

第19章 賃金と平等

遠藤 公嗣

〔要旨〕

賃金における平等とは何かについて、現在の国際標準と呼べる「同一価値労働同一賃金」原則と、現在の日本でなお根強い「生活給」思想ないし年功給に、大きな違いがあることを指摘する。ついで、その違いの理由、あるいは、その違いが形成された歴史はどうであったのか、を考察する。そして、まとめとして、国際標準の考え方と日本で根強い考え方のどちらに持続可能性があるのか、について考察する。

はじめに

賃金における平等とは何かについて、現在の国際標準と呼べる「同一価値労働同一賃金」原則と、現在の日本でなお根強い「生活給」思想ないし年功給に、大きな違いがあることを指摘する。これを指摘するための前提として、最初に、本章における賃金の意味を確認し、また、賃金の決め方に二大分類があることを確認する。国際標準の考え方では、平等な賃金と好ましい賃金は概念としてほぼ重複していると考えられ、両者をとくに区別して考察する必要がない。しかし現在の日本では、両者は分離している。そのため、両者の区別を意識することが理解の助けになる。そして、まとめとして、国際標準の考え方と日本で根強い考え方のどちらに持続可能性があるのか、について考察する。

1. 賃金の決め方の二大分類

労働者に支払われる賃金総額は、複数の賃金項目から構成される。賃金項目のうちのもっとも主要な「基本給」を、本章では単に賃金と呼び、これを考察対象とする。

賃金は、世界のどこでも、「何か」を基準にとって賃金額を決め、それを労働者に支払う形式をとる。この「何か」は多様であり、「何か」を分類す

ることで、賃金の支払い形式を分類できる。本章では、これを賃金の決め方と呼ぶ。さて、現在の日本で賃金の決め方を考察するには、世界中の「何か」を二大分類できること、すなわち賃金の決め方を二大分類できること、これを認識することが必要である（遠藤 [2014]: 第2章）。

賃金の決め方の第1は、労働者が従事する仕事を基準にとる。仕事を意味する専門語を職務というので、この決め方の賃金を、私の言葉で「職務基準賃金」と呼ぶ。職務を基準にとる、の意味も、ア)とイ)の2つに細分できる。ア)それぞれの職務の内容につき値段を何かの方法で決め、その値段を賃金額として、その職務につく労働者に支払う。たとえば、旅客機の客室乗務という職務の内容を月給23万円とか時給1400円と決め、その職務につく労働者(客室乗務員)にその額を支払う。イ)職務を遂行すれば数値で結果がでる職務が存在するが、その数値を金銭換算して賃金額とし、その職務につく労働者に支払う。たとえば自動車ディーラーの販売員が、自動車1台を250万円販売できたとすると、その2%である5万円を賃金額としてその販売員に支払う。ア)もイ)も世界中の職務や労働者に存在するが、欧米諸国だけでなくアジアのインドや中国を含めて、ア)が多数である。その意味で、もっとも普通の賃金といってよい。イ)は少数である。またイ)は、他の決め方による賃金項目との併用であり、イ)単独は非常に珍しい。

賃金の決め方の第2は、労働者に備わっている特徴を基準にとる。特徴とは、年齢、勤続年数、「職務遂行能力」などである。たとえば、労働者が23歳であれば、あるいは勤続年数が5年であれば、あるいは労働者の「職務遂行能力」を△△と使用者が評価すれば、月給20万円と決める。年齢ないし勤続年数を基準とすると年功給と呼ばれ、「職務遂行能力」を基準とすると職能給と呼ばれることが多い。この決め方の賃金をまとめて、私の言葉で「属人基準賃金」と呼ぶ。属人基準賃金は、現在の日本の正社員には普通の賃金であるけれども、正社員以外では、あるいは日本以外では、かなり珍しい。正社員以外で、あるいは日本以外の世界で、もっとも普通で多数の賃金は、決め方の第1のア)である。

賃金の決め方の第1のア)と第2のどちらにも、使用者による評価によって、個々の労働者間で昇給額に差をつける制度がともなう。この制度が「基本給」の中にあることも、その外の付加給にあることも、どちらもあり得る。この制度を人事査定とか人事考課とか人事評価などと呼ぶ。この制度についても、賃金の決め方の第1のア)と第2の間で大きな違いがあり、それは賃金にお

ける平等の考え方にも関係する。しかし本章では、議論を簡素にするために、これを議論しない。この制度については、違いの比較と歴史に日本ではじめて注目し解明した研究（遠藤 [1999]: 第2章第3章）を参照してほしい。

2. 国際標準としての賃金平等原則

賃金における平等とは何かについて、国際標準と呼べる考え方がすでに存在している。その考え方は、決め方の第1のア)を前提にしているが、その理由は、それが世界でもっとも普通で多数の決め方だからである。国際標準の第1原則は、労働者がつく職務の内容が違ふときの「同一価値労働同一賃金」原則であり、第2原則は、労働者がつく職務の内容が同一（類似）のときの「比例賃金」原則である。理論的には第1原則が難しいけれども、実際の歴史では第1原則が先行して確立した。その後に、第2原則が明示された。第1原則が先行していれば、第2原則は理論的に当然となるので、難しい考え方である。

2-1. 職務の内容が違ふときの「同一価値労働同一賃金」原則

この原則は、内容が違ふ職務の間でも、各職務の内容の価値を評価して、価値が同一ならば、同一の賃金率（時間単位あたり賃金額）を支払うべきである、との考え方である。当然にも、価値が違ふならば、価値に比例する賃金率を支払うべきである、となる。比例的平等（序章）の原則である。

職務の内容の価値を評価することを、職務評価という。職務評価は賃金管理の方法として発達した制度であり、また、先述の人事査定とはまったく異なる制度である。職務評価では、職務の内容を、評価要素（4大評価要素は、労働環境、負担、責任、知識・技能であり、それぞれに複数の小評価要素がある）毎に段階評価し、段階を点数化する。それぞれの点数を合計すると、合計点が職務の価値の点数となる。点数に比例した値段を職務につけ、それを職務の賃金額とすると、この原則に従ったことになる。職務評価にも多様な手法があるが、この原則に特有の手法としては、ここで説明したところの、高度で精緻な4大評価要素の得点要素法という手法が、推薦されている。

この原則を定めるのは、ILO100号「同一価値労働同一報酬」条約（1951年）である。同条約を批准した加盟国は173であり、批准していない加盟国は14である（ILOのホームページ、2020年3月27日閲覧）。100号条約で

は手法を特定しないで職務評価が推薦されたが、ILO は 2008 年に、上記の手法の推薦を公式に決定した。したがって、この原則は国際標準と呼ぶにふさわしいだろう。

この原則には歴史がある。

第一次世界大戦中の英国で、製造業における男性労働者の出征と増産のための労働者不足を、はじめて多数の女性が生産労働者として雇用され充足した。経営者は、男性より低い賃金率で女性を雇用した。労働組合はこれに反対し、男女「同一労働同一賃金」を主張した。この問題解明のために通称アトキン委員会が設置され、その検討結果は報告書にまとめられた。この議論がパリ講和会議に伝わって、1919 年のベルサイユ条約第 427 条第 7 項と ILO 憲章に「同一価値労働同一報酬」が記述されたのであろう（居城 [2009]）。もっとも、いわば言葉だけの記述であり、その意味は明確でなかった。

第二次世界大戦中の米国で、英国と同様の問題が起こった。しかし英国と違い、米国政府の全国戦時労働委員会（NWLB）は公式命令によって「同質な質と量の労働（comparable quality and quantity of work）」に男女同一賃金率を支払うことを奨励し、また職務評価の活用に言及した。職務評価は、1920 年代以来、もっぱら米国で開発され発達した制度であった。さて、NWLB の公式命令の内容を立法化する同一賃金法案が、1945-50 年の連邦議会に継続して議員から提出されたが、議会通過しなかった。戦中の命令も戦後の法案も、その実質的推進者は労働省女性局（1920-44 年の局長はアンダーソン、1944-52 年の局長はミラー）であったと思われる（遠藤 [2019]）。

ILO は、「同一価値労働同一報酬」の意味の明確化をめざして、1949 年後半に 100 号条約案の公式審議をはじめ、1951 年 6 月に総会で採択した。採択された 100 号条約の内容に影響したのは米国政府の見解であり、実質的には労働省女性局長ミラーの役割が非常に大きかったと思われる（遠藤 [2017]）。採択された 100 号条約は、米国連邦議会の 1945 年同一賃金法案の構想に類似する。

2-2. 「同一価値労働同一賃金」の米国での開発と衰退

および欧州諸国での発展

米国では、1970-80 年ころに、「同一価値労働同一賃金」原則に特有の職務評価の手法がさらに開発された。それが、先に説明した得点要素法である。そして、原則と合わせて、それはコンパラブルワース（comparable worth）

と呼ばれた。コンパラブルワースは米国で普及するかに見えたが、結局は、早期に廃れた。また米国は、ILO100 号条約を未批准の珍しい国である。

他方、欧州諸国では、EU の法律にあたる男女同一賃金指令（1975 年）が、ILO100 号条約の内容を EU 法化した。さらに EU の憲法にあたる基本条約の改訂（アムステルダム条約、1997 年）が、同内容を基本条約条文に採用した。これら立法は、「同一価値労働同一賃金」原則とそれに特有の職務評価の手法が欧州諸国で普及することを促進した。現在、英国、スウェーデン、ベルギーなどで、原則を定める個別法があるほか、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普及している。欧州諸国での普及を受けて、ILO は 2008 年に、この手法の推薦を公式に決定したといってよい。

「同一価値労働同一賃金」はもともと男女間の賃金平等原則であったが、欧州諸国での普及とともに、あらゆる差別や偏見のない賃金平等原則として強調され理解されるようになった。これは当然の帰結である。この原則は、「女性」という、ある特徴で区分される労働者グループの賃金率を、その職務に関係なく、低くすることを不平等とする考え方である。ここで「女性」にかえて、ある人種、ある出身国、ある年齢、ある宗教、ある信条、などとしても、同じ論理で不平等となる。そもそもであるが、この原則に従って賃金を是正する実務を想定すれば（遠藤 [2016]）、「女性」の低賃金のみを是正しつつ、たとえば「ある人種」の低賃金を是正しないことは不可能である。

さて、ここで疑問が生じる。「同一価値労働同一賃金」原則とそれに特有の職務評価の手法が米国作成とすらいえるにもかかわらず、米国では廃れ、欧州諸国では普及した。これは何故かの疑問である。その解答は、生活保障（広い意味での社会政策・社会保障・社会福祉 大沢 [2013]）の充実度が、米国は低く、欧州諸国は高いことであろう。理論的に考えると、賃金が「同一価値労働同一賃金」原則に従う社会では、たとえば子供のケア労働や高等教育や引退した労働者の生活や介護などが、税金と社会保険料で主に負担される必要がある。「同一価値労働同一賃金」の社会では、個々の労働者の賃金算出にこれら負担を考慮せず、また社会における賃金格差が小さいため、すべての労働者の賃金がこれらを負担できるとは限らないからである。理論的に考えられるこの社会に、現実が存在する社会としては、欧州諸国が米国よりはるかに近い。だから欧州諸国で普及したのではないか（遠藤 [2020]）。

2-3. 職務の内容が同一（類似）のときの「比例賃金」原則

「同一価値労働同一賃金」原則を前提すると、内容が同一（類似）の職務の間では、職務の価値が同一なので同一の賃金率を支払うべきである、との考え方となる。この考え方は当然すぎるが、あえて指摘されるのは、パートタイム労働者と有期雇用労働者の数が増加したからである。ここでいうパートタイム労働者とは、フルタイム労働者と職務が同一（類似）だが、1日（1週、1月）あたり労働時間が短い労働者のことであり、有期雇用労働者とは、無期雇用労働者と職務が同一（類似）だが、雇用期限がある労働者のことである。どちらも同一の賃金率を支払うべきであるから、パートタイム労働者の賃金はフルタイム労働者の賃金の「時間比例」となるべきであり、有期雇用労働者の賃金は無期雇用労働者の「期間比例」となるべきであるとの考え方となる。これを「比例賃金」原則と呼ぼう。「比例賃金」原則は、「同一価値労働同一賃金」原則の一部に過ぎないといってもよいだろう。

「比例賃金」原則を法で定める例は、EU パートタイム指令（1997 年）と EU 有期労働指令（1999 年）である。これらが、EU 男女同一賃金指令（1975 年）に重ねて制定された理由を推測すると、1 つは、これら労働者の増加にたいして原則を明示することであろう。もう 1 つは、「基本給」以外の付加給や諸手当も、「比例賃金」原則になるべく従わせることであろう。というのは、フルタイム無期雇用の労働者には付加給や諸手当が支払われるのが普通であるが、パートタイムまたは有期雇用の労働者には支払われないことが多く、それが格差の無視できない理由となっているからである。

2-4. 未確立の国際標準

派遣労働者の賃金には、現在のところ、平等についての国際標準はない。欧米諸国の実情としては、同一職務であっても、派遣労働者の賃金率がフルタイム無期雇用の労働者の賃金率より高いことがある（たとえば米国の派遣看護師 早川 [2015]）。この場合に、賃金平等原則を合意することは容易でない。「同一価値労働同一賃金」原則ないし「比例賃金」原則をそのまま適用すると、派遣労働者の賃金率を引き下げることになりかねないからである。

さらに、たとえばウーバーの運転手など、形式は自営業であるが実態は雇用類似の働き方をする「独立労働者」が近年増加しているが、その賃金における平等についての国際標準の考え方もない。

派遣労働者と「独立労働者」の働き方は、使用者が労働者を直接雇用し指

揮命令する伝統的雇用関係でないことが特徴である。こうした働き方の増加が予想され、そこでの賃金における平等の国際標準を確立することは、これからの課題であろう。

3. 日本の正社員における好ましい賃金と平等

日本の正社員については、労働者が従事する職務の内容と無関係に、労働者の年齢ないし勤続年数を基準に賃金に支払うことが好ましく平等な賃金であると、使用者も労働者も認識することが根強い。年功給が好ましく平等であるとの認識である。いわば純粋な年功給では、同年齢の労働者同士では賃金は同額となり、加齢は労働者全員が同じ速度だから、この面のみに限ると、年功給は単純平等（序章）の原則といえるかもしれない。

年齢と勤続年数の関係は、大企業で普通の新規学卒採用であれば当然にも、また中途採用であっても前歴換算との制度や慣行があれば、基準として相当に同じ意味となる。「職務遂行能力」は年齢（勤続年数）とともに伸張すると想定されるので、この点で職能給は年功給に近いが、同じく「職務遂行能力」は使用者の評価で定められるので、これは人事査定を明示的に組み込んでいることを意味し、この点で職能給は年功給と違う。

労働者が従事する職務の内容と無関係に、労働者の年齢（勤続年数）を賃金の基準とすることは、そのことだけで、賃金における平等についての国際標準からは疑問となる。実際、たとえば外国人研究者の中には、年功給を年齢差別と判断する人がいる。しかし、日本では異なり、年功給こそが好ましく平等であるとの考え方がある。何故なのか。歴史をふり返って考える。

3-1. 「生活給」思想と平等観の展開

日本に根強い考え方の基盤には、「生活給」思想がある。賃金は労働者とその家族の生活を保障すべきであり、そのために、労働者の加齢とともに賃金は増加すべきである、との考え方である。若年の単身労働者は、加齢とともに、やがて結婚し子供が生まれ、扶養家族の増加のため、必要な家族生活費もしだいに増加する。そこで賃金が労働者の年齢（勤続年数）を基準にするならば、すなわち年功給であるならば、生活費の増加に賃金の増加が対応するので、賃金は生活を保障する。だから好ましい賃金である。

年功給の歴史をふりかえろう（孫田編 [1970]）。

1922年の伍堂卓雄（呉海軍工廠、のち海軍造兵中將、商工大臣等を歴任）の論文が、職工（現在の生産労働者）への「生活給」思想を最初に提唱した⁽¹⁾。伍堂は、扶養家族の必要生活費の増加が職工の加齢に並行することを詳細に数値分析し、具体的な年功給モデルを提案した。伍堂の提唱は、職工の思想「悪化」防止を目的としていた。また伍堂は、賃金における平等をとくに意識していなかった。

なお、伍堂の提唱が最初だったということは、当時の実際の賃金が年功給でなかったことを示している。それは「職務基準賃金」の一種だったと考えられる。また、職工の賃金と職員（現在のホワイトカラー）の賃金の決め方はまったく別のもので、職工の賃金は職員の賃金よりずっと低い水準だった。職工は職員から差別される存在だった。職工と職員の区別は学歴がつよく影響し、学歴は出身家庭の経済状況がつよく影響したので、職工自身はこの差別を不当であると感じていた。

実際の賃金が年功給に近づいたのは、第二次世界大戦期であった。戦時下の「皇国勤労観」は、労働は国家への奉仕活動であって、賃金は労働の対価でなく、労働者の生活維持は国家の責任であり、それを実現するのが「生活給」思想であり年功給であるべきことを強調した。また戦時下の政府による賃金額統制は、職工の年齢階層別で実施されたから、これらは年功給の強力な推奨ないし強制となった。「皇国勤労観」も賃金額統制も、職員へも同様に適用されたので、職工と職員の賃金の決め方は年功給の方向で近づいた。戦争末期になると、物価上昇で職工と職員の実質賃金水準は低位で近づいた。

第二次世界大戦後の1946-47年に、電産（略称であり、電力産業の労働組合）が新しい賃金体系を要求し、ほぼ要求通りに実現した。この賃金体系では、生産労働者とホワイトカラーを含む全労働者に同一の制度を適用し、労働者の一歳刻みの年齢のみで賃金額が自動的に決まる「本人給」が、平均で賃金総額の50%近くを占めていた。「本人給」はいわば純粋な年功給であって、「生活給」思想を具現した賃金であった。あるいは、戦時中にあった年功給の方向を、その「皇国勤労観」との考え方のみを変更して⁽²⁾、戦後の状況に適応させ実現した賃金であったともいってよい。

「本人給」の存在に依拠して、当時の電産は、この賃金体系が平等であることを宣伝していた。平等とは、生産労働者同士の平等はもちろんだが、ホワイトカラーとの間での平等を電産はとくに強調した。たとえば、小学卒の職場の給仕も帝国大学卒の電力技術者も、同年齢なら「本人給」は同額

だ、と⁽³⁾。この宣伝は、電産組合員にも一般社会にも相当に受け入れられた。そして、年功給が賃金全体のかかなりの部分を占める賃金体系と、その全労働者への平等な適用は、他産業の賃金体系にも急速に広まった。これら賃金体系は「電産型賃金体系」と呼ばれた⁽⁴⁾。

さて「電産型賃金体系」は、その後の労使関係の変化にともなって相当に変容し、大企業では消滅したといつてよいだろう。しかし、賃金として好ましく平等なのは、「生活給」思想を具現した年功給を同一社内の全労働者に平等に適用することである、との認識は2020年現在でも日本に根強い。

3-2. 「生活給」思想ないし年功給が想定するもの

「生活給」思想ないし年功給を同一社内の全労働者に平等に適用すること、この考え方はいくつかの想定を前提とする。主要な3つの想定は下記である。

第1に、労働者は男性を想定している。夫婦と子からなる家族を想定すると、男性である夫が賃金収入を得て家族生活費を負担し、妻と子を扶養するのである。妻は収入がないので扶養される必要があり、夫は扶養できる十分な額の賃金収入を得られる必要がある。同じことであるが、既婚女性は相当な長期間で収入がない、すなわち無職の専業主婦である、と想定している。

「生活給」思想ないし年功給は、男女をとくに区別しないから、男女ともにあてはまる考え方だ、との主張が過去にあったが、それは形式論理に過ぎる。労働者本人だけの生活費を考慮するなら、「生活給」思想ないし年功給はとくに必要ない。家族を扶養するから必要なのである。そして事実として、妻が収入を得て夫と子を扶養する夫婦は、日本だけでなく世界中でかなり少数である。「生活給」思想ないし年功給がそうした夫婦も想定内であるというのは、不適切な社会認識であろう。なお1960年代までの欧米諸国の夫婦では、片働きが両働きよりもかなり多数であったが、その時期まででも、かなり多数が男性片働きであった⁽⁵⁾。

第2に、労働者は正社員を想定している。家族生活費の負担ないし妻と子の扶養を継続できるためには、十分な額の賃金収入が安定して継続している必要があり、そのような雇用の労働者は正社員である。同じことだが、労働者に非正社員を想定していない。というよりも、非正社員は存在しないことになっている。したがって「同一社内の全労働者に平等に適用」は、正確には「同一社内の全<正社員>に平等に適用」である。

第3に、男性正社員の賃金が、子供のケア労働や高等教育や引退した労働

者の生活介護など、これらすべてをカバーすることを想定している。いいかえると、これらカバーすべき政府の生活保障が充実せず、これに代行して、男性正社員の賃金がこれらカバーすることを想定している。この想定のために、男性正社員の加齢とともに賃金額は増加すべきであり、さらにいえば、その増加率の傾きは急であるのがよいのである。

3-3. 想定の適切と不適切

主要な3つの想定は、2020年現在の日本でどれほど適切なものか。現状を検討しよう。

第1に、女性労働者が急増している。1982年と35年後の2017年を比較してみると（『就業構造基本調査』）、女性労働者は急増（1450万人から2590万人）して、増加率で見ると、男性労働者の増加（2520万人から3000万人）をしのぐ。もし仮に女性労働者の賃金収入が増加し、また仮に結婚後も雇用され続けるならば、労働者である妻は夫に扶養される必要がなくなるはずである。もし仮にそうであるならば、男性正社員の「生活給」思想ないし年功給を好ましいとする理由はなくなるだろう。

第2に、しかしながら、急増の内訳が重要である。1982年と35年後の2017年を比較してみると、女性労働者は非正社員で大幅増加（460万人から1460万人）して、正社員では微増（990万人から1120万人）である。女性非正社員の過半はパート労働者（2017年で920万人）であり、その多数は主婦パート労働者と思われる。パート労働者など非正社員の賃金が低いことはよく知られているが、それに加えて、正社員の賃金でも、女性は男性よりかなり低い（遠藤[2014]:127）。このため実際は、妻が労働者であっても低い賃金のために、妻が夫に扶養されなくなったわけでない。したがって、男性正社員の「生活給」思想ないし年功給を好ましいとする理由がなくなったわけではない。

第3に、たとえば1950年と2020年を比較してみると、日本の生活保障が発展したことはあきらかである。しかし、2020年の欧州諸国の生活保障と比較すると、日本の生活保障は充実しているとはいえない（遠藤[2020]）。日本で充実していない理由は、生活保障にあたる内容は政府でなく家族の責任で負担すべきであるとの考え方が根強く、それが政府の生活保障施策に影響しているからである。この考え方を「日本型福祉国家」観といってもよい。ここでの家族の責任で負担とは、端的に言えば、金銭としては男性正社員

の賃金が負担することを意味し、サービスとしてはその妻の労力が負担することを意味する。この考え方は、「生活給」思想ないし年功給に親和的である。

さらに正社員では、生活保障は充実度が高く、企業の福利施設を享受できる。非正社員では、生活保障は充実度が低く、企業の福利施設も享受できない。しかし非正社員は、賃金が低く生活保障の必要度は高いので、充実度と必要度の関係は逆転している。

第4に、非正社員はながく労働統計で調査されず存在が認識されなかった。⁽⁶⁾しかし、労働統計で調査をはじめた最初の1982年にすでに670万人との多数であって、2017年では2130万人となり全労働者の38%を占めるほどに増加した。非正社員に「生活給」思想ないし年功給は適用されず、非正社員の賃金は正社員の賃金より低いことがあきらかである。そのため、年功給が「同一社内の同年齢の正社員であれば賃金は同額」であり、単純平等の原則に合致していたとしても、それが日本社会における賃金平等原則を示すとは、あまりに「木を見て森を見ない」考え方であり、公然と述べることができない考え方となった。それが人々の心中では現在なお根強いかもしれないけれども、である。

おわりに

賃金における平等については、国際標準の考え方が日本のそれよりも、持続可能性があるだろう。未確立の国際標準があるとしても、そうである。その理由は簡単であり、日本に根強い「生活給」思想ないし年功給は、現在では、日本社会における賃金平等原則を示さないからである。現在の日本に、賃金における平等は存在しない。実際、このことは法で承認されているといつてよい。というのは、パートタイム・有期雇用労働法は2018年に制定され、2020年4月1日から大企業で施行されたからである。日本の賃金が不平等だからこそ、その是正すなわち賃金における平等をめざすために同法は制定されたのである。

同法には、是正に有利な規定も不利な規定も、混在している。同法が是正にどれほど有効かに議論もあろう。しかし、その第8条を読めば、改正前の条文になかったところの、国際標準への志向を「密かに」意識した新しい規定になっていることがわかる。すなわち第8条は、是正対象に「基本給」を明記し、その是正に考慮すべき事情を列挙しつつも、「事情のうち」適切な

らば「職務の内容」だけを考慮して「基本給」を是正してもよい文言解釈が可能な規定である。「職務の内容」を評価するのが職務評価だが、そのために、厚生労働省は2019年4月から『職務評価を用いた基本給の点検・検討マニュアル』を公表している。厚生労働省が推薦する職務評価は「同一価値労働同一賃金」に特有な手法のものでないにしても、第8条の規定の新しさは注目に値するだろう⁽⁷⁾。

さて前述のように、「生活給」思想ないし年功給を好ましいとする理由は、なくなっていない。そのため、これらを好ましいと考える人々はなお根強く存在する。それは男性にも女性にも存在する。その心情をあえて指摘すれば、男性は自己を家父長とみなす心情から、女性は専業主婦を高い社会的地位とみなす心情からであろうか⁽⁸⁾。

とはいえ、好ましいから賃金における平等を無視する、このことは現在の日本でどれほど持続できるのであろうか。賃金における平等が強調されるほど、好ましいとする理由と心情は崩壊せざるを得ない、こう私は考える⁽⁹⁾。

〔補論〕

年功給を正当化する理論として、新古典派経済学の人的資本論に親和的な理論がある。すなわち、労働者は勤続のうちに配置転換などで能力を開発されて自己の生産性を高めるから、賃金は生産性の代価なので、賃金は年齢（勤続年数）とともに上昇する、との理論である。私見では、これは逆である。「生活給」思想によって年功給がまず形成され、「電産型賃金体系」普及後に、年功給によるコスト増にみあう人事管理の一環として、配置転換などの人事管理上の工夫が進展したと考えられる。

原理主義的な新古典派経済学者の主張によれば、賃金における平等とは、自由な労働市場で決定される賃金率が支払われることである。この主張によれば、「同一価値労働同一賃金」原則も、年功給も、自由な労働市場の機能を人為的にゆがめて、賃金における平等をそこなっていることになる。私見では、職務の内容の価値にかかわらず労働市場の需要供給関係のみで賃金率が決定されると、社会における賃金率分布の低水準部分で、職務の内容からみて賃金率が下がりすぎる。また賃金率分布の高水準部分で、職務の内容からみて賃金率が上がりすぎる。

【注】

- (1) 「生活給」思想の提唱に関連する当時の状況についての最新の研究は、野依 [2017] である。なお、野依 [2017] は「家族賃金」の語を使用する。英語「家族賃金 (family wage)」は、日本語「生活給」に近い意味であるけれども、「家族賃金」に、加齢とともに賃金額が増加すべきである、との意味はない。英語「家族賃金」と日本語「生活給」の意味の違いに留意すべきであろう。
- (2) 変更とは「皇国」を「企業」「会社」に取り替えただけである、との指摘(濱口 [2015]:78-81) は説得的である。
- (3) この宣伝の語句に誤りはないが、もう1つの賃金項目である「能力給」(初期は平均で賃金総額の約20%)の実態を考慮に入れると、違う特徴がみえる。たとえば「能力給」額が「本人給」額を上回るのは、小学校卒では勤続年数38年だが、大学卒では6年で大差があり、さらに「本人給」が昇給しなくなる40歳以降の大学卒管理職者では、「能力給」額が「本人給」額の数倍になった。電産の賃金制度は、「本人給」だけでなく、「本人給」と「能力給」をあわせて理解すべきである(遠藤 [1999]:第4章)。
- (4) 「賃金体系」との用語が普及したのは、この時からであって、それは「電産型賃金体系」の影響の強さを示すと考えられる。
- (5) 英語「家族賃金 (family wage)」は、その同義語として、英語「男性稼ぎ主型賃金 (male breadwinner wage)」がある。なお、妻が収入を得て夫を扶養する夫婦が少数である理由について、本章では考察しない。
- (6) したがって、1960年代半ばから1980年代まで、日本の労働者は正社員だけであるかのような認識が、とくに疑問を持たれることなく、研究者の間で普通であった。現在からみれば「なさけない」ことである。
- (7) 第8条にある国際標準への「密かな」志向が、現在の日本でどれほど認識されているのか、私は疑問である。たとえば禹は、第8条を詳細に考察しながらも、「事情のうち」以下の規定の存在と意義を看過している(禹 [2020]:22-23)。
- (8) 年功給とそれを是認する意識の形成について、1950年代半ばの近江絹糸人権争議に関連して研究した最新の成果は、梅崎ほか [2020] である。
- (9) Lurie [2018] によれば、職務基準賃金の国であるイスラエルで1923-1954年に、ユダヤ人労働組合 Histadrut の主導によって、「家族賃金」(この場合は、扶養家族の状況によって額を決める付加給)を労働協約に含めた。Lurie [2018] は、本章によく似た問題意識から、「同一価値労働同一賃金」原則の欧州諸国での普及に言及しつつ、イスラエルの「家族賃金」を批判的に考察している。

【参考文献】

- Lurie, Lilach [2018] " Unions and unequal pay: The establishment of the 'family wage'." *International Labour Review*; Geneva 157(1), (Mar 2018): 153-167.

- 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』第 29 号：27-50。
- 禹宗杭 [2020]「『一億総活躍』と身分制雇用システム」『社会政策』第 11 巻第 3 号：14-28。
- 梅崎修・南雲智映・島西智輝・下久保恵子 [2020]「『家族賃金』観念の形成過程：近江絹糸人権争議後の交渉を対象に」『社会政策』第 11 巻第 3 号：113-125。
- 遠藤公嗣 [1999]『日本の人事査定』ミネルヴァ書房。
- 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』第 315 号：32-41。
- 遠藤公嗣 [2017]「ILO100 号条約の審議過程と賃金形態」『季刊労働法』第 256 号：41-56。
- 遠藤公嗣 [2019]「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』第 66 巻第 1 号：147-162。
- 遠藤公嗣 [2020]「『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？」『（明治大学）経営論集』第 67 巻第 1・2・3 合併号：1-19。
- 大沢真理 [2013]『生活保障のガバナンス』有斐閣。
- 野依智子 [2017]「『家族賃金』観念の形成と歴史的意義：1920 年代を中心に」『大原社会問題研究所雑誌』第 699 号：21-32。
- 濱口桂一郎 [2015]『働く女子の運命』文春新書。
- 早川佐知子 [2015]『アメリカの看護師と派遣労働：その歴史と特殊性』溪水社。
- 孫田良平編 [1970]『年功賃金の歩みと未来』産業労働調査所。