

職種別設定賃金の必要性について

背景

○労働市場の変化

- ・産業構造の変化
- ・派遣労働者、パートタイム労働者等が増加し、就業形態が多様化。
- ・企業内における働き方の多様化
- ・労働移動の増大

○賃金制度の変化

仕事給の導入が進み、賃金の構成要素のうちでも、職務、職種などの仕事の内容等に対応する部分が拡大。職種別賃金の導入率も上昇。

〔何らかの形で仕事給型をもつものは1000人以上規模の企業で68.5%、30人から99人規模で45.8%。上場企業の職種別賃金の導入率は19.7%。〕

必要性

- こうした労働市場、賃金制度の変化に対応した公正で効率的な賃金決定システムの構築が必要。
- 同システムは仕事の内容等を基軸としたシステム。
- 企業内における賃金水準を設定する際の労使の取組みの補完、公正な賃金決定に対して産業別最低賃金が果たしてきた役割については一定の評価。

効果

- 労働者にとって公平性や納得性が高まり、能力の有効発揮の機会が増加する。
- 企業にとって労働力の一層の有効活用に資する。
- 社会全体として労働生産性の向上、持続的な経済発展に資する。



上記の視点に立って検討すると、仕事の内容等を基軸として賃金を決定する労使の取組みを支援するための制度が必要。



新たな制度の仕組み

- 労使の自主的な取組みをベースとし、それを補完・促進するための制度。
- 労働市場の中で従事する仕事に応じて公正な処遇を図ることができる仕組み。
- 基幹的な職種に応じた企業横断的な処遇の確保を図ることができる仕組み。
- このような新たな仕組みを「職種別設定賃金」とする。

具体的な制度設計は、関係労使が実態も踏まえてよく議論して、実効が上がるような制度を構築することが必要。