

北海道師範塾 「教師の道」 塾頭通信

第842号 平成26年11月28日

年功賃金の見直し

日立製作所が9月26日に、国内の課長以上の管理職を対象に本年10月から賃金体系を改めると発表した件については、報道各紙が大きく取り上げましたので、ご承知の方も多いと思います。

日立製作所における賃金体系見直しの内容は、年齢や勤続年数に応じて、役職や給与を自動的に引き上げる「年功序列」を廃止し、担う職務や仕事の成果に応じて給与を支給する仕組みに切り替えるというのですが、こうした「年功序列から成果主義へ」という動きに関しては、その後（9月29日）開催された、政府と経営者・労働組合による「政労使会議」で安倍総理が年功序列の賃金体系を見直し、労働生産性に見合った賃金体系に移行する事が大切と述べた事とも相まって、議論を呼んでいます。

定期昇給という形で年齢や勤続年数と共に賃金が上がって行く「年功賃金」制度は、日本独特の制度とされています。しかし、終身雇用制が崩れつつある事や、経済のグローバル化が進む中で、従来の「年功賃金」の維持が難しくなっている事は確かです。

特に、グループ会社を含め海外採用組が約4割もいる日立製作所のような大企業の場合、従来型の「年功賃金」という制度の見直しは避けられないでしょう。

とはいえ、賃金というものは、それぞれの企業が業績等個別の事情を判断して決めているものですので、そうした賃金の決め方に関して、政府がとかく口を挟むのは如何なものかと思います。

しかも、政府の「年功賃金」見直しの発言には、企業活動における人件費コストの引き下げという意図があるように私には思われます。少なくとも、「年功賃金」の見直しや、「労働者派遣法」の改正に関する議論等を見聞きしていると、労働者の処遇を改善しようという方向に向いているとは感じられません。

企業にとって派遣労働者は重要な働き手であるにもかかわらず、身分は非正規であるが故に不安定であり、賃金も非常に低く抑えられています。経営者サイドからすれば、派遣労働者はコスト面からも非常に使い勝手が良いといえますが、労働者側からすれば、キャリア形成につながらず使い捨てにされている状態だといって良いでしょう。こうした状態を放置したまま「労働者派遣法」を改正する事になれば、非正規雇用の固定化につながりかねないとの懸念が、労働者サイドから示されてい

るのも理解出来ます。

政労使会議の後、塩崎厚生労働大臣が記者会見で「年齢だけでなくいろんなことで賃金が決まるのが望ましい」と述べたと伝えられています。しかし、終身雇用制という労働慣行や正規・非正規の労働者が混在し、しかも、非正規労働者は正規労働者と同じ仕事をしていても賃金が安いという状況の中、「年功賃金」の見直しだけを先行すれば混乱するだけではないかと思われれます。

「年功賃金」を見直し、多様な賃金の仕組みを導入しようとするのであれば、多様な働き方が認められ、正当に評価される労働環境を整えると共に、「同一労働・同一賃金」の実現をまずは目指すべきではないかと考えるのですが、如何でしょうか。

(塾頭：吉田 洋一)