

## 研究機構・インフォメーション・サービス NO.73

JILG: Information Service 2007・01・22

自治労連・地方自治問題研究機構：03-5940-6472(FAX) <http://www.jilg.jp/>

〒112-0012 東京都文京区大塚 4-10-7 自治労連会館3F

この論考は、研究機構に設置した「人事・給与研究会」において、(2006年11月25日)小越教授が自著『終身雇用と年功賃金の転換』にかかわって、「年功賃金」や「性差別賃金」等に関する諸説について批判的に検討していただき、合わせて自論について述べて頂いた報告のテープを起こし、内容について整理をして頂いたものです。論争的な内容になっていますが、今日の賃金論をめぐる状況を知ることができ、また賃金論を本格的に学習することに適しています。多少専門的な内容を含んでいますが、学習会等にご活用ください(編集部)。

### 「年功賃金と性差別賃金」

#### 『終身雇用と年功賃金の転換』から

小越洋之助(國學院大學経済学部)

#### まえがき

私の著書中、本日は「年功賃金と性差別賃金」を中心にして問題提起をしたいと思えます。このテーマは現在、女性の賃金差別問題解消との関わりで運動の側から大きな課題になっています。

拙著は、終身雇用と年功賃金の諸説の整理と、それがどう変わってきたのかという実態の転換の問題、対抗的政策の3本柱となっています。賃金体系問題だけでなく、雇用問題にも言及しました。

諸説については、終身雇用および年功賃金のそれぞれの説を私なりに整理し、評価したものです。

実態の「転換」については、終身雇用と年功賃金は「解体した」とか「崩壊した」とかいう議論がありますが、「解体」とか「崩壊」という表現では、日本の正規雇用労働者における長期安定雇用や賃金の上昇のシステムがトータルに解体されるという認識になってしまいます。むろん、現在進行中の新自由主義・規制緩和政策で、民間だけでなく、公務の

業務が民営化あるいは民間委託化されてきており、さらに非正規雇用が激増するなかで、明らかに、かつてとは質的に変貌していることには間違いありません。しかし、日本の雇用システムはトータルとして「解体」「崩壊」しているのか、常識用語としてのこの表現は実体分析のなかで論証されているのか、財界が主張する考えや政策についてイデオロギー的に捉える観点が強く出ているのではないか、そのために、さまざまな誤解や問題が生じるのではないか、などから私は使用していません。現在でも正社員は多数派であり、現実には終身雇用の対象者は存在していること、賃金でもすべての労働者が成果主義賃金に転換したわけではない。私は社会科学の概念や用語は実態分析の中で使用すべきだと思っていますので、実態に照らし合わせて日本の雇用慣行の変貌の議論をすべきであり、単なるイデオロギー批判ではいけないという立場からも、「転換」という表現を使っています。同時に、いま焦点にもなっている就業規則の不利益変更問題、あるいは解雇の金銭解決、さらには「ホワイトカラーエグゼンプション」問題もこの問題と無関係ではありません。そのような労働契約法制の改定によって終身雇用の位置が一層危うくなることはそのとおりですが、解体という表現では運動主体がこの反労働者的法案に対して「闘う」という目標をも不明確にさせてしまうこともあります。雇用や賃金の慣行も労資関係であり、労資対抗関係のなかで決定されていくものだ、という趣旨で「転換」という表現をしています。

政策の部分については、私が提起している「対抗軸」はすべてに確信を持って述べているわけではありません。しかし、現在のように規制緩和、新自由主義の主張が大手を振って横行し、世の支配的風潮とも言えるほどに影響しているとき、その政策が本質的に反労働者的な内容で、非常に多くの問題があり、その政策遂行によって労働者・国民との矛盾が多発している。そのなかで、私のテーマに即して対抗軸を示したいという思いから問題提起しているということとしてご理解下さい。

## テーマ1 年功賃金と性差別賃金について

### 1.年功賃金をどうみるか

最初のテーマは「年功賃金と性差別賃金」の問題です。この問題をご承知のとおり、ジェンダー論・フェミニズム論の中で議論されています。すなわち、民間の女性の正規労働者に現れている女性の差別賃金の問題です。国連、北米、カナダなどを中心とした国際的な女性の解放の運動、その問題提起によって「男女差別の撤廃」の課題、すなわち性差別そのものの解消、それと関係した性差別賃金として取り上げられてきた問題です。

このテーマへの私のアプローチには、木下武男氏の問題提起が契機になっています。年功賃金批判、仕事基準賃金を強調した書（木下武男『日本人の賃金』平凡社新書）に対する批判がまずありました。それとの系譜で、木下説に依拠する森ます美氏の論を取り上げました。お二人の議論は、年功賃金の理解にいくつかの誤解があると思われる。また、男

女同一価値労働同一賃金論の展開でも、いくつかの論点があると思いますので、以下に指摘したいと思います。

まず、両氏の議論には「年功賃金は、そもそも性差別賃金だ」という前提があります。私はその点に誤解があるのではないかと考えています。

とくに議論の俎上に挙げているのは、木下氏の『日本人の賃金』と、森氏の『日本の性差別賃金』です。両氏の著作は、かなりの影響を持っています。とくに木下氏の著書は新書ということもあって手じかに入手できることもあり、マーケットが広く、よく読まれているようです。

木下氏はさまざまな興味深い論点を指摘してはいます。けれども、年功賃金論の過去の理論を整理して見直してみても、やはり木下氏の議論は一面的なところがあり、そこに本質的な問題点があるという意見を持っています。

また、森氏は、もともと賃金論を研究していた立場ではなくて、むしろ女性の性差別問題の解消に問題意識があり、とくに「同一価値労働同一賃金」(カナダでは「ペイ・エクイティ」(pay equity)として広まる)を日本にどう具体化したらよいかという強い問題関心があったと思います。「同一価値労働同一賃金」の日本への普及のなかで賃金論が必要になり、木下賃金論をベースにして議論を組み立てたという関係だと解釈しています。

そういうことで、お二人が「年功賃金」をどのように理解しているのか、一度厳密に検討すべきではないかと思いました。

## 1)年功賃金とは？

上述したように、年功賃金をどう理解するかが、木下氏と私とでは違うのです。私は年功賃金を以下のように整理しました。

### \*賃金体系の概念

賃金体系という概念は、一つは、個別企業内の問題であるということです。二つは、賃金構成、すなわち賃金の支払い項目の組み合わせであるということ。組み合わせというのは、とくに所定内給与の中の本給とか、民間で言えば本人給や職能給とか、あるいは最近の成果主義の業績給とか、そういう支払い項目の組み合わせであるということ。三つ目に、賃金決定基準です。四つ目は賃金率構造です。私はこの賃金体系という概念の中で決定的に重要なのは、三つ目の「賃金決定基準」、すなわち「決め方」だと思っています。とくに、所定内給与の中における本給、公務で言うと本俸、これがいったい何の基準で決まるのか。これが賃金体系の区分けをする場合に重要な基準だと思います。いわゆる年功賃金という場合は、一定の学歴を前提にして年齢ないし勤続年数、あるいは人事査定で賃金が決まるというのが年功賃金という概念であると考えます。年齢と勤続年数と並べましたが、その意味する内容は同じではなく、両者は本質的に違うと思います。年齢は年齢別の生活給的

賃金カーブという意味でかなり重要視されてきました。また、勤続年数についても、それは企業内での経験年数だという解釈です。もちろん同期入社者（標準労働者）では年齢と勤続年数は相互に置き換えられる面はあります。ただ指標としては、本質的に違う面を持っていると考えています。四つ目の（企業内）賃金率構造とはやさしく言えば、賃金の上がり方です。年功賃金というと、年齢や勤続年数を基準にしたこの右肩上がり賃金カーブ（賃金率の趨勢）と考える人が多い。この解釈はもちろん誤りではありませんが、賃金の上がり方（量的トレンド）は賃金の決め方（賃金決定基準）があるからこそ、そのような上がり方になる、と解釈する方が私は正確だと考えています。

#### **\*賃金形態 時間賃金の分化形態**

次に、賃金形態の側面からです。K・マルクスの『資本論』などでも、剰余価値論の付論として賃金形態論があり、そこで時間賃金、出来高賃金が展開されています。賃金形態論上年功賃金はどう位置付けるのかということなのです。

年功賃金を時間賃金形態と見るのは、ごく当然の解釈だと思います。ただし、人事考課をどう見るかということです。そこに査定が入る。下山房雄氏の言葉を借りれば「能率・忠誠度査定をともなう時間賃金の分化形態」ということで、年功賃金は時間賃金に属すると解釈できると思います。日本では、出来高賃金を導入しているのは、これまではタクシーの運転手、保険の外交員など「歩合給」とした一部の職種であったと思われます。

#### **\*賃金制度**

年功賃金を賃金制度の側面からみれば、まず出発点として学歴別年齢別の初任給があります。そして勤続年数に対応する定期昇給がある。それから人事考課がある。この三つが制度的な構成要素だと考えます。賃金体系、賃金形態、賃金制度という用語はあくまでも日本の賃金支払い形態という一つのものをいろいろな側面から捉えた定義ですから、実態としては同じものであることはいうまでもありません。

## **2)諸説**

いわゆる年功賃金をグラフで描けば、X座標を勤続年数、Y座標を賃金の水準とすると、結局右肩上がりの放物線カーブになるわけです。その場合に、そのカーブが何を意味しているのかという点で、いろいろな説がありますので、以下にそれらを整理します。

### **技能・熟練説**

まず、このカーブは技能や熟練の伸長度を意味するという説です。また、技能・熟練説にも解釈がいろいろあります。

### **日本的熟練説**

伝統的は、氏原正治郎氏とか津田眞激氏らが主張してきた日本的熟練説です。氏原説では、日本のブルーカラー労働者の熟練が「秘伝的要素」をもち、企業横断的社会性がないことを強調しました。また、年功を積むと技能も上昇し、序列が上がり、基本給の序列は「労務者の序列と相互関係」である、としました。勤続年数指標と賃金の関係を重視していました。これは、日本の特殊な熟練形成のあり方によって、熟練が企業の中に封鎖されていくということを強調した説（企業特殊熟練論）です。氏原説は、日本工業技術の「立ち遅れ」や「資本蓄積の後進性」を強調しました。したがって工業化によってこの熟練の性格は変わってくるだろうと見ていました。

### 独占段階一般説の知的熟練説

技能・熟練説にはそれは資本主義が独占段階になってから一般化したのだという小池和男氏の説もあります。この独占段階とは、マルクス経済学の一潮流として、原理論・段階論・現状分析とわけるいわゆる宇野理論の立場から、年功賃金を独占段階一般に各国で成立するという説として展開しました。つまり独占段階になると、職種の職務への細分化になかで、熟練が企業内に封鎖されて、易しい職務から難しい職務への「職務の階梯」が作られ、その昇進序列が勤続年数対応になる。賃金もそのように上昇すれば、年功賃金は日本の特殊性ではなく、この段階の資本主義諸国に一般的に成立する、という説です。ただし、小池氏は後に自説を変えています。最近普及している『仕事の経済学 - 第二版』では、独占段階一般説から「知的熟練」説を展開しています。「賃金の上がり方」=賃金カーブの趨勢をみて、日本の特殊性は「日本のブルーカラー労働者ホワイトカラー化」を強調しています。日本ではブルーカラーでもホワイトカラーと同様に賃金が上がっていく。その理由づけを小池氏は日本のブルーカラー労働者が「知的熟練」の持ち主であって、そういう熟練形成が行われてきたのだとしています。要するに、日本のブルーカラー労働者には「幅広い経験」があり、かれらが「変化への対応」や「異常への対応」の持ち主であって、そういう熟練形成が行われてきたので、賃金の上がり方もこれに対応しているという議論です。

### 低賃金説

二つ目は低賃金説です。これは伝統的な講座派の議論がかなり影響していると思います。とくに戦前の日本資本主義論です。山田盛太郎氏の『日本資本主義分析』での「インド以下の賃金」のような論点です。あるいは賃金の補充によって貧農の高い小作料の支払いが可能となり、補充の意味で賃金が低められるような関係として、農家世帯と工場労働者の賃金の相互関係を主張した議論があり、この説のベースはそれに基づいていると考えられます。ただ、私は舟橋尚道氏、黒川俊雄氏を低賃金説と括っていますが、主張の力点は多少違います。黒川氏は日本の低賃金構造全体から、その一環として年功賃金を捉えていました。舟橋氏も年功賃金をすべて低賃金から説明しているわけではありません。ただし、

やはり私の括りから言うと、低賃金説だと考えられると整理しました。

### **生活給説**

既に亡くなりましたが、戦前の厚生省の官僚で金子美雄さんという方がいました。とくに戦中下の賃金統制令とか、その他実際に立案した政策担当者です。金子さんによれば「そういうカーブは決して技能・熟練でも低賃金でもないと、これは要するに「生活給」を表しているのだということを言っています。金子氏は年功賃金の年齢指標を重視しています。それが年齢別生計費カーブを示しているという立場です。戦後の電産型賃金体系の意味を重視しています。

### **差別支配説**

これは年功賃金の査定部分、人事考課の部分について、その特徴や意味を強調しているのだと考えます。やや強引な整理かもしれませんが、私は熊沢誠氏もこの説に整理しています。ただし、熊沢氏は、年功賃金の一番トップのほうに行く中高年層人たちは企業忠誠を尽くして差別に耐えてきた存在であるのだと、そこを強調してはおります。これに対しておおかたの差別支配説というのは、人事考課による査定の差別性を強調していると解釈しています。

### **3)年功賃金の見方**

上述したように、年功賃金の見方にもいろいろな説がありますが、私は年功賃金というのを、主に以下の2点から理解しています。

#### **労働面と生活面から**

まず、労働面と生活面から見る必要があります。労働面から見ると、なぜ年功賃金が長期勤続者に有利になるシステムになったのかということです。やはり企業の中で技能・熟練や経験、あるいはさまざまな人間関係の把握というようなことを含めて、長期勤続者が企業内の序列で重要な位置に立っていたということだと思えます。

他方で生活面から見ると、労働者のライフサイクルに沿った賃金水準の保障ということ、それについては働く者はもちろん、経営側もその必要性を認識していたのだと思えます。このように、年功賃金は労働の面と生活の面との両面から見ていかないと、その実態を捉えきれないと思えます。

#### **労資対抗関係の視点から**

二点目に、賃金体系にしる、賃金水準の問題にしる、基本的は、労資対抗関係の中でその結果として定着したものです。また、労資の交渉とか対抗関係の中で、とくに象徴的に

現れているものが賃金です。もちろん、賃金水準の側面は生活がかかっているのでクローズアップはされますが、賃金体系においても同様なことが言えます。この労資関係の視点を抜きにして賃金論は語れない。賃金体系にも労資対抗関係が投影されている。

賃金体系の歴史上、いわゆる年齢や勤続年数による決め方だけではなく、そこに職能給、職能資格制度が入ってきたということは、やはり経営側による人事査定の強化（査定権の確保）が主要な要因だと思います。職能給導入によって、民間ではかなりの労働組合の分断、分裂が起きました。とくに1960年代の後半以降は顕著です。

地方自治体の場合については、私は詳しくありませんが、民間と比べて公務では組合員の分断が少なかったのか。それについて私は、人事査定について労働組合が規制を行ったことではないかと解釈しています。

経営側は、年功賃金を攻撃しました。その理由の一つは賃金決定基準にある。黒田兼一氏の表現では年功賃金は「客観的属人性」があります。つまり年齢や勤続年数という基準は「人」基準ですが、非常に分かりやすい。年功賃金の中心指標は「客観的な属人性基準」だと思うのです。この指標は現在ではいろいろ問題があるという議論があるとしても、「あの人は何歳であり、あの人は何年勤めた」ということで、これはだれにでも非常に分かりやすい基準です。能力主義や職能給などに比べ差別支配する余地が少ない。経営側は初任給の上昇や労働力構成の中高齢化によるコスト増と差別支配を広げるためにそれを「主観的属人性基準」に変えていった。民間における1960年代後半以降の能力主義管理の展開がそれです。従って、民間大企業の活動家は差別支配され、この時期に組合分裂がひどくなってきた。現在のような労資協調あるいは労資一体化した組合に変貌するのは、通説でも1960年代後半以降です。

組合の対応はどう対応したかということ、私の知る限りでは、少なくとも生活給は一貫して維持しようと努力してきた。また、組合が民間企業の中で正常に機能していた時代では、「査定排除」ということで対抗もしてきた。しかし、遺憾ながら力関係で負けた所が随分あり、そこで能力主義管理・職能給がどんどん広がる。それに対応して協調的労働組合への編成替えがかなり進んできたということです。賃金体系分析の中に労資対抗の視点があるのかどうかということが重要な視点で、これはあとの木下氏の説との関係で問題提起をしたいと思います。

## その歴史

### 戦後～1950年代

歴史的には、年功賃金といっても、その中身は時代によって変わっています。戦後からでは、まず1946年の電産労組「10月闘争」として進められた電産型賃金体系です。当時の電力産業の労働組合がいわゆる産業別闘争で決定したものです。その賃金体系は、基本賃金が基準賃金（91.3%）と地域賃金（8.7%）に分れ、基準賃金中の生活保障給が68.2%と

約7割を占めていました。(中身は年齢給である「本人給」と「家族給」)なお、「能力給」も妥協の結果としてありましたが約2割の19.4%、あと若干「勤続給」(3.7%)という構成でした。こういう賃金体系が、労働組合が運動の高揚期にできたわけです。これが戦後の賃金体系の出発点であって、よく「万人平等の生活給体系」と呼ばれております。電産型賃金体系は、当時の食糧難やインフレのなかでの飢餓賃金を打破したもので、労働組合は「最低賃金制」の確立とっていましたが、実際は生活保障の賃金体系でした。ここには年功賃金の本質である生活給的側面が含まれます。しかし人事査定給ではなく、年齢別家族構成別に賃金が決定するもので、年功賃金というより、生活給体系というのが正確だと思います。電産型賃金体系をどう評価するかという点が、木下氏や森氏との議論と私とは違って、一つ論点になります。

その後、当時の日経連がベースアップに対抗して定期昇給制度を復活すると盛んに言います。1954年、当時の電産も私鉄も入ったストライキにたいして、中労委が調停案を出します。そこから定期昇給が本格的に復活するわけです。私はこの頃から、いわゆる年功賃金が復活してきたのではないかという解釈をしていますが、これについては別の議論があるかもしれません。

### 1950年代後半～1960年代

それに続いて、経営側はいわゆる職務給を導入しようとしします。この本格的導入は1950年代の後半頃からです。とくに鉄鋼、電機が熱心でした。職務給の多くは1950年代末から1960年代に入りました。当時は、西欧型の横断賃率(企業を超えた産業別の職種別熟練度別賃金)を導入すべきという議論が労働組合のなかにもあり、そのなかで電機産業にも職務給が入ってくる。職務給化の政策がどんどん進められた背景には、「技術革新」でアメリカから新鋭設備がどんどん入り、生産工程がオートメ化・装置化に変貌するなかで、アメリカ的な労務管理が入ってくる、その一環であった。経過はそうですが、職務給化は年功賃金を解体させるものではなく、併存型とか混合型とかで両者は抱き合わせで導入されてきたわけです。

### 1960年代後半～1980年代

それが大幅に転換されるのが1960年代の後半以降です。いわゆる職能給に変わるわけです。これは経営側からすると、要因「合理化」、少数精鋭主義でローテーションや多能工化が行われたとき、職務給では具合が悪いという認識が出てきたということです。最初に問題にされたのは鉄鋼業だと記憶しています。また、折からのインフレで組合や労働者にも職務を固定化する職務給化への不満が高まってきていたという背景があります。いずれにしても、労資双方の要因で従来のそれこそ木下氏がよく言う「仕事給」から、日本的な職能給、能力給に変わってくる。これが時代的は1960年代後半から1980年代の動きです。職



能給もいわゆる年功賃金、年齢や勤続年数に基づく賃金と並存したかたちで導入されてきたというのが日本の特徴です。職能給は職能資格制度として体系化し、その賃金面として位置づけられ、とくに1980年代は全盛期であったと見られます。

## 1990年代～

1990年代に入ると、今流行の成果主義が登場します。いわゆる職務給が再評価されているという状況になっています。前述しましたように、私は年功賃金を生活面と労働面の両面から定義するべきではないかと考えています。ですから、現在のように賃金体系が混乱してきているなかで、もし、年功賃金の労働者的な積極面が何なのかということならば、私は生活面での年齢別生活給という点こそが労働者的な積極面を持つものだと解釈しています。

## 2. 木下武男氏の年功賃金論について - 森ます美氏の所論を深める前提として

### 1) 木下武男氏の年功賃金論の構造

木下氏の『日本人の賃金』はだいぶ読まれた本で、また、木下氏の議論にたいしても「その通りではないか」という方も多数いるようですが、私は氏の議論について、異論を持っています。

木下氏がどういうことを言っているかということ、『日本人の賃金』と、ほかの文献を含めて申し上げます。

一つ目に、年功賃金をどう定義しているか。彼は年齢別生活保障給、つまり年齢給的年功賃金、これは電産型賃金体系と置き換えてもいいと思います。それから、職務遂行能力による年功賃金、つまり能力給型年功賃金、職能給です。これを両方とも一括して年功賃金と捉えています。すなわち、年齢給と能力給は属人給であるとしています。これは簡単に言うと、職種や職務という仕事と賃金がかっついていないということで、仕事給ではないと批判するわけです。ずばり言いますと、彼が理想とするのはヨーロッパ型の職種別・熟練度別賃金であり、アメリカ型の職務給だと考えられます。ただし、そのどちらが重要かという点での氏の解釈はあいまいです。

日本の「属人給」(遠藤公嗣氏は「属性基準賃金」と表現していますが)といわれるものの特徴は、要するに年齢、勤続年数、そして能力。能力も属人基準であり、これらは人にかっついていて賃金であり、仕事給的なものにしなければいけないということが木下氏の主張のポイントです。

二つ目に、別の論文で。木下氏は年功賃金の場合、まず賃金総額決定は大前提の与件とされています。労務費総額は前提になっていて、賃金決定基準、氏はこれを配分と解釈しますが、これが企業の中で自由に決められるという解釈をしています。氏の文章には以下の表現があります。「年功賃金は、『決め方』が職種・熟練に対応していないために、賃

金総額が企業内在的に決定され、配分は企業の裁量でなされる、その帰結として個々の労働者の『上がり方』が年功カーブを描く<sup>(1)</sup>。つまり、もし決め方が職種や熟練に基づいているならば、それは個別労働者の賃金決定基準ではあるが、同時にそれは企業を超えて横断的な賃率として存在するのだという解釈です。彼の表現だと「企業における労働者全体の賃金が、企業外在的に決定される」と言っています。ところが年功賃金の場合はそのではなくて、まず『賃金総額』を個別企業が自ら決定して、その配分は企業内でいかようにでもなるという仕組みが、独占的大企業が出現した戦前において既にできあがってしまっていた」という解釈をしているわけです。

三つ目は、「日本の労働組合（総評）への批判」ということで、『日本人の賃金』にも明確に書かれています。当時の状況の中で総評指導部は当時職務給導入反対、職務給批判を盛んに行っていた。総評の調査部の小島健司氏とか、その他の方たちが職務給導入の批判書も出版していました。それに対して、彼は「仕事給は悪であって、属人給が善である。これが労働運動のそもそものつまずいた出発点だ」という解釈をしているわけです。

四つ目として、国家公務員・地方公務員においても、職務分析や職務評価によって、同一価値労働同一賃金を実現しようと提唱しております。それから、福祉国家を実現する条件として、「仕事基準」というものを導入する、「それはあくまでも福祉国家の実現が条件だ」と彼は言っています。ただし、当然ながら「仕事基準」というものを入れることにおいては、賃金はフラット化していくということになりますから、それを容認するような議論になっているということです。

## 2) 批判

上にあげた木下氏の解釈について、既述した私の年功賃金論との関係から批判点を述べさせていただきます。

一つ目にたいしては、年齢給と能力給を両方とも属人給で括って同じもののように見えますが、この解釈はやはり不正確であり、両者は違うと思います。

確かに「属人性」という面では同じです。しかし、年齢や勤続年数という指標と職能（職務遂行能力）とは、明確に違う指標です。これを同じように見て「年功賃金だ」とする議論は、両者の区別をはっきりさせていないということで問題があると考えます。そもそも職能給導入の背景は、年齢や勤続年数の指標では中高年の賃金が皆上がる。それを抑えるために能力主義、職能資格制度や職能給を入れてきたのが経営側の一つの狙いであったと考えられます。また、能力という概念は年齢・勤続年数と違って非常にあいまいですから、査定によっていくらでも変えられる余地を含んでいるわけです。年功賃金よりも差別支配の余地がはるかに大きい。この能力給を年功賃金の概念の中に同じように包摂してしまう

---

(1) 木下武男「年功賃金と企業社会」『季刊現代と思想』第38号柏書房、1994年、95ページ

見方が不正確ではないか、という私の主張です。

確かに量的な賃金カーブで見ると両者は似てきます。厳密に言うと、似てくるというよりは、職能給の分布が広がるために、似たところが出てくるのは当然だと思います。そこで、似てくるところがどうして出てくるのかという議論をすべきであって、私から言えば、賃金体系をいろいろ変えても企業側、経営側は人事考課があり、組合分裂や被差別者の賃金を意図的に下げたが、日本の大企業の雇用管理は、同期に入社してくる者にたいして、最初から極端な大きな格差をつけることをなかったということがある。それぞれが正規入社で入っているわけですから、生活保障的な観点から言っても、極端な差をつけられない。もちろん第一組合とか、そういう人たちはけっこう差別されてきたわけです。しかし、大きな目で見ると、仮に年功カーブが維持されているということであれば、そういう企業側の運用の慣行と、あと労働組合側も最長滞留年数であるとか、年齢別の最低賃金規制とかたちで生活給の維持に努めてきたわけであって、その結果、カーブとしては年功的なカーブが維持されてきたと解釈するのが妥当ではないか。木下氏は、労資関係の差異をあまり見ないで両者を年功賃金として括しているところに大きな問題があると思います。

二つ目にたいしては、まず木下氏は賃金総額の決定は与件であり、企業の専断的な決定だという解釈をしています。これは全然事実と違います。実際はベアがあったわけです。ベアは平均賃金引き上げですが、これは当然ながら労資交渉の重要な領域であったわけです。日本の場合は、高度成長期においてはベアが平準化し、世間相場として横断化したというのもまた事実である。確かに日本では職種別とか熟練度別の賃率として横断化していたのではありません。しかし、賃上げ相場というかたちで横断化してきたというのも否定しがたい事実だと思います。

「職種基準の『決め方』であれば、企業外在的に決定できる」という点と、「年功賃金であれば、企業の裁量でいかようにもなる。どうにかなる」という点も奇妙な論理です。そもそも高度成長期においては、初任給自体が大幅に上昇して、それが在職者にかなり大きく影響し、その賃金を引き上げざるを得なくなるということがありました。このことが、経営側が職務給化を進める一つの重要な背景でもあったということです。初任給というのを日本型の企業を超えた一種の横断賃率と解釈できれば、日本に横断的な賃率がないという議論は成り立たちません。もちろん、職種別ではなくて、学歴別年齢別の賃率ではありませんけれども、これも一種の横断賃率と解釈できるのではないかということです。それから、電機労連（現在の電機連合）など金属関係労組が盛んに主張してきた、いわゆる標準労働者方式というものもあった。「35歳勤続17年、高卒生産労働者 円」というものも、協定がされていれば、賃金が経営側の裁量でいかにもなるという話ではない。また、当時は年齢別最低賃金や標準労働者賃金も要求していた。

ベアの問題でも、かなり古い話ですが、一律要求とか一律 + 要求とか、こういうこと

が実際に労働組合の配分規制として行われてきた事実があります。下山房雄氏は、氏の説を「賃金基金説だ」という厳しい批判をしています。木下氏は日本の労働組合が実践してきた賃金交渉の領域というのをきちんと理解していないのではないかと考えます。

それから、仕事基準という議論は、日本でも、横断賃率という議論、つまり西欧型の職種別・熟練度別賃率を日本の中に適用しようという動きがあり、その中で問題提起されてきたということがありました。だから、木下氏の言う「仕事基準」というのは、過去に議論をして、いったん総括されたはずの横断賃率論が、また蒸し返されてきているとも言えます。

四つ目は、公務員の職務分析、職務評価をやって、「同一価値労働同一賃金」を実現するという点については森ます美氏の議論との関係もあります。去年の春の社会政策学会で、自治労が「公務部門における同一価値労働同一賃金の原則の展望」というテーマで、外部に委託して職務評価のようなことをした結果、男女間の格差がこれだけあるということで、それを均等待遇に結び付けなければいけないということを報告したようです。そういう動きは確かにあります。木下氏の主張はどう評価すればよいか。

私は公務員の賃金というのは、一種の範囲職務給のかたちになっていると見ています。しかし、号俸の昇給があり、これが定期昇給です。つまり実質的な年功的昇給になっていると思うのです。ですから、職務給原則ではあっても年功昇給が不可分に含まれている。公務員の職階制とはそのような性格と見ています。従って、木下氏が言うような仕事給的な要素は元来持っているわけです。ただし、氏はそれだけではだめで、職務分析をし、点数法のような職務評価を行い、職務の相対的価値を序列づけ、その上で同一価値労働同一賃金を実現するべきだという議論を立てているのです。

組合のほうは、さきの自治労のようにそのような動きをしている所もありますが、国公労連の政策を見ますと、現状の範囲職務給ということを前提にしています。私の聞く限りでは、賃金については、国家公務員では少なくとも賃金に関しては、同じ仕事に就いている限りでは、男女同一賃金になっているのではないかと。ということであれば、今いろいろ議論になっている同一価値労働同一賃金のためにわざわざ職務分析や職務評価を実施する必要があるのか。むしろ問題は昇格で、当局は女性を意識的に育成してこなかったとすれば、この問題を是正することの方が重要ではないか。

五つ目の福祉国家を実現とした仕事基準にたいしては、福祉国家への展望という時は、賃金のフラット化が大前提になる議論だと思います。そういうシステムができればもちろんそれはそれで結構ですが、実態は市場原理主義が蔓延している状況で、この中で賃金をフラット化していくのは、実際はできない相談ではないかと思えます。

日本の場合は、学歴別年齢別初任給を出発点にして賃金カーブが描かれており、経営側は年功賃金を廃止し、成果主義にするという議論をしてはいますが、なぜか経営側からは初任給を大幅に引き上げて独立して生活できる賃金にするという議論は出ません。

大卒初任給が20万以下で、高卒が今15、6万位です。おそらく、この水準は若い労働者が家賃を払って自立できる水準としては問題です。スウェーデンのように社会保障や住宅、教育等がきちんと整備されているという条件で、賃金は同じ仕事であれば同一労働同一賃金。これならば「フラットな賃金」で生活できるでしょう。その「フラットな賃金」も若い労働者でも日本の初任給よりも高いとみるべきでしょう。賃金以外の生活をサポートしているそういう条件ができていればいいのですが、日本にない条件をそのままにして、外国モデルが日本にそのまま導入されても、そう簡単には日本には適用できません。

### 3. 年功賃金 = 性差別賃金論とその構造

#### 1) フェミニズム論・ジェンダー論からの年功賃金批判

次に、森ます美氏の議論に移ります。ここも私なりの整理で「フェミニズム論・ジェンダー論からの年功賃金批判」と書きました。国際的な影響という意味では、男女差別撤廃という趨勢は急速に進んでいるわけであって、これ自体は大きな社会進歩です。各国の動きでは、80年代においては、アメリカのアファーマティブ・アクションがあります。英語では「job segregation by sex」、すなわち、女性の職務が偏っているということ、男性のいない所に女性の職種が多く偏り、しかもそれは低賃金職種である。こういう問題を「性別職務分離」と言って、それをどうやって解消するのか。そのために職務評価をやる必要があるとされてきたのではないかと思います。ですから、女性の職務のより公正な評価、再評価といった議論の中で同一価値労働同一賃金というのが出てきたということのだろうと私は解釈しております。「comparable worth」という言葉がよく使われています。それから、イギリスの同一賃金法では、「equal value」、カナダでは「pay equity」と言っています。とくにカナダのペイ・エクイティの影響を、森氏はかなり受けている。

私は、森氏の問題意識はそれなりに共感して理解しているつもりです。要するに外国では男女差別、賃金差別の撤廃、均等待遇がどんどん進展してきているにもかかわらず、日本ではそれが一向に進まない。日本企業現状の中でどう取り組んでいくべきなのか。それは年功賃金の問題だというふうに、森氏の思考が進んでいったのではないかと解釈しています。

私なりの理論的整理によれば、森氏の主張は年功賃金 = 差別支配説の新しい形態です。新しいとはどういうことかと言うと、森氏の主張の核心は、年功賃金は男性中心の「家父長的家族賃金」であるということ、それへの対案として「性に中立的な仕事基準賃金」、すなわち、職務評価に基づいた賃金ということを展開し、これを目指すということだと考えます。

「同一労働同一賃金」は歴史的に労働組合のスローガンであったのですが、「同一価値労働同一賃金」とは要するに異職種においても職務評価技法により、男女間の公正な賃金を志向するという発想だろうと思います。従って、職務評価方式の導入は男女間賃金差別の

是正については、不可欠の構成要素になっていると考えます。

森氏と木下氏が参加している「ペイ・エクイティ研究会」というのがあります。そこは、実際に商社をモデルにして職務評価をして、現実の賃金格差との比較をして、あるべき賃金格差を提起した報告書を出しています。日本でそれを実践したということでは、それは大変貴重な努力だと評価します。

2) 森ます美氏の所論の骨子(森ます美『日本の性差別賃金』有斐閣、他) 森氏の議論は、どのように組み立てられているかです。簡単に言うと、日本の性差別賃金の構造は二つあり、一つは人事考課で、もう一つは年功賃金だということです。ただし、森氏からは、私に「私はもう一つきちんと書いていますよ」と言われたことがあります。「欧米での性別『職務分離』は日本では『性別職掌分離』である」という点です。欧米では男女別の職務分離があるけれども、それは日本に具体化すると、それは「性別の職掌分離」だという点です。

#### (1)人事考課にともなう性差別性

人事考課についての性差別性では、アメリカ、イギリスのような仕事を客観的に評価することと違い、査定基準がいわゆる属人性であるが故に「性差別性が非常に顕著である」と言っています。

#### (2)年功賃金に内在する性差別性

さらに「年功賃金はそれに『内在する性差別性』がある」ということを言っています。それから、職能給化でも男性の賃金は年功カーブを描くということですが、前述したように、その点については年功賃金と職能給を同じように見ているわけです。以下に、森氏の年功賃金批判の要点を述べます。

#### その要点

年功賃金は、男性では年齢や勤続に応じて賃金が上昇するが、女性の場合は全然上がらない。女性では年齢や勤続に無関係な単身者賃金になっている。

年功賃金は属人給であって、職務や労働の質量に基づいていない。従って、性別格差付け、差別管理が容易になされやすい。

欧米のように賃金が企業外的に決定されていない。すなわち、横断的な賃率ではない。

その結果として、森氏は日本の性差別賃金の特徴は「性差別性を内在させた年功賃金と、ジェンダーバイアスに満ちた人事考課を内包した性差別雇用管理の統合のなかでもたらされている」という点を強調しております。

その上で、「同一価値労働同一賃金」を実現するためには、まず「労働の質と量に基づく賃金、つまり職種や職務の価値というものを明確に賃金決定の基準にしなければいけない」とされ、さらに「職務評価システムを開発すべき」と主張しています。まず、職種・職務、仕事基準を明確にして、職務評価をして、そして職務ファクターによって、労働者を格付けするという事です。

年功賃金は男性にしか適用していない男性賃金であるから、それは女性差別的なものであって、賃金は職種や職務に基づいて賃金を決めなければいけない。その際に「ジェンダーニュートラル」、すなわち「性に中立的な」職務評価を導入すべきだということが、森氏の主張の骨子だと思います。

#### 4. 年功賃金 = 「性差別賃金」と関連した論点と評価 論点

私の年功賃金論の視点から森氏の性差別賃金論のどこに問題があるのか、以下要点を挙げたいと思います。

##### 1) 戦後年功賃金の出発点となった「電産型賃金」は性差別賃金か？

一つ目は戦後の年功賃金の出発点となった電産型賃金体系が、本当に性差別賃金なのかどうかということの問題にすべきだと思います。私は生活給体系を性差別賃金と評価する一部ジェンダー派の意見は、誤解があると解釈しています。

当時の電産型賃金体系の内訳は、基準内賃金の構成が本人給（年齢給）と家族給が中心で約7割だったというのはすでに説明しました。年齢給というのも、年齢ごとに毎年昇給金額が上がることとなっていました。「万人平等」ということです。それから、家族構成について、子供は何人、あるいは配偶者について、家族給が付くわけです。ですから、大変分かりやすい体系であったと思います。もちろん、当時、電力産業には多くの技術者、現場の技能労働者がいました。飢餓的な賃金の中で生活給体系が中心ですが、その上に技能度や発揮度の違うものをどう評価するかというところで、能力給というのが存在していました。ただ、当時の能力給というのも、労働組合が強固であった労資関係のなかでの成立ですから、当初は今のような経営側の一方的な査定給ではなく、組合がチェックしていたという評価を私は支持しています。少なくとも主要な側面は年齢別生活保障給で、しかも、万人平等ですから、当然、女性にも適用されているわけです。これを性差別賃金と規定するのはおかしい。ここのところがどうも議論がかみ合っていないポイントの一つだと思います。

##### 2) 「年功賃金に内在する性差別性」の評価について

二つ目に、森氏の「年功賃金に内在する性差別性」についての評価です。この点に関して、森氏の言う人事考課への批判とか、企業横断的賃率が職種別に未確立だという評価に

は私も賛成です。ですから、現在のように雇用の流動化が激しい時代に、職種別（経験年数別）の横断賃率は本当に必要だということを私は対抗軸のなかで提案しています。

その議論は別として、森氏の決定的な難点は、「年功賃金に内在する性差別性」とした年齢や勤続年数という基準がなぜ問題なのかということです。この点についての、私の解釈は、年齢・勤続年数基準は「性に中立的なもの」だということです。

問題なのは、企業側が女性労働者に男性労働者と同じ適用をしてこなかったとにある、と思います。商社などでは実際にそのようです。女性の場合は27歳ぐらいになったら、もう全く賃金は上がらない、そういう管理をされてきたということなのです。これは年功賃金それ自体に問題があるという話とは違うわけで、その点が混同されているのではないかと。また、国家公務員の場合は、私の理解が間違っていなければ、少なくとも同一職務等級においては同一賃金になっていると思います。そういう理解が正確でとすれば、一つは、現行のシステムであっても女性にも年功賃金を適用するという選択肢も当然あり得るわけです。「女性にも年功賃金を（正確には生活給を）！」というスローガンがあつてしかるべきでしょう。年功賃金それ自体に性差別性があるという主張は、属人性基準から展開するのはどうみても無理があるのではないかと。

それから、広い意味での職種あるいは違った職種の中でなぜ男女格差があるのか。これは確かに「job segregation by sex」のように女性特有の職種のようになっていて、男性があまり参入していない職種があります。そういう職種の賃金はしばしば低いということがあるわけですが、それは企業内で見ると、経営側が男女、とくに女性にたいしての仕事の就け方、あるいはキャリア形成、育成、あるいは昇格ということに歴然と差をつけてきたことが反映しているのではなかったか。

女性はある年齢で辞めるのが当然であるとか、あるいは男性と同じ重要な仕事には就けない（就かせない）という経営側の判断があつて、そうなってきたと思います。従つて、極論しますと、これは賃金体系の話ではないのではないかと、すなわち「直接的は当該低賃率職務への一方的な裁量的配置管理であり、それと密接に関係した企業の人事考課から生じる」（拙著の表現）のだというのが私の解釈です。こういうことが反映してそうなるのに、年功賃金それ自体に性差別性があるという議論は、やはりおかしいのではないかと。思います。

### 3)同一価値労働同一賃金論が職務評価の導入を不可欠にすることに関連して

三つ目に、「同一価値労働同一賃金」の議論ですが、これは職務評価の導入が本当に必要なのかという議論です。これは裁判闘争などの技法としてはたいへん有効であろうと思います。この方式を森氏が自ら実践していることには敬意を払っています。実際、男性の職務と女性の職務を職務分析、職務評価を行つて、異職種どおしでの職務評価点を比較し、職務の価値と現実の賃率の格差を問題にし、男女間の賃金差別を主張すること自体は、係



争でのアピールの手段であれば有効だと理解しています。ただ、これを行わないとすべての男女賃金差別が解決できないかという、そういうことでもないと思います。

最近の成果主義賃金化の中で、職責区分を変更し、女性の格付けを低くさせ、あるいは見えなくさせているケースが発生しています。ですから何でも職務分析とか職務評価を行えば格差が解消するというのは幻想であって、これも労資対抗関係の中で問題が起きている話だろうと考えています。

そもそも職務評価という技法については、かつてはさまざまな議論がありました。これは主観的な技法であって客観的な技法ではないとした職務評価批判。なお、職務分析自体も客観的な技法ではありません。職務分析による職務とは私は管理概念だと解釈しています。ですから、職務分析によって職務をどのように編成するのか自体に、経営側、資本の側の意図や恣意が入るわけです。

職務分析で職務内容を経営側の意図で広げればそれ自体が従来の職務と対比して労働密度の大きな職務に再編成されるでしょう。

職務評価を仮に「公正」にやったとして、その職務の相対的価値が序列付けられて、次にその職務評価の序列を現実の賃金構造のどこに格付けするかという格付けの問題が出てきます。これが非常に重要なポイントで、実際にはここにも経営の恣意というか、企業の裁量の余地が入ります。私はむしろこの点を大きく問題にするべきだと思います。

これは、現実の労働市場の構造にも影響されています。例えば最近の労働政策研修・研究機構の調査には、パートと正社員の均等待遇の問題の検討が行われた事例も紹介されています。そのなかのケースには正社員とパートの職務比較が行われたのち、パートの職務賃率をどこに格づけるのかという時に、パート賃金の一番下のところを高卒初任給とし、上限は大卒初任給に格付けする。そういう企業の事例がありました。これでは均等待遇とは言いがたい。

ということは、企業内賃金構造、ひいては市場賃金の現状とどう関連づけるかというのが非常に重要なポイントであって、それを抜きに格差の議論はできないと思います。そのことを別の表現で言えば、「同一価値労働同一賃金」の実現は日本の労働市場の構造問題をも取り上げなければいけないということだ、ということになります。「同一価値労働同一賃金」の議論というのはさしあたり個別企業内の問題ですから、この視野を置かないのでは議論としては狭いのです。

さらなる論点として挙げれば、現実の日本の賃金構造で、「属人性」という基準が完全になくなるのかという点は非常に論点になるところです。森氏や木下氏らはそれを仕事基準にしると主張されているわけですが、その主張の趣旨は本給全体を職務給化したいということなのでしょう。しかし、そんなことが実際にできるのかという話です。

現在、経営側は成果主義を展開させていますが、この動きは私の表現では「日本的アメリカ化」だと思います。成果主義賃金化においても、職能基準という「属人性」基準は完

全にはなくなったとは言えないのではないか。確かに、成果主義ではやれ職務給だ、職責給だ役割給だ、業績給だとなんらかの仕事要素が主張されています。しかし、グローバル化の中でも、日本の本給全体が「仕事基準」に変わっていくものかということ、日本の現状ではそう簡単はいかないだろうというのが私の意見です。

なぜならば、属人性基準には経営側が手放したくないメリットが多くあるわけです。とくに配置のフレキシビリティに関する部分。仕事基準にしたら仕事での格付けを厳密に行わなければならない、職務基準に拘束されれば、配置転換も簡単ではありませんし、職務間の賃率の複雑な調整もしなければなりません。かなり煩雑なことを経営側がコスト論から実行するとは私にはとうてい思えません。従って、言い過ぎかもしれませんが、森氏のような発想は「啓蒙思想」ではないかと思っています。

それから、職務給化の議論については、これも過去にもそうでしたが、水準抜きの議論は成り立ちません。職務給化は結構だけれども、その職務給の水準のベースはいくらなのか。少なくとも、個人単位賃金であるとしても、ある程度生活できる賃金でなければならないわけですから、そういう水準になっているのかどうかという議論抜きで職務給化ということを啓蒙的に言ったとしても、あまり意味がないのではないかということです。

#### 4) ジェンダー論のいう「家族賃金思想」あるいは「家族単位の賃金」要求批判と年功賃金のもつ家族賃金的性格の評価

ジェンダー論で言う「家族賃金システム」、あるいは「家族単位賃金」。この要求についての批判は最近やや下火になったとはいえ、まだかなりの影響力があります。先述した男性中心の家父長制賃金ということです。

##### \* 生活の維持が重要な側面

確かに、賃金形態は「労働の価格」として現象するわけで、そもそも世帯単位ではなく個人単位である。ただし、問題は、個人単位であったとしても、その水準で本人はもとより家族の生活をも維持しうること、それ自体は否定されるべきではないと私は解釈しています。つまり、年功賃金が男性中心に適用されてきたことと、その家族、あるいは世帯の生活費を維持してきたという問題領域を混同してはならないと思います。

女性の賃金問題では、よく「男性の賃金と比べて女性の賃金は低い」ということが議論になります。しかし、その逆もありえます。例えば、いわゆるリストラ解雇で男性が失業することもしばしば起こります。公務部門で男女の賃金格差が比較的少ないといわれる職場に働く場合、その女性の賃金で一家の家計を維持するということもありえます。こういうケースの場合をどう解釈するのか。従って、年功賃金の労働者的なメリット、残すべき重要なポイントは生活給的な側面だと思います。年功賃金にもある人事査定を残すということではありません。

## \*リビングウェッジ運動と家族賃金

アメリカでは、移民労働者等の中に低賃金労働者が非常に増えていますが、自治体の委託労働者などに、いわゆる「リビングウェッジ」という運動が起こっています。その目標は「4人家族の貧困ラインへの到達」であって、これは一種の家族賃金の要求だと思っています。ですから、決してアメリカであっても、そういう層においては、家族賃金の要求が否定されているわけではないということです。ただし、とくにリビングウェッジ運動の理論的指導者であるステファニー・ルースという女性研究者は、「家族4人のために必要な賃金という定義は、多様な家族の型に対応しなくなっている」と指摘しています。

それから、ペイ・エクイティ研究会で活躍している居城舜子氏も「ジェンダー中立的な家族賃金の必要性」ということを発言しています。ということですから、家族賃金が一般的に否定される話ではなく、問題はその家父長的だという議論と家族賃金との議論が混同されている。その上に、年功賃金の議論と一緒にされるという議論の錯綜、あるいは混同という問題があると思います。

## 5. 女性の賃金差別解消の展望

このテーマについての私の展望を以下簡単述べます。

### (1)人事考課の公開・規制

これを現実化することは容易ではありませんが、人事考課基準を公開させるとか、その基準を職務要件に限定するなど、取り組み方はいろいろあると思います。人事考課の標語やその比率の公開は一部の労働組合でも取り上げて公開させています。とくに裁判闘争のなかで具体化してことが非常に重要だと思います。

### (2)仕事の大括り化

一般論的にいえば、職務分析、職務評価は仕事を細分化するものです。時代の流れは、むしろ職務の大括り化の方向だと思います。大括りの職務で見れば、男性職との格差がなければ、同一賃金要求の根拠は増加します。

### (3)配置・昇格における男性標準労働者比較

日本においては、配置や昇格についての差別の根拠について男性標準労働者の賃金（中位値）を比較して行っているのだと思います。男性標準労働者との比較の証拠資料はなかなか手にいれるのが難しいのですが、そのなかで被差別者は苦闘して立証してきた。

なお、男女類似労働であるのに、昇格させないケースでの係争事件に対処する技法としては、森さんが行っているような職務評価方式の有効性を否定すべきではないと思います。

#### **(4)コース別人事管理の廃止**

女性だけを総合職、一般職に区別するコース別人事管理は明らさまな性差別管理であり、廃止は当然のことです。それだけでなく、女性を積極的に配置・能力開発・育成させるように企業側に政策転換を図ることの重要性もあります。最近、「ポジティブアクション」という言葉をよく耳にしますが、それに関連してワールドという女性服飾メーカーが、企業買収、MBOによって衣類のブランド開発や新規出店をする中で、従来の契約社員5000人を正社員化したと記事が掲載されています（『日経新聞』06年11月22日付）。

現在の大企業経営者の政策展開は、もっぱら総額人件費を削減し、成果主義化、すなわち市場原理的個人単位化することによって、賃金を引き下げようという流れです。そういう流れの中であっても、この記事の例のような、女性を正社員化して積極的に有効活用しようという別の道を判断する企業もあるということです。高齢化・少子化で女性の有効活用が叫ばれている今日、企業の配置管理、昇進管理は大転換させる時代でありましょう。

#### **(5)企業横断的賃率の形成・全国最賃制・日本版リビングウェイジ**

日本の労働市場構造を改革する課題として、私は従来の賃率であった年齢別賃率、職能別賃率と合わせて、大括り職種別経験年数賃率を提起しています。これが、性別職務分離の是正と雇用の流動化対策としての有効性があると考えています。

それから、最賃制の問題。私は持論として全国一律最賃制というのは諸外国の常識で、日本でも絶対必要だと思っています。日本の最賃制は地域分断で、諸外国で常識的な平均賃金の50%以上に全く届いていません。そのためにその機能がきわめて限定され、多くの正社員の関心を呼び起こしていません。この抜本改革が必要です。残念ながら、同一価値労働同一賃金論者のなかで最低賃金制の問題領域まで踏み込んでいる展開している議論はほとんどない。もっぱら、企業内での正社員との関係でという枠組みになってしまっている。均等待遇という対処はもちろん重要ですが、構造改革や規制緩和政策のなかで、広範な低賃金労働者がつくりだされており、その多くが女性労働者であることの現状を直視するとき、労働市場全体の構造との関係での展望がなければ、今の市場原理主義の規制緩和政策の流れに対抗する議論になりません。それに対する対立軸、対抗軸が企業横断的賃率形成と全国最賃制の確立、および日本版リビングウェイジ運動ではないかと考えています。