

# 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

メタデータ	言語: jpn 出版者: 明治大学経営学研究所 公開日: 2019-09-30 キーワード (Ja): キーワード (En): 作成者: 遠藤, 公嗣 メールアドレス: 所属:
URL	<a href="http://hdl.handle.net/10291/20413">http://hdl.handle.net/10291/20413</a>

## 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

遠藤 公嗣

### 目次

はじめに

1 第3条の日本語訳

1-1 日本政府の公定訳と遠藤公嗣訳

1-2 第3条の意味

2 審議過程における他基準の不採用と職務基準の強化

2-1 「男女労働者の労働成果を基準とする」ないし「男女労働者の生産性ないしコストを基準とする」案の否決

2-2 「年功を基準とする賃金の差異が許容されるのは、付加給において、年功または勤続期間による昇給が、男女ともに適用されるかぎりにおいて、である」案の否決

2-3 「報酬率の決定に責任ある公的機関が決定できる他の基準によるか、または、報酬率が労働協約によつて決定される場合の労使当事者が決定できる他の基準による」案の削除

むすびにかえて

### はじめに

男女労働者間の「同一価値労働同一賃金」原則は、職務を基準とした原則である。このことは、1951年にILO第34次総会で採択されたILO100号「同一価値労働同一報酬」条約に、とくに、その第3条に明記されている。なお「報酬」の定義は重要な論点であるが、この論文で

はそれを検討しない。また「報酬」と「賃金」を同義として、この論文では検討する。

さて、これまでの日本の労働法学は、とくに労働者側に立つと思われる労働法学者は、この原則が職務を基準とすることを重視してこなかった。労働法学の研究では、1988年に、ILO100号条約第3条では「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」（浜田富士郎 [1988:396]）との主張がされたが、それ以後の労働法学は、これにもっぱら依拠し、この主張を通説としてきたのである。この通説を端的にいいかえると、年功給でも「同一価値労働同一賃金」原則を満たすことができる、との理解となる（たとえば筒井晴彦 [2016] の理解）。

遠藤公嗣は、ILO100号条約の審議録の全部に目を通して、こうした通説や理解は根拠がなく誤りであることを証明した（遠藤公嗣 [2017]）。本論文は、この論点を整理し要約して提示することを目的としている。

## 1 第3条の日本語訳

### 1-1 日本政府の公定訳と遠藤公嗣訳

ILO100号条約を、日本は1967年に批准している。ILO100号条約の正文は英語であり、その日本政府による公定訳が流布している。第3条の公定訳をつぎに掲げよう。

---

#### 公定訳の第3条

- 1 行うべき労働を基礎とする職務の客観的な評価を促進する措置がこの条約の規定の実施に役だつ場合には、その措置を執るものとする。
- 2 この評価のために採用する方法は、報酬率の決定について責任を負う機関又は、報酬率が労働協約によつて決定される場合には、その当事者が決定することができる。
- 3 行うべき労働における前記の客観的な評価から生ずる差異に性別と関係なく対応する報酬率の差異は、同一価値の労働についての男女労働者に対する同一報酬の原則に反するものと認めてはならない。

---

公定訳は稚拙な悪訳であり、読んでも意味がよくわからない。しかも、第3条でもっとも肝要であるところの、「同一価値労働同一報酬」原則が職務を基準とすることについて、公定訳は誤解を招きやすい。実のところ、公定訳が稚拙な悪訳であったことを一つの理由として、職務を基準とすることが、日本では理解されてこなかったと思う。

遠藤公嗣訳をつぎに掲げる。稚拙でない訳文をめざしている。

---

### 遠藤公嗣訳の第3条

- 1 この条約の規定の実施に役立つ場合には、遂行する労働の基準となる職務につき、その客観的な職務評価を促進する措置をとるものとする。
  - 2 この職務評価で採用する手法は、報酬率の決定に責任ある公的機関、または、報酬率が労働協約によつて決定される場合の労使当事者、のいずれかが決定することができる。
  - 3 遂行する労働における差異が、労働者の性別に関わりなく前記の客観的な職務評価によって決定されるならば、その差異に相当する男女労働者間の報酬率の差異は、男女労働者にたいする同一価値労働同一報酬の原則に反するものとみなしてはならない。
- 

#### 1-2 第3条の意味

遠藤訳をもとに、第3条を解説しておこう。

第1項がとく重要である。第1に、「労働 (work)」の基準は「職務 (job)」であることを、第1項は明記している。ここでいう「労働」とは、当然だが、100号条約第1条でいう「同一価値労働 (work) 同一報酬」の「労働」である。「同一価値労働同一報酬」の言葉は1919年のILO憲章で述べられたが、それは無定義であったうに、そもそも「労働」との言葉は、その意味が明瞭でない。そこで第1項で、「労働」の基準が「職務」であることを明記したのである。さて、「職務」を基準とするからこそ、「職務評価」が重要となる。というよりも、「職務」の評価ができなければ、それを基準とすることは困難である。

「職務」を基準とすることと「職務評価」は密接な関係がある。

しかし職務評価の実施は、第1項で「この条約の規定の実施に役立つ場合」との条件付きなので、条約批准国に必須とされていない。これには、当時のもっともな理由があろう。というのは、1951年当時で職務評価が明白に普及していたのは米国だけといってよいから、もし必須と規定すると、100号条約を批准できるのは米国だけになってしまうからである。

第2項が規定するのは、職務評価の手法の決定方法である。公的機関決定または労使共同決定の2つである。重要なのは、使用者による一方的な手法の決定は、決定方法から排除されていることである。

さて1951年当時の米国では、全国電機工業会 (NEMA) の開発した得点要素法が職務評価のもっとも客観的で精緻な手法であって、もっとも普及していたといってよい (ランナム [1963])。第3条が事実上は想定する職務評価の手法は、これだったと私は思う。しかし、得点

要素法にも複数の種類があり、得点要素法でない他の手法も存在した。もっとも得点要素法でない手法は、職務価値の数値表示が困難なので、「同一価値労働同一報酬」原則に使用することは困難だろうと、私は考える。それはともかくとして、手法の多様性に配慮したことが理由の1つで、第2項では職務評価の手法は特定されなかったのであろう。

ところで職務評価の実施は、必須ではないが、つよい推奨であることも明白である。というのは、第3項があるからである。第3項は注意書であって、「職務評価」で決定された賃金の差異は「同一価値労働同一報酬」原則に反しない、と明記する。したがって、原則に反しないためには「職務評価」の実施が必要となる、との論理が成り立つからである。

理論的に考えればそもそもなのだが、「同一価値労働同一報酬」原則の基準を職務とすると、職務の評価ができなければ、職務を基準にすることは難しいであろう。だから職務評価が必要なのである。

ところで賃金形態の分類では、職務評価を実施して、その結果を賃金額に反映する形態の賃金を、職務給と呼ぶ。職務評価は、現在は1951年当時よりもはるかに世界中で普及している。したがって現在では、賃金形態が職務給でなければ「同一価値労働同一報酬」原則に合致しない、といっても過言でないだろう。

## 2 審議過程における他基準の不採用と職務基準の強化

どうして第3条では、「同一価値労働同一報酬」原則は「職務」を基準とするのか。ILO100号条約の審議過程をふりかえると、「職務」を基準とすることは審議された条約案で一貫して審議の中心におかれていたものの、別の基準も候補として審議されていた。しかし、それらの全部が審議過程で不採用となった。その結果、「職務」だけが基準として残り、これが採用された。のみならず、「職務」を基準とすることの強化もおこなわれた。

### 2-1 「男女労働者の労働成果を基準とする」ないし「男女労働者の生産性ないしコストを基準とする」案の否決

これらを「同一価値労働同一報酬」原則の基準とする考え方が存在することは、1949年にILO加盟各国に配布されたV(1)報告書(ReportV(1))第2章で言及されていた(遠藤公嗣[2017:45])。V(1)報告書の配布が、100号条約案のILOでの公式審議の開始であったといえる。これらを基準とする考え方は、第一次世界大戦中の英国ではじめて「同一労働同一賃金」が本格的に議論されたとき、おもに使用者側が求めていた基準の考え方に類似する。このことが既知であったゆえに、これらの考え方が最初の報告書で言及されたと思われる。V(1)報告

書には、各国からの意見がよせられた。その後の1950年前半に、ILO事務局はV(2)報告書(ReportV(2))を作成し、そのなかで100号条約の「ILO事務局要綱案」を公表した(遠藤公嗣[2017:43-44])。しかし、「ILO事務局要綱案」には、これらの考え方は基準に入れられなかった。

1950年6月の委員会で「ILO事務局要綱案」が審議された。委員会では、これらの考え方を基準に入れる修正案が、使用者代表から共同提案された。しかし、その修正案は賛成少数で否決された(遠藤公嗣[2017:47])。

## 2-2 「年功を基準とする賃金の差異が許容されるのは、付加給において、年功または勤続期間による昇給が、男女ともに適用されるかぎりにおいて、である」案の否決

1950年6月の委員会では、この規定をILO100号条約に明記する修正案もまた数カ国の政府代表から共同提案された。しかし、提案者以外にほぼ賛成なしで否決された(遠藤公嗣[2017:46])。年功または勤続期間を基準として昇給する賃金は、付加給の部分にかぎれば、1950年当時も現在も欧州諸国に存在する。しかし、基本給の部分では、これは珍しい。付加給の部分で、年功または勤続期間を基準とすることを、「同一価値労働同一報酬」原則が許容することの明記が修正案だが、これが否決されたのである。

この修正案の提案と否決は、日本で100号条約の「同一価値労働同一報酬」原則に合致する賃金形態を考察する場合に、2点で示唆的である。第1に、年功または勤続期間の基準は、付加給の部分であってさえも、100号条約に明記する価値がないと判断されたことである。当然にも、基本給の部分でも、年功または勤続期間の基準は「同一価値労働同一報酬」原則に許容されないとの含意がある。第2に、これも当然だろうが、100号条約は、基本給の部分への適用がまず想定されていることである。「同一価値労働同一報酬」原則が基本給の部分に適用されない、との想定はありえない。

## 2-3 「報酬率の決定に責任ある公的機関が決定できる他の基準によるか、または、報酬率が労働協約によつて決定される場合の労使当事者が決定できる他の基準による」案の削除

この規定案についての議論の中心は、後半の「報酬率が労働協約によつて決定される場合の労使当事者が決定できる他の基準による」の部分の可否であったことに留意したい。この規定の意味は、後述するところの、第34期総会で使用者代表がおこなった反対演説で明白となるが、それは、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」原則に合致することを認める、という意味である。

この規定は「ILO事務局要綱案」には存在しなかった。しかし、1950年6月の委員会での修

正案提案の応酬があった結果として、妥協案として合意された規定が発端であった。ただし、妥協合意された規定では、「労働協約」との用語の使用は避けられていた。ところが、その後の起草小委員会で「労働協約」の用語を入れた修正がなされ、これが「委員会要項案」となった（遠藤公嗣 [2017:45-46]）。

この規定の「委員会要項案」は、VII (1) 報告書 (Report VII (1)) の中で「条約案 I」として条文化された。VII (1) 報告書は ILO 加盟各国政府に配布され、その意見が求められた。米国政府は、この規定に反対し、この規定を削除する修正案を提出した。しかし、VII (2) 報告書 (Report VII (2)) の中で発表された「条約案 II」は、各国政府意見を踏まえた案とされたものの、米国政府の修正案は採用されなかった（遠藤公嗣 [2017:47-49]）。また、「条約案 II」とともに審議された「勧告案 II」では、内容としては職務評価は規定に残るものの、言葉としての「職務評価」は規定から削除された（遠藤公嗣 [2017:49]）。

1951年6月の委員会で「条約案 II」が審議された。審議では、つぎの3つの大修正があり、それが「条約案 III」の第3条となった。「条約案 III」と採択された100号条約は同文である。

3つの大修正とは以下のとおりである。ア) この規定の全部が削除された。すなわち、労働協約で決定した基準のみでは「同一価値労働同一報酬」原則に合致するとは限らないこととなった。イ) 100号条約第3条第2項が新設された。第2項が明記するのは、労働協約で決定できるのは「職務評価で採用する手法」であることである。基準ではない。ウ) 100号条約第3条第3項が新設された。第3項の内容は「勧告案 II」に存在したが、それが「条約案 III」に移されたのである。第3項は、先述したように、第1項における職務評価の実施をつよく推奨する規定である（遠藤公嗣 [2017:49-50]）。

「条約案 III」は、この規定の全部が削除された案であったが、この「条約案 III」が6月末の第34期総会で採択された。総会では、大多数の使用者代表がこの規定の削除に反対であり、そのため100号条約それ自体に反対し、使用者代表は反対演説もおこなった。しかし、大多数の労働者代表と政府代表が、使用者代表の反対を押し切って、この規定に賛成した。その結果、「条約案 III」は採択された。

ILO100号条約の審議過程における最大の意見対立は、この規定の可否であった。当時は、女性の低い賃金率は労働協約で決定されていたから、この規定が残れば、労働協約で決定された女性の低い賃金率は100号条約に合致することになる。使用者代表がそれを希望していたことは、この規定の削除に反対する使用者代表の演説に明らかであった（遠藤公嗣 [2017:50-51]）。さて労働者代表は、審議途上ではこの規定を容認していたのであろう。容認していたでなければ、この規定は案に入らないはずであった。また労働組合は、もともと「自発的な団体交渉」価値観の強固な保持者と考えてよいからである。しかし労働者代表は、審議の最終盤

で態度を翻し、この規定の削除に賛成したのであろう。その労働者代表の態度は、抜け道なく、「同一価値労働同一報酬」原則をILO条約として確立する「大義」を、「自発的な団体交渉」価値観よりも優先する、との決断だったといつてよい。

この規定案が完全に削除されたこともまた、日本で100号条約に合致する賃金形態を考察する場合に、示唆的である。日本の年功給や職能給という賃金形態は、就業規則によるばかりでなく、大企業で企業内労働組合が組織されている場合、形式的には、労使間の労働協約で決定されているといえる場合があろう。そういう場合、この規定が100号条約第3条に存在していたならば、年功給や職能給という賃金形態は「同一価値労働同一報酬」原則に合致する、との解釈が成立する可能性があろう。そうすると、たとえば筒井晴彦[2016]の理解もありえる可能性がある。しかし実際は、この規定は完全に削除されたのである。この規定が完全に削除されたのが、採択された100号条約であったのである。このことを踏まえて、100号条約に合致する賃金形態は何かを考慮されなければならない。

「職務」を「同一価値労働同一報酬」の基準とすることは、審議過程の最初のV(1)報告書から最後まで一貫して案として存在した。審議過程では、他の基準の案も存在したが、その全部が審議で不採用となった。結果として、この基準だけが100号条約に残った。

## むすびにかえて

男女労働者間の「同一価値労働同一賃金」原則が職務を基準とすること、これはILO100号条約に明らかである。そして1951年のILO100号条約から現在までに68年が経過したが、この間に、職務分析・職務評価は、そして職務給は、世界の多くの先進工業国ではるかに普及したといつてよい。したがって現在の世界では、いわゆる職務給でしか「同一価値労働同一賃金」原則は実現できない、といつても過言でない。

これを逆にいえば、労働者の諸特徴（年齢、勤続年数、職務遂行能力など）を基準とする属人基準賃金すなわち年功給や職能給などの賃金形態では、「同一価値労働同一賃金」原則を実現できない、ということである。すなわち、属人基準賃金がお多数をしめる現在の日本では、この原則は実現できない。実のところ、日本の男女労働者間賃金格差は先進工業国のなかで非常に大きいことが知られており、現在の日本のこの状況は、この原則が実現できないことと合致している。

しかし現在の日本では、賃金形態が属人基準賃金から職務基準賃金へ移行する動向が見られるともいえる（遠藤公嗣[2014]）。この動向を展望しつつ、この動向を先取りする労働者側の戦略プランをどこまで樹立できるかが重要であろう。これが、今後の日本で「同一価値労働同



一賃金」原則をどれほど実現できるかを左右するといつてよい。そして、その戦略プランの重要な1つは、「同一価値労働同一賃金」原則に特有な職務評価制度を、できるかぎり実行可能なものとして、現在の日本で研究開発することであろう。

#### 参考文献

遠藤公嗣 [2014] 『これからの賃金』 旬報社。

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。

筒井晴彦 [2016] 「賃金格差是正と均等待遇を実現する :ILO条約等に立って」『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。

ランハム, エリザベス [1963] 『職務評価 - 職務給の設定から運営まで -』 日本経営者団体連盟 (Lanham, Elizabeth[1955]. Job Evaluation, McGraw-Hill)

\* 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。