

同一価値労働同一賃金原則の 変遷と課題

居城 舜子

はじめに

- 1 ヴェルサイユ条約における同一価値労働同一賃金
- 2 「戦時内閣産業女性委員会報告」における男女同一賃金
- 3 ヴェルサイユ条約前後の男女同一賃金に関する議論
- 4 ILO100号条約の成立プロセス
- 5 100号条約のその後の展開
- 6 各国の同一価値労働同一賃金原則の導入

日本への示唆と課題

はじめに

周知のように、日本の女性労働者の低賃金と男女賃金格差は、先進国の中で類をみないほど顕著なことは、統計的に実証する国内外の著作や論文から明らかである。また、これらに対する対策が欧米に比較して著しく遅れていることも周知の事実になっており、その対策として、同一価値労働同一賃金原則（以下、同一価値労働原則と略す。）が注目をされている。

例えば、2009年12月に閣議決定された「新成長戦略」のなかで、非正規労働者の待遇の改善のために同一価値労働原則の推進が盛り込まれた。それをうけて2010年3月、厚生労働省は「改正パートタイム労働法」に即して正社員との賃金における「均衡待遇」をはかるツールとして『職務分析・職務評価マニュアル』を発表している。さらに2010年12月17日に閣議決定された第3次男女共同参画基本法の第4分野に「非正規労働雇用の雇用環境の整備」の具体策として「同一価値労働同一賃金にむけた均等・均衡待遇の取り組みの推進」が組み込まれるようになっている。

一方、日本経済団体連合会（以下、日経連と略す。）も「2011年版経営労働政策委員会報告」（2011年1月）で、また経済同友会は「働く意欲にみちた社会の構築」（2010年6月）において、正規労働者と非正規労働者間の待遇差の是正にむけて民間企業の中で同一価値労働原則の議論ないし労使協議をすべきということを提言している。

政府の一連の政策や日経連および経済同友会がいう同一価値労働原則とはそれぞれどのような内容のものなのか、現時点で必ずしも明らかではない。しかし、すでにその内容について混乱がみう

けられる。例えば厚生労働省が公表した『職務分析・職務評価マニュアル』やその基礎になっている「改正パート労働法」については同一価値労働原則ではなく同一労働同一賃金原則（以下、同一労働原則と略す。）を適用するということなのではないか、という疑問がある。また経営者団体という同原則についても、文脈から判断すると、かなり狭隘な内容をイメージしているように思える。「改正パート労働法」にみるように幾度となく、同一価値労働原則と同一賃金原則を同一視する主張がみうけられる。

今後、労働市場の変化とかかわって、同原則の議論がさらに活発になり、その内容や適用の範囲を巡っておそらく大きな論議をよぶものと思われる。

実は、同一労働原則あるいは同一価値労働原則とは何か？ これについて、正確に解答することは、それほど簡単なことではない。

これら原則の内容や適用の範囲に関する議論は、男女平等賃金が労働組合のナショナルセンターの決議として公式に登場する1880年代以来、さまざまな場面で議論されてきた大きな課題なのである。歴史的にみれば、同一賃金原則や同一価値労働原則の含意は変化してきた。また主張者の利害と関わってその含意は異なっている。要するに同原則は多義的であり、したがって論争をよぶテーマなのである。フィガート（Deborah M. Figart）の言を借りるならば「妥協的な言葉」（Compromise Language）といえるのかもしれない。

この原則は、特定の時代の労働過程、賃金制度、労使関係ならびにそれらとジェンダーの交錯する関係の中で決定される。しかも、その論議は、政府が導入する賃金規制法（政策）とかかわって登場しているように思われる。かつては「弱性」である女性を保護するという名目で、また現在では自主的な労使交渉力をもたない存在として、女性は各種の賃金規制法に依拠しているからである。その主だったものには、1900年頃から登場した最低賃金や生活賃金の議論、女性が男性職に進出する第一次世界大戦中の同一労働同一賃金、第二次大戦中の議論と関連した戦争直後の100号条約制定に関わる同一価値労働同一賃金、1960～70年代の同一賃金法導入時および1980～90年代以降のジェンダー中立的な職務評価にもとづいた同一価値労働同一賃金の議論などがある。

本稿は、ヴェルサイユ条約から100号条約成立前後までの同一労働原則や同一価値労働原則の定義をめぐる議論を整理し、改めてこの原則を確認し、今日の混乱した用法に疑問を示したいというのが目的である。

1 ヴェルサイユ条約における同一価値労働同一賃金

1947年に成立した日本の労働基準法第4条（「男女同一賃金の原則」）の本文は「使用者は労働者が女性であることを理由として、賃金について、差別的取扱いをしてはならない」である。これには同一価値労働とは謳っていないが、同一価値労働原則を前提としているといわれている。条文中に明記しなかったのは、男性でも同一価値労働に同一賃金が支払われない場合が多いので男女の比較の時に限ってのみ、同一価値労働をもちだすのは不相当と考えたからであるという⁽¹⁾。また、

(1) 寺本廣作『労働基準法解説』時事通信社、1948年、p.161。

日本がILO100号条約（同一価値労働原則）を批准する際の政府による説明は、「その趣旨は国内法においてもすでに規定されている」であった。批准後、当時の高橋展子労働省婦人少年局長は、「批准にともなって、国内法を改める必要はない……」と述べている⁽²⁾。労基法4条がこのような含意である理由は、労基法制定作業の中で、国際的な動向やヴェルサイユ条約の427条第7項を参照したからであるという⁽³⁾。したがって、今後、性差別賃金解消のために労基法4条の実効性を高めるような指針の作成が求められるというのが通説的理解である。

同一価値労働原則を明記しているILO100号条約は、フィラデルフィア宣言およびILOの労働憲章、さらにはILO設立のもととなったヴェルサイユ条約に謳われている労働原則に由来すると理解されている。

ちなみに、ILO100号条約の英文表記は、“The principle of equal remuneration for men and women workers for work of equal value” 労働憲章に謳われている英文表記は、men and womenが削除された“The principle of equal remuneration for workers for work of equal value”である。また、ヴェルサイユ条約の427条第7項に掲げられている英文は、“The principle that men and women should receive equal remuneration for work of equal value”である。このように三者の表記に大きな違いはない。したがって、100号条約は、ヴェルサイユ条約をもとにしていてと今まで考えられてきた。そこで、ヴェルサイユ条約にまで遡って同一価値労働原則の成立過程やその定義等を検討する。

同一価値労働原則を含むヴェルサイユ条約の労働に関する項目は、条約に盛り込む国際労働立法案を検討することを目的として設置された連盟国際労働立法委員会（Commission on International Labor Legislation, 以後、立法委員会と略す。）において検討されている。1919年1月18日、第一回の講和会議において課題ごとに委員会が設置されることが決定されているが、その1つがこの委員会である。委員会に付託された事項は、国際的な立場から雇用条件を調査すること、雇用条件に影響を及ぼす問題に共通の行動を行うための必要な国際的手段を検討すること、これらの機能を果たすための常設機関の設置を勧告するためである⁽⁴⁾。

立法委員会は、日本を含む9か国で構成され、議長はアメリカ合衆国代表のゴンパース（Samuel Gompers）、副議長はイギリス代表のバーンズ（G. N. Barnes）とフランス代表のコリアール（Colliard）である。なお、日本からは、落合謙太郎（オランダ駐在大使）と岡実（前農商務省商工局長）が出席している。会議は、1919年2月1日から3月24日まで、一日に2回開催される日もあったが、計35回開催されている⁽⁵⁾。

(2) 高橋展子「ILO100号条約をめぐる」『婦人と年少者』154号、1967年。

(3) 遠藤公嗣「労働基準法の国際的背景」日本労働法学会誌95号、2000年、p.149。

(4) 工藤誠爾『史録ILO誕生記』日本労働協会1988年、p.10。

(5) Commission de Législation Internationale du Travail, *Recueil des Actes de la Conférence Partie VI Commissions de la Conférence (Procès-verbaux, Rapports et Documents C Questions Général, Imprimerie Nationale, 1922, pp. 1 -288.*

James T. Shotwell (ed.) “Minute of labor Commission” *The Origins of the International Labor Organization* Vol. 2, 1934, pp.149-322. なお、コリアールのフルネームは不明。

居城舜子 a 「ヴェルサイユ条約における同一価値労働同一賃金原則の含意」『常葉学園大学研究紀要』第29号、2009年。

35回の会議の多くは、イギリスが提案した新規に設置される労働組織の構成や機能、その権限などに関する議論である。労働原則の議論は、第22回の会議（3月13日）から最終日の第35回（同24日）まで行われている。立法委員会は、最初に労働原則に関する各国（5か国）提案をうけてそれらを19項目に整理した。さらに各項目毎に検討してその採否を決定して最終的に9項目に絞り、条約を検討する会議に提案をしている。なお、イギリスはヴェルサイユ条約そのものの否決を恐れて、当初から各国を拘束する労働原則を条約に盛り込むことに反対している。それらは新規に設置される予定の組織で決定すべきと考えていた。したがって、イギリスは労働原則の提案は最小限に抑えており、その中に男女同一賃金の項目はない。

男女同一賃金に関しては、アメリカとイタリアが提案した。なお、アメリカ案は、「遂行する労働が同一な男女に対して同一賃金を支払うべき」（That equal wages should be paid to women as is paid to men for equal work performed.）という表記である。またイタリア案は、「性にかかわらず同一労働の労働者には同一賃金」（Equal pay for equal work for workers of either sex.）である。この原則は2か国から提案があったという理由によって19項目の中に残り、事の重大さから第7番目に位置づけられ、「同一労働の男女に同一賃金を支払うべき原則」（The principle that equal pay should be given to women and to men for equal work.）という表記に変えられている。なお、ここではこれら表記にみるように、アメリカとイタリア案、及び議論のたたき台になった19項目案はいずれも同一賃金原則であって同一価値労働原則ではないことを確認しておく。

立法委員会は、女性労働者やフェミニストの要請を受けて女性団体に対してヒアリングを1919年3月18日の第27回の会議で行っている。

これに臨んだ女性団体は、出席許可の遅れから地理的に近いフランス人やフランスの組織が多い。また、女性労働者の利益代表が少ないことが、フランス労働側委員のジュオー（Leon Jouhaux）の指摘⁽⁶⁾のように気になるが、組織の選別基準などは定かでない。

女性団体は、包括的もしくは個別的に女性労働の現状とその課題、さらには新しく設置される国際労働組織のありかたなどを文書で示しながら述べている。要請内容は、母性の保護、児童労働の保護、労働時間の短縮等に重点が置かれており、労働者保護のための各国案をさらに強化することや、あらかじめ各国提案をみたのかそれらにはない項目をも提案している。

ヒアリングの順番に女性の賃金にかかわる事項に限定して各女性団体の主張をみてみよう。

国際女性会議（International Women's Council）のクロア（Avril de Saint Croix）は、男女の処遇に不平等と不公正な（injustice）賃金があるので、同一労働同一賃金（That the principle of equal pay for equal work should be concede both as regard men and women ; Que soit acquis, pour la femme comme pour l'homme, le principe : à travail égal, a salaire égal）を要望している。

女性福祉事務所（Office des Intérêts féminins）のデュシェーヌ（Duchêne）⁽⁷⁾は、「生活する権利と最低賃金」と題した小冊子を手渡して十分な生活物資を得、道徳や知的要求を満たす最低賃金を男女に適用することを主張した。

(6) James T. Shotwell *Vol.2 op. cit.*, p.245, Commission de Législation Internationale du Travail, *op. cit.* pp.137-143.

(7) 仏語版議事録やショットウェルの記録をみてもフルネームは不明。

フランス女性権利同盟 (Ligue française du Droit des Femmes) のヴェロヌ (Maria Vérone) は、相応な生活をする事ができる最低賃金の確立と男女の同一な労働に対する同一賃金原則の適用の実施 (Enforced application of the principle of equal pay for both sexes for equal work ; Application obligation du principe de l'égalité de salaire pour les deux sexes à égalité de travail)⁽⁸⁾ を要求した。

女性参政権連盟会議 (Conference of Allied Women Suffragists) ヴァン・デン・プラス (Van den Plas) は、性にかかわらず同一労働に対する同一賃金 (Equal pay for equal work without distinction of sex ; A travail égal, salaire égal sans considération du sexe) を要求し、これを継続的な課題としてILOの第1回大会であるワシントン会議の議題に加えることを提案した。

参加した6つの女性団体のうち、女性の賃金に言及したのは、4団体であるが、各団体の言及の仕方は、異なっている。男女の同一労働同一賃金だけを要求する者、最低賃金の男女平等を要求する者、そして両者を主張する者に分かれている。ただし、どの女性組織も英文表記にみるように要求しているのは同一労働原則であり、同一価値労働原則ではない⁽⁹⁾。ヒアリング結果は、ショットウェルの指摘にみるように18日以降の議論や内容にはさほど反映されてはいない。

立法委員会では、31回の会議 (3月20日) において同一労働原則の採択の議論をした。ただし、この原則の採否を検討する際、イギリスのバーンズは男女同一労働同一賃金の原則の表記を、「質と量において同一価値労働に対して同一賃金が支払われるべきである」 (Equal pay should be given to women and to men for work of equal value in quantity and quality.) と修正したいという提案をした⁽¹⁰⁾。これに対する異論はなく、賛成12、反対2で同日において採択されている。なお、バーンズは付言して、修正案を提出したが、労働原則をヴェルサイユ条約に組み込むことに賛成しているわけではないと念をおしている⁽¹¹⁾。というのも、前述のようにイギリスはこの原則ばかりか、労働原則そのものを条約に盛り込むことに反対していたからである。この原則は、立法委員会の最終案の9項目の中の5番目に組み込まれることになった。

次いで、この案をヴェルサイユ条約に組み込むまでの調整は、講和会議のイギリス政府代表でもあったバーンズの仕事になった⁽¹²⁾。バーンズは、その調整のために3月末から4月にかけて各国の代表団とかけあった。9項目の労働原則の中での争点は「外国人労働者に対する平等待遇の原則」についてであったので、その中で登場したのが「男女同一労働同一賃金原則」と統合した以下のバルフォア (Barfour) 案である。

「雇用者が男か女か、外国人か国民かにかかわらず、同一地区における同一賃金に対して慣習

(8) 念のために仏語と英語を併記する。

(9) なお、詳細は後述しているが、全米女性労働組合連盟 (The National Women's Trade Union League, WTUL) も同一価値労働同一賃金ではなく同一労働同一賃金を組織の綱領にかけ要求していた。イギリスのWTULも同様である。

(10) James T. Shotwell, *Vol.2 op. cit.*, p.307.

Commission de Législation Internationale du Travail, *op. cit.*, p.202.

(11) James T. Shotwell, *Vol.2 ibid.*, p.307. Commission de Législation Internationale du Travail, *ibid.*, p.202.

(12) James T. Shotwell, *Vol.1 ibid.*, pp.199-220.立法委員会が終了してから講和会議の総会までのいきさつはこれにもとづいている。

的に報酬率が異なることを防止するような規制を各国は採用すること。」（The adoption in each country of such regulation as will prevent the evils consequent on different rates of remuneration being habitually given in the same district for the same work, to different categories of the employed ; whether those categories consist respectively of men and women or of foreigner and native-born.）しかし、バーンズやショットウェルは、これはゆきすぎた修正であり立法委員会の趣旨に即していないと判断し、最終的にカナダ政府代表のボーデン（Robert Borden）が、今までの案を参考にして4月26日の夕方から起草案を作成し、立法委員会のメンバーやイギリス代表の同意を得て、1919年4月28日の午後の講和条約の総会において提案（バーンズの提案、ボーデンによって修正の趣旨説明）され決定されている。最終決定した9項目は、委員会案と同じであるが全項目について語句の修正がされている。同一労働原則は、バーンズ案から“in quantity and quality”を削除し、その他の語句を修正した“The principle that men and women should receive equal remuneration for work of equal value”であった。最終的には9項目の7番目に組み込まれた⁽¹³⁾。

短期間にバーンズやボーデンが修正したのは、多くの締約国、とりわけ有力国である英米が同意する表現を模索した結果である。同一労働同一賃金原則の同一価値への修正もそうした文脈の中で理解すべきであろう。後述するようにまさに国内でこの原則について議論がされ、政府に提言する多数派の見解がまとまりつつあった。この多数派見解は、バーンズの修正案と同じ表記である。閣僚であるバーンズらは、この見解にもとづいて修正したのではないかと思われる。さらにボーデンの修正案も後述のようにバーンズ案の別の表記の仕方である。

したがって、ヴェルサイユ条約の427条第7項は、労働原則として男女平等賃金を提案しなかったけれども結果的にイギリスの意向を反映したものと思われる。

なお、ゴンパースや女性労働組合連合（Women's Trade Union League : WTUL,）のシュナイダーマン（Rose Schuneiderman）らはアメリカ案の同一賃金原則がうけいれられたと理解している⁽¹⁴⁾。なお、アンダーソン（Mary Anderson）はショットウェル他3人のアメリカ代表団にあってきたが、男性政治家や労働のリーダーの誠意のなさに落胆してパリから帰ってきている⁽¹⁵⁾。

以下では当時のイギリスにおける男女平等賃金の議論について「戦時内閣産業女性委員会報告」を中心に紹介しよう。

2 「戦時内閣産業女性委員会報告」における男女同一賃金

ロイド・ジョージ内閣によって1918年に設置された戦時内閣産業女性委員会（The War Cabinet

(13) James T. Shotwell, Vol. I, *ibid.*, p.413, Commission de Législation Internationale du Travail, *ibid.*, p.345.

(14) Philip Taft and John A. Sessions with a Foreword by George Meany President AFL-CIO (Revised and Edited) *Seventy Years of Life and Labor. An Autobiography by Samuel Gompers*, E. P. Dutton & Co., Inc., 1957, p.303.

Philip S. Forner, 1987, *History of the Labor Movement in the United States Volume VII Labor and World War I, 1914-1918*, International Publisher Co., Inc., p.359.

(15) Philip S. Forner, *ibid.*, p.359.

Committee on Women in Industry：委員長，J. R. Atkin，通称アトキン委員会)⁽¹⁶⁾ は、ロンドンの電車・バス会社で男性と同一労働（車掌）をしている女性が男性と同一の昇給を求めて起こしたストライキを直接の契機として設置されている。なお、アメリカでも当時非常に賃金が高かった路面電車の女性運転手や女性車掌に関する争議が起きている。政府は戦時なので広く女性労働者の採用を推進していたが、既存の組合は男性の失業を恐れてこれに反対し、女性の採用にさまざまな制限を設け、ついには女性労働者の解雇や採用制限を求めてストライキをする支部も登場した。女性労働者はこれに反発して組合加入を拒否し、また、これ以上女性を雇わないという妥協的な政府勧告案も拒否して社会的に注目された事件であった⁽¹⁷⁾。

同委員会は、最終的には第一次世界大戦中、国内において生ずる希釈化（ダイリュージョン）対策として出された各種の同一賃金に関する命令や勧告がもたらした諸問題を解決することを目的としている。

報告書には、これまでおこなわれてきた政府の賃金対策や、男性に代わって増加する女性労働者の仕事とその詳細な賃金の実情などが詳細にまとめられている。この報告書は、1919年に完成している。

アトキン委員会によると、女性労働者は、1914年5月、全産業において23,721,000人であったが、第一次世界大戦末の1918年には、24,538,000人に増加した。この間、817,000人、率にしておよそ3.4%増加した。産業別にみると、製造業、特に金属産業は雇用労働者中の女性比率が9%から25%、化学産業が20%から39%に増加している（para.92）。

政府による各種の賃金対策や生活費の上昇と労働力不足なども影響し、報告書によると、第一次世界大戦前の女性労働者の平均賃率は3ペンス、週で13シリング6ペンスであったが、戦争末には産業全般で週給30シリングから35シリング近くまで上昇している（para.177）。ただし、帽子職人やお針子のようなもともと女性が多い職種は戦争の影響を受けておらず、その週給はあがっていない。一方、バス運転手のような戦前に男性が従事していた運輸関連の職種は、週給60シリング超に上がっている。軍需品生産ばかりでなく砂糖のような主要な軍需品ではない製品を製造する職種においても30シリングに上がっている（para.177）。

男女間の賃金格差は、1914年には女性の平均賃金は男性の半分以下であったが、戦争末では3分の2近くになり、その差は縮小している（para.178）。例えば、商業関連の職種、大きな店の各部門を例に示すと、雑貨の男性は60シリング、女性は40～45シリング、金物・陶磁器・ガラス担当の男性は70～80シリング、女性は40～50シリングである（para.173）。

こうした現状に直面して、アトキン委員会は、現在の男女間の関係を著しく阻害しないように、女性の地位の向上と男性がそれによって適切に保護されるべき政策を採用し、今後の男女間の賃金の関係を構想しようとした（para.214）。

委員会は男女間の賃金を、以下の3つの区分にもとづいて検討している。①男女が異なった労働

(16) War Cabinet Committee on Women in Industry, *Report of War Cabinet Committee on Women in Industry*, Published by His Majesty's Stationary Office, 1919.引用か所は本文中に本報告書のパラグラフ番号で示す。

(17) Philip S. Forner, *op.cit.*, pp.202-210.

（職業や職務）の場合⁽¹⁸⁾、⑥男女が同一もしくは類似労働（職業や職務）の場合であって、①男女が従事している作業（work）⁽¹⁹⁾や責任に明確な区分がある場合と、②同じく男女が同一もしくは類似労働（職業や職務）の場合であって、男女が従事している作業等に明確な区分がない場合である。

それぞれについて同一賃金適用について検討すると、④男女が異なった職業や職務に就いている場合、例えば帽子製造と鋤夫のような場合は両者を比較する方法がないので賃金の関係を築くことはできない（para.210）と断定する。

またアトキン委員会によれば⑥男女が同一もしくは類似の職業や職務に就いている場合には、同一賃金原則が適用される。なお、これには現在男性が雇用されているもしくはその可能性のある職業や職務に女性が働く場合も含まれる（para.211）。明確な区分がある場合は、その職業全体に同一賃金原則が適用される。また明確な区分がない場合は、職業をさらに分解して職務に関して同一であるか検討し、同一であれば同一賃金原則を適用する。なお、アトキン委員会設置の原因は男女の仕事の区分をめぐる訴訟が頻発したことにあった⁽²⁰⁾とされている。同一労働に関する区分については、現在もなお大きな課題であるが、ここではさしあたって同一賃金が異種労働にまで適用されないことを確認し、もう一つの論点である同一賃金とは何かについて検討する。

さらに、同一労働についてもその労働の効率性を考慮しない場合と考慮する場合とがある。効率性を考慮しない場合、同一労働同一賃金とは、同一職業／職務に対する同一賃金（the rate for the job）もしくは同一時間給（equal time rate）である。後者の場合の同一賃金とは、同一職業／職務の出来高に応じて賃金（piece rate）が支払われるべきという考え方である。すなわち同一賃金原則とは、同一職業／職務同一出来高賃金である。アトキン委員会によると後者は、同一賃金原則に最も近く、それを厳密に解釈した考え方である（para.211）。賃金は出来高に比例すべきという基本的な考え方は、「同一価値に対する同一賃金」（equal pay for equal value.）により近いといいかえられてもいる（para.211）。なお、使用者の観点から、労働者が生産した生産物の価格総額から各種の費用を差し引いた額や労働者の生産性の比較をする場合に価値を比較するという言い方は、後述する「同一賃金に関する王立委員会」報告⁽²¹⁾においても登場している（para.15）。さらにベアトリス・ウェッブ（Beatrice Potter Webb 以下ウェッブと略す。）も同一賃金原則には3種類あるが、使用者にとってのそれは、同一価値に対する同一賃金（equal pay for equal value to the employer）であると述べている⁽²²⁾。当時、このような使用方法は一般的であったと考えられる。なお、この表記は前述のボーデンのそれに酷似していることに注意されたい。

(18) 委員会は職業の一部分という表記と職務と表記している場合がある。ここでは職業の一部分をさしあたって職務と置き換えている。

(19) 現在taskとして使用されていることに相当するのではないかと、思われる。

(20) 大森真紀「イギリスにおける第一次世界大戦下の労働問題——大蔵省協定とアトキン委員会（The War Cabinet Committee on Women in Industry）報告書を中心に——」『日本労働協会雑誌』第20巻10号、1978年、p.69。

(21) Royal Commission on Equal Pay, *Report of Royal Commission on Equal Pay*, HM Stationary office, 1944-46, 1946.

(22) War Cabinet Committee on Women in Industry, *op. cit.*, pp.268-269. ウェッブの見解は少数派報告として別掲されている。それには統一されたパラグラフ番号がないので引用箇所は頁で示す。

アトキン委員会は、後述するようなさまざまな側面を考慮して同一職業／職務同一出来高賃金原則を委員会の多数派の見解として政府に提言する（para.214）。この結論をウェッブは「質と量において同一価値の労働に対する同一賃金原則」（Equal pay for work of equal value in quantity and quality）と言い換えている⁽²³⁾。なお、ウェッブのこの表記はバーンズと同一である。

さらに、アトキン委員会によれば出来高を基礎に標準的な時間給に設定しなおすことも可能である。例えば週60個生産する男性と40個生産する女性の場合、週給を3対2にするというように。出来高賃金が導入されていない時間労働の職業／職務にも効率性を考慮したうえで適用する可能性がある。同委員会は、適用範囲を時間給の職種にも広げることも容認している（para.214）。

女性の組合、労働に関係する女性協会および熟練工組合は労働の効率性を問わない同一職業／職務同一賃金もしくは同一時間給を支持している。しかし、使用者や熟練工の組合、さらには労働組合もその思惑は異なるものの、男女の労働の効率性等に格差がある場合に経済的価値以上に賃金を女性に支払うべきという規制が実施されると女性は職場から排除される（para.213）とみている。したがって、熟練工のやる気を削ぐことが想定されるから委員会はこの原則を採用しないと述べている（para.213）。

一方、同一労働同一出来高賃金は、同じ職業／職務を担う男女別出来高賃金を排除する。男性にとっては出来高賃金を同一に固定することによって安価な女性労働にとってかわる可能性を防止する（para.214）。さらに、生産力と無関係な特権的な賃金を男性にのみ支払う根拠がなくなる。また、当時、女性を雇用すると特別のコスト（トイレの設置、家庭の事情で欠勤率が高い、女性は深夜業が禁止されているなど国の規制があるために監督のための特別な費用を要するなど）がかかることされ、こうしたコストに応じて同一労働に男女別出来高賃金が広くに承認されていた。アトキン委員会はこのような考え方を排除して男女同一出来高賃金を採用する（para.215）。それによって、使用者が同一職務賃率ほどではないが女性の雇用を抑制したとしてもやむをえないと判断したのである（para.215）。

この原則は、一方で生産性の違いを組み込むことによって時間労働に従事する女性労働者にまでその適用範囲を広げつつ、他方で出来高労働に従事する特に製造業の女性が被る不利益には目をつぶるという意味において折衷案であると述べている（para.215）。しかし、これまでみてきたさまざまな理由から現時点での採用策は出来高に比例するという含意の同一労働同一賃金原則、言い換えると同一職業／職務同一出来高賃金である（para.217）という。

なお、教育職においては、男女同一賃金では女性の応募者は増えるが、男性には魅力的な仕事とはいえないので、有能な男性教員を採用する場合は児童手当が必要であるという（para.222）。

また、公務員の場合、ほぼ同じ職務であっても、生産性を考慮するので女性は男性より低い時間賃率であってもよいとされている（para.223）。

以上のようなアトキン委員会の結論が1919年に政府に提出されている。

ロイド・ジョージ内閣の無任所大臣であったバーンズは、このような提案をもとに立法委員会において前述のような修正提案をおこなったものと推測される。また、カナダのボーデンによる修正

⁽²³⁾ War Cabinet Committee on Women in Industry, *ibid.*, p.254.

も事前にイギリス代表の了解も取り付けていることからアトキン委員会の提案にかなった定義であったと思われる。

したがってヴェルサイユ条約の同一価値原則は今日のような異種労働にも適用されるものではないことは明らかである⁽²⁴⁾。また、アトキン委員会における同一賃金とは、出来高量によって賃金総額が異なるので、今日理解されている同一賃金原則よりもさらに限定されたものである。また、当時同一の職業や職務に就いている女性労働者は極めて少なかったため、この原則の適用者は少なかった。とはいっても同一労働であっても男女別の出来高賃金や男女別の時間賃率が一般的な時代にあつて、このような提案は、後の議論と関連して意義のあるものであつた。しかし、この提案は、戦後、実施されなかった⁽²⁵⁾。

このような多数派の報告に対抗してウェッブは多数派が提起している同一労働同一賃金原則、より厳密に言えば「質と量において同一価値の労働に対する同一賃金原則」は、理想的な権利を表明したものではあるが、男女間の賃金関係を確実に決定する原則ではなく、あいまいで使用者が容易に免れうるものであると批判している⁽²⁶⁾。

今まで同一労働であっても、生活費にもとづく賃金決定、家族扶養義務の有無、男性の既得権益の擁護、雇用資格の設定などによって男女別の賃金率が設定されてきた。しかし、全報酬体系を貫く本質的な原則は、明確に定義された職業ないし標準賃率の確立である。それは労使の代表による労働協約にもとづいて決定されることを基本とする。個人単位の交渉では苦汗労働に歯止めをかけることはできないからである。

一方、教育、衛生、生計費等についてはナショナルミニマムを、また労働諸条件については体系的に法律によって最低基準を定め実施される必要がある。子供に係る費用は賃金とは別に国が給付すべきである⁽²⁷⁾。

そこで、ナショナル・ミニマムの原則、職業賃率の原則、生活費に見合つて賃金を調整する原則、実行可能ならば職業について明確な資格要件を確定する、などが必要である。また、男女間ばかりでなく、熟練・不熟練を問わず全部門の職業について職業賃率を設定すべきである、と述べて多数派とは異なる主張をした。このウェッブの提案は後の男女同一賃金の議論や第二次大戦後のイギリスの社会保障システムの構築に全面的ではないが反映されることになる。ただしウェッブは第一次世界大戦前と後ではその見解は変化している⁽²⁸⁾。

(24) 高島道枝 a「イギリス同一賃金法（Equal Pay Act 1970）の成立と問題点（一）」『経済論纂』19巻5・6合併号、1978年。高島氏は同上論文において「ヴェルサイユ条約の…原則は、…戦闘的女性労働組合員が、数年間にわたつてこの原則を討議して広く賛同をえた」（p.398）という指摘をしている。引用文献がないので出典がさだかでないが、立法委員会の議事録を見る限り、異種労働にまで適用される同一価値労働原則ではない。

(25) 大森真紀 前掲論文、p.74。

(26) War Cabinet Committee on Women in Industry, *op. cit.*, p.268.

(27) *ibid.*, pp.254-255.

(28) 高島道枝 b「女子労働・女子賃金と経済理論—イギリスにおける同一労働同一賃金論史（4）」『経済論纂』（中央大学）35巻3号、1994年。

3 ヴェルサイユ条約前後の男女同一賃金に関する議論

立法委員会の女性団体が女性の賃金に関して要請した内容が多様であると指摘したが、それは第一次世界大戦前後や第二次世界大戦との間の両大戦間期において登場する男女平等賃金の議論の状況を反映している。

19世紀後半の資本主義の展開過程で確立する賃金制度は男性世帯主の家族賃金を中心としていることはよく知られている。主として男性の生計支持者が稼ぎつつ他の世帯員の賃金もプールし、それを家族に再配分した。労働者階級の夢は一家を支えることが可能な賃金であり、闘いの目標であった。一方、そのような構造における女性の賃金は、扶養義務はなく、家計補助的であり、その賃金は家族に所属した。

例えば、アメリカでは、女性の就労率は、1900年に雇用者中の女性比率は19%、週給（中央値）は5.21ドルであり⁽²⁹⁾、8%が4ドル以下の賃金（16歳以上）であった⁽³⁰⁾。しかし、男性世帯主の収入で家計費の85%しかまかなえず残る15%は他の家族員が補っている⁽³¹⁾。ニューヨークの工場調査委員会によると、働く少女（賃金労働者）の4分の3は彼女たちの収入のすべてを家計費にまわしている。したがって彼女たちの収入は決してpin maneyとはいえないという⁽³²⁾。

1880年代の世界的な不況を経てイギリスでは、ブース（Charles Booth）やロウントリー（Seebohm Rowntree）によって貧困調査が行われ、その貧困の実態や労働者階級においては男性の賃金だけでは生活できないことが明らかにされた。これを背景にイギリスでは1909年に賃金委員会法（Trade Board Act）が制定された。またアメリカでも1912年～1923年の間に15州で最低賃金法が導入されている⁽³³⁾。

イギリスでは、最初に苦汗労働である4つの職種（既製服や注文服のお針子、紙箱製造、機械仕立てのレース及びネット仕上げ工、軽量鎖製造工）に適用された。1913年にさらに4つの職種（砂糖菓子や食品保存、シャツ製造、細工が施された深型容器と錫製の箱の製造、麻と綿の手刺繍）に拡大された。その対象は40万人、その80%が女性である。最低賃金審議会では、適切と認められるなら、異なった集団（class）の労働者に対して異なった最低賃率（時給であれ出来高給であれ）を決定することができた。通例、その集団は①男性の最低賃率、②女性の最低賃率、③経験年数が少ない男性労働者の最低賃率、④経験年数の少ない女性労働者の最低賃率、であり、それらの最低賃金率は別々に決定されていた。すべてのケースで男性の最低賃率は、女性よりも高いという

(29) Abbott Edith., *Women in Industry*, Applenton and Company 1910, p.291, p.358.

(30) E. J. Hutchinson, *Women's Wages—A Study of the Industrial Women and Measures Suggested to Increase Them*, New York, Columbia University, 1919, p.18.

(31) R. C. Chapin, *The Standard of Living of Washington's Families in New York City*, New York. Charities Publication Committee, 1909.

(32) E. J. Hutchinson, *op. cit.*, p.45, Alice Kessler-Harris, *A Women Wage—Historical Meanings & Social Consequence*, The University Press of Kentucky, 1988, pp.9-12.

(33) Deborah M. Figart, Ellen Mutari, and Marilyn Power, *Living Wages, Equal Wages—Gender and Labor Market Policies in the United States*, 2002, Routledge IAFPE Advances in Feminist Economics, p.69.

(para.88)。通常、男性の8分の5ないし4分の3であった⁽³⁴⁾。ただし、レース仕上げ工や軽量鎖製造工などの最低賃金率は、それ以前に女性が得ていた賃率よりも高かったので、当該職種の賃金引き上げの効果があったとされている。ただし、最低賃金率は、当該職種の労働者、使用者、労働省による三者によって決定されるので妥協的な結果に陥りやすく、それが「生存最低生活賃金」に相当するか否かを意識することができなかった (para.88)。

アメリカにおいては、AFLが最低賃金法の導入に反対していることもあってその交渉力の弱さを補い地域社会のモラルダウンを防止するために女性と年少者に限定して適用された⁽³⁵⁾。また多くの州の算定基準は単身者の最低限の生活費であった。その導入と実施に際しては、多くの論議をよんだが、コミュニティを活動の拠点とし、その貧困を目の当たりにしていた全国消費者同盟 (The Consumer's League) や、AFL傘下のWTULなどが、「弱い性」の保護等を掲げて強力に最低賃金法を推進した⁽³⁶⁾。各州法の内容や法的拘束力は多様である。マサチューセッツ州のように最低賃金のみを規定する州もあれば、オレゴン州のように最長労働時間や標準的な労働条件をも規定している州もある。また、科料が課せられる州もあれば努力義務の州もある⁽³⁷⁾。アメリカにおいても法律が導入される以前に比較して女性の賃金は改善されたといわれている。ただし、これらの州法は最終的には、1923年に最低賃金法が違憲と最高裁判所が判断したこと、女性や年少者を対象にした各州の最低賃金法は廃止された。第一次世界大戦によって女性の賃金が上昇したことや1920年にアメリカでは女性の参政権が成立したことからのモメンタムは減衰していたことも影響した⁽³⁸⁾。再度の導入は大不況下の1938年に男女双方を対象にして成立する公正労働基準法 (Fair Labor Standards Act, 連邦法) まで先送りされる。この法律も女性労働者が適用除外になるケースが多くジェンダー・スペシフィックな特徴は維持されている。

以上のように、イギリスとアメリカの各州および連邦最低賃金法は、直接か間接かを問わず暗黙のうちに性別の基準 (女性の賃率は低い、適用除外が多い) が、はめ込まれており、ダブルスタンダードないしジェンダー・スペシフィックな賃金制度であった。

前述の立法委員会において最低賃金に関する男女平等基準の適用を要求するという主張がされたのは、こうした事情を背景としている。

第一次世界大戦後、働いていた女性は家庭にもどる政策が促進される。アトキン委員会の提言が実施されなかったように、再び旧来の賃金制度や労使関係等が復活する。しかし、大不況下で依然として男性の賃金は低く、家族を単独の賃金で支えられる者は少なかった。そこで、最低賃金法を通して家族5人のニーズにもとづいた家族賃金もしくは生活賃金を獲得するのか、社会手当によ

⁽³⁴⁾ War Cabinet Committee on Women in Industry, *op. cit.*, p.259.

⁽³⁵⁾ Sophonisba P. Breckinridge, "Home Responsibilities of Women Worker and the Equal Wage", *Journal of Political Economy* 31 August 1923, p.522.

⁽³⁶⁾ Lawrence Glickman, *A Living Wage : American Workers and making of Consumer Society*, Cornell University Press, 1999, p.112-124.

⁽³⁷⁾ Scot Nearing "The Minimum Wage as a Legislative Proposal in the United States", *The Cost of Living The Annals of the American Academy of Political and Social Science*, July 1913, pp.46-47.

⁽³⁸⁾ Deborah M. Figart, Ellen Mutari, and Marilyn Power. *op. cit.*, p.70.

て解決するのか、これをめぐって労働組合でも議論されはじめた。イギリスは、前述のようにウェッブや観点は異なるがラズボーン（Elenor Rathbone）はこのようなダブルスタンダードを社会手当によって解決する方法を提起する⁽³⁹⁾。労働組合の中には賃金に対する組合の交渉力の低下や賃金の低下を懸念する意見が噴出した⁽⁴⁰⁾。この議論は第二次大戦まで継続される。

一方、アメリカでも、最低賃金のダブルスタンダードな基準が問題になり、苦汗労働であるにせよ同一労働に対して男女で賃率が異なることへの疑問が表面化した⁽⁴¹⁾。そこで当時の労働省女性局は、ウェッブらとは異なって女性の生活賃金を男性並みにひきあげるという提案をして家族賃金の矛盾をいわば解決しようとした。女性の生活賃金は、単身者の最低生活費に扶養家族の生活費を加えた総額であると。また、そもそも賃金は生活費等を基準とするのではなく、個人の契約の自由を前提としたシステムの中で決定すべきであるから賃金規制は廃止すべきという見解も強かった⁽⁴²⁾。

すでに、WTULが設立当時から綱領に職務賃率を基準にした同一労働同一賃金（Equal pay for equal work regardless of sex or race）を掲げていた⁽⁴³⁾。また、参政権を推進するフェミニストや全米女性党なども同一賃金原則を進めていた。前述の立法委員会のヒアリングで同一賃金原則のみを掲げる女性団体は、台頭している第一波フェミニズムの影響下にあった。

第一次世界大戦時中の1915年には、アメリカの労使関係委員会（Commission on Industrial Relations）が、女性は男性と同一サービスの場合に同一報酬をうけとるべき（“Women should receive the same compensation as men for the same service.”）という勧告をしていた。また、第二次世界大戦中に全国戦時労働局は、男性によって通常遂行されている職務における女性の賃金の平等原則を指示した⁽⁴⁴⁾。AFLもこれを受容した⁽⁴⁵⁾。第一次世界大戦によって労働条件が全般的に改善されたことや男性労働者が、安価な女性労働に代替されることをAFLは恐れたからである⁽⁴⁶⁾。1919年にはミシガン州やモンタナ州で平等賃金法が成立している。1923年には、連邦公務員を対象とした職務分類法（Classification Act）が制定され、統一された賃金表にもとづき、性にかかわらず職務や職階ならびにその等級に応じて支払うことが決定された。これに各州が準じて法によって公務員システム（Civil Service system）が確立した。公立学校の教員にも同様な法律が導入された。1940年までに16州が、45年までに22州が同法を導入している⁽⁴⁷⁾。ただし、公務員部門において男女同一賃金を促す法律が制定されてはいるが、一部を除きまだ形式的であった。1980年代から

(39) 高島道枝 b pp.11-13.

(40) Hilary Land, “The Family Wage”, *Feminist Review* 6 1980, pp.65-68.

(41) John A. Ryan, *Social Reconstruction*, Macmillan Co, 1920, p.43. ただし、2009年にBiblio Lifeから復刻版がでている。

(42) Sophonisba P. Breckinridge, *op. cit.*, p.524.

(43) *Constitution of National Women's Trade Union Leage of America*, 1938.

(44) Deborah M. Figart, Ellen Mutari, and Marilyn Power, *op. cit.*, p.131.

(45) Henry Pelling, *American Labor*, The University of Chicago 大河内暁男・神代和欣訳『アメリカ労働運動史』時事新書, 1962年, p.162.

(46) Philip S. Forner, *op. cit.*, p.199.

(47) Royal Commission on Equal Pay, *op. cit.*, pp.92-93.

各地方自治体の公務員が同一価値原則を求める運動を展開していることがそれを物語っている⁽⁴⁸⁾。

アメリカにおいて同一賃金原則が広がりを見せたのは、職務評価システムによる賃金決定方式が導入されたことが影響している。アメリカは1900年から1920年代にかけて経済が飛躍的に発展する。絶えざる企業規模の拡大と大量生産方式の導入は、一方で大量の非熟練労働者を創出した。大企業や新興企業は旧来の熟練度別の賃金制度からの脱却と非熟練階層の賃金決定について「科学的な管理」にもとづく各種の職務評価方法を導入することによって解決しようとした。電気産業や金属加工産業などのリーディング産業が職務評価を導入し始めた⁽⁴⁹⁾。どの職務評価方法も職務を序列化しそれに応じて賃金を決定する。それは、市場賃金との連動性を保ちながら企業内の一連の賃金を公平に決定する利点がある。反面、熟練の解体、組合の弱体化や賃金の抑制効果も有している。熟練工が多いAFLはその導入に反対したが、最終的には受容している⁽⁵⁰⁾。しかし、女性労働者の賃金は、それらの産業にあっても後述のウェスティングハウスの事例のように「雇用慣行」によって職務評価対象から外されるか、別の職務評価表が適用されるか、恣意的に低く評価をして低賃金にすえおかれていた。

職務評価システムは、人を評価するのではなく職務そのものを評価するので、職務担当者の属性は問題にならない。しかも、職務評価方法によっては、職務を特定の要素に分解して評価するので、見た目でも同一労働を判断する必要はない。つまり、職務評価方法の導入は異種労働に同一賃金を適用する、いいかえると同一価値原則の可能性を開いたのである。そのきっかけをなしたのはUE（United Electrical, Radio and Machine Workers of America、統一電気労組、CIO：Congress of Industrial Organization、産業別組合会議傘下）である。第二次世界大戦中から戦後にかけて、電気産業のウェスティングハウス（Westinghouse）やゼネラル・エレクトリクス（General Electric）を相手に女性労働者に対する賃金差別を戦時労働局へ訴えた⁽⁵¹⁾。電気産業はもともと女性労働者の比率が高く、UEは女性労働者の賃金格差問題に取り組みその組織率を上げていた。1941年、UEDistrict 6やLocal201は戦時体制下で安価な女性労働への代替が進み、全体として賃金が低下することを危惧し、1942年、女性の賃金格差の解消に取り組む決議を採択した。ウェスティングハウスと格差解消のために時給2セント上乗せすることと戦前男性が行っていた職務に女性が就く場合は男性の賃金率が適用されるなどを盛り込んだ労働協約を締結した。1942年に賃金・俸給安定化法が成立し、戦時労働局は賃金の上昇と労働争議を抑制するために職務評価方法により男女同一賃金を推奨していた。UEは、これを機に電気産業が行っている戦時体制を利用した性別分離にもとづく賃金削減政策について戦時労働局へ訴えた。両社はそれぞれ単一の職務評価方法を採用しており女性労働者にも適用していた。しかし、職務評価によって男女が同一点であっても、女性の職務は最も低

(48) 居城舜子 b「コンパラブル政策について—COCA（Committee on Occupational Classification and Analysis）の報告から」『紀要』常葉学園短期大学 第24号 1993年。居城舜子 c「アメリカ合衆国のペイ・エクイティ運動の意義—労働運動フェミニズムの反発と受容—」『女性労働研究』No.38 女性労働問題研究会編 2000年。

(49) Deborah M. Figart, Ellen Mutari, and Marilyn Power, *op. cit.*, pp.124-125.

(50) ペリリング『アメリカ労働運動史』前掲書 p.169.

(51) Ruth Milkman, *Gender at Work—The Dynamics of Job Segregation by Sex during World War II*, University Illinois Press, 1987, pp.77-83.

い男性の賃率よりもさらに20セント低い賃率に設定されていた。経営者はいう。女性労働者にはプラントがある地域で一般的に支払われている賃率にもとづいて支払っている、また、女性は重い物をもてない、残業ができない、雇用期間が短いなどの理由でその職務内容が男性より劣っていると。戦時労働局はUEの主張を認める命令をだしたが、会社側はこれにしたがわなかった。しかし、戦後、これら巨大電気会社は大規模なストライキをうけて、女性労働者に若干の賃上げ等の譲歩をした。この事例は、組合があげて男女賃金格差の解消に取り組んだこと、また会社の職務評価方法に挑んだという点で、1980年代以降に展開するペイ・エクイティ運動につながる事例として注目されてきた。

イギリスにおいても、再び女性労働者が多数を占める労働組合からの要求によって英国労働組合会議（British Trade Union Congress）は同一賃金決議をし、政府に対してすべての政府組織にこの原則の採択と実行を迫った。1944年に同一賃金委員会（Royal Commission on Equal Pay）が設置された。委員会は、1946年に報告書をまとめ提言をしている⁽⁵²⁾。すでに家族手当を含めた新しい社会保障スキームが提案されていたこともあって、同一賃金原則の実施に弾みがついたという⁽⁵³⁾。同一賃金委員会によると、同一労働とは、同一もしくは同一と認定される労働（the same work or identical work）をしている極めて類似した（so closely similar）仕事であると定義する（para.14）。例えば子守りと炭鉱夫のような特定の性に偏った労働の間で同一労働は成立しない。労働に費やされる努力や犠牲を測定する基準がないので、この観点からも同一労働を認定することはできない。同一とは、少なくとも仕事が相互に類似性を示していることである。ただし、どの程度の類似性があれば同一と判定できるのか、といえこれに関する一般原則はないという。また仕事間の境界線は明確ではない。この点で常識的な考え方にもとづかざるをえないという（para.14）。さらに極めて類似した労働であっても、労働の効率性の差や特別にかかる費用の差によって、その労働が使用者にもたらす価値に差が生じる（para.15）。周知のように、アトキン委員会は、特別な費用を考慮しない出来高給を提言した。同委員会も同じスタンスである（para.16）。さらに同一賃金委員会によると、賃金率とは、出来高給であれ時間給であれ現実に適用されている賃率である（para.17）という。

したがって、同委員会の同一賃金原則とは、同一労働もしくは同一と確定される労働に対する同一出来高賃金率もしくは時間賃金率である。時間賃率に関して労働の効率性にふれないという点でアトキン委員会の結論より女性労働者の利点はわずかだが広がる可能性を示している（para.17）。

職務の分布や実際の賃金実態を調査した結果、製造業や商業などの民間部門にこの原則を適用することについては委員の中で意見が対立したので、さしあたって、公務員、教員と地方公務員の適用に限定するという（para.185）。しかし、公務員においても女性の採用を制限している部門や広く性別職務分離があるために、同一労働が適用される可能性は低く、同委員会は民間よりも賃金率が低い地方公務員の場合に効果があると指摘している（para.435）。

⁽⁵²⁾ Royal Commission on Equal Pay, *op. cit.*, pp. 1-218.

⁽⁵³⁾ International Labour Office, *The War and Women's Employment—The Experience of the United Kingdom and the United States*, 1946, pp.72-73.

ランド⁽⁵⁴⁾によると委員会メンバーは、平均的な男性は扶養家族がいるが、一方で平均的な女性は扶養家族を抱えていないことを再三指摘しており、また母性を強調していると批判している。同一賃金委員会の結論は、同一労働同一賃金推進派の主張に同調するという文脈がある割には常識的な結論であり、いうまでもなく同一価値労働原則の導入ではなかった。

4 ILO100号条約の成立プロセス

ILOは、組織上、各国の実情や政策を反映した体制なので、男性を生計支持者としてまた女性を家計補助的労働者とする原則をこれまで採用してきた。第二次世界大戦がその構造を変えるきっかけになった。各国の動向や交流のある幾つかの国際女性組織のアドバイスもあって、1941年、ILO総会において戦争中も戦後も賃金決定の基本原則として性別ではなく男性の賃金率の使用を検討するという決議を採択した⁽⁵⁵⁾。

1945年、国際連合に女性の地位委員会（The Commission on the Status of Women以下CSWと略す。）が設置され、その第一回総会で女性の地位向上にむけて労働と賃金に関する決議がされた。CSWは、ILOに対して、同一労働同一賃金に関する国際基準の検討とそれとかがわって職務賃率他3項目の検討を要請した⁽⁵⁶⁾。これを受けてILOは改めてその憲章にある同一価値労働原則に注目し、その定義や適用の方法を検討し始めた。

ILO事務局は、まず加盟国の男女同一賃金の実情とその法律に関する予備報告書を作成し、同時に加盟諸国に対してこれらのアンケート調査をおこなった。アンケート結果とその分析の報告書も作成され、それらは、1950年、6月8日に発足した同一価値労働同一報酬委員会（The Equal Remuneration for Men and Women Workers for Work of Equal Value）において検討され、その後1950年6月のILO第33回総会に提案された。事務局はこの総会で残された論点を再度加盟国に意見を聞き、その調査結果をまとめて51年の第34回総会で提案して、100号条約が成立した。

あらかじめ、この問題を議論する手順について検討がされた。結論として、定義を含めて明確にする必要があり、また各国はそれぞれ異なった環境にあるために、このような二重に議論するという複雑な手順を踏むことになった。それはCSWがILOに検討を依頼したのは、同一労働同一賃金であるが、ILOでは同一価値労働原則を検討するというように、この原則が当時十分に理解されていなかったからである。予備報告書によると、同一価値労働同一報酬原則（ILOの表記は報酬なのでそれに合わせている。）の定義については調査した国によって多様な解釈があることが明らかになった⁽⁵⁷⁾。

議論は、同一報酬（equal Remuneration）と同一価値労働（work of equal value）についてそれぞれ

⁽⁵⁴⁾ Hilary Land, *op. cit.*, p.72.

⁽⁵⁵⁾ ILO Report V (1) (1950) : *Equal Remuneration for Men and Women Workers for Work of Equal Value*, Geneve, p.12.

⁽⁵⁶⁾ Paula Maata, *The ILO Principle of Equal Pay and Its Implementation Academic Dissertation*, 2008, p.101.

⁽⁵⁷⁾ 居城舜子 d「同一価値労働・同一報酬の原則の変遷と到達点」『世界の労働』第59巻第10号、日本ILO協会 2009年11月。詳細はこの論文参照のこと。

なにをさすか？ が検討された。

それらは以下の3つに分類することができる⁽⁵⁸⁾。①比較可能な性質の仕事に就いている男女の職務遂行に応じた報酬 (Remuneration based on relative performance of men and women work on comparable character), ②使用者にとっての総価値 (overall) もしくは生産費に関連した価値を基準に決定される報酬 (remuneration based on the value defined with reference to costs of production or over-all value to the employer), ③性にかかわらず職務内容にもとづく賃金率 (wage rates based on job content without regard sex)。

以下では同一価値労働原則の定義に限定して1年半の討議プロセスの中で登場した論点を紹介する。

第一の考え方によると、男女が同一 (same work) ないし比較しうる性質の仕事に就いている場合が想定されるが、効率性 (efficiency) や出来高 (output) などの職務遂行を評価する多様な方法がある。賃金決定に関連した費用等の一切を含んで評価するオーストラリア、職務が求める能力とスキルで評価するカナダ、見習い期間を除いて女性がもし男性と同じように職務を遂行するならば男性と同じ出来高給を、監督や助手などの補助が必要ならばその分のコストを引いた比例出来高賃率を適用するイギリス⁽⁵⁹⁾などの例がある。ただし、実際に文面どおり実行されたか、疑問は残るものの、第一次世界大戦時とは異なって、出来高給の基準決定においてオーストラリアを除いて性の要素が後退している。

第二は、労働が同一価値であるかどうかについては、以下のような考え方にもとづいている。女性労働者は、男性労働者が使用者に提供した価値と同じ程度の利益 (return) を使用者にもたらす場合を同一価値労働という。生産費のすべてを考慮して賃金を決定するという考え方なので、特定の仕事に付随する生産費や女性雇用に伴う特有の生産費 (体力が劣るので休息が多く必要、深夜業等の法的制限があるなど) がかかるとその分、使用者の利益は減少するので支払う賃金を減額する方法である⁽⁶⁰⁾。イギリスの例のように同一労働であっても男女別立て賃金になる可能性が高く、実際、別立て賃金が広く存在していた。多くの使用者委員がこの見解である。

1944年のニューヨーク州の男女間の賃金差別を禁止した同一賃金法も、男性の仕事を女性が代替した場合に、特別に要するコストを引いた賃率の設定が容認されている。

第三は、性ではなく職務分類に対応した職務賃金率を基準とする場合である。このケースは職務ないし職務内容の相対的な関係を公平に評価・格付けする方法が不可欠となる。公共部門、労働組合、アメリカの使用者組織がこの考え方を支持している。またすでにアメリカの幾つかの州法ではこの原則を取り入れている⁽⁶¹⁾。

事務局は、女性雇用特有の生産費増を客観的に測定することは不可能であるとして第二の考え方を退けた。その他の考え方は第三の考え方に包含可能であると判断して、すでに大戦中からアメリ

⁽⁵⁸⁾ ILO Report V (1), *op. cit.*, pp.20-21.

⁽⁵⁹⁾ ILO Report V (1), *ibid.*, pp.21-25.

⁽⁶⁰⁾ ILO Report V (1), *ibid.*, pp.25-37.

⁽⁶¹⁾ ILO Report V (1), *ibid.*, pp.37-45

力で導入していた第三の考え方を提案した⁽⁶²⁾。

この提案に対して24か国から回答があり、反対は2か国、15か国は事務局案に賛成⁽⁶³⁾であった。職務賃率ではなくスイス、オーストラリア政府等から出来高で、またオランダ政府からは生産費を基準にすべきという意見があった。

その後の同一価値委員会や総会においても多くの加盟国の使用者委員は、生産費、特に女性の雇用特有の生産費増や家族賃金の観点から職務内容にもとづく賃率を基準にするということに反対の意見を表明した。これに対して労働者代表は、統計的に女性の欠勤率が高いことが明らかになっていないこと、他方、アメリカ使用者代表は同じ職務を行う男女に同じ賃率を適用することは経営的に良好な結果になると主張⁽⁶⁴⁾した。国際的な規制の方法について、当初からアメリカ政府及びアメリカ使用者委員は原案に賛成の姿勢を示していた。イギリス政府は、当初不支持であった。

事務局は職務評価のような客観的な評価基準の確立とその促進を条約に盛り込むべきか各国に問いを發した。14か国が事務局提案に賛成、3か国が反対であった。国が労働の価値決定過程に介入すべきでないという見解や職務内容の評価方法を特定すべきでないという意見もあって、弾力的な国際規制にすべきという結論⁽⁶⁵⁾になった。

1950年から以上のような議論を経て100号条約が1951年6月に成立した。100号条約は、今までは単なる宣言であったが、多くの議論を経て内容が明確になり、条約として各国に批准をもとめて実行を促す可能性を有するようになった。報酬とは職務に基づく賃金というジェンダー中立的な基準が導入された。また、「同一価値労働」という語句は、かつては一般に使用者にとっての価値と考えられてきたが、職務評価方法を適用することによって異種労働に同一賃金が適用される可能性を与える言葉となった。さらに、家族の扶養の問題は社会保障によって補完すべきという議論や家族責任を有する女性の高い欠勤率については賃金で解決するのではなく社会保障で解決すべきであるという主張が登場した。そうした意味で100号条約は家族賃金や男女別建て賃金解消の可能性を有している。このような含意で100号条約はヴェルサイユ条約の規定と異なっている。

5 100号条約のその後の展開

ILOの同一価値労働原則は、1970～80年代にはジェンダーイシューとして、また雇用均等処遇問題とリンクして、90年代にはジェンダー主流化戦略と連携してより統合的なジェンダーアプローチの中に位置づけられるようになって今日に至っている。

ILOはこれまで、100号条約成立時には盛り込むことができなかった同一価値労働を測定する物

⁽⁶²⁾ ILO Report V (1), *ibid.*, p.49

⁽⁶³⁾ ILO Report V (2) : *Equal Remuneration for Men and Women Workers for Work of Equal Value*, Geneve, 1950, pp.59-64.

⁽⁶⁴⁾ ILO Report VII (1) : *Equal Remuneration for Men and Women Workers for Work of Equal Value*, Geneve, 1951, pp.25-37.

⁽⁶⁵⁾ ILO Report VII (2) : *Equal Remuneration for Men and Women Workers for Work of Equal Value*, Geneve, 1951, pp.36-42.

差し、すなわち職務評価システムをILOとして検討し、その報告書として2度出版紹介している。最初は、1960年に*Job Evaluation—Studies and Reports, New Series, No.56*が公表された。この本は日本でも日本労働協会訳『職務評価と賃金管理』（日本労働協会）として1961年に出版されている。しかし1986年に出版された*Job Evaluation*はあまり知られていない。このような事情からILOは、2007年に公表したグローバルレポートにおいて同一価値労働原則への理解不足と職務評価の活用不足を指摘⁽⁶⁶⁾して、2008年に*Promoting Equity—Gender-Neutral Job Evaluation for Equal Pay, A Step-by-Step Guide*を公開した。

1980年代後半から世界規模で採用されている職務評価システムのヘイ・システムなど、既存の職務評価の検討がされ、その限界が指摘されている。そこで女性労働特有の特徴などを評価に組み込んだジェンダー中立的な職務評価方法が開発され、各国で導入されている。ILOが出版した2008年版の職務評価ガイドブックは、このような事情を背景にジェンダー中立性をいかに高めるか、また簡単に職務評価する方法を紹介している。このような動向は、ILOが同一価値労働原則に関して新たな挑戦の段階に入ったことを示している⁽⁶⁷⁾。

6 各国の同一価値労働同一賃金原則の導入

戦後、成立したアメリカやイギリスの同一賃金法は、論議されるものの職務評価方法にもとづいた同一価値労働原則ではなく同一労働原則に留まっている。欧米で同一価値労働が本格的に導入されるのは、1975年のEUの同一賃金指令をきっかけに1980年代に入ってからである。イギリスが同一価値労働の適用に同一賃金法を修正したのは1983年、アメリカでも州法レベルで同一価値労働が本格的に導入されるのはミネソタ州の1983年以降である。EUレベルでは1996年に賃金決定当事者にジェンダー中立的な賃金システムの構築を要請する指針（Code of practice）やパートタイム指令がだされる。これを機にEU加盟国は国内政策を強化した。すでに憲法で男女平等賃金を規定している国は、それを改正・強化し、カナダ、スウェーデン、デンマークなど幾つかの国では賃金差別の発生を未然に防止する（プロアクティブ）対策を盛り込んだ同一価値労働法を導入しはじめた。EUはその後も間接差別の定義を組み込んだ均等待遇の指令（2000/78/EC）、均等待遇を推進、監視する組織の設置の指令（2002/73/EC）、さらにはこれまでの処遇や賃金の平等に関する各種の指令を2006年には統合（2006/54/EC）した。これには社会的パートナーすなわち労使に対して、均等待遇の促進のための社会的対話を推進する適切な対策をするべきことが組み込まれている。またグローバリズムの影響もあってEUは雇用戦略をみなおすが、しかし賃金格差がなお根強く存在するので、最近、EUではこれらの男女平等法が加盟国にどのような影響を与えかつ限界があるのかを評価し、現下の男女同一賃金法の見直しをする動きがみられる。そのために加

(66) ILO, *Global Report under the follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work* 2007, p.12xii.

(67) 居城舜子 e「欧米における同一価値労働同一賃金原則の動向とILOのジェンダー中立的な職務評価方法」『やってみよう！職務評価』労働教育センター 2010年 pp.76-77。

盟国の法律を点検し報告をすることを要請している。法の実効性を高めるために、ジェンダー中立的な職務評価やその実施の監視などの対策が不可欠なので、平等を監視する体制を強化することが提案されている。EUも同一価値原則を実効性あるものにするためにあらたな挑戦の段階に入ったといえる。

EU加盟国以外にも近年カナダ、ケベック州では適用対象を拡大する改正を行っている。ニュージーランドは公共部門において統一的な職務評価の実施に挑戦している。

さらに、同一価値労働原則ばかりでなく最低賃金制度や団体交渉など賃金構造に直接影響を与える要因⁽⁶⁸⁾、さらにはそれ以外の間接的な要因にまで拡大して対策を検討し、その監視体制やチェック体制の強化にのりだしている。

日本への示唆と課題

日本においてもコース別雇用管理制度や雇用形態による賃金差別に対抗する「均等待遇」（同一価値労働原則）を求める運動が広がっている。パートタイム労働法において均衡処遇が導入されたことや、雇用機会均等法におけるコース別雇用管理の制限などはその成果である。また、京ガスや兼松などの裁判で原告は職務評価を基礎に男女賃金差別を主張したが、ともに十分ではないが原告の主張の一部が認められた。非正規労働者が激増している今日、より広範囲な労働市場の中で戦略を検討すべきとはいえ、この原則の可能性はより広がっている。

これまでみてきたように同一労働原則や同一価値労働原則は、同一（価値）労働や同一賃金のふたつの面で、変化してきた。それらを変化させる要因は、ジェンダー関係を含めて時代を規定する諸要因の合力である。時代状況の対資本、対ジェンダー間の矛盾の中でこの二つの内容は揺れ動く。ヴェルサイユ条約の同一賃金条項からILO100号条約へと連なってゆくプロセスをみると、男女同一賃金の課題は家族賃金を中軸とする賃金制度との相克の中で展開されていることは明らかである。また、アトキン委員会や同一賃金委員会さらにはILOの議論など、今までの同一価値労働原則をみると、多様な解釈がなりたつことが分かる。この議論に照らして、日経連や経団連をはじめ各界で主張している同一価値労働を検証してみる必要がある。歴史をふりかえれば同一労働から同一価値労働へとすすむ道のりは長いことも明らかである。その決め手は、共通に図る物差しの有無である。さらに、これを保障する立法や推進する主体の形成である。

同一賃金委員会は同一労働を確定するのは難しいと述べているように、日本の場合は、職務を分ける境界線はないかのごとくであるから特に難しい。また、日本の場合、どの賃金と比較するのか、ということも大きな課題である。幾つかの試みがあるが、これに十分に応えているとはいいがたい。

また、端緒的にしか検討してはいないが、男女平等賃金に対するスタンスに関して、イギリスとアメリカの違いもうかがい知ることができる。イギリスにおいて発展するナショナルミニマムや社

(68) 居城舜子 f「賃金構造の変化とペイ・エクイティの可能性」経済理論学会編『季刊経済理論』第44巻3号、2007年 p.27。

会手当と連動させた男女平等賃金は、確実に家族賃金を脱却する可能性はあるが、一方で男女平等賃金への取り組みが進まない。100号条約の原案にイギリスは賛同しなかったが、その理由は財政が逼迫しているためであった。一方、両大戦間をはさんでイギリスに代わって資本主義をリードするアメリカは、社会手当の遅れを頓着せず男女平等賃金への取り組みを進めている。生活賃金運動にみるように賃金の上昇によって社会保障の不備を補おうとしているかのように見える。両者を見据えて、今後の日本の行方を検討する課題を明確にしなければならない。又、事実上日本の最低賃金はパート昨給を規制していることを考慮すると、EUにみるようにこれも包括した中立的な賃金制度が検討されねばならない。

最後に付言すると、日本の労働基準法第4条や「パートタイム労働法」が同一価値労働原則の実施を保障させるためには、どのような方法が効果的か、なども課題として残されている。労基法4条が成立した時点で今日のような同一価値労働原則が確定していなかったという事実を考えると、これについても本格的な再検討をすべきときであろう。

(いしろ・しゅんこ 元常葉学園大学教員)

●「心地よい生」を創造する道、すなわち希望社会への道を探る
鈴木七美・藤原久仁子・岩佐光広編著——A5判・二〇〇頁・二五二〇円(税込)

高齢者のウェルビーイングと ライフデザインの協働

「ウェルビーイング(個人、事物、共同体における「心地よい生」をキーワードとして、ローカルな場で暮らすふうの人のびとが、共生する社会(コミュニティ)について、アイデアを提示し、実践するライフデザインの協働の事例、基盤となる考え方や思想、問題点などに関し、高齢者の生活を素材として検討する。

- 序 心地よい生を求めて……………鈴木七美
- 1 ケアする…ライフデザイン協働の時空間へ……………鈴木七美
- 2 生を養う…ウェルビーイングの射程……………寺崎弘昭
- 3 寄り添う…福祉・教育の複合施設「楚洲あさひの丘」……………白水浩信
- 4 つなぐ…災害復興地における……………谷口陽子
- 5 広げる…日系高齢者施設のアウトリーチ……………傳法 清
- 6 夢みる…バンクーバーにおける移住高齢者の……………山田千香子
- 7 旅する…ウェルビーイングにおける「遊び」の重要性……………遠藤英樹
- 8 探る…ブラジル日系高齢者のアイデンティティと……………金本伊津子
- 9 深める…「良い死」の外側へ……………岩佐光広
- 10 巡る…岡山県井原市「嫁いらす観音院」に託する……………藤原久仁子
- 11 渡る…世界や宇宙と響き合う物語へ……………鈴木七美

●世界の「シングル」たちから見えてくるもの
椎野若菜編著——四六判・二五二頁・一八九〇円(税込)

「シングル」で生きる——人類学者のフィールドから

- ひとりで、誰かとでも——現代日本の婚活・離婚・おひとりさま・非婚・シングルマザー・「非モテ」etc.の再考に役立つエッセイ集。
- 1 人類学者のフィールドから——成澤徳子、田所聖志、國弘暁子
- 2 シングルから見える社会——宇田川妙子、植村清加、高橋絵里香、岡田浩樹、田中雅一
- 3 別れの風景——馬場 淳、棚橋 訓、花淵馨也
- 4 闊歩するシングル女性たち——幅崎麻紀子、妙木 忍、椎野若菜、八木祐子

御茶の水書房

〒113-0033 東京都文京区本郷5-30-20 電話03(5684)0751
ホームページ <http://www.ochanomizushobo.co.jp/>