



【2016-10-26】

遊道楽歩（雑感）

書を友に、酒を楽しみ、
人生を味わう

今週の雑感

同一労働同一賃金で変わる
企業の課題と展望

長野修二

同一労働同一賃金で変わる企業の課題と展望

同一労働同一賃金で雇用形態がどのように変わのでしょうか。

結論からすると、あるいは国民性の観点から考えると労働者にとってあまりよい状況が生まれることはないのではないのでしょうか。

それというも国民性というか、日本人がもっているメンタリティーとしての思考特性は制度を常に保守的に運用するからです。

とくに大手企業においてはそのような傾向になりがちでしょうか。

簡単に言えば、投資をすることを嫌いコスト削減的な発想が状態化しているというよりは、日本人がもつ本質的な考え方と行動パターンになっていると思うからです。

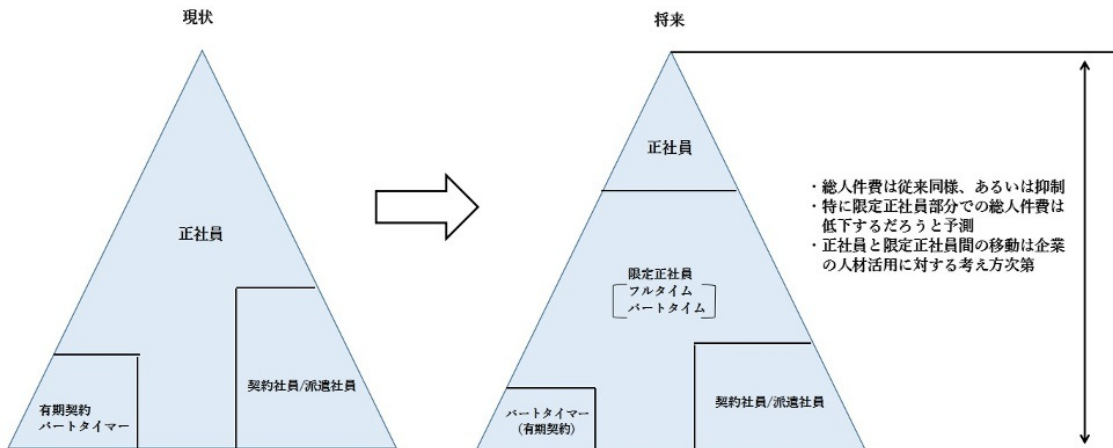
この点はなかなか容易に変わらないのかもわかりません。

どのような施策を打ってもコストから物事を考えるため長時間労働や日本型パート雇用、あるいは有期雇用、さらに派遣といった雇用形態にいきついてしまいます。

しかもどの企業も同じ流れで仕組化しますので同じような雇用状態ができあがります。

このような状況下で『同一労働同一賃金』、あるいは『有期雇用の無期化』がおこなわれると、どのような雇用制度になるかを考えてみる必要があります。

私は、大手企業の場合はおよそ以下の図のようになると予測しています。



大手企業ではグローバル、あるいは国内において付加価値が小さな分野で競争しているため正社員、いわゆる『いつでも、どこでも、なんでもやります』的な総合職は少なくなるのではないかと想像しています。

これまでは全員が努力すれば管理職や経営職へ登用されるかのごとく見えない形で雇用を維持していましたが、実際には、全員が課長職になれるわけではありませんし、年功的に賃金を上昇させていくことも現在のようなグローバル競争時代には国内賃金もグローバル賃金に収れんしてくことになるでしょう。

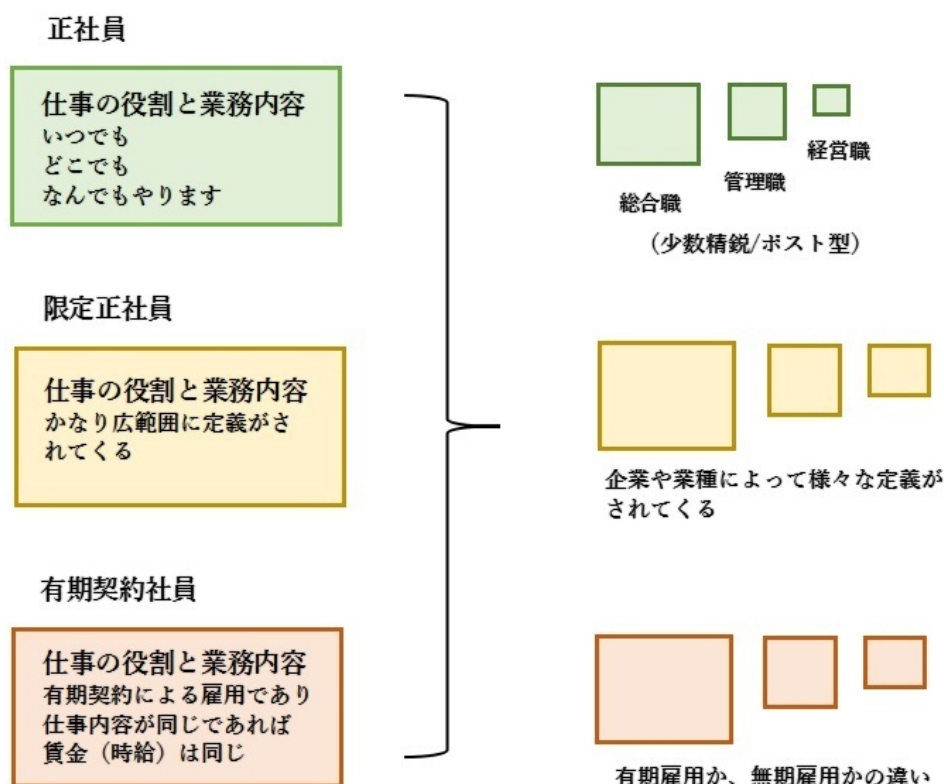
このような状況では大手企業ほど限定した正社員化が進むと考えられますが、その先鞭はまず現状の契約社員などから限定正社員化が進行し、現状でも一部の大手企業では契約社員無期化の改正を先取りしながらそのような採用が進められているところです。

今後は新卒採用時に正社員と限定正社員を明確にしながら採用活動がおこなわれてくると思われます。

大手企業であれば十分このような雇用形態別採用は可能であり、どこかの企業がはじめると一気に広がっていくことは間違いないところではないでしょうか。

とくに長時間労働是正の観点からは、労働時間と仕事内容、さらに賃金を区分していくことは働き方改革からみても妥当だと考えられるようになるのではないのでしょうか。経済成長成熟型のわが国のような環境では、安定した生活環境と個人の生活がバランスする社会施策は強く求められているところでしょう。

次に雇用形態別に見ていけば、以下の図のようになっていくのではないかと想像しています。

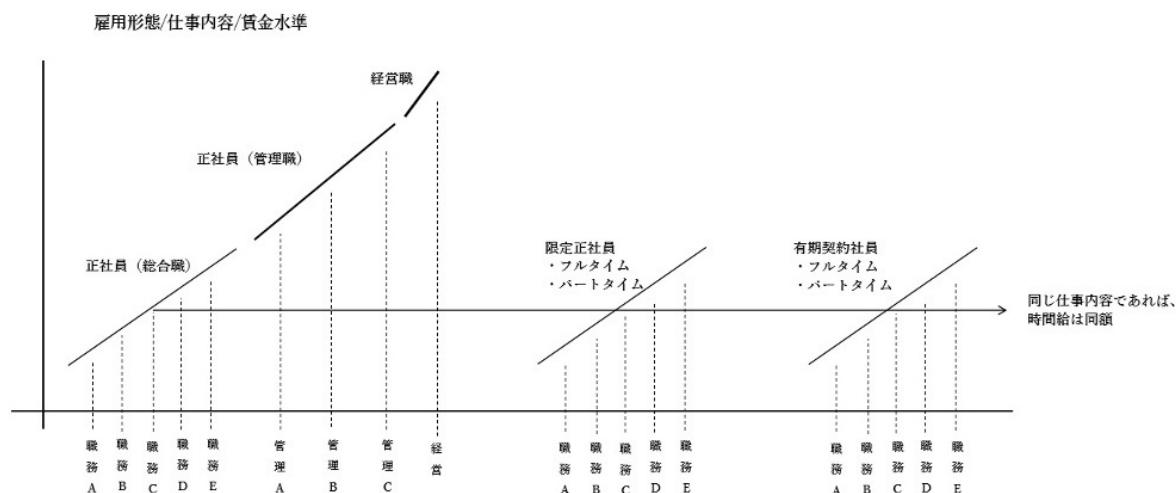


限定社員の場合は、企業ごとにそれぞれ雇用に関する定義がされてくると思われますが、その内容は企業や業種ごとに相違がありかなり幅広いものとなるでしょう。

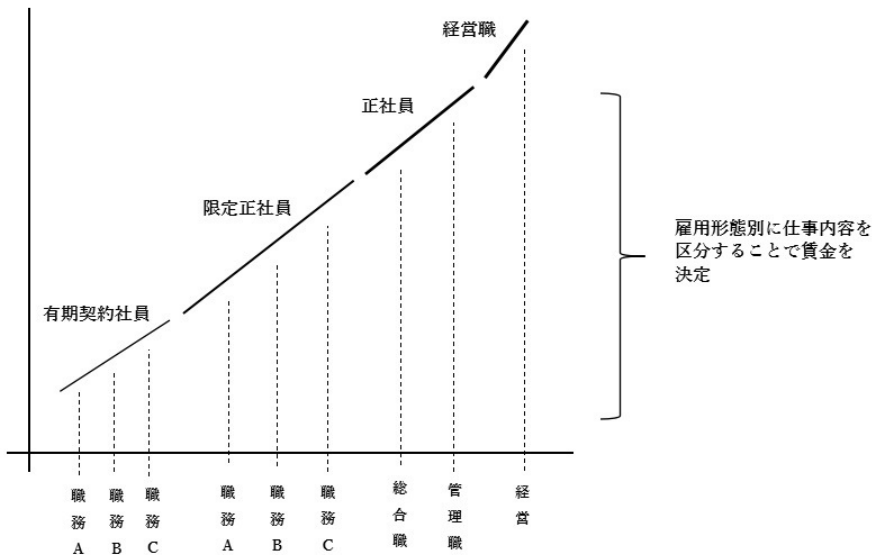
さらに雇用形態ごとに職務別賃金の体系化が進むことになり、従業員側からみれば現状よりは納得性が高い仕組みに変わる可能性があります。

職務別賃金体系を図にすれば、以下のような二つのタイプに分類されますが、現在おこなわれている『働き方改革』でいわれているようなタイプは上図になると思われませんが、下図の雇用形態は現在でもおこなわれていますし、今後も仕事内容と雇用形態を詳細に設計していくことで採用することができますが、日本社会の在り方からすると問題が多い雇用形態になると考えています。

可能な限り上図のような雇用形態を採用しながら、しかも雇用形態における区分を一定の条件で行き来できる人事制度が望ましいことは言うまでもありません。制度運営上なかなかむずかしいところなのですが、むずかしいからこそ企業の独自性をだすことができ人材活用の幅が広がり、企業活動にとって有用な効果を上げることができるのではないのでしょうか。



雇用形態/仕事内容/賃金水準



もっとも限定正社員の場合は当然ですが、限定された職務内容は、それに対応した賃金も体系化されるため期間の定めがない比較的安定した雇用となりますが、賃金自体は上限が定められ正社員との賃金格差は明確になるはず

です。

長時間労働も少なくなるだろうが、賃金水準も正社員と同様になることはなく、現状の契約社員を巻き込んでさらに限定正社員の拡大が進むことになるのではないかとみています。

反対に中小企業の場合は、これまでも正社員といえども比較的簡単に解雇をしていたため大きな影響は受けないように思えますが、『同一労働同一賃金と契約社員の無期化』の制度改定に関しては大手企業以上に影響を受けると考えています。

理由は、現状においては身分的な雇用になっており、同じ仕事でも賃金が大きく異なるのは大手企業よりも中小企業のほうだからです。

法制度がどのように組み立てられるかわかりませんが、現状の雇用形態による賃金に関しては[厚生労働省における検討会資料](#)などを確認すれば、「同一労働同一賃金」は、一般に、同じ労働に対して同じ賃金を支払うべきという考え方で

す。

(なお、EU諸国においては、性別・人種などの個人の意志・努力で変えられない属性等を理由とする差別的取扱いを禁止する原則として確立してきた概念。)

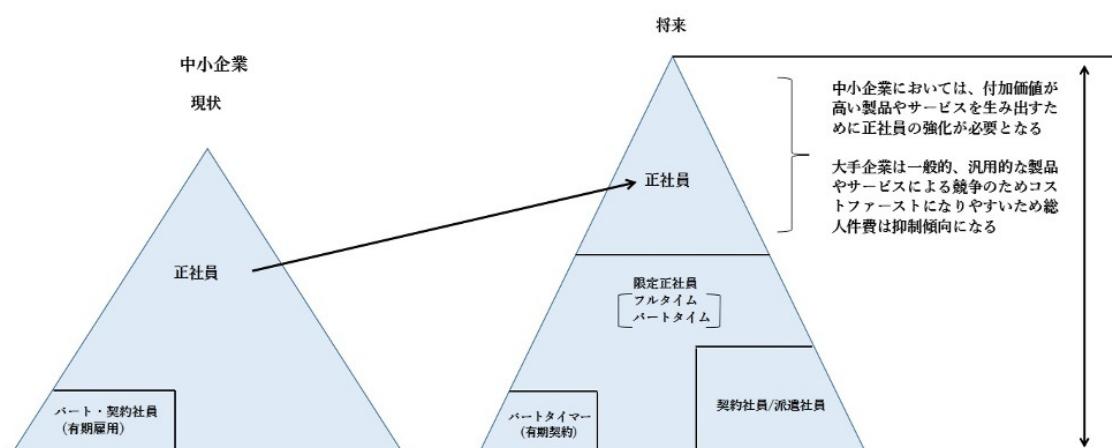
詳細内容は、『[第1回 同一労働同一賃金の実現に向けた検討会](#)』を読んでください。

時代の進むべき方向からすれば、とくに定型的な仕事に関して言えば『同一労働同一賃金』は『均等・均衡待遇』の規定にかかわらず一般的な常識からみても当然と思われる内容であり、今後、この点については司法に限らず行政レベルでも相当な監視と強化がなされてくるでしょう。

大手企業では当然のようにこのような制度を受け入れて社内の雇用制度を再構築してきていますが、そのような流れを簡単に受け入れないのも中小企業の特徴でしょうか。

大体、どのような法改正でも、そのようなことでは経営が成り立たないという言葉がでてきます。

このような経営者がいるところではほっておくしかありませんが、中小企業でも将来構想を真面目に試案しているところでは、『同一労働同一賃金と契約社員の無期化』を積極的に活用することで中小企業において付加価値を高めていくことが可能となりそうです。



とくに大手企業における正社員が少数精鋭化して減少してくるとなると、中小企業においては正社員採用のチャンスが訪れます。

より明確な事業構想ができる企業では、正社員を増やしていくことで付加価値が高いビジネスにチャレンジすることが可能となります。

階層化が進むことは、一見すると悪いことのように思われますが、これまで日本企業がおこなってきた正社員を無制限に活用する雇用形態から個人の意

思を尊重した雇用形態に転換できるチャンスでもあります。

しかも、大手企業が一斉に新規学卒者を取り込んでいたことから、限定正社員という階層ができることで個人で挑戦しようとするタイプの人達は、大手企業で正社員として採用されなければ中小企業やベンチャー企業で挑戦していくようになるでしょう。

あるいは起業する人たちも、今よりは増えていくことになるでしょう。

このような観点から『同一労働同一賃金』を捉え直してみることで自らのビジネスチャンスを広げることも可能となるのではないのでしょうか。