

定内給与が男性の65.5%である点に留意する。引き続き学歴が高い方が所定内給与の格差が小さい傾向が認められる。大卒の場合、女性の所定内給与は男性の69.3%、高専・短大卒では77.1%となっているが、中卒では60.3%と最も格差が大きい。また、委員会は、依然として年齢が高くなるほど女性の所定内給与が男性に比べて大幅に減少することに留意する。実際、20歳から24歳の年齢層では女性の所定内給与は男性の91%となっているが、50歳から54歳の年齢層では55.3%まで下がる。労働力の年齢階級別男女構成を1998年と2000年とで比較すると、女性の割合はほとんど変わっておらず、25歳から29歳の年齢層における減少が著しいことが特徴的である。委員会は、日本政府に対し、男女の労働力率と賃金格差の推移について今後とも評価することが可能となる統計情報を引き続き提供するよう求める。また「賃金構造基本統計調査」が、女性の比率が高いパートタイム労働者と臨時職員を除外して正社員のみを対象としている点にかんがみ、実際の男女間賃金格差は、同調査の結果が示す数字をさらに上回るものと委員会は推測している。そこで委員会は、1998年に採択された条約の概要に再び注目し、日本政府に対し、可能であれば平均時給の比較も含め、男女の非正規雇用の賃金も考慮に入れた、完全な統計情報の提供を求める。

4. 委員会は、日本政府の報告によれば、現在、有識者を参集して男女間の賃金格差の問題について検討を行っているということに留意する。委員会は、同研究会において、賃金格差縮小に向けた取組の方向性を明らかにするため、その根底にある要因の分析及び企業の賃金・経営管理システムが賃金格差に及ぼす影響について、現在分析していると理解している。格差の原因の一部に女性の役職の低さと昇進の機会の不足がある点を踏まえ、委員会は、雇用の場における女性に対するポジティブ・アクションの促進に関する提言に留意する。また、日本政府の報告によれば、同提言が人事考課基準の明確化をも意図している点にかんがみ、委員会は、日本政府に対し、同提言の性質、内容、実施状況、及び達成された成果に関する追加情報の提供を求める。委員会は、さらに、上記研究会の検討結果に基づいて実施した措置を含め、同研究会の検討結果について引き続き報告を受けることを希望する。何をもって「間接差別」というのかについてコンセンサスを形成するために、日本政府は、2002年に研究会を設ける予定であるということにかんがみ、委員会は、同研究会が、間接差別が男女の給与水準に及ぼす影響を考慮することを希望し、同研究会の検討結果と調査結果の情報の提供を受けることを期待している。
5. 委員会は、日本の国立病院・療養所における賃金職員に関する当委員会による以前の所見及び本件に関する全日本国立医療労働組合と同組合の東京支部の意見に関連し、女性が圧倒的多数を占める部門において臨時職員の利用が多いことが、女性全体の賃金水準に間接的な影響を及ぼしており、その結果として、男女間の賃金格差が拡大しているのではないかとの検討を行ったことを再度確認する。委員会は、日本政府の報告によると、1996年度から2002年度の間に、国立病院・療養所における賃金職員数が2,240人減少し、常勤職員が1,587人増加しているが、その一方で、洗濯や清掃といった技能・労務職の業務に業務委託が導入された点に留意する。日本政府は、さらに、同組合と毎年定期的に労使交渉を行い、その合意のもとで、翌年度の賃金職員の処遇について、「賃金職員に関する手引き」を作成し、関係施設に送付しているとしてい

る。同組合の反対にもかかわらず、2001年度の賃金職員の賃金は人事院勧告に基づいて据え置かれ、ボーナスもカットされたという同組合の見解に対して、日本政府は、2001年の労使交渉において合意に達したと述べている。委員会は、日本政府に対し、引き続き、病院が、同一価値の労働に対する同一報酬を保証する条約に照らし、雇用慣行と人事上のニーズを調整することを可能とする措置を講じるとともに、賃金職員と常勤職員との間の賃金格差を縮小するために取られている措置を講じることを求める。

6. 日本政府に対し、全ての部門における賃金職員の利用についての情報提供を求めたことに関連し、委員会は、日本政府が再度、国立病院・療養所以外の国の管轄下にある機関には、賃金職員は存在しないと述べていることに留意する。全日本国立医療労働組合は、行政局の調査によれば、229,407人の臨時職員が政府機関で働いていると述べている。日本政府が賃金雇用について特別な定義を置いている点にかんがみ、委員会は、日本政府に対し、公共及び民間部門における賃金雇用を含む臨時雇用の種類、範囲、男女別構成に関する完全な情報を提供するように求める。
7. 委員会は、パートタイム労働に従事する女性の割合が高い点を考慮すると、男女間の賃金格差を是正するためには、通常の労働者とパートタイム労働者との均等待遇の確保が重要であるとする連合の見解に留意する。同様に、コミュニティーユニオン全国ネットワークとその他の労働組合は、その共同意見において、民間と公共部門の女性のパートタイム労働者は、往々にして給与面での差別がなされており、パートタイム労働者の大半が女性であることから、これは、条約が規定する女性に対する間接差別に該当すると述べている。後者の意見によれば、1999年時点において女性のパートタイム労働者の平均時給は、男性の通常の労働者の44%、女性の通常の労働者の68.4%である中、女性雇用者中37.4%はパートタイム労働者であり、パートタイム労働者中93%が女性であるということである。日本政府はその回答の中で、パートタイム労働法の第3条に基づき、パートタイム労働者と通常の労働者の処遇の均衡を促進するため努力している点を指摘している。2000年と2001年には、パートタイム労働者の処遇を含めた、今後のパートタイム労働対策の在り方について、使用者、労働者、関係団体、専門家の間で研究会が開かれたとしている。委員会は、パートタイム労働者の大半が女性である以上、パートタイム労働者の賃金水準が概して低い状況にあることは、全体として男女間の賃金格差に悪い影響を与えているものと認める。また、委員会は、同一価値の労働における男女に対する同一報酬の原則が、パートタイム労働者を含めたすべての労働者に適用される点を再度確認する。多くの事例において、明らかにパートタイム労働者が通常の労働者と同様又は同一の仕事に就いている点にかんがみ、委員会は、条約の下では、報酬の水準は労働者の性別や契約上の地位ではなく、職務の内容に基づいて客観的に評価されなければならない点について再度確認する。さらに委員会は、日本政府に対し、同一価値の労働における男女に対する同一報酬の原則を考慮に入れつつ、パートタイム労働者の同一報酬を促進するために行われた、又は行う予定の措置に関する情報を引き続き提供することを求める。委員会は、日本政府に対し、さらに、最新の統計情報、様々な経済部門において男女の労働者がそれぞれパートタイム労働者として雇用される程度、それぞれの部門におけるパートタイム労働者

働者とフルタイム労働者との時間当たり賃金の水準の比較についての情報を提供するように求める。

8. 委員会は、日本におけるコース別雇用管理制度は男女別雇用管理制度として使われているのではないかという当委員会による以前の所見に関連し、2000年の女性雇用管理基本調査によれば、コース別雇用管理制度を導入している企業で、「総合職」（企画的業務に従事し、全国的規模の転勤のあるコース）において、男女共に採用する企業が1998年に42.4%だったのが2000年には46.5%と増加していること、また、コース別雇用管理制度を採用している企業数が初めて減少したことに留意する。日本政府はこうした進展を、男女雇用機会均等法やコース別雇用管理に関するガイドラインに関連して、各都道府県労働局雇用均等室が事業主に対して行った違反の是正措置を含む行政指導成果ではないかと考えている。委員会は、日本政府によって提出された統計情報では、コース別雇用管理制度を導入している企業において、女性が実際にどの程度採用されているかという点についての評価ができないという点に留意する。委員会は、さらに、全石油昭和シェル労働組合と他の労働組合から提出された共同所見において、実際には、2つのコースに分けた雇用管理制度の存在が、性別に基づく区別を間接的に存続させる機会を提供し、同一価値労働に従事する男性と同一の報酬を得る女性の能力に悪影響を及ぼしていると述べられていることに留意する。野村證券労働組合の所見に関し、委員会は、東京地裁の第24224号事件及び第12628号事件についての2002年2月20日付の判決に留意する。女性労働者のグループが使用者を訴えたこの訴訟において、東京地裁は、使用者による異なるコースによる男女の採用や処遇は性に基づくものであり、憲法第14条（法の下での平等）と男女雇用機会均等法第6条に違反すると判断した。委員会は、日本政府に対し、コース別雇用管理制度が直接的にも間接的にも女性を差別する手段として利用されることのないよう必要な措置を講じるとともに各企業内におけるコース別雇用管理に関するガイドラインの適用と監視がどのようになされているかについての情報及び各コースにおける男女比率に関する統計を含め、ガイドラインが男女間賃金格差に及ぼす影響についての情報を提供するように、再度要請する。
9. 救済措置。委員会は、以前の所見に関連し、男女雇用機会均等法に基づく機会均等調停委員会に代わり、2001年に制定された個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律に基づいて、各都道府県労働局内に紛争調整委員会が創設されたことに留意する。委員会は、日本政府に対し、男女雇用機会均等法に基づいて紛争調整委員会に持ち込まれた性による賃金差別の事案についての情報を提供することを求める。委員会は、1996年から2001年の間に、労働基準監督官によって、58件の労働基準法第4条違反が認められているにもかかわらず、送致されたものはない点に留意する。重大・悪質な事案については送致されるという言葉及にかんがみ、委員会は、日本政府が、労働基準法第2条違反事例の内容を示すとともに、どのようなものが重大・悪質な事案とみなされるのかについて例を示してもらえればありがたいと思う。条約の適用に関連した裁判例についても引き続き提供するよう願う。

[参考]

1. 女子差別撤廃委員会

女子に対するあらゆる形態の差別撤廃に関する条約^(注1)(以下、「女子差別撤廃条約」という。)の実施に関する進捗状況を検討するため同条約17条に基づき設置されたもの。主な機能は、①毎年会合を開き、締約国が提出する報告(同条約の履行のために取った立法上、司法上、行政上の措置等に関するもの)を検討すること、②委員会の活動を経済社会理事会を通じて国連総会に報告すること、③締約国から得た情報及び情報の検討に基づく提案及び一般的な性格を有する勧告を行うことである。

(注1) 女子差別撤廃条約は、政治的、経済的、社会的、文化的、市民的その他のいかなる分野においても、女性に対する差別を撤廃するための措置をとることを求めている。日本は1985年に批准。

2. 経済的・社会的及び文化的権利に関する委員会

国連経済社会理事会決議(1985/17)に基づき設置されたもの(それまで設けられていたA規約履行審査政府専門家作業部会を改組し設置。)

主な任務は、①毎年会合を開き、経済社会理事会が課せられている締約国の国際人権A規約上の権利の実施状況に関する報告を審査すること、②提出された報告の審査の要約を含む活動報告を経済社会理事会に提出すること、③締約国や専門機関の提出した報告の審査に基づく一般的な性格を有する提言又は勧告を作成すること、である。

(注2) 国際人権A規約は、労働基本権、社会保障などに関する権利、教育及び文化活動に関する権利の保障を内容とする。第3条等

において、男女の同等の権利について規定をしている。日本は1979年に批准。

3. ILO条約勧告適用専門家委員会

ILO条約勧告適用専門家委員会は、1926年の第8回ILO総会の決議に基づいて1927年に理事会のもとに設けられた常設の委員会である。

主な任務は、①ILO憲章（以下、「憲章」という。）22条に基づき、批准条約について加盟国が送付した年次報告の検討、②憲章22条及び35条に基づき、非本土地域における条約の実施状況について加盟国が送付した報告の検討、③憲章19条に基づき、総会で採択された条約及び勧告を権限のある機関に提出するために執った措置について加盟国が送付した通知の検討、④憲章19条に基づき、理事会が選定した未批准条約及び勧告について加盟国が送付した現況報告の検討。

年1回開催され、①の条約別・国別状況については、審議の結果、政府に対して「意見」や「直接請求」を出すことがある。2002年には、日本に対し、ILO100号条約^(注3)について意見を出している。

(注3) ILO100号条約は、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。日本は1967年に批准。