



Title	男女同一賃金と米国労働省女性局（1942-1951年）
Author(s)	遠藤, 公嗣
Citation	経営論集, 66(1): 147-162
URL	http://hdl.handle.net/10291/20403
Rights	
Issue Date	2019-03-09
Text version	publisher
Type	Departmental Bulletin Paper
DOI	

<https://m-repo.lib.meiji.ac.jp/>

男女同一賃金と米国労働省女性局(1942-1951年)

遠藤 公嗣

目 次

- 1 課題
- 2 第二次世界大戦下の男女同一賃金
- 3 連邦議会における男女同一賃金法案(1945年, 1948年, 1950年)
- 4 結論にかえて

1 課題

ILO100号条約による「同一価値労働同一報酬」原則の考え方は、条約第3章に集約されている。そして条約案の審議録によって、第3条の審議過程を考察すると、その原則の考え方には3つの要点があることがわかる(遠藤公嗣[2017])。要点第1は、「同一価値労働同一報酬」原則の基準は「職務(job)」であることを第3条に明記し、そして、そのために職務評価の実施をつよく奨励することである。要点第2は、労使当事者が労働協約によって「職務」とは別に「同一価値労働同一報酬」の基準を設定できる、との規定が、審議の1950年6月段階から第3条部分に存在したものの、1年後の審議最終期の1951年6月段階に至って完全に削除され、その規定が削除された第3条が1951年6月に採択されたことである。削除の意味は、女性が男性より低い賃金率であっても、それが労働協約で決められたことであれば、それは「同一価値労働同一報酬」原則に合致するとの規定が、第3条から完全に削除されたことである。要点第3は、要点第2で指摘した削除を審議最終期で主導したのは、米国政府代表および代表顧問で

あったフリーダ・ミラー（現職の米国労働省女性局長）と思われることである¹⁾。

要点第1については、第3条の原文である英語文を参照すれば明白なことであって、そのため国際的にも、また日本の少なくない研究者にも、これは正確に理解されていた。しかし日本の労働法学のみは、これを理解してこなかった。すなわち浜田富士郎〔1988〕は、おそらく賃金形態とは何かについての理解不足が原因であろうが²⁾、「職務」を基準とすることの意味をまったく理解できず、そのため「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」と空虚化してILO100号条約を理解し、これが日本の労働法学の通説になっていたのである。そして、その空虚な理解が影響して、また第3条の日本政府による公定訳が稚拙な悪訳であることにも依拠して、「同一価値労働同一報酬」原則は年功給でも実現できるとの誤った考えが、日本の労働運動の一部に流布していた。その誤った考えの近年の例は、筒井晴彦〔2016〕であった。したがって研究史としては、遠藤公嗣〔2017〕が批判したのは、浜田富士郎〔1988〕にはじまり筒井晴彦〔2016〕にいたるところの、「職務」を基準とすることの意味の無理解、ないしは「同一価値労働同一報酬」原則は年功給でも実現できるとの誤った考えであった。また要点第2と要点第3は、遠藤公嗣〔2017〕が日本語研究文献ではじめてあきらかにした事項であり、私が知るかぎりでは、英語の研究文献でもこれまで未解明だった事項であった³⁾。

こうした研究状況をふまえると、つぎに必要となる重要な研究課題の1つは、要点第3は何故なのかの解明である。すなわち、米国政府代表および代表顧問フリーダ・ミラー（米国労働省女性局長、局長としての在任は1944-1952年）は、「同一価値労働同一報酬」原則の基準を労働協約によって設定できるとの規定を、どのような認識と理由によって削除すべきだと考えたのか、の解明である。これを理論的により正確に述べると、労働協約ないし労使合意による賃金決定という「産業民主主義」原則と「同一価値労働同一報酬」原則との間の関係をどう理解していたのか、の解明である。この疑問の解明は、労働者の雇用上の権利は現代においてどのように擁護できるのか、また擁護すべきなのか、との核心的な疑問の解明に連なっている。

さて、米国における男女同一賃金の発展については、日本語の研究文献では佐藤千登勢〔2003: 第4章〕が初めて本格的にあきらかにした。米国ではMilkman〔1987〕が本格的な最初

1) 米国政府代表またはフリーダ・ミラーの主導があったにもかかわらず、現在にいたるまで、米国はILO100号条約を批准していない。

2) 賃金形態の分類については、遠藤公嗣〔2014: 第2章〕を参照されたい。

3) 100名をこえる代表や代表顧問がILO100号条約の審議に加わっていて、彼または彼女らは要点第2と要点第3の事項を当然にも熟知していたはずである。そのため、彼または彼女らがこれら事項を記述する文章を、とくに非英語の文章で、残している可能性があろう。なお、日本のILO復帰前であったので、日本の代表はILO100号条約の審議に加わっていない。

の研究書であった。その後に、英語の原文書と史料をふんだんに使用した多数の英語研究書（たとえば、Deslippe [2000: Chap. 1 and Chap. 2], Figart, Mutari and Power [2002: Chap. 7 and Chap. 8], Cobble [2004: Chap. 4]）が公刊された。また Milkman [2016] は、著者自身が1976年から2009年にかけて発表した関係研究論文の論文集であった。

これら英語研究文献に目をとおすと、要点第3は何故なのかを解明するには、2つの大きな研究分野が存在することがわかる。第1の研究分野は、第二次世界大戦下の米国における男女同一賃金の発展である。これには、労働者側の要求が発展する側面も、行政や司法がそれを容認し促進することが発展する側面も、両方ともが存在する。連邦政府の側で男女同一賃金の問題を所管し、それを推進していたのが労働省女性局であった。

第2の研究分野は、第二次世界大戦下の男女同一賃金の発展を受けての、1945年から50年にかけて連邦議会に提案された男女同一賃金法案の展開と議論である。この法案は修正されて提案がつづけられたが、1950年には採択にいたらなかった。この間の法案の展開と議論が1951年のILO100号条約の採択前であって、これが研究対象として重要である。なお連邦議会では、すべての法案を議員のみが提案し、連邦政府は提案できない。男女同一賃金法案もそのとおりであるが、実質的には、男女同一賃金法案は労働省女性局による提案だったと考えるべきである。男女同一賃金法案は、その後も提案がつづいたが、審議はされず、いわば休眠していた。ようやく1963年に、大幅に簡素化された同一賃金法が制定された。

ところで、これらの既存の英語研究文献では、先述のように、要点第3は解明されていない。それどころか、これら既存文献では、米国内における男女同一賃金の発展に研究関心をもっぱら集中させていて、1949年後半から正式審議がはじまり1951年6月まで審議が続いたILO100号条約案に研究関心がなく、ILO100号条約案と米国における男女同一賃金との間の関連をまったく意識していない。したがって、要点第3は何故なのかの解明という課題については、これら既存文献には関連する記述が多いとはいえ、課題に直接に解答する記述は存在せず、これら既存文献だけでは十分な解明はできない。十分な解明のためには、公文書館や大学などに保存されている原文書や史料を閲覧し分析する必要があるだろう。私は、その一つとして、2017年9月にハーバード大学シュレジンジャー図書館を訪問し、同館に保存されている「フリーダ・ミラー文書」⁴⁾を閲覧した。

本論文は、これらの既存の英語研究文献や多少の原文書に依拠して、2つの大きな研究分野についての論点を整理し明確化することである。

4) <https://hollisarchives.lib.harvard.edu/repositories/8/resources/5040>, 2018年11月9日閲覧。

2 第二次世界大戦下の男女同一賃金

日本海軍の真珠湾攻撃（1941 年 12 月）を契機に、米国は第二次世界大戦に参戦した。戦時下の米国では、工場で働く多くの男性労働者もまた兵士となり米国外に出征した。結果として、米国内の工場の労働者不足が大きな問題となった。しかも、工場では軍用品を大增産しなければならなかった。そのため、多数の女性が新たに工場に動員され労働者となった。そのため女性の非農業部門就労者数は、1940 年 3 月の 1073 万人から 1944 年 7 月の 1644 万人に増加した（佐藤千登勢 [2003: 28-29]）。

女性が軍用品生産に従事することを奨励する当時の有名なポスターが、「リベット工のロージー (Rosie the Riveter)」のポスターであった⁵⁾。絵柄を文章で説明するのは「労多くして益少なし」なので、図を掲示する。実は、このポスターが、本論文にかかわる重要な論点を示唆している。

図 「リベット工のロージー」のポスター



ロージーは女性の名前で、リベット工とはリベット打ち労働者のことである。何のリベットかが重要で、それは軍用航空機のリベットのことである。第二次世界大戦は、軍用機の製造が軍用品生産で最重要であったといっても過言でない。軍用機の大増産のため、従来からの航空

5) 京谷栄二 [2007] は、Milkman [1987] などに依拠して戦時動員における「リベット工のロージー」の意味を議論する日本語研究文献である。

機製造企業はもとより、フォード社など自動車製造企業もまた軍用機製造を下請けした。そして、これら企業は米国全土に多数の製造工場を新設し、その新設工場に多数の女性を雇用した。彼女らの象徴が「リベット工のロージー」であった⁶⁾。ロージーのポスターは、軍用機製造工場の工員として、米国の女性がすすんで雇用されることを奨励するポスターであった。

さて、軍用機製造工場の多くはそもそも新しい設備を導入した新工場であったから、その職務設計は、母体となった工場の職務設計とは異なることになったと思われる⁷⁾。新工場の女性労働者の賃金率は、母体工場の男性労働者の賃金率よりも、しばしば低く設定された。そのため、男女同一賃金が労働組合によって要求された。男女同一賃金の要求は、女性労働者にとっては、低い賃金率を引き上げよという要求そのものであった。また男性労働者にとっては、終戦後に工場に復帰してくる男性労働者の賃金率が、戦時期の女性労働者の低い賃金率に引き下げられることを恐れたための要求であったといわれる。

男女同一賃金の要求にたいして、連邦政府としても男女同一賃金を奨励し促進することを明示した政策文書が、全国戦時労働委員会（NWLB）一般命令第16号（1942年11月24日）であった。この命令を発出したNWLBは、戦時体制の1つとして設立された政府機関（1942年1月-1945年12月）であって⁸⁾、労使紛争を仲裁し解決を早めて軍用品生産の停滞を避けるとともに、重要産業の賃金統制を所管した。留意しておくべきことは、ここでいう労使紛争が労働組合と使用者との間の紛争をおもに想定することである。米国における戦時の労使関係は、「産業民主主義」すなわち労働組合の存在を前提にして、労働組合と使用者との協調関係によって、軍用品生産を促進し、戦争を遂行することを基本としていた⁹⁾。NWLBは、こうした労使協調体制を支える政府機関であった。

6) 軍用機工場における女性労働者の低賃金は正が重要点であったことは、当時の行政文献や既存の英語研究文献にある情況説明文が列挙する諸産業で、航空機製造業がしばしば最初であることから推測できるが、その詳細ないし具体は今後の研究課題である。

7) この事情については、既存の英語研究文献に示唆はあるものの、その詳細ないし具体は今後の研究課題である。なお重量物の取り扱いなどで、女性労働者に配慮して職務を変更したのかどうか、今後の検討課題である。当時の女性労働者の募集宣伝用と思われる映画によれば、1943年の新工場では、そもそも重量物の取り扱いが無いかにみえる。（Women On The Warpath (1943) - Inside The Willow Run B-24 Plant <https://www.youtube.com/watch?v=HQQvBPjxMo4> 2018年11月18日閲覧）この工場は、Rosie the Riveter こと Rose Will Monroe が労働していた工場とのことである。

8) 同名のNWLBは、1918-1919年にも設立されたことがあった。

9) 第二次世界大戦は、連合国側（米国、英国を中心とし、ソ連、中国などが加わる）と枢軸国側（ドイツ、イタリア、日本が中心）が交戦した戦争であった。両陣営は労働組合への対応について対照的であったことに留意したい。すなわち連合国側は、労働組合の協力をえて戦争を遂行したが、枢軸国側は、労働組合を弾圧し解散させて戦争を遂行した。戦争の結果は、連合国側の勝利であったが、それをいいかえると、労働組合の協力をえて戦争を遂行した側が勝利したということであった。

さて NWLB 一般命令第 16 号は、男女同一賃金の奨励と促進を明示したが、その核心部分はつぎのとおりであった。「同一または類似の業務における同等な質と量の労働 (comparable quality and quantity of work) にたいして、女性へ支払う賃金または給与の率を男性へ支払う率と同一にするための賃金調整は、…NWLB の承認を待たず実施できる。」この引用文中で重要なのは「同等な質と量の労働」との文言であった。そして「質と量」の比較のために、NWLB 一般命令第 16 号は、職務評価 (job evaluation) の活用に言及した。「比較」や「職務評価」に言及した重要な理由は、私の推測では、新設工場の職務が母体工場の職務と異なって設定され、その職務の違いが新設工場の女性労働者の低い賃金率の理由にされていたために、これら異なる職務のそれぞれを「職務評価」し、それらの価値を比較することによって、低い賃金率の是正をめざしたことであったろう¹⁰⁾。

第二次世界大戦中の米国の labor feminist¹¹⁾ は男女同一賃金をつよく要求したが、その要求を表現するスローガンとして「同一労働同一賃金 (equal pay for equal work) ではなく同等労働同一賃金 (equal pay for comparable work) を」を使用した (Cobble [2004:98])。「同一労働同一賃金」はもう古い、との含意であった。このスローガンは、NWLB 一般命令第 16 号の考え方に呼応すると考えられる。

ところで 1980 年代以降の米国では comparable worth との日本語に直訳することの難しいアメリカ英語が、それに特有な職務評価の手法の開発をともなって、同一価値労働同一賃金を意味する言葉として普及した。comparable worth の重要な 1 つの語源は、おそらく NWLB 一般命令第 16 号や labor feminist のスローガンであろう。もっとも comparable worth の意義が、第二次世界大戦中の NWLB 一般命令第 16 号や labor feminist のスローガンの直線的な発展上にあるとは考えられない。少なくとも、米国における 1964 年公民権法の制定、ヘイ・システムという職務評価の手法の発展、感情労働という概念の発展、これらの影響を考慮に入れて、comparable worth の意義は考察されるべきであろう¹²⁾。

さて NWLB 一般命令第 16 号は、男女同一賃金についての労働省女性局の方針と、一定の関係があったと考えるべきであろう。たとえば労働省女性局のフィールド調査報告書『戦時諸産

10) この事情については、既存の英語研究文献に示唆はあるものの、その詳細ないし具体は今後の研究課題である。

11) アメリカ英語であり、1920 年代から 1970 年代までの概念といってよい。その主張は、女性に有害な男女の区別取り扱いには反対するが、女性に有利な法規制や取り扱いには反対しないものであった。labor feminist ないし labor feminism は本論文の課題にも関係していて、今後の深い検討が必要である。

12) この論点については、今後の深い検討が必要である。

業における女性の「同一賃金」』（1942年10月3日）¹³⁾は、タイトルどおりの内容の報告書であったが、その52日後に発出されるNWLB一般命令第16号（1942年11月24日）の政策背景を記述するとみなしてよいからである。

しかし、NWLBないし連邦政府の大方針と労働省女性局の方針との間には、微妙な関係があったと考えられる。NWLBないし連邦政府の大方針は、労働組合と使用者との協調関係が基本にあり、それは労使間の団体交渉と労働協約によって労働条件が決定されることに表現された。いわば大方針は「産業民主主義」であったといってもよいであろう。ところが当時、この団体交渉と労働協約によってこそ、女性の低い賃金率もまた決定されていたことに留意しなければならない。したがって労働組合と使用者はともに、男女同一賃金について、その建前と本音にズレが存在したと思われる。労働省女性局は、男女同一賃金の要求を支持し支援したであろうが、大方針としての「産業民主主義」を損なわない形で、あるいは労使協調ないし労働協約を損なわない形で、しかも労使の建前と本音に首尾よく対処し、男女同一賃金の実現をはからなければならなかったであろう。それは容易なことではなかったと思われる。また、こうした事情については、既存の英語研究文献に示唆はあるものの、その詳細ないし具体には及んでいない。そもそも、事柄の微妙さからして、英語原文書ですら明確に記述されていないかもしれない。まさに、これは今後の研究課題である。

こうした今後の研究課題に、さらに2つの研究課題が付随するだろう。

第1は、労働省女性局のフィールド調査とは実際には何であったのか、あるいは、フィールド調査はどのような実際の機能を持っていたのか、の解明である。戦時下に、労働省女性局は米国全土の多くの工場に職員を派遣し、フィールド調査を実施した。前記の調査報告書は、その初期の調査報告書であった。この後も、多数の調査報告書が作成された。このフィールド調査は、その工場における女性労働者の雇用実態や労働条件を調査した。

だが、労働省女性局職員は調査だけを実施したのであろうか。実際は、調査ばかりでなく、調査の結果として判明した女性の低い賃金率を是正するため、労働省女性局職員が非公式の助言や指導を使用者側に与えて是正を実現していたのではないか。現在の日本でいえば「行政指導」にあたる機能を果たしていたのではないか。あるいは、女性の低い賃金率の是正を女性の労働組合員がつよく要求し、労働組合がこの要求を取り上げて、使用者との間の公式・非公式の労使交渉事項としたならば、その交渉事項について、労働省女性局職員が事実上の「あっせん」「調停」をおこない、是正を実現していたのではないか。

これらは今後の研究課題というほかない。

13) U.S. Dept. of Labor, Women's Bureau, "Equal pay" for women in war industries: Bulletin No.16 of the Women's Bureau, U.S. GPO, 1942.

第2は、第二次世界大戦の直前における、男女同一賃金を要求する女性労働者の集団訴訟(class action)、これについての労働組合の態度、および、州法として制定されるべき同一賃金法の内容、という三者の関係が、第二次世界大戦の戦中に、そして戦後から現在までに、どのような影響をもったかの解明である。このような集団訴訟として有名なのは1938年にミシガン州の女性労働者29人がGMを訴えた事件であったが、この訴訟事件についてミシガン州裁判所の記録など膨大な史料を活用した最新の、そして長大な研究成果がEngstrom [2018]である。Engstromによれば、労働組合は、集団訴訟をニューディール体制を脅かす動きとみなしており、また、男女同一賃金法の州法としての制定に消極的であった。Engstromがいう「ニューディール体制」とは、労使間の団体交渉と労働協約によって労働条件が決定される体制のことであり、第二次世界大戦中の労使関係の基本となった体制である。「産業民主主義」といいかえてもよいであろう。Engstromが描いた第二次世界大戦の直前の状況は、戦中の状況と類似する。第二次世界大戦下の男女同一賃金をめぐる争点は、その直前の状況からの延長線上にあると考えるのが、むしろ妥当かもしれない。ともあれ、これらは今後の研究課題というほかない。

3 連邦議会における男女同一賃金法案（1945年、1948年、1950年）

上記したところの、1938年にミシガン州の女性労働者29人がGMを訴えた事件は、ミシガン州法として男女同一賃金法が存在したために、女性労働者の提訴が可能だったからであった。米国が第二次世界大戦に参戦する前に、州法としての男女同一賃金法が制定されていた州は、モンタナ州（1919年制定）とミシガン州（1919年制定、1931年再制定）の2州のみにすぎなかったが¹⁴⁾、それが活用されたのであった。米国の第二次世界大戦参戦後に、労働省女性局は、州法としての男女同一賃金法モデルを作成し、その制定を各州議会に働きかけた。その結果とあってよいであろうが、1945年末までに4州がそれぞれの男女同一賃金法を新たに制定した(Figart, Mutari and Power [2002: 145-146])。

連邦法としての男女同一賃金法は、その法案が連邦議会にはじめて提案されたのは、民主党トルーマン政権下の1945年のことであった。しかし、この法案は公聴会が開催されて審議されたものの、採決にいたらなかった。その後もつづいて、民主党トルーマン政権下で法案が提出され、1948年と1950年に公聴会で法案が審議されたが、採決にいたらなかった。その後の共和党アイゼンハワー政権下では、法案提出がつづいたものの、しかし審議はされなかった。

14) Figart, Mutari and Power [2002: 146]。ミシガン州法の1931年再制定の意味はとくに説明がない。

1945 年から 1950 年までの 3 法案より大幅に簡素化された男女同一賃金法案が連邦議会で審議され可決されたのは、民主党ケネディ政権下の 1963 年のことであった。最初の法案提出から 18 年後のことであった。

1945 年から 1963 年までの法案のうち、その内容と審議が本論文の課題にとって重要なのは、1945 年、1948 年、1950 年のそれぞれの法案であろう。本論文では、それぞれ 1945 年法案、1948 年法案、1950 年法案と呼ぶ。この 3 法案は、フリーダ・ミラーが労働省女性局長であった期間の法案であり、また、ILO100 号条約（1951 年）の直前の法案だからである。この 3 法案それぞれについては、議会公聴会（Hearing）が開催されていて、それぞれの公聴会議事録が米国議会によって公刊されている。3 つの公聴会を、本論文では 1945 年公聴会、1948 年公聴会、1950 年公聴会と呼ぶ。3 つの公聴会議事録の実物の表紙に記されたタイトルは下記である¹⁵⁾。タイトルにつづく [] 内は、表紙と目次をのぞく総頁数と本論文での呼称である。それぞれの公聴会議事録の最初に、それぞれの法案が掲示されている。1945 年法案は S. 1178 であり、1948 年法案は H.R. 4273 ないし H.R. 4408 であり、1950 年法案は H.R. 1584 ないし H.R. 2438 である¹⁶⁾。

Equal Pay for Equal Work for Women : hearings before a Subcommittee of the Committee on Education and Labor, United States Senate, Seventy-Ninth Congress, first session, on S. 1178, a bill providing equal pay for equal work for women, and for other purposes, October. 29, 30, and 31, 1945. [222 頁, 1945 年公聴会]

Equal pay for Equal Work for Women : hearings before Subcommittee No. 4 of the Committee on Education and Labor, House of Representatives, Eightieth Congress, second session, on H.R. 4273 and H.R. 4408, bills proposing equal pay for equal work for women, and for other purposes, February 9, 10, 11, and 13, 1948. [306 頁, 1948 年公聴会]

Equal Pay for Equal Work for Women : hearings before a Special Subcommittee of the Committee on Education and Labor, House of Representatives, Eighty-First Congress, second

15) 実際は全部の文字が大文字であるが、読みやすくするため、私が小文字に変えた。また、様々な文書目録や英語文献での表記は、その多くが実物と一致していない。その理由は、タイトルが長いこと、誤転記があること、一貫した省略表記法がないこと、そして、わずかな異同に作成者も読者もこだわらないこと、であろう。

16) H.R. 4273 と H.R. 4408 は同一法案であり、H.R. 1584 と H.R. 2438 も同一法案である。提案した議員が異なるだけである。前者については、提案議員自身が同一法案であることを陳述している（1948 年公聴会議事録 6 頁）。

session on H.R. 1584 and H.R. 2438, bills providing equal pay for equal work for women, and for other purposes, May 17, 18, and 19, 1950 [141 頁, 1950 年公聴会]

米国議会は 2 年間で 1 議会期 (Congress) であり, 奇数年が第 1 会期 (first session), 偶数年が第 2 会期 (second session) となる。したがって上記の 3 つの公聴会議事録は, それぞれ第 79, 80, 81 議会期に提出された法案についての委員会で開催された公聴会の議事録である。いいかえると, 提案があった議会期のすべてで公聴会が開催されたといってよいと思う。米国議会へ議員が提出する法案は非常に多く, そのため委員会で審議されない法案も多く, 法案の公聴会が開催されることは多くないといわれる。したがって, 同一賃金法案はそれなりの重要法案として扱われていたといえてよいであろう。公聴会議事録コピーの入手は容易でないが, しかし入手できる。提出された法案も公聴会議事録の中にあるので, それを閲覧できる。もし公聴会が開催されなかったならば, 提出された 3 法案を閲覧することは不可能に近いように思う。

本論文では, 3 法案の概要について基礎的考察をおこなう。

1945 年法案は, 上院議員 2 名による提案であったが, 法案の実際の起草者はメアリー・アンダーソンであったという (Deslippe [2000: 45])。メアリー・アンダーソンは初代の労働省女性局長 (在任 1920-1944 年) であって, フリーダ・ミラーの前任局長であった¹⁷⁾。1945 年法案の section 別構成と内容は, 基本的に, その後の 2 法案に引き継がれている。

section 別構成は, 1945 年法案と 1948 年法案が同一で, 下記のとおりである。1950 年法案は, 下記から「産業委員会」を削除して section 番号を繰り上げ, しかし section 10 を欠番号として, 最後は section 11 適用分離可能のままである。なお, 法案文に欠字や誤記と思われる個所が存在するが, これらについては本論文で考察しない¹⁸⁾。

section 1 法の目的と名称

section 2 性別による賃金率格差の禁止

section 3 行政官

section 4 調査権限

17) メアリー・アンダーソンは, 1945 年公聴会で, 同一賃金法案を支持する 42 全国組織の紹介の陳述をしている (1945 年公聴会議事録 181 頁)。なお彼女には, 自伝として Anderson [1951] があるが, 自伝には, 1945 年の同一賃金法案を彼女が起草したことは記述されていないと思われる。

18) たとえば, 1948 年法案と 1950 年法案は, section 3 の文字が欠字である。また, 1950 年法案の H.R. 2438 の section 2 (2) に, 文章がつながらない同文の繰り返しという, おそらく印字上の誤記がある。1950 年法案の H.R. 1584 には, この同文の繰り返しはない。この 2 つの欠字と誤記の存在は, フリーダ・ミラーが陳述で指摘している (1950 年公聴会議事録 90 頁)。連邦議会に公式提案され公聴会議事録に公式に収録された法案に, こうした欠字や誤記が存在することに, 私は驚きを感じる。

section 5 記録と報告

section 6 執行

section 7 産業委員会

section 8 刑罰

section 9 政府契約

section 10 定義

section 11 適用分離可能

これらの法案が何を禁止するのかは、section 2に規定がある。section 2が「提案の核心」である¹⁹⁾。section 2の規定は3法案で変化がある。3法案それぞれのsection 2はつぎのとおりであった。

1945 年法案 section 2

「商業または商業に影響する取引または売買に従事するいかなる使用者であっても、つぎの方法によって両性間を差別することは、不公正な賃金慣行とする。

- (a) 同等な質と量の労働（comparable quality and quantity of work）にたいして、使用者が男性従業員に支払う、または支払っていた賃金率より低い賃金率を女性従業員に支払うことによって。または
- (b) 女性従業員をレイオフまたは解雇し、女性従業員を男性従業員に代替することによって。もっとも行政官によって、そのレイオフまたは解雇がつぎの場合と判断される場合を除く。
 - (1) 雇用に関係する十分な理由がある場合であって、または
 - (2) 確立した、または合意した先任権制度（seniority system）に合致する場合であって、性別によって女性従業員を差別しない場合。

ただし、合衆国軍隊の除隊者の雇用または再雇用を求める連邦法を遵守するために女性従業員をレイオフまたは解雇することには、この節は適用されないものとする。

- (c) 従業員が本法にもとづき、または関連して、告発または法的手続きを起こし、または法的手続きを起こされたことを理由に、または、こうした法的手続きで証言し、または証言しようとし、あるいは産業委員会の求めに応じ、または求めに応じようとしたことを理由に、従業員をレイオフまたは解雇または他の方法で差別することによって。」

19) フリーダ・ミラーの陳述での表現である（1950年公聴会議事録87頁）。

1948 年法案 section 2

「商業または商業に影響する取引または売買に従事するいかなる使用者であっても、つぎの行為を不公正な賃金慣行とする。

- (a) 「つぎの (1) (2) の場合に…遠藤公嗣補」男性従業員に支払う賃金率より低い賃金率を女性従業員に支払うことによって、両性間で賃金支払いを差別すること。ただし、性別によって差別しない先任権制度または成績昇給制度 (merit increase system) によって賃金を支払う場合は除外される。
 - (1) その遂行に同等な技能を必要とする職務について、同等な特徴をもつ労働にたいして賃金を支払う場合、あるいは
 - (2) 同一または類似の業務において、同等な質と量の労働 (comparable quality and quantity of work) にたいして賃金を支払う場合、あるいは
- (b) 従業員が本法にもとづき、または関連して、告発または法的手続きを起こし、または法的手続きを起こされたことを理由に、または、こうした法的手続きで証言し、または証言しようとし、あるいは産業委員会の求めに応じ、または求めに応じようとしたことを理由に、従業員をレイオフまたは解雇または他の方法で差別すること。」

1950 年法案 section 2

「いかなる使用者であっても、つぎの行為を不公正な賃金慣行とする。

- (a) その遂行に同等な技能を必要とする職務について、同等な特徴をもつ労働にたいして賃金を支払う場合、男性従業員に支払う賃金率より低い賃金率を女性従業員に支払うことによって、両性間で賃金支払いを差別すること。ただし、性別によって差別しない先任権制度または成績昇給制度によって賃金を支払う場合は除外される。
- (b) 従業員が本法にもとづき、または関連して、告発または法的手続きを起こし、または法的手続きを起こされたことを理由に、または、こうした法的手続きで証言し、または証言しようとしたことを理由に、従業員をレイオフまたは解雇または他の方法で差別すること。」

3 法案における重要な変化を考察しよう。

第 1 は、「同等な質と量の労働 (comparable quality and quantity of work)」の規定が 1950 年法案で削除されたことである。フリーダ・ミラーは、1950 年 5 月 19 日の公聴会でおこなっ

た陳述で、この削除について、1948年法案への反対意見を受け入れた修正であると説明した²⁰⁾が、それ以上の説明をしなかった。しかし、この規定はNWLB一般命令第16号（1942年）における核心の規定であって、1945年法案も1948年法案もそれを継受していた。また、この規定は職務評価の活用につながる規定であった。その削除は、労働省女性局としては、法の成立をめざすための、大幅な譲歩であったと思われる。

第2は、「産業委員会」の規定が1950年法案で削除されたことである。1945年法案における「産業委員会」の規定によれば、それは労働省女性局長のもとに設置され、男女同一賃金についての事実発見と勧告の業務をおこなうが、事実発見と勧告には「職務内容の評価（evaluations of job content）、職務分類、訓練と雇用の基準、職務分類の間または定義された労働単位の間における適切な賃金率の割合を含む」と規定されていた。「産業委員会」は、職務評価の実施を促進する機関であったといえる。したがって、上記第1の削除に関連した削除であって、労働省女性局としては、法の成立をめざすための、大幅な譲歩であったと思われる。

第3は、「成績昇給制度（merit increase system）」への適用除外が1948年法案から明確にされたことである。成績昇給制度とは、職務が不変で同一である場合に、その職務についての労働者の働きぶりを使用者側が評価して、その結果で昇給の有無や程度を決める制度のことである。この制度があれば、同一職務であっても、労働者間で賃金率に違いが生まれる。その使用者が人事管理上で職務評価制度や人事査定制度を使用していれば、範囲レート職務給における範囲レート内での昇給の意味となるであろうが、これら制度の使用は必ずしも前提されていないだろう。この制度は使用者側に有利な制度なので、それへの適用除外は、法の成立をめざすための、使用者側への配慮であったと思われる。あるいは、労働組合に有利と考えられる先任権制度（seniority system）への適用除外が1945年法案に規定されていたこととの、いわばバランスをとったともいえよう。

1950年法案は、公聴会議事録をみるかぎり、委員会で可決される様子はなかった。フリーダ・ミラーは、1950年5月19日の公聴会陳述の直後、ジュネーブに出張した。フリーダ・ミラーは、ILO第33期総会の1950年6月8日会合で設置された同一価値労働同一報酬委員会および起草小委員会に継続して出席し、6月27日に同一報酬委員会「50年委員会報告書」を自分自身の署名入りでまとめ、第33期総会のおそらく6月29日会合で自分自身が「50年委員会報告書」を報告した（遠藤公嗣 [2017: 42-45]）。

同一報酬委員会および起草小委員会では、のちにILO100号条約第3条となる規定について、委員会でおそらくもっとも紛糾した議論があった。実線である下線の部分が小委員会で追加さ

20) 1950年公聴会議事録86頁。

れ、それが「50年委員会報告書」に記述された同一報酬委員会の結論となった（遠藤公嗣 [2017: 45-46]）。

「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。」

実線である下線の部分の追加は、労働協約で基準を決定される賃金すなわち労働協約賃金も、職務内容基準と同じ扱いとなることの明記を意味した。いいかえると、労使で合意した労働協約によって基準が設定されていれば、その基準の結果として男女間賃金に格差が生まれても、それは男女同一賃金原則に違反しないということになったのである。

フリーダ・ミラーが、1950年5月の米国における1950年法案の審議状況について、そして1950年6月のジュネーブにおけるILO100号条約案の審議状況について、当時どのように考えていたかは、現在のところ不明である。しかし客観的にみるならば、どちらの審議状況でも、男女同一賃金を達成するには職務（内容）を基準とし、職務評価を活用するとの考え方、これがあいまい化する方向に審議はすすんでいた、といってよいと思われる。

米国における1950年法案は、採決にいたらないまま米国議会期を終了し、1951年になった。フリーダ・ミラーは1951年6月にふたたびジュネーブに出張し、ILO第34期総会でまた同一価値労働同一報酬委員会および起草小委員会に継続して出席し、同一報酬委員会「51年委員会報告書」を自分自身の署名入りで再びまとめ、第34期総会で自分自身が「51年委員会報告書」を再び報告した（遠藤公嗣 [2017: 49-50]）。1951年6月の起草小委員会では条約案に決定的な大修正があり、それが「51年委員会報告書」に収録された。大修正の内容を前述の「50年委員会報告書」からの引用部分で示すならば、実線である下線の部分が削除されたばかりでなく、破線である下線の部分もまた削除されたことであつた。まさに大修正であつた。大修正後の条約案が総会で採択され、ILO100号条約第3条となった。

この大修正を決定する実質の審議は1951年6月の同一価値労働同一報酬委員会および起草小委員会でおこなわれたが、その審議状況を知ることのできる文書史料は、現在のところ、遠藤公嗣 [2017: 49-50] で利用したものしか知られていない。大修正がどのような審議の結果であつたのかの解明は、今後の重要な研究課題である。

4 結論にかえて

本論文は、2つの大きな研究分野についての論点を整理した。2つの大きな研究分野とは、第1

に、第二次世界大戦下の米国における男女同一賃金の発展であった。第2に、第二次世界大戦下の男女同一賃金の発展を受けての、1945年から50年にかけて連邦議会に提案された男女同一賃金法案の展開と議論であった。本論文によって、論点のいくつかは明確にできたと思う。

しかし、率直な印象をいえば、研究すべき課題の奥が予想以上に深いように思う²¹⁾。これにたいして、既存の関連する研究文献は、日本語ではそもそも乏しく、英語では、フリーダ・ミラーとILO100号条約との関係に研究関心が向けられていないので、それらの記述は少ないという問題がある。そのため、原文書や史料に目を通す必要もあろう。やるべきことが多く、荷の重い研究課題である。

けれども、この研究課題は現在の日本にとって重要であると、私は認識している。この後も着実に研究をすすめたいと私は思う。

参考文献

- 遠藤公嗣 [2019] 「フリーダ・ミラーと娘のエリザベスとILO100号条約」『経友』（東京大学経友会）203号、95-100頁。
- 遠藤公嗣 [2017] 「ILO100号条約の審議過程と賃金形態」『季刊労働法』256号、41-56頁。
- 遠藤公嗣 [2014] 『これからの賃金』旬報社。
- 京谷栄二 [2007] 「リベット工のロージーと女子挺身隊：女子労働力戦時動員にかんする日米比較試論」『長野大学紀要』29（2）、25-43（127-145）頁。
- 佐藤千登勢 [2003] 『軍需産業と女性労働：第二次世界大戦下の日米比較』彩流社。
- 筒井晴彦 [2016] 「賃金格差是正と均等待遇を実現する：ILO条約等に立つて」『前衛』935号（6月号）68-78頁。
- 浜田富士郎 [1988] 「労基法第四条による男女賃金差別の阻止可能性の展望」前田達男・萬井隆令・西谷敏編『労働法学の理論と課題：片岡昇先生還暦記念』有斐閣。
- Anderson, Mary [1951] *Woman at work : the autobiography of Mary Anderson as told to Mary N. Winslow*, Univ of Minnesota Pr.
- Cobble, Dorothy Sue [2004] *The Other Women's Movement: Workplace Justice And Social Rights in Modern America*, Princeton Univ Pr.
- Engstrom, David Freeman [2018] "Not Merely There to Help the Men": Equal Pay Laws, Collective Rights, and the Making of the Modern Class Action, *Stanford Law Review*, 70（1）, pp. 1-97.

21) 奥深さの一例を挙げると、フリーダ・ミラーの娘のエリザベスは、ジュネーブ在住のILO職員として1947年から、100号条約の審議初期までは明白に、あるいは1951年の審議終了までも、100号条約を担当する職務についていた（遠藤公嗣 [2019]）。私はかねてから、ILO加盟国政府の女性政府高官による非公式会合が1945-47年の間にもたれ、第二次世界大戦の戦後政策の1つとして、100号条約の制定をめざすことが合意されたのではないかと想像している。こうした流れの公式の出発点は、おそらく、1944年5月のILO第26期総会（フィラデルフィア会議）であろう。メアリー・アンダーソンの自伝によれば、この総会で、彼女が起草したところの、男女同一賃金について「性別に関わりなく、職務内容を基準とする賃金率の確立を奨励するための処置がとられるべきである」との語句が採択されたという（Anderson [1951: 149]）。もっとも、有名なILO「フィラデルフィア宣言」にこの語句はない。エリザベスの1947年のILO入職は、こうした流れの一環かもしれない。

Deslippe, Dennis A. [2000] *Rights, Not Roses: Unions and the Rise of Working-Class Feminism, 1945-80*, Univ of Illinois Pr.

Figart, Deborah M, Ellen Mutari and Marilyn Power [2002] *Living Wages, Equal Wages: Gender and Labour Market Policies in the United States*, Routledge.

Milkman, Ruth [1986] *Gender at Work: The Dynamics of Job Segregation by Sex During World War II*, Univ of Illinois Pr.

Milkman, Ruth [2016] *On Gender, Labor, and Inequality*, Univ of Illinois Pr.

* 本研究は、JSPS 科研費（課題番号 18K01812）および明治大学社会科学研究所個人研究費の助成を受けている。