

職場の連帯って??

日立AP清水事業所
と関連会社で働く
人のネットワーク



2009年 9月

No. 2 2

発行：オアシス

編集委員会

連絡先：多田義幸

TEL

090-9121-0602

求められる賃金格差是正

清水事業所では、開発、設計、試作、品証、製造など、みんなが協力体制で取組む業務が多くあります。しかし、職場の連帯が崩壊し、業務の円滑な進行が妨害される場合があります。その原因の一つに賃金格差があります。例として、厚生労働省平成二十年賃金構造基本統計調査の結果による、様々な賃金格差を下のグラフに示します。

問題 男女間の賃金格差

日本の男女差別が大きいことは、国際的にも指摘されています。男性の異常な長時間労働を前提として、裁量勤務など残業手当を賃金の中に盛り込み、格差を拡大しています。男性が家族的責任を果たすように、労働時間を短縮することこそ、男女差別解消の前提条件です。

問題 直接員と間接員の賃金格差

直接員（生産労働者）と間接員（管理・事務・技術労働者）との格差は、元々、職工と社員との身分差別に基づくものです。このような古い差別を廃止し、賃金を一元化している企業もあります。賃金は生活費を基本に、肉体の消耗度や、仕事の困難さによって決めるべきです。

問題 正規社員と非正規社員の賃金格差

現代の非正規社員は、従来のような家計補助的なパートとは異なり、自立した生活を営んでいる世帯主となっています。雇用不安のリスクの大きい非正規社員は、正社員よりも高い賃金を支払うのが、ヨーロッパでは原則です。人件費の削減と雇用の調整弁として非正規社員を利用している日本の企業は、法の趣旨からいって、ルール違反です。

