

「同一価値労働同一賃金」 原則と職務給

遠藤公嗣

明治大学

「同一価値労働同一賃金」原則とは何を意味するのか、この原則が前提する賃金形態は何なのか、そして、この原則が不当な賃金格差の是正にどうして有用なのか、これらについて、述べてみたいと思う。

1 ■「同一価値労働同一賃金」原則

「同一価値労働同一賃金」原則が現代で意味することは、職務（job）が異なっても、それぞれの職務の価値（value）が同一であるならば、同一額の賃金が支払われるべきである、との考え方である。たとえば、介護職に属する職務Aと医療職に属する職務Bは、職務としてはまったく異なるとしよう。しかし、職務Aと価値と職務Bの価値を測定してみて、それらの価値が同一ならば、職務Aと職務Bには同一額の賃金が支払われるべきだ、という考え方である。

いくつかの注釈をつけたい。

第1。「同一価値労働同一賃金」原則における「価値（value）」は、普通につかわれる英語表現であって、「値段」という程度の意味である。マルクス経済学特有の特殊な意味が付与された「価値」概念ではない。同じく、「同一価値労働」もマルクス経済学と無関係の概念である。「同一価値労働同一賃金」はマルクス経済学の概念ではないので、マルクス経済学の概念をかぶせてあれこれ論難することは無意味である。

第2。「同一価値労働同一賃金」原則における用語「労働

（work）」は、現代では「職務（job）」を意味することである。この原則の初出は1919年ベルサイユ条約であって、その時に意味がややあいまいな「労働」の語が用いられた。そして、そのまま現在にいたっている。しかし、その後の欧米社会における「職務」概念ないし「職務給」の発達とともに、それは「職務」を意味することとなった。

第3。「同一価値労働同一賃金」原則は「比例価値労働比例賃金」原則と同義である。上記の例でいえば、職務Aと職務Bの価値が同一でなく、職務Aの価値が10と測定され職務Bの価値が8と測定された、としよう。そうであるならば、職務Aと職務Bの賃金額の比も10対8となるように支払われるべきだ、ということになる。いいかえると、職務の価値にかかわらず同一賃金額が支払われるべきだ、とは「同一価値労働同一賃金」原則はまったく考えない。

2 ■職務評価

「同一価値労働同一賃金」原則をこのように理解すると、職務の価値をどのように測定するのか、その測定の方法は何か、ということが重要なポイントであることがわかる。この方法に、現在の欧米社会では、社会的な合意があるといわなければならない。その方法とは、職務評価の手法によって、職務の価値を測定する方法である。さらに、職務評価の手法はいくつかあるけれども、その中

の「得点要素法(point factor method)」であることが「同一価値労働同一賃金」原則を考慮する場合の、事実上の世界標準であるといつてよい。「得点要素法」は職務評価の手法の中でもっとも厳密であるとともに、もっとも世界で普及している。したがって、職務評価の手法として「得点要素法」のみを思い浮かべる人が世界のどこでも少なくないけれども、それは不思議なことではない。

ここでは、「得点要素法」による職務評価の手法を説明しよう。もっとも、その細部は、どのような状況の下でおこなうのか、などの諸条件によって異なるものである。そこで、ここでは、職務評価の対象を日本の地方自治体の職務とし、その職員の均等待遇を実現するための職務評価の手法を研究開発することを目的として、「得点要素法」を実施する場合を想定して、手法の一つのあり方を説明する。説明には、英国における地方自治体の労使が合意して実際におこなっている「得点要素法」を参考とする。

2-1 対象とする職務の確定

対象とする地方自治体の全体の業務組織図ないし職員配置図を作成する。職員については、雇用身分にかかわらず全部をふくめるように、すなわち正規職員・直接雇

用の非正規職員（臨時・非常勤職員）・間接雇用の外部委託労働者の全部をふくめるように、注意する。なお、どの高さの正規職員までを考慮するか、また、どの範囲の外部委託労働者までを考慮するか、は、慎重に決定すべきである。これら職員がついている職務を、職務評価の対象とする地方自治体の全職務と考える。

全職務の中から、全職務を代表するように、複数のベンチマーク職務を選定する。選定には、職務の内容ばかりでなく、その職務につく職員の雇用身分や性別を考慮する。可能なかぎり、ベンチマーク職務は多い方がよい。

2-2 職務評価制度の設定

この設定は、ベンチマーク職務を想定しつつ、おこなう。

2-2-1

それぞれの職務につき、その職務が要請し必要とするものを、職務評価ファクターとして設定する。欧米社会で「同一価値労働同一賃金」原則を考慮して職務評価ファクターを設定すると、それは「知識・技能」「肉体的・精神的負荷」「責任」「労働環境」の四大ファクターに区分されることが多い。英国における地方自治体の労使が合意して実際におこなっている事例は、表1に表示されている。さらに、四大ファクターのもとに、合計 10

表1 ■「地方自治体シングルステイタス職務評価制度」職務評価ファクター・ウェイト表

ファクター		ウェイト(%)	評価レベルと得点										最高得点計
4大ファクター・13サブファクター		100.0	1	2	3	4	5	6	7	8			1,000
知 識		38.4											384
知 識	1. 知識	16.3	20	40	60	90	100	121	142	163			163
	2. 精神的技能	7.8	13	26	39	52	65	78	—	—			78
	3. 人間関係・コミュニケーション技能	7.8	13	26	39	52	65	78	—	—			78
	4. 身体的技能	6.5	13	26	39	52	65	—	—	—			65
負荷の要請		24.0											240
負荷の要請	5. 決定と独立	10.4	13	26	21	32	45	60	—	—			104
	6. 身体的負荷	5.0	10	20	27	42	60	—	—	—			50
	7. 精神的負荷	5.0	10	20	27	42	60	—	—	—			50
	8. 感情的負荷	5.0	10	20	27	42	60	—	—	—			50
責任		31.2											312
責任	9. 人に対する責任	7.8	13	26	39	52	65	78	—	—			78
	10. 従業員の管理・監督・調整に対する責任	7.8	13	26	39	52	65	78	—	—			78
	11. 金銭的資源に対する責任	7.8	13	26	39	52	65	78	—	—			78
	12. 物的資源に対する責任	7.8	13	26	39	52	65	78	—	—			78
環境による要請		5.0											50
環境による要請	13. 労働環境	5.0	10	20	30	40	50	—	—	—			50

注：表中の一の表記は、当該ファクターには、該当するレベルが設定されていないことを示している。
出所：Lacal Government Employers (2000).
出典：森ます美〔2008〕「イギリス公共部門における職務評価制度」『昭和女子大学女性文化研究所紀要』35号、76頁。

余個のサブファクターが設定される。

2-2-2

それぞれのサブファクターの重要度を設定する。その職務の全体を100%として、それぞれのサブファクターの重要度を%で表示する。これがウェイトである。

2-2-3

それぞれのサブファクターの、職務が要請し必要とするレベルを数段階に区分する。段階数は、表1の例では、サブファクターによって違い、5段階から8段階である。段階数の決定は、後述の2-3に関連する。

2-2-4

レベルのそれぞれの段階の内容を、説明文として設定する。この説明文の設定は重要であり、慎重に決定すべきである。また後述の2-3に関連する。

2-2-5

それぞれのサブファクターにおける、レベルの各段階に点数を配分する。

それぞれのサブファクターにおけるレベルの最高段階の点数を、先述したウェイトの10倍の点数とするのが通例であり、便利である。そうすると、サブファクター全部の最高点数の合計が、その職務全体の最高点数となり、それは1000点となる。

それぞれのサブファクターにおけるレベルの最低段階の点数を合計すると、その合計点が、その職務全体の最低点数となる。表1の例では、164点となる。最低点数と最高点数の格差をどの程度にするかは、ベンチマーク職務を考慮しつつ、慎重に決定すべきである。表1の例では、約6倍である。

2-3 職務質問票の作成

ある職務がサブファクター10余個のそれぞれにおいてどの段階のレベルと評価されるかについて、その評価に必要な情報を集めるための質問群を作成し、それを質問票にまとめる。職務につく職員などに調査者が聞き取り調査を実施する場合に、調査者は質問票を手元におき、職員による回答の内容を質問票に記入する。質問票は、調査者が聞き取るべき事項のガイドラインとなる。質問票の作成は、ベンチマーク職務を想定しつつ、おこなう。

2-3-1

上記の形式でなく、職員が自分で回答を記入するアンケート調査票の形式に作成することは、研究開発の場合

としては、ありえるであろう。いいかえると、結果としての職務評価が賃金額にすぐには影響しないという前提がある場合である。職務評価が賃金額に影響する場合は、すなわち、「同一価値労働同一賃金」原則が実務上で実効的である場合は、アンケート調査票の形式は採用できないだろう。

アンケート調査票の形式をとる場合、レベルの段階の内容を説明する文章を、職員に識別しやすく作成することが非常に重要である。もっとも、そうした作成の努力をしたとしても、レベルの段階数が多いほど職員は段階の識別が困難となり、回答の信頼度がひくくなるはずである。そのため、たとえば3-4段階が上限ではなかろうか。他方、2-1のように地方自治体の全職務を幅広く対象に設定すると、段階数はこれより多い方が望ましく思われる。すなわち、段階数が多いほど、調査者が聞き取り内容を質問票に記入する形式が望ましくなるであろう。

2-3-2

職員は、自分がつく職務のなかの複数の課業から、レベルのもっとも高くなる課業を想定して、調査者の質問に回答する傾向があると考えられる。課業とは、職務を分解した概念であって、この複数の組みあわせが職務を構成すると考えられる。ところで、日本の組織における正規雇用者の職務は、その職務や課業がもともと明確でないとか、レベルのもっとも高くなる課業は存在するものの、それにごくわずかな時間しか費やすことがない、という職務の特徴があるかもしれない。これらをどう考慮するか。あるいは、地方自治体の正規職員は、公務労働の性格からして、民間企業の正規労働者よりは職務や課業が明確であると思われるが、実際はどうか。これらは今後の検討課題である。

2-4 調査の実施と職務評価の確定

複数の調査者が、ベンチマーク職務につく複数の職員、および、その上司の職員、に聞き取り調査を実施し、回答の内容を質問票に記入する。ベンチマーク職務の観察も必要である。

ベンチマーク職務の職務評価を確定するため、評価委員会を開催する。記入された質問票を資料として、調査者の合議によって、そのベンチマーク職務についてのサブファクターごとのレベルの段階を確定する。確定した

段階の点数を合計すると、そのベンチマーク職務の職務評価点が算出できる。「得点要素法」では、この職務評価点が職務の価値を示す。

ベンチマーク職務の職務評価点をもとに、その地方自治体の全職務の職務評価点を決定する。

3 ■ 賃金の決定

「得点要素法」では、職務評価点の1点あたり賃金額をきめると、その職務の賃金額が算出できる。職務評価点を基準に額を決定する賃金のことを、職務給という。1点あたりの賃金額に幅をつけると、範囲レート職務給となる。そして、ある職員が幅の中のどこに位置する賃金額を支払われるかを決めるのが、職務給における人事査定制度である。もっとも、人事査定制度については本論文で言及しない。

賃金額に幅をつけないと、単一レート職務給となる。欧米社会では、範囲レート職務給が職務給の多数派であって、単一レート職務給は少数派である。職務給は単一レートのみという日本に流布する認識は誤りなので、留意が必要である。

かりに、職務Aの職務評価点が700点であり、職務Bの職務評価点が560点であったとしよう（職務評価の格差は10対8）。そしてまた、かりに、職務Aの現行の換算時給額が2100円であり、職務Bの現行の換算時給額が1260円であったとしよう（賃金の格差は10対6）。なお換算時給額とは、諸手当込み月給やボーナスをふくむ年間賃金額を年間実労働時間で割った額と考えてよい。

この仮定で、職務Aを基準に職務Bの賃金を引き上げ是正するためには、どうすることになるのか。まず、職務Aの換算時給額2100円を職務評価点700点で割ると、職務評価点1点あたり賃金額は3円となる。3円／1点を基準にすると、職務Bの賃金額がどれほどとなるか試算する。3円を560点で乗じて、それは1680円となる。現行が1260円であるから、420円の引き上げ是正が必要となる。

あらためて確認したいことは、「同一価値労働同一賃金」原則と職務給とが切り離しがたい関係にあることである。

4 ■ 不当な賃金格差

これまでの日本社会の常識では、正規労働者の賃金は正規労働者であるゆえに高くて当然であり、非正規労働者の賃金は非正規労働者であるゆえに低くて当然であった。それが不当だとは、ながく認識されてこなかった。しかし、それが不当な賃金差別であることを、日本社会はもっと明白に認識すべきである。

なぜ不当と認識されてこなかったのか。その重要な1つの理由は、その常識が「男性稼ぎ主型家族」「性別役割分業」を正当化し是認する社会意識と結びついていたからである。その社会意識は、およそ、つぎのような論理である。非正規労働者の多数は、主婦であるパート労働者である。これに対して、正規労働者の夫こそが、妻や子どもなど家族を扶養し、一家の家計を担う。したがって、正規労働者の賃金は家族を扶養できるほど高くなければならない。他方、主婦である非正規労働者の賃金は、家計補助のための収入源であるか、あるいは主婦自身の小遣いの資金源であるので、低くてもかまわない。すなわち、正規と非正規の間の大きな賃金格差は、「男性稼ぎ主型家族」「性別役割分業」と切り離せない関係にある。後者の正当化が、前者の賃金格差を許している。

しかし、この関係はもはや成立が困難である。成立の困難を明示する事象は、低賃金にもかかわらず、その低賃金で生計をたてて家族を扶養しなければならない非正規労働者が増加していることである。その1つの典型的な非正規労働者は、子どもを扶養しなければならないシングルマザーの非正規労働者である。もちろん、その他の非正規労働者でも、自分の賃金で生計を立てなければならない非正規労働者は増加している。いいかえると、「男性稼ぎ主型家族」「性別役割分業」を支える経済基盤は失われている。

では、何が正当なのか。何を基準に、正当・不当を判断するのか。その答は、非正規労働者自身が与えていると思う。つぎの調査結果を参照したい。介護労働者（ホームヘルパー）の大多数が非正規労働者であるが、その介護労働者の労働条件にたいする不満について、2006年に実施された大規模な調査の結果（『平成19年版 介護労働の現状II』95-96頁）である。それによると、「仕事内容のわりに賃金が低い」との不満を40.3%の介護労働者

働者がいだし、それは不満の中で最大多数の回答であって、さらに、回答者を常勤の非正規労働者にしぼると、それは52.3%に上昇したのである。ここで正当・不当の基準と考えられているのは「仕事内容」である。

たしかに、「仕事内容」以外の基準が何であれ、それを賃金決定の基準にすることの正当性をひとたび労働者が疑問に感じると、回帰すべき基準は「仕事内容」のほかないであろう。そして、現象としては、賃金は労働の対価として支払われるから、この基準はこの現象を素直に反映した基準である。ところで、「仕事内容」を評価する手法として、欧米社会で発達した手法こそが職務評価の手法である。したがって、「仕事内容に応じた賃金を受け取りたい」との要求を論理的に述べると、「同一価値労働同一賃金」原則にもとづく職務給を受け取りたい、という要求になる。すなわち、正規労働者と非正規労働者の賃金格差という現象の対極にあって、これを是正する賃金形態は「同一価値労働同一賃金」原則にもとづく職務給ということになる。

「同一価値労働同一賃金」原則にもとづく職務給という賃金形態は、「男性稼ぎ主型家族」「性別役割分業」を是認する社会意識と一致しない。このことに留意したい。

もっとも、この社会意識は、それを支える経済基盤を失ってすでに揺らいでいる。また、「男女共同参画」「雇用平等」と反しているので、否定すべき価値感でもある。したがって、「男性稼ぎ主型家族」「性別役割分業」を擁護する見地から「同一価値労働同一賃金」原則にもとづく職務給を批判することは、社会状況の発展をみない保守的な批判である。

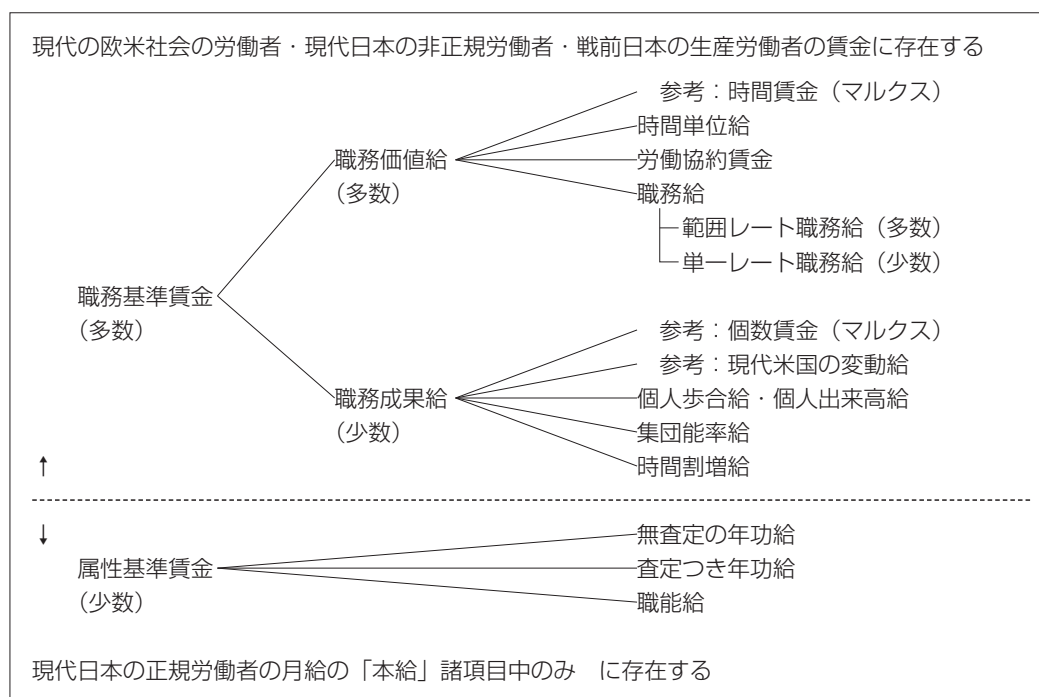
5 ■日本の賃金形態

「同一価値労働同一賃金」原則にもとづく職務給は格差是正に有用である。このことを、世界の主要な賃金形態のなかで現在の日本の賃金形態がどのような位置にあるのか、の考察から、考え直してみたい。図1は、これを考察するために必要な世界の主要な賃金形態を掲示した図である。

5-1 賃金形態の分類表（図1）

図1は破線で2分されていて、破線の下を、私は属性基準賃金と呼ぶ。年功給、職能給などである。労働者の

図1 ■賃金形態の分類表



注：遠藤公嗣 [2005]『賃金の決め方：賃金形態と労働研究』ミネルヴァ書房、第4章の内容をもとに、作成した。賃金の議論をする場合、このような分類を理解したうえで議論してほしい。

属性を指標にして賃金額をきめる形式をとるからである。属性とは、たとえば労働者の、年齢、勤続年数、そして、職務を特定しない「職務遂行能力」という、実は意味不明の能力である。属性基準賃金は、現在の日本の正規労働者の月給の中の本給の諸項目の中だけに存在する。他の国には基本的に存在しない。その意味で、世界中の賃金形態を見渡すと、少数派の形態である。

破線の上を、私は職務基準賃金と呼ぶ。職務を指標にして賃金額をきめる形式をとるからである。職務基準賃金は、欧米社会で、というよりも世界中で、ごく普通の賃金形態である。つけ加えると、現在の日本の非正規労働者も、そして、戦前の日本の労働者も職務基準賃金である。世界では、多数派の賃金形態である。

職務基準賃金は、さらに二つに区分できる。一つは、職務に価値をきめる賃金、すなわち職務そのものに値段を付ける賃金で、これを職務価値給と私は呼ぶ。職務に従事する時間単位で、その値段を表示する。もう一つを、私は職務成果給と呼ぶ。職務に従事すれば成果が出るが、その成果を基準に賃金額をきめる。職務基準賃金のなかでは、多数派が職務価値給で、少数派が職務成果給である。職務成果給が少数派なのは、それに技術的な制約が大きいからである。

職務価値給も職務成果給も、さらに細分できる。細分の基準は、賃金額をきめる基準をどのように定義するか、どのように特定するか、による。職務価値給を例に説明すると、職務価値をきめる方法によって、職務価値給はいくつかに分かれる。職務評価という手法を使ってきめれば、職務給である。欧米社会の労働組合が団体交渉・労働協約できめれば、それを私は労働協約賃金と呼ぶ。現在の欧米社会では、職務給であって同時に労働協約賃金であるものは、英国における地方自治体の賃金など、珍しくない。職務給でも労働協約賃金でもない職務価値給を、私は時間単位給と呼ぶ。たとえば、使用者が市場を参考にして一方的にきめる賃金はこれである。したがって、現代日本の非正規労働者がつく職務の多くは、これである。

5-2 変化

属性基準賃金（図1の破線の下）は、端的に言えば、第二次世界大戦後に日本の企業内組合が要求し、使用者がその要求を受け入れて成立した側面がある。その企業

内組合の要求は、「男性稼ぎ主型家族」「性別役割分業」という意識をさしたる疑問もなく前提していたというべきである。そして、使用者が素朴に考えれば、この属性基準賃金は経営にとって大きな経済的負担となる。しかし、使用者は要求を受け入れた。その理由は、当時の労使間の力関係がそうさせた面もあるし、企業内組合とこの点で使用者は同一の意識をもっていたことも理由であろう。より興味深い理由としては、属性基準賃金を活用して企業経営の効率化と高い生産性を実現する方途を、使用者が見つけた、ということがある。1955年からの高度経済成長にはじまって1994.5年のバブル経済崩壊までの日本企業の好業績は、これで説明できる側面がある。ともあれ属性基準賃金は、戦後日本の特殊な条件の下に成立して存続したのであり、それは、世界中の賃金形態のなかでは、少数派の日本独自の賃金形態であったというべきである。

しかし、バブル経済の崩壊後、属性基準賃金の活用による企業経営の効率化と高い生産性は、行き詰まりが明らかになってきた。それを直感的に受け止めた使用者は、日本独自の賃金形態からはなれて、職務基準賃金（図1の破線の上）への移行をはじめた。非正規労働者を増加させるということは、時間単位給という職務基準賃金を増加させることである。正規労働者の賃金形態についても、まず「成果主義賃金」を模索したが、その困難を自覚すると、ついで「役割給」を模索した。私の分類で考えれば、詳細は省略するけれども、前者は職務成果給への志向と考えてよく、後者は職務価値給まがいと考えてよい。この移行は、少数派の日本独自の賃金形態から、世界では多数派である賃金形態への移行であるとみなすことができる。

このような状況にあって、現在でも、企業内組合は属性基準賃金に固執するかのように見える。しかし、それはもはや未来がない。これにたいし、企業内組合の対極にある個人加盟ユニオンでは、「同一価値労働同一賃金」原則にもとづく職務給を要求するユニオンが次第に増加している。女性労働者の雇用差別の撤廃を求める女性団体も、「同一価値労働同一賃金」原則にもとづく職務給を要求する団体が次第に増加している。こちらに未来がある。企業内組合も、未来がある方向に向かって、徐々に変わっていくべきであると思う。