

● 2016年5月号解題

企業内賃金格差の諸相

『日本労働研究雑誌』編集委員会

本特集「企業内賃金格差の諸相」は、2011年6月号以来5年ぶりの賃金研究に関する特集号である。企業内賃金格差としてまず思い出されるのは、成果主義賃金制度をめぐる議論であろう。1990年代半ば以降に大企業を中心に導入された成果主義賃金制度は、正規労働者の賃金格差を拡大したと言われる。当時の成果主義賃金制度は、概して正規労働者のモチベーションを低下させ、職場の人材育成機能やチームワークを阻害し、企業業績にそれほど貢献しないものと結論付けられた。また、近年では正規・非正規労働者間の賃金格差が目ざされている。改正パートタイム労働法や改正労働契約法による法的整備や、昨今の同一労働同一賃金に関する議論は、企業内賃金格差に関する社会の関心の高さを反映している。本特集では、こうした成果主義賃金に見られる正規労働者内の賃金格差や、均等・均衡処遇に関わる正規・非正規労働者間の賃金格差といった企業内賃金格差の多様な側面を取り上げる。

企業内賃金格差については、労働研究の中にもさまざまな考え方があふれている。企業はなぜ賃金に格差を設けるのか。法的に見て合理性がある賃金格差とはどのようなものか。労働者はいかにして他者との賃金格差を受容するのか。以下の3論文は、企業内賃金格差について、経済学・法学・心理学の観点から理論的に検討した論文である。

石田論文は、組織・人事経済学の観点から企業内の報酬格差が企業成果に与える影響について理論的に検討している。使用者と労働者の間に情報の非対称性があり、使用者が労働者の行動を直接コントロールできない状況では、使用者が観察できる成果と報酬を連動させ報酬格差を設ける必要がある。ただし過剰な報酬格差は、逆に労働者のインセンティブに歪みをもたらし、労働者のモチベーションに負の影響を与えることもある。石田氏は、報酬格差が企業成果に与える影響は生産構造や労働市場の環境など多様な要因に左

右されるため、報酬格差の是非について単純な結論を導くことはできないとした上で、今後は報酬格差の許容範囲や報酬格差の規定要因などを検討する必要性を主張している。

富永論文は、労働法の観点から正規・非正規労働者の均等・均衡処遇の問題を検討している。正規・非正規労働者の賃金格差を是正する際に、立法と一般的な法原則のいずれに基づくかは非正規を取り巻く労働市場の状況に左右される。また、立法と一般原則いずれの場合でも、差別禁止事由の人権的・政策的な性格の程度や正規・非正規労働者の賃金決定原理の違い・背景などを考慮すると、非正規労働者の差別の成否を判断することは容易ではない。富永氏は、雇用期間や労働時間、職責などについて労働契約と就業実態の両面から正規・非正規を分類する必要があるとした上で、契約・実態の両面で正規労働者と見なされる労働者と比較した場合、雇用形態による差別の禁止規定は、正規的な就業実態にある非正規労働者の処遇向上に資する反面、非正規的な就業実態にある正規労働者の処遇見直しを促す可能性があるとして指摘している。

林・鳥取部論文は、産業・組織心理学における公正理論の観点から、正規労働者の賃金制度の問題を検討している。公正概念を賃金分配に関する分配的公正や、賃金決定に関する手続き的公正、賃金決定権限を有する管理者の対人要素に関する対人的公正に分類した上で、これら公正の知覚が労働者のモチベーション向上に貢献することを指摘する。林・鳥取部両氏は、従来の職能給は正規労働者の同期入社者の賃金格差を大きくせず分配的公正を維持できたが、近年の成果給や職務給は同期入社者の賃金格差を拡大することになるため、正規労働者の公正知覚を高めるには人事評価の手続き的公正や評価者と被評価者の間の対人的公正がより重要になると主張している。

次に、企業内賃金格差の実態を見る。企業内賃金格差はどのように推移してきたのか。企業内賃金格差は

企業業績や労働者のモチベーションを高める効果を持つのか。以下の2論文は、それぞれ企業内賃金格差の時系列変化と、企業内賃金格差が企業業績・労働者心理に与える影響について実証的に検討した論文である。

河野・齋藤論文は、健康保険料の算定基準となる標準報酬月額を賃金と見なして、全ての健康保険組合の月次データから2003～2014年の組合別・男女別の正規労働者の賃金分布の月次データを作成した上で、賃金格差を企業内格差と企業間格差に分解してその変化を検討している。河野・齋藤両氏によれば、2003年には女性の賃金格差が男性の賃金格差を上回っていたが、その後女性の賃金格差が横ばいとなる一方で、男性の賃金格差が徐々に拡大し、2008年以降は男性の賃金格差が女性の賃金格差を上回る。男性の賃金格差拡大の要因は、リーマンショック前は企業内格差の拡大が大きく企業間格差の変化の影響は小さかったが、リーマンショック後は男性の雇用者数の減少と平均賃金の減少に加え、企業内格差と企業間格差の拡大が同時に生じたことにあると指摘している。

齋藤論文は、企業内賃金格差が正規労働者（労働組合員）の仕事満足度と企業業績に与える影響について1990年以降の延べ200社強、約75万人の従業員データと財務データを用いて検討している。齋藤氏によれば、リーマンショック前は賃金格差が仕事満足度に逆U字型の影響を示し、労働者の満足度を最大化する賃金格差があったが、リーマンショック後は賃金格差が小さいほど仕事満足度を高めた。また1人当たり営業利益を企業業績とした場合に、リーマンショック前は賃金格差が大きいほど業績が高くなったが、リーマンショック後はその関係が観察されなくなった。企業内賃金格差が企業業績や労働者心理に与える影響は必ずしも同じ結果を示さず、リーマンショック前後で大きく変化していることを示している。

最後に、ともすると見過ごされがちな企業内賃金格差の問題を2つ取り上げる。改正パートタイム労働法を通じてパートタイム労働者と正規労働者の賃金格差の是正が図られる一方で、フルタイム労働者と正規労働者の賃金格差はどうであろうか。また、改正高年齢者雇用安定法が施行され高年齢労働者の定年後再雇用が進展するなか、彼らの定年前後の賃金設

定はどのようになっているのか。

高橋論文は、フルタイム労働者と正規労働者の企業内賃金格差の決定要因について、事業所による労働者の活用理由に注目して、パートタイム労働者の場合と比較検討している。高橋氏は、事業所・従業員調査のマッチングデータを用いて、フルタイム労働者と正規労働者の賃金格差はパートタイム労働者と正規労働者の賃金格差とほぼ同程度であるが、パートタイム労働者・正規労働者間の賃金格差は、事業所がパートタイム労働者を定型補助業務に活用する場合に大きくなり、専門業務に活用する場合に小さくなるのに対して、フルタイム労働者・正規労働者間の賃金格差は、事業所がフルタイム労働者を雇用量の柔軟性を確保するために活用する場合に小さくなることを示している。同じ労働者でもフルタイム労働者とパートタイム労働者で企業内賃金格差の規定要因が異なることは、労働者の処遇改善を検討する上で参考になろう。

田口論文は、定年後も同一企業に継続雇用される高年齢労働者（労働組合員）の賃金管理の問題について、大手企業3社の事例により検討している。田口氏によれば、改正高年齢者雇用安定法に対応するため、事例企業は労使協議を通じて高年齢労働者の無年金期間中の賃金補填などに取り組んでいるが、これは従来の継続雇用制度の部分的な見直しにとどまる。その結果、定年前と同じ仕事にフルタイムで従事するにもかかわらず、定年前よりも賃金が低くなり高年齢労働者の労働意欲が低下するという問題は解決されないままになっている。企業内賃金格差の問題といえば、通常は異なる労働者間の格差を想定するが、同一の労働者にも問題が生じる可能性があることに留意が必要である。

こうした7つの論文からは、企業内賃金格差に関する研究は伝統的なものであるが、まだ検討すべき論点が多く残されていることが窺われるだろう。本特集が企業内賃金格差に対する理解を深める契機となり、成果主義賃金に代わる新たな賃金制度の検討や、同一労働同一賃金の政策議論に寄与することを願いたい。

責任編集 島貫智行・水町勇一郎・太田聡一
（解題執筆 島貫智行）