

社会経済からみた「同一(価値)労働同一賃金」と 法律家の言説

えんどう こうし
遠藤 公嗣
明治大学経営学部教授

「同一(価値)労働同一賃金」の考え方には歴史的発展があり、現在の国際標準といえる理解がある。それは現在、欧州の少なくとも国で実際におこなわれ、ILOも推薦している。この小論では、第一に、現在の国際標準の理解を説明する。第二に、現在の理解が、社会経済の面と法律条約の面が相互関連しつつ、歴史的に形成されたことをふりかえる。第三に、これらをもとに、昨今の法律家の言説を批評する。最後に、法律家とくに弁護士への期待を述べる。

国際標準は「同一価値労働同一賃金」という

国際標準では「同一価値労働同一賃金」と表現し、「同一労働同一賃金」は、その一部であるにすぎない。あらゆる理由の賃金差別を是正する考え方として、事実上、機能する。日本の法律家の一部は、限定された理由の賃金差別の是正のみが目的であるかのように理解する。しかし実務からみれば、この理解は訂正の必要があり、それは後述したい。

また、「同一価値労働同一賃金」における「労働work」は、労働自体でなく「職務job」の意味である。だから、その意味を明示すれば「同一価値(職務)同一賃金」である。この考え方は、職務基準のもとに成立している。法律家の言説は、おそらく、職務基準の意味が十分に理解されてい

ないからのように思われる。

賃金は職務を基準に支払われるのが、国際標準だ。これを「職務基準賃金」と呼ぼう。職務基準賃金は、世界的には多数派の賃金制度である。日本の正規労働者では、通常、賃金が勤続年数や職務遂行能力を基準に支払われる。これを「属人基準賃金」と呼ぼう。属人基準賃金は、世界的には非常な少数派であって、国際標準でないことに注意したい。したがって国際標準という「同一労働同一賃金」とは、職務が同一なら賃金額も同一を支払う、という考え方といえる。

では、職務が同一か否か、どの程度が違うのか、これらをどのようにして判断するのか。それは職務分析・職務評価で判断するほかない。職務分析によってはじめて、同一か否かがわかる。もっとも、まったくの同一は、ほとんどないだろう。そこで、どの程度が違うのかを測定する必要がある。その手法が、得点要素法という職務評価である。これによって、職務それぞれの評価点が得られる。評価点が職務の価値である。評価点にしたがって賃金額を決めると、職務それぞれの価値に比例した賃金額となる。これが「同一価値労働(職務)同一賃金」の実現である。

職務が同一か否か、どの程度が違うのか、これらの判断すべてに、職務分析・職務評価は必須である。これがキーである。また、それゆえ、「同一価値労働同一賃金」のほうがカバー範囲が広く、その一部が「同一労働同一賃金」ということになる。

差別是正のための得点要素法

得点要素法も、差別是正の目的にそって設計されるが、これにもILOが奨励する国際標準がある。同一価値労働同一賃金をめざす職務評価とは、このことである。下表は、そうした得点要素法の例である。職務は、小ファクターそれぞれで評価される。小ファクターは四大ファクター、すなわち、職務の「労働環境」、職務遂行に求められる労働者の「負担」と「責任」と「知識・技能」、に分類される。小ファクターそれぞれに評価レベルの基準が定められていて、基準によって評価レベルを決めると得点が決まる。小ファクターの全部の得点を合計すると、それが職務の評価点となる。

差別是正のための二つの工夫が表にあらわれているので、それらを指摘しよう。第一は、大ファクターに「労働環境」と「負担」があり、四大ファクターとすることだ。これらファクターが十分に評価されないのが、現行の低賃金の職務である。

だから、これらが十分に評価されると、その賃金額が増加する。第二に、「負担」の小ファクターに「感情的負担」を入れることだ。対人サービス職務では、労働者自身と顧客の両者の感情をうまくコントロールするという「感情労働」が労働者の職務遂行に必須だが、その負担を評価する。対人サービス職務は、女性が多く、しばしば低賃金である。だから、これが評価されると、その賃金額が増加する。古い職務評価の手法は、男性が多い生産職務を主に想定し、対人サービス職務の「感情的負担」を想定せず、まったく評価しなかった。これを是正したのである。

歴史的発展をふりかえる

現在の国際標準は、社会経済の面と法律条約の面が相互関連しつつ、歴史的に形成されたものである。そのキー概念は「職務」ないし「職務評価」であった。

ファクター		ウエイト(%)	評価レベルと得点						
大ファクター	小ファクター	100.0	レベル1	レベル2	レベル3	レベル4	レベル5	レベル6	
労働環境		6.0							60
	労働環境	6.0	12	24	36	48	60	—	60
負担		30.0							300
	精神的負担	10.0	20	40	60	80	100	—	100
	身体的負担	10.0	20	40	60	80	100	—	100
	感情的負担	10.0	20	40	60	80	100	—	100
責任		28.0							280
	利用者に 対する責任	7.0	14	28	42	56	70	—	70
	職員の管理・ 監督・調整に 対する責任	7.0	14	28	42	56	70	—	70
	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・人的 管理に対する 責任	7.0	18	35	53	70	—	—	70
知識・技能		36.0							360
	身体的技能	8.0	27	53	80	—	—	—	80
	判断力と 計画力	8.0	16	32	48	64	80	—	80
	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	120
		最低点	211						最高点 1,000

出所：遠藤公嗣「これからの賃金」(旬報社、2014) 164頁

第一次世界大戦中に、英国の労働運動は「同一労働同一賃金」を本格的に要求した。その理由は、軍需品生産のため、多数の女性労働者が男性職場に進出したことであった。「同一賃金」に関連する諸問題の解明を目的とした戦時内閣委員会（通称はアトキン委員会）も設置された。この英国での議論に影響されて制定されたのが、ベルサイユ条約第427条第7項とILO憲章（1919年）であったといってよい。しかし第7項もILO憲章も、用語「同一労働同一賃金」の使用を避けて、用語「同一価値労働同一賃金」を使用した。また、その定義は不明なままに残された。

第一次世界大戦中から第二次世界大戦直後にかけての米国で、科学的管理法の一つとして、職務の価値を評価する方法、すなわち職務評価、が発達した。そのなかでも、1935年にNEMA（全国電機製造業者協会）方式と呼ばれるところの、四大ファクターの得点要素法ができて、この手法がもっとも普及した。職務評価の発達が「職務」概念を明確化したといえる。また、第二次世界大戦中の英国と米国で、多数の女性労働者が男性職場に再び進出し、「同一労働同一賃金」が再び強く要求された。

1951年ILO100号条約第3条は「同一価値労働同一賃金」の定義を明示した。条約案を採択するための定義の審議過程が、非常に重要であった。1950年からの公式の審議過程で、定義の3つの案が提案されて、それらが審議された。定義の第1案と第2案は、女性労働の生産性やコストを基準とするという考え方であったが、2案とも、英国アトキン委員会における主流の議論を継承したものといってよい。しかし、審議過程で2案は明確に否決された。採択されたのは第3案であり、職務内容（job content）を基準とするという考え方であった。これがILO100号条約第3条となった。

ILO100号条約第3条に、米国における職務評価の発達が影響していることは明白であると思う。ILO100号条約以降、意味の上では「同一価値（職

務）同一賃金」なのである。しかしILOは、いくつか存在する職務評価の手法については、どの手法によるべきなのかを不問にした。

さて1960-70年代の米国では、ヘイ・システムという新しい職務評価の手法が普及した。しかし女性運動は、これは女性に不利と批判し、古い手法であるNEMA方式の骨格を維持しつつも、これに「感情的負担」ファクターを加えた得点要素法を提唱した。これが、女性運動のなかで〈同一価値労働同一賃金をめざす職務評価〉を意味することとなった。

1975年EU男女同一賃金指令（法律にあたる）第1条はILO100号条約を受けていて、その第2項で職務評価に言及した。この指令の制定が〈同一価値労働同一賃金をめざす職務評価〉を意識していたかどうかを私は知らないけれども、まったくの同時期であり、この指令という職務評価が〈同一価値労働同一賃金をめざす職務評価〉であると理解されたのは、当然ともいえよう。1997年には、EU基本条約（憲法にあたる）第141条（2009年改正より第157条）に同旨が制定された。

1960年代から2000年代までの欧州諸国の動向が重要である。しかし、英国の動向についてしか、私はよく知らない。英国では、1968年の英国フォード社ダゲナム工場での、職務評価の結果が女性差別だと主張する女性ミシン工によるストライキと、その再発である1984年の6週間ストライキが、決定的に重要であった。2つのストライキは、近年の英国では、「歴史を切り開いた」労働運動として非常に高く評価されている。一般でも有名となり、2010年には映画が制作され、2014-15年には、映画と同名のロンドン・ミュージカルも上演された。

1968年のダゲナム工場でのストライキは、女性ミシン工にとって不満が残る決着だったが、ストライキが契機となって、1970年同一賃金法が制定された。1982年に、同法のEU男女同一賃金指令違反を欧州裁判所が判決したため、同法は1983年

に改正された。改正後の同法が、英国における「同一価値労働同一賃金」の根拠法となった。この改正を契機として、1984年にダゲナム工場で16年前とほぼ同じ争点のストライキが再発した。その結果として、職務評価の結果による彼女らへの差別は、完全に撤廃された。この完全撤廃は英国全体の雇用に大きく影響した。

その一つの結果が、いくらかの経緯があった後の1997年に、地方自治体の労使が合意して〈同一価値労働同一賃金をめざす職務評価〉制度を共同で制定したことだった。これはNJC JESと呼ばれる。これに続いて2004年に、国民医療サービス(NHS)も労使が合意して〈同一価値労働同一賃金をめざす職務評価〉制度を共同で制定した。これはNHS JESと呼ばれる。2つの職務評価制度は現在も継続して機能している。なお英国以外の欧州諸国でも、1990年代後半から2000年代にかけて、労働協約による〈同一価値労働同一賃金をめざす職務評価〉制度の制定がみられた。

1990年代からILOは〈同一価値労働同一賃金をめざす職務評価〉に関心を示していたが、2008年におそらくはじめて、ILOはこれを推奨する小冊子『衡平の促進』を刊行した。英国を含む欧州諸国の動向を受けてのことと私は思う。

「同一価値労働同一賃金」における根拠法と実務の乖離

法律家の言説に下記のものがある。荒木尚志が座長を務めたJILPT研究会の報告書(2011年)の概要部分(Ⅲ頁)から引用する。

「EU対象国において、「同一(価値)労働同一賃金原則」とは、人権保障の観点から、主として性別など個人の意思や努力によって変えることのできない属性等を理由に、ある労働者が、他の労働者と比較して、同一(価値)の労働をしていると認められるにもかかわらず、他の労働者より低

い賃金の支払いを受けている場合に、他の労働者と同一の賃金の支払いを義務づけるものであり、人権保障に係る「均等待遇原則(差別的取扱い禁止原則)」の賃金に関する一原則と位置付けられるものである。」

この概要は、法律論として疑問があり、私はよく理解できない。そもそも「同一価値労働同一賃金」の法制史では、ILO100号条約もEU男女同一賃金指令も、そして、たとえば英国の同一賃金法も、男女間賃金格差についてのみ「同一価値労働同一賃金」の適用を規定してきた。ところが概要によれば、「年齢」や「人種」などを理由とする賃金格差についても、根拠法が適用されるかのように読めてしまう。他方、人権論で重要なはずの「宗教・信条」を理由とする賃金格差に適用されないことを、概要は強調している。「宗教・信条」は個人の意思で選択できるからである。こうした法律論は、私には疑問である。

しかし、実務を考慮すると、法律論としての疑問は、あるいは、男女間賃金格差についてのみ適用を法が規定していることは、大きな問題にならないだろう。英国の事例を想起して、それを示そう。

まず確認しておきたいことは、現在の英国の〈同一価値労働同一賃金をめざす職務評価〉であるNJC JESとNHS JESの2つとも、あらゆる差別や偏見などに影響されない制度設計を強調していることである。

それはともかくとして、たとえば、ある職務について〈同一価値労働同一賃金をめざす職務評価〉が実施されたと仮定しよう。そして、その結果として、その職務の賃金を引き上げる義務が使用者に生まれたと仮定しよう。その職務についている労働者に女性が多いかもしれないが、男性もいるだろうし、ヒンズー教徒もいるだろう。その職務にどのような労働者がついていても、全員の賃金を引き上げる義務が使用者に生まれる。それが「同一価値労働同一賃金」の達成である。

ここで、全員でなく、女性の賃金だけを引き上げて、同一賃金法に規定がないという理由で、男性の賃金とかヒンズー教徒の賃金を引き上げなくてよいのだろうか。根拠法に規定がないから引き上げなくてよいという解釈は、概要のような法律論にはあるのかもしれないが、実務として使用者はとれるのだろうか。

こうした賃金引き上げの拒否は、露骨な差別そのものだと思ふ。この露骨な差別を、通常の使用者はとりえないと思ふ。すなわち事実上、「同一価値労働同一賃金」は、あらゆる理由の賃金差別を是正する考え方として機能するだろう。

理論的に考えると、「同一価値労働同一賃金」の長所の一つは、法による差別禁止規定の有無にかかわらず、あらゆる差別や偏見などに影響されない普遍的包括性にある。根拠法が男女間賃金格差のみへの適用を規定していても、実務では、他の賃金格差の是正に機能することはまったく不思議でない。これは長所である。この長所があるのは、「同一価値労働同一賃金」が職務基準賃金のうえに成立する考え方だからである。この意味を、法律論は十分に理解していないように思う。

的外れな「同一価値労働同一賃金」不適用の主張

JILPT 研究会の報告書 (2011年) の概要部分 (IV 頁) には、つぎの記述もある。

「これに対して、性別等とは異なり当事者の合意により決定される雇用形態の違いを理由とする賃金格差に関しては、何らかの立法がない限り、「同一（価値）労働同一賃金原則」は直接的に適用可能な法原則とは解されていない。」

これは的外れで、誤解を招く記述である。

欧州諸国における「雇用形態の違い」の議論で、比較対象者の職務内容が同一（ないし類似）の場合と述べられることに、報告書はもっと留意すべ

きである。パートタイム労働者・有期雇用労働者・派遣労働者（以下では、非典型労働者と呼ぶ）とフルタイム労働者の職務内容が同一（ないし類似）の場合にこそ、それらを「雇用形態の違い」と呼ぶのである。これは、職務基準の雇用では当然だと思う。これも、非典型労働者の職務明細書の作成方法という実務を考慮すると説明しやすいので、それで示そう。作成方法は3通りが考えられよう。

作成方法1) は、職務明細書の職務内容について、フルタイム労働者のそれと非典型労働者のそれを同一（ないし類似）に作成し、しかし、勤務時間だけ短縮する（パートタイム労働者）とか、雇用期間や派遣期間を限定する（有期雇用労働者・派遣労働者）が、賃金については、フルタイム労働者の賃金がいわば基本給だけであり、それが単純な単一レート職務給である場合の作成方法である。この場合、非典型労働者の時間あたり賃金は、フルタイム労働者のそれと同一のままである。これは素朴な均等待遇の達成である。こうした作成方法の実例を、私は見聞したことがある。もっとも、こうした例は、それほど多くないだろう。

では、多くの場合、どう作成されるのか。以下は、私の推測も含まれていて、きちんとした研究が必要である。

作成方法2) は、職務明細書の職務内容を同一（ないし類似）に作成しても、時間あたり賃金を同一にしない（できない）という作成方法である。たとえば、ア) フルタイム労働者の基本給が範囲レート職務給であることは多いはずで、賃金に幅の部分がある。その場合、非典型労働者では、賃金の幅の部分はどう設定するのか。イ) フルタイム労働者には、少額にしても、いわゆる諸手当や付加給があるはずである。その場合、非典型労働者では、諸手当や付加給はどう設定するのか。

たとえば ア) とイ) では、非典型労働者の賃金に設定されない賃金項目があるとか、賃金額が少なく設定されることがあるのではないか。しかも、そもそも設定が困難な賃金項目もあるように

思われる。たとえば、少額にしても、人事査定によって額が決まる付加給とか、その職務における勤続年数で加算される付加給などである。そうすると、フルタイム労働者と非典型労働者の時間あたり賃金は同一にならない。だから、均等待遇とはならない。これが「雇用形態の違いを理由とする賃金格差」の問題である。

この問題への対処が、法規制の中心となるだろう。だから、たとえば1997年EUパートタイム指令は賃金の「時間比例原則」を強調し、1999年EU有期労働指令は賃金の「期間比例原則」を強調して、非典型労働者の賃金額の減額を抑制するのだと思われる。なお、この問題への対処に「同一価値労働同一賃金」は無関係である。いうまでもなく、職務内容は同一（ないし類似）だからである。

念のために付言しておく、派遣労働者には、時間比例原則や期間比例原則が適用されないことがある。すなわち、フルタイム労働者の時間あたり賃金よりも、派遣労働者の時間あたり賃金を高額に設定するのである。欧州諸国で一部の職種にあるというのが、私が今ただちに思い浮かべる例は、米国の派遣労働者としての看護師である。

作成方法3)は、非典型労働者の職務明細書を作成する場合に、非典型労働者の職務内容を、フルタイム労働者と違う内容で作成し、その時間あたり賃金を低い額に設定する作成方法である。こうした作成方法もあるであろう。こうした場合に、もし、この低賃金を是正する必要があるとするならば、どのような考え方が是正に有効であろうか。

まず、時間比例原則や期間比例原則は無意味となる。職務内容が違うので、この原則を適用できないからである。では「同一価値労働同一賃金」は有効か。有効である。職務内容が違う場合であっても、一方の職務の低賃金を是正する考え方として考案されたのが、まさに、これだからである。では、これは「〈雇用形態〉の違いを理由とする賃金格差」の是正なのか。違う。これは「〈職務〉の違いを理由とする賃金格差」の是正である。

なお、職務内容が「同一」なのか「類似」なのか「違う」のかの判断は大きな問題だが、その判断は職務分析・職務評価によるほかない。これについては、この小論では議論しない。

職務基準での雇用を前提すると、「雇用形態の違いを理由とする賃金格差」は、職務内容が同一（ないし類似）の場合を想定した賃金格差のことである。「雇用形態の違いを理由とする賃金格差」に「同一価値労働同一賃金」は適用されないとの報告書の言説は、字面としては誤りでないだろうが、その意味するところを報告書がどこまで理解しているのか、私は疑問である。

日本の非正規労働者とは

報告書の全文は、日本の非正規労働者と欧州諸国の非典型労働者との、重要な違いを自覚していない。自覚のなさを象徴するのが、欧州諸国の非典型労働者を「非正規労働者」とくりかえして呼ぶことである。

日本の非正規労働者の最大の特徴は、正規労働者よりも劣等処遇・差別処遇が当然とみなされることである。正規なら恵まれた処遇でなければならないが、非正規なら劣等処遇・差別処遇でかわらないのが、一般的な社会通念である。正規労働者も非正規労働者も、社会通念上の存在である。たとえば、それを象徴するのが「フルタイム・パート」という奇妙な日本語であろう。また社会通念であるために、それらは定義できない。定義できない社会通念上の存在だからこそ、「労働力調査」など政府の公式統計調査が「職場での呼称」というきわめてあいまいな基準で、しかし、実態を知るにはもっとも適切な基準で、それらの統計数を調査するともいってよい。

日本の一部の研究者は、正規労働者と非正規労働者は「雇用身分」だと表現する。それは的を射た表現だと私は思う。というのは、それらは定義

できない一般的な社会通念としての存在だからであり、また、「雇用形態」という国際共通的な概念では、それが理解できないことを強調しているからである。これに関して、私の個人的経験を述べると、日本の正規労働者と非正規労働者を英語で説明するのに、私はいつも苦勞している。これらに的確に対応する英語は、存在しないからである。この苦勞を思うと、日本の定義できない言葉「非正規労働者」を使って、欧州諸国の非典型労働者を「非正規労働者」と呼ぶ法律家の安直さに、いかなものかとの感慨を私は持つてしまう。

さて、一般的な社会通念としての「雇用身分」観を支えているのが、事実として、正規と非正規で雇用慣行に大きな違いがあることである。すなわち正規労働者は、属人基準の雇用であり賃金(年功給や職能給)である。これに対して、非正規労働者は、職務基準の雇用であり賃金である。日本の雇用は、正規と非正規で二分されている。

この二分関係は因果関係でもある。変動を常とする市場経済を前提とすると、恵まれた処遇の正規労働者が安定して存在できるのは、劣等処遇・差別処遇の非正規労働者が雇用調整の役割を引き受けて存在するためだからである。さらに、この二分関係ないし因果関係は、労働供給側としての家族における「男性稼ぎ主型家族」と相互に支持し合う関係である。この相互に支持し合う関係を、私は「1960年代型日本システム」と呼んでいる(遠藤公嗣『これからの賃金』(旬報社、2014)第3章)。

このような雇用身分の二分関係ないし因果関係は、あるいは「1960年代型日本システム」は、欧州諸国のフルタイム雇用と非典型雇用に存在しない。なにより両者とも、職務基準の雇用であり賃金であって、共通の雇用慣行のもとにある。

欧州諸国の何が参考になるのか

欧州諸国の実際と日本の実際を前提とすると、

均等待遇の実現にあたって、欧州諸国の何が参考になり、何が参考にならないのか。

欧州諸国において、均等待遇の主要な対象となる賃金項目は、いわゆる基本給である。「同一価値労働同一賃金」はもちろん「時間比例原則」や「期間比例原則」であっても、それは基本給を主要な対象としている。そして、これは私の印象に過ぎないけれども、欧州諸国における総賃金額中の基本給の比重は、日本のそれよりかなり大きい。その他の諸手当や付加給は、かなり小さい。範囲レート職務給の幅の部分や、諸手当や付加給は、できるかぎり均等待遇がめざされとしても、その主要な対象にならない。結果として、これらは、均等待遇の対象になることもあれば対象にならないこともあるだろう。その処理は多様であるだろう。その処理の中には、日本の属人基準賃金に似た処理もあるだろう。だから、その多様な処理を参考にしても、それは欧州諸国の均等待遇を参考にしたことにはならない。重要なのは、基本給における均等待遇をどう参考にするのかである。なお、いうまでもないが、基本給こそが、職務評価の結果を反映させられる主要な賃金項目である。

欧州諸国においては、フルタイム労働者と非典型労働者の職務が同一(ないし類似)である場合を、両者の「雇用形態」が違う、と表現する。したがって、「雇用形態」が違う場合、その均等待遇の基本は「時間比例原則」「期間比例原則」となる。フルタイム労働者と非典型労働者の職務が違うと、それは「職務」が違う場合であって、「雇用形態」が違う場合でなく、「時間比例原則」「期間比例原則」は適用しようがない。その場合に、均等待遇に有効であるのは「同一価値労働同一賃金」である。

日本の正規労働者と非正規労働者は、職務が同一(ないし類似)の場合も、職務が違う場合もあるだろう。それらを顧慮することなく無関係に、正規労働者も非正規労働者も設定されている。そして非正規労働者だからこそ、賃金を低く設定さ

れている。この低賃金を是正するためには、この状況乗り越える考え方が必要である。日本における両者の違いは「雇用形態」の違いだと表面的に理解し、欧州諸国での「雇用形態」が違う場合の均等待遇を参考にしようとするのは、お門違いだと私は思う。

では、日本における正規労働者と非正規労働者の違いを理由とする賃金格差、「雇用身分」との言葉を使うと、「雇用身分」の違いを理由とする賃金格差、これを是正するためには、どのような考え方が有効なのか。「同一価値労働同一賃金」が有効だ、が私の答である。それは、欧州諸国における「〈職務〉の違いを理由とする賃金格差」の是正のための「同一価値労働同一賃金」という考え方を、日本における「〈雇用身分〉の違いを理由とする賃金格差」の是正のために活用するように、すなわち日本的に、発展させようとの考え方である。

「同一価値労働同一賃金」はなぜ有効なのか

その最大の理由は、私の現状認識にある。

私の現状認識を端的にいうと、正規労働者の雇人基準雇用（日本的雇用）は衰退しつつあり、もう維持できなくなっていて、そのため使用者は、自覚の有無にかかわらず、職務を基準とした雇用に移行しつつあるということだ。これは賃金制度にもあらわれている。正規ホワイトカラーに職務給まがいの役割給が普及していること、役割給の制度設計ために、職務評価（同一価値労働同一賃金をめざさないけれども）をコンサル企業に依頼して大企業が実施すること、正規の生産労働者に範囲レート職務給を推薦するのが日本経団連の考え方であること、労働者の40%をしめる非正規労働者はもともと職務基準賃金であること、これらにあらわれている（私の現状認識は、遠藤公嗣「こ

れからの賃金」（旬報社、2014）第1章と第2章）。

〈雇用身分〉から〈職務〉に移行しつつあるという動向をふまえ、職務基準に移行した後の将来を少しでも先取りして、現在でも、〈同一価値労働同一賃金をめざす職務評価〉を普及させる努力をすべきだと私は考える。

もちろん、現在は〈雇用身分〉だから、何かしらの「妥協」をしなければ、普及は難しいだろう。私の「妥協」の考え方は、一例として、〈同一価値労働同一賃金をめざす職務評価〉の基本は維持して実施するけれども、その得点要素法の小ファクターの設定を工夫することである。たとえば、正規労働者の転居転勤と残業は、〈雇用身分〉の働き方として重視されるが、〈職務〉の働き方では想定されない働き方だ。そこで、これらを得点要素法の小ファクターに入れる工夫を考慮してはどうか。すなわち、「負担」ないし「労働環境」の小ファクターとして転居転勤と残業を設定し、その有無や地域範囲のなどを、あるいは、その上限時間などを基準に、段階的な評価レベルに設定するのだ。労働者側の負担が大きいほど、評価点を高くなるように設定する。そうすると、これらの負担が大きい正規労働者の職務の評価点は高くなり、高賃金となる。

これらを入れると、正規の職務の評価点は増加して、非正規の職務の評価点との差は拡大するだろう。しかし、正規非正規間の評価点差よりも、その賃金差が大きいという大勢に、影響はないだろう。というのは、得点要素法は多ファクターの評価なので、このファクターによる差の影響はそれだけ薄まるし、現在の正規非正規間の賃金差はあまりにも大きいからである。

この工夫は「妥協」ではあるけれども、現在の正規労働者にとって負担の大きい転居転勤と残業について、労働者側からの規制をやりやすくするという副産物もあることに留意したい。この工夫によると、職務それぞれに、転居転勤と残業の上限が段階的に基準として示されるからだ。この基

準をもとに、労働者側は、正規労働者の転居転勤と残業を規制しやすくなるだろう。そして、規制を強めることが出来れば、それは正規労働者の働き方の変革につながるだろう。それは〈雇用身分〉の変革につながり、〈職務〉への移行を促進するだろう。

さて、日本の〈雇用身分〉における二分関係ないし因果関係を維持して不問にしたまま、しかし、非正規労働者と正規労働者の「均等待遇」「同一労働同一賃金」をめざすことは可能だろうか。これは、非論理に過ぎる言説と私は思う。

では、二分関係ないし因果関係を維持して不問にしたまま、しかし、非正規労働者の処遇改善をめざすというのは、どれほどの成果が期待できるのだろうか。ささやかな成果しか期待できないはずだと私は思う。二分関係ないし因果関係は、本質的に、非正規労働者の処遇改善と両立しないからである。そして、そのささやかな成果では、現在における処遇改善の高い必要度を、とうてい満すことができないだろう。

結局のところ、日本の雇用身分における二分関係ないし因果関係が解消されない限り、非正規労働者の抜本的な処遇改善は実現しない。だから、現在でも〈同一価値労働同一賃金をめざす職務評価〉を普及させて、この職務評価の結果を基準として、非正規労働者の処遇改善をはかることを、現在でもすすめるべきである。これが定着すればするほど、非正規労働者の処遇改善はすすむのもちろんだけれども、日本の雇用身分における二分関係ないし因果関係もまた、解消に向かうだろう。〈同一価値労働同一賃金をめざす職務評価〉は、それだけの影響力を持っているだろう。

法律家への期待

この小論執筆のための読書で、下記の文章にあった。

「そもそも無期契約労働者と有期契約労働者（正規労働者と非正規労働者）間の労働条件格差は、正社員の長期雇用慣行（内部労働市場）を中心にしてつつ周辺に非正規労働者の柔軟な雇用関係（外部労働市場）を配するわが国企業の雇用システムに根ざす問題であって、民事労働紛争の法的解決装置のみによっては是正することを期待できる規模・性格の問題ではない。それは、わが国雇用社会全体における企業と労使の大規模で前向きな取り組みなくしては解決不能の問題といえる。」（荒木尚志・菅野和夫・山川隆一「詳説 労働契約法 第2版」228頁）

この文章は、コメントしたいところがあるにしても、問題の大きさの認識でほぼ適切と私は思う。だからこそ、なのだが、この「解決」に法律家もまた貢献してほしい。「解決」には、労使のほか、法律家のはたす役割は大きいだろう。とくに、弁護士に期待するところを以下で述べたい。

現状でも、労働契約法第20条をもとに、非正規労働者は、その劣等処遇・差別処遇を不当と訴えることができる。弁護士は原告を支援して、そうした裁判を増加させてほしい。そして、裁判所による不当との判断を増加させてほしい。裁判所での原告の主張は、〈同一価値労働同一賃金をめざす職務評価〉を実施してみると、原告の劣等処遇・差別処遇は数字として明白だ、という内容であってほしい。〈同一価値労働同一賃金をめざす職務評価〉の結果しか、不当か正当かを判断する基準は、国際標準としては存在しないからである。そしてまた、裁判所での原告の主張は「雇用身分の二分関係ないし因果関係」の解消を展望した主張であってほしい。これを維持・不問にして、なおかつ不当との判断を求めるような主張は（そうした主張の構成は、そもそも難しいだろうと私は思うが）しないでほしい。

裁判所による不当との判断が累積すると、それだけ、労使の真剣な取り組みを促すだろう。そしてまた、それは、より実効性のある立法政策を促

すだろう。その結果は、非正規労働者の抜本的な処遇改善はもちろんのこと、究極的には「雇用身分の二分関係ないし因果関係」のすみやかな解消に、職務基準の雇用へのすみやかな移行に、帰結するはずである。

* この小論の記述は、遠藤公嗣「企業別労組が考える同一労働同一賃金」（『ひろばユニオン』2016年6月号、20-25頁）の一部の記述を利用している。

** この小論を執筆した直後に、有田伸「就業機会と報酬格差の社会学」（東京大学出版会、2016）に目を通す機会があった。非正規労働者は一般的な社会通念としての「雇用身分」という私の主張とほぼ同内容を、同書は学術研究の成果として主張するといつてよい。しかし同書は、「同一価値労働同一賃金をめざす職務評価」という概念を知らないためであろうが、その「日本の非正規雇用問題の解決の方向」は不明確にとどまる。

全国弁護士グループの先生と職員の皆様をお守りします！

全国弁護士グループ『弁護士休業サポートプラン』

団体所得補償保険+団体長期障害所得補償保険（GLTD）

主な特徴（2つの制度共通）

■ 国保保険料は全国のスケールメリットを活かした**団体割引25%**

■ 国ご加入手続きは簡単で、**医師の診査も不要**

※告知書の内容等によりご加入が制限される場合等があります。

■ **国内外や業務中・外を問わずワイドに補償し、保険金請求も簡単です！**

① 所得補償保険

◎ 病気やケガによって就業不能となった場合、**月々の所得を1年間、または2年間補償**します。
※医師の指示に基づく自宅療養も対象

◎ **ワイドプランでは、入院による就業不能時は、手厚く補償**します。※D・E・F・R・S・T型の場合

◎ **所定の精神障害による就業不能も補償**します。

〈保険料表〉

スタンダードプラン、A型、支払対象外期間7日、団体割引25%、
賠償総額1倍、保険期間1年、精神障害補償特約セット、
保険料単位：円（保険金額10万円あたり）

対象期間	1年	2年
年齢		
25歳～29歳	820	990
30歳～34歳	1,000	1,250
35歳～39歳	1,260	1,640
40歳～44歳	1,570	2,100
45歳～49歳	1,870	2,540
50歳～54歳	2,170	3,000
55歳～59歳	2,300	3,230
60歳～63歳	2,410	3,420

+

長期療養に備えての補償の充実化をお勧めします！

② 団体長期障害所得補償保険（GLTD）

◎ 病気やケガによって就業不能となった場合、**最長70歳まで長期に補償**します。※医師の指示に基づく自宅療養も対象

◎ **所定の精神障害による就業障害も補償**します。※最長2年間

◎ 長期間の補償となるため、インフレによる保険金受取金額の目減りがないよう物価指数の上昇に連動してインフレライドさせてお支払いします。

〈保険料表〉 団体割引25%、保険期間1年、精神障害補償特約セット、
保険料単位：円（保険金額10万円あたり）

支払対象外期間		対象期間：70歳まで ※加入時65～69歳の方は一律3年			
		372日		737日	
年齢	性別	男性	女性	男性	女性
25歳～29歳		993	875	949	843
30歳～34歳		1,083	1,163	1,018	1,109
35歳～39歳		1,340	1,712	1,252	1,635
40歳～44歳		2,026	2,785	1,885	2,645
45歳～49歳		3,048	4,131	2,843	3,886
50歳～54歳		4,667	5,865	4,293	5,441
55歳～59歳		6,368	7,010	5,701	6,303
60歳～63歳		6,954	6,591	5,730	5,453

★本ご案内は概要のご説明資料です。詳細のお問い合わせ・資料のご請求は下記へお願いします。

（取扱代理店）

株式会社宏栄

〒107-0062 東京都港区南青山1-10-3橋本ビル3F
TEL：03(3405)8661

（引受保険会社）

損害保険ジャパン日本興亜株式会社

〒100-8965 東京都千代田区霞が関3-7-3
TEL：03(3593)6451

(SJ13-08976、平成25年11月11日)