

2016年5月15日

同一価値労働同一賃金って何だろう？

上田裕子（労働問題研究者）

はじめに

簡単に自己紹介をさせていただきます。若い方はご存じないと思いますが、1965年に大学を卒業したのですが、この頃は「女子学生亡国論」が盛んに言われた時で、四年制大学に在籍する女子学生は、国を滅ぼすとか言われて、たいへん就職難でした。私も出版社など10社ほど落ち続けていた時に、たまたま伊藤忠商事から大学に女子学生の募集があり、なんとか入社することになりました。入社後の女性の研修は、名刺の頂き方とか、電話の掛け方とかいうことでしたが、男性はすぐに貿易実務等があったわけです。まず名刺も男性にしか配られなくて、ああ世の中って、こういうことかという実感が社会人としてのスタートです。そんなことから労働組合との関わりもできました。当時の伊藤忠商事には浜松支店があって、浜松で産休をとる女性が出てきて、どうも浜松の婦人部は強いぞって、伊藤忠の労働組合運動の中でも評判でした。60年代後半では、働く女性が結婚するときも、子どもを生むときも、何かちょっとしたトラブルがあるもので、どうしても労働運動をせざるを得ない状況でした。子どもができたなら、今度は保育所の問題で、保育運動をしなければいけなくて、私は埼玉県の草加市に住んでいましたけれど、家に帰って、子どもを寝かせてから、父母たちは集まっていました。そのうち東京は革新都政、埼玉の草加市も革新市政になって、保育士さんも正規の市の職員並みにしなきゃいけないという運動を、父母と保育士さんと一緒にやり、実現していきました。しかし、その後革新都政が崩され、非常勤が東京でも埼玉でもすごく増えてしまいました。

商社というと高賃金とされていますけれど、女性労働者はちがいます。例えば事務職の女性は50歳過ぎたベテランでも、総合職（男性）26歳の賃金以下なのです。そんなことがありましたので、兼松という商社の女性が賃金差別は正裁判を起こしたわけです。最高裁までいきましたので、17年にも及ぶ長いたたかいでしたが、その支援活動のなかで一橋大学の渡辺治先生の講演を聞き、すごく元気の素をもらったと感じたことがありました。「あっ、なんか理論と行動が結びつく、こういう先生の所で勉強したいな」と思ったわけです。私は均等法ができて社内に転換制度ができましたので、1988年に事務職から総合職に転換しましたが、しばらくして子会社へ出向し定年までの8年間は子会社でロシアから魚を輸入する仕事をしていました。その子会社の前に四谷ゼミナールという予備校がありましたので、定年になる2年前からそこへ通って、定年と同時に一橋大学の大学院に入ったという次第です。それから12年もかかって博士号をとったので、その12年間はずっと巣鴨という都心の町から国立市という郊外まで、片道1時間半かけて「学割」で通っていました。

ジェンダーギャップ指数（The Global Gender Gap Index = GGGI）

さて、本題です。「同一価値労働同一賃金って何だろう」ということを、私はどちらかというと、理論よりは労働運動をしながら考えてきましたので、絶対にこれが正しいという答えを出すのではなく、一緒に考えたいと思っています。最初に、日本の女性の賃金を考えるにあたって、ジェンダーギャップ指数をみてみましょう。これは経営者や政府要人も参加する世界経済フォーラム（通称：ダボス会議）が毎年発表するわけですが、昨年10月に発表された日本のジェンダーギャップ指数は145ヶ国中101位（2015年）です。前年は104位ですが、上がったと言っても日本がODA

で援助している国は全部 100 位以内に入っています。アフリカ諸国もほとんど日本より上です。101 位より下は、発展途上のイスラム圏がおおく、女性の教育などの点数が極端に低くなっています。

それでは、日本は何が一番低いかというと、(図 1) さすがに教育と健康はまあまあですが、経済と政治が 100 位以下です。経済では賃金格差とか管理職の数とか、そういうことが影響しています。政治は国会議員や閣僚のなかの女性の数などです。政治だけで見ると 2013 年は 129 位だったのが 104 位になったのは、安倍さんが 5 人の女性を大臣にした年だったのです。すぐに 2 人は辞職におこまれましたが、それで上昇したという感じです。大雑把な言い方ですが、これが国際水準からみた日本女性の現状です。

## 1. 間接差別 (Indirect Discrimination)

つぎに、同一価値労働同一賃金に入る前に、間接差別についてお話したいと思います。同一価値労働同一賃金というのは、絶対的な正義の刀というわけではありません。例えば均等法が入ったから、女子賃金、男子賃金みたいなものは駄目だから、いろんな理由をつけて、コース別にしたり、あるいは職種別にしたりして、性による差別には見えないけれども、実態は差別だということを間接差別と言うわけです。その間接差別を実際に見えるように、可視化する手段として、すごく有効だというのが同一価値労働同一賃金原則です。

厚労省が作った報告書の中の定義ですけれど、「一般的に、間接差別とは外見上は性中立的な規定、基準、慣行等が、他の性の構成員と比較して、一方の性の構成員に相当程度の不利益を与え、しかも、その基準等が職務と関連性がない等合理性・正当性が認められないものを指す。」(男女雇用機会均等政策研究会報告書、2004 年) となっています。この項目では性による差別ですから男性も救われるという意味で一方の性と書いてありますけれど、ほとんどの場合、女性が不利益を受けていると思います。間接差別概念は、性による差別だけでなく、雇用形態間における差別にも適用可能な概念です。これは重要なことだと思います。この間接差別を禁止する動きが出てきたのは、かなり古くて、アメリカの公民権運動、あのキング牧師が中心になった運動、あそこから始まっているわけです。その運動の中でできた公民権法を調査に行ったイギリスの議員がイギリスに帰って、公民権法の中の差別を禁止するものを具体化しようと、イギリスで「性差別禁止法」(Sex Discrimination ACT1975) というものができたのが 1975 年です。これが世界で初めての性差別禁止法といわれています。それからもう 40 年経っているわけです。EU は「均等待遇指令」(1976 年) を出しています。日本の場合、「男女雇用機会均等法」が 1985 年にできましたけれど、不十分な内容でした。何回かの改訂がなされる度に、間接差別禁止と同一価値労働同一賃金原則の明文化を私たちは要求してきました。2006 年の改訂で初めて、均等法の法律上には間接差別という言葉は出てこないのですけれど、限定的ではありますが、省令で間接差別が禁止されることになりました。

## 2. 同一価値労働同一賃金原則

### 2-1. 定義

間接差別による賃金格差を是正するたかひにおいて、同一価値労働同一賃金原則は役に立つと思っています。同一価値労働同一賃金原則の定義ですけれども、「異なる仕事(職種)であっても、その価値が同一または同等とみなされる仕事(職種)であるものに対して、性別や雇用形態にかかわらず、同じ賃金を支払うことをもとめる原則」です。同一労働同一賃金原則では、異種業務であれば、

異なる賃金でも良いことになってしまうわけです。そういうことで、女性職と言われるものが全体に低く抑えられてきたと思います。女性職と言われる職務を、男性職と言われているものと比較することが可能になってくるというのが、同一価値労働同一賃金の良さです。国際的にはこの原則が認められているのです。

## 2-2. 同一価値労働同一賃金原則と法律

これを原則として国際的に確立しているのが、ILO100 号条約です。いわゆる同一価値労働同一賃金条約と言われるのですが、正式には「同一価値の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」と言っていて、特別女性だけを守っているわけではなくて、男女労働者に関する条約です。1951年にこの条約ができました。日本はわりあい早く1967年に批准しています。この批准を国会で議論した時に、当時の社会党の議員が「この条約を批准するには、日本の法律に規定がないじゃないですか」という質問をしているのですが、「労働基準法4条にそれを含んでいます」という答弁をしていることが議事録に載っています。ですから労働基準法4条に、同一価値労働同一賃金原則が含まれているはずですけど、実際には裁判をやっても、実効性を持って来なかったという歴史があるわけです。

労基法4条は次のように書いてあります。「使用者は、労働者が女性であることを理由として賃金について、男性と差別的取扱いをしてはならない」ここから、労基法4条は賃金についてしか述べていないから、昇格とか昇進など考課（査定）で女性の賃金を低く抑えている場合、労基法4条の違反には問われないとして裁判で負ける場合が少なくないわけです。昨年の国会終盤で、維新の会が同一労働同一賃金推進法を提出し、若干の修正が施されて可決されています。内容を読むとほとんど意味のない、表題だけ格好良いけれど、特に害はないけれど、何のメリットもないような法律です。

国連の中に女性差別撤廃委員会があります。ILOは専門機関として国連から独立した形になっています。労働社会問題を担当する国連の専門機関であり、唯一、政労使の委員がいて、三者が等しく発言する権利を持っています。その労働側委員は、日本からはほとんど連合から出ていくわけです。政労使と言っても、なにか半分政府みたいな労働代表っていう場合もあります。でも前任の中嶋さんという人は、総評時代から頑張ってこられた方ですから、連合だからって全否定しなくても良いのではないかという印象をもっています。ILOの目的に関する宣言として有名なフィラデルフィア宣言は、先の戦争の終わる前に宣言されています。1944年ですけど、「労働は商品ではない」、「表現および結社の自由は不断の進歩のために欠くことができない」、「一部の貧困は、全体の繁栄にとって危険である」、「欠乏に対する闘いは、労働者及び使用者の代表が政府の代表と同等の地位において遂行する」というような4つの原則を目的としてILOが作られたわけです。日本はもちろんILOに加盟しているわけですから、仮に批准していない条約であっても、勧告とか制裁は受けないけれども、尊重する義務はあります。ILOは189の条約がありますが、その中に基本的権利に関する原則という8つの基本条約があります。そのうち日本は105号（強制労働の廃止）と111号を批准していません。111号は差別にいちばん関係があります。「雇用及び職業における差別の排除」という条約で、これは加盟185カ国のうち未批准は13か国のみで、OECD諸国の中では日本と米国だけです。覚えていらっしゃるかもしれませんが、三菱樹脂の高野判決です。あの方は最高裁でも負けてしまいました。裁判闘争では、思想信条の自由は会社の採用の自由とぶつかって、負けたけれども、運動のなかで彼を雇用させました。高野さんは、新入社員から10年以上も裁判闘争をしていて、仕事につけなかつ

たにもかかわらず、職場への復帰後は定年まで働かれ、定年時には関係子会社の取締役になっていたと思います。たいへんな苦労だったろうと思いますし、もしILO111号条約を日本が批准していれば、彼の困難はもう少し小さかったかもしれないとも思います。

## 2-3. 間接差別と同一価値労働同一賃金

### (1) 裁判事例 兼松事件

実際に同一価値労働同一賃金を、間接差別を廃止する運動のなかで実現しようとした事例を2つ挙げます。一つは私が応援していた兼松の事件です。(株)兼松というのは商社で、80年代頃までは9大総合商社と言っていたのですが、その頃は9番目の総合商社でした。今では総合商社と名乗らず、エレクトロニクスに特化した専門商社で、規模も小さくなりました。ここで働く6人の女性が1992年に東京都品川区労政事務所に男女賃金差別の斡旋を訴えたことから始まる事例で、それから裁判が終わるまでに17年かかりました。2008年に東京高裁で勝利判決が出たあと、最高裁で控訴棄却されたことにより高裁判決が確定したのは2009年10月でした。その間に、原告と支援者たちは国連・女性差別撤廃委員会やILOに出かけていって訴えたりしました。

図2は、その時に提出した資料です。左側は、均等法以前に男性賃金、女性賃金となっていた時の、上が男性賃金で、下が女性賃金で、真ん中が運転手とかボイラーマンなど現業職(男性)です。右側は均等法以後で、男性・女性と分けるのは均等法違反なので、総合職、一般職として細かく分けました。けれども全体の流れとしては、均等法以前と女性はほとんど変わらない、これは性による差別であるということを裁判で争いました。高裁審議の時に、差別を実証するために原告側として同一価値労働同一賃金原則を使った職務評価をしました。職務評価で有名な森ます美先生(昭和女子大)と、それから常葉大学の居城舜子先生が職務評価委員会の中心となり、労働者側としてワーキング・ウィメンズ・ネットワークの越堂(こえどう)さんと私も入って職務評価委員会をつくり、原告たちの職務分析をしたのです。原告の女性の職務分析をするのと同じ部で働いている男性の職務分析もして、双方を点数化するのです。その結果、男性100にたいして女性が90の場合もあるし、管理部門ですと、男性100に対し女性が110になるなど、6人の原告のなかでもいろいろなケースが出てきました。

その結果を分析した「鑑定意見書」を法廷に提出したことによって、東京高裁の裁判長が資料をきちんと読む人でしたから、画期的な判決が出ました。判決では、事務職だからといって利益に寄与していないということはないとか、男性総合職でも転勤していない人が何百人もいたので、女性だけ転勤しないからという理由で賃金が低いのはおかしいと指摘しました。その結果、同等同質の仕事をしている原告に対して、月10万円を改善しろという判決が出ました。これはたしかに勝利判決ですけど、問題もあって、原告6人のうち勝てなかった人が2人いました。なぜ負けたかという、裁判をやる以前は、ずっと営業の仕事をしていたのに、訴訟後に閑職の人の秘書にされてしまったのです。任用(人事)権というのは会社側にあります。不当な異動だったかもしれないが、彼女は比較すべき仕事がなくなったわけです。裁判をはじめ前の仕事で比較したけれども、裁判長は裁判提出時にしていた仕事ではないものは資料としてとらなかったのです。だから職務評価というものは、絶対的に強いというものでもないです。たまたま原告のうち4人は、同じように比較できる相手の人がいたとか、そういう条件があった中で、判決文の中に明らかに労働基準法4条違反だと書かれたわけです。目に見えて男女の差はないけれども、間接差別を可視化して、労基法4条違反で勝った

という点では、これは画期的な裁判だと言えます。

これより少し前に、京ガス事件というものがありました。そこは現場で工事を監督する人と、内勤の女性と比較しました。これも森ます美先生が職務分析をされ鑑定書を提出し、京都地裁で完全に勝利しました。鑑定書では内勤の女性は採算から見積もり、入出金の手配・管理など全部をやっている、男性の人は現場へ出て工事の監督していたのですが、男性のほうがずいぶん賃金が高かったわけです。この事件では原告の女性が勝ちました。

## (2) 裁判事例 中国電力事件

二つ目の裁判例ですが、これは原告が負けた裁判です。コース別ではなくて一本の賃金体系の職場で、広島では最大手企業の中国電力です。原告は高卒の女性です。図3の棒グラフは、同じ時に採用された高卒男女の賃金です。ブルーが男性です。2008年に会社が裁判所に提出した資料をグラフにしたものです。原告の女性は営業をやっていたので、成果が数字で出てくるわけです。彼女はいつも係長よりも、契約件数も金額も多い結果をだしてきたけれども、生意気だ、自己主張が強い、協調性がないなどの理由で昇格が抑えられ、昇格しないため賃金格差が拡大する一方でした。上司に訊ねても埒があかず、たまりかねて広島地裁に訴えたのです。会社が出してきたこのグラフは、誰が見ても性による分離があると思いますけれど、この裁判では原告が負けてしまいました。シカゴ大学の山口一男先生で、経産省の研究所の客員研究員もしている先生が、同一の学歴で同じように働いて、こういうグラフの結果になるということは統計学から見たら1京分の1ぐらいしか可能性がないと証明しました。1番から70何番までが男性で、1人女性が入って、そのあと20何人も男性という、こんな結果は評価にジェンダーバイアスがない限り、統計学的に無理だという意見を最高裁に出しましたけれど、最高裁は新たに検討するということはしませんでした。一回も開廷せずに棄却したのです。国連の女性差別撤廃条約には選択議定書という付属文書がありますが、これをもし日本が批准していれば、最高裁で負けたものでも、判決に不服があって、自分の正当性に確信を持てるのであれば、国連女性差別撤廃委員会に訴えることができます。日本はこれを批准していないので訴えることができないのですが、本件は国際的に問題になるケースだと思います。

## 2-4. 職務評価 ⇒ 「均等待遇」と「均衡待遇」

この同一価値労働同一賃金の頭の痛い問題として、実施には職務評価というものが必ず伴うことです。「同一価値労働同一賃金原則では、男女の従事する職務の価値が「同一価値」でない場合でも職務の価値に比例した賃金の支払いを求める「比例価値労働比例賃金」が、その論理にかなった拡張概念として認められる」ということを、森ます美先生は主張されています。要するに、同一価値労働同一賃金原則を使う場合、まったく同一価値労働ではなくても点数化しますから、100対90とか、100対80という数値になって現れます。改善を求める人が80という点数の場合、比較対象者が100万円の賃金をもらっていたら80万円という具合に、比例価値労働比例賃金にまで発展しました。このように同一価値労働同一賃金原則は、生まれてから運動の中でどんどん発展して拡大してきました。最初の頃は同一労働同一賃金と同一価値労働同一賃金の区別は、アメリカでもそんなに差はなかったのですが、だんだんに原則の内容が拡大・充実していったという歴史があります。

職務評価システムとしてILOが提案しているのは、4つの大きなファクターとして、知識・技能、責任、負担、労働環境があり、その4大ファクターの下に、職業によってサブファクターを作っていくわけです。その職種・職務・労働の質に応じてサブファクターを設定して、それに基づいて評価

するわけですが、それでは誰がファクターを設定して誰が評価するかということが難しいところです。たとえば、ドイツのように労働運動が強くて、しかも企業別ではない産業別労働運動であれば問題は少ないですけど、今の日本で取り入れると、1つの企業の中でしか、この原則を使えないということがあります。そういう意味では、私企業より自治体が入りやすいと思います。自治体職員の基本的な賃金表があれば、非常勤であってもパート職員でも比較検討して、例えば、短時間勤務であれば、8時間の人と5時間の人で8対5の均衡であれば良いんじゃないかというふうには使えます。自治体というのは人数も大きいので比較対象の相手を探しやすいですが、1企業だと対象の相手がいなかったりすると、原則を使えないということもありますし、1企業の労働組合が、きちんと客観的な基準で評価できるかということ、これも簡単ではありません。全労連に加盟していない組合の方が多いわけですから、このこと自体で逆に差別を生むリスクもあるといえます。

森ます美先生が、本制度を推進するためにおっしゃっていますが、例えば労働がもたらす負担や労働環境も含めて、非常に環境が悪い所で働いていれば、それは労働価値にプラスするものとして考えていくことです。それから熟練度などが、どう評価されるのかという心配もあるわけです。例えばホワイトカラーだと、どのような仕事でもドキュメンテーション（文書作成）と括られてしまいがちですが、そのなかに専門性とか知識がどれだけ反映されるかという難しさがあります。知識・技能の中に熟練度を入れていくということをどのように加味できるかが課題のひとつだと思います。

厚労省が職務評価というマニュアルを出しましたけれど、知識・技能と責任だけでカウントしようとしているところがあって、それは大きな問題です。例えば、兼松の裁判の時でも、原告の女性は受け渡し業務をしていて、英語もとても良くできて、電話やメールで海外支店のナショナルスタッフに指示をだし、打ち合わせもしているのに、会社側の弁護士は「あなたの仕事はキーボードを打って、エンターキーを押すだけじゃないのか」みたいなことを言いました。とてもおとなしい原告でしたが、「それでは弁護士の先生は、総合職の男性が契約を取るときも、契約書のタイプを打っているだけと言われますか？」と反論しました。彼女はメーカーへの発注、輸出船腹や輸出保険の手配などをしていて、それぞれ関係先に指示や連絡をメールでおこなっているにもかかわらず、キーボードを打ってエンターキーを押しているだけのよう、まかり間違うとそういう評価をされかねないのです。ですから、第三者機関できちっと職務評価のシステムを確立させない限り、労働組合は安易に職務評価に関わってはいけないと思います。

### 3. 賃金差別の実態

#### 3-1. 男女賃金差別

どうして日本の女性がそんなにたいへんな裁判までして賃金差別を訴えるのかということですが、図4の国際的な男女賃金差別のグラフを見てください。上の二つは韓国と日本です。1975年頃は、イギリス、アメリカなども日本とそれほど違いはなかったわけですね。だんだん世の中が進歩して、よその国はどんどん格差が小さくなっていきますけれど、日本と韓国だけはここにいます。今の韓国の労働運動は日本より強いと思いますけれど、なかなか女性の格差縮小までは進んでいません。でも最近では追い上げてきて、日本より韓国の女性運動のほうが強いかもしれません。

#### 3-2. 雇用形態の変化を見る

図5のグラフで見ますと、上の青いところが正規労働者です。下が非正規労働者で、正規労働者

数は横ばい、あるいは少し減る傾向をみせていますが、非正規労働者の増え方は大きくなっています。総労働者が増えていると政府は主張しますが、非正規労働者が増加しているというのが実態なのです。正規労働者に対する非正規化労働者の比率は折れ線グラフで示していますが、右肩上がりになっています。このグラフは男女合計数のものですが、この非正規労働者の中の約70%は女性なのです。ですから、厚労省は、正規労働者間の男女賃金格差はすこしずつ縮小していると発表していますが、女性労働者全体でみると、女性の正規労働者の賃金格差の縮小はたいしたインパクトを女性全体の数字には与えることができず、いつまでたっても格差は縮小しないということになってしまうのです。

### 3-3. フルタイム労働者とパートタイム労働者の賃金水準の割合

図6はフルタイム労働者とパートタイム労働者の賃金水準の割合です。アメリカのパートタイム労働者の賃金が低いのは有名で、黒人のシングルマザーなどがトリプルワークしても食べられないという貧困状況にありますが、その状態に日本を近づけていくのかと思われるような最近です。オランダやスウェーデンも格差があるようになっていますが、日米ほどではありませんね。短時間労働者の時間当たり賃金は、長時間労働者と原則同じということになっていますが、職種の違いなどからこのような結果がでているのかもしれませんが。

ドイツでは、有期の短時間労働者の方が時間当たり賃金は高いとされています。例えば、あるプロジェクトの完成までというような期限付き雇用の短時間労働者は、企業にとっても必要度が高いからです。また有期雇用の労働者の賃金を高く設定しなければならないことは、フルタイムで無期雇用の労働者を雇うインセンティブが企業側に働くということもあります。

## 4. 男女賃金差別の禁止

同一価値労働同一賃金原則は、賃金差別を是正する、あるいは賃金格差を縮小する手段としては有効けれども、賃金の水準を上げる原則ではありません。正規労働者の賃金を下げることでも、格差は縮まります。ですから、安倍さんの言っている同一労働同一賃金という言葉には注意しなければいけないのは、賃金格差の縮小だけに目を向けていて、生活を守るという視点を弱めてしまうことがあってはいけないということです。同一価値労働同一賃金原則は、賃金差別を禁止しているけれども、生活賃金を守る、最低賃金を上げるという要求と車の両輪のような運動をしていかないと、低い方に合わせる平等になってしまうのです。そここのところに気をつけなければいけないと思います。

日本で男女の賃金差別の禁止については、一応ルールがあるわけです。国内のルールとしては、憲法、民法、労働基準法にも書いてありますし、男女雇用機会均等法に賃金は書いていないけれど、昇進とか研修とか、採用された後の雇用調整については書いてあります。国際的な基準としては、ILO100号です。それから女性差別撤廃条約、国際人権委員会などが同一価値労働同一賃金についてふれています。

### 4-1. 日本の法律との関係

憲法14条では、法の下に平等で、性別その他で差別してはいけないとなっていますけれども、女性が裁判に訴えて、何度も何度も、この14条があるのに負けてきたのは、民法90条の「公序良俗」があるからで、これが一番の女性の敵でした。この程度の差別は「公序良俗」を犯していないという

ふうには裁判官が判断するわけです。例えば、男性が100で女性が80しか賃金もらっていないからといって、たくさんの女性が訴えてきたわけです。さきほどの兼松や京ガス事件のように勝った裁判もありますが、負けている裁判がたくさんあるわけです。なぜかという、格差は認めるけれど、民法で規定している公序良俗を犯すほどの差ではないという形になって負けてきたのです。労働基準法は、4条で男女の賃金差別を禁止していますが、3条では「使用者は、労働者の国籍、信条又は社会的身分を理由として賃金、労働時間その他の労働条件について、差別的取扱をしてはならない」となっているわけです。ここになぜ性別が入っていないかということです。労働法学者の浅倉むつ子先生は、この条文に性別や雇用区分を入れるようにと提案しています。それを入れることによって、賃金差別是正をもとめる裁判がずいぶん闘いやすくなるし、裁判に訴えなくても、労働運動のなかで改善しているのではないかと思います。

#### 4-2. 国際労働基準として

国際労働基準としては、ILO100号条約と女性差別撤廃条約の11条に書いてあります。女性差別撤廃条約というのは、あまりなじみがないかもしれませんが、前文に、平和というのは男女平等があって初めて成り立つということ、そのためにこの条約を作ることが高らかに謳われています。私たちは兼松を支援している時も、それから住友電工、住友化学、住友金属の裁判の時にも、何度もこの女性差別撤廃委員会にレポートを送り、国連の会議へ傍聴に行き、NGOとして発言してきました。この行動が日本政府にフィードバックされることとなります。女性差別撤廃委員会は、男女の賃金差別は直接だけでなく間接差別も禁止するようにと日本政府に厳しく言っています。また民法の問題にも触れて、日本の民法は非常に遅れていると、なぜ結婚年齢が女性は16歳で、男性が18歳なのかも指摘しています。16歳というのは国際的に見ると少女婚に当たるわけです。先進国で16歳での結婚を許しているところはありません。選択的夫婦別姓も同様です。さらに離婚後に女性だけ6ヶ月結婚できない「待婚期間」があることも差別だと指摘しています。そういうさまざまな勧告がだされているなかで、雇用における差別（直接・間接を含む）の禁止についても、また同一価値労働同一賃金原則についても、早く立法措置をとるべきだと勧告しているのです。

### 5. 労働運動と NGO 活動のなかで

#### 5-1. 労働運動

全労連は、同一労働同一賃金をスローガンに掲げていますが、同一価値労働同一賃金というのは本部としては掲げていません。今まで職務評価のことに触れてきましたけれど、そこに難しい点があるわけです。労働組合に力量がないのに、この問題だけを取り上げてしまうと、足を引っ張られて、賃金の切り下げに使われるかもしれないということです。また学者のなかには職務給でなければこの原則は使えないという発言を強力でされている方もいらっしゃるのです。職務給導入の突破口になるのではないかと危惧もあるのでしょう。全労連本部としては、安易には掲げられないのだと思います。

女性差別撤廃委員会の勧告はすみやかに実行しろと言っているのです。その勧告の中には同一価値労働同一賃金原則の実現が含まれていますけれど、スローガンとしては掲げていません。ただ全労連傘下の生協労連は、はっきりこのことを運動方針にしています。生協労連というのは規模の様々な生協労組の連合体で、その中には、パート店長もいるわけです。実際、労連の委員長自身もパート出身



の方で、国会に参考人として招集され、同一価値労働同一賃金について意見を陳述しています。

たしかにブルーカラー職場などは職務給導入のきっかけになるのではないかと問題を感じることも分ります。このような状況で、ナショナルセンターとしては微妙な所があるということではないかと思えます。連合は、スローガンとしては格好良いことを言うわけですが、実際にするかどうかはわからないというところがあると思えます。一応、同一価値労働同一賃金の実現ということを標榜して、実際に職務評価手法の研究開発に、資金を提供していますから、本気なのかもしれません。研究委託費を提供して、明治大学の遠藤先生に委託研究を行い、その結果を出版されました。

## 5-2. NGO の国際活動

日本の労働運動はそれほど積極的ではないと思えますけれど、女性 NGO、例えば、私が属しているワーキング・ウィメンズ・ネットワーク（本部は大阪）や均等待遇アクション 21（東京）は、日本の働く女性の状況を何度も女性差別撤廃委員会に報告しています。1994年、住友グループと商工中金の女性が、日本に同一価値労働同一賃金の原則は定着していないし、間接差別が定着していないために差別を受けているという実態を述べた「日本の声」というカウンターレポートを持って参加したのが、NGOとしては初めてだったと思えます。日本政府は、こんなふうに男女平等を進めていますと、日本の状況を政府報告として定期的に提出する義務があります。女性差別撤廃委員は、その政府報告を受け、NGOが提出するカウンターレポートと併せ読んで、そこから日本政府に質問を具体的に出していくわけです。そのため国連はたいへん好意的にNGOのレポートを受取ってくれます。

23人の委員がいますけれど、今は委員長が日本の林陽子さんという弁護士です。委員のなかで立候補して、選挙で決まるのですが、初めて日本の女性が委員長になりました。もっとも近いところでは女性差別撤廃委員会は2016年3月に日本政府に対して「最終見解」として勧告を出しています。パラグラフ 35に「構造的不平等及び性別職域分離を撤廃し、同一価値労働同一賃金原則を実施することによって、賃金のジェンダー格差を縮小するために、努力を強化しなさい」ということが述べられています。これに基づいて私たちは政府交渉をこれからしていこうとしています。また勧告にある法律を作れとか、厚労省には省令の不備とか、マニュアルの不備とかを訴えたりするという運動もしていくわけです。

人権規約委員会も同じように、2013年5月の最終見解では、「同一価値労働に対し、男性と女性に異なる賃金レートを適用することの違法性」ということを指摘して、日本政府に勧告しています。

## 6. アベ首相の「同一労働同一賃金」

最後に、安倍首相の「同一労働同一賃金」ですけれども、安倍さんは2016年の施政方針で「同一労働同一賃金」ということを言いました。みんなびっくりしましたが、実はそんなに大声ではないけれど、3年前にも言っています。「同一価値労働同一賃金」と、その時は言いましたけれど、安倍さんがすごく強調して言ったわけでもなかったもので、マスコミも飛びつかなかったのです。今年は施政方針演説で言って、すぐに行政も対応して、1月にはプランについて厚労省が発表する、それから2月に入ると一億総活躍会議で「同一労働同一賃金」について検討を始めました。厚労省の検討会の委員には東大の水町勇一郎さんなどがなっています。普通は厚労省の検討委員会は公開で傍聴はできますが、これはなぜか非公開で傍聴できないです。大体、安倍さんのおっしゃることは、経団連の主張をちょっと味付けして言っているだけです。経団連は国際的に批判されているのは知って

いるので、同一価値労働同一賃金ということこそそろそろ言わなきゃいけないなと思っているわけです。そこで経団連は同一（付加価値）労働だと言い始めています。要するに、労働者がどういう付加価値を付けたかということ測り、同じ付加価値を付けていれば同一賃金を考えても良いのではないかというようなことを言っているのです、警戒しないとイケない所です。

3本の矢ということをお安倍さんが言いました。古い方の3本の矢は、大胆な金融政策、機動的な財政政策とか、民間投資を喚起する成長戦略ということでした。この3本目の民間投資を喚起する成長戦略の中の小項目に、担い手を増やすという所がありました。その意味するところは、労働人口が減っていくので、女性が子どもを産んでも働いてもらわないと困る、産むのも産め、働くのも働けということなんです。要するに、労働力が足りなくなることに対して、女性が働きに出ることへの餌と言っては変だけれど、同一労働同一賃金を実現するからというような形で触れているわけです。

新しい3本の矢はもう少しまろやかにしました。旧の方は失敗していますから、経済政策も今度は「希望を生み出す強い経済」とか、不可能に近い「GDP600兆円」というものを出して、「夢をつむぐ子育て支援」ということで、合計特殊出生率1.8を掲げました。こんなものは政府が掛け声かけたからといって、簡単にできるものではありません。二人で働いても生活できないような年収200万円以下の若者が1,000万人以上いるわけですから、それを出生率1.8にしろと言われても無理です。つい1週間前も3歳の子どものお腹が空いたからといって万引きしたというニュースがありましたし、暖かい物が食べたいということでお湯を盗んで捕まったという新聞記事もありましたけれど、そんな貧しさの中で出生率だけが上がるはずがないのです。このなかに「女性が輝く」ということが出てきますが、とにかく安倍さんの言っている女性政策というのは、社会保障政策とか社会政策ではなくて、経済政策の一環としてしか出てきていないのです。それは「日本の稼ぐ力を取り戻す」とか、「国を変える」とか、「担い手を増やす」という再興戦略の中で出てくるわけです。2013年の時、安倍さんは「3年間抱っこし放題」と言っていて、女性から猛烈なひんしゅくを買ったわけです。3年間も抱っこし放題で、どうやって働きにいけるのか、要するに保育政策が欠けている時は、そういうことを言っていて、今度は介護離職ゼロとか、小1の壁をなくすとか、言っています。

今ひとつ注意しなければいけないのは、働く女性を妨げていることの一つに、社会保障と税制があるということです。103万円の壁と130万円の壁があります。私たちもあれは問題だと思います。でもそれは税金の基礎控除額を130万円以上に上げてくれれば、誰も103万円で働くことを止めようと思わないわけです。そういうことをしないで、その壁を取っ払うのに、女性活躍だとか、一億総活躍だとかのお題目を言っているわけです。私たちは、同一価値労働とか同一労働を問題にする時には、必ず生活できる賃金、賃金を上げるという前提のうえで、この原則を使っていけないと危険です。その言葉は同じだけれど、私たちの主張と政府の狙いが同じではないので、注意しなければいけないと思います。

まとめにかえて

まとめにかえてということで、今触れられなかったことにも少し触れておきたいのです。まず、女性が働くためには、特に結婚した女性が働くためには、配偶者の労働時間を短くしてくれないと困ります。女性だって「奥さん」が欲しいぐらい忙しく働かされているのに、男性が企業人間だったら、とても子育てしていきません。

つぎに、間接差別をきちんと法制化する、その上で同一価値労働同一賃金の原則を活用すること、

社会保障制度を確立した上で、ジェンダー平等の税制を実施することです。103万円とか130万円の壁というのは女性を家庭に引き留めるための政策ではあるけれど、現実にはそれで助かっている人もいるから、そこを押さえていくことが必要です。

日本に欠けているのは、差別を撤廃するための基本法すなわち反差別法（あるいは平等法）です。差別をしてはいけない、男女だけでなく、社会的地位もそうだし、人種もそうだし、障害の有無もそうです。そのようなあらゆる差別を禁止する総合的な反差別法がないということは、国際機関からいつも指摘されている所です。

ほんとに最後に、運動の課題として労働運動の中にジェンダー平等の視点を確立することです。これは、女性が運動の核に入っていないと、なかなか難しいことです。男性が頭で考えて、正しいと思っても、現実の運動の中では、深夜まで会議をするということになってしまいます。女性も参加できるような運動を作っていってほしいと思います。さらに言えば、ワン・イシュー共闘です。

例えば NGO のワーキング・ウィメンズ・ネットワークだったら、連合にも全労連にも全労協に対しても、間接差別を禁止する法律を作ってくださいと言えます。最近ブラック企業のことで共闘ができましたけれど、ジェンダー平等に対しても、労働運動だけではなく、NGO と共闘しながら、広く日本全体の運動にできたら良いのではないかと思います。私たちがずっとやってきた活動、これをブーメラン戦略と言うことがありますけれど、日本の政府に言ってもなかなか通じないことを、ワシントンに行ったり、ILO に行ったり、国連に行って、そこから是正勧告を出させてきました。でも出ただけでは、政府は全然痛くも痒くもないのです。それを使って私たちは国内で運動をすることが大切なのだということです。

最後に付けたしですけど、実践上で引っかかっていることですが、職務分析や職務評価手法の確立について、どうしたら良いかということ、労働運動をしている人には考えてほしいと思います。必ず人事考課、査定との対応を考えていかないといけないのです。また職務評価をした時には、必ず点数で並べるわけですから、そうすると低い点数、低い仕事というのが出てくるわけです。そこには、おもに女性が従事するケースが多いと思います。その低いとされる職務をどう考えるかということは、たいへん大きな研究課題だと思います。

運動上の課題としては、繰り返しになりますけれど、差別を禁止する基本法、それから同一価値労働同一賃金の原則は賃金の水準を決定しないということを明確にすることです。それから職務給でなければだめだという学者がいるのですが、この原則は職務給という賃金体系とは直接的には関係ないということです。兼松事件で原告が勝ったけれど、兼松で対象とした男性の賃金は能力資格給でした。その能力資格給に比べて女性の賃金が低すぎるということで、裁判長が判決を出したわけです。職務給ではなかったわけです。職務給でなくても使えるということは裁判上で確立していますので、職務給でない所では使えないと考える必要はないと思います。そして最低賃金の確立と、NGO との連携ということを決して手放さないことです。

以上

図 1. ジェンダーギャップ指数

日本の現状 2014年

分野	ギャップ指数	順位 (2013年)
政治	0.058	129位↓ (118位)
経済	0.618	102位↑ (104位)
教育	0.978	93位↓ (91位)
健康	0.979	37位↓ (34位)
総合	0.685	104位↑ (105位)

日本のジェンダーギャップ指数推移

年	総合	政治	経済
2013年	105位 / 136か国	118位	104位
2012年	101位 / 135か国	110位	102位
2011年	98位 / 135か国	101位	100位
2010年	94位 / 134か国	101位	101位
2009年	101位 / 134か国	110位	108位
2008年	98位 / 102か国	107位	102位
2007年	91位 / 128か国	94位	97位
2006年	80位 / 115か国	83位	83位

対象国

2014年：142カ国  
2015年：145カ国

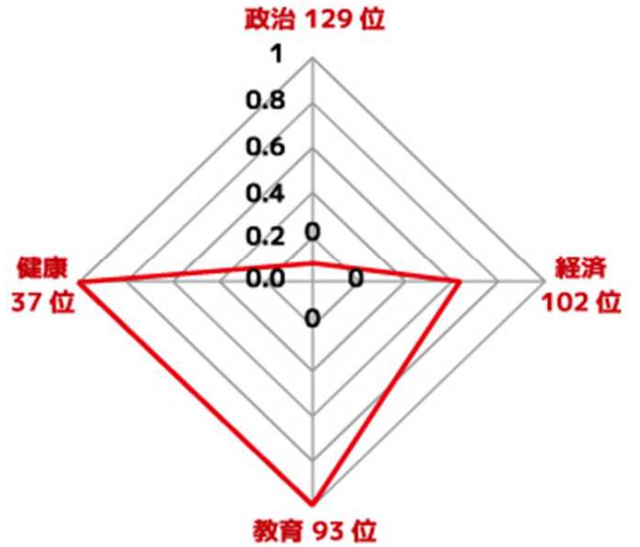


図 2. 兼松事件

原告が国連・女性差別撤廃委員会に提出

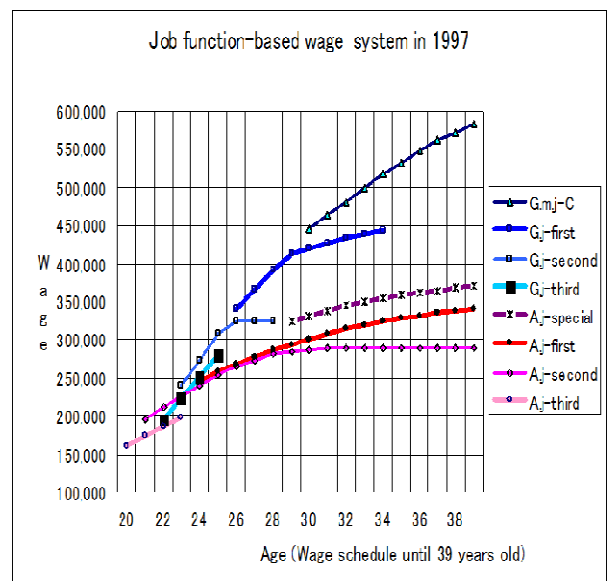
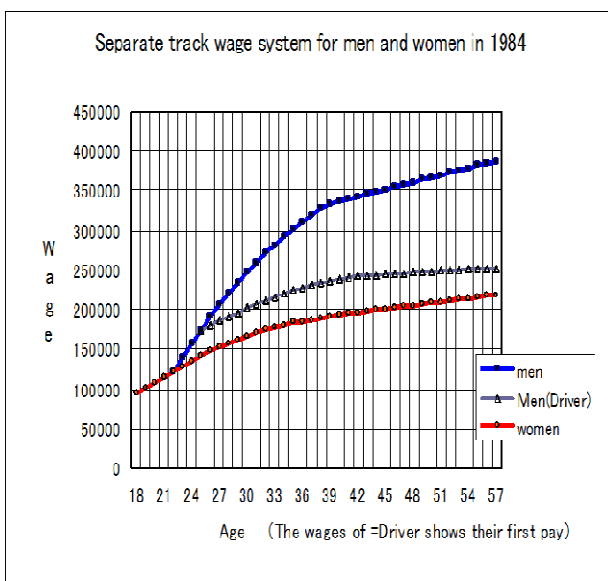


図3. 中国電力事件

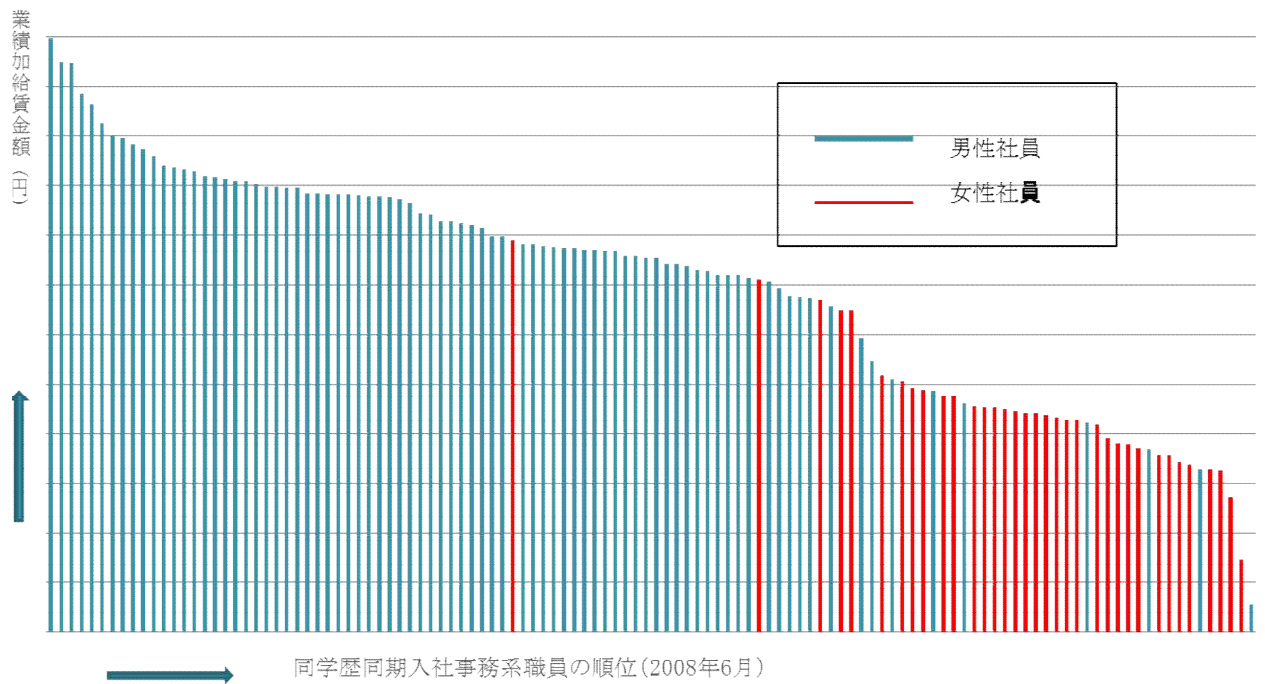
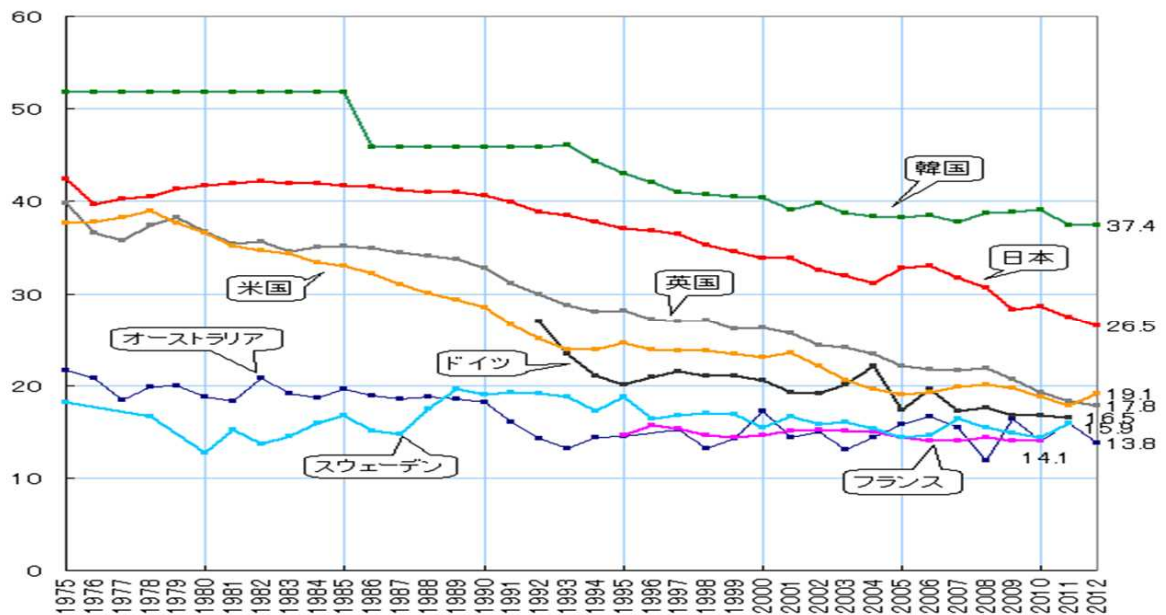


図4. 男女賃金差別

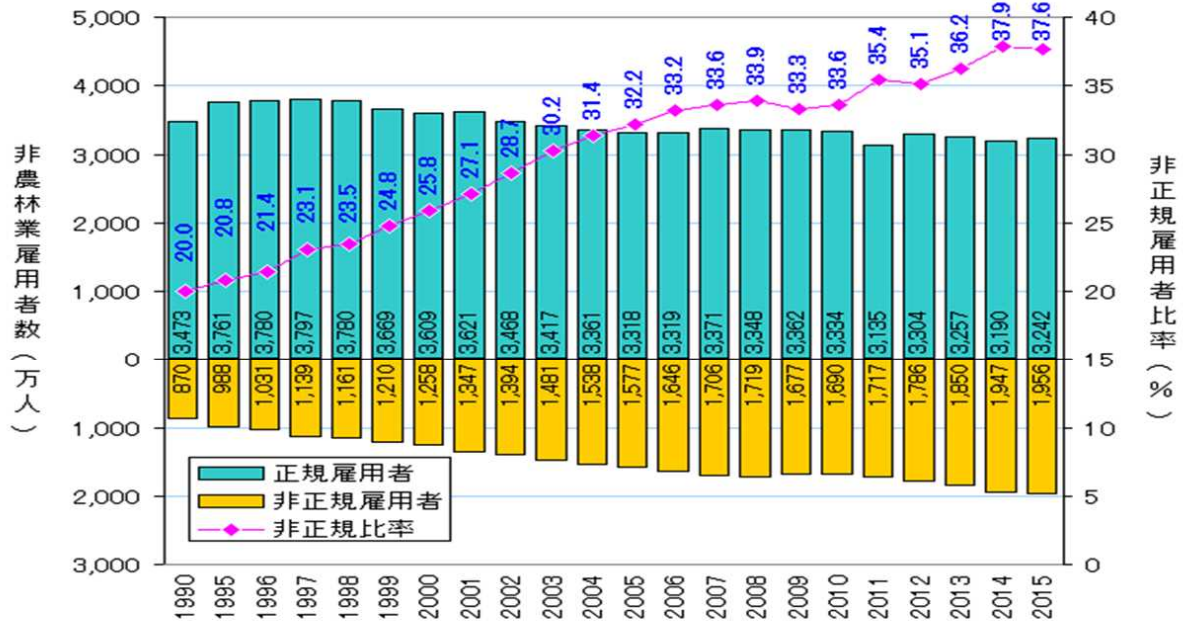
男女賃金格差の推移(フルタイム賃金ベース)



(注) 男女平均(メジアン)賃金の格差を男平均(メジアン)賃金で割った数字  
 (資料) Online OECD Employment Database, 2014.9.16

図5. 雇用形態の変化

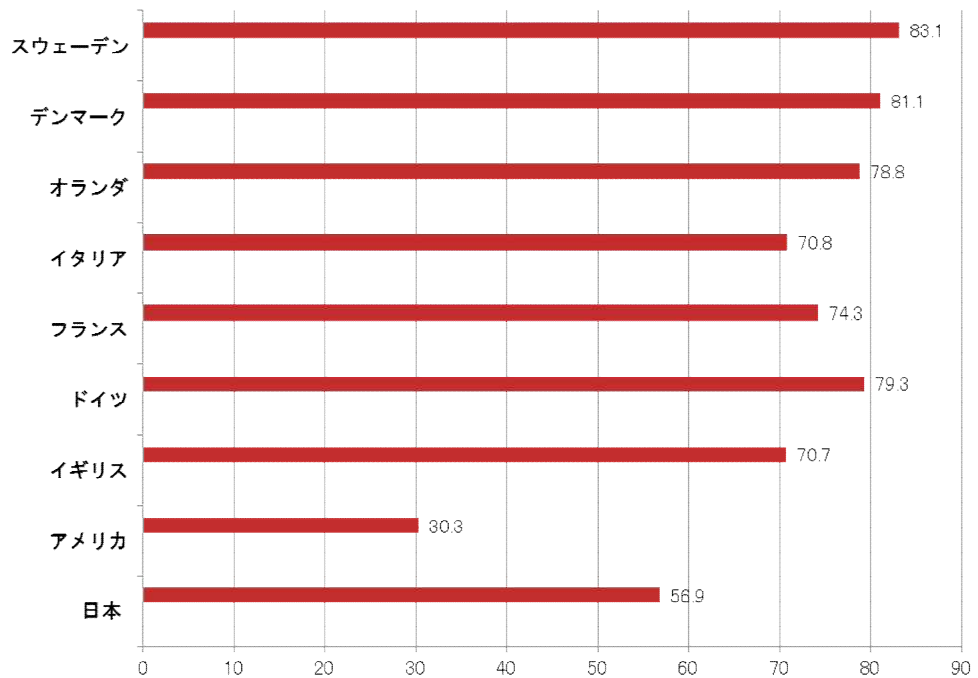
正規雇用者と非正規雇用者の推移



(注) 非農林業雇用者(役員を除く)が対象。1～3月平均(2001年以前は2月)。非正規雇用者にはパート・アルバイトの他、派遣社員、契約社員、嘱託などが含まれる。2011年は岩手・宮城・福島を除く。

(資料) 労働力調査

図6. フルタイム労働者とパートタイム労働者の賃金水準の割合



資料: 労働政策研究・研修機構「データブック国際労働比較2014」

資料出所: 日本: 厚生労働省(2013.2)「H24賃金構造基本統計調査」

(注) パートタイム・時間当たり賃金のフルタイム・時間当たり賃金(所定内給与)に対する割合。