

インタビュー「同一価値労働同一賃金原則をめぐって」参考資料

作成責任 深谷信夫 茨城大学名誉教授

【資料一覽】

- 資料① 賃金形態の分類表（遠藤公嗣「これからの賃金」（旬報社、二〇一四年一月）「第2章 賃金形態の分類を考える」六二〜九七頁より作成）
- 資料② 水町勇一郎「同一労働同一賃金の推移について（補足付）」（第3回同一労働同一賃金の実現に向けた検討会提出資料二〇一六年四月二二日）（抄）
- 資料③ 「3 包括的な言葉としての『同一賃金』（遠藤公嗣「同一（価値）労働同一賃金とは何か」世界二〇一五年五月号三三九頁より抜粋）
- 資料④ 「4 『同一（価値）労働同一賃金』の国際史」（遠藤・前掲世界論文二二九〜二四一頁より抜粋）
- 資料⑤ 「歴史的発展をふりかえる」（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（二〇一六年七月）三三〜三五頁より抜粋）
- 資料⑥ 「賃金形態から日本の賃金制度改革をみる」（遠藤・前掲「これからの賃金」第2章 賃金形態の分類を考える）九四〜九六頁より抜粋）
- 資料⑦ 連合「均等待遇」の判断基準と実践の方法」第一回中央執行委員会（二〇一三年二月一日）（抄）
- 資料⑧ 一九六〇年代型日本システムの崩壊（遠藤・前掲「これからの賃金」第3章 賃金制度改革の背景——一九六〇年代型日本システムの成立と崩壊」一〇〇〜一二三頁を要約）

資料①

賃金形態の分類表（遠藤公嗣「これからの賃金」（旬報社、二〇一四年一月）「第2章 賃金形態の分類を考える」六二〜九七頁より作成）

「賃金形態」とは、主に、正規労働者の月給の「基準内賃金」の「基本給」を構成する賃金項目それぞれについての、賃金の決め方のことである。時給、月給などの区分のことではない。

実際に労働者に支払われる賃金は、複数の賃金項目で構成される。賃金項目それぞれが異なる賃金形態であることは、世界中で珍しくない。図表中（次頁）の（多数）（少数）は、対応する二つの賃金形態の間での普及度を示す。

A 職務基準賃金 「職務」に関連する「何か」を基準にとり、それに支払う形式をとる賃金形態。「職務」とは、経営者が労働者個人に割りあてて、労働者個人が担当すべきとされる任務や業務のこと。職務基準賃金は、「職務価値給」と「職務成果給」に二分される。

1 職務価値給 労働者が職務を遂行す

るには、一定の時間の経過が必要。この時間に注目し、職務を遂行する時間を賃金支払の単位とする。職務には難易度などの違いがあり、この違いを職務の価値として、その価値は時間単位の賃金額で表現される。この価値の決め方の方法によって、職務価値給は三種類に小分類できる。

① 職務給 職務の「価値」を職務分析・職務評価（以下、職務評価と一括する）という手法で決定するのが「職務給」。その職務評価の手法のうち、もっとも詳細なのが「得点要素法」である。職務給は、さらに、二つに分類できる。

i) 範囲レート職務給 職務評価で決定した職務の「価値」に幅をもたせ、「価値」に対応する賃金額に幅をもたせる職務給。

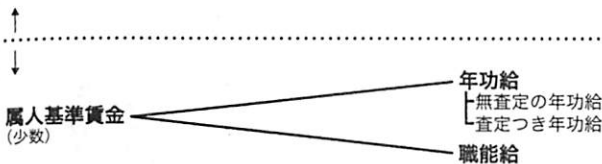
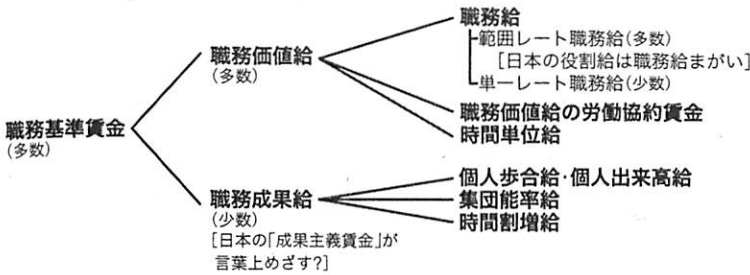
ii) 単一レート職務給 賃金額に幅がなく、一つである職務給、または、わずかな幅があっても、その幅の中の昇給が自動的に短時間で最高額に到達する職務給。

② 職務価値給の労働協約賃金 職務の「価値」を労働組合と使用者の間の団体交渉で決定する職務給。

③ 時間単位給 職務価値給であって、職務給でも労働協約賃金でもない賃金形

図表 賃金形態の分類表

職務基準雇用慣行の賃金形態
(現代の欧米諸国の賃金に存在する)



属人基準雇用慣行(日本的雇用慣行)の賃金形態

(現代日本の正規労働者の月給の「基本給」の賃金項目に存在する)

注：賃金が複数の賃金項目で構成され、賃金項目それぞれが異なる賃金形態であることは、世界中で珍しくない。
(多数) (少数) は、対応する二つの賃金形態の間での普及度を示す。

[出所] 遠藤公嗣『これからの賃金』(旬報社、2014年11月) 70頁。

算出し、配分額を賃金として支払う。

③ 時間割増給 工場労働者の賃金形態

で、生産労働者それぞれの標準作業量と標準作業時間が決定され、実際に作業を行った場合、標準作業時間よりも少ない実作業時間で標準作業量が達成された場合、「節約された時間」に一定の賃金率を乗じた額が労働者に支払われる。なお、この場合、標準作業時間に既定の賃金率を乗じた額もまた、労働者に支払われる。それは、職務価値給そのものである。

B 属人基準賃金 労働者に備わっている特徴すなわち属性、たとえば、年齢、勤続年数、学歴、性別、そして、建前としての「職務遂行能力」など、これらを基準として賃金を支払う賃金形態。属人基準賃金は、「年功給」と「職能給」とに二分される。

① 年功給 正規労働者の年齢または勤続年数を基準とし、これに対して支払う賃金形態。正規労働者は学歴別にグループ化されて、この基準が適用されるので、年齢または勤続年数に、さらに学歴を加えて、基準としてもよい。

② 職能給 正規労働者の「職務遂行能力」を基準とし、これに対して支払う賃金形態。この「職務遂行能力」は、特定

職務に関連した能力ではなく、属人的な能力。職能給という「職務」は、具体的に特定され労働者個人に明示された職務でなく、抽象的に想定されフレキシブルに変わるはずの「職務」であって、実は「職務」概念が成立していない。なので、職能給は属人基準賃金の一つと分類される。

資料②

水町勇一郎「同一労働同一賃金の推移について(補足付)」(第3回 同一労働同一賃金の実現に向けた検討会提出資料二〇一六年四月二二日)(抄)

1. 同一労働同一賃金とは何か?

同一労働同一賃金＝職務内容が同一または同等の労働者に対し同一の賃金を支払うべきという考え方。

○ 正規・非正規労働者間の処遇格差問題にあたっては、非正規労働者に対し、「合理的な理由のない不利益な取扱いをしてはならない」と定式化されることが多い。職務内容が同一であるにもかかわらず賃金を低いものとすることは、合理的な理由がない限り許されないと解釈

される。

2. 欧州の法制度 (EU、ドイツ、フランス) (略)

3. 日本での導入・実現可能性

○ 欧州は職務給、日本は職能給 (職務 + キャリア展開) なので、日本への同一労働同一賃金原則の導入は難しいという議論がある。

しかし、欧州でも、労働の質、勤続年数、キャリアコースなどの違いは同原則の例外として考慮に入れられている。このように、欧州でも同一労働に対し常に同一の賃金を支払うことが義務づけられているわけではなく、賃金制度の設計・運用において多様な事情が考慮に入れている。

これらの点を考慮に入れば、日本でも同一労働同一賃金原則の導入は可能と考えられる。

○ 「客観的な理由 (合理的な理由)」の中身については、最終的には裁判所で判断され、社会的に蓄積・定着していくことが考えられる。もともと、裁判所の判断は、事案に応じた事後的判断であり、その蓄積・定着には時間がかかる。

↓ 法律の整備を行うとともに、欧州の例などを参考にしつつ、「合理的な理由」の中身について、政府として指針 (ガイドライン) を示すことが有用ではないか。

4. 同一労働同一賃金原則を導入する意義

○ 同一または同等の職務内容であれば同一賃金を支払うことが原則であることが法律上明確にする (労働契約法、パートタイム労働法、労働者派遣法等)。

○ この原則と異なる賃金制度等をとる場合、その理由・考え方 (合理的理由) について、会社 (使用者) 側に説明させる (裁判における立証責任の明確化)。これによって賃金制度等の納得性・透明性を高める。

↓ 労使の発意・創造力を尊重しつつ、公正な処遇 (賃金制度等) を実現できるように誘導する。

5. 改革の緊要性

○ 日本の現状では、とりわけ家庭生活上の制約が大きい女性、正規雇用に就けない若者、定年後の高齢者などにおいて、

その働きぶりに見合わない低い処遇を受け、その能力を発揮できていない者が数多く存在する。

○ 同一労働同一賃金原則により非正規労働者の処遇の改善 (公正な処遇) を促し、多様な状況にある人々がそれぞれの状況のなかでその能力を十分に発揮できる多様な魅力的な就業環境を整えていくことが、一億総活躍社会の実現に向けた不可欠の取組みの一つ。

同一労働同一賃金の推進について (補足)

【Q & A】と【参考文献】 水町勇一郎

【Q & A】

Q1. 「同一労働同一賃金」はどのような形で法律上制度化されるのか?

A1. 正規労働者と非正規労働者間の処遇格差については、「同一労働同一賃金」

そのものを法律上規定するのではなく、「合理的理由のない処遇格差 (不利益取扱い) の禁止」という形で条文化される

ことが多い。「同一労働同一賃金」だと賃金以外の処遇が対象外となるし、労働 (職務内容) と関連性のない給付 (例えば通勤手当、出張旅費等) についても労働が同一でないことで格差が適法とされてしまい、正規労働者と非正規労働者間

の処遇格差が大きく残存してしまう。そこで、賃金以外の給付も、職務内容と関連していない給付も、射程に入れた法的ルールとして、「合理的理由のない処遇格差の禁止」という形で制度化されることが多く、法規範としても適切であると考えられる。「同一労働同一賃金」はこの「合理的理由のない処遇格差の禁止」原則のなかの賃金 (とりわけ基本給) に関するルールと位置づけられる。

Q2. 「同一労働」はどのように定義されどのようにして測られるのか?

A2. 「同一労働」は基本的にそのときの職務内容の同一性または同等性を指す。しかし、その時点での職務内容が同じであれば常に同じ賃金を支払うことが求められるわけではなく、「合理的理由」のあるものであれば賃金格差も許容される (より重要な鍵を握るのは「合理性」)。例えば、ヨーロッパで一般的な職務給であれば、「職務」が同じなら同じ賃金とされていることが多いが、日本企業で多くとられている職能給であれば、賃金は単なる職務内容だけでなく、将来に向けたキャリア展開を考慮した賃金制度となっており、それぞれの時点で「労働 (職務内容)」が同じでも異なる賃金が支給されていることが多い。しかし、

それゆえに直ちに違法とされるのではなく、その賃金の相違が将来のキャリア形成を考慮に入れたものとして「合理的」だといえれば、適法な格差とされることになる。この点は、EU（例えばフランス）の同一労働同一賃金原則でも同様に解釈されている。

Q3. 新たなルールは「均等」ルールか「均衡」ルールか？

A3. 「均等」か「均衡」かではなく、「均等」も「均衡」も含まれるルール。「均等」があてはまるか「均衡」があてはまるかは、それぞれの給付の性質・目的によって個別に決まる。例えば、職務内容に関連しない通勤手当、食堂の利用出張旅費、安全管理などの給付については、職務内容がどのようなものであるか否かにかかわらず、給付の前提となる状況が同じであれば、基本的に同一の給付をすることが求められる（＝「均等」ルール）。これに対し、職務内容に関連する基本給、職務手当、教育訓練などの給付は、職務内容が異なる場合には異なるものとすることが許される。もともと、職務内容に関連する基本給などについても、職務内容等の違いと比べて給付の内容が著しく異なるものとされている場合には、職務内容等の違いとバランスのと

れた給付を行うことが求められる（＝「均衡」ルール）。これらの給付の性質・目的によって異なる「均等」と「均衡」の二つのルールが、「合理的理由のない処遇格差の禁止」のなかに含まれているものと解釈される（同一労働同一賃金推進法（職務待遇確保法）六条一項・二項参照）。

Q4. 「同一価値労働同一賃金」とはどのようなルールか？「合理的理由のない処遇格差の禁止」原則のなかに含まれるのか？

A4. 「同一労働同一賃金」ルールだと、比較対象者間で職務分離がなされていた場合（例えば男性と女性の従事する職務が完全に分けられていた場合）には、前提となる職務の同一性に欠けるため、このルールは及ばなくなる。このような事態を克服するため、職務内容が異なる場合でも職務の価値を比較して、それが同じ場合には同じ賃金を支払うべきだとする「同一価値労働同一賃金」原則が考案された。このルールは、男女差別や人種差別等の差別禁止法のなかで採用されることが多いのに対し、パートタイム労働者、有期契約労働者、派遣労働者など雇用形態の違いによる処遇格差問題については、EU諸国においても採用されるこ

とは少ない。もともと、正規労働者と非正規労働者の処遇格差が大きく、職務分離や雇用管理区分が両者間の壁となっていることが多い日本では、基本給等をめぐる「均衡」ルール（上記A3参照）の解釈・運用のなかに職務評価（労働の価値の比較）の手法を取り込んでいくことが考えられる。この点も、「合理的理由のない処遇格差の禁止」のなかに含めて考えることができる。

Q5. 新たなルールの導入は、正社員の賃金引下げにつながらないか？

A5. 労働法の鉄則として、差別禁止や不利益取扱いの禁止等を導入する際には、不利益を受けている人の処遇を引き上げて対応しなければならず、有利な取扱いを受けている人の処遇を引き下げて対応することは許されない（男女差別の禁止の場合と同様）。非正規労働者の処遇を改善せず、正規労働者の処遇を切り下げることに対応するのは、非正規労働者の処遇改善を図ろうとしている法の趣旨にも反する。もともと、正規労働者と非正規労働者の処遇格差を解消していく際に、人件費全体のバイが増えなければ、中長期的には両者を含めて処遇が停滞してしまいうことになるかねない。

このような事態は、労働法の保護強化

の際に常に生じうるものである。このような事態を招来させないために注意すべきことは、経済状態が良好なとき（経済全体のバイが拡大しているとき）に改革を進めること、そして生産性をなるべく阻害せずむしろ生産性を高めていく方向で改革を進めていくことである。

Q6. 「合理的理由」の内容（そのガイドライン）としてどのようなものが考えられるか？

A6. 個々の給付の性質・目的によって合理性の内容は異なってくる。また、それぞれの企業でとられる制度の具体的な内容によっても判断の内容は異なってくる。これらの多様性を踏まえつつ、合理性判断の内容の例を示すとすれば、次のような整理・分類が考えられる。

① 職務内容と関連性の高い給付（基本給、職務手当、教育訓練など）

…職務内容、経験、資格などが合理性を基礎づける事情となりうる。基本給が職能給の場合には、キャリアコースの違いもそれが基本給の違いを説明できる内容のものであれば合理性を基礎づける事情となりうる。

…かりにこれらの点で違いがあるとしても、給付内容の違いがこれら（職務内容等）の違いに応じてバランス

のとれたものであること（均衡を失
しないこと）も求められる。

② 勤続期間と関連した給付（退職金・
企業年金、昇給・昇格、年休日数な
ど）

…勤続期間の違いが合理性を基礎づけ
る事情となりうる。有期労働契約の
更新で勤続期間が長くなっている労
働者については、同じ勤続期間とし
て算定することが考えられる。

③ 会社への貢献に対して支給される給
付（賞与、移動手段の快適度など）

…会社への貢献度の違いが合理性を基
礎づける事情となりうる。例えば、
短時間労働者も、有期契約労働者も、
派遣労働者も、賞与の算定基礎期間
に労務を提供し会社の業績等に貢献
しているといえる場合には、その貢
献に応じて支給することが求められる。
貢献の度合いに量的な違いがある
場合には、その違いによって説明
可能な（均衡を失っていない）給付
の量的な違いは合理的と考えられう
る。

④ 会社からの収入で生計を立てている
者に対する生活保障的な給付（家族
手当、住宅手当など）

…扶養家族の存在、住宅の賃貸、収入

の額など、支給要件として設定され
ている基準が給付を基礎づける事情
として説明可能なものであれば、そ
れらの事情が合理性を基礎づける事
情となりうる。ただし、これらの基
準は、実質的に性差別をもたらしう
るもの（間接差別）として別の考慮
がはたらく可能性があること（雇用
機会均等法七条参照）には注意が必要
である。

⑤

同じ会社・場所ですら労働する者とし
て必要な費用・設備・制度等に係る
給付（通勤手当、出張旅費、社内食
堂、休憩室、化粧室、安全管理、健
康診断、病気休業など）

…同様の状況に置かれている労働者に
対しては、基本的に同様に給付する
ことが求められる。

⑥

労働時間の長さや配置に関連する給
付（時間外労働手当、深夜労働手当、
食事手当など）

…労働時間の長さや配置の違いが合理
性を基礎づける事情となりうる。

⑦

雇用保障（優先的に人員整理の対象
とすることの可否）

…会社との結びつきの度合い（勤続年
数、雇用継続の期待など）、社会的
保護の必要性（被扶養者の数、再就

職の困難性）などが合理性を基礎づ
ける事情となりうる。

これらの分類・基準は例示にすぎない。
重要なのは、これらの点を参考に、労使
で話し合い、そのなかで会社（使用者）
が賃金・処遇制度の合理性を説明し、賃
金・処遇制度の納得性を高めていくこと。
非正規労働者も参加しその声を反映させ
る形で実質的な話し合いを行うこと（手続
の公正さ）が合理性を基礎づける重要な
事情となりうることをガイドラインに明
記することも考えられる。

【参考文献】

○水町勇一郎「格差」と「合理性」―
非正規労働者の不利益取扱いを正当化す
る「合理的理由」に関する研究」社会科
学研究六二巻三・四号二五・一五二頁
（二〇一一年三月）
http://www.iss.u-tokyo.ac.jp/jss/62/0304/jss620304_125152.html

○水町勇一郎「同一労働同一賃金」は
幻想か？―正規・非正規労働者間の格差
是正のための法原則のあり方」鶴光太
郎・樋口英雄・水町勇一郎編著「非正規
雇用改革―日本の働き方をいかに変え
るか」（日本評論社）二七一・二九七頁
（二〇一一年六月）

○水町勇一郎「差別禁止」と「平等取
扱い」は峻別されるべきか？―雇用差別
禁止をめぐる法理論の新たな展開」労働
法律旬報一七八七号四八・五九頁（二〇
一三年三月）

○岩村正彦「有期労働契約と不合理労働
条件の禁止」ジュリスト増刊「労働法の
争点」（有斐閣）一五六・一五七頁（二
〇一四年）

○水町勇一郎「不合理な労働条件の禁止
と均等・均衡処遇（労契法二〇条）」野
川忍ほか編「変貌する雇用・就労モデル
と労働法の課題」（商事法務）三一・
三三九頁（二〇一五年四月）

○労働政策研究・研修機構「雇用形態に
よる均等処遇についての研究会報告書」
（二〇一一年七月）
<http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/2985200001h5hg-at/2985200001jh4z.pdf>

○労働政策研究・研修機構「様々な雇用
形態にある者を含む労働者全体の意見集
約のための集团的労使関係法制に関する
研究会報告書」（二〇一三年七月）
<http://www.jil.go.jp/press/documents/20130730/report.pdf>

○厚生労働省「多様な正社員」の普
及・拡大のための有識者懇談会報告書」
（二〇一四年七月）

資料③

「3 包括的な言葉としての「同一賃金」(遠藤公嗣「同一〈価値〉労働同一賃金とは何か」世界二〇一五年五月号二二九頁より抜粋)

3 包括的な言葉としての「同一賃金」

comparable worth と pay equity の二語を使い、「同一労働同一賃金」の equal pay と区別しているのが、米国とカナダないしオンタリオ州だ。しかし、両国以外では、この二語はあまり使用されない。また、equal pay と区別することがない。両国の用語法は、国際的には少数派なのだ。

たとえば、EUの憲法にあたる基本条約やEU加盟国、あるいはILOの用語法では、「同一賃金 (equal pay)」という言葉だけで「同一〈価値〉労働同一賃金」を意味する。「同一賃金」は「同一労働同一賃金」と「同一〈価値〉労働同一賃金」の両者を包括して意味し、両者は区別されないのだ。これが現在の国際標準の用語法だと私は思う。

その例として、現行のEU基本条約第

一五七条第一項と第二項はつぎのとおりである。なお第二項の後半で、職務基準賃金のよく知られた二大形態が(a)と(b)として明示されることに留意しておきたい。

一、同一の、または同一価値の、労働にたいする男女労働者の同一賃金という原則の適用を、各加盟国は保証しなければならない。

二、本条の目的上、「賃金」が意味するのは、通常の基本的な、または最低限の、労賃または給与とその他の報酬のことであって、現金が現物を問わず、労働者が、その雇用について、使用者から直接に、または間接に、受け取るものことである。

性差別のない同一賃金とは、

(a) 出来高払いで支払う賃金は、同一の測定単位に基づいて計算されなければならない

(b) 時間払いで支払う賃金は、同一の職務に同一額でなければならないことである。

「同一賃金」は「同一労働同一賃金」と「同一〈価値〉労働同一賃金」の両者を包括して意味し、両者は区別されない。これは、なぜなのか。理由は二つあると

思う。第一の理由は、「同一〈価値〉労働同一賃金」が国際的な権威ある理念だからである。第二の理由は、実務的な理由である。

資料④

「4 「同一〈価値〉労働同一賃金」の国際史」(遠藤・前掲世界論文二二九、二四二頁より抜粋)

4 「同一〈価値〉労働同一賃金」の国際史

国際的に権威ある理念は、一貫して「同一〈価値〉労働同一賃金」であったことを確認しておこう。すなわち、一九一九年のベルサイユ条約第四二七条第七項は「男女は同一価値の労働に同一報酬を受け取るべき原則」を掲げ、ベルサイユ条約にもとづいて同年に設立されたILOの憲章は「同一価値労働同一報酬の原則」を掲げた。そして一九五一年に採択されたILO第一〇〇号条約の正式名は「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に関する条約」であった。条約の定義によると、報酬 (remuneration) は賃金 (pay) より広い意味で、非金銭的な、または間接的な支払いもふくむ。ILOによる言葉は「同

一〈価値〉労働同一賃金」で一貫しているのだ。

もっとも、一九一九年当時の「同一〈価値〉労働同一賃金」の意味は、それほど明確にされておらず、当時の各国の合意を得るために、いわば「同一出来高賃金」との狭い意味であることが示唆されたらしい。

また、欧米諸国諸国の労働運動では、両大戦間からおそらく一九六〇年代までは、「同一労働同一賃金」の言葉が使われ続けていただろう。その影響だろうが、たとえば一九五七年EECローマ条約第一一九条第一項(現行EU基本条約第一五七条第一項にあたる)は「男女は同一労働同一賃金を受け取るべき原則」と規定していた。したがって、こうした「同一労働同一賃金」の用語法は、ILOの「同一〈価値〉労働同一賃金」の理念とは、一定の距離があったように思う。

こうした状況の変化は、一九七〇年代に入り、米国の得点要素法がヨーロッパ諸国に伝わったためだと思われる。

この点で決定的だったと思われるのは、一九七五年二月一〇日のEUの法律にあたる男女同一賃金指令(75/117)第一条の制定だった。その第一条は「同一賃金原則」の意味は、同一労働または同一

価値がある労働について、報酬の全部で性別を除去することである」と定義し、続けて第二項で「特に、職務分類制度が賃金決定に使用される場合は、それが、男女同一基準にもとづき、性別を理由とするあらゆる差別を排除するように設計されなければならない」と注記したからだ。「職務分類」の言葉は、ヨーロッパ英語では「職務評価」の意味とこのことである。

この第一条によって、「同一賃金」とは「同一（価値）労働同一賃金」の意味であると定義された。さらに重要なことは、第二項によって、それが職務評価と明白に結びつけられたことである。もっとも、これは当然でもある。同一価値の労働かどうかを判断するには、職務評価が必須だからだ。この第一条の制定時期と、米国における comparable work ないし pay equity という得点要素法の開発の時期が重複することは、意味があろう。

このEU男女同一賃金指令の制定を重要な契機にして、ILOによる「同一（価値）労働同一賃金」の意味は、現代的变化ないし明確化したと思われる。すなわち、異なった職務であっても、職務の価値が同一であるならば、その職務それぞれにたいして、同一額の賃金を支払

うべきとの考え方の意味に、変化ないし明確化したのである。

一九九七年には、英国の地方自治体に「同一（価値）労働同一賃金」をめざす得点要素法が、労使間の全国労働協約で導入された。また同年のEUアムステルダム条約によって、EU基本条約に「同一（価値）労働同一賃金」が盛り込まれ、現行条文となった。

これらを受けてと思われるが、二〇〇〇年代に入ると明確に、ILOは「同一（価値）労働同一賃金」をめざす得点要素法の普及を奨励するようになった。二〇一四年現在で、私が知るかぎりでは、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、アイスランドなどでも、労使間の全国労働協約などによって、「同一（価値）労働同一賃金」をめざす得点要素法の導入が何ほどかは進んでいる。

資料⑤

「歴史的發展をふりかえる」（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（二〇一六年七月）三三―三五頁より抜粋

歴史的發展をふりかえる

現在の国際標準は、社会経済の面と法律条約の面が相互関連しつつ、歴史的に形成されたものである。そのキー概念は「職務」ないし「職務評価」であった。

第一次世界大戦中に、英国の労働運動は「同一労働同一賃金」を本格的に要求した。その理由は、軍需品生産のため、多数の女性労働者が男性職場に進出したことであつた。「同一賃金」に関連する諸問題の解明を目的とした戦時内閣委員会（通称はアトキン委員会）も設置された。この英国での議論に影響されて制定されたのが、ベルサイユ条約第四二七条第七項とILO憲章（一九一九年）であつたといつてよい。しかし第七項もILO憲章も、用語「同一労働同一賃金」の使用を避けて、用語「同一価値労働同一賃金」を使用した。また、その定義は不明なままに残された。

第一次世界大戦から第二次世界大戦直後にかけての米国で、科学的管理法の一つとして、職務の価値を評価する方法、すなわち職務評価、が発達した。そのなかでも、一九三五年にNEMA（全国電機製造業者協会）方式と呼ばれるところの、四大ファクターの得点要素法ができ、この手法がもっとも普及した。職務

評価の発達で「職務」概念を明確化したといえる。また、第二次世界大戦中の英国と米国で、多数の女性労働者が男性職場に再び進出し、「同一労働同一賃金」が再び強く要求された。

一九五一年ILO一〇〇号条約第三条は「同一価値労働同一賃金」の定義を明示した。条約案を採択するための定義の審議過程が、非常に重要であつた。一九五〇年からの公式の審議過程で、定義の三つの案が提案されて、それらが審議された。定義の第一案と第二案は、女性労働の生産性やコストを基準とするという考え方であつたが、二案とも、英国アトキン委員会における主流の議論を継承したものであつたといつてよい。しかし、審議過程で二案は明確に否決された。採択されたのは第三案であり、職務内容（*content*）を基準とするという考え方であつた。これがILO一〇〇号条約第三条となつた。

ILO一〇〇号条約第三条に、米国における職務評価の発達に影響していることは明白であると思う。ILO一〇〇号条約以降、意味の上では「同一価値（職務）同一賃金」なのである。しかしILOは、いくつか存在する職務評価の手法については、どの手法によるべきなのか

を不問にした。

さて一九六〇・七〇年代の米国では、ヘイ・システムという新しい職務評価の手法が普及した。しかし女性運動は、これは女性に不利と批判し、古い手法であるNEMA方式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。これが、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。

一九七五年E.U.男女同一賃金指令（法律にあたる）第一条はILO一〇〇号条約を受けていて、その第二項で職務評価に言及した。この指令の制定が「同一価値労働同一賃金をめざす職務評価」を意識していたかどうかを私は知らないけれども、まったくの同時期であり、この指令でいう職務評価が「同一価値労働同一賃金をめざす職務評価」であると理解されたのは、当然ともいえる。一九九七年には、E.U.基本条約（憲法にあたる）第一四一条（二〇〇九年改正より第一五七条）に同旨が制定された。

一九六〇年代から二〇〇〇年代までの欧州諸国の動向が重要である。しかし、英国の動向についてしか、私はよく知らない。英国では、一九六八年の英国

フォード社ダゲナム工場での、職務評価の結果が女性差別だと主張する女性シン工によるストライキと、その再発である一九八四年の六週間ストライキが、決定的に重要であった。二つのストライキは、近年の英国では、「歴史を切り開いた」労働運動として非常に高く評価されている。一般でも有名となり、二〇一〇年には映画が製作され、二〇一四・一五年には、映画と同名のロンドン・ミュージカルも上演された。

一九六八年のダゲナム工場でのストライキは、女性シン工にとって不満が残る決着だったが、ストライキが契機となって、一九七〇年同一賃金法が制定された。一九八二年に、同法のE.U.男女同一賃金指令違反を欧州裁判所が判決したため、同法は一九八三年に改正された。改正後の同法が、英国における「同一価値労働同一賃金」の根拠法となった。この改正を契機として、一九八四年にダゲナム工場で一六年前とほぼ同じ争点のストライキが再発した。その結果として、職務評価の結果による彼女らへの差別は、完全に撤廃された。この完全撤廃は英国全体の雇用に大きく影響した。その一つの結果が、いくらかの経緯があった後の一九九七年に、地方自治体の

労使が合意して「同一価値労働同一賃金をめざす職務評価」制度を共同で制定したことだった。これはNJC JESと呼ばれる。これに続いて二〇〇四年に、国民医療サービス（NHS）も労使が合意して「同一価値労働同一賃金をめざす職務評価」制度を共同で制定した。これはNHS JESと呼ばれる。二つの職務評価制度は現在も継続して機能している。なお英国以外の欧州諸国でも、一九九〇年代後半から二〇〇〇年代にかけて、労働協約による「同一価値労働同一賃金をめざす職務評価」制度の制定がみられた。

一九九〇年代からILOは「同一価値労働同一賃金をめざす職務評価」に関心を示していたが、二〇〇八年におそらくはじめて、ILOはこれを推奨する小冊子「衡平の促進」を刊行した。英国を含む欧州諸国の動向を受けてのことと私は思う。

資料⑥

「賃金形態から日本の賃金制度改革をみる」（遠藤・前掲「これからの賃金」第2章 賃金形態の分類を考へる）九四〜九六頁より抜粋

賃金形態から日本の賃金制度改革をみる第2章では、多くの賃金形態を理論的に分類した。分類の結果が図表2-1（前掲五二頁の図表参照——編注）だ。これらの分類からみると、この二〇年間に主張されつづけてきた賃金制度改革とは、何だったのだろうか。これをまとめておこう。

バブル経済期までは、図表2-1（七〇ページ）の破線の下の人基準賃金が、とりわけ「職能給」が、賃金形態の主流であった。職能給が日本企業の成長要因の一つとさえ一部の人々に言われてきた。こう言われているとき、正規労働者しか念頭にないことに留意したい。

ところが、バブル経済崩壊と、その後の日本企業の停滞は、これを暗転させた。職能給は日本企業の停滞要因の一つとすらみなされるようになり、これから別の賃金形態に変えることが意識されるようになった。一九九〇年代半ば以降のことだ。別の賃金形態とは、図表2-1の破線の上の「職務基準賃金」のどれかではない。

その重要な一つは、非正規労働者が増加した結果としての「時間単位給」の増加だ。非正規労働者が雇用労働者の三分の一以上をしめるように増加したという

ことは、ほぼ同じ割合で、時間単位給が増加したということだ。そして、時間単位給の一部は、能力開発の必要にせまられて「範囲レート職務給」に近似化しつつある。どちらも「職務価値給」であって「職務基準賃金」である。すなわち図表2-1の破線の上のどれかしが、

正規のホワイトカラー労働者では、それまでの「職能給」から別のものへ変えることがめざされた。別のものとは図表2-1の破線の上のどれかしが、そのシンボルとなったのが「成果主義」「成果主義賃金」言説だった。これらは米国内から輸入の言葉と思われ、もともと意味があいまいだった。そのため、破線の上の全体である「職務基準賃金」を意味するらしいこともあったし、そのなかの「職務成果給」らしいものが含意されることもあった。つづいて流行したのが「コンピテンシー」言説だった。これも米国内からの輸入だった。これは、日本の「職能給」が米国内に輸出された後に、米国内風に修正されて、日本に逆輸入されたと考えるのがよいと思う。だから「職能給」との区別は難しく、言説にしかとどまらなかった。

二〇〇〇年代後半になって、とくにリーマン・ショック後、「職能給」でよい

のだ、との主張が一部でみられるようになった。これは賃金制度改革の主張ではない。「昔はよかった」との感情論にすぎず、これでは、これからの日本を考えすることはできない。

さて、「成果主義賃金」言説と「コンピテンシー」言説の流行が終わると、正規のホワイトカラー労働者では、「役割給」の普及が目立つようになった。「役割給」は「範囲レート職務給」に近い賃金だ。「近い」の意味は、日本的雇用慣行に配慮して「ミッション」概念をつけ加えて変質させているので、「範囲レート職務給」そのものでなく、「範囲レート職務給」まがいだ、という意味だ。「役割給」は、しばらくは定着するだろう。なぜなら、すでに欧米諸国で普及して一般性がある「範囲レート職務給」に近いからだ。

正規の生産労働者では、それまでの「職能給」から、直接、「範囲レート職務給」に変わる動向があるのかもしれない。以上のようにまとめると、現在の日本の賃金は、全体として、「職務基準賃金」のなかの「職務価値給」の一つである「範囲レート職務給」に移行しつつある、このように理解すべきだ。全体として、の意味は、「日本で働くすべての労働者」にとって、の意味であって、非正規労働者も、女性も、外国人も、すべてをふくむ労働者である。正規の、男性の、日本人の、労働者だけにとつての意味ではない。では、どうして、このように移行しつつあるのか。それを第3章で考えてみよう。

労働者」にとつて、の意味であって、非正規労働者も、女性も、外国人も、すべてをふくむ労働者である。正規の、男性の、日本人の、労働者だけにとつての意味ではない。では、どうして、このように移行しつつあるのか。それを第3章で考えてみよう。

資料⑦

連合「均等待遇」の判断基準と実践の方法」第一九回中央執行委員会二〇〇三年二月一四日（抄）

I. はじめに（略）

II. 検討の視点（略）

III. 「パート・有期契約労働法案要綱骨子（案）」における処遇差の合理的理由の判断基準

連合「パート・有期契約労働法案要綱骨子（案）」

3. パートタイム労働者及び有期契約労働者の雇用における均等待遇の原則
使用者は、合理的理由がある場合を除いて、パートタイム労働者及び

有期契約労働者の処遇（労働基準法にいう労働条件）について、所定労働時間が短いこと又は労働契約に期間の定めがあることを理由に、類似の通常の労働者と差別的取り扱いをしてはならない。

1. 処遇差の「合理的な理由」の判断要素について

類似の通常の労働者との処遇差の「合理的な理由」にあたるか否かの判断基準
※「合理的な理由」の部分で違いがない場合は、比較対象の正社員とパートタイム労働者の賃金決定要素を同じにする。

例) 正社員が、職能給+勤続給の場合、パートタイム労働者も、職能給+勤続給とする。

(1) 処遇差の「合理的な理由」となるもの

[1] 「職務」の違い

- ・職務内容の難易度
- ・労働の負荷（肉体的・精神的負担、労働環境）
- ・業務要求される知識・技能（熟練度、資格・免許など）
- ・責任の度合い（業務に対する責任、利益目標に対する責任）

[2] 職務遂行能力の違い（キャリア、

勤続、公的資格など)

[3] 成果・業績の違い

(2) 処遇差の「合理的な理由」とならないもの

[1] 学歴・性別

【理由】

a) 性別を処遇差の合理的理由とするのは、男女同一賃金原則違反である。

b) 外形的な学歴ではなく、職務遂行能力や資格等の違いで説明すべきである。

[2] 所定外労働の可能性の有無

※「所定外労働の可能性の有無」とは、

「正社員には残業があり、パートタイム労働者は契約時間が決まっているので残業はない」という前提だけで、処遇差の説明をすること。

【理由】

a) パートタイム労働者でも現実には所定外労働をしている。

b) 職務に対する責任から求められる「所定外労働の可能性」は、「責任の度合い」で説明すべきものである。

c) 所定外労働の「可能性の有無」による区別は、仕事と家庭の両立をはかる働き方の選択を不利にするおそれがある。

d) 実際に行った所定外労働に対しては、時間外手当が支払われる。

[3] 兼業規制の有無

【理由】

a) 職務や職務遂行能力、成果等が同等でありながら、兼業規制の有無だけで処遇差があることを合理的とするのは、納得性に欠ける。

[4] 雇用契約期間の違い

【理由】

a) 雇用契約が有期であっても更新を繰り返して実質的に常用雇用状態にあり、同様の仕事をしている場合に、雇用契約が有期か無期かの違いだけで処遇差をつけるのは、合理的とは言えない。

[5] 採用手続きの違い

【理由】

a) 職務や職務遂行能力、成果等が同等でありながら、採用時の手続きの違い(例…本店採用か支店採用か、試験・面接の有無など)だけで処遇差があることを合理的とするのは、納得性に欠ける。

(3) 一律に「合理的な理由となる」とは言えないもの

[1] 労働時間、休日、夏季休暇など休暇設定の自由度

【理由】

a) パートタイム労働者の労働の時間帯は、労働契約によるものである。

b) 深夜・早朝の時間帯における労働に対しては、パートタイム・フルタイム

の区別なく手当や時間給の上乗せ等で対処するものである。

c) 休日・休暇設定は、必ずしもパートタイム労働者が優先されているとは限らない。

※ただし、正社員(期間の定めのないフルタイム労働者)がシフト勤務・交代制勤務等に対応し、「労働の負荷」が高まっている場合は、「合理的理由」ともなり得る。

[2] 配転・転勤の可能性の有無

※「配転・転勤の可能性の有無」とは、

「正社員は配置転換・転勤するかもしれないがパートタイム労働者は配置転換・転勤はしないだろう」という前提だけで、処遇差の説明をすること。

【理由】

a) 正社員(期間の定めのないフルタイム労働者)でも、配転・転勤の可能性の有無による雇用管理区分をしても、実際の配転・転勤の頻度・有無に差がある場合もある。

b) 配転・転勤の「可能性の有無」で区別するのは、仕事と家庭の両立をはかる働き方の選択を不利にするおそれがある。

c) コース別雇用管理は、男女雇用機会均等法の施行後、その運用によって女

性差別を固定化させた機能をもった例がある。

※実際の配転・転勤については、「労働の負荷」に対する手当等として、発主主義での対応が求められる。

※実際の配転・転勤による「能力の高まり」は、キャリア形成・生産性向上など明確な違いがある場合は、「職務遂行能力の違い」(キャリア、勤続)として「合理的理由」となる。

※配転・転勤の有無によるコース別雇用管理については、配転・転勤の際の家族的責任への配慮の有無、相互転換制度の有無、入り口での区分けや配転・転勤の必然性など、それぞれの職場・企業において合理性・適正さについて労使による点検・検証が必要な課題である。

[3] 雇用管理区分の違い

【理由】

a) 転勤・配転の有無による雇用管理区分は、男性労働者と家族的責任を現在、おもに担っている女性労働者の雇用管理区分を固定化することが懸念される。

※将来のキャリア形成の要素となっている、転勤・配転の有無による雇用管理区分は、名称の違いだけでなく、実質的に機能しているかどうかで「処遇

差の合理的理由」となるか否かを判断する。

2. 処遇差の「合理的理由」がない場合に均等にすべき労働条件

(1) 時間比例する労働条件

「合理的理由」がない場合には、時間比例させる労働条件。

・定期的賃金

・一時金・臨時賃金

・年次有給休暇等の休暇（労働日数に比例）

・職務関連手当

※職務関連手当には、資格手当、役職手当、特殊作業手当、技能手当、業績手当等さまざまなあり、「時間」対応が必ずしも適切でないものもある。時間

比例が適当かどうかは、個々の職場における手当の性格に応じた判断が求められる。

・生活関連手当

※直接職務に関連しない手当は、基本的には賃金に組み込むべきものとし、

現在、存在する生活関連手当は、時間比例する。ただし、生活関連手当でも、

住宅手当・配偶者手当・子どもに対する家族手当など、その性格はさまざま

なので、一律に時間比例が望ましいとは言えない側面もある。

(2) 原則として正社員と同様の制度を適用するもの

時間比例にはなじまない労働条件（制度・ルール）で、同様の枠組を適用するもの（水準の差はあり得る）。

1) 「合理的な理由」の有無にかかわらず、原則として、同様の制度を適用するもの

・安全衛生

・通勤手当

・定年（期間の定めのない雇用の場合）

・解雇手続き（期間の定めのない雇用の場合）

・施設の利用等その他福利厚生

・慶弔等の休日・休暇

2) 「合理的な理由」がある場合を除き、同様の制度を適用するもの

・配置のルール

・昇進のルール

・異動のルール

・退職金・退職手当

・教育訓練の機会

3. 立証責任

処遇差の合理性については、事業主に立証責任を課す。

4. 救済制度（略）

5. 公務分野における臨時・非常勤労働

脱貧困の社会保障

社会保障とは『本当に困っている人』だけが対象なのか？

「税と社会保障の一体改革」が叫ばれ、「生活保護」の見直しが問われる今。日本とイギリスの社会保障史を対比しながら、わが国の社会保障制度の特異性を浮きぼりにし、領域ごとの現状とこれからの課題を明らかにする。



2,200円(税別)
四六判/330頁

唐鎌直義 (立命館大学教授) 著

第Ⅰ部 社会保障とは何か

- 1 「福祉」の原点
- 2 「貧困の発見」 貧困観の一大転換
- 3 社会保険制度の限界と公的扶助制度の登場
- 4 福祉国家の設計図「ベヴァリッジ報告」
- 5 福祉国家の成立と「貧困の再発見」

第Ⅱ部 日本の社会保障 歴史と現状

- 6 戦前日本における社会保障の展開
- 7 戦後日本における社会保障の展開
- 8 雇用保険制度と労働者災害補償制度
- 9 公的年金制度
- 10 医療保障
- 11 介護保障
- 12 生活保護制度
- 13 社会保障財政と財源問題

〒112-0015 東京都文京区目白台2-14-13

旬報社

TEL. 03-3943-9911 FAX. 03-3943-8396
http://www.junposha.com

者の均等待遇と雇用保障(略)

6. その他(略)

IV. 職場段階で均等待遇を実践する方法(略)

以上

「均等待遇」の判断基準と実践の方法
(案) 検討の経過

パート労働プロジェクト等

【第四回 二〇〇二年七月八日(月)】

学習会「EUにおける均等待遇について」

講師・衆議院厚生労働調査室 次席調査員 濱口桂一郎氏

【第五回 二〇〇二年七月一七日(水)】

学習会「パートタイム労働者の「均等待遇」と連合「パート・有期法案」について」

講師・名古屋大学法学部教授 和田登氏

【第六回 二〇〇二年八月六日(火)】

学習会「パートタイム労働者の均等／均衡待遇について」

講師・東京大学社会科学研究所教授 佐藤博樹氏

【第八回 二〇〇二年一〇月二九日(火)】

【二〇〇二年十一月一日】

二〇〇三年生活闘争中央討論集会

第二分科会

【二〇〇二年十一月八日】

第一六回中央執行委員会 組織討議を
確認

(二〇〇二年十二月二〇日 意見募集
のしめきり)

【第九回 二〇〇三年一月八日(水)】

集約意見の報告

【第一〇回 二〇〇三年一月三〇日(木)】

「均等待遇」の判断基準と実践の方法
(案) について

「均等待遇基準」作業委員会

「均等待遇基準」作業委員会の日程

【第一回 八月二二日一五時～一七時

学習会「パートタイム労働者の〈均等待遇〉実現のツール」

講師・昭和女子大学教授 森ます美氏

【第二回 九月二二日一三時三〇分～一五時三〇分 構成組織ヒアリング 電機

連合／UIゼンセン同盟

【第三回 九月一七日一五時～一七時

構成組織ヒアリング サービス・流通連
合／サービス連合／食品連盟

【第四回 一〇月七日一五時三〇分～一七時三〇分 構成組織ヒアリング 全通

／情報労連／損保労連／自治労

【第五回 一〇月一五日一五時三〇分～一七時三〇分 たたき台について

【第六回 一〇月三十一日一〇時～一二時

たたき台について

作業委員会の構成

【構成組織】

自治労・菅家功(労働局次長)

電機連合・中山良夫(書記次長)

UIゼンセン同盟・久保直幸(常任中

執)

情報労連・田口芳朗(政策局中執)

サービス・流通連合・大賀康幸(福祉

政策局長)

食品連盟・長島宏行(組織部長)

サービス連合・片岡千鶴子(男女平等

局長)

損保労連・上田雄一(事務局次長)

【連合本部】

林誠子(パート労働プロジェクト座
長)
龍井業二(パート労働プロジェクト副
座長)
山口登守(労働条件局長)
長谷川裕子(労働法制局長)

主査・吉宮聰悟(パート労働プロジェ
クト事務局長)

事務局・村上陽子(雇用労働局)

資料⑧

一九六〇年代型日本システムの崩壊
(遠藤・前掲「これからの賃金」)「第
3章 賃金制度改革の背景——一九六
〇年代型日本システムの成立と崩壊」
一〇〇～一三三頁を要約

① 「一九六〇年代型日本システム」と
は、雇う側に「日本的雇用慣行」すなわ
ち「雇人基準雇用慣行」という特徴があ
り、雇われる側の家族は「男性稼ぎ主型
家族」という特徴がある。そして、両者
はおたがいに必要とし、そのため強固に
結びついた社会システムのことだ。一九
六〇年代型日本システムは、一九六〇年
代に成立し、約三〇年をへて、一九九〇
年代半ばから崩壊の道をたどっている
(一一〇頁)。

② バブル経済の崩壊後、日本的雇用慣
行への懐疑は経営者側ではじまった。日
本的雇用慣行は、日本企業の成功の理由
でなくなり、失敗や停滞の理由になっ
ているのではないかとの懐疑だった。す
でに日本的雇用慣行は日本企業の成功の理

由でなくなり、失敗や停滞の理由となっている。その最大の理由は、日本の雇用慣行が存続し機能できる根拠がすでに失われてしまったが、にもかかわらず、それを存続させようとしているからである（一一二頁）。

③ 日本の雇用慣行が存続する根拠の喪失として、五点が指摘できる。最初の三点が経済的根拠の喪失であり、最後の二点が社会的根拠の喪失である（一一二頁）。

④ 第一点は、日本の雇用慣行が成立する必要条件の一つは企業が多数の正規労働者を長期雇用できることであるが、企業が多数の労働者を長期雇用することが困難となっていることである（一一二頁）。

⑤ 第二点は、これまで日本企業は正規労働者の長期雇用を企業の成長に役立つ有利な条件に変えることができたが、日本企業を取り巻く経営環境は高速度で変化するようになり、それに対応するためには、企業内で労働者を固定的に長期雇用することが、有利でなくなっていることである（一一四頁）。

⑥ 第三点は、日本の雇用慣行は男性労働者をフルに活用することを意味するが、その裏腹で、女性労働者と外国人労働者、

さらに障害者の仕事能力を活用しないこととの不利さが増加していることである（一一六頁）。

⑦ 第四点は、一九六〇年代型日本システムは女性と非正規労働者への差別を必要としているが、女性と非正規労働者への差別を内包する一九六〇年代型日本システムは持続可能性がないことである（一一八頁）。

⑧ 第五点は、家族構造の多様化がすすみ、「男性稼ぎ主型家族」を標準モデルにできなくなり、それを必要とする日本の雇用慣行もつづけられなく、一九六〇年代型日本システムもつづけられないことである（一一九頁）。

巨大化する
多国籍企業の利益と
激増するワーキングプア！
働いても生きていけない
社会のしくみを解き明かす



なぜ富と貧困は広がるのか

著 後藤道夫 木下武男

格差社会を変えるチカラをつけよう

A5判/164ページ 定価1,400円(税別)

<http://www.junposha.com>

旬報社

〒112-0015 東京都文京区目白台2-14-13
tel.(03)3943-9911 fax.(03)3943-8396