

USW Local 1998の職務評価制度と賃金

——オンタリオ州ペイ・エクイティ法の実践——

森 ます美

Job Evaluation and Pay Equity agreed between USW Local 1998 and
University of Toronto under The Pay Equity Act of Ontario

MORI Masumi

The USW Local 1998 concluded “Groundbreaking Job Evaluation and Pay Equity Agreement with University April 20, 2011” that conformed to the Pay Equity Act of Ontario. Their employer is University of Toronto. In this article, I confirm the contents of the “agreement” and consider concretely about the SES/U job evaluation system, and the job classification, the pay system based on it that USW Local 1998 and the university developed jointly.

The findings is that the pay scale based on pay Equity (Equal pay for work of equal value) is very clear and fair for both female and male employees. I intend to make good use of these results of research in practices of pay equity in Japan.

2019年3月に筆者は、科学研究費補助金による研究「同一価値労働同一賃金原則に基づく新たな賃金制度と法の研究—男女賃金格差の解消へ」¹⁾の一環として25年ぶりにカナダオンタリオ州を訪ねた²⁾。研究グループの労働法研究者が同州のペイ・エクイティ法 (Pay Equity Act : PEA 1987年制定) の法的構造とその実効を担保する組織的な体制を明らかにすることを課題とするのに対し、筆者の関心は具体的な企業／労働組合でペイ・エクイティ法に沿った職務評価制度と賃金制度の実際を見聞したいことにあった。

5日間に8か所でのインタビューの詳細については機会を改めるとして、筆者の目的は、USW (United Steelworkers) Local 1998への訪問で叶えられた。本稿は、USW Local 1998で入手した資料とインタビューの内容等に基づいてペイ・エクイティ法の実践を紹介・検討し、現在、本研究グループの社会政策研究者が取り組んでいる日本の企業での職務評価に基づく賃金制度の設計に、さらには日本における今後の展開に活かすことを目的としている。

本題に入る前に、オンタリオ州ペイ・エクイティ法制定30年の概況について触れたい。

1. 30周年を迎えたペイ・エクイティ法—その概況

(1) ペイ・エクイティ法の影響

1987年に制定され翌年施行されたペイ・エクイティ法³⁾は、2017年に制定30周年を迎えた。現在でもカナダ連邦諸州で公共部門と民間部門の双方を対象にプロアクティブな法を施行しているのはオンタリオ州とケベック州に留まっている。同法を所管するペイ・エクイティ委員会が発行した『年報2016-2017』(PEC, 2017, 4-5)の冒頭で、当時のエマニュエル・ヘイニック委員長は「今年はペイ・エクイティ法と委員会の30回目の記念日に当たる。我々の歴史を振り返り、さらに重要なことには、女性の経済的平等に関する進行中の議論に貢献する方法について我々の考えを分かち合うに相応しい時である。…1987年以降、多くが変わったが、まだ遺憾ながら、多くは変わっていない。女性が労働力の半分近くを占め、第二、第三段階の教育で進学率は高いにもかかわらず、ジェンダーによる賃金格差は存続し、その是正への歩みは遅くて平坦ではない」と述べているが、同『年報』では特設30年間を振り返るような企画は組まれていない。

他方、30周年の節目にUSW Local 1998の機関誌*Steeldrum*のインタビューを受けたペイ・エクイティ運動のリーダーで訴訟弁護士でもあるメアリー・コーニッシュは、「オンタリオ州では、ペイ・エクイティ法が制定されて30年を迎えたが、未だに賃金格差があるのはなぜか?」との疑問に、「1990年代から法が適用されない10人未満の小規模事業所が増加したこと」、「たとえ労働組合があったとしても、若干の雇用主はペイ・エクイティを達成するための最初のプロセスは実施しても、雇用主にPEAを遵守し続けるようにしつつく言わないならば、彼らはしばしば以前の状態に戻る」ことを挙げ、「長年にわたる私の経験において、ペイ・エクイティの振り子は、戻ったり、進んだりしてきた」(USW Local 1998, 2018a, 51-53)⁴⁾と述べている。

表1は、『年報2017-2018』(PEC, 2018)に掲載された最近7年間の「ペイ・エクイティの影響」である。ペイ・エクイティ委員会が受け付けて「解決された苦情件数」は段階的に減少し、2017-18年は2011-12年の3分の1程度である。ペイ・エクイティに基づいて賃金調整を受けた従業員数も2014-15年の2,076人をピークに半減している。目安として一人当たりの賃金調整額を計算すると、2015-16年以降の後半は増加し、3,500～4,500ドル(C\$)で推移している。表1だけで、ペイ・エクイティ法の効果を評価することはできないが、少なくともオンタリオ州の雇用主が賃金の公平化のために直近7年間に総額3,070万ドルを負担したことは確かである。

表1 ペイ・エクイティの影響

	2011-12年	2012-13年	2013-14年	2014-15年	2015-16年	2016-17年	2017-18年	合計
解決された苦情件数	170	171	99	100	89	93	53	775
解決されたモニタリング件数	275	177	120	128	208	205	249	1,362
賃金調整総額(単位:100万ドル)	\$2.6	\$3.4	\$4.2	\$5.0	\$6.8	\$5.4	\$3.3	\$30.7
賃金調整を受けた従業員数(人)	N/A	1,247	1,944	2,076	1,899	1,237	901	9,304

出所) PEY EQUITY COMMISSION ANNUAL REPORT 2017-2018 (Ontario), p.14

(2) 政治の影響を受ける賃金平等法制

ところが筆者らは、インタビューを通して2018年6月に行われたオンタリオ州議会選挙を契機に賃金平等法制をめぐる環境が大きく変わったことを知った。Osgoode Hall ロースタールのフェイ・ファラディ助教授⁵⁾によれば、同選挙で15年間州の政権を担った自由党 (Liberal Party) が大敗し、新たに進歩保守党 (Progressive Conservative Party) が政権の座に就いた。新政権の発足により、旧自由党政権の下で2018年4月に州の労働基準法 (Employment Standard Act) に導入・施行された「正規・非正規間の同一労働同一賃金原則 (非正規差別禁止法)」は2019年1月以降廃止となった。同じく2018年4月にカナダの連邦・州を通して初めてオンタリオ州で制定された「賃金透明化法 (Pay Transparency Act)」⁶⁾ は、2019年1月から施行の予定であったが、新政権により期限を設けず延期とされ、現在、施行のめどが立っていないという。

肝心のペイ・エクイティ法については、筆者らはインタビュー初日にそれを管轄するペイ・エクイティ委員会を訪問した⁷⁾。2018年12月に新政権によって任命されたジョディ・マクドナルド委員長ほか幹部スタッフに迎えられ、3時間に亘って法の概要・実施プロセス等の詳細な説明を受けたが、政権交代に伴う法制の変化といった話は出なかった。ファラディ助教授は、ペイ・エクイティ行政は1990年代に予算を削減され、トップが政治的な任命で人権のバックグラウンドがない人が就任することもあった、ペイ・エクイティ事務所も費用削減によるスタッフ不足で苦情の処理等の解決に時間が掛かっているという。またUSW (Canada) 本部のメグ・ギングリッチ⁸⁾ さんからは、同事務所の運営資金が少なく、使用者が法を遵守しているか見えない、ケベック州のペイ・エクイティ法はモニタリングにより厳格な規定を持ち、公務・民間両部門の使用者に5年毎に賃金データの公開義務が課されているが、オンタリオの法にはこの規定がないとも聞いた。

法施行後6年余の1994年にペイ・エクイティ委員会を訪問した時の熱気がなぜか感じられなかった背景を納得した次第であった。しかし、カナダ公務員連合会オンタリオ支部のヘレン・ベリー⁹⁾ さんから2018年12月に連邦レベルでプロアクティブなペイ・エクイティ法が制定され、今後、その実施に向けて取り組むという話はとても明るい話題であった。それにしても2019年10月21日投票のカナダ総選挙でのトルドー首相率いる与党自由党の動向が気になるところである。

2. USW Local 1998 「職務評価とペイ・エクイティ協約2011」¹⁰⁾

(1) USW Local 1998 とトロント大学の「職務評価とペイ・エクイティ協約2011」への歩み

前述のような社会環境の変化のなかで2011年以来、ペイ・エクイティ法の履行プロセスに則ってペイ・エクイティを実行し、維持しているのがUSW (Canada) のトロント大学支部USW Local 1998である¹¹⁾。現在、トロント大学だけで7,000人を超える組合員を擁するLocal 1998は、トロント大学の正規職員 (4,000人超) と非正規職員 (3,000人超) の2つの交渉単位の他に関連の3つの大学・学校 (交渉単位) の労働者を代表している¹²⁾。

本稿で対象とするのは正規職員（Staff Appointed Unit）の労働組合であるが、組合員の70%は事務職を中心とする女性である。職種は大きくは事務職と技術職からなり、事務職員の他にコンピューターのプログラマー、実験室技術者、サッカー・水泳等のコーチ、ガラス拭き、園芸を担当する人、死体の解剖・解体をする人、宇宙探査に関わっている人など非常に広範かつ多様な労働者が含まれている。

USW Local 1998はその名の通り1998年に結成された。前身は、大学との交渉権を持たないトロント大学職員連合（University of Toronto Staff Association :UTSA）である。1990年代に大学がその経営に企業モデルを採用するなかで、労働条件は急激に悪化し、大学職員は、昇給、昇進、時間外労働、メリット賃金、職務の消失・再編成等々に不満を抱いていた。特に1996年に起こった州の進歩保守党政権による大学への財政支援の削減を正規職員給与の3%引下げで対応しようとした大学との闘いは団体交渉権を持つ労働組合組織化の緊急性を浮上させる大きな契機になった。UTSA執行部が提示した5つの上部組合から、職員投票によってUSW (Canada) が選ばれ、1998年12月に事務・技術職の正規職員55.1%と臨時職員58.5%の加入によってUSW Local 1998が誕生した（USW Local 1998, 2018b）¹³⁾。

USW Local 1998の職務評価とペイ・エクイティへの取り組みは、2000年1月の最初の「労働協約」において職務評価制度の開発及び勧告と年金制度の見直しを行う新しい委員会を設置したところから始まった。トロント大学は、1988年のペイ・エクイティ法の施行を受け、1990年4月20日に雇用主として「AMENDED PAY EQUITY PLAN FOR THE UNIVERSITY OF TORONTO」¹⁴⁾を確定し、実施していたが、大学の一方的な裁量によるこの「ペイ・エクイティ・プラン」は、その職種分類と職務評価にジェンダー・バイアスの掛かった女性職を低く評価するものであった。そこから生じる男女間の大きな賃金格差は労働組合結成の動因になったという。

2006年から2012年までUSW Local 1998の職務評価プロジェクトの法律顧問を勤めたメアリー・コーニッシュが、「カナダ中の雇用主と労働組合が、この協約とそれに導いた10年の職務評価プロセスからペイ・エクイティ法の下での法の遵守とすべての職務に公正な賃金をという組織内部の公平をいかに確保するかについて非常に多くのことを学んだ」（Cornish, M. and Andrew Maclsaac, 2011）と評する2011年4月20日締結のUSW Local 1998とトロント大学との「職務評価とペイ・エクイティ協約2011」まで、実に10年の歳月を要している。この「協約」が今日に至るペイ・エクイティ実践の基礎をなしている。

インタビューによれば、2007年5月に大学と共同で開発した「職務評価のための調査票」¹⁵⁾が完成し、以後2011年にかけて職種（Job Class）・職務（Position）を5回に分けて組合員への調査が実施された。調査票は労働者によってウェブ上で電子入力され、回答を寄せた組合員とフォローの面談を実施したという。その対象となった多様な職務はおおよそ1,000（Positions）にのぼったという。この「職務評価のための調査票」の質問項目には、後述するUSW Local 1998とトロント大学が共同開発し、合意に達した職務評価シス

テム SES/U (Simple Effective Solution/University) のサブファクター 17項目が採用されており、2007年までに大学当局と組合間で職務評価システムの基本枠組みが策定されていたことが窺える。

労働者自身による事実上の職務記述と職務への評価ともいえる「調査」と面談の結果を受けて、大学と組合両当事者間ですべての職種・職務の価値が調整され、決定されていった。

(2) 「職務評価とペイ・エクイティ協約2011」

「職務評価とペイ・エクイティ協約2011」は2011年4月26日に組合員による承認投票を経て、7月1日から実施された。その内容を確認したい。

「協約2011」は冒頭で、「すべての組合員にとって、本協約は、職種の分類と賃金レベルを決定するための公平で透明なシステムを意味する。協定は、ペイ・エクイティ法に準じた賃金の公平と大学内の公平—すなわち、職務は公正に支払われるという—の双方に帰結するであろう職務評価プロセスを実行することによって大学の一方的な裁量による職務分類制度に挑戦するという Local 1998 支部の決定から始まっている。この協定は、何年にも亘る詳細な職務分析、組合員への職務評価調査、複雑な計算と、最後に残った問題を解決するための最終的な厳しい交渉の後に達成された」(USW Local 1998, 2011a, 1) と謳っている。

続いて「協約2011」の主要な確認事項として、「2,400人のUSW組合員は、昇給と彼らの給料が新しい賃金線の下にあった2007年7月1日まで遡って遡及賃金を受け取るだろう¹⁶⁾。400人のUSW組合員は、給料が新しい賃金線上にあったので、変化はないであろう。そして、469人のUSW組合員は、給料が新しい賃金線より上にあったので、グリーン・サークル¹⁷⁾となるだろう」と賃金調整に言及している。当時の正規職員数は不明であるが、現在と同じく約4,000人と仮定してもその60%の職員がペイ・エクイティによる賃金上昇と遡及賃金を受領したことになる。「協約2011」に添付された「覚書」には、トロント大学が2011年3月時点で賃金調整のための資金として384万8,000ドルを確保することに同意したと記されている (USW Local 1998, 2011b, 2)。

本「覚書」には、トロント大学とUSW Local 1998が合意した職務評価システムであるSES/Uシステム¹⁸⁾に関する資料、このシステムを用いて新たに作成された職種分類及びその職務評価一覧、2011年7月以降に適用される新しい賃金表 (July 1, 2011 Salary Schedule) 等、12の資料 (Appendix) が添付されている。次節では、まずSES/Uについて紹介し、合意された賃金表については、後の4節で検討したい。

3. USW Local 1998とトロント大学のSES/U職務評価制度

(1) SES/Uの特徴

表2は、SES/Uの職務評価システムの全体を示している。職務評価ファクターは、ペ

イ・エクイティ法に則って4大ファクター（知識・技能、負担、責任、労働環境）が採用されている。特徴の第1は、サブファクターが「負担」を除く3大ファクターに各5項目ずつ置かれ、計17項目と非常に多いことである。筆者の経験からして、その趣旨が的確に把握できなかったのが「4. 動作の技能：Movement Skills」、他方、邦訳が難しかったのが「17. 勤務の予定によって避けられない社会生活の破壊：Social Disruption Required by Work Schedule」である。後者は、サブファクター及びレベルの解説から趣旨は分かったが「Social Disruption」の適訳が見いだせず、検討の末、「社会生活の破壊」という訳語になった。第2は、ファクターへのウェイト配分において「知識・技能」と「責任」が非常に重視されている。大学という職場の特性を反映しているとも考えられるが、「知識・技能」に半分近い47%が配分され、「責任」を合わせると84%にのぼっている。

表2 USW Local 1998とトロント大学のSES/U 職務評価システム

4大ファクター・17サブファクター	ウェイト (100%)	評価レベルと得点 (L=Level)									職務評価点 算出の乗数
(1) 知識・技能	47%	L1	L2	L3	L4	L5	L6	L7	L8	L9	—
1. 教育歴	11%	10	15	20	25	30	35	40	45	50	1.87
2. 職務の責任に必要な経験	11%	10	15	20	25	30	35	40	45	50	1.87
3. 相互交流の技能	8%	10	15	20	25	30	35	40	45	50	1.36
4. 動作の技能：A 速度が必要条件でない B 速度が必要条件である	6%	10	20	30	40	—	—	—	—	—	1.02
5. 意思決定力	11%	10	15	20	25	30	35	40	45	50	1.87
(2) 責任	37%	L1	L2	L3	L4	L5	L6	L7	L8	L9	—
6. 情報に対する責任	9%	10	15	20	25	30	35	40	45	50	1.53
7. 原材料・設備／成果に対する責任	9%	10	15	20	25	30	35	40	45	50	1.53
8. 他者の安全に対する責任	3%	10	15	20	25	30	35	40	45	50	0.51
9. 財政上の責任	8%	10	15	20	25	30	35	40	45	50	1.36
10. 他者を管理又は監督する責任	8%	10	15	20	25	30	35	40	45	50	1.36
(3) 負担	9%	L1	L2	L3	L4	L5					—
11. 精神的負担	5%	10	20	30	40	50	—	—	—	—	0.85
12. 身体的負担	4%	10	20	30	40	50	—	—	—	—	0.68
(4) 労働環境	7%	L1	L2	L3	L4	L5	L6	L7	L8	L9	—
13. 気温・騒音及び他の環境条件	1%	10	15	20	25	30	35	40	45	50	0.17
14. 危険	2%	10	15	20	25	30	35	40	45	50	0.34
15. ストレス	2%	10	15	20	25	30	35	40	45	50	0.34
16. 労働の中断と注意の妨害	1%	10	15	20	25	30	35	40	45	50	0.17
17. 勤務の予定によって避けられない 社会生活の破壊	1%	10	15	20	25	30	35	40	45	50	0.17

注) SES/U: Simple Effective Solution/University

「職務評価点算出の乗数」は17項目のサブファクターに占める各サブファクターのウェイトを反映したものである（乗数=17×各サブファクターのウェイト(%)÷100）。各サブファクターのレベルの得点にこの乗数を掛けることによって、ウェイトを反映した職務評価点が算出される。

出所) USW Local 1998 から入手した「SES/U」より作成した。「乗数」という用語は森が用いたものである。

第3は、サブファクターの評価レベルが、「4. 動作の技能」と「(3) 負担」の2ファクターを除くすべてに9段階が設定されていることである。表3（本文末に掲載）は、USW

Local 1998で入手した資料「SES/U」から各サブファクターの冒頭におかれた評価の留意点とレベルの定義だけを訳出したものである。「1. 教育歴」や「2. 職務の責任に必要な経験」のように、レベルの定義だけでレベルの違いを判別できるものもあるが、「6. 情報に対する責任」のように同じ文言の定義に (I)、(II)、(III) を付してレベルを区分しているものも多々見られ、表3のファクター一覧だけではとても評価ができない。実は「SES/U」は41頁に及ぶ大部の冊子であり、レベルの一つひとつに具体的かつ詳細な解説が付されている。丁寧なことに得点「35」のレベルは一つ低い「30」のレベルとどこが異なるのか、その相違点まで付されている。確かにこの詳細な解説を読めば、自分の職務のレベルが判定できるかと思うが、雇用主である大学当局と労働組合がこのレベルの定義・解説に合意するだけでも相当な年月を擁したことが推測できる。

第4は、職務評価点の算出方法である。筆者らが行ってきたウェイト100%を職務評価点1,000点に対応させて、ウェイトに応じてファクター・レベルに評価点を配分していく方法とは異なっている。SES/Uでは、9レベルを設定したすべてのサブファクターでレベルへの配点は、そのウェイトに関わらず、10、15、20、…、40、45、50と同じ得点である。それを調整するのが、筆者が「職務評価点算出の乗数」と名付けたものである。これは、17項目を100%として、各ファクターのウェイトを反映させた数値である。「1. 教育歴」のウェイトは11%であるので17項目中で「1.87」項目に相当するという見方である。ちなみに「1. 教育歴」の評価がレベル7=40得点であれば、1.87を乗じた「72」が評価点となる。こうして計算した17ファクターの数値を合計したものが、当該職務の職務評価点となる。USW Local 1998では、本稿には掲載していないが、各レベルの得点を入力すると職務評価点が自動計算されるExcel表が作成されている。

(2) 「レベル5」の職務イメージ

表2と表3を眺めても、なかなか評価の具体的な内容は見えてこない。そこで、「SES/U」の17サブファクターの「レベル5」(得点30)の定義と解説から職務のイメージアップを試みた。あくまで評価がすべて中程度の職務のイメージに過ぎない¹⁹⁾。

「知識・技能」に関しては、高等教育(College)の上級課程3年を修了程度の学歴(SK1)と最低3年の職務経験(SK2)が必要とされ、多様な背景を持つ従業員や学生・クライアントと定期的に交流し、協力を得られるコミュニケーションスキル(SK3)、ほとんどミスのない文書作成やデータ入力ができる正確なキーボード操作(SK4)、時折予想外の出来事に関わって自立的な判断や意思決定を求められる(SK5)職務である。

「責任」では、文書の編集など関わる情報は重要で機密性があり、公刊はされないがオリジナルな説明カタログの作成など情報に関してかなりの責任がある(RE1)。設備や成果に対しても部門の仕事や主要研究プロジェクトに影響を及ぼす資源の使用にかなりの責任を有し、ミスが生じた場合のコストは非常に大きい(RE2)。他者の安全に対する責任では、他者への肉体的・感情的な傷害や危害を防ぐために、法令を遵守したトレーニング

や指導などかなりの気配りが求められる (RE3)。財政上の責任では、部門の予算計画に若干の責任を持ち、給与支払を含む収支の処理と記録、出費の追跡と報告を求められる。複数の部門の収支決算の調整にも関わる (RE4)。他者を管理・監督する責任では、類似した機能を遂行するすべてのグループの活動や、研究助手の活動、少数の短期契約者の労働の監督など対象は広範囲だが少数の下級レベルに留まっている (RE5)。

「精神的負担」(レベル3)は中程度の集中力を求められる。例えば、資料の原文を書く、編集・分析する、統計レポートを準備する、新しい設備・プログラム・政策・協定付随書の恒常的な学習等が必要とされる (EF1)。

「労働環境」で、気温・騒音などの環境は、「若干の不愉快な要素又は一つの非常に不愉快な要素に労働期間の半分以上の間頻繁にさらされる」。具体的にはバイオ研究室、製造労働がある (WO1)。また、恒常的な反復動作と関連して健康上のリスク又は事故の危険にさらされ、障害が起こるかもしれない環境にある。低レベルの放射線への暴露、危険な生物学的物質を取り扱う研究室労働がある (WO2)。ストレスは、ストレッサーの数と頻度で測られ、レベル5の職務は、1、2の適度なストレスに頻繁にさらされたり、あるいは1つの非常に強いストレッサーに時々さらされている (WO3)²⁰⁾。また労働を中断したり注意力の集中を妨害するものは定期的だが、仕事の締切りに影響するほどではない (WO4)。勤務のスケジュールは、夜間や週末労働が含まれるが概ね規則的で、時折、オンコールや一泊出張がある。生活への影響は若干に留まっている (WO5)。

(3) SES/Uによる職種の分類と職務等級

労働者からの膨大な職務情報の収集と職務分析、SES/Uによる職務評価、大学当局と労働組合の両当事者間でのシビアな交渉を経て、2011年4月にトロント大学の新たな「職種分類・職務評価点・職務等級一覧」である“Waves 1-5 Ratings April 2011”²¹⁾が策定された。この「一覧」には、81の職種グループ、385の職種 (Job Class)、各職種に配置されるポジションの数 (Positions)、各職種のジェンダー (女性職、男性職、性に中立の混合職)と職務評価点、賃金等級が掲載されている。

例えば、表4の「Administrative Officer」という職種グループには、その末尾にA、B2、B3、…H、I、Lを付した14の職種が含まれている。アルファベットが進むにつれて職務等級が高まる訳ではなく、職務内容の違いによる分類である。各職種に配置されるポジションの数は、表4に掲載したように、女性職種では100から160を超えるものがあり、上位の男性職種の規模より相当大きい。典型的な女性職である行政職 (一般事務職)に女性が集中していることがわかる。職種グループと言っても職種は一つだけというものもあり、その数は多様である。

385職種のジェンダーは、女性職237 (61.6%)、男性職120 (31.2%)、混合職28 (7.3%)で、女性職が3分の2を占める。但し、「女性職」あるいは「男性職」と記載されてもポジション数が1～10未満の職種が多数みられ、いわゆる当該職種に従事する労働者のうち

70%以上を女性／男性が占める女性職／男性職とは意味合いが異なる。インタビューによれば、当該職種に現在、女性／男性が就いているかと同時に、歴史的にその職種には女性／男性のいずれが多く従事してきたかが考慮されたという。

表4 従事者数で上位の女性職種・男性職種

職種 (Job Class)	Position 数	女性／男性職	賃金等級
Graduate/Undergraduate Administrator C 1	161	女性職	8
Administrative Officer E 1	154	女性職	10
Administrative Officer C 1	151	女性職	7
Laboratory Technician D 1	131	女性職	9
Financial Officer C 1	109	女性職	9
Network Support K 1	61	男性職	15
Network Support G 1	46	男性職	12
Client Support C 1	46	男性職	9
Client Support F 1	27	男性職	12
Engineering Technologist B	21	男性職	11

出所) USW Local 1998 “Waves 1-5 Ratings April 2011” から作成

表5 職務評価点と賃金等級

職務評価点の範囲	賃金等級
0～309	1
310～329	2
330～349	3
350～369	4
370～389	5
390～409	6
410～429	7
430～449	8
450～469	9
470～489	10
490～509	11
510～529	12
530～549	13
550～569	14
570～589	15
590～609	16
610～629	17
630～649	18
650～669	19
670～689	20

出所) USW Local 1998 “Points and Ranges”

すべての職種に、SES/Uによって評価された職務評価点が明記されている。賃金決定の基準となる職務評価点は、表5のように点数に応じて20の賃金等級に関連付けられていく。表5はシンプルだが、職務評価による職務の価値（評価点）が賃金を決定する構造を明瞭に示している。

図1で、女性職と男性職の賃金等級分布を職種の実数で見ると、女性職は等級10をピークに、一方、男性職は等級11をピークに、両職種ともにほぼ左右対称に分布している。女性職が低賃金層に偏り、男性職が高賃金層に分布するといったジェンダー・バイアスは見られない。女性職の特徴にも目配りした性に中立なSES/Uシステムの結果だろうか。

現在は、その後の職種の改廃を反映し、Wave7の職種を加えた“Waves 1-5 & 7 Job Classes (Last Updated Sep 2013)”が用いられている。

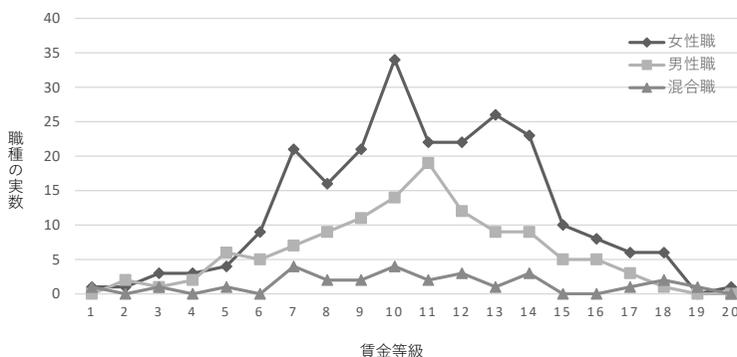


図1 女性職・男性職の賃金等級分布

出所) USW Local 1998 “Waves 1-5 Ratings April 2011” から作成

4. USW Local 1998 の賃金制度

(1) 「協約2011」にみる賃金制度の枠組み

「協約2011」には賃金表“New Pay Scale for 2010-11”が掲載されている。この賃金表がトロント大学とUSW Local 1998が合意した賃金制度である。この賃金表の枠組みは、現在も踏襲され、使用されている。それが表6である。賃金額は上昇して異なっているが、重複しての掲載を避けるため、表6によりUSW Local 1998の賃金制度について説明する。

賃金等級は20のバンドからなっている。表5で示したように、職務評価点309点以下の1等級から始まり、評価点が20点上昇するごとに1等級ずつ上がっている。20等級の職務評価点は670～689点である。

組合員の賃金は、通常は、従事する職種の職務評価点に対応した等級のStep1からスタートし、1年毎にワンステップずつ自動昇給していく。8年経って、Step8に到達すると、それ以降は同じ職種に従事する限り、昇給は打ち止めとなる。賃金等級を上げるためには、職務評価点の高い職種に就くか、あるいは、現在担当している職務内容が変化した場合、再評価を申請することになるという。「HIRERATE」は、どの職種においても初心者レベルに適用される賃金であるが、USW Local 1998に聞いたところ、大学の人事部門はしばしばいくつかの要素によってStep1または2でスタートさせているという。

(2) 「協約2017-2020」²²⁾にみる賃金等級と賃金額

表6は、2019年7月1日から2020年6月30日の一年間、組合員に適用される賃金の年収額である。USW Local 1998は、3年ごとに大学当局と交渉し、新しい「協約」を締結している。「協約2017-2020」が最新の協約である。団体交渉では、すべての職種(表6のすべてのグリッド)に適用される1年毎の昇給率(いわゆるベースアップ)が決定され

る。2017年6月からの昇給率は1.80%、同じく2018年は2.00%、2019年も2.00%であり、これに対応して「協約2017-2020」には「July 1, 2017」、「July 1, 2018」と表6の3つの賃金表が掲載されている。Local 1998では、現在（2019年9月）すでに、2020年7月以降のラウンドに向けた新しい交渉委員会委員を選ぶ選挙が始まるところだという。

表6で、賃金構造をみると、①賃金等級間の昇給率はいずれのステップでも6.2%である。職務評価点が20点高くなると、等級の高低に関わらず賃金額は6.2%アップしている。その結果、10等級の賃金額は1等級の1.72倍に、20等級ではおよそ3倍の差がついている。

次いで各賃金等級における昇給をみると、Step1～Step3では前年の4%、Step4～Step6では3%、Step7とStep8では2%と、昇給のピッチは上のStepほど小さく設定されている。いずれの賃金等級でもStep1からStep8への8年間の昇給で賃金は23%上昇する。USW Local 1998に確認したところ、出張に伴う交通費や旅費以外には、この賃金表の賃金以外に支給されるものはないという。

表6 USW Local 1998の賃金表 (2019/7/1～2020/6/30)

July 1, 2019

PSG	HIRERATE	STEP01	STEP02	STEP03	STEP04	STEP05	STEP06	STEP07	STEP08
1	35517	36938	38415	39953	41150	42387	43655	44530	45420
2	37713	39223	40790	42424	43696	45008	46357	47283	48230
3	40047	41649	43312	45045	46398	47790	49223	50207	51214
4	42522	44225	45993	47833	49267	50744	52267	53312	54379
5	45152	46959	48836	50790	52314	53883	55500	56609	57741
6	47945	49863	51857	53930	55548	57215	58931	60111	61312
7	50907	52946	55062	57264	58984	60753	62574	63825	65104
8	54056	56219	58467	60807	62629	64510	66443	67773	69129
9	57397	59694	62081	64565	66504	68498	70551	71963	73402
10	60950	63387	65923	68559	70615	72733	74916	76414	77942
11	64717	67307	69999	72797	74982	77231	79548	81140	82761
12	68719	71467	74327	77300	79620	82008	84469	86156	87880
13	72968	75888	78925	82079	84543	87079	89691	91487	93315
14	77478	80580	83802	87153	89768	92461	95237	97141	99085
15	82271	85564	88985	92545	95320	98179	101126	103148	105211
16	87358	90853	94487	98267	101215	104252	107379	109526	111717
17	92762	96473	100331	104344	107474	110699	114020	116298	118625
18	98496	102437	106533	110796	114120	117544	121069	123490	125960
19	104589	108772	113122	117647	121176	124812	128556	131127	133748
20	111057	115497	120117	124922	128669	132529	136506	139237	142019

出所) "COLLECTIVE AGREEMENT For the "Staff Appointed" Bargaining Unit BETWEEN The Governing Council of the University of Toronto AND THE UNITED STEELWORKERS Term of Agreement: July 1, 2017 to June 30, 2020" p.57.

以上のように、ペイ・エクイティ（同一価値労働同一賃金原則）に基づく賃金制度・賃金構造は明瞭で公平である。勿論、賃金水準の決定は労使間の交渉に依存するが、SES/Uの構築や職務評価のプロセスへの組合員自身の参加が、「大学内の公平賃金を達成する」

という共通の理解を形成し、賃金制度を支えているという。

賃金水準については短絡的に評価できないが、ちなみに2019年7月1日の為替レート(終値 1カナダ・ドル/82.56円)²³⁾で換算すると、1等級・Step1の年収は304万9601円、20等級・Step8の年収は1,172万5088円である。図1で示したように、1等級に2職種、20等級に1職種が実在する。

5. おわりに—ペイ・エクイティの維持に向けて

インタビューによれば、USW Local 1998の現在の課題は、ペイ・エクイティのメンテナンスとモニタリングだという。ペイ・エクイティ法7条は、雇用主にペイ・エクイティの達成のみならずそれを維持することを求めている。インタビュー先のあちこちで「ペイ・エクイティの維持」という言葉が聞かれ、これが法施行30年を経たオンタリオ州全体の課題であることを窺わせた。

かつて「協約2011」の最も重要な部分は「公平 (Equity) が将来に亘って維持されることを保証する協約付随書 (Maintenance Protocol) にある」ことを指摘したメアリー・コーニッシュは、「プロトコルが革新的で先例となる理由の1つは、それが、大学が職務を創出したり、再分類したとき、職務評価システムに従って行動することを要求することによって、職種分類と報酬構造全体に対する大学の支配力に挑戦したからである」(USW Local 1998, 2018a, 52) と指摘している。

インタビューにおいても、大学と労働組合の代表各2人から成る共同のSES/U監視委員会が設けられ、特に職務評価と職種分類の健全性と一貫性を管理するために年4回の会合が持たれていること、組織改編等に伴う大学側による職種・職務の新設や改編については必ず労働組合に通知し、SES/Uによる職務評価の後に、その結果について両者の合意が求められることなどが説明された。また、自分の職種・職務が低く評価されていると感じる組合員、職務内容が当該職務記述書と異なってきた、変わったと思う組合員は、組合の職務評価委員会に申し出、再評価と大学との交渉のサポートを受けられる体制が整っていることが語られた。これらのペイ・エクイティ法の実効性を確保する仕組みについては、筆者らの研究グループにおいてさらに追究される必要がある。

今回のUSW Local 1998での見聞は、日本の企業において職務評価とそれに基づく賃金制度の構築を模索する筆者らの研究に非常に大きなインパクトである。日本的雇用管理が、採用慣行、人材活用(ダイバーシティ)、賃金支払い等々において急変しつつある現在、この事例を単なる研究上の資源に留めることなく、実践的に活かしていきたい。

最後に、USW Local 1998職務評価委員会の皆様はじめインタビューに応じて下さった皆様に厚くお礼申し上げます。特にUSW Local 1998のJan Eichmanisさんには、執筆の過程で何回もメールによる問い合わせに快く応じて頂き、ご協力に感謝しています。

本論文は、科学研究費補助金(課題番号17H02245)による研究の一環である。

表3 USW Local 1998とトロント大学のSES/U職務評価ファクター一覧¹⁾

(1) 知識・技能 (Skill)

1. 教育歴 (Previous Education : SK1)

職務で必要とされる教育／トレーニングのレベルを考慮しなさい。有償又は無償の労働経験／トレーニングを通して得られた技能はすべてのレベルにおいて公式の教育資格と同等なものとして考慮されるべきである。

レベル1. 多少の中高教育

レベル2. 中高教育の修了

レベル3. オンタリオの大学での1年課程の修了 (CERTIFICATE) 又は同等レベル

レベル4. オンタリオの大学での2年課程の修了 (DIPLOMA) 又は同等レベル

レベル5. オンタリオの大学での3年上級課程の修了 (ADVANCED DIPLOMA) 又は同等レベル

レベル6. 学士号の学位

レベル7. 学士号の学位プラス専門／職業上の資格／証明がある大学院生

レベル8. 修士号の学位

レベル9. 博士号の学位

2. 職務の責任に必要な経験 (Previous Experience : SK2)

職務の責任を負うために個人に必要とされるこれまでの経験を考慮しなさい。

レベル1. 経験は必要ないー初級レベル

レベル2. 1年未満の若干の経験

レベル3. 最低1年の経験

レベル4. 最低2年の経験

レベル5. 最低3年の経験

レベル6. 最低4年の経験

レベル7. 最低5年の経験

レベル8. 6～7年の経験

レベル9. 8年以上の経験

3. 相互交流の技能 (Interaction Skills : SK3)

他の人々とコミュニケーションを図り、交流するために必要なものを考慮しなさい。これは、協力して働くこと、他と調和すること、大学コミュニティ内外で、多様な背景と関心を持つ人々との相互交流、チームのメンバーとして働く能力を含んでいる。困難のレベルや求められる技能と同様に相互交流の頻度と必要性も考慮しなさい。

レベル1. 他の人々との日常的な接触はほとんどない。

レベル2. (I) 日常的に接触するメンバーは限られている。

レベル3. (II) 日常的に接触するメンバーは限られている。

レベル4. 定期的な接触 (予想でき、日常的)

レベル5. 多数の定期的な接触

レベル6. 多数の接触

レベル7. (I) 多数の様々な接触

レベル8. (II) 多数の様々な接触

レベル9. (III) 多数の様々な接触

4. 動作の技能 (Movement Skills : SK4)

職務を遂行するために必要とされる機敏さ、肉体的調整と正確さの程度を顧慮しなさい。そのうえで、速度の要素が一次的要件か、二次的的要件かを考えなさい。

A: 速度が必要条件でない場合、B: 速度が必要条件である場合

レベル1. 職務は、正確さは不可欠ではないが、低いレベルの肉体的調整／手の機敏さを必要とする。

レベル2. 職務は、正確さが不可欠であり、適度なレベルの肉体的調整／手の機敏さを必要とする。

レベル3. 職務は、正確さが不可欠であり、高いレベルの肉体的調整／手の機敏さを必要とする。

レベル4. 職務は、非常に正確で同一速度の動作を実行するために、非常に高いレベルの肉体的調整／手の機敏さを必要とする。

5. 意思決定力 (Decision Making : SK5)

職務によって必要とされる意思決定の種類と意思決定に必要な自立性と判断力を考慮しなさい。また、意思決定を通して大学の政策の効果的で公正な適用を容易にするために必要なことを考慮しなさい。

レベル1. ごく少数の簡単な決定

- レベル2. 簡単な決定
- レベル3. 定例の決定
- レベル4. 予想外の出来事を含む決定
- レベル5. 時折の通常とは違う予想外の出来事に関わる決定
- レベル6. 頻繁な予想外の出来事に関わる決定
- レベル7. (I) 複雑な決定
- レベル8. (II) 複雑な決定
- レベル9. 多数の複雑な政策決定

(2) 責任 (Responsibility)

6. 情報に対する責任 (Responsibility for Information : RE1)

書面または口頭を問わず情報を収集し、他に伝えることへの責任を考慮しなさい。そこには当局のより高いレベル、他の部門、学部、大学、部課、学生、一般の人々を含んでいる。情報の複雑さ、敏感さと重要性を考慮しなさい。

- レベル1. 情報に対する責任はほとんどない。
- レベル2. 情報に対する責任は限られている。
- レベル3. (I) 情報に対して若干の責任がある。
- レベル4. (II) 情報に対して若干の責任がある。
- レベル5. (I) 情報に対してかなりの責任がある。
- レベル6. (II) 情報に対してかなりの責任がある。
- レベル7. (III) 情報に対してかなりの責任がある。
- レベル8. (IV) 情報に対してかなりの責任がある。
- レベル9. 非常に複雑/技術的で機密性のある情報に対してかなりの責任がある。

7. 原材料・設備/成果に対する責任 (Responsibility for Materials, Equipment and/or Outcomes : RE2)

原材料・設備/成果に対する責任を測ること。間違えた場合の費用/影響を考慮しなさい。資源の使用と配分に対する責任の範囲、及び、以下の事柄での間違いが及ぼす影響を考慮しなさい—教育・研究施設の効果的運営、プロジェクトと特有の研究プログラムの良好な実施、大学の目的・目標を支援する管理的、技術的、機械に関わる機能・プロセスの効率と効果。

- レベル1. 原材料・設備/成果に対する責任はほとんどない。
- レベル2. (I) 原材料・設備/成果に対する責任は限られている。
- レベル3. (II) 原材料・設備/成果に対する責任は限られている。
- レベル4. (I) 原材料・設備/成果に対してかなりの責任がある。
- レベル5. (II) 原材料・設備/成果に対してかなりの責任がある。
- レベル6. (I) 原材料・設備/成果に対して多くの責任がある。
- レベル7. (II) 原材料・設備/成果に対して多くの責任がある。
- レベル8. (III) 原材料・設備/成果に対して多くの責任がある。
- レベル9. 原材料・設備/成果に対して重大な責任がある。

8. 他者の安全に対する責任 (Responsibility for the Safety of Others : RE3)

同僚、学生/市民への身体的・感情的な傷害や危害を防ぐために仕事に求められる気配りの程度を考慮しなさい。

- レベル1. 他者への身体的・感情的な傷害や危害を防ぐために気配りはほとんど求められない。
- レベル2. 他者への身体的・感情的な傷害や危害を防ぐために若干の気配りが求められる。
- レベル3. 他者への身体的・感情的な傷害や危害を防ぐために気配りが求められる。
- レベル4. (I) 他者への身体的・感情的な傷害や危害を防ぐためにかなりの気配りが求められる。
- レベル5. (II) 他者への身体的・感情的な傷害や危害を防ぐためにかなりの気配りが求められる。
- レベル6. (I) 他者への身体的・感情的な傷害や危害を防ぐために多くの気配りが求められる。
- レベル7. (II) 他者への身体的・感情的な傷害や危害を防ぐために多くの気配りが求められる。
- レベル8. (I) 他者への身体的・感情的な傷害や危害を防ぐために極度の気配りが求められる。
- レベル9. (II) 他者への身体的・感情的な傷害や危害を防ぐために極度の気配りが求められる。

9. 財政上の責任 (Financial Responsibility : RE4)

お金を扱ううえで求められること又は予算や支出の意思決定に対する責任について考慮しなさい。

- レベル1. 財政への最小限の責任
- レベル2. 財政への限られた関与
- レベル3. 若干の財政上の処理

- レベル4. 収支決算の管理
- レベル5. 部門の稼働予算の管理
- レベル6. 複雑な予算の管理
- レベル7. 財政へのかなりの責任
- レベル8. 主要な学部/カレッジ/部局に関する財政へのかなりの責任
- レベル9. 財政を監督する責任

10. 他者を管理又は監督する責任 (Responsibility to Manage or Direct Others : RE5)

職務に要求される経営責任の程度を考慮しなさい。(i) 指導、監督／(ii) 職務に要求される実績の報告または観察を考慮しなさい。多様な背景と経験を持つ職員を管理したり、監督する責任を考慮しなさい。

- レベル1. 他者への最小限の責任がある。
- レベル2. 他者への若干の責任がある。
- レベル3. (I) 限られた範囲の小規模グループを管理又は監督する。
- レベル4. (II) 限られた範囲の小規模グループを管理又は監督する。
- レベル5. 広範囲の関連を持つ活動において小規模グループを管理又は監督する。
- レベル6. 広範囲の活動において小規模グループを管理又は監督する。
- レベル7. 広範囲の活動を行う中規模グループを管理又は監督する。
- レベル8. 広範囲の活動を行う大規模グループを管理又は監督する。
- レベル9. 複雑な活動を行う大規模グループを管理又は監督する。

(3) 負担 (Effort)

11. 精神的負担 (Mental Effort : EF1)

精神的負担は、職務の遂行に求められる精神的、感覚的な要請が累積する期間と強さを測る。精神的な要請とは、例えば、考える、能動的・受動的に聞く、解釈する、観察するといった集中力を使い、疲労を引き起こす活動である。感覚的な要請とは、職務を行う間に五感の一つ以上を使うような活動である。

- レベル1. 非常に低い集中力
- レベル2. 低い集中力
- レベル3. 中程度の集中力
- レベル4. 高い集中力
- レベル5. 非常に高いかつ継続する集中力

12. 身体的負担 (Physical Effort : EF2)

職務の遂行に本来伴う身体的負担のレベルを測定する。特定の重さの物を動かすために消費されるエネルギー量を測ることに加え、仕事上の異なる姿勢、視覚／聴覚の強度の活動、反復的な運動を持続するために用いられるエネルギー量を測定する。このファクターは男性職と同じく女性職についての身体的負担をも認識して開発された。

身体的負担に関する[10項目の評価ファクター]の「頻度の程度(1, 2)」と「持続期間の程度(1, 2, 3)」を評価し、所定の計算方法で「得点」を算出して、それに対応する身体的負担のレベルを決定する²⁾。

【10項目の評価ファクター】[]内はウェイト

1. 求められる座位での労働 [1]
2. 求められる立った姿勢での労働 [2]
3. 求められる歩行 [1]
4. 身をかがめる/かがんでいる/ひざまずいている、または類似の姿勢 [2]
5. はしご、踏み台または足場の上での労働 [3]
6. 反復的な動作を行う(キーボード入力、選別する、押す、切る他) [2]
7. 目または耳で精査する、識別する、または、分離する(調整する、支出の追跡、モニタリング、編集、器具の調整、診断する他) [2]
8. 25kgより重い物を持ち上げる、運ぶ、押す、引く、持つ、または同等の負担 [4]
9. 10kg以上25kgまでの重さの物を持ち上げる、運ぶ、押す、引く、持つ、または同等の負担 [3]
10. 3-10kg以上の重さの物を持ち上げる、運ぶ、押す、引く、持つか、または同等の負担 [3]

身体的負担の評価マトリックス

得点の最低	得点の最高	身体的負担のレベル
0	6	10
7	16	20
17	30	30
31	48	40
49+	—	50

(4) 労働環境 (Working Conditions)

13. 気温・騒音及び他の環境条件 (Temperature, Noise and other Environmental Conditions : WO1)

労働が行われる環境と、天気、温度の変化または極端な温度、煙霧、ほこりまたは廃棄物、血液、大きい雑音、暗い照明又はまぶしい光のような不愉快な要素にさらされる平均的な度合いを考慮しなさい。

レベル1. オフィスの環境、通常の快適さのレベル

レベル2. 不愉快な要素に時々さらされる。

レベル3. 不愉快な要素に定期的にさらされる。

レベル4. 少数の不愉快な要素に定期的にさらされる。

レベル5. 若干の不愉快な要素又は一つの非常に不愉快な要素に労働期間の半分以上の間頻繁にさらされる。

レベル6. 若干の不愉快な要素又は一つの非常に不愉快な要素に労働期間の半分以上の間持続してさらされる。

レベル7. 若干の不愉快な要素又は一つの非常に不愉快な要素に労働期間の大部分の間さらされる。

レベル8. 非常に不愉快な要素の組合せに労働期間の大部分の間さらされる。

レベル9. 非常に不愉快な要素の組合せ又は1つの非常に不愉快な要素に労働期間全体を通して継続してさらされる。

14. 危険 (Hazards : WO2)

生物学的危険物質や放射線への露出を含めて、職務に求められる短期又は長期の健康及び事故のリスクにさらされる程度を考慮しなさい。

レベル1. (I) 危険はほとんどない。

レベル2. (II) 危険はほとんどない。

レベル3. (I) 若干の危険がある。

レベル4. (II) 若干の危険がある。

レベル5. (I) 中程度の危険：深刻な傷害の可能性が幾分ある。

レベル6. (II) 中程度の危険：深刻な傷害の可能性³⁾がある。

レベル7. (I) 高度の危険：深刻な傷害の可能性が非常にある。

レベル8. (II) 高度の危険：深刻な傷害の可能性が非常にある。

レベル9. 生命が脅かされる事故又は健康の危険への可能性がある。

15. ストレス (Stress : WO3)⁴⁾

レベル1. 職務に特定のストレスを感じる要素はない。

レベル2. 1、2の適度にストレスを感じる要素に時々(最小限)さらされている。

レベル3. 1、2の適度にストレスを感じる要素に定期的にさらされている。

レベル4. ストレスを感じる要素にレベル20よりは多く、レベル30よりは少なくさらされている。

レベル5. 1、2の適度にストレスを感じる要素に頻繁にさらされている、又は、3つ以上の適度にストレスを感じる要素に定期的にさらされている、又は1つの非常にストレスの多い要素に時々さらされている。

レベル6. ストレスを感じる要素にレベル30よりは多く、レベル40よりは少なくさらされている。

レベル7. 1、2の適度にストレスを感じる要素に継続してさらされている、又は、3つ以上の適度にストレスを感じる要素に頻繁にさらされている、又は、少なくとも1つの非常にストレスの多い要素に定期的にさらされている。

レベル8. 3つ以上の適度にストレスを感じる要素に頻繁にさらされている、及び、少なくとも1つの非常にストレスの多い要素に定期的にさらされている。

レベル9. 3つ以上の適度にストレスを感じる要素に継続してさらされている、及び、少なくとも1つの非常にストレスの多い要素に定期的にさらされている。

16. 労働の中断と注意の妨害 (Work Interruptions and Distractions : WO4)

労働の場で労働を中断するものと注意を妨害するものの数と種類を考慮しなさい。

- レベル1. 労働の場に労働の中断や注意の妨害はない。
- レベル2. 時々定例の労働の中断があるが、注意の妨害はほとんどない。
- レベル3. 定期的に定例の労働の中断があるが、注意の妨害はほとんどない。
- レベル4. 頻繁に定例の労働の中断があり、注意の妨害も若干ある。
- レベル5. 定期的な労働の中断と注意の妨害がある。
- レベル6. 多くの労働の中断と注意の妨害がある。
- レベル7. (I) 労働の場に多くの労働の中断とたくさんの注意を妨害する行為がある。
- レベル8. (II) 労働の場に多くの労働の中断とたくさんの注意を妨害する行為がある。
- レベル9. 労働の場に恒常的な労働の中断と恒常的に注意を妨害する行為がある。

17. 勤務の予定によって避けられない社会生活の破壊 (Social Disruption Required by Work Schedule : WO5)

勤務の予定の不規則性によって引き起こされる社会生活の破壊の度合いを考慮しなさい。

- レベル1. 規則的な昼間の勤務予定である。
- レベル2. 規則的な昼間の勤務予定で、若干の時間外労働がある。
- レベル3. 規則的な勤務予定で若干の時間外労働又は若干の週末労働がある。
- レベル4. 夜間/週末労働を含む規則的な勤務予定で、時々オンコールがある。
- レベル5. 夜間/週末労働を含む規則的な勤務予定で、定期的にオンコールを要求される。
- レベル6. 不規則な勤務予定で、若干の時間外労働がある。
- レベル7. 不規則な勤務予定で時間外労働を伴い、時折の出張もある。
- レベル8. 不規則な勤務予定と定期的な出張又は限られた圏内へのオンコールがある。
- レベル9. 多量の時間外労働、頻繁な出張と頻繁かつ定期的な個人の時間への要請がある。

注1) SES/U : Simple Effective Solution/University

- 2) 「頻度の程度」は「1. 1週に2～3回、たいていの週」、「2. 毎日、たいていの週」、一方、「持続期間の程度」は「1. 毎日合計して1時間以上2時間まで」、「2. 毎日合計して2時間以上4時間まで」、「3. 毎日合計して4時間以上」である。所定の計算方法は、各評価ファクターの「頻度の程度」×「持続期間の程度」×「各ファクターに配分されたウェイト」＝「得点」である。「各ファクターのウェイト」は上記のとおりである。この計算方法については、インタビューを行ったUSW LOCAL 1998の職務評価委員会委員 Jan Eichmanisさんに後日メールで確認した。上述の「得点」が容易に算出できるCALCULATION CHARTが作成されている。
- 3) レベル6の定義には冒頭に (II) が付されている。こういう場合、このレベル6以外では、定義の文言は (I) の文言と同じであるが、ここでは、「幾分」に当たる“SOMEWHAT”がついていない。原文のまま邦訳した。
- 4) 「ストレス」ファクターの末尾には、下記のような「評価者への注記」が付されている。
 - 時々 (occasional) : 年間ベースで見て時間量の10%未満
 - 定期的 (regular) : 年間ベースで見て時間量の10%以上～25%未満
 - 頻繁 (frequent) : 年間ベースで見て時間量の25%以上～60%未満
 - 継続的 (continuous) : 年間ベースで見て時間量の60%以上

出所) USW Local 1998から入手した「SES/U」より森が訳出した。

注

- 1) 研究代表者 森ます美、基盤研究 (B) (一般)、課題番号 17H02245、研究期間 2017～2019 年度、本研究グループは社会政策を専攻する研究者 5 名と労働法を専攻する研究者 6 名からなっている。
- 2) 前回の訪問は 1994 年 8 月 27 日～9 月 4 日である。これについては日本ペイ・エクイティ研究会 (1996)、森ます美 (1995) に詳しい。今回の調査日程は 2019 年 3 月 3 日～10 日、労働法研究者 4 名と社会政策研究者 2 名が参加した。オンタリオ州トロントで 6 つの組織と 3 人の研究者にインタビューを行った。うち 1 組織については公表しないことを条件に応じてもらった。
- 3) オンタリオ州のペイ・エクイティ法の詳細については、木村愛子 (2011)、森ます美 (2005) 第 7 章を参照されたい。
- 4) メアリー・コーニッシュが *Steeldrum* のインタビューに応じたのは 2017 年 4 月 23 日である。*Steeldrum—20th anniversary edition—* に掲載されたのはこのインタビューを編集したものである。USW Local 1998 のウェブサイト (<https://www.usw1998.ca/steeldrum/>) に掲載された *Steeldrum* には元のインタビュー記事は見当たらない。

また、Cornish (2007: 236-38) は、ペイ・エクイティ法施行 20 年の時点で、国際的にみて、ILO100 号条約の遵守が低い要因として、100 号条約を批准したけれど、それを実行する法律を実際に制定した国は非常に少なかった点をあげている。そうしたなかでプロアクティブなペイ・エクイティ法が可決された事例として、北米、カナダのオンタリオ州、ケベック州をあげ、両州におけるペイ・エクイティによる女性への賃金調整事例を紹介している。同時に、オンタリオ州では施行後 20 年経っても、特に労働組合が組織されていない民間部門では法の不遵守が深刻であるという指摘を紹介している。

筆者らは、2019 年 3 月 6 日にメアリー・コーニッシュ (Mary Cornish) 弁護士及びパット・アームストロング (Pat Armstrong) 教授にインタビューした。

- 5) フェイ・ファラディ (Fay Farady) 助教授には、2019 年 3 月 5 日にインタビューを行った。同助教授は、弁護士であり、1996 年からオンタリオ州で長年ペイ・エクイティ運動を担うペイ・エクイティ連合の共同代表を務めている。
- 6) 賃金透明化法 (Pay Transparency Act) には、公募する際に必ず給与または給与の幅を提示すること、大企業に対しジェンダーやその他の多様性の性質に合わせた報酬額の差について追跡・報告を義務づける枠組みを設置する、などの措置が盛り込まれているという (労働政策研究・研修機構機構 2019, 77-78)。前記の文献は、同法を「賃金公表法」と邦訳しているが、同じ趣旨の他国の法を「賃金透明化法」と訳しているものも見られ、筆者は後者を採用した。
- 7) ペイ・エクイティ委員会 (Pay Equity Commission: PEC) は 2019 年 3 月 4 日に訪問した。ジョディ・マクドナルド (Jodi MacDonald) 委員長については PEC のウェブサイトを紹介がある。http://www.payequity.gov.on.ca/en/AboutUs/Pages/about_commissioner.aspx (2019/9/14)
- 8) USW のカナダ本部で調査研究・公共政策・交渉支援担当代表を務めるメグ・ギングリッチ (Meg Gingrich) さんには 2019 年 3 月 7 日にインタビューを行った。
- 9) カナダ公務員連合会オンタリオ支部 (Public Service Alliance of Canada Ontario) でペイ・エクイ

ティの専門家として活動するヘレン・ベリーさんには2019年3月7日にインタビューを行った。

- 10) 「職務評価とペイ・エクイティ協約2011」のフルネームは“GROUND BREAKING JOB EVALUATION AND PAY EQUITY AGREEMENT WITH UNIVERSITY April 20, 2011”であるが、前記の略称または前後の関係で単に「協約2011」を用いる。また、本「協約2011」には“MEMORANDUM OF SETTLEMENT BETWEEN: THE UNIVERSITY OF TORONTO (the “University”) – and – THE UNITED STEELWORKERS AND ITS LOCAL 1998 (the “Union”)”と題する「覚書」(USW Local 1998, 2011b, 1-7) が添付されている。
- 11) USW Local 1998 支部は2019年3月8日に訪問した。委員長のコリン・バーク (Colleen Burke) さんと挨拶の後、支部副委員長で職務評価とペイ・エクイティを担当する職務評価委員会委員長のチョー (P. C. Choo) さん、同委員のキム・ウォーカー (Kim Walker) さん、ヤン・アイクマニス (Jan Eichmanis) さんからおよそ3時間に亘って説明を受け、質疑応答を行った。
- 12) USW Local 1998 についてはウェブサイト <https://www.usw1998.ca/> (2019/9/15現在) を参照されたい。
- 13) トロント大学の職員組織が全米鉄鋼労働組合 (United Steelworkers) を選択した経緯について、USW Local 1998 (2018b, 20) は、当時、女性職員が多数を占めるホワイトカラーの組織が、伝統的にブルーカラーのかなり男性優位の労働組合に加盟することを選んだのは、奇妙な同盟のように思えたが、一方で、トロント大学の職員らは彼らを守る強い組合を探しており、他方で、USW は、彼らの伝統的な基盤を超えて拡大するために組織する新しい部門を探していたという幸運な偶然の一致であったと述べている。UTSA の組織化に当たって USW がトロント大学内で強力な職員への働きかけを展開したことが紹介されている。
現在 USW は、北アメリカで 225,000 人以上の組合員を、カナダで 850,000 人以上の組合員を擁する最も大きな民間部門労働組合である。Local 1998 が加盟する USW Canada はカナダの最も多様な労働組合となり、経済のあらゆるセクターで働く男性と女性を代表していると述べている。
<https://www.usw.ca/union/mission> (2019/3/5)
- 14) この「プラン」の記述によれば、トロント大学は1990年1月20日に最初のプランを掲示したが、レビュー期間における変更を受けて、修正した確定版を同4月20日に掲示した。プランの趣旨に続いて職務評価法 (7大ファクター・14サブファクター)、職種分類、調整賃金額等が記されている。
- 15) 「USW / U of T Joint JOB EVALUATION QUESTIONNAIRE—Final Questionnaire Content Agreed 31-May-07 FORM」と題された調査票はフェースシートを含めて17サブファクターに関する質問項目で28頁にのぼっている。
- 16) 「協約」は、2007年7月1日以後に退職した組合員については週及賃金が年金受給の計算に入れられると述べている。
- 17) 「協約」はグリーン・サークル (green circled) について「“green circled” は、現在の賃金水準が新しいシステムで設定された賃金線よりも上にある職務に関係している。これらの組合員は、将来の交渉による昇給を受けるまで変化はない。新しく雇用された者はそれより低い賃率で始

まるだろう」と説明している。

- 18) SES (Simple Effective Solution) は元々、USWCanadaが開発した職務評価のコンピューターソフトで、1994年にトロントでUSWCanada本部を訪問した際に説明を受けた。SES/Uは、これをベースとしているが、職務評価ファクター・ウェイトなどは、大学固有の職種や女性が多数を占める職種の状況に合わせて修正を加えており、トロント大学とUSW Local 1998のオリジナルと言えよう。
- 19) 「11.精神的負担」では得点が30のレベル3を用いた。「12.身体的負担」については表3に記載したように評価点の算出方法が複雑なため、レベル3の状態を一概に表現できない。
- 20) ストレスについて「SES/U」では、いずれのレベルもレベルの定義以上に具体的な解説は付されていない。
- 21) Waves 1-5 とは、2007年8月から「協約2011」に至る期間に第1～第5回(Wave)に亘って「職務評価のための調査」が行われた職種・職務グループを指している。「協約2011」は、それ以降に再分類されたり、新しく作られた職務(positions)をWave7と呼び、その在職者に2011年6月以降、SES/Uオンライン調査を行うことを記している。
- 22) 「協約2017-2020」は引用文献に掲載したUNIVERSITY OF TRONTO & UNITED STEEL-WORKERS (2017)を指している。フルネームが長い場合略称を用いた。
- 23) REUTERS (ロイター) 外国為替 (<https://jp.reuters.com/investing/currencies>) に依る。

引用文献 (邦語・英語別 著者アルファベット順)

木村愛子 (2011) 『賃金衡平法制論』日本評論社。

日本ペイ・エクイティ研究会 (1996) 『平等へのチャレンジャーカナダ・オンタリオ州のペイ・エクイティ法とその運用』日本ペイ・エクイティ研究会。

森ます美 (1995) 「コンパラブル・ワース、ペイ・エクイティの旅—アメリカ=ワシントンD.C. カナダ=オンタリオ州を訪ねて」『賃金と社会保障』No.1146 (『女性労働問題研究』No.27), 42-44.

森ます美 (2005) 『日本の性差別賃金—同一価値労働同一賃金原則の可能性—』有斐閣。

労働政策研究・研修機構 (2019) 『諸外国における女性活用・雇用均等にかかる情報公表等について—フランス、ドイツ、イギリス、カナダ—』(JILPT 資料シリーズ No.208).

Cornish, Mary (2007) "Closing the Global Gender Pay Gap: Securing Justice for Women's Work," *Comparative Labor Law and Policy Journal*, 28 : 219-49.

Cornish, M. and Andrew MacIsaac (2011) "Lessons Learned from Bringing Equity to the University of Toronto".

PEC (Pay Equity Commission) (2017) PAY EQUITY COMMISSION ANNUAL REPORT 2016-2017, Ontario, Pay Equity Commission Pay Equity Office.

PEC (2018) PAY EQUITY COMMISSION ANNUAL REPORT 2017-2018, Ontario, Pay Equity Commission Pay Equity Office.

USW Local 1998 (2011a) "GROUNDBREAKING JOB EVALUATION AND PAY EQUITY

AGREEMENT WITH UNIVERSITY April 20, 2011”.

USW Local 1998 (2011b) “MEMORANDUM OF SETTLEMENT BETWEEN : THE UNIVERSITY OF TORONTO (the“University”) – and – THE UNITED STEELWORKERS AND ITS LOCAL 1998 (the “Union”).

USW Local 1998 (2011c) “Waves 1-5 Ratings April 2011”

USW Local 1998 (2011d) “Points and Ranges”

USW Local 1998 (2011e) “JOB EVALUATION / PAY EQUITY MAINTENANCE PROTOCOL (APPENDIX 12)”

USW Local 1998 (2013) “Waves 1-5 & 7 Job Classes (Last Updated Sep 2013)”

USW Local 1998 (2018a) “Pay Equity and Job Evaluation : An interview with Mary Cornish,” *Steeldrum—20th anniversary edition—*, 51-53.

USW Local 1998 (2018b) “From Staff Association to Union!,” *Steeldrum—20th anniversary edition—*, 20-25.

USW Local 1998 “SES/U” (SES/U : Simple Effective Solution/University)

UNIVERSITY OF TRONTO & UNITED STEELWORKERS (2017) “COLLECTIVE AGREEMENT For the “Staff Appointed” Bargaining Unit BETWEEN The Governing Council of the University of Toronto AND THE UNITED STEELWORKERS Term of Agreement : July 1, 2017 to June 30, 2020” <https://www.usw1998.ca/wp-content/uploads/2018/06/final-usw-sa-collective-agreement-2017-2020.pdf> (アクセス2020/01/09)

(もり ますみ 生活機構研究科生活機構学専攻特任教授)

