

## 男女賃金差別を解消するために

### ——— ペイ・エクイティ戦略の可能性を考える ———

2005/1/21 常葉学園大学 居城 舜子

2年前にお話をしました。それから女性労働者をめぐる動きは政府をはじめとしてめまぐるしく動いています。特に注目すべきは去年の夏に労働総研が報告書を出しました。均等待遇に関する報告書。やっと出たと私は思いました。そこでは「同一価値労働、同一賃金」がたった1行だけ出ているだけでした。その内実を私は聞いています。女性の研究者が頑張って、頑張ってこうだと言うことです。そういうところでもそうだな～と痛感しています。さらに青年の問題が労働運動だけでなく、政府サイドでも取り上げられています。女性の問題はあまり取り上げられないのに、青年の問題はどうしてこのように取り上げられるのか、皮肉を持って私は見ています。青年労働者をどう組織するかは労働運動の命運をかけるとは思いますが、人口の半分の女性をどう組織するかは欧米を見ても命綱になっています。それにターゲットがなかなか向かなかったというのは、かなり反省してしかるべきだと前はあまり強力には言いませんでしたが、だんだんと言う事にしました。

生協労連でも言ってきました。生協労連の各地の専務理事の方は「我々は女性労働者を組織してやってきた。」と言います。しかし、専務理事の方が書いている文書を見ますと「女性は主婦だ。主婦の力を生かして…」、生協運動は主婦の力を生かしてやっていると書いてある。本当に女性労働者の事を考えてやっているのか。主婦だからタダ働きで、その力を生かしてパートで生かして…。これが本当に女性の事を考えてやっているのかと生協労連でも言いました。経営上の問題もありますから生協としては中々難しい。ただ、生協は全労連も含めてパートの大規模な調査を行いました。私は見せていただきましたが、切り口は非常に分かりにくいと思いました。実態を探るというなら、あれで良いと思いますが、働き方の中味を見なければならぬのに、そういう調査になっていない。実は生協の方たちは、男性の正社員とほぼ同じ仕事をしている部分がある。それが非常に低賃金であるという事にどれほど意識しているかと思いました。全労連もパート部会を作って、生協の方が専従で入ってやったりしています。それでも事態は中々難しいと聞いています。と言う事で女性労働者が今までやってきた事をやらなければならないと思う事は大変嬉しい事ですが、質的に展開していかなければいけない。

何故女性労働者をターゲットにしなければならないか。女性労働者は労働組合で取り上げられなかったために、労働組合の外側の組織でやってきました。しかも裁判で闘ってきました。賃金差別は全部裁判です。鈴鹿市役所、秋田相互銀行からです。そうして裁判を支援する会というのがいくつかあって、これだけでは単発で終わるということで横の連絡を取ってネットワークを作りました。労働組合から批判されてきました。それは労働組合を分裂させる事だと言われてきました。私たちも言われてきました。大阪の

方からそういう声が上がって論文さえ出されています。大阪ではネットワークを作って労働組合を変えるというのは並大抵ではないので、国際的に取り組んでいこうという事で ILO に訴え、国連の女子差別撤廃条約の委員会に訴えて何回も国際的な取り組みをして潮流を超えて繋がってきた。均等待遇では連合の方が盛んにやります。でも、連合でもダメだから、連合の外の組織でやってきて潮流の枠を超えてネットワークを作って国際的に取り組んできた歴史があります。

何故そうせざるを得なかったか。それでやっと政府を動かして、今 ILO の勧告が出されています。国連からも勧告が出されています。全労連のパートの臨時労組事務局長が『婦人通信』に書かれています。井筒さんもやっと取り上げるとなってきました。これに何年かかったでしょう。最初は叩かれました。組合から叩かれ、全労連からも叩かれてやってきました。それでやってきて、ここへ来て成果が上がってきたから取り上げるのはどうかと思います。この成果が何年がかりでやってきたか、何故そうならざるを得なかったかを考えて欲しいと思います。女性労働者の問題が重要になってきたから取り上げるという問題ではないと思います。とりわけこれからは賃金差別裁判もここにきて和解など色々出てきています。野村證券、住友電工、住友化学にしろ和解が高裁で出されています。最高裁までいくと負けるだろうという事で和解されてきています。勝っているところはコース制が入っていないところです。賃金体系が一本なのに人事考課で差別しているところでは勝っています。コース制が入っているところではだいたい和解です。裁判でコース制が違反だとは言いきれない。それで内々に和解で、和解内容をオープンにしないというのが野村證券です。住友電工、住友化学ではオープンにしました。十数年闘って高々500万円の損害賠償だけです。昔に比べれば良くなったと思います。次に兼松商事がかかっています。名古屋の岡谷鋼機が一審で全敗だったです。兼松も一審は負けました。コース制は違反ではない。コース制に処遇されている低賃金は違反ではないという事でした。ですからコース別処遇という「雇用機会均等法」の範囲内のコース別処遇とどう闘うか。総合職と一般職があって、一般職が非常に低賃金です。

今日は資料を持って来ました。低賃金と言ってもみなさんあまりお分かりにならないと思います。これを見ただけで私は怒り心頭します。(資料参照) 公務員の方は、お分かりにならない。民間企業はみんなこうです。公にされている賃金統計では出てこないです。実際どうなっているかは、個々に調べて見ないと分からない。裁判所は賃金台帳を出しなさいと言っても企業側は中々出さない。だからオープンにならない。調べて分かるわけです。もう一つは、昭和シェル石油の賃金台帳からドットで拾ったものです。昭和シェル石油は、馬鹿みたいなものでごみ箱に捨てていたものを拾って手に入れたものです。昭和シェル石油はコース制が入っていないですが、このようになっています。どんな企業であれ、企業規模がどうあれ女性は全てこの3割下になっています。男の人は大企業、中小企業、零細企業。零細企業よりも大企業の女性正社員の賃金が低いです。

これが名だたる日本の男女の賃金差別の問題です。これをずっと言ってきましたが、取り上げてもらえなかった。賃金が一般的に低いという問題ではないんです。

女性労働問題研究所では、この事を十数年取り上げて叩かれ続けてきたんです。これを是正するためにどうしたらいいか。一つは「男女雇用機会均等法」の中に間接差別という定義を謳え。各国どこの国でもそれは書いてある事です。直接差別というのは、意図を持って差別する事。間接差別とは、意図はないけれど結果として男女が分かれているというのが間接差別です。どこの国でも法律で明記されていますが、日本には全くありません。人事考課の運用とかコース別あるいは雇用形態を含めて、結果的に女性が差別されている事について間接差別だということ法律に謳え、直接どの法律が良いかと言うと「均等法」だと言うのが、今の目標になっています。国連の女子差別撤廃条約委員会でも「日本は法律の中に間接差別の定義がないじゃないか」と言っています。ただ、勧告ですから拘束力がないので、日本の女性労働者もこれについて「雇用機会均等法」が去年から今年にかけて逃避されて、今年の秋から冬にかけて改正がかかると言われていますが、ここで訴えるという運動をやっているわけです。労働組合がやっているわけではありません。女性労働者が横のネットワークでやっています。労働組合は関わっていません。法律の改正にもほとんど関わっていない。この「均等法」の改正にもです。ずーっと関わっているのが均等待遇の人達です。それが一つの戦略です。

では、間接差別が結果的に差別だとして、それでは賃金水準はどこがいいのか、と言う事には触れないわけです。女性の労働者の賃金はどのようなものかいいかとなった時に PE（ペイ・エクイティ）が問題になるという事です。

私来るときに『婦人通信』の井筒さんのところを見ていると、どういう角度で間接差別を取り上げるのか。女性のパートタイマーにしろコース別にしろ女性が定型的、補助的あるいは非熟練労働者だから低賃金でいいという理由になっているわけです。井筒さんもそう書いた。これを打ち破らなければならないのに、それが書かれていない。非熟練かどうか吟味されなければならない。PE とはその問題です。女性の仕事の内容、働き方の問題です。非常に重要な問題です。特にこれからは正社員ばかりでなく、非正規労働者がおそらく重要なポイントになる。

資料をお配りしてあります。これは木下さんの『日本の岐路』という後藤さんたちのシリーズで書いたものです。2002年、女性労働者の半分以上が非正規雇用労働者になっています。53対47くらいです。派遣、パートを含めれば非正規が主流の時代なんです。だから非正規の問題と言えば女性労働者の問題なんです。その人たちがどのような賃金になっているか。この表は男性と女性の年収の分布2002年です。女性の非正規は50～100万円前後くらい。女性の正社員は300万円以下です。女性の6割は300万円以下です。正規、非正規含めて…。ところが男性は300万円から一転して増えています。全く男性と女性の分布は違っています。ここを認識してもらいたい。女性労働者は低賃金です。公務員を見ていたら分かりません。全労連の組織率から見て

公務員の比率が高いので、公務員だけ見ていたら分かりません。民間企業を見ても例えばこのように差がある。非正規は年収50～149万円に突出している。そしてこの非正規の女性のパートタイマーの方が正規労働者と同じ仕事をしている場合がたくさんある。でも、このような低賃金になっている。非正規労働者は言うに及ばず、正規労働者の女性の低賃金を認識していただきたい。

そして現在どのような事が起こっているか。コース別雇用管理が大企業の6割で入っています。これが違反ではないかという事で国連の女性差別撤廃条約委員会から勧告が出ています。それを受けて日本政府は慌てて、これをしないようにというガイドラインを最近出しました。でも、拘束力がない。しかし、だんだんコース制をやめるという方向に進んでいます。実はこれは巧みなやめ方です。コース制がどのように入ったかご存知ですか。1985年「均等法」が入った時に、以前は男女別立ての賃金体系だったんです。それを逃れるためにコース制が入った。と言うのは色んな調査を見ればハッキリしています。全く横滑りだった。兼松の裁判にかかっている人たちの賃金の85年頃を見れば全く同じです。読み方を変えただけです。総合職と一般職。それでも裁判所はそれを違反とは言わない。今年コース制がダメだとかガイドラインが厚労省から出たら次にどうするか。兼松では賃金体系を変えてきた。それで職務給を入れてきた。女性は職務給、男性は成果業績給。何故かと言うと女性の事務労働者は成果の上がるような仕事に就いていないから職務給だ。職務給ならそれなりの水準を保つだけの職務評価をしたかと言うとしていない。これから1年間議論するとなっていて、資料は内緒なんで出せないです。定期的に兼松へ行って調べています。去年の暮れから今年1年間議論して新しい賃金体系にしていく。コース制はダメですから…。裁判も判決が出る事態になっています。それを逃れるためだろうと言われているが、賃金体系を全く変えています。恐らく大企業はみんなそうなるであろうと思います。兼松が低い女性の賃金を更に削ってきた。これから更に削る。

もう一つは、昭和シェルのように人事考課だけで女性だけC,C,CとかD,D,Dをつける。住友金属は今度裁判になりますが、人事考課が女性であればD,D,Dしかつけない体系になっている。職能資格制度と言われているものです。実際には人事考課で運用するものですが、顕著に女性は低賃金です。この理由も女性は定型的、補助的な労働だからなんです。新しく日経連や労使関係特別委員会から提言が出ています。賃金体系を多立型にするという方針が2002年に出されています。これが兼松が実施している理由だと思います。定型的な職務には職務給という方針です。一般技能職・一般事務職・販売職というのは職務給。つまり職務給というのは、その仕事に付いている給料という意味です。アメリカ型とは違いますが、日経連の言う職務給です。もう一つは非定型的職務で企画調査職・研究開発職・営業職・管理職は、役割・成果給とか職能給を適用する。同じ会社の中でも賃金体系を変える多立型という方針に出てきています。これが兼松で起きている理由ではないかと私たちは思っています。その一方でパートタイマーも正社

員と全く同じ仕事をする人たちと多段階になっている人とパートタイマーの多立型というか、カッコ付きのコース制みたいになっている。現在銀行などでは、年収200万円というパートを募集している。それが殺到しているんです。女性パートが殺到している。年収200万円という正社員との線引きがきかない。女性の正社員を減らして、パートの200万円で募集すると殺到する。それで正社員と同じ仕事をさせていく。パートですから、そこから給料は上がらないという形になっていく。こういう事態の中で、間接差別を謳うという事も良いです。賃金の水準とか賃金体系がどうあるべきか議論されなければならない時代になっている。労基法の改正とかも重要なんですけどパート労働法の改正も含めて難しい。多分ダメじゃないだろうかと思っています。間接差別の定義が一言入るかどうかが。今議論になっているのは、背の高さだけです。イギリスでは背の高さで募集180cm以上にしたら日本より平均10cmくらい高いですが、男性だけになってしまう。だけどそれは差別ではないとなっていました、これはダメだとイギリスではなりました。それを日本に引っ張ってきて背の高さについて以外は広がっていない。

間接差別にどういふのを入れるか。研究者や労働組合、経営者が特に経営者が断固たる反対をしていて間接差別の定義を広げることは難しい。ILOとか女子差別撤廃委員会からの同一価値労働を入れたらどうだと言われている。でも、これは内閣府がこういう勧告についてどう考えるかという報告書を出しました。内閣府も同一価値労働については検討の余地ありと触れています。でも、均等法の中には多分いかないだろう。何故かという均等法の中には賃金の規定がない。賃金の規定は労働基準法の第4条です。労基法の第4条には同一労働の規定がある。その同一労働に何が入るかという問題です。同一価値労働が入るかどうかは労基法の改正になる。労基法を改正しないで4条の中の同一労働に同一価値労働が入るんだという説もありますが、なかなか難しいです。では、パート労働法の改正はなるか。ついこの間指針が出ましたので改正ができにくいという状況があります。となると非常に難しい取り組みです。賃金の問題は…。

同一価値労働同一賃金原則のことをPEと書きましたが、アメリカで言われているものです。ヨーロッパではイコール・バリューズ。ところがヨーロッパでは最近PEという言葉がイギリスやEUの文章やILOでも使われ始めています。要するに賃金の公正という事です。同一価値労働だけじゃないものを含んで使われるようになってきたからです。それはアメリカの色々な運動の経験があります。私はPEという非常に分かりにくい表現で使っていますが、全世界的に使われるようになると思います。同一価値労働だけではやや狭いので、賃金の公正のほう色々なものを含んでいく戦略となる可能性があるのでPEを使っているのです。私たちは95年からこれに注目してきました。コース制を打開する戦略として考えてきたものです。PEとはカナダのオンタリオ州のペイ・エクイティ・アクトという言葉から取り上げられています。アメリカで起こった運動をカナダのモンタリオ州で法律化した。ペイ・エクイティという言葉が使われてい

たので、アメリカでも使ったという事です。これは労働運動から起きてきたものではない。ここを認識していただきたい。フェミニズム運動ですね。女性の経済的自立。女性の低賃金では自立できない。経済的自立を謳ってきたフェミニズム運動が直接問題を投げかけた。もともと労働運動はフェミニズム運動にアレルギーがある。古くから言われていたのですが、アメリカで本当に広がったのは60年代の第2波と言われるものです。日本で言われている以上に真面目な運動です。フェミニズムが経済的自立、こんな賃金じゃ小遣い銭程度でした。別立て賃金体系でした。二つの賃金体系がある。ヨーロッパでも同じでした。それがおかしいという事で同一賃金法とか公民権の第7編とかの運動の成果で法律ができるようになってきた。その時に同一賃金法だけでは救済できない、同じ労働だけど救済できないという事で同一価値労働。看護師とかトラックの運転手とかで比較できないのか。オレンジとリンゴと言われるものですが、見かけは全く違った労働でも、労働の中味を調べたら同じような価値のある労働ではないか。それなら同じような賃金を支払ってしかるべきだというふうに展開するのがPE運動なのです。仕事の中味を検証するという事を経緯に賃金の水準を決めていく。仕事の中味を調べる手段というのが、職務評価というものです。これなくして仕事の中味を計れないというのがアメリカのPE運動の核心部分です。職務評価方法というのは手段です。それですと広がっていく。1980年代にずっと広がっていくのですが、80年代の半ばに衰退していく。衰退した理由は、今日本で直面している公共部門の民営化問題です。PEはアメリカの公共部門で広がったんです。アメリカの公共部門は労働者の組織率が40数%という時代で、女性労働者がすごく多く組織されていた。地域のフェミニズム運動と公務員の労働組合が一緒になって州議会を動かして女性労働者の賃金の水準を変えていくという運動でした。つまり担い手の女性が働いている保健所とか病院とかが民営化で全部外に出される。女性組合員がいなくなっていく。それでこの運動が頭打ちになっていく。そこを包括するのが、地域の同じような仕事をしている人については、生活できる賃金をとっているリビング・ウェイジの運動の人たちとPE運動との密接な関係の中で、民営化される人たちの賃金水準を上げれば公務員の外部委託は減るという事になって一緒に展開するようになっていく。それから地域で働いている人の最低賃金以下の人たちは女性が6割います。最低賃金の運動とサラリと言いますが、私は不満です。女性労働者の運動です。そういうふうに考えていただきたい。アメリカのリビング・ウェイジの運動も最初に紹介された時は、女性労働者の運動と紹介されていなかった。移民労働者の運動だった。最近では女性の移民労働者の運動だと言われています。

その事について去年の女性労働セミナーで申し上げました。アメリカのリビング・ウェイジの運動は、その地域の必要最低生活費を算出する。どうやって算出するか。男性の方はご存知ないかも知れません。女性が働く必要生活費が増えます。保育料とかがかかります。家事労働はタダではありません。男性の方はここが分からないですね。バス代とかもかかります。必要生活費はかかる。その視点から必要最低生活費を算出する

かが問われる。とりわけシングルマザーの生活費は高くなるはずです。女性が外で働いて、子どもを保育園に預けるわけで高くなる。そういう視点で算出しているかどうか。日本では多分やっていない。アメリカではやっています。この生活賃金運動の中で…。さまざまな世帯の必要最低生活費を算出していく。この地域のどこにターゲットを当てるか。シングルマザーのこの辺を救済しなければならないとなると必要生活費はこれだと出していく。

全国一律とかやりますけど、全国一律なんてできっこない。ああいう提起の仕方は何を考えているかと思います。女性労働セミナーでも言いました。実現するためにはどうしたらいいか。

連合ではどうやっているか。連合埼玉は最低賃金を企業単位でやる。さまざまな外部委託の人もある。業者もある。入ってくるここでの仕事については同じ賃金。これは一つの方法です。イギリスではこれをやっています。公務員労組が外部委託して外に来ている人たちに対しても自分たちが外郭団体化されるかもしれない。その時に外部に委託する条件として公務員労組が作った。中で働いている人と同じ賃金水準を守るという約束をして民営化を阻止したというケースがあります。連合の場合はそういう情報も入っている。連合は国際感覚がするどいですから、イギリスではこうやっているのは知っているわけです。ただ連合埼玉はジェンダーバイアスがかかっています。シングルマザーではなくて父子家庭になっている。だから企業単位だから父子家庭なのかなと思います。最低生活費を見る時にアメリカのリビング・ウェイジの一部のところしか見ていないと思います。

生活賃金運動と含めて同一価値労働の問題。同一価値労働といっても男性と比較してどうかという問題です。アメリカでも男性の賃金は下がってきて、賃金格差は開いてきています。最低限のカサ上げが必要になってきています。最低限のカサ上げが生活資金。これがジェンダーの視点から全体を包括していったら、同一価値労働と生活資金をジェンダー的に包括していったら PE。こういう考え方が今、登場しています。ヨーロッパもそうです。イギリスは最低賃金が少し良くなりました。最低賃金の審議会ができて良くなってきている。最低賃金の問題もジェンダーの視点から取り組む事がとても重要だと言いつつ始めています。最近では賃金におけるジェンダー主流化、賃金システム全体のジェンダー主流化。内閣府は男女共同参画の時に色々な政策においてジェンダー主流化。メインストリーム、あらゆるところでジェンダーの視点で、ジェンダーのことで政策を考えるとっていますが、実は賃金の決定過程が全てにジェンダーの視点、考え。フランスでは法律で、団体交渉でジェンダーのことを優先的に取り上げよという法律ができました。それは EU の憲法ができて、そこに同一価値労働を謳っている。PE というのが同一価値労働ばかりじゃなくて最低賃金の問題を含めて包括する。賃金構造、賃金決定、システム全体についてジェンダーの視点から取り上げていく。それなくして労働組合の再生はない。女性労働者の組織をしないでありえないです。労働組合の命は女性と若者にか

かっている。人口の半分ですから…。女性労働者をどう包括するか。女性の最大の関心事は賃金です。自分の賃金が低いということは、自分の尊厳が傷付けられているとアメリカの女性労働者は言います。やはり日本でも働いていることに対する誇りや尊厳が傷付けられていると男性の方は思われるでしょう。女性も同じです。

レジュメの3、「新たな賃金の平等戦略」というのはこの中味で言っていることです。アメリカの運動というのは、ヨーロッパは独自ですが、かなり影響を受けています。アメリカの公務員の組合がとても強いです。国際自由労連ですが、国際公務労連というのがあります。このHPを見てもらうと分かりますが、PEと大々的に取り上げられています。このHPの日本語版を見ると、そこではPEをどういうふう to 実現するかというキットが出ています。自治労がどういうふう to 参考になっているか気になるところです。公共部門の民営化の時にこれをどのように使っているか気になります。

最近、国際公務労連がILOと「同一価値労働、同一賃金」のILO100号条約ですが、シンポジウムをやっています。2007年までに重要課題になっているわけです。さらにEUとの関係もありまして、イギリスはアメリカのEEOC(雇用機会均等委員会)に相当するEOCがあります。そこで大々的に同一価値労働がEUの憲法の中で謳われているわけですから推進するハメに陥って、ブレア政権下でEOCが推進しています。そこで「同一価値労働、同一賃金」の原則だけでなく賃金構造全体にジェンダー主流化政策を、労資交渉においても、民営化においても、民営化されると一番ターゲットになるのは女性です。その視点で見ていく事がとても大事です。それから最低賃金規制でもイギリスからジェンダー主流化政策をいう主張がでてきます。これはもっともだと思います。同一価値労働だけでは立ち行かなくなってきました。同一価値労働は重要です。だからそれを希薄化するのではなく、色んなふうに取り組んでいかなければ事態は解決しないという程難しいという問題です。多方面から賃金決定におけるジェンダー主流化政策をやっていかなければならない。そのためには、雇用形態を超えてやるのはコース制でも難しいので、雇用形態を超えて賃金の平等化というのは非常に難しい問題だと思いますが、日本の今後の最重要課題です。

それから女性の正社員、事務労働者の低賃金。職務給化して低賃金化するという、私はこの職務給をカッコ付けしました。アメリカの職務給ではありません。この仕事だからこの賃金というのが職務給です。なぜ、この仕事だからこの賃金なのかという根拠がない。日本の場合。アメリカの場合は根拠を決めている。全部が正当だとは言いませんが、それなりに仕事の内訳を決めている。決めてあってだからこの賃金だとなっている。日本は決めていない。事務労働者は職務給だと低賃金化する。これが問題でこのことに対して今まで労働組合は冷たかった。公務員の労働組合も冷たい。全く取り上げなかったと言っても過言ではありません。臨時職員の問題を取り上げないで、公務員の賃金が下がった時には、そのまま臨時職員に揭示していたというケースはよく言われます。正規の職員の賃金が政府の政策で下がった事と臨時職員が下がる事はイコールではありません



ません。でも、そのまま揭示してそれで終わりとなっている。公務員の労働組合は取り上げなかった。概して労働組合の対応は遅いし、さらに労働総研も遅い。同一価値労働に対しては今までとても冷たかった。私たちみたいに外にいれば外からバンバン言いますが、中に入る人たちはなかなか言えない。

最近は大バックラッシュです。女性の問題を取り上げることはタブーになってきています。全国ではこのような事が起きています。男女共同参画はタブー視されている。内閣府からそういう人たちは追放され始めています。女性会館は全部外に出されている。つい最近まで議論されていた国立女性会館を全部民営化する。女性会館を組織しているのは公務員の中の女性政策課。男女共同参画課担当のところですが。全部外へ出すということは、公務員の中で議論しなくていいという事です。この多大な影響。神奈川などでは大変に困っている。指定管理者制度というのは、3年ごとに審査している。雇用が3年しか続かない。財団組織でやっている女性会館があちこちにあります。そういう人たちが公務員と同じ賃金保障されていた。3年に切り替わって身分保障がされないということになってきている。女性問題にも波及してくるんじゃないかと思います。

女性労働者の問題は、労働組合が本腰を入れていただいて、労働組合の組織率は益々下がると思われるので女性労働者を組織する。そうしないと衰退していく。ジェンダーバイアスを取り除いて、女性の問題を暖かく多面的に取り上げることが重要だと思います。労働組合の活動の仕方や専従の活動のスタイルも女性に馴染む活動のスタイルではありません。終わります。