

日本経団連が

今後の「賃金制度」で提言

～「年齢・勤続年数」等の年功を改め

「仕事・役割・貢献度」を基軸とする賃金制度へ～

日本経団連は、去る5月15日に「今後の賃金制度における基本的な考え方」、サブタイトル「～従業員のモチベーションを高める賃金制度の構築に向けて～」を提言した(別紙・参照)。

これは、グローバル経済のなかで企業の競争力の維持・強化、雇用の維持・創出のために、仕事と賃金、労働時間の関係を改めて考えることが必要としている。そして、「意欲と能力のある若年層の就労促進」「中途採用者と在籍従業員との賃金の公平性」「女性、高齢者、外国人などの一層の活用」「雇用形態や就労形態の多様化の進展」「モチベーションを高める公正で納得性の高い賃金制度」が求められるとして、「年齢・勤続年数」に偏重した年功的賃金制度から「仕事・役割・貢献度」を基軸とする賃金制度とすることが望ましいと提言している。

この間、年功的賃金制度を廃し、「能力・成果」主義の賃金制度への移行が強調されてきていたが、今回の提言のなかには「能力・成果」主義という言葉が見えない。しかし、その路線が変わったわけではない。特に、「中途採用者と在籍従業員の賃金の公平性」では在籍従業員の賃下げが、非正規労働の拡大のなかで「均等待遇」の声には現職社員の賃下げが、「モチベーションを高める公正で納得性の高い賃金制度」では能力・成果主義賃金が進められるだろう。

それは何よりも、この5年間も続いた景気回復と企業側が史上最大の利潤を上げるなかで労働者の賃金は下がり続け、労働時間も伸びていることを07年度の労働経済白書が発表している。一時金配分でも全社員の一時金から5%~10%をカットし、それを財源として成果主義の配分をしている事例も多くある。このように総額人件費削減の方針の下で、企業側の人件費総支出は減らずなかで「能力・成果」主義の賃金政策が進められているのである。

「ワークライフバランス」というが非正規労働の拡大のなかで「均等待遇」にどう応えるのか。「ワーキングプア」層の拡大のなかで生活保護を上回る「最低

賃金」の確立にどう応えるのか。男女賃金格差の解消にどう応えるのか。「額に汗して働く労働者」に答えるため「株主重視」から「従業員重視」の利益配分に方針転換を!

(日本経団連タイムス)

07.5.17

改めて考えることが必要となつては、(2)希望の国の実現には、意欲と能力のある若年者の就労を促進する必要がある、わが国の発展に向けては、生産性の低い分野から高い分野への円滑な労働移動が求められている。中途採用者と在籍従業員との賃金の公正性が図られ、かつ、だれに対しても公平にチャレンジする機会が開かれる制度の構築が必要となつている。

(3)日本では、総人口の減少と15~64歳の生産年齢人口の減少が同時に進行しており、女性、高齢者、外国人などをより一層活用することが必要となつている。多様な人材が不利とならず、モチベーションを高める公正で納得性の高い賃金制度が求められている。

(4)「ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)」の実現に向けた社内制度整備などによって、雇用形態や就労形態の多様化が進んでいる。従業員間の納得性を高められるよう、将来にわたる活用の仕方、担っている仕事や役割などを軸にした公正な賃金をめざすことが重要となつている。

(5)ICTの発展・普及などによって、仕事の内容や価値が大きく変化している。仕事と賃金の乖離が生じているものについては、年齢・勤続年数を軸とした賃金制度を改めることが必要となつている。

3. 今後の賃金制度で基軸とすべきもの  
このような背景を踏まえ、今後の賃金制度においては、年齢や勤続年数に偏重した賃金制度から、従業員のモチベーション向上と再チャレンジ促進に資する「仕事・役割・貢献度を基軸とする賃金制度」とすることが望ましい。  
自社に最も適した形で「仕事・役割・貢献度」を基軸とした賃金制度の構築に向けた検討がなされることも、既に導入している企業においては、よりよい制度とすべく、労使の話し合いのさらなる深化を期待したい。

【労政第一本部労政担当】

提言 今後の賃金制度における基本的な考え方公表

従業員モチベーションを高める賃金制度の構築へ

望ましい基軸の方向性二示す

日本経団連は15日「今後の賃金制度における基本的な考え方」従業員モチベーションを高める賃金制度の構築に向けて

「～と題する提言を取りまとめ、公表した。

同提言は、今後の賃金制度の望ましい基軸についての基本的な考え方を整理し、その方向性を示したものである。従業員のモチベーション向上と再チャ

レンジ促進の視点も入れた。企業が激変する経営環境に対応するために、年功型賃金から仕事・役割・貢献度を基軸とした賃金とすることが望ましいとしている。

では見直しを行っている。一方で、年功型賃金制度や年功的運用を行っている企業も少なくないことから、改めて問題提起を行ったもの。同提言の概要は次のとおり。

1. 「賃金」に関する考え方の整理  
一般的に賃金は、「労働の対価」といわれているが、実際には、労働市場における「帯給関係」企業の「支払能力」、従業員の「生計費」などのほか、人材の確保と定着、従業員のモチベーションの維持・向上、労使関係といったさまざまな要素を総合的に勘案の上、決定されている。その結果、日本においては多くの企

業が、年功型賃金を採用してきたが、近年の著しい環境変化が生じている中で、長期雇用を維持するために、年功型賃金は変容を迫られている。  
2. 経営環境の変化と課題  
(1)ビジネスモデルの変化の速さやグローバル経済の進展などによって、企業間競争が激化する中で、企業の競争力を維持・強化し、雇用を維持・創出していくためには、担っている仕事と賃金、労働時間の関係を