

静岡県

労働研究所

会報

〒422-8062 静岡市稲川 2-1-33

清水起業ビル3階 静岡県評内

静岡県労働研究所

054-287-1293 Fax054-286-7973

E-mail.kenpyo@mail.wbs.ne.jp<http://shizuokaroken.cool.ne.jp/>

定例研究会の参加者も多士済々！

同一価値労働

同一賃金とは

(第4回)

中澤秀一氏(特別研究員)

第3回では、拘束性の根拠についての発表と討論を行い、その中で均等処遇における同一価値労働同一賃金の言及が必要となり第4回(1/16)に中澤氏の研究報告を待つことになりました。

中澤氏は、この問題はジェンダー問題から生まれ、「同一価値労働同一賃金は仕事が異なっていないも、その価値が同一又は同等の仕事を行なっているもの対して性別や雇用形態に拘わらず同じ賃金を支払うことを求める原則である。同一労働同一賃金では、同じ仕事は同じ賃金であるが、違う仕事には違う賃金でよいことになつてしまつから、同一価値労働同一賃金(ペイ・エクイティ)の原則にはこのような大きな意味がある」と述べています。

諸外国の事例

アメリカの場合には、同一価値労働同一賃金は、多くの州の公共部門で、「コンパラブル・ワース」の呼称の下に1980年代を通じて実施された。「コンパラブル・ワース」とは全く同じ仕事ではなくても「価値」が同じなら同じ賃金が支払われるという価値観念である。具体的適用として、仕事毎に熟練度や責任の重さを

検討して点数をつけ、同点の仕事には同じ賃金とする雇用形態が既に幾つかの州で実施されている。

カナダの場合は、オンタリオ州でこの原則は1987年に「ペイ・エクイティ法」として立法化し、民間企業も含め実行を義務付け、この原則の実現するための重要な鍵は、仕事の価値を公正に評価する中立な職務評価システムが確立することである。「ペイ・エクイティ法」は、技能、負担、責任、労働環境の4つのファクターによって職務の評価を義務付けし、実際には職務の価値を評価するのは、使用者・労働組合代表・その仕事に従事する労働者等によって職場に作られた職務評価委員会であり、使用者も企業側が一方的に評価するのではない。日本にも導入する場合には、多くの点で参考になる。

イギリスの場合は、1970年「同一賃金法」で、「同一もしくは類似の労働」と「職務評価制度(JES)で同等とされた場合」には「同一価値労働」と判断された。この同一価値労働の実施条件は、職務給制度が一般的であることと職務価値を測るJESの普及。この法律の実行要件は、雇用裁判所や機会均等委員会が労働組合や個々の労働者の訴えをサポートする体制があることです。このように中澤特別研究員は外国の事例を報告し、日本への適用に言及した。

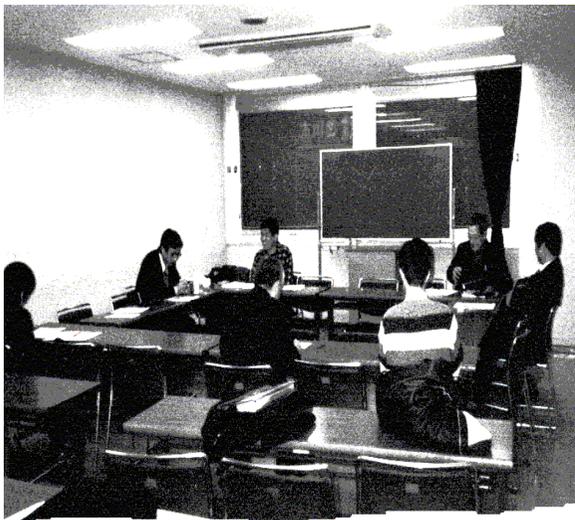
日本への適用と課題

日本では、職種・職務の内容は欧米のように明確に規定されていない。経過としてILO100号条約の専門委員会から、94年に客観的基準に基づいて異種労働を比較評価する方法の導入を要請されたが、JESの採用による同一価値労働の規定の実施を政府は日本の賃金制度に馴染まないと言つて導入を見送つた。

ここで職務評価の方法を2つの面から分析することを提起された。数量的な方法（主に作業現場で用いられる）：要素比較法（困難度・責任度・作業条件等の評価要素を定め、次に選んだ仕事の要素ごとに価値序列を決める。評価の順位によつて賃金を設定）と点数法（評価要素を選び、要素ごと点数で評価し点数に応じて賃金の設定）、非数量的な方法（事務や管理部門に用いられる）：序列法（それぞれ仕事の重要度・困難度を相互に評価仕事の価値序列を決める）と分類法（あらかじめ幾らかの職級と職級定義を定め、その定義に従つて其々の仕事の価値付けを行なう）。この職務評価は、賃金構造の決定の土台であり、決して職務評価の結果と賃金水準の決定は一致しないが賃金格差に一定の公正な論理の道具

として有効なものである。これらは男女格差、正規と非正規の格差は正に大きな効果をもたらすものであると言つてい

る。
パートの日本型均衡処遇の確立へ
「パートタイム労働研究会最終報告」の報告書では「ヨーロッパ諸国では労働時間による差別的取扱い禁止の立法化」していることに触れ「わが国では、ヨーロッパ諸国と仕事の組立て方や処遇の仕組みが異なり、正社員の間でも外形的に同じ仕事でも処遇が異なりうる。ヨーロッパ的な意味でも『同一労働同一賃金』



原則が公序となつているとは言いがたい」として、「今後、わが国で柔軟で多様な働き方が『望ましい』形で拡がる為には、『日本型均衡処遇ルール』の確立が必要」であると結論付けている。」と中澤氏は述べられた。このことから当面の目指すべきルールは、「均等処遇原則タイプ」均衡配慮義務タイプ」の二者択一ではなく二つの組み合わせが展望できる。「同一職務・合理的理由なしケース」：「均等処遇原則タイプ」に基づいてパートの処遇決定方式を正社員に合わせること。

「処遇を異にする合理的理由があつても、現在の職務が正社員と同じケース」²幅広く「均衡配慮義務タイプ」に基づく均衡配慮措置を求める。

結論と今後の論点

現在、日本が批准しているILO100号条約注は同一価値の労働についての男女に対する同一報酬に関する条約であり、また、**国連人権規約社会権規約第7条(a)(i)**注でも、契約形態の違いを問わず全ての労働者に対して公正賃金と同一価値同一報酬を保障している。これらを批准するわが国は、これらを実現すべく国際的責務をおつているといわざるを得ない。よつて「パート・有期」差別の

禁止、均等待遇原則の法制化が急がれるべきである。と結論付けて、わが国政府の対応の遅れに対して、実現に向けての運動の強化が指摘された。

そこで論点を整理すると、どこまでを同一労働価値同一賃金と解釈するのか？（丸子警報機事件判決では、臨時社員（女性）8割程度を勝取った。京ガス男女賃金差別事件判決では8割5分を）。……こうして法的には確定はしているが、実態的に格差はどこまで許されるのか、現状、職能給中心の賃金体系でも同一価値同一労働賃金は実現可能か？と問い「職務・職務評価」、「職務遂行能力・職能評価」、賃金の三角関係を同一価値労働同一賃金原則の下でどう整理していくのか。と提起して、今日における実態では、職務の範囲等が明確化されていないと言及し発表を終えた。

「発言と討論」

内容の濃いテーマのため、布川所長より問題点の整理に入り、参加者の感想や職場の現状について討論に入った。

市立病院の職場の現状は、正規労働者がいないときはパートなど非正規労働者が、その職場で全責任を持って仕事をやっている。職務上では同一価値労働

であつても賃金格差が存在している。

金融の職場では、利益を生み出さない人は、利益を生み出す人との処遇の格差（賃金）があつても当然である」と言っている。正規には目標管理が徹底され、パートには目標管理がないため、現状では正規からパートへの希望が少なからずあり、成果主義賃金に対する不満が出ています。更に、正規労働者は、利益を生み出すために様々な資格取得が目標となり、毎日が目一杯で身体も心もクタクタになっている。

生協では、職務の内容や責任が同じである「パート」が存在しており、これを切り口にして、同一であれば均衡より均等に向けての協議の確認が始まったところである。

神田所員は、成果のみ強調されると職務給が變形し、評価の仕方にも恣意的になつてしまふと思う。それから男女の賃金格差が問題されたが、55歳になると賃金が下がる。また、同一価値労働同一賃金原則にどう対応するか、今後の課題である。

多田所員は、同一価値労働同一賃金を前面に出しすぎると、生計費原則とのかわりが薄くなつてしまふ。同一労働

・同一賃金における同一労働は、労働の価格であつて、労働力の対価でないため、生計費原則の位置づけが重要である。また、全労連として同一価値労働同一賃金についての考え・取組はどうか。足立理事は、アメリカの「コンパラル・ワース」やカナダ・イギリスの職務評価に関しては、わが国の医療行為における点数制と類似している点があるのではないかと提起している。

まとめとして！

中澤氏の発表を受けて、参加者の発言が多岐にわたり、同一価値労働同一賃金に対する理解が深まると同時に職務評価制度（JES）の導入は、わが国の場合労働組合の組織率低下や運動の弱体化に伴い難しいと言わざるを得ない。

パート非正規労働者の正規との格差是正や均等処遇の確立に向けてのプロセスの深まり、パートでも自立できる賃金への要求も強まっている。

これらから、次回（第5回）定例研究会のテーマ「年金問題とパート労働者」に決め、中澤氏に発表報告をお願いした。

（文責 片桐）

2月12日(木) 18:30～ 於静岡労政会館

第12回理事会

2月15日(日) 13:00～ 於ふしみやビル

中小労組交流会「経営分析学校」

講師：神田健夫所員

2月20日(金) 18:30～ 於静岡労政会館

第5回定例研究会(年金問題とパート)

2月28日(土) 13:30～ 於清水テルサ6階

「年金シンポ」ゲスト：中澤特別研究員

3月19日(金) 18:30～ 於静岡労政会館

第6回定例研究会

【参考資料】

注 -1. ILO100号条約(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)は、1951年に採択され、日本政府も1967年にこの条約を批准している。

注 -2. 国際人権規約社会権規約第7条「公正な賃金およびいかなる差別もない同一価値の労働についての同一報酬。特に、女子については、同一の労働について同一報酬とともに男子が享受する労働条件に劣らない労働条件が保障されること」

「労働基準法」

第3条(均等待遇):「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、差別的取扱いをしてはならない」

第4条(男女同一賃金の原則):「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」