

月例研究会（2010年7月21日）

生活協同組合における 「職務基準賃金」への接近と 「業態間」処遇格差

山縣 宏寿

本報告は、CK生協の場合を事例に用い、同生協における役割等級制度の特徴、及び制度運用の実態を「業態間」の処遇格差という視点から明らかにすると共に、制度運用に係る問題点について検討を加えることを課題とした。

報告の冒頭に際し、CK生協の概要を明らかにした上で、CK生協における役割等級制度は、2006年に正規労働者全体を対象に導入され、その後、CK生協を中心とする事業連合に参加するCS生協、CY生協においても、基本的に同一の役割給が順を追って導入された経緯について確認を行った。そして事例の限定性という制約から免れうるものではないが、CK生協における処遇制度が他の生協に与える影響力を考慮に入れれば、CK生協の事例を検討することは、少なくとも他の生協における処遇制度運用について検討を加える上でも示唆を有するものであり、また一定程度の事例の代表性を備えているものと解釈しうる点について検討を行った。

その上で、研究史上において、日本における賃金の特徴である「属性基準賃金」を「職務基準賃金」にあらためることによって、不当な処遇格差を是正すべきであるとする議論が行われていること、また、近年、そうした議論の中で、「役割給は、範囲レート職務給ではないものの、範囲レート職務給に近づいた賃金形態である」⁽¹⁾とする議論が展開されていることについて確認を行った。このような研究史上の議論に従えば、役割給は「属性基準賃金」から「職務基準賃金」に接近した賃金形態であることから、公正な処遇を図る上で、役割給はそれに資する賃金形態の一つとして把握できる。本報告は、そのような公正な処遇を図る上で、より望ましいと解さ

れ得る役割給について焦点を当てるものであり、「業態間」処遇格差という視点からCK生協の事例を検討することで、その制度運用の実態と問題点を明らかにしようとするものである点について闡説した。

以上を踏まえ、CK生協における役割等級制度の概要について確認を行い、また制度運用の実態について、CK生協労働組合が入手した賃金の個票データを用いて検討を行った。その結果、第一に、役割給の受給額についてみれば、「本部」、「店舗」、「個配」の各「業態」に就いている労働者間で、役割給の受給額に偏りが認められ、且つ全体的に「本部」、「店舗」、「個配」の順で、受給額が総じて高くなっていること、第二に、役割等級上、上位の等級に昇級しない限り、昇給が得られない「頭打ち」の強さが、「本部」、「店舗」、「個配」間で異なっており、「個配」、「店舗」、「本部」の順で、より下位の等級における「頭打ち」が強く効いている点、第三に、調整給による一定の緩和措置はあるものの、それら各「業態」間における異動に伴い、役割給の受給額が変動し、実質的に減給を含む異動も行われている点について確認を行った。

以上の検討を通じて、本報告における検討内容は、「職務基準賃金」への転換は、ただそれを以ってのみ直ちに公正な処遇が実現され得る性格のものではないことを示唆するものであり、これまでの査定制度運用に対して介入を行うことで公正な処遇を確保しようとする組合の試みに加え、異動に対する規制を労働組合に新たに要請するものであること、そして異動に対する規制を欠く状況のもとでは、異動を介しての労働者への差別、不当な処遇引き下げが原理的に可能であるという意味で、現状として制度上の「危うさ」を内包するものであるとの試論の提示を行った。

（やまがた・ひろひさ 法政大学大原社会問題研究所
兼任研究員）

(1) 遠藤公嗣（2008）「職務給と『同一価値労働同一賃金』原則－均等処遇のために－（上）」『労働法律旬報』1684号、65頁。