

日本の職能給制度の弊害の考察

Consideration of the Harmful Effects of the Japanese Ability Allowance System

田邊 友昭
Tomoaki Tanabe

要旨

日本企業の正社員（後、正規雇用労働者）の賃金体系は、1946年¹から職能給制度が定着している。21世紀に入り、同一労働同一賃金が叫ばれるようになる中、2018年の法律改正においても、正規雇用者と非正規雇用者の格差にすり替えられている。世界標準と言われる同一労働同一賃金²の議論もされていないのが現状である。そこで、2004年、株式会社リクルートが導入したミッション・グレード制を踏まえ、職能給から成果主義、職務給への変換、年功給、生活保障給ではなく業務の成果に合わせた給与システムの導入をどう実現していくかを考察する。

キーワード： 職務給 職能給 同一労働同一賃金 ミッション・グレード制 成果主義

¹ 電産型賃金体系によって賃金の法定要素を勤続年数や家族数、そして年功的平等主義など生活保障給となった。

² 非正規社員と正規社員の格差ではなく、職務としての同一労働同一賃金が世界標準である。