

ILO100号条約の審議過程と賃金形態

明治大学教授

遠藤公嗣

えんどう こうし

- 1 はじめに
- 2 審議過程の概説
- 3 第3条の審議過程
 - (1) ILO事務局の基本的な考え方
 - (2) 1950年6月委員会における修正の可決
 - (3) 1950年6月委員会における否決された2つの修正案
 - (4) 「条約案II」第3条と「勧告案II」第5項
 - (5) 「条約案III」第3条の作成
 - (6) 真の争点
 - (7) 100号条約の採択
- 4 浜田富士郎と筒井晴彦による主張の批評
- 5 General Survey 文書
- 6 その後の展開ないし研究課題

1 はじめに

同一価値労働同一賃金は、職務基準賃金な
かんずく職務給でないと、現在では実現でき
ない。私はこう考えている。ここでいう職務
給とは、職務分析・職務評価を実施して職務
の価値を定め、それを賃金額に反映する仕組
みをもつ賃金形態という意味である。

しかし、上記に同意しない見解が、現在の
日本には珍しくない。そして、その論拠は

ILO100号条約第3条に求められる。たとえ
ば浜田富士郎は、第3条を考察して「本条約
のいう同一価値労働同一賃金¹⁾の原則とは
…客観的な職務評価による賃金決定原則であ
るといえるが、職務評価の導入は絶対の要請
でなく…同一価値労働同一賃金の原則はそれ
自体、かなりの程度にゆるやかにとらえられ
ている」(浜田[1988: 395-396])と主張する。

また筒井晴彦は「100号条約は、「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」(第3条第3項)と明記
しています。つまり、使用者が、勤続年数に
もとづいて賃金を加算したり、結婚して子供
を育てる労働者に諸手当を支給したり、生計
費にもとづく手当を支給したりすることなど
によって賃金に差異が生じたとしても、性を
理由とする差別でないかぎり、それは条約違
反にならないということです(ILO一般調査
報告書、1986年)。この規定に照らしても、
いわゆる「年功制」のもとでも100号条約の
原則を適用することが可能になっているとい
えるでしょう」(筒井[2016: 77])と主張する。

ILO100号条約の内容は、1949年から3年
間にわたって詳細に審議され、1951年に第34
期総会で採択された。審議の複雑な過程を示

1) ILO100号条約は、正確には「同一価値労働同一報酬」の条約である。「報酬」とは何かの定義は、条約審議の論点の1つであり、第3条の審議とも無関係ではない。しかし本論文では、これを十分に検討することができない。

す公式の文献と議事録の英語版文書ファイルは、現在のILOウェブサイトにて公開されている²⁾。これらの第3条に関係する部分を参照して、審議過程の議論から、浜田と筒井による主張について批評したい³⁾。

なお、第3条の審議過程を先取りして述べると、職務評価または職務給が一貫して議論の基本であったが、その他に、団体交渉または労働協約賃金をどう位置づけるかが、最大の争点であった。そして、最終盤に「どんでん返し」があった。

2 審議過程の概説

第3条の審議過程を説明する前に、理解を容易にするため、全体としての審議過程を概説しておこう。審議過程は、日本のILO復帰前であったので、その全部に日本の各代表は参加していない。

1949年に、ILO事務局は加盟各国政府に「V(1)報告書」⁴⁾を配布し、審議すべき課題を説明するとともに、その最後で「質問項目」を列挙した。そして、それへの賛否と意見を1950年1月1日より前に回答するように求めた。「V(1)報告書」の本文は、注釈などを省いて、その日本語訳が刊行されている。国際労働局・同局日本駐在員(荻島亨)編訳『男女同一労働同一賃金』(国際公論社、1949年12月1日刊)である。

1950年前半に、ILO事務局は「V(2)報

告書」をまとめた。その第1部は、26カ国からの回答それぞれの要約であった。第2部は、26カ国からの回答をILO事務局がサーベイして論点をまとめた文章であった。第3部は、ILO事務局がまとめたところの、いわば条約の13項目「ILO事務局要綱案」であった⁵⁾。

1950年6月8日の第33期総会第3会合(Sitting)で同一価値労働同一報酬委員会が設置された⁶⁾。しばしば同一報酬委員会と略称される。委員会は72名で構成され、その内訳は、各国の政府代表36名、使用者代表18名、労働者代表18名であった。また起草小委員会が設置された。同一報酬委員会は16回の会合を重ねて、上記の13項目「ILO事務局要綱案」を審議し、6月27日付けで「50年委員会報告書」⁷⁾をまとめた。「50年委員会報告書」は、委員会の審議要録を記すとともに、12項目に整理された「委員会要綱案」を掲げた。委員会は、その結果を(おそらく6月29日の)総会第20会合で報告した。6月30日の総会第21会合で「50年委員会報告書」は採択された。

1950年後半に、ILO事務局は加盟各国政府に「VII(1)報告書」を配布した。その第1部は、6月の「50年委員会報告書」であった。その第2部は、ILO事務局の提案であって、「条約案I」と「勧告案I」、または勧告のみの場合の勧告単独案Iであった⁸⁾。そして、それへの賛否と意見を12月15日より前に回答するように求めた。

1951年前半に、ILO事務局は「VII(2)報

2) ILO ウェブサイトの文書ファイルは、デジタル索引しやすいうように、もとの大部の印刷議事録を、ページ順でなく、議題ごとの関連文献と議事録に分解し再編したファイルである。そのため、目付け等が欠落していることがあり、ファイル間や文書間の関連を知ることは容易でない。

3) 審議は複雑な過程であったため、第3条以外と思われる箇所の審議で、実際は第3条に係る審議があるかもしれない。しかし本論文では、それらを十分に検討することができない。

4) Report V(1)である。Vの意味は、第33期ILO総会(1950年)に予定される第5議題と思われる。

5) ILO ウェブサイトに公開された「V(2)報告書」では、第3部は欠落している。しかし、つぎに述べる「50年委員会報告書」で、その全部がわかる。

6) 第3会合(6月8日)から第21会合(6月30日)の委員会報告の採択までの議事についての、ILO ウェブサイトに公開されたファイル名は、0916(1950-33)1st Discussionである。もとの大部の印刷議事録から、ページの異なる複数の必要箇所を抜き出して1ファイルにまとめている。

7) 「50年委員会報告書」は私がつけた名称である。ILO ウェブサイトに公開されたファイル名は、0916(1950-33)Appendix-XIIIである。

8) それぞれのIは、つぎに述べるIIないしIIIと区別するために、私が付加した。

報告書」をまとめた。その第1部は、34カ国からの回答それぞれの要約であった。第2部は、34カ国からの回答をILO事務局がサーベイして論点をまとめた文章であった。第3部は、回答を考慮して修正した「条約案II」と「勧告案II」、または勧告のみの場合の勧告単独案IIであった。

1951年6月8日の第34期総会第4会合で、ふたたび同一報酬委員会が設置され、同時に、同委員会内にふたたび起草小委員会が設置された。起草小委員会は「条約案II」と「勧告案II」、または勧告のみの場合の勧告単独案IIを審議し、修正を加えて「条約案III」と「勧告案III」を作成した。審議内容と「条約案III」と「勧告案III」について、同一報酬委員会は6月22日付けで「51年委員会報告書」をまとめた⁹⁾。委員会は、審議結果を第34期総会第19会合（日付け不明）に報告した¹⁰⁾。第19会合の報告後から6月26日の第20会合の記録投票の採択の前まで、本議題の一般討論がおこなわれた。

1951年6月26日の第34期総会第20会合で、条約の前文と第1条の修正案が英国を含む数カ国の政府代表から提案されたが、また別修正案が英国政府代表から提案されたが、どちらも否決された。「条約案III」と「勧告案III」は、原案のとおり、記録投票によって採択された。

1951年6月29日の第34期総会第24会合で、「条約案III」と「勧告案III」は、原案のとおり、最終投票によって採択された。「条約案III」が100号条約となり、「勧告案III」が90号勧告となった。

審議過程をとおして、各代表からの意見表明は活発であった。また2回の同一報酬委員会の審議では、複数の修正案や妥協案の提案が繰り返され、それらの投票による採否決定

と提案取り下げが繰り返された。まさに激論の審議であった。

以下では、100号条約第3条の審議過程をたどる。

3 第3条の審議過程

(1) ILO事務局の基本的な考え方

ILO事務局が1949年に作成した「V(1)報告書」の最後に「質問項目」の列挙がある。その第1問と第7問はつぎのとおりである。またILO事務局が1950年前半に作成した「V(2)報告書」に「ILO事務局要綱案」がある。その第3項と第11項はつぎのとおりである。これらに、ILO事務局の基本的な考え方は示されている。

「質問項目」第1問

国際規則は「男女労働者同一価値労働同一報酬」を

(a) 賃金または給与の率は、職務内容(job content)を基準に定められるべきであり、また、賃金または給与の支払いにあたっては、労働者の性別にもとずく差別をすべきでない」と定義すべきか。

それとも

(b) 貴下が提案しようとする他の定義にしたがって定義すべきか。

「質問項目」第7問

(1) 各加盟国は、関係する使用者団体および労働者団体と緊密に協力して、男女労働者同一価値労働同一報酬の原則に一致する賃金率の決定を容易にするため、職務内容を評価する(evaluating job content)精密で客観的な基準の確立に着手(undertake)すべき

9) 「51年委員会報告書」は私がつけた名称である。ILOウェブサイトに掲載されたファイル名は、0916 (1951-34) Appendix- Xである。

10) 第19会合（日付け不明）の報告から、第24会合（6月29日）の最終投票までの議事についての、ILOウェブサイトに公開されたファイル名は、0916 (1951-34) 2nd Discussionである。もとの大部の印刷議事録から、ページの異なる複数の必要箇所を抜き出して1ファイルにまとめている。

であり、または、適当な場合には、着手されるように指導すべきであると、国際規則に規定すべきか。

(2) このようにして決定された職務内容における差異に相当する男女労働者間の賃金率の差異は、男女労働者同一価値労働同一報酬の原則に一致するとみなすべきであると、国際規則に規定すべきか。

「ILO 事務局要綱案」第3項

「男女同一価値労働同一報酬」の語句は、報酬率は職務内容を基準に定めるべきであるとの意味に定義されるべきで、労働者の性別にもとずく差別をすべきでないと定義すべきである。

「ILO 事務局要綱案」第11項

(1) 男女同一価値労働同一報酬の原則に一致する賃金率の決定を容易にするため、各加盟国は、関係する使用者団体および労働者団体と緊密に協力して、職務分析 (job analysis) であろうと他の手続きであろうと、職務内容を評価する手法 (methods for evaluating job content) の確立に着手すべきであり、または、適当な場合には、着手されるように指導すべきであり、それは、労働者の性別に関係なく、職務の多様な必要条件を基準とした職務分類 (job classification) を提供するためである。

(2) このようにして決定された職務内容における差異に相当する男女労働者間の賃金率の差異は、男女労働者同一価値労働同一報酬の原則に一致するとみなされるべきである。

ILO 事務局の基本的な考え方は一貫しているといつてよい。すなわち、同一価値労働同一報酬は、職務内容を基準に定めるべきであ

ることを意味し、職務内容は職務分析や職務評価の手法で評価する、との考え方である。賃金形態でいえば、職務給によってこそ同一価値労働同一報酬は実現されるとの考え方である。

もっとも、「ILO 事務局要綱案」第11項には「他の手続き」が付加されている。これは加盟国からの回答の反映であろう。「職務の多様な必要条件を基準」などの付加も、同様に考えてよいかもしれない。これらの語句は、「ILO 事務局要綱案」とは異なる考え方の存在を示唆している。

ところで「V (1) 報告書」の作成にあたって、ILO 事務局が考慮に入れていたところの、職務給以外の賃金形態は何だったのだろうか。それらは、「V (1) 報告書」の職務評価を説明する節（「V (1) 報告書」89-94頁 日本語訳156-164頁）に記されている。それは第1に「労働協約賃金」であり、第2に「職務成果給」である¹¹⁾。すなわち当該節では、米国における職務分析・職務評価の実情が長く説明された後に、2つ賃金形態に言及している。

第1は、多数の国では、労働協約によって賃金率が決定されることの指摘である。そして、フランスを例示して、男女労働者が同じ職階にいる場合、女性労働者の賃金率は男性の最低賃金率にされることが同一価値労働同一報酬の意味となり、男女労働者の仕事の同一性は労働協約が決めることを指摘している。あきらかに、労働協約賃金に批判的な記述である。

第2は、計画経済における賃金形態の指摘である。記述はまったく明確でないが、ソ連における職務成果給に言及されている。そして、ソ連における職務評価の実施に言及されている¹²⁾。職務成果給に好意的な記述である

11) 各種の賃金形態についての説明は、遠藤 [2014: 第2章] を参照されたい。

12) 記述の根拠として注があるのは、S. & B. Webb [1935: Vol.2, Chap. IX] である。Chap. IX にざっと目を通したところ、たしかに職務成果給を説明する章であるけれども、職務評価の記述を私は見つけられなかった。もっとも「V (1) 報告書」の記述によれば、この職務成果給は「時間割増給」である可能性がある。時間割増給は科学的管理法の一つともいってよく、また、当時のソ連では科学的管理法が流行したことが知られている。したがって、当時のソ連で素朴な職務評価が実施された可能性はあろう。

といってよい。もっとも以後の審議過程では、職務成果給についての議論はほとんどなかった。

なお「V（1）報告書」第2章では、同一価値労働同一報酬の定義について、定義ア）男女労働者の労働成果を基準とする、定義イ）男女労働者の生産性ないしコストを基準とする、定義ウ）職務内容を基準とする、の3案を考察している。定義ア）とイ）は第一次世界大戦中の英国のアトキン委員会の議論を継承しているといってよいであろう。しかし、定義ア）とイ）は、「V（1）報告書」の「質問項目」に明示的に掲げられなかった。

（2）1950年6月委員会における修正の可決

6月8日の総会第3会合で同一価値労働同一報酬委員会が設置された時に、同委員会内に起草小委員会が設置された。米国政府代表顧問（adviser）のFrieda S. Millerが委員会報告者（reporter）に任命され、彼女は起草小委員会にも加わった。同一報酬委員会は6月27日付けで「50年委員会報告書」をまとめたが、「50年委員会報告書」はFrieda S. Millerの署名入りであった。（おそらく6月29日の）第20会合で、彼女が審議結果を報告した。

同一報酬委員会では、「要綱案」第3項に14の修正案が提出された。委員会として最終的に可決した修正案は、「50年委員会報告書」では「委員会要綱案」第2項となった。つぎのとおりであった。

「委員会要綱案」第2項

（1）これら規則の目的のために、「男女同一価値労働同一報酬」の語句は、性別にもとづく差別なく報酬率は定めるべきであるとの意味にみなされるべきである。

（2）この目的に必要で適当な場合には、客観的な職務評価（objective appraisal of jobs）を促進する措置をとるものとする。それは職務内容（job content）を基準にするが、あるいは、より適切な場合は、主管する公的

機関または報酬率の決定に責任ある団体が、あるいは、関係する労働者の報酬が労働協約によって決定される場合には、労働協約の労使当事者が、決めることのできる他の基準による。

これは多くの修正案が提出された後の妥協案であった。「50年委員会報告書」が妥協の過程を要約記述しているが、要約記述であっても、それが非常に複雑であったことをうかがわせる。まず英国、イタリア、ニュージーランド、それにオーストラリアの政府代表による修正案が提出されたが、その修正案は「客観的な職務評価」の語句を消去したことが重要であった。これにたいして各種の修正案が提出され、最後に、オーストラリア、インド、英国、米国の政府代表によって、共同の妥協案が提案され、これが可決（賛成51票 反対31票 棄権8票）された。なお委員会の議事規則によると、政府代表36名は1名1票であるが、使用者代表18名と労働者代表18名はそれぞれ1名2票をもつ。可決された妥協案はつぎのとおりであった。

「（1）国際規則の目的のために、男女同一価値労働同一報酬は、性別にもとづく差別なく報酬率は定めるべきであるとの意味にみなされるべきである。

（2）この目的に必要で適当な場合には、客観的な職務評価を促進する措置をとるものとする。それは職務内容（job content）を基準にするが、あるいは、より適切な場合は、公的機関または報酬率の決定に責任ある団体が、決めることのできる他の基準による。」

妥協案で重要なのは、ア）「客観的な職務評価」の語句が残ったこと、イ）「報酬率の決定に責任ある団体が、決めることのできる他の基準」の語句が入ったこと、ウ）米国政府代表が提案に加わったこと、であろう。妥協とは、ア）とイ）を両記したことであろう。

しかし、イ）の意味はわかりにくい。イ）によれば、たとえば労働協約で基準を決定される賃金すなわち労働協約賃金も、職務内容基準と同じ扱いとなりそうであるが、「労働協約」の語句を使用しないので明確でなく、

また、そのことと「客観的な職務評価」との関係はよくわからない。英文そのものがわかりにくい、わかりにくさの理由は、それが妥協案であったためと思われる。なお「公的機関」は、以後の審議過程によれば、計画経済の社会主義国を想定した語句と思われるが、重要な議論事項でなかった。

この妥協案の可決修正にたいして、英国使用者代表は、労働協約を大改訂する必要があるという理由で、反対を表明していた¹³⁾。

さらに重要なことは、起草小委員会は、イ)「決めることのできる他の基準」に「あるいは、関係する労働者の報酬が労働協約によって決定される場合には、労働協約の労使当事者が、」を追加することを可決したことである。この追加によって、労働協約で基準を決定される賃金すなわち労働協約賃金も、職務内容基準と同じ扱いとなることが明記されたことになる。この追加の理由を「50年委員会報告書」は記していない¹⁴⁾。しかし、おそらく、英国使用者代表の反対を考慮したのであろう。これが「委員会要綱案」第2項となった。

(3) 1950年6月委員会における否決された2つの修正案

「委員会要綱案」第2項の意味を理解するためには、「ILO事務局要綱案」第3項について、上述の可決された修正案でなく、否決された修正案を考察するのがよい。重要なのは、6政府代表による共同修正案と、使用者代表による共同修正案の2つであった。

ベルギー、ブラジル、フランス、イタリア、メキシコ、ペルーの政府代表による共同修正案はつぎのとおりであった。

「ILO事務局要綱案」第3項の否決された修

正案（ベルギーなど6政府代表による提案）「男女同一価値労働同一報酬」の語句は、つぎの意味に定義すべきである。すなわち、性別の区別のない同一報酬は、同一地域の同一使用者のために遂行される同一価値の労働にたいして、あるいは、同一地域の同一使用者のために遂行される、同一の、または、比較可能な、そして同一価値の責務にたいして、支払われるべきである。

年功・先任（seniority）¹⁵⁾を基準とする報酬の差異は、両性にたいして同一条件のもとで、年功・先任（seniority）または勤続期間（length of service）によって付加給または追加給（supplements or additions）それに昇進が保証されるかぎりは、許容される。

この修正案は、賛成8票、反対71票、棄権5票で否決された。提案者以外に賛同者がほとんどいなかったことになる。提案の理由も反対の理由も「50年委員会報告書」に言及がない¹⁶⁾。

なお、この修正案には、前提となる経緯があった。「ILO事務局要綱案」第2項は「報酬」の定義案であって、「年功・先任条項と賃金支払制度（seniority provisions and the system of wage payment）」を明文で「報酬」に含めていた。ところが同一報酬委員会の議論で、いわば定義の考え方を変えることになり、「委員会要綱案」でこの明文はなくなった。この修正案は、この明文の存在を踏まえていたと思われる。

ともあれ修正案の後半は、基本給でなく、付加給における年功・先任給、それに昇進の年功・先任処遇を想定している。付加給における年功・先任給は、当時に存在したことはもちろんだが、実態的には現在も、欧米諸国の一部に存在する。それが「同一価値労働同

13) 「50年委員会報告書」508-509頁。

14) 「50年委員会報告書」が理由を明記しない修正こそ、重要と思われる。これは翌年の「51年委員会報告書」でも繰り返される。

15) 英語の seniority は、たとえば日本の賃金の場合は「年功」と翻訳され、たとえば米国の雇用慣行の場合は「先任」と翻訳される。訳語が違くと、日本語でのイメージが異なる。本論文で資料とするILO文書は、2つの場合とも seniority を使用する。そこで、本論文での訳語は「年功・先任」とする。

一報酬」原則に許容されることの明記が、修正案の後半である。しかし明記は適切でないとして、否定されたのである。

つぎに、使用者代表による共同修正案はつぎのとおりであった。

「ILO 事務局要綱案」第3項の否決された修正案（使用者代表による共同提案）

「男女同一価値労働同一報酬」の語句は、つぎの意味に定義すべきである。すなわち、報酬率は、遂行される労働の（もし適当ならば）質と量そして他の特徴を基準に、そして、生産とサービスの費用を基準に、定められるべきであり、労働者の性別を基準にした差別はなされるべきでない。

この修正案は、賛成30票、反対54票、棄権5票で否決された。提案の理由も反対の理由も「50年委員会報告書」に言及がない¹⁷⁾。

この修正案は、「V（1）報告書」冒頭で説明されたところの、定義ア）男女労働者の労働成果を基準とする、定義イ）男女労働者の生産性ないしコストを基準とする、を、そして第一次世界大戦中の英国のアトキン委員会の議論を、想起させる。それが否定されたのである。

1950年6月委員会では、「要綱案」第11項についても多数の修正案が提出されたが、それら全部は否決された。小さな語句修正だけが可決であった。そのため、第11項についての考察は省略する。

また、「職務内容（job content）」をフランス語とスペイン語に翻訳する困難について議論があったことに留意したい¹⁸⁾。それが示すのは、ILO100号条約の審議や文書作成が、おそらく「V（1）報告書」作成の段階から、おもに英語でおこなわれたことである。なお、これら3語がILOの公用語である。

さらに推測できるかもしれないのは、この「困難」が外交上の言辞であって、その真意は、職務内容を基準にすることの曖昧化、いいかえると、客観的な職務評価を実施することの曖昧化、これらが目的であったかもしれない。

（4）「条約案Ⅱ」第3条と「勧告案Ⅱ」第5項

「委員会要綱案」第2項の（2）が、「条約案Ⅰ」第3条にされた。なお「委員会要綱案」第2項の（1）は、「条約案Ⅰ」の第1条にされた。また「委員会要綱案」第11項は、「勧告案Ⅰ」第5項にされた。

つぎに、各国政府の回答を考慮して、「条約案Ⅰ」第3条にわずかに加筆修正したのが「条約案Ⅱ」第3条であった。「勧告案Ⅰ」第5項にわずかに加筆し削除して修正したのが「勧告案Ⅱ」第5項であった。ここでは「条約案Ⅱ」第3条と「勧告案Ⅱ」第5項を示す。

「条約案Ⅱ」第3条

前条の適用のために必要で適当な場合には、客観的な職務評価（objective appraisal of job）を促進する措置をとるものとする。それは、遂行する労働、その遂行に必要な諸能力、そして、それが遂行される諸条件、を基準とするが、あるいは、報酬率の決定に責任ある公的機関が決定できる他の基準によるか、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が決定できる他の基準による¹⁹⁾。

「勧告案Ⅱ」第5項

（1）男女同一価値労働同一報酬の原則に一致する賃金率の決定を容易にするために適当な場合は、各加盟国は、関係する使用者団体および労働者団体と緊密に協力して、職務分

16) 「50年委員会報告書」509-510頁。

17) 「50年委員会報告書」509-510頁。

18) 「50年委員会報告書」510頁。

19) 「条約案Ⅰ」から「条約案Ⅱ」で加筆されたのは「前条の適用のために」である。

析 (job analysis) であろうと他の手続き (other procedures) であろうと、遂行される労働、その遂行に必要な諸能力、そして、それが遂行される諸条件、の客観的な評価の手法 (methods of objective appraisal of the work,…) を確立すべきであり、あるいは確立を奨励すべきであり、それは、労働者の性別に関係のない職務分類 (job classification) を提供するためである。: そのような手法は、条約第2条の規定に一致するように適用されなければならない²⁰⁾。

(2) 遂行される労働、その遂行に必要な諸能力、そして、それが遂行される諸条件、における差異が、労働者の性別に関わりなく上記のように決定されるならば、その差異に相当する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一致するとみなすべきである²¹⁾。

「委員会要綱案」第2項から「条約案II」第3条への最大の修正は、「職務内容」が削除されて「遂行する労働、その遂行に必要な諸能力、そして、それが遂行される諸条件」と言い換えられたことである。これは、一面では、「職務内容」のフランス語とスペイン語への翻訳の困難を考慮した修正であろう。それを示唆するのは、「VII (2) 報告書」に記載されたところの、ベルギー政府による「条約案I」第3条への意見である。その意見は、言い換えをさらに充実させることを求めている。その意見の一部を取り入れて、「条約案II」で「そして、それが遂行される諸条件」が付加されたと推測できる²²⁾。

しかしながら、結果として、職務内容を基準にすることの曖昧化、いいかえると、客観的な職務評価を実施することの曖昧化、これらが進行したことは否定できないように思わ

れる。

さて、「VII (2) 報告書」第2部に記載された多数の意見の中で、米国政府の意見は、その後の経緯をみると、決定的に重要であった。

米国政府は、「条約案I」第3条における「職務内容」の削除と言い換えを許容した。しかし、「条約案I」第3条における「あるいは、報酬率の決定に責任ある公的機関が決定できる他の基準によるか、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が決定できる他の基準による」の語句に反対を表明した。その理由は「この語句があると、性別を基準とした差別がなお可能である」からであった。もっとも、その理由は詳述していない。そして、「条約案I」第3条の代替案を提案した。代替案は「勧告案I」第5項の一部語句を取り入れていて、つぎのとおりであった。

「必要で適当な場合には、職務分析 (job analysis) であろうと他の手続き (other procedures) であろうと、客観的な職務評価 (objective appraisal of job) を促進する措置をとるものとする、それは、遂行する労働、その遂行に必要な諸能力、を基準とする、それは、労働者の性別に関係のない職務分類 (job classification) を提供するためであるが、そのような手続き (such procedures) は、報酬率の決定に責任ある公的機関が決定できるか、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が決定できる。」

米国政府の代替案によれば、「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が決定できる」のは、「基準」ではなく、「客観的な職務評価」の「手続き」である。これを強調する代替案である。

20) 「勧告案I」の(1)から「勧告案II」の(1)で加筆されたのは「そして、それが遂行される諸条件」[「そのような手法は、条約第2条の規定に一致するように適用されなければならない。」]である。

21) 「勧告案I」の(2)から「勧告案II」の(2)で加筆されたのは「そして、それが遂行される諸条件」であり、削除されたのは「その差異に相当する(男女)労働者間の報酬率の差異」の(男女)である。

22) 「VII (2) 報告書」50-51頁。

米国政府の代替案は、妥協で成立した「委員会要綱案」第2項について、それを、もともとのILO事務局の基本的な考え方に引きつけて明確化したものといってよい。米国政府の代替案のポイントは、労働協約で決定できるのは「基準」ではなく、「客観的な職務評価」の「手続き」とすることである。いいかえると、労働協約が賃金を決定していても、労働協約が「客観的な職務評価」の「手続き」を決定していなければ、それは「同一価値労働同一報酬」の賃金とはいえないというのが、米国政府の代替案ということになる²³⁾。

しかしながら、上掲した「条約案II」第3条にあきらかなように、米国政府の代替案はまったく受け入れられなかった。それどころか、上掲した「勧告案II」第5項では、「職務内容」が削除されただけでなく、「職務評価」も削除された。これらは米国政府の代替案とは逆の方向への削除であり、米国政府の代替案は拒否された。

「条約案II」第3条と「勧告案II」第5項は、全体としては、もともとのILO事務局の基本的な考え方から遠ざかる修正であったといえてよい。

(5)「条約案III」第3条の作成

6月8日の第4会合で、ふたたび同一報酬委員会が設置され、同時に、同委員会内にふたたび起草小委員会が設置された。米国政府代表顧問のFrieda S. Millerがふたたび委員会報告者に任命され、彼女は起草小委員会にも加わった。同一報酬委員会ないし起草小委員会は「条約案II」と「勧告案II」を審議し、それらを修正して、「条約案III」と「勧告案III」を作成した。同一報酬委員会は6月22日付けで「51年委員会報告書」をまとめたが、それはFrieda S. Millerの署名入りであった。第19会合（日付け不明）で、彼女がふたたび審議結果を報告した。

「条約案III」第3条はつぎのとおりであった。

「条約案III」第3条

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 (methods) 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っ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。

第19会合で、Frieda S. Millerは「今年の最大の変更は第3条でなされ、その変更は1政府代表と1使用者代表がもともとは提案したものだったが、最終の条文は、労働者代表と他の2代表グループの支持を得たものだ」と説明した。そして、詳細は「51年委員会報告書」を読むことを求めた²⁴⁾。

「51年委員会報告書」では、第3条について、つぎの2修正を説明していた。「51年委員会報告書」18項と19項である。

「18. …米国政府代表と複数の労働者代表が第1節（もとは単独節）の新テキストを提案した。それは、客観的な職務評価のための、職務の遂行に必要な諸能力、そして、それが遂行される諸条件、その他の基準へのもともとの参照を削除したものであった。新テキストは、使用者代表の大多数に反対されたが、採択された。その採択に先だって、客観的な職務評価を実行可能であろう企業に第3条の要求を限定するという提案があったが、その

23) 「VII (2) 報告書」51-52頁。

24) 0916 (1951:34) 2nd Discussion, 333頁。

提案は無制限の適用除外への途を開くという理由で反対され、否決されていた。」

19. … 1 政府代表と 1 使用者代表が、「勧告案 II」第 5 項 (2) を第 3 条に含めるといって修正を提案した。… 修正は採択された。」

25)

Frieda S. Miller の説明は、「条約案 II」から「条約案 III」への第 3 条の修正で、もっとも肝要な修正を明確に述べていない。もっとも肝要な修正とは、明白にも、「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」が決定できるのは「職務評価で採用する手法 (methods)」であって、「基準」ではないことを、明確化したことであつた。そのために、(1) 項から分離して (2) 項が創設されたともいってよい。したがって、労働協約が賃金を決定していても、それだけでは「同一価値労働同一報酬」の賃金とはいえないのである。にもかかわらず、その肝要な修正を、彼女は「その他の基準へのもとの参照を削除」とのみ、過度に簡潔に説明していた。

この肝要な修正は、「条約案 I」第 3 条についての米国政府の代替案であつて、「条約案 II」第 3 条に受け入れられなかった内容に、非常に近い。それどころか、「手続き」でなく「手法」との語句を使用したことは、それ以上ともいえる。米国政府代表は、労働者代表の支持をえて、使用者代表の反対を押し切り、その代替案を実現したのである。

(6) 真の争点

「条約案 II」から「条約案 III」への修正は、労働協約賃金をどう位置づけるか、の修正であつた。これは何を意味しているのか。その真の争点は何だったのか。これらは一般討論の中でかなり明らかとなつたといつてよい。

スウェーデン使用者代表 Bergenstrom による「条約案 III」反対演説は、労働協約によつて男女賃金に格差が設定されているの

で、これを同一価値労働同一報酬の原則で急変更することは経済に悪影響があることを指摘していた²⁶⁾。単純な反対論というべきである。この反対演説はむしろ、審議初期の「V (1) 報告書」が労働協約賃金に批判的な記述をしていたことが、的確であつたことを示している。

英国使用者代表顧問 Graham Kerr による「条約案 III」反対演説は、もっと洗練された論理であつた。彼は「自発的な団体交渉 (voluntary collective bargaining)」を繰り返して強調し、「団体交渉の自発的なプロセスによって、英国のいくつかの分野で (in certain fields) 男女の仕事が同一であると」同一賃金がすでに容認されていること、また、女性の賃金額が増加していること、を指摘した。

この指摘によれば、労働協約こそが現に男女同一賃金を実現している (しつつある) のであつて、労働協約賃金だけでは「同一価値労働同一報酬」の賃金とはいえないとする「条約案 III」第 3 条は、不適切ということになる。

さらに彼は、興味深い論理を述べた。すなわち彼は、より広い分野に (a wider field) 同一労働同一賃金が適用されると、全国的な賃金構造に悲惨な影響があると指摘し、その理由を、全国的な賃金構造は「稼ぎ主の家族責任という基盤の上に (on the basis of the family responsibilities of the breadwinner) 歴史的には構築されているから」と指摘した。わかりやすくいえば、多くの国の男性の最低賃金は「一人の男性が自分と扶養家族を支えるのに十分な賃金額 (the amount of wage sufficient for a man to support himself and his dependants)」を基準としているので、「(男性と) 類似の仕事に雇用される妻や扶養家族に (男性と) 類似の賃金額が (男性の賃金に) 追加して支払われるならば、全国産出量の不均衡な割合が賃金として支払われることになり、それは深刻な物価上昇を招く (in

25) 0916 (1951-34) 「51年委員会報告書」615-616頁。

26) 0916 (1951-34) 2nd Discussion. 334頁。

addition, a wage of similar amount is to be paid to the wife or other dependant employed on similar work, a disproportionate share of the national output will have to be paid in wages, with serious inflationary consequences)」と指摘したのである²⁷⁾。

使用者代表の反対主張をまとめると、労働協約賃金の重視であり、それで決まる賃金であれば、男女同一賃金であるか女性差別賃金であるかにかかわりなく、同一価値労働同一報酬の基準を満たすとみなすべきだということである。だから、これを明記しなくなった「条約案 III」に反対であった。そして、女性差別賃金が容認される理由は、賃金は伝統的に「男性稼ぎ主型家族」を前提とする「家族賃金」だからであった。

労働者代表はどう考えていたのか。6人の労働者代表が「条約案 III」賛成演説をおこなった。その賛成理由は分散的で、論理として明快とはいえない。使用者代表顧問 Graham Kerr の主張についての反論にあたる演説箇所は、言葉数が少ないが、つぎの第1と第2である。

第1に、団体交渉制度を守り労働協約によって、同一価値労働同一報酬を実現すると主張する（オランダ労働者代表 Vermeulen と、英国労働者代表顧問 Florence Hancock）²⁸⁾。

第2に、「家族賃金」論について「家族賃金制度が大勢であるところでさえも、未婚男性は家族を扶養する男性と同額の賃金を受け取るので、女性の賃金が男性と異なり低くてよい理由を見つけることができない」と指摘する（オランダ労働者代表 Vermeulen）²⁹⁾。

その他に、つぎの第3と第4も留意してよいだろう。

第3に、職務評価の手法は合意していない、未確定だ、と指摘する（英国労働者代表顧問 Florence Hancock と、イスラエル労働者代表 Bar-Yaakov）³⁰⁾。

第4に、英国大蔵大臣が同一価値労働同一報酬は実施不可能と指摘したことについて、英国 TUC が厳しい抗議決議を可決した、との London Times の近日記事に言及する（イスラエル労働者代表 Bar-Yaakov）³¹⁾。

労働者代表の考え方は審議過程で変化したと推測してよいと思う。すなわち「条約案 II」までは、労働協約が同一価値労働同一報酬の「基準」を決定できるとの趣旨が存在しつつづけていたが、労働者代表の多くがこれに賛成または反対しなかったからこそ、それが存在しつつづけたのである。労働組合は、もとより「自発的な団体交渉」支持であり、労働協約賃金の当事者であったから、表面的には、この考え方は当然ともいえる。もちろん、労働協約賃金で女性差別賃金を決定していたことも、もとより自覚していたはずだが、それ以上に「自発的な団体交渉」支持の価値観が優越していたのである。なお、各国の労働者代表の全員が男性であったと思われる³²⁾。

ところが最終盤の審議で、女性差別賃金を温存できる労働協約賃金との抜け道を塞ぐことに、労働者代表は同意する決断をした。いいかえると、抜け道なく、同一価値労働同一報酬の原則をILO条約として確立する「大義」を、「自発的な団体交渉」を支持する価値観よりも、優先する決断をした。こう決断したからこそ、「条約案 III」は成立できたのである。この決断の理由に、米国政府代表からの働きかけを推測してよいであろうが、その他にも不詳の理由があるかもしれない。

労働者代表の考え方は、一方では団体交渉

27) 0916 (1951-34) 2nd Discussion, 337-338頁。

28) 0916 (1951-34) 2nd Discussion, 336, 349頁。

29) 0916 (1951-34) 2nd Discussion, 337頁。

30) 0916 (1951-34) 2nd Discussion, 338, 358頁。

31) 0916 (1951-34) 2nd Discussion, 357頁。

32) 次注を参照されたい。

ないし労働協約賃金を支持するが、他方では支持しないという、アンビバレントである。それが、その賛成理由が分散的で、論理として明快でないことの、根本的な理由と推測できる。しかし、労働者代表は「大義」を優先する決断をしたのである。

(7) 100号条約の採択

「条約案 III」が第34期総会で修正なく採択されて、100号条約となった。

第20会合（6月26日）の記録投票は、投票の内訳に非常な特徴があった。すなわち賛成109票であったが、その内訳は、政府代表61票、労働者代表42票、使用者代表6票であった。反対38票であったが、その内訳は、政府代表6票、労働者代表0票、使用者代表32票であった。なお、委員会採決と違って、総会採決は1人1票であった。政府代表と労働者代表が賛成にまわり、使用者代表の反対を押し切ったといつてよい³³⁾。

なお反対した政府代表6票にも非常な特徴があった。すなわち、オーストラリア2票、ニュージーランド2票、南アフリカ2票であった。3国は、当時、英連邦王国であった。英国そのものの政府代表は、賛成でも反対でもなく、2票とも棄権であった。

第24会合（6月29日）の最終投票は、賛成105票、反対33票であった。投票の傾向は6月26日の記録投票とほぼ同一であった。

ところで、100号条約には日本政府の公定訳があり、流布している。その第3条の公定訳を下掲する。訳文は稚拙で、意味がわかりにくい。稚拙である理由として推測できるのは、翻訳者は、第3条の外国語を言葉として理解できたけれども、その意味を理解できなかったことである。ポイントの1つは、英語でいえば appraisal of jobs を何と翻訳するかである。この語句は、現在も ILO や EU の

文書でよく使われるが、米国や英国でいう job evaluation のことである。したがって、その訳語は「職務評価」が適切である。実際、両語は審議過程で互換的に使用されている。翻訳者が第3条の意味を理解できたならば、「職務の客観的な評価」は適切な訳でなく、「客観的な職務評価」が適切な訳と判断したはずである。そして、審議過程からいえば、「客観的な職務評価」こそが100号条約のキーワードであったといつてよい。

日本政府公定訳の第3条

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。

4 浜田富士郎と筒井晴彦による主張の批評

浜田が主張する「職務評価の導入は絶対的要請でなく」は、100号条約第3条の適切な評価と思う。そもそも第3条は「この条約の規定の実施に役立つ場合には」との条件付けの語句ではじまっており、また審議過程の各案でも、同種の語句は一貫して存在し、それに異論はなかったと思われる。第3条の実行は条約批准国の絶対的な義務ではない。

しかし「同一価値労働同一賃金の原則はそ

33) 0916 (1951-34) Vote, 361-362頁。投票者名につけられた敬称から判断すると、フィンランドとオランダの政府代表各1人に女性代表がいたが、その他の代表全員が男性であった。なお代表顧問には、政府・労働者・使用者いずれも女性がいなかった。

れ自体、かなりの程度にゆるやかにとらえられている」は、不適切な評価である。団体交渉ないし労働協約賃金による「基準」の設定との規定が第3条に残れば、「ゆるやかにとらえられている」との評価もありえるかもしれない。しかし、審議の最終盤でそれは完全に削除された。

また、1950年6月委員会で2つの修正案が否決されたことの意味も見逃せない。すなわち、ベルギーほか6政府代表によるところの、付加給における年功・先任給がこの原則に許容されることを明記する修正案は、大差で否決された。使用者代表によるところの、第一次世界大戦中の英国のアトキン委員会の議論を想起させる別定義の修正案も、否決された。

これらを考慮すると、「原則はそれ自体、かなりの程度に＜厳格に＞とらえられている」と評価すべきと思う。

筒井が主張する「100号条約は、「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」(第3条第3項)と明記しています」は、この語句が存在することは指摘のとおりであるけれども、筒井はその意味をまったく誤解している。この「評価」は、評価一般のことではなく、「職務評価」のことである。「職務評価」の意味であることは、審議過程の全体をつうじて揺らぎはない。筒井の誤解は、稚拙な日本政府の公定訳に依拠したためかもしれないが、浜田を含む多くの日本の研究者は「職務評価」と正確に理解しているので、それらを参照し、筒井はもっと慎重であるべきであった。

筒井の主張で疑問があるのは「使用者が、勤続年数にもとづいて賃金を加算したり、結婚して子供を育てる労働者に諸手当を支給したり、生計費にもとづく手当を支給したりすることなどによって賃金に差異が生じたとしても、性を理由とする差別でないかぎり、それは条約違反にならないということ

(ILO 一般調査報告書、1986年)」との箇所である。

ILO ウェブサイトに公開されている ILO 文献を私は探索したが、私はこの趣旨の文章を発見できなかった。「ILO 一般調査報告書、1986年」とは何であり、その文書のどこにこの趣旨が記述されているのか、私はわからない。これらを筒井は明示する必要がある。

あらためて想起したいのは、1950年6月に、ベルギーほか6政府代表によるところの、付加給における年功・先任給がこの原則に許容されることを明記する修正案が大差で否決されたことである。これは、ILO の公式国際会議である同一報酬委員会で、公式審議録に記載された採決結果である。1950年における付加給でさえ、こうであった。それから36年後の1986年には、「年齢差別」「間接差別」の概念はILO ではるかに発達していた。そのような1986年の状況で、しかも、公式国際会議の審議結果といえない「一般調査報告書」の中で、「いわゆる「年功制」のもとでも100号条約の原則を適用することが可能」との趣旨をILO が公表したとは、私は考えられない。

筒井は最後に「この規定に照らしても、いわゆる「年功制」のもとでも100号条約の原則を適用することが可能になっているといえるでしょう」と結論する。しかし、「この規定」が存在しないので、この結論は根拠がない。

5 General Survey 文書

ところで浜田 [1988: 393] は、General Survey of the Reports on the Equal Remuneration Convention (No. 100) and Recommendation (No. 90), 1951 と題する1986年刊のILO 文書に言及する³⁴⁾。本論文ではGeneral Survey 文書と略称する。そのパラグラフ51 (30頁) に、筒井が誤解したかもしれない文章を発見できた。パラグラフ51 (30頁) である。この文章を、まず検討しよう。さてGeneral Survey 文書の別箇所に、筒井

34) ILO ウェブサイトに公開されたファイル名は、09661 (1986-72-4B) である。

の主張と矛盾する興味深い文章があった。パラグラフ144 (109-110頁) の中である。この文章を、つぎに検討しよう。

パラグラフ51 (30頁) は、その英文が悪文であるので、理解が容易でないけれども、つぎのとおりである。説明の都合のため、パラグラフ51の目次上での位置がわかるように引用する。

「第3章 本原則を実施する憲法と法律の諸規定

第1部 憲法の諸規定 (以下略)

第2部 法律の諸規定

A 一般的发展 (以下略)

B 同一性の概念 (以下略)

I 職務の比較

(a) 基本原則: 「同一労働」同一報酬から「同一価値労働」同一報酬へ (以下略)

(b) さらなる諸基準

(i) 労働の時間と年功・先任
(Hours of work and seniority)

51. 多数の法律において、報酬を比較する基準として言及されている追加的な要素には、労働の時間とか年功・先任 (seniority) という要素がある。それらは、その職務において、また雇用ないし企業内において、費やされる時間に関連する。そうした要素は、男女に等しく適用され、また判断ないし評価の要素を求めないならば、性別による賃金差別の目的に中立的とみなされるかもしれない。

(ii) 人事査定から職務評価へ
(以下略)

(c) 同一価値労働の定義
(以下略)」

この General Survey 文書は、100号条約の実施状況についての各国政府からの回答を整理した文書である。パラグラフ51は、各国の法律で、職務を比較する基準は何と規定しているかを整理した中の付加的な比較基準の1つ「労働の時間と年功・先任」の説明である。だから、パラグラフ51は、というより General Survey 文書の全体は、各国事情の説明・紹介である。ILO の原則や解釈を公表したものでない。

とはいえパラグラフ51は、「多数の法律において、報酬を比較する基準に年功・先任が規定されている」と読むことができ、法律規定中の「(年功・先任という要素は) 性別による賃金差別の目的に中立的とみなされるかもしれない」と読むことができる。しかし、それらの法律の例示は、近隣の他のパラグラフにはあるにもかかわらず、パラグラフ51には皆無である。ところが奇妙なことに、他頁の別記述で、たとえばグアテマラ、ホンジュラス、パナマの法律 (33頁の注) とか、米国の平等賃金法 (38-39頁の注) などが、それらとして示唆されている。

これらの法律の中で、米国の平等賃金法は、その事情がわかりやすい。その事情については、中窪 [2010: 245-248] に概説がある。なお中窪は、seniority を「先任権」と翻訳している。中窪の概説によれば、平等賃金法のいわば立法意思解釈としては年功・先任などは差別にならないけれども、労働者側はこの解釈に納得せず別法律によって「同一価値労働同一賃金」を主張し提訴した事件が1985年にある、と理解できる。このような対立のある解釈について、ILO は1986年の General Survey 文書で一方的な判断を下さないであろう。むしろ、パラグラフ51の悪文や法律例示の無しは、米国の平等賃金法をめぐる米国内での対立が背景にあるとすら、推測できる余地がある。したがって、「中立的とみなされるかもしれない」は当該国内での考え方の説明・紹介と考えられる。

パラグラフ144 (109-110頁) の中に、職務評価と日本の年功給との関係について、説明・紹介がある。つぎのとおりである。

「職務評価の手法は、日本で一般的な旧来の賃金制度、すなわち日本では、学歴とか年功・先任とか個人の能力などの労働者の個人的特徴を、通常、賃金は基準としているのだが、その賃金制度に適用可能であったようにはまったく思われない。(中略) しかし、日本政府の言明によれば、年功・先任賃金制度 (seniority wage system) から職務内容を基準とする賃金決定制度 (wage-fixing system based on job content) へ移行する動向があ

り、その動向は、理論的には、男女間の同一報酬原則を必ず促進するはずである、というのは、女性の平均勤続期間が短いことによる男女間収入格差を減少させるからである、とのことである。³⁵⁾

1986年のGeneral Survey 文書で、日本の年功給に職務評価は適用不可能と説明・紹介しながら、そして、それと同見解である日本政府の言明を紹介しながら、同じ1986年に何かのILO 文書で、筒井が主張するように「いわゆる「年功制」のもとでも100号条約の原則を適用することが可能」との趣旨を、ILO は公表したのだろうか。両者は矛盾する。後者の存在は疑問である。もし本当に存在するならば、筒井は必ず、その文書名と存在箇所を明示しなければならない。

6 その後の展開ないし研究課題

ILO100号条約の採択から、すでに66年が経過している。その間の展開を考慮に入れなければ、現在におけるILO100号条約の意味は十分に理解できないと私は思う。展開のごく一部を概観しておく³⁶⁾。これらのより深い研究が必要である。

「客観的な職務評価」の手法として審議過程で想定していたのは、1950年代に米国でもっとも普及していて、また、もっとも精緻だったところの、NEMA 手法の得点要素法であろう。ところが、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。しかし米国の女性運動は、これは女性に不利と批判し、それまでのNEMA 手法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。この手法が、1970-80年代に、米国の女性運動のなかで「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。

米国で考案された「同一価値労働同一賃金

をめざす職務評価」手法は、しかし、米国では普及しなかった。けれども、隣国であるカナダのオンタリオ州に伝わって普及した。そして、その後の1990年代からといってよいと思うが、それは欧州諸国で普及した。

ILO は1951年から長期間にわたって、職務評価の特定の手法を推奨することを控えていたが、おそらく2008年になってから、ILO は「同一価値労働同一賃金をめざす職務評価」手法を公式に推奨するようになった。その公式の推薦は、おそらく、欧州諸国での普及を受けてのことと思われる。

さて欧州での「同一価値労働同一賃金をめざす職務評価」手法の普及は、2つの理由があったと思う。第1は、1975年のEU 男女同一賃金指令第1条が、職務評価に言及しつつ、同一価値労働同一報酬を規定したことであった。つまりは、法律上の根拠を与えられたのである。第2は、労働協約によって「同一価値労働同一賃金をめざす職務評価」手法の実施が合意されたことであった。つまりは、労働者側と使用者側の双方が、この実施に前向きとなったのである。米国には、この2つの理由とも欠けていたが、それが米国で普及しなかった理由と考えられるかもしれない。

もっとも、労働協約賃金または労使合意が女性差別賃金の理由となる事情が、まったく無くなったわけではない。1968年の英国フォード社ダゲナム工場の女性ミシン工によるストライキは、それが原因であった。また2000年代の英国になっても、地方政府の労使合意により「同一価値労働同一賃金をめざす職務評価」手法を実施して、女性労働者の賃金は正をめざしたが、しかし、労使合意した女性労働者へのバックペイ額が少額であることを不服として、2008年に女性労働者が労働組合を訴える事件(Allen v. GMB, IRLR690)も発生した。

またILO100号条約の審議そのものについて

35) この箇所へ出所の注記があり、出所は、1984年のILO 文書である。しかし、その文書をILO ウェブサイトで私は確認できていない。なお日本政府の言明は、1967年に100号条約を日本が批准したときの、国会で示された政府見解に類似する。

36) 遠藤[2015, 2016]も参照されたい。

でも、さらなる研究課題が明らかとなった。審議では、米国政府代表ないし Frieda S. Miller が決定的に重要な役割を演じたのはほぼ間違いない。当時、Frieda S. Miller は現職の米国労働省女性局長 (Director of Women's Bureau, 在任は1944-1953年) であった。彼女はまた、現在の米国のフェミニズム史や女性労働史の研究で、研究対象としてかなり有名な人物であり、多くの研究文献で取り上げられている。彼女の個人文書がハーバード大学に保管されている³⁷⁾。その中のILO 関係文書に、たとえばフォルダー番号 209「主題ファイル、同一賃金：米国政府の立場、1948-1950」がある。本論文が解明したところからは、著しく興味深いフォルダーといえよう。

現在の日本の状況は、ILO100号条約第3条の「この条約の規定の実施に役立つ場合」であると私は思う。そして、女性労働者はもちろん、非正規労働者の不当な低賃金の是正に有益なように、「同一価値労働同一賃金をめざす職務評価」手法を日本で創造的に発展させるべき時期であると思う。日本社会が職務基準賃金へ移行する動向も、1986年に引用された日本政府の言明とやや違う姿といってよいかもしれないが、しかし現在は進行している。これらの私の主張については、遠藤 [2014] をぜひ読んでほしい。

参考文献

- 遠藤公嗣 [2016]「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（7月刊）32-41頁。
- 遠藤公嗣 [2015]「同一＜価値＞労働同一賃金とは何か」『世界』5月号、235-245頁。
- 遠藤公嗣 [2014]『これからの賃金』旬報社。
- 国際労働局・同局日本駐在員（萩島亨）編訳 [1949]『男女同一労働同一賃金』国際公論社（12月1日刊）。
- 筒井晴彦 [2016]「賃金格差是正と均等待遇を実現す

る：ILO 条約等に立つて」『前衛』935号（6月号）68-78頁。

中窪裕也 [2010]『アメリカ労働法 第2版』弘文堂。

浜田富士郎 [1988]「労基法第四条による男女賃金差別の阻止可能性の展望」前田達男・萬井隆令・西谷敏編『労働法学の理論と課題：片岡昇先生還暦記念』有斐閣。

Sidney & Beatrice Webb [1935] *Soviet Communism: A New Civilization?*. Longmans.

* 本研究は、JSPS 科研費（課題番号26380535）および明治大学社会科学研究所個人研究費の助成を受けている。

37) 個人文書の概要は、<http://oasis.lib.harvard.edu/oasis/deliver/~sch00235>（2016年12月28日アクセス）に公開されている。