埼玉学園大学・川口短期大学　機関リポジトリ

『働き方改革関連法』から見た同一賃金論の歴史的位相

メタデータ	言語: Japanese 出版者: 公開日: 2021-02-22 キーワード (Ja): キーワード (En): equal pay for equal work, equal pay for equal of work of value, wedge thought, job wedge, job\nability wedge 作成者: 舩木, 惠子 メールアドレス: 所属:
URL	https://saigaku.repo.nii.ac.jp/records/1316

This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 3.0 International License.

『働き方改革関連法』から見た同一賃金論の歴史的位相

Historical Phase of Equal Pay for Equal Work from the Japan Labor Reform Law

舩　木　惠　子
FUNAKI, Keiko

This paper analyzes the intention of amending Japan's labor law, which began under the first Abe administration, in the development of the historical wage idea of equal pay for equal work, and the problem of regular workers and non-regular workers.

1．はじめに

2018年６月「働き方改革関連法」[1)] が成立し、2019年４月より順次実施されている。そして2020年４月から日本でも「同一労働同一賃金法」が施行されている。欧米では同一労働同一賃金論の議論の歴史は古く、イギリスでは産業化の19世紀から、すでに始まっており、20世紀初頭には“Equal Pay for Equal Work”というスローガンとともに男女平等賃金の議論がはじまり、1970年には同一賃金法（Equal Pay Act）、2010年には複数の差別禁止法を整理して障碍者や性適合を含む差別を禁じた平等法（Equality Act）が実現している。アメリカでも1963年に同様の同一賃金法が成立し、カナダのオンタリオ州でも同一賃金法が成立している。現在では国連の組織下にあるILO（国際労働機関）によって、それは「同一価値労働同一賃金」（Equal pay for work of equal value）という考え方に発展し、ILO憲章（フィラデルフィア宣言）に掲げられている。これらの同一賃金法は男女賃金格差を禁じる目的をもって法の成立をしてきた歴史をもっている。

日本は設立当初からILOに加盟した常任理事国であり、国際社会から高く評価されているが労働時間関連、母性保護、雇用契約関係の条約の批准に消極的であるとILO駐日事務局のホームページでも指摘されている。今回の労働法の改正は、こうした指摘に答えるという側面があり、同一労働同一賃金という歴史的な用語が日本の法令にあえて位置づけされ、このような指摘に答えようとアピールする意図も受け取れる。しかし「働き方改革関連法」は、はたしてILOのこうした指摘に答えられるものなのだろうか。本稿では19世紀以降、しばしば使用される「同一労働同一賃金」の言葉から現在のILO憲章の「同一価値労働同一賃金」に至る思想と21世紀日本の「同一労働同一賃金法」とを、その歴史的推移の

キーワード：同一労働同一賃金、同一価値労働同一賃金、賃金思想、職務給、職能給
Key words ：equal pay for equal work, equal pay for equal of work of value, wedge thought, job wedge, job ability wedge

中で考察する。

２．「働き方改革関連法」における同一労働同一賃金

同一労働同一賃金の思想は、イギリスでは女性たちが工場労働者として就労するようになり、男女の格差賃金が明らかになったことに対する問題意識から生じた。自由主義や民主主義を主張しながらも、根拠の説明がない格差賃金に対する平等賃金への主張としてこの言葉が使用された。しかし日本では男女の格差賃金の根拠の説明は、日本独自の雇用慣行に覆い隠され、ストレートな形では同一労働同一賃金論を主張することがなかった。それはこれまで日本の労働市場では一般的に女性労働者を周辺労働者化[2]して扱ってきたためであり、女性の就業率を示して名づけられたM字カーブや、最近ではＬ字カーブの結果に象徴されるように、女性たちは歴史的に正規雇用の対象から外され同一賃金論の議論対象ではなかったからである。日本社会では性別役割分業の意識や慣習が労働市場においても色濃く反映し、女性たちの家事、育児への負担が社会的に解消されないがゆえに、労働市場でもその点が女性の就業に影響を与えている。日本の女性たちは、民主主義のもと、男女共に平等な教育を受け、知識、技術を身に着けて正規雇用者として就職しても、志半ばで離職せざるを得ないリスクを抱えてきた。また離職後家事、育児等に専念し、子育てが一段落した後に復帰しようとしても、キャリアやスキル、雇用条件が不足していると判断され、短期雇用に従事せざるを得ない社会状況がある。一部の正規雇用者を除き、キャリアを断絶せざるを得なかった多くの女性たちの再就職はほとんどがパートやアルバイト、契約社員などの短期雇用とならざるを得ないのが現実となっている。そのため日本の労働市場では、女性のほとんどは正規雇用労働者ではなく、周辺労働者である。つまり非正規雇用労働者であるがゆえに、多くのケースで低賃金が定着している。

現在、順次施行されている「働き方改革関連法」の2020年４月から施行される「同一労働同一賃金法」は、いわゆる「パート有期法」である。これは従来から施行されているパートタイム労働法の一部改正をおこなったものである。正式名称は「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」である。つまりこの法案は一部の人々が誤解して正規、非正規の格差の是正を法的におこなう画期的法案だと考えがちであるが、実はそうではなく、パートタイム労働や契約労働などが対象となっている。現在の労働市場において非正規労働の仕事や契約が多岐にわたり、非正規労働の職種に多様性が生じてきたため、これを法律的に整理、そして管理しそれぞれ差異のないようにするための同一労働同一賃金法と考えられる。したがって対象となるのはパートタイム労働者だけでなく、派遣労働者や嘱託、その他の有期契約の非正規労働者も含まれる。しかし、現実にはパートタイム労働者に限らず、多種類の非正規労働の多くに女性が就労しているため、ジェンダー関連の研究の中には「働き方改革関連法」には条件付きでジェンダーインパクトは少なくとも存在しうるとする場合が多い[3]。わが国ではすでに1999年６月に「男女共同参画社会基本法」が成立している。しかし「男女共同参画社会の実現を21世紀の我が国社会を決定する最重要課題と位置づけ、社会のあらゆる分野において、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の

推進を図っていく」と主張、少子高齢化社会を見据えて女性の労働生産性を高め役立てようとしながら、実際には男女共同参画は遅々として進まない。また男女の労働賃金の格差もほとんど縮まらず、この基本法も萎んだままである。男女共同参画法、第８条には国家の責務として男女共同参画社会の形成がはっきりと謳われているが、実際に目に見える形になってはいないと思われる。そのような観点で「働き方改革関連法」を見ると、ジェンダー関連の人々にとっては、この改革の効果はたしかに期待できるのだろう。

それでは「働き方改革関連法」とは具体的にどのようなものだろうか。これは「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する」法律のことであり、少子高齢化社会の到来に向けて、従来から存在する８つの労働法[4]の法改正をおこなったものである。また罰則規定のない、36協定[5]などの労使協定で規制していた長時間労働などは、中小零細企業では守られないことも多かったので、こうした長時間労働などを法的に是正し罰則規定を明確な形で設けることで多様な働き方を可能にするというものである。この点においては「働き方改革関連法」は女性のみの対象ではなく、現在の勤労者全体の労働環境の整備となり、必要なものである。また女性労働者にとっても、多様で柔軟な働き方を選択可能にするという点では十分に利益があると考えられる。

しかし働き方改革関連法の内容が多岐にわたるのに対して、審議のスピードが2018年４月に国会提出、６月に可決成立という異例の早さだったので、専門家が憂慮する問題点も残されている[6]。とはいえ、主たる改正点としては、まず雇用対策法の改正（2018年７月施行）によって労働時間の短縮や、仕事と生活（育児、介護、治療）の両立が明記されたこと、次に労働基準法の改正（2019年４月施行）によって労働時間の絶対的上限規制や年次有給休暇の確実な取得（使用者による時季指定）が明記され、さらに労働安全衛生法の改正（2019年４月施行）によって労働時間状況の客観的把握が義務づけられた。また、労働時間設定改善法の改正（2019年４月施行）により無理な納期発注などの是正が図られ、さらにパートタイム労働法（正式名称「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」）が改正され（2020年４月施行、中小企業は2021年施行）、法律名称の変更により「短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律（パートタイム有期雇用労働法）」と改められ、均等、均衡待遇規定の整理が行われた。また併せて労働者派遣法の改正が行われ（2020年４月施行）、派遣労働者と派遣先で雇用されている労働者との間の均等、均衡待遇規定の整備が行われたということである。

しかし「働き方改革関連法」を丁寧に見て行くと、ILO憲章で主張される同一労働同一賃金の概念とは異なるものがあることに気づく。つまりこの労働法改正は先に述べたように非正規雇用労働を対象としており、非正規雇用の多様な職種間の同一労働同一賃金を実現しようとするものであり、正規雇用と非正規雇用の格差是正を問題としているわけではないからである。現在の非正規雇用労働者、つまりパートタイム労働者、契約社員、派遣労働者、アルバイト、臨時職員などの有期契約労働者は、これによって法的に整備される一方で、正規雇用労働とは区分けされている感がある。非正規雇用の職種は市場経済発展の中で企業競争や合理化の手段としてアウト

ソーシングなどの概念と共に時と場所に応じて様々に自由な労働市場でつくり出されてきた。いわば多種多様な非正規雇用の仕事は市場経済の発展とグローバリズムによってもたらされてきた。労働法改正の目的はそれを法的に後付けするものである。つまり市場経済の結果を後付けするものでもあるのだ。つまり非正規雇用を望ましくない雇用形態だとして、これを正規雇用に転換しようとするような過去にあった労働者主体の視点が薄れていることが透けて見える。

非正規雇用とはどのような形で現代社会に認知されるようになったのか。そして非正規雇用の労働市場は、日本ではいつごろから生じてきたのだろうか。次節では非正規雇用という形態が認識されなかった時代、日本の産業化の時代からの賃金思想に触れながら、資本主義経済と非正規雇用が密接な関係にあることなどを歴史的経緯から述べる。

３．非正規雇用についての労働法改正の経緯

非正規雇用労働者とは正規雇用以外の様々な有期雇用の労働者である。一般的なパートやアルバイトなどもその部類に入る。慣用的に主婦パート、学生アルバイトなどと職種に呼称が複合し、主婦や学生という言葉が強調されるときもある。主婦や学生は経済的に扶養されるという社会的な認識が強く、そのためこのような言葉が職種の呼称に加えられることで、たとえ低賃金でも、不安定な有期雇用でも、生活には困らないだろうという社会認識が実態を確認しないまま付与され、パートやアルバイトなどの職の不安定性や低賃金を深刻に受け止めない傾向があった。また有期雇用職に代表されるこれらの職種のイメージが強いため、今日のように非正規雇用の職種が拡大し、有期雇用労働によって生計を維持する人々が増加していても、その低賃金や不安定雇用についての問題解決が先延ばしされてきた。パートやアルバイトなどの非正規雇用の問題は女性や子どもの問題として、あくまで労働政策の周縁部であるという認識が政府や経済界、あるいは社会的にも強く、女性労働やジェンダーの問題、いわゆる女性労働のゲットーとして扱うしかなかった[7)]。

しかし非正規雇用の諸問題が、実は獲得賃金で生計を維持し、家族を扶養するはずの若年、中年の男性労働者の問題であることが認識されたのは、2007年の第一次安倍内閣の下でおこなわれたパート法改正[8)]だった。これは1993年に制定された同法の15年ぶりの改正でもあり、このときの法改正の目的は次のようなものである。「少子高齢化、労働力人口減少社会において、短時間労働者がその有する能力を一層有効に発揮することができる雇用環境を整備するため、短時間労働者の納得性の向上、通常の 労働者との均衡のとれた待遇の確保、通常の労働者への転換の推進を図る等のための所要の改正を行う」ということだった。少なくとも2007年改正（施行は2008年）では、同一労働同一賃金の要素があり、また非正規雇用から正規雇用への転換を促進しようという意図も見られた。

このような改正に至った理由は、当時就職氷河期[9)]の影響で、非正規労働に多くの若い世代が就労せざるを得ない状況があり、かねてより社会問題となっていたことがある。また彼らの生計の維持のため、最低賃金の引き上げが必要であるだけでなく、少子高齢化対策の一環として、彼らの賃金をあげていく必要もあった。そのため第一次安倍政権下では、

就職氷河期世代が、非正規雇用から正規雇用へ移行するために、「再チャレンジ」という標語でアピールし、それが社会的に受け入れられていった。若年層の非正規雇用労働者の問題は少子高齢化問題と、この時にしっかりと連結されたといえよう。その後2012年には政権交代した民主党政権のもとで、改正労働契約法によって、３つのルールが定められた。「Ⅰ.無期労働契約への転換、Ⅱ.雇い止め法理の法制化　Ⅲ.不合理な労働条件の禁止」である。民主党政権における改正の大きな特徴は、主婦パート、学生アルバイトに紐つけられたような性別や年齢の規定が無いことである。性別、年齢を一切考慮しない有期労働契約から無期契約への転換を促進し、「期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止」を規定している。この改正の意図は、不安定で低賃金という非正規雇用が雇用体系としては悪しきものであり、正規雇用にとって代わるべきであるとするものだった。また性別、年齢を考慮しないことで、職種内の男女間の賃金格差をなくし、平等賃金が所与であることを意図していた。2014年には第二次安倍政権において「改正パート法」としてパートタイム労働法の改正がおこなわれた。この改正では正社員と均等待遇にしなければならないパートタイム労働者の条件として今まで提示されていた「1.職務内容が正規雇用社員と同一であること。2.人事異動などの有無や範囲が正社員と同一であること。3.無期労働契約を締結しているパートタイム労働者であること」から、3の条件を削り、1と2だけ残し、罰則規定はないが、「短期時間労働者の待遇の原則」を定めた。この時点で均等待遇にすべき、つまり正規雇用と認めなければならない非正規雇用労働者の条件が減少した。

また、2015年には労働者派遣法が改正された。これは野党から再三提出されていたいわゆる「同一労働同一賃金推進法」(「労働者の職務に応じた待遇の確保等のための施策の推進に関する法律」を修正して成立させたものであり、これによって、これまで曖昧な部分が多かった派遣業界の健全化や、雇用安定措置の義務化、派遣ルールの一元化が図られた。今回の「働き方改革関連法」はその後2016年から官邸主導で同一労働同一賃金にむけた法政策として進められてきた結果である。

このように日本では非正規雇用労働問題に関する取り組みが、バブル崩壊後の就職氷河期を経て、低成長による若年、中年男性の非正規化と低所得により加速化されており、欧米のように男女の賃金格差問題を議論する暇もなく、非正規雇用者を対象とした同一労働同一賃金への労働法改正の道筋をつけた形となっている。つまり正規雇用と非正規雇用の賃金格差や待遇差についての原因の究明や男女の賃金格差についての議論や分析が無いまま、非正規雇用労働間の均等賃金や待遇改善が所与となった。いわば日本の男女同一賃金論はILOの意向に正面から答えることなく、条約の批准は表面上のものとなっている。かなり概念のズレがあるのに、「同一労働同一賃金」というフレーズだけ掲げられていることが理解できる。より深い議論については論じられることなく、「働き方改革関連法」は早いスピードで実施されることになった。なぜ日本的雇用慣行は正規雇用労働者である男性労働者の家族を扶助する生活給思想に基づいたのか、日本的雇用慣行と非正規雇用労働者の関係はどうなっているのか、という重要な疑問に対する議論は議会においてほとんどなされていない。したがって日本的雇用慣行がな

ぜ生じたのか、そして現在はどのようになっているのかという歴史的経緯をたどる必要がある。

４．賃金思想の展開と非正規雇用

4-1　生活給・職務給・職能給そして日本的雇用慣行

（濱口：2017）によれば、日本において生活給の提唱が初めて主張されたのは、呉海軍工廠の伍堂卓雄「職工給与標準制定の要」（1921）によってであり、それが国家権力によって実際に強制されたのが、国家総動員体制下の賃金統制だったという。それを支えたのはこの時代特有の「皇国勤労観」思想であり、「給与制は勤労者およびその扶養家族の生活保障を目的とし、…扶養家族の員数が給与額決定の重要な一基準」と述べられている[10]。また戦後の急進的な労働組合運動の中で、1946年の日本の歴史において唯一労働組合側が作成した賃金体系の「電産型賃金体系」[11]によって賃金の決定要素を勤続年数や家族数などの客観的指標にもとめ、年功的平等主義や賃金の80％を生活保障給で充当、企業の生産性に左右されない最低生活を保障するとした生活給の実現に成功した。以後全労働者の基本賃金が生活保障給、能力給、勤続給で形成され、それに地域給が加えられるという前例を作った。この労働者の生活給としての諸手当を含めた賃金体系は、結果として家族手当を企業が負担する慣例となり、日本においては欧米型の国家による社会保障としての家族手当や児童手当の普及が遅れるという側面をもたらした。実際、児童手当が社会保障として実現するのは1972年のことである。当初このような賃金体系はGHQ労働諮問委員会や世界労連から痛烈に批判された。諸外国の常識では自由主義経済においては、賃金は労働市場によって決定されるからである。実際、1950年から1960年代には、経営側と政府は生活給を廃し、欧米型の職務給を推進しようとしていた。職務給は仕事の価値に重点をおくため、同じ仕事に従事すれば、配偶者がいてもいなくても、また年齢や子どもが何人いても賃金は同じである。当時、経営側や政府は「賃金の本質は労働の対価であり、同一職務労働であれば担当者の学歴、年齢等の如何に拘わらず同一の給与額が支払われるべきであり、同一労働、同一賃金の原則によって貫かれるべきである」（日経連『職能給の研究』1955）というように宣言した。また1967年にはILOの第100号条約（同一労働についての男女労働者に対する同一報酬に関する条約）も批准した。ところが労働組合側は、同一賃金に賛成する立場をとっていながら、勤続年数や年功制の維持などの生活給思想を必死で守ろうとした。

ところがこのように職務給を支持していた日経連[12]は、1970年ごろから能力給にシフトする。もともと経営者側の職務給の支持は労働組合が主張する生活給から、欧米型の職務給に移行することにより、欧米の自由主義経済と経済発展に準ずるという意識があったからだった。しかし日本企業が高度成長期に世界のトップレベルに躍り出たこともあり、欧米型とは異なる日本独自の職能給による生産組織の形成、つまり日本的雇用慣行を選択したのである。それは労働組合が一貫して要望し続ける生活給という実態を維持したまま、「職務を遂行する能力」という主観的な評価を雇用者側が組み込んだ賃金制度の定式化だった。「職務を遂行する能力」とは査定者側の主観によるものが大きく、曖昧で当事者

の可視化が難しい。結局のところ「職務を遂行する能力」は労働者の意欲を削がないように、年功制や勤続年数を意味することになった。それは勤続年数が長く、経験があれば潜在能力は高まるという理由で正当化された。結局、経営側と生活給を確保できる労働組合側は日本的雇用慣行によって平和に共存することができたのである。

確かに欧米型の職務給制度では、職務単位で生産組織を組み立てるので、経験値や個人の能力は加味されず、職務編成の硬直性をもたらすこともあった。その点では職場のローテーションや柔軟な職務編成や職場の協力関係などを制度的に可能とする職能資格制度はその欠点を補うことができる。欧米においてもその点を評価する流れがあった。トヨタ方式を高く評価した1980年代のアメリカ企業の課題はそれまでのこうした硬直的な職務制度の変革でもあった。こうして日本型雇用慣行という日本独自の職能給賃金体系は、経営者側から徐々に改良されて職能資格制度を導入した能力主義として設計されていく。ただし日本の賃金制度が完全に能力主義だけで構成されたわけではない。そこには「家族を養うに足る収入の確保」という家父長主義的な生活給思想が脈々と失われることなく継承され、勤続年数や年功主義の要素が色濃く残った。したがって能力給に職能資格制度を適用する試みも、結局は年功主義的な性格を帯びていくことになる。その根本にあるのは能力の評価の客観視が現実にはなかなか困難であることだ。社内試験を採用してもそれによって実際に仕事を行う能力が評価できるわけではないので、現実には経験を評価する形となり、査定付きの定期昇給は年々の自動的昇給となりやすい。社内資格の昇格も経験の評価という形で在職年数を考慮した昇格となりがちだった。能力主義として設計され、経営側からもたらされた職能資格制度は現実には、生活給を引きずり、年功主義的に運営され、それが日本的雇用慣行として定着した。日本企業は職務給から能力給への過程で、勤労者の意欲を削ぐことがないように急激な変化を避け、これによって能力主義は徐々に定着するが、結果として成果主義の登場以前の日本企業では、年齢給や定期昇給、昇格昇給などを通じて昇給コストが肥大化することになった。なぜなら完全な能力主義では降格は能力に応じて当然のことであるが、日本型能力主義（日本的雇用慣行）では年功主義に阻まれコスト削減が思うようにできないためである。雇用コスト肥大化による日本企業の衰退は、成果主義というアメリカ型の合理的な雇用システムの導入を促進することになった。IT分野で先行するアメリカ企業と、他方、低賃金を武器とした中国企業によって極度の低収益を余儀なくされた日本企業は、この時期、職能資格制度に付着した年功的要素を除去し、業績回復のために個々の従業員に業績達成を動機づける日本型成果主義を導入した[13)]。成果主義の導入には二つの意図があった。一つは職能資格制度に付着した年功的要素を廃止や縮小するための成果主義の導入であり、一つは個人間の競争を高め、業績達成を動機づけるためである。前者は年齢給の廃止や縮小、定期昇給の廃止や縮小となり、後者は職能給のかわりに成果給や業績給、あるいは役割給などの明確な目標値を導入する。つまりこれは職能給に生活給が入り込んだ日本的雇用慣行から、仕事の価値を評価する職務給に成果や業績という結果を加味したアメリカ型のわかりやすい賃金体系とも考えられる。

4-2　非正規雇用労働者と日本の賃金思想

日本の賃金思想は戦前、戦中、戦後も含めて労働者の賃金とは「妻子を養うに足るもの」でなければならないという生活給の思想で推移してきた。確かにアダム・スミスの『諸国民の富』にも高賃金論は主張されており、労働者夫婦には最低でも子ども２人を養育しうる賃金が必要だとされている。これは当時の社会的状況を前提に経済成長を意図した労働生産性と再生産を述べているからだ。パートに主婦が多いということや、アルバイトに学生が多いということは、生活給思想でとらえると、このような人たちは養われている側なので養っている人に比較して低賃金は当然という理屈なのかもしれない。しかし日本の非正規労働者の歴史をたどれば、本来非正規労働者は養われるような立場ではなかったことが理解できる。

高度成長期以前の日本では「社外工」という請負や派遣労働者も含めて、「臨時工」と呼ばれる職種の男性労働者が多く存在し、「常用工」と呼ばれる正規雇用労働者との賃金や待遇の格差が問題となっていた。彼らは親会社へ出向させられた子会社の社員であったり、学歴が低かったりして仕事先で差別的な待遇を受けていた。こうしたことが社会問題化するにつれ、政府からは内務省社会局『臨時職工及夫ニ関スル調査』(1935)、民間からは労働事情調査所　矢次一夫『臨時工問題の研究』などの調査研究によって問題点が指摘された。問題は臨時工と言いながら、ほとんどは熟練工であり、臨時の形式で契約更新し、長期雇用されるため、本職工と臨時工の差はどこにあるのかという議論になっている。差別的な事案では裁判も起こされていた（濱口2017.5頁）が、臨時工は男性であり、主婦は家庭にいる時代なので、彼らは家族を養う立場でもある。ここでは現代の非正規雇用労働者と同様の問題に立ち向かっていたことが理解できる。臨時工は賃金や待遇面で差別的な立場におかれるだけでなく、経営側からも労働者側からも正規の労働者になることを拒否され続けた。しかし高度成長期になると労働市場が急速に人手不足の状態となり、企業は労働力の確保のために臨時工を競って常用工として採用するようになる。その結果臨時工は急激に減少し臨時工という言葉も使用されなくなっていった。これは高度成長期の経済発展が臨時工を常用工に、つまり正規雇用労働者にしたからだといえる。しかしこの時期、それに代わって急速に増加したのが主婦パートである。生活が豊かになり、時間に余裕ができた家庭の主婦がその時間的余裕を労働に充てるようになった。豊かさと共に消費志向が高まり、主婦パートや学生アルバイトが増加していった。もともと臨時工は成人男性であり、本工と同じ仕事をしながら労務管理上の差別にあっていたためトラブルや社会的問題がたえず、深刻な労働問題となっていたが、主婦パートは家庭の主婦としてのステイタスを保ちながら、また学生アルバイトも学生という本務を持ちながら就労するので社会問題や労働問題とされにくい。また生活給思想もあり、彼らは養われる側という社会的意識から労働行政においても、労働基準局ではなく、婦人少年局の事案とされ、パートタイムやアルバイト労働は外部労働市場として認識されるようになる。外部労働市場であるので、不況下であれば人員整理としてパートタイマーやアルバイトから優先的に雇用終了させるのは当然と考えられた。また日本的雇用慣行では労働者の能力は年功という時間で上昇する

と考え、年功賃金制をとるにもかかわらず、外部労働市場のパートタイマーや学生アルバイトに関しては、こうした賃金思想は導入されなかった。主婦パートタイマーの重要問題は正社員たる夫の扶養家族としての課税最低限をいかに引き上げるかというくらいで、同じ労働者としての、均等賃金や均等待遇についての議論はほとんどなかった。

しかし1980年代になると主婦パートタイマーが売り場主任や店長に抜擢されるなど、基幹化が顕著になる。それと共に主任や店長を任せられるパートタイマーは、補助的労働者であり、未熟練労働者だといえるのかどうかという問いや議論も生じた。また高度成長期を経て、嘱託や契約社員という形の非正規雇用の多様性も生じ、正規雇用労働者が受容する日本型雇用の仕組みと外部労働市場として認識されてきた非正規雇用労働者の賃金や待遇の矛盾点が表面化するようになった。さらに1990年代になると就職できない若者たちフリーターの問題が社会問題となる。「フリーター」とは、最初は非正規雇用一般で生活する若者に対する呼称として1987年にリクルート社が使用し始めた用語である。その多くはバブル崩壊後の1990年代後半に新規学卒者が正社員になれずに仕方なくアルバイトやパート、派遣や請負などの非正規雇用労働者となったことに原因があるが、当初「フリーター」という呼称にはある種「自由気ままな若者」というイメージが込められていた。そのためイメージが先行し、政府や世間の認識は鈍く低かった。しかしバブル崩壊後の低成長期、就職氷河世代を中心に大量に発生した男性非正規雇用労働者は外部労働市場と認識される状況にあって、実体としては生計を維持しなければならない立場であるのに、日本的雇用慣行による職能給の賃金の上昇カーブを描くことがないまま年月を重ねていく。彼らはバブル崩壊によって本来ならば日本的雇用慣行の中で生活給を得ていたはずだが、仕方なく就職した外部労働市場の非正規雇用の場で、生活給や雇用の安定は保障されなかった。2000年代の景気回復期には同世代の正規雇雇用労働者との賃金の乖離は大きく進み、彼らの後の年下の正規雇用労働者ともその賃金体系は大きく乖離した。こうしてフリーターを形成した大量の就職氷河期世代[14]の低賃金問題は深刻な社会問題となった。彼らは結婚して子どもを持つても相変わらず外部労働市場で働かなければならず、正規労働者との賃金格差は広がった。

そのため前述のように第一次安倍政権では、官邸主導でパート法改正が「再チャレンジ」という標語の下で進められた。つまり明らかに2007年の労働関連法改正の目的は、主婦パートや学生アルバイトのための改正ではなく、非正規雇用を余儀なくされたバブル崩壊後の就職氷河期世代のためだった。「再チャレンジ」という言葉にはその意味が込められている。このようにして主婦パートや学生アルバイトなどの外部労働市場と認識されてきた非正規問題は、男性成人労働者の雇用問題として認識されるようになり、幸か不幸か労働問題の最重要課題として取り扱われることになった。正規、非正規の賃金格差の問題はここで大きな変化をむかえたと考えられる。安倍政権における働き方改革関連法改正は、ILOが主張する「同一価値労働同一賃金の原則」が意味するような、異なる職種や職務であっても仕事の価値が同等であれば同一の賃金を支払うべきだとする原則、つまり、性、年齢、人種、雇用形態などの違いで差別する

ことなく同一の賃金を支払うべきであるとする原則がことさら意識されていたわけではなく、日本独自の問題意識があったことが理解できる。ILOが世界的にも事例の多い性差別の根絶に重点を置く男女の賃金格差の是正については、日本の『働き方改革』では言及がない。言及がないというのは本法改正の主要な部分の対象外だからだと考えられる。男女が同じ仕事の場合は賃金差別の判定はわかりやすいが、男女が異なる職種の場合、同じ仕事をしていても雇用形態が異なればそれが賃金差を正当化する事例となってしまう。例えば日本では1985年に成立した男女雇用均等法をすり抜ける方法として、男性＝総合職、女性＝一般職という呼称をかえて賃金差を正当化する事例が多く、あからさまに男性は総合職というわけではなくても、一般的に女性が選択しにくいような条項が付されている場合が多く、その仕事が同等の価値を持つ仕事であるかどうかということは考慮されずに賃金体系が決定される。本来ならば知識、熟練、責任、代替の難易度を考慮して同一価値労働を判断する必要があるのに、この点の議論はあまりされていない。欧米諸国のように労働組合が職種別に横断的に組織されていれば職種・職務対応違反は不当賃金として賃金差別となり同一賃金法違反となるのだが、日本の場合、企業内労働組合が多く非正規雇用が増加している現在では、労働組合の加入数が激減し、労働運動や組合活動が衰退している。正規と非正規の賃金格差の問題も日本のシステムでは議論しにくい仕組みになっている。また日本の場合、職能給の中に勤続年数などの生活給的な項目が能力として加算されるので、有能な非正規雇用の主婦パートタイマーが店長や売り場主任に抜擢されても正規雇用労働者の男性社員よりも低賃金だったり差別待遇だったりするケースが多い。その場合、ILO原則からすれば、それは賃金差別に当たり不当賃金になるのだが、日本企業に多い職能給に反映された生活給思想によれば、正規雇用ではない有期契約雇用の非正規労働者の場合であれば低賃金は容認される。また日本の労働組合自体が生活給にこだわり続けてきたという経緯も、日本企業では同一価値労働同一賃金を主張しえない理由となっている。生活給の根底には家族賃金概念があり、妻や子は家父長の仕事を手伝う補助的な役割であり、妻や子が市場労働に就業しても、補助的役割や養われる者という概念は慣習化されてきた。企業は高度成長期に職能給という新しい賃金体系を採用する際に、生活給に流れ込む家父長制的な思考を継承させてしまったがゆえにILO原則とは異なる日本型の同一賃金論が生じたことを理解する必要があるだろう。

５．おわりに

イギリスでは1970年に同一賃金法（Equal Pay Act）が実現した。これは労働党が1964年の総選挙での公約の一環として掲げた「同一労働同一賃金の権利の保障」が結実したものである。これをきっかけに1975年には性差別禁止法（Sex Discrimination Act）が成立、2010年には障碍者差別を禁止した平等法（Equality Act）が成立している。なかでも重要なのは1970年の同一賃金法の成立である。これは1968年に実際におきた「ダクナム女子ミシン工ストライキ」がきっかけで生じた労働関係論争によって実現したものだった。1929年にアメリカのフォード社はロンドン郊外のダグナムに工場を設立し、フォード式管理法を実践していた。ダグナム工場の機械工

は男子の熟練工と非熟練工に区別され、さらに自動車の座席シートを縫製する女性の縫製機械工がいた。男性機械工は熟練、非熟練あわせて5000人いたが女性の縫製機械工は187人しかいなかった。しかも女性の縫製機械工は非熟練工よりも15％も賃金が低かった。これに対して縫製機械工たちは異議を唱えたが、経営側は男性よりも女性に低く支払うのは一般的なことであるとして却下した。縫製機械工たちがストライキをおこなった結果、ダクナム工場では縫製機械工が作る車の座席シートがないため自動車の生産ができない状況となり、女性たちとフォード社の間に当時の教育雇用大臣、バーバラ・キャッスルが入り８％の賃上げに成功した。これを機会に労働党のバーバラ・キャッスルは議会に働きかけ1970年の同一賃金法の成立につなげた。ストライキの結果、縫製機械工の技術は代替が不可能であることが証明された。彼女たちの技術がなければ、実際に販売可能な自動車が一台も生産できないことを実証したからである。これによって彼女たちは熟練工であることが示され、彼女たちの労働の価値が証明された。当時熟練工は非熟練工よりも高い賃金であるので、縫製機械工が未熟練工よりも15％も低い賃金であることは不当であることが明らかになったのである。これは仕事の結果としての価値を評価する職務給制度であれば当然のことである。しかし日本のような生活給思想を組み込んだ職能給制度であるとこのようには理解されない。日本の正規雇用の賃金制度では基本給の中に職務給以外に年齢給や役割給、勤続年数など、企業側による様々な人事基準が含まれているのが一般的だからである。したがって日本の『働き方改革関連法』の柱である「同一労働同一賃金法」は同一価値労働に同一賃金を支払う職務給の考え方を導入するものではなく、さらに正規雇用労働者との同一価値労働同一賃金を強制するものでもないことを理解しておく必要があるだろう。

しかし正規雇用労働者と非正規雇用労働者の賃金や待遇の格差是正は喫緊の問題である。なぜなら2019年の総務省による労働力調査では非正規雇用労働者が正規労働者3494万人に対して昨年度より45万人増加し、2165万人になったことが記されている。今後も非正規雇用労働者が増加するとみられる中で、労働の価値によって賃金を決定する同一価値労働同一賃金のシステムは国民の生活を安定させるために必要なことである。2017年における非正規雇用労働者の割合を見ると、女性55.5％、男性は21.9％[15]である。非正規雇用労働者に圧倒的に女性の割合が多く、男女の賃金格差の原因になっていることが理解できる。2003年の小泉内閣で目標とされた「2020年までに指導的地位に女性が占める割合が少なくとも30％程度」は今では全く絶望的であり、厚労省の「雇用均等基本調査」によれば2018年度の女性管理職は11.8％に過ぎない。今後非正規雇用労働者の女性比率が増加するのならば賃金格差もさらに拡大するだろう。また低賃金の非正規雇用労働者の増加は国民の所得全体の減少をもたらし社会的コストの増加や経済成長にも影響を及ぼす。最近では正規、非正規ではなく、ジョブ型雇用、メンバーシップ型雇用などと、企業も政府も新しい視点で雇用形態を考える傾向が強まってきた。成果主義や裁量労働制も議論されている。雇用形態に拘わらず、個人の労働の価値に対して支払われる同一価値労働同一賃金の賃金システムが今、まさに問われている。いずれにしても未だに色濃く残る日本型雇用慣行から前進

し、男女平等に働き、個々人が納得できる安定した待遇と所得を得る賃金体系をつくることは国民にとって重要な課題であることは明らかである。

注

1）正式名称「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」または「働き方改革一括法」労働法改正をおこなうための名称である。第４次安倍内閣で2018年４月６日に196回国会で提出され６月29日に成立した。

2）パートタイム労働者などの正規雇用以外の労働者を意味する。

3）日本フェミニスト経済学会2018年度大会共通論題「働き方改革とジェンダーインパクト」（日本フェミニスト経済学会誌４号2019年６月）２頁

4）労働基準法、労働安全衛生法、労働時間等の設定の改正に関する特別措置法、じん肺法、雇用対策法、労働契約法、短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律、労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律の８つの法律改正。第４次安倍内閣にて2018年４月（196 回国会）で提出された。

5）労働基準法36条に基づく労使協定のこと。会社が法定労働時間（一日８時間、週40時間）を超えた時間外労働時間を命じる場合は、労組などと書面によって協定を結び、労働基準監督署に届け出る必要があるというもの。実態としては守られずに長時間労働を強いられるケースも多々ある。

6）労働者派遣法における同一賃金同一労働の困難さの指摘として、本来労働者派遣は臨時的、一時的、正規雇用への架橋であると位置づけられ、前提として労働者派遣の長期化は労働者派遣の濫用であるとされてきた。派遣先労働者との同一労働同一賃金規定は依頼側にとっては派遣元に支払う事務手数料をあわせると高コストとなり、それでも労働力を調達する必要のある時のみの臨時的、一時的ニーズに限定されることになる。市場横断的な賃金相場との関係で複雑になりやすく、逸脱に関しては労使協定方式が組み入れられているが、問題は多い。沼田雅之「同一労働同一賃金」の意義と実際（大原社会問題研究所雑誌735号2020年１月52-53ページ）

7）「女性史は歴史学全体のなかでは依然として周縁的で特殊な位置に、いわば身内だけで隔離された状態のまま、とどまっている」（『ジェンダーと歴史学』ジョーン.W.スコット著、荻原美穂訳 平凡社ライブラリー 444頁：1992年）このような女性問題の状態を以後「ジェンダー化」あるいは「ジェンダー化現象」などとジェンダー関連では形容されるようになっていく。本稿では主婦パート、学生アルバイトという呼称にこうした女性、子どもというイメージが付与されたため、日本では労働問題、労働政策として真正面から取り扱われるべき労働問題とされなくなったことを主張する。尚、（濱口2017）では「女性労働のゲットー」と述べられている（16頁）。

8）正確には「パートタイム労働法の一部を改正する法律（平成19年第72号）短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」それまで努力義務だった労働条件の昇給、退職手当、賞与、安全衛生、職業訓練などの文書化を義務とした。ただし職業訓練、安全衛生に関しては努力義務のまま。その他は違反につき10万円の過料。

9）就職氷河期とは、バブル崩壊後の就職活動期のことで、1991年から2005年ごろに就職活動をした世代（ロスジェネ世代とも言われる・2020年現在で40代前半）が該当する。

10）伍堂は共産主義化を防ぐ観点から、若いころは高給を与える必要はなく、家族を養わなければならない壮年期以後に高給を支払うべしと主張した。そこから戦時体制下では「皇国の産業兵士の生活を保障する」という観点の勅令や行政指導によって企業に強制されていく。この時日本の企業に生活給が普及した（濱口：2017）。

11）日本電気産業労働組合の略称。電気産業界の日本発送電株式会社、および北海道から九州までの９地域におかれた配電会社の10社の従業員によって協議会（日本電気産業労働組合協議会＝電産協）が結成された。1946 年に電産型賃金体系を獲得。

1951 年に総評に加盟。

12）一般社団法人経済団体連合会（Japan Business Federation）は、日本の大手企業を中心に構成される団体。「財界総本山」とも称される。組織の略称は「経団連」を使用する。

13）日本労働研究雑誌2009年４月号特集「その裏にある歴史」なぜ日本型成果主義は生まれたのか（宮本光晴）を参考にした。

14）就職氷河期は一般的に1970年から1982年、1984年に生まれ、1990年代後半から2000年代前半に就職活動をした世代を想定した。業種別のバラつきがあるが本稿では一般的な意味で使用している。

15）非正規雇用労働者の割合は 正規雇用 / 正規雇用＋非正規雇用×100％（男女雇用参画局HP1-2-6図 年齢階級別非正規雇用労働者の割合の推移より）

（参考文献）

Blum, L［1991］Between Feminism and Labor, University of California Press.（1996 森ます美、居城舜子他 共訳『労働とフェミニズムの間―コンパラブル・ワース運動の意義』御茶の水書房）

居城舜子［2011］「同一価値労働同一賃金原則の変遷と課題」『大原社会問題研究所雑誌』No.632

荻原久美子［2011］「労働運動のジェンダー主流化と女性の自主活動組織：英米の先行研究に見るジェンダー分析の視点と日本への含意」『大原社会問題研究所雑誌』No.632

濱口桂一郎［2015］『働く女子の運命』文春新書［2017］「非正規雇用の歴史と賃金思想」『大原社会問題研究所雑誌』No.699

沼田雅之［2020］「同一労働同一賃金」法の意義と実際」『大原社会問題研究所雑誌』No.735

中野麻美［2019］「法から見た働き方改革」『日本フェミニスト経済学会誌』第４巻

藤野敦子［2017］「フランスで「同一価値労働同一賃金」原則は実現しているのか？『京都産業大学経済学レビュー』No.4

山口一男［2008］「男女の賃金格差解消への道筋」『日本労働研究雑誌』５月号

佐々木武夫［2010］「非正規労働の増加と成果主義の導入－「働き方」の＜多様化＞と＜戦力化＞の動向をめぐって」『商学論集』56巻 西南大学

大月奈巳［2019］「同一価値労働同一賃金の原則に基づく職務評価と是正賃金」『季刊経済理論』56-2

遠藤公嗣［2019］「男女同一賃金と米国労働省女性局（1942-1951）」『経営論集』66-1

吉田惠子［2011］「同一賃金法とパートタイム労働から見た戦後イギリスの女性労働」『情報コミュニケーション学研究』第10・11合併号

戸室健作［2018］「日本における雇用政策・労使関係の現状と課題」社会政策学会誌7-1

Worker’s Library The real story of Made in Dagenham

https://www.workersliberty.org/story/2008/07/14/we-brought-ford-empire-its-knees

総務省統計局ホームページ 2019年労働力調査

厚生労働省ホームページ「働き方改革」の実現に向けて

内閣府 男女共同参画局ホームページ 男女共同社会基本法