

●識者や専門家としてメディアで紹介され、それによって**一定の市民権を得ている人物の発言より、ネットで喧かされている市井の声の方が、実は正鵠を射ている**—というケースが屢々あります。例えば、「女性活躍推進」等と云うお題目に踊らされる女性は少なく、むしろ「こんな環境下で、私達にもっと働けというのか！」「**課長や部長に昇進したからと云って、年上のオジサン社員からは相変わらずの**チャン扱いだし、下手をするとそっぽを向かれ、指示命令など無視されるのがオチ。政治家達の自己満足に付き合っただけでなんかいられない！**」という、至極真っ当な反応が見られる様に、為政者が適当にあしらい操れると思っている程、民衆は愚かではないのです。●「同一…」についても、同じ事が言えるのではないのでしょうか。新聞は総じて「要は同じ仕事なら同じ賃金が当然なのだから、正社員と非正規社員間に不合理な格差があってはならず、若しあるのならそれを是正する必要がある。同一…とは、格差是正措置そのものであり、年齢・性別・学歴等に関らず、多様化する社会を活性化するツールに他ならない」「他方、日本の賃金体系は、主として経験によって社員個人に蓄積され、場面によって発揮される能力(職能)を評価し、その評価により賃金が支払われる職能給制度が基本。同一…つまり、**同じ仕事なら同じ賃金、という仕組みを機能させるには、欧米で普及している職務給への仕切り直しが必要不可欠だ**」とする論調で一致している様に見受けられます。●これに対するネット住民の声は「キレイゴト過ぎる。**格差是正を裏から見れば、正社員減らしと賃下げではないか**」「それならなぜ、派遣社員を一生派遣のまま扱えるように法を改悪したのか」「職務給？職務内容(整備士)が変わらない限り、**経験値が上がっても給料は頭打ち**ってことか。会社が決める職務難易度が低ければ、家族が増えようが家を建てようが、ずっと低い給料のまま—なんて、納得できるわけがない」等々、様々ながら、何れも当局側のホンネを見透かした、核心を突く鋭い指摘が為されています。●ネットの声をもう少し補足するとすれば「同一労働同一賃金」と云うのは、一般受けし易い表向きのカモフラージュであり、その実「**同一価値労働同一賃金**」が隠された本質ではなかろうかと考えています。この両者は、全く以て「似て非なるもの」とされているのですが、では一体何が違うのか？同一価値とは何か？誰にとっての価値を云うのか？同じ仕事とはどんな括りなのか？同一職種でも企業ベースなのか、地域ベースなのか、産業ベースなのか、産業横断ベースなのか、国家ベースなのか、国際基準なのか？—次々に疑問が沸いてきます。●これらの疑問を一つずつ紐解いてゆくと、幾つかの矛盾点が見えてきます。先ず**同一価値労働**ですが、これは使用者から見て、別々の仕事を行う別々の労働者であっても、同じ付加価値(生産活動の中で投入した原材料費や外注費等の外部調達費用を差引いた後に残る、新たに獲得した価値で、賃借料や税金、減価償却費、人件費、利益等を合算したものに相当する)を生みだしていると評価できる労働を指し、**個別企業ベースの話**である上、**同じ仕事だから同じ処遇と云う定義とは、全く別物**なのです。又、欧米の職務給は、社会的公準と云われる産業ベースでスタンダード化された基準に従い、会社が異なろうと整備士は整備士として同じ処遇が受けられる仕組みになっています。●マスコミが大々的に取り上げる「同一…」には、この様に、**モノサシが異なる話が混在している**上、何故欧米では職務給が普及しているのかという基本認識(階級社会がなお、厳然と残っているという事実認識)さえ、足りていないのではないかと思える節があります。正にそれが、為政者の発言を鵜呑みにできない—と考える理由なのです。

