

●会議テーマ

# 賃金制度の見直しと賃金政策

90年代末から、日本企業において成果主義型賃金制度の導入が進んできた。成果主義的な賃金制度の導入の背景には、様々な要因があった。第一に、成果に対しては、昇進で報いるという伝統的な日本企業の人事システムがポスト不足でうまく機能しなくなった。第二に、デフレのもとで査定を賃金上昇率に反映させることが困難になった。第三に、成果の個人差がはっきりするような仕事が増えてきた。第四に、技術革新の進展で仕事の進め方が個人の裁量に委ねられることが増えた。

しかし、成果主義的な賃金制度の導入が急激に進んだため、その導入過程で様々な混乱が生じたのも事実である。評価制度が十分に整備されないで成果主義型の賃金が導入されたり、賃金格差の過度の拡大・縮小が発生したり、単なる賃金引き下げを目的とした賃金制度の改革であったり、といった様々な問題である。

成果主義の導入から時間が経過してくるにつれ、成果主義賃金制度の様々な問題点が明らかになってきた。そこで、現在、日本企業では賃金制度の再度の見直しが進みつつある。本年度の労働政策研究会

議では、「賃金制度の見直しと賃金政策」という総括テーマを掲げることで、現在進みつつある賃金制度の見直しの方向について、様々な観点から議論する。

第1セッション「企業競争と賃金」では、企業の市場競争の状況やコーポレートガバナンスのあり方が、日本企業の賃金制度にどのような影響を与えてきたのかを分析した。

第2セッション「成果主義をどう見直すか」では、日本で導入されてきた成果主義賃金制度を改めて評価し、見直しの方向性について分析した。

第3セッション「賃金制度の国際比較」では、日本の賃金制度を国際比較の観点から位置づけた。

(なお、本特別号は2006年労働政策研究会議準備委員会の責任編集によるもので、掲載論文は後に報告者による加筆修正を経たものであり、会議当日の報告そのものでないことをお断りしておく)。

2006年労働政策研究会議準備委員長 大竹文雄  
(大阪大学社会経済研究所教授)