

# 国際標準と日本のガラパゴス的 「同一労働同一賃金」



明治大学経営学部教授 遠藤 公嗣

## ～要旨～

現在の日本で議論される「同一労働同一賃金」の考え方は、ガラパゴス的といわなければならない。賃金の公正性についての国際標準の考え方とは、遠く離れている。賃金の公正性についての国際標準の考え方は、職務基準賃金を前提としていて、「同一価値労働同一賃金」原則ないし「期間（時間）比例」原則にしたがって、賃金を支払うべきだとの考え方である。まず、これら両原則を、最新の知見をもとに、わかりやすく解説する。つぎに、日本の「同一労働同一賃金」論と、その影響下にある2018年6月1日の2つの最高裁判所判決を論評し、それが賃金是正をどの程度まで達成することができるのかを検討する。私見では、手当の部分の是正だけでは、「ささやか」な賃金是正しか達成できないことは明らかである。そして、それほど先の話でなく、基本給の部分について、国際標準の原則にそって是正をめざすべきことを主張する。

現在の日本で議論される「同一労働同一賃金」の考え方は、ガラパゴス的といわなければならない。賃金の公正性についての国際標準の考え方とは、遠く離れている。では、国際標準と無関係なガラパゴス的「同一労働同一賃金」は、賃金是正をどの程度まで達成することを期待できるのか、そして期待できないのか。これらについて、私の意見を述べたい。

### 1 国際標準は職務基準賃金を前提する

まず確認しておかなければならないことがある。それは、賃金の公正性についての国際標準の考え方は、賃金が職務基準であることを前提

に形成されていることである。そもそも現在の国際標準は「同一価値労働同一賃金」原則であり、「同一労働同一賃金」原則とはいわない。また「同一価値労働同一賃金」原則も、後に4で述べる「期間（時間）比例」原則も、賃金が職務基準であることが前提である。たとえば年功給や職能給のように、賃金が属人基準である場合は、国際標準の考え方である賃金の公正性は成り立たない。ここでいう国際標準の考え方とは、ILOが国際条約を定めて奨励する考え方であり、立法政策としては主にEUで実現している考え方のことである。

## 2 国際標準としての「同一価値労働同一賃金」原則

### (1) ILO100号「同一価値労働同一報酬」条約（1951年）

国際標準としての「同一価値労働同一賃金」原則は、もともとは男女間の賃金格差を是正する考え方として発展したが、現在は、男女間に限らず、あらゆる差別や偏見にもとづく賃金格差を是正する考え方として、国際的に承認されている。この原則が明示されるのは、1951年にILO総会で採択されたILO100号「同一価値労働同一報酬」条約であり、とくに、その第3条が重要である。第3条の遠藤による翻訳をつぎに掲げておこう。なおILO100号条約は、日本も1967年に批准していて、日本政府による公定の日本語訳が流布している。しかし、第3条の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。そのため、悪訳の公定訳に依拠して、まったく的外れの第3条「解説」が現在でも述べられることがあるので注意が必要である。

#### ILO100号条約第3条（遠藤訳）

- 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っ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。

第3条を解説しておこう。第1項がとく重要である。ここで「基準」は「職務」であることを規定している。何のための基準かといえば、男女労働者の遂行する労働が「同一価値」であるかどうか判断するための基準である。そして、その基準で判断するために「職務評価」の実施を推奨する。

### (2) 「同一労働同一賃金」から「同一価値労働同一賃金（報酬）」へ

どうしてILO100号条約は「同一労働同一賃金」でなく「同一価値労働同一賃金（報酬）」というのか。

ILO設立は1919年であり、ILOは設立時からILO憲章で「同一価値労働同一報酬」原則を掲げていた。しかし、それは、あえていえば言葉だけであって、定義はされていなかった。この定義の必要が自覚されたのは、第二次世界大戦の経験、とくに米国での経験だった。米国では軍需品とくに軍用機の製造のために多数の工場が新設され、そこで多数の女性が新たに雇用されたが、その賃金率は男性より低く設定された。女性労働者を中心として、これの是正要求が広範におこった。そのスローガンは「同一労働 (equal work) 同一賃金ではなく比較可能労働 (comparable work) 同一賃金を女性労働者に支払え」であった。新設工場の女性の職務は母体工場の男性の職務と異なって設定されたから、すなわち職務が異なるので労働も同一でないから、「同一労働同一賃金」では是正できなかった。だから、違う職務間で職務を比較できるようにして、比較して同一ならば同一賃金を支払え、という要求であった。そして、比較のために職務評価の使用を要求した。「比較可能労働同一賃金」と「職務評価」を、米国連邦政府も支持していた（全国戦時労働委員会一般命令第16号、

1942年)。

ILO100号条約は、「同一価値労働同一賃金(報酬)」の定義に、戦時下米国の「比較可能労働同一賃金」の意味を採用した条約であったといつてよい。これはまた、狭い範囲しか適用できない「同一労働同一賃金」を、広い範囲に適用できる「同一価値労働同一賃金(報酬)」に拡大した、とも表現できよう。

### (3)「基準」を「職務」とすること

どうしてILO100号条約は「基準」を「職務」とするのか。ILO100号条約の審議過程をふりかえると、別の基準案も候補として審議されたが、それらの全部が不採用となった。その結果、「職務」だけが基準として残り、これが採用された。

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

これらを基準とする考え方が存在することは、審議過程の初期に配布された報告書で言及されていた。これらの考え方は、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。それゆえに、初期の報告書で言及されたと思われる。しかしILO事務局の最初の条約原案には、これらの考え方は入れられなかった。そこで審議過程で、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提出されたが、その修正案は1950年6月の委員会で否決された。

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

この規定をILO100号条約に明記する修正

案は、1950年6月の委員会で、提案者以外にほぼ賛成なしで否決された。年功を基準とする賃金は、付加給の部分に限れば、欧州諸国にも存在する。基本給の部分では珍しい。付加給で年功を基準とすることの許容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号条約に合致する賃金制度を考察する場合に、2点で示唆的である。第1に、年功の基準は、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。当然だろうが、基本給の部分でも、年功の基準は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。100号条約は基本給の部分に適用されない、との想定はありえない。

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っ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

1951年前半に、これらの基準もまた「職務」の基準と同等にみなすことを明記する案がILO事務局から提起され、それに米国政府代表は反対意見を表明した。しかし、その反対は受け入れられず、これらの基準が残ったままの案が1951年6月の委員会に提案された。ところが委員会では、これらの基準の全部の削除が決定され、削除された後の第3条が6月末の総会で採択された。総会では、大多数の使用者代表が削除に反対であり、そのため100号条約それ自体に反対し、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賛成したので、採択された。審議過程の最大の対立はこれであった。

対立の焦点は、後半の「報酬率が労働協約

によっ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、これらの基準が残れば、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った。使用者代表はそれを希望していた。おそらく労働者代表は、それを審議途上では容認していたのであろう。しかし、最終盤で態度を翻し、削除に賛成したのであろう。

「職務」を「基準」とすることは、審議過程の最初から最後まで一貫して案として存在し、これだけが残ったのが採択された100号条約であった。

#### (4) 職務評価のつよい推奨

ILO100号条約における職務評価の実施は、「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、必須ではない。これには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。しかし、つよい推奨であることも明白である。というのは、第3条第3項は注意書であって、「職務評価」による賃金の差異は原則に反しない、と明記するので、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、「基準」を「職務」とすると、職務の評価ができなければ、それを基準にできない。だから職務評価が必要なのである。ところで、賃金制度の分類では、職務評価を実施して、その結果を賃金額に反映する制度の賃金を、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、賃金制度が職務給でなければ、ILO100号条約が規定する「同一価値労働同一賃金（報酬）」に合致しない、といっても過言でない。

#### (5) 「同一価値労働同一賃金」に特有な職務評価の手法の推薦（2008年）

ILO100号条約では、職務評価のいくつかある手法のどれを使用すべきかは特定されなかった。しかし1951年当時の米国では、NEMA方式の得点要素法というもっとも精緻で客観的な手法がもっとも普及していたので、この手法が念頭にあったと考えられる。第3条第1項で「客観的な」との形容詞が「職務評価」につくことも、それを推測させる。

ところが1960年代以降の米国では、ヘイ・システムという別の職務評価の手法が普及した。当時の女性労働者は、ヘイ・システムは女性に不利として批判し、NEMA方式の得点要素法を改善した手法をつくりあげた。そして、この手法を使用して女性の賃金率を引き上げる考え方をコンパラブル・ワース（comparable worth アメリカ英語 日本語に直訳が難しい）と呼ぶことになった。

コンパラブル・ワースと、それに特有な職務評価の手法は1980年代の米国で普及するかにみえたが、結局、普及しなかった。しかし、それらは隣国カナダのオンタリオ州でペイ・エクイティと改称して普及し、さらに欧州諸国に伝わって普及した。

EUでは、ILO100号条約の内容が、1975年男女同一賃金指令（法律にあたる）が規定されていた。ここに、コンパラブル・ワースと、それに特有な職務評価の手法が伝わったのである。それらは、ILO100号条約の用語「同一価値労働同一賃金（報酬）」と、それに特有な職務評価の

手法と理解されて、欧州諸国に普及した。EUでは、1997年改定基本条約（憲法にあたる）に、ILO100号条約の内容が規定された。これがさらに欧州諸国での普及を促進した。

こうした状況を踏まえて、2008年に、「同一価値労働同一賃金（報酬）」に特有な職務評価の手法を、ILOは公式に推奨することを決定した。すなわち、特有な職務評価の手法もまた国際標準となった。

### 3 特有な職務評価の手法の概説

ILOが推薦する国際標準の手法の例を、表1で説明しよう。表1は、地方自治体の係長以下で非正規を含む公務員の職務を想定した制度である。全日本自治団体労働組合（自治労）の依頼により、私が座長となって研究開発し、2013年に作り上げた制度である。地方自治体にも多数の非正規公務員が働いていて、その現行の賃

金は正規公務員の賃金より相当に低い。その賃金引き上げの論拠をえるための研究開発である。この制度を紹介した研究報告書が、遠藤公嗣編著 [2013] である。

職務は、小ファクターそれぞれで評価される。小ファクターは四大ファクター、すなわち、職務の「労働環境」、職務遂行に求められる労働者の「負担」と「責任」と「知識・技能」に分類される。各ファクターを評価全体の中でどれほど重視するかで、ウェイトが決まる。小ファクターそれぞれに数段階の評価レベルの基準と配点が定められていて、基準によって評価レベルを決めると得点が決まる。小ファクターの得点全部を合計すると、それが職務の評価点となる。職務評価点が職務の価値である。

「同一価値労働同一賃金」原則に特有な手法の特徴を、表1にみるができるかぎり指摘しよう。第1は、大ファクターに「労働環境」

表1 自治労職務評価制度の評価ファクター・ウェイト・評価レベルと得点

ファクター		ウェイト(%)	評価レベルと得点						
大ファクター	小ファクター	100.0	レベル1	レベル2	レベル3	レベル4	レベル5	レベル6	
労働環境		6.0							60
	労働環境	6.0	12	24	36	48	60	—	60
負担		30.0							300
	精神的負担	10.0	20	40	60	80	100	—	100
	身体的負担	10.0	20	40	60	80	100	—	100
	感情的負担	10.0	20	40	60	80	100	—	100
責任		28.0							280
	利用者に対する責任	7.0	14	28	42	56	70	—	70
	職員の管理・監督・調整に対する責任	7.0	14	28	42	56	70	—	70
	金銭的資源に対する責任	7.0	14	28	42	56	70	—	70
	物的資源・情報・契約の管理に対する責任	7.0	18	35	53	70	—	—	70
知識・技能		36.0							360
	身体的技能	8.0	27	53	80	—	—	—	80
	判断力と計画力	8.0	16	32	48	64	80	—	80
	コミュニケーション技能	8.0	16	32	48	64	80	—	80
	知識資格	12.0	20	40	60	80	100	120	120
			最低点 211						最高点 1,000

出所：遠藤公嗣 [2014]164 頁

と「負担」があり、四大ファクターとすることである。第2に、「負担」の小ファクターに「感情的負担」を入れることである。

各職務の職務評価点を比較すると、各職務の相対的な職務の価値がわかる。非正規公務員と正規公務員の間で、それぞれの従事する職務の職務評価点の差と、それぞれの時間あたり額に換算した賃金額の差を比較すると、職務評価点の差は、時間あたり賃金額の差より相当に小さい。非正規公務員の賃金が低すぎるためである。したがって、職務評価点の算出は、非正規公務員の賃金引き上げの有力な論拠となるだろう。

この例で明らかであるが、基準が職務であるとき、その職務に誰が従事しても、すなわち非正規公務員が従事しても、どの宗教の信徒が従事しても、どの民族が従事しても、どの年齢の労働者が従事しても、それは職務評価点に影響しない。もし職務評価点を賃金額に反映する賃金制度すなわち職務給であるならば、その職務にどのような労働者が従事しても、それは賃金額に影響しない。すなわち、同一価値労働同一賃金に特有な職務評価によって賃金額を決める職務給であるならば、それは、男女間に限らず、あらゆる差別や偏見にとらわれない賃金ということになる。

#### 4 国際標準としての「期間（時間）比例」原則

「同一価値労働同一賃金」原則は、比較する2つの職務内容が違う場合の、賃金の公正性の原則であった。では、比較する2つの職務内容が同一（ないし類似）の場合ではどうなのか。この場合で問題になるのは、つぎの2つの場合である。ア）有期雇用労働者と無期雇用労働者の間で、すなわち、雇用期間だけが異なる場合、イ）パートタイム労働者（日本独自の呼称パート労働

者の意味ではなく、文字通りの短時間労働者の意味）とフルタイム労働者の間で、すなわち、労働時間だけが異なる場合、の2つである。

なお注意してほしいのは、有期雇用・パートタイム労働者と無期雇用・フルタイム労働者の間で、従事する職務が異なる場合は、「期間（時間）比例」原則が適用されないことである。この場合は「同一価値労働同一賃金」原則の適用である。

1999年EU有期労働指令によれば、ア）の場合には「期間比例」原則が、1997年EUパートタイム指令によれば、イ）の場合には「時間比例」原則が、それぞれ賃金の公正性の原則である。ア）の場合でいえば、たとえば4ヶ月間雇用の労働者の賃金は、無期雇用労働者の1年間の賃金額の1/3とすべきだ、との考え方である。また、イ）の場合でいえば、たとえば週10時間雇用の労働者の賃金は、フルタイム（週35-40時間）雇用の労働者の10/35-40とすべきだ、との考え方である。いいかえると、すべての場合で、時間あたり賃金額を同一とすべきだ、との考え方である。単純明快な原則といえよう。

ただし、原則の適用が難しい場合がある。賃金のうちの手当や付加給で、無期雇用・フルタイム労働者では支払われるが、有期雇用・パートタイム労働者には支払われないものがあるからである。さらに、そもそも支払いが難しいものもある。たとえば、少額にしても、人事査定によって額が決まる付加給とか、勤続年数で加算される付加給などである。こうした手当や付加給のなかには、有期雇用・パートタイム労働者に支払われないことがある。そうすると、賃金総額で計算した時間あたり賃金は同一にならないことがある。

実のところ、「期間（時間）比例」原則の適用をめぐるEU内の裁判事件は、その多くが、こう

した手当や付加給が有期雇用・パートタイム労働者に支払われないことについて、その合法性を争うものである。そして、その判示は合法違法マチマチであるといつてよい。他方、基本給については、「期間（時間）比例」原則の適用をめぐる裁判事件はほとんどない。裁判事件の少なさは、「期間（時間）比例」原則が満たされているためと考えてよいように思う。もっとも、この確証は今後の研究課題だろうが。

ともあれ、EU 諸国における有期雇用・パートタイム労働者と無期雇用・フルタイム労働者との賃金格差は、存在はするものの、日本よりはずっと小さい。その重要な理由は「期間（時間）比例」原則が機能していることにあると、私は考えている。

## 5 日本の「同一労働同一賃金」論

安倍首相が2016年1月に「同一労働同一賃金」で非正社員の低賃金の改善を、と演説してから現在まで、「同一労働同一賃金」の促進は安倍政権の重要な政策の1つである。安倍首相が「同一労働同一賃金」との言葉を使ったのは、国際標準である「同一価値労働同一賃金」とは何かを、そして国際標準を実現するには職務給であることが必要なことを、安倍政権は知っているため、である。知らないためではない。だから、安倍政権の政策は、国際標準と無関係なガラパゴス的政策である。

さて安倍政権の政策は、この間の裁判事件にも影響している。2018年6月1日の2つの最高裁判所判決を吟味すると、この政策が何をどの程度まで達成できるのか、あるいは達成できないのか、を判断できるように思う。吟味の前提として、2つとも同一の裁判官4人による判決であり、比較する労働者の職務が同一であること、労働者が労働契約法第20条にいう有期雇用

であること、この2点が判決で確認されていることに留意したい。

### (1) 長沢運輸事件

この事件は、定年後に再雇用された嘱託乗務員の賃金額が、定年前の賃金額から減額されたことは労働契約法第20条違反と主張し、正社員と同様に計算した賃金額の支払いを求めた裁判である。最高裁は、嘱託乗務員の賃金額の減額を、労働契約法第20条の「その他の事情」あたるとして合法と判断した。この点では、裁判所は嘱託乗務員の要求を完全に退けた。

これは重要な判示であった。正社員と嘱託乗務員との基本的な賃金格差は、これを是正しなくても合法との判示だからである。いいかえると基本給にあたる部分の賃金格差は合法、あるいは「同一労働」であっても「同一賃金」でなくてよい、との判示だからである。この判示では、嘱託乗務員という非正社員の低賃金はまったく是正されない。ゼロ是正である。

ただし最高裁に「ためらい」があることを私は感じる。第1に、第二審と違い、「精勤手当」の支払い要求を容認したことである。この容認によって、嘱託乗務員の低賃金はわずかに是正された。あえていえば、わずかであれ、安倍政権の政策に沿った（「付度した？」）判決となった。第2に、「その他の事情」は何なのかが、あるいは、どこまでが「事情」に入るのかが、不明確な判決文であることである。「定年後の再雇用」が「事情」であるとの指摘はわかる。第二審判決文はこれだけを指摘したといえる。しかし最高裁の判決文は、これに続けて多くの言葉を追加した。けれども、それらがどのような意味で「事情」なのか不明確な記述となってしまった。また、その記述中で、賃金項目の比較に論理の乱れがあると私は感じる。すなわち「賃金項目の趣旨

を個別に考慮すべきもの」と述べながら、もっぱら「嘱託乗務員の基本賃金及び歩合給が、正社員の基本給、能率給及び職務給に対応するものであることを考慮する必要」を強調している。さらに、嘱託乗務員と正社員の賃金格差が12%から2%の間に「とどまっている」と記述したが、それは小さい格差だと判断したのかどうか、小さい格差なので「事情」なのだと判断したのかどうか、明言していない。おそらくは裁判官間で何かの議論があり、判決文に書き直しが重ねられ、その結果の不明確ではないかと私は思う。

## (2) ハマキョウレックス事件

この事件は、原告である契約社員が正社員と同等の賃金処遇（手当はもちろん基本給の定期昇給・一時金・退職金も）を求めた裁判である。第一審（2015年9月）は「通勤手当」不払いのみを労働契約法第20条の違反と判示し、それ以外の要求は却下した。いいかえると、基本給の部分はもちろん、一時金も退職金も、その格差を合法と判断した。第二審（2016年7月）は「無事故手当」「作業手当」「給食手当」を加えて4手当を違反と判示したが、最高裁は「皆勤手当」も加えて5手当を違反と判示し、5手当の支払いを命じた。第二審も最高裁も、その他の賃金処遇の格差を合法と判断した。

この事件は、審を重ねるにつれて、支払いを命じる手当の数が増えたのが印象的である。とくに、安倍首相の演説（2016年1月）後に、これを「忖度した？」のか、4手当に増加したのは印象的である。さらに最高裁は1手当を追加したが、最高裁が追加した「皆勤手当」と長沢運輸事件の「精勤手当」は同種の手当であることに注意したい。これは最高裁による世俗的な配慮の結果なのかもしれないと、法学者でない私は思ってしまう。すなわち、「精勤手当」を容認

しなければ、長沢運輸事件はまったくのゼロ是正の最高裁判決となる。しかし、安倍政権の政策が注目されている現状では、これは世論の厳しい批判をあびるだろう。それを避けるのが「精勤手当」の容認である。そして、これを容認すると、つじつま合わせから、同種であるハマキョウレックス事件の「皆勤手当」も容認することになったのではないか。

## 6 今後についての私見

最高裁の判示によって、今後、いくつかの手当については、非正社員に対して正社員と同等に支払う方向が強まるだろう。それは是正である。しかし、「ささやか」な是正にすぎないことも事実である。では、いくつかの手当でなく、すべての手当が同等に支払われるとの是正はどうか。それはあり得ないことと私は思うけれども、それはともかくとしても、それであっても「ささやか」がやや大きくなったに過ぎない是正にかわりない。

いうまでもないが、非正社員と正社員の大きな賃金格差が生まれるのは、主に、基本給の部分の大きな格差と、基本給をもとに算出される一時金や退職金の大きな格差によってである。これらの是正をしないで、手当のみの是正では、格差の問題はわずかしこ解消しない。2つの事件でも、基本給の部分の格差是正はすでに要求されている。しかし、今回の最高裁判決はそれをまったく退けたのである。

この程度の是正では、遅かれ早かれ、非正社員は納得しなくなり、基本給の部分の是正を非正社員は強く要求するようになるだろう、というのが、今後の私の見通しである。そのとき、何を基準に基本給の部分を是正すべきなのだろうか。その基準は、国際標準としての「同一価値労働同一報酬」原則ないし「期間（時間）比例」

原則しかありえない。そもそも、これら原則は基本給の部分についての原則である。この原則にそって、基本給の部分における非正社員と正社員の賃金格差の是正をめざすべきであろう。

そして、この是正はまた、非正社員と正社員を区別する雇用のあり方、いかえると、正社員のみを日本的雇用慣行に囲い込む雇用のあり方、これそのものの是正にならざるをえないであろう。それはまた、日本の賃金が全体として職務基準に移行することを意味し、さらに、雇用のあり方全体の大きな変革を意味する。実のところ、現在の日本では、職務基準賃金への移行と雇用のあり方全体の変革は進行している。労働契約法第20条が制定され、非正社員の低賃金是正を求める裁判事件が起こること自体が、その1つの現れである。

私がこのように記述すると、そうした移行や変革は空想的だ、と感じる読者がいるかもしれない。しかし、これ以外に、非正社員と正社員の賃金格差を根本的に是正する途はないと私は思う。非正社員と正社員の大きな賃金格差の問題は深刻化していて、じわじわと現在の日本社会を虫食んでいる。問題はもう限界に達している。当面の実務課題としては、今回の最高裁判決を契機に、各企業の数ある多様な手当のうちで何をどこまで非正社員に支払わなければならないのか、を議論することになるのかもしれない。しかし、その議論レベルにとどまっている余裕は、現在の日本社会にもう無いと私は思う。

#### 【参考文献】

- 遠藤公嗣編著 [2013] 『同一価値労働同一賃金をめざす職務評価－官製ワーキングプアの解消－』 旬報社。
- 遠藤公嗣 [2014] 『これからの賃金』 旬報社。
- 遠藤公嗣 [2015] 「同一<価値>労働同一賃金とは

何か」『世界』5月号、235-245頁。

遠藤公嗣 [2016a] 「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（7月刊）32-41頁。

遠藤公嗣 [2016b] 「（インタビュー）同一価値労働同一賃金原則をめぐって」『労旬（労働法律旬報）』第1876号（2016年11月下旬号）6-25頁。

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。

遠藤公嗣 [2018] 「男女同一賃金と米国労働省女性局（1942-1950年）」未定稿。

---

えんどう こうし  
1950年岡山県生まれ。東京大学経済学部卒業。経済学博士（東京大学、1990年）。  
山形大学、神奈川大学などをへて、現職。  
【主な著書】  
『日本占領と労資関係政策の成立』（単著）東京大学出版会、1989年  
『日本の人事査定』（単著）ミネルヴァ書房、1999年  
『賃金の決め方－賃金形態と労働研究－』（単著）ミネルヴァ書房、2005年  
『個人加盟ユニオンと労働NPO－排除された労働者の権利擁護－』（編著）ミネルヴァ書房、2012年  
『仕事と暮らしを取りもどす－社会正義のアメリカ－』（共著）岩波書店、2012年

---