

目次

はじめに

一 GHQの影響

- 1 労働課による指導
- 2 デレヴィヤンコ勸告とGHQ反論

二 国際的背景からの影響

- 1 「国籍による差別的取扱の禁止」原則の誕生
- 2 「同一価値労働同一賃金」原則の流産
 - (1) 「同一価値労働同一賃金」原則をめぐる議論
 - (2) 議論の国際的背景
 - (3) 戦後日本女性労働の分岐点

労働基準法の国際的背景

遠藤 公 嗣

(明治大学教授)

はじめに

労働基準法の立法過程は、GHQ(連合国軍最高司令官総司令部)の存在をはじめとして、どのような国際的背景をもっていたのか。この論点について、第一に、立法過程に対するGHQの影響を概観したい。この考察は既成の研究成果に依拠する。ついで第二に、とくに第三条と第四条の立法過程に注目して、GHQをこえた広い意味での国際的背景からの影響を考察したい。この考察は本稿が初めてであろう。

本論にはいる前に、労働基準法の立法過程の研究が立ち遅れたことと、その理由を指摘しておこう。

一九七〇年代前半にすでに、占領期の労働改革を研究するのに必要な日米の政策文書が資料として利用可能となっていた。政策文書には、労働基準法のそれも含まれる。GHQ文書の公開、松岡三郎文書・松本岩吉文書が存在などである。ところが早期の研究成果は、労使関係政策の分野に偏重していた(たとえば、竹前栄治、一九八二、遠藤公嗣、一九八九)。そして、労働基準法の研究は一九九〇年代後半によりやく本格化し、成果をみるようになった

(渡辺章編集代表『日本立法資料全集・労働基準法』)。その研究は立ち遅れたといつてよい。

立ち遅れた最大の理由は、労働研究におけるパラダイムのあり方であろう。一九六〇―八〇年ころの労働研究は、「労使関係論」パラダイムが有力であった¹⁾。その時代の最中に、日米両国における占領期の政策文書は研究資料として利用可能となった。そのため労働研究者は、「労使関係」に関連する研究テーマと政策文書に研究を集らせ、労働基準法のそれらに関心を寄せなかったといつてよい。そして、「労使関係論」パラダイムが色あせた一九九〇年代となり、労働研究者の中では相対的に独自性の強い労働法学者によって、労働基準法の研究は本格化したのである。

(1) 「労使関係論」パラダイムについては、遠藤公嗣(一九九九、八一―四頁)を参照のこと。

一 GHQの影響

1 労働課による指導

労働改革を所管したGHQ内の部署は、経済科学局に属する労働課であった。改革の立法政策においても、一般的には、労働課は日本側を強力に指導したといつてよいが、労働基準法の立法に対する指導は、他の労使関係諸法に対するそれと比較するならば、大きな特徴がある。それは、GHQ側が労働基準法の英文原案を作成せず、したがって日本側にそれを手交しなかったことであり、そのため、日本側で作成した原案をベースとする検討が、日本側でも、日本側と労働課との折衝でも進み、議会提出案となったことである。

占領初期における労働三法の立法過程を顧みよう。旧労働組合法と労働関係調整法については、遠藤公嗣(一九八九)による。

旧労働組合法(一九四五年一〇―十二月)

日本側で原案が作成され、日本側で主として検討が進められ、議会提出案となった。カルピンスキー初代労働課長は部分的な訂正を指示したが、指示は消極的なし日本側案に容認的であった。

カルピンスキーが消極的なし容認的であった理由は、究極的には、日本がポツダム宣言を早期に受諾し、早期に降伏したことであろう。早期降伏のため、第一に、労働改革についての米国民政府の正式基本政策は未確定なままであった。しかもポツダム宣言は、通例の直接軍政でなく間接統治という新たな占領形態を急に想定することになった。日本降伏の前、カルピンスキーは直接軍政下における争議行為の全面禁止を想定していたから、彼もまた労働組合法を十分考慮していなかった。第二に、労働課スタッフが充足されず、主要な課員は彼とコスタンチーノの二人だけと思われ、労働組合法に手が回らねる人手不足であった。そのためにカルピンスキーは、労働諮問委員会を早期にGHQに派遣し労働改革具体案を作成させることを、米国民政府に要請したのである。

労働関係調整法(一九四六年―九月)

日本側で原案が作成されたが、コーエン第二代労働課長がそれを否定して、英文原案を日本側に手交した。手交された英文原案をもとに日本側は再原案を作成し、それが検討され、議会提出案となった。検討中も、労働課の指導はきわめて積極的であった。

労働課が積極的であった理由は、旧労働組合法における理由の裏返しと思われる。すなわち第一に、四五年二月末に米国政府の正式基本政策（SWNCC九二／一）が確定した。しかもコーエンは、正式基本政策の事実上の原案起草者であり「自分の書いた文書が自分への命令となっている」状況にあつて、改革意欲が強かったのである。第二に、労働課スタッフの充足が進むとともに、労働諮問委員会委員一二名も日本滞在中であった。そもそも、英文原案の起草者はコーエンと労働諮問委員会委員四名だったのである。

労働基準法（四六年四月―四七年三月）

日本側で原案が作成され、日本側で主として検討が進められ、議会提出案となった。日本側の原案と検討状況を労働課はよく知っていたが、しかし、労働課の指導は消極的であった。労働課指導の消極さを象徴する一事例は、日本側の初期原案から存在した生理休暇の規定が、米国を含む主要先進工業国に例がないことを知りつつも、労働課は修正を指導しなかったことである。

しかし注意すべきことは、この時期は、労働関係調整法の立法時期にまして、労働課の政策指導能力が高まった時期であつたことである。労働諮問委員会最終報告書は四六年七月末に提出された。労働課スタッフの充足は続き、たとえば、労働基準法案の検討を担当したスタンダーは四六年九月頃に労働課に着任したと思われる。したがって、労働課はパロドックス的であつて、能力としては政策指導するに十分であつたのに、実際の政策指導は消極的であつた。

このパロドックスの理由をどう考えたらよいのか。推測される理由は、労働基準法の性格自体にあるだろう。す

なわち労働基準法は、労働過程における実質的な労働条件を規制する法であつて、それゆえ、より詳細な日本の実情を立法で配慮する必要がある。したがって、外部からの指導は消極的とならざるをえなかった。これと対照的なのは労働関係調整法であろう。労働関係調整法は、労働市場における形式的な集団的取引枠組を規制する法であつて、外部からの指導による導入がより容易である。その上、集団的取引の実態の乏しかった日本では、日本の実情に配慮する必要性が低かつたのである。

労働基準法の後主要な労使関係諸法の立法過程は、いわゆる占領政策の転換に関係するけれども、右記の一証拠ともなろう。すなわち、国家公務員法（四七年六月―八月）と改正国家公務員法（四八年―七月）、公共企業体労働関係調整法（四八年九月―十一月）、改正労働組合法（四九年―四月）の立法過程を想起すると、それらの全部で、GHQ側が英文原案を作成して日本側に手交し、それが検討されて国会提出案となつたのである。もつとも、労働課が英文原案を作成したのは改正労働組合法のみであり、国家公務員法は民政局の公務員課が、公共企業体労働関係調整法は法務局の所屬員が、それぞれ作成した。

ところで、憲法のいわゆる総司令部案（四六年二月―三日）の労働部分は、二月上旬に民政局内に設置された人権小委員会で秘密裏に検討され作成された（高柳賢三・大友一郎・田中英夫、一九七二）。GHQ内での憲法草案作成に対する労働課の関係は知られていない。法体系では憲法の下位に労働法があるが、実際の立法がその論理と順序でなされたわけではない。

2 デレヴィヤンコ勸告とGHQ反論

労働基準法の立法過程でよく知られた事件は、一九四六年のいわゆるデレヴィヤンコ事件であつた。七月一〇

日、対日理事会ソ連代表のデレヴィヤンコが労働基準法の内容たるべき一七項目の勧告（他に五項目の勧告もあった）を記者会見で発表し、それが大々的に新聞報道された。七月一五日、GHQが反論を発表して、一七項目全部が労働基準法または現行法令に含まれると指摘したのである。

デレヴィヤンコ事件は、立法過程の特徴を二つの点で示したと理解できる。

第一は、先述したように、日本側で原案が作成され、日本側で主として検討が進められ、労働課の指導は消極的であったことである。デレヴィヤンコ勧告の直後、労働諮問委員会スタンチフィールド委員長は、日本側が作成し検討中の原案をGHQに提出させた。そして、それを引用して、GHQとしての反論を作成し発表した。日本側の作成した原案をGHQが公認したかのように発表したのである。このことは、いわば、立法過程における日本側の実質的主導を公認したに等しい。

第二は、戦後の国際冷戦が、日本国内における労働立法過程に明白に影響した最初の事例であったことである。デレヴィヤンコ事件は米ソ対立そのものであった。旧労働組合法と労働関係調整法の立法過程では、国際冷戦の影響はみられなかったといってよい。そして、改正国家公務員法以後の立法過程では、国際冷戦の影響は明白であった。

ここで、国際冷戦の影響について、改正国家公務員法以後の事例を顧みておこう（遠藤公嗣、一九八九）。これらの事情は、当時の日本側に秘匿すべき最高秘密であったから、後年の米国公文書の公開によって初めて明らかになった事情である。

一九四八年七月のいわゆるマッカーサー書簡に対し、米政府は強い批判をマッカーサーに伝えた。批判の最大の理由は、国際冷戦への配慮であった。すなわち、極東委員会内では、ソ連が書簡を激しく批判したが、労働党政

権下の英連邦諸国（イギリス、ニュージーランド、オーストラリア）が批判に同調する気配を示し、米国は拒否権行使という外交上の失態に追い込まれる可能性があったのである。英連邦諸国による批判は、公務員と民間労働者の団体交渉権・争議権をともに区別しないイギリス的労働関係観によると考えられる。批判を伝えられたマッカーサーは米政府を逆に非難したから、米政府はますます苦境に立たされた。しかし結局、一方では、改正国家公務員法案に小修正を施すことでマッカーサーと米政府の間に妥協が成立し、他方では、英連邦諸国の説得に米国は成功し、四九年一月に、マッカーサー書簡を撤回させるという決議案（ソ連提案）は極東委員会で否決された。

その直後の四九年二月に、日本では労働組合法の改正案が発表された。日本政府の労働省試案とよばれたが、その内容は、GHQ労働課が一月に日本側に手交した英文原案を基調とした案であり、交渉単位制などアメリカ的な規定の導入を意図した。

三月の極東委員会で、ソ連は批判を再開し、マッカーサー書簡から労働省試案までの労働政策を極東委員会一六原則違反とする決議案を提出した。英連邦諸国は同調の気配を再び、より明確にみせ、しかもマッカーサー書簡にさかのぼって対米批判を再開しようとした。三月一六日、オーストラリアは、国家公務員に争議権を回復すべきであるとする決議案を独自に提出した。

三月二八日に、日本では、GHQ労働課が新たな英文原案を日本側に手交した。その内容は、交渉単位制などを削除してアメリカ色を薄めていた。それを基調とした案が国会提出案となった。三月二八日の手交案は、イギリス的労働関係観から問題視される規定の削除を意味しており、極東委員会内で英連邦諸国に対米批判をさせないための配慮と考えられる。これはGHQ労働課の杞憂ではなかった。四月、オーストラリア決議案は極東委員会内小委員会会で可決されたし、オーストラリアはGHQ労働課に書簡を送り、三月二八日手交案ですらアメリカ的すぎると

批判したからである。

二 国際的背景からの影響

1 「国籍による差別的取扱の禁止」原則の誕生

労働基準法第三条は、均等待遇原則の一つとして、国籍による労働者の差別的取扱を禁止する。その理由について、「寺本・解説」(一六〇頁)は「国籍を加へたのは国際労働会議に於ても……」と説明をはじめたので、これにしたがえば、一九一九年以来の国際労働会議による諸勧告の採用が主要な理由となろう。たしかに、それは一つの理由ではあった。しかし、立法過程をみると、当時の日本の国際的背景からの直接の影響が、より主要な理由であったように推測できる。私の推測を述べれば、それは戦時日本に強制連行された朝鮮人中国人労働者の差別的処遇を念頭において発案されたのであり、しかも日本側による独自の発案も影響したらしいのである。なぜならば、つぎのような経緯があったからである。

一九四五年一〇月三十一日、旧労働組合法の要綱案を審議した第二回委員会の席上、重要な法解釈を決定した議論が行われた。議事録(労働省編、一九五一、七二二頁)によれば、篠原三千郎委員が朝鮮人中国人など外国人労働者の労働組合加入資格を問い、議論を主導した末弘巖太郎委員が「これは今回考えませぬでしたが、私の知って居る限り国籍なんか問わない」と応じたのである。篠原の念頭にあったのは、一〇月に北海道で活発化した連行朝鮮人の労働組合結成であったろう。ともあれ、この議論によって、労働組合員となる資格に国籍制限がないという労働組合法解釈が定まった。十一月一六―一七日、カルピンスキー労働課長などGHQ側に法案内容がはじめて報告さ

れた。

一月二八日、GHQは覚書「職業政策に関する件」を日本政府に発し、「一、日本政府は労働者に対し官業と民業とを問わず、其賃金、労働時間、労働条件に関し国籍、宗教、社会的地位により差別をなし又はこれを許容することなきやう確実に措置すべし。二、朝鮮人、台湾人及び支那人にして本国帰還を欲せず日本に留まることを望みし者には就業に関し日本人と比較して同等の権利、特権、機会を保証すべし。(三) 以下は省略 遠藤」⁽²⁾と述べた。連行された朝鮮人労働者などを念頭におくことは明白である。これを受けて、四六年一月一〇日、厚生省令第二号は同内容を通達した。⁽³⁾

覚書「職業政策に関する件」はGHQ労働課の所管事項であるが、それが立案された経緯や事情を示すGHQ文書は知られていない。しかし、私の推測では、労働課が積極的に立案したものでないように思われる。そもそも労働課は、四六年一〇―十二月は、カルピンスキーについて前述したような状況下にあったことを想起すべきであろう。さらに厚生省(一九四六)によれば、この時期に出された労働関連のGHQ指示は、日本側に報告を求めるものを別とすれば、単位産報を解散させる指示とこの覚書の二指示のみであるが、遠藤公嗣(一九八九、六二―六五頁)が指摘したように、単位産報解散の指示が労働課の積極的な立案かどうかには疑問が多い。では、この覚書はどのようなか。労働課は朝鮮人労働者などの戦時における差別的処遇をもちろん知っていたが、その是正を戦後にGHQから明確に指示するに至ったのは、労働組合員となる資格に国籍制限がないという日本側での法解釈を一一月一六―一七日に日本側から報告されたため、いわば慌てて、政策上の主導権がGHQにあることを明示するため、労働課はこの覚書を出したのではなからうか。大胆な推測であるけれども、それを否定する資料も存在しない。

四六年二月一日印刷と奥付にある高橋庸弥『労働組合法の解説』（一九四六、一三頁）は、組合員資格について「国籍の如何に依る差別扱は、今日到底認むべからざることは多言を要しない」と明記した。高橋庸弥は厚生省勞政局長であり、高橋庸弥（一九四六）はもつとも普及すべき解説書のはず（三万五千部印刷されたと思われる）であつて、当時の勞政局が「国籍」についての解釈を重視していたことがわかる。

四六年四月二四日付けの労働基準法第二次案（立法資料五一卷一八八頁）に、初めて、国籍による差別取扱を禁止する条文案が挿入された。以後、この条文案の基本は維持され、議會提出案の、そして制定法の第三条となつた。

翌四七年三月、労働基準法案の「解説・質疑応答」が勞政局労働保護課によって作成された。その第三条の制定理由についての記述（立法資料五三卷一三〇頁）は、理由の重要順に記述されたかのようであり、私の大胆な推測をよく支持している。すなわち、「解説」の冒頭は「戦時中に行はれた中国人労働者、台湾省民労働者、朝鮮人労働者に対する差別的取扱は、再建日本の労働立法に当たっては特に反省せらるべく……」と理由を述べた。つづいて、項をあらためた「質疑応答」では、理由を付加して「国際労働會議でも……」と述べ、また「昭和二十年十一月二十八日附の連合軍總司令部覚書に依つて……」と述べたのである。

全体としては、「寺本・解説」の記述は「解説・質疑応答」の記述によく似ており、前者は後者をもとに執筆されたと思われる。ところが、第三条の制定理由三点については、「寺本・解説」（二六〇頁）は第一理由と第二理由の記述順序を入れ替え、第一に「国際労働會議……」を指摘し、第二に「戦時中に行はれた……」を指摘した。入れ替えの理由は明らかでない。しかし、その結果として「国際労働會議……」が主要な理由であるよう認識されることとなった。

付言すれば、労働組合法と労働基準法の立法時に、労働法における「国籍による差別取扱の禁止」原則が確立したことは、戦後日本社会に有意味であった。この原則において、労働法は他法（たとえば社会保険法）と際違った違いをみせたからである。すなわち、日本が国際人権規約へ加入（一九七九年）し難民条約を批准（一九八二年）するまでの三〇余年間、労働法は国籍無差別を原則としたにもかかわらず、他法は国籍差別を原則としたのである（田中宏、一九九一、一四七―一五二頁）。

2 「同一価値労働同一賃金」原則の流産

労働基準法立法過程の一時期、今日の女性労働研究の視点からは「超先進的」な規定案が登場したことがあった。すなわち、四六年七、八月の第五、六次案の第四条の見出しは「同一価値労働同一賃金の原則」であり、本文は「使用者は同一価値労働に対しては男女同額の賃金を支払わなければならない」であったのである（立法資料五卷二三八、二七七頁）。しかし、公聴会をへた一〇月の第七次案以降は、現行条文に修正され、それが制定法となった。「同一価値労働同一賃金」原則案の登場とその修正、これらに関連して行われた議論、それらを顧みると、第一に、「同一価値労働同一賃金」をめぐる二〇世紀初からの国際的な議論がほぼすべてそれらに反映していることがわかり、第二に、戦後日本における女性労働のあり方について、一九四六年後半が分岐点であったことがわかる。

（一）「同一価値労働同一賃金」原則をめぐる議論

八月七日の第二回審議委員会で、「同一価値労働同一賃金」原則の立案理由を末弘巖太郎は説明して、「国際労働

条約にかふいふことがあるので、此処にも載せた」と述べた（立法資料五二巻五〇九頁）。「国際労働条約」とは、ベルサイユ条約（一九一九）四二七条七項（ないしは、その後のILO憲章）“The principle that men and women should receive equal remuneration for work of equal value.”のことであろう。規定は「輸入」であつて「同一価値労働同一賃金」の意味を深く考察した結果ではなかった。

これにつづく末弘の説明はつぎのようであつて、三つの点で留意されるべきである。すなわち末弘は、児童労働の差別的低賃金に言及して、「年令のことも入れたらどうかといふ議論もありましたけれども……年令についてかういふ同じやうな原則を置きますと、年効でもってだん／＼に賃金が増えて行くといふやうな日本の現在の習慣と著しく反して、實際上困りはしないかといふやうな議論がありまして、結局国際労働条約にあります程度……に致しました」と述べた。

留意の第一は、年齢差別の禁止が議論対象となつたことである。四六年八月の日本では、これは立法規制の対象として議論するに十分な問題と意識されていたのである。留意の第二は、「同一価値労働同一賃金」原則が年齢差別を禁止しないと、末弘に理解されていたことである。しかし、この原則は年齢差別禁止を含意すると考えるべきであろう。留意の第三は、それに関連して、年功賃金という「日本の現在の習慣」とこの原則との関係に注意が喚起されたことである。しかし、右のように、年齢差別禁止がこの原則に含意されるから、「日本の現在の習慣」はこの原則とすでに矛盾している。

同日の議論で重要なのは、竹中藤右衛門と吉武恵市労政局長の間問答と、西尾末広の問題提起であろう。竹中は、出来高や労働能力が男女間で異なる場合の原則の適用を問ひ、吉武は、それらに差があれば賃金に差があるのは当然と答えた（立法資料五二巻五一八―五一九頁）。いわば、この原則が何を意味するかが問われたのであり、問

自体が重要であつたのはもちろん、出来高賃金が例とされたことは、後述する国際的背景から興味深い。

西尾の問題提起は末弘の説明に触発されたのかもしれない。つぎのとおりである（立法資料五二巻五一八―五一九頁）。「……いはゆる生活賃金といふもの、労働の価値によつて賃金を払ふといふよりは、その労働者の家族が多ければ、その家族に手当てを与へる、いはゆる生活賃金、生活をし得る程度の賃金を与へるといふ考へ方と、男女同一価値労働に対する同一賃金といふ觀念とは矛盾がある。この問題をもつと整理しなければいかんぢやないかと思ふのですが、その点についてどうでせうか。」年功賃金が「生活賃金」と言い換えられたが、四六年八月の時点では、それは妥当であつた。すなわち賃金総額中、諸手当部分はインフレ対処のために大幅増額されており、戦前の年功賃金部分は比重を低下させていたから、「日本の現在の習慣」としては「生活賃金」と呼ぶ方がふさわしかったのである。さらに「生活賃金」が家族の扶養という考へ方に立つことを説明したから、それが「同一価値労働同一賃金」原則と矛盾することも鮮明となつた。西尾はまことに「慧眼」であつたといつてよい。

九月に一日間の公聴会がもたれた。労働組合関係者（関東金属、進駐軍、医療、医療団清瀬病院）によつて、年齢差別の禁止を追加せよという要望がくり返し述べられた（立法資料五二巻五六六、五八〇、五八八、五九一頁）。年齢差別の禁止が重要な立法規制対象であつたことが、くり返し確認されたのである。

九月一六日の公聴会で、今一つの重要な意見がつぎのとおり述べられた（立法資料五二巻五九五頁）。「GHQ（労働課）上野……第四条削除せよ。国連四二七条、英シドニーウエップ女史 濠州ビクトリアの裁縫業、裁判所拒否 男は一生の仕事とし、妻子を養ふ。賃金は生活費を基準とすべきだ。」これを述べた上野は、通訳などを担当した日系GHQスタッフと思われ、日本側を政策指導する重要スタッフではなかつた。また、上野が公聴会へ出席した経緯は不明である。しかし、上野の意見は驚異的ですらある。「同一価値労働同一賃金」原

則の国際的背景を不正確ながら上野が理解していたことを示すからである。当時、日本側の誰もそれを理解していなかったであろう。

公聴会後、第四条は現行条文に修正され、議会提出案となった。現行第四条は年齢差別を禁止しない。それを禁止する「同一価値労働同一賃金」原則から禁止しない現行第四条へと修正したのであるから、両者が異なることを修正者は正確に理解していたといつてよい。修正の経緯は明らかでないが、修正に影響した者は、少なくとも西尾末広と上野であったろう。

最後に、衆議院審議の質疑応答にも注意しておこう。石田一松議員は河合良成厚生大臣に対し、第四条が「同一価値労働同一賃金」原則であるかどうかの疑問に関連して「現にアメリカにおいて実施されつゝある、職階制度による同一責任同一賃金の制度を採用なさる御意志はあるかないか」と質問した。河合は「……至極御同感であります。……やはり価値を土台として、それで賃金をきめていくという制度に、漸次向いつゝあるというふうに考えております」と答弁したのである（立法資料五四巻六二一、六二四頁）。職階（position classification）とは公務員における職務分類（job classification）のことであり、職務分析、職務評価によって職務をグループ化することである。この制度と「同一価値労働同一賃金」原則との関係に注意が向けられたのである。もともと石田も河合も、質疑応答の意味を十分に自覚していたとは思われないけれども。

（2）議論の国際的背景

右記した議論の国際的背景について、不十分ながらも、その概略を描こう。⁽⁶⁾

ベルサイユ条約第四二七条第七項となった「同一価値労働同一賃金」原則を提案したのは、おそらくイギリス政府であろう。

第一次世界大戦末期のイギリスでは、いわゆるダイリュージョンに関連し、女性を含む新規参入労働者と旧来熟練労働者の間の「同一賃金」問題が大きくなっていた。大蔵省協定などによる政府の約束は「同一労働同一賃金（equal pay for equal work）」であったが、実際は守られないことが多かったのである。政府は出来高賃金（piece rate）のみに適用されるところの解釈をとり、これに対して、労働組合は同一時間賃率（equal time rates）への適用も主張した。一九一八年設置のアトキン委員会は、問題の調査報告を重要な任務とした。報告書は一九一九年に提出された。

委員会多数派報告書は「同一労働同一賃金」を equal pay for equal value と理解し、それが意味するのは狭く、実際は出来高賃金の場合のみ適用されると理解して、政府に違約はなかったとした。微妙な意味合いをもたされた言葉の類似性から、ベルサイユ条約第四二七条第七項は、イギリス政府ないし多数派報告書の立場を反映するとみられる。

委員会少数派報告書はベアトリス・ウェブが執筆した。彼女は、定義の曖昧さのため使用者が容易に侵害できることを理由に、「同一労働同一賃金」を否定した。そして、同じ批判がベルサイユ条約第四二七条第七項の equal remuneration for work of equal value にもあてはまることを報告書に特記した。報告書はベルサイユ条約締結後に提出されたから、この特記が可能であったのである。彼女の少数派報告書はフェビアン協会小冊子となつて流布した（Webb, 1919）。なお、彼女の提唱する賃金は、労働組合規制や習慣による職業賃率ないし標準賃率（occupational or standard rates）であつて、親女性労働者のかどうかはともかく、親労働組合的であつた。

GHQ上野の意見は、ベアトリスによる第四二七条第七項の批判を知っていたが、不正確に理解していたことに

よるであろう。これを前提すると、「男は一生の仕事とし、妻子を養ふ。賃金は生活費を基準とすべきだ」との上野の主張は、一九世紀末からイギリスで主張された「家族賃金」観に依拠すると考えるべきであろう。「家族賃金」観とは、労働者である夫が稼いだ賃金で妻など家族を扶養できることが望ましいとの考え方であるが、実際には労働者の少数のみでそれが可能であった。上野の意見は、ベアトリス批判の正確な理解と「家族賃金」観を結合させたものであろうが、それはまた、本質的に、西尾の問題提起に通じている。なお、ベアトリスの少数派報告書は「家族扶養義務による賃金決定原則」（「家族賃金」観といってもよいであろう）を明白に否定していた。

さて、ベアトリスが「同一労働同一賃金」定義の曖昧さを批判したことは、歴史的制約を免れていない面がある。現在から顧みれば、職務分析・職務評価の概念と手法の発達によって、定義のある部分は明確化されると考えられる。そして、職務分析・職務評価の概念と手法は、ベアトリスの批判時に未発達であったけれども、両大戦間から第二次世界大戦直後にかけて米国で発達した。一九五〇年前後の日本における公務員職階制度の導入は、その発現の一つであった。そして一九六〇年代以降の西欧先進工業国では、それは「異種労働における同一価値」原則への、すなわち現在の意味における「同一価値労働同一賃金 (comparable worth)」原則の発達への、途を開いたのである。

こうした国際的背景は、興味深くも、すべてが労働基準法の立法過程に反映しているといつてよい。すなわち「国際労働条約」「生活賃金」「英シドニーウエップ女史」「職階制度」である。

(3) 戦後日本女性労働の分岐点

一九四六年七、八月における労働基準法第五、六次案の「同一価値労働同一賃金」原則を文字どおり理解する

と、性別職域分離による間接差別は禁止されよう。また年齢差別の禁止もくり返し提案された。もちろん「同一価値労働同一賃金」の意味は深く考察されなかったし、そのイギリス起源の意味は、むしろ退歩的な意味ですらあったらしい。また、年齢差別禁止も児童労働を想定したらしい。これら規定の「意図」は、現代日本女性の主要な雇用差別形態としての、性別職域分離による間接差別と年齢差別を禁止することではなかった。「超先進的」と形容するゆえんである。

しかし、どのような「意図」の規定であれ、制定法となれば、それは「意図」と無関係に一人歩きをした可能性がある。すなわち、もし「同一価値労働同一賃金」原則や年齢差別禁止が制定法となっていたならば、それらは今日の状況下で、現代日本女性の雇用差別を強力に禁止したかもしれないのである。もちろん、これは「歴史における仮定」である。しかし、類似例の実在は留意すべきであろう。すなわち、一九六四年の米国において公民権法第七編に男女差別禁止規定が偶然的に追加されたが、その意図しなかった結果として、それは現代米国女性労働へ巨大な影響を与えた。この事態と類似のことが戦後日本でも起こる可能性があったのである。

しかし、実際の歴史はそう進行しなかった。むしろ正反対であった。

四六年一〇月七日、労働基準法第七次案で「同一価値労働同一賃金」原則が消去されたのとはほぼ同時期、電気産業の労働組合である電産は、それまでの賃金体系を一新した賃金体系案の要求を掲げ争議をはじめた。一二月、電産の要求はほぼ受け入れられて争議は解決し、その賃金体系は電産（型）賃金体系と呼ばれることになった。その重要な特徴の一つは、「生活保障給」、すなわち年齢を唯一の指標とする「本人給」と扶養家族を指標とする「家族給」の和、が賃金体系の大部分を占めたことであった。いいかえるならば、電産賃金体系は「同一価値労働同一賃金」原則と年齢差別禁止を真正面から否定し、「家族賃金」観を全面的に実体化した賃金体系であった。⁽⁸⁾

電産賃金体系は、それ自体は過去のものとなったけれども、現在なお、その考え方は日本社会に強い影響力を持つ。「家族賃金」観は強固であり、それに関連する女性労働の諸特徴も強固である。そして、それを打破しようとする声、たとえば「同一価値労働同一賃金」原則と年齢差別禁止を要求する声は小さい。

一九四六年後半は、戦後日本女性労働の分岐点であった。

(2) 覚書「職業政策に関する件」の日本語訳全文は「読売報知」四五年十二月二七日記事と『日本産業経済』四六年一月一日記事にある。両記事以外では覚書全文を現在みることができず、その重要部分を研究論文へ引用したのは、本稿が最初であろう。なお、両記事で訳文はわずかに異なる。また原英文は知られていない。もっとも、覚書が発出されたことは、たとえばGHQ文書「労働課月次報告一九四五年十二月 (Labor Division Report, Dec. 1945)」に記述がある。

(3) 労働省編(一九六九、五九六頁)によると、この問題に関連して、一月一九日に発効第一一六六号「就職並労務管理に関する件」も通達された。しかし、その内容は知られていないし、通達の内容を他資料で確認できない。敗戦から四六年初までの記事で労働省編(一九六九)にのみ存在する記述は、慎重に取り扱う必要がある。その多くは労働省蔵の「綴り文書」を根拠とすると思われる。私は一九七〇年代後半に、本文で述べた単位産報解散の指示に関して、「綴り文書」を閲覧し一部の文書を複写して、資料批判を行った。その結果、たとえば労働省編(一九六九、一八三頁四一六行目)の「ウィットローフ参謀副長……」の記述が四五年の事項として記述されているにもかかわらず、それは誤りで、実は四六年の事項であることを発見した。

「綴り文書」は松本岩吉氏のものであったと推測できる。私が複写した文書の一部に「松本生」の記入があるからである。松本氏の労働基準法制定資料が製本されたことは周知であるが、それ以外の製本されなかった「綴り文書」が存在し、それには敗戦から四六年初までの、他所では失われた貴重な資料文書が多数含まれたこと、これの特記しておきたい。この「綴り文書」が現存するならば、適切に保存する措置がとられることを期待するためである。

(4) 高橋庸弥(一九四六)は、実際はほとんど普及しなかった。現在、NACSIS webcat上に皆無である。その理由

は、出版と同時期に、高橋庸弥が公職追放されたことであろう。普及したのは末弘巖太郎(一九四六)であった。しかし、両者の解説には少なくない相違がある。たとえば、引用した「国籍」解説は末弘巖太郎(一九四六)にない。

(5) 末弘の述べる議論とは、八月四日の小委員会における「赤(氏名不詳)」と桂皋と末弘の間の議論(立法資料五一卷二七五頁、五二卷五〇四頁)であろう。

(6) 以下の概略は、工藤誠爾(一九八八)、大森真紀(一九七八)、高島道枝(一九九四)に依拠した推測である。正確な理解のためには、英語文献による綿密な研究が必要であろう。

(7) 一九世紀末イギリスの「家族賃金」観をどう理解するかは、現在のジェンダー研究の中心テーマの一つである(木本喜美子、一九九五、第四章)。

(8) こうした電産賃金体系の理解は、その評価見直しを進める九〇年代後半の議論に依拠している。その先鞭をつけたのは遠藤公嗣(一九九五)であって、電産賃金体系が人事査定制度の戦後最初の導入であり、人事査定制度の労働者による受容のあり方を実証的に分析した。山田和代(一九九七)と野村正實(一九九八、七八一八〇頁)は、その「家族賃金」観を批判的に検討した。木下武男(一九九九、一四五―一四七頁)は、その「志」の低さを批判した。この見直しは急激であって、たとえば、「本人給」についての電産労働者の「公平観」は明白であったと遠藤公嗣(一九九五)は評価したが、現在は、この評価を訂正する必要がある。これらの見直しに反対し、従来評価を擁護するのは河西宏祐(一九九九)である。

【参考文献】

- 遠藤公嗣(一九八九)『日本占領と労資関係政策の成立』東京大学出版会。
 遠藤公嗣(一九九五)「電産賃金体系における能力給と人事査定」『大原社会問題研究所雑誌』四三七号、のち修正して遠藤公嗣(一九九九、第四章)となる。
 遠藤公嗣(一九九九)『日本の人事査定』ミネルヴァ書房。
 大森真紀(一九七八)「イギリスにおける第一次世界大戦下の労働問題」『日本労働協会雑誌』二〇巻一〇号。
 河西宏祐(一九九九)『電産型賃金の世界』早稲田大学出版部。
 木下武男(一九九九)『日本人の賃金』平凡社。

- 木本喜美子(一九九五)『家族・ジェンダー・企業社会』ミネルヴァ書房。
- 工藤誠爾(一九八八)『史録ILO誕生記』日本労働協会。
- 厚生省(一九四六)『昭和二十一年三月三十一日現在 連合国最高司令部ヨリノ指令覚書ニ対シ採リタル措置ノ概要』(松岡三郎文書五五五)。
- 末弘巖太郎(一九四六)『労働組合法解説』日本評論社。
- 高島道枝(一九九四)『女子労働・女子賃金と経済理論―イギリスにおける同一労働同一賃金論史(四)』(『中央大学経済学論叢』三五卷三号)。
- 高橋庸弥(一九四六)『労働組合法の解説』日本産業経済新聞社。
- 高柳賢三・大友一郎・田中英夫(一九七二)『日本国憲法制定の過程(一)(二)』東京大学出版会。
- 竹前栄治(一九八二)『戦後労働改革』東京大学出版会。
- 田中宏(一九九一)『在日外国人』岩波書店。
- 野村正實(一九九八)『雇用不安』岩波書店。
- 山田和代(一九九七)『電産賃金体系における「年齢」と「家族」』『大原社会問題研究所雑誌』四六一号。
- 労働省編(一九五一)『資料労働運動史 昭和二〇・二一年』労務行政研究所。
- 労働省編(一九六九)『労働行政史 第二卷』労働法令協会。
- Beatrice Webb (1919), *The Wages of Men and Women: Should They be Equal?*, Fabian Society.

(さんどう じゅうし)