

視点

「同一労働同一賃金」に期待するもの

「同一労働同一賃金」が、にわかには脚光を浴びている。労働政策審議会での議論の結果が厚生労働大臣（当時）に建議され、実際の法整備に入っている。

現在国内で議論されているものは、あくまで同一企業内における「正社員」と「非正規社員」の間の同一である。そしてこのことが、非正規社員を雇用する企業を、静かに恐々とさせている。これまで「パートだから」「派遣だから」という理由で、正社員とのバランスを考慮しない（低い）賃金で雇ってきた会社も少なくないからだ。

だが、なぜここまで同一労働同一賃金に力が注がれているのか。理由は、政府の「働き方改革実行計画」にもあるとおり、「正規」「非正規」の不合理な処遇の差が、非正規労働者の働く意欲をそいでしまうこと。結果、労働生産性が落ちてしまうことにあると思っている。

これを、さらに私自身の肌感覚で言い換えれば、「人としてどうかと思うような、行き過ぎた理不尽の解決こそが大事」となる。理不尽な格差は、働く人の心に沈鬱や悲しみを生み、あきらめを呼ぶ。このことが、仕事に対するモチベーションのみならず、当人の生きる力をも失わせ、賃金を支払う経営側や社会全体にとって、深い損失となっていると、長年感じてきた



平田 未緒
ひらた・みお

●株式会社働きかた研究所 代表
早稲田大学卒業後、旅行ガイド編集部勤務を経て1996年に求人広告企業アイテムに入社。女性社員やパート・アルバイトの雇用管理、雇用者の就業意向などについて、多くの企業と働く個人を取材。2009年より同所所長。2013年に退社し、株式会社働きかた研究所を設立。豊富な現場経験を基に、企業に対する「働きかた改革」コンサルティング事業を開始。厚生労働省「非正規雇用労働者の能力開発技術強化に関する検討会」委員など、各種公的委員も務める。著書は『なぜあの会社には使える人材が集まるのか～失敗しない採用の法則～』（PHP研究所）、「採れない時代のパート活用成功法」（経営書院）など。

からだ。

この肌感覚は、現在人事コンサルティングを仕事としている私の、少し特異な経歴による。具体的には、約20年にわたり人事マネジメント情報誌の取材記者として、非正規社員を中心に雇用の現場を取材し続けてきたことだ。この間、素晴らしい雇用管理をする企業とも出会ったが、一方で「行き過ぎた理不尽」も多数見聞きしてきた。

たとえば、あるカフェの「パート店長」は、こう話した。

「私は就職氷河期世代で、正社員での募集がなかったため、パートで入社しました。このチェーン店が大好きなので、パートでもいいと思ったんです。独身なので実際にはフルタイム勤務でしたが、お店が好きだから頑張れました。

その後会社は、私を店長に昇格させてくれました。店長は正社員のポジションでしたので、最初は周囲の目も気になり、緊張しましたが、毎月開催される店長会議にパート店長として初めて出席したときは、うれしくて胸がいっぱいでした」

しかし、彼女は昇格後1年ほどたったころから、徐々に元気を失った。店長としての仕事内容は同じなのに、正社員の月給と、時給計算の彼女の給与がまったく違うことに気づいてしまったのだ。さらに不公平なのは賞与。正社員には業績に応じた金額が支払われ、1人ひとりに明細が配られるのに、彼女にはパート向けの寸志しか支給されなかった。

幸い彼女は、その後正社員登用されることになり、打って変わった明るい笑顔でそのことを報告してくれた。

「理不尽」を取り除くことは、人の心に大きく作用する。このことの価値を、今回の法改正に期待したい。

（全2回-①）