

令和 6 年 6 月 7 日現在

機関番号：32682

研究種目：基盤研究(C)（一般）

研究期間：2018～2023

課題番号：18K01812

研究課題名（和文）同一価値労働同一賃金に特有な職務評価の発展と普及の研究

研究課題名（英文）A Study of Development and Popularization of Job Evaluation Method peculiar to Equal Pay Principle

研究代表者

遠藤 公嗣（Endo, Koshi）

明治大学・研究・知財戦略機構（駿河台）・研究推進員

研究者番号：20143521

交付決定額（研究期間全体）：（直接経費） 3,300,000円

研究成果の概要（和文）：第1は、100号条約の意外な成立経緯の解明である。1951年ILO委員会の最終審議で、米国政府は自身の修正案を押し通すことを躊躇した。しかし、米国政府委員が知らないところで、労働者委員と他の政府委員の多数が修正案賛成に合意していたので、ほぼ修正案どおりに採択された。米国政府が他を説得して採択させたのではなかった。

第2は、同一価値労働同一賃金原則の現在の実践は欧州諸国中心だが、その歴史的意義の解明である。原則の考え方の起源は米国だが、それをILO条約とした多数派とは欧州諸国の労働者と政府であった。したがって、2023年EU賃金透明指令も含めて、欧州諸国が実践に努力するのは当然となる。

研究成果の学術的意義や社会的意義

100号条約第3条を正確に理解できないのが、日本の労働法学の現在の通説である。私の研究成果は、条文の成立経緯を解明したことによって、誤解の余地がない明快なレベルで第3条の意味を明示することができた。修正すべきは労働法学の通説であることを明示できた。

また、同一価値労働同一賃金原則の考え方の起源が米国であり、しかし、米国で普及せず欧州諸国で普及したという「パラドックス」が、従来からの疑問であった。それは「パラドックス」でないことを、私の研究成果は示すことができた。

研究成果の概要（英文）：The first is to clarify the surprising circumstances surrounding the establishment of Convention No. 100. During the final deliberations of the ILO Committee in 1951, the US government was reluctant to push through its amendments. However, unbeknownst to the U.S. government committee members, many of the labor and government committee members had agreed in favor of the amendment, so it was adopted almost as proposed. The US government did not persuade others to adopt it.

The second is to clarify the historical significance of the principle of equal pay for work of equal value, which is currently practiced mainly in European countries. Although the idea of the principle originated in the United States, the majority who adopted it as an ILO convention were workers and governments in European countries. It is therefore natural for European countries to make efforts to put this into practice, including the 2023 EU Pay Transparency Directive.

研究分野：労使関係

キーワード：賃金 同一価値労働同一賃金 均等待遇 ILO

様式 C - 19、F - 19 - 1 (共通)

1. 研究開始当初の背景

(1) 「同一価値労働同一賃金」原則は(以下では、本原則と呼ぶ)は、ILO100 号条約や多数国の根拠法によって規定され、本原則に特有な職務評価の手法(以下では、英語での通称「性中立的職務評価」と呼ぶ)も ILO の公式推薦があり、これらは国際標準と考えられる。2016 年の安倍首相「同一労働同一賃金」演説も、本原則と無関係ではない。しかし、本原則と、安倍首相「同一労働同一賃金」論との異同は明確でなく、そもそも本原則の正確な意味は日本で十分に理解されておらず、その研究は日本で遅れているといわざるをえない。

(2) 本原則は、1919 年のベルサイユ条約第 427 条 7 項および ILO 憲章に規定されてから、1951 年の ILO100 号条約の制定と、その後の多数国での根拠法の制定をへて、現在にいたるまで、国際的に発展してきた。しかし、発展史の全体を正確に理解できる既存研究は、日本語ではもちろん英語でも存在しない。それには 2 つの理由があるだろう。第 1 は、本原則はもちろん、性中立的職務評価の発展がまさに国際的であったこと、たとえば性中立的職務評価が開発された米国と、それが普及した欧州諸国が分離していることである。第 2 は、職務評価という人事管理手法と、国際条約や各国法の法規定、これら専門を異にする両方についての深い専門的知識と理解が必要だが、それは容易でない。

(3) とくに日本では、つぎの状況にあった。

米国の得点要素法という職務評価の手法を日本に紹介する研究成果は、1960 年代前半まで、非常に多かった。日本企業で職務給を実施するためであった。しかし 1970 年代以降の日本では、職務給は実施されないどころか、日本企業に不相当とみなされ、この研究成果は忘却された。1990 年代以降に、ジェンダー研究の 1 つとして本原則と性中立的職務評価が日本に紹介され、この方向での研究が日本で開始された。しかし、その研究では、1960 年代までの得点要素法から何がどのような経緯と理由で修正されて性中立的職務評価が開発されたのかについて、まだ明確になっていない。

ILO100 号条約も、EU や欧州諸国にある本原則の多様な根拠法も、日本では主に解釈法学の研究対象であった。そのため、演繹解釈のみが多く実施され、実態である雇用慣行や賃金形態や職務評価についての見識を欠いていた。その究極例は、浜田富士郎(1988)以来の、どのような賃金形態すなわち年功給でも本原則は実現できる、との解釈が通説であったことである。この通説が本原則の研究を妨げてきた。遠藤公嗣(2017)他はこうした解釈法学の通説にたいする批判があるが、まだ不十分であろう。

2. 研究の目的

(1) ILO100 号条約の 3 年間の審議過程における最終盤(1951 年 6 月)にあたる委員会審議で、本原則について、労働協約で基準を設定できるとの規定案部分の全部を削除して、職務内容を基準とし、そのための職務評価を推奨するとの規定案部分のみを残すとの決定によって、100 号条約の根幹が成立した。この修正に最大の影響力を持ったのは、米国政府と思われた。興味深いのは、各国(当然にもヨーロッパ諸国が中心である)の労働者代表が、労働協約による基準設定と

の規定に審議過程で長く賛成・許容であったのに、最終盤でこの削除の賛成に転じたことであり、各国の使用者側が削除につよく反対したことであった。研究目的の第1は、米国政府はこのような主張をなぜとったのか、どのような論理で、削除に賛成するように労働者代表を説得したのか、であった。

(2) 性中立的職務評価は1970-80年代に米国で開発されたが、米国では普及しなかった。しかし、欧州諸国ではEU法はもちろん各国で根拠法が制定され、また少なくとも産業レベルで、労働協約によって実施され現在も普及している。すなわち1951年当時からは変化し、労働者側も使用者側も本原則および特有の職務評価の手法に賛成している。2008年からは、特有の職務評価の手法をILOが公式に推薦している。研究目的の第2は、どのような経緯と論理で、性中立的職務評価が欧州諸国に普及したのか、であった。

3. 研究の方法

(1) ILO本部(ジュネーブ)が保存する過去の公文書、米国ハーバード大学シュレジンジャー図書館所蔵のフリーダ・ミラー(1944-53年の米国労働省女性局長)文書、およびフリーダ・ミラーの実娘であるエリザベス文書(母であるフリーダ・ミラーの文書を多く含む)、米国国立公文書館所蔵の米国労働省の過去の公文書を閲覧調査して、研究目的の第1と第2を解明する。

(2) 英語で調査研究できる英国とオランダに限定し、両国における性中立的職務評価の普及の現況と経緯を訪問調査し、比較する。

4. 研究成果

コロナ禍前の2019年のILO本部(ジュネーブ)訪問調査、およびコロナ禍後の2023年のILO本部訪問調査と米国ハーバード大学シュレジンジャー図書館の訪問調査によって、ILO100号条約の審議過程の最終盤(1951年6月)の委員会審議の議事録と関係文書、ならびに第二次世界大戦下の米国の労働政策文書が保存されていることがわかり、それらを閲覧複写し精査した。その結果、下記(1)から(4)を解明できた。

(1) 最大の成果は、委員会の最終審議によって、職務内容を基準とし、そのための職務評価を推奨するとの規定案部分のみを残すとの決定がなされたが、それを主導したのは、米国政府代表ではなく、ヨーロッパ諸国が中心の労働者代表の全部と、ヨーロッパ諸国の少くない政府代表であったことの解明であった。委員会の最終審議で、米国政府は自身の修正案を押し通すことを躊躇した。しかし、米国政府委員が知らないところで、労働者委員と他の政府委員の多数が修正案賛成に合意していたので、ほぼ修正案どおりに採択された。米国政府が他を説得して採択させたのではなかった。この解明は、世界初である。

(2) 本原則の現在の普及実践はヨーロッパ諸国中心であるが、それには、十分な歴史的経緯があることの解明であった。すなわち、本原則の考え方の起源は米国であるけれども、それをILO100条約とした多数派とはヨーロッパ諸国の労働者と政府であったので、ヨーロッパ諸国が普及と実践に努力するのは当然となるのである。

(3) 本原則の考え方の起源が第二次世界大戦下の米国の労働政策であることを、確認できた。当時の米国で、軍需生産のために急増した女性労働者は男性労働者よりも低い賃金率に設定されたが、これを是正する手段として職務評価を活用することが、1942年11月の全国戦時労働委員会一般命令第16号で定められた。これは是正に成果を上げた。労働省女性局長メアリー・アンダーソンにとって、これは「成功体験」であった。この「成功体験」をさらに普及させるため、この考え方の男女同一賃金法を米国で制定することと、この考え方をILO国際条約とすることを労働省女性局は企図した。後者を実現するための第1歩は、1944年ILOフィラデルフィア総会で採択のILO71号勧告通番37(1)であった。

以下は、研究開始当初に予期されなかった成果である。

(4) ILO100号条約案についての日本政府の公式意見書が1951年5月にILOに提出されていたことの発見である。しかも、意見書の内容は100号条約案の核心を正確に理解していた。100号条約の採択は日本のILO再加盟の前であったので、これは意外であった。ここから、日本政府による100号条約案の準備研究はどうであったかを考察する研究課題が生まれ、その最初の準備研究が1948年中に開始され10月に一応完了していることを確認できた。ILOが100号条約案を正式議題とすることの決定は1948年12月なので、その前の準備研究は不思議であるが、しかし、戦後日本が米国主体のGHQ/SCAPに占領統治されていて、GHQ/SCAP職員から米国政府労働省女性局の文書資料と情報を得ていたことが理由と推測できた。日本政府の準備研究は1949-50年にも続けられた。

(5) ヨーロッパ諸国は、本原則の普及と実践に一貫して努力しているが、文献研究から、その現在の中心が「賃金透明」政策の推進であることを確認できた。1990年代からヨーロッパ諸国とカナダなどで政策の試みがはじまり、2014年EU賃金透明勧告について2023年EU賃金透明指令の制定と、政策は現在も発展途上にある。

コロナ禍のため、英国とオランダにおける性中立的職務評価の普及の訪問調査は断念せざるを得なかった。かわって、文献研究を中心とせざるを得なかったが、そのために、新たな研究課題も発見でき、研究成果も上げることができた。上記したところの、研究開始当初に予期されなかった成果(4)と(5)は、文献研究を中心とせざるを得なかったための成果であった。

5. 主な発表論文等

〔雑誌論文〕 計13件（うち査読付論文 0件 / うち国際共著 0件 / うちオープンアクセス 3件）

1. 著者名 遠藤公嗣	4. 巻 71
2. 論文標題 1948年山川菊栄訳の2つの男女同一賃金論	5. 発行年 2024年
3. 雑誌名 経営論集（明治大学）	6. 最初と最後の頁 67-97
掲載論文のDOI（デジタルオブジェクト識別子） なし	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスとしている（また、その予定である）	国際共著 -

1. 著者名 遠藤公嗣	4. 巻 281
2. 論文標題 職務基準（ジョブ型）雇用の現在と将来	5. 発行年 2023年
3. 雑誌名 季刊労働法	6. 最初と最後の頁 29-31
掲載論文のDOI（デジタルオブジェクト識別子） なし	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難	国際共著 -

1. 著者名 遠藤公嗣	4. 巻 70
2. 論文標題 「賃金透明」政策の国際的発展	5. 発行年 2023年
3. 雑誌名 経営論集（明治大学）	6. 最初と最後の頁 113-126
掲載論文のDOI（デジタルオブジェクト識別子） なし	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスとしている（また、その予定である）	国際共著 -

1. 著者名 遠藤公嗣	4. 巻 1988号
2. 論文標題 正規・非正規の「同一労働同一賃金」と職務評価について	5. 発行年 2021年
3. 雑誌名 労働法律旬報	6. 最初と最後の頁 6-15
掲載論文のDOI（デジタルオブジェクト識別子） なし	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難	国際共著 -

1. 著者名 遠藤公嗣	4. 巻 275号
2. 論文標題 ILO100号条約第3条の成立：1951年同一報酬委員会の審議（上）	5. 発行年 2021年
3. 雑誌名 季刊労働法	6. 最初と最後の頁 158-170
掲載論文のDOI（デジタルオブジェクト識別子） なし	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難	国際共著 -

1. 著者名 遠藤公嗣	4. 巻 276号
2. 論文標題 ILO100号条約第3条の成立：1951年同一報酬委員会の審議（下）	5. 発行年 2022年
3. 雑誌名 季刊労働法	6. 最初と最後の頁 111-121
掲載論文のDOI（デジタルオブジェクト識別子） なし	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難	国際共著 -

1. 著者名 遠藤公嗣	4. 巻 1
2. 論文標題 賃金と平等	5. 発行年 2021年
3. 雑誌名 新村聡・田上孝一編著『平等の哲学入門』	6. 最初と最後の頁 329-342
掲載論文のDOI（デジタルオブジェクト識別子） なし	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難	国際共著 -

1. 著者名 遠藤公嗣	4. 巻 67（1・2・3）
2. 論文標題 同一価値労働同一賃金」原則の定義とそれに特有益な職務評価の手法 - 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？ -	5. 発行年 2020年
3. 雑誌名 経営論集（明治大学）	6. 最初と最後の頁 1-19
掲載論文のDOI（デジタルオブジェクト識別子） なし	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスとしている（また、その予定である）	国際共著 -

1. 著者名 遠藤公嗣	4. 巻 ?
2. 論文標題 ILO100号条約案にたいする日本政府の公式意見書（1951年）：「同一価値労働同一賃金」理解の再考	5. 発行年 2020年
3. 雑誌名 和田肇・緒方桂子編著『労働法・社会保障法の持続可能性』	6. 最初と最後の頁 247-258
掲載論文のDOI（デジタルオブジェクト識別子） なし	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難	国際共著 -

1. 著者名 遠藤公嗣	4. 巻 (13)2
2. 論文標題 国際標準と日本のガラパゴス的「同一労働同一賃金」	5. 発行年 2018年
3. 雑誌名 個人金融	6. 最初と最後の頁 32-40
掲載論文のDOI（デジタルオブジェクト識別子） なし	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難	国際共著 -

1. 著者名 遠藤公嗣	4. 巻 203
2. 論文標題 フリーダ・ミラーと娘のエリザベスとILO100号条約	5. 発行年 2019年
3. 雑誌名 経友	6. 最初と最後の頁 95-100
掲載論文のDOI（デジタルオブジェクト識別子） なし	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難	国際共著 -

1. 著者名 遠藤公嗣	4. 巻 (66)1
2. 論文標題 男女同一賃金と米国労働省女性局（1942-1951年）	5. 発行年 2019年
3. 雑誌名 経営論集（明治大学）	6. 最初と最後の頁 147-162
掲載論文のDOI（デジタルオブジェクト識別子） なし	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難	国際共著 -

1. 著者名 遠藤公嗣	4. 巻 (66)2
2. 論文標題 ILO100号「同一価値労働同一報酬」条約における職務基準の概念	5. 発行年 2019年
3. 雑誌名 経営論集(明治大学)	6. 最初と最後の頁 85-92
掲載論文のDOI(デジタルオブジェクト識別子) なし	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難	国際共著 -

〔学会発表〕 計2件(うち招待講演 0件/うち国際学会 0件)

1. 発表者名 遠藤公嗣
2. 発表標題 「賃金透明」政策の国際的發展
3. 学会等名 社会政策学会第145回大会
4. 発表年 2022年

1. 発表者名 遠藤公嗣
2. 発表標題 「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? -
3. 学会等名 社会政策学会第138回大会
4. 発表年 2019年

〔図書〕 計0件

〔産業財産権〕

〔その他〕

遠藤公嗣の八王子研究室
<http://jbaaijbaci.xsrv.jp/>

6. 研究組織

	氏名 (ローマ字氏名) (研究者番号)	所属研究機関・部局・職 (機関番号)	備考
--	---------------------------	-----------------------	----

7. 科研費を使用して開催した国際研究集会

〔国際研究集会〕 計0件

8. 本研究に関連して実施した国際共同研究の実施状況

共同研究相手国	相手方研究機関
---------	---------