

2013年日本政府年次報告

「同一価値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（第100号）」 （2011年6月1日～2013年5月31日）

1. 質問Ⅰについて

前回までの報告に変更又は追加すべき事項はない。

2. 質問Ⅱについて

(1) 前回までの報告に追加又は変更すべき事項は以下の通り。

○第2条

前回までの報告中、(4)を以下のとおり改める。

(4)中、「第62条第1項」を「第62条」に改める。

○第3条

前回までの報告中、「職務の等級」を「職務の級」に改める。

○第4条

前回までの報告中、(1)を以下の文章に改める。

「(1)労働基準法の施行及び改正に関する事項を審議するために、厚生労働省の付属機関として労働政策審議会、都道府県労働局の付属機関として地方労働審議会が設置されている。これらの審議会は、厚生労働大臣又は都道府県労働局長の諮問に応ずる外、労働条件の基準に関して厚生労働大臣、都道府県労働局長又は関係行政機関に意見を述べることとなっている。審議会の委員には、公益を代表する者のほか、労働者を代表する者、使用者を代表する者それぞれ同数の委員が委嘱されている（厚生労働省設置法第9条、厚生労働省組織令第156条の2）。」

(2) 2012年条約勧告適用専門家委員会のオブザベーションについて

○ 法令。同一価値労働について

労働基準法第4条は「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。」と規定し、同条の違反に対しては罰則を設けている（同法第119条）。その具体的内容は、①労働者が女性であることのみを理由として、あるいは、②社会通念として又は当該事業所において女性労働者が一般的又は平均的に勤続年数が短いことを理由として、女性労働者に対し賃金に差をつけることを違法としている。

本条約によれば、どのような賃金制度を採用していたとしても、労働者が女性であることのみを理由として、賃金について男女差別的な取扱いをすることを禁止していれば本条約の要請を満たしていると解される。そして、労働基準法第4条はまさにそのような取扱いを禁止していることから、本条約の要請を満たしており、我が国では、批准以来、この解釈を維持している。

なお、2012年12月に、労働基準法第4条の解釈を明確にするため、労働基準法の解釈を示した通達である昭和63年3月14日付け基発第150号・婦発第47号「労働基準法関係解釈例規について」（以下「解釈例規」という。）を改正し、裁判例を参考に、同条違反となるケースの例示を追加した。また、同条に係る裁判例を紹介するパンフレットを作成し、事業主が賃金制度について実質的な男女差別になっていないかを確認できるようにした。さらに、労働基準法等に違反する疑いのある事案を発見した場合は、関係機関で情報を共有し、必要な対応を行うこととしている。

○ 男女賃金格差の評価について

2011年日本政府年次報告に引き続き下記の内容で、統計情報を提供する。

《内容》

- (1) 一般労働者の男女間所定内給与格差（時間当たり）の推移（別添1）
- (2) 産業別男女間所定内給与格差（時間当たり）（別添2）
- (3) 職種別男女間所定内給与格差（時間当たり）（別添3）

別添1によれば、2010年以降男女間賃金格差は着実に縮小してきており、2012年には男性の賃金を100とした場合の女性の賃金比は72.2となっている。

また、別添2のとおり、産業別でみてもおおむね縮小傾向にあり、運輸業、郵便業、電気・ガス・熱供給・水道業及び情報通信業で格差が小さく、金融業、保険業及び製造業で格差が大きいという傾向は変わらないが、2010年から製造業で1.1ポイント改善した。

職種別の男女間賃金格差をみると、別添3のとおり、労働者数5000人以上である職種であって、労働者の男女比が30～70%の範囲内である職種で男女間の勤続年数の差が5年未満である職種については、機械検査工を除き、男女間賃金格差は70%から90%台となっている。

男女間の賃金格差に大きく影響しているのが、男女間の職階格差や勤続年数格差であると考えられることから、ポジティブ・アクションの実践を促進することにより、企業において女性が能力を最大限発揮できるような雇用管理を進めるとともに、仕事と家庭の両立支援を行うことにより、女性が働き続けやすい職場環境を整備していくことが必要と考えている。

なお、公共部門については、前回までの日本政府年次報告でも報告しているように、国家公務員の給与は、国家公務員法第62条に基づいて職務給の原則により決定しており、同法第27条により給与決定に当たり性別による差別を行うことは禁止されていることから、国家公務員の給与は、性別にかかわらず、同一の基準により、官職の職務と責任に基づいて決定されている。

また、地方公務員の給与についても、地方公務員法第24条第1項に基づいて職務給の原則により決定されており、同法第13条により給与決定に当たり性別による差別を行うことは禁止されていることから、地方公務員の給与は、性別にかかわらず、同一の基準により、職務と責任に基づいて決定されている。

○ 実際上の取組

(i) ポジティブ・アクションの推進を含む、「男女賃金格差解消に向けた労使の取組支援のためガイドライン」において提示されている提案を実行するために取られた具体的な手段と達成された結果について

男女間の賃金格差については、2008年6月より「変化する賃金・雇用管理制度の下における男女間賃金格差に関する研究会」において、その要因分析等を行った。その結果、男女間格差に対する労使の意識が薄れていることもあり、男女間格差の解消に向けた取組を推進するためには、各企業の男女の取扱いや賃金についての格差の実態把握や取組の必要性の「気づき」を推進することが必要であると研究会報告書では提言されている。

当該研究会の報告書を受け、政府においては2010年8月に「男女間の賃金格差解消に向けた労使の取組支援のためのガイドライン」を作成した。ガイドラインでは、①賃金・雇用管理の制度面の見直し、②賃金・雇用管理の運用面の見直し、③ポジティブ・アクションの推進という賃金・雇用管理の見直しの視点を示している。こうしたガイドラインの内容が労使に的確に伝わるように、ガイドラインのパンフレットを作成し、厚生労働省のホームページに掲載するとともに、行政職員による企業訪問などのあらゆる機会を通じて周知を行っている。

また、ガイドラインをより利用しやすいものに改善するとともに、その普及を図るために、2011年度からは、各業界の使用者団体と労働組合双方の参加による検討を経て、業種ごとの雇用管理の実態の特徴を踏まえ、「業種別『見える化』支援ツール」（以下「見える化ツール」という。）と、見える化ツールの活用法を紹介する「ポジティブ・アクションを推進するための業種別『見える化』支援ツール活用マニュアル」（以下「活用マニュアル」という。）を作成・普及している。見える化ツールは、企業が、①自社における課題の多角的な要素での分析、②業界の特徴を踏まえた自社の状況の把握、③男女を問わない社員の活躍の促進に関する社員の理解や職場での浸透度の把握、④自社の取組成果の経年的な分析を行うことができる内容になっている。見える化ツールは、2012年度までに百貨店業、スーパーマーケット業、情報サービス業、地方銀行業、製造業（加工食品（冷凍食品等）分野）、製造業（電機・電子・情報通信分野）の6業種について作成している。

こうした取組もあり、上述の通り男女間賃金格差は2011年の71.9から2012年は72.2に縮小している。また、ポジティブ・アクションに取り組んでいる企業は2011年度に31.7%と、2009年度と比べて1.5%上昇した。

(ii) ガイドラインの認知と理解を高めるために取られた具体的な処置

前述のガイドラインの認知と理解を高めるため、定期的にパンフレットを作成して全国の都道府県労働局雇用均等室に送付し、職員が企業に訪問した際などに事業主への周知を図っている。また、ガイドラインとパンフレットをホームページに掲載し、無料でダウンロードできるようにしている。

さらに、前述の見える化ツールと活用マニュアルについても各業界団体等を通じた周知、ホームページへの掲載等を行っている。また、ポジティブ・アクションに関するシンポジウムを開催し、見える化ツールを活用した効果的なポジティブ・アクションの進め方の紹介も行っている。

(iii) 第3次男女共同参画基本計画に基づく目標の達成においてなされた進展

前述のとおり、ポジティブ・アクションに取り組んでいる企業は2011年度に31.7%となっており、2009年度と比べて1.5%上昇した。

また、ポジティブ・アクションを促進するため、2010年7月から、企業のポジティブ・アクションの取組内容を閲覧・検索できるポジティブ・アクション応援サイト、これからポジティブ・アクションの取組を進めていこうとする企業が自らの企業のメッセージをサイト上に掲載できる女性の活躍推進宣言コーナー、同産業の他社等と比較して自社のポジティブ・アクションの推進状況について自己診断できる女性の活躍推進状況に関する企業診断システムなどを一元化し、総合的な情報提供を行うためにポジティブ・アクション情報ポータルサイトを開設している。「女性の活躍促進・企業活性化推進営業大作戦」(2012年6月に開始)と称した行政の幹部職員の企業訪問等によりポジティブ・アクションの促進を働きかけ、このサイトの活用を促した結果、女性の活躍推進宣言コーナーでの宣言企業数は2011年度の32社から2012年度には166社に増加した。

加えて、2013年度からは、ポジティブ・アクションに取り組んでいる企業に対する経済的インセンティブとして、中小企業がポジティブ・アクションとして女性の採用拡大、職域拡大、管理職登用等の数値目標をポジティブ・アクション情報ポータルサイトの女性の活躍推進宣言コーナーで宣言し、当該数値目標を達成した場合に、中小企業両立支援助成金の加算を行っている。

さらに、課長級相当職以上に占める女性割合は2012年に6.9%となっており、2009年と比べて0.4%上昇した。

(iv) 有期労働契約研究会の勧告をフォローアップするため講じられた措置及び達成した結果

有期契約労働者については、雇用の安定や公正な待遇等が図られるよう、有期労働契約研究会報告も踏まえ、労働政策審議会で検討を行い、2011年12月に公労使三者構成の労働政策審議会がとりまとめた建議に基づき、政府は、労働契約法に次の3項目を新たに規定する法案を2012年の国会に提出した。

- ① 有期労働契約が繰り返し更新された場合に、労働者の申込みにより期間の定めのない労働契約に転換させる仕組み
- ② 判例で確立された雇止め法理(一定の場合には、使用者による雇止めが認められないルール)の法定化
- ③ 有期契約労働者と無期契約労働者との間で、期間の定めがあることによる不合理な労働条件の相違を設けることを禁止するルール

なお、同法案は2012年8月に成立し、2013年4月から全面施行されている。

(v) 男女間賃金格差を縮小するために取られたその他の手段

男女間の賃金格差に大きく影響しているのが、男女間の職階格差や勤続年数の格差であると考えられることから、ポジティブ・アクションの促進とともに、育児・介護休業法の周知徹底や、好事例の普及、助成金制度や表彰制度などによる両立支援制度を利用しやすい雇用環境を整備する企業の取組の促進などの仕事と家庭の両立支援を行うことにより、女性が働き続けやすい職場環境の整備に取り組んでいる。

○ パートタイム労働について

2008年4月に改正パートタイム労働法が施行されて以降、法の施行機関である都道府県労働局雇用均等室（以下「雇用均等室」という。）において、パートタイム労働者からの相談対応や、相談を端緒とする又は計画的な事業所訪問による事業主への指導等により、同法の着実な施行に努めている。2012年度においては、事業主に対して20,696件の是正指導を行うとともに、7,485件の相談が寄せられた。

また、2012年度には各雇用均等室に配置した雇用均等指導員（均衡推進担当）が、法の施行に関し、パートタイム労働者の均等・均衡待遇の確保等に取り組む事業主への助言及び支援等を行うことにより、事業主がパートタイム労働者の雇用管理の改善に自主的に取り組むよう支援している。2012年度においては、雇用均等指導員（均衡推進担当）が6,518事業所を訪問し、パートタイム労働者の均等・均衡待遇及び通常の労働者への転換推進等の取組についてアドバイスを行った。なお、2012年度においては、雇用均等室において通常の労働者への転換推進措置（パートタイム労働法第12条）に関して、5,127件の是正指導を実施し、4,937件の是正・改善があった。

さらに、パートタイム労働法が適用されるパートタイム労働者数及び比率の推移（男女別の割合）について、別添4の統計情報を引き続き提供する。

なお、「パートタイム労働者総合実態調査（2011年）」（厚生労働省）によると、41.5%の事業所においてパートタイム労働者から正社員への転換推進措置を講じている。

パートタイム労働法の見直しについては、2007年のパートタイム労働法改正法附則に置かれた施行3年後の見直しに向けた検討規定に基づき、2011年9月より、今後のパートタイム労働対策のあり方について労働政策審議会で検討が行われ、2012年6月に厚生労働大臣に対し、差別的取扱い禁止規定について無期労働契約要件を削除すること等を内容とする建議がなされた。今後、この建議に基づき、必要な法制上の措置を講ずることとしている。

○ 地方自治体の臨時・非常勤職員について

2011年日本政府年次報告2.（2）2010年専門家委員会の意見についての中で報告した2009年の「地方公務員の短時間勤務の在り方に関する研究会の報告書」（以下「報告書」という。）に記載されている臨時・非常勤職員の数に関し、総務省は、2012年4月1日時点における臨時・非常勤の数を把握するため、更なる調査を実施した。この調査における性別構成を含む地方自治体の臨時・非常勤職員数については別添5のとおりである。

同報告書を受けて、総務省としては、2009年4月24日付けで通知を地方公共団体に対して発出しており、当該通知は、臨時・非常勤職員に関する制度の趣旨や取扱いの留意点を示したものである。政府としては引き続き、通知の趣旨を踏まえた制度の運用について助言を行っている。

また、苦情に関しては、次に述べるように各地方公共団体に対し行われているものであり、苦情処理制度に関しては、地方自治体の臨時・非常勤職員は、①地方公務員法第8条による人事委員会又は公平委員会への苦情の申し立て、②地方公務員法第46条による人事委員会又は公平委員会への勤務条件に関する措置の要求又は③地方自治法第206条による都道府県知事又は市町村長等への給与その他の給付に関する処分に対する不服申し立てを行うことができる。

○ 間接差別

間接差別に関し、2011年度に都道府県労働局雇用均等室に寄せられた問い合わせ・相談件数は67件であるが、そのうち労働者からの相談が11件（うち女性労働者7件、男性労働者4件）であり、事業主からの相談は26件であった。法違反として指導を行った事案は2011年度において1件であり、既に是正済みである。2011年度に法違反として指導を行ったのは、合理的な理由がないのに総合職の募集又は採用に当たって転居を伴う転勤を要件としているものであった。なお、間接差別として施行規則に規定している事例のほか、事業主が昇進等の要件として転勤することを求めている事例等があった。

2007年4月に施行された改正男女雇用機会均等法は、「施行5年後の見直し」を行うこととされている。これを踏まえ、2012年10月から公労使三者構成の審議会を6回開催して、間接差別を含む各論点について一通り議論されたところである。その中では、福利厚生等に関して世帯主要件を設けることを間接差別として禁止するべきといった意見があった一方で、福利厚生に世帯主要件を設けるのは企業それぞれの事情があるといった意見等があった。今後も、引き続き審議会で検討を行っていただきたいと考えている。

なお、2013年5月現在、雇用の場における間接差別として違法とされた裁判例はない。

○ コース別雇用管理制度

総合職の女性の割合を増加させるために、我が国においては、総合職の女性が相当程度少ない状況である場合に、総合職の採用に当たって女性を積極的に採用すること等、事実上生じている男女間の格差を積極的に縮小するために、事業主が行うポジティブ・アクションの促進に取り組んでいるところである。具体的には、前述のポジティブ・アクション情報ポータルサイトの開設の他に、総合職に占める女性の割合が低い企業に対して、企業訪問等の際に、総合職の女性の採用を拡大するよう助言するなどしている。また、前述の審議会において、コース別雇用管理制度の指導状況等についても議論されている。

コース別雇用管理は、本来は労働者を意欲、能力、適性や成果等によって評価し、処遇するシステムの一形態として導入されてきたものであり、性中立的な運用を行っていれば制度自体は違法ではないが、事実上の男女別雇用管理とならないよう適正に運用される必要があるため、政府は、男女雇用機会均等法に基づき、男女雇用機会均等法に違反しないために留意すべき事項やコース等で区分した雇用管理が実質的な男女別の雇用管理とならず適正かつ円滑に行われるようにするために留意すべき事項等をまとめた「コース等で区分した雇用管理についての留意事項」に沿って指導しているところである。

コース別雇用管理の適正な運用について、都道府県労働局雇用均等室において男女雇用機会均等法の趣旨に則った望ましい雇用管理を促すため、2010年度には121社に対して助言等を行った。具体的には、転居を伴う転勤を募集・採用の要件とする場合には、転勤の期間、場所、頻度、実績等の情報提供を行うこと、コース等により区分する基準において、女性又は男性が事実上満たしにくいものとなっている場合は、その必要性や合理性について検討すること、採用担当者に対し、研修等を通じて、性別にとらわれず、意欲、能力や適性等に応じた採用を行うという方針の徹底を図ること等を助言している。

また、先の政府報告で述べたとおり、男女の性別によって一方の性の労働者のみを一定のコースに分けるような、事実上の男女別の雇用管理を行うような場合については、男女雇用機会均等法第6条違反として厳正な対応を行っているところである。

さらに、総合職への女性のアクセスの機会がより実質的に確保されるよう、事業主が合理的な理由なく、コース別雇用管理における総合職の労働者の募集又は採用に当たって、転居を伴う転勤に応じることができることを要件とすることを、女性に対する間接差別として男女雇用機会均等法第7条で禁止している。

異なるコースの男女分布に関するデータについては、統計的情報ではないが、コース別雇用管理制度導入企業に対する都道府県労働局雇用均等室の計画的な指導に関して、2010年度に実態把握を行った企業129社のうち過去3年間に採用者が1人以上いる企業を見ると、2011年4月の男女の採用予定者の状況は、総合職については、男女別応募者数、採用者数が判明している97社において、内定者に占める女性の割合は11.6%であり、2009年4月の状況に比べると2.4%高くなっている。また、一般職について、2011年4月の男女の採用予定者の状況は、男女別応募者数、採用者数が判明している44社において、内定者に占める女性の割合は86.0%となっており、2009年4月の状況に比べると5.9%低くなっている。また、総合職のコースがあり、かつ男女別の配置数がともに分かっている127社において、総合職に占める女性の割合は5.6%、一般職のコースがあり、かつ男女別の配置数がともに分かっている99社において、一般職に占める女性の割合は74.6%となっている。

なお、上記の数値については、行政指導を目的として事業所訪問を行った際の調べに基づくものであり、調査の規模や対象企業の抽出等について統計的手法を用いて行ったものではなく、統計として用いることは適切でないことに留意が必要である。

○ 客観的職務評価制度について

これまでの年次報告において述べたとおり、我が国においても、基本給の決定について職務給的要素を加味する企業もあるが、職務給を設けている場合でも部分的に職能給と職務給を組み合わせるなど配慮し、完全に職務給となっている企業は少ないと考えられる。

このことから、一時点の職務内容により賃金を決定する客観的職務評価方法は我が国の賃金制度にはなじまないものと考えられる。

一方で、調査結果によれば、企業の賃金・雇用管理制度の現状についてみると、制度設計の段階から制度そのものに性の要素を組み込むことはほとんどないが、配置や昇進、人事評価の基準が曖昧であるなど、制度の整備が不十分なために、固定的性別役割分担意識や性差別的意識をもって運用されることが必ずしも排除されない制度設計になっている場合も見られた。また、基幹的な業務を行う労働者に関わる制度が、長時間労働や随時転勤に応じることが求め、家庭との両立が困難な働き方を前提とした設計になっている場合には、家庭責任を持つ労働者にとっては、就業を継続することや基幹的な業務につくことが困難となると考えられる。

このような現状を踏まえ、2011年の年次報告において述べたとおり、「変化する賃金・雇用制度の下における男女間賃金格差に関する研究会」報告書では、能力評価の形で行われる人事評価の際に、評価者によって偏りが生じたり、一方の性に不利にならないよう、明確で公正かつ客観的な基準を設定し、その基準や結果を労働者に開示することにより、労働者の納得性を高め、公正・明確・透明な制度を構築することが重要であるとしており、これを受けて作成された、「男女間の賃金格差解消に向けた労使の取組支援のためのガイドライン」では、労使が賃金制度を見直すための視点として①公正・明確かつ客観

的な賃金・雇用管理制度の設計とその透明性の確保、②配置や仕事配分、人材育成など、賃金・雇用管理の運用面における取り扱いの見直し、改善、③過去の性差別的な雇用管理や、職場に根強く残る固定的な男女の役割分担意識によって事実上生じている格差を解消するための取組（ポジティブ・アクション）、の3点を盛り込み、企業の自主的かつ積極的な見直しを促しているところである。

この上で、御指摘の職務分析・職務評価実施マニュアルについては、2010年に単純比較法による「職務分析・職務評価実施マニュアル」を作成しており、さらに、2012年に職務の大きさを点数化してパートタイム労働者と通常の労働者の職務の大きさを比較することができる、「要素別点数法による職務評価の実施ガイドライン」も作成したところである。

現在、本ガイドラインの内容について、Web サイトで情報提供するとともに、事業主向けセミナーの開催等により、職務分析・職務評価の導入支援を実施しているところである。

なお、オブザベーションにおいて、「職務分析・職務評価実施マニュアル」について「比較される唯一の要素は、パートタイム労働者を不利にする可能性がある「責任の程度」である。」と指摘されているが、同マニュアルで示した職務分析・職務評価の手法は「責任の程度」だけでなく「業務の内容」も比較対象として、パートタイム労働者と通常の労働者の職務を比較する手法であることを申し添える。

公共部門においては、前回までの日本政府年次報告の2.中、第3条において報告しているように、国家公務員法第62条に規定する職務給の原則を適用する前提となる職務評価については、一般職の職員の給与に関する法律第6条第3項及び人事院規則9—8（初任給、昇格、昇給等の基準）第3条に基づき、人事院が定める級別標準職務表に掲げる標準的な職務とその複雑、困難及び責任の度が同程度の職務は、それぞれの職務の級に分類されることにより行われることとされている。

○ 法の施行について

上記2.（2）○法令。同一価値労働について述べたとおり、2012年12月に、解釈例規を改正し、裁判で違反とされたものを参考に、これまでは示していなかった労働基準法第4条違反となるケースの例示を追加することにより、解釈を明確にした。また、関係機関が連携して労働基準法第4条等の違反が疑われる場合の通報制度を運用している。さらに、民事判決において労働基準法第4条違反とされた裁判例を紹介するパンフレットを配布し、事業主が賃金制度について実質的な男女差別になっていないかを確認できるようにしている。

法の施行状況について、2011年における、労働基準法第4条違反の事案2件の内訳は以下のとおりである。

- 1 男性よりも女性の方の賃金単価が低く定められていた事案…1件
→性別によって金額が異なるとして、労働基準監督官が是正を勧告した。
- 2 女性よりも男性の方の職務手当額が低く定められていた事案…1件
→性別によって金額が異なるとして、労働基準監督官が是正を勧告した。

2011年日本政府年次報告で述べたとおり、労働基準監督官は、事業場等に対し必要な書類の提出を求め、又は使用者や労働者に対し尋問を行うことにより、事業場における賃金の取扱いについて詳細に調査した結果、当該事業場における賃金の差が、労働者が女

性であることを理由とするものか、職務、能率、技能等の差によるものであるかどうか等を確認し、同条違反である場合には必要な指導を実施しているところである。

また、我が国においては、労働基準監督官に対して、厚生労働本省が実施する中央研修において労働基準法第4条をはじめとする労働関係法令全般に対しての解釈等について必要な知識の付与を図っているほか、配属された労働基準監督署において、上席の労働基準監督官の臨検監督に同行させる等により、監督指導の手法等を習得させているところである。

加えて、我が国においては、「工業及び商業における労働監督に関する条約（ILO第81号条約）」第20条に基づき、我が国の労働基準行政の活動状況を収録した「労働基準監督年報」を毎年作成し、労働基準法第4条を含めた労働基準関係法令違反件数等、公表している。また、この「労働基準監督年報」をILOに送付することにより情報提供しているところである。

なお、前回報告以降、労働基準法第4条に関する判決は出されていない。

【2012年9月17日付全石油昭和シェル労働組合の追加情報について】

本件について、以下のとおり政府としての見解を示す。

1. 同一価値労働同一賃金の原則に関する日本の異常な状況について

男性労働者が女性労働者よりも難しい仕事を遂行する能力を習得するというステレオタイプによって事業主が募集・採用や配置・昇進・降格教育訓練等の場面で女性労働者に対して差別的取り扱いをすることは男女雇用機会均等法違反である。また、女性労働者に対して、女性であることを理由として、賃金について、男性と差別的取り扱いをすることは労働基準法第4条違反である。さらに、判例においても、①男性が本社幹部等、女性が店長に就いている場合において、職務内容、責任、技能等のいずれの点においても、勤続年数及び年齢が近い男性の職務と比較して劣らない、質及び量において同等と評価しうる業務に従事しているにも関わらず、男女間の基本給の格差について適切な是正措置を講じなかったとし、労働基準法第4条に照らし違法とした例（日ソ図書賃金請求事件）、②男性が監督職、女性が事務職に就いている場合において、知識・技能、責任、精神的な負担と疲労度を主な比較項目として検討すると、その困難さにさほどの差はない、すなわち、各職務の価値に格別の差はないとして、男女間賃金格差につき労働基準法第4条に反して違法とした例（京ガス女子従業員賃金差別事件）、③男性が機械、重量物、危険有害業務を扱う職務、女性が選別、受入検査、工程検査等を行う職務に就いている場合において、女性が多く就労していた業務は、重量物を運搬するための肉体的な力は必要としなくても、高い集中力、緊張度を必要とする高価値の労働であると評価することができ、男女間賃金格差は、性差のみを理由とする差別として労働基準法第4条に違反するとした例（内山工業損害賠償請求事件）、④男性がいわゆる基幹的なコース、女性がいわゆる補助的なコースに区分されている場合（男女雇用機会均等法が努力義務規定であった時期の取り扱い）において、男女の賃金格差について、女性の勤続年数の長期化、能力の向上等に伴い、男女の業務の差異が明らかでなくなり、一部が重なり合うなど両者の差異が相対的になっていたが、男女別の賃金体系を引き続き維持するなど、男女の性の違いによって賃金を差別する状態を形成、維持したとして、労働基準法第4条等に反して違法とした例（兼松損害賠償請求事件）があり、異なる担当職務や職種間の男女間賃金格差についても、労働基準法第4条が適用されている。

したがって、「男性労働者は、ジョブ・ローテーションや職場の配置転換を介してさ

さまざまな仕事を経験することで、女性労働者よりも難しい仕事を遂行する能力を習得するというステレオタイプがある。」、「女性労働者は年功序列型賃金体系から除外されている。」といったことを法制度と判例が無条件に法的に正当としてきたというのは誤りである。

また、上記２（２）〇法令。同一価値労働について述べたとおり、労働基準法第４条は①労働者が女性であることを理由として、あるいは、②社会通念として又は当該事業所において女性労働者が一般的又は平均的に勤続年数が短いことを理由として、女性労働者に対し賃金に差をつけることを違法としており、本条約の同一価値労働同一報酬の原則を反映している。

したがって、日本では、同一価値労働同一報酬の原則は直接雇用関係を規制する原則とみなされていないという全石油昭和シェル労働組合の情報は誤りである。

2. 民主党政権における男女雇用改革の視点について

2012年9月17日付全石油昭和シェル労働組合の追加情報の「2. 民主党政権における男女雇用改革の視点」で言及されている労働契約法の改正内容について説明する。

2013年4月から全面施行されている改正労働契約法で、有期契約労働者と無期契約労働者との間で、期間の定めがあることによる不合理な労働条件の相違を設けることを禁止するルールが導入された。労働条件の相違が不合理と認められるかどうかは、

- ・職務の内容（業務の内容および当該業務に伴う責任の程度）
- ・当該職務の内容および配置の変更の範囲
- ・その他の事情

を考慮して、個々の労働条件ごとに判断されることになっている。

よって、ジョブ・ローテーションが直ちに待遇格差の論理的根拠として認められるものではない。

また、改正労働契約法において、同じ仕事と責任を持つことのみが非正規労働者の均等待遇条件とされてはならず、有期契約労働者と無期契約労働者の間における労働条件の相違が不合理である否かの判断は、個々の労働条件ごとに判断されるものであり、パートタイム労働者に対する労働価値の評価が判断に際して除外されるわけではない。

3. 質問Ⅲについて

前回までの報告中、（２）及び（６）を以下のとおり改める。

（２）中、「運輸大臣」を「国土交通大臣」に、「運輸省船員局労働基準課」を「国土交通省海事局運航労務課」に、「地方には地方海運局（１０カ所）、その支局（６０カ所）及びこれらの出張所（６０カ所）がある。」を「地方には地方運輸局（９カ所）、運輸監理部（１カ所）、運輸支局（５１カ所）及び海事事務所（１９カ所）がある。」に改め、「上述官庁のうち主要港湾にある５２カ所には、船員法の施行に関する事務を行わせるため運輸大臣が特に指名した８７名の船員労務官が配属されている（１９６９年６月３０日現在）。船員労務官は、船員法の規定するところにより、船舶その他の事業場に臨検し、帳簿書類を提出させ、船舶所有者等に質問する権限が与えられており、法令違反に対しては、刑事訴訟法に規定する司法警察官の職務を行なう（船員法第１０５条から第１０８条まで）。」を「船員法の施行に関する事務を行わせるため国土交通大臣が命じ

た船員労務官は、船員法の規定するところにより、船舶その他の事業場に臨検し、帳簿書類を提出させ、船舶所有者等に質問する権限が与えられており、法令違反に対しては、刑事訴訟法に規定する司法警察官の職務を行なう（船員法第105条から第108条まで）。」に改める。

（6）中、「なお、2011年3月31日現在、地方運輸局9カ所、運輸監理部1カ所、運輸支局33カ所及び海事事務所18カ所並びに沖縄総合事務局に181名の船員労務官が配置されている。」を「なお、2013年3月31日現在、地方運輸局9カ所、運輸監理部1カ所、運輸支局33カ所及び海事事務所19カ所並びに沖縄総合事務局に169名の船員労務官が配置されている。」に改める。

4. 質問Ⅳについて

前回までの報告に追加又は変更すべき事項はない。

5. 質問Ⅴについて

2011年に全国の労働基準監督機関において、132,829件の定期監督等を実施し、うち労働基準法第4条違反として指導を行った件数は2件である。

船員労務官による事業場及び船舶監査（2011年度5,272件、2012年度5,022件）において、男女同一賃金の原則に係る違反件数は0件である。

6. 質問Ⅵについて

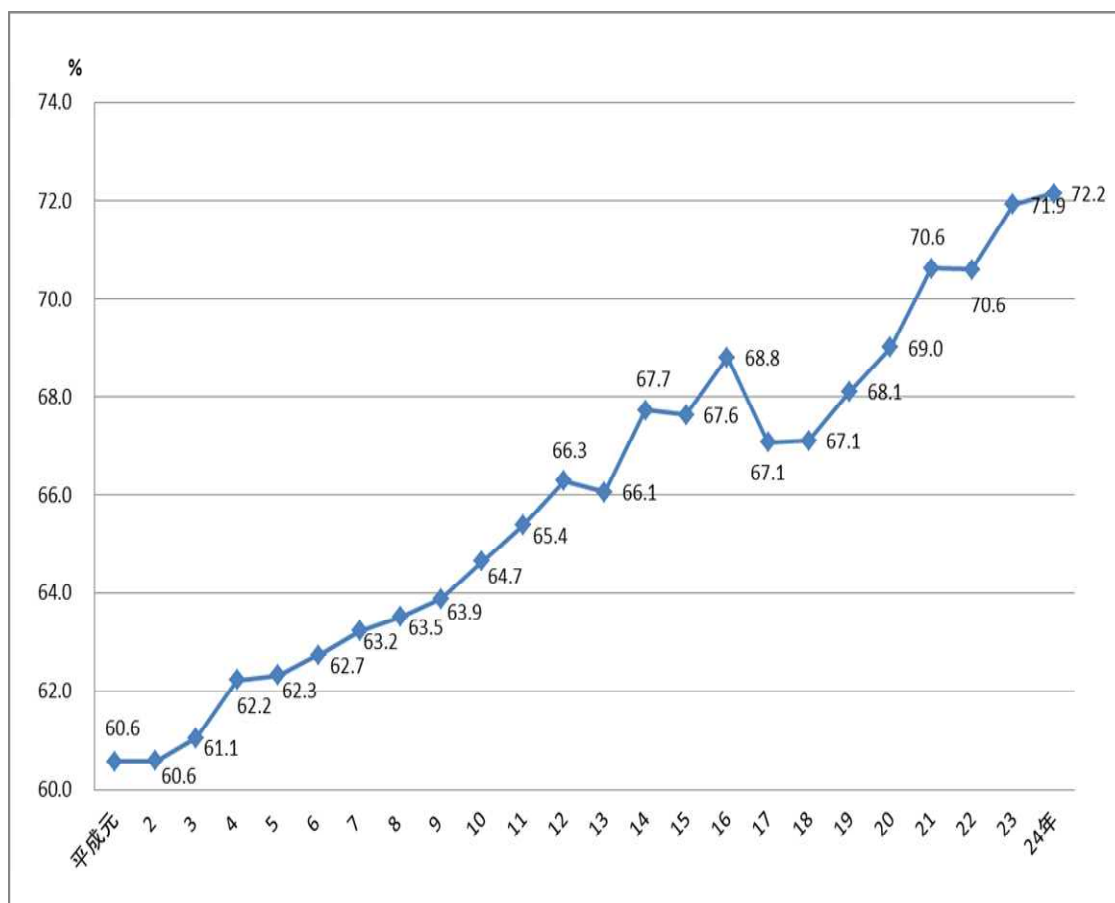
本報告の写を送付した代表的労使団体は、下記のとおり。

（使用者団体）一般社団法人 日本経済団体連合会

（労働者団体）日本労働組合総連合会

(別添1)

○ 一般労働者の男女間所定内給与格差(時間あたり)の推移



(備考)

1. 出所:厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より作成。
2. 各年の男性一般労働者の1時間あたり平均所定内給与額を100とした、女性一般労働者の1時間あたり平均所定内給与額の割合。

(別添2)

○ 産業別男女間所定内給与格差(時間当たり)

区 分	男女間所定内給与格差 (時間あたり)
産業計	72.2
鉱業,採石業,砂利採取業	73.5
建設業	70.8
製造業	63.3
電気・ガス・熱供給・水道業	75.0
情報通信業	73.4
運輸業,郵便業	79.3
卸売業,小売業	67.9
金融業,保険業	59.4
不動産業,物品賃貸業	69.7
学術研究,専門・技術サービス業	70.4
宿泊業,飲食サービス業	73.3
生活関連サービス業,娯楽業	74.8
教育,学習支援業	69.3
医療,福祉	72.3
複合サービス事業	67.1
サービス業(他に分類されないもの)	83.4

出所:厚生労働省「平成24年賃金構造基本統計調査」より作成。

各産業における男性一般労働者の1時間あたり平均給与内給与額を100とした、
各産業の女性一般労働者の1時間あたり平均所定内給与額の割合。

○ 職種別男女間所定内給与格差(時間あたり)

区 分	男女間所定内給与格差(時間あたり)
化学分析員	83.3
薬剤師	91.8
臨床検査技師	93.0
理学療法士、作業療法士	94.4
福祉施設介護員	92.7
公認会計士、税理士	89.4
高等学校教員	86.7
大学講師	84.2
各種学校・専修学校教員	94.3
個人教師、塾・予備校講師	74.5
デザイナー	80.9
電子計算機オペレーター	79.5
百貨店店員	76.2
販売店員(百貨店店員を除く。)	78.5
理容・美容師	91.1
洗たく工	77.4
調理士	78.0
調理士見習	85.4
給仕従事者	82.3
娯楽接客員	85.1
機械検査工	66.3
通信機器組立工	71.3
プリント配線工	73.6
軽電機器検査工	73.9
パン・洋生菓子製造工	77.4
ビル清掃員	81.1
用務員	89.3

出所:厚生労働省「平成 24 賃金構造基本統計調査」より作成。

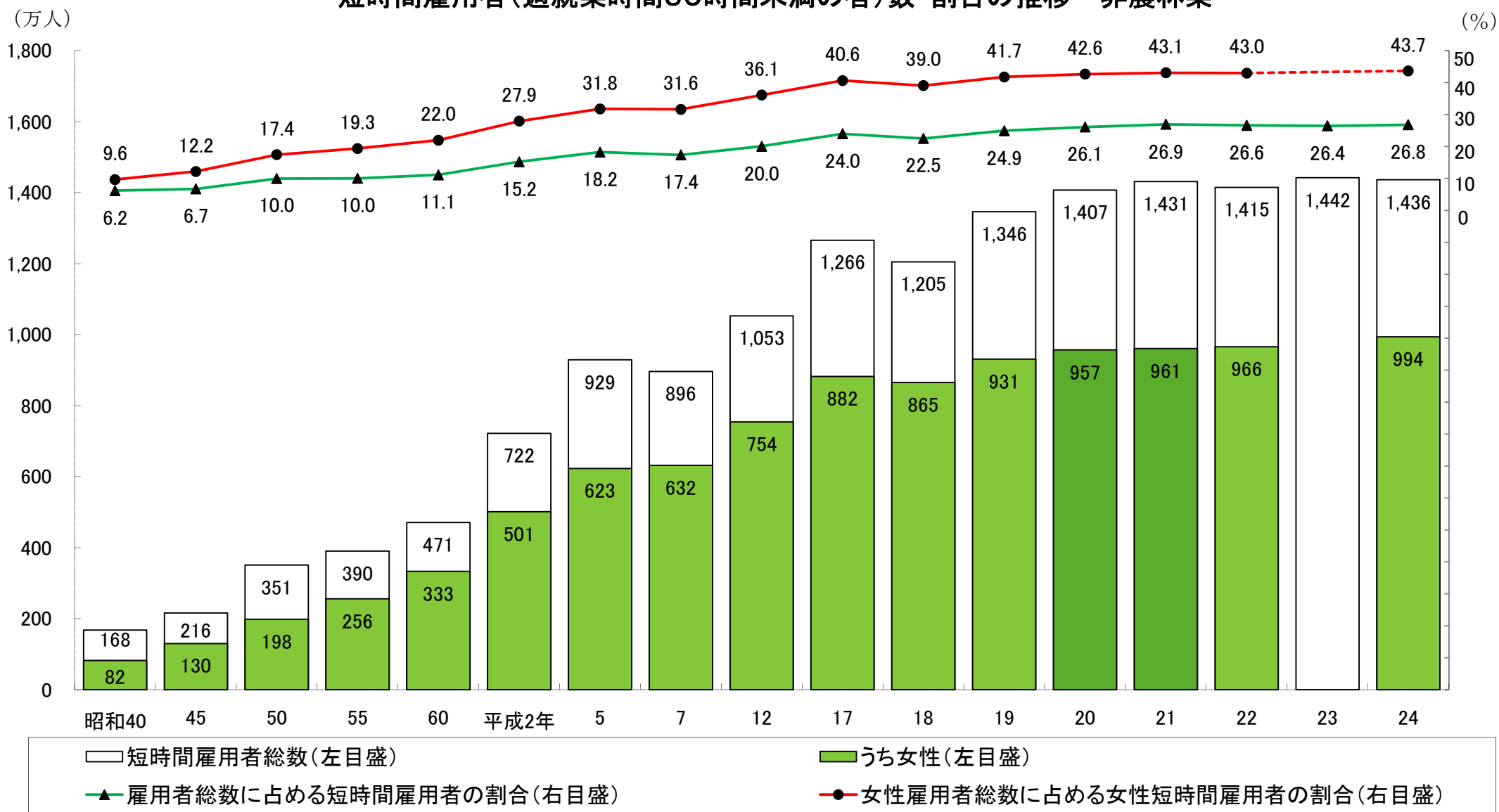
※ 以下の基準を満たす職種を抽出し、男女間の所定内給与の格差を算出。

- ・労働者数が5千人以上である職種
- ・労働者の男女比が30～70%の範囲内である職種
- ・男女間の勤続年数の差が5年未満の職種

パートタイム労働者数の推移

(別添4)

短時間雇用者(週就業時間35時間未満の者)数・割合の推移—非農林業—



注(1) 「短時間雇用者」は、非農林業雇用者(休業者を除く。)のうち、週就業時間35時間未満の者をいう。

(2) 平成23年の「短時間雇用者総数」は補完推計値であり、「雇用者総数に占める短時間雇用者の割合」は補完推計値で計算した参考値である。

なお、雇用者総数(女性)及び短時間雇用者(女性)については、補完推計を行っていないため、「短時間雇用者総数(うち女性)」(資料出所)総務省統計局「労働力調査」及び「女性雇用者総数に占める女性短時間雇用者の割合」については記載していない。

地方公共団体の臨時・非常勤職員数 (2012年4月1日時点)

職種	計	性別	
		男	女
一般事務職員	149,562	29,462	119,133
技術職員	8,855	5,971	2,880
医師	8,743	6,343	2,355
医療技術員	10,969	1,185	9,747
看護師等	25,947	469	25,229
保育士等	103,428	3,868	99,498
給食調理員	39,294	1,155	37,783
技能労務職員	59,254	35,072	24,028
教員・講師	78,937	27,705	50,974
その他	118,593	43,638	74,499
合計	603,582	155,510	448,072