



## 職務給・職能給

「同一賃金・同一労働」の導入こそ、正社員と非正規労働者の格差を埋め、女性や高齢者も就労可能な環境を醸成し、消費や出生率の増大を、延いては経済に好循環を

生み、多くの世帯が豊かになる魔法の杖」と喧伝されています。本当でしょうか。同一賃金・同一労働の「先進国」たる欧州は職務給。日本は長きに亘って職能給。

★次号の12月号の発行日は12月28日です。

前提条件が180度異なります。仕事内容に応じて採用され、賃金も決まる職務給は、正社員・パートに関わらず同一賃金・同一労働を適用しやすく、他方で「終身雇用・年功序列」を労働慣行としてきた日本の職能給は、仕事内容だけでなく責任の度合いや能力、成果も加味して決まる給与体系。仮に「同一賃金・同一労働」その時間さえ遣り過せば良いんだ」的な事勿れ主義が蔓延すると生産性は上がらず逆に、その仕事を片付けるべく正社員の残業が増加する皮肉な結果が齎されます。小春日和の冬の日にファストフード店で、「一緒にポテトもいかがですか」のマニユアルを超えて「美味しいアイスクリームが出たわよ」と機転を利かせて親子連れに伝え、売上げを伸ばした「同一賃金・同一労働」のスタッフを的確に評価し得る新たな職務給と職能給の合体こそ急務。

1947年11月昭和22年施行の「職業安定法」は、強制労働や中間搾取の悲劇を防止すべく、労働者供給事業の禁止を掲げていました。高度経済成長期を迎えても、ビル管理、情報処理、事務処理、パーティ接待の4分野に人材派遣を限定。方針転換するのは、「労働者派遣法」施行の86年11月昭和61年でした。00年11月平成12年には33万人だった非正規労働者は、製造業への派遣が解禁された04年に140万人へと急増。15年には198万人。労働者の37・5%に達し、平成の政商たる人材派遣会社は我が世の春を謳歌。昨今の日本の労働行政は、非正規雇用を増やすアクセルを踏み続け、雇用格差是正のブレーキも同時に踏み込む二律背反状態なのです。

加えて深刻な問題は、働き蜂ニッポンの労働生産性の低さ。経済協力開発機構（OECD）加盟34カ国の労働生産性はルクセンブルグ、ノルウェーに続いて意外にもアメリカが3位。日本は下位の21位。国民1人当たり国内総生産（GDP）も日本は18位。ヴァカンス消化が国是のフランスは17位、イタリアとて19位。豈図らんや労働効率の悪い「先進国」なのです。株電通に於ける労働環境が耳目を集めています。個々の社員の能力・適性・意欲・勤性を、更には齎された成果を如何に的確に把握し、評価するか。それが長時

間労働は正に留まらず、疲弊せぬ職場環境を日本企業に創出する好機。にも拘わらず、「死者に鞭打つ」ならぬ「電通に鞭打つ」千載一遇の心智の報道が横溢。深夜番組担当者が職務放棄し得る筈も無く、夜10時全社消灯は頭隠して尻隠さずな形式知。冷笑する同業者とてCMやドラマの撮影、新聞や雑誌の降版・校了の日付変更線越えは常。勤務終了後に一定時間の休息を義務付けるインテバル条項を労働協約するEU諸国を先ずは参考にすべきです。

が、EUと異なり職住近接から程遠い日本。鎌倉と港区在住者では睡眠時間に多寡が生じます。往々にして睡眠2時間で3日間、プレゼン準備に没頭する場合も。ならば、インテバル条項に満たぬ時間数を合算し、「有休」とは別に翌月以降に休暇取得可能な新しい発想を導入。更に、超過労働時間数をポイントとして貯金し、長期間のヴァカンス取得を可能とする制度の創設も。とまれ、永田町秘書や霞が関官僚のトホホな勤務状況を尻目に「ホワイトカラー」の働き方を創造的に一新する、ピッチはチャンスと捉えるべきです。