巻　頭　言

「同一労働同一賃金」は実現するか

安倍総理大臣が1月22日の施政方針演説で，非正規労働者の待遇改善のために「同一労働同一賃金の実現に踏み込む」考えを表明して以降，国会論戦や一億総活躍国民会議での議論と関連してちょっとした「同一労働同一賃金」旋風が吹いている。5月に発表の「ニッポン一億総活躍プラン」では法改正を含む具体策を発表すると言われているが，国民はこの動向をどのように理解し，受け止めているのだろうか。

賃金，とりわけ「同一価値労働同一賃金」（同一労働同一賃金ではない）を研究のメインテーマとする私としては，国会論戦やマスコミ報道を悩ましい思いで眺めている。

「同一労働同一賃金」は，文字通り同じ仕事をしている労働者には，正社員であれパートであれ同じ賃金を支払う原則であり，欧米では基本給についての常識である。ところが「日本の場合，同じ職務でも働き方によって状況が違う。将来への期待や，転勤の可能性などの違いもある。同じ職務なら同じ賃金だという単純な考え方は導入しないでほしい」（2月23日一億総活躍国民会議での榊原経団連会長発言）となる。

「我が国の雇用慣行」に十分留意した同一労働同一賃金を実現せよという訳だが，原則的には，これは無理難題というものである。日本の賃金は属人給と言われるように，労働者の仕事能力（現在の顕在能力・勤続に伴う功績・将来への潜在能力＝期待）や働き方（転居を伴う転勤がある・配置の転換・残業への柔軟な対応など）を基準に賃金を決定してきた。いわゆる年功賃金体系である。

ところがこの賃金の決め方は，男性正社員には適合するが，性別役割分業の下，家事・育児との両立が難しく，中断再就業とならざるを得ない女性労働者や，そもそも有期労働契約で長期の勤続や転居転勤をしてまでも将来への期待を掛けられていない非正規労働者にとっては大きな不利益をもたらしてきた。男女間賃金格差や正規・非正規間の賃金格差をもたらす仕組みであったと言って過言ではない。

とは言え，安倍総理が「同一労働同一賃金を実現する」と公約を掲げている千載一遇の機会に「水と油だ！」とばかりは言っていられない。無理難題を具体的な賃金制度に落とし込んでいくことが求められる。同一労働に支払う賃金の2割位（？）を勤続年数の長さ（熟練度）や転居転勤の可能性に配分するか等々，昨今，悩ましい問題である。

「同一労働同一賃金」へのもう一つの疑念は，それを規定する法律ができても，非正規労働者ひいては女性の賃金の改善に本当に実効性があるのかという点である。昨今の職場のなかで「同一労働」・「同じ仕事」をしている人はそうそういない。企業はむしろ正社員と非正規労働者の仕事内容を区分しているケースが多い。すなわち同一労働従事者は少ない，同一労働であることを証明するのは難しいということである。

そこで有効なのが，私がずっと研究テーマにしている「同一価値労働同一賃金」原則である。この原則は一言で言うと，仕事や担当職務が違っていても，職務評価によって各自の仕事の価値を測り，同一価値労働には同一賃金を（均等待遇），異なる場合でも，比例価値労働には比例賃金を（均衡待遇）支払う賃金制度で，仕事が異なっても柔軟に対応できるものである。しかし，欧米の歴史を見ると，まずは同一労働同一賃金原則が確立し，その限界を超えて同一価値労働同一賃金に至っている。

「今，賃金が悩ましい」は，その実，「今，賃金がおもしろい」でもあるのだが，その複雑さゆえ，これを共有できる国民がどの位いるか，心配である。賃金は生活の原資，労働者にとって賃金論議は看過できないものなのだが。（森　ます美）