

経 営 論 集
67 巻第 1・2・3 号
2020 年 2 月

「同一価値労働同一賃金」原則の定義とそれに 特有な職務評価の手法

—それらを「アメリカ製」となぜ呼べるのか、そして、
それらは欧州諸国でなぜ普及しているのか？—

遠 藤 公 嗣

目 次

- 1 問題提起
 - 1-1 日本独自の「同一労働同一賃金」
 - 1-2 ILO100 号「同一価値労働同一報酬」条約第 3 条
 - 1-3 本論文の目的
- 2 米国による「同一価値労働同一賃金」形成
 - 2-1 ILO100 号条約案の審議過程における大修正
 - 2-2 3 知見の追加
 - 2-3 米国が主役－英国と対比して－
- 3 米国と欧州諸国の「同一価値労働同一賃金」パラドックス
 - 3-1 米国での衰退と欧州諸国での普及
 - 3-2 その直接的理由
 - 3-3 根本的理由の仮説
- 4 日本は？

1 問題提起

1-1 日本独自の「同一労働同一賃金」

現在の日本で唱えられる「同一労働同一賃金」の1つの有力な考え方は、2016年6月の経団連の見解や、2018年6月の最高裁判所判決をもとに理解すれば、正規と非正規の労働者間において、その基本給に格差があることを不問としつつ、諸手当や付加給については、その格差を縮小する、との考え方である（遠藤公嗣 [2018]）。これは日本独自の「同一労働同一賃金」の考え方である。この考え方によれば、ある程度は格差が縮小されるだろう。しかし同時に、格差縮小に大きな限界があることは間違いない。なぜならば、正規非正規労働者間の賃金格差の主要な理由は、基本給の格差にあり、さらに、基本給にもとづいて計算されるボーナスと退職金の格差にあるからである。

現在のEU諸国では、同一（類似）の「職務」であれば、パートタイム労働の基本給は、フルタイム労働の基本給の「時間比例」額とすべきであり（EUパートタイム労働指令1997年）、有期雇用労働の基本給は、無期雇用労働の基本給の「期間比例」額とすべきである（EU有期雇用労働指令1999年）という原則がある。いいかえると、同一（類似）の「職務」であれば、パート労働と有期雇用労働とフルタイム労働について、それらの基本給の時間あたり単価を同一とすべきである、との原則である¹。

この原則は日本に適用が難しい。なぜなら日本では、パートタイム労働や有期雇用労働の「職務」がフルタイム労働ないし無期雇用労働、すなわち正規労働、の「職務」と同一（類似）であることは少ないし、そもそも、同一（類似）かどうかは意識もされないからである。したがって、日本への適用では、異なる「職務」の場合の原則を参照することが必要である。

異なる「職務」であっても、その「職務」を評価した価値が同一ならば、それぞれの「職務」についている労働者は同一額の賃金を受け取るべきである、との原則は、現在の国際標準では「同一価値労働同一賃金」という。これが実行されている英国地方政府の例をみると、これは

1 この原則は、職務基準の雇用と賃金であることを考慮すると、かなり当然に出てくる原則である。しかし、労働政策研究・研修機構の報告書（同 [2011]）は、職務基準の雇用とは何かを理解しておらず、そのため下線部分の重要性を認識できなかったため、「時間比例」原則・「期間比例」原則にもパートタイム労働指令・有期雇用労働指令にもほとんど（まったく？）言及しておらず、そして「同一価値労働同一賃金」についても奇妙な誤った解説をした。たとえば「(EU諸国では)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」は直接的に適用可能な法原則とは解されていない」（労働政策研究・研修機構 [2011: IV]）を強調するが、これは的外れで誤解を招く記述である。この報告書についての批判は遠藤公嗣 [2016] である。山田久 [2017:55-75] は、労働政策研究・研修機構 [2011] に依拠したため、やはり奇妙な誤った解説となっている。

基本給に適用される原則であって、諸手当や付加給には必ずしも適用できていない。また、この原則は、もともとは男女労働者間の賃金格差を縮小するための考え方であったが、現在は、差別や偏見などによる理由のないあらゆる賃金格差を縮小するための原則となっている。国際標準の「同一価値労働同一賃金」は、日本独自の「同一労働同一賃金」とは、遠く隔たった原則である。

日本独自の「同一労働同一賃金」の考え方の寿命は短い、と私は考える。第1に、パートタイム・有期雇用労働法がすでに制定され、大企業では2020年4月から施行されるが、同法は、非正規労働者の低賃金を是正するのに有利な規定が多くあり、日本独自の「同一労働同一賃金」の考え方を容易に否定できる可能性があるからである。もっとも、是正しなくてもよい解釈となる規定も多いこともまた指摘しなければならないけれども。第2に、同法の制定前より、非正規労働者が賃金は是正を求めて多数の裁判を起こしているが、同法の施行後も、裁判所が、同法の規定を限定的な是正のみでよいように解釈し、結果として、基本給の格差を不問にして、諸手当や付加給のわずかな是正のみを命じる判決をつづけるならば、早晩、非正規労働者は判決に納得しなくなると推測できるからである。

限定的な是正に非正規労働者が納得しない日が来ると、あらためて、基本給における格差を縮小できる考え方が求められよう。その考え方は、賃金についてのこれまでの国際的知見によれば、職務評価の結果によって基本給の額を決定するとの考え方である。この他には存在しない。実のところ、このことは厚生労働省や一部の賃金コンサルタントに予測されていて、その考え方で基本給の額を決定するための実務を解説した文献がすでに公開されている（厚生労働省[2019]、西村聡[2019a, 2019b]）。

もっとも、これら文献は、職務評価の活用を推奨するとはいえ、職務評価の手法としては、国際標準の「同一価値労働同一賃金」原則に特有な手法を推奨するものではない。その点は問題である。しかし、早晩、「同一価値労働同一賃金」原則に特有な手法による職務評価が必要とされる日が到来すると私は考える。その日のために、「同一価値労働同一賃金」原則の意味を深く研究しておきたい。本論文はそのための一石である。

1-2 ILO100号「同一価値労働同一報酬」条約第3条

「同一価値労働同一賃金」原則は、1951年6月にILO第34次総会で採択されたILO100号「同一価値労働同一報酬」条約に、とくに、その第3条に明記されている。なお「報酬」の定義は重要な論点であるが、この論文ではそれを検討しない。また「報酬」と「賃金」を同義として、本論文では検討する。

第3条の遠藤公嗣訳をつぎに掲げる。

遠藤公嗣訳の第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。
-

ILO100号条約を日本は1967年に批准しているので、その公定訳が流布している。第3条の公定訳は稚拙な悪訳であって、読んでも意味がよくわからない。しかも、第3条でもっとも肝要であるところの、「同一価値労働同一報酬」原則が職務を基準とすることについて、公定訳は誤解を招きやすい。実のところ、公定訳が稚拙な悪訳であったことを一つの理由として、職務を基準とすることが、日本では理解されてこなかったと思う。比較のために、悪訳の公定訳を掲げておく。

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。
-

遠藤訳をもとに、第3条を解説しておこう（遠藤公嗣 [2019c]）。

第1項がとく重要である。第1項は、「労働（work）」の基準は「職務（job）」であることを明記している。ここでいう「労働」とは、当然だが、100号条約第1条でいう「同一価値労働（work）同一報酬」の「労働」である。「同一価値労働同一報酬」の言葉は1919年のILO憲章で述べられたが、それは無定義であつたうえに、そもそも「労働」との言葉は、その意味が明瞭でない。そこで第1項で、「労働」の基準が「職務」であることを明記したのである。

さて、「職務」を基準とするからこそ、「職務評価」が重要となる。というよりも、「職務」の評価ができなければ、それを基準とすることは困難である。「職務」を基準とすることと「職務評価」は密接な関係がある。

しかし職務評価の実施は、第1項で「この条約の規定の実施に役立つ場合」との条件付きなので、条約批准国に必須とされていない。これには、当時のもっともな状況的理由があろう。というのは、1951年当時で職務評価が明白に普及していたのは米国だけといってよいから、もし必須と規定すると、100号条約の採択時にこれを批准できるのは米国だけになってしまうからである。

第2項が規定するのは、職務評価の手法の決定方法である。公的機関決定または労使共同決定の2つである。重要なのは、使用者による一方的な決定は、決定方法から除外されていることである。いいかえると、労働者側が決定に参加しない職務評価の手法はILO100号条約でいう職務評価の手法でない、このことを明記したのである。なお、どのような手法を採用すべきかについては、規定がないことに留意したい。

第3項があるために、職務評価の実施は、必須ではないものの、つよい推奨であることが明白である。第3項は注意書であって、「職務評価」で決定された賃金の差異は「同一価値労働同一報酬」原則に反しない、と明記する。したがって、原則に反しないためには「職務評価」の実施が必要となる、との論理が成り立つからである。

理論的に考えればそもそもなのだが、「同一価値労働同一報酬」原則の基準を職務とすると、職務の評価ができなければ、職務を基準にすることは難しいであろう。だから職務評価が必要なのである。

ところで賃金形態の分類では、職務評価を実施して、その結果を賃金額に反映する形態の賃金を、職務給と呼ぶ。職務評価は、現在は1951年当時よりもはるかに世界中で普及している。したがって現在では、賃金形態が職務給でなければ「同一価値労働同一報酬」原則に合致しない、といっても過言でないだろう。

1-3 本論文の目的

本論文では、つぎのことを私は主張し考察する。

第1は、ILO100号条約第3条において、「労働」の基準は「職務」のみであるとの規定となったのは、ILO第34期総会米国政府代表の主導による、実質的としては、米国政府代表顧問フリーダ・ミラーの主導による、と思われることを主張する（遠藤公嗣 [2017]）。フリーダ・ミラーは現職の米国労働省女性局長（在任は1944-1952年）であって、この主導は、正確に言えば米国労働省女性局による、といいかえることができよう。この主張は、私の既存研究成果に主に

依拠するが、これに3つの新知見を追加する。

第2は、第1にもかかわらず、米国では「同一価値労働同一賃金」が衰退したが、欧州諸国で普及したことを確認し、その理由を、米国と欧州諸国を比較して、考察することである。私は、この考察を本論文ではじめておこなう。

2 米国による「同一価値労働同一賃金」形成

2-1 ILO100 号条約案の審議過程における大修正

ILO 本部事務局は 1949 年に加盟各国政府に「V (1) 報告書」を配布し、のちに 100 号条約となる議題についての正式の審議が開始された（遠藤公嗣 [2017 : 43-45]）。「V (1) 報告書」の内容は、米国労働省女性局の主張をかなり反映していると思われるが、この点の関連事項は後述する。

しかし、その後の審議過程では、そうではない主張が次第に影響を持った。その結果として、ILO 第 33 期総会中の 1950 年 6 月に開催された同一価値労働同一報酬委員会が総会に報告した「50 年委員会報告書」では、のちに ILO100 号条約第 3 条となる規定について、つぎのような文章となった（遠藤公嗣 [2017 : 45-46]）。

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。

実線である下線の部分が、1950 年 6 月の委員会における激論の末に追加された個所である。その意味は、労働協約で基準が決定される賃金、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の明記である。これをいいかえると、労使で合意した労働協約によって基準が設定されていると、その基準の結果として男女労働者間に賃金格差が生まれても、それは男女同一賃金原則に違反しないということである。なお、破線である下線の部分は、社会主義国を想定した規定であると思われる。

1950 年後半に、米国政府は ILO 本部事務局への正式の回答文書によって、実線と破線の両方とも下線の部分に反対し、この部分の全部を削除した規定を提案した（遠藤公嗣 [2017 : 48-49]）。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。米国政府の反対の重点は、実線である下線の部分への反対であろう。なぜならば当時の欧

米諸国では、労働協約によって、男女労働者間の賃金格差が決められていたからである。なお米国政府の反対は、破線である下線の部分を重視していないと思われる。しかし、米国政府による削除の提案はまったく受け入れられず、実線と破線の両方の下線の部分をそのまま含む「条約案 II」第 3 条が作成された。

ところが ILO 第 34 期総会中の 1951 年 6 月に開催された同一価値労働同一報酬委員会で、「条約案 II」第 3 条は大修正され、「条約案 III」第 3 条となった。大修正とは、実線と破線の両方とも下線の部分を全部削除することであった。この大修正の理由は審議録に記されていないけれども、米国政府の先の提案を受け入れたことを意味するのは明白であろう。残されたのは、職務（内容）を基準とする、という部分だけであった（遠藤公嗣 [2017: 49-50]）。大修正は、米国政府の、より正確に言えば米国労働省女性局の、主導を示す出来事であったと考えてよいであろう。

大修正後の「条約案 III」第 3 条が、使用者代表多数の反対を押し切って、1951 年 6 月の総会で投票により採択され、そのまま 100 号条約第 3 条となった（その採択された第 3 条が、本論文の最初に掲示した 100 号条約第 3 条である）。投票の内訳には非常な特徴があり、賛成 109 票（政府代表 61 票、労働者代表 42 票、使用者代表 6 票）であって、反対 38 票（政府代表 6 票、労働者代表 0 票、使用者代表 32 票）であった。

2-2 3 知見の追加

米国労働省女性局が大修正を主導したことについて、3 つの知見を追加する。

第 1 の知見は、米国内における、その背景である（遠藤公嗣 [2019b]）。

第二次世界大戦中の米国では、連邦政府は男女同一賃金を奨励し促進した。それを明示した政策文書として、全国戦時労働委員会（NWLB）一般命令第 16 号（1942 年 11 月 24 日）があった。NWLB 一般命令第 16 号は、男女同一賃金の奨励と促進を明示したが、その核心部分はつぎのとおりであった。「同一または類似の業務における同等な質と量の労働（comparable quality and quantity of work）にたいして、女性へ支払う賃金または給与の率を男性へ支払う率と同一にするための賃金調整は、…NWLB の承認を待たず実施できる。」この引用文中で重要なのは「同等な質と量の労働」とくに「同等な（comparable）」との語句ないし概念であった。そして「同等」かどうかを判断するために、NWLB 一般命令第 16 号は、職務評価（job evaluation）の活用に言及した。

NWLB 一般命令第 16 号の発出に、労働省女性局がどのように関係したのかは、今後の研究課題である。というのは、NWLB 一般命令第 16 号の内容は、労働省女性局の考え方とかなり一致していると思われるが、他方、全体としての連邦政府ないし NWLB の考え方は、労働省

女性局のそれとは齟齬もあり得る微妙な関係と思われるからである。

第二次世界大戦直後の1945年と1948年と1950年の連邦議会では、提案された男女同一賃金法案の公聴会が開催された。1945年法案の内容は、NWLB一般命令第16号の核心的規定である「同等な質と量の労働」を受け継ぎ、職務評価の実施を促進する組織を労働省女性局に設置する内容であった。1945年法案の実際の起草者はメアリー・アンダーソンであったという。彼女は初代の労働省女性局長（在任1920-1944年）であって、フリーダ・ミラーの前任局長であった。1945年法案の実質的な提案者は労働省女性局であったといってよい。しかし、1945年法案は成立せず、上記した内容の全部を削除し簡素化した1950年法案も成立しなかった。

フリーダ・ミラーは、1950年5月19日の公聴会陳述の直後、ジュネーブのILO本部に出張した。ILO本部でのフリーダ・ミラーは、上記の1950年6月に開催された同一価値労働同一報酬委員会に出席して自分自身の署名入りで「50年委員会報告書」をまとめ、また上記の翌年1951年6月に開催された同一価値労働同一報酬委員会にも出席して自分自身の署名入りで「51年委員会報告書」をまとめたのである。米国連邦議会での男女同一賃金法案の不成立と、ILO本部での100号条約案の審議との具体的関連については、今後の研究課題である。

第2は、米国労働省女性局による主導が、国際的な公式非公式の協力関係の中でおこなわれたことである。これについて、現在の私が知ることは断片的であり限られている。下記諸事項を綴り合わせることは、今後の研究課題である。

メアリー・アンダーソンの自伝（Anderson [1951:116-124]）によれば、彼女は1919年に、パリ講和会議でのロビイングのためにパリに出かけたという。パリ講和会議の結果の1919年ベルサイユ条約第427号第7項は「同一価値労働同一報酬」原則を掲げ、また同年に創設されたILOの憲章が「同一価値労働同一報酬」原則を掲げたことは想起すべきである。

同じくメアリー・アンダーソンの自伝（Anderson [1951:149]）によれば、1944年5月のILO第26期総会（フィラデルフィア会議）で、彼女が起草したところの、男女同一賃金について「性別に関わりなく、職務内容を基準とする賃金率の確立を奨励するための処置がとられるべきである」との語句が採択されたという。この語句は、NWLB一般命令第16号からILO100号条約までの考え方との共通性を感じさせる。

フリーダ・ミラーの娘のエリザベスは、ジュネーブ在住のILO本部事務局職員として勤務し、1947年からおそらく1951年の審議終了までも、100号条約を担当する職務についていた（遠藤公嗣 [2019a]）。ミルドレッド・フェアチャイルドはILO本部の女性年少労働者課の課長であって、政治的配慮で（with political deliberation）、エリザベスを自分の課に雇い入れたのである。フリーダ・ミラーとミルドレッド・フェアチャイルドは、かつて同じlabor feminist and reform サークルに属していた旧知の間柄であり、諸政策の細部や用語法まで書簡で意見

交換していた間柄であった (Boris and Jensen [2013])。エリザベスの ILO 入職、あるいはフリーダ・ミラーとミルドレッド・フェアチャイルドの間の意見交換は、先述の「V (1) 報告書」の内容とどのように関連するのかは、今後の研究課題であろう。

ILO100 号条約案の審議中には、各国の関係者や関係組織がジュネーブでロビイングをしていた (Määttä [2008:note 103])²。ILO 発行のある小冊子には、100 号条約審議に関連して「女性労働者の専門家による特別会議が 1950 年にもたれた。著名な専門家には、Tyne Leibo Lassen (フィンランド)、Inga Thorsson と Alva Myrdal (ともにスウェーデン) がいる。」との記事がある (*Women's Empowerment: 90 years of ILO Action!*)。Alva Myrdal とは、1982 年にノーベル平和賞を受賞したスウェーデン外交官のことであろう。彼女が出席した特別会議は ILO の公式会議ではないかもしれない、その性格もよくわからない³。

第 3 は、米国内における、その後の展開である。このことは、1970 年代または 1980 年代からの⁴、コンパラブルワースの考え方と運動をどのように理解し位置づけるかに関連する。コンパラブルワースはアメリカ英語であって、日本語に直訳すると「同等価値」または「比較可能価値」となり、意味がよくわからない。その意味は、この論文では、「同一価値労働同一賃金」原則とそれに特有な職務評価の手法、と一応は理解しておく。

米国における「同一価値労働同一賃金」原則の考え方は、第二次世界大戦中にすでに、あるいは戦後の男女同一賃金法案にすでに、存在していたといえるかも知れない。しかし、その立法化は現在にいたるまで実現していない。

そもそもであるが、米国は現在も ILO100 号条約を批准していない珍しい国の 1 つである⁵。このことと、以下に述べる法制との関係は、今後の研究課題であろう。

先述の 1950 年男女同一賃金法案は成立しなかった。その後、1952 年にアイゼンハワー共和

2 Määttä [2008] は ILO 本部が保管するアーカイブズ (公式発表文書だけでなく、事務文書を含む) を利用し、男女同一賃金についての ILO 原則とその実行について研究した貴重な研究文献である。しかし、非常に残念なことに、本論文でいう「2-1 ILO100 号条約の審議過程における大修正」に気づかなかったという大きな欠陥がある。

3 この 1950 年の特別会議について、ILO 本部の広報担当者に尋ねたところ、特別会議の性格はよくわからない、小冊子の原稿は当時のインターン学生が執筆したもので、その典拠はわからない、とのことであった。執筆者は ILO 本部が保管するアーカイブズに依拠して記述したと推測してよいかもしれない。また小冊子の文章によると、文章が明確でないが、この 1950 年の特別会議に、フリーダ・ミラーなど 1950 年 6 月と 1951 年 6 月の同一価値労働同一報酬委員会の複数委員もまた出席していたのかもしれない。

4 コンパラブルワースの意義をどう理解するかによって、時期は変わるであろう。現在は保留としたい。

5 批准した ILO 加盟国は 173 であり、批准していない ILO 加盟国は 14 (Bahrain, Brunei Darussalam, Cook Islands, Kuwait, Liberia, Marshall Islands, Myanmar, Oman, Palau, Qatar, Somalia, Tonga, Tuvalu, United States) である (ILO のホームページ, 2019 年 4 月 4 日閲覧)。

党政権となったことが影響して、男女同一賃金法案は連邦議会に提案され続けたものの、事実上は休眠していた。ケネディ民主党政権の1963年になって、1950年法案よりもさらに簡素化した法案が連邦議会を通過して、ここによりやく男女同一賃金法が成立した。しかし同法は、同一労働同一賃金を規定するに過ぎないから、「同一価値労働同一賃金」原則を規定した法ではない。

ところが翌1964年に公民権法第7編が成立し、(よく知られていることだが偶然に)同法は性差別を広範に強力に禁止した。そのため、第7編にもとづく女性賃金差別の訴訟が急増した。このような状況下で、1979年にペイエクイティ全国委員会(NCPE, National Committee on Equal Pay)が結成された。NCPEは女性団体や市民団体や労働組合の連合体であって、「同一価値労働同一賃金」を促進する中心運動体となった⁶。

さて第7編の成立後、男女同一賃金法と第7編の関係が問題となったが、1981年のガンサー事件判決によって、男女同一賃金法では違法とならない事象であっても、第7編では違法となりうる事象の存在可能性が認められた。コンパラブルワースは、このような法環境のもとで、第7編違反を主張する考え方であった。もっとも裁判所は、この主張をほとんど認めなかった(中窪裕也[2011:248])。

1994年に米国議会に公正賃金法案が提案された(森ます美[2005:第8章])。同法案は「同一価値労働同一賃金」原則の法制化をめざしたといってよい。同法案は、その後も提案され続けたというが、現在まで成立していない⁷。

1950年代までの米国では、全国電機工業会(NEMA)の開発した得点要素法が職務評価のもっとも客観的で精緻な手法であって、もっとも普及していた(ランハム[1963])。1950年までの男女同一賃金法案が想定していた職務評価の手法は、これであったといってよい。

ところが1960年代になると、ヘイシステムという職務評価の新しい手法が発展し、ヘイシステムを含めて、職務評価はますます普及した。そのため、1970年代の増加した女性の賃金差別を争う裁判事件では、差別を主張する側も、その不存在を主張する側も、ともに職務評価を援用する状況になったという。そのため、米国労働省と雇用機会均等委員会(EEOC)が研究チームに委託して、男女同一賃金を意識した上での、職務評価についての調査研究が実施され報告書が刊行された(Treiman and Hartmann, eds. [1981])⁸。

「感情労働」概念をはじめて提起したのは、Hochschild[1983]であった。この概念は研究

6 NCPEは規模を縮小して現在も活動している(<https://www.pay-equity.org/index.html> 2019年4月3日閲覧)

7 2009年成立のリリー・レッドベター公正賃金法は、賃金差別の訴えを提起できる期間の制限を緩和する法であって、重要ではあるが、1994年公正賃金法案の内容ではない。

でも実務でも広範に影響したが、職務評価については、職務評価における新しい評価ファクター「感情的負担」として、NEMA 式の得点要素法にすみやかに追加された。「感情的負担」が追加された NEMA 式の得点要素法が、「同一価値労働同一賃金」原則に特有の職務評価の手法として受け入れられた。そして、「感情的負担」ファクターを加えた手法が、「同一価値労働同一賃金」に特有な職務評価の手法であった。さて、コンパラブルワースとの言葉は、「感情的負担」ファクターを加えた職務評価の手法を含意するといつてよいと思われるけれども、1983 年より前から、コンパラブルワースとの言葉は使用されたように思う。この時期確認も含めて、コンパラブルワースとは何であり、その意義は何であったかのきちんとした研究が必要と私は考えている。

2-3 米国が主役－英国と対比して－

ILO100 号条約第 3 条が「同一価値労働同一賃金」の意味を定義した。その定義の決定に最大の役割を果たしたのは、米国政府ないし米国労働省女性局であったといえる。これを明確に実証したのは遠藤公嗣 [2017] であって、この実証は、研究文献として、おそらく世界最初であろう。

また、よく知られていることであるが、職務評価は米国で開発された人事労務管理の手法であり、第一次世界大戦後から現在にいたるまで米国でもっぱら発展した。「感情労働」も米国で概念化された。そして、「感情的負担」ファクターを加えたのが、「同一価値労働同一賃金」に特有な職務評価の手法であった。

以上を総括すると、「同一価値労働同一賃金」原則とそれに特有な職務評価の手法は、その形成に米国が最大の役割を果たしたといえよう。

米国に対比されるのが英国である。

「同一労働同一賃金」の要求と議論は、英国が米国より先であった。英国では、第一次世界大戦中に女性労働者の「同一労働同一賃金」要求がつよまり、それを検討する通称アトキン委員会 (1918-19) が設置されて、検討結果は 1919 年に報告書として発表された (高島道枝 [1994])。報告書は多数派のそれと少数派のそれに分かれていて、統一見解とはならなかった。多数派報告書の中には、同一出来高賃金率を意味する語句として「質と量において同一の価値労働に対する同一賃金 (equal pay for equal value in quantity and quality)」が存在し、多数派報告書はこれを「同一労働同一賃金」の意味として主張した。居城舜子の推測によれば、この語句が、

8 この報告書の副題「同一価値職務同一賃金」に留意すべきである。副題は、通常の語句の「労働」を「職務」に変更している。これが示唆するのは、研究チームが ILO100 号条約第 3 条の意味を正確に理解していることである。

パリ講和会議に英国代表をつうじて伝えられ、意味は伴わないで、1919年ベルサイユ条約第427号第7項の「同一価値労働同一報酬」原則となったのではないか、という（居城舜子 [2009: 42]）。なお、少数派報告書はベアトリス・ウェッブが執筆し、多数派報告書を批判して、「職務賃率（rate for the job）」を主張した。ベアトリス執筆の少数派報告書（Webb [1919]）の方が現在では有名と思うが、ベアトリスが主張した「職務賃率」については、ILO100号条約（1951年）が存在し「同一価値労働同一賃金」に特有な職務評価の手法が知られている現在では、その意義のみならず限界を考察すべきであると思う。

第二次世界大戦中の英国では、再び「同一労働同一賃金」要求と議論が起こった。かつてと同様に王立委員会（1944-46）が設置されて、報告書が発表された（Royal Commission on Equal Pay [1946]、明治大学図書館は現物を所蔵）。この王立委員会では統一見解を出すことは設置当初から目的とされなかったが、実際、報告書では見解が分かれた。

英国は米国よりはやく、両大戦下に2度も公式委員会が設置されて議論したにもかかわらず、なぜ英国の議論は収束しなかったのか。その重要な一因を一言でいえば、当時の英国に「職務評価」との概念が存在しなかったからではないかと私は考える。

1951年6月の第34回総会における100号条約案の投票では、英国政府代表と3英連邦王国政府代表の投票は非常な特徴があった。すなわち、英国政府は棄権であり、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。この6票が、政府代表の反対票6票の全部であった。100号条約で「職務評価」が重要なことは明白であったが、このことと英国系の政府代表の投票行動とは関係があったのではないかと私は推測する。

3 米国と欧州諸国の「同一価値労働同一賃金」パラドックス

3-1 米国での衰退と欧州諸国での普及

米国では、1970年代または1980年代から、コンパラブルワースの考え方と運動が広まり、1980年代後半から90年代前半にかけて、一部の地方政府公務員の賃金ではコンパラブルワースの考え方で賃金調整がおこなわれたという。しかし、1990年半ばを過ぎると、コンパラブルワースの考え方と運動は急速に衰退した。2019年現在では、コンパラブルワースについての文献は著しく減少し、米国研究者との会話でコンパラブルワースを話題にしても、否定的な感想が返ってくることが多いように思う。

米国は、コンパラブルワースないし「同一価値労働同一賃金」原則とそれに特有な職務評価の手法について、その形成に最大の役割を果たしたにもかかわらず、それは現在は著しく衰退している。

他方、カナダのオンタリオ州、英国、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、アイスランドでは、1980年代から1990年代にかけて、何らかの形で「同一価値労働同一賃金」原則が普及した。原則の普及とは、原則が法で制定されるとともに、特定産業レベル以上の労働協約によって、原則に特有の職務評価の手法が導入されたことである。ふり返ると1951年6月には、これら諸国の使用者代表の多くはILO100号条約案に反対であったことを想起したい。したがって、数十年間で、これら諸国の状況は大きく変化したことにある。

これら諸国を欧州諸国と考えよう⁹。オンタリオ州、英国、スウェーデンの概況については、労働政策研究・研修機構〔2012〕によって日本語で知ることができる。英国では、後述するように、地方政府とNHSの状況が知られている。仏語圏であるベルギーについては、Jouan〔2016〕がほぼ仏語文献だけに依拠して英語で状況を紹介しており、ベルギーでは後述する1975年EU男女同一賃金指令の影響が重要であって、これから普及がはじまったと述べている。原則の普及の内容についてきちんと調査研究すべきことは多々あるにしても、欧州諸国での原則の普及は否定できないであろう。また、欧州諸国での普及を受けてのことと思われるが、ILOは公式の決定をもって、2008年から「同一労働同一賃金」原則に特有な職務評価の手法を推薦するようになった。

欧州諸国のうち、英国の状況が正反対へ変化したことは、とくに注目すべきである。1951年6月に、英国の使用者代表はもちろん、実質としては政府代表も100号条約案に反対であった。ところが英国は、1983年には、同一賃金法をEU男女同一賃金指令に合致するよう改正して、同法を「同一価値労働同一賃金」原則の英国における法源とした。1997年に、ユニゾンら3労働組合と地方政府は労働協約を結び、「同一価値労働同一賃金」に特有の職務評価の手法の導入実施を決めた¹⁰。2002年に、NHSの労使間で結ばれた労働協約がAgenda for Changeと呼ばれる賃金制度を決めて約100万人の労働者をカバーすることとなり、その賃金制度の中で、「同一価値労働同一賃金」に特有の職務評価の手法の導入実施を決めた。現在、地方政府の職務評価は諸課題をはらみながらも進み、NHSの職務評価は順調に進んでいるといつてよい。

3-2 その直接的理由

米国と欧州諸国の違いはなぜ生まれたのか。直接的理由は2つであろう。

第1の理由は、「同一価値労働同一賃金」原則を法で制定することの有無である。第2の理

⁹ カナダのオンタリオ州は、米国よりも、英国と仏国に近い社会と考える含意がある。

¹⁰ これによって地方政府に導入実施された職務評価の手法を参考モデルとして、日本の地方自治体における職務評価の手法を研究開発したのが、遠藤公嗣編〔2013〕であった。

由は、「同一価値労働同一賃金」原則に特有な職務評価の手法を労働協約によって導入することの有無、である。

第1の理由。米国は、現在まで、ILO100号条約を批准していない。連邦法としての1963年の男女同一賃金法は「同一価値労働同一賃金」を規定していない。その後、「同一価値労働同一賃金」原則を連邦法で制定する試みは、現在まで成功していない。

欧州諸国のほぼ全部の国が、ILO100号条約を批准している。EU加盟国では、法律にあたる1975年EU男女同一賃金指令があり、これはILO100号条約をEU法制化したものといつてよい。さらに1997年アムステルダム条約によって、憲法にあたるEU基本条約第141条に、EU男女同一賃金指令の内容が規定されている。

第2の理由。米国では、1980年代から90年代半ばにかけて、アメリカ地方公務員労働組合（AFSCME）やサービス従業員労働組合（SEIU）が「同一価値労働同一賃金」原則を宣伝し、この原則による職務評価の結果によって女性労働者の賃金引き上げを使用者側に働きかけて、一部は実現した。しかし、労働協約が結ばれることは一度もなかった。現在は、働きかけすらもほとんど無い。

欧州諸国では、私が知るかぎり、「同一価値労働同一賃金」原則に特有な職務評価の導入は、すべて、労使が合意した労働協約によって決められている。もっとも、これは当然であって、ILO100号条約第3条第2項の規定にしたがうならば、事実上は労働協約によって決めるしかないだろう。なお実定法に「同一価値労働同一賃金」原則が規定されているので、労働協約にこの原則を規定することの是非は、議論する必要がない。

以上から、米国と欧州諸国の違いが生まれた直接的理由は明白であろう。しかし、さらに一歩ふみこんで、なぜ制定法の有無が生まれるのか、あるいは、なぜ労働協約の有無が生まれるのか、これらが生まれる根本的理由は何なのか。この疑問への回答を考えてみたい。

3-3 根本的理由の仮説

雇用関係が「同一価値労働同一賃金」原則にしたがう社会を、モデルとして理論的に想定する。このような社会では、男女ともに賃金労働者であって、それぞれの労働者は継続就労し、従事する職務の価値評価に応じた賃金額を支払われる。労働者間の賃金格差は、職務の価値評価に応じて存在する。ただし格差幅は、市場決定のみによる格差幅より理論的に小さいはずである。その理由は、「同一価値労働同一賃金」に特有な職務評価を、たとえば大企業で中間管理職以下の従業員を想定して制度設計すると、想定できる職務評価点の分布幅に限界があるからである¹¹。

このような社会では、男女をとわず個々の労働者が支払われる賃金水準は、子供のケア労働

と高等教育への公的補助へ支出する租税額を、そして社会保険料を、控除した後の、労働者1人の賃金額によって、租税額と社会保険料を財源とする支援とあわせて、労働者1人が「健康で文化的な生活」を送る水準となろう。

説明を加えよう。男女をとわず労働者は継続就労するので、継続就労中に、一方が他方を扶養する関係は原則として存在しない。

労働者が高齢となって引退すると、そして、さらに介護が必要になると、その生活は年金保険と介護保険のしくみで支えられるのが原則である。したがって継続就労中の現役の労働者が、自分の得た賃金によって老親の生活を支えることは、原則として存在しない。引退した高齢者の余命や介護の必要度にはバラツキがあるので、その生活を支えるしくみとしては社会保険が望ましいだろう。

労働者に子供がいるのかいないのか、子供は何人か、労働者に配偶者はいるのかいないのか、これらは、引退した高齢者と比べて、バラツキが大きく、そのため、子供のケア労働と高等教育への労働者の支出額もバラツキが大きい。そのため、「同一価値労働同一賃金」を得る労働者の全員が、その収入のみによって、この支出額の全部を負担することができるとは限らない。そこで、租税を財源とする公的支援が、支出必要額からの不足額をカバーする必要がある。逆に、子供のケア労働と高等教育が公的支援で負担されないと、個々の労働者の賃金が「同一価値労働同一賃金」原則にしたがうことができない。

労働者が「同一価値労働同一賃金」原則にしたがう社会を想定すると、その社会では、労働者間の賃金格差は大きくない。そして、労働者の負担する租税額と社会保険料は相当に高額となる。他方、労働者が享受する社会サービスは相当に充実したものとなる。

さて、現実の米国と欧州諸国を比較すると、つぎの2つないし3つの差異があることに異論は少ないと思う。

第1は、社会における賃金ないし所得の格差の差異である。容易に入手できる数値データはジニ係数による所得格差なので、それで示すと、米国は0.389だが、欧州諸国は0.35から0.25の間である¹²（「所得格差の国際比較（2009-12年）」<https://honkawa2.sakura.ne.jp/4652.html>もとの数値はOECD所得分布データベース 2019年4月11日閲覧）。

第2は、労働者が負担する租税額と社会保険料の差異である。容易に入手できる数値データは国民負担率なので、それで示すと、米国は33.1%であるが、欧州諸国の多数は英国46.9%から

11 革新的なビジネスを開発したり創造した結果の「創業者利得」にあたる所得については、ここでは考察の対象としていない。

12 日本は0.336である。

仏国 67.2%の間である¹³（財務省公表「国民負担率の国際比較 2019 年版」<https://www.mof.go.jp/budget/topics/futanritsu/20190228.html> もとの数値は OECD 2019 年 4 月 11 日閲覧）。

第 3 は、第 1 と第 2 の差異と表裏であるところの、社会意識の差異である。米国では賃金ないし所得の格差は大きくても許容されるだろうが、欧州諸国では大きい格差は許容されないだろう¹⁴。米国では、たとえば子供のケア労働と高等教育への公的支援について、租税負担による公的支援は低額でしか許容されないだろうが、欧州諸国では高額な支援も許容されるだろう。

このように考えると、想定されるところの、「同一価値労働同一賃金」原則にしたがう社会は、現実に存在する社会としては、米国よりも欧州諸国にはるかに近似するのではないか。この事情が、「同一価値労働同一賃金」原則が米国で受け入れられない理由であり、この原則が欧州諸国で受け入れられた理由なのではないか¹⁵。

4 日本は？

日本の状況は、一言でいえば「中途半端なぐじゃぐじゃ」であろう。

象徴的なことは、法制度としては、日本は ILO100 号条約を 1967 年に批准して現在にいたるものの、雇用関係の実態としては、ILO100 号条約がいう「同一価値労働同一賃金」原則の達成にほど遠いことである。そして、達成できるはずもない年功給や職能給が現在なお相当数であり、しかも、年功給や職能給であっても ILO100 号条約がいう「同一価値労働同一賃金」原則が達成できるとの見解が、現在なお労働者側に存在するという奇妙な状況である。

注記しておく、この労働者側の見解は、日本政府側には存在しないといってよい。

1951 年 5 月に、ILO100 号条約案について日本政府が ILO に提出した公式意見書によれば、「同一価値労働同一賃金」原則の達成に職務分析や職務評価の実施が必要なことを、日本政府は明確に自覚している（遠藤公嗣 [2020]）。

1967 年に ILO100 号条約の批准を審議した国会では、政府側は、「同一価値労働同一賃金」

13 日本は 42.8%である。

14 ゴーン（もと日産）が実際の報酬額よりも減額した額を有価証券報告書に記載したのは、報酬が高額すぎるとの批判が仏国でも日本でもあったことが重要な理由と思われるが、ゴーンの側からいえば、実際の報酬額とされるものは、米国の経営者であればそもそも高額でない、だからいわれのない批判だ、との意識であったと思われる。

15 この節で述べた内容よりもはるかに広い概念として、「生活保障システム」（大沢真理 [2013]）がある。「生活保障システム」が充実した社会をモデルとして理論的に想定すると、その社会の雇用関係はどのようなものと想定できるであろうか。「生活保障システム」が充実しているが、雇用関係は「同一価値労働同一賃金」原則にしたがわないという社会を想定できるであろうか。

原則の達成に職務分析や職務評価の実施が必要なことを、くり返し答弁している。たとえば辻英雄（政府委員 労働大臣官房長）は「従来の日本の年功序列賃金体系というものが、年齢なり勤続年数によって賃金がきめられてまいりますと、比較的勤続年数の短い者の多い女子の場合には、その意味からも賃金が不利な結果に相なっておるというような事実がございます。」と述べていた。つづいて渡辺健二（説明員 労働省労働基準局賃金部長）は「いわゆる年功序列賃金というもののだけではいろいろ実情にそぐわない状況が出てまいりまして、実際の労使間におきましても、そういう要素以外に、仕事によって賃金をきめるというような、仕事の性質、労働者の能力によって賃金をきめるという傾向が出てまいっております。そうなりますと、今度はそういう年齢や勤続によらない、仕事による賃金でございますから、今度は、仕事につきまして、その仕事をはたして同一価値であるのかそうであるのかそうでないのか、そういうことが問題になって、しかも仕事が同じなのに賃金に差があるということになりますと、それは性別による差別でないか、こういう問題が出てまいるわけでございます。したがいまして、日本でもようやくそういう仕事や能力によって賃金というものが最近数年徐々に出てまいっております、それに応じまして、民間でも職務評価とか職務分析、こういうことが出てまいっておりますわけでございます。労働省におきましても、そういう職務や能力に応じた賃金というのは、わが国の経済の趨勢からいたしまして好ましい方向であると考えまして、たとえば労働省の中にも学識経験者からなる賃金研究会といったようなものをつくりまして、そういう仕事に応じた賃金、能力に応じた賃金、それについてはどういう要素によって職務の評価をしたらいいかといったような研究をし、逐次そのレポートなども出しまして、民間にそういう賃金制度の方向へ向かっての勧奨等もいたしておるわけでございまして、…」(1967(昭和42)年7月11日参議院外務委員会)と述べていた。

また1986年のILOの報告書によれば、1984年に、日本政府はILO事務局へ、つぎのように述べていた。「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。…しかし、日本政府の言明によれば、年功・先任賃金制度から職務内容を基準とする賃金決定制度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。」(遠藤公嗣[2017:54-55])

さらに付言したい。1967年における日本政府の見解は、職務給の導入を推進する日本政府の意図に「同一価値労働同一賃金」原則の実現があったことを示している¹⁶。しかし実際は、職務給の導入は1960年代に挫折した。その後の多くの労働研究者は、職務給の挫折は当然の

ことであって、職能給が実際には普及したことこそが適正であり、それは男性正規の労働者の能力開発に最適であって、それゆえ日本企業の成長を支持し促進したのだ、との見解を持つようになった¹⁷。2019年における労働研究者のなかにも、これに類似する見解は残っているだろう。こうした残滓の見解は、2019年における労働研究者にとって、適切だとは私はまったく思わない。

さて2019年の日本は、女性労働者が増加し、男女をとわず労働者が継続就労する方向にあることは否定できない。しかし、私が「1960年代型日本システム」と呼ぶ社会システム、すなわち「日本的雇用慣行」と「男性稼ぎ主型家族」が相互に支え合うという社会システム（遠藤公嗣〔2014：第3章〕）、を基本的に維持したまま、それを進行させようとしている。この論文の冒頭で指摘した日本独自の「同一労働同一賃金」の考え方は、「1960年代型日本システム」の維持を基本にするといってよい。人々の社会意識としても「1960年代型日本システム」への支持は小さくない。その結果、正規非正規労働者間の基本給の大きな格差は、その是正を不問とされている。政府をはじめとして、非正規労働者の賃金を引き上げる必要が認識されないわけではないが、その認識は多大な影響力をもつとは必ずしもいえない。

「1960年代型日本システム」を維持したまま、同じことだが、基本給に年功給や職能給を維持したまま、正規非正規労働者間の基本給の格差を大幅に是正することは、不可能である。せいぜい可能な是正とは、諸手当や付加給の格差を縮小することにとどまるだろう。この限界が正しく認識され、基本給における格差を縮小できる考え方が、すなわち「同一価値労働同一賃金」原則が、求められるその日のために、できるかぎりの研究の深化が必要であろう。

参考文献

- 居城舜子〔2009〕「ヴェルサイユ条約における同一価値労働同一賃金原則の含意」『常葉学園大学研究紀要 教育学部〕29号、27-50頁。
- 遠藤公嗣編〔2013〕「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。
- 遠藤公嗣〔2014〕「これからの賃金」旬報社。
- 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、32-41頁。
- 遠藤公嗣〔2017〕「ILO100号条約の審議過程と賃金形態」『季刊労働法〕256号、41-56頁。

16 ここという日本政府の中心は、労働省婦人少年局である。1947年の発足以来1960年代までの婦人少年局（初代局長は山川菊栄）による「同一価値労働同一賃金」原則ないし職務給の導入推進は、現在は、その意義が確認され考察されるべきである。

17 能力開発の対象として想定される労働者が「男性正規の」という限定つきであること、その限定こそが社会公正上はもちろん経済効率上もまた致命的な欠陥となること、そして、これらの自覚がないことが、その主張者たちの、すなわち小池和男「知的熟練」論とその賛美者たちの、研究上の致命的な欠陥であったと私は思う。

- 遠藤公嗣 [2018] 「国際標準と日本のガラパゴス的「同一労働同一賃金」」『個人金融』13 巻 2 号 (2018 年夏号), 32-40 頁。
- 遠藤公嗣 [2019a] 「フリーダ・ミラーと娘のエリザベスと ILO100 号条約」『経友』(東京大学経友会) 203 号, 95-100 頁。
- 遠藤公嗣 [2019b] 「男女同一賃金と米国労働省女性局 (1942-1951 年)」『(明治大学) 経営論集』66 巻 1 号, 147-162 頁。
- 遠藤公嗣 [2019c] 「ILO100 号「同一価値労働同一報酬」条約における職務基準の概念」『(明治大学) 経営論集』66 巻 2 号, 85-92 頁。
- 遠藤公嗣 [2020] 「ILO100 号条約案にたいする日本政府の公式意見書 (1951 年): 「同一価値労働同一賃金」理解の再考」和田肇・緒方桂子編著「労働法・社会保障法の持続可能性」旬報社, 247-258 頁。
- 大沢真理 [2013] 「生活保障のガバナンス」有斐閣。
- 厚生労働省 [2019] 「職務評価を用いた基本給の点検・検討マニュアル: 同一労働同一賃金への対応に向けて」(おそらく 2019.4.19 公表 <https://part-tanjikan.mhlw.go.jp/estimation/>)
- 高島道枝 [1994] 「女子労働・女子賃金と経済理論: イギリスにおける同一労働同一賃金論史 (4)」『(中央大学) 経済学論纂』35 巻 3 号, 1-40 頁。
- 中窪裕也 [2011] 「アメリカ労働法 第 2 版」弘文堂。
- 西村聡 [2019a] 「同一労働同一賃金を実現する職務分析・職務評価と賃金の決め方」日本法令。
- 西村聡 [2019b] 「職務分析・職務評価の基礎講座: 同一労働同一賃金を実現するために」労働新聞社。
- 森ます美 [2005] 「日本の性差別賃金: 同一価値労働同一賃金原則の可能性」有斐閣。
- 山田久 [2017] 「同一労働同一賃金の衝撃: 「働き方改革」のカギを握る新ルール」日本経済新聞出版社。
- ランハム, エリザベス [1963] 『職務評価: 職務給の設定から運営まで』日本経営者団体連盟 (Lanham, Elizabeth [1955], *Job Evaluation*, McGraw-Hill)。
- 労働政策研究・研修機構 [2011] 「雇用形態による均等処遇についての研究会報告書」
- 労働政策研究・研修機構 [2012] 「諸外国における職務評価を通じた均等賃金促進の取り組みに関する調査 (資料シリーズ No.103)」
- Anderson, Mary [1951] *Woman at Work: the Autobiography of Mary Anderson as told to Mary N. Winslow*, University of Minnesota Press.
- Boris, Eileen and Jill Jensen [2013] "The ILO: Women's Networks and the Making of the Women Worker," in Dublin T. and Skrar K. (eds) *Women and Social Movements, International, 1840 to Present* (Alexandria: Alexander Street Press).
- Hochschild, Arlie R. [1983] *The Managed Heart: Commercialization of Human Feeling*, University of California Press.
- Jouan, Quentin [2016] "European Law as a Lever for Female Workers at the National Level: Belgium and the Equal Pay Directive of 1975," *Labor History* 57 (5), pp.588-605.
- Määttä, Paula [2008] *The ILO Principle of Equal Pay and Its Implementation*, Tampere University Press.
- Royal Commission on Equal Pay [1946] *Royal Commission on Equal Pay 1944-46: Report*, HMSO.
- Treiman, Donald J. and Heidi I. Hartmann, (eds) [1981] *Women, Work, and Wages: Equal Pay for Jobs of Equal Value*, National Academy Press.
- Webb, Beatrice P. [1919] *The Wages of Men and Women: Should They be Equal?*, Fabian Society, G. Allen & Unwin.

* 本論文は、社会政策学会第 138 回大会 (高知県立大学, 2019 年 5 月 18 日) で発表したペーパーを修正したものであり、JSPS 科研費 (研究課題 / 領域番号 18K01812) の助成を受けた研究成果の一部である。