

同一価値労働同一賃金原則をめぐって

話し手 遠藤 公嗣 明治大学教授
聞き手 深谷 信夫 茨城大学名誉教授
コメント 沼田 雅之 法政大学教授

2016年10月4日収録

はじめに

●深谷 労働契約法二〇条とパートタイム労働法八条の新設、そして、政府の働き方改革における同一労働同一賃金の実現をめぐる議論など、(労働法学が、労働実態をどのように認識し、分析し、労働法研究に反映させるのか)という視点がますます重要な状況をむかえています。

遠藤公嗣先生は、賃金論や、日本的雇用慣行論や、一九六〇年代型日本システム論などについて、相次いで、重要な問題提起をされてきています。

私は、遠藤先生が提示されている内容と論点は、非正規労働者の処遇改善問題や同一価値労働同一賃金原則の問題を法律問題として検討する場合の前提的な知識として、共有しておく必要があると思いました。そこで、この遠藤先生へのインタビューという企画に参加させていただきました。

同一労働同一賃金をめぐる議論の状況について

●深谷 最初の質問です。

政府が「同一労働同一賃金の実現」を提起し、経団連も日本型同一労働同一賃金を掲げます。連合は、すでに、雇用形態間の均等待遇原則(同一労働同一賃金)の法制化を謳います。金

属労協は、今年の第三次賃金・労働政策で、経団連の一步先を行く、「同一価値労働同一賃金の実現」を賃金政策の柱に掲げます。

●遠藤 非正規労働者の低賃金が無視できない社会問題となったことのひとつの結果でしょう。これを受けて、とりわけ、安倍首相が「同一労働同一賃金」演説したことが非常に重要です。

「同一労働同一賃金」は、本来は労働組合側の要求スローガンですが、日本の労働組合側は、一九六〇年代以降、「同一労働同一賃金」を理論上は放棄してきた、というより、否定してきました。正規労働者の日本的雇用慣行を肯定することとは、属人基準の肯定であり、職務基準の否定であって、職務基準でしか成立しない「同一労働同一賃金」の否定だからです(ここでいう「属人基準」や「職務基準」については、後掲の資料1「賃金形態の分類表」(後掲五一―五二頁)を参照)。

その「同一労働同一賃金」を保守リベラが言及した。あわてて労働組合側も「同一労働同一賃金」というようになった。経営者側もいうようになった。

結果として、建前としては「同一労働同一賃金」は日本社会の公準として成立した。これは偉大な出来事です。

●深谷 それでは具体的な内容になりますが、まず、閣議決定された「ニッポン一億総活躍プラン」における「同一労働同一賃金」をどう評

価されますか。

●遠藤 「ニッポン一億総活躍プラン」では「同一労働同一賃金」について、次のようにいいます。

ア) 正規か、非正規かといった雇用の形態にかかわらず均等・均衡待遇を確保する。

イ) 同一労働同一賃金の実現に向けて、我が国の雇用慣行には十分留意しつつ、躊躇なく法改正の準備を進める。

ウ) 労働契約法、パートタイム労働法、労働者派遣法の確な運用を図るため、どのような待遇差が合理的であるか不合理であるかを事例等で示すガイドラインを策定する。

エ) 欧州の制度も参考にしつつ、不合理な待遇差に関する司法判断の根拠規定の整備、非正規雇用労働者と正規労働者との待遇差に関する事業者の説明責任の整備などを含め、労働契約法、パートタイム労働法及び労働者派遣法の一括改正等を検討し、関連法案を国会に提出する。

オ) これらにより正規労働者と非正規雇用労働者の賃金差について、欧州諸国に遜色のない水準を目指す。(付属表で示された統計数値だと、現在より約二五%増の意味となる)

この閣議決定(六・二閣議決定)については、次のように評価します。

ア)の原則は良いでしょう。

イ)「同一労働同一賃金の実現」と「我が国の雇用慣行には十分留意しつつ」は原理的に両立しませんね。そこを、どのように「格好」をつけるのかが問われます。しかし、「格好」のつけ方は難しいでしょうね。

したがって、ウとエの下線部は、何をどこまでか、が重要ですが、現時点でまったく不明です。大変な作業のはずで、実質的なものができるのか、かなり疑問です。オは、大変結構です。

しかし、根本的な問題としては、「同一労働同一賃金」とは何を意味するのかは、中身は何かは、不明確なままに残されているということとです。これらを明確にすることは(慎重に)避けられている。それは、依然として、属人基準の考え方が労使ともに根強いからです。現在の争点は、「同一労働同一賃金」とは何を意味するのかをどこまで明確化させるか、だと思う。キーワードでいえば「同一価値労働同一賃金」や「職務評価」をどこまで明確化させることができるかでしょう。この視点で、安倍内閣が本年末までに出来る政策をみていきたい。

おそらく現在、この点で、どのような政策を打ち出すのか、安倍内閣ブレーンは(困っている)のではないのでしょうか。「同一価値労働同一賃金」や「職務評価」を明確化したくないが、

不明確なままだと、インパクトのある政策は出せない。それでは、安倍首相演説で引き起こされた社会の期待を落胆させてしまう。どうしたらよいのか、困るのです。

労働組合側も、もっぱら安倍内閣の方針待ちです。自分から積極的に切り開こうとする動きは非常に少ない。民間大企業の企業内組合の多くの本音は「同一労働同一賃金」に反対でしょう。正社員クラブとしての利害意識(すなわち、社会全体の公正を重視しない利害意識)から

遠藤公嗣教授(明治大学経営学部)の近著等

- ①編著『同一価値労働同一賃金をめざす職務評価』(旬報社、2013年10月)全200頁
- ②単著『これからの賃金』(旬報社、2014年11月)全184頁
- ③「成果主義が総崩れしたワケ」週刊東洋経済2015年5月30日64-67頁
- ④「同一<価値>労働同一賃金とは何か」世界2015年5月号235-245頁
- ⑤「日本の雇用慣行の最終的確立は何時なのか?」社会政策8巻1号(2016年6月)82-92頁
- ⑥「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」季刊労働者の権利315号(2016年7月)32-41頁



遠藤公嗣 氏

は、当然かもしれません。だから、安倍内閣が何をどこまでやるかというのか、その方針発表を「不安な」気持ちで待っているのではありませんか。

さらに、政治が絡むように思う。一方で、年明け解散総選挙といわれ、他方、政府の「同一労働同一賃金」政策は年内発表といわれる。「華々しい抽象的政策」を年末に発表して支持を集め、総選挙を実施、選挙の勝利後に、ほとんどの具体案を発表して法改正などを実行し、それで終わり、というコースもありうるかもしれない。

●深谷 そうならないことを願いますが。それでは、つぎに、経団連提言「同一労働同一賃金の実現に向けて」（二〇一六年七月一九日）の日本型同一労働同一賃金原則については、どう評価されますか。

●遠藤 経団連「同一労働同一賃金の実現に向けて」は、先に紹介した「六・二閣議決定」の「ア」とかオに不安をおぼえて、イの「我が国の雇用慣行には十分留意しつつ」に依拠して、「日本型同一労働同一賃金」を強調する、ということでしょう。

a) わが国の賃金制度は多様であり、職務給を前提とする欧州型同一労働同一賃金（職務内容が同一または同等の労働者に対し同一賃金を支払う原則）の導入は困難

b) 同一労働等の判断基準を職務内容のみならず様々な要素を含めて総合的に判断する現行法（労働契約法、パート法）の基本的考え方を維持すべき

c) 直面する三つの課題の解消に向けて、日本型同一労働同一賃金を次のように捉え、実現に取り組むべき

① 正規従業員と非正規従業員の人事賃金制度が異なっており、非正規従業員が待遇差の理由を理解しづらい

② 非正規従業員が司法に救済を求めにくい

③ 非正規従業員のキャリアアップや能力開発の機会が限定されやすい

これらを踏まえて、「日本型同一労働同一賃金」とは

●職務内容や仕事・役割・貢献度の発揮

期待（人材活用の仕方）など、さまざまな要素を総合的に勘案し、自社にとって同一労働と評価される場合に同じ賃金を支払うことを基本とする

●ガイドラインの策定、法制度の見直し、簡易な救済制度の利活用等により、現行法の実効性を高める

●正規化や教育訓練の充実など、非正規従業員の総合的な処遇改善を推進

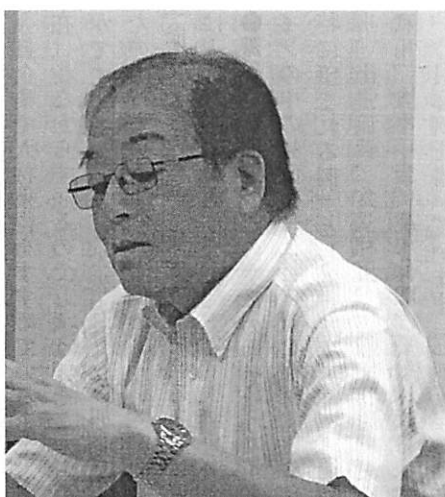
●遠藤 職務内容だけを評価するのが、職務評価です。これで賃金を決めるのが国際標準の「同一（価値）労働同一賃金」です。「日本型」は、「……人材活用の仕方も含めて、総合的に勘案し」であり、「人材活用の仕方」は正規と非正規の違いを強調するキーワードなので、「日本型」は正規非正規間の処遇格差は維持する、の意味です。だからa)となるのです。

そうすると、賃金について、具体的に改善する事項は著しく矮小化します。

改善の例示によれば、同じ役職なのに非正規に役職手当を不払い、非正規の習熟向上に賃金を不払い、ボーナスを不払い、安全管理・通勤手当・食堂や休憩室の利用などの非正規への劣等処遇、などは改善すべきことです。これらの改善は結構なことではあります。しかし、この程度の改善では、正規非正規間の処遇格差に、大きな改善はないでしょう。

経団連の同一価値労働同一賃金原則の考え方

●深谷 経団連「同一労働同一賃金の実現に向けて」(二〇一六年七月一九日)において、「欧州型同一労働同一賃金」を「パートタイム労働者とフルタイム労働者などの比較において、『職務内容が同一または同等の労働者に対し同一の賃金を支払う』ことを原則とする。労働の質、勤続年数、キャリアコースなどの違いは同原則の例外として考慮する。」と定義しています(同書二頁)。そして、「欧州型同一労働同一賃金」の「特徴は、同一労働可否かの判断基準が『一時点の職務内容』であること」と説明しています(三頁)。そのうえで、先ほど紹介された「日本型同一労働同一賃金」の定義をして



深谷信夫 氏

います。

欧州型同一労働同一賃金の同一労働可否かの判断基準が「一時点の職務内容」であることという認識をどう評価されますか。

●遠藤 初めて聞いた珍説です。いわゆる職務分析・職務評価は、「一時点の職務内容」を分析し評価するのではなく、職務を課業に分解し、分解した各課業の頻度や継続時間も考慮するので、分析や評価に時間と手間がかかるというわけのものではないでしょうか。

●深谷 そうですか。

●遠藤 一貫しているのは、日本の正社員は、長期勤続を前提にして雇っている、という考え方です。そうすると、経験しながら仕事を覚えていくという日本の正社員の人材育成の方法と、非正規のそれとは違う。それを際立たせるために意図的に「一時点」を強調するのでしょう。

長期勤続の正社員の雇用を前提に考えるのが、経団連の最大のポイントです。でも経団連も、同一労働同一賃金と言わざるをえないわけですが、安倍さんが言ってくれたからです。「日本型」という形容詞をつけて、「経団連も、同一労働同一賃金を提言しています」といえます。では「日本型」というのは何かというと、結局、正社員の今の雇用方法には基本的に手を付けません、という意味です。それでは、非正規の改善ってどうするんだらうと私は思うんですが……。だけれど、その論点に踏み込んだら、ぐじゃぐじゃになる。そこは明確にしない

で「日本型同一労働同一賃金」と言っていると思うんです。

ところで経団連の主張には、興味深い一文があります。「正規従業員についても……海外から優秀人材を確保するため、職務内容をはじめ労働条件を個別合意により決め、自国で働いていたときと同様の労働契約が選択できるようにするなど、日本で働くことを魅力あるものにしていく環境の整備も重要である」という一文が付け加わっているんです。これは「職務基準の雇用と賃金もありえる」と経団連が認めていることを意味します。

経営者の中には、職務基準じゃないと海外からの人材確保はもう難しいと思っている経営者が結構居ること、これを意味しています。その一つの大きな理由は、海外の優秀な人材が、日本風の属人基準だと雇えないことです。みんな逃げていっちゃう。経営者はかなり困っています。IT系でいうと、たとえば中国、インドの優秀な人はまったく採用できない。海外人材の獲得難は、日本企業の競争力低下に相当に影響していると、私は思っています。

私の推測ですが、経団連の方針原案が会員企業に内々に示されたときに、会員企業から異論として「こんなに属人基準オンリーで言われると、職務基準はまったく取らないかのように聞こえる」という批判がでたのではないかと。経団連の主流は、日本風の属人基準を守りたいオーソドックスな企業でしょう。でも、そうでない

会員企業で人材獲得をすすめている企業も、現在には少なからず居るでしょう。そこから異論がでて、この一文を公表方針に付加して入れたのではないかと。経営者側のこういう動向も、「同一価値労働同一賃金」を考えるとときに考慮に入れる必要があります。

●深谷 経団連のこの文章の中で、「ガイドラインの中の見直しや代替措置を検討することが特に望まれる例」として、「安全管理、通勤手当、出張旅費、食堂利用、休憩室利用、更衣室利用、食事手当、慶弔休暇、夏季休暇日数」という具体例を書いています（二二頁）。厚労省の行政解釈よりもはるかに広げて具体的です。

●遠藤 だから、これも、安倍さんのおかげです。安倍さんが言わなかったら、また「六・二閣議決定」がでなかったら、ここまでの具体例なんて、経団連は書かないでしょう。経団連は「六・二閣議決定」の「ア」と「カ」に不安をおぼえて「日本型同一労働同一賃金」を強調したけれども、他方では、それだけでは格好がつかないと思ったのではないですか。だから、是正の具体例をプラスアルファした。でも、非正規社員の処遇改善という大きな課題からみれば、大したことはいんですよ。

●深谷 厚労省の検討会で、水町勇一郎東大教授が、同一労働同一賃金問題について、提言を出されています。水町教授の提言の内容と、その提言の内容を支えている認識（後掲資料2水町勇一郎「同一労働同一賃金の推進について」（五

二～五五頁）、厚労省第三回「同一労働同一賃金の実現に向けた検討会」（二〇一六年四月二二日）提出資料）について、どのように評価されますか。

●遠藤 彼は、ある程度、わかって主張している、と思う。

経団連「同一労働同一賃金の実現に向けて」（二〇一六年七月一九日）の「日本型同一労働同一賃金」は、水町説の側面（手当や付加給が欧州で同一労働同一賃金の裁判争点だとの主張）を受け継いでいるといえます。経団連は、手当や福利部分だけをもつばら対象に処遇是正の主張をしていますから。

他方、政府（六・二閣議決定）の「同一労働同一賃金」は、手当や福利部分の是正だけでは著しく矮小だ、それだけでは国民への目くらましにならないと判断して、水町説の別側面（裁判所が不当かどうかを判断、不当でない立証責任は経営者にある）も付加しているといえるでしょう。

しかし、水町説の問題は別の所にあります。基本給こそが「同一（価値）労働同一賃金」の考え方を適用する主要な対象であること、それに職務評価が不可欠であること、こういう重要論点を、水町説は回避した主張だからです。

もともと、水町説のこの回避は、この重要論点をわかつたうえで、おそらく意図的な回避でしょう。日本の正規雇用は属人基準で、職務基準にはならない、だから職務評価も無理、と

水町教授は思い込んでいるでしょう。この認識を前提にしたうえで、なお、非正規労働者の低賃金の是正策を考えると何になるか、という考え方だと思います。

しかし、事実認識が少し間違っていると思う。職務分析・職務評価は、多くの日本企業で現に行なわれています。マーサー・ジャパンやタワーズ・ワトソンやヘイ・グループ・ジャパンなどの外資系コンサルティング企業に、日本の大企業は職務評価を依頼しています。日系の中小のコンサルティング企業もある。こういう事実があるからこそ、二〇一六年度に厚生労働省は職務評価コンサルティングを募集中だともいえる。

また国際基準としては、「同一価値労働同一賃金」職務評価の結果こそが、裁判所であれ、経営の場であれ、不当・正当の基準であり、それ以外は基準にならない。これに現在留意すべきです。この大原則は回避しつつ、しかし、ささやかな是正を試みるでは、是正はもう十分でしょう。そういう深刻なレベルに、現在の日本の問題は深刻化しているのではないのでしょうか。

●深谷 ところで、経営者団体や労働組合などが掲げる「同一労働同一賃金原則」には、共通理解があるのでしょうか。

●遠藤 共通理解は不明です。しかし、もしあるとすれば、正規雇用は維持する、同じ意味で、正規と非正規の雇用の違いには手をつけない、との含意かもしれない。もともと、そうす

ると「同一労働同一賃金」は実現しないことになるが……。

●深谷 政府、経営者団体、労働組合、そして研究者が、同一価値労働同一賃金原則や同一労働同一賃金原則をめぐる、様々に発言しています。同一価値労働同一賃金原則や同一労働同一賃金原則をめぐる現在の議論状況をどう分析されていますか。

●遠藤 先ほど、同一労働同一賃金原則が公平となったといいましたが、その内容と評価をめぐっては、重要な争点と論点があります。

現時点での争点の第一は、〈同一価値労働同一賃金をめぐる職務評価〉の概念があるかどうか、というところにあります。これを曖昧にしていると、政府や経団連の主張と、労働側の主張の差別化は不可能となるし、現に、そうなっています。

現時点での争点の第二は、日本社会では、なぜ、正規雇用と非正規雇用はわかれているのか、非正規雇用はなぜ低賃金なのか、この理由を社会科学として（社会システム認識として）どこまで説明するのかということにあります。これに踏み込んだ議論は、現在の日本社会に少ない。政府も経団連も労働者側も、この理由を不問としています。

現在のもっとも保守的な議論は、主張1「日本の正規雇用・日本的雇用慣行は、人間重視で優れた雇用である」という議論です。現在も多数者が主張しています。

とはいえ、これへの批判は、現在は容易です。この論理にカバーされない「非正規雇用」が見えていない、女性が見えていない、という片面的な議論にすぎないからです。

ワーキングプアの非正規雇用の増加という現状の指摘に対しては、主張1は、対策として、主張2「非正規労働者の正規化をすすめるべきだ」とか、主張3「ワーキングプアには、社会福祉で対応すべきだ」といいます。

しかし、主張2も主張3も、どちらも説得力がありません。「正規化」はこれまでもながく主張されてきましたが、それでも現在、非正規雇用がこれだけ増加してしまったのです。「社会福祉」が財源理由で抑制傾向にあるという現実問題をどう考えるのか、これが不明です。

現在の労働者側にある一部の議論として、主張4「新自由主義による経営者の買い叩きなので、非正規労働者の賃金は引き上げるべきだ。最低賃金の引き上げは有効だ」というものがあります。

最低賃金の引き上げは良いことで、私は大賛成です。しかし、対症療法を主張しているだけともいえます。また、あるレベル以上の引き上げの是非になると、同一価値労働同一賃金をめぐる職務評価の論理で補強しないと、引き上げの主張に説得力を持たせられなくなるようにも思います。この主張は、現時点での争点の第二について「新自由主義」との抽象概念を述べるだけで満足していることも問題です。非正規雇

用などの問題が日本の社会システムの欠陥として認識できていない、という根本的な問題をはらんでいます。社会科学の認識レベルとしては、主張1、2、3と本質的には違いがないといえます。

賃金の決め方における「属人基準賃金」と「職務基準賃金」

●深谷 現在の議論状況をめぐってうかがってきましたが、賃金論についての、そもそもの基礎的な質問です。賃金形態（賃金の決め方）における「属人基準賃金」と「職務基準賃金」の違いを説明してください。

●遠藤 賃金は必ず何かを基準にして支払われます。世界を見渡すと、その基準のとり方に、二つの大きな区分があります。労働者の持つ属性（年齢・勤続年数、「職務遂行能力」など）を基準とする「属人基準賃金」と、労働者でなく、仕事・職務を基準とする「職務基準賃金」です。日本の正規雇用では「属人基準賃金」は当たり前と理解されているが、世界中の雇用の多くは「職務基準賃金」です。日本の非正規雇用も「職務基準賃金」です。「属人基準賃金」は、国際的には、かなりの少数です（後掲の資料1「賃金形態の分類表」（後掲五一～五二頁）参照）。

賃金論の状況について

●深谷 確認させていただいた遠藤先生の賃金論は、研究史のなかで、どのような位置にあるのでしょうか。

●遠藤 『これからの賃金』に私が書いていることは、賃金の決め方の話です。その二大区分の話です。一九六〇年代はじめぐらいまでの優れた、「優れた」を付けたいと思いますが、優れた労働研究者には、ほとんどが当たり前の話です。考え方としては当たり前の話を書いたつもりです。

私が書いた賃金の決め方の二大区分みたいな話は、氏原正治郎先生とか、さらに大河内一男先生とか、あの世代の先生たちにとっては、そんなに飛び跳ねたことではない、常識に近い話です。

さらにいえば、賃金の決め方(賃金形態)と雇用慣行とは一体なんです。同じものを賃金の側面から見ると、属人基準賃金、職務基準賃金になるし、雇用慣行の面から見ると、属人基準雇用慣行になるし、職務基準雇用慣行になる。同じものを、見ている側面が違って、本質的には同じです。賃金と雇用慣行というのは、同じことです。これなんか、私は氏原先生から直接教わったと思います。でも、この理解に乏しい賃金論者が現在も少なくないように思います。

●深谷 そうですか。不勉強かもしれませんが、

一九六〇年代以降、勉強を始めた者としては、きわめて新鮮な内容として、読んだのですが。

●遠藤 はい。ところが、一九六〇年代以降、これが全部放棄されたというか忘れられたんですね。とくに労働研究者に。忘れることに最大の影響を持ったのは、小池和男氏です。小池さんというのは、ある意味では、非常に頭のいい人で、人のやらないこと、言わないことを言う能力の高い人です。一九六〇年代前半ぐらいまでは、私の『これからの賃金』もそうですが、賃金の決め方の二大区分は労働研究者の常識でした。その常識を引っ繰り返す意見を、小池さんは出した。「いや、賃金の決め方の二大区分は違うように見えるけれど、賃金の上がり方を見れば両者は共通するところがある。そして賃金論では、上がり方のほうが重要なのだ」と。

「決め方」と「上がり方」という区分を小池さんは言いました。これ自体は非常に正しいです。「決め方」というのは、何を基準に賃金額を決めているのか。年齢を基準にしているのか、勤続年数を基準にしているのか。職務遂行能力という怪しげな能力を基準にしているのか、それとも、やっている仕事を基準にしているのか。これらの違いのことです。「上がり方」というのは、統計上の話で、横軸に年齢階層、縦軸に賃金額をとる座標上では、どのような賃金も右肩上がりカーブになることです。そして、右肩上がりカーブの緩急やカーブの仕方が労働者階層や国で違うので、その違いが重要なのだ、と。

そして、日本の賃金の上がり方については、右肩上がりカーブが急で、しかも、ホワイトカラーだけではなくて生産労働者のカーブも急な右肩上がりなの特徴だ、と。そして、生産労働者の急な右肩上がりカーブが、日本経済や日本企業の発展の大きな理由だと、論を進めました。

●深谷 そうですか。

●遠藤 日本は、ちょうど高度経済成長です。小池がそう言い出してから、小池の主張を「そうだ、そうだ」と思う人が、労働研究者で圧倒的多数になります。「ジャパン・アズ・ナンバーワン」とか言われるようになって、その方向に流されたわけですよ。日本のマルクス経済学も、この小池の議論にはほぼ同調しました。日本のマルクス経済学はもともと年功給が大好きで、それは右肩上がりだし、社会の生産力増大は良いことだ、と考える傾向が強かったですから。

この過程で、多くの労働研究者は、賃金の決め方の二大区分を重要でないものとして忘れ去りました。バブル経済崩壊の後、日本企業がナンバーワンだという主張の説得力がだんだんなくなってきました。でも、多くの労働研究者は、そのことを二〇〇〇年ぐらいいまで自覚していません。

私は、一九八〇年代に、いろいろな理由から「ジャパン・アズ・ナンバーワン」論になじめませんでした。だから、一九九〇年代に人事査定の研究をすることができ、一九九九年に『日本の人事査定』を公刊できました。それ

から二〇〇〇年代に賃金の研究へと進みました。「ジャパン・アズ・ナンバーワン」論に頭がおかされてなければ、賃金の決め方の二大区分の議論にもどることは、それほど不思議なことではないと思います。

「仕事給」と「属人給」

●深谷 職務基準賃金と属人基準賃金という、こういうかたちでクリアに定義したものを、私はあまり勉強したことがなかったので、うかがった次第です。

●遠藤 労働省は「仕事給」と「属人給」という分類をずっとやっていましたよね。これは私が言う職務基準賃金と属人基準賃金と、理論的には同じ区分です。もともと、労働省の「仕事給」分類には致命的な欠陥があって、だから私は用語「仕事給」を使えなくて、「職務基準賃金」という用語を創作しました。厚労省は、数年前から「仕事給」「属人給」の分類は使わなくなった。私の「賃金の決め方―賃金形態と労働研究」(ミネルヴァ書房、二〇〇五年)第三章での批判を受け入れた結果だと思っています。

●深谷 ただ、一九六〇年代初頭以降、それこそ、賃金論と言われた業績のなかで、これほどクリアに定義されてなかったように思うんですが。

●遠藤 マルクス経済学系(マル経)の賃金論が駄目だっただけです。生活賃金にとらわれ過

ぎです。当時の労働法学は、マルクス経済学の影響が大きかったですから。

●深谷 そこは、理解できます。労働法の研究者と言うよりも、経済学の問題ですね。

●遠藤 マル経の人たちは、仕事給が大嫌いです。属人給が大好きなんです。年功給が大好きなんです。それしか、当時のマルクス経済学では理解できなかったんです。

「資本論」(カール・マルクス著)の第一巻を讀むと、その第一八章「時間賃金」と第一九章「出来高賃金」は、私のいう「職務基準賃金」の二分類「職務価値給」「職務成果給」に対応します。欧州社会に生きたマルクスとして、その整理したのは当然でしょう。ところが年功給は、どちらにも合わない。でも第二次世界大戦後の日本の年功給は、労働者側も要求してできたのであり、現に存在する。これが『資本論』で説明できなければならぬと、当時のマルクス経済学者は考えた。そこで、理論レベルの違うはずの「労働力価値」論を引っ張り出してきた、年功給の正当化論をつくったということでしょう。ついでにいえば、マルクス自身も曖昧ながら持っていた「男性稼ぎ主型賃金」「家族賃金」観も、マルクス経済学者は認識する力がなく、それを批判する力がありませんでした。

具体的な「賃金」の内容分析

●深谷 もう一つ中身に入って伺いたいのは、

遠藤先生は、この著書で、「賃金体系」と「賃金形態」と言われていますよね。賃金形態についての定義の所を見ますと、主に基本給の決め方と限定されていますね。

ただ、日本ではとくにそうですけれども、欧米でも具体的な一つひとつの企業ごとの賃金制度を見ると、まず基本給だけじゃではなくて、基本給外の、日本的に言うところの基準外賃金。基本給以外の様々な手当とか、そういう属人的な要素も入っている。賃金形態のこの二つの大区分というものと、現実の賃金体系を対象にしたときの分類というか、性格づけの問題となると、どんな定義づけ、というか分類をされるのでしょうか。

基本給についてのここでの分類は納得できるんですが、具体的な賃金が問題となったときに、どのように分析していくのか、そこが疑問となったのですが。

●遠藤 まず、「基本給」と「それ以外」という分け方は、大抵、欧米の状況を反映して日本の労働統計で採り入れた概念だと思います。これは労働法の方もご存じだと思いますけども、欧米の社会だと基本給という部分が非常に大きいんですね。それに付加給が少し積み上がるというかたちになっています。その概念を日本に持ってきたのだと思います。

戦後日本の民間大企業の賃金は、基本給がそもそも単一であるという場合は、最初から少ないと思います。いくつかの賃金項目に分かれて

いるわけですね。私の「賃金形態」という言葉は、いくつかに分かれているうちの一つの賃金項目は、どうかたちで決まっているのかを分類したと、ご理解いただければと思います。

日本の基本給は、賃金項目が組み合わさって決まっているわけですよ。年齢で決まる賃金項目、勤続年数で決まる賃金項目、何々で決まる賃金項目と分けている。でも、そういうのを全体として見れば、それは年功的な賃金になるという考え方です。基本給以外にも、もちろん、いろいろな手当とか何とかというのは、たつぷり日本にはあるわけです。

同一価値労働同一賃金を日本で実現する場合には、いわゆる基本給部分という大きな部分が大きいとはどのくらいなのかと言われると困るのですが、同一価値労働同一賃金の考え方では決まっているということが、日本で同一価値労働同一賃金の考え方が受け入れられている状況だと思っています。

「賃金形態」の分類

●深谷 ただ、具体的な賃金、たとえば、賃金明細書があつて、そこに基準賃金と言われて様々な項目が設定されていて、そのなかに職務基準というあたりで構想されている部分と、属人基準というあたりで設定されている部分と、様々にあるわけですよ。

●遠藤 そうそう、そのとおりです。

●深谷 だから、その見分ける、その分析が、まずは重要だということですね。

●遠藤 いや、それはそんなに難しいことではありません。

●深谷 そうですか。

●遠藤 企業の実務家は、それは自覚している。それぞれの賃金項目を何で決めているかということは、人事課の人たちは自覚しています。

同一労働同一賃金原則と 同一価値労働同一賃金原則の関連

●深谷 そのうえで、同一価値労働同一賃金原則と同一労働同一賃金原則の関係についてうかがいます。

経団連は、二〇一一年報告では、日本的な同一価値労働同一賃金をめざすとしていましたが、二〇一六年七月の提言「同一労働同一賃金の実現に向けて」では、「日本型同一労働同一賃金」の実現を提起します。政府も、厚労省の審議会等も、連合などの労働団体も、同一労働同一賃金原則の実現を掲げます。

そもそも、この二つの原則は、どう違うのか。峻別されるべき原則なのでしょうか。遠藤先生は、後者は、前者に含まれるという説明もされていますが。

●遠藤 国際的な理解では、「同一価値労働同一賃金」（職務が違っていても、その価値が同じならば、同一の賃金を支払う）の一部が「同

一労働同一賃金」（職務が同じならば、同一の賃金を支払う）です。数学の集合でいえば、前者の一部が後者であるにすぎず、前者に後者は含まれます。英語をはじめとする主な欧州言語の言い方では、どちらも同一賃金（equal pay）ではじまるので、欧州では省略して単に「同一賃金」ということが多く、それは「同一価値労働同一賃金」のことです。「同一価値労働同一賃金」は、その意味に明白なように、「職務基準」の考え方です。

「日本型同一労働同一賃金」というときは、前記の国際理解ではないことを含意している。

では、積極的にどういう意味か？ それは不明確なままです。おそらく、正規雇用は維持する、同じ意味で、正規と非正規の雇用の違いには手をつけない、との含意があると思う。では、具体的に、どういう状態になると「日本型同一労働同一賃金」が達成されたことになるのかは、まったく不明です（後掲の資料3「3 包括的な言葉としての『同一賃金』」（遠藤公嗣「同一（価値）労働同一賃金とは何か」世界二〇一五年五月号二九九頁）後掲五六頁参照）。

●深谷 日本が批准している国際条約における同一価値労働同一賃金原則は、どのような内容として共通理解されているのでしょうか。

国際条約に規定されている同一価値労働同一賃金原則は、どのような内容の同一価値労働同一賃金原則を国際標準として規定しているのか。なぜこれを問うかといえば、批准した条約を離

れて、諸外国の同一価値労働同一賃金原則の実情を分析研究するという流れが強い。しかし、日本における法律問題を検討するときには、批准している国際条約の意味内容を確認することから、議論は始められなければならない、と考えるからです。

●遠藤 国際的な視点からみた同一価値労働同一賃金原則については『季刊・労働者の権利』論文の「歴史的發展をふりかえる」を参照してください（資料5「歴史的發展をふりかえる」季刊・労働者の権利三一五号（二〇一六年）三三～三五頁——後掲五七～五八頁）。

一〇〇号条約第三条（日本政府公定訳）

- 1 行うべき労働を基礎とする職務の客観的な評価を促進する措置がこの条約の規定の実施に役だつ場合には、その措置を執るものとする。
- 2 この評価のために採用する方法は、報酬率の決定について責任を負う機関又は、報酬率が労働協約によつて決定される場合には、その当事者が決定することができる。
- 3 行うべき労働における前記の客観的な評価から生ずる差異に性別と関係なく対応する報酬率の差異は、同一価値の労働についての男女労働者に対する同一報酬の原則に反するものと認めてはならない。

この概要記述は、荒っぽいながら、まちがいはなく本邦初であり、ひよつとすると、世界初です（後掲の資料4「4『同一（価値）労働同一賃金』の国際史」前掲世界論文二二九～二四一頁——後掲五六～五七頁）。

一九六七年に日本が一〇〇号条約をなぜ批准したかは、研究不十分であり、もっと研究してよい。私が印象的なのは、労働省担当者の国会答弁で「日本もいずれ職務給になるので……」と述べられたことです。その見通しは中期的に

一〇〇号条約第三条（英語版からの遠藤訳）

- 1 この条約の規定の実施に役立つ場合には、遂行する労働の基準となる職務につき、その客観的な職務評価を促進する措置をとるものとする。
- 2 この職務評価で採用する手法は、報酬率の決定に責任ある公的機関、または、報酬率が労働協約によつて決定される場合の労使当事者、のいずれかが決定することができる。
- 3 遂行する労働における差異が、労働者の性別に関わりなく前記の客観的な職務評価によつて決定されるならば、その差異に相当する男女労働者間の報酬率の差異は、男女労働者にたいする同一価値労働同一報酬の原則に反するものとみなしてはならない。

は間違つたけれども（実際は、職務給でなく、職能給が普及した）、理論的には一〇〇号条約を正しく理解していたことを示します。

ILO一〇〇号条約における同一価値労働同一賃金

●遠藤 日本の法律家は、一〇〇号条約に、職務給でないと同一価値労働同一賃金原則は実現できないとは書いていない、賃金制度についてとくに指定されていない、と時々いう。たしかに、字面としては、そのとおりです。しかし、これは典型的な解釈法律家の愚論で、無意味な指摘です。

法律家がこういふとき、そもそも、一〇〇号条約第三条の意味がわかっていない。流通している日本政府の公定訳は稚拙で意味がわかりにくい。英語版がずっとわかりやすい。第三条を理解するポイントの一つは、appraisal of jobsとは、現在もILOやEUIの文書でよく使われる言い方ですが、職務評価、アメリカやイギリスでいうjob evaluationのことだということです。第三条の意味がわかりやすいように、英語版からの遠藤訳をつくりました。日本政府の公定訳と並べて別掲しておきます。

「同一価値労働同一賃金」は、その意味のうちに、職務基準賃金ななく職務給であることを前提にしている。欧米の人々は、職務基準賃金しか、賃金制度として思いつかないので、

それを前提にして賃金制度に言及していないだけのことです。

こういう主張をする法律家は、年功給や職能給のもとで「同一価値労働同一賃金」が実現している状態とは、どのような状態を意味するのか、答えなければならぬでしょう。答えられるはずはない。私は、年功給や職能給のもとで「同一価値労働同一賃金」が実現している状態について、空想妄想すらできません。

ILO一〇〇号条約で「同一価値労働同一賃金」の定義をめぐるILO内での議論は、大変おもしろいです。今は、議事録が全部ネットで見られます。

●深谷 一〇〇号条約の同一価値労働同一賃金原則の内容は、ベルサイユ条約から始まって、ILO憲章とか、その他の、一〇〇号条約に至る歴史を振り返れば、一〇〇号条約がどういう考え方のうえに成立しているのか明らかにしてくるのではないのですか。

●遠藤 ベルサイユ条約の時点では、おそらく「同一価値労働同一賃金」の定義を意図的に避けたんです。何の意味かわからない。パリ講和会議の「同一価値労働同一賃金」議論について研究した居城舜子さんの論文によると、議事録にはつきり書いてないんです。イギリスの経営者側からのインプットが議論のはじまりだというのとはほぼ間違いなんですけど、会議の裏で決まった。なんでこの言葉になったのか、よくわかりません。

推測すると、一つの理由は、「同一労働同一賃金」が労働側のスローガンだったことです。

ILOは、経営者側の顔も立てないといけない組織なので、労働側の言葉「同一労働同一賃金」をそのまま使えない。当時のイギリスの経営者側の主張は、日本で二〇一一年に経団連が言っていたのとよく似ていて、女性を使うとコストが高くなる。そのコスト分を考慮したのが、同一価値だ。もう一つの主張は、女性の生産性は低いので、その割引も考えたのが同一価値だと、一九一九年の時点でイギリスの経営者側は主張していたんです。それが「同一労働同一賃金」の意味だと。

これを労働者側はのめないわけです。だから、同一価値労働同一賃金という、何の意味かわからないのを、誰かが妥協案として提案した。「同一価値労働同一賃金」は妥協の産物でしょう。

それですと来ていたんだけど、この一〇〇号条約の審議のなかで、定義の議論が進んだ。

一九五〇年の審議の最初の頃、「同一価値労働同一賃金の定義はつきりしないので、定義を明確にしたい」というので、一〇〇号条約の審議をはじめている。定義をめぐって、三つの定義案が提案されました。最初の二つの定義案は、さっき言った一九一九年のイギリスの経営者側の主張に似ていると思います。それにわざわざ、三つ目の案として「職務の内容 (Job contents)」を加えて提案しているんです。この三つで検討

してくれと。

結局、最初の二つの定義案は没になって、三つ目の定義案「職務の内容」が採択された。職務分析・職務評価をやって、それで「職務の内容」を決める。その時点でも、職務評価の手法はたくさんあったんですが、ILO一〇〇号条約では、それら手法にはいっさい触れないということになった。

その後、一九六〇年代以降に、ヘイ（コンサルティング会社）の職務評価の手法が発達してきた。ホワイトカラー職務の職務評価の手法としては、経営者側はヘイの手法を支持しました。一方で、ヘイの手法を批判して、女性労働者の側が、同一価値労働同一賃金の職務評価の手法を考えだし、それが発達した。

ILOは、こうした状況をずっと見ていたんだと思います。経営者側だけに肩を持つわけにいかないし、労働者側だけに肩を持つわけにいかない。実態がどっちで進むかを見ていた。一九九〇年代は、ILOは、同一価値労働同一賃金の職務評価の手法に関心は持っているけれど、それを公式的に勧めるという話はなかったと思います。

同一価値労働同一賃金の職務評価の手法を労働者側が支持して、その手法の、ある程度の普及がオントリオ州とか、ついでヨーロッパの、スウェーデンとか、イギリスとか、ベルギーとか、スペイン、スイスもそうですが、そういう所へ多少広がっていくなかで、ILOは、

同一価値労働同一賃金の職務評価の手法の推薦を決めたのだと思います。二〇〇八年で初めてILOはこの手法でやるのを勧めると決めたんでしょう。だから、ある意味では、ヨーロッパ世界でも、同一価値労働同一賃金の職務評価が国際基準になったのは、そんな昔ではない。

●深谷 今のお話でございしたら教えていたきたいのは、ILO一〇〇号条約の内容について、今言われた、二〇〇〇年以降に内容が確定的になってきたということだと、同一価値労働同一賃金原則は、日本が批准をしている国際人権規約とか、女子差別撤廃条約とかにも規定されていますよ。そうすると、その意味内容も制定時においては不確定だったという評価が妥当だということになるんですか。

●遠藤 一九五一年の時点でILO一〇〇号条約ができたときは、「職務の内容で決める」とはつきり書いてあります。職務の内容はどうやって測るのかというと、職務分析・職務評価という手法でやるというのは、その時点でも明らかです。ところが、職務分析・職務評価の手法といっても、いくつもあるんです。今でもいくつかありますが、そのどの手法でやるかは、いっさい触れてないのです。

そのいくつかある手法のうちで、現時点で労働側が国際的に強力に推進しているのは、同一価値労働同一賃金の職務評価です。経営者側が一番いいと言っているのは、おそらくヘイです。

ILOは、それをずっと見ているんだと思います。ILOは、ある程度、加盟国で現に存在するものを、これが標準だといって普及を促進するのが手法です。ILOは、加盟国の動向を見ていて、ある程度、労働者側と使用者側が同意し、ベルギーみたいに全国協約にもなっているのをみて、ILOも勧めるという方向になったと思います。

●深谷 確認です。だから、一九五一年の時点で、職務評価ということによって同一価値労働同一賃金を勧めるということまでは確認されていた。

●遠藤 明確に確認されました。

●深谷 ただ、どういう職務評価の方法を採用するかについては、明確には定めてない。

●遠藤 はい。

非正規雇用と非典型雇用の異同は

●深谷 遠藤先生は、前掲季刊・労働者の権利論文三三頁（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）で、法律研究者の認識を批判しています。（典型雇用と非典型雇用）という区分を、〈正規雇用と非正規雇用〉という区分に移し替える問題を指摘されています。

法律家グループは、直近の報告書（「諸外国における非正規労働者の処遇の実態に関する研究会報告書」）でも、同様の視点から、EUや

諸外国の制度紹介をしています。

正規雇用と非正規雇用という日本の区分の特殊性はどこにありますか。（典型雇用と非典型雇用）という区分を、〈正規雇用と非正規雇用〉という区分に移し替える問題は、なにが問題なのでしょう。

●遠藤 日本では、非正規雇用だから低賃金でかわまない、という一般的通念があり、それが徹底しているのが特徴。欧州では、非典型雇用だから低賃金でかわまない、というのは一般的通念ではない。だから、たとえば独仏のいわゆる基本給は、典型雇用と非典型雇用で同額とすることが社会一般に受け入れられているといえる。だから独仏では、手当や付加給しか、裁判事件にならないともいえる。だから、裁判事件になる手当や付加給をフォロイしたからといって、日本の非正規の低賃金は正の参考になるわけではない。最悪の場合、低賃金を肯定する口実になってしまう。

別の言い方をすると、日本のフルタイム・パート（Bパート）は、日本では非正規雇用だが、欧州では典型雇用に分類される。なお厚労省は、この立場であって、フルタイム・パートをパート政策対象外にしていたはず。しかし、フルタイム・パートの低賃金は正を視野に入れない政策を日本で議論することは、非正規労働者の低賃金の是正として、あまり意味が無いと私は思います。

直近の二〇一六報告書の荒木尚志教授執筆部

分に目を通しましたが、内容に違和感が少ない。二〇一一報告書より、ずっとマシな内容だと思ふ。もともと、「非正規雇用」の使い方は同じだが。

●深谷 そもそも、「非正規労働者の処遇の改善」という場合の（非正規労働者）とは、どういう労働者を対象とするのか、その共通理解はあるのでしょうか。

●遠藤 無い、曖昧です。社会通念上の存在だからです。低賃金・劣等処遇でかわらない労働者、というのが日本の社会通念です。だから、総務省「労働力調査」「就業構造基本調査」などは、「職場の呼称」という著しく曖昧な基準で、しかし実態をもっともしめす基準で、非正規労働者を数えている。

●深谷 法律家（JIL報告書）は、非正規労働者を構成する雇用形態は、「パートタイム労働者」、「有期契約労働者」、「派遣労働」の三分野としています。

●遠藤 欧州に実在する概念であって、欧州の法律論を紹介しやすい、というだけのことです。

日本の賃金実態における 同一価値労働同一賃金原則の意義は

●深谷 属人基準賃金と職務基準賃金が混在しているような日本の賃金実態のなかで、同一価値労働同一賃金原則はどのような意義を持つのでしょうか。

同一価値労働同一賃金原則は、本来的には、職務基準賃金の設計において据えられるべき原則ですね。属人基準賃金を職務基準賃金が混在しているような日本の賃金実態のなかで、この原則の適用ができるのかどうか、同一価値労働同一賃金原則と、職務分析・職務評価と、その得点要素法とは、どのような場面で・どのような意味で、非正規労働者の処遇改善に有効なのでしょうか

●遠藤 私の現状認識は、日本の雇用は職務基準に移行しつつある、です。大企業ではとくに、中小企業でも、職務分析・職務評価それ自体は、日本で珍しいことではない（後掲の資料6「賃金形態から日本の賃金制度改革をみる」（遠藤・前掲「これからの賃金」第2章 賃金形態の分類を考へる）九四〜九六頁より抜粋）後掲五八〜五九頁参照）。

移行しつつある状況を、少しだけ先取りして、現在の正規非正規間の賃金格差の是正に「同一価値労働同一賃金をめざす職務評価」を活用しようというのが、私の考えです。

さらにいうと、こうした職務評価によると、非正規雇用の職務だけでなく、正規雇用の職務も、同じ評価基準によって職務の価値が算出されることとなります。ともに同一のモノサシで評価され、これにしたがって賃金額が決められることとなります。この結果は、非正規雇用と正規雇用の間の差別的な区分自体が無くなるということです。これこそが非正規雇用そのもの

の解消だと思えます。こうした展望ができることが「同一価値労働同一賃金をめざす職務評価」の本質的な効用です。正規と非正規の区別差別そのものをなくすることを、私は展望しています。

当面すべき研究開発に、三つの面があります。研究開発は圧倒的に乏しい。法律家が重要なのは3)です。1と2は、3)の基礎研究となる。

1) 多様な雇用関係での「同一価値労働同一賃金をめざす職務評価」の調査研究

2) 調査研究でなく、その制度がなければ、実際は達成できない。なので、制度の研究開発（現在 自治労働評価制度が唯一です）

3) 非正規と女性の労働者が起こす賃金差別裁判で使えるための、「同一価値労働同一賃金をめざす職務評価」の簡便な手法の研究開発、それを実施できる研究者・専門家の養成です。京ガス事件の「森ます美鑑定書」（森ます美著『日本の性差別賃金』第一〇章）が参考例です。浅倉教授が「独立専門家」と訳した英国の例が参考になります。職務評価の簡便な手法が開発され、それを実施できる「独立専門家」を養成でき、これらが普及すると、裁判の労働側勝訴率は高まると思います。

職務評価の制度としての作成について

●遠藤 職務評価の制度としての作成を述べると、職務評価のファクターなどの作成については、その四大ファクターは、ILOも推薦する国際標準があります。しかし、そのもとの小ファクターそれぞれは、企業レベルで、または産業レベルで、その特性に合わせて微調整して作成しなければなりません。ファクター間のウェイト付けも同様です。おそらく、作成でもっとも難しいのは、各ファクターにおける評価レベルの定義づけでしょう。

現在の日本では、スーパーマーケット販売・加工職、看護・介護職、地方自治体の職務、これくらいしか、先行の参考モデルとなる職務評価がありません。どれも、同一価値労働同一賃金を日本で普及させようとする少数の研究者が苦労して作成したものです。

これらでない職務でも、その職務評価制度を作成する経験を蓄積することが大切です。その場合、先行例は重要な参考にはなるでしょう。とくに先行例の一つである地方自治体の職務評価制度で、各ファクターにおける評価レベルをなるべく客観的な数値で示すように工夫したことは、その他の作成に有益な参考となると思っています。しかし、あくまで参考です。多くの企業や産業の多くの職務で、その職務評価制度を

独自に作成する必要があります。これが、同一価値労働同一賃金をめざす職務評価制度を日本で普及させるうえで、現在のものもとても重要な課題だと思えます。多くの作成経験が蓄積されるほど「相場」ができて、他での作成がより容易になるでしょう。

一つの企業ないし産業レベルでの職務評価制度のモデル作成を研究者に委託すると仮定して、作成の難易の幅を考慮しても、その作成費用は数百万円だと思っています。安くはないが、民間大企業労働組合が現在貯めている巨額のストライキ資金に比べれば、微々たる額で、大したことはありません。使い道のないストライキ資金の有効活用を考えるべき時だと思います。正社員クラブの発想でなく、労働者間の「均等待遇」という大義を重視して、民間大企業労働組合が「義侠心」を発揮することを私は期待しています（次頁以下の表1「職務評価ファクター」、表2「評価レベルの定義」、表3「評価レベルと配点」参照）。

●深谷 今のお話からすると、きわめて具体的な問題ですが、職務評価ファクターというのは、それこそ基本給を構成するそれぞれの項目、たとえば、職務基準賃金の要素がある項目と属人基準の要素が強い項目とがあったときに、それぞれの評価ファクターが構成されないと駄目だということになるんですか。

●遠藤 職務基準の要素がある賃金項目だけに

一賃金の考え方の職務評価の結果を反映させろ、という要求はありうるかもしれません。

現在の日本でも、基本給のある部分が職務基準で決まっていると私は思っています。非正規労働者は、だいたい職務基準の雇用であり賃金です。正規の生産労働者も、ある部分の賃金はそうでしょう。経団連もだいたいそう思っているように私は思います。もっとも、労働研究者に関心がないため、これらはあまり実証されていません。ホワイトカラーだったら、職務給まがいの役割給というのを作っています。

現在、賃金コンサルタント会社がたくさんあります。そこは、職務分析・職務評価を企業から請け負ってやっていますが、その職務分析・職務評価は同一価値労働同一賃金原則の視点からのものではない。むしろ、それと対極にあるような内容です。しかし、職務評価をやっています。職務評価をやって、それを参考にして、大企業では役割給というのを作っています。

なので、日本で同一価値労働同一賃金の職務基準で賃金を決めるといって、こういう基本給があつて、その中のこの部分は実は職務評価の影響下に大なり小なりあるという場合、これに同一価値労働同一賃金の職務評価ファクターを入れて決めろということが、一つの手掛かりかな、とは思っています。基本給の中に職務基準の賃金項目があつて、「この部分を、同一価値労働同一賃金に変えろ」と要求するわけです。「じゃあ、そうしましょう」と大企業は簡単に

表1 私たちの職務評価ファクター

大ファクター	小ファクター	内容
労働環境	労働環境	職務が遂行される労働環境の程度。勤務時間や屋内外での勤務、深夜・早朝勤務、防護具の必要性の有無から測定する。
負担	精神的負担	仕事関連のプレッシャーの程度。注意力の程度、同時に複数の仕事を行うことや、仕事の中断の有無、自分の意志からではなく仕事の期限が設定されることの有無から測定する。
	身体的負担	身体にかかる負担の程度。重量物の運搬や仕事中の姿勢から測定する。
	感情的負担	感情を抑制したり調整したりする際の負担の程度。相手の感情の起伏を受止め、自分の感情を調整する負担の程度から測定する。
責任	利用者に対する責任	市民や利用者に対する責任の程度。利用者に対して与える影響の大きさ、ミスの影響の大きさ、ミスの修復方法から測定する。
	職員の管理・監督・調整に対する責任	職員の人事管理等に関する責任の程度。束ねている部下等の人数、勤務の調整、人事評価、採用等への関与の程度から測定する。
	金銭的資源に対する責任	金銭の取り扱いに関する責任の程度。利用者からの代金授受、徴税、予算執行や予算案作成への関与の程度から測定する。
	物的資源・情報・契約の管理に対する責任	物・情報・契約に関する責任の程度。備品や土地・建物の使用や管理、個人情報取り扱い、契約の締結への関与の程度から測定する。
知識・技能	身体的技能	職務に必要な身体的技能の程度。機械や器具の操作など身体の動きに関わる技能の程度から測定する。
	判断力と計画力	職務に必要な判断力や計画力の程度。問題解決力、段取りやスケジュールの立案能力、政策や計画の企画力から測定する。
	コミュニケーション技能	職務に必要なコミュニケーション・スキルの程度。利用者との応対頻度、上司や部下等とのコミュニケーションスキル、文書作成上のスキルから測定する。
	知識資格	職務に必要な知識・資格の程度。必要な資格のレベル、職位レベルから測定する。

【出所】 遠藤公嗣編著『同一価値労働同一賃金をめざす職務評価—官製ワーキングプアの解消』（旬報社、2013年10月）25頁。

表2 「利用者に対する責任」の評価レベルの定義

「利用者に対する責任」	
レベル1	職務上のミスがあっても、市民や利用者に対して、影響をほとんど与えない
レベル2	職務上のミスによって、市民や利用者の生活に対して、軽微な影響が生じる
レベル3	職務上のミスによって、市民や利用者個人の生活に対して、重要な影響が生じる
レベル4	職務上のミスによって、市民や利用者個人の生命に対して、影響が生じる
レベル5	職務上のミスによって、市民や利用者の集団としての生命に対して、影響が生じる

注：実際のレベルの定義はもっと詳細で複雑である。ここではわかりやすくするために、定義の一部分のみを掲載した。

【出所】 遠藤公嗣編著『同一価値労働同一賃金をめざす職務評価—官製ワーキングプアの解消』（旬報社、2013年10月）29頁。

表3 私たちの評価レベルと配点

ファクター		ウェイト (%)	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	労働環境	6.0							60
	労働環境	6.0	12	24	36	48	60	—	60
負担	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	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・契約の管理に対する責任	7.0	18	35	53	70	—	—	70
知識・技能	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] 遠藤公嗣編著『同一価値労働同一賃金をめざす職務評価—官製ワーキングプアの解消』（旬報社、2013年10月）32-33頁。

は言わないでしょう。でも、認めるとしてもその部分が最初でしょう。そういうかたちでしか、改革は始まらないと思います。

同一価値労働同一賃金原則における同一賃金という考え方

●深谷 もう一度同じことをうかがいますが、職務評価というときの、何のために職務評価を行なうかという、賃金の基本給を構成する一つひとつの項目をチェックするために、一つひとつ職務評価を行なうということです。

●遠藤 日本は、先ほども述べたように、いくつかの基本給の項目に分かれているからそういう話になりますけれど、ヨーロッパ、アメリカだと基本給は基本的に一つなんです。それをどう決めるかという議論になりますので。

同一価値労働同一賃金という考え方というのは、欧米で発達した理論です。欧米では、基本給という部分が非常に大きくて、基本的にはこれが一つなんです。最近、アメリカなんか、ホワイトカラーはちよつと違ってきていますけど、現在でも、ヨーロッパやアメリカも、ホワイトカラーも含めて基本的に一つです。もちろん、手当てとか付加給はあるんです。あるんだけど、これはあくまでも部分的なんです。すよね。

なので、この基本給をどう決めるかというのが、彼らの大きなテーマなんです。この基

本給はこう決めるべきだ」という考え方の一つが、「同一価値労働同一賃金の職務評価で決める」ということです。

ところが、日本は、基本給といってもいくつか分かれているのが、むしろ普通です。こっちはもう年齢で決めているし、こっちはもう勤続年数で決めているし、こっちはもうよく見たら職務基準で決めているというのが、現実だと思っています。

私が「同一価値労働同一賃金の考え方を賃金額全部でやるべきだ」と主張したら、相手は、大抵は腰が引けてしまうでしょう。だから、今、すでに職務基準で事実上決めている項目の評価ファクターが「全然、同一価値労働同一賃金原則に基づいていないじゃないか」と指摘して、「評価ファクターを、同一価値労働同一賃金のファクターにせよ」と要求し、段階的に進めていくというのはあると思います。

●深谷 そうすると、たとえば、無期契約労働者と有期契約労働者との基本給部分の複雑な要素を持つている格差問題を検討するときに、職務評価という手法はどう使えばいいのですか。

●遠藤 そこでは、一番簡単に使えますよ。

●深谷 一番簡単に。

●遠藤 職務評価というのは、その仕事の価値を数字で表すものです。価値というのは、値段と言っても間違いではありません。マルクス経済学的に考える人は、価値と言うとマルクス経済学の価値だとすぐ思ってしまう人が、とくに

法律家に多いようです。これは間違いです。価値

という言葉は、日常語です。その日常語にマルクスは特殊な意味を与えたんです。日常語として、ずっと使われてきていて、現在まで使われています。その日常語を使っているだけです。これは、本当に理解しておいていただきたい。

たとえば、まず、正規で働いている運転手がやっている仕事がありますね。その仕事について、職務分析・職務評価をすればいいわけですが、点数が出ますね。つぎに、その運転手が嘱託になったあとでやっている仕事の職務分析・職務評価をします。点数が出ます。といっても、この場合は、仕事は正規も嘱託もまったく同じだから、職務分析で仕事の同一がわかれば済むわけですけど。

そうすると、仕事の価値はまったく同じなのに、定年前だと賃金はこれだけの額だった。定年後は、これだけの額になっている。これは、嘱託という有期雇用で替えられたことをもって賃金を下げている不当な差別だと。それだけの主張でいい。賃金の中がどういう項目であろうが、そんなことは同一価値労働同一賃金の主張には何の意味もないと思います。

●深谷 同一価値労働という職務評価が結論づけられたときに、じゃあ、実現されるべき「同一賃金」の中身というのは、「同一報酬」という広い概念のようですね。たとえば、「同じ賃金制度を適用しなさい」とか、同一賃金原則という考え方の内容は、どういう内容でしょうか。

●遠藤 「同じ価値だったら同じ賃金を払いなさい」というのを賃金制度として実現すると、これは職務給にしかならないんです。それだけの話です。ところが、今の賃金制度は違うわけですよ。そうすると、裁判で要求するのは、「同じ価値だったら同じ額を払え」ということだけです。要求する側から、賃金制度がどうのこうの、形態がどうのこうのと、なぜ言う必要があるんですか。労働契約法二〇条にはそんなことは求めていないと思います。

●深谷 もちろんそうですよ。そこまで求めてない。とはいえ、同一制度を適用しろという具体的な内容まで、同一賃金原則という視点から、そこまで確認されているのかどうかをお聞かせいただけますか。

●遠藤 だから、同一価値労働同一賃金というのを制度として実現しようと思うと、通常は、職務給以外では成立しません。それは制度の問題です。今は、裁判で争っているわけでしょう。裁判で争っている賃金制度は、職務給じゃないわけです。そうしたら、労働者は「同一価値労働なので、賃金額を同じにせよ」という要求だけでよいのです。もちろんですが、労働者が「同一価値労働なので」と主張するには、労働者側が「同一価値労働同一賃金をめざす職務評価」ができなければなりません。そして「賃金額を同じにせよ」との勝訴判決を重ねればよいのです。そうすれば、経営者側こそが、同一価値労働同一賃金を実現する職務給に、自社の

賃金制度を変更する義務が生じることになります。労働契約法二〇条はそういう論理展開を内にもっている、私には思えます。大げさに言えば、裁判による社会公正（社会厚生でもある）の実現とは、そういうことだと私は思っています。

（補足）長沢運輸嘱託事件東京高裁判決の報道に接した感想（遠藤公嗣）

東京高裁の判決によれば、定年後の賃金引き下げは一般的な社会通念なので、それは差別でないとの判示らしい。ところが原告労働者の主張は、その一般的な社会通念こそが差別であるとの主張である。両者はすれ違っている。そして、このすれ違いを明白化したのが「同一（価値）労働同一賃金」の日本社会における公準化であった。

裁判所は、何が問われているのかを、自覚しなければならぬと思う。（二〇一六年一月三日）

●深谷 もう一度同じことを確認させていただきますと、日本の賃金実態、だから、属人基準賃金と言われるもののなかでも、それこそ、指摘されているように、役割給のようなかたちで職務基準的な要素が、これは濃淡があるでしょうが、入り込んでいる。

その二つが混在しているような賃金制度を前にしたときに、やはり、そこになんらかの格差

があるというときに、一番必要なのは、職務評価のファクターと小ファクターをどう内容づけて、さらにそこにどういう得点を配分していくか、その設計が求められるわけですね。

●遠藤 そのとおりです。その制度設計の経験を積み重ねることが、現在は重要です。

非正規労働者の賃金が多めに低すぎると主張して裁判を起こした場合、賃金が多めに低すぎると主張していることは実は何に比較しているかという点、多くの場合はやっている仕事に対して低すぎることです。

やっている仕事に対して低すぎるという場合に、じゃあ、やっている仕事というのはどれくらいの価値で、実際の賃金はどれくらいの額で、というのを考えるのが、職務評価です。その人が非正規としてやっている仕事はどういう価値を持っているのか。それに、正規でやっている働いている人の仕事の価値はどれくらい持っているのか。この点数を出すのが、職務評価です。その点数の出し方は、同一価値労働同一賃金の考え方でやりましょうというのが、私の主張です。

ところが、言うのは簡単ですけど、そこには職務評価という技術・テクニクが必要で、さらに、同一価値労働同一賃金にもとづく職務評価という技術・テクニクが必要です。この技術・テクニクの研究は、圧倒的に遅れているわけです。その簡単な手法をやるための前提の基礎研究が、遅れているわけです。制度は、

これからの賃金

同一価値労働同一賃金を実現する「賃金制度」を

今の社会と私たちの暮らしの現状を認識すれば、“将来”と“成長”を考えた、働くすべての労働者の均等待遇をめざす「賃金制度」が必要である。企業にも、働くものにも展望ある「これからの賃金」！



1,600円(税別)
四六判/184頁

遠藤公嗣(明治大学教授) 著

第1章 日本企業における賃金制度改革の動向

- 1 非正規労働者の職務基準雇用慣行と時間単位給
- 2 時間単位給の範囲レート職務給への近似化
- 3 正規のホワイトカラー労働者の賃金制度改革
- 4 正規の生産労働者の賃金制度は？

第2章 賃金形態の分類を考える

- 1 「賃金形態」という言葉

- 2 賃金形態と雇用慣行の対応関係
- 3 賃金形態の分類表

第3章 賃金制度改革の背景

- 1 1960年代型日本システムとは
- 2 1960年代型日本システムの崩壊と労働者への影響

第4章 新しい社会システムにむけて

- 1 新しい社会システム
- 2 同一価値労働同一賃金をめざす職務評価
- 3 これからの賃金と社会的規制

〒112-0015 東京都文京区目白台2-14-13

旬報社

TEL. 03-3943-9911 FAX. 03-3943-8396
<http://www.junposha.com>

後にも先にも自治労のものしかありません。初めてやったことですから、全然完璧ではありません。

調査で職務評価の考え方でやったのは、三、四個ぐらいしかありません。しかも、非常に限られた産業というか、もう、介護、看護、スーパーマーケット、自治体だけしかない。ほんの一部です。多くの産業での仕事について、曲がりなりにも、そういう基礎的な研究がないと、同一価値労働同一賃金の職務評価を使いたくても使えないわけです。

処遇差の合理性判断の判断要素をめぐって

●深谷 同一労働同一賃金原則の視点からですが、様々な「処遇差の合理性の判断要素」が提起されていますが、どう評価されますか。たとえば、連合の判断基準（後掲の資料7「均等待遇」の判断基準と実践の方法）第一九回中央執行委員会二〇〇三年二月一四日（後掲五九〜六二頁）、「雇用形態間の均等待遇原則（同一労働同一賃金）の法制化に関する連合の考え方と取り組み」厚労省第六回検討会（二〇一六年六月二九日）について、どう評価されますか。

●遠藤 連合の二〇〇三年確認「処遇差の合理性の判断要素」は、文面としてはまっとうで、全体としてかなり評価できます。

たとえば「合理的理由」でそれを説明すると、

「合理的理由」の最初の「ア」「職務」の違い、は、「同一価値労働同一賃金をめざす職務評価」の国際基準のファクターそのものを提示しています。そして、それを最初の理由に、多くの字数で掲げます。つぎに掲げる「イ」「職務遂行能力」の違いと「ウ」「成果・業績」の違いは、さらに内訳を分解する必要がありますが、また「合理的理由」かどうかは不明ですが、しかし、欧州の現実にはありうることです。

最大の問題は、アとイウが決める賃金額の比重を記していないことです。たとえば、アが九〇％で、イ+ウが一〇％ならば、それは「同一価値労働同一賃金をめざす職務給」と評価できるでしょう。ところが、現行の正規の職能給でも、アが一〇〜二〇％くらいある、と主張することは可能であり、もちろん、イが八〇％以上あると主張することができます。

ということとは、比重を記さなければ、「合理的理由」に職能給は含まれることになる。比重を記さなければ、現行の正規賃金との違いは不明確であり、抜け道はいくらでもあることになるでしょう。

●深谷 政府は、非正規労働者の処遇改善のために、パート労働法と労働契約法（有期労働契約法）と労働者派遣法の三つの法律改定と、ガイドラインの設計とを具体的な課題としているようです。立法措置として、あるいは、行政レベルの役割として、最低限度、ここまでは踏み込むべきだという提案をしていただけませんか。

か。

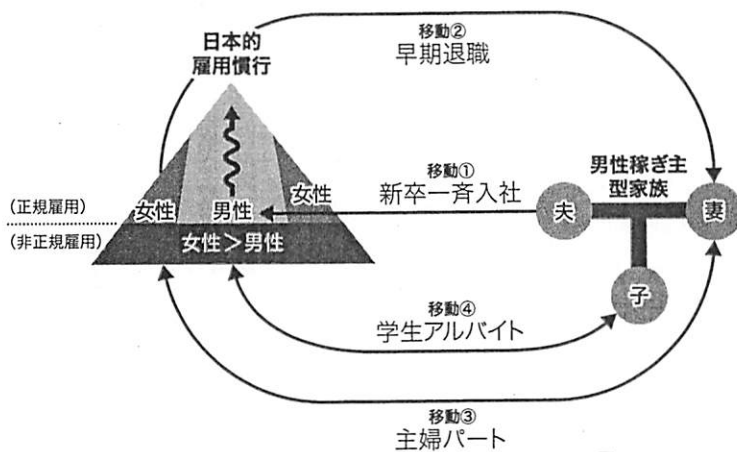
●遠藤 難問ですね。「同一価値労働同一賃金をめざす職務評価」が展望できる記述が立法化されることを願いますが。

「一九六〇年代型日本システム」の崩壊について

●深谷 さて、最後にですが、遠藤先生は、「これからの賃金」（旬報社、二〇一四年一月）の「一九六〇年代型日本システムの崩壊と労働者への影響」のなかで、日本における賃金形態の変化の問題の根底には、日本社会の変容の問題があるということを指摘されています。日本の賃金形態の変容も、「一九六〇年代型日本システム」の限界が見えてきているという根本的な条件のなかから生み出されてきている、という指摘であろうと理解しています。また、その一九六〇年代型日本システムを変革しないと、非正規雇用問題の根本的な解決もないということであろうと思います。いかがですか（後掲の資料8「一九六〇年代型日本システムの崩壊」後掲六二〜六三頁参照）。

●遠藤 そのとおりです。「日本的雇用慣行」と「男性稼ぎ主型家族」の相互依存・支え合いというのが「一九六〇年代型日本システム」のポイントです。「一九六〇年代型日本システム」そのものを変革しないと、正規非正規間の処遇格差は解消できない、というのが私の主張です。

図表 1960年代型日本システムのモデル



(図表「一九六〇年代型日本システムのモデル」参照)。

端的にいえば、「一九六〇年代型日本システム」の変革を不問にして、しかし、正規非正規間の均等待遇を達成することはありえませんが、「一九六〇年代型日本システム」という社会システムこそが、正規非正規間の差別待遇を作りだし、それを肯定しているからです。正規と非正規の差別そのものの解消や「一九六〇年代型

日本システム」の解消を展望できなければならぬと思います。

正規非正規間の差別や「一九六〇年代型日本システム」を不問にして、しかし、非正規労働者の処遇改善というのも、改善でできることは相当に限られるでしょう。私は、正規非正規間の均等待遇も、「一九六〇年代型日本システム」の変革も、ともに展望できる考え方・手段として、「同一価値労働同一賃金をめざす職務評価」を主張しています。

私の自負を付け加えさせていただくと、「一九六〇年代型日本システム」のモデル図は、氏原正治郎「労働市場の模型」(一九五一年)および山田盛太郎「日本資本主義分析」(一九三四年)の社会システム認識に連なるものだと思います。この論点の詳細は、遠藤公嗣「日本の雇用慣行の最終的確立は何時なのか?」社会政策八巻一号(二〇一六年六月)を参照してほしいです。

おわりに

● 深谷 長時間、多岐にわたる論点についてくわしい説明をいただき、ありがとうございます。

冒頭における「同一労働同一賃金原則が公平になった」との指摘が、現在確認すべき内容だと思っています。もちろん、遠藤先生が指摘されたように、安倍改革が頓挫する可能性は大でしょ

う。また、現状改悪への危険性もあるでしょう。しかし、「日本では、同一労働同一賃金原則は公準ではない」とはいえなくなったという画期性は否定されるべきではありません。

非正規労働者の労働条件をめぐる格差と貧困の問題をめぐって、もちろん、労働法研究にも様々な課題が提起されています。それらは、立法政策のレベルから、法解釈のレベルまで、労働法のすべての領域にかかわるといえます。

そのとき、今日お話しいただいた賃金論などはもちろんのこと、隣接領域の理論的な到達点をふまえて、労働法研究が進められなければならないことを、あらためて痛感しました。

最後に紹介いただいたように、労使関係もふくめて、日本的な社会システムそのものが変容期にあるからこそ、労働法研究の思考の基礎をどう考えているのか、ということが問われるのでしょう。今日は、いい機会でした。

また、最後に触れていただいた「一九六〇年代型日本システムの変革」問題をめぐって、次回があることを期待します。今日は、これで、終わらせていただきます。