

---

# 「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？－

---

**社会政策学会第138回大会**

**2019年5月18日 14:20-16:20**

**高知県立大学 永国寺キャンパス A105教室に変更**

**遠藤公嗣 明治大学**

**[endokosh@meiji.ac.jp](mailto:endokosh@meiji.ac.jp)**



- 安倍内閣が主張する「同一労働同一賃金」は、日本独自の考え方であって、正規非正規間の基本給の格差を不問としつつ、諸手当や付加給の格差を縮小するとの考え方である。しかし、その限界はあきらかである。
- パート労働・有期雇用労働の現在の国際標準は「時間比例」「期間比例」原則である。また、異なる職務間の現在の国際標準は「同一**価値**労働同一賃金」原則である。後者を参照し、その応用が日本では有益である。
- 今日の発表は、「同一**価値**労働同一賃金」原則の国際的発展史である。



- 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。



## □「1950年委員会報告書」の案

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。

## □ 1951年前半 米国政府の削除提案と、その不採用

□ 1951年6月委員会における青色赤色部の削除の決定  
削除後の案が総会で採択され、第3条となる



- Mary Anderson (初代局長 在任1920-44)  
Frieda S. Miller (第2代局長 在任1944-53)

兩人とも、労働運動出身といってよく、社会主義志向があったといっよい。女性労働運動家と緊密な関係があった。

*Mary Anderson, center, inspecting a plane factory during World War II*

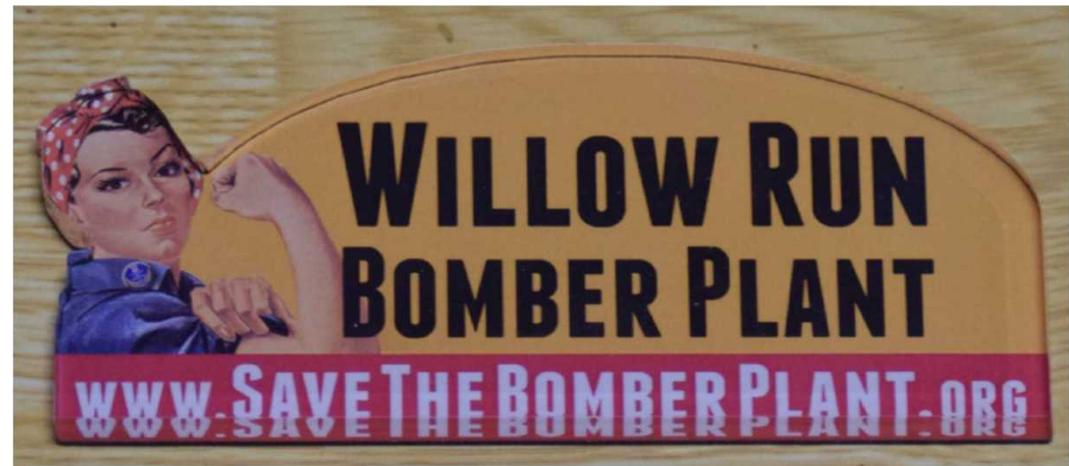


Frieda S. Miller

1951年12月、ILOの某会議



- 出征した男性工場労働者を、女性が（航空機製造工場の）労働者となって補った（Rosie the Riveter）。経営者は、女性労働者の賃金率を切り下げて雇用しようとした。



- 労働組合（UAWが中心か？）の女性運動家は、「同等労働同一賃金（Equal pay for comparable work）」を要求した。
- 政府は、全国戦時労働委員会（NWLB）一般命令第16号（1942年11月24日）を発出した。



- **男女同一賃金法案の提出**
  - 1945年法案（M.Anderson起草？）
  - 1948年法案、1950年法案 成立せず
- **フリーダ・ミラーは、娘のエリザベスを、1947年からILO本部女性年少労働者課（課長ミルドレッド・フェアチャイルド）に入職させる。ILO100号条約の審議との関係**
- **1963年男女同一賃金法の「同一労働同一賃金」原則**
- **1964年公民権法第7編**
- **コンパブルワースの運動**
- **それに特有の職務評価の手法 NEMA式との違いは？**
- **Hochschild[1983]「感情労働」**



- ILO100号条約第3条の定義
- 職務評価
- その「感情的負担」ファクター
- しかし、普及せず 「同一価値労働同一賃金」は廃れる

## □ 米国と対比される英国

WWIとWWII中の2つの公式委員会

1919年ベルサイユ条約第427号第7項の文言

1951年 ILO100号条約案への反対と棄権

ところが、1983同一賃金法の改正

1997年地方政府に、2002年NHSに導入



- 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、すなわち欧州諸国では、1980年代から1990年代にかけて、「同一価値労働同一賃金」原則の普及
- 理由 1 ) 原則を定める制定法がある
- 理由 2 ) 特有の職務評価手法を定める労働協約がある
- 米国には、これらが全くない



- 想定上の、雇用関係が「同一価値労働同一賃金」原則にしたがう社会では、賃金ないし所得の格差が小さく、子供のケア労働と高等教育、および、引退者の生活と介護は、公的サービスで支えられる必要がある。
- 現実の社会の米国は、上記の社会にもっとも遠い。
- 現実の社会の欧州諸国は、上記の社会にもっとも近い。
- 米国と欧州諸国のパラドックスの根本的理由はこれではないか？



- ILO100号条約を1967年に批准したが、現在の実態は「同一価値労働同一賃金」原則の達成に遠い。
- 年功給や職能給が現在なお多数であり、しかも、これらであっても「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。
- 政府は、「1960年代型日本システム」を、そして年功給や職能給を、基本的に維持したまま、女性の労働者化を進めようとしている。
- それでは、正規非正規労働者間の基本給格差の大きな是正は不可能である。
- 基本給における格差を縮小できる考え方としての「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、研究は行われるべきである。



**ご清聴感謝！**

