

平成 30 年 6 月 12 日現在

機関番号：32682

研究種目：基盤研究(C) (一般)

研究期間：2014～2017

課題番号：26380535

研究課題名(和文) 同一価値労働同一賃金をめざす職務評価の制度設計の研究

研究課題名(英文) A Study of Designing Job Evaluation System for Equal Pay for Work of Equal Value

研究代表者

遠藤 公嗣 (Endo, Koshi)

明治大学・経営学部・専任教授

研究者番号：20143521

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 3,000,000円

研究成果の概要(和文)：英国の労働組合ユニゾン本部とILO本部から、「同一賃金」原則とその特有の職務評価制度の文書資料を得ることができた。これらをもとに、英国の地方政府における制度の運用の訪問調査を企画したが、1市だけが訪問を承諾してくれ、簡単な話と公表資料を得られたのみに終わった。

「同一価値労働同一賃金」の国際的展開の研究が日本で不足していることを補うため、ILO100号「同一価値労働同一報酬」条約の審議議事録の全部を読み、審議の重要論点を解明した研究成果を公刊した。これによって、米国政府代表あるいは米国労働省女性局が、ILO100号条約の中心的内容を主導したことをはじめて明らかにすることができた。

研究成果の概要(英文)：I could obtain the papers and documents of “Equal Pay” principle and job evaluation program particular to it from UNISON, a British trade union, and ILO head office in Geneva. I read through these and planned to make a research visit to British local governments in order to know its application. But, only one local government accepted my visit and gave me only a brief comment and a publication.

To overcome a lack of research on the international development of “Equal pay for the work of equal value,” I read through the whole book of proceedings of ILO Equal Remuneration Convention, 1951 (No.100) and published a product of clarification of the important points in its discussion process. I made clear that the US government delegates or Women’s Bureau of the US Department of Labor had taken the initiative of establishing the core contents of ILO Equal Remuneration Convention.

研究分野：雇用関係

キーワード：人的資源管理 職務評価 賃金 同一価値労働同一賃金 同一労働同一賃金

1. 研究開始当初の背景

「同一価値労働同一賃金」をめざす職務評価は、女性労働者の低い賃金水準を是正する有力な是正策の一つとして、一部の外国で実施されていた。これを日本に導入し日本でも実施するための開発研究が 2000 年代に進展していた。

この間に、日本では、非正規労働者の低い賃金水準が社会問題となり、この是正策として「同一価値労働同一賃金」をめざす職務評価を進展させて活用することが考えられた。労働組合である自治労は、非正規公務員の低い賃金是正のために「同一価値労働同一賃金」をめざす職務評価制度の研究開発を企画し、それを、私を代表とする研究チームに委託した。その成果としての職務評価制度が完成した（遠藤公嗣編著 [2013]）。

しかし、それが参考とした英国の地方政府における制度について、その詳細が不明なところが多いまま、完成させざるを得なかった。これらの詳細を解明することが、制度の今後の研究開発に必要であった。

2. 研究の目的

本研究の目的は、「同一価値労働同一賃金」原則による職務評価の制度設計上の留意点について、それを労使協定ですでに実行中の、おもに英国の地方自治体の労働組合と使用者の双方、および制度設計に携わった賃金コンサルタントに面接インタビュー調査をおこない、制度設計上の実践的留意点と対処方法を明らかにすることである。

とくに、制度の細部の制度設計ノウハウについての知見を得ることに努力する。また、実施上の問題点とその対処方法の膨大な情報の蓄積が公表文書から推測できるので、これを入力する。

英国調査を補完するため、国際労働機関

(ILO 本部スイス)と国際公務労連(PSI 本部フランス)の訪問調査を実施する。ILO も PSI も、英国の制度実施をおそらく継承して、英国によく似た制度を、本原則を実現する制度として、加盟する国・組織に公式に推薦している。しかし、英国のそれと微妙に異なる点もある。

両組織の訪問調査によって英国の制度をどのように継承し継承しなかったのか、その理由は何か、などを知ることは、英国の制度の特徴を正確に理解するのに役立つはずである。

3. 研究の方法

先方の関係者に様々な手づると方法でコンタクトをとり、訪問とインタビュー調査と関連文書資料の提供を依頼し、それらの承諾を得る。実際に訪問して、これを実施する。インタビューは、半構造化調査法が基本である。しかし、インタビュー時の会話の成り行きで、別の重要な論点を提示されること、さらに別の関係者を紹介されることを期待する。

得られたインタビュー内容と関連文書資料を読み込んだうえで、ある程度の全体像の仮説をつくり、再度、訪問し、上記を繰り返す。仮説の修正と更新を繰り返す。

4. 研究成果

2014 年度に、英国の労働組合ユニゾン本部の「同一価値労働同一賃金」担当の全国役員 D 氏から、制度設計上のテクニカルな問題についての文書資料を得た。ジュネーブの ILO 本部の「同一価値労働同一賃金」推進担当者からも文書資料を得たが、関連資料は、ILO ではなく、ブリュッセルの EU 本部に集まっていることを知らされた。国際公務労連 PSI

本部（ジュネーブ近郊だが、フランス領側）のベルギー出身書記からは、ベルギーでの調査の協力の内諾を得た。

2015年度に、これらをもとに、英国の地方政府における実際の制度の運用について、いくつかの地方政府を訪問してインタビュー調査を実施することを、前記のD氏に依頼した。D氏はかなりの地方政府に打診してくれたが、結局1市だけが訪問を承諾してくれ、簡単な話と公表資料を得られたのみに終わった。地方政府が防衛的な理由は、地方政府の制度実施が英国での訴訟事件となることが多発していて、このテーマに非常に防御的になったことと思う。

これまでの研究成果を2015年12月のブリュッセルでの国際会議で発表した。しかし、同時に訪問を希望していたEU本部は、パリテロ事件の影響であろうが、返信がなく訪問できなかった。

2016年1月の安倍首相の「同一労働同一賃金」所信演説から、「同一労働同一賃金」に関する一般的記事の執筆や講演を、私は依頼されることが増加した。2016年度に、これらに対応する中で気づいたのは、

ア)「同一価値労働同一賃金」について、日本の解釈労働法学は相当な誤解を通説とすること、

これと関係するが、

イ)「同一労働同一賃金」と「同一価値労働同一賃金」の区別や、後者の国際的展開の基本的な研究が日本で不足していること、

の2点であった。

これを補うための研究に、ILO100号条約の審議議事録が読みやすい形式でILOのサイトにデジタル公開されていることを知り、それを解読し活用した研究成果を遠藤公嗣[2017]として公刊した。審議過程からみると、ILO100号条約が職務を基準とすることこそが中心的内容であること、それが米国政府（労働省女性局）の主導によること、これら

をはじめてあきらかにした。

2017年度は、上記の米国政府の主導が米国における第二次世界大戦中と戦後の男女同一賃金の状況が背景にあると考え、その研究でILO100号条約の意味を深く理解することに努めた。その成果の一つとして、「男女同一賃金と米国労働省女性局（1942-1950年）」（未定稿）を執筆した。

「同一価値労働同一賃金」原則による職務評価の制度設計上の諸問題については、十分な研究成果を得られなかった。しかし、「同一価値労働同一賃金」の国際的展開については、それを相当に深く理解できるための、キーとなる新しく深い知見が得られた。

5. 主な発表論文等

（研究代表者、研究分担者及び連携研究者には下線）

〔雑誌論文〕(計12件)

2018 遠藤公嗣「職務基準賃金の展望」『労務理論学会誌』第27号(2018年3月30日刊)19-32頁 査読無

2018 遠藤公嗣「同一価値労働同一賃金(equal pay for work of equal value)の発展と現在」『東京大学駒場寮同窓会 会報』16号(2018年02月28日刊)7-12頁 査読無

2017 遠藤公嗣「ILO100号条約の審議過程と賃金形態」『季刊労働法』256号(2017年3月15日刊)41-56頁 査読無

2017 遠藤公嗣「小特集に寄せて(小特集:同一価値労働同一賃金研究の新地平)」『社会政策』9巻1号、77-79頁 査読無

2016 遠藤公嗣インタビュー「同一価値労働同一賃金をめぐって」『労働法律旬報』1876号(2016年、11月下旬号)6-25頁 査読無

2016 遠藤公嗣「同一(価値)労働同一賃金を解説する」地域生活研究所『まちと暮らし研究』24号(2016年12月20日)44-49頁 査読無

2016 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』315号(2016年7月)32-41頁 査読無

2016 遠藤公嗣「企業別労組が考える同一労働同一賃金」『ひろばユニオン』2016年6月号 20-25頁 査読無

2016 遠藤公嗣「日本の雇用慣行の最終的確立は何時なのか？」『社会政策』第8巻第1号、82-92頁 査読有

2016 Koshi Endo 「Pay System Reform in Japan since 1991」『(明治大学)経営論集』63巻3・4号 29-39頁 査読無

2015 遠藤公嗣「同一<価値>労働同一賃金とは何か」『世界』2015.5月号 235-245頁 査読無

2014 遠藤公嗣「労働における格差と公正 - 「1960年代型日本システム」から新しい社会システムへの転換をめざして - 」『社会政策』5巻3号、11-24ページ 査読有

〔学会発表〕(計6件)

2017 Koshi Endo, The "Equal Pay" Principle Should be Developed to Raise Pay Rates of Nonregular Employees in Japan 12月7-8日にブリュッセルで開催の6th European Reward Management Conference (RMC 2017)で発表

2017 Koshi Endo, The "Equal Pay" Principle Expected to Increase Pay Rates for Non-regular Employees in Japan 8月18-21日に中国南昌市で開催の第13回社会政策国際論壇で発表

2017 遠藤公嗣「職務基準賃金の展望」 労務理論学会第27回全国大会統一論題(諏訪東京理科大学、2017年11日)で発表

2015 Koshi Endo, "Pay System Reform in Japan since 1991" 12月10-11日にブリュッセルで開催の5th European Reward Management Conference (RMC 2015)で発表

2015 遠藤公嗣「日本の雇用慣行の最終的確立はいつなのか? - 雇用調整ができる労働者層の変化に注目して - 」社会政策学会第130回大会(お茶の水女子大学 2015年6月27日)で発表

2014 遠藤公嗣「「ルイスの転換点」後の労働供給とスキル開発と経済成長 一つの制度的な見解」 日本学術振興会と中国社会科学院の共催シンポジウム(8月20日 北京市中国社会科学院学術報告庁)で発表

〔図書〕(計1件)

2014 遠藤公嗣著『これからの賃金』旬報社、全184頁

〔その他〕

ホームページ

<http://www.kisc.meiji.ac.jp/~endokosh/>

6. 研究組織

(1) 研究代表者

遠藤 公嗣 (ENDO, Koshi)

明治大学・経営学部・教授

研究者番号: 20143521