

◎「メント」

遠藤教授へのインタビューに
同席して

沼田雅之 法政大学教授

◆はじめに

まず、このインタビューの内容を簡単に整理しておこう。筆者の問題関心に引きつけられ、遠藤教授は大要つぎのような見解を述べられた。

- ① ILO一〇〇号条約という「同一価値労働同一賃金」とは、職務評価によって決まる職務給のことであるとの共通認識があった。
- ② 欧米では、職務評価の対象は基本給である。
- ③ ILO一〇〇号条約が採択された当時では、その職務評価の方法は確立していなかったが、二〇〇八年にその内容が確定的になってきた。それが同一価値労働同一賃金の職務評価である。
- ④ 日本の正規・非正規間の賃金の是正に、「同一価値労働同一賃金をめざす職務評価」を活用すべきであり、かつそれは有効に機能する。

◆ILO一〇〇号条約の解釈について

(1) 遠藤教授の見解

このインタビューに同席していてもっとも刺激的だったのは、ILO一〇〇号条約の解釈についてである。インタビューのなかで遠藤教授は、「同一価値労働同一賃金」は、その意味のうちに、職務基準賃金ななく職務給であることを前提にしている(二五頁)と述べている。

しかし、前述のとおりILO一〇〇号条約が採択された当時では、「公準」といえる職務評価方法は確立していなかった。その後、同一価値労働同一賃金の職務評価の手法が労働者側に評価され、ある程度普及するようになったとしている。このような状況を反映して、二〇〇八年ILOは同一価値労働同一賃金の職務評価方法を推薦するにいたった(二六―二七頁)。遠藤教授は、このように述べられている。

(2) 労働法学の先行研究

ところで、法学者はこのILO一〇〇号条約についてどのように理解してきたのであろうか。ところが、これに関する最近の研究はない。ILO一〇〇号条約を日本が批准した一九六七年前後に若干の論考があるほかは、一九八八年の浜田教授による研究が代表的なものである。

浜田教授の先駆的研究によれば、つぎのように指摘している。すなわち、ILO一〇〇号条約のいう「同一価値労働同一賃金の原則と

は、……性の要素を完全に欠落させた、客観的な職務評価による賃金決定原則であるといえるが、職務評価の導入は絶対の要請ではなく、また、その具体的内容・方法については何の拘束もなく、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。また、浅倉教授は、この浜田教授の論文を引用しながらも、「もう少し強力かつ積極的な要請である」としている。²³

林教授は、浜田教授のILO一〇〇号条約の解釈を前提として、「日本では職種や職務が『同一』か、『類似』か、『異なる』かの区別は、賃金に関する労働の評価や価値について決定的な意味はな」とする。²⁴

蛇足ながら、浜田教授が前述の見解の根拠として引用している報告書にも言及しておこう。それは、一九八六年に開催された第七二回ILO総会に提出された、ILO一〇〇号条約と、これを補足するILO九〇号勧告に関する専門家委員会の報告書である。同報告書は、職務評価について、「条約は、労働の遂行を基礎とした客観的職務評価手段を採用することを定めておらず、ましてや特定の職務評価手段を選択することを義務づけているものではない。」²⁵としている。一方、報告書は「条約三条三項によれば、労働の遂行を基礎とした客観的職務評価のためのいくつかの方法が、平等の原則に準拠して賃金を差別化する条約に記載された唯一の方法である。」と続けるのである。原文では、

前者とこの後者の文は「but」で結ばれている。通常は、「but」以下の節のほうが強調されるといえるが、必ずしも専門家委員会の解釈は明確ではない。

(3) 残された課題

その後、職務評価の方法についての国際的な共通理解が進んだ。遠藤教授は、そこを強調するのである。さきに紹介した法学者の見解は、二〇〇〇年までの著作である。前述のとおり、二〇〇〇年代以降の一〇〇号条約の意味内容についての法学者による研究成果はないといえよう。かりに遠藤教授の一〇〇号条約の意味内容をめぐる理解が正しければ、これまでの労働省(厚生労働省)の立場や法学者の見解の再検討が求められることになる。

いずれにせよ、ILO一〇〇号条約の規範的意味をめぐる議論の歴史的経過を明らかにする研究が必要とされている。

◆職務評価方法と職務評価基準について

(1) 「同一価値労働同一賃金」と

職務評価の方法に関する疑問と課題

「同一価値労働同一賃金」は客観的な職務評価が前提となっているとしても、つぎに職務評価方法について何か公準があるのか問われよう。遠藤教授は、「同一価値労働同一賃金をめぐる職務評価」を理想的な手段と位置づけている。しかし、遠藤教授がいうように、この職務

評価方法は公準として確立しているわけではない。遠藤教授によれば、ILOでも「推奨」とどまるようである。また、ヨーロッパにおいても「同一価値労働同一賃金」をめざす得点要素法が、全国労働協約などによって導入されているとされる^③。しかし、それは一部にとどまっているようである^④。

そこで疑問である。はたして、公準となりうる職務評価方法は確立されるのであろうか。

まずは「同一価値労働同一賃金」が確立していると考えられるヨーロッパにおいて、「同一(価値)労働」はどのように判断されているのかの研究が必要だと思う。それは、裁判レベルにおいても、そして実際の労働協約レベルにおいても、である。意外にも、この点に関する研究は少ない。法学においても、賃金の差異がどのように合理化されるのかという点については、それなりの蓄積があるものの、どうやって「同一(価値)労働」と判断されるのかに言及されたものは少ないように思う。

(2) 職務評価の基準に関する疑問と課題

かりに、遠藤教授の推奨する職務評価の方法が、「公準」として確立したとしても、その具体的な評価基準をどのように設定するかは、別問題である。

ところで、遠藤教授はつぎのように指摘する。職務評価の四大ファクターはILOが推奨する国際標準があるが、小ファクターのそれぞれは、

企業レベルで、また産業レベルで、その特性に合わせて微調整する必要があると(一九頁)。そこで、つぎのような疑問が浮かぶ。すなわち、職務評価をする基準の「公準」は確立しうるのであろうか、という素朴な疑問である。

ILOの「平等な賃金実現のためのジェンダー中立的な職務評価」というコラムのなかでは、企業内に「ペイ・イクイティ委員会」を設置して職務評価を行なうことを推奨している。すなわち、そのコラムは「ペイ・イクイティ計画の実施に責任をもつ使用者と組合代表」をターゲットとしており、また、それらの者による対話を重視しているのである。このように、小ファクターの設定は、個別労使の参加が決定的に重要なものではなからうか。

このような点をふまえると、遠藤教授が推奨する「同一価値労働同一賃金をめぐる職務評価」を法的に実現するためには、つぎのような視点が必要とならう。第一に、職務評価の大ファクターだけではなく、設定されるべき小ファクターの基準となりうる要素を、法律によって定める必要がある。第二に、同一価値労働同一賃金原則の実現のために、労使の対話を促進することによって、妥当な職務評価方法の確立をめざすべきである。労使の対話の促進がなければ、合意にもとづく職務評価を実施することはできないからである。そして、この点についてのルールの法定も視野に入ることにならう。

日本では、にわかに「同一労働同一賃金」に注目が集まっている。しかし、「同一労働同一賃金」といっても、それを使う論者によって多様な意味が込められている実情がある。最近の論考でも、「日本の内部労働市場では同一価値労働同一賃金のルールが働いている」と評するものが登場している。この立場は、当然遠藤教授の立場とはまったく異なる。

このような混乱がある以上、国際標準とされる「同一価値労働同一賃金」の意味が正しく共有されることが求められているといえよう。それには有意義なインタビューであった。このような貴重な機会を設定することにご快諾いただいた遠藤教授には、あらためて感謝申し上げます。

- (1) 浜田富士郎「労基法四条による男女賃金差別の阻止可能性の展望」前田達男ほか編著「片岡昇先生還暦記念 労働法学の理論と課題」(有斐閣、一九八八年)三九四～三九五頁。
- (2) 浅倉むつ子「労働とジェンダーの法律学」(有斐閣、二〇〇〇年)一七四頁。
- (3) 林和彦「賃金の決定基準」日本労働法学会編『講座21世紀の労働法第5巻 賃金と労働時間』(有斐閣、二〇〇〇年)八六頁。
- (4) ILO: *Equal remuneration, General Survey of the Reports on the Equal Remuneration Convention (No. 100) and Recommendation (No. 90), 1951, Report III (Part*

4B), ILC, 72nd Session, 1986, para. 21. なお、原文

は "The Convention does not provide an unconditional obligation to take measures for the objective appraisal of jobs on the basis of the work to be performed, and even less imposes the choice of a particular job evaluation method)" である。

- (5) *Id.* 原文は "(It follows from Article 3, paragraph 3 that some form of objective appraisal of jobs on the basis of the work to be performed is the only method set forth in the Convention for differentiating wages in conformity with the principle of equality." である。
- (6) 一九六七年七月六日の参議院外務委員会での、当時の労働大臣官房長である辻英雄氏は、「条約を批准いたしました場合に、これを実現する方法は非常に幅広く認められており……条約との関係におきましては、決して法律の改正が必要であるということはない」と答弁している。また、労働省婦人少年局長も批准後に「批准に伴って国内法を改める必要はないし、またとくにあらたな行政措置を義務づけられるものではない」としている(高橋展子「ILO一〇〇号条約の批准をめぐる」婦人と年少者一五四号(一九六七年)四頁)。

- (7) 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」季刊労働者の権利三二五号(二〇一六年)三五頁。なお、こので引用している小冊子「衡平の促進」は、ILO, *Promoting equity: Gender-neutral job evaluation for equal pay: A step-by-step guide*, Geneva: ILO, 2008, 6, 7, 8

である。

- (8) 遠藤公嗣「同一(価値)労働同一賃金とは何か」世界八六九号(二〇一五年)二四一頁。
- (9) 小針泰介「欧州にみる同一労働同一賃金」調査と情報九〇九号(二〇一六年)一〇頁脚注二〇。
- (10) <http://www.mhlw.go.jp/stf/shingij/2-9852000001d468-at/2-9852000001d6aipdf> (二〇一六年一月八日最終アクセス)。
- (11) 稲上毅「同一労働同一賃金論に寄せて」日本労働研究雑誌六七六号(二〇一六年)七九頁。

えんどう こうし
ふかや のぶお
ぬまた まさゆき