

# 書評

BOOK REVIEWS

大橋 史恵 著

## 『現代中国の移住家事労働者』

——農村－都市関係と再生産労働のジェンダー・ポリティクス

園田 茂人

近年、中国研究、とりわけフィールドワークを伴う実証研究の領域で、女性が元気だ。小嶋華津子や阿古智子など、現在40歳前後の彼女らは、一世代前の田嶋淳子や松戸庸子らとは異なり、研究者を志した20歳代には中国社会がすでに対外開放されており、みずからの問題意識を支えに中国社会に奥深く入っていくことに逡巡しないからである。

本書の著者は、小嶋や阿古よりもさらに若く、中国社会がみずからの恥部を隠そうと思っても隠しきれなくなった時代の申し子である。本書の「あとがき」に、「そもそも10年前は中国を対象とした実証的な社会学研究自体が少なく、『フィールドワークします』という私の宣言はしばらく空回りしていた」(293頁)とあるのも、中国で社会学が弾圧され、社会調査が禁じられていた時代を筆者が記憶していないからであり、この無邪気さが筆者の行動力を支え、本書を生み出す原動力となっている。

『『天の半分は女性が支える』という有名なスローガンが掲げられていた中国でも、都市女性の労働のリストラクチャリングがジェンダー役割と結びづけられつつあるのだということに、率直な衝撃を受けた』(241-242頁)著者が、「再生産労働と農村－都市の序列的な関係が、何らかの結びつきをもつのではないかという直感」(242頁)を抱き、2004年に「打工妹之家(出稼ぎ女性たちの家の意味)」という名のNGO

組織で、農村出身の家事労働者へのインタビューをすることで、本書の基本アイデアが生まれる。その後、フォローアップのインタビューや現地での資料収集、日本国内での文献サーベイを積み重ねることで、本書の骨格が出来上がる。2009年9月に提出された博士



●お茶の水書房  
2011年3月刊  
A5判・304頁・8190円  
(税込)

●おおはし・ふみえ  
研究員  
日本学術振興会特別

学位申請論文「中国・北京市における家政サービスの生成と展開——再生産労働の再編成と農村－都市移動の〈回路〉」が本書のもとになっているというが、論文の提出時期と本書の刊行時期の間に大きな時間的ラグがないことから、相当に完成度の高い論文を提出したのだろう。

本書の構成は、以下の通り。

序章「中国の家政サービスをめぐる問題への接近」で、本書が扱う中国の家政サービスをめぐる基本状況が紹介されるとともに、彼女らの流入先である北京の状況、農村－都市関係の歴史的展開に関する説明、関連する文献や調査方法の紹介などがなされる。また、本書で用いられる基本用語——〈貯水池〉、〈回路〉、〈水路〉、ジェンダー体制など——が説明され、本書全体の見取り図が示される。

第1章「近現代における農村・都市関係とジェンダー分業の交差」では、戸籍制度の歴史的展開が概観されるとともに、改革・開放が始まる以前の中国での女性労働をめぐる状況が説明される。

第2章「改革・開放以降の社会構造の変化と都市家族」では、家政サービスを必要とする都市側——具体的には流入先となる北京市——の事情が、改革・開放以降に絞って説明される。そして、都市を覆っていた単

位体制が崩壊しつつも、共稼ぎ世帯が一般的であるがゆえに生じる高齢者ケアや児童養育の「外部化」の状況と、これを取り巻く制度的概観が示される。

第3章「市場経済化前夜における〈貯水池〉としての女性」では、1980年代に生じた「婦女回家（女は家に帰れ）」論争での議論を吟味しながら、どのようにジェンダーの再編問題が農村－都市の再編問題へと読みかえられていくか——そして女性団体である婦女聯が家政サービスの斡旋業務を開始するようになるか——について検討が加えられる。

第4章「市場経済化における農村開発と都市労働政策の展開」では、1980年代もそうであったように、1990年代以降も、農村女性へのエンパワーメントの一環として彼女らの労働力が家政サービスで利用されるようになるプロセスとともに、そこで婦女聯が果たしてきた役割について検討が加えられている。

第3章と第4章が、それぞれ女性労働力を家政サービスへと誘い込むマクロな状況（これを著者は〈貯水池〉と呼ぶ）と、制度的枠組みによってできあがるメゾな状況（これを著者は〈回路〉と呼ぶ）に焦点を当てていたとすれば、農村女性のライフヒストリーを追いながら、そこに見られる複雑な様相を記述・説明しているのが第5章「移住労働の〈回路〉再編とジェンダー関係」である。個人が主体的につくりだすキャリアは、本書では〈水路〉と表現されるが、第5章では、この〈水路〉がいかなる条件のもとで、どのような感情や計算を踏まえてつくられるのかが、6名のライフヒストリー分析から明らかにされる。

第6章「『打工妹之家』にみる農村女性の〈水路〉の模索と集合的实践」では、「打工妹之家」に集う女性たちの連帯可能性が議論される。そして、「互いに流動的な生活を送っているために、安定したコミュニ

ティを形成することは困難」(236頁)でありながら、「打工妹之家」が「『条件づけられた主体』を生み出すような基盤として機能している」(237頁)状況が確認される。

これら一連の議論を要約し、今後の課題を指摘した終章「〈回路〉と〈水路〉の連関をめぐる考察」をもって、本書は終わる。

フェミニズム特有のジャーゴンや表現を苦にしなければ、読者は本書から多くの情報を手に入れることができるだろう。家政サービスをめぐる市場での駆け引きや、家政サービスへのニーズを生み出す社会的な背景、農村から都市へと移動する女性労働者の背後に働く力、「打工妹之家」に集い、さまざまに覚醒していく女性たちの生きざま、地域間を頻繁に移動し、特定の場所にいかりを下ろさない女性たちの強さと弱さ。本書は、こうした数多くのモチーフを織り込みながら執筆されており、時に、どんなテーマの本を読んでいたのか忘れるほどに、多くのモチーフが取り上げられている。

評者にとっての本書の白眉は、第3章から第4章にかけて、婦女聯が農村の女性労働力を家政サービスの紹介業務にいかに関与するようになったかを説明した部分である。

著者によれば、「婦女回家」論争で女性の生産労働への参加を強く主張した婦女聯は、「再生産労働を分業する新たな試みを模索」し、その過程において「農村-都市間の労働力移動のゲートキーピングに積極的に関与するようになっていく」(128-129頁)というが、女性労働力の地域間移動を可能にするイデオロギー変化が、1980年代に行われたとする視点は説得的だ。

実際、男女平等を唱え、女性のエンパワーメントを推進するという理念は変えることなく、市場経済化を推し進める中国共産党の基本方針に背かないで活動するには、婦女聯としてもイデオロギーの読み替えが必要だったはずだ。市場経済化の進展とともに、民間エージェントに仕事を奪われながらも、農村女性への啓蒙活動を強化していく様子——そして、婦女聯に集まる都市知識人女性が農村女性に「憐憫」の情を抱くようになる一方で、都市女性の就業を支える存在として農村女性が利用される構図が出来上がるプロセス

——を記述する下りは、正直、考えさせられる。

もっとも、読後にも腑に落ちない——それ以上に、悪い読後感として残っている——点があることを指摘しなければならない。

第一に、用語の使い方に混乱があり、結局何を言っているのか判然としてない個所が少なくなかった。

本書の冒頭(16頁)では、「貯水池」という用語が金一虹という中国人研究者の造語であること、都市と農村が、それぞれ「一級と二級」の貯水池として形容され、生産労働と再生産労働のための人材プールとしてイメージされていることが明らかにされている。ところが、76頁では「農村と女性という労働力の二つの〈貯水池〉」という表現が現れ(これと似た/同じ使い方は61頁や115頁、129頁などでもなされている)、読者は突然、地域以外にジェンダーも〈貯水池〉を構成する要素であること/あるかもしれないことを知らされる。

そもそも、なぜわざわざ水を用いたメタファーを用いるのか。〈貯水池〉を「農村・都市関係」、〈回路〉を「労働力移動のチャンネル」、〈水路〉を「主体的に選択されたキャリア」とシンプルに表現してもらった方が、評者にはずっと理解しやすい。それでもメタファーを使うとすれば、メタファー特有の「含み」を表現したかったからのはずだが、その「含み」は何か。純粋に高低差だけに反応して流れる水の「可塑性」を表現したいのか、都市にも農村にも停泊しない「流動性の高さ」を表現しようと意図してのことか。そのあたりを明示した上で、統一的・戦略的に利用しないことには、文章の読みにくさを助長するだけだ。

第二に、移住家事労働者をジェンダー体制の問題として議論しようとする意図とは裏腹に、評者には一般の女性農民工を対象にした場合とどこが違うのか——そもそも都市部の再生産労働に従事する農村女性を研究対象とすることに、どれほどのユニークさがあるのか——が判然としなかった。

彼女らの移動に婦女聯が関与していること、その活動の中に女性の主体性獲得という政治的メッセージが込められていることなどは、確かに移住家事労働者を取り囲む環境のユニークさだが、彼女らが働く場所である都市家庭の内部が記述されていないため、果たして家庭という再生産労働の場と、工場や企業という生

産労働の場で働くことに大きな違いが見られるのが、はっきりしない。これも、「世帯内における再生産労働力の配置に対してどのような交渉をおこなっているか」という側面については掘り下げた考察を行っていない」(253頁)からで、この点、大変残念である。

著者の行動力は大いに買う。あとは、少しばかり力を抜き、フェミニズム研究者や中国研究者以外にも伝

わる骨太のメッセージを彫琢し、これをいかに魅力的な形で提示するかならう。もっとも、この作業は相当むずかしいのだが。

そのだ・しげと 東京大学大学院情報学環・東洋文化研究所教授。比較社会学、現代中国研究専攻。

## 石岡 学 著 『「教育」としての職業指導の 成立』

——戦前日本の学校と移行問題

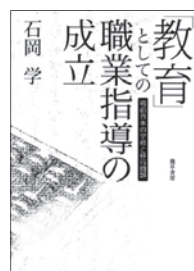
高瀬 雅弘

現代における若者の生きにくさの要因として、1990年代代までは自明視され、かつ安定的なものと捉えられていた就職のプロセス、学校から職業への移行システムのゆらぎが論じられるようになって久しい。本書はそうした現代的な問題意識に立脚しつつ、日本的な「移行問題」の核心をなすものとしての「新卒一括採用・就職」に焦点を当て、それがいかにして構築されたのかを明らかにし、その原点にまで遡及することで、このシステムに内在する根源的な問題に迫ろうとしている。

本書を貫く問題意識とは、学校と職業世界との関係性の問い直しである。歴史的かつ特殊な構築物としての「新卒一括採用・就職」を批判的に捉え返すことによって、その展開とは「システムにおける連続性」と「教育内容における非連続性」という性格をもったものとして把握される。そして学校から職業への移行に組み込まれた「教育」の論理を追求することで、その限界性を指摘する。歴史分析に立脚しながら現代的な課題に取り組もうとする、意欲的な試みとして本書を位置づけることができる。

### 本書の構成と各章の概要

本書は序章、6つの章、終章から構成されている。



●勁草書房  
2011年1月刊  
A5判・233頁・3675円  
(税込)

●いしか・まなぶ  
弘前大学人文学部附  
属雇用政策研究センター  
客員研究員

以下ではその内容を若干のコメントを付しながら紹介する。

序章「なぜ『学校から職業への移行』が問題となるのか」では、問題設定と関連する先行研究についての検討が行われたうえで、「教育的営為」としての職業指導という認識枠組みの成立過程を明らかにするための1920~40年代という時代設定、学校と職業との関係性を把握するための学校教育側の意図や実態への焦点化という分析課題が示される。後者に関しては、これまで社会政策側にスポットを当てた研究が蓄積されてきたなかで、学校教育側に注目することで、学校と職業の関係性の総合的な把握を行うことの必要性が提起される。

第一章「学校教育に対する職業指導の導入」では、1920年前後から1927年の文部省訓令第20号発令までの時期を対象として、職業指導をめぐる教育言説の内容が分析される。9誌の雑誌記事分析から明らかになるのは、初期において職業指導言説をリードしていた社会政策関係者と学校教育との認識のズレであり、それこそが「本来の教育」とは何かという問いを喚起

したということである。職業指導は、出発の時点から跛行性をともなっていたわけであるが、「問い」が喚起されながら、そこから相互の「議論」へと発展しがたいという状況は、現代に至るまで通底しているものといえるだろう。

第二章「職業指導のアポリアと方法論の分岐」では、大日本職業指導協会が主催する全国職業指導協議会と、その機関誌『職業指導』における言説を分析対象として、職業指導の本質的アポリアについての検討がなされる。それは端的には職業指導科の特設をめぐる「職業指導の範囲」という問題であり、ここから「就職斡旋」を第一義とする立場と「職業精神の涵養」を第一義とする立場という方法論の分岐が明らかにされる。こうした指摘の重要性を踏まえつつ、もうひとつの論点を評者から提示するとすれば、それは高等小学校のあり方をどのように捉えるか、ということである。本書においては尋常小学校と高等小学校との差異にはほとんど関心が払われていないが、学校から職業へのつながり目としての高等小学校（義務後教育）の位置づけは、当時の両者の関係性を考えるうえで大きな課題であったからである。

第三章「職業指導における『職業精神』」では、25種類の職業指導教授用図書を資料として、そこにみられる「職業精神」なるものの特徴を、「職業至上主義」、「職業の神聖観」、転職否定の観念、という3点に整理する。そのうえで、これらの職業観・職業精神がもつ意味・機能とは、職業威信の異なるさまざまな職業へと子どもを配分しなければならないという現実、ならびに「適性」概念の脆弱性という、職業指導が抱える困難性への対処であったことを明らかにしている。ここでは、職業指導における「職業」という概念に込められた意味にジェンダーに基づいた偏差（男子にとっては「義務」、女子にとっては「教養」「修養」）があったことも指摘されているが、この点については、労働市場の側からみた場合、そうした把握とは異なる位相があることも指摘しておきたい。女工に代表されるような女子若年労働市場には、募集人制度による採用が男子の労働市場に先行する形で発達しており、職業紹介所は既存のシステムへの介入を試みるが、本書で検討される史料からは、そうした市場のあり方はみえてこない。議論にさえ組み込まれない移行問題の存在も

また、職業指導のひとつの限界性を示している。

第四章「選職・就職先決定プロセスにおける『教育的まなざし』」では、具体的な就職先決定のプロセスにおいて、そこに注がれる「教育的まなざし」の意味と機能についての考察がなされる。「選職」のプロセスにおける「教育的まなざし」とは、児童の「順応性」「弾力性」への配慮、児童自身による「自発性」や「自己省察」への重視であり、就職先決定のプロセスにおけるそれは、職業紹介所に委ねる学校と、分掌の原則を越えて直接就職斡旋を行う学校とが、それぞれの方針を正当化する論理として用いられるものであった。その結果、「教育的まなざし」は、移行問題を「教育が関与すべき問題」として位置づけていったことが指摘される。学校と職業紹介所とが、現場レベルにおいて対立する際、それぞれの正当性の根拠として「教育的営為」という論理を前提としたことが、一見するとあやうい両者の関係をつなぎとめる機能を果たしたことも、ここでの分析からわかることである。「教育的営為」なるもののうさくさがみえるとともに、ではなぜそのようなものがその後も長きにわたって存続し得たのか、という問いが浮かんでくる。

第五章「学校での職業指導を支えたもの」では、職業指導における「輔導」に焦点を当て、その実践や実効性をめぐって生じた問題や困難性にもかかわらず、熱心に取り組む教員たちの「熱心さ」を支えたキーワードとしての「愛」に注目する。職業指導言説における「愛」とは、学校における職業指導を正当化・特権化し、さらには方法論の吟味を阻害する機能を果たすものであった。そして移行問題が「教育問題」として意味づけられるうえで、この「愛」と「教育的」というキーワードが相似性のもとに果たした役割の大きさを指摘している。ここでの「愛」というテーマが評者にとって興味深いのは、それが必ずしも学校の独占物ではないことによる。「愛」という語は、当時の社会政策においても頻繁に用いられるものであった（一例として東京市社会局『方面 愛乃雫』（1926））。このことを踏まえると、第四章で検討された学校と職業紹介所との対立構図における「教育」とは何かという問いには、「教育」と「福祉」の関係性をめぐる問題が内包されていたことになるのではない。

第六章「戦時期における職業指導の変容と連続性」

では、1938年から敗戦までの職業指導言説を対象に、それまでの職業指導との連続性・非連続性についての分析が行われている。従来の研究にみられるような、労務統制によって職業指導の理念がゆがめられた戦時期という認識に対して、本書では戦時体制を、一方においては結果的に職業指導を本格的に学校教育に組み込む契機として、もう一方においては職業指導が孕む本質的問題を顕在化させたものとして位置づけている。ここでの一連の通牒類に関する評価については、評者も同意するところが多い。しかしながら、そうした制度による統制が強まれば強まるほど、現実との矛盾や葛藤が露呈していくはずなのだが、現場レベルではそれをどのように弥縫していったのかについての検討は、他の章と比べるといささか後景に退いているようにみえるのが残念である。単に正当化の論理を明らかにするだけでなく、その実態がいかなるものであったのかについてもより掘り下げられる必要があると思う。

終章「学校と職業との関係性を改めて問い直す」では、各章での知見をふまえたうえで、職業指導の歴史的展開が、「既存の学校教育の問い直し」「社会において学校教育はいかなる意義を持つべきか」といった問いを捨象することになったことを指摘する。そのうえで、「移行への関与を『教育的営為』と見なし、移行にかかわる問題を『教育』で解決しようとする」ということには「根本的な限界がある」との認識のもと、現代に向けて「学校と職業世界との行き来をもっと自由なものにすべきだ」という主張がなされる。

#### 今後への期待

丹念な史料の読み込みによる分析から導かれた主張は刺激的である。ただし本書の主眼はあくまでも問題提起にある。提起された課題が今後より深められることを期待しつつ、評者からも論点を3つ挙げておきたい。

第一の点は、「教育」と能力の関係における目標や評価あるいは価値づけの問題である。「能力」とは社会的に構成されるものであるという前提に立って、それを「育成」という錯誤、という指摘には、評者も同意する。ただし、そのことによって「能力」なるものの構築なり評定といったことをこれまで以上に労

働市場や企業の側に委ねることになるのではないかという懸念が生じてくる。選抜・配分を第一義的な機能としてきた学校のあり方は、「職業遂行能力とは直接関わりのない学校での成績が就職の際の決め手となる」ということ、すなわち学業成績以外の評価の体系を作り得なかったことに由来していると考えられる。そしてこの評価をめぐる非対称的な権力構造こそが、「教育」の限界を外在的に規定している要因ではないか。学校の機能を変えていくことは、職業社会の変化をも必要とする。「学校と職業との関係性の問い直し」には、学校・職業紹介所（職業安定所）のみならず、企業のなかにある「教育」というものも問われる必要があるだろう。

第二に、上の課題について考えていく際には、学校が内包する「教育的まなごし」のみならず、「教育へのまなごし」の質もまた問われなければならない。本書で分析されたような職業指導の成立過程には、学校が存立していくための出口保証という課題があったことはいうまでもない。それがたとえ現代において合理性を欠くものだとしても、暗黙のうちに支持され続けているのは確かだと思われる。移行への関与が学校にとっての桎梏であるとしても、それを手放した学校が果たして他に代わる存立意義を持ちうるだろうか、という疑問が評者には残る。学校へと注がれる「教育へのまなごし」、すなわち学校利用者の心性というものも検討すべき課題として挙げられよう。このことは、職業指導の合理性とは、そもそも誰にとっての合理性であるのか、という問いへとつながる。

第三の点は、「学校から職業への移行」への「教育」の関与が、労働市場における青少年政策であることの意義の検証である。職業指導の導入の論理のひとつは、失業対策といった、労働市場における青少年労働者の保護というものであった。かりに「教育」の関与が移行から取り外されたとき、それに代わりうる保護の形というものも検討される必要があるだろう。なぜなら、従来の労働市場における一般成人と青少年という「二重構造」の解消は、かえって一般成人と青少年の格差を生み出すと考えられるからである。こうした課題は、かりに「輔導」のようなアフターケアの実践や、適性検査といったものが完璧に機能したなら、解決できるものかもしれない。しかしそれが現実的なもの

のではないことは、本書の分析から明らかである。だとすれば、「学校と職業世界との行き来」が自由になることによって派生するリスクを抑制するシステムが(そもそもその要否も含めて)構想される必要がある。

本書の分析を重要な基盤として、今後の研究において上記のような点についても考察・検証がなされていくことを期待したい。

なお、本書の分析方法に関わる疑問点については別稿(『教育学研究』第78巻第3号)において論じているので、こちらをご参照いただければと思う。

たかせ・まさひろ 弘前大学教育学部准教授。地域社会学、教育社会学専攻。

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』  
——公平な賃金の実現に向けて

両角 道代

周知のように、日本では男女間および正規・非正規労働者間に大きな賃金格差が存在し、その両者は密接に関連している。本書は、社会政策と労働法の研究者グループが、これらの賃金格差を同一価値労働同一賃金原則の適用により改善することをめざして行った共同研究の成果である。

本書の構成は、①社会政策グループが実施した職務評価の報告と、それを踏まえた職務評価システムの構築に向けての分析(第I部)、②労働法グループによるイギリスとEUにおける法規制の解説・分析と、イギリスにおける紛争解決システムの紹介(第II部)、③日本法の分析と法改正の提案、および日本で同一価値労働同一賃金原則を実施するために必要なシステムの提案(第III部)となっている。なお、本書において「同一価値労働同一賃金原則」とは、「職種や職務、雇用形態が異なっても、職務評価によって同一価値の労働には同一賃金を、また仕事の価値が異なる場合でも、価値に比例した賃金の支払いを求める原則」(25頁、248頁)を意味する。

本書の内容についてもう少し詳しく紹介すると、第I部では、医療・介護サービス職(看護師、施設介護職員、ホームヘルパー、放射線技師)とスーパーマーケット販売・加工職(7部門の正規従業員、役付パー



●有斐閣  
2011年1月刊  
A5判・356頁・5040円  
(税込)

●あさくら・むつこ 早稲田大学大学院法務研究科教授。  
●もり・ますみ 昭和女子大学人間社会学部教授。

ト、一般パート)について実施した職務分析と職務評価のプロセスと結果が述べられる。その目的は、性別と雇用形態に中立的な職務評価を行うことにより、同じ使用者の下で働く男女の正規労働者間および正規・非正規労働者間の賃金を、同一価値労働同一賃金原則の観点から比較することにある。その結果、全員が女性であるホームヘルパーは男性の多い施設介護員に比べて賃金が低すぎることやスーパーマーケットで働くパートは正規従業員と比べて賃金が低すぎること等が指摘され、それぞれの職務の価値に照らして賃金の是正基準の目安が示される。

続いて、調査のプロセスを反省も含めて振り返りながら、同一価値労働同一賃金の適用に向け、日本における職務評価システムの構築に当たって考慮すべき論点が明らかにされる。職務評価は職務自体の客観的価値(使用者にとっての価値ではない)を計るもので、欧米では得点要素法を用いて負担、知識・技能、責任、労働環境という4大ファクターにより評価するのが通例であり、本研究もそれに倣っている。職務評価の実施方法については、各ファクターの評価基準や

ウェイトの置き方、誰が評価をするか（本調査では労働者本人が評価する方法が採られている）、調査票の形式などを様々な要素を考慮して決定しなければならない。職務評価システムの設計には高度の専門知識や能力が欠かせないことが分かる。この部分の記述（第4章）は率直で読みやすく、評者のような門外漢でも職務評価とはどのようなものか、基本的なところを理解することができる。

第Ⅱ部では、比較法的な観点から、イギリスを中心に男女間および正規・非正規労働者間の賃金格差に関連する立法や判例の状況が解説される。ここで明らかにされているのは、主に以下の三点である。

第一に、イギリスでは、男女間に同一価値労働同一賃金原則が適用されることが法律（同一賃金法、2010年平等法）に明記され、労働者は同原則違反に対して裁判所に救済を求める権利を保障されていることである。その権利保障は強く、救済内容（契約への平等条項の挿入）においても、実効性の確保（使用者への質問手続、裁判外の紛争解決手続、当該職場に職務評価制度がない場合には雇用審判所が職務評価を行う手続、専門行政機関による訴訟支援など）においても、イギリス法は日本とは比較にならないほど充実している。

これに対して、正規・非正規労働者間の賃金格差については、EC指令を国内法化したパートタイム労働者規則等により非正規労働者であることを理由とする不利益取扱が禁止されているが、同一価値労働同一賃金原則は定められていない。また、パートの賃金格差等の問題は、同規則の下での立証が困難なために女性に対する間接差別として争われることが多いという。

第二に、イギリス法やEC法において、男女の同一価値労働同一賃金原則は賃金をめぐる性差別を推定するための立証法則（すなわち、男女の職務価値が同一と評価されるにもかかわらず賃金格差があることが立証されれば、直接または間接の性差別を推定するというルール）として位置づけられていること、その意味では一般的な同一価値労働同一賃金原則とは区別され、むしろ第一次的には性差別禁止原則の一環として理解されるべきものだという点である。また、男女賃金差別には、職務の価値と関係のない手当の受給資格をめぐる事案など、同一価値労働同一賃金原則が適

用されない領域が存在することも併せて指摘されている（詳細は省略せざるをえないが、これらの指摘はイギリスやEUの判例の詳細な分析を踏まえてなされており、章末には判例リストや主要な判例の要約も付されている）。

第三に、イギリス法において、男女の同一価値労働同一賃金原則は個人の権利追求により実現されることが中心とされているが、個別訴訟以外の方法による実効性の確保も進んでいることである。近年、イギリス法の射程は差別禁止から積極的な平等の促進へと広がっており、賃金に関しても男女格差の縮小が進まないことや差別をめぐる紛争の増加を背景に、個別訴訟中心アプローチの限界が意識されている。そして、これを補足するものとして、職場における不合理な格差を使用者が自ら認識して改善することを促す積極的平等アプローチが注目されているという。

本書にはプロアクティブな施策の例がいくつか紹介されているが、職務評価との関係で興味深いのが「平等賃金レビュー」の推進である。これは、使用者が職務評価を行って同一労働または同一価値労働に従事する男女の賃金を比較し、大きな賃金格差がある場合はその原因を明らかにし、性に関わる格差であれば改善計画を策定するというもので、専門行政機関がガイドラインを策定して実施を推進している。ただし、現時点では法的義務ではないこともあって実施率は18%（2008）と低く、男女賃金格差が有意に縮小したという効果を認めることはできないという。

第Ⅲ部では、第Ⅰ部・第Ⅱ部の分析を踏まえて、日本における同一価値労働同一賃金原則の実施に関する提案が示される。

提案は二つの部分から成っている。第一は、同原則を実施するために必要な関連法規の改正である。具体的には①労基法4条に男女同一価値労働同一賃金原則を明記すること、②均等法の差別禁止事由に賃金を含めること、③賃金に関する男女の間接差別を禁止すること、④労働契約法3条2項に同一価値労働同一賃金原則を明記すること、⑤パートタイム労働法による差別禁止強化などが挙げられている。

第二は、改正法の下で同一価値労働同一賃金原則を実施するシステムの提案である。このシステムは、①賃金差別に関する司法的な紛争解決手続の整備（労働



審判手続に職務評価を行う独立専門家制度を導入する)、②企業と公共部門における平等賃金レビューの推進、③性や雇用形態に中立な職務評価システムの構築という3つの施策から成っている。その中心となる③については、厚生労働省による「職務分析・職務評価マニュアル」の問題点を指摘した上で、欧米の通例である得点要素法や4大ファクターを採用した日本型職務評価システムがかなり具体的に提案されている。

以上に述べたことから、本書の意義の大きさは既に明らかであると思う。

同一価値労働同一賃金原則は、ヨーロッパ型の企業横断的な協約賃金システムを前提とする原則であり、異質な賃金制度を持つ日本にはなじまないと言われることが多い。しかし、そもそもヨーロッパにおける「同一価値労働同一賃金原則」とはどのような規範なのか、それは本当に日本の賃金制度には適用できない(あるいは適用すべきでない)ものなのか、という本質的な問題は十分解明されていない。本書は、これらの問題に正面から取組み、イギリス法の分析を通して「同一価値労働同一賃金原則」の内容を明らかにするとともに、同原則を実施する上で核となる職務評価を試行し、日本的な職務評価システムを構築することは確かに容易ではないが、決して不可能とは言えないことを示唆している(日本で同一価値労働同一賃金原則を意識した職務評価の試みがなされるのはこれが初めてのことである)。

ただ、一般的な同一価値労働同一賃金原則、男女の同一価値労働同一賃金原則、正規・非正規間の同一価値労働同一賃金原則の内容や相互の関係については、もう少し理論的に整理することが必要であるように感じた。イギリス法においては、一般的な同一価値労働

同一賃金原則は実定法上の法規範としては存在しないが、男女間では同原則が性差別禁止法の中に組み込まれることにより、個人の権利を保障する強行法規として適用されている(もっとも、その規範の内容は「職務が同一価値と評価される場合に同一の賃金を支払え」というものであり、職務の価値に比例した賃金支払いを求める「一般的な同一価値労働同一賃金原則」よりは狭い)。これに対して、正規・非正規労働者間では非正規労働者に対する不利益取扱いが禁止されているものの男女間のような強力な差別禁止法は存在せず、同一価値労働同一賃金原則も明文化されていない。イギリスでは職務の異なる正規・非正規労働者間の賃金格差に同一価値労働同一賃金原則が適用されているとは言えず、同一価値労働同一賃金原則のあり方は男女間と正規・非正規間で明らかに異なっている。それでは、本書において著者達が、日本において男女間のみならず正規・非正規間においても同一価値労働同一賃金原則が適用されることを法律に明記し、平等賃金レビューのようなプロアクティブな施策を推進するだけでなく、個人の法的権利としても保障することを主張する根拠は何であろうか。この点が明確にされていけば、本書の提案の説得力は一層増したように思われる。

いずれにせよ、本書が基本的にして先駆的な優れた研究であることは疑いない。提案された内容には賛否両論があろうが、本書をきっかけとして、この分野における議論がさらに発展することを期待したい。

もろずみ・みちよ 明治学院大学法学部教授。労働法専攻。