

労働市場改革と均等待遇

—新自由主義派とジェンダー派の議論をめぐって—

永 田 瞬*

Abstract The aim of this paper is to review and criticize two diverging schools of thought regarding labor market reform and equal treatment in employment in Japan. One school of thought focuses on equal treatment in typical employment scenarios, and the other on equal treatment in atypical employment scenarios. The first consists of proponents of Neoliberal labor market reform policies and thus advocates the deregulation of workers' employment protection law and the promotion of performance-based pay. The second school of thought is known as the Gender perspective on labor market reform and advocates "Job-based pay" in order to achieve equitable pay in Japanese companies. These two schools of thought are in agreement regarding their support for the abolition of seniority-based pay ("Nenko-Chingin"). This paper examines why these two schools of thought came to the same conclusion regarding seniority-based pay, and criticizes both in terms of their proposals for labor market reform and equal treatment policies.

Key words: Neoliberalism, Gender perspective, Atypical employment, Job-based pay, Seniority-based pay

キーワード 新自由主義、ジェンダー、非正規雇用、職務給、年功賃金

問題の所在

総務省統計局『労働力調査』によれば雇用形態別雇用者比率は、男性の18.3%が非正規雇用

であるのに対し、女性の53.5%は非正規雇用である(2007年)。年収300万円以下の給与所得者は男性で21.6%であるのに対し、女性は66.6%に達する(国税庁『民間給与実態調査』2006年)。

* 福岡県立大学人間社会学部公共社会学科講師 E-mail s-nagata@fukuoka-pu.ac.jp

フルタイム型非正規の増大や男性労働者の非正規化が目撃されながらも、非正規雇用の問題はいぜん女性がその中心である¹。本稿の課題は、こうした正規／非正規（男性／女性）の間の処遇（労働条件）格差を是正するための労働市場改革の現状と課題を検討することにある。そのために、労働市場改革の中でも、賃金形態の是非に焦点を絞り、均等待遇実現にむけた二つの潮流の学説を批判的に検討する²。

現在、日本における労働市場改革と均等待遇をめぐる議論でメインストリームとなっているのは、新自由主義的労働市場改革とジェンダー平等を用いた労働市場改革である³。

第一に、均等待遇政策を歴史的に牽引する役割を担ったのは男女間労働条件格差是正に向けた取り組みである。とくに、ジェンダーアプローチを用いた労働問題研究は、男性中心の「家族賃金」を批判することで日本型企业社会の二重構造を明らかにするとともに、男女雇用機会均等法の成立（雇用分野における男女差別の禁止、1985年）、同法の改正（雇用管理上の差別を禁止事項化、1997年）などに大きな影響を与えてきた。

第二に、昨今では新自由主義的労働市場改革の下で規制緩和をしつつ、均等待遇を主張する議論がみられる。女性の時間外・休日労働、深夜業の規制を緩和した労働基準法の改正（1997年）は、能力主義を女性まで拡大しようとした点で、新自由主義的労働市場改革の代表的なものと把握することが可能である。加えて、1990年代半ば以降市場経済に絶対の信頼を寄せる立場から「格差の固定化」を防止し「機会の平等」を確保するため、労働市場をより競争的で公平な環境にしようという労働市場改革が提起されている。所得格差を是正するためには解雇規制

の緩和や労働時間規制の撤廃、賃金形態における成果主義処遇の徹底など労働市場をより流動化させることで、非正規雇用と正規雇用の「均等待遇」を実現することが望ましいと主張されている。

このように、格差の是正、均等待遇の実行可能性をめぐって日本では大きな2つの潮流、すなわちジェンダー平等の立場に立ち労働市場改革を進める立場と、いっそうの規制緩和により労働市場改革を推進する新自由主義的な立場が存在する。これら2つの潮流は、とくに労働法規の規制緩和／規制強化をめぐる見解の対立があるものの、日本の賃金形態における職務給の導入を積極的に推進するという点で、結果として共通の特徴を持つ。本稿が目指すのは、両者が主張する日本における職務給の導入は、はたして正規／非正規双方の労働条件の引上げに結びつくかという点にある。結論を先取りすれば、直接賃金・間接賃金を含む労働力再生産費の社会化がそれほど進んでいない日本で職務給を導入することは、新自由主義派の主張どおり、労働条件の下方への切り下げを招く可能性が高い。その意味で、本稿では、両者の議論を批判的に検討しつつ、今後の日本の労働市場における均等待遇の実現を考える基礎的作業をなしている。

第I節では、新自由主義派の労働市場改革の特徴について分析する。解雇規制の緩和、年功賃金の成果主義化に改革の特徴があることを明確化する。第II節では、ジェンダー派の家族賃金（年功賃金）批判と同一価値労働同一賃金の特徴を分析し、その前提条件としての職務給の必要性を論じる点に特徴があることを明らかにする。第III節では、ジェンダー派と新自由主義派の共通の主張（年功賃金の職務給化）を取り

上げ、その問題点について考察する。むすびでは、今後の均等待遇の実現を考える上で残された課題に言及する。

I. 新自由主義派の現状認識と労働市場改革

本節では、労働市場の規制緩和をなるだけ緩和し、自由な競争環境を作ることが望ましいと考える経済学者（以下、「新自由主義派」とする）の現状認識と労働市場改革の特徴を検討する。新古典派経済学の労働市場分析では、通常は政府により何らかの規制が必要とされる場合と規制が必要とされない場合とを峻別し、個別取引への介入が社会全体の効率性を阻害することがない場合のみ、規制が正当化される（安藤 [2008b] 8頁）。このような理論を現代日本の労働市場にもっともラディカルな形で当てはめようと試みているのが八代尚弘氏である⁴。本節では、「新自由主義派」の代表的論者として、八代尚弘氏の議論（八代 [1999]、八代 [2007]）を取りあげ、日本型雇用に対する現状認識と労働市場改革の方向性の特徴について検討する。その結果、新自由主義派の労働市場改革の特徴が、①解雇規制／有期雇用・派遣労働規制の緩和、②年功賃金の成果主義化の両輪からなっていることを明らかにする。

(1) 日本型雇用の問題点—雇用保障の代償としての女性・非正規労働者

八代氏はすでに述べたように、最も強力に政府による労働市場の介入（＝規制）を撤廃することで社会の効率性と企業の成長を達成できると主張している論者の一人である。八代氏の議論における改革の必要性の前提となる現状認識は次の3点に集約される。

第一に、日本型雇用とジェンダー差別の問題に対する認識である。八代氏は「労働は商品ではない」というILOフィラデルフィア宣言がいまでも日本の労働市場を「亡霊」のようにさまよっているとして、労働市場の規制の緩和を主張する。まず、「日本的雇用慣行」（＝日本型雇用）における女性の就業の増加とその下での女性に対する差別の実態に着目し、これらを日本的雇用慣行の矛盾として把握する。すなわち、「長期雇用と年功昇進は、基本的に男性労働者をその対象としており、既婚女性は、その補助的な役割にとどまるという男女間の『固定的な役割分担』が、日本的雇用の暗黙の前提であった」（八代 [1999] 30頁）。それゆえ、八代氏の認識によれば、「日本的雇用」は男性雇用者の既得権を守るものであるが、女性たちに不利を強いるシステムである。

第二に、日本型雇用と非正規雇用の関係に関する現状認識である。日本では正規労働者と非正規労働者との間で賃金格差が著しい。例えば、時間当たり賃金で見た正規雇用とパートタイム労働者の賃金格差は7割以下へと拡大している（労働省『賃金構造基本統計調査』1997年時点）。このことを根拠として、八代氏は非正規雇用の大部分が女性であり、その比率が高まっていることが男女間賃金格差の要因であることを主張する。すなわち、「本来、正規社員と比べた非正規社員の賃金・労働条件の格差の要因は、正規社員の仕事能力にかかわらず、その地位が保証されているという特異性から生ずる面が大きい」（同上、174頁）。このように、日本的雇用慣行の下では、男性正社員に対して右肩上がりの年功賃金が適用されるのに対し、非正規労働者がそうではない。その上で、賃金の総額が一定量に固定された下では、男性

正社員に賃金の多くが分配されることが、女性や非正規雇用の賃金が低く抑えられている原因であると認識する。

第三に、日本型雇用における雇用保障の問題についてである。すでに述べたように、八代氏の基本認識は正規労働者（＝男性）と非正規労働者（＝女性）を天秤にかけ、一方（非正規労働者、女性）の待遇が悪いのは、他方（正規労働者、男性）の待遇が良好であることの裏返しであるとの認識を取る。労働者の待遇を男性⇔女性との間のトレードオフの関係としてみるのである。それゆえ、八代氏においては、「非正規社員の雇用の不安定さは、正規社員の長期安定雇用の裏返しであり、両者の間には基本的な利害の対立関係があることを直視しなければならない」（66頁）とされ、日本型雇用の下では「一方が他方の犠牲の上に雇用保障を得るという二極分化」（95頁）が生じていると主張する。ここでは、「利害の対立関係」にあるのは正規雇用労働者（＝男性）と非正規労働者（＝女性）であること、「雇用保障」の「犠牲」になっているのは、非正規労働者（＝女性）であることは容易に理解できる。

以上簡単に見てきたように、八代氏が『雇用改革の時代』（八代 [1999]）で主張された日本型雇用の問題点は、女性や非正規雇用が男性正規雇用の「既得権」による「犠牲者」として不遇な待遇を強いられている点にある。こうした日本型雇用に関する八代氏の認識は、最近の主張（八代 [2007]）においても基本的に変化はない。例えば、「日本の雇用慣行は『平等な働き方』と言われるが、それは正確には、すでに雇用された正社員だけのことであり、その背後には不況期に正社員の雇用を守るためには非正社員の雇用契約を打ち切ることが不可欠という

格差が存在していることが忘れられている」（八代 [2007] 55頁）との主張や、「従来の雇用が保証され、組織化されている正社員の既得権を守るという視点からだけ見るのではなく、失業者も含めた潜在的に雇用機会を求めている労働者全体の利益で判断することが重要である」（同上、56頁）との主張は、「既得権」もつ正規雇用とそれ以外の「犠牲」を強いられる非正規労働者、女性労働者（あるいは失業者）とのトレードオフの関係で描かれる⁵。

(2) 労働市場改革の方向性—「既得権」の打破

日本型雇用をめぐる格差・差別の現状が以上のように認識されるとすれば、「犠牲」を強いられる人々に対する改革はいかに行われるべきであろうか。日本型雇用に関するこのような現状認識の帰結として、八代氏は労働市場の改革の方向性としておおよそ次の3点を主張される。

第一に、非正規労働者に対する各種の規制の緩和政策である。日本では、従来、直接雇用原則にたって、有期雇用労働、派遣労働のいずれにおいても、雇用契約の上限規制や業種の制限、期間制限などの措置がとられてきた。これに対し、八代氏はこれまでの正規雇用を「標準」とする労働法制を改め、正規雇用以外の働き方を「多様な選択肢」として位置づけることが必要であると主張される。すなわち、「なぜ、それ〔正規雇用—引用者〕以外の多様な形態の雇用契約を、正規社員の雇用に代替するものとして、あたかも疫病のように禁止・制限しなければならないのだろうか」（八代 [1999] 167頁）と非正規労働者に対する各種の規制に疑問を述べた上で、有期雇用や派遣労働の全面的な自由化を主張する。

こうした有期雇用労働や派遣労働の規制緩和に対して、ただちに不安定雇用の拡大につながるのではないかという懸念が生ずる。こうした疑問に対して八代氏は次のように説明される。すなわち、「雇用保障がなければ、望ましい仕事ではない」という考えは「旧来の妻子を養う男性雇用者の価値観」であり、女性にとっては雇用保障よりも「多様な働き方の選択肢」が重要である。だから、労働市場改革は「男性は仕事、女性は家庭という固定的な役割分業を暗黙の前提としている日本企業の働き方」（同上、45頁）を変革するものでなければならない。ここでは、第Ⅲ節で見ると、「多様な働き方の選択肢」を与えることと「雇用保障」がないことを同一視するという問題点があると思われるが、いずれにせよ以上のように非正規雇用に関する規制緩和を推進することが八代氏の第一の主張である。

第二に、正規雇用労働者に対する雇用保障、具体的には解雇規制の緩和を進めるべきであるとの主張である。日本では、周知のように、解雇規制に関して「解雇権濫用法理」と判例に基づく「整理解雇法理」の2種類の枠組みが存在する（安藤 [2008a] 49頁）。前者は、労働契約法（第16条）において、「解雇は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものとして無効とする」と定められているのに対し、後者は裁判の判例上、①人員整理の必要性、②解雇回避努力義務の履行、③被雇用者の選定の合理性、④手続き上の妥当性という4要件を満たす必要がある。しかし、以上のように非正規雇用を「多様な働き方」と位置づける他面では、「既得権」を得る正規雇用労働者に対する改革が必要である。例えば、正規雇用の雇

用保障に対して解雇の金銭的解決（補償金の支払いを条件とする解雇契約の解消）を容認し、解雇を容易にすべきだとの主張である。このように、八代氏においては非正規雇用などの「多様な働き方」の承認（＝規制緩和）と正規雇用に対する解雇規制の要件（法律）の緩和により、最終的に労働者の雇用保障は画一的な規制ではなく、個々の交渉によって決まることが望ましいとされる。

第三に、賃金支払い基準における成果・業績給のいっそうの促進である。これは、賃金のルールにおける改革を行うことであるとされる。すなわち、男性に対する「保護主義」をやめ、「能力主義的な人事管理を徹底すること」（八代 [1999] 148頁）、正社員の賃金は「業績主義を強めることで現行の世帯単位的生活給を個人単位的能力給に換え」（同上、186頁）ることが賃金制度の改革にとって必要である。そして、このような賃金制度の改革によって、『ジェンダー・フリー』の原則に沿った、より競争的な環境」（31頁）が実現され、「現行の正規社員と非正規社員との賃金・労働条件の大幅な格差を『身分』の違いではなく、個々の生産能力に見合った水準にまで縮小させることができる」（186頁）。それゆえ、これまで「犠牲」を強いられてきた非正規労働者、女性労働者にとっても大きな恩恵が生ずると主張される。

また、こうした賃金改革を推進する上で、男女間の固定的な役割分業を前提とした世帯賃金を「個人単位化」することが主張される。すなわち、「男女にかかわらず、仕事の能力に応じた個人単位の賃金を得るとともに、それにあわせて世帯の所得とする共働き家庭を、標準的な働き方とみなす時代に来ている」（64頁）。だから、賃金の決定基準は日本型雇用のもとの職

能資格制度に基づく「家族賃金」ではなく、「個人単位」がもっとも望ましいという結論になる。

(3) 労働市場改革の方向性—解雇規制の緩和と成果主義賃金

新自由主義派の代表的論客である八代氏の現状認識と労働市場改革案は、次の点にまとめられる。第一に、労働条件格差の最大の原因を男性中心の「年功賃金」に求める点である。すなわち、正規／非正規、男性／女性の労働者間の処遇・労働条件格差の存在は、何よりも正規労働者（＝男性）の処遇が非正規労働者、女性の処遇よりも相対的に良好なことに原因があるとされる。要するに、労働条件（生活条件）の格差の原因は非正規労働者（＝女性）の処遇の悪さとトレードオフの関係にある正規労働者の「年功賃金」に求められる。それゆえ、これまで「犠牲」となってきた非正規労働者の処遇を改善するためには、正規労働者の賃金水準を切り下げ、非正規労働者と分配することがもっとも公正な労働市場のルールとみなされる。かくして、新自由主義派の日本型雇用をめぐる現状認識と労働市場改革案は、労働者の賃金水準が全体として一定であるという前提（＝「賃金基金説」⁶⁾）の下で、年功賃金型の正社員とそれ以外の女性労働者、非正規労働者の格差を縮小しようとする政策提言を行い、結果として、賃金形態の成果主義化を容認する。

第二に、正規労働者の解雇規制の緩和である。新自由主義派によれば、格差是正のためには労働市場がいつそう流動化される必要がある。そのためには解雇規制などの労働規制は最小限に抑えられるのが望ましい。それゆえ、改革案としては一方で女性が望む「多様な働き

方」を容認し規制緩和を推進するとともに、他方で「既得権」を被る男性の正規雇用の労働条件・ルールの変更によって実現される。すなわち、より具体的には、有期雇用労働の拡大、派遣労働の拡大、労働時間規制の撤廃および解雇規制の緩和によって流動的な労働市場を形成することが望ましいとされる。こうして、新自由主義派の労働市場改革は、解雇規制の緩和や非正規労働者の規制緩和によって、労働者双方にメリットを与えるのみならず、効率的な労働市場が完成すると主張する。

かくして、新自由主義派の労働市場改革、すなわち均等待遇は、①年功賃金の成果主義化、②解雇規制／非正規労働規制の緩和を通じて行われ、正規労働者と非正規労働者の労働条件とが均衡に向かうという理解に立つ⁷⁾。要するに、新自由主義派は賃金原資一定という仮説の下で、労働条件の下方への均等待遇を主張するのである。留意すべきは、新自由主義派の主張が、「ジェンダー・フリー」や「女性」労働者の平等という名目で組み立てられている点である。こうした主張は雇用の不安定性や労働条件の低下を結果として認めるという点で大きな問題点をはらむ。詳しくはⅢ節で検討するとして、いま先に労働市場改革のいまひとつの見解であるジェンダー派の主張を見ることにしよう。

Ⅱ. ジェンダー派の年功賃金（家族賃金）批判と職務給

日本的雇用システムでは女性や非正規労働者が正規労働者と異なる賃金決定基準で処遇されているために、大きな処遇格差が生まれる。このことを、新自由主義派が主張する以前から分析してきたのは資本主義と性差別の問題に焦点

を当てたジェンダーアプローチ⁸の研究者（以下、「ジェンダー派」とする）である。ジェンダー派は日本型雇用の下での待遇格差の原因を、「男は外で働き、女は家庭を守る」という性別役割分担に求める。そして、性別役割分担を具体化する「家族賃金」（＝年功賃金体系）が正規／非正規（男女）間賃金格差の要因であると把握する。それゆえ、日本の男女間賃金格差是正のためには、年功賃金が不可避的にもつ性差別性を除去することが求められる。性差別を内包した年功賃金にかわる「性に中立的」な賃金形態としての職務給の提示である。本節では、ジェンダー派による近代家父長制概念にもとづく家族賃金批判と日本的雇用慣行における現状分析を確認し、賃金差別是正の方法としての同一価値労働同一賃金の特徴について検討する。

(1) ジェンダー派の基本視点—家族賃金と性別役割分業

最初に確認する必要があるのはジェンダー論の基本的分析視角である。ジェンダー論の基本的分析として近代社会におけるジェンダー・バイアスの発見、近代家父長制概念の提示、および家族賃金形態による性別役割分業の発見の3点が挙げられる（二宮 [2006] 73-79頁）。

第一に、現代社会におけるジェンダー問題の構造的再発見である⁹。現代日本でジェンダー視点を考慮すると、憲法が保障する法の下での男女平等、差別禁止、夫婦同等の権利、婚姻・家族関係における「個人の尊厳と両性の本質的差異」などが法規範どおりに実現していないという問題、これをジェンダーの視点から浮き彫りにする。こうした、ジェンダー派の視点で重要な点は、ジェンダー・バイアスを性別役割分

担に起因するものにとらえ、その性別役割分担は近代社会においてもっとも典型的に、あるいは純粋な形であらわれると把握していることにある。

第二に、近代家父長制概念の提示があげられる。家父長制一般と近代家父長制をどのように理解するかは、それじたい議論の対象になるが、ここでは二宮 [2006] の整理にしたがって、「家父長制」を「男性による女性の支配・抑圧の構造」と把握する。ジェンダー論の新しさは、こうした意味での「家父長制」が封建的家族や近代的家族のみならず、資本主義のもとでの賃労働者家族にあてはまると主張した点にある。ジェンダー論はこうした労働者家族における「男性支配」からの解放という視点に異議を唱える。要するに、賃労働者家族といえども、男女・夫婦関係に関するかぎり、近代のブルジョアジーや小ブルジョアジーと同じ古典的市民家族の下にあるとジェンダー論はとらえたのである。

第三に、近代家父長制の典型を資本主義社会の下での片働き家族に求め、その成立基盤ないし根拠を家族賃金に求める点である。ここで、「家族賃金」とは、一家の稼ぎ手を男性一人と想定し、その獲得賃金を妻・子供も含む全員の生計費に等しい額とする考え方を指す¹⁰。この家族賃金が成立すれば、共働きではなく、「男は仕事、女は家事」という性別役割分担の家族生活が維持されることになる。こうして、ジェンダー派は専業主婦が登場し、近代市民家族と同様の家父長制構造が、現代の片働き労働者家族に再現すると見る。

かくして、ジェンダー派は「男の家族賃金成立→片働き家族の形成→性別役割分担の再生産→近代家父長制の維持」という推論を導き出

す。資本主義と家族というテーマの下で、近代家父長制とジェンダー問題の基本的構造はこうした視点から分析されることになる。こうしたジェンダー論の実践的テーマは、近代家父長制や家族賃金などを見直していくこと、それらを克服・除去または否定していくことに求められる。

(2) 日本的雇用慣行と男女賃金格差—家族賃金による正当化

こうした近代家父長制というキー概念を用いて戦後日本の企業社会を分析するといかなる結論が導き出されるのか。それは、一言でいえば日本的雇用慣行におけるジェンダー・バイアスを内包した賃金システム（年功賃金）と性別役割分業によるそれらの正当化である¹¹。

第一に、日本的雇用慣行の下での家族賃金思想の具体化である。日本的雇用慣行は、第二次世界大戦後に定着し、それは大企業を中心とする男性の雇用慣行モデルの典型となった。具体的には、男性は会社に「就社」し、昇格・昇進の階段を登っていくという長期雇用を前提とした慣行であり、女性はその外側に置かれ、家事・育児責任を担うべき存在である。そのため、女性は結婚や出産の際には労働市場から退出すべきだと認識される。このように、日本的雇用慣行の下では、夫が唯一の稼得者であり、妻が専業主婦という「性別役割分業」が必然化する。

ところで、こうした日本的雇用慣行を実質的に支えたのは、生活給賃金とその具体化である年功型賃金であった。生活給とは、新婚期、出産期、育児期、子供の教育期、高齢期などの家族のライフスタイルにあわせて、必要生活費が上昇することに対応した賃金であり、「上昇

カーブを描く年功型賃金」（木本 [2004] 167頁）である。そして、その原型は1946年に電産が要求した「電産型賃金」に求められる。電産型賃金では、生活保障給部分が賃金全体のおよそ8割を占め、かつこれが労働者本人の年齢と家族員数によって算定されている¹²。やがて他産業の賃金モデルとして普及した電産型賃金とは、「『家族賃金』観念を、まさに賃金体系として具現化するもの」（同上、167頁）であった。

第二に、日本的雇用慣行の変容と女性の主婦化に伴う家計補助型パート労働力の増大である。家族賃金思想に支えられた年功賃金体系は1973年のオイルショック以降、減量経営による見直しの対象となる。女性の生き方をめぐって、就労よりも妻・母であることを重視する傾向が絡み合っ、日本的雇用慣行のメインストリームから排除・撤退が決定的なものになった。男性型の終身雇用からは女性は排除され、若年期における短期就労と中高年期以降のパート再就労とがセットとなる「M字就労型サイクル」が維持された。すなわち、「オイルショックを正社員の『減量経営』でのりきりつつも、低賃金の女性パートを最大活用する路線が意識的に〔政策担当者、企業によって一引用者〕選択された」（木本 [2004] 182頁）のである。それゆえ、ジェンダー派の視点では、家計補助型のパートタイム労働に女性が従事せざるを得ない構造は、長く続く家族賃金思想のバイアスによるものとなる。

第三に、女性の労働力化の下での企業による「間接差別」政策の促進である。1980年代以降は女性の労働力化により男女平等政策が形式的には整備された。例えば、1985年の男女雇用機会均等法の制定がそれである。しかし、日本企業は入社段階で事実上女性のみを「総合職」

と「一般職」に振り分ける「コース別人事管理制度」を取り入れることで男女差別を再編した¹³。こうして、日本的雇用慣行の再編の下でも、女性労働者は「一般職」という昇進・昇給が頭打ちとなる、差別的労務管理をされることで、メインストリームからは排除された。

(3) 男女賃金格差の是正の方向性—同一価値労働同一賃金と職務給

かくして、ジェンダー派は、家計補助型的女性労働者の存在、パート労働力の活用による男女賃金差別の正当化、男性とは異なる昇給コースという「間接差別」の進展のひとつの原因を、戦後、日本的雇用に深く埋め込まれた年功型賃金、すなわち「家族賃金」思想に求める。それではこうした男女賃金格差、ジェンダー・バイアスを排除するためにいかなる改革が必要なのであろうか。ジェンダー派の改革課題は、論者により多少見解の相違が見られるが、おおむね次の3点に集約される¹⁴。

第一は、年功賃金の「性差別性」を除去することである。年功賃金が本来的に女性労働者を排除するメカニズムを持っていたとすれば¹⁵、その賃金形態自体が排除される必要がある。ジェンダー派によれば、年功賃金は賃金形態として人に対して支払う「属人給」であり、労働者の属性を賃金決定の基準とするため、ジェンダー格差を容易に形成する。そのため、賃金決定基準としては性に中立的な職務給がもっとも望ましい。この点について、森ます美氏は「日本の性差別賃金は、性差別性を内在化させた年功賃金をベースとする賃金体系」（森 [2005] 84-85頁、傍点は引用者）と年功賃金が構造的に性差別を伴うと把握している。年功賃金をなくし賃金決定基準としての「職務給」が成立す

ることで、はじめて「同一価値労働同一賃金（パイ・エクイティ）」¹⁶の道が開かれる¹⁷。

第二は、日本における成果主義賃金・時間賃金の拡大を職務給の一類型と把握することである。1990年代半ば以降、日本企業は目標管理制度や役割給と呼ばれる賃金の比重を高め、年功賃金の後退を目指している。同時に、拡大する非正規労働者（その多くは女性労働者）の賃金形態は、時間給に象徴される市場で賃金水準が決定される。ジェンダー派はこうした成果主義賃金的な正規雇用の増大や、時間賃金的な非正規雇用の増大を総じて「職務給」の一種であると把握する¹⁸。成果主義賃金や時間賃金の増大が、新自由主義的改革の下で労働者の賃金収入の減少をもたらすという現状を認識しつつも、ジェンダー派はこうした動向に「同一価値労働同一賃金」が成立する前提としての「職務給」の萌芽を見出すのである¹⁹。

第三は、職務給の導入に伴う賃金水準の低下の事実上の容認である。新自由主義派は、所得格差の原因は正規労働者（男性労働者）の「既得権」に原因があり、それらを非正規労働者へと再分配することが望ましいと主張する²⁰。ジェンダー派は、こうした支配的論調や新自由主義の影響力の大きさを認識しつつも、年功賃金型の労働者の「パイ」の取り分にその問題があるとの認識を示す。例えば、木下武男氏は労働者の賃金原資全体を「パイ」とみなし、『『パイ』の切り方がブレて、大きな切り分を得たグループ [=正規労働者（男性労働者）—引用者]』は、「他のグループ [非正規労働者（女性労働者—引用者）] が本来、受け取るべき賃金を、自分の側に削り取って賃金を大きくしている」と批判される（木下 [2004] 37-38頁）²¹。ここで、ジェンダー派は社会保障の整備などの留保をつ

けつつも、正規労働者（男性労働者）の賃金を非正規労働者（女性労働者）の賃金の増大にすることが必要であると主張されるのである。

こうして、ジェンダー派は、労働者の属性を賃金決定基準とする「属性基準賃金」（遠藤[2008]）、その具体化である「年功型賃金」が性差別を不可避的に伴うと把握する。それゆえ、男女賃金格差の是正は職能給の職務給化によってのみ実現可能であり、成果主義賃金化は不当に低い報酬をもらっている人々に再分配することが可能な賃金形態である。「性に中立的な」「職務給」を通じた同一価値労働同一賃金、そして均等待遇の実現である²²。かくして、ジェンダー派は格差是正、均等待遇という点で新自由主義派の主張を概ね受け入れるのである。

Ⅲ. 新自由主義派とジェンダー派の批判的検討

新自由主義派とジェンダー派は、解雇規制の緩和／非正規労働規制の緩和という点で立場の違いがみられるものの、年功賃金を批判し、成果主義化を歓迎することで均等待遇の実現を目指す点で同じ主張を持つ²³。こうした労働市場改革、および均等待遇の方向性ははたして妥当だろうか。とくに新自由主義派の主張を受け入れつつジェンダー格差を是正する動きは理論的に実現可能であるかの検討が必要である。本節の課題は、以上見てきた新自由主義派とジェンダー派の労働市場改革、現代日本の賃金論に対する認識の是非を検討し、それぞれの主張が含む問題点について批判的に検討することにある。結論を先取りすれば、新自由主義派はもちろん、ジェンダー派においても賃金格差是正、

男女賃金格差是正の解決を急ぐばかり、それらの構造をもたらす階級間、労資間の分配構造視点が欠如していると判断せざるをえない。

(1) 雇用保障と年功賃金の成果主義化をめぐる問題—新自由主義派の弱点

新自由主義派の労働市場改革の最大の特徴は、労働者内部での分配を問題にして、雇用保障が守られている正規労働者、賃金水準が相対的に高い正規労働者の「既得権」を見直そうと主張する点にある。同時に、相対的に安定的な正規雇用の「雇用保障」を「多様な働き方」の実現を名目としていっそう規制緩和しようとして主張する。これらの2つの主張は、妥当だろうか。これらの2点に関して問題点を検討してこう。

第一に、雇用保障に対する十分な理解が欠如している点があげられる。八代尚弘氏は、十分な雇用保障を求めることを「旧来の妻を養う男性雇用者の価値観」（八代[1999] 49頁）であると判断する。そして、女性にとっては雇用保障よりも「多様な働き方の選択肢」が望ましいと主張される。女性労働者が自ら不安定な雇用形態を望んでいるとして、「多様な働き方」（＝不安定雇用）を正当化する。はたしてこれは本当だろうか。これまでの日本の男女間賃金差別の闘争は、八代氏の主張とは正反対に女性労働者たちは男性と同等の雇用保障を求めてきた。すなわち、女性の弱い雇用保障を男性なみの安定的な雇用保障へと引き上げようと努力してきたこと。住友セメントの事例がそのことを物語る。

1960年代には、日本企業では女性に対する「結婚退職制」、すなわち「結婚したら退職する」という念書を書かせ、女性を強制的に職場から

排除する慣行が存在した。しかし、これに対し、住友セメントの女性のひとりが異議申し立てを行い、1966年に裁判で憲法違反であるとの判決が下された。その後、「結婚退職制」は廃止されたがそれに伴い、企業は男性と女性の定年年齢を換える「差別定年制」を導入し、女性が弱い雇用保障におかれることを確保した。これに対し、1981年、最高裁は差別定年制を無効と判決し、雇用機会均等法にもこの内容が盛り込まれた。このように、住友セメントの事例が示すのは、これまでの日本の男女差別是正運動が主張してきたのは、八代氏の述べる「雇用保障が弱くても多様な働き方を」ではなく、「男性と同様の雇用保障を女性にも保障せよ」にある（岩佐 [2007] 124-125頁）。それゆえ、新自由主義派が主張する「働き方の多様化」を「雇用の不安定性」と直接結び付ける議論は現実的に妥当しない。

第二は、賃金形態の個別化、あるいは成果主義化をいかに把握するかという問題に関わる。八代氏は女性や非正規雇用のためには、これまでの「世帯単位賃金」を「個人単位」にし、業績主義の導入で年功賃金を打破することが必要だと主張する。八代氏の理解では、男性の正社員の賃金を下げ、全労働者が徹底的に競争環境になれば、市場メカニズムに応じて差別構造は解消する²⁴。しかし、それは言葉の本来の意味での差別構造を是正し、均等待遇を実現するものなのであろうか。さらに言えば、こうした年功賃金の成果主義化はそもそも女性労働者たちが要求してきたことなのであろうか。結論を先取りすれば、先に見た安定した「雇用保障」と同様、これまでの女性労働者たちは自らの賃金水準の低さを不当として、男性労働者と同じ水準まで引き上げることを求めてきた。それは次

に示す芝信用金庫の事例に明らかである。

同金庫では、職能資格制度が導入され、昇格は試験によるものであったため、形式上は男女平等であったが、男女賃金格差が広がっていた。男性がほとんど年功的に昇格・昇給しているのに対し、女性は試験の内容や職務の配置などで不利な状況に置かれていたため、昇格・昇給できなかつたからである。女性たちはこれを不当な差別として提訴し、2000年に男性と同様に、昇格・昇給させる判決を勝ち取った。その際、男性の賃金を下げたり、業績主義を導入したり、という賃金上げは必要なかった（岩佐 [2007] 126-127頁）。このように、過去の男女賃金格差訴訟の成果は、新自由主義派が主張する年功賃金の打破、それによる所得の再分配を主張してきたのではなく、その逆に女性の「寝た」賃金カーブを男性と同じ水準まで引き上げよと要求してきたのである。この点で、新自由主義派の第二の主張は、第一の主張と同様、現実とはまったく正反対の主張をしているのである。

このように、新自由主義派における労働市場改革の二つの方向性、①「多様な働き方の選択肢」のためには、必ずしも雇用の安定性（＝「雇用保障」）は必要としないという議論と、②労働条件格差是正のための賃金の引き下げという議論は、現実的に妥当するわけではない。新自由主義派の労働市場改革では、労働条件の低位平準化、「イコール・フィッティング化」が進んだとしても、差別的構造が解消するわけではない。要するに、男女賃金格差の是正や正規／非正規の格差是正は、年功賃金や安定的な雇用保障がいくつかの問題点を含みながらも、労働側の安定を守る基準として機能してきた事実を踏まえたうえで実行されるべきなのである。

(2) 年功賃金の性別差性と公正な人事評価— ジェンダー派の問題点

ジェンダー派の独自の主張は、年功賃金（＝家族賃金）がそもそも性別差別を不可避的に伴うと把握し、その帰結として、日本における職務給の導入を好意的に評価する点にある。その際、職務基準によってのみ同一価値労働同一賃金が成立すると把握する。こうしたジェンダー派の主張は上に見た、新自由主義派の問題点と部分的に重なる。以下、年功賃金が本来的に性別差別的であるという命題、職務給の日本への適用の是非を検討し、最後に賃金基金説の問題点について考察する。

第一は、年功賃金が本来的に性別差別性を伴うのかという問題である。ジェンダー派が問題にする日本の「家族賃金」＝電産型賃金は、出発点においては能力給部分が存在したが、その中心は「年齢別・家族構成別」の「生活保障給」であった。すなわち、年齢、家族を基準として平等な賃金であった。年功賃金の出発点は、1960年代以降の査定付きの年功賃金とは区別すべき「査定なしの万人平等の『性に中立』な賃金体系」（小越 [2006] 88頁）であったのである。さらに、年功賃金が女性を排除したというのも本質的にそれが備わっていたわけではない。すなわち、家族賃金の具体化とされる電産型賃金は、その年功的要素は男性のみに適用されるのではなく、女性に対しても適用される点に特徴があった。1) 生活保障給は男女に適用され、2) 同一世帯の者に対してもそれぞれ生活保障給は適用されるという特徴を持っていた（小越 [2006] 64頁、河西 [1999] 337頁）²⁵のである。それゆえ、「家族賃金」の具体化とされる電産型賃金がそもそも性別差別的なものではなかったわけではなく、経営側が労働側と

の対抗関係のなかで、次第に能力主義的に改変し、査定付きの年功賃金に改変したこと、そうした人事査定を用いて女性労働者に不利な結果をもたらしたことが男女賃金格差形成の要因なのである²⁶。かくして、年功賃金そのものが性別差別的であるというジェンダー派の命題は成立しない。

第二は、男女賃金格差一般を縮小する方法として職務給の日本への導入が妥当であるかという問題である。ジェンダー派が主張する「同一価値労働同一賃金」はもともと、職種別、あるいは職務別に賃金が決定されている欧米社会の中で生まれた運動である（高島 [1993] 61頁、黒田 [1995] 145頁）。欧米の賃金は、人の属性とは無関係に、仕事の種類で決定されるため、「女性職」の「値札」を公正なものにせよという運動が効力を発揮する。それゆえ、賃金が企業横断的な職種・職務を基準として決定されていない日本では、「同一価値労働」の思想の具体化も別の違ったやり方があると考えられる（黒田 [1995] 145頁）。人事査定が女性労働者の「態度」や「意欲」を不当に低く評価するのであれば、そうした査定方法がより公平化する方向性が必要であろう。ジェンダーニュートラルな人事査定への改善要求である。要するに、日本の民間企業で特徴的な、①職務への裁量的配置を見直すこと、②人事考課への介入・統制を強め、ジェンダーニュートラルな査定を求めることが格差是正の方法として考えられるのである²⁷。

第三に、新自由主義派と共通するジェンダー派の議論、すなわち、賃金の切り下げを容認する点である。すでにみたように、ジェンダー派の主張は、新自由主義派の年功賃金批判を受け入れた上で、福祉国家を展望するというロジック

クを持つ。実際、ジェンダー派はこうした「賃金基金説」を積極的に受け入れつつ、欧州型の福祉国家の実現を展望する²⁸。しかし、ジェンダー派の賃金切り下げ→福祉国家の成立というロジックは、雇用労働者の貧困化（ワーキングプア化）が見られるなかで、最低賃金の水準が先進諸国では飛びぬけて低い状況、あるいは民間企業労働者の給与所得水準がここ数年低下している現状を踏まえると、現実的ではない。賃金水準が低下している中で、「賃金基金説」を好意的にとらえることはさらなる労働条件の悪化につながるからである²⁹。

このように、ジェンダー派による年功賃金が性差別的であるとする命題と「職務給」の日本への導入の是非は、前提とされる性差別命題に疑問があるだけでなく、職務給の導入も日本的な方法がありうる。女性労働者、非正規労働者の格差是正の問題は、まず男性労働者、正規労働者の労働時間の長時間化した基軸とした働き方のモデル、およびそれらを評価する人事評価システムの見直しと同時進行でなされる必要があるだろう。そのうえで、女性労働者、非正規労働者に対しても比例原則に基づく正規労働者との賃金水準・労働条件の均等待遇が確保されることが必要である。

むすび

労働市場改革と均等待遇は、2つの方向性から進んでいる。まず現代の政策決定の主流をなす新自由主義派は、労働市場の規制緩和と年功賃金の成果主義化を主張しつつ、政策立案に影響を及ぼし、実際にも日本社会をその方向に進めている。もちろん、規制緩和や所得格差の拡大に対する国民世論の反発もありながらも、基

本的方向性は変わっていない。労働市場の新自由主義的改革による労働条件の「イコール・フィッティング」化と新たな格差の拡大である。それに対し、ジェンダー平等をめざすジェンダー派は、民間企業での男女間賃金格差、不当な人事査定に対し、公平な人事査定の要求や裁判闘争を通じて、男女平等の政策立案や社会再策研究に大きな影響を及ぼす。近年のいくつかの裁判における男女賃金格差の不当の判決は、こうしたジェンダー派の分析の影響による大きな功績である。かくして、両者は基本的な理論枠組みは異なる方向性にありながらも、しかしながら結果として、現在の日本の労働市場の格差、階層間、正規／非正規間、あるいは男女間の賃金格差を是正する上で、年功カーブのフラット化、成果主義賃金を歓迎し、労働者内部での労働条件の悪化を容認せざるをえない。「既得者」や「性差別」を解消するための年功賃金の打破である。なぜ両者は年功賃金の打破、その帰結としての労働条件の悪化を認めざるをえないのか、今後の均等待遇を考える上での課題を述べて本稿のむすびとしたい。

第一に、均等待遇を階級間分配と結び付けて考える必要性である。資本主義社会では生産手段の所有、非所有を基準として2つの階級が存在し階級間の格差を形成するが、これを賃金の面だけに限定すると、それは階層間の格差として現象する³⁰。現代日本ではこうした労資間の階級分配構造を基軸としつつ、それらが階層間の分配構造として、すなわち男女間賃金格差、正規／非正規間の格差として顕在化する。例えば、2002年からの景気拡大期では労働分配率が持続的に低下しているのに対し、企業の役員報酬等が拡大するという階級間分配の格差拡大が見られる³¹。労働者の均等待遇実現の問題は、

企業の収益に対する労働者の取り分の増大と連動して研究されなければならない。

第二に、均等待遇実現は労働力再生産の視点から再検討される必要がある。福祉国家が社会に根付く欧州諸国、とりわけ北欧諸国では、生活を充足するための費用が社会サービスを通じて支給される割合が高い。それに対し、日本では、生活費を社会的に軽減する制度、あるいは生活を下支えする無料・低額の社会サービスがきわめて少ない。社会保障制度の中核をなす社会保険制度においても、失業時の最低生活保障機能（雇用保険制度）が脆弱になっている。生活に占める賃金収入の割合がいまなお高い水準の日本では、賃金水準をどの程度に決定するかはきわめて重要である³²。労働力再生産費を企業が負担するのか、それとも社会（国家）が負担するのかの割合を再検討しつつ、労働者間での差別是正、均等待遇を実現していく方法の検討がいつそう求められる。要するに、均等待遇の問題は、最低生活保障の維持、労働力再生産の維持、これらの要素を加味した上で、より精緻に研究することが求められているのである。

参考文献

赤堀正成 [2004] 「年齢（経験年数）別横断賃率の可能性」『社会政策学会誌』第12号。
 安藤至大 [2008a] 「解雇規制の論点と理論研究」『経済セミナー』2008年9月。
 —— [2008b] 「労働政策を策定・評価する際に経済学が果たすべき役割」『日本労働研究雑誌』No.579。
 岩佐卓也 [2006] 「新自由主義批判の視座」『法律時報』78巻6号。
 —— [2007] 「格差問題を逆手にとる『労働ビッグバン』推進論」『前衛』2007年3月。
 遠藤公嗣 [2008] 「職務給と『同一価値労働同一賃金』

原則——均等処遇のために(上)(下)」『労働法律旬報』No.1684,1686。

大竹文雄 [2008] 『格差と希望 誰が損をしているか?』筑摩書房。
 —— [2009] 「正社員の雇用保障を弱め社会の二極化を防げ」『WEDGE』2009年2月。
 太田聰一・橋木俊詔 [2004] 『労働経済学入門』有斐閣。
 大橋勇雄・中村二郎 [2004] 『労働市場の経済学』有斐閣。
 小越洋之助 [2006] 『終身雇用と年功賃金の転換』ミネルヴァ書房。
 河西宏祐 [1999] 『電産型賃金の世界』早稲田大学出版部。
 木下武男 [2004] 「賃金をめぐる今日的焦点 賃金の決定基準を中心にして」『社会政策学会誌』第12号
 —— [2009] 「雇用をめぐる規制と規制緩和の対抗軸」『季刊経済理論』第46巻第2号。
 木本喜美子 [1995] 「日本型企业社会と家族の現在」基礎経済科学研究所編『日本型企业社会と家族』青木書店。
 —— [2004] 「現代日本の女性」後藤道夫編『岐路に立つ日本（日本の時代史28）』吉川弘文館。
 黒田兼一 [1995] 「男女賃金格差と人事考課」基礎経済科学研究所編『日本型企业社会と女性』青木書店。
 権丈英子 [2009] 「日本の労働者派遣には生活保障の視点がない」『エコノミスト』2009年2月10日号。
 下山房雄 [2004] 「社会政策学と賃金問題」『社会政策学会誌』第12号。
 白井邦彦 [2009] 「雇用保護法改革と雇用」『社会政策』第1巻3号。
 高島道枝 [1993] 「男女の賃金格差と『同一価値労働同一賃金』運動」『社会政策学会年報』第37集。
 中川スミ [1996] 「賃金格差と賃金水準」『賃金と社会保障』No.1176。
 —— [1999] 「経済学とジェンダー」『経済理論学会年報』第36集。

- 永田 瞬 [2009] 「非正規労働と労働者保護—均等待遇政策の検討」『季刊経済理論』第46巻2号。
- [2010] 「現代の労働賃金」松石勝彦編著『現代の経済学入門』同成社。
- 新村 聡 [2006] 「平等と不平等の経済学」『季刊経済理論』第43巻1号。
- 二宮厚美 [2006] 『ジェンダー平等の経済学』新日本出版社。
- [2009] 『新自由主義の破局と決着』新日本出版社。
- 濱口桂一郎 [2009] 「派遣法をどう改正すべきか」『世界』2009年3月。
- 藤本武・小島健司・黒川俊雄・青木宗也編著 [1966] 『賃金辞典』大月書店。
- 森田成也 [1997] 『資本主義と性差別』青木書店。
- 森ます美 [2005] 『日本の性差別賃金』有斐閣。
- 森岡孝二 [2009] 「株式資本主義と派遣切り」『経済』2009年7月。
- 八代尚弘 [1999] 『雇用改革の時代』中公新書。
- [2007] 『「健全な市場社会」への戦略』東洋経済新報社。

注

1. 日本型雇用における女性労働の低賃金については永田 [2010] 第Ⅲ節を参照。
2. 均等待遇政策の有効性については永田 [2009] で論じた。
3. 日本における均等待遇をめぐる議論は大きな広がりを見せている。直近ではEU理事会が2008年11月に派遣労働者の均等待遇を定める指令を採択したこともあり、労働者派遣法や有期雇用労働をめぐる議論はもっとも重要なテーマの一つとなっている。均等待遇を論じた最近の論文として、濱口 [2009]、権丈 [2009] 等があげられる。
4. 八代氏は小泉政権時代には規制改革・民間開放推進会議の委員をつとめ、安倍政権では経済財政諮問会議の民間議員であった。また2006年10月から2008年までは経済財政諮問会議の労働市場改革専門調査会の会長にも就任し、いまなお労働政策の立案過程に大きな影響力を持つ経済学者の一人である。
5. 応用ミクロ経済学としての労働経済学の教科書には通常「インサイダー・アウトサイダー理論」という仮説が説明されている。この「インサイダー・アウトサイダー理論」とは、実際に賃金交渉に参加するのは「既存の雇用者」である「インサイダー」だけであり、「アウトサイダー」である失業者は交渉に参加できないために、失業者の意向が無視された形で高めに賃金が決められる点に着目する仮説である（大橋・中村 [2004] 167頁、太田・橋本 [2004] 138-139頁）。八代氏の議論は、労働経済学の教科書の基本的な仮説を、日本的雇用慣行における正規労働者（＝男性）と非正規労働者（＝女性）に直接に適用したものにほかならない。なお、解雇規制の強度が失業率や非正規雇用の増大と関連しているとの研究も一部あるが、最近の研究ではこうした結果は必ずしも支持されているわけではない（白井 [2009]）。
6. 賃金基金説とは、「一定の時期、一定の社会においては、労働者に賃金として支払うために予定された基金があり、各労働者の賃金額は、この賃金総額を労働者総数で除した商である」と考える説を指し、学説史上は、T・R・マルサス、J・S・ミルなどに代表される（藤本ほか編著 [1966] 4頁）。
7. こうした見解を支持するものとして大竹 [2008] [2009] を参照。大竹氏は「既存正社員の解雇規制の強化という既得権」（大竹 [2008] 29頁）を問題視するとともに、「正社員に与えられた強すぎる解雇規制を緩和」すること「正社員と非正社員間の雇用保証の差」を「小さくすること」（大竹 [2009] 35頁）を主張される。このように、新自由主義派の議論は何も八代氏の専売特許ではなく、多くの論壇で共有

- されている。
8. ここで、ジェンダー (gender) とは歴史的・社会的に作られてきた男女間の性的差異のことであり、男女間の属性的な差異であるセックス (sex) とは区別される (森田 [1997] 17頁、二宮 [2006] 17頁)。
9. ここで「構造的再発見」と呼ぶのは、社会生活の隅々にジェンダー・バイアス (性差別) の刻印を構造的なものとして再発見することである。例えば、家族・学校・地域・職場・マスメディア・行政などにジェンダー・バイアスが構造的に組み込まれ、刻印され、広範な社会生活諸領域にビルドインされていることを描くことである。
10. これについては次の中川スミ氏の指摘が的確である。「フェミニストが言う『家族賃金』は、たんに家族が生活できる賃金という意味ではなく、男性が妻子を養うに足る賃金という意味で用いられている」(中川 [1999] 254頁)。
11. 以下の記述は、木本 [1995]、木本 [2004] の議論に依拠している。
12. ジェンダー派のこうした電産型賃金の評価については第Ⅲ節で検討する。電産型賃金について詳しくは河西 [1999]、赤堀 [2004]、小越 [2006] などを参照。
13. ここで、「コース別人事管理制度」とは、「総合職は男性なみの処遇」であるが、「一般職は事実上女性専用コースとして想定される」ものであり、「賃金も職位も頭打ち」(木本 [2004] 184頁)になるシステムを指す。
14. 森 [2005] は日本の「性差別賃金」の構造は、①性別「職掌」分離、②人事考課の性差別性、③年功賃金の性差別性から構成されると説明している(80-85頁)。以下では、森 [2005] の議論を中心に、木下 [2004] [2009]、遠藤 [2008] などの議論も念頭においてその特徴を分析する。
15. この点について、木本氏は「『家族賃金』という観念の普及が、結果として、第一に労働者家族に性別分業と男性優位の構造を定着させ、第二に、労働市場における性別職業 (職務) 分離をもたらした」(木本 [1995] 83頁) と述べる。
16. 職務価値基準に基づく職務の比較、およびそれに基づく労働条件格差の是正の思想は、「ペイ・エクイティ (pay equity)」や「コンパラブル・ワース (comparable worth)」などと呼ばれてきたが、ILO100号条約 (同一価値の労働についての男女労働者に対する同一報酬に関する条約、1951年採択) の影響もあり、近年の社会政策の領域では、同一価値労働同一賃金という概念ではほぼ統一されて使用されている。
17. 木下 [2004] は、「同一価値労働同一賃金原則」は、「仕事を賃金の決定の基準とする仕事給の世界において同じ価値労働に対して同じ賃金を支払う約束」のことを指すため、「年功賃金の世界では実現不可能である」(144頁) と、森 [2005] と同様の指摘を行っている。
18. 非正規労働者の賃金形態が職務給の一種であるとの認識を支える理由は次のように説明されている。「非正規労働者の大多数は、特定の職務を使用者側によって限定的に指定され、その代価として、一時間あたりや、一日あたりの賃金額を支払われるが、その額は、使用者によって一方的に決められるか、市場相場を参照して決められるからである」(遠藤 [2008](上)63頁)。「非正規労働者の増加は、それを賃金形態でいいかえると、職務価値給の一つである時間単位給の増加である」(同上)。
19. 例えば、遠藤公嗣氏は「この時期 [1990年代中ごろ以降-引用者]、賃金形態についての使用者側の考え方が変化し、職能給は企業経営に不適当となったと判断するようになり、かわって最近では、職務給に近づく『役割給』への賃金形態の変革を、使用者側は模索し、実行するようになった」(遠藤 [2008])

- (上) 62頁、傍点は引用者)と現状を整理したうえで、「最近10年間の日本の民間企業」の動向は「職務価値給に移行する方向」「とりわけでも範囲レート職務給に近づく方向」(同上、62頁)にあると把握される。
20. 第I節で検討した八代 [1999] [2007]、大竹 [2008] [2009] などが代表的であるが、これらの「既得権」批判は、それが政府の施策の失敗を覆い隠す役割を果たしていると思われる。また、「公務員バッシング」問題などにたやすく応用することが可能である。
21. 同様の指摘は森 [2005] 84頁にも見られる。
22. 近年の社会政策の研究者の間においてもこうした把握はおおむね共通した理解になりつつある。たとえば、遠藤公嗣氏は「賃金における労働者の均等処遇は、職務を基準としてのみ賃金が支払われるとき、関係する労働者の間で達成される。本論文の言葉でいえば、職務基準賃金であるときのみ、均等処遇は達成される」(遠藤 [2008] (下) 28頁)との主張がされている。
23. 木下 [2009] は、縦軸に「ジョブと年功」、横軸に「規制緩和と規制強化」という基軸を据えた「規制と規制緩和のマトリックス」という表を用いてこうした状況を描写している。この「マトリックス」では、本稿の言葉で言う「新自由主義派」が第2象限(ジョブ+規制緩和)の「ジョブ型競争社会派」に、同じく「ジェンダー派」が第1象限(ジョブ+規制強化)の「福祉国家」派に分類されている(41頁)。
24. 実際、八代氏は経済財政諮問会議の労働市場改革専門調査会の会長に就任した直後、あるシンポジウムで「正社員と非正社員の格差は正のために正社員の待遇を非正社員の水準に合わせる」(『毎日新聞』2006年12月18日付)必要性を論じている。賃金の個別化による賃金下落の露骨な表明である。
25. ただし、電産型賃金は1945年ごろから、「定期昇給制度が導入」され、「最低生活保障を含んだ査定賃金」に変貌し、やがて、「資本による能力主義管理」の下で「能力主義と勤続重視の賃金」に変貌した(小越 [2006] 88-89頁)。
26. この点は新自由主義派に対する2点目の批判とも重なる。岩佐 [2006] は、規範的意義を持つ年功賃金は維持されるべきであり、逆に年功賃金が解体してしまえば、男女賃金格差は正の武器としての意義が喪失してしまうことを指摘している(67-68頁)。
27. 小越 [2006] は黒田兼一氏の議論を紹介しつつ、①人を基準とした考課項目を開示すること、②考課結果の正確な情報を本人・労働組合に開示すること、③人事考課に不満な場合の救済機関を設置することなどを求めている(86頁)。
28. ジェンダー派が「賃金基金説」に陥るとの批判は下山 [2004] 83頁を参照。
29. 新自由主義派やジェンダー派が主張する職務給の導入は、それによって失われる平等性が存在する点にも十分留意する必要があると思われる。例えば、K・マルクスは『ゴータ綱領批判』のなかで「自由の平等」原則を論じ、「一つの基準に基づく平等が他の基準に基づく不平等を拡大しかねないこと」を明確化した。A・センもまた『不平等の再検討』のなかで「焦点変数」という概念を用いて、何を基準にして平等をつくるのかに着目している(新村 [2006])。こうした観点から「同一価値労働同一賃金」の原則をみれば、それは同じ労働(職務)をした人に対して、同量の給付が支払われるべきだという平等思想にたつが、この基準では能力に基づく格差(能力主義)、世帯の数に基づく格差などが排除される。格差は正を行いつつ、能力主義を排除する賃金システムのあり方は今後の検討課題としたい。
30. 例えば、正規労働者、非正規労働者の賃金格差、男性労働者と女性労働者の賃金格差は、賃金面に限定した階層間の格差に属する。現代日本経済も資本主義経済である以上、こうした一般的特徴を持つことは免れない。

31. 例えば、上場企業の経常利益は、2008年3月まで5年連続で過去最高を更新した。『法人企業統計』によれば、2006年度の経常利益総額は54・4兆円で、10年前の96年度のおよそ倍に達している。これに対して、2006年度の給与総額は、96年度のそれよりも6%下回っている（『日本経済新聞』2008年1月27日付）。こうした階級間分配と階層間分配の区別の必要性については二宮 [2009] を参照。
32. 現在、議論がなされているベーシックインカム構想もまた、その給付水準をどのレベルにおくのかによって、その効果も異なるだろう。例えば、一切の社会サービスを廃止するかわりに、現行の日本の最低賃金にも満たない水準のみが国民一般に支払われるとすれば、全体として生活水準が低下する可能性もある。