

ニュースレター

地域・職場から



ILO 100号条約第三条

遠藤 公嗣

(明治大学名誉教授・会員)

ILO 100号「同一価値労働同一報酬」条約（一九五一年採択）第三条は、次の三項から成り立つ。

一 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。

二 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とある。

三 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。

意味の概説

第一項は、職務評価の奨励である。「客観的な」の意味は、賃金は正の目的からは、職務評価の手法の一つである得点要素法の意味にしかない。得点要素法は、現在では、最も普及している手法であって、ILOは二〇〇八年以来、そのうちの一手法を公式に推薦している。

第二項によれば、原則にかなう職務評価の手法は、公的機関が労働協約だけが決定できるので、事実上は、労働協約

だけである。したがって、一方では、使用者側のみが人事管理目的で実施する職務評価は原則にかなわない。現在の日本の職務評価はこれしか存在しないが……。他方では、労働組合が関与しないかぎり、原則にかなう職務評価は決定できない。いいかえると、労働組合が職務評価を認めないかぎり、原則は実現が難しいということである。

第三項は、職務評価によって決定されるならば、男女間に賃金率（単位時間当たりの額）の差があっても、それは原則に反しない、との規定である。これを逆にいえば、職務評価で決定されていないならば、原則に反するおそれがあるとの警告となる。第一項は職務評価を奨励するが、第三

項によれば、それは非常に強い奨励なのである。職務評価は「奨励」だから「義務」ではない、だから職務評価の導入に努力しなくてよい、では済まない。原則の実現には、導入の努力が必要である。

稚拙な悪訳の公定訳

右記の第三条は私の訳文である。しかし、日本政府の公定訳があり、それが今日まで流布している。公定訳でなく、なぜ私の訳文を掲示して説明したかという、流布する公定訳は稚拙な悪訳であって、意味を正確に理解できないからである。公定訳第三条はつぎのとおり。

「公定訳」

一 行つ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。

二 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。

三 行つ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なければならない。

公定訳のみを読んで、第三条の意味が理解できる人はいないであらう。もちろん、訳

者本人も理解していないであらう。浜田富士郎（一九八八年）は、理解できた第一項のみに依拠して、「同一価値労働同一賃金原則に職務評価の導入は絶対的要請でない」と強調し、第二項と第三項は理解できないため、その解釈で無視した。これが労働法学の通説となった。筒井晴彦（二〇一六年）は、第三項こそが「この規定に照らしても、いわゆる「年功制」のもとでも一〇〇号条約の原則を適用することが可能になっている」と指摘した。第三項の真の意味に照らせば、この指摘は妄想というほかない。

公定訳と労働省

公定訳の訳者は、誰なのか。労働省以外の省庁である

う。労働省は、公定訳に依拠しないで、一〇〇号条約を正確に理解しているからである。

では、なぜ公定訳は修正されないのか。それは、ひどい悪訳ではあるが誤訳といえないからであらう。ために、私の訳を十分に理解したうえで、公定訳を読んでもほしい。私の訳のように公定訳を読むことができる。そのため、労働省は修正を提起できない。省庁間の壁のためである。誤訳でなく悪訳であったことが、不幸であった。

関係する研究文献等は、「遠藤公嗣の八王子研究室」(<http://jaajbaccisr.jp/>)を参照してほしい。

（えんどう こうし）