

正規・非正規の 「同一労働同一賃金」と 職務評価について

遠藤 公嗣

明治大学名誉教授

2021年4月8日収録

◆掲載にあたって

本論は、二〇二二年四月八日に行なわれた、非正規労働者の権利実現全国会議「第二五回均等待遇研究会」での講演の記録である。

この会議では、「正規と非正規の格差是正のために何が必要なのか、わが国において、どのようにして『同一労働同一賃金』を実現していくことができるのか」をテーマに研究会が開催されており、今回は二〇二〇年一〇月に出された旧労働契約法二〇条に関する最高裁判決をふまえた報告がなされている（報告の後、活発な議論もなされたが、その部分については割愛している）。

二〇一二年の民主党政権下において、「期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止」を規定した労働契約法二〇条が施行され、その後二〇一八年に、「成長戦略」の一つとして「同一労働同一賃金」を掲げた第二次安倍政権下においてこの条文は、パートタイム・有期雇用労働法八条に形を変えて引き継がれた。

改正されたパートタイム・有期雇用労働法八条は、二〇二〇年四月一日に大企業に適用され、今年の二〇二二年四月一日に中小企業にも適用されることとなった。

これからの「同一労働同一賃金」の実現のために活発な議論を期待したい。

（編集部）

はじめに

私は、二〇二一年三月をもって、明治大学を退職いたしました。本日の講演では「正規・非正規の「同一労働同一賃金」と職務評価について」お話しいたします。

私は、法律家ではありませんので、現在の正規・非正規間の賃金格差についての私見を左に記載します。

遠藤私見

正規・非正規間の賃金格差の最大の要因は、基本給（と、基本給額から算出される賞与と退職金）における格差である。それを是正するための手法としては、正規・非正規を問わず、労働者がつく職務の内容を評価して（職務評価）、その評価結果を基本給額の算出根拠とすることである。この手法は、あらゆる差別を否定する国際標準の賃金原則「同一価値労働同一賃金」を、日本で発展させて展開することを意味する。

私は、正規・非正規間の賃金格差の最大の要因は、基本給における格差だと考えています。基本給をもとに賞与や退職金が計算されますので、基本給における格差という意味は、さらに賞与や退職金の格差という意味でもあります。

この格差を是正するための手法として、正規

であろうと非正規であろうと、その就いている職務の内容を評価する（職務評価）というILOが推薦している手法があります。この手法を使うと、職務内容の評価をもとに賃金を決定することになるので、現在のような、正規・非正規間の賃金格差が生じないことがこれまでの経験上わかっています。つまり、職務評価の結果を賃金に反映させることで、正規・非正規間の賃金格差の是正をはかるというのが私の考え方です。こういう職務評価の結果を賃金に反映させる賃金のことを一般的に職務給とよびます。

一 基本給における格差

1 パートタイム・有期雇用労働法の制定

近年、基本給における格差への注目は、じわりじわりと拡大しつつあると私は思っています。まず、二〇一八年にパートタイム・有期雇用労働法（以下、「二〇一八年法」）が制定されました。この第八条で、かなり重要な内容が規定されたとは私は考えています。

（不合理な待遇の禁止）

第八条 事業主は、その雇用する短時間・有期雇用労働者の(ア)基本給、賞与その他の待遇のそれぞれについて、当該待遇に対応する通常の労働者の待遇との間において、当該短時間・有期雇用労働者及び通常の労働者の(イ)業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度（以下「職務の内容」という。）、(ウ)当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情(エ)のうち、当該待遇の性質及び当該待遇を行う目的に照らして適切と認められるものを考慮して、不合理と認められる相違を設けてはならない。

（注：傍線および(ア)(ウ)(エ)は遠藤の記入による。二〇一四年パートタイム労働法との異同を示す）

この条文を二〇一四年のパートタイム労働法と比較すると非常に面白いことがわかってきます。

まず、(ア)の部分について、賃金項目を「それぞれ」と強調して、とくに「基本給」「賞与」という言葉を明示しているということは非常に意味があると思います。以前の法律にはこれはありませんでした。

次に(イ)と(ウ)の部分については以前と変わっていません。これまでの法律では、(ウ)の規定の「その他の事情」という無限定の言葉があったために、あらゆることを「その他の事情」に入れ込んで、正規・非正規間の待遇格差があるのは当然だという議論が成り立ちうる法律になっていました。この(ウ)の規定があったためにあまり意味のない法律になっていました。

ところが二〇一八年法で、(エ)の部分为新設されました。これにより、(ウ)ではなく(イ)だけを考慮して、適切不適切を判断してよいということ

になりました。これは非常に重要な規定です。(イ)と(ウ)の規定で一番ポイントになるのは、「職務の内容」です。極端なことを言いますと、この「職務の内容」だけを基準にして考慮してもよいということを条文に規定しているということです。

一方で、(ウ)は「基本給、賞与その他の待遇のそれぞれについて」なので、この(イ)と(ウ)の二つを組み合わせて考えると、「基本給」について「職務の内容」を考慮するだけで、正規・非正規間の待遇格差を判断してよいと文章上は解釈可能です。

この条文の規定は、意図的になされていると私は考えています。というのも、厚生労働省は、「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」を、おそらく二〇一九年四月一九日に公表して、いまでもホームページにアップし続けています(https://part-tanikan.mhlw.go.jp/estimation)。内容の説明が必要なくらいにタイトルが明快です。「基本給をチェックするのに職務評価を使いましょ。それは同一労働同一賃金に対応するためです」ということです。これからもわかるように、さきほど私が述べた解釈を厚生労働省も明白に意識していると考えるのが妥当だと思います。

2 二つの高裁判決

二〇一九年に、重要な判決が二つ出されてい

ます。大阪医科薬科大学・大阪高裁判決(二〇一九・二・一五)とメトロコマース事件・東京高裁判決(二〇一九・二・二〇)です。賞与の一部の損害賠償と退職金の一部の損害賠償を認めた判決です。私の理解では、二〇一八年法ができたことを裁判官が考慮して出された、基本給に関連する事実上初めての重要な判決だと考えています。賞与も退職金も基本給額が算定の基礎になっていますので、基本給額の格差の是正に近づいたと思います。

3 二つの最高裁判決

ところが、二〇二〇年に出された大阪医科薬科大学事件とメトロコマース事件の最高裁判決(ともに二〇二〇・一〇・一三)では、賞与の損害賠償も退職金の損害賠償もいっさい認めず、諸手当の一部の損害賠償を認めるのみのさやかなは正に終わりました。二〇一八年法の含意に照らして、これで良いのかという疑問が残ります。

なお、日本郵便(大阪)事件の最高裁判決(二〇二〇・一〇・一五)では、扶養手当を非正規に認めるという非常に面白い判決も出されています。正規と非正規で違う理由がない手当は是正すべきだということで、形式論理からすれば当たり前の判決なのですが、実質を考えればかなり不思議な判決だと思っています。というのも、非正規の基本給で自分だけではなく家族も養える額を払うべきだという考え方は、現

在の日本にありませんし、実際、養えません。正規の基本給こそは家族を養えるべきだとの考えです。その基本給にすこし加算するというのが扶養手当であって、扶養手当だけで家族を養えると考えている労働者は正規も非正規も一人もいないはずです。家族を養えない基本給の非正規に、養うためのすこしの加算である手当を支払うべきだとの判決は、不思議な論理と思います。

二 現在の「同一価値労働同一賃金」の理解状況

1 日本政府の考え方

私の見解にもっとも近い考え方を持っているのは、日本政府です。意外に思われるかもしれませんが、二〇一八年法第八条がなぜこのような条文の内容になったのかの理由を考えてみると、次の理由が成り立つのではないかと思っています。

(1) 労働省設置時からの正確な理解

理由1として、労働省婦人少年局(と、その後継局)は、一九四七年設置以来、一貫して、「同一価値労働同一賃金」「職務評価」にかなり正確な理解を持っていたことを指摘したいです。こういう指摘は初めてだと思います。初代局長は山川菊栄で、彼女が初代局長であったという

ことは非常に重要です。

山川菊栄は、第二次世界大戦前から「同一労働同一賃金」に関心があり、いくつもの論文や著作もありました。こういう人は、戦前では、私が知っている限り、二人しか存在しません。また、初代局長就任後の一九四八年六月に、ベアトリス・ウェップの一九一九年の著作 (Beatrice Webb, 1919) の翻訳を再刊しています。私はこの現物を持っていますが、「再刊した」と書かれています。ただ、戦前にどこから出版したのかは未確認です。

このベアトリス・ウェップの著作は、イギリスで設置された同一労働同一賃金についてのアトキン委員会の少数派報告です。この報告で、ベアトリス・ウェップは、「Rate for the job」ということを強調しました。今風に言えば、「職務基準で賃金を決めるべきだ」すなわち「属性を考慮して賃金を決めるべきではない」ということです。この報告を、山川菊栄は戦前に翻訳し、戦後に再刊しています。

さらに、これは本当に驚くべきことですが、アメリカ労働省女性局長フリーダ・ミラーの一九四五年男女同一賃金法案公聴会証言を、婦人少年局は翻訳し、それを謄写刷で、部内資料として刊行しているという事実です。私はこの現物も持っています (山川菊栄文庫にも所蔵があるようです)。

これがなぜ重要かというと、アメリカ一九四五年男女同一賃金法案は、一九五一年ILO一

〇〇号条約と基本的に同じ考え方で書かれているからです。したがって、フリーダ・ミラーの証言を読めば、どういう論理でこの条約が考えられているかが説明されているということになります。ちなみに、アメリカの連邦議会の法案というのは、すべて議員立法ということになっていて、政府に提案権はないのですが、実質上、政府が提案している法案というのも多くありまして、その趣旨説明は、公聴会で政府の担当役職者が証言するという形式をとります。私は、このアメリカの法案がILO一〇〇号条約のアイデアのもとになっていると考えています。ちなみに、アメリカでは、その後、一九四八年、一九五〇年と議会に男女同一賃金法案が提出されて公聴会がもたれますが、どんどん後退した内容になって、結局、法案は成立しませんでした。しかし、フリーダ・ミラーは、一九五〇年の公聴会の証言直後にジュネーブに行き、一〇〇号条約の審議をする総会で同一報酬委員会の審議結果を報告するという非常に重要な役割をはたします。

また、婦人少年局は、「同一労働同一賃金」についての刊行物を多く出しています。重要なものとして、「男女同一労働同一賃金について」(一九五〇年)と「男女同一価値労働同一賃金はどのようにして実現することができるか」(一九六一年)の二つを紹介したいと思います。一九五〇年のものは、研究会の速記録です。これを読むと、当時の関係者は、「同一労働同一

賃金」について、非常に高い理解をしていたことがよくわかります。

一九六七年に国会でILO一〇〇号条約が批准されるのですが、その国会審議で労働省はこの条約について、一貫して正確な説明を行なっています。また、ILOへの日本政府の公式報告書によれば、一九八四年時にも正確な理解であったことがわかります。

《重要な注記》

ここで注意してもらいたいのは、労働省が正確に理解しているILO一〇〇号条約の content とくに第三条というのは、私が訳したものを次に記載しますが、これを理解していると考えてください。

【遠藤公嗣訳】

第三条

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っ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。

この第三項で、「職務評価によって決定されるならば」男女間に賃金の差異があっても同一価値労働同一賃金の原則に反しないと規定しています。これは、逆から考えれば、職務評価で決められていなければ、男女間の差異は同一価値労働同一賃金の原則に反するおそれがありますよ、と釘をさして念押ししている規定です。

なお、ILO一〇〇号条約を日本は一九六七年に批准しているので、その公定訳が流布しています。ある労働省元職員によると、国際条約

の管轄は内閣法制局なので、労働省訳ではなく内閣法制局訳のはずのことです。この第三条の公定訳は、恐ろしく稚拙な悪訳です。読んで意味がよくわからない。しかも、第三条でもっとも肝要であるところの、「同一価値労働同一賃金」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。稚拙な悪訳の公定訳に、労働運動も労働法学者も依拠してきたのではないかと思います。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います。比較のために、公定訳を次に記載します。

【公定訳】

第三条

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っ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。

(2) 安倍政権の「成長戦略」

理由2は、安倍政権の「成長戦略」の一つに組み込まれたことです。安倍政権は「憲法改正」をやりたいために長期政権をめざしていましたが。そのためには、経済成長を続けなければいけません。そこで、安倍政権の「成長戦略」の一つとしての消費拡大（需要創出）施策として、非正規労働者の低賃金引き上げのために「同一労働同一賃金」を提唱したのだと思います。最低賃金額の大幅引き上げも同様です。これらが成長戦略の重要な要素になると考えていたわけです。

この安倍政権の路線に、水町勇一郎氏が「上手に乗り」、その結果として、賃金は正に有利な規定が二〇一八年法に入りました。さらに厚生労働省も「上手に乗り」職務評価による基本給の是正を主張した、と考えることも可能です。こう考えるのに一致するのは、二〇一八年法の非常に不自然な成立経緯です。すなわち、まずガイドライン（指針）案が作成され、それにあわせて法律がつくられるという流れになっていました。これは、順番がまったく逆です。なぜこのような流れにしたのかというと、できるだけ法律の内容を最初から縛ろうとしたのだと思います。

当初、ガイドラインに縛られた形での立法作業は厚生労働省が困るだろうと、そして、こういう流れに抵抗するだろうと、私は考えていま

した。しかし厚生労働省は、困るどころか、私の理解では、ガイドライン以上の内容を法律に盛り込んでいっているように思います。なぜこのようなことが起きたのかというと、さきほどお話ししましたように、厚生労働省には、労働省婦人少年局設置以来、「同一価値労働同一賃金」に関する一貫した見解が、現在まで底流として流れていたからだだと思います。さらに、冒頭の「職務評価を用いた基本給の点検・検討マニュアル」が出された流れにつながっていくのだと思います。

したがって、二〇一八年法は、水町氏らのインプットも多くありますが、厚生労働省もかなりの部分をインプットしている、その結果としてできあがった法律だと私は思います。

それでは、今の厚生労働省の「職務評価」の手法に問題はないのかというと、問題は一つだけあります。それは、厚生労働省が推薦する職務評価の手法は、かなり日本的なバイアスがかかりすぎていて、ILOが二〇〇八年から公式に推薦する手法からほど遠いことです。

2 経営側の考え方

次に、経営側が、「同一労働同一賃金」について、どのように考えているのかということですが、経営側の考え方は、およそ二つに分けられます。

(ア) 経団連の主流多数派（いわゆる旧来派）は、正規・非正規間の格差是正は、安倍首相が言い

出したので、ある程度は実行するが、諸手当の是正だけでお茶を濁したいというのが本音だろうと思います。

正規と非正規の賃金格差の存在そのものは当然とすることを前提にして、正規は職能給などの「属人基準賃金」、非正規は「職務基準賃金」の区別を維持し、基本給における格差と賞与や退職金の格差も維持するだろうと思います。正規非正規を同じ賃金体系で考えてはいないと思います。二〇二〇年一〇月の最高裁判決は、基本的にこの路線だと思います。

(イ) 他方で、二〇一六年七月に経団連が「同一労働同一賃金」について発表した見解を読むと、経団連のなかにも異論があるのがわかります。

この主流派とは違う非主流派ないし経団連非加盟のグローバル化企業・情報化企業の一部では、経営上の必要性から職務給化を重視しています。したがって、主流派の考え方とは距離があります。ただ、正規・非正規間の格差是正にそれほど関心があるわけではなく、職務給化の結果として格差是正となるならばそれは許容するというスタンスです。ただし、経営者主導の職務評価しか念頭にありません。これはILO一〇〇号条約第三条第二項に反しています。このスタンスでいくら職務評価をやったとしても、ILO条約の基準を充たすことはありません。

3 労働運動・労働組合の考え方

「同一労働同一賃金」に対する労働運動・労働組合の考え方

労働組合の考え方も、複数に分けられます。

(ア) 民間大企業の労組は、二〇一八年法を活用する意欲は強くありません。法律の活用でなく、「春闘」すなわち団体交渉での非正規労働者の「ベースアップ」に留意するのが主流の考え方です。しかし、正規非正規間におけるベア率の差は、たとえ正規のベア率を非正規のベア率が上回っても、その差は極小なので、格差是正のスピードは非常に遅くなります。さらに大きな問題は、民間大企業の労働組合は、正規・非正規の区別そのものの解消の展望を持っていません。区別の維持を前提としています。この前提があるので、格差是正スピードの遅さは問題になりません。また、諸手当の是正についても、労働組合側から声を上げているという話もあり聞かえてきません。ただ、経営者が実施するということであれば、是正に賛成するだろうと思います。全体として、民間大企業の労働組合は、旧来派経営者の考え方と類似・親和的であると思います。そもそも、組織は両方で重複しています。

(イ) 次に、少数の左派の労働組合あるいは労働運動の側は、ILO一〇〇号条約ないし職務給における均等の意味が理解できていないので、二〇一六年の安倍首相演説以降の情勢の展開や二〇一八年法の活用について行けていません。また、いまだに年功給信仰が強いので、結果として、民間大企業の労組とはほぼ同ような状況です。

(ウ) 一方で、職務評価を活用して、女性の低賃金は正を考えている、一部の、女性を中心とした労働運動は、同一価値労働同一賃金・職務評価への志向が高くあります。しかし非常に残念なことに、女性を中心とした労働運動はまだまだ実力不足という状況です。

4 研究者の理解

(1) 労働法研究者

労働法研究者の場合は、その二つの業績が、大きな障害になっていると思います。

(ア) その一つ目は、浜田富士郎「労基法第四条による男女賃金差別の阻止可能性の展望」『労働法学の理論と課題―片岡昇先生還暦記念』(有斐閣、一九八八年)です。この浜田論文は「本条約「一〇〇号条約——遠藤注」のいう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」と主張し、すなわち「年功給」でも本原則は適用できるとして、以後、これが解釈労働法学の通説となりました。

これに対する私の批判は、さきほどの遠藤訳のILO一〇〇号条約第三条(とくに第三項)を見れば、およそ「ゆるやか」とは言えないということ です。浜田氏は、第三条第三項を正確に理解できていると思われず、いわば「逃げた」解説になっています。浜田氏は第三項に「職の客観的評価」の訳語を使用していますが、

しかし、これがいわゆる「職務評価」のことであると理解できていません。公定訳は単に「客観的な評価」です。そこで浜田氏も、解釈労働法学の通説も、これを一般の「評価」と解して、「客観的評価」があれば年功での差異は原則違反にならないとの解釈になってしまったものと思われま す。原文の英語では、第一項で「職務評価」としていて、表現の重複を避けるために、第二項と第三項では単に「評価」と記しただけです。したがって、第三条第三項の「評価」は、「職務評価」であって、一般の「評価」ではありません。そもそも、最初に申し上げたように、第三条第三項は、職務評価で決められていなければ、男女間の賃金の差異は同一価値労働同一賃金の原則に反するおそれがありますよ、と釘をさして念押ししている規定です。第一項で「職務評価」を勧めていて、第二項でその「職務評価」手法の決定の仕方について規定しているのに、第三項で、どんな評価一般でも客観的評価をしていれば原則に反しないと規定することはありません。

実は、第三条は、審議においても最重要点でした。一九五〇年の審議では、労使ともに「ゆるやか」志向でした。労使が労働協約で決めれば、それで原則にかなっているとするのが原案の中心で、それでずっと議論が進められていました。当時のヨーロッパの労働協約では男女の賃金格差が認められていましたので、まさに「ゆるやか」志向だったのです。ところが一九

五一年の審議の最終段階で、「厳密化」へ修正することになり、現在の規定になりました。つまり、労使の協約で決定できるのは職務評価の手法であり、原則ではないという修正が行なわれました。これに対して、使用者側は反対したのですが、労働者側と政府側で三分の二を超える賛成だったので、ILO一〇〇号条約は成立しました。かなり異例の成立の仕方をしていいます(遠藤公嗣「ILO一〇〇号条約の審議過程と賃金形態」季刊労働法二五六号(二〇一七年)四一―五六頁、さらに本講演の後に執筆した遠藤公嗣「ILO一〇〇号条約第三条の成立―一九五一年同一報酬委員会の審議―」季刊労働法二七五号掲載予定(二〇二一年)では、まさに驚きの異例であったことを解明した)。

ちなみに、第三条第二項も非常に重要な規定です。「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っ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。」(遠藤訳)との規定で、原則にかなう職務評価の手法を決められるのは、公的機関か労働協約だけとしています。公的機関は決定が難しいので、事実上は、労働協約だけです。したがって、労働組合が関与しないかぎり、ILO一〇〇号条約が勧めている職務評価は永遠に決められないということ です。また、労働組合が職務評価を認めない限り、ILO一〇〇号条約は実現が難しいということ です。

(イ) その二つ目は、J-I-L-P-T「雇用形態による均等処遇についての研究会」報告書（二〇一年、座長・荒木尚志東京大学教授）です。

この報告書では、「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。」と書かれています。

これに対する私の批判は、職務基準の雇用では、職務が同一・類似であつて、無期・フルタイム雇用と有期・パートタイム雇用を比べるときに、「雇用形態の違いを理由とする賃金格差」という、これをしっかり認識すべきだということです。EU指令などは必ずこの規定です（職務が違つていれば、有期・パートタイム雇用であろうがなかろうが「職務の違いを理由とする賃金格差」となります）。職務が同一・類似の時に、「同一（価値）労働同一賃金原則」を持ち出す必要はとくにありません。「職務基準」の意味をこの報告書の執筆者は理解していないと思います。

なお、「何らかの立法」がなくても職務が同一・類似の時に「雇用形態の違いを理由とする賃金格差」に、「同一（価値）労働同一賃金原則」は、基本給については適用されると言うことも可能です。職務が同一・類似ならば、職務評価点は同一であることは明白で、したがって「同一（価値）労働同一賃金原則」に従うと、

基本給は同じ時間賃金額となるべきだからです。有期・パートタイム雇用は、同じ時間賃金額であつて、基本給総額は期間比例・時間比例の額となります。したがつて、立法が必要かどうかという議論すらありません。

ただし大きな問題として、無期・フルタイムには手当・付加給があり、有期・パートタイムにはないことがヨーロッパでも多いので、基本給の均等だけでは、賃金総額の均等は不十分です。手当・付加給についても均等を考慮すべきというのが、EU指令が重ねて出されている重要な理由であると私は推測しています（遠藤公嗣「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・労働者の権利三一五号（二〇一六年）三二一―四一頁、同「賃金と平等」新村聡・田上孝一編著『平等の哲学入門』（社会評論社、二〇二一年）第一章三二九―三四二頁）。

また報告書では、「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、他の労働者と同じ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。」と書かれています。

これに対する私の批判は、「同一（価値）労働同一賃金原則」は、どの国であれ制定法の文言から見る限り、女性差別を否定する原則であつて、人種や出身国や年齢などの属性による差別に言及せず否定していません。報告書は、どのような法理論で、原則が女性から属性一般に拡大されたと理解するのか、何も説明がない。

そもそも人権保障とは、私の理解では、最初は宗教など信条の迫害差別否定からはじまり、やっと二〇世紀になつて（または第二次世界大戦後に）、属性の差別否定に拡大されました。初期は「個人の意思で変えることができる」からこそ迫害差別して改宗をせまったのであり、この迫害差別を否定するのが、人権論の第一歩だったはずで、「個人の意思で変えることができる」というものを理由とする差別は、当初は人権論の射程外でした。この人権論の歴史を報告書はどう理解しているのかまったくわかりません。

(2) 労働運動・労働組合の研究者

労働運動・労働組合の研究者は、さきほどの「労働運動・労働組合の考え方」で話しましたが、(ア)民間大企業の労組と(イ)少数の左派の労働組合・労働運動に、それぞれ類似すると私は理解しています。両者とも、職務給や職務評価に否定的であり、年功給職能給を相当に肯定しています（この点で、グローバル化企業・情報化企業

の一部の経営者と違います。団体交渉による非正規の低賃金は正を重視し（ただし、その達成度への関心が薄い）、二〇一八年法の格差は正の効力をそれほど評価せず、それを活用する意欲に乏しく、女性労働者の均等処遇に、建前以上の関心はありません。

(3) 「同一価値労働同一賃金」をめざす 職務評価の研究者

女性労働に関心が深い、社会政策研究グループは、非常に数が限られています（森ます美、木下武男、遠藤公嗣、禿あや美など）。

しかも問題は、職務評価の手法の研究は、まだ研究レベル（アンケート調査中心）であって、実際に使えるものではありません。実用を意識したのは、自治労の要請で私が代表を務めてまとめた地方自治体用（遠藤公嗣編『同一価値労働同一賃金をめざす職務評価』旬報社、二〇一三年）のみです。しかし、この最大の問題は、それが簡略な手法でないことです。労使が本腰を入れて取り組まないと実現できない手法です。現在は、裁判事件の職務評価鑑定書（例・京ガス事件の森ます美鑑定書）を、簡略な手法として発展させることを再考すべき時期と考えています。そのためには、心ある労働法学者や労働弁護士との協働の必要があるのではないかと考えています。

5 社労士などの実務コンサルタントの考え方

二〇一八年法の施行で、多数の解説書が刊行されていますが、そのうちの、法律家でなく、社労士など実務コンサルタントのHOWTO本は、私の考え方ないし日本政府の考え方に案外と近い内容になっていて、それで正規・非正規間賃金格差の是正を考えています。

最近の例では、二宮孝『企業経営を誤らない、「同一労働同一賃金」の具体的な進め方』（労働調査会、二〇二〇・一二・一九）があります。同書には、たとえば、ILOが二〇〇八年から推薦する職務評価手法の紹介があり（四七頁）。

この紹介は実務書として（日本初）、基本給が正規・非正規で別の賃金形態はおかしい、二〇二〇年最高裁判決は正規の職能給を認めたが疑問であり、職務給役割給で基本給は統一されるべきで、その基本給は職務評価による決定を考慮すべきとの記述があります（九〇頁）。しかし残念にも、記述は全体として甘く、また、正規・非正規ともに適用する職務評価の事例は、重要であるにもかかわらず、不明確です（六七頁。おそらく誤植がある）。こういう数字で考えているのがよくわかりません。

実務コンサルタント本が、私の考え方ないし日本政府の考え方に近い内容となっている理由は何かと考えてみました。

私の理解では、①社労士はもととその資格のあり方から考えて厚生労働省の考え方に忠実

です。そして、②おもな顧客である中小企業では、正規・非正規間の賃金は正の原資問題が小さいので、是正がやりやすい。というのは、正規の賃金水準がもとと低く、非正規の賃金水準は都市部では上昇中で、正規非正規間の賃金格差が現行でも小さいからです。また中小企業は、多くの非正規労働者を雇っていて、定着率も悪く、なかなか仕事を覚えてもらえないという問題を抱えているため、③職務分析・職務評価をきちんと導入して非正規労働者に求める仕事の内容を明確化すれば、この仕事ができるようになればこれだけの賃金水準にしますよという能力開発プログラムを策定することが可能になります。そうすると、非正規労働者の定着率上昇と能力向上が期待できます。そうであれば、賃金格差は正をした原資分はこれで十分に穴埋めすることができると思います。

なお、二〇一八年法の解説書について、注意が必要なことを補っておきます。二〇一八年法の経営者側弁護士による解説書は過去判例に多く言及しますが、二〇一八年法は過去にとらわれない突出した内容があるので、それは過去判例ではわかりません。だから、こういう言及は適切ではありません。もっとも、二〇一八年法に突出した内容があることを自覚しているゆえに、実際に今後も過去判例レベルにとどめようとしているためだと、うがった見方もできるかもしれません。

三 近未来の方針の展望

非正規の低賃金は正を主張する二〇一八年法裁判では、争点として、基本給（と、基本給額から算出される賞与と退職金）における格差の是正に切り込む必要があると思います。これまでは、これは難しいところがあったかと思いますが、すでに切り込む時期に来ていると私は思います。

正規・非正規の賃金格差があるのはおかしいという主張をするときに、職務評価をやつて、たとえば、職務評価点数では一〇〇対八〇の差でしかないのに、賃金では一〇〇対六〇の差があるのは差が大きすぎるという主張をしてほしいと思います。この主張には、厚生労働省が強い味方になります。職務評価で基本給を是正するというのは厚生労働省も推薦しているという理由付けができます。

職務評価の内容としては、専門家（私のような）が簡便に実施できる裁判所向けの職務評価の手法を開発し、その結果を裁判所に提出し、これを是正に依拠すべきものとして認めさせることが重要になってきます。だから、簡便な裁判所向けの手法ノウハウの開発がカギです（AIを活用できれば複雑な職務評価もごく短時間でできるようになるはずで、ヨーロッパでそういう話を耳にしたことがありますが、残念なこと、これは近未来の日本では課題になりま

せん）。簡便な裁判所向けの手法ノウハウの開発が、日本の近未来の方針として、正規・非正規の賃金格差は正のためのもつとも実現可能な手法ではないかと思っています。

この方針の味方となる可能性があるのは、直接には、こころある専門家、弁護士、社労士であるだろうと思います。

多くの大企業の労組には、それほどの期待はできませんが、建前としての非正規労働者の裁判への支援に加えて、できれば裁判費用への金銭支援をせざるをえない状況を作り出していくことが重要になってくると思います。

（えんどう こうし）