

委託ドライバー「同一賃金」訴え

生協労連「仕事の価値」数値化し正職員と比較

同じ生協の配達担当者でも、賃金と仕事の価値のバランスを正職員ドライバーと同じモノサシで比べると、委託先ドライバーの年収は本来の額より約130万円も低い。そんな調査結果を労働組合がまとめた。委託の働き手は、「自分たちにも同一労働同一賃金を」と訴えます。

負担大きいが年収114万円低く



生協労連が職務評価の結果を発表した記者会見には、宮田さん（左から2人目）、森さん（同3人目）も同席した。東京港区（生協労連提供）

森充司さん（44）は、生協の組合員に商品を配達するトラックの運転手だ。勤め先の会社は、静岡・山梨・神奈川に展開する大手生協から委託されている。毎朝出勤するのは、静岡市にある生協のセンター。午前6時ごろには職場に着き、商品を積んだ2トントラックで出発する。配達先は一日70件ほど。夕方までにセンターに戻り、片付けや事務処理をする。入社して丸6年。最初の1カ月は先輩が同乗して指導してくれたが、すぐに独り立ちを求められた。誤配や欠品で対応を求められても「すべて自分一人の責任」。入社1年

でリーダーになり、有給休暇をとった同僚の代わりに配達したりもするようになった。リーダー手当はつくが、同じ立場の正職員の運転手と話をすると、手取りが毎月5万円ほど違うという。

以前は、出発前の積み込みやセンターに戻ってから片付けを自分でしていた。ところが、生協と直接の雇用契約を結んでいる正職員の運転手には、積み込みや片付けを担当するパート職員がいた。労働組合が会社と交渉した結果、今は森さんたち委託にも担当のパートがついた。一方、同じように委託先に3年弱勤める宮田裕章さん（47）が働く浜松市の生協のセンターでは、委託の働き手は自分で荷積みや片付けをしている。「何人分かの役割を1人でする」

生協の配達現場では運送会社への委託が広がっており、半分近くが委託との調査もある。そこで、生協に關する働き手をつくる全国生協労働組合連合会は、委託先の働き手の組織化を進めている。森さん

	正職員	委託
負担		
重量物の運搬などによる身体的負担	42	62
人間関係や仕事のストレス	57	61
注意力・集中力	69	68
知識・技能		
仕事関連の知識	44	34
コミュニケーションの技能	44	42
計画力・企画力・問題解決力	53	47
責任		
サービスに対する責任	75	75
顧客の育成・管理に対する責任	38	44
利益目標の実現に対する責任	60	62
労働環境		
労働時間	23	25
労働規則性	15	18
計	521	538

■生協の配達現場、正職員と委託の職務評価点は？ ※生協労連の調査から

んと宮田さんは、生協労連の委託部門に所属している。生協労連は昨年10月、今年2月、正職員と委託の働き手の仕事の価値を調べる「職務評価」を行った。約700枚の調査表を配り、半分から回収した。

その結果、仕事の価値をポイントに置き換えた「職務評価点」は正職員の520・5点に対し、委託の方が538点と高かった。内訳をみると、特に高かったのは身体的負担や人材育成に関する部分だ。1日あたりの配達件数が委託の方が多いほか、辞める人が多いため新人教育の負担が大きいことを反映している。と生協労連は分析している。

一方、年収は委託が正職員よりも約114万円低かった。職務評価点に見合った年収にするには、約129万円引き上げる必要があるという。宮田さんは夫婦共働きだが、さらに土曜日はアルバイトをしている。「年収が130万円上がると、生活はだいぶ違うと思う」と話す。

「生協が悪いと言いたいわけではない。正職員と委託の待遇差に、世の中が気づいてほしい」と森さん。安倍政権の「同一労働同一賃金」は同じ企業内しか対象にならない。宮田さんは「法律には抜け穴がある。声を上げないと、委託が増えてしまう」と話す。

責任の重さ含め点数化

職務評価は、仕事の価値を測るための方法だ。様々な調査手法があり、生協労連の調査は「得点要素法」と呼ばれるもの。欧米で普及し、国際労働機関（ILO）のガイドブックがある。厚生労働省も推奨している方法だ。

まず、「負担」「知識・技能」「責任」「労働環境」という大分類に沿って、職種や業種ごとに小分類の要素を設定する。次に、各要素にどれだけのウェイトをかけるかを決める。アンケートでは、各要素に対応する質問と回答を設定して調査表を作る。

評価する要素や調査表は、実際に働いている人にインタビューを重ねて作る。本来なら労使が話し合って作ることに望ましいが、生協労連は今回、禿あや美・跡見学園女子大教授（社会政策）が設計した職務評価をもとにした。最後に、調査で出た点数と賃金の比較で、仕事の価値に見合った賃金を分析する。日本では、正規と非正規の賃金差の理由として、責任の重さの違いを経営者が強調することが多い。しかし、職務評価は責任の重さも調べるため、それ以外の要素と合わせて点数化することが可能だ。職務評価の意義について、禿教授は「日本では、責任の程度・将来の期待・労働時間の長さ・人事制度の違いなど、様々な理由で処遇の違いが正当化されやすい。しかし職務評価をすれば、性別や雇用形態が違っても同じ基準で客観的に比較できる、仕事と処遇が見合っているかの点検になる」と話す。（編集委員・沢崎敦彦）