



【2018-04-18】

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
『同一労働同一賃金の未来』

長野修二

同一労働同一賃金の未来

今国会では働き方改革が政府の主要なテーマになっていますが、政府が考えているように同一労働同一賃金の政策を実施することで企業における給与水準が必然的にあがるということには、大きな疑問があるところです。

正規社員（正社員）と非正規社員（有期雇用、現在は無期雇用を含む）との間における賃金格差が拡大しており、この点で社会の趨勢は有期雇用契約社員、いわゆる非正規雇用労働者の処遇を改善する方向へ動こうとしています。

ちなみに、先日、日本郵政における正社員の待遇を下げて非正規社員との格差を是正するという報道がでました。

同一労働同一賃金、あるいは均等待遇では、非正規社員の格差を是正するためには、賃金原資を増やすか、現状の賃金原資の中でどのように配分を変えるかという選択しかありません。

現在の経済環境からすれば、急激に売上が伸び、利益が出せるだけの環境がそろっているとは言い難いでしょう。

その前提では、正社員と非正規社員との待遇格差を是正するとなれば、正社員が確保している待遇について、その一部を撤廃し、正社員がもっていた賃金原資を充てることで非正規社員の待遇の改善をおこなうということが考えられます。

日本郵政の対応は、この点で正社員にとって非常に厳しい結果となっていますが、日本郵政の単一労組であるJP労組が会社側提案を受けて折り合ったとされています。

JP労組の場合、正社員と非正規社員の組合員数の数がほぼ同じということから現在の経済環境を考慮して決定されたものでしょう。

このことは、今後、多くの非正規労働者を雇用する企業にとって大きな課題を突き付けられたこととなります。

とくにサービス業では、非正規社員の雇用数が九割といった非正規社員の働きで収益をあげている企業も多く、格差是正に関して確実に賃金原資が増加することを検討しておかなくてはなりません。

さらに大手企業の場合、全国展開していますので、職務内容の違いや責任範囲の違い、あるいは異動の範囲などによる待遇の差異

は問題とならないでしょうが、このような違いがない場合の賃金

格差は是正の対象となり、また、我が国特有の地域別賃金などは、同一労働同一賃金からすると同様に是正を要求されることにつながっていくでしょう。

良い例が、コストコの同一労働同一賃金でしょうか。

仕事内容に応じて全国一律の賃金体系のようです。

今後、労働関係の問題は一気に増加する気配があります。

少なくない数で、しかも大手企業を含めてユニオンなどの労働組合が立ち上がってきており、法律の施行によっては、このような待遇改善の要求を対象とした団体交渉や訴訟が増加すると考えられます。

賃金の問題は、長期的な視点に立って早めに行動していくことが最善ですが、もっとも賃金だけの問題ではありませんが、この点、超短期思考に陥っている企業人が多い現状では、このような改善を進めていくことを社内で発言するだけでも自身の地位のリスクになるようで、そもそも行動を起こすことが少ないように感じます。

このようなことから工場の爆発事故などと同様に、労務の問題もいつか噴出することになります。

現状では日本企業だけでなく、政府や行政組織も同様ですが、すべてが後手に回り、経済成長の道すら閉ざされていくのかもわかりません。

もっとも、トラブルが多くなることで繁栄する仕事もありますが、それは一時的なもので、国全体としては確実に衰退する方向へ動いていくのではないのでしょうか。

そう感じるのは、私だけかも知れませんが、今般の日本郵政の待遇改善は、今後の労働者全般にかかわってくる大きなテーマとなるでしょう。

【参考】

『[正社員の待遇下げ、格差是正 日本郵政が異例の手当廃止](#)』

朝日新聞 2018.04.13

[「日本郵政の手当廃止」が示す"正社員"の未来「同一労働同一賃金」で既得権にメスが入った](#)

倉重 公太郎 東洋経済ONLINE 2018.04.16