

JILPT「変化する賃金・雇用制度の下における男女間賃金格差に関する 調査研究会」における労使団体からのヒヤリング結果概要

平成 20 年 10 月 24 日（金）9:30～11:30

JILPT 霞ヶ関オフィス第 1 会議室

1. 日本労働組合総合連合会 副事務局長 山口洋子氏からのヒヤリング

○ 男女の格差は縮まっていない

中小企業を中心に、賃金制度のない企業は大変多い。男女間の賃金格差は縮まっていないという認識を持っているが、個人情報保護法の影響もあり、労働組合が賃金を把握することが難しくなってきている。そのため、分析は賃金センサスに依っている。

○ 昇進が要因となっている

管理職における女性の比率が大変低い。賃金は企業との労使交渉、賃金制度、人事制度がベースになるが、最も大きな変化は昇進によってもたらされる。

○ 労働組合の取組

- ・ 「連合第二次賃金政策に関わる賃金・人事制度の基本的考え方」（1992 年 12 月）

賃金全体の議論が中心で、男女間賃金格差の議論は付録的であり、全体の賃金政策に統合されなかった。連合の中の大手企業には、男女間で賃金格差が生まれる制度は存在せず、「男女の賃金格差はない」という方向性ができている。

- ・ 連合の男女平等関係部局の男女賃金格差研究会（90 年代半ば）で行ったヒヤリングでは、家族手当の存在と、ジョブアップするうえでの資格要件が格差を生んでいることがわかった。ただし、大きく是正すべきだとの方向性は出せていない。

- ・ 「同一価値労働・同一賃金の実現に向けた職務評価手法の検討についての中
間取りまとめ」（2005 年 1～9 月）

職務評価手法の検討を進めていたが、いまの企業の中での取り組みは難し

いのではないかということで中間取りまとめに終わってしまった。

(次の取組を考え中である。)

- ・ 格差是正に向けて取組を進めているが、男女の賃金格差に関しては、オリジナルのデータではあまり把握できていない。ただし、個人別の賃金実態を把握している組合では、昇進・昇格にする人事制度の再検討をしたところもある。

春季生活闘争では、家族手当の見直しなど手当関係について2006年に957組織で要求し、344組織で妥結・回答されている。

○ 男女間賃金格差の今後の取組

第三次賃金政策（新賃金政策）について議論がスタートするので、ここで、男女の格差についても議論を行う。その議論を行う場に女性のメンバーも加え、女性の視点からの議論参加に期待する。2009年の春闘においても、実態把握に代わるアイデアを出したい。

○ 賃金格差解消への問題点

- ・ 労使交渉の場に女性の参画を進めていかなければならないと認識している。
- ・ 職務記述書のある企業が少ない。 あるところでも記述が抽象的で、(同一価値労働・同一賃金の基礎となる)職務評価にはほど遠い。
- ・ ライフイベント（妊娠、出産）のために女性の就業が中断されることも大きい。 同時に、女性の働き方の「男性化」の問題もある。

○ 厚生労働省ガイドラインへの評価

企業にとって、「このままではまずい」という思いを抱かせる効果はあったのか疑問がある。コンプライアンスということがいわれるが、企業においてはそれよりも企業利益の追求が優先されるため、実効性があるかどうかは何ともいえない。

○ 政策的取組への意見

コース別人事制度については、前回の均等法の改正で合理性のないものは規制されるようになった。コース別でないとしても、事務職や介護福祉の現場では女性が多く働いており、その価値を非常に低くみられている。男性にはOJT

の機会があるが、女性は集合教育のみで、昇進のための能力開発がされない環境にある。今後、女性もジョブアップ（昇進）できる環境、能力開発環境の整備が求められる。

Q. 賃金実態の把握ができないというが、産別組織などでは調査がされているので、不可能ではないのでないか？

A. 中小企業を中心に、データを出せない、出さない労組が多く、アンケートを行っても、回答率がとても低い。産別にはデータが集まっているが、それを連合でまとめるには、個人情報の保護の問題などがある。

Q. 全員参加社会に向けての取組はなされているか？ 組合活動への女性参加のための取組もされているか？

A. 非正規労働センターを立ち上げ、組合員以外の問題にも取り組んでいる。非正規の多くは女性である。また、組合の議論にも女性が加わりつつあり、変化してきている。今後さらに取り組んでいきたい。

2. (社)日本経済団体連合会 労政第二本部副本部長 遠藤寿行氏、労政第二本部機会均等グループ長 遠藤和夫氏、労政第一本部労政グループ長 布山祐子氏からのヒヤリング

(日本経団連「2008年版経営労働政策委員会報告／日本型雇用システムの新展開と課題」に沿ってその要約を説明)

○ 直面している課題（賃金体系見直しの背景、必要性）

- ・ 1つは、グローバル化への対応で生産性の向上、国際競争力の強化が求められているという国際的な要因・・・

企業の海外立地に伴う国内での処遇体系と現地での処遇体系の整合性確保、法人税率等の制度面の変更への対応など

- ・ もう1つは、人口減少への対応として全員参加型社会の実現という国内的な要因・・・

様々な生活スタイルを持つ人にどのような賃金体系なら働いてもらえるかとの視点、また、社会保障費負担の増大との調整など

○ これまでの日本型経営とその変更

次のような技術面を含む経営環境の変化に伴い、これまでの日本型雇用システム（新卒採用を行い、長期雇用、年功賃金で人材の定着を図る）が変化しつつある。企業には、競争力の維持・強化に向け、仕事・役割・貢献度を基軸にした賃金制度に変えてはどうかとメッセージを投げかけている。2007年に行ったアンケート調査では、半数以上の企業が役割・仕事内容を重視した賃金体系に基軸を移しているという結果である。

- ・ 仕事内容・価値と賃金とのミスマッチ

・ ICTの発展・普及により、高度化された仕事が創出された一方、機械やコンピューターでも遂行可能な仕事の増加とともにマニュアル化や定型化・標準化可能な仕事が増加

- ・ 一方で、習熟と勤続年数とが密接に関連する仕事との整合性をもたせること

○ 新しい賃金制度の提案

- ・ 仕事等を基軸とした賃金制度への見直し

・・・中途採用者と在籍者との賃金の公正性やチャレンジする機会を開かれ

た形で提供する。

- ・ただし、従業員の異動を容易にするためには、単一型ではなくある程度の範囲型（範囲職務給など）も選択肢となる。
- ・同一価値労働・同一賃金については、その考え方自体を否定するものではない。将来にわたる期待の要素も含めた幅広い分野において企業に同一の付加価値をもたらす労働を同一の処遇にするというのが基本的な考え方である。

○新しい処遇体系構築に当たっては、次の点に注意・留意が求められる。

- ・透明度と納得性の高い人事評価システムを構築すること
経営方針と整合性をもった評価と処遇の仕組み構築が大前提
中長期的な観点からの人材育成の視点も重要

○いくつかの賃金体系パターン

- ・単一型賃金体系・・・一つの賃金制度を長期雇用従業員に一律適用
「職務給」「役割給」「発揮された能力による職能給」等
ただし、賃金水準やレンジ幅を職群別に分けるなどの工夫は必要
- ・複線型賃金体系・・・
定型的な仕事をする者 「職務給＋習熟給」や「範囲職務給」等
非定型的な仕事をする者
職務可変（柔軟）型：「範囲職務給」や「発揮された能力による範囲職能給」等
役割明確型：「範囲役割給」や「役割給＋業績給」等
をそれぞれ別体系で処遇する。

（関心事項に対するコメント）

○男女間賃金格差の評価、取組

団体としては、直接的に男女間賃金格差を取り上げて、分析・評価をしたことはない。企業に対しては公正な処遇を呼びかけているので、企業の努力した結果が、統計の数字に最終的には表れてくると思われる。賃金制度だけで解決する問題ではないので、政府の両立支援、保育や介護サービスなどの施策との連携も重要ではないか。

全員参加社会を目指し、男女分け隔てなく能力開発の機会を与え、適材適所

に配置することで、見合った処遇が行われて、人事・賃金制度の公正な結果が出てくることを期待しており、そうした啓発等を引き続き図っていく。

○ 賃金格差解消の問題点

仕事の配分に際し、現場ではいろいろ配慮が行われている。転勤の問題なども考えねばならない。管理職への登用をする上でも、例えば育児休業の取扱いや転勤の可否をどう評価するかなど、企業によって対応はさまざまであり、簡単に判断できる問題ではない。

○ 厚生労働省ガイドラインへの評価

経営労働政策委員会報告では、企業の取組みが透明な賃金制度の構築に結びつけばよいと思っている。ただ、ガイドラインそのものを評価する立場ではない。

○ 政策的取組への意見

合理的な格差までが否定されることには、異論がある。事業主の説明責任が果たされるように透明性の高い仕組みを提案している。労使の枠組みが有効に機能するように政策的な支援が望まれる。また、女性の継続雇用のための環境整備に取り組んでもらえればありがたい。

Q. 賃金制度の設計からは男女間の差異は出ないはずだが、実際に結果として賃金格差が発生しているが、どう思うか？

A. 短期的には運用に差が出ていなくても、長期的に差が生まれていると思われる。転勤の可能性が大きい差の要因となっている。

Q. 将来にわたる期待の要素とは、何か。どういう風に付加価値として評価するか。それは、賃金制度のどの項目にはいつてくるのか。

A. 転勤の可能性があるかないか、仕事の幅をどこまで広げていつてもらえるか、能力の伸長がどこまであるかを評価している。企業が期待するリスク（異動や仕事内容の変更）をどこまで負ってもらえるか。コミットメントの広さとも言える。賃金制度としては、役割給の中にこの期待を込めるということがあり得る。

Q. 男性でも、奥さんに働いてほしいと望む若者が増えている。そうすると、転勤を受容するのはシングル層のみということにもなり得る。新しい賃金制度はその裏でどのような家族を想定しているのか？

A. 全国転勤をする人でないと賃金制度のある一定のカテゴリーに入れないと言っている訳ではない。家族形成や価値観は変わってきている中で、制度を作った上で、労務管理の実態を踏まえた運用をどうするかが問題点として残る。

Q. 職務の明確化はどのように行われているのか。

A. 企業ごとに、職務内容を洗い出して、どういう仕事があり、それをどういうふうに評価するのかという観点で行っている。だが、新しい仕事が発生することへの対応が悩ましい。経団連では、以前、職務分析センターというセクションが、職務記述書を作成、評価する手法について、セミナーを定期的に関いたことがある。現在はやめてしまった。これからは、再度必要ということになるかも知れない。

(参考) ヒアリング実施にあたっての「関心事項」

- ・ 男女間の賃金格差に関する評価
- ・ これまでの貴団体の賃金格差解消に向けた取組の状況
- ・ 貴団体における男女間賃金格差に関する取組方針
- ・ 賃金格差解消にあたっての問題点
- ・ 現行の賃金格差解消のためのガイドラインに対する評価
- ・ 男女間の賃金格差解消に向けた政策取組への意見
等