

第6回 賃金制度と仕事の評価

○前回アンケートの質問・要望から：

◎今回の概要：

雇われて働くということの一番の目的は、労働の対価としての賃金を得ることであるともいえます。賃金はどのように決まるのか、どのように払われるのか、その場合の仕事の評価はどのようになされるのかを考えます。また職種等級による賃金査定と様々な手当・残業手当、さらに最低賃金制度なども取り上げます。

○プロローグ

- ・何故、働くのですか：生きていくため、日々を食いつなぐため、賃金を得るため、それとも・・・

○現在の賃金事情

- ・生涯賃金：一生でどれだけ稼ぎますか、生涯賃金比較
- ・賃金カーブ：名目賃金・実質賃金指数、年功賃金カーブ
- ・学歴による賃金格差、雇用形態別の賃金格差、企業規模別の賃金格差
- ・どんな職業の給与が高いのか、低いのか
- ・給与所得の年間平均賃金の推移：なんと日本だけが下がり続けている

○これまでの賃金の歴史

- ・かつての賃金：高度成長期：給与の推移の実例
- ・春闘：毎年3月から4月春期賃金交渉：10%・12%・15%のベースアップ
- ・生活給：電算型賃金：1946年、生活保障給：生活費を基礎とする最低賃金制
- ・生活給から定期昇給制度復活で、年功賃金体系へ
- ・年功賃金といわれるものは何か

○年功給から能力給へ

- ・生活給カーブから労働カーブへ
- ・基本賃金の配分、能力主義への変化、成果主義へ

○どのようにして賃金は決まるのか：人を評価すること

- ・給与決定の要素：職能要素の概念：職務遂行能力、精神的な能力、身体的な能力等
- ・人事考課調査票：職務習熟度、職務遂行能力：個人的な能力：判断力、企画・創造力、営業力
- ・能力とは何か：エンプロイアビリティ・雇われる能力

- ・情意評価が問題：評価される労働者より評価する者の問題：公正に判断できるのか、潜在能力を視る
- ・人事評価：悪いところではなく、いいところを見つけ出す：その人を雇った雇用責任がある：
その人にとって良い仕事をしてもらう責任が企業にある

○成果主義賃金制度について

- ・成果主義：1995年、富士通が導入：成果・評価が賃金に反映
- ・成果主義の問題点：個人評価、目標と達成・評価、評価者との乖離、士気低下

○賃金実務

- ・直接賃金支払項目：所定内賃金（基本給・諸手当）、所定外賃金、年間特別給与
- ・それ以外の労働費用の割合：法定福利費、退職金等の費用、法定外福利費、現物給与の費用、
教育訓練費、その他の労働費用
- ・賃金等級表：基本給の決定要素：職務・職種の仕事の内容、職務遂行能力、
業績・成果、年齢・勤続・学歴など
- ・給与明細書：各項目

○最低賃金制度について

- ・最低賃金制度とは
- ・最賃制に係る生計費

○賃金制度で残された問題

- ・不払い賃金：サービス残業について：
- ・賃金差別：同一労働同一賃金、正社員の賃金とパートの賃金について：

◎最近の新聞記事から

◎ビデオ

ドキュメンタリーWAVE

「“ブラック企業”と闘う ～アメリカ非正規雇用の労働者たち～」

2015年10月4日 NHK-BS1 約20分

◎参考文献

竹信三恵子『ルボ賃金差別』筑摩書房 2012年

森岡孝二『雇用身分社会』岩波新書 2015年

小越洋之助『終身雇用と年功賃金の転換』ミネルヴァ書房 2006年

- ・電算型賃金については

河西宏祐『電算型賃金の思想』平原社、2015年