

事務所ニュース

労働保険事務組合
第一労務協会

京都市西京区嵐山宮ノ北町8番18
TEL. (075) 864-3336
FAX. (075) 864-3367 〒616-0025

社会保険労務士 光木事務所

スポット

世界同時不況下の賃上げ交渉 長期的視点も加味して決定を

今年の冬は、世界的に寒い日々が続いています。テレビでは、「北極振動」などという耳慣れない専門用語を使って、厳寒の原因を説明していました。

何でも、北極で寒気の蓄積・放出が繰り返され、放出期になると、中国・日本などアジアの東側、アメリカ・カナダの東側、ヨーロッパで同時に寒波が襲来するそうです。

一方、国連気候変動コペンハーゲン会議では、「法的拘束力を持つ削減目標」に関する合意が得られませんでした。過去の二酸化炭素排出量を基準として行動計画を定めると、既得権を持つ先進国と今後の発展を願う途上国では、不公平が生じます。

いつもながらの対立構図を、最後まで打開できませんでした。

素人考えでは、毎年、このまま厳寒の冬が続けば、温暖化に備えるタイム・スケジュールにもゆとりができません。そういう意味では、寒さも大歓迎です。ウインター・スポーツの人気スポット、温暖なリゾート地・温泉などがにぎわえば、日本の景気回復にも多少の効果が期待できるというものです。

しかし、もちろん、科学者たちはそんな楽観的な予想を立てません。長期データに基づき、必要な二酸化炭素削減目標等を計算します。寒い冬が来たからといって、大々的に化石燃料を使っていたのでは、子々孫々の

の生活が脅かされかねません。

ところで、冬を乗り越えれば、すぐに春季の賃上げ交渉の時期が近づいてきます。最近では、景気を持ち直しを伝えるニュースもちらほらと目にするようになっていますが、大部分の会社では、おとし暮れの世界的金融危機のダメージから回復していません。当然、経営者も厳しい態度で賃上げ交渉に臨むでしょう。

しかし、今回の短期的な経済危機だけを根拠として賃上げを論じるのも、あまりに短視眼的です。長期的な業績予測データを踏まえ、従業員が安心できるような「科学的な」待遇改善ビジョンを示したいものです。

2010

3

位階制

知って得する



賃金実務

人間は群れで暮らす生き物ですから、常に集団内での序列を意識しながら行動しています。集団が小さいうちはいいですが、大人数になると「誰が誰の上に位置するか」、分からなくなりません。

「序列」を表すオフィシャルな目印があれば、もめごとを避けるのに便利です。長い間、国家が国民に与える序列として「位階」が使われてきました。そもそも中国から伝わってきて、律令制の時代に日本独自の形が整えられたといえます。

大昔の制度など、現代では顧みる価値がないと思われるかもしれ

人事・賃金制度は、近代的な会社組織が生まれた後で形成されたものです。しかし、団体・組織には「序列」が付き物で、日本の古代国家でも「位階制度」が運用されていました。昔の人は組織を動かすために、どんな工夫をし、どんな苦勞をしていたのか、「過去に学ぶ」のも大切なことです。

ません。しかし、歴史は「人を生かす」知恵の宝庫ですから、学ぶべき点もきつとあるはずですよ。

古代も能力主義を指向 資格に応じた役職付与

時代の変遷に伴って変動もありませんが、律令制では臣下を「正一位」から「少初位下」まで30ランクに分けていました。「正五位上」「従六位下」などという呼称は、時代小説でおなじみのものですよ。

位階制は最初から「骨董品」として登場したわけではなく、導入当時は「先進的な」仕組みと考えられていました。ヤマト朝廷の初期には、氏・姓といった世襲的な身分制が、社会の進歩の足かせとなっていました。位階制では、功勞に応じた昇進があるので、血縁や勢力にとらわれない人材登用が可能と期待されていました。導入の目的としては、「能力主義指向」だったといっています。

国家にはたくさんのお官職があり

ますが、命令系統は複雑です。しかし、位階と官職の関係を明らかにし、位階に応じた官職登用を原則とすることで、各々のポストの上下関係が一目で分かるようになりました。報酬は、ポストに応じて決まっています。

現代の会社組織と比べても、合理性でそれほど引けを取らないようにみえます。人間の考えることに、過去と現在でそれほど大きな開きはないのかもしれない。ただし、歴史的にみれば、位階制は破たんしたと評価されるでしょう。肝心の位階の決定に関して、当初のもくろみ通り「能力主義」を徹底することができませんでした。最悪なのは「蔭位の制」で、高位者の子孫を最初から高い位に格付けられるルールが設けられていた。

功績評価の基準が不透明で、一度与えられた位階は下げるのが難しく、貴族の子は最初から特別扱いなど、運用ルール面でたくさん問題がありました。しかし、現在の会社でも、各種の「先進的な人事制度」を整備しながら、成果が上がらない例は掃いて捨てるほどあります。そうした企業に、果たして律令制を笑う資格があるのでしょうか。