

同一〈価値〉労働同一賃金とは何か

日本では、両大戦間から現在まで、「同一労働同一賃金」との言葉が普及してきた。欧米諸国から輸入してきた言葉だ。同一の「労働」には同一額の賃金が支払われるべきだ、との考え方と理解されてきたと思う。

ところが一九九〇年代から、「同一価値労働同一賃金」という言葉が使われるようになった。この言葉は、二〇〇〇年代半ばまでは、女性労働者の低賃金を是正するための考え方として主張されてきた。それ以降は、非正規労働者の低賃金を是正するための考え方としても主張された。

なぜ主張されるのか。簡単にいえば、「同一価値労働同一賃金」の考え方で働く内容を点数で評価し、その点数を実際の賃金額と比較すると、女性労働者と非正規労働者の賃金がいかに低いかを数値で示すことができるからだ。そして、これを賃金引き上げの有力な論拠とすることができるからだ。

では、「同一労働同一賃金」と「同一価値労働同一賃金」

遠藤公嗣

えんどう こうし 明治大学経営学部教授。一九五〇年、岡山県生まれ。主な著書に「これからの賃金」(旬報社)、「仕事と暮らしを取りもどす——社会正義のアメリカ」(共著、岩波書店、二〇一三年)、「同一価値労働同一賃金をめざす職務評価」(旬報社)など。

という二つの言葉は、どのような意味で、どのような関係にあるのか。この小論では、まず、二つの言葉を国際的な文脈で整理する。二つの言葉の国際的な意味や歴史について、これまでの日本で正確に理解されてきたとはいえないからだ。そのうえで、「職務評価」という手法に触れつつ、日本における二つの言葉の用語法にコメントする。その用語法は、混乱し錯綜しているというほかないからだ。以下では、区別のため、「同一〈価値〉労働同一賃金」と表記する。

1

カナダのオンタリオ州と米国における用語法

「同一労働同一賃金」は、英語でいう equal pay for equal work である。「同一〈価値〉労働同一賃金」は、英語でいう equal pay for work of equal value である。

この二つの言葉の意味を、カナダのオンタリオ州での法律上の定義で説明したい。なぜかというと、同州では、この二

つのそれぞれを管轄する法律と行政機関が異なるという欧米諸国でも非常に珍しい状況があり、そのために、この二つの定義を明確にして公報しなければならなかったからである。オンタリオ州ではつぎのとおりだ。

「同一労働同一賃金」は、同一の、または非常に類似した職務にたいして、同一額の賃金を支払うべきとの考え方のことである。この考え方は、オンタリオ州の雇用基準法によって定義され、管轄するのは雇用基準局である。「同一労働同一賃金」は、しばしば equal pay と短縮して述べられる。

「同一〈価値〉労働同一賃金」は、異なった職務であつても、職務の価値が同一であるならば、その職務それぞれにたいして、同一額の賃金を支払うべきとの考え方のことである。ここでいう「価値」とは、職務の内容を評価した結果のことだ。「同一〈価値〉労働同一賃金」は、同一の職務ばかりでなく、異なった職務でも適用できるので、そのカバー範囲は「同一労働同一賃金」よりも広い。

「同一〈価値〉労働同一賃金」の考え方は、オンタリオ州の賃金均衡法 (Pay Equity Act) によって定義され、管轄するのは賃金均衡委員会である。この考え方は、女性が多い職務の低賃金を是正するためのものである。「同一〈価値〉労働同一賃金」を意味する言葉として、pay equity との言葉がつけられていることが重要である。

まとめると、オンタリオ州が公報するところでは、「同一労働同一賃金」は equal pay であり、「同一〈価値〉労働同一賃金」は pay equity である。

「賃金」は pay equity である。

オンタリオ州と似た用語法があるのが米国だ。現在の米国では、「同一〈価値〉労働同一賃金」を意味する言葉として、comparable worth (比較可能な価値) との言葉が特にあり、pay equity とともに使われている。

ここまでの説明で、日本の読者が見過ごしやすい重要ポイントを一つだけ指摘しておきたい。それは「同一労働同一賃金」であれ「同一〈価値〉労働同一賃金」であれ、職務基準賃金しか想定していない考え方だということだ。

職務とは、労働者の働く内容のことである。だから、職務基準賃金とは、労働者の働く内容を基準に支払う賃金のことだ。日本の年功給や職能給のように、労働者の年齢や能力などの属性を基準に支払うのではない。まして、正規か非正規かという雇用形態を基準にするのでもない。労働者の働く内容を基準に支払う「職務基準賃金」は、世界ではもっとも普通の賃金であり、国際標準の賃金だ。

「職務基準賃金」の場合に、職務Aと職務Bが同一なのか、または、職務Aと職務Bの〈価値〉が同一なのか、を問う考え方が「同一労働同一賃金」や「同一〈価値〉労働同一賃金」ということになる。そこには、職務評価が必須だ。なぜならば、職務Aと職務Bの価値が同一なのかどうかを判断するには、必ず、両職務の内容を評価し価値を決めなければならないからだ。それが職務評価である。

2

職務評価をどうするか

職務評価にはいくつかの手法があるが、「同一〈価値〉労働同一賃金」のための職務評価は、得点要素法と呼ばれる手法によって、点数で価値を表示することができればならない。その点数によって、職務Aと職務Bの価値を比較するためであり、それを賃金額に反映させ比較するためである。

得点要素法とはどのような手法か。下の表によって簡単に説明したい。

評価対象の職務を遂行するのに必要な事項を、いくつかのファクター（要素）に分ける。ファクター間の相対的重要度をウェイトと呼び、それをパーセントで決める。つぎに、それぞれのファクターごとに複数の評価レベルを設定し、その評価レベルに点数を設定する。最上の評価レベルが最高点となり、それがウェイトのパーセントと同じ数値の一〇〇〇点満点表示だ。評価対象とする職務を調べて、ファクターごとに評価レベルを決めると、点数も決まる。その点数を合計して、評価対象の職務の職務評価点数を算出する。職務評価点数によって、職務間の相対的価値が決まる。職務評価点数を賃金額に全面的に反映させると、それは職務給だ。

さて得点要素法は、どのようなファクターをどれほどのウェイトで設定するかによって、さらに区別することができる。そのなかで、「同一〈価値〉労働同一賃金」のための得点要素法は、特徴あるファクターとウェイトの設定がある。その

表 職務評価制度の評価ファクター・評価レベル・配点の例

ファクター	ウェイト(%)	評価レベルと得点						
		レベル1	レベル2	レベル3	レベル4	レベル5	レベル6	
大ファクター	小ファクター	100.0						
労働環境	労働環境	6.0						60
			12	24	36	48	60	60
	精神的負担	30.0						300
	身体的負担	10.0	20	40	60	80	100	100
責任	感情的負担	10.0	20	40	60	80	100	100
		10.0	20	40	60	80	100	100
	利用者に 対する責任	28.0						280
	職員の管理・ 監督・調整に 対する責任	7.0	14	28	42	56	70	70
知識・技術	金銭的資源に 対する責任	7.0	14	28	42	56	70	70
	物的資源・ 情報・契約的 管理に対する 責任	7.0	14	28	42	56	70	70
	身体的技能	36.0						360
	判断力と 計画力	8.0	16	32	48	64	80	80
知識・技術	コミュニケーション技能	8.0	16	32	48	64	80	80
	知識資格	12.0	20	40	60	80	100	120
最低点		211						
最高点								1000

出所：造野公編著『同一価値労働同一賃金をめざす職務評価』（2013年）32-33ページ

特徴を二つだけ指摘しよう。

① 小ファクターを「労働環境」「努力または負荷」「責任」「知識・技能」の四大ファクターにグループ化できる。

② 「努力または負荷」ファクターに「感情的負荷」を評価する小ファクターを入れる。

「同一〈価値〉労働同一賃金」のための職務評価として現に実施されているものは、たとえば、カナダのオンタリオ州のものも、英国における地方自治体と国民医療サービスのものも、特徴①と②を備えている。ILOが推薦するものも、特徴①と②を備えている。

特徴①で重要な点は、「労働環境」と「努力または負荷」が大ファクターに入れられていることである。一般的にいつて、厳しい「労働環境」で遂行される職務や、厳しい「努力または負荷」が求められる職務は、企業組織の相対的に下層の職務である。そのため、これらについて、それなりの点数が出て、合計される職務評価点数を高めている。

特徴②は、対人サービス労働に特有な労働、すなわち感情労働の「負荷」を評価する。対人サービス労働に従事する労働者は、顧客が理不尽で非礼な主張をしても、自分自身の感情をコントロールして、サービスを提供し対応しなければならぬ。これが感情労働であり、労働者にとって「負荷」となる。工場労働にはなかった「負荷」である。これがファクターとして設定されていると、これにそれなりの点数が出る。そして、合計される職務評価点数を高めている。

特徴①も②も、女性労働者がつくことの多い職務の職務評価点数を高めることに注意したい。この点数が賃金額に反映されれば、その職務の賃金額は引き上げられる。すなわち、女性労働者の低賃金が是正される。

ここで、得点要素法の歴史を簡単にふりかえっておこう。

職務評価の研究開発は、第一次世界大戦後の米国ではじまった。その一つとして有名なのは、一九三五年に電機製造業の生産労働者の職務を想定して作成された得点要素法だった。この手法はNEMA方式と呼ばれた。この方式ではじめて、「労働環境」「努力または負荷」「責任」「知識・技能」の四大ファクターが設定された。この手法は、一九五〇年代の米国で、もっとも普及した手法となった。

ところが一九六〇年代から、「ヘイ・システム」すなわち米国のヘイ社が開発した得点要素法が普及した。ヘイ・システムはホワイトカラーとくに中間管理職以上の職務を想定していて、「ノウハウ」「問題解決」「アカウンタビリティ」の三大ファクターである。概していえば、「ノウハウ」「問題解決」が「知識・技能」にあたり、「アカウンタビリティ」が「責任」にあたる。つまり、ヘイ・システムのファクターには「労働環境」「努力または負荷」がない。

同じく一九六〇年代から、女性差別撤廃をもとめる運動が盛んになった。この中で、女性労働運動はヘイ・システムを批判の対象とした。ヘイ・システムの三大ファクターによれば、下層の職務はもちろん、対人サービス労働の職務の職務評価点数は低くなる。その結果として、女性労働者の賃金は低くなり、男女間賃金格差が広がるからだ。

ヘイ・システム批判は、その対案の研究開発に向かった。一九七〇年代半ば以降から、女性労働者の賃金が高くなるような得点要素法の開発がすすめられたのである。そして、そ

のような得点要素法の考え方が comparable worth ないし pay equity と呼ばれるようになった。

3

包括的な言葉としての「同一賃金」

comparable worth や pay equity の二語を使い、「同一労働同一賃金」の equal pay と区別しているのが、米国とカナダないしオントリオ州だ。しかし、両国以外では、この二語はあまり使用されない。また、equal pay と区別することがない。両国の用語法は、国際的には少数派なのだ。

たとえば、EU の憲法にあたる基本条約や EU 加盟国、あるいは ILO の用語法では、「同一賃金 (equal pay)」との言葉だけで「同一（価値）労働同一賃金」を意味する。「同一賃金」は「同一労働同一賃金」と「同一（価値）労働同一賃金」の両者を包括して意味し、両者は区別されないのだ。これが現在の国際標準の用語法だと私は思う。

その例として、現行の EU 基本条約第一五七条第一項と第二項はつぎのとおりである。なお第二項の後半で、職務基準賃金のよく知られた二大形態が (a) と (b) として明示されることに留意しておきたい。

一、同一の、または同一価値の、労働にたいする男女労働者の同一賃金という原則の適用を、各加盟国は保証しなければならない。

二、本条の目的上、「賃金」が意味するのは、通常の基本

的な、または最低限の、労賃または給与とその他の報酬のことであって、現金か現物を問わず、労働者が、その雇用について、使用者から直接に、または間接に、受け取るものことである。

性差別のない同一賃金とは、

(a) 出来高払いで支払う賃金は、同一の測定単位に基づいて計算されなければならない

(b) 時間払いで支払う賃金は、同一の職務に同一額でなければならないことである。

「同一賃金」は「同一労働同一賃金」と「同一（価値）労働同一賃金」の両者を包括して意味し、両者は区別されない。これは、なぜなのか。理由は二つあると思う。第一の理由は、「同一（価値）労働同一賃金」が国際的な権威ある理念だからである。第二の理由は、実務的な理由である。

4

「同一（価値）労働同一賃金」の国際史

国際的に権威ある理念は、一貫して「同一（価値）労働同一賃金」であったことを確認しておこう。すなわち、一九一九年のベルサイユ条約第四二七条第七項は「男女は同一価値の労働に同一報酬を受け取るべき原則」を掲げ、ベルサイユ条約にもとづいて同年に設立された ILO の憲章は「同一価値労働同一報酬の原則」を掲げた。そして一九五一年に採択された ILO 第一〇〇号条約の正式名は「同一価値の労働に

ついでに男女労働者に対する同一報酬に関する条約」であった。条約の定義によると、報酬 (remuneration) は賃金 (pay) より広い意味で、非金銭的な、または間接的な支払いもふくむ。ILOによる言葉は「同一〈価値〉労働同一賃金」で一貫しているのだ。

もっとも、一九一九年当時の「同一〈価値〉労働同一賃金」の意味は、それほど明確にされておらず、当時の各国の合意を得るために、いわば「同一出来高同一賃金」との狭い意味であることが示唆されたい。

また、欧米諸国の労働運動では、両大戦間からおそらく一九六〇年代までは、「同一労働同一賃金」の言葉が使われ続けていただろう。その影響だろうが、たとえば一九五七年 EECローマ条約第一一九条第一項（現行EU基本条約第一五七条第二項にあたる）は「男女は同一労働同一賃金を受け取るべき原則」と規定していた。したがって、こうした「同一労働同一賃金」の用語法は、ILOの「同一〈価値〉労働同一賃金」の理念とは、一定の距離があったように思う。

こうした状況の変化は、一九七〇年代に入り、米国の得点要素法がヨーロッパ諸国に伝わったためだと思われる。

この点で決定的だったと思われるのは、一九七五年二月一日のEUの法律にあたる男女同一賃金指令 (57/117) 第一条の制定だった。その第一条は「『同一賃金原則』の意味は、同一労働または同一価値がある労働について、報酬の全部分で性差別を除去することである」と定義し、続けて第二項で

「特に、職務分類制度が賃金決定に使用される場合は、それが、男女同一基準にもとづき、性別を理由とするあらゆる差別を排除するように設計されなければならない」と注記したからだ。「職務分類」の言葉は、ヨーロッパ英語では「職務評価」の意味とのことである。

この第一条によって、「同一賃金」とは「同一〈価値〉労働同一賃金」の意味であると定義された。さらに重要なことは、第二項によって、それが職務評価と明白に結びつけられたことである。もっとも、これは当然でもある。同一価値の労働かどうかを判断するには、職務評価が必須だからだ。この第一条の制定時期と、米国における comparable worth ないし pay equity という得点要素法の開発の時期が重複することは、意味があろう。

このEU男女同一賃金指令の制定を重要な契機にして、ILOによる「同一〈価値〉労働同一賃金」の意味は、現代的に変化しないし明確化したと思われる。すなわち、異なった職務であっても、職務の価値が同一であるならば、その職務それぞれにたいして、同一額の賃金を支払うべきとの考え方の意味に、変化しないし明確化したのである。

一九九七年には、英国の地方自治体に「同一〈価値〉労働同一賃金」をめざす得点要素法が、労使間の全国労働協約で導入された。また同年のEUアムステルダム条約によって、EU基本条約に「同一〈価値〉労働同一賃金」が盛り込まれ、現行条文となった。

これらを受けてと思われるが、二〇〇〇年代に入ると明確に、ILOは「同一（価値）労働同一賃金」をめざす得点要素法の普及を奨励するようになった。二〇一四年現在で、私を知るかぎりでは、スウェーデン、ベルギー、オランダ、スイス、スペイン、ポルトガル、アイスランドなどでも、労使間の全国労働協約などによって、「同一（価値）労働同一賃金」をめざす得点要素法の導入が何ほどかは進んでいる。

5

区別は実務上、意味がない

「同一（労働同一賃金）」と「同一（価値）労働同一賃金」を区別することは、実務上はあまり意味がない。これが、両者を区別しない第二の理由だ。

考えてみよう。比較したい職務がまったくの同一だという場合は、実際は、まだだ。類似していてもわずかに異なるというのが、多くの場合だろう。では、「わずかに」はどの程度なのかは、どのような方法で判断したらよいのか。それは職務評価によるしかない。そもそも厳密には、まったくの同一か、それとも、少しだけ異なるのかは、職務評価によらないと判断できないだろう。

では、どのような職務評価によるべきなのか。職務がまったく異なる場合に「同一（価値）労働同一賃金」をめざす職務評価であるべきならば、わずかに異なる場合にも「同一（価値）労働同一賃金」をめざす職務評価であるべきだろう。同じことだが、まったく異なる場合に女性の低賃金の是正を

考慮するならば、わずかに異なる場合にも同じく考慮すべきだろう。このように考えると、「同一（価値）労働同一賃金」と「同一（労働同一賃金）」の区別は、実務上は無意味だ。

実はこのことは、両者を区別するオンタリオ州でも自覚されている。同州では、「同一（労働同一賃金）」は非常に類似した職務にも適用されるが、「非常に類似した職務」の意味は「ほぼ同一レベルの技能、努力、責任、労働条件を備えた同種の職務」と説明される。その判断が「同一（価値）労働同一賃金」をめざす職務評価によることが、実は明白なのだ。

6

一九七〇年代までの日本の認識

日本における「同一（労働同一賃金）」と「同一（価値）労働同一賃金」の認識は、混乱し錯綜して現在に至る。

両大戦間期に、赤松明子（赤松克麿の妻、吉野作造の次女）や山川菊栄などが、男女の「同一（労働同一賃金）」を要求する論陣をはっていた。

第二次世界大戦後、労働基準法の起案がはじまった。法案作成は、占領下であっても、日本側で主におこなわれた。その第四条の案は、一九四六年八月まで、見出しが「同一（価値）労働同一賃金の原則」であって、起案委員会の中心であった末弘藤太郎によると、本文はベルサイユ条約第四二七条第七項の引き写しのことだった。これに起案委員の西尾末広が異を唱えた。西尾は、小学校中退で労働運動の指導者となり、一九二八年の衆議院議員普通選挙実施で当選した労働

者側議員の一人であつて、当時も議員であつた。

西尾の異論とは、男女「同一〈価値〉労働同一賃金」の考
え方は日本の生活賃金の考え方と矛盾するとの指摘だった。

これは括弧付きの「慧眼」だ。「同一〈価値〉労働同一賃金」の前提は、働く内容に支払う職務基準賃金であることを、そして、それが日本の賃金と本質的に違うことを、西尾は直感したのだ。西尾の異論を末弘藤太郎は受け入れて、第四条は現行条文に修正された。すなわち見出しは「男女同一賃金の原則」となり、本文は「使用者は、労働者が女性であることを理由として、賃金について、男性と差別的取扱ひをしてはならない」となった。この経緯によって、理論的には判断基準のない「差別」を、したがって裁判官の常識が判断基準となる「差別」を、第四条は禁止することになった。

一九五〇年代後半は、大まかな文献検索によると、「同一労働同一賃金」を労働運動が要求し、それが議論された時期だ。この時期は、職務給という職務基準賃金の導入が議論された時期でもあった。時期の一致は意味があると私は思う。

しかし一九六〇年代後半以降になると、「同一労働同一賃金」の要求と議論は急速に消滅した。これも意味があると思う。この時期は、いわゆる日本的雇用慣行が確立する時期だった。正規労働者の転勤や配置転換が当たり前になり、やがて、それらは労働者の能力開発として賞賛されるようになった。この時期の賃金は年功給や職能給であつたから、転勤や配置転換によって働く内容が変わっても、その賃金額は変わ

らない。いわば「異種労働同一賃金」の賃金だ。だから、転勤や配置転換はスムーズにでき、それを可能とした年功給や職能給は賞賛された。この時期に、理論的には、「同一労働同一賃金」は非難すべき考え方になつたのだ。

このころの労働運動は、言葉としては「同一労働同一賃金」をなお掲げていたように思う。もしそうならば、それは本質的な反省を欠いていたといわなければならない。

さて一九六七年に、やはり括弧付きの「奇妙なこと」が起こつた。ILO第一〇〇号条約を日本は批准したのだ。第一〇〇号条約の趣旨は労働基準法第四条ですでに法律化されているので、批准のための立法措置は特に必要ないというのが、当時の政府の見解であり、批准について国会でも大きな議論はなかつた。批准の結果、対外的には、日本は「同一〈価値〉労働同一賃金」を国内法化していることになっている。しかし、第四条の立法経過によれば、それは相当な詭弁だ。また国内の実情をみても、「同一〈価値〉労働同一賃金」が普及しているといえないことは明白だ。

7

男女雇用機会均等法から現在まで

一九八五年の男女雇用機会均等法の制定によって、女性労働者は、雇用が男女不平等であることの自覚をつよめ、均等待遇への要求をつよめた。この意識変化のなかで、米国で発達した comparable work と pay equity が、一九九〇年代はじめに日本の女性労働運動に伝えられ、その注目を集めた。注

目を集めた理由は、それが女性労働者の低賃金を是正する新しい有力な考え方だったからだ。一九九〇年代以降から現在まで、大まかな文献検索によると、「同一〈価値〉労働同一賃金」を議論する文献は大幅に増加している。

「同一〈価値〉労働同一賃金」への注目にたいして、一九九三年に、「同一労働同一賃金」は許容できるが「同一〈価値〉労働同一賃金」は危険だ、なぜなら、それは職務評価の導入になり、賃金が職務給になって、それは一九六〇年代の職務給反対闘争の教訓に反する、との批判が一部の左派労働運動からなされた。しかし、この批判は、一九七〇年代以降の「同一〈価値〉労働同一賃金」の発展を理解していないように思われる。また、この批判には、「同一労働同一賃金」が職務基準でしか成立しないことの自覚がない。それは、日本語訳の「労働」の語感に依拠しただけの「同一労働同一賃金」論に思われる。また、この批判で、労働者にとってよりマシな賃金は何と考えているのかを推測すると、おそらく無査定の年功給であろう。しかし、年功給は「異種労働同一賃金」であって、「同一労働同一賃金」を否定している。

この批判にもかかわらず、女性労働運動とその支援研究者は、日本でも「同一〈価値〉労働同一賃金」を実行可能とするため、その職務評価の研究開発をはじめた。主要な研究開発の報告書は一九九七年、二〇一〇年と公刊され、第三回目の報告書が、二〇一三年秋の私の編著『同一価値労働同一賃金をめざす職務評価』(旬報社)だった。第三回目では、実行

可能性のある得点要素法の研究開発が特に意識された。先に紹介した表は、その際に研究開発されたものの一部だ。

三回の研究開発プロセスの中で、付け加わった特徴を二つだけ記しておきたい。第一は、職務評価の先行例として、米国やオントリオ州の職務評価でなく、英国における地方自治体と国民医療サービスの職務評価が参照されるようになったことだ。これは、ヨーロッパ諸国に広まり、あえていえば国際標準となった「同一〈価値〉労働同一賃金」の得点要素法をモデルとするようになったと、いえるかもしれない。

第二は、女性ばかりでなく、非正規労働者の低賃金は是正もめざされるようになったことだ。二〇〇〇年代後半の日本では、非正規労働者の低賃金が社会問題と認識されるようになったが、その是正に、「同一〈価値〉労働同一賃金」をめざす職務評価が有効と考えられたからだ。たしかに、非正規労働者の賃金は日本でも職務基準賃金だから、職務評価をやりにやすい。また、非正規労働者は欧米諸国にない存在だから、その低賃金の是正をめざす「同一〈価値〉労働同一賃金」の職務評価も、日本独自の発展ということができる。

こうした発展の中で、「同一〈価値〉労働同一賃金」の支持者は、一部の企業内労働組合や経営者の間にも、存在するようになった。

さて二〇〇〇年代後半には、「同一労働同一賃金」の特異な用語法が登場した。「同一労働同一賃金」を市場賃金、すなわち市場メカニズムで水準が決まる賃金、の意味に使うの

だ。「一物一価」と同じことだとも主張する（八代尚宏『労働市場改革の経済学』七三頁）。「一物一価」とは、市場メカニズムによって市場賃金は一つの価格になるという考え方だ。「同一労働同一賃金」要求は「解雇規制緩和」要求とほぼ同じことだとも主張する。これらの用語法と主張は、八代などの市場原理主義的な新古典派経済学者による。

さらに、市場賃金の意味での「同一労働同一賃金」が「同一（価値）労働同一賃金」と同じであるかのようにいうこともある。たとえば、あるウェブサイトでは、ILO憲章は「同一労働同一賃金」を掲げてきたとか、「同一労働同一賃金」の英語は *pay equity* だと述べる。しかし、この小論であきらかにしたように、これらは明白な誤りだ。

重要なことは、「同一労働同一賃金」さらに「同一（価値）労働同一賃金」についてのこれらの言説は、職務評価についてまったく言及しないことである。たしかに職務評価は、賃金管理の人的な一つの制度であり、市場賃金とは大きな距離がある。だから、彼らは言及できないのだ。しかし、「同一（価値）労働同一賃金」には、この職務評価が必須であることは、この小論であきらかにしたとおりだ。

8

二〇一四年における政党の政策

民主党、維新の党、みんなの党、生活の党は共同で、昨年一月六日に「同一労働同一賃金推進法案」を衆議院に提出した。生活の党が分離する前から、民主党の一部議員が「同一（価値）労働同一賃金」に関心があり、研究を重ねていたことを、私は知っていた。そのため私は、法案提出を不思議に思わなかった。法案内容もほぼ了解できた。とくに、その第二条の基本理念の最初に「労働者が、その雇用形態にかかわらずその従事する職務に応じた待遇を受けることができるようにすること」を掲げたのは、優れていたと思う。それは、「同一（価値）労働同一賃金」の考え方の表明であり、その目的は非正規労働者の低賃金の是正であることがわかるからだ。

しかし、なぜ、法案名が「同一（価値）労働同一賃金」ではなくて「同一労働同一賃金」なのか。さらに、なぜ維新の党との共同提案になったのか。これらは疑問だった。その答えを、この小論の考察から推測すると、「同一（価値）労働同一賃金」主張と、市場賃金の意味での「同一労働同一賃金」主張、この二つの主張の妥協の産物が法案名だったのではないかとということだ。民主党には「同一（価値）労働同一賃金」賛成の議員もいれば、解雇規制緩和に賛成の議員もいる。解雇規制緩和に賛成の議員は、維新の党にはもっと多いだろう。これらの妥協案が法案名だったということだ。しかし私は、二つの主張の妥協は、原理的には困難だと思う。

日本共産党は、総選挙政策を一一月末に発表し、ホームページに掲載した。その分野別政策「労働・雇用」の（８）

「男女がともに、人間らしく生き、働ける均等な労働条件を確立します」には、「わが国も批准しているILO条約『同一価値労働・同一報酬』（二〇〇号）にもとづき格差を是正し

ます」の文章がある。

文章中の「もとづき」の意味は、参照が指示されている別ページに掲載の一〇月二二日の政策文書に記されている。

「まったく同じ職種でなくても、必要な知識・技能や経験・負担・責任などにもとづいて公正な評価が行えるよう、批准しているILO（国際労働機関）条約『同一価値労働・同一報酬』（二〇〇号）にもとづき実効ある是正をはかります」

この「公正な評価」が意味するのは「同一〈価値〉労働同一賃金」をめざす職務評価と理解できる。もともと「労働環境」「ファクター」の書き落としは、痛いところだ。これは、企業組織の相対的に下層の職務の職務評価点数を高めるからだ。また「職種」でなくて「職務」だろうと思うが。

さて「労働・雇用」の（８）はさらにつつけて、「日本共産党は、労働条件の均等待遇と正社員への道の拡大をめざし……」と書き出して、非正規労働者と正規労働者の「均等待遇」を主張している。ILO条約「同一価値労働・同一報酬」（二〇〇号）をうけての「均等待遇」だから、「同一〈価値〉労働同一賃金」をめざす職務評価で「公正な評価」をした結果の、「均等待遇」と理解できる。もともと、別ページに掲載のやや古い二〇〇七年二月一七日の政策文書「労働者派遣法改正要求」では「同一労働同一賃金の原則をつらぬくとともに、交通費、慶弔費などの支給、福利、厚生施設の利用などについて、派遣先の通常の労働者との均等待遇を義務づけます」とあり、「同一労働同一賃金」の言葉が使われ

ている。しかし、この用語法は、七年の時間経過による状況変化によって、事実上は撤回されたのであろう。

私は、現在の日本では、「同一労働同一賃金」でなく「同一〈価値〉労働同一賃金」の言葉を使うべきだと考える。理由は二つだ。

第一に、国際的文脈からみれば、「同一労働同一賃金」と「同一〈価値〉労働同一賃金」の二者を区別することの意義は、いいかえると、「同一労働同一賃金」との言葉を特に使う意義は、まったく無くなっているからだ。

第二に、日本国内で、「同一労働同一賃金」を市場賃金の意味に使うことがあり、これとは違うことを明示するためだ。「同一〈価値〉労働同一賃金」には職務評価が必須であり、それは、市場賃金とは相容れない。

昨年一〇月に刊行した『これからの賃金』において私が主張しなかったのは、現在の日本の賃金は、正規雇用も非正規雇用も全体として、職務給の多数派である「範囲レート職務給」に移行しつつあるので、その社会的規制は「同一〈価値〉労働同一賃金」をめざす職務評価によるべきだ、ということだった。拙著刊行の直後、一月六日に、民主党や維新の党などが「同一労働同一賃金推進法案」を衆議院に提出した。その法案名に、私は疑問を感じた。この疑問から、この小論を執筆することを思い立った。この小論の考察をへて、私は自説を主張する必要性をますます感じている。