

非正規雇用のビジョンに関する懇談会 2011年10月7日

## 同一価値労働同一賃金原則実施システムの提案

浅倉むつ子（早稲田大学）

## 1 日本の雇用社会とジェンダー差別

## (1) 正社員と非社員からなる雇用構造

- ・「日本的雇用慣行」（終身雇用、年功序列）と「男性稼ぎ主型家族」のセットが「1960年代型日本システム」（遠藤公嗣）<sup>1</sup>
- ・日本的雇用慣行の下で恵まれた処遇を享受するのは、正規労働者・男性社員。
- ・社員の存在は、雇用調整の対象となる非社員の存在を前提として可能に。
- ・非社員は、主婦パート、学生アルバイト。
- ・社員も非社員も、「男性稼ぎ主型家族」から供給される。

## (2) 「内部労働市場」と「外部労働市場」の明確な分離

## ① 社員＝内部労働市場

長期雇用、企業の中核的労働力を長期的に育成・活用、新規採用者の定期採用、企業内部での教育訓練（OJT）、人事権の強化、ただし社員はごく一握りに（1995年日経連「新時代の日本的経営」）

賃金は企業内の水準で決定。「職能給」（労働者が身につけた職務遂行能力を基準に賃金額を決定）は、「属性基準賃金」として日本的雇用慣行に適合的。

## ② 非社員＝外部労働市場

賃金は外部労働市場の職種別・地域別市場賃率で決定。企業横断的。当初から主婦パートの家計補助的賃金相場に強く規定され、地域最低賃金が水準に。

## ③ 男性稼ぎ主型家族という供給源の喪失

法の介入がなければ、企業内部で労働者間の差別が生じやすい

1990年代には非正規労働者急増→社員に代替する労働者に。

男性稼ぎ主型家族は実体を失い、非正規を扶養してきた家族の崩壊。

## (3) 労働法はジェンダー差別解消に効果的だったか

## ① 頻繁に行われてきたジェンダー関連の法改正

男女雇用機会均等法（1985年、1997年、2006年）

育児介護休業法（1991年、1995年、2001年、2004年、2009年）

次世代育成支援対策推進法（2003年）

少子化社会対策基本法（2003年）

パートタイム労働法（1993年、2007年）

労働者派遣法（1985年、1999年、2003年、2007年）

<sup>1</sup>遠藤公嗣「雇用の非正規化と労働市場規制」大沢真理編『ジェンダー社会科学の可能正第2巻 承認と包摂へ』（岩波書店、2011年）

## ② 法改正をもたらした要因

主として、「規制緩和」と「少子化対策」。  
「ジェンダー平等」の風は海外から。

## ③ ほとんど変わっていない働く女性の差別的実態

長期的には改善傾向、しかし男女格差は維持／拡大  
平均勤続年数（女性 8.9 年、男性 13.3 年）  
コース別雇用（総合職女性 6%、一般職女性 78%）  
管理職女性比率の低迷（民間企業の課長相当職女性 6.5%）  
第一子出産を機に退職する女性 6 割  
一般労働者の男女賃金格差（2009 年 69.8→2010 年 69.3）  
女性非正規労働者増（2009 年 53.3→2010 年 53.8）

## 2 同一価値労働同一賃金原則を考える

### (1) 男女同一価値労働同一賃金原則導入の要請

2008 年 ILO 条約勧告適用専門家委員会「個別意見」  
2009 年 8 月 女性差別撤廃委員会「日本への総括所見」  
2010 年 12 月 「第三次男女共同参画基本計画」  
2010 年 6 月 「新成長戦略」

\* 同一価値労働同一賃金原則は、国際社会の共通原則。しかし、この原則を日本社会において実施し、定着させるためには、諸外国とは異なり、特段の工夫が必要。

### (2) 同一価値労働同一賃金原則の意義

- ・ 男／女間・正規／非正規間の処遇の非合理的な格差を可能なかぎり解消し、「働きに見合った公正な処遇」にする具体的な方策。
- ・ 尺度は「職務」＝「職務基準賃金」。これは「属性基準賃金」（年功、職能）とは異なる。
- ・ 同一価値労働同一賃金原則は「職務」を中心とした賃金の尺度を普及させる。

### **兼松事件・平成 20 年 10 月 20 日東京高裁判決**

職務内容に照らして男性社員の賃金との間に大きな格差があったことに合理的理由はない。

### (3) 法制度と同一価値労働同一賃金原則

#### ① 男女間

- ・ 労基法 4 条の解釈・運用による→労基法 4 条は、同一価値労働同一賃金原則を明文化していないが、否定・排除してはいない（例：京ガス事件判決）。
- ・ しかし立証する原告側の負担は大。同原則の採否は裁判所の裁量。
- ・ 救済のための具体的なシステム作りが必要。

## ② 正規・非正規間

- ・均衡処遇原則（労働契約法3条2項、パート法8条「差別禁止」、9条「均衡考慮の努力義務」）。
- ・京都市女性協会事件判決：①「同一価値労働」で、かつ②「賃金が均衡を著しく欠くほどの低額」である場合のみ、「公序違反」の可能性。原告の請求棄却。
- ・労働の価値を比較することが必要。
- ・2010年4月厚生労働省「職務分析・職務評価実施マニュアル」  
**単純比較法**——比較対象職の狭さ。パートと正社員の仕事が「同じ」か「違う」かしか判断できず。「どの程度の違い」かは考慮せず。「責任」が大きな位置を占める。「人材活用の仕組み」の重視。

## (4) 職務分析・職務評価はそもそも日本の企業社会になじまないのか。

- ・同一価値労働同一賃金原則にたつ職務分析・職務評価とは「知識・技能」「責任」「負担」「労働環境」の4つのファクターから職務を評価し、点数を算出する。「得点要素法」。
- ・科学研究費による共同研究：「社会政策グループ」の実践から<sup>2</sup>。  
日本の小売業（正規・非正規）と医療福祉職（レントゲン技師と看護師）の職務分析・職務評価を実施。  
得点要素法の採用。  
職務評価点の比率に合わせた現在の賃金の是正額が明らかに。  
是正の方向は、労使ともに納得。  
労働組合の働きかけや多様な形態で働く労働者の合意を反映するシステムが必須。
- ・ただし、同一価値労働同一賃金原則は、あくまでも相対評価にすぎない。  
単一の賃金体系を企業に要請するものではない。  
職務に着目した賃金制度を誘導する方向性が重要。  
紛争になったときに正しく労働の価値を評価できるシステムの整備を。

## 3 日本における同一価値労働同一賃金原則の実施システムの提案

### (1) 「客観的職務評価制度」の提案・構築

- ・単一の賃金体系を強制するものではないが、より客観的でジェンダー・バイアスのない職務評価制度の構築の提案。

### (2) 「独立専門家」の制度を提案

- ・「同一価値労働性」の立証責任を原告に課することの負担の過重性。
- ・裁判所もしくは労働審判委員会が職務の価値評価を委託できる「独立専門家」制度の構築を。専門家は分析的・客観的な職務評価制度を使用。

<sup>2</sup>森ます美・浅倉むつ子編『同一価値労働同一賃金原則の実施システム——公平な賃金の実現に向けて』（有斐閣、2011年）

### (3) 「平等賃金レビュー」の提案

・「平等賃金レビュー」は、イギリスで実施されている制度を参考に行うべき。

**第1段階** 同一雇用のすべての従業員を対象に、職務評価を実施。

**第2段階** 同一価値労働を行っている男女を確定。

**第3段階** 同一価値労働を行っている男女間に重大な賃金格差がないかどうか把握するために、賃金データを収集し比較。(イギリスの場合、5%以上を「重大な」賃金格差としている)。

**第4段階** 重大な賃金格差の原因をつきとめ、その正当性を判断する。

**第5段階** 賃金格差を縮小する必要があると判断された場合、平等賃金アクション・プランを策定し、実施し、その見直しと監視を行う。

\*平等賃金レビューの実施優良企業には、インセンティブを設けてはどうか。

\*将来的には、個別企業における男女間賃金格差の数値公表制度を作る。それによって平等賃金レビューの自発的推進を図る。