

私の労働問題研究を振り返って :「同一価値労働同一賃金」研究に到達する

明治大学名誉教授 遠藤 公嗣

私は2021年3月に明治大学を定年退職した。定年退職を機会に、それまでの研究を振り返って「研究回顧」を執筆し、定年退職時までの「研究業績一覧」とともに、2021年3月に公開した(『(明治大学)経営論集』第68巻第4号、225-252頁、254-263頁)。

「研究回顧」では、私の「同一価値労働同一賃金」研究について、まとまった記述ができていない。しかし現在の私は、この分野を中心に研究している。実際のところ、定年退職後の

4-6月の2つの研究業績は、この分野の研究成果であった。そこで本論説では、この分野の私の研究史について、振り返りたい。

なお、上記した「研究回顧」と「研究業績一覧」はもちろんのこと、下記で言及する私の論文の多くもまた、pdf形式で、私の個人ホームページ「遠藤公嗣の八王子研究室」(<http://jbaaijbaci.xsrv.jp/>)にアップしている。お目通しただけだと幸いである。

1. 「コンパラブルワース」との出会い

「コンパラブルワース Comparable Worth」は、1980年代に普及したアメリカ英語である。その意味は、ILO100号条約(1951年)でいう「同一価値労働同一賃金(報酬) Equal Pay (Remuneration) for Work of Equal Value」であると理解してよい。

「コンパラブルワース」の言葉に、私は苦い記憶がある。1989年4月から、当時は山形大学助教授であった私は、米国の大学U.C.バークレイでの在外研究の機会を与えられた。到着して間もない時期に開かれた小さな研究会で、ある女性院生が「コンパラブルワース」についての発表を予告し、簡単な要旨文を配布した。

私は要旨文を読んでも「コンパラブルワース」の意味がわからなかった。この言葉は辞書にも載っていなかった。発表を聞いてもわからなかった。そこで研究会の直後に、同席していた修士一年の女性院生に「コンパラブルワースとは何のことか」と尋ねた。その院生は、ひどく私を馬鹿にした感じで、あまり教えてくれなかった。これが私の「コンパラブルワース」との出会いであり、屈辱的な経験であった。

1990年8月までの在米研究中に多くの示唆を受けたが、その1つは女性労働研究の重要性であった。それを自己消化する過程を示すのは、帰国後の1993年に発表した2つの論文すなわ

ち「査定制度による性と信条の差別」と「文献研究：企業内における昇進とキャリア形成」であった。とくに前者は、初期版原稿の題名が「信条」「性」の順序であったのを、この事例では「性」差別の発見こそがレベルの高い新知見と自覚したので、最終版原稿では「性」「信条」と順序を入れ替えたことを、はっきりと記憶している。1994年3月に山形大学から神奈川大学に移るまでにも、女性労働研究との関連で、

男女賃金の均等をめざす「同一価値労働同一賃金」にも、私は関心と知見を少しずつ深めていった「はず」である。「はず」というのは、ほとんど具体的な記憶がないからである。女性労働問題研究会編『雇用平等の最前線』（岩波ブックレット、1992年）は「コンパラブルワース」を日本にはじめて本格的に紹介した。これを私は東京出張中の書店で手に取った記憶はあるものの、しかし、購入していない。

2. 研究の助走

転機は神奈川大学に移り、横浜に転居したことであった。早い段階で女性労働問題研究会に私は入会したが、その関連で、「同一価値労働同一賃金」をめざす職務評価を商社の職務で実施する研究企画があることを知った。おそらく1995年5月の社会政策学会大会の機会に、この研究企画の中心にいた森ます美氏に、研究企画へ参加させてほしいとお願いした。しかし、すでに研究開始後とのことで、これは断られた。

1996年10月の社会政策学会大会は共通論題「今日の賃金問題」であった。非会員の招待報告者であった弁護士某氏の論題は「差別賃金とコンパラブルワース」で、某氏は年功給にもコンパラブルワースが適用できるかのように主張した。フロアから多くの疑問が出たが、これに対し、某氏は「コンパラブルワースに職務評価は必須でない」と断言した。私は某氏報告を批判し「学会報告として初歩的すぎた」と厳しく評価した（「今日の賃金問題：社会政策学会第93回研究大会を振り返って」1997年）。

1997年には、かつて参加を断られた研究企画の報告書『Women and Men Pay Equity 1997』を森氏からご送付いただき、また7月開催の報告会にも私は出席した。

1998年春に、森氏主査の東京女性財団委託調査に、木下武男氏とともに参加させていただき、1999年に報告書『大卒女性のキャリアパターンと就業環境』をまとめた。私にとって、女性労働を正面からテーマにした初めての研究企画で、学ぶことが多くあった。1999年に私は『日本の人事査定』を刊行した。この影響だと思うが、人事査定による既婚女性差別の裁判事件を担当する大阪の弁護士に依頼されて、人事査定の差別性を指摘する意見書を執筆した。意見書は裁判所に提出された。

本格的な助走は2003-05年の在英研究中であった。当初は乱読気味にあれこれと勉強したが、しだいに賃金形態・賃金制度の研究に収れんした。この収れんは、実は、人事査定の日米の歴史的違い（『日本の人事査定』で解明した）の理論的根拠を考察することを意味する。歴史的違いは、理論的には「職務基準雇用慣行（賃金）」と「属人基準雇用慣行（賃金）」の違いに起因する、これを私は認識した。これは非常に重要であった。というのは、「同一価値労働同一賃金」原則は「職務基準雇用慣行（賃金）」のみを前提にするので、この違いの認識は「同一価値労働同一賃金」の正確な理解に必須だからである。

研究のまとめとして『賃金の決め方：賃金形態と労働研究』（2005年6月）を刊行した。

在英研究中に「同一価値労働同一賃金」を意識的に勉強した記憶はない。しかし、同書の索引によると、「同一価値労働同一賃金」は計12頁もの言及があり、各個所でそれなりに正確な

私の理解を示している。目を通した数点の英語参考文献も掲示している。在英研究中に、「同一価値労働同一賃金」について、当時の文献研究で得られる基礎知識を私は身につけたとあってよいだろう。

3. 研究の「離陸」

2005年9月に帰国後まもなく、森ます美氏から、商社の職務評価につづく、第2回となる「同一価値労働同一賃金」職務評価の研究企画のお誘いをいただいた。森氏は『日本の性差別賃金』を刊行した直後であり、つぎの研究企画として、これを考えたのであった。2005年10月の社会政策学会大会の機会に、森氏、木下氏、私の三者で研究企画を相談した。森氏のお誘いは、基礎知識を身につけた私にとって非常にありがたく、また絶妙のタイミングだったというほかない。森氏を研究代表者とする科学研究費補助金の申請は採択され、2006年春から若手研究者を含む共同研究がはじまり、2010年に報告書として森ます美・浅倉むつ子編『同一価値労働同一賃金原則の実施システム』が刊行された。

この研究企画への参加によって、私は「同一価値労働同一賃金」研究に「離陸」できた。「離陸」とは、本論説の準備のために森氏にご記憶を尋ねたときの、森氏の評語である。私もそのとおりだと思う。おおよそ3つの意味があると思う。

第1は、研究企画への参加によって、職務評価の手法や実施プロセスなど技術的側面についての理解を飛躍的に深めたことである。これは、参加しなければ不可能なことであった。その勘所の一部を2010年の報告書第4章に分担執筆できたのも重要であった。

第2は、第1を前提に、国際標準である「同

一価値労働同一賃金」職務評価を、日本における正規非正規労働者間の不当な賃金格差を是正する道具として発展させるべきだ、との独自の主張を固めることができたことであった。これは2008年の論文「職務給と「同一価値労働同一賃金」原則：均等処遇のために」ではじめて主張した。『賃金の決め方』（2005年）における日本の賃金論研究と、「同一価値労働同一賃金」を結びつけた主張ともいえる。

第3は、2010年の報告書の公刊が、2010年の自治労による研究企画を呼び起こし、自治労によって私が作業委員会の座長を委嘱され、地方自治体職務の「同一価値労働同一賃金」職務評価の手法を研究開発できたことである。明治大学で継続開講されている自治労寄付講座のお世話をしていたので、私は以前から自治労にご縁があった。参考にしたのは、英国地方政府で実施中の手法であった。その手法の研修用資料集CD-ROMを、私は研究資料として私費購入していて、これは有用であった。この研究開発では、非正規職員の低賃金是正を目的としたこと、また、実際の職務評価の手法になるべく近づけるため、対面質問による職務評価の手法を開発したこと、の2点で、第2回の研究企画をさらに発展させることができた。報告書は遠藤公嗣編著『同一価値労働同一賃金をめざす職務評価』（2013年）であった。

4. 労働法学批判と歴史研究へ

それまでの総括として『これからの賃金』（2014年）を刊行した。同書は2008年の論文の拡充でもあった。その準備で痛感したのは「同一価値労働同一賃金」原則の歴史や国際的普及の日本語情報が不十分なことで、これらにあまり言及できなかった。また、おそらく同じ準備中に（私のPC保存ファイルによれば2013年より前に）、労働法学の通説が的外れの誤りであることを認識した。1988年の浜田富士郎論文は、ILO100号条約を考察した結果として、条約にいう「同一価値労働同一賃金」原則は非常にゆるやかであることを主張し、その結果、年功給でも原則は成立するかのような理解が労働法学の通説となっていることを知った。100号条約の日本政府による公定訳が著しく稚拙な悪訳であり、日本語の意味がよくわからないことも、それを助長したと思う。思い起こせば、1996年の弁護士某氏の主張は、労働法学の通説に依拠したものと思われた。その時点ですでに、労働法学の通説は、私を含む社会政策研究者の理解と断絶があったことになる。

『これからの賃金』刊行直後に、「同一労働同一賃金推進法案」のニュースを知って概説の執筆を思い立ち、それを「同一<価値>労働同一賃金とは何か」（『世界』2015年5月号）として公刊した。原則の歴史や国際的普及の説明を試みたが、研究不足で十分に説明できなかった。

2015年夏に、英国地方政府の実情調査に出かけた。原則の国際的普及の調査の1つであった。しかし、あまり上手くいかなかった。その理由は、関係者がナーバスになって情報が得られなかったからであった。というのは、ある地方政府で職務評価の結果によって女性組合員の賃金是正が必要だったにもかかわらず、完全に

は是正しない労働協約を労働組合が地方政府と結び、これに怒った女性組合員が労働組合を裁判所に訴える事件が起こった直後だったからである。

2016年1月の安倍首相「同一労働同一賃金」演説から、私は講演や論説の依頼を受けることが増えた。その準備中に、労働法学によるもう一つの重要な誤りがあることに気づいた。欧州諸国でいう「雇用形態の違いを理由とする賃金格差」とは、比較対象者の職務が同一（類似）の場合に限られるのに、JILPTの研究会報告（2011年）では、職務の異同の重要性に自覚がなく、職務が違う場合も含めて議論していたことである。その結果として、「雇用形態の違いを理由とする賃金格差」に「同一価値労働同一賃金」原則は適用可能と理解されていない、と的外れで無意味な主張をしていた。この誤りを批判した最初の私の論文は「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」（2016年7月）であった。論文名を「言説」としたのは、理論と呼ぶレベルに達していない、の含意であった。

同じく準備中に、ILO100号「同一価値労働同一報酬」条約の公式議事録と諸文書のpdfがILOのインターネットサイトにアップされていることも知った。これらを活用して、100号条約第3条のILO総会レベルでの審議過程を解明した歴史研究論文は「ILO100号条約の審議過程と賃金形態」（2017年3月）であった。この論文は、労働法学の通説はILO100号条約第3条を的外れに理解している、との指摘と批判でもあった。というのは、第3条の規定を正確に理解していないと、当然にも、その審議過程も理解できないからである。ILOの議事録など

は長文であったが非常に面白い内容で、メモもとらず、2016年9-12月にほぼ読破した。年末から10日間ほどの米国出張は、悪天候が続き

ホテルに閉じ込められる時間が非常に長く、その間に論文の主要部分を執筆できてしまった。執筆時66歳での集中力に、自分で驚いた。

5. 歴史研究の広がり

歴史研究論文を執筆してはじめて、米国労働省女性局長フリーダ・ミラーがILO100号条約成立に果たした役割を知った。彼女は著名人であり、その文書はハーバード大学のある図書館の所蔵であった。2017年夏に図書館でフリーダの文書を閲覧した。この文書や既存研究文献によって、米国の第二次世界大戦中のNWLB一般命令第16号（1942年）さらに米国連邦議会の1945年の男女同一賃金法案が、ILO100号条約のアイデアのもとであるとの示唆を得た。米国の歴史事情について解明したことを整理し、さらに研究すべき論点を考察したのが「男女同一賃金と米国労働省女性局（1942-1951年）」（2019年）であった。

ところで、図書館でフリーダの文書閲覧が一段落した後、フリーダの娘であるエリザベスの文書が図書館で公開されたばかりであることを、偶然に知った。その文書の解説を何気なく読んで、私は仰天した。エリザベスは養女として公表されていたが、実は、不倫による実子であったこと、さらにエリザベスは、100号条約案の審議の開始直前1947年からおそらく終了まで、100号条約を担当するILO本部事務局（女性年少労働者課）に勤務していたこと、を知った。

さて、「コンパラブルワース」はもちろんILO100号条約のアイデアも米国生まれだとすると、新しい疑問が生まれた。というのは現在、「同一価値労働同一賃金」は生まれ故郷の米国で廃れているが、しかし欧州諸国では普及して

いるからである。なぜなのか。この理由の仮説を提起した論文が、「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？」（2020年）であった。理由が「生活保障」論や「福祉国家」論と深く関係するとの仮説を指摘した。この仮説を得ることができたのは、私が社会政策学会の会員であったからかもしれない。

こうした研究の過程で、ILO本部に100号条約関連の未公開文書が所蔵されていて、それが閲覧できるかもしれないことを知った。閲覧の許可を得て、2019年夏にILO本部文書室で閲覧した。その手早い研究成果の1つが「ILO100号条約案にたいする日本政府の公式意見書（1951年）」（2020年）であった。こうした意見書がILOに提出されていたことは、まったく知られていなかった。意見書を見ると、当時の日本政府（労働省）は、現在の労働法学者よりもはるかに正確に100号条約を理解していたといえる。

本格的研究成果は、定年退職後の2021年5月ごろに執筆した論文「ILO100号条約第3条の成立：1951年同一報酬委員会の審議」（2021-22年公刊予定）である。原案を決定する最終の委員会の議事録によって、委員会におけるやや意外な第3条の推進者を解明できた。総会レベルでの議事録では到底わからないことであった。私の2017年論文における推進者の推測は誤りであり、まさに異例の審議であったことがわかった。

日本の労働運動は年功給信仰がつよいため、「職務基準雇用慣行（賃金）」を理解しようとしていない。ましてや、それを前提とする「同一価値労働同一賃金」原則を理解できない。しかし、正規非正規労働者間（多分に男女労働者間と重複している）の不当な賃金格差の是正が求められる現在、これが許される余地はなくなっている。私の「賃金と平等」（2021年）は年功給信仰を批判した。大学院生時代からの古い友人による研究企画へのお誘いがあった、哲学系の研究者による編著の1章として執筆した。

定年退職直後の4月8日に、多数の労働法学者や弁護士を聴衆として、私はzoom講演をした。聴衆を意識して、労働法学の2種類の外的外れな誤りをやや詳しく指摘した。とくにILO100号条約の第3条について、正確な遠藤公嗣訳をあらためて掲げ、私の解説をつけた。聴衆に衝撃があったようで、講演は、講演録「正規・非正規の「同一労働同一賃金」と職務評価について」（2021年）として7月に公刊された。私による誤りの指摘にたいして、労働法学のまじめな対応を期待しているところである。

6. 今後の研究

歴史研究をもう少し深めたいと思っている。

その1つ目は、ILOによる「同一価値労働同一賃金」奨励についての研究である。ILOの未公開文書には私が未探索のものがああり、これを探索したい。その2つ目は、米国の歴史事情についての研究である。エリザベスの文書にはフリーダが残した文書も含まれているので、これも閲覧したいと思う。これまでの米国の女性労働研究は、米国女性労働ないし「コンパブルワース」がILO100号条約と関係することを知らない（関心がない）と思われたが、最近になって関係を知り関心を持ちはじめたように私は感じる。米国の女性労働研究の成果は助けになるかもしれない。現在71歳の私に長い研究時間が残されているわけではないが、私にとって研究は趣味の側面もあるので、できるとこ

ろまで楽しくやりたいと思う。

なお、原則の国際的普及の研究にも私は関心がある。英国以外では、オランダ、ベルギー、フランスが興味深いと直感している。しかし、言語と時間の問題で、私には無理であろう。後進に期待したい。

最後に、研究といえないかもしれないが、正規非正規労働者間の不当な賃金格差の是正を求める裁判事件で、適当な事件があれば、私が比較対象者の職務評価を実施し、それを意見書として裁判所に提出したい、そして、この意見書で原告非正規労働者が勝利する判決を得たい、と思っている。職務評価が賃金是正に役立つことを示すためである。現在のところ、日本で「同一価値労働同一賃金」原則を普及させるのにもっとも現実的な方法はこれのように思う。