

2011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）」 （2009年6月1日～2011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3条

前回までの報告を、以下の文章に改める。

「前述した国家公務員法第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（昭和25年4月3日、法律第95号）第6条第3項が「職員の職務は、その複雑、困難及び責任の度に基づきこれを俸給表に定める職務の等級に分類するものとし、その分類の基準となるべき標準的な職務の内容は、人事院が定める。」と規定していることに基づき、人事院規則9-8（初任給、昇格、昇給等の基準）（昭和44年5月1日）第3条は、「給与法第6条第3項に規定する職務の級の分類の基準となるべき標準的な職務の内容は、別表第1に定める級別標準職務表に定めるとおりとし、同表に掲げる職務とその複雑、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ものとする。」と規定している。」

○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、厚生労働大臣及び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関係行政官庁にその意見を述べることができる。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) 2010年専門家委員会のオブザベーションについて

① パラグラフ2（男女賃金格差の評価）について

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、2007 年以降男女間賃金格差は着実に縮小してきており、2010 年には 70.6 となっている。

また、産業別でも、おおむね改善傾向にあり、運輸業や電気・ガス・熱供給・水道業、情報通信業で格差が小さく、金融・保険業、製造業で格差が大きいという傾向は変わらないが、2008 年から製造業で 1.2 ポイント改善した。

職種別の男女間賃金格差をみると、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、織布工を除き、男女間賃金格差は 80%～90%台となっている。(2008 年では 60～90%台。)

男女間の賃金格差の生成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。

特にポジティブ・アクションについては、第 3 次男女共同参画基本計画において、ポジティブ・アクションに取り組む企業の割合を 2014 年までに 40%超とする目標を設けているところである。

(i) 地方自治体を含む公共部門及び民間部門における男性労働者と女性労働者の収入に関する統計情報

①別添 1 の通り、一般労働者の男女間所定内給与格差（時間あたり）の推移に係る統計情報を提供する。なお、地方自治体を含む公共部門は、性別にかかわらず、同一の制度が適用されるため、報告できる統計情報を有していない。

(ii) 「男女間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」の主な条項の要旨、当該ガイドラインの実際上の適用に関する情報、及び男女間の賃金格差に関する報告書の写し。

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（別添 4）では提言されている。

当該研究会の報告書を受け、政府においては平成22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（別添 5）」を作成した。このガイドラインでは、賃金や雇用管理の在り方を見直すための視点や、採用、配置、昇進・昇格、賃金などに係る男女間格差の実態を把握し、取組が必要との認識を促すための実態調査票といった支援ツールを盛り込んでいる。この支援ツールの利用等を通じて労使の一層の取組を促すべく、周知・啓発に努めているところである。

また、2011年度には、業種毎の雇用管理の実態の特徴を踏まえ、業種別に男女間格差の「見える化支援ツール」及び支援ツールの活用マニュアルを作成・普及し、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、その普及を図ることとしている。

(iii)厚生労働省が2009年2月に主催した有期労働契約研究会の研究報告書の写しは別添6のとおり。

② パラグラフ3（パートタイム労働）について

有期契約労働者の雇用管理に関するガイドラインの写しは、別添7のとおり。

ハローワーク等の窓口において、当該ガイドラインに係るパンフレットの配布及び相談の実施や、集団説明会及び個別啓発の実施等、ガイドラインの周知・啓発に努めている。

2008年4月に改正パートタイム労働法が施行されて以降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。2010年度においては、事業主に対して26,091件の是正指導を行うとともに、6,307件の相談が寄せられた。

また、2009年には各雇用均等室に配置した均衡待遇推進コンサルタントを均衡待遇・正社員化推進プランナーとして拡充し、人事労務についての相談・支援を実施するとともに、事業主に対する助成金の支給等により、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。2010年度においては、均衡待遇・正社員化推進プランナーは、10,840事業所を訪問し、パートタイム労働者の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、2010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、7,193件の是正指導を実施し、6,748件の是正・改善があった。

さらに、「短時間労働者実態調査（2010年）」（労働政策研究・研修機構）によると、48.6%の事業所においてパートタイム労働者から通常の労働者への転換推進措置を講じており、そのうち39.9%の事業所で過去3年間に通常の労働者へ転換した実績があるとしている。

パートタイム労働法が適用される非正規労働者の比率の推移（男女別の割合）については、以下の統計情報を提供する。

パート労働者の割合の推移（2010年労働力調査（総務省））《別添8》

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一部改正法附則において、改正法施行3年経過後の施行状況を勘案して必要な措置を講じることとされていることを踏まえ、2011年2月より、学識経験者からなる「今後のパートタイム労働対策に関する研究会」を開催し、専門的見地からの御意見を伺いつつ、パートタイム労働対策の在り方について検討している。

(i)民間部門のパートタイム労働者に提供される保護を地方自治体の臨時・非常勤職員に拡大することに関して検討が行われているか否か。

地方公共団体における臨時・非常勤職員については、民間企業のパートタイム労働者と異なり、勤務条件等が法令等により定められていることから、民間部門のパートタイム労働者に提供される保護を直接的に地方自治体の臨時・非常勤職員に拡大することは困難である。

しかしながら、地方公共団体における臨時・非常勤職員の任用に当たっては、民間労働

者の動向も十分に念頭に置く必要があると考えられることから、引き続き、各地方公共団体に対し、臨時・非常勤職員の任用や処遇の適切な在り方について、必要な助言や情報提供等を行っていく。

(ii) 2008年8月26日付け人事院事務総長通知（給実甲第1064号）の実施に向けて講じられた措置。

2009年6月から7月にかけて、2008年8月26日に発出した給実甲第1064号「一般職の職員の給与に関する法律第22条第2項の非常勤職員に対する給与について」（以下、「指針」という。）を踏まえた各府省における取組状況を確認したところ、全府省で非常勤職員の給与に関する規程が整備され、ほとんどの府省で基本となる非常勤職員の給与が指針の水準に達していると認められた。指針の発出を受けた非常勤職員給与の適正支給の取組は着実に進んでいるところである。

(iii) 「地方公務員の短時間勤務の在り方に関する研究会」の2009年1月23日付の報告書の写しは、別添9のとおりである。

(iv) 臨時・非常勤職員の処遇に関して国が地方自治体に対して発した2009年4月24日付通知の実施に関する情報。

地方公共団体の臨時・非常勤職員の任用や処遇については、各地方公共団体が責任を持って対応していくべきものである。

ご指摘の通知は、制度の趣旨や取扱いの留意点を示したものであり、会議や文書を通じて通知の趣旨を踏まえた運用について助言を行っている。

③ パラグラフ4（間接差別）、5（コース別雇用管理制度）、6（客観的職務評価）について

【4. 間接差別】

男女雇用機会均等法上違法となる間接差別の範囲に関しては、先の政府報告で述べたとおり、2006年改正の際の国会における附帯決議においても、機動的に見直しを図ることとされており、間接差別の禁止が規定されてから4年が経過したことから、見直しの必要性について公労使三者構成の審議会において本年度中に検討を行う考えである。

間接差別に関し、2009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・相談は73件であるが、そのうち労働者からの相談が12件（うち女性労働者10件、男性労働者2件）であり、事業主からの相談は31件であった。

また、2010年度においては、82件の相談・問い合わせが寄せられ、うち35件が事業主から、12件（うち女性労働者11件、男性労働者1件）が労働者からのものであった。法違反として指導を行った事案は、2009年度において0件、2010年度において2件であり、うち1件は是正済みであり、残る1件も是正に向かっている。

2011年5月現在、雇用の場における間接差別に関する裁判例はない。

【5. コース別雇用管理制度】

総合職における女性の割合を引き上げるために、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、前述のとおり数値目標を設

定し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。

先の政府報告で述べたとおり、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、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、2007年度には104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、教育訓練の実施等により他のコースへの転換が円滑に図れるようにすること、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、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的な差別として男女雇用機会均等法第7条で禁止している。

なお、異なるコースの男女分布等に関するデータについては、前回報告において提供したデータが現段階で最新のものである。

【6. 客観的職務評価制度】

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、「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、上述の「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。

④ パラグラフ7（法の施行）について

2007年における、労働基準法第4条違反の事案9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…5件
→いずれも、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 男性よりも女性の方の住宅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。
- 3 男性よりも女性の方の賃金単価及び皆勤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。
- 4 育児補助手当について、女性のみしか支給対象とされていなかった事案…1件
→性別によって取扱いが異なるとして、労働基準監督官が是正を勧告した。
- 5 男性は月給制、女性は時給制と、性別によって賃金体系が異なっていた事案…1件
→性別によって取扱いが異なるとして、労働基準監督官が是正を勧告した。

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。

なお、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。

また、本条約の原則に関係する、労働基準法第4条に基づく裁判所の決定に関する情報

については、「4. 質問Ⅳについて」において回答する。

【2009年9月28日付けの全国労働組合総連合からの意見について】

1 是正されずに残る深刻な男女間賃金格差

(1) 男女間賃金格差を示す統計（別添10）

2007年以降男女間賃金格差は着実に縮小してきており、2010年には70.6となっている。また、パートタイム労働者を含む常用労働者の男女間賃金格差（毎月勤労統計調査）についても、労働時間当たりで比較すれば、1990年では59.7、2010年では67.3と着実に縮小している。

なお、「期限のない雇用におけるパートタイム労働者を含む別の調査」という記述があるが、毎月勤労統計調査は期限のない雇用におけるパートタイム労働者に限定していない。

3. 質問Ⅲについて

前回までの報告を以下のとおり改める。

(1) 中、「労働省」を「厚生労働省」に、「都道府県労働基準局（46カ所）」を「都道府県労働局（47カ所）」に、「労働基準監督署（345カ所）」を「労働基準監督署（321カ所）」に改める。

(6) を以下の文章に改める。

「(6) 2011年3月31日現在、労働基準監督署の数が321署、他に支署が4署あり、労働基準監督官が3,135人配置されている。

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。」

4. 質問Ⅳについて

前回報告以降に新たに示された裁判例の概要は以下の通りである。詳細な概要については、別添11を参照されたい。なお、裁判例については、産労総合研究所『労働判例』に掲載されていたものである。

① 兼松損害賠償等請求事件（最高裁2009年10月20日決定）

2009年の報告において、二審の高裁において原告（労働者）一部勝訴と情報提供した当該事案については、最高裁において上告が棄却され、高裁の判決が確定した。

② 昭和シェル石油（男女差別）事件

（東京地裁2009年6月29日判決、原告一部勝訴、控訴係争中）

【事案の概要】

原告らが、資格及び賃金について女性であることを理由に差別的取扱いを受けたとして

、支給をうけるべき賃金額と実際に支給を受けた賃金額との差額相当損害金等の支払いを求めた事案。

判決は、立証の公平の見地から、労働者側である原告らが男女間の格差を立証すれば、不合理な差別と一応の推定をし、使用者である被告が、それが合理的理由に基づくものであることを立証できない限り、当該格差は女性であることを理由としてなされた不合理な差別であると認めるのが相当とした。その上で、原告らを含む高校卒、短大卒の社員の男女間には、資格、平均本給額の両方について大きい格差があることを認め、当該格差について合理的理由が認められるかについて、①実質的な男女別の基準で一定の資格に一定年滞留させて昇格を管理する運用が行われていた1993年及びその前後、②能力主義、成果主義が重視された新制度が実施された2000年以降に分けて検討した。

なお、前提として、本来的に人事考課の査定、特に昇格については、使用者である被告に広い裁量が認められるところ、原告らが、2001年度以降に参加を表明するより前、所属する労働組合の方針に従って人事考課の前提となる目標管理制度（MBO）への参加を拒否していたことは、人事考課の上で一定程度不利な取扱いを受けることを甘受すべき事情であるとした。

上記を前提に、①の時期については、学歴別、実質的な男女別の基準で一定の資格に一定年数滞留させて昇格を管理する運用が行われており、被告においては、男女間で同一の労働条件による雇用契約であったのだから、少なくともその時点までは、原告らを含む高校卒、短大卒の女性社員は、資格及び賃金上、違法な男女差別を受けていたと判断でき、上記前提を考慮しても、違法な差別を合理的に説明できないとした。

次に、②の時期については、新制度の下では実質的な男女別による資格の滞留年数による昇格管理がなされていないものと認められるが、必ずしもそれが徹底されてはいなかったといえる。原告らにおいても、1993年前後の資格の滞留年数による昇格管理の影響を受けていたといえ、原告らは、それぞれの職務において相応の評価を得ており、特に低い職能資格にとどまらなければならないだけの事情も見出すことはできないため、違法な男女差別による職能資格及び賃金における処遇を受けていたものといえる。そして、被告がこれを是正せず、維持している点で、被告の労働基準法4条に違反する違法な行為を認定でき、被告は、原告らに対し、男女差別という不法行為によって生じた損害を賠償する責任を負うとした。

一方、差額賃金相当損害金及び差額退職金相当損害金については、

- ・被告において、賃金は資格の格付けに連動する部分があるところ、資格の格付けについて明確な基準が認められないこと
- ・人事考課の査定が昇格に影響するところ、少なくとも1993年度から2004年度において原告らに対する人事考課に特に不合理な点は見当たらないこと、
- ・原告らは、新制度において、調整給を得て格づけられた資格の上限より高い賃金を得ていること、
- ・不法行為に基づく損害賠償請求権の一部は時効により消滅しており、原告らが有する損害賠償請求権は、男女の別のない能力主義的、成果主義的色彩の強い頃のものであること、

- ・ 本件において、原告らと直接の比較対象とすべき、同年齢で同学歴の勤務実績等が同等の男性社員が証拠上存在しないこと

から、原告らが本来受けるべき賃金を算定するのは困難であり、原告らの具体的な差額賃金相当損害額を算定することは困難である。また、退職時に受けるべき賃金を算定するのが困難であるところ、それを基準に算定される退職金を算定することも困難であるため、具体的な差額退職金相当損害額を算定することはできない。

よって、これらの点については、慰謝料算定に当たっての考慮要素にするとして、慰謝料、弁護士費用の支払いを認めた。なお、慰謝料算定につき差額賃金相当の損害を考慮要素とするに当たって、賃金債権の消滅時効の援用が認められた。

5. 質問Ⅴについて

2009年に全国の労働基準監督機関において、100,535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6件である。

船員労務官による事業場及び船舶監査（2009年5,270件、2010年5,720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

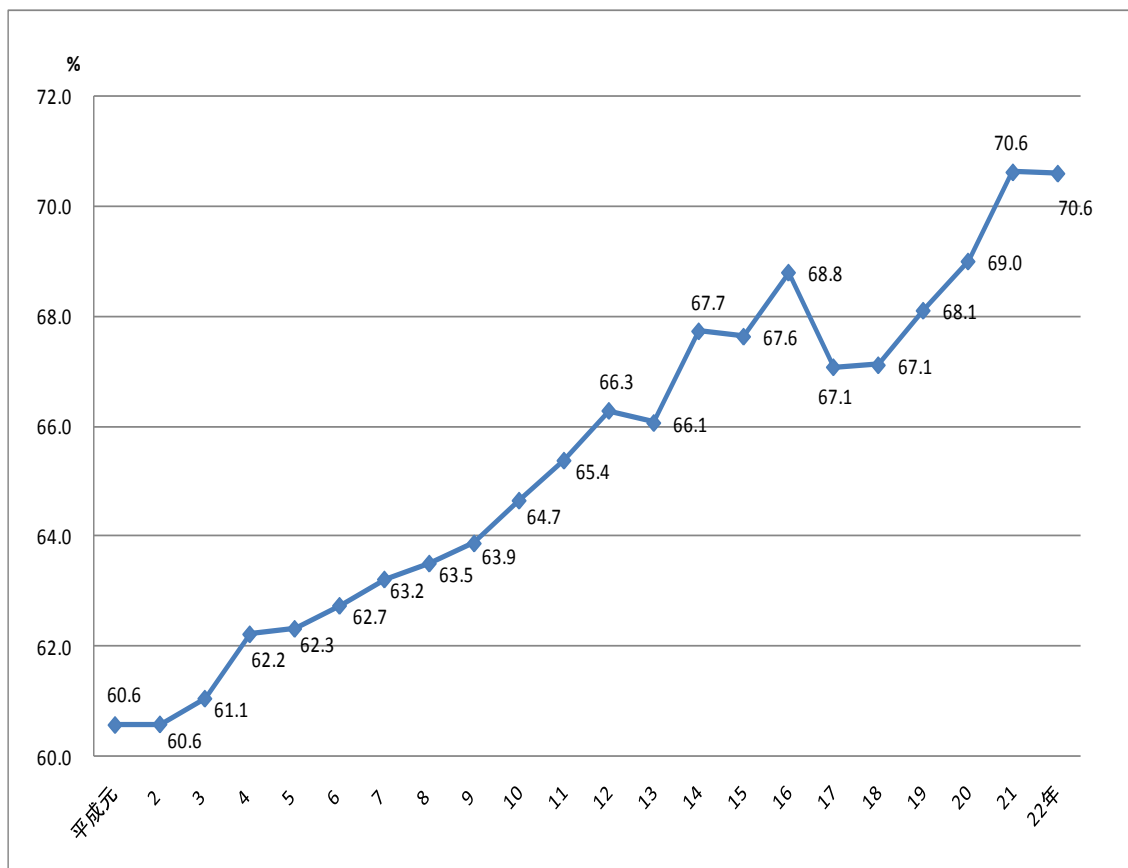
本報告の写を送付した代表的労使団体は、下記のとおり。

（使用者団体）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(時間当たり)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	70. 6
鉱業, 採石業, 砂利採取業	68. 6
建設業	68. 3
製造業	62. 2
電気・ガス・熱供給・水道業	74. 6
情報通信業	74. 6
運輸業, 郵便業	77. 9
卸売業, 小売業	66. 1
金融業, 保険業	55. 4
不動産業, 物品賃貸業	69. 3
学術研究, 専門・技術サービス業	67. 4
宿泊業, 飲食サービス業	72. 8
生活関連サービス業, 娯楽業	75. 1
教育, 学習支援業	66. 0
医療, 福祉	70. 0
複合サービス事業	68. 7
サービス業(他に分類されないもの)	76. 6

出所: 厚生労働省「平成 22 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(時間当たり)

区 分	男女間所定内給与格差(時間あたり)
化学分析員	86.0
薬剤師	91.8
理学療法士、作業療法士	96.9
福祉施設介護員	97.1
大学講師	93.6
各種学校・専修学校教員	91.4
個人教師、塾・予備校講師	86.4
デザイナー	89.9
電子計算機オペレーター	91.1
百貨店店員	90.0
販売店員(百貨店店員を除く。)	85.9
理容・美容師	96.9
洗たく工	89.6
調理士	83.5
調理士見習	92.9
給仕従事者	90.0
娯楽接客員	92.0
機械検査工	77.8
通信機器組立工	82.2
プリント配線工	83.2
パン・洋生菓子製造工	85.2
織布工	75.6
ビル清掃員	89.3
用務員	88.5

出所:厚生労働省「平成22年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

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

1 はじめに

(1) 研究会の意義

ア 男女間に存在する平均的な賃金の格差

我が国における男女間賃金格差は雇用の分野における男女の均等に関する諸課題の中で、とりわけ古くから認識されている問題であり、労働基準法では、昭和 22 年の制定当初より第 4 条において男女同一賃金の原則が定められている。賃金以外の処遇については、昭和 60 年に男女雇用機会均等法が制定され、その後二度の改正により雇用管理の各局面において性別に基づく差別的取扱いが禁止されるなど男女均等取扱いの法的枠組みが整備されてきた。これらの法整備の進展に伴い、企業においても女性の職域が拡大し、管理職に占める女性の割合も上昇傾向にあるなど女性の活躍が進んでいる。

しかし、このような進展にもかかわらず、労働者全体を平均して見た時の男女間賃金格差は依然として存在している。一般労働者¹間での比較においても、平成 21 年の女性一般労働者の平均所定内給与は、男性のその 69.8%であり、7 割に満たない。これは、賞与や残業手当における男女間の差や、パートタイム労働者と一般労働者の処遇の差も含まない数値であり、これらの影響を除いても、なお約 3 割の格差が存在するということになる。

もとより、この男女間賃金格差の数値は、我が国労働者全体のいわばマクロの状況を示すものであり、個々の企業、産業等における状況はそれぞれ異なっている。しかし一方で、このマクロの男女間賃金格差は、様々な要因によって生じている男女間の働き方の違いが、個々の企業、産業等における男女間の賃金の違いをもたらし、それが我が国全体として集積した結果とも捉えられる。こうしたことから、このマクロの数値は男女間賃金格差を表す指標として、長期的推移をみたり国際比較を行う際にこれまでも用いられてきたものである。

男女間賃金格差が国際的に共通の問題として認識されてきたにもかかわらず、我が国の改善の状況は遅々としており、国際労働機関や国連女子差別撤

¹ 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」における「一般労働者」（常用労働者のうち短時間労働者以外の労働者）をいう。

廃委員会の場においても、さらなる取組を求める指摘がなされている。平成 21 年 8 月の国連女子差別撤廃委員会の最終見解においては、「職種の違いやコース別雇用管理制度に現れるような水平的・垂直的な雇用分離から生じている男女間の賃金格差の存在」に対して懸念が表明され、「労働市場における男女の事実上の機会均等の実現を促進する努力を特に条約第 4 条 1 に沿った暫定的特別措置²を用いて増すこと」、「教育、訓練、効果的な強制メカニズム、進捗状況の体系的監視を通じて、水平的垂直的な職務分離を撤廃するための取組がなされること」等が勧告されている。

一方、我が国においては急速な少子化と高齢化の進行により人口減少時代を迎えており、今後労働力人口の減少も見込まれる中、女性の就労を促進するとともに、働く女性が就業意欲を失うことなく、その能力を伸長・発揮できる環境を整備することが必要である。また、その観点からポジティブ・アクションやダイバーシティ施策に取り組む企業も多いと思われる。

男女間賃金格差は男女の働き方全体のいわば結果として現れてきているものであるから、現在の男女間賃金格差の状況は、さらなる女性の活用・活躍推進の必要性を示していると考えられる。言い換えれば、男女間賃金格差の問題を賃金・雇用管理のあらゆる点から検討し、要因を明らかにすることは、女性の活躍推進の課題を明らかにすることであるといえる。

イ 本研究会以前の経緯

厚生労働省におけるこれまでの取組としては、平成 13 年から平成 14 年にかけて、男女間の賃金格差問題に関する研究会（以下「平成 14 年研究会」という。）を開催し、男女間賃金格差の原因を賃金・雇用管理制度の面から検討を行った。その結果、「男女間賃金格差縮小のためには、男女同一価値労働同一賃金原則が目指す性によって差別のない賃金を、我が国の賃金制度・雇用管理制度の実態に合わせて実現することが必要である」とされるとともに、「男女間賃金格差は人材の配置、昇進、教育訓練、評価等の結果として現れる問題であるため」、「賃金制度にとどまらない包括的なアプローチによる施策を展開する必要がある」として、労使及び行政に対する提言が行われた。

これを踏まえ、厚生労働省は平成 15 年に「男女間の賃金格差解消のための賃金管理及び雇用管理改善方策に係るガイドライン」（以下「現行ガイドライン」という。）を作成し、個別の企業における労使の取組を支援するとともに

² 女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約（抄）

第 4 条 1. 締約国が男女の事実上の平等を促進することを目的とする暫定的な特別措置をとることは、この条約に定義する差別と解してはならない。ただし、その結果としていかなる意味においても不平等な又は別個の基準を維持し続けることとなってはならず、これらの措置は、機会及び待遇の平等の目的が達成された時に廃止されなければならない。

に、男女間賃金格差の現状やその変化を取りまとめた「男女間の賃金格差レポート」を定期的に公表し、男女間賃金格差の問題について、労使団体等に対する啓発に努めてきた。また、平成 18 年には男女雇用機会均等法の改正を行い、あらゆる雇用管理の段階における男女双方に対する性別による差別的取扱いの禁止、妊娠、出産等を理由とする不利益取扱いの禁止とともに、企業の行うポジティブ・アクションへの国による援助を拡充することやコース別雇用管理における総合職の採用について合理性なく転居を伴う転勤を要件とすることを間接差別として禁止する等、規定の強化を行ったところである。

しかし、上述の通り、全体を平均して見た時の男女間賃金格差のその後の縮小は遅々としており、現行ガイドライン等の取組の効果が上がっていない。我が国も批准している ILO 第 100 号条約の同一価値労働同一賃金の原則が目指す性別による差別のない賃金を実現し、男女労働者の均等待遇を達成するために、今一度、労使は男女間賃金格差を問題として認識し、取り組む必要がある。

このようなことから、「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」は、近年の男女間賃金格差の状況を把握するとともに、企業における賃金・雇用管理制度やその運用が男女間賃金格差に与える影響について分析し、男女間賃金格差縮小のためのより効果的な対応策について検討を行うため、平成 20 年 6 月に厚生労働省雇用均等・児童家庭局雇用均等政策課長の求めに応じて発足した。

ウ 男女間賃金格差の問題の広さと対応の方向性

男女間賃金格差への対応策を検討するに当たり、男女間賃金格差の背景としては、依然として女性が家庭責任の多くを担っている現状において、保育サービス等の整備が十分ではない場合等もあり、出産、育児等により離職する女性が多く、長期的な職業キャリア形成が困難となっていることが挙げられる。

そもそも、我が国においては、顧客の要望に可能な限り随時対応するといった顧客第一主義の商慣行などが見られ、企業としては残業や転勤が可能な働く時間と場所に無理が利く者を評価する雇用慣行が根強くみられる。このため、企業の中で基幹的な役割を果たす労働者については、長時間労働や随時転居転勤に応じることが可能であることを前提とした働き方がみられ、女性にとっては基幹的な業務に就くに当たって実質的に不利な状況となっていると言える。

本研究会においても、このような保育サービスの整備や顧客第一主義の商慣行といった幅広い問題の解決を抜きに全体を平均して見た時の男女間賃金格

差を解消することはできないということが指摘された。しかしこのような問題の改善は男女間賃金格差の文脈からだけではなく、さらに広い視点から検討することが必要であることから、本研究会では、現在の賃金・雇用管理において、男女間賃金格差の縮小に向け、労使が自主的に見直しに取り組むことを促進するための現実的な対応方策を示すことを目的とすることとした。

(2) 研究会の検討対象

男女間で生じる賃金格差の要因を適切に把握するためには、できるだけ同じ属性の労働者集団において比較・分析を行うことが適切であるため、本研究会においては、パートタイム労働者、臨時・日雇労働者を除く一般労働者における平均所定内給与の男女差異を検討対象とすることとした。また、一般労働者にはフルタイムの非正規労働者が含まれているが、今回、雇用形態間の賃金格差については、検討対象としていない。

この点に関し、研究会ではパートタイム労働者等非正規労働者についても検討すべきとの意見もあったが、一般労働者と非正規労働者間の賃金の差は男性においてもみられること、非正規労働者における男女間の賃金格差は小さく、むしろ一般労働者における男女間格差の方が大きい³ことから、非正規労働者は分析の対象としていない。

雇用形態が異なる労働者間の賃金の差は、雇用形態によって賃金・雇用管理制度が異なることから発生しているので、各企業の労使は、非正規労働者の賃金・雇用管理制度の見直しについても検討を行い、均等・均衡待遇を推進する取組を進めることが重要である。

また、賞与や退職金は検討の対象外としたが、所定内給与の男女間賃金格差が縮小するならば、賞与や退職金の男女間賃金格差の縮小に寄与することとなると考えられる。

³ 山口一男「男女の賃金格差解消への道筋 ― 統計的差別の経済的不合理の理論的・実証的根拠」(2008 日本労働研究雑誌)

2 男女間賃金格差の現状、推移と格差生成の要因⁴

(1) 男女間賃金格差の現状と推移

—長期的には改善傾向にあるが、国際的にみても顕著な男女間格差

男性一般労働者の平均所定内給与を 100 としたときの女性一般労働者の平均所定内給与の水準は、平成 21 年において 69.8 である。同じ雇用形態で比較すると、女性正社員・正職員の平均所定内給与は男性 100 に対して 72.6 となっており一般労働者間よりも格差が小さくなっている（図 1）。長期的にはこの格差は縮小傾向にあるが、米国が 79.9、英国が 80.2、フランス、ドイツも 7 割台半ばとなっている先進諸外国と比較すると、我が国の男女間賃金格差は依然として大きい（図 2）。

—女性の賃金カーブは扁平、年齢とともに賃金格差拡大

一定の年齢階級ごとの賃金の状況を男女別にみると、男性は年齢とともになだらかに上昇し 50 歳代前半をピークとして次第に下がるのに対し、女性は 40 歳代後半をピークとするものの年齢による上昇幅が小さくなっている。このような傾向は昭和 60 年から変わっていない（図 3）。年齢階級別に男女間賃金格差をみると、50～54 歳層までは年齢が高まるにつれて次第に格差が拡大し、55 歳以降縮小するという傾向となっている（図 4 ①）。また、勤続年数階級別にみたときも勤続 25 年層に至るまで次第に格差が拡大する傾向となっている（図 4 ②）。

—学歴が低いほど格差大。他方、大卒は約 20 年ほとんど改善なし

学歴別に男女間賃金格差をみると、学歴の低い労働者ほど格差が大きくなる。他方、長期的推移をみると、中学卒や高校卒では格差が縮小しているのに対し、大学・大学院卒ではほとんど格差が改善していない（図 5）。

—大企業ほど格差が大きく、格差の縮小の幅が小さい。「金融、保険業」や「製造業」で顕著な格差

企業属性別に男女間賃金格差をみると、企業規模が大きいほど格差が大きい。長期的推移を見ても、10 人以上 100 人未満企業、100 人以上 1,000 人未満企業が 90 年代を通じて格差が縮小しているのに対し、1,000 人以上企業は横這いか小幅な縮小にとどまっており、企業規模間の差はこの間拡大している（図 6）。産業別にみると、「金融業、保険業」や「製造業」等で格差が大きい（図 7）。

⁴ 以下については、特に記さない限り、厚生労働省「賃金構造基本統計調査」の一般労働者の所定内給与についての調査結果を用いている。

（２）男女間賃金格差の要因分析

上記（１）でみたような男女間賃金格差を発生させている要因を探るため、本研究会においては、独立行政法人労働政策研究・研修機構（以下「JILPT」という。）の協力を得て、厚生労働省「賃金構造基本統計調査」を用いて、男女の賃金に影響を及ぼしている要因（以下「賃金構造」という。）の分析⁵を行った。

ア 男女間賃金格差の要因分析

（ア）単純統計分析

—職階の違いによる影響が最も大きく、次いで勤続年数の違いによる影響が大きい。

男女に関わらず、勤続年数や職階（役職）など賃金に関わる要因が異なっていれば賃金に差が生じることになる。そこで、男女間賃金格差について、どの要因が大きな影響を及ぼしているかをみるため、勤続年数、職階、年齢、学歴、労働時間、企業規模、産業といった考えられ得る要因ごとに男女の労働者構成が同じである等と仮定して、男性労働者と同じ構成割合となった時の女性の平均所定内給与額を算出し、男性のそれとの比較を行った⁶。その結果、職階の男女構成割合の違いを調整したときの男女間賃金格差が 81.6 となり 9.5 ポイント縮小、次いで勤続年数の男女構成割合の違いを調整した時の格差が 75.0 となり 5.2 ポイント縮小し、職階、勤続年数は縮小の程度が大きく、男女の賃金格差に及ぼす影響が大きくなっている⁷。それに比べると、年齢や学歴、労働時間、企業規模などは縮小の程度が小さく、したがって男女の賃金格差に対する影響が比較的小さい（表 1）。

※ 女性の管理職比率は平成 18 年度において係長相当職で 10.5%、課長相当職で 3.6%、部長相当職で 2.0%である（図 8）。国際比較でみると、我が国の管理的職業従事者に占める女性の割合は 10.2%となっており、韓国の 8.8%と並んで極めて低い水準であり、米国の 42.7%を筆頭に、欧州諸国や

⁵ 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」（2000 年、2006 年）を使用し、Oaxaca and Ransom（1994）のモデルにより、2000 年と 2006 年の男女間賃金格差の要因を分析。なお、分析の全体については藤井宏一「男女間賃金格差の統計分析」（ビジネスレーバートレンド 2009 年 9 月号）参照。なお、より詳細な分析については、独立行政法人労働政策研究・研修機構「JILPT 資料シリーズ男女間賃金格差の経済分析」として 4 月刊行予定。

⁶ 例えば勤続年数であれば、各勤続年数階層ごとの男性労働者数にそれぞれの勤続年数階層の女性の月当たり平均所定内給与額を掛け合わせて合計し、平均値を出している。注 5 の分析と異なり、単に労働者の属性の割合を揃えただけの分析であるので、「単純統計分析」としている。

⁷ 職階については 100 人以上企業のデータであるため、もともとの男女間賃金格差は 72.1 である。

シンガポールなどの新興国がおおむね 30%台となっているのと比較しても極めて少ない（図 9）。また、平均勤続年数についても、平成 21 年において男性が 12.8 年、女性が 8.6 年となっており、女性は男性より平均的に勤続年数が短い（図 10）。

（イ）男女間賃金格差の要因のより詳細な分析

—男女間賃金格差の要因は、

- ・年齢一歳当たりの賃金に現れる評価が男女で大きく異なること
- ・男女の勤続年数の差異や管理職に占める女性の割合が低いこと

上記（ア）の単純統計分析は、各属性での男女の構成比の違いを調整した時の男女間賃金格差の縮小の程度をみたものであるが、男女の構成比の違いに加え、そもそも男性と女性の賃金の構造が異なることも男女間賃金格差の要因であると考えられる。

このため、男性と女性の賃金の差を年齢、勤続年数、学歴、産業、企業規模等の要因のいずれが大きく影響しているかについて、男女の構成比の違い（属性格差）と男女の賃金構造の違い（非属性格差）に分けて分析した。

まず職階を要因に含めずに分析すると、男女の賃金構造の違い（非属性格差）の方が男女の構成比の違い（属性格差）よりも男女間賃金格差の要因として寄与する程度が大きく、その中でも、女性は男性に比べ年齢が高くなることによる賃金上昇が小さいこと（年齢一歳当たりの賃金に現れる評価の男女間の違い）が男女間賃金格差の最も大きな要因となっているという結果となった。男女の構成比の違いの中では、女性の勤続年数が男性より短いことが大きく影響している（表 2、図 11）。

また、100 人以上の企業について、職階を要因に含めて同様に分析すると、逆に男女の構成比の違い（属性格差）の方が大きく寄与しているという結果となった⁸。

その中で最も大きな要因は勤続年数における男女の構成比の違いであり、次いで、管理職について女性が男性より少ないことが大きな要因となっている。男女の賃金構造の違い（非属性格差）の要因の中で年齢に対する賃金評価の違いが最も寄与の程度が大きいことは上述の職階を含めない分析と同様である（表 3、図 12）。

以上から、①男女の賃金構造が異なること、特に年齢一歳当たりの賃金に

⁸ 「賃金構造基本統計調査」では企業規模100人以上企業しか職階を調べていないため、職階を含む分析は中規模以上の企業に対象が限定されることから、参考分析という位置づけとしている。

現れる評価が男女で大きく異なること、②男性に比べて女性の勤続年数が短いことや管理職に占める女性の割合が低いことが、男女間賃金格差の主要な原因になっていると言える。

イ 男女の賃金構造の分析

男女の賃金構造の違い等をみるために、男女それぞれの賃金について、年齢、勤続年数、学歴、企業規模、職階等で説明する賃金関数を推計して分析すると、以下の点を指摘できる⁹。

—男性の方が年齢による賃金上昇が大きい

大企業の方が年齢、勤続年数による賃金上昇の男女差が大きい

男女ともに他の要因に比べ年齢が高くなることによる賃金上昇は大きい。男性の賃金関数では年齢が高くなると賃金が大きく上昇するのに対し、女性ではそれほど上昇しない（表4、図13）。また、企業規模が大きくなると男女とも賃金が増加するが、2006年では女性の賃金関数の方が小企業に比べて大企業の賃金上昇幅が小さい（表4、図14）。一方、女性の賃金関数の方が、勤続年数が伸長すること、学歴が高くなること、役職が上位になることにより賃金が大きく上昇している（表4、図15～17）。

企業規模別に男女それぞれの賃金関数を推計した結果をみると、男性は企業規模が大きいほど年齢、勤続年数による賃金上昇の幅が大きくなる。一方、女性は企業規模が大きいほど勤続年数による賃金上昇の幅が大きいが、年齢では企業規模による大きな差異は見られない（表5、図18）。

—年齢について課長以上では男女の賃金構造の差異が小さく、係長以下では男女の差異が大きい

100人以上の企業について課長以上、係長以下に分けて男女それぞれの賃金関数を推計したところ、年齢による賃金上昇はいずれも男性の賃金関数の方が大きい。課長以上の分析では、年齢の効果の男女の差異がかなり小さいことが目立っており、勤続年数の効果が低いということも男女共通している。係長以下では勤続年数の伸長による賃金上昇の効果は女性の賃金関数の方が大きい（表6、図19）。

したがって、課長以上の賃金構造では年齢、勤続年数の効果は男女間で違いは小さいが、それに比べると係長以下は年齢、勤続年数の効果の男女間の違いが大きい。

⁹ 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」（2000年、2006年）を使用し、最小二乗法（OLS）により男女の賃金関数の推定式を推定。

ウ 男女間賃金格差の要因に対する労使の認識

—格差の要因は「管理職比率」「業務難易度」「職種」という認識

上記ア、イでは、①年齢一歳当たりの賃金に現れる評価が男女で大きく異なること、②男性に比べて女性の勤続年数が短いことや管理職に占める女性の割合が低いことが男女間賃金格差の主な要因であることを明らかにしたが、実際に労使が男女間賃金格差の要因をどのようにとらえているのか、J I L P T の協力を得て、経営者団体・企業トップ層、労働組合トップ層・女性幹部を対象とするアンケート調査（以下「労使アンケート調査」という。）を行った¹⁰。

その結果、男女間賃金格差の生じる理由として、全体としては「管理職になっている女性が男性より少ない」（以下「管理職比率」という。）を挙げる者が最も多く、「業務難易度が違う」（以下「業務難易度」という。）、「職種が違う」、「平均勤続年数が短い」の順となった。また、経営者団体・企業トップ層においては「転勤が難しい場合が多いので仕事を任せにくい」（以下「転勤」という。）、労働組合女性幹部においては「諸手当の支給を受けないことが多い」（以下「諸手当」という。）を要因とする者が相対的に多かった。「管理職比率」、「平均勤続年数」に男女差異があることが原因であるということは上記ア、イの結果と整合的であり、労使の実感としても男女間賃金格差の要因になっていると考えられていると言える。また、「業務難易度」や「転勤」、「諸手当」についても、男女間賃金格差の要因として考えられている（表7）。

また、このような格差が生じる理由が女性労働者の納得を得られるかを聞いたところ、納得できないものとして、半数を超える者が「諸手当」を挙げ、次いで「業務難易度」、「残業」、「管理職比率」の順となった。経営者団体・企業トップ層では「残業が難しい場合が多いので仕事を任せにくい」（以下「残業」という。）、「諸手当」、「学歴」の順となっており、労働組合トップ層の男性では「平均的に所属するコースが異なる」、「諸手当」、「管理職比率」、労働組合女性幹部では「諸手当」、「業務難易度」、「管理職比率」の順となっていることから、それぞれの属性で納得できないものの傾向が異なっていた（表7）。

¹⁰ J I L P Tにおいて平成20年9月～11月にかけて、経営トップ層、労組トップ層、労組女性役員あわせて509名程度を対象として実施、有効回答率43.6%。詳細は独立行政法人労働政策研究・研修機構「JILPT 調査シリーズ No.52 変化する賃金・雇用制度と男女間賃金格差に関する検討のための基礎調査結果—「企業の賃金・雇用制度調査」と「労使トップ層意識調査」—」（2009年3月）に掲載。

（３）男女間賃金格差に関する問題意識・実態把握の状況

―男女間賃金格差に関する労使の問題意識の低下

労使アンケート調査によると、男女間賃金格差を問題として意識している者は８割を超えており、課題の一つとして意識されているが、平成 14 年研究会で行ったアンケート調査結果と比べると、強く問題として意識している者が減少し、格差の存在を認識しているもののあまり問題として認識していない者が増加している。

また、自社の正社員全体の男女間賃金格差があるとする者はおおむね 7 割を超え、特に、労働組合女性幹部は「大きな差がある」と認識している者が相対的に多かった。しかし平成 14 年研究会で行ったアンケート調査結果と比べると、労働組合女性幹部でも「ほとんど差がない」とする者が増えているなど、労働組合女性幹部の中でも男女間賃金格差に関する認識に差が生じている（図 20）。

―各企業の労使において男女間賃金格差に関する実態把握せず

さらに、上記の労使アンケート調査とあわせて、企業に対しても賃金・雇用管理の状況を聞く企業アンケート調査（以下「企業アンケート調査」という。）を行った¹¹ところ、正社員の男女間の賃金格差（男性の賃金額を 100 としたときの女性の賃金額の水準）について、79.6%の企業が計算したことはないとしており、各企業の労使において男女間賃金格差はほとんど問題として認識されていないと思われる（図 21）。

男女雇用機会均等法など法的枠組みの整備により、企業は、企業の社会的責任や法令順守の観点から賃金・雇用管理制度を改定してきている。そうした中で男女別統計を整備することが少なくなり、また、自社の制度に性差別的要素がないと考えるようになってきていることから、男女間賃金格差が見えにくくなり、問題が生じていないと認識されているのではないかと考えられる。

¹¹ 平成 20 年 7 月から 9 月まで、常用雇用 10 人以上の企業 10,000 社対象（ここでは 30 人以上企業に対する結果を用いている。）にアンケート調査を実施。有効回答数 1,245 社、有効回答率 14.9%。詳細な結果については、独立行政法人労働政策研究・研修機構「JILPT 調査シリーズ No.52 変化する賃金・雇用制度と男女間賃金格差に関する検討のための基礎調査結果―「企業の賃金・雇用制度調査」と「労使トップ層意識調査」―」（2009 年 3 月）に掲載。

3 賃金・雇用管理の現状

上述の統計分析では、①年齢一歳当たりの賃金に現れる評価が男女で大きく異なるといった男女の賃金構造の違い、②男性に比べて女性の勤続年数が短いことや管理職に占める女性の割合が低いことが男女間賃金格差の主要な要因であるという分析結果が、また、労使アンケート調査からも「管理職比率」、「業務難易度」、「職種が違う」、「平均勤続年数が短い」といったことが賃金格差の要因と認識されているという結果が得られた。

そこで、こうした男女間賃金格差に関連すると考えられる企業の賃金・雇用管理の状況について、上述の労使アンケート調査、企業アンケート調査、企業及び労使団体を対象とするヒアリング調査等の結果をもとに調査、分析を行った¹²。

(1) 賃金制度の現状

ア 基本給決定方法

—企業は、職務給、職能給、業績給、年齢給など様々な制度を組み合わせて独自の賃金制度を設計

基本給の決定要素としては、「職務・職種など仕事の内容」、「職務遂行能力」、「業績・成果」、「学歴、年齢・勤続年数」などがあげられるが、基本給の決定要素の組み合わせは企業によって様々であり、企業ヒアリング調査等によると、年齢給、職能給、職務給、業績給などを併せた月例給を支給する場合や、職種群ごとの職務等級に基づく職務給を支給する場合など、各企業とも様々な賃金制度を設計している。

—賃金決定要素としては、年齢、勤続年数等の属人的要素のウェイトは減少、職務関連要素の比重が高まる

基本給の決定要素について、近年、学歴、年齢、勤続年数などの属人的要素による企業数割合は減り、職務・職種など仕事の内容による企業数割合が増加する傾向にある（表8）。

しかし、職務関連要素の比重は高まっているものの、企業を対象としたヒアリング調査等によると、職務給を設けている場合でも部分的に職能給と職

¹² 企業アンケート調査及び労使アンケート調査の詳細な結果については、独立行政法人労働政策研究・研修機構「JILPT 調査シリーズ No.52 変化する賃金・雇用制度と男女間賃金格差に関する検討のための基礎調査結果—「企業の賃金・雇用制度調査」と「労使トップ層意識調査」—」（2009年3月）に掲載。

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。

—成果を基本給決定要素とする企業が3割

評価者研修未実施、家庭事情を考慮せず評価する企業もあり

企業アンケート調査によると、成果をベースにした賃金決定制度（以下「成果主義賃金制度」という。）を採用している企業は 30.2%であり、大企業においては 73.5%となっている（図 22①）。成果主義賃金制度の下で基本給が変動するとする企業は 57.9%であり、賞与が変動する企業は 87.2%である（図 22②、③）。

上記の成果主義賃金制度を採用している企業のうち、明確な目標を定めてその達成度に応じて賃金額を決める制度を採用している企業は 53.2%であり、大企業においては 73.2%となっている（図 22④）。

また、成果の評価を担当する管理職に対する研修を毎年あるいは数年おきに実施している企業が併せて 30.4%であるのに対し、「評価の内容や方法等に変化があったとき」や、「初めて評価を担当することになったとき」に実施するとしている企業が併せて 53.0%であり、また、「特に実施していない」企業も 30.9%にのぼっていた（図 22⑤）。

成果主義賃金制度において成果を評価する場合に、子育てや介護その他の家庭の事情によりやむを得ず成果の目標を達成できなかったときにその事情を考慮するかどうかについては、「事情によっては考慮する」が 49.0%、「常に事情を考慮して評価」が 15.9%と、考慮している企業が多いが、「まったく考慮しない」、「あまり考慮しない」企業は 13.7%と考慮に入れていない企業も一定数存在する（図 22⑥）。

評価結果について男女で違いがみられるかどうかであるが、約 6 割の企業では男女で評価結果に違いは見られないが、「男性社員の方が高い傾向がみられた」とする企業が 9.2%と一定の割合に上る一方、「女性社員の方が高い傾向がみられた」企業は 1.6%となっており、特に小規模企業で男性社員が高い傾向がみられる（図 22⑦）。

イ 賃金表

—小規模企業では 4 割が賃金表を作成していない

企業アンケート調査によると、賃金の基本的な部分の額を定めた賃金表を作成していない企業は 34.4%となっており、企業規模が小さくなるほどその

割合は高く、小規模企業では 41.2%が賃金表を作成していなかった（図 23①）。賃金表を作成していない企業のうち、「採用時に個別に決定し、それ以降折りを見て適宜改定」が 44.9%、「これまでの慣行があって決めている」が 27.8%、「社長などの裁量で決めている」が 21.8%となっている（図 23②）。

—雇用コースごとや管理職・非管理職などで複数の賃金決定方法を採用する企業が多い

企業アンケート調査によると、賃金表を作成している場合に、賃金表は基本的に一つであるとする企業は 34.2%であり、複数の賃金表を作成している企業で「一般社員クラス、管理職クラスのように職位による分け方」とするところが 34.2%、「正規と非正規による分け方」が 22.9%、「事務系、技能系といった仕事の類型による分け方」とするところが 20.0%となっている。「一般職、総合職のように雇用コースによる分け方」とするところは 12.2%であるが、大企業では約 4 分の 1 で雇用コース別の賃金管理がなされている（図 24）。

ウ 各種手当

—役職手当、職務手当、業績手当を支給されている女性は少ない 家族手当、住宅手当を不要とする割合は低下

企業アンケート調査によると、役職手当（特定の役職に就いていることで支給する手当）のある企業は 83.7%、職務手当（特定の職務に就いていることで支給する手当）のある企業は 46.3%、業績手当（仕事の成果を基本給以外で支給する手当）のある企業は 17.2%となっているが、これらの手当を支給されている社員の割合は、総じて女性の方が低く、女性の管理職比率の低さ等による影響が現れている（図 25①、②）。

家族手当、住宅手当についてみると、家族手当のある企業は 71.7%となっており、住宅手当は 45.3%となっている。夫婦共働きの場合の併給調整の考え方としては、支給対象を世帯主としているので併給の問題はないとする企業が 47.3%と半数を占めている（図 25①、③）。

また、企業アンケート調査及び労使アンケート調査において、今後不必要と思う手当を尋ねたところ、配偶者への手当、子どもへの手当、住宅手当について、必要でない又はそれほど必要でないとする割合は、それぞれ 41.0%、9.5%、27.0%となっており、特に配偶者手当を不要とする割合が高いが、平成 14 年研究会における調査に比べ不必要とする割合は低下している（図 26）。

(2) 雇用管理の現状¹³

ア 採用

—新規学卒者のいずれの学歴区分においても女性の採用が少ない

ここ5年間の新規学卒者の採用状況を学歴区分別にみると、大卒男性を採用した企業の割合が35.0%であるのに対し、大卒女性は26.7%（8.3ポイント差）、高卒男性を採用した割合が32.1%に対し、高卒女性は23.9%（8.2ポイント差）など、高専・短大卒を除きいずれの学歴区分についても、女性より男性を採用した企業の割合が高い（図27①）。

—中途採用のいずれの年齢区分においても女性の採用が少なく、年齢の高い層で顕著

ここ5年間の中途採用状況を年齢区分別にみると、いずれの年齢区分でも男性が女性より上回っている。男女とも30代をピークに、年齢が高くなるにつれて中途採用した企業の割合は少なくなっているが、20代男性と20代女性では中途採用した企業割合はそれぞれ45.0%、32.4%とその差は12.6ポイントであるが、30代男性では64.0%であるのに対し、30代女性では38.9%（25.1ポイント差）、40代男性では43.4%であるのに対し、40代女性では21.8%（21.6ポイント差）となっており、男女間の差は年齢の高い層で開いている（図27②）。

イ 配置

—中核的・基幹的職務には男性が多く配置

理由は「適格者数の違い」「時間的制約」「希望の違い」

中核的・基幹的職務（各企業の事業になくてはならない、あるいは収益の源泉である職務）に従事する男女別社員数の状況は、「ほとんど男性」、「男性が多い」を併せると男性が多い職務が7割を超える（図28①）。その理由としては、「資格の保有状況など適格者の数が違うから」が30.9%、「時間的制約が大きい職務だから」が24.7%、「社員の希望する割合が男女で違うから」が21.8%となっている（図28②）。

一方、ここ5年間に於いて従来は男性が従事していた仕事や部署へ女性を初めて配置したことがある企業は29.6%で、その理由として「適格の社員を採用できた」が47.5%、「適格となるように女性社員が育成されてきた」が

¹³ 以下については、特に記さない限り、企業アンケート調査の結果を用いている。

35.5%となっている（図 29①、②）。

**—同じ中核的・基幹的職務でも 4 割超の企業で男性の方が給与が高い
理由は「役職者数の違い」「仕事の質」「経験年数」「困難度」**

中核的・基幹的職務に従事する社員に対する支給実績としての所定内給与は、「男女ほぼ同じ」とする職務が 45.2%となっているものの、「男性の方が高い」とする職務が 42.4%にのぼり、その理由として「役職者が多い」、「より質の高い仕事をしている」、「経験年数が長い」、「より困難な仕事をしている」が挙げられている（図 30①、②）。

—中核的・基幹的職務の訓練は女性より男性に多く実施している場合もある

中核的・基幹的職務に関連した社内訓練・研修の実施状況については、「男女社員同様に実施している」とする職務が 50.3%となっているが、「男性社員により多く実施している」とする職務が 16.2%であるのに対して、「女性社員により多く実施している」とする職務は 2.5%に止まっている（図 30③）。

ウ 昇進

—管理職に占める女性の割合は増加傾向

理由は「適格者の増加」「会社の方針」

今後の見通しは「増える」が 3 割超、「変わらない」も 7 割弱

部長・課長クラスに女性がいる企業は 29.5%となっており、大企業では 65.1%に達する（図 31①）。ここ 5 年間をみると増加したとする企業が、課長クラスで 30.6%、部長クラスで 12.6%といずれも増加した企業数が減少した企業数を上回っており、部長・課長クラスともに増加傾向にあるといえる（図 31②）。

その理由としては、「女性社員のうちで適格者が増えた」とする企業が 69.9%、次いで、「女性社員を積極登用する会社の方針」によるとする企業が 26.3%となっている（図 31③）。今後 5 年程度の見通しについても、「増えるだろう」とする企業が課長クラスで 33.9%、部長クラスで 16.5%であるのに対し、「減るだろう」とする企業は課長クラスで 2.8%、部長クラスで 2.5%であるが、「変わらない」とする企業もそれぞれ 52.8%、66.2%となっている（図 31④）。

※ なお、上記 2（2）ア(ア)でみたように、国際的にみると、我が国の管理的職業従事者に占める女性の割合は極めて低く、さらなる改善が求められる水準であることに留意が必要である。

—昇進に当たって重視する項目に男女差はみられない

企業アンケート調査において部長・課長クラスへの昇進に当たって重視している項目を尋ねたところ、「現在の職務での業績・成果」が 84.6%、「部下の統率力」が 71.0%、「専門知識・能力」が 66.9%、「社外との折衝力」が 42.9%となっている。女性社員を昇進させるときに特に重視している項目を尋ねたところ、大きな違いはみられなかった（図 32）。

エ コース別雇用管理

—大企業ほどコース別雇用管理制度の導入割合が高い

勤務地・職種・勤務時間・キャリアコース等を限定して就業する社員制度がある企業は、「職種限定社員制度」が 10.7%、「一般職社員制度」（主に事務を担当する職員でおおむね非管理職として勤務することを前提にしたキャリア・コースが設定された社員制度）が 7.9%、「勤務地限定社員制度」が 6.0%、「所定勤務時間限定社員制度」が 5.6%となっている。大企業における導入割合は、「勤務地限定社員制度」が 30.4%、「一般職社員制度」が 25.7%と高くなっている（図 33）。

※ 「平成 18 年度女性雇用管理基本調査」によると、コース別雇用管理制度（労働者の職種、資格や転勤の有無等によっていくつかのコースを設定して、コースごとに異なる雇用管理を行う制度）がある企業の割合は全体で 11.1%であるが、5,000 人以上企業では 55.0%、1,000 人から 5,000 人未満企業では 43.6%、300 人以上 1,000 人未満の企業では 30.0%と、企業規模が大きな企業ほど導入率が高くなっている（図 34）。

—総合職に占める女性の割合は 25.5%、一般職はほぼ女性とする企業が多い

平成 20 年春の新規大卒者（大学院含む）の採用者について、総合職に占める女性の割合をみると、平均 25.5%となっている（分布の中央値は 20.0%）（図 35①）。「10%以下」とする企業が 37.5%となっている一方、「40%超 50%以下」の企業が 14.4%、5 割を超える企業も 15.0%あった（図 35②）。

一方、「一般職社員制度」を適用されている社員の男女の状況については、「全員が女性」と「ほとんどが女性」を併せると 68.4%にのぼっている（図 35③）。

—「一般職社員」の賃金体系は、通常の社員と異なる賃金体系か、昇給スピードを変えて運用

「一般職社員制度」の対象になっている社員の賃金については、「限定のない社員と異なる賃金体系を適用している」と「限定のない社員と同じ賃金体系を適用しているが昇給スピード等は変えて運用」を併せると 64.5%となっている（図 36）。

—コース別雇用管理のある企業では勤続年数を経るにつれて男女間の賃金格差が大きくなる

J I L P T の協力を得て、コース別雇用管理の賃金に及ぼす影響を調べるため、厚生労働省「賃金構造基本調査」（2000 年、2006 年）と厚生労働省「女性雇用管理基本調査」（2000 年、2006 年）の共通する調査対象企業について、調査結果のデータをリンクして男女間賃金格差を計量分析したところ、コース別雇用管理のある企業では、コース別雇用管理のない企業と比較して、標準労働者について、勤続年数を経るにつれて男女間賃金格差が大きくなるという傾向にあることがわかった。大卒ではより顕著にその傾向が現れている（表 9、図 37）¹⁴。

¹⁴ より詳細な分析については、独立行政法人労働政策研究・研修機構「JILPT 資料シリーズ男女間賃金格差の経済分析」として 4 月刊行予定。

4 男女間賃金格差縮小に向けた賃金・雇用管理の見直し

(1) 賃金・雇用管理における男女間賃金格差の要因

上述の分析や調査結果を踏まえると、男女間賃金格差の要因は多種多様、複合的であり厳密に把握するのは極めて困難であるが、大きく分けて以下の二つの面が考えられる。

ア 賃金・雇用管理の制度面

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といえる。例えば、男女別の賃金表を作成することは労働基準法第4条違反であり、そのような明白な性差別的な雇用管理を行っている企業はごく少数に限られる（図24）。

しかし、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みられる。例えば、人事評価の基準が明確に設定されていない場合や、基準が公表されていない場合、あるいは本人に事後的に結果が開示されない場合などは恣意的な評価につながり、それに基づく人事評価の運用や配置、昇進、昇格の決定等が男女間賃金格差の要因となる危険がある。

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を求め、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。女性が依然として子育てや介護などの家庭責任から時間的制約を抱えることが多いことを前提とすると、これらのことが、採用、配置等の面で男女差を生み、男女間賃金格差の要因となっているものと考えられる。

さらに、家族手当や住宅手当といった生活手当については、平成14年研究会の結果よりも必要と考える者が相対的に増えているが、特に配偶者手当については不必要と考える者も一定割合を占めている。世帯主要件を課している企業も多数あり、世帯主となるのは通常男性の方が多いと考えられることから、これらの手当が結果として男女間賃金格差の一因となっているという指摘があった。

イ 賃金・雇用管理の運用面

上述のアの賃金・雇用管理制度を運用して、採用、配置や仕事配分、育成方法を決定し、人事評価や業績評価を行う段階においても、男女労働者間に偏りが生じ、それらが男女間の経験や能力の差に、さらには管理職に占める割合の差につながり、男女間賃金格差の要因となっているものと考えられる。

また、コース別雇用管理においては、女性は男性に比べて残業や転勤への対応が難しい場合が多いため、男女間でコース選択の希望に差異が生じることや、女性が希望するコースに採用されないことが発生し、男女労働者間の採用上の偏りにつながっているものと考えられる。

配置等については、性別に基づく差別的取扱いが明白に行われている場合にとどまらず、固定的性別役割分担意識やそれを背景とした女性よりも男性を優先する意識に基づいて、配置、仕事配分、育成等が知らず知らずのうちに男女で異なるものになってしまっている場合もある。さらには、家庭責任を持つ女性への配慮から実際の仕事配分や権限の付与等において取扱いを変えてしまう場合などもあると考えられる。これらのことは、配置等における男女労働者間の偏りの要因になっている。

とりわけ、個々の職場において配置や仕事配分、育成、人事評価等を行う現場の管理職が、固定的な性別役割分担意識や女性よりも男性を優先する意識を持っている場合は、男女間で異なる取扱いが行われていたとしても、それが問題として見えにくくなっていると思われる。

(2) 賃金・雇用管理の見直しの視点

上述の賃金・雇用管理における男女間賃金格差の要因の検討結果を踏まえると、男女間賃金格差の縮小に向けて、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配置や業務の与え方、教育訓練等の賃金・雇用管理の運用面における取扱いの見直し、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り事実上生じている格差を解消するための取組、の三つの視点に立った対応策が求められる。

ア 賃金・雇用管理の制度面の見直し

(ア) 公正・明確・透明な賃金制度

賃金表が未整備であったり、賃金決定や昇給・昇格の基準が不明確・不透明になっている場合、性別による賃金差別や男女間賃金格差につながりかねないことから、各企業においては、公正・明確な賃金・雇用管理制度の整備を行うとともに、労働者に対して適切な情報提供を行うことにより制度の周知を図り、透明性を高める必要がある。

また、家族手当や住宅手当といった生活手当については、労働者の生活の安定を図るため、多くの企業が採用しているが、企業アンケート調査の結果からも明らかなように女性労働者の納得性という点からは、支持は得られていない制度であると考えられる。男女間賃金格差解消の観点からも、また、女性労働者や独身の労働者の労働意欲への影響という観点からも、改めて労使で話し合い、どのような属性の労働者にとっても不公平の生じないように、必要な見直しを行うことが望ましい。

(イ) 公正・明確・透明な評価制度

多くの企業において、能力評価や業績評価の形で人事評価が行われ、その結果は昇進、昇格等とともに賃金に反映されている。

このため人事評価は、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。さらに、全ての労働者に対して制度を統一的に適用するとともに、評価基準に基づいた客観的かつ適正な評価が行われるよう、人事評価を行う管理職に対する研修を定期的に実施するとともに、客観性を担保するため、複層的な評価や評価結果のフィードバック等が行われるようにすべきである。

とりわけ、産前産後休業や育児休業を取得することが人事評価に影響するのではないか、という指摘もされているところである。

育児・介護休業法等においては、育休取得等を理由とする不利益な配置の変更、人事考課における不利益な評価等不利益取扱いが禁止されているが、各企業においても、法令により禁止されている取扱いがなされていないか自ら確認を行うとともに、育休取得者等の不安感を払拭し、取得者以外の納得感を高めるためにも、労働者に対し十分な説明に努めることが望ましい。

また、出産や育児については、仕事に対してマイナスの影響があるように言われがちであるが、仕事の効率化、視野の拡大、部下の育成や交渉における忍耐力、包容力の向上につながる等仕事へのプラスの影響も指摘されている（図

38)。このような結果も考慮しながら、出産や育児がハンデとならないような評価制度のあり方について、検討を行うことが望ましい。

(ウ) 仕事と生活の調和の実現に向けた取組の推進

基幹的労働者に見られる長時間労働等を前提とした働き方は、特に家庭責任を担っている労働者にとって働き方の選択肢を狭めることとなっており、男女間賃金格差解消の観点からは男性の育児や家事への参加を促進するとともに、こうした働き方を見直すことが求められている。

男女にかかわらず、仕事上の責任も家庭における責任も果たし、仕事と生活の調和の実現を図ることは、個人の幸福に資するというだけではなく、潜在的な能力のある人材の労働市場への参加を促進し、我が国の社会経済を持続可能で確かなものにするという観点からも必要不可欠となっている。

このため、各企業においては、育児・介護休業法等に基づく仕事と家庭の両立支援のための制度を整備し、男女を問わず労働者が安心して利用できる職場環境を整備するとともに、男性も含めた働き方の見直し等を進めるべきである。

また、国においては、仕事と家庭の両立を図るための制度の普及・定着を促進するとともに、そのための企業における職場環境整備の支援を行うべきである。

イ 賃金・雇用管理の運用面の見直し

(ア) 女性の配置、職務の難易度、能力開発機会の与え方、評価についての改善

男女雇用機会均等法は、配置、昇進等あらゆる雇用管理の段階における性別を理由とする差別を禁止している。したがって、賃金・雇用管理制度において性差別に当たる取扱いを行っている企業は少ないと考えられるが、都道府県労働局雇用均等室においては、同法の履行確保のため、引き続きこれらに係る是正指導を積極的に行うべきである。

各企業においても、配置に当たって女性を排除していないか、男性を優先していないか、業務の配分や権限の付与に当たって男女で異なる取扱いをしていないか、一定の役職への昇進に当たり男性を優先して昇進させていないか、教育訓練の対象から女性を排除していないか等、男女雇用機会均等法によ

り禁止されている取扱いがなされていないか十分確認を行い、取扱いの見直しを行うことが重要である。

その際、実際に評価や業務の配分、教育訓練等を行う現場の管理職がそのような取扱いを行っていないか、現状を把握することが重要である。現状把握の方法としては、5に後述する統計指標に現れる男女の取扱いの差異や、女性労働者の労働意欲、モチベーションをチェックする方法が有効である。

また、特に女性の職業生活において、妊娠・出産といったライフイベントが及ぼす影響は避けることはできないが、育児・介護休業法等においては、産休・育休取得等を理由とする不利益な配置の変更等が禁止され、不当に不利益な取扱いを受けないことが定められている。都道府県労働局雇用均等室においては、各法令の履行確保のため、引き続きこれらに係る是正指導を積極的に行うべきである。

各企業においても、育児休業を取得したことのみに基づいて取得していない者よりも不利に評価していないか、通常の人事異動のルールからは十分に説明できない職務の変更を行っていないか等育児・介護休業法等により禁止されている取扱いがなされていないか自ら確認を行うとともに、女性労働者の労働意欲に悪影響が生じないように子育てや介護等の家庭の事情に配慮したり、育児休業等を取得した労働者が不利にならないような取扱いとすることを検討することが望まれる。

(イ) コース別雇用管理における適正な運用の促進

コース別雇用管理は、本来は労働者を意欲、能力、適性等によって評価し、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るが、その運用において、基幹的な業務を担当するコース等における男女の採用や配置の比率に偏りがみられ、結果としてコース間の処遇の差が男女間賃金格差の要因となっていると考えられる。

採用や配置の偏りの原因の一つには、全国転勤を要件とする場合などがあると考えられるが、平成18年に改正された男女雇用機会均等法において、各企業においてコース別雇用管理を行う場合には、総合職の募集・採用に係る転勤要件について、合理的な理由がなければ間接差別に当たり違法とされている。

企業においては、男女雇用機会均等法に即した雇用管理となるよう、コース別雇用管理制度の設定が合理的なものとなっているかどうか精査する必要がある。

また、コースごとの採用や配置については、先入観やこれまでの採用や配置

の実績などにとらわれず、事実上の男女別のコースとなることのないよう、積極的に均等な配置を行う必要がある。

また、コース間の賃金体系の差異については、それが職務内容等に見合った合理的なものとなるよう十分考慮する等により、どのようなコース区分を選択した者についてもその能力を存分に発揮して働き続けられる環境づくりに取り組むことが望まれる。

さらに、育児や介護を行っている労働者にとって、転勤が継続就業を困難にしたり、仕事と家庭の両立のための負担を著しく大きくする場合があるため、育児・介護休業法により、転勤を命ずる場合には、育児や介護の状況に配慮しなければならないこととされていることにも留意する必要がある。

ウ ポジティブ・アクションの推進

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り、企業において男女労働者の間に事実上生じている格差を解消し、女性の能力発揮を図るために、事業主が積極的かつ自主的に雇用管理の改善（ポジティブ・アクション）に取り組むことは、男女間賃金格差の要因を除去する方向につながるものであり、各企業において積極的に取り組むことが求められる。

例えば、適格者の数の違い等を理由として中核的・基幹的職務や難易度の高い職務に男性が多く配置されている場合が多いが、女性に社内訓練・研修を積極的に実施すること等により適格者を増やすことや、配置基準を満たす労働者の中から女性を優先して配置することなどが求められる。また、女性の割合が少ない役職が多いと考えられるが、そのような場合、昇進基準を満たす労働者の中から男性より女性を優先して昇進させるほか、さらに、家庭責任のある女性が満たしにくい昇進基準の見直しを検討するなどして、管理職に女性を積極的に登用することが望ましい。

その際、国により開発・運営されている自社の女性の活躍推進の状況を自己診断できるシステム¹⁵の利用は取組のきっかけになるものと考えられる。

国においては、ポジティブ・アクションを推進することは、企業にとっても持てる人材の有効活用につながることであり、生産性の向上に資するものであること、実際に取り組んだ企業においては、職場環境の向上、従業員意

¹⁵ 女性の活躍推進状況診断

http://www.kintou.jp/positive/active_promo.html

識の向上、企業業績・評価の向上等プラス効果がみられること等を周知するべきである。

5 男女間賃金格差縮小に向けた労使の取組支援

(1) 個々の労使の取組推進の必要性

男女間賃金格差の現状、生成要因及び背景にある賃金・雇用管理の現状はこれまでみてきたとおりであるが、これらは言わば我が国企業におけるマクロの状況であり、個々の企業におけるミクロの状況はそれぞれに異なっている。

マクロの男女間賃金格差の縮小は、言うまでもなく、個々の企業それぞれのミクロの状況に応じた賃金・雇用管理の見直しを進めた結果、総体として達成されるものである。したがって、個々の企業が自らの企業における男女間賃金格差の現状を把握し、生成要因を分析し、背景にある賃金・雇用管理を見直していくというPDCA（plan-do-check-act）のプロセスが必要である。

しかし、今回の労使アンケート調査等において明らかになったことは、男女間賃金格差を問題として認識する者が減少し、また多くの企業が男女間賃金格差を計算したこともないという実態である。このため、企業は、賃金・雇用管理において性別に基づく異なる取扱いが行っていないはずであると認識しているが、今回、本研究会の調査で明らかになった男女の取扱いの差異、賃金の差異が個々の企業においてあったとしても、それが見えていない場合もあると考えられる。こうした状況にとどまる限り、格差縮小に向けた労使の取組は進んでいかないものと懸念される。

(2) 現行ガイドラインの評価

—現行ガイドラインの浸透は十分とはいえず

現行ガイドラインは、一般労働者の男女間賃金格差解消のために労使が自主的に取り組むための賃金及び雇用管理の改善方策を包括的に示している。

①公正・透明な賃金制度の整備、②公正・透明な人事評価制度の整備と運用、③生活手当の見直し、④ポジティブ・アクションの実践、⑤女性に対する業務の与え方や女性の配置の改善、⑥コース別雇用管理制度及びその運用の改善、⑦ファミリー・フレンドリーな職場形成の促進の各事項について示

されている内容については、基本的には現時点においても有用であり、その後の法律改正や男女間賃金格差の推移を踏まえ、賃金・雇用管理を見直す際に必要な視点として改めて上記４（２）に整理したところである。

しかしながら、上記２（３）でみたとおり、男女間賃金格差に関する労使の問題意識が低下し、また、各企業において男女間賃金格差に関する実態を把握していないという状況となっており、男女間賃金格差解消を目的として謳っている現行ガイドラインの浸透は十分とは言えない。ヒアリングを行った労使団体からも、現行ガイドラインの実効性のみならず、男女間賃金格差を直接的に問題とすることへの疑問が呈されたところである。

（３）労使の取組を推進するための支援ツールの必要性

上記２（３）の男女間賃金格差に関する労使の取組等の実態を踏まえると、企業における男女間賃金格差縮小に向けた取組を推進するためには、まず、男女別統計資料の整備、実態把握を推進する必要がある。

その際、男女別の賃金の状況のみならず、男女別の採用、配置、人事異動・転勤、能力開発の実績、評価結果、昇進・昇格の状況、育児休業の取得状況等賃金・雇用管理に係る指標のデータをみることが有効である。

また、統計データに現れてこない労働者自身の意識を把握し、分析を行うことは、企業の賃金・雇用管理の運用面等での問題点の気付きにつながり、労使による具体的な見直しの議論につながると考えられる。したがって、これらを併せて推進する必要がある。

特に今回ヒアリングを行った複数の企業から、女性労働者自身が管理職に就くことを希望しないなどの問題意識が表明されているが、今後、女性も男性もともに活躍してほしいと考える企業にとって、女性労働者の意識・労働意欲への影響を把握することは、その活躍推進の観点からも企業にとって有用であると考えられる。

さらに、企業においては、把握した男女別統計資料のうち男女の採用割合、入社後１０年の女性の勤続状況、既婚率等女性の活用・活躍度合いや働きやすさを判断する際に参考となる指標を公開することにより、優秀な女性採用につながるメリットもあると考えられる。

なお、企業において整備、把握する男女間賃金格差に関連する賃金・雇用管理に係る指標については、それぞれの労使において決められるべきものであるが、その取組を支援する観点から、別添のとおり参考例を示す。

国においては、これを簡便に利用できるツールを提供し、労使の取組を支援すべきである。

**男女を問わず社員の活躍を促進するための
企業の従業員活用・育成力を自己理解するためのアウトカム指標サーベイ票**

以下の指標は、企業における採用、配置、処遇などの人事労務管理（人的資源管理）が、男女を問わず社員の活躍を促進するものになっているかについて、様々な結果指標に基づいて自己点検する際に活用していただくことを目的として作成されたものです。

男女を問わず社員の活躍を促進する人事労務管理の実現のためには、制度面の整備にとどまらず、その運用や実施過程においてその趣旨が活かされ、実践されていることが重要となっています。このサーベイ票では、制度ではなく実践面に焦点をあてて、実践から生じる様々な結果指標（アウトカム指標）を総合的に整理しています。これらの指標を分析、検証することを通じて、自社の「従業員活用・育成力」を判断・評価していただき、次のステップに向けた取組につなげていただければ幸いです。

なお、このサーベイ票に掲げた結果指標は例示としての性格をもっており、それぞれの企業において独自の指標を検討・追加され、実施していただければ一層有効なものになると考えられます。

※ 以下に示した指標は男女を問わず社員の活躍を促進する観点から把握することが望ましい指標です。把握の難しい指標もあるかと思いますが、できる限り把握するよう努めてください。

I. 採用に関する指標

I-1. 本年度新規学卒者の採用実績

指標1-1 コース別の採用実績（コース別採用がない場合は、「総合職」欄に記入）

1-1-① 大卒「総合職」採用における女性の占める割合	
%	【指標】 4年制大学／大学院新規学卒者の「総合職」採用実績において、 $\frac{\text{〔女性の採用数〕}}{\text{〔男女計の採用数〕}} \times 100$ ※事務系、技術系などに分けて算出されてもよい。
1-1-② 「一般職」採用における女性の占める割合	
%	【指標】 4年制大学／大学院新規学卒者の「一般職」採用実績において、 $\frac{\text{〔女性の採用数〕}}{\text{〔男女計の採用数〕}} \times 100$

I-2. 中途採用の実績

指標1-2 中途採用実績

1-2 中途採用における女性の占める割合	
%	【指標】 中途採用実績（事務・技術系）において、次式で算出。 $\frac{\text{〔女性の採用数〕}}{\text{〔男女計の採用数〕}} \times 100$

Ⅱ．配置に関する指標

Ⅱ－１－１．本年度新規学卒者の初任配属

指標２－１ 「総合職」採用者の初任配属実績（コース別採用がない場合を含む。）

2－1 大卒「総合職」採用者の初任配属部門分離度指標	
	【指標】 4年制大学／大学院新規学卒者の「総合職」採用者の初任配属実績において、各部門への配属割合を男女別に計算し、部門ごとに男性採用者の配属割合から女性のそれを差し引いたものの絶対値を求め、それを全部門について合計したものを2で割って求める。 $\left(\sum (M(i) - F(i)) \right) / 2$ (i) M(i) : i 部門における男性配属者数が男性採用者総数に占める割合 (%) F(i) : i 部門における女性配属者数が女性採用者総数に占める割合 (%) ※「部門」については、事業面の部門区分のほか、他の視点（例：本社・地域など）の区分についても計算されることが望まれる。

Ⅱ－２．コース別雇用制度におけるコース間転換の実績

指標２－２ コース間転換の実績（コース別採用がない場合は不要。）

2－2 コース間転換実績に関する指標	
コース間転換実績 男性 女性 人 人	【指標】 当該年度における「総合職」と「一般職」との間など、コース間の転換実績に関する指標である。次のような指標が考えられる。

Ⅱ－３．人事異動・転勤の実績

指標２－３ 人事異動・転勤の実績

2－3 人事異動・転勤の実績に関する指標	
①人事異動があった社員の割合 % ②人事異動があった社員に占める女性割合 % ③転居をともなう転勤をした社員の人事異動者に占める割合 % ④転居をともなう転勤をした社員に占める女性の割合 %	【指標】 ①当該年度において人事異動の対象となった社員数の実績において、次式で算出。 $\frac{[\text{人事異動者数}]}{[\text{社員総数}]} \times 100$ ②当該年度において人事異動の対象となった社員数の実績において、次式で算出。 $\frac{[\text{うち女性の人事異動者数}]}{[\text{人事異動者数}]} \times 100$ ③当該年度において転居を伴う転勤の実績において、次式で算出。 $\frac{[\text{転勤者数}]}{[\text{人事異動者数}]} \times 100$ ④当該年度において転居を伴う転勤の実績において、次式で算出。 $\frac{[\text{うち女性の転勤者数}]}{[\text{転勤者数}]} \times 100$ ※いわゆる「育成期間」にある社員や「能力発揮期間」にある社員などの別に指標を算出することも望まれる。

Ⅲ. 育成、能力開発、キャリア形成に関する指標

Ⅲ－１. 社内研修の実施状況

指標３－１ 各種社内研修の受講者

３－１ 各種社内研修の受講者に関する指標	
①当該研修受講者に占める女性の割合 % ②男女別の社員に占める研修受講者の割合 男性 % 女性 %	【指標】 当該年度における各種社内研修（外部の教育訓練機関への派遣を含む。）の受講者のうち女性社員の占める割合及び男女別の社員に占める当該受講者数の割合である。 対象となる社内研修には、次のようなものがある。 ・業務能力向上研修 ・階層別研修 ・管理監督者研修

Ⅳ. 評価に関する指標

Ⅳ－１. 評価結果分布の状況

指標４－１ 評価結果分布の状況

４－１ 評価結果分布の状況に関する指標	
①スコアの平均値 男性 女性	【指標】 当該年度における評価結果について、例えば５段階評価の場合には、５から１までのスコアを与え、男女別にスコアの平均値を計算する。 ※ t 検定などにより、男女間の平均に差があるかどうかを検証することが望まれる。 ※職位など種々のグループ別に検証されることが望まれる。

Ⅴ. 昇進、昇格に関する指標

Ⅴ－１. 大卒採用者の昇格の状況

指標５－１ 大卒「総合職」採用者の昇格の状況

（「総合職」の区分がないときは、大卒者全員について）

５－１① 主任・係長クラス昇進者に占める女性の割合に関する指標	
%	【指標】 大卒「総合職」採用の社員で当該年度において主任・係長クラスに昇進した社員に占める女性の割合。次式で算出。 $\frac{[\text{女性の主任・係長昇進者数}]}{[\text{男女計の主任・係長昇進者数}]} \times 100$
５－１② 課長クラス昇進者に占める女性の割合に関する指標	
%	【指標】 大卒「総合職」採用の社員で当該年度において課長クラスに昇進した社員に占める女性の割合。次式で算出。 $\frac{[\text{女性の課長昇進者数}]}{[\text{男女計の課長昇進者数}]} \times 100$

VI. 賃金に関する指標

VI-1 特定の勤続年数における男女別の賃金の状況

指標 6-1 特定の勤続年数における男女別賃金額の差異

6-1 特定の勤続年数における男女別賃金額の差異に関する指標	
賃金格差指数 ・ 勤続 5 年 ・ 勤続 10 年 ・ 勤続 15 年 ・ 勤続 20 年	【指標】 学歴別や雇用コースがある場合にはコース別に、特定の勤続年数（例えば 5 年、10 年、15 年、20 年など）の社員について男女別に平均賃金を計算し、男女間格差を算出したもの。 具体的には、同じ学歴、同じ雇用コース及び特定の勤続年数の社員について、次の算式で算定される賃金格差指数。 $\frac{[\text{女性の平均賃金}]}{[\text{男性の平均賃金}]} \times 100$ ※賃金は、基本給を標準形とする。そのほか月例給（残業代を含まないもの、含んだもの）、賞与を含めた年収ベースなどで計算され、分析されることが望まれる。また、同じ学歴、雇用コースの社員について計算され、分析されることも望まれる。

VII. 退職に関する指標

VII-1 新規学卒採用後 3 年間及び 10 年間の退職者の状況

指標 7-1 新規学卒採用後 3 年間及び 10 年間の退職者の状況

7-1 新規学卒採用後 3 年間及び 10 年間の退職状況に関する指標	
・ 新卒採用後 3 年間の退職率 男性 % 女性 % ・ 新卒採用後 10 年間の退職率 男性 % 女性 % 	【指標】 当該年度の 3 年前及び 10 年前における新規学卒採用者のうちすでに退職した者の割合を男女別にみた指標。次式により算定。 $\frac{[\text{分母のうち既に退職した者の数}]}{[3 \text{ (又は 10) 年前の新規学卒採用数}]} \times 100$ ※大卒、短大卒、高専卒など学歴別に算定することが望ましい。採用後 10 年目の社員についても同様とする。

VII-2 妊娠・出産を契機とした女性の退職の状況

指標 7-2 妊娠・出産を契機とした女性社員の退職状況

7-2 妊娠・出産を契機とした女性社員の退職状況に関する指標	
%	【指標】 過去 1 年間に妊娠・出産した女性（退職者を含む。）に占めるそれを契機に退職した女性の比率 $\frac{[\text{分母のうち妊娠・出産を契機に退職した女性の人数}]}{[\text{過去 1 年間に妊娠・出産した女性の人数}]} \times 100$

Ⅶ―３．当該年度の退職者の状況

指標 7－3 当該年度における定年退職者の状況

7－3 当該年度における定年退職者の状況に関する指標	
・平均勤続年数 男性 年 女性 年 ②基本給額の平均 男性 円 女性 円	【指標】 当該年度において定年退職した社員について、男女別に次の指標を算定する。 ①退職時の勤続年数の平均 ②退職時の基本給額の平均

Ⅷ．ワークライフバランス／ファミリー・フレンドリーに関する指標

Ⅷ―１．子の誕生前後における女性社員の就業継続の状況

指標 8－1 育児休業の取得状況

8－1 育児休業の取得状況に関する指標	
①育児休業取得者数 男性 人 女性 人 ②取得割合 男性 % 女性 %	【指標】 過去 1 年間に子どもが誕生した社員における男女別の育児休業の取得実績。 ①取得者数 ②取得割合 次式により算定。 $\frac{[\text{分母のうち育休を取得した社員数}]}{[\text{過去 1 年間に子どもが誕生した社員数}]} \times 100$

Ⅷ―２．子育て等を契機に退職した女性社員の再雇用の状況

指標 8－2 子育て等を契機に退職した女性社員の再雇用の状況

8－2 子育て等を契機に退職した元女性社員の再雇用の状況に関する指標	
①再雇用した女性社員の人数 人	【指標】 子供の出産などを契機に退職した元女性社員を再雇用した人数。過去に再雇用した女性社員を累積した人数。

Ⅷ—３．そのほかのワークライフバランス関連指標

指標８－３ そのほかのワークライフバランス推進施策の状況

８－３ ワークライフバランス推進施策（両立支援策）の利用実績に関する指標 －短時間勤務実施状況	
育休後の短時間勤務制度の利用割合 %	【指標】 過去１年間に育休から職場復帰した社員（産休明け後に育休を取得せずにそのまま勤務を継続している社員を含む。）に対する短時間勤務制度の利用者の割合 $\frac{[\text{分母のうち短時間勤務制度の利用者数}]}{[\text{過去１年間に育休から職場復帰した社員数}]} \times 100$ ※その他自社にとって重要な両立支援策に関する指標を作成する。

Ⅸ．総合的指標

Ⅸ－１ 上記のほか、男女を問わず社員の活躍促進のための人事労務管理を反映する状況

9-1

男女を問わず社員の活躍促進のための人事労務管理を反映するその他の一般的な指標（例示）

①平均勤続年数

男性

女性

年

年

②勤続年数別構成

年	男性	女性
計	100	100
- 3	%	%
3- 5	%	%
5-10	%	%
10-15	%	%
15-20	%	%
20-25	%	%
25-30	%	%
30-	%	%

③役職者比率

年	男性	女性
計	100	100
一般	%	%
係長	%	%
課長	%	%
部長	%	%

④平均残業時間数

男性

女性

時間

時間

【指標】

①男女別平均勤続年数

②男女別の勤続年数別構成比

男性社員、女性社員それぞれを 100 として、勤続年数の区分ごとに構成比を算出する。

③男女別の役職者比率

男性社員、女性社員それぞれを 100 として、役職クラスの階層ごとに構成比を算出する。

④男女別の平均残業時間数

※算定期間は年平均、月平均のいずれでもよい。

※コース別雇用管理などを行っている場合には、さらにその区分ごとに算出することが望ましい。

Ⅸ—2 平均でみた男女間賃金格差

9－2 平均でみた男女間賃金格差指数	
男女間賃金格差指数 	【指標】 次の算式で算定される賃金格差指数。 $\frac{\text{〔女性の平均賃金〕}}{\text{〔男性の平均賃金〕}} \times 100$ ※賃金は、基本給を標準形とする。そのほか月例給（残業代を含まないもの、含んだもの）、賞与を含めた年収ベースなどで計算され、分析されることが望まれる。

男女を問わず社員の活躍を促進するための社員意識調査アンケート

アンケートの目的および回答方法

■実施目的									
■回答方法	各設問に対して、あなたはどのように考えているかを回答いただきます。 <table border="1"> <tr> <td>1</td> <td>そう思う</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>どちらかと言えばそう思う</td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>どちらかと言えばそう思わない</td> </tr> <tr> <td>4</td> <td>そう思わない</td> </tr> </table>	1	そう思う	2	どちらかと言えばそう思う	3	どちらかと言えばそう思わない	4	そう思わない
1	そう思う								
2	どちらかと言えばそう思う								
3	どちらかと言えばそう思わない								
4	そう思わない								

アンケート実施要領

■返送方法	アンケートご回答後、※() ※企業ごとに返送方法をご記入ください。
■返送先	
■返送期限	○月○日(○)必着 (なるべく早いご返送をお願いします)
■秘密保持	・回答内容は厳密とし、回収・集計・分析にのみ使用します。 ・アンケート用紙の原票、回答者が特定されるようなデータ等は一切開示致しませんので、安心して率直にご回答ください。

基本データ（企業ごとに必要に応じて属性を選んでください）

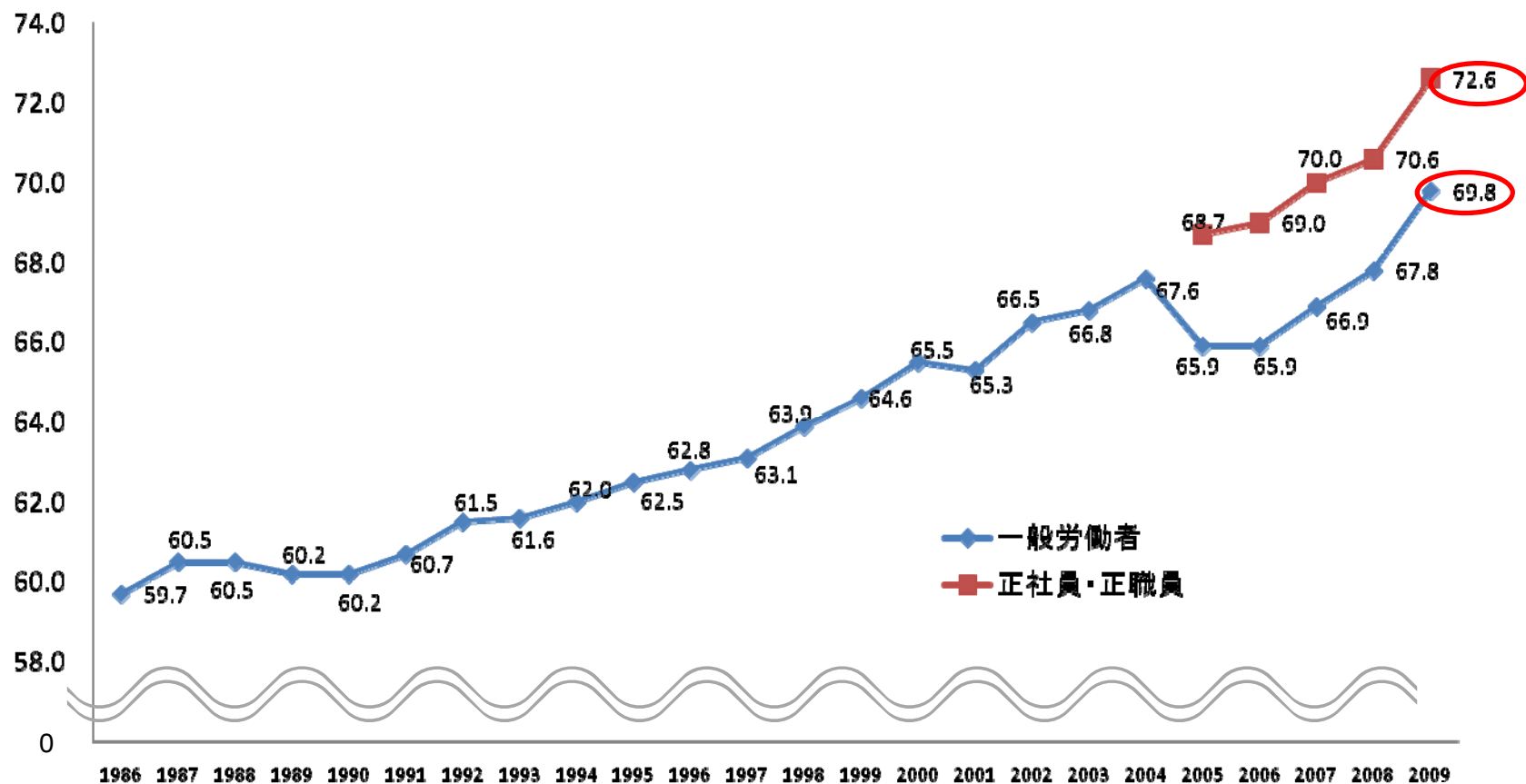
●印の項目については、記入を必須とすることが望まれます。

※以下の基本データは、各属性の間での違いを分析する目的でのみ使用されます。

○氏名		●性別	男・女 (どちらかに○をつけてください)	●年齢	
●勤続年数		○国籍			
○学歴		●所属部署			
●役職		○資格等級			
●配偶者の有無		●子どもの有無			
●育児・介護休業制度の利用状況					

設問 番号	設問	1 そう思う	2 どちらかと言えば そう思う	3 どちらかと言えば そう思わない	4 そう思わない
1	わたしの会社では、新卒採用は性別に関わりなく能力で選考していると思う	☐	☐	☐	☐
2	わたしの会社では、性別に関わりなく新入社員の配属先が決められていると思う	☐	☐	☐	☐
3	わたしの会社では、中途採用は性別に関わりなく能力で選考していると思う	☐	☐	☐	☐
4	わたしの会社では、男性は総合職的な仕事、女性は一般職的な仕事、例えば、営業は男性、営業事務は女性、という管理をしていないと思う	☐	☐	☐	☐
5	わたしの会社では、性別に関わりなく人事異動が行われていると思う	☐	☐	☐	☐
6	わたしの会社では、性別に関わりなく転勤(転居を伴う異動)が行われていると思う	☐	☐	☐	☐
7	職場の管理職は、性別に関わりなく人事管理を行っていると思う	☐	☐	☐	☐
8	職場では、性別に関わりなく能力や成果で評価していると思う	☐	☐	☐	☐
9	職場では、性別に関わりなく昇進(役職への登用)・昇格(資格等級が上がること)が行われていると思う	☐	☐	☐	☐
10	職場では、仕事、能力、成果等が同じであれば、性別による賃金差はないと思う	☐	☐	☐	☐
11	職場では、性別に関わりなく社員の育成が行われていると思う	☐	☐	☐	☐
12	職場では、性別に関わりなく適性や能力をみて仕事の配分をしていると思う	☐	☐	☐	☐
13	職場では、残業が発生したら、性別に関わりなく担当者や空いている人に割り振っていると思う	☐	☐	☐	☐
14	職場では、仕事において男女の固定的な役割分担は存在していないと思う	☐	☐	☐	☐
15	職場では、男女ともに育児・介護休業・短時間勤務をとりやすい雰囲気だと思う	☐	☐	☐	☐
16	職場では、育児や介護に配慮した仕事の配分がなされていると思う	☐	☐	☐	☐
17	職場では、以前よりも女性の活躍が進んでいると思う	☐	☐	☐	☐
18	わたしの会社では、女性の管理職登用をもっと推進すべきだと思う	☐	☐	☐	☐
19	わたしは、賃金や昇進・昇格等の処遇に満足している	☐	☐	☐	☐
20	わたしは、今の仕事に満足している	☐	☐	☐	☐
21	わたしは、仕事とプライベートを両立できていると思う	☐	☐	☐	☐
ご協力ありがとうございました					

図1 一般労働者の男女間所定内給与格差の推移



出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

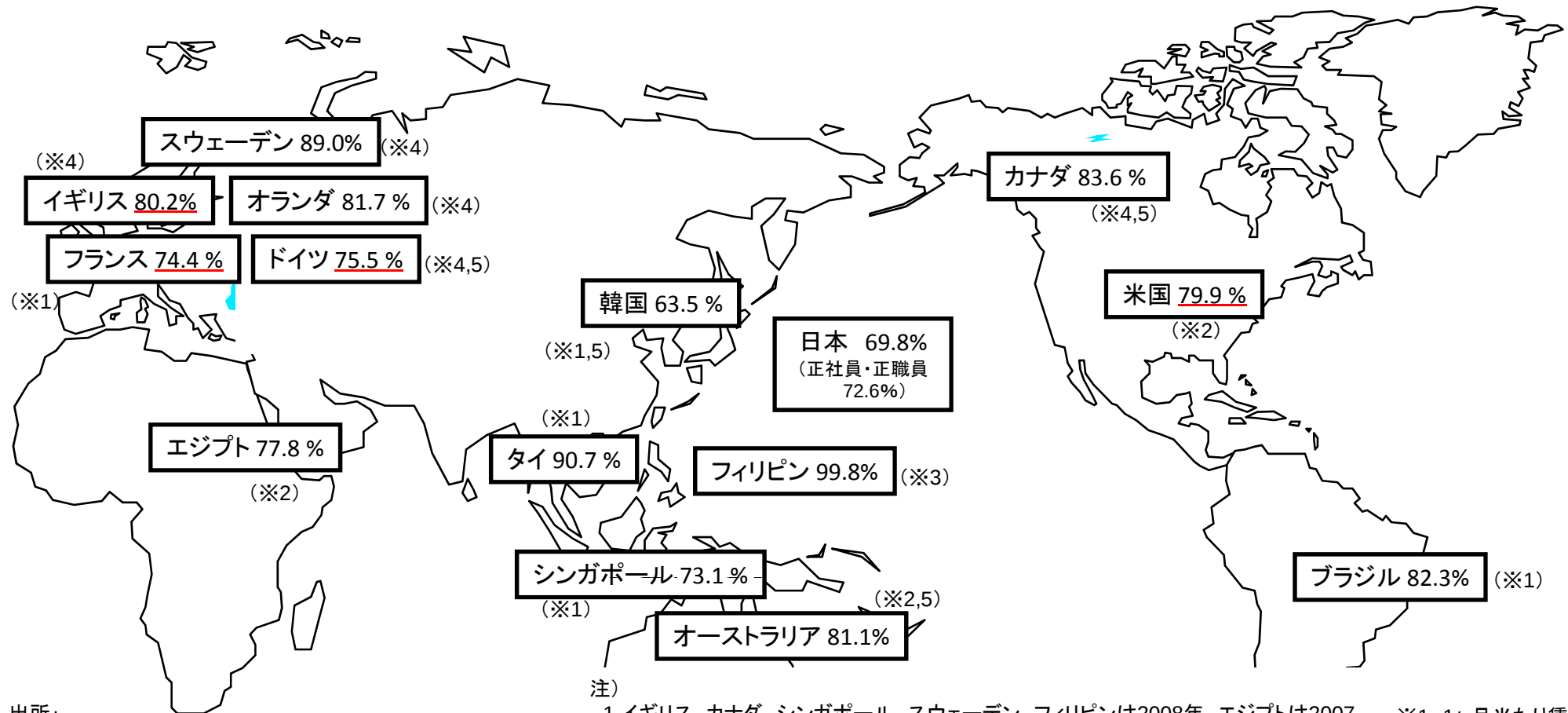
注) 1 男性一般労働者の所定内給与額を100.0としたときの、女性一般労働者の所定内給与額の値

2 一般労働者とは、短時間労働者以外の労働者をいう。

3 正社員・正職員とは、事業所において正社員・正職員とする者をいう。

図2 世界の男女間賃金格差

注) 男性賃金を100とした場合の女性賃金の値



出所:

日本: 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(2009)

アメリカ: 労働省「Highlights of Women's Earnings in 2008」

その他: ILO LABORSTA

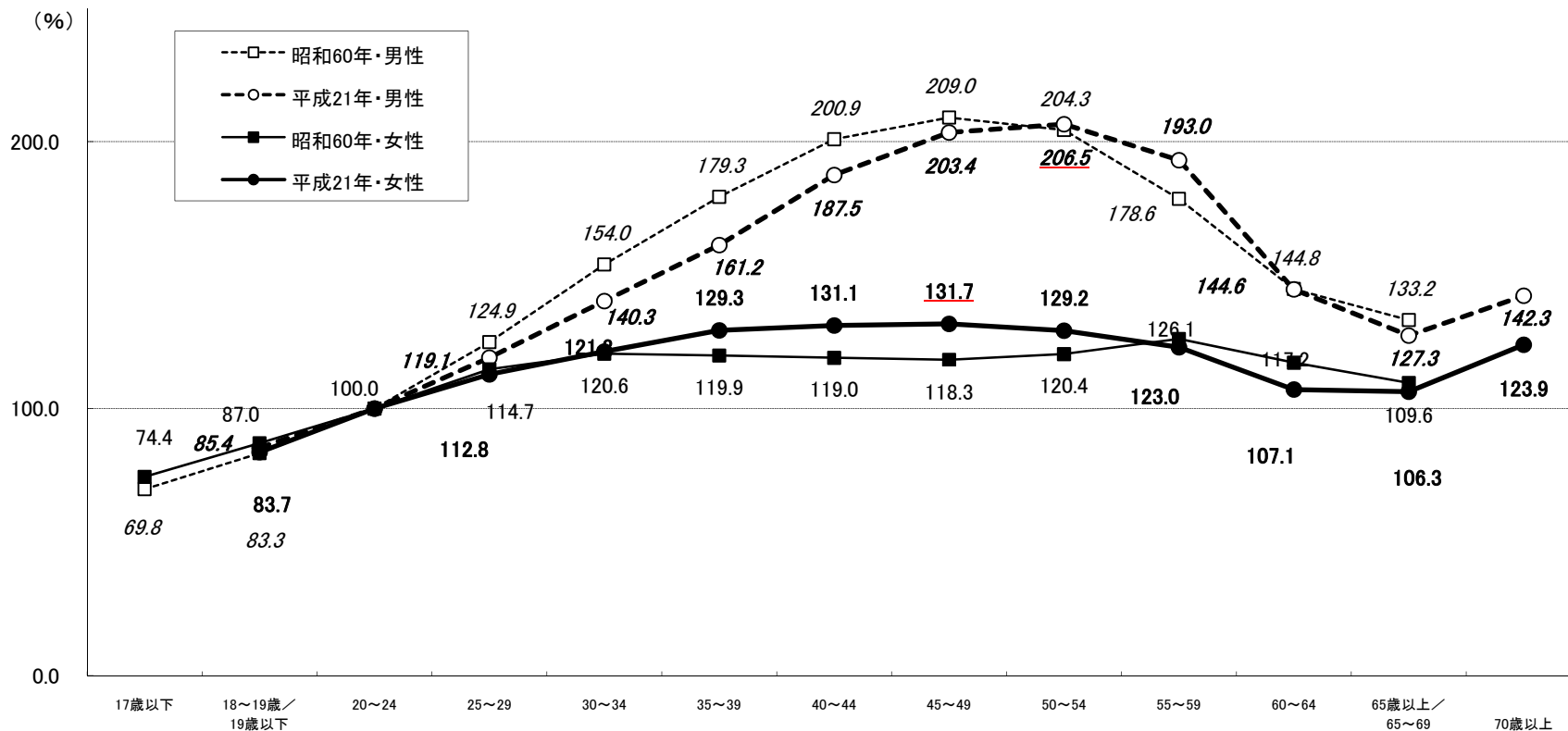
注)

1. イギリス、カナダ、シンガポール、スウェーデン、フィリピンは2008年、エジプトは2007年、ドイツ、タイは2006年、オランダは2005年、オーストラリアは2004年、フランス、韓国、ブラジルは2002年のデータ。米国については中央値。
2. 各国それぞれの統計であるため、賃金の範囲、労働者の範囲、企業規模等はいかならずしも統一されていないことから、厳密な比較ではないことに留意が必要。
3. 賃金は時間、日、週又は月当たり比較

- ※1 1ヶ月当たり賃金。
- ※2 1週当たり賃金。
- ※3 1日当たり賃金。
- ※4 1時間あたり賃金。
- ※5 非農業

図3 一般労働者の所定内給与額の年齢階級間格差の推移

20～24歳層＝100.0とした場合の所定内給与額の年齢階級間賃金格差をみると、女性のピークは45～49歳層（131.7）であるのに対し、男性では50～54歳層（206.5）であり、男性の方が女性より賃金の上昇する期間が長く、上昇幅も大きくなっている。



出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

注) 1 「一般労働者」は、常用労働者のうち、「短時間労働者」を除いた者をいう。

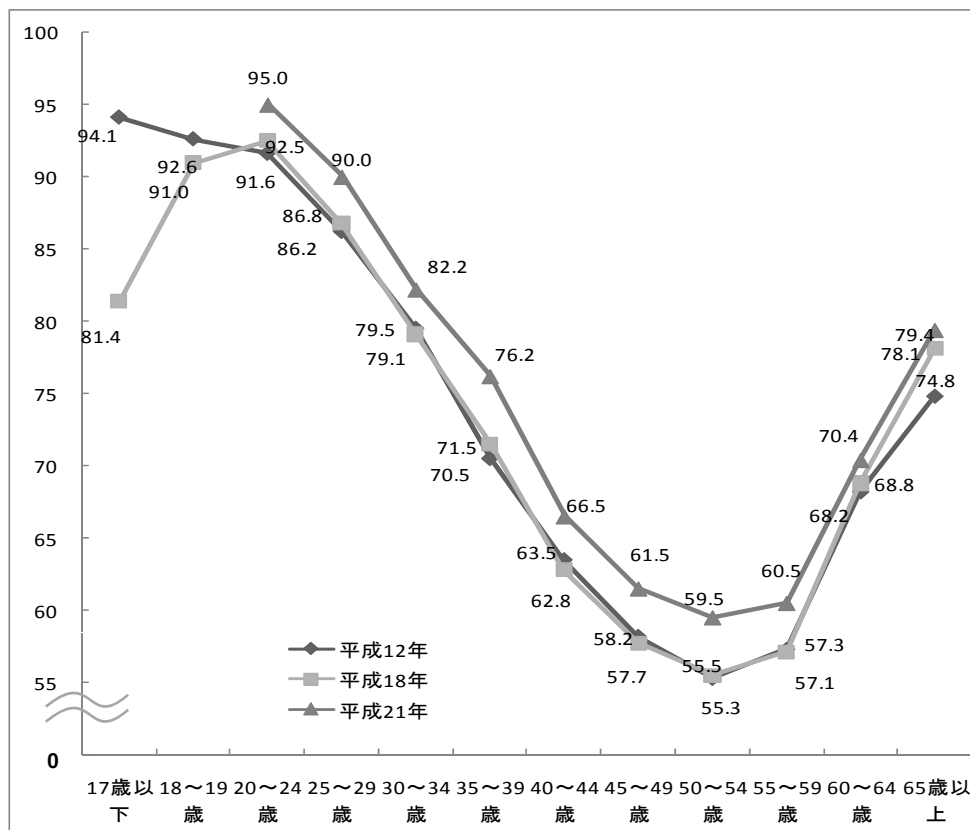
2 「短時間労働者」は、常用労働者のうち、1日の所定内労働時間が一般の労働者よりも短い又は1日の所定労働時間が一般の労働者と同じでも1週の所定労働日数が一般の労働者よりも少ない労働者をいう。平成16年まで「パートタイム労働者」の名称で調査していたが、定義は同じである。

3 企業規模10人以上

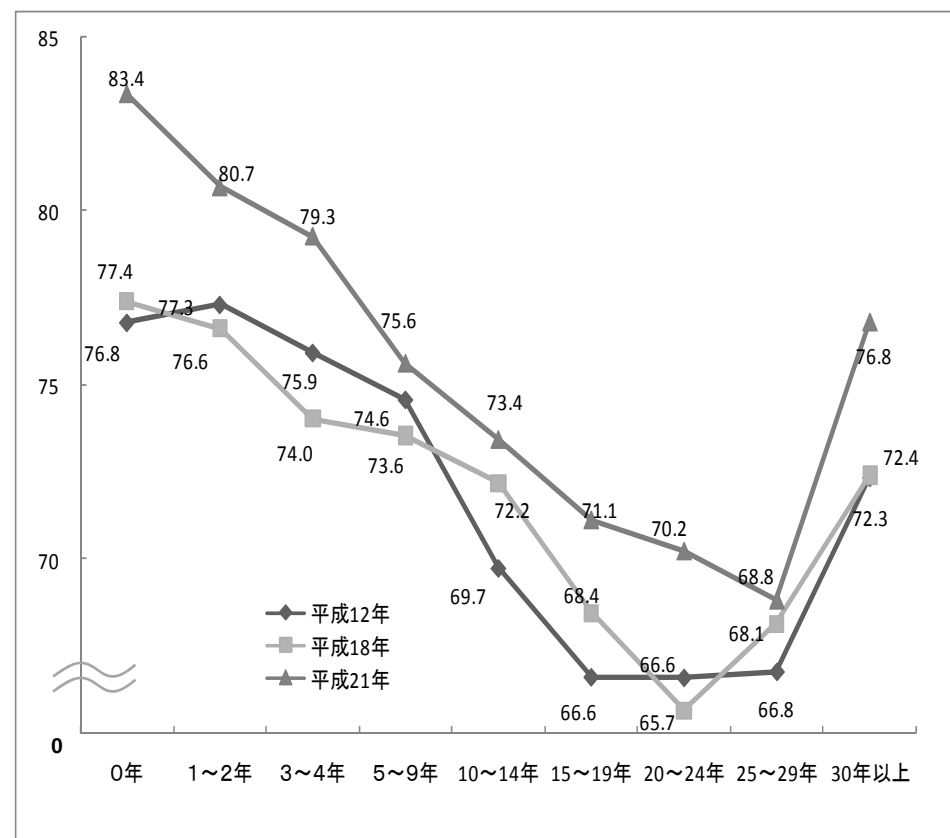
4 19歳以下については、昭和60年は「17歳以下」「18～19歳」、平成21年は「19歳以下」という区分である。また、65歳以上については、昭和60年は「65歳以上」、平成21年は「65～69歳」「70歳以上」という区分である。平成20年調査から、年齢階級は変更になっている。

図4 一般労働者の年齢階級別、勤続年数階級別男女間所定内給与格差

① 年齢階級別 男女間所定内給与格差



② 勤続年数階級別 男女間所定内給与格差



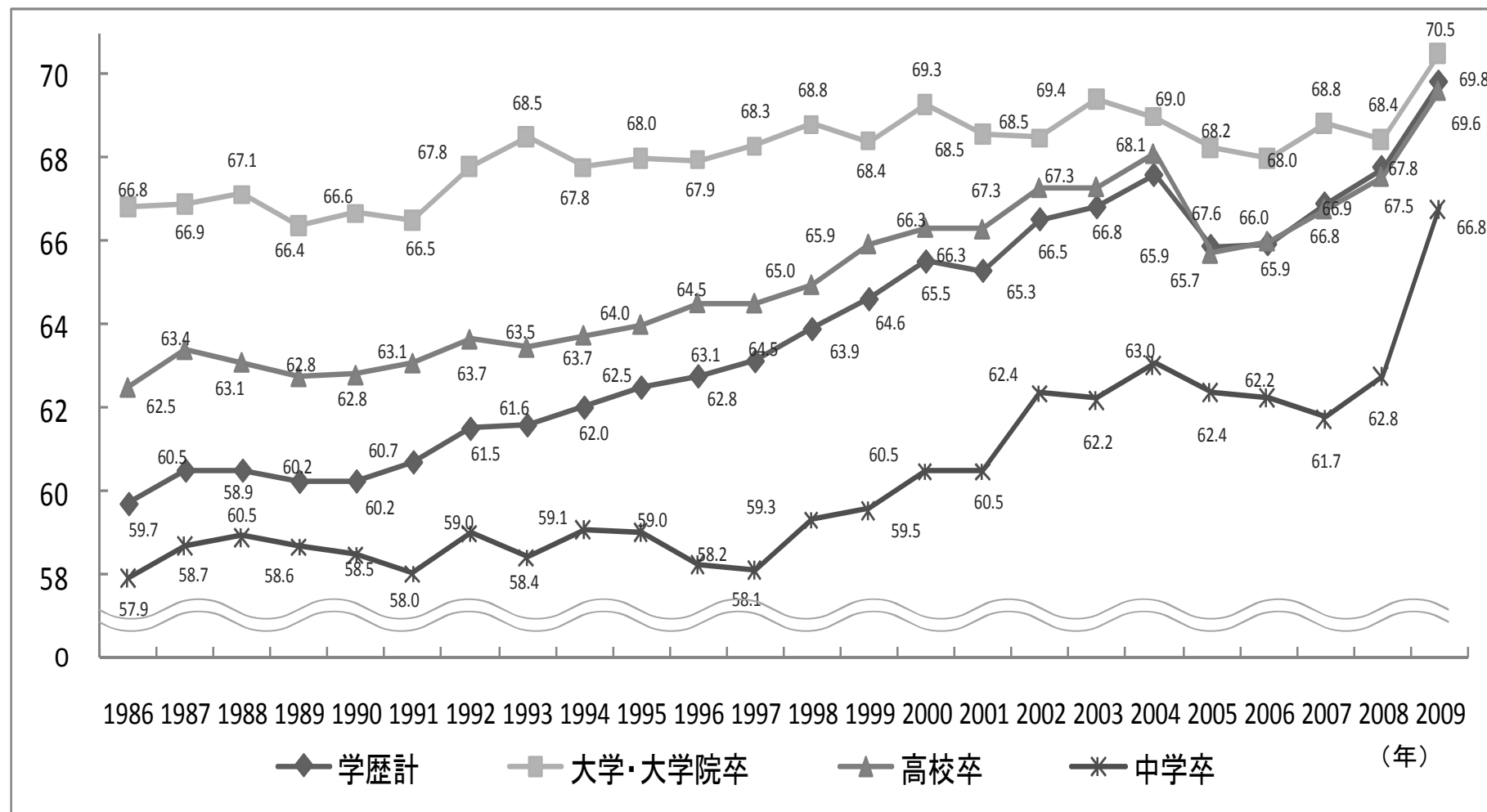
出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

注) 1 男性一般労働者の所定内給与額を100.0としたときの、女性一般労働者の所定内給与額の値

2 一般労働者とは、短時間労働者以外の労働者をいう。

3 平成21年の65歳以上の値(79.4)は65～69歳の値

図5 一般労働者の学歴別男女間所定内給与格差の推移

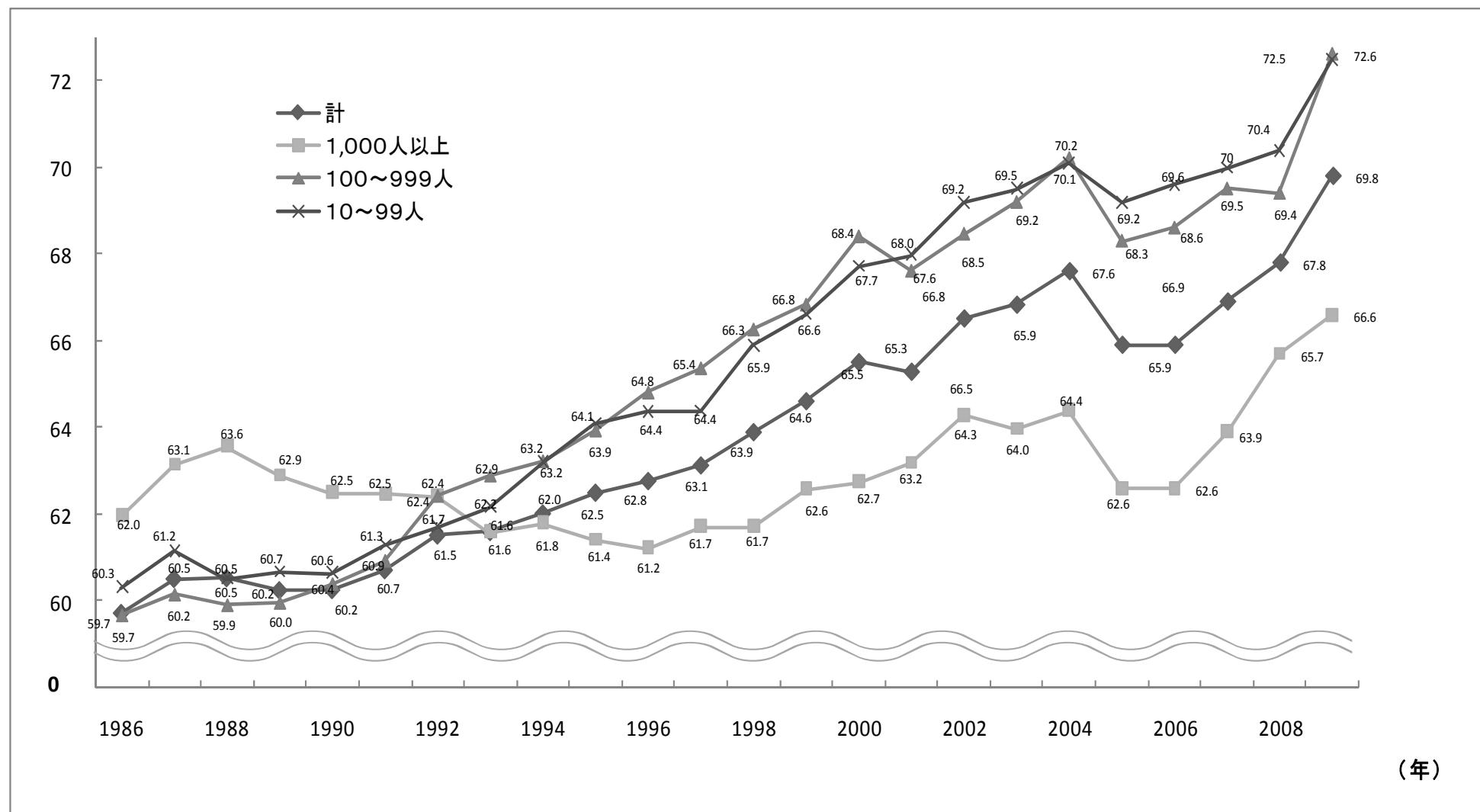


出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

注) 1 男性一般労働者の所定内給与額を100.0としたときの、女性一般労働者の所定内給与額の値

2 一般労働者とは、短時間労働者以外の労働者をいう。

図6 一般労働者の企業規模別男女間所定内給与格差の推移

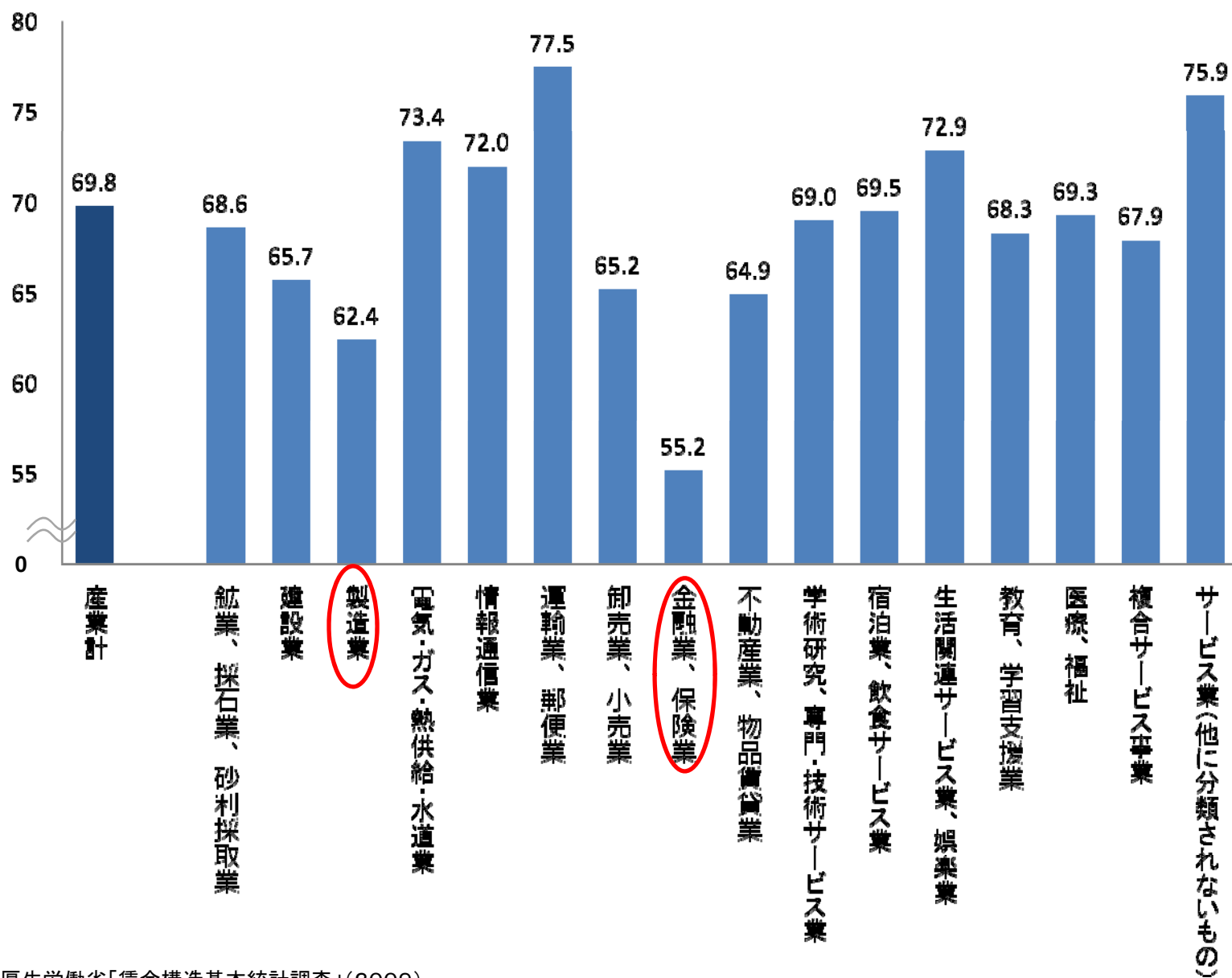


出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

注) 1 男性一般労働者の所定内給与額を100.0としたときの、女性一般労働者の所定内給与額の値

2 一般労働者とは、短時間労働者以外の労働者をいう。

図7 一般労働者の産業別男女間所定内給与格差



出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(2009)

表1 男女間の賃金格差の要因(単純統計分析)

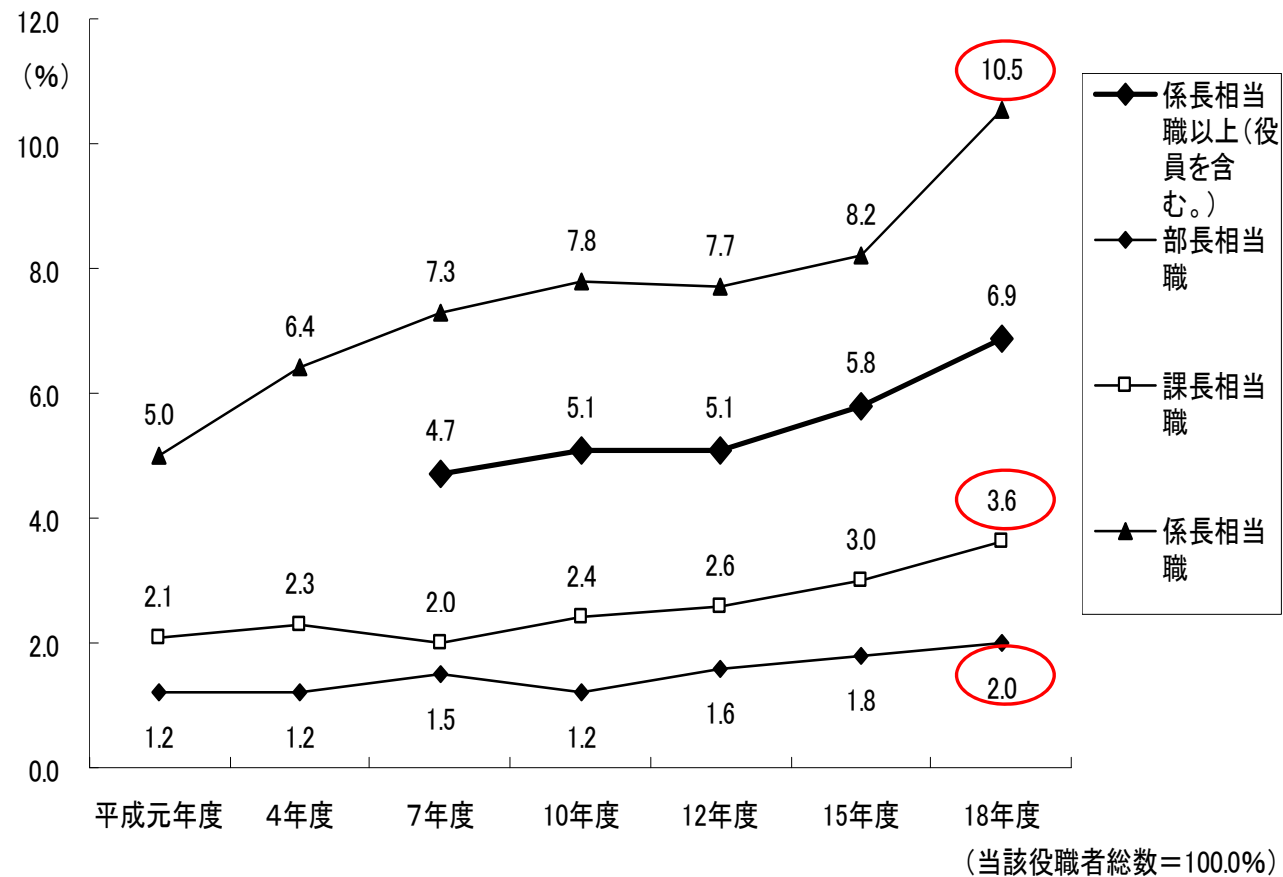
調整した事項	男女間格差 (原数値)	男女間格差 (調整済み)	男女間格差の 縮小の程度
勤続年数	69.8	<u>75.0</u>	<u>5.2</u>
職階	72.1	<u>81.6</u>	<u>9.5</u>
年齢	69.8	71.0	1.2
学歴	69.8	71.0	1.2
労働時間	69.8	70.6	0.8
企業規模	69.8	70.3	0.5
産業	69.8	66.9	-2.9

注) 1 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」結果を用いて算出。

2 労働時間については、時間当たり賃金により格差を再計算した。その他の項目については、それぞれの項目について、女性の労働者構成が男性と同じと仮定して算出した女性の平均所定内給与額を用いて男性との比較を行った場合、格差がどの程度縮小するかをみたもの。

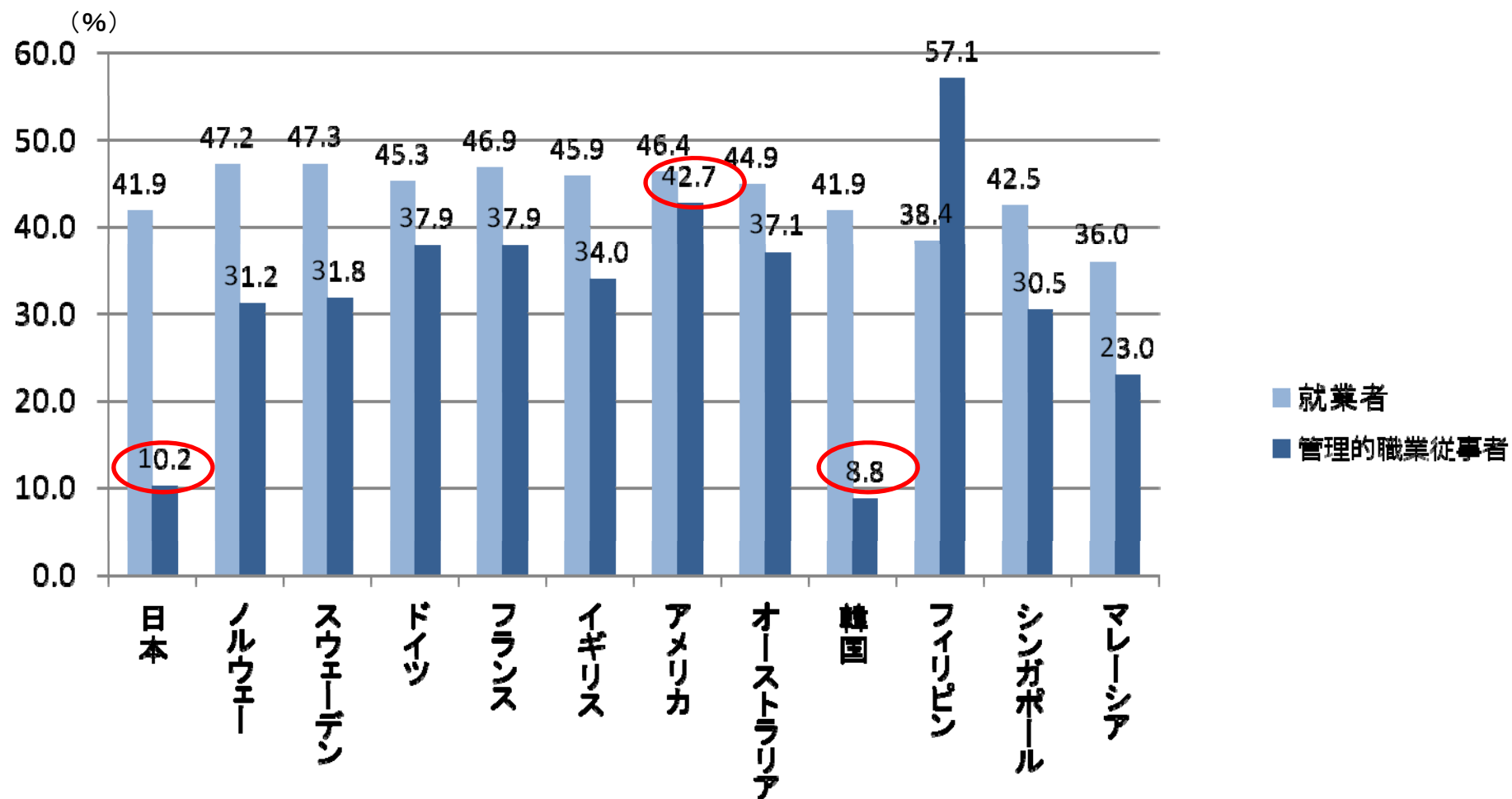
なお、原則として規模10人以上の民間企業の全労働者(パートタイム労働者は含まれていない)について計算した。また、職階による調整については、規模100人以上の企業の部長、課長、係長、非職階のいずれかに属する労働者(規模100人以上の企業の全労働者の約90%)について計算した。このため、職階による調整結果については、他の要因による調整結果と比較する際に注意する必要がある。

図8 女性管理職割合の推移



出所：厚生労働省「平成18年女性雇用管理基本調査」

図9 就業者及び管理的職業従事者に占める女性の割合

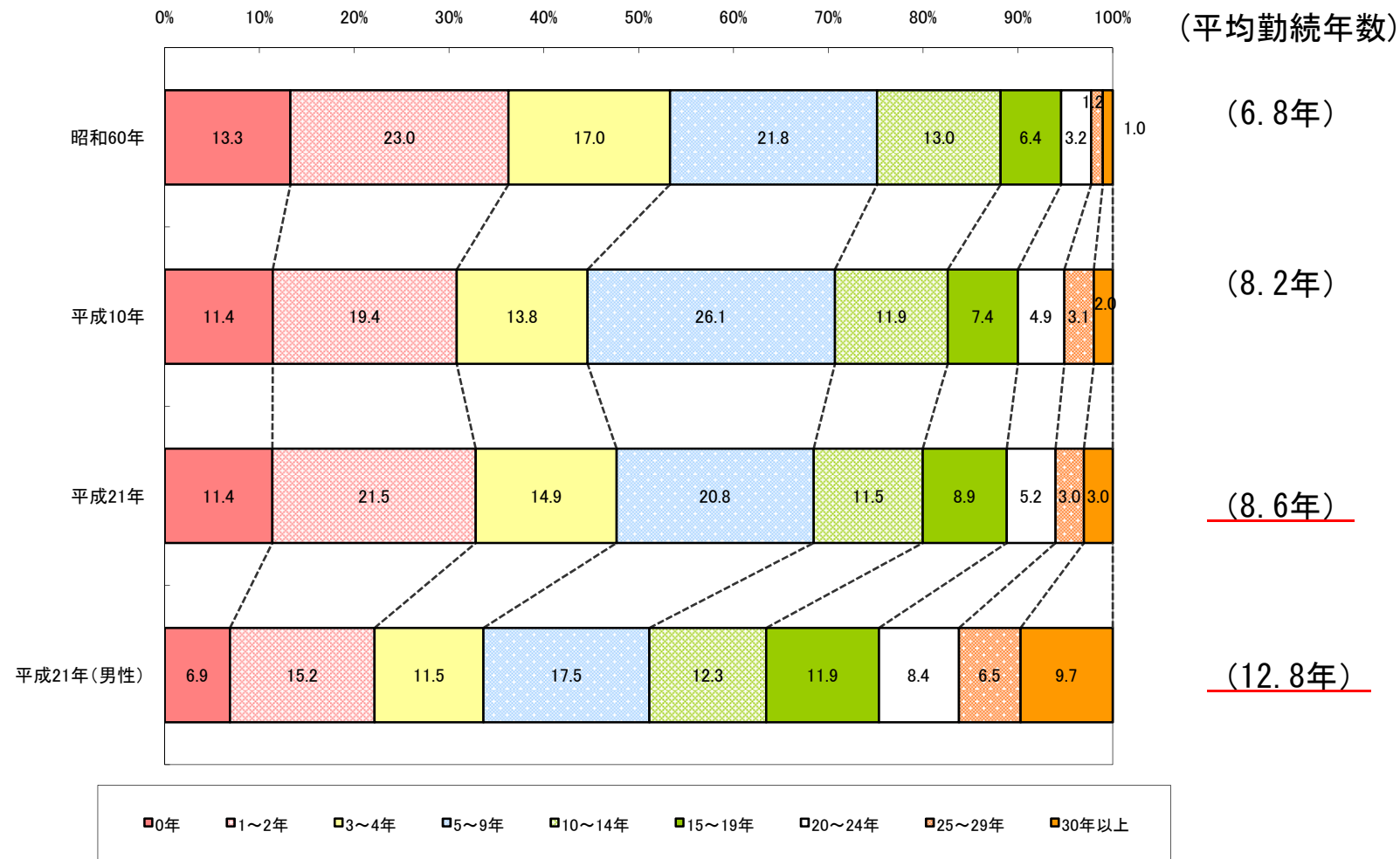


出所：日本は総務省「労働力調査」(平成21年)、その他の国はILO「LABORSTA」

注) 1. 日本は2009年、その他の国は2007年のデータ。

2. 管理的職業従事者の定義は国によって異なる。

図10 勤続年数階級別女性労働者構成比の推移



出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

表2 男女間賃金格差の要因の分析(職階含まない)

		2000年		2006年		
		実際値	割合(%)	実際値	割合(%)	
属性格差①	年齢	0.0344	8.78	0.0216	5.75	
	勤続年数	0.0861	22.01	0.0886	23.58	
	学歴	0.0342	8.74	0.0347	9.23	
	産業	-0.0004	-0.10	-0.0034	-0.89	
	企業規模	0.0099	2.54	0.0099	2.64	
	小計	0.1779	45.46	0.1647	43.84	
非属性格差	男性の利得②	年齢	0.2882	73.64	0.3543	94.32
		勤続年数	-0.0416	-10.64	-0.0509	-13.56
		学歴	-0.0219	-5.59	-0.0263	-7.00
		産業	-0.0211	-5.39	-0.0144	-3.83
		企業規模	-0.0053	-1.36	0.0046	1.23
		小計	0.0639	16.32	0.0663	17.65
	女性の損失③	年齢	0.4810	122.91	0.4966	132.20
		勤続年数	-0.0143	-3.64	-0.0138	-3.68
		学歴	-0.0143	-3.65	-0.0185	-4.94
		産業	-0.0612	-15.65	-0.0745	-19.82
		企業規模	-0.0146	-3.73	-0.0002	-0.05
		小計	0.1496	38.22	0.1446	38.51
	中計(②+③)		0.2134	54.54	0.2109	56.16
	合計(①+②+③)		0.3913	100	0.3756	100

出所:

厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(2000年、2006年)の個票データを用いて算出。企業規模5人以上について計算

男女間賃金格差＝男性賃金－女性賃金(賃金は時間当たり所定内給与の自然対数値)を以下の式により属性格差、非属性格差に分解し、男女間賃金格差にどのような要因が影響を及ぼしているかを分析した。

$$Ln\bar{W}_m - Ln\bar{W}_f$$

$$= \beta^* (\bar{X}_m - \bar{X}_f) \quad \text{属性格差}$$

$$+\bar{X}_m (\beta_m - \beta^*) \quad \text{非属性格差 (男性の利得)}$$

$$+\bar{X}_f (\beta^* - \beta_f) \quad \text{非属性格差 (女性の損失)}$$

ここで、 LnW は時間当たり所定内給与の自然対数、 X は賃金に影響を与える各要因(説明変数)、 β は説明変数 X の係数、 m は男性、 f は女性を示す。賃金関数の説明は表4を参照。 $\bar{W}$ 、 $\bar{X}$ は W 、 X の平均値を、 β^* は男性、女性全体の賃金関数から得られる係数(労働市場で男女共通の評価を与えられる場合の係数)を表す。

属性格差:

男女の年齢や勤続年数に差がある場合や男性に高学歴者が多くいることなどの要因等の属性の差により生じる格差。

非属性格差:

男女共通の評価に比べ男性でより評価が高いために男性が享受している利得を表す部分(ここでは「男性の利得」という。)と、男女共通の評価に比べ女性でより評価が低いために女性が負担している損失(「女性の損失」という。)に分解できる。

注)1 復元倍率を用いた計測。

2 表の実際値は各要因の寄与度、割合の数値は各要因の寄与率。

3 表に記載しているほか、「属性格差」の地域、「男性の利得」及び「女性の損失」の地域、定数項の効果も含むが、わかりやすくするため、表には掲載していない。

図11 男女間賃金格差の要因の分析(職階含まない)

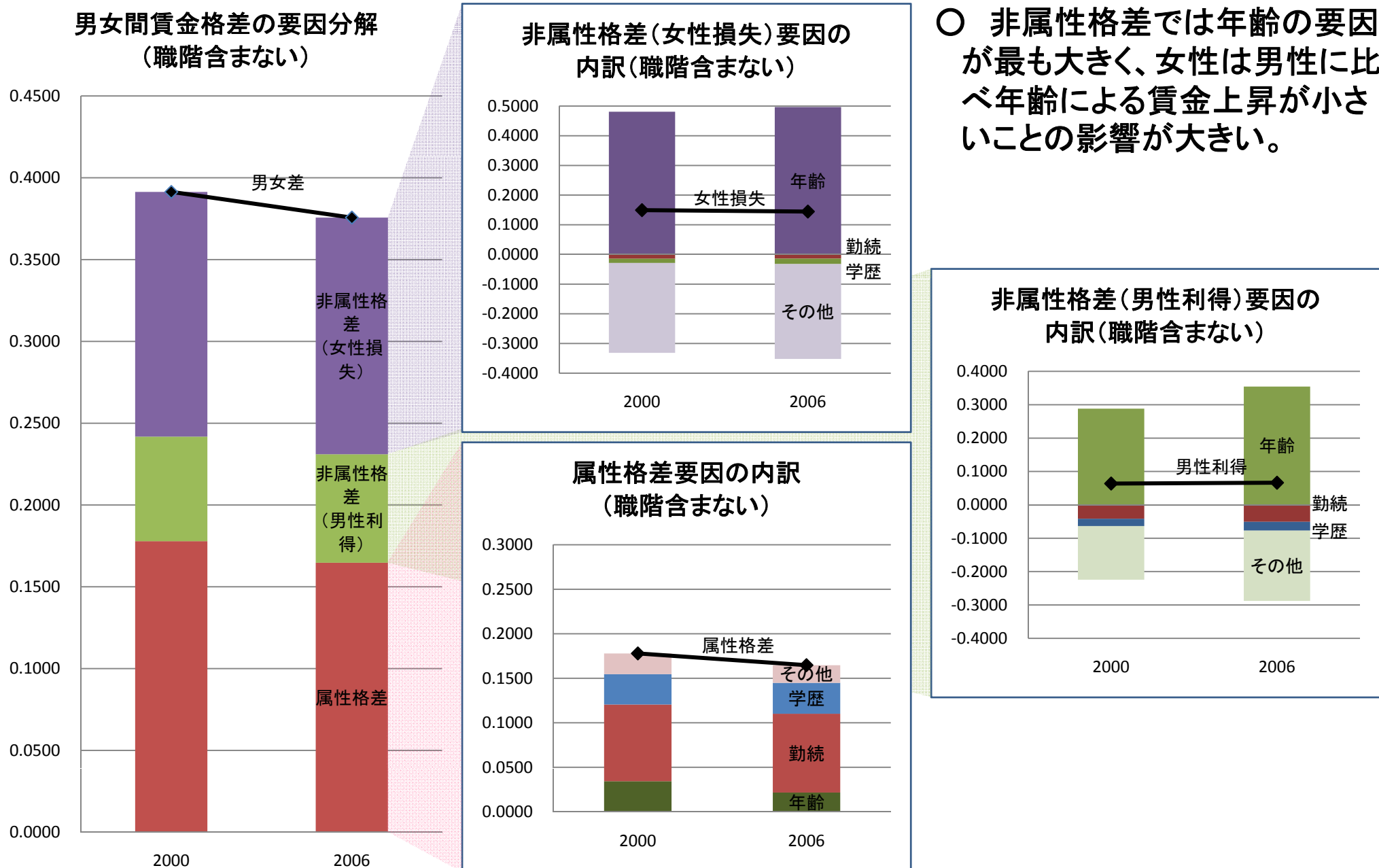


表3 男女間賃金格差の要因の分析(職階含む)(企業規模100人以上)

		2000年		2006年		
		実際値	割合(%)	実際値	割合(%)	
属性格差①	年齢	0.0365	9.16	0.0188	4.76	
	勤続年数	0.1123	28.17	0.1044	26.44	
	学歴	0.0391	9.80	0.0367	9.30	
	産業	-0.0092	-2.30	-0.0086	-2.17	
	企業規模	0.0100	2.52	0.0100	2.52	
	職階	0.0498	12.51	0.0641	16.24	
	小計	0.2504	62.83	0.2378	60.24	
非属性格差	男性の利得②	年齢	0.3039	76.25	0.3831	97.02
		勤続年数	-0.0531	-13.32	-0.0615	-15.57
		学歴	-0.0241	-6.04	-0.0290	-7.34
		産業	-0.0110	-2.77	-0.0078	-1.97
		企業規模	0.0060	1.50	0.0102	2.58
		職階	-0.0133	-3.33	-0.0158	-4.01
		小計	0.0422	10.59	0.0474	11.99
	女性の損失③	年齢	0.3731	93.63	0.3933	99.62
		勤続年数	-0.0311	-7.81	-0.0308	-7.80
		学歴	-0.0208	-5.22	-0.0297	-7.53
		産業	-0.0607	-15.24	-0.0711	-18.01
		企業規模	0.0141	3.54	0.0219	5.55
		職階	0.0001	0.01	-0.0008	-0.21
		小計	0.1059	26.57	0.1096	27.77
中計(②+③)		0.1481	37.17	0.1570	39.76	
合計(①+②+③)		0.3985	100	0.3948	100	

出所：
厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(2000年、2006年)の個票データを用いて算出。企業規模100人以上について計算。式は表2と同じ。

注)1 復元倍率を用いた計測。

2 表の実際値は各要因の寄与度、割合の数値は各要因の寄与率。

3 表に記載しているほか、「属性格差」の地域、「男性の利得」及び「女性の損失」の地域、定数項の効果も含むが、わかりやすくするため、表には掲載していない。

図12 男女間賃金格差の要因の分析(職階含む)(企業規模100人以上)

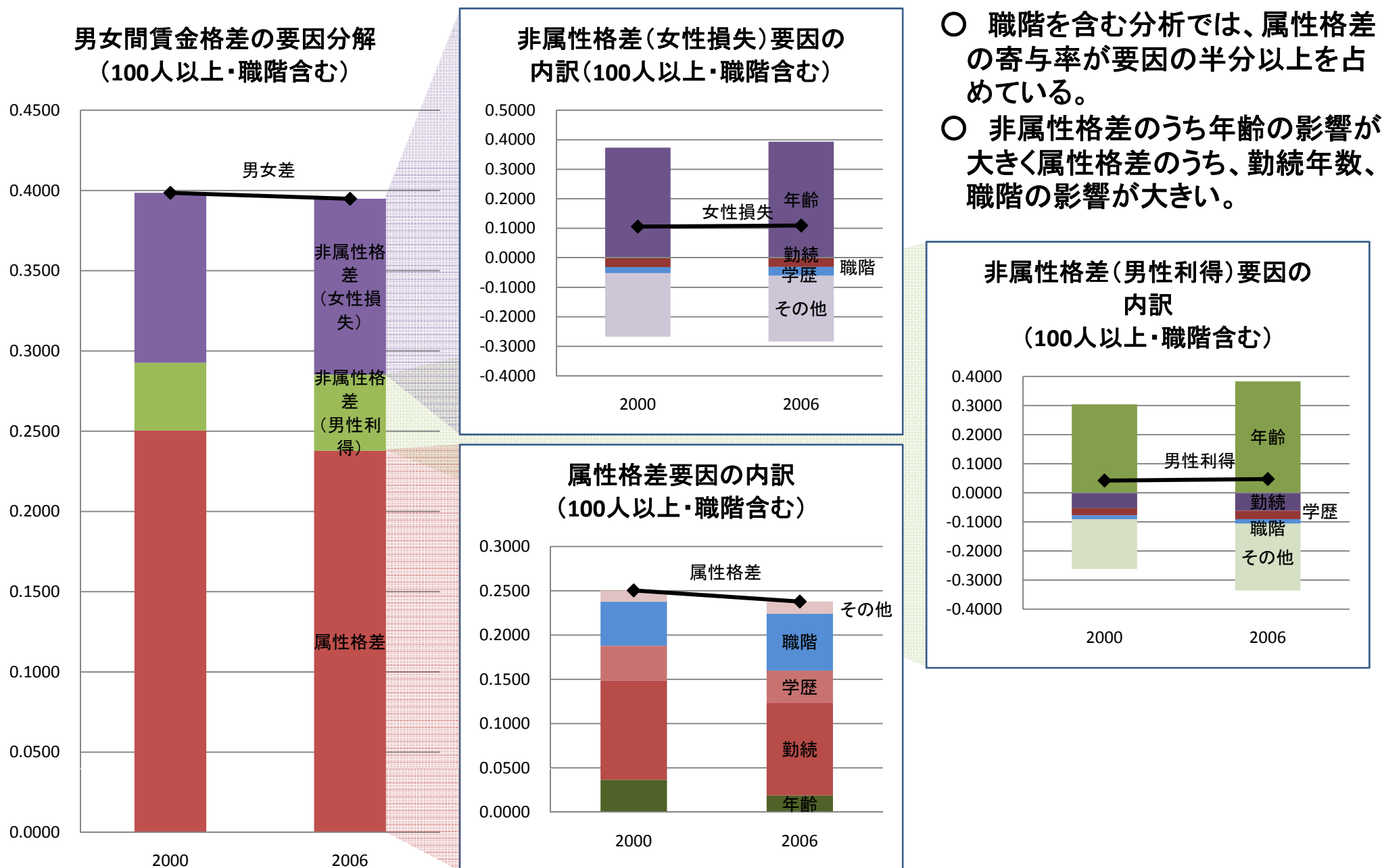


表4 男女別賃金構造の違いに関する分析

○ 男女それぞれの賃金について賃金関数を推計した結果、男性の方が年齢による賃金上昇の効果が大きいなど、男女で相違がある。

出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(2000年、2006年)の個票データを用いて算出。

一般労働者の時間当たり所定内給与(残業代を含まない給与)について、下記の式により、年齢、勤続年数、学歴、企業規模、産業、地域等の賃金決定要素で分解し、男性、女性それぞれの賃金関数を作成すると、それぞれの賃金決定要素の係数の大きさによりそれがどの程度賃金に影響を与えているかを知ることができる。男性、女性及び男女計の賃金関数の推定式は以下の式で示す。推定は最小二乗法(OLS)による。

$$\ln W = \alpha + \beta X_j + u$$

X：年齢、年齢二乗、勤続年数、勤続年数二乗、学歴ダミー、産業ダミー、企業規模ダミー、(職階ダミー)、地域ダミー

LnWは時間当たり所定内給与の自然対数、Xは賃金に影響を与える各要因、uは平均0、分散となる誤差項をそれぞれ示す。

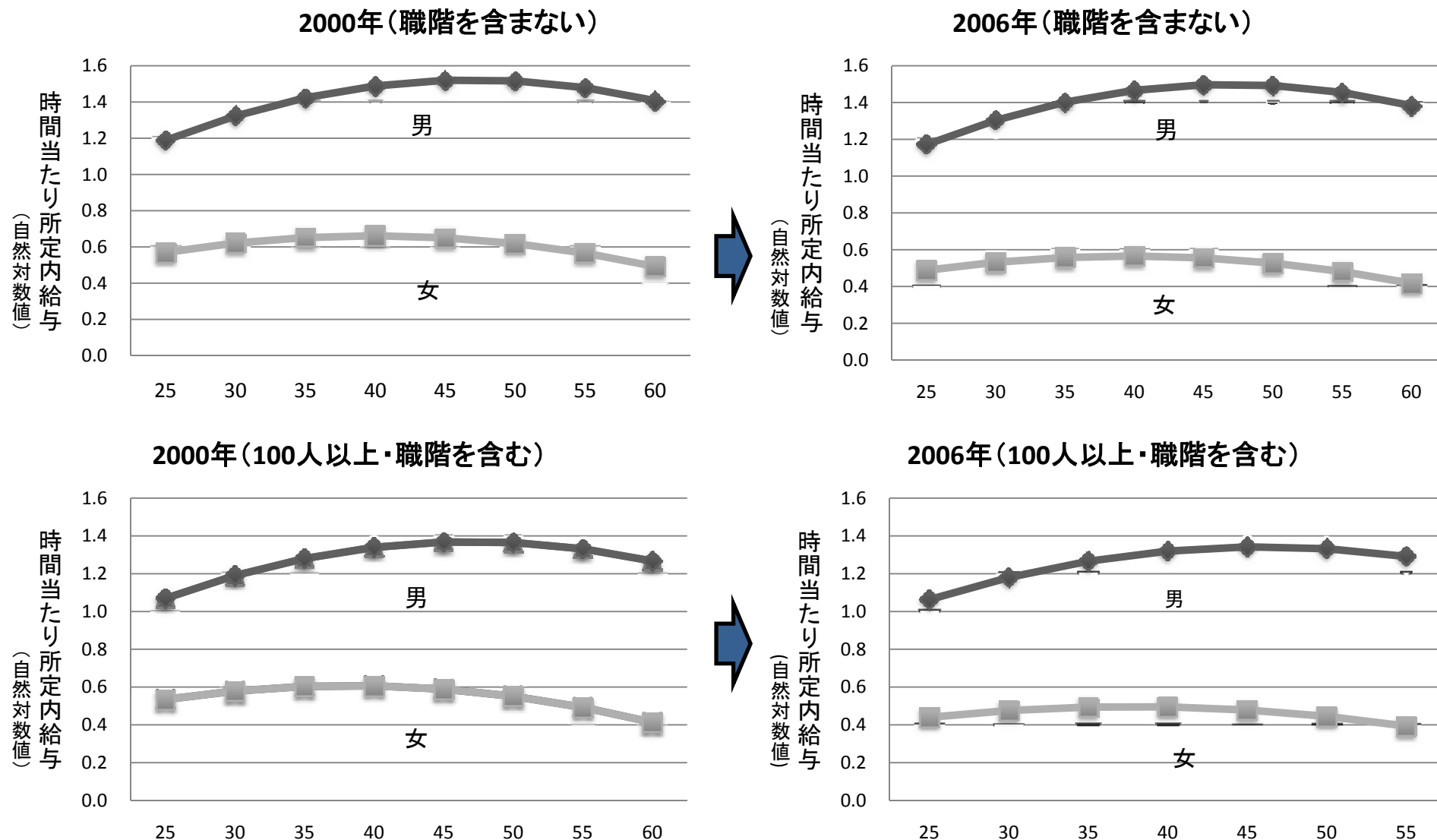
注)

- 1 復元倍率による重み付けを行っている。
- 2 「職階を含む分析」は変数に職階(役職)を加えて役職の賃金に対する影響をコントロールしたものであるが、100人以上の企業しか職階のデータがないため、小企業(5～99人)が含まれていないことに留意が必要である。
- 3 表中に記載している変数の他、定数項、年齢二乗、勤続年数二乗、学歴(中卒、短大卒)、産業、地域、職務を含む分析では職長、その他の役職を変数として加えているが、わかりやすくするため、表からは省略している。
- 4 A-Bは小数点第5位以下を四捨五入していない数値で計算しているため、表中の数値で計算した場合と異なる場合がある。
- 5 自由度調整済み決定係数については、表からは省略している。
- 6 学歴については、「高卒」、企業規模については、職階を含まない分析は「小企業」、職階を含む分析は「中企業」、職階については「職階なし」を基準としている。

			職階を含まない分析			職階を含む分析(100人以上企業)		
			男性(A)	女性(B)	A-B	男性(A)	女性(B)	A-B
年齢	(2000年)		0.0647	0.0332	0.0315	0.0582	0.0317	0.0265
	(2006年)		0.0639	0.0285	0.0353	0.0584	0.0263	0.0321
勤続年数	(2000年)		0.0172	0.0222	-0.0050	0.0166	0.0232	-0.0067
	(2006年)		0.0181	0.0244	-0.0063	0.0155	0.0241	-0.0086
学歴(大卒)	(2000年)		0.1896	0.2512	-0.0617	0.1752	0.2561	-0.0810
	(2006年)		0.2236	0.2838	-0.0602	0.1981	0.2867	-0.0886
企業規模	中企業 (100～999人)	(2000年)	0.0363	0.0851	-0.0488	-	-	-
		(2006年)	0.0492	0.0724	-0.0232	-	-	-
	大企業 (1000人以上)	(2000年)	0.1557	0.1666	-0.0109	0.1259	0.0772	0.0486
		(2006年)	0.1819	0.1329	0.0490	0.1358	0.0610	0.0776
職階	部長	(2000年)	-	-	-	0.3577	0.5792	-0.2216
		(2006年)	-	-	-	0.4269	0.6563	-0.2295
	課長	(2000年)	-	-	-	0.2074	0.3335	-0.1260
		(2006年)	-	-	-	0.2611	0.3600	-0.0989
	係長	(2000年)	-	-	-	0.0790	0.1606	-0.0816
		(2006年)	-	-	-	0.0917	0.1795	-0.0878

図13 男女別賃金構造の違いに関する分析一年齢別賃金曲線

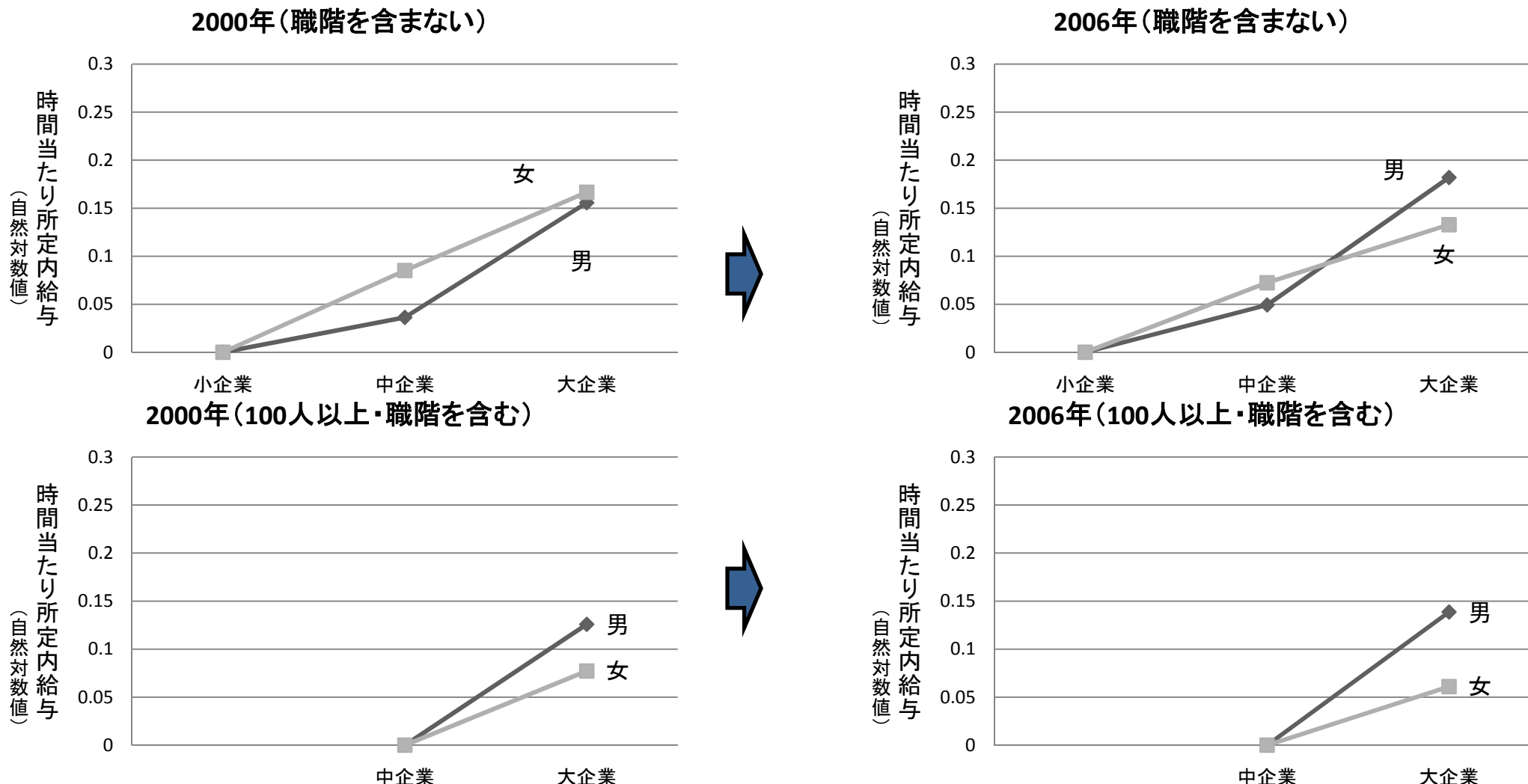
- 男性の年齢別賃金曲線は年齢とともに右肩上がりに上がっているのに対して、女性はほぼ扁平
- 2006年になるとその差はより拡大している。



(注) 上記の年齢別賃金曲線のグラフは、表4で作成した賃金関数のうち、年齢の係数に基づいて、年齢に伴う賃金の変化をシミュレーションし、グラフで表したものである。縦軸は時間当たりの所定内給与をわかりやすくするため自然対数値を用いている。それぞれのグラフの傾きが年齢ごとに賃金がどの程度上昇するかを表している。

図14 男女別賃金構造の違いに関する分析－企業規模の賃金に与える効果

- 2000年では、小企業と比べて、大企業に勤めているため賃金が上昇する効果は、女性の方が高かったが、2006年では男性の大企業の効果が高くなっている。なお、中企業と比べた大企業の効果は男性が高い。

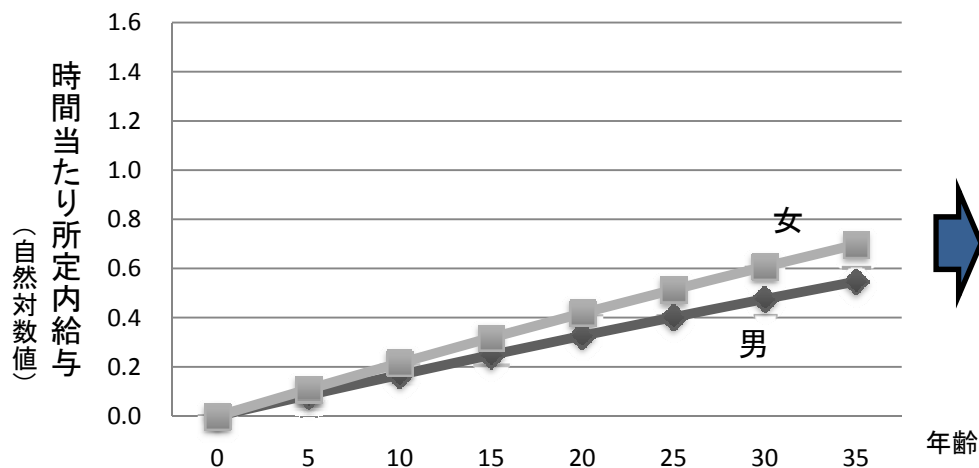


(注) 表4で作成した賃金関数のうち、企業規模の係数を小企業、中企業、大企業で比較したもの。時間当たりの所定内給与をわかりやすくするため自然対数値を用いている。職階を含まない分析においては、小企業を基準とした時の中企業及び大企業の賃金に与える効果を表している。職階(役職)を変数に加えた分析については、100人以上の企業であるため、小企業がなく、中企業を基準(0)とした時の大企業の効果を表している。

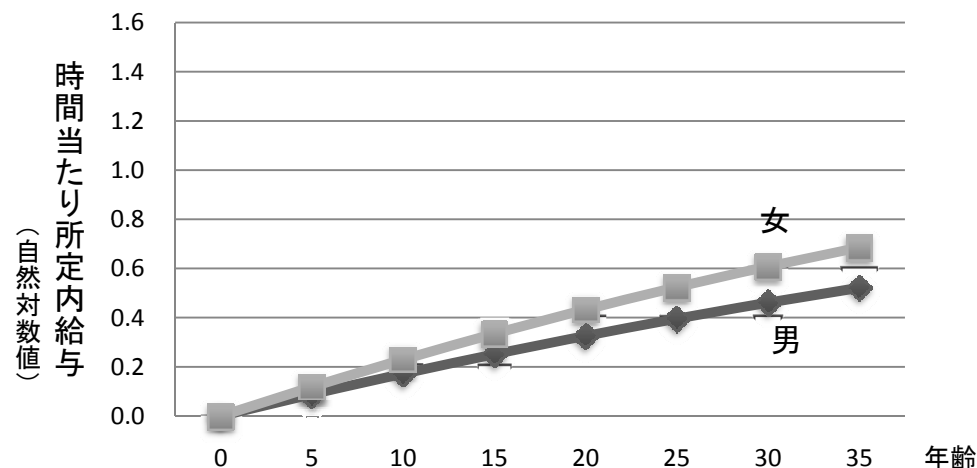
図15 男女別賃金構造の違いに関する分析－勤続年数別賃金曲線

- 女性のグラフは男性よりも傾きが大きくなっており、勤続年数が長くなるほど賃金が高くなる程度が男性よりも大きいことを示している。2006年においても大きな変化は見られない。

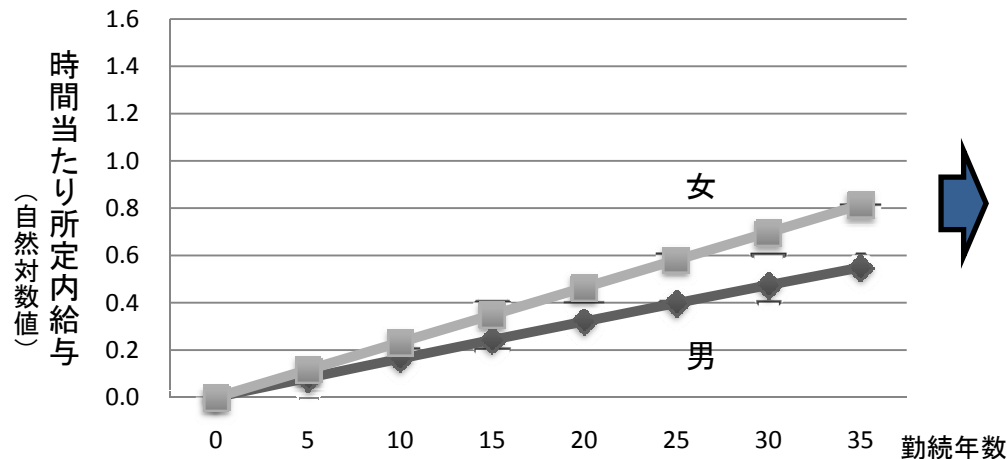
2000年(職階を含まない)



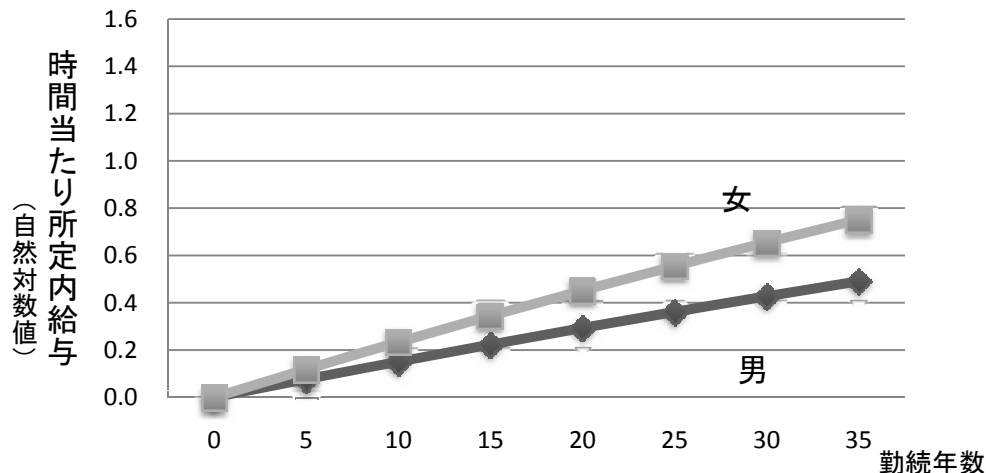
2006年(職階を含まない)



2000年(100人以上・職階を含む)



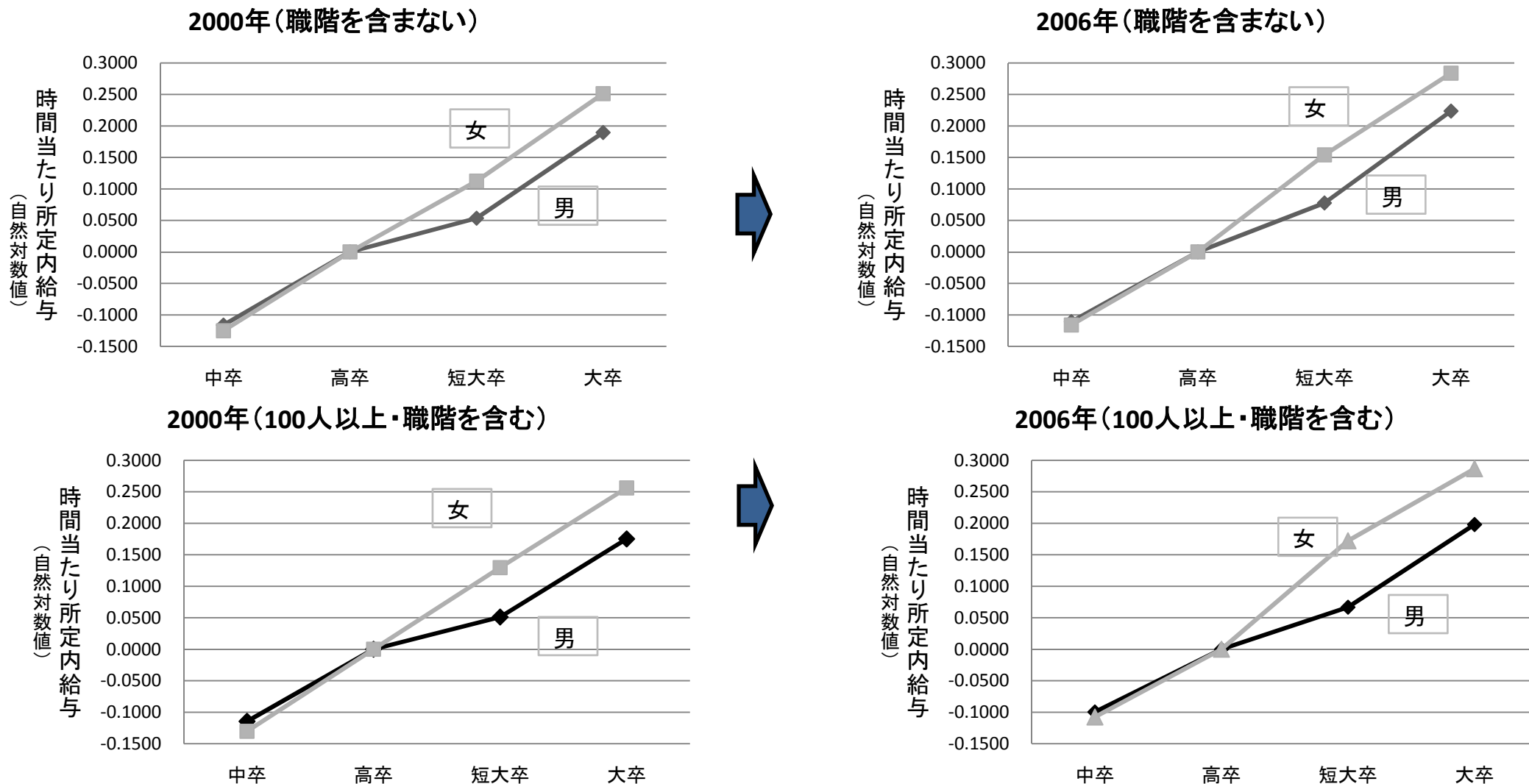
2006年(100人以上・職階を含む)



(注) 上記の勤続年数別賃金曲線のグラフは、年齢別賃金曲線と同様に、表4で作成した賃金関数のうち、勤続年数の係数に基づいて、年齢に伴う賃金の変化をシュミレーションし、グラフで表したものである。それぞれのグラフの傾きが勤続年数が伸びるごとに賃金がどの程度上昇するかを表している。

図16 男女別賃金構造の違いに関する分析－学歴の賃金に与える効果

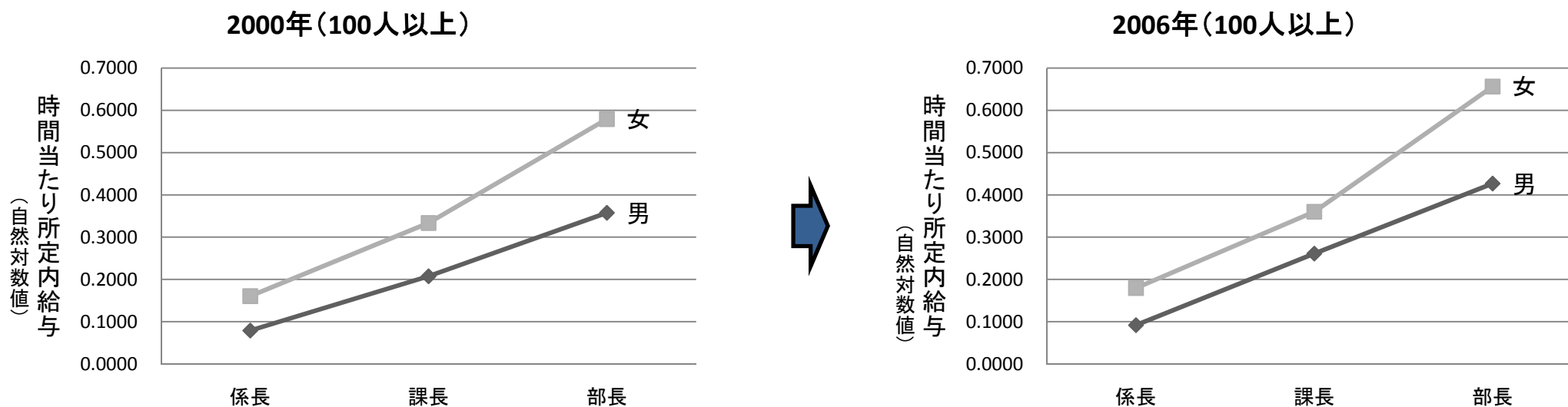
- 中卒については、高卒と比べて賃金下がる効果は男女とも大きな差異はみられないが、短大卒、大卒と学歴が高くなるにつれて、高卒よりも賃金上がる効果は女性の方が大きい。



(注) 表4で作成した賃金関数のうち、学歴の係数を中卒、高卒、短大卒、大卒で比較したもの。高卒が基準となっているため、高卒の効果として、それぞれ中卒、短大卒、大卒の値が学歴によって賃金が高く(低く)なる度合いを表している。

図17 男女別賃金構造の違いに関する分析－役職の賃金に与える効果

- 役職によって賃金上がる効果は、係長、課長、部長いずれの職階においても、女性の方が男性よりも高い。



(注) 表4で作成した賃金関数(職階を含む分析)のうち、職階(役職)の係数を係長、課長、部長で比較したもの。それぞれの値が職階によって賃金が高く(低く)なる度合いを表している。

表5 男女別賃金構造の違いに関する分析－企業規模による傾向

小企業(5～99人)

		男性(A)	女性(B)	A－B
年齢	(2000年)	0.0601	0.0297	0.0304
	(2006年)	0.0584	0.0264	0.0320
勤続年数	(2000年)	0.0180	0.0191	-0.0011
	(2006年)	0.0180	0.0213	-0.0033
学歴(大卒)	(2000年)	0.1572	0.2311	-0.0739
	(2006年)	0.1874	0.2440	-0.0567

中企業(100～999人)

		男性(A)	女性(B)	A－B
年齢	(2000年)	0.0604	0.0339	0.0265
	(2006年)	0.0621	0.0280	0.0341
勤続年数	(2000年)	0.0164	0.0192	-0.0028
	(2006年)	0.0159	0.0218	-0.0059
学歴(大卒)	(2000年)	0.2075	0.3013	-0.0937
	(2006年)	0.2410	0.3220	-0.0809

大企業(1000人以上)

		男性(A)	女性(B)	A－B
年齢	(2000年)	0.0606	0.0278	0.0328
	(2006年)	0.0639	0.0253	0.0386
勤続年数	(2000年)	0.0252	0.0332	-0.0080
	(2006年)	0.0234	0.0327	-0.0093
学歴(大卒)	(2000年)	0.2281	0.2402	-0.0120
	(2006年)	0.2549	0.2973	-0.0424

出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(2000、2006年)の個票データを用いて算出。推定式は表4に同じ。

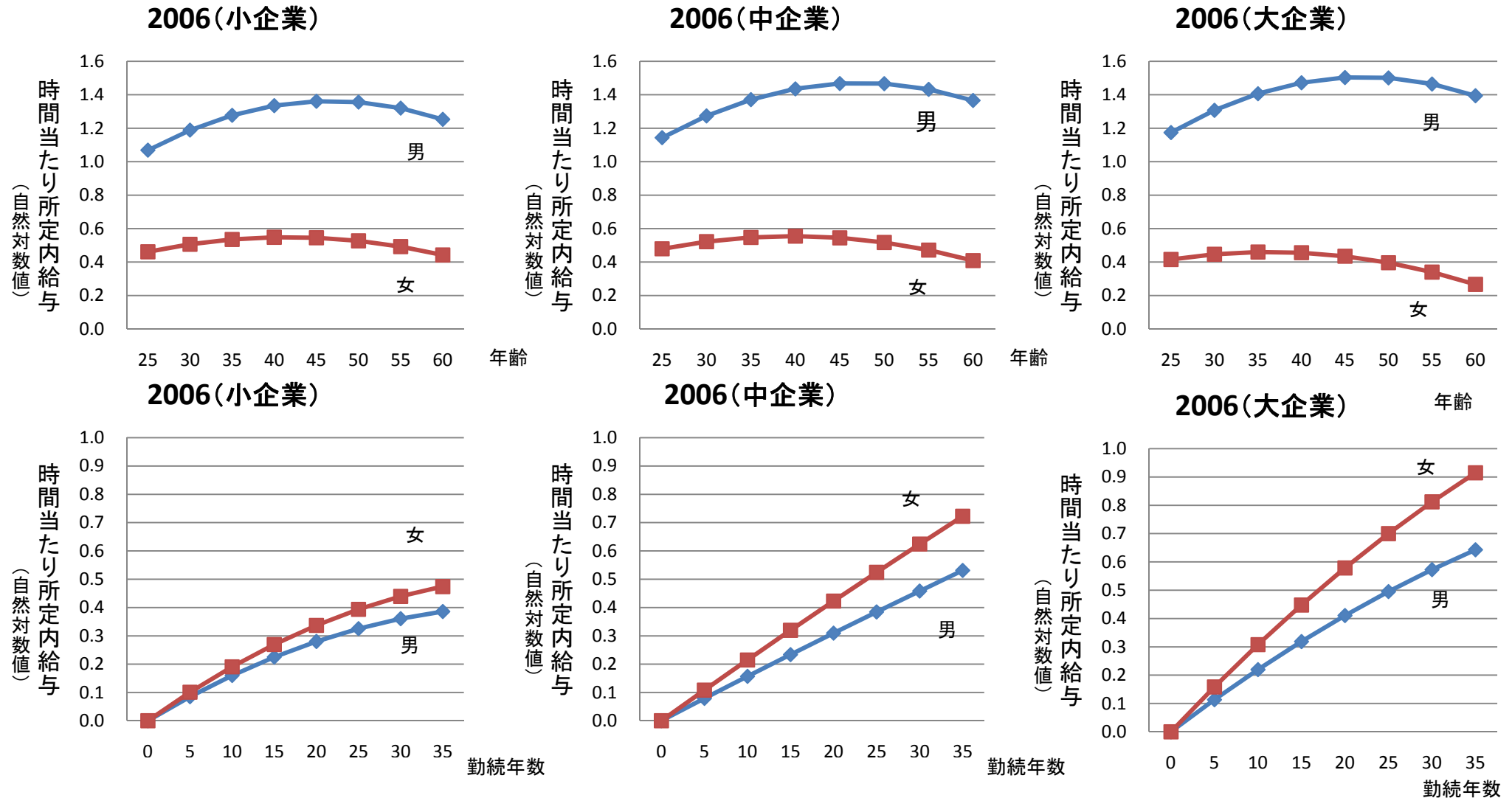
注) 1 復元倍率による重み付けを行っている。

2 表中に記載している変数の他、定数項、年齢二乗、勤続年数二乗、学歴(中卒、短大卒)、産業、地域を変数として加えているが、わかりやすくするため、表からは省略している。

3 自由度調整済み決定係数については、表からは省略している。

図18 男女別賃金構造の違いに関する分析－企業規模による傾向

- 企業規模が大きいほど、年齢、勤続年数による賃金上昇の効果は大きい傾向にあるが、男女間の差は大きくなる。



(注) 上記の年齢別賃金曲線、勤続年数別賃金曲線のグラフは、表5で作成した企業規模別賃金関数のうち、2006年の年齢又は勤続年数の係数に基づいて、年齢に伴う賃金の変化をシュミレーションし、グラフで表したものである。それぞれのグラフの傾きが年齢又は勤続年数が伸びるごとに賃金がどの程度上昇するかを表している。

表6 男女別賃金構造の違いに関する分析－職階別の傾向

課長以上

		男性(A)	女性(B)	A－B
年齢	(2000年)	0.0727	0.0721	0.0006
	(2006年)	0.0839	0.0698	0.0141
勤続年数	(2000年)	-0.0036	-0.0187	0.0151
	(2006年)	-0.0105	-0.0109	0.0004
学歴 (大卒)	(2000年)	0.1392	0.3656	-0.2264
	(2006年)	0.1842	0.3633	-0.1792
企業規模 (大企業)	(2000年)	0.1891	0.1707	0.0184
	(2006年)	0.1944	0.1137	0.0807

係長以下

		男性(A)	女性(B)	A－B
年齢	(2000年)	0.0576	0.0320	0.0256
	(2006年)	0.0574	0.0269	0.0305
勤続年数	(2000年)	0.0203	0.0240	-0.0036
	(2006年)	0.0200	0.0250	-0.0050
学歴 (大卒)	(2000年)	0.1898	0.2572	-0.0674
	(2006年)	0.2093	0.2868	-0.0775
企業規模 (大企業)	(2000年)	0.1115	0.0758	0.0357
	(2006年)	0.1253	0.0589	0.0664

出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(2000、2006年)の個票データを用いて算出。推定式は表4に同じ。

注) 1 復元倍率による重み付けを行っている。

2 100人以上企業について推計。「課長以上」は部長、課長、「係長以下」は係長、職長、非役職者とし、「その他の役職者」は推計から除いている。

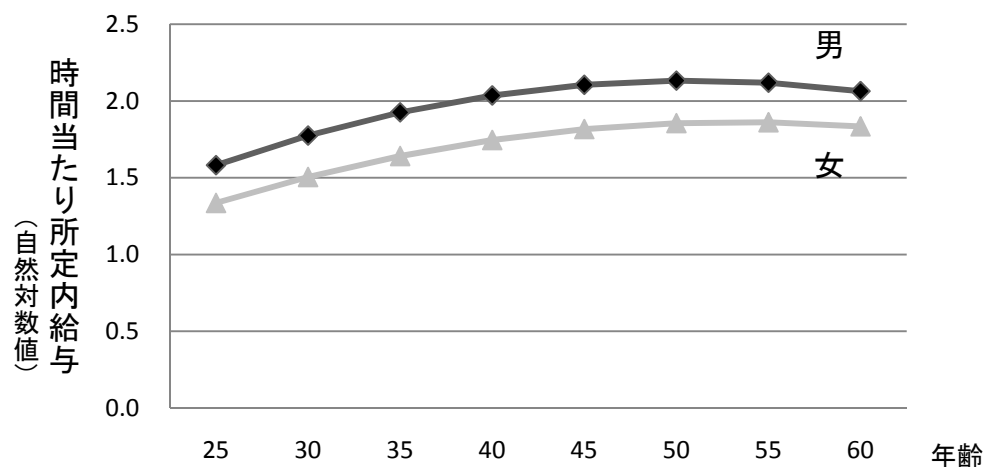
3 表中に記載している変数の他、定数項、年齢二乗、勤続年数二乗、学歴(中卒、短大卒)、産業、地域を変数として加えているが、わかりやすくするため、表からは省略している。

4 自由度調整済み決定係数については、表からは省略している。(課長以上、2000年男性0.3922、女性0.4374、2006年男性0.3430、女性0.3713、係長以下2000年男性0.5341、女性0.4515、2006年男性0.5126、女性0.4659)

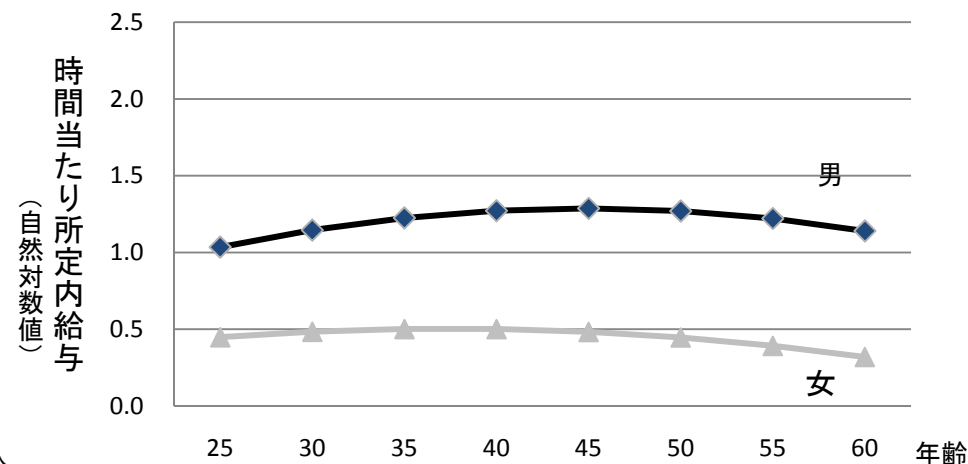
図19 男女別賃金構造の違いに関する分析－職階別の傾向

- 課長以上では年齢別の賃金曲線、勤続年数別の賃金曲線の男女間での差異が小さくなっている。
- 係長以下では勤続年数の効果が女性が高いなど、全体の賃金構造と同様の特徴がある。

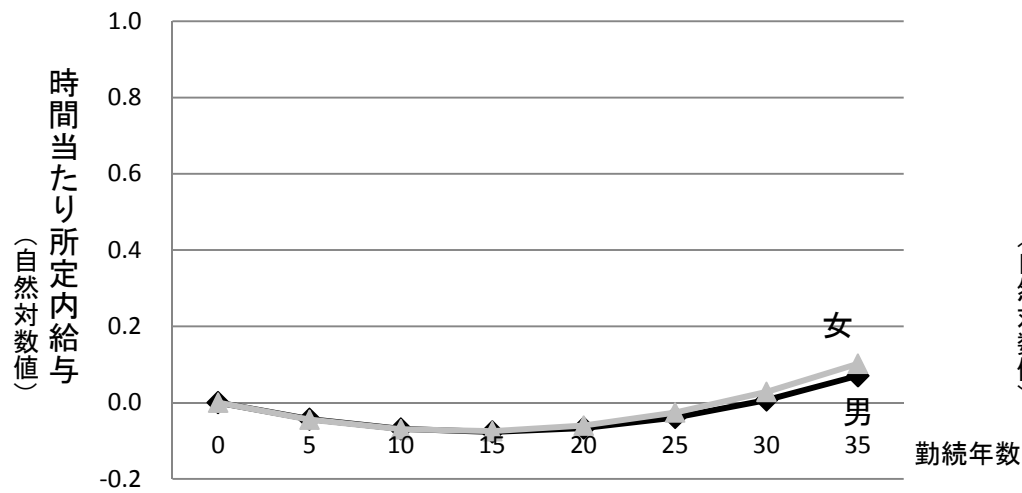
2006(課長以上)



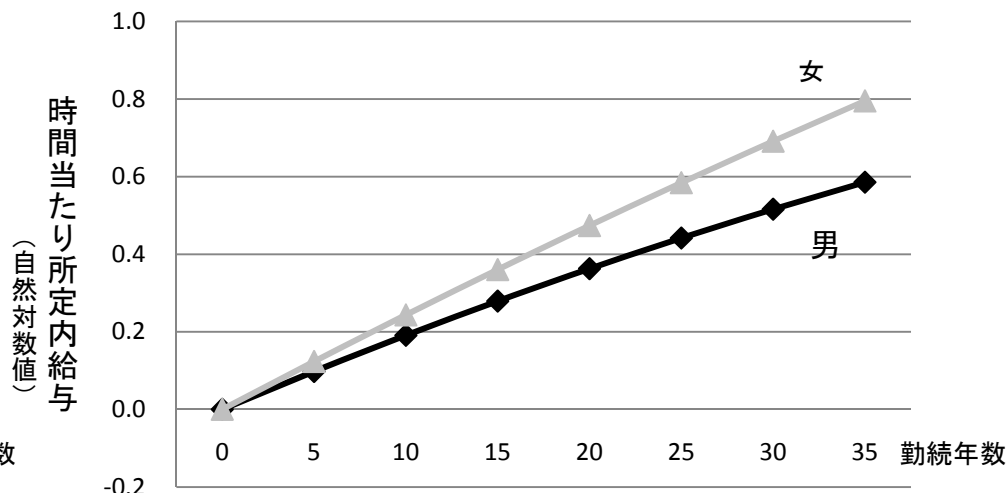
2006(係長以下)



2006(課長以上)



2006(係長以下)



(注) 上記の年齢別賃金曲線、勤続年数別賃金曲線のグラフは、表6で作成した課長以上、課長以下の男女別賃金関数のうち、2006年の年齢又は勤続年数の係数に基づいて、年齢の上昇又は勤続年数の増加に伴う賃金の変化をシミュレーションし、グラフで表したものである。それぞれのグラフの傾きが年齢の増加又は勤続年数が伸びるごとに賃金がどの程度上昇するかを表している。

表7 労使アンケート調査

—経営者団体・経営トップ層、労働組合のリーダー・女性役員の 正社員全体の男女間賃金格差とその要因の現状認識

正社員全体の男女間格差の理由

全体	① 管理職比率 145.5	② 業務難易度 90.9	③ 職種 81.2	③ 勤続年数 81.2	⑤ 転勤 64.2
経営者	① 管理職比率 129.1	② 業務難易度 89.1	② 職種 89.1	④ 勤続年数 74.5	⑤ 転勤 70.9
組合男性	① 管理職比率 144.6	② 勤続年数 96.4	③ 業務難易度 78.6	④ 職種 69.6	⑤ 転勤 58.9
組合女性	① 管理職比率 163.0	② 業務難易度 105.6	③ 職種 85.2	④ 諸手当 79.6	⑤ 勤続年数 72.2

(注) 数値は、理由として「非常に該当すると思う」＝2ポイント、「ある程度該当すると思う」＝1ポイントとし、回答割合に乗じて足しあわせたポイント数

正社員全体の男女間格差の理由のうち、納得できないもの

全体	① 諸手当 56.2	② 業務難易度 41.0	③ 残業 36.5	④ 管理職比率 35.9	⑤ 雇用コース 29.6
経営者	① 残業 27.8	② 諸手当 15.0	③ 学歴 14.3	③ 雇用コース 14.3	⑤ 業務難易度 12.8
組合男性	① 雇用コース 46.2	② 諸手当 45.5	③ 管理職比率 44.9	④ 業務難易度 39.5	⑤ 残業 31.3
組合女性	① 諸手当 90.3	② 業務難易度 70.0	③ 管理職比率 51.0	④ 残業 50.0	⑤ 転勤 44.4

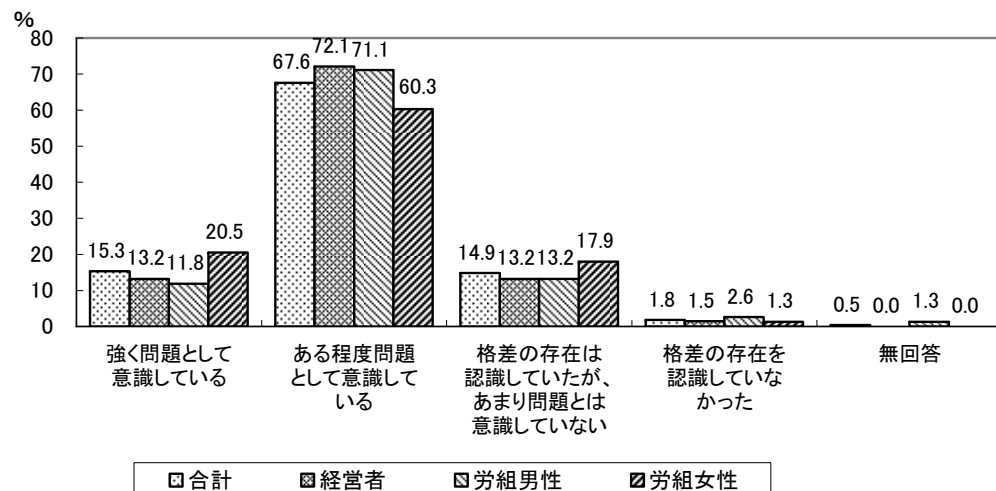
出所：独立行政法人労働政策研究・研修機構「JILPT調査シリーズNo.52 変化する賃金・雇用制度と男女間賃金格差に関する検討のための基礎調査結果—「企業の賃金・雇用制度調査」と「労使トップ層意識調査」—」（2009年3月）（以下「労使アンケート調査」については同様）

(注) 数値は、理由として「全く納得できない」＝2ポイント、「あまり納得できない」＝1ポイントとし、それぞれの回答割合に乗じて足しあわせたポイント数

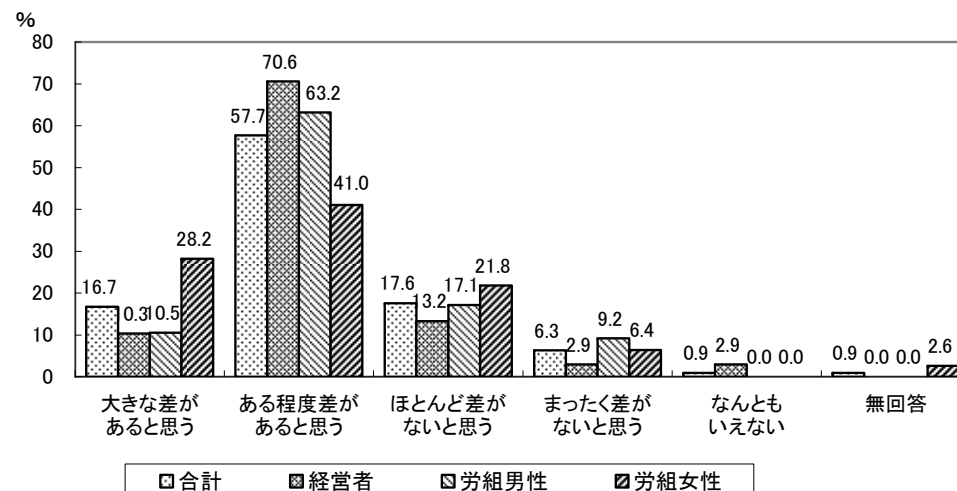
図20 労使アンケート調査

－経営者団体・経営トップ層、労働組合のリーダー・女性役員の賃金格差の現状認識

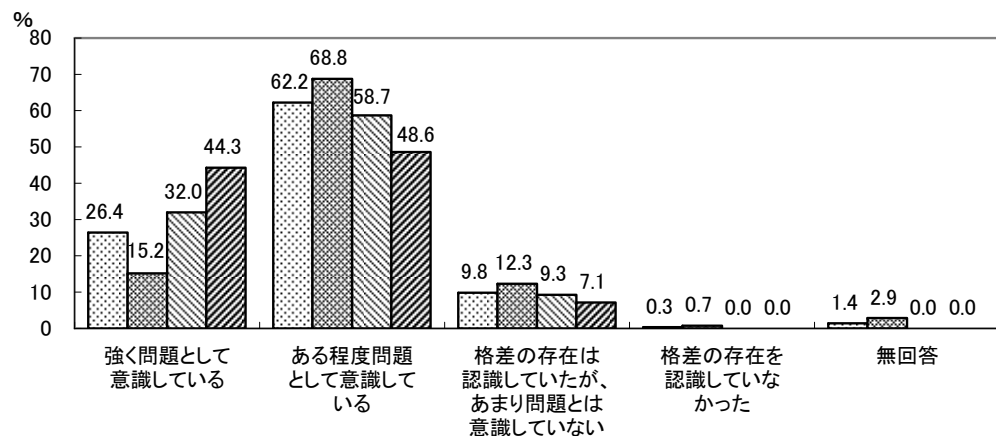
一般的な賃金格差に関する問題意識(今回調査)



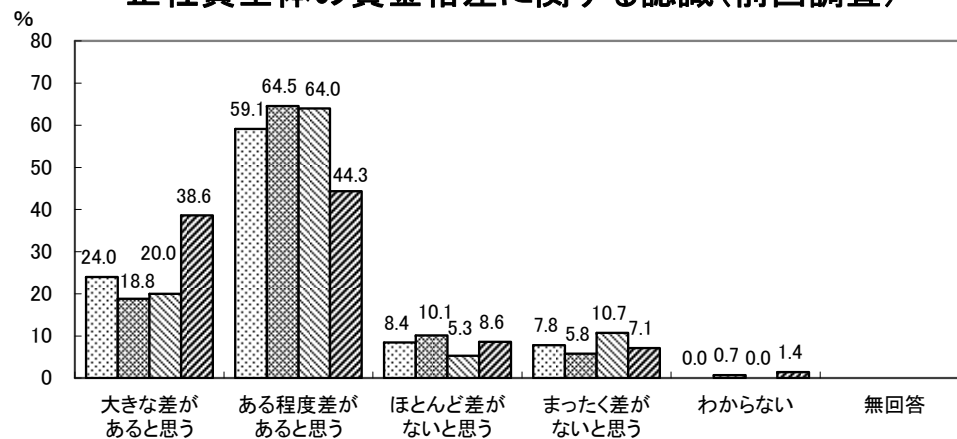
正社員全体の賃金格差に関する認識(今回調査)



一般的な賃金格差に関する問題意識(前回調査)

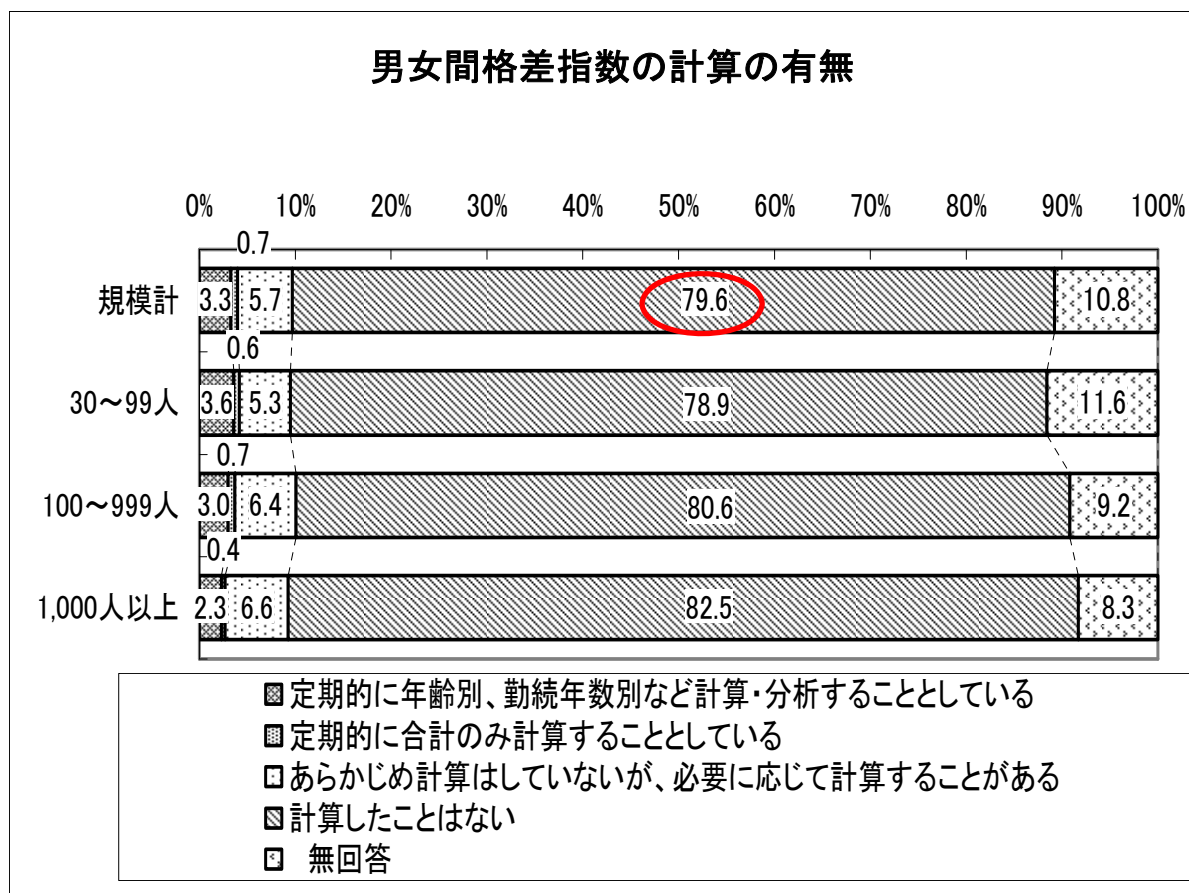


正社員全体の賃金格差に関する認識(前回調査)



(注)「前回調査」とは、平成14年の「男女間の賃金格差問題に関する研究会」で行ったアンケート調査である。

図21 企業アンケート調査－男女間格差指数の計算の有無



(注)「男女間格差指数」とは、【女性社員の賃金額】／【男性の賃金額】×100で計算される。

出所：独立行政法人労働政策研究・研修機構「JILPT調査シリーズNo.52 変化する賃金・雇用制度と男女間賃金格差に関する検討のための基礎調査結果—「企業の賃金・雇用制度調査」と「労使トップ層意識調査」—」（2009年3月）に掲載（以下「企業アンケート調査」については同様）

表8 職層、基本給の決定要素別企業数割合

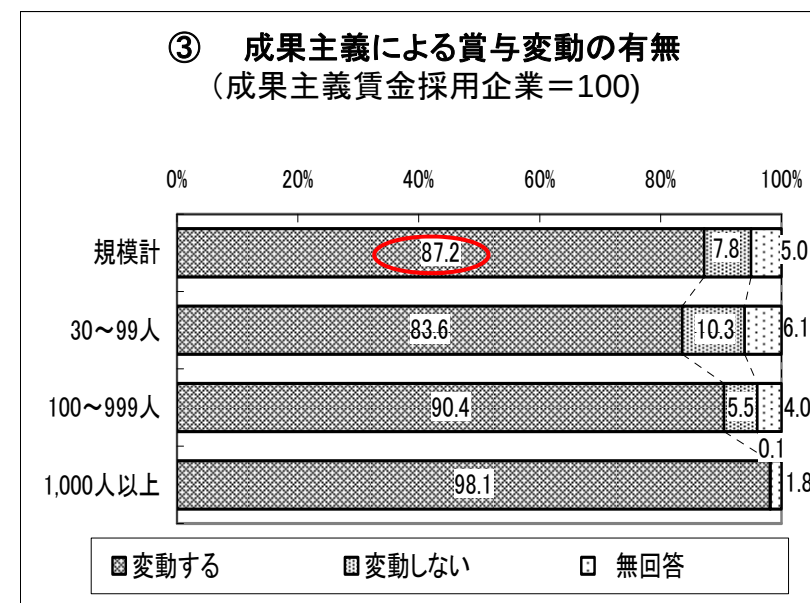
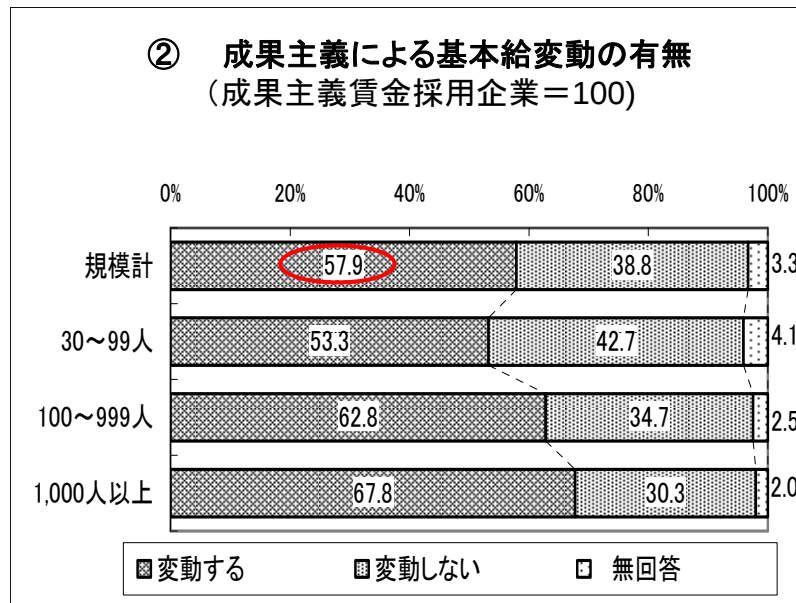
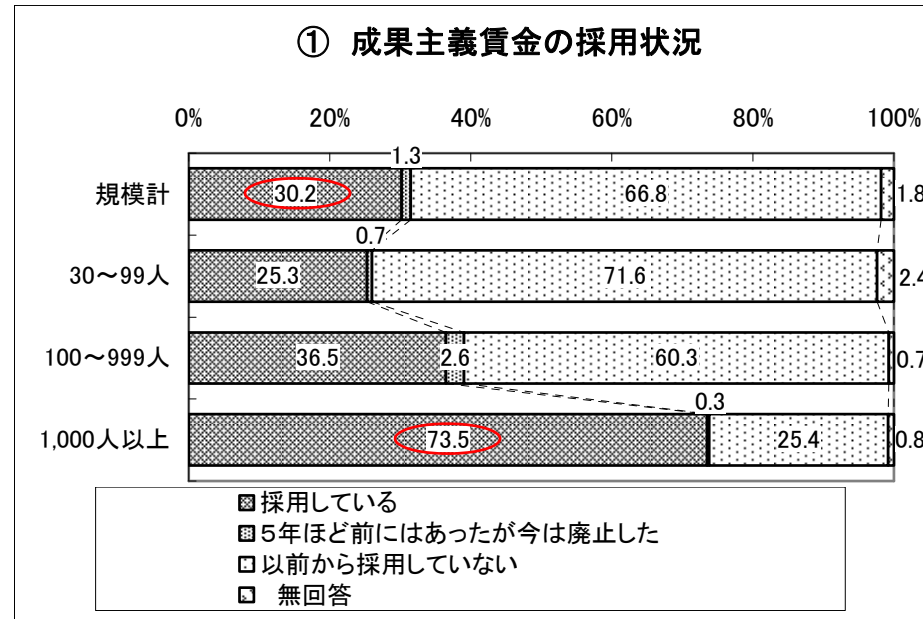
(単位: %)

職層、年		基本給の決定要素(複数回答)					
		職務・職種 など仕事の 内容	職務遂行能 力	業績・成果	学歴、年齢・勤続年数など		
						学歴	年齢・勤続 年数など
管理職	平成10年	70.1	69.6	55.1	72.6	...	...
	平成13年	72.8	79.7	64.2	73.9	31.8	72.5
	平成21年	77.9	69.9	46.9	55.9	16.5	54.9
管理職以外	平成10年	68.8	69.2	55.3	78.5	...	...
	平成13年	70.6	77.3	62.3	80.6	34.2	79.0
	平成21年	72.7	69.3	46.6	65.4	20.9	63.7

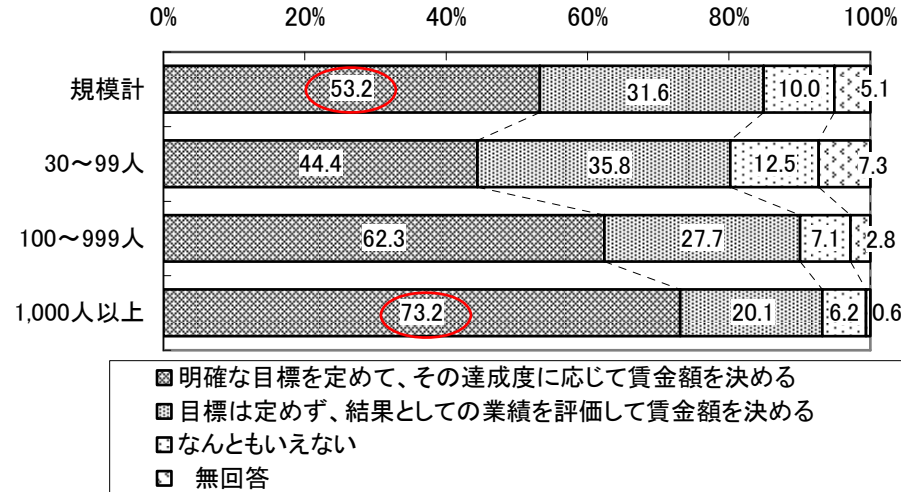
出所: 厚生労働省「平成21年就労条件総合調査」

- 注) 1 平成10年調査は12月末日現在、13年、21年調査は1月1日現在である。
 2 調査対象が「本社の常用労働者が30人以上の民営企業」の数値である。

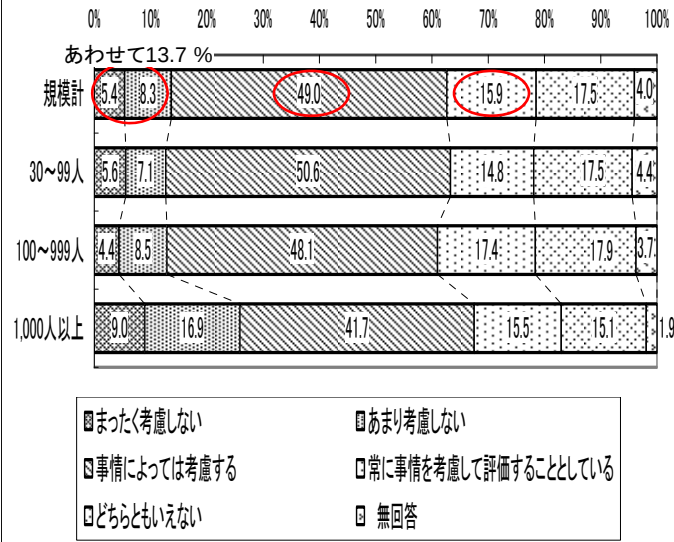
図22 企業アンケート調査－成果主義



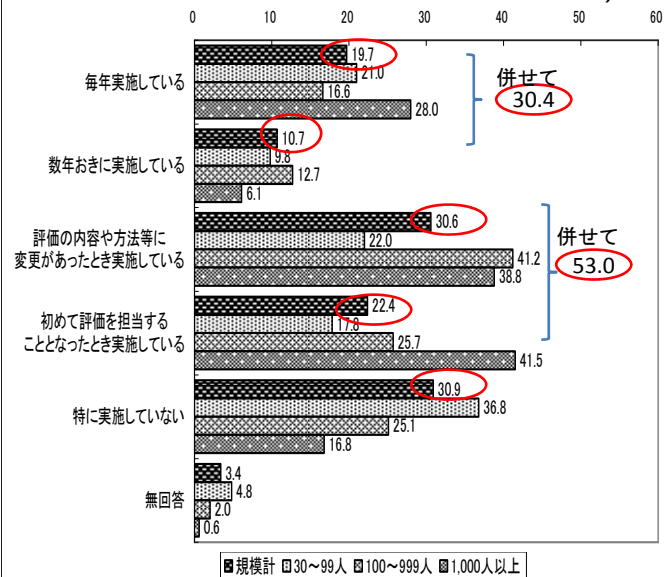
④ 成果主義賃金の概要 (成果主義賃金採用企業＝100、複数回答)



⑥ 評価に際しての家庭事情の考慮の状況 (現在成果主義賃金のある企業＝100)



⑤ 成果評価担当の管理職研修の実施状況 (現在成果主義賃金のある企業＝100、複数回答)



⑦ 男女の社員間で評価結果の差の有無 (現在成果主義賃金のある企業＝100)

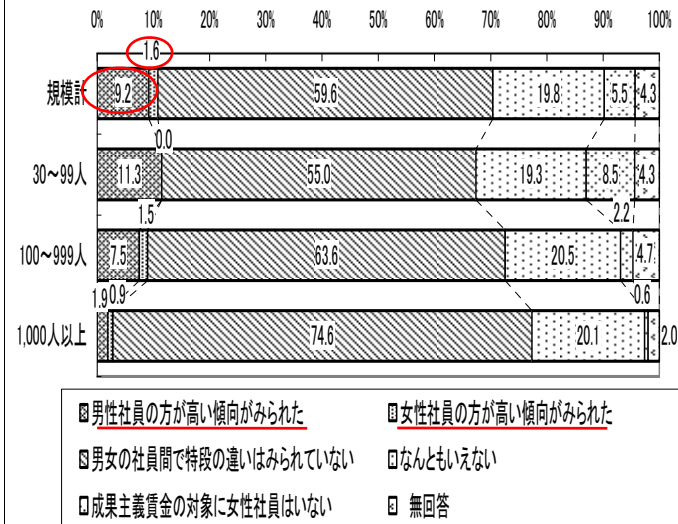


図23 企業アンケート調査－賃金表の作成状況

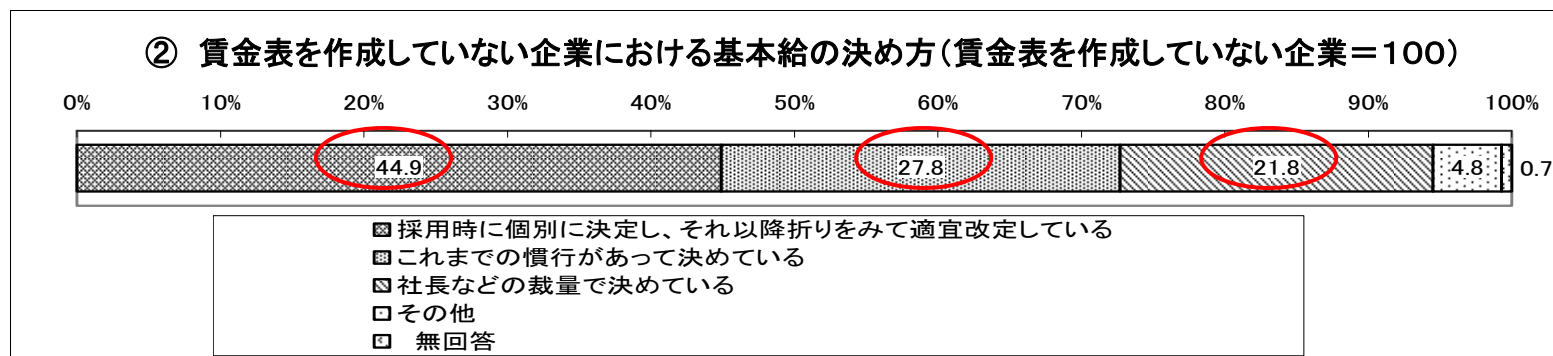
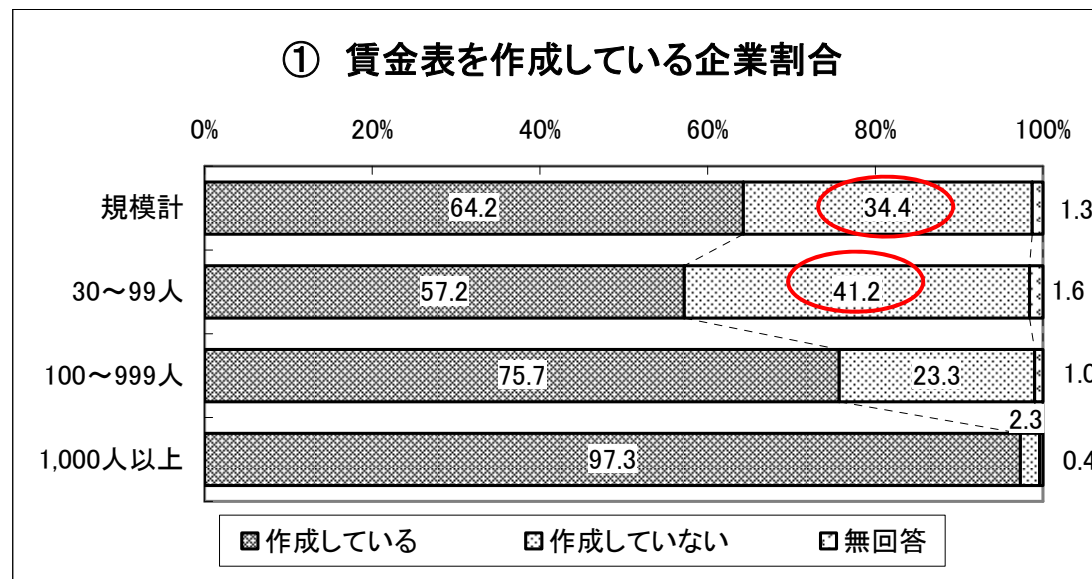


図24 企業アンケート調査－賃金表の種類

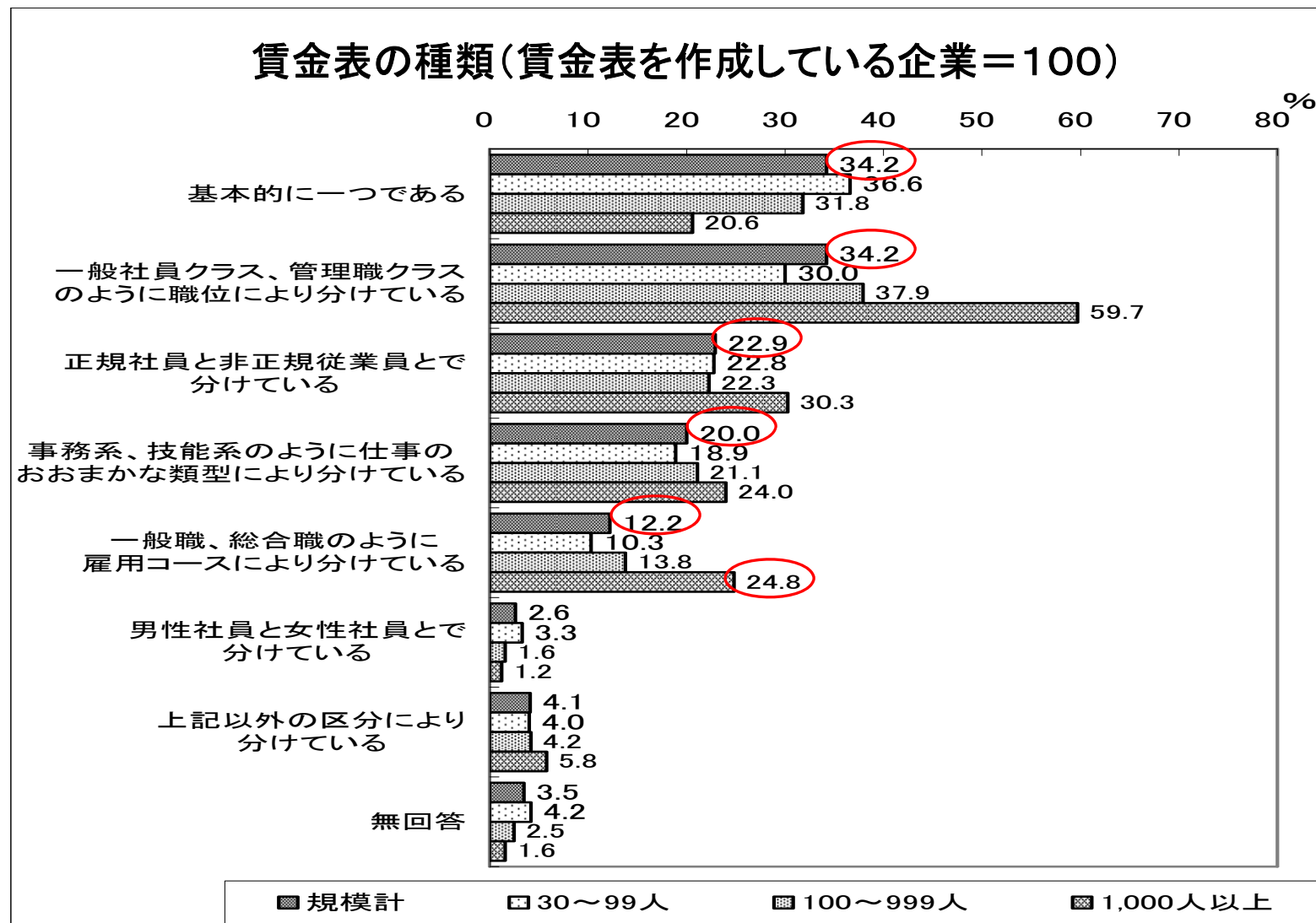
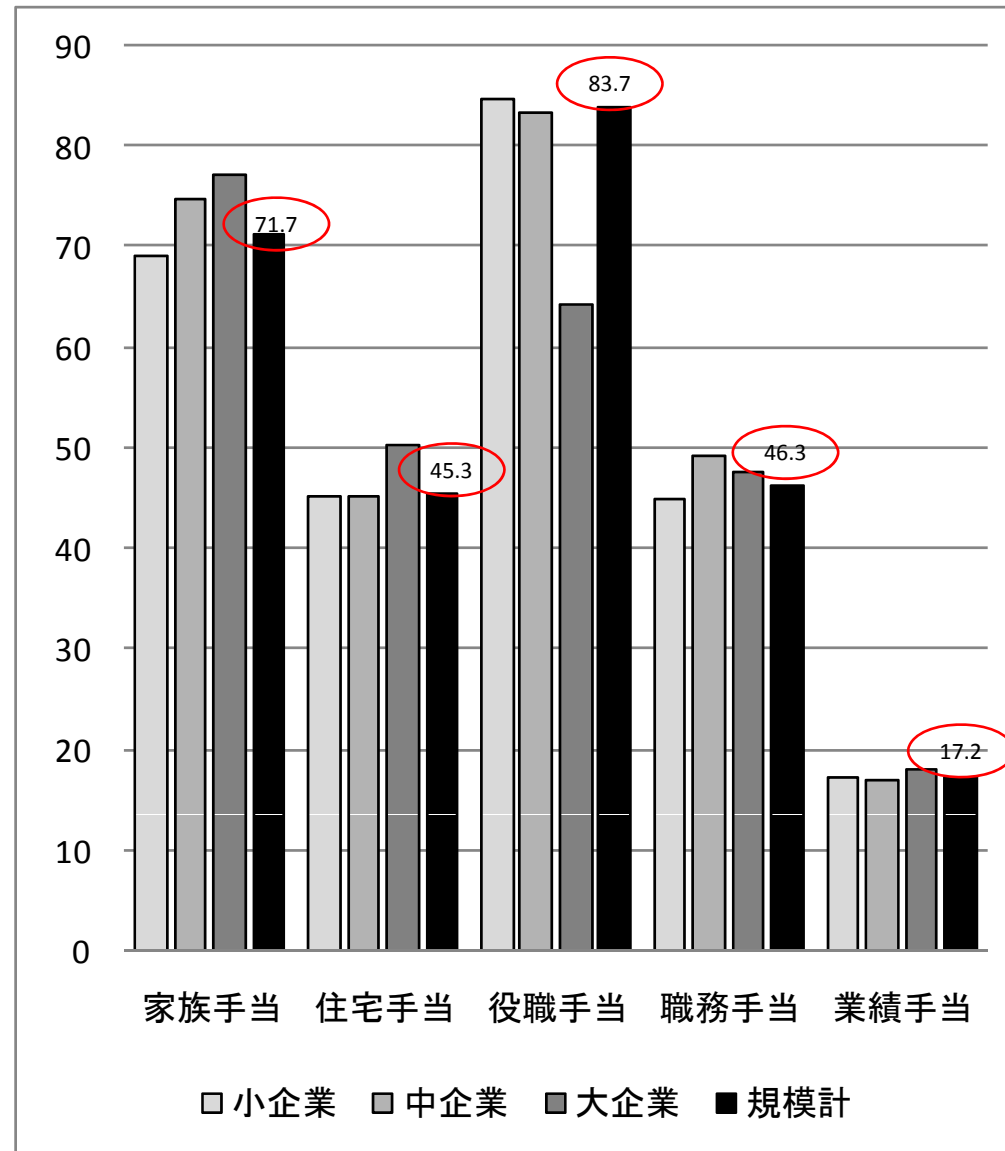


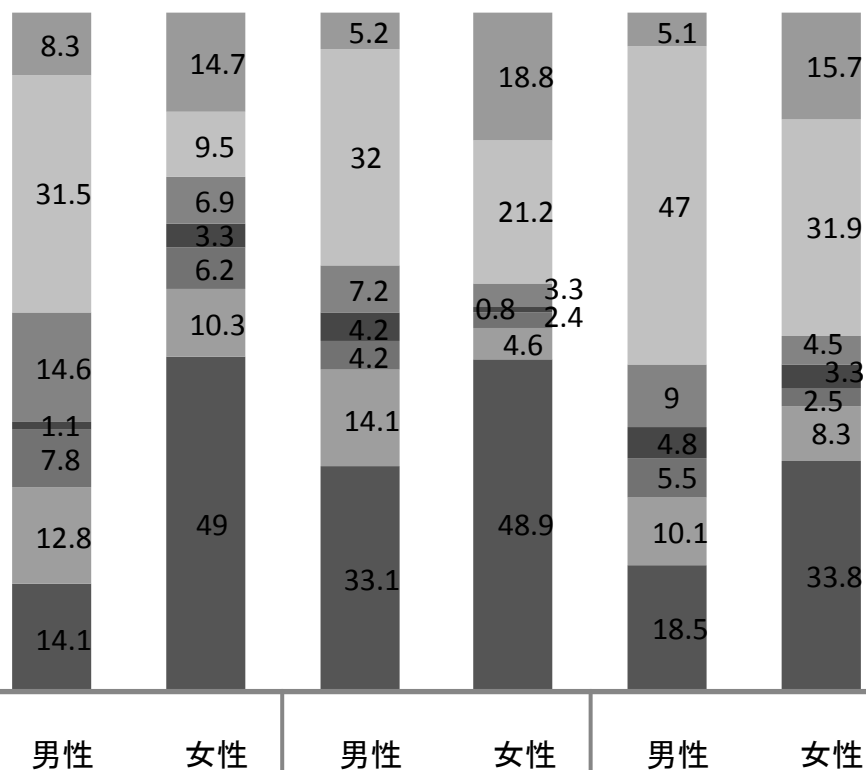
図25 企業アンケート調査－各種手当

① 企業規模別 各種手当のある企業割合



② 役職手当、職務手当、業績手当をもらっている社員の割合

■ 5%未満 ■ 5～10%未満 ■ 10～15%未満 ■ 15～20%未満 ■ 20～30%未満 ■ 30%以上 ■ 無回答



役職手当

職務手当

業績手当

③ 夫婦共働きの場合の家族手当等の扱い

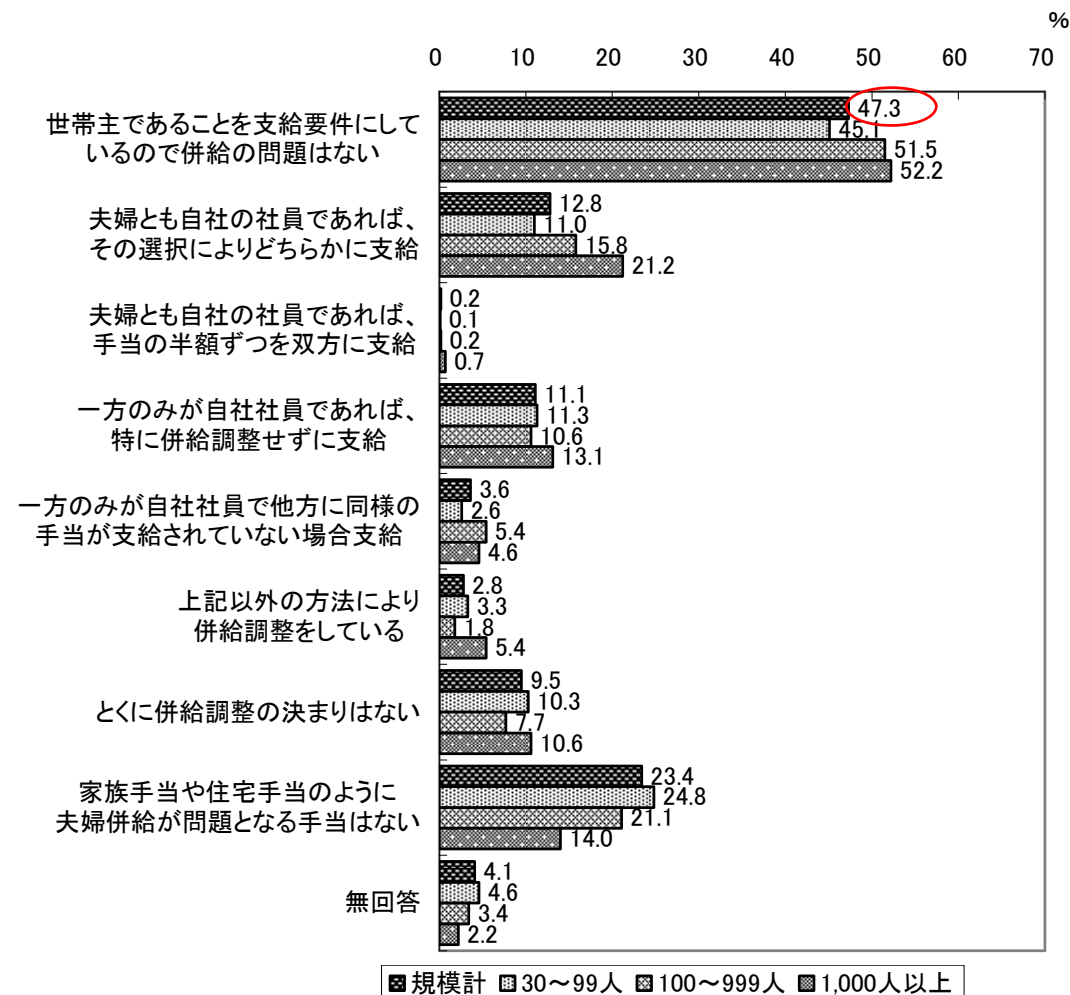
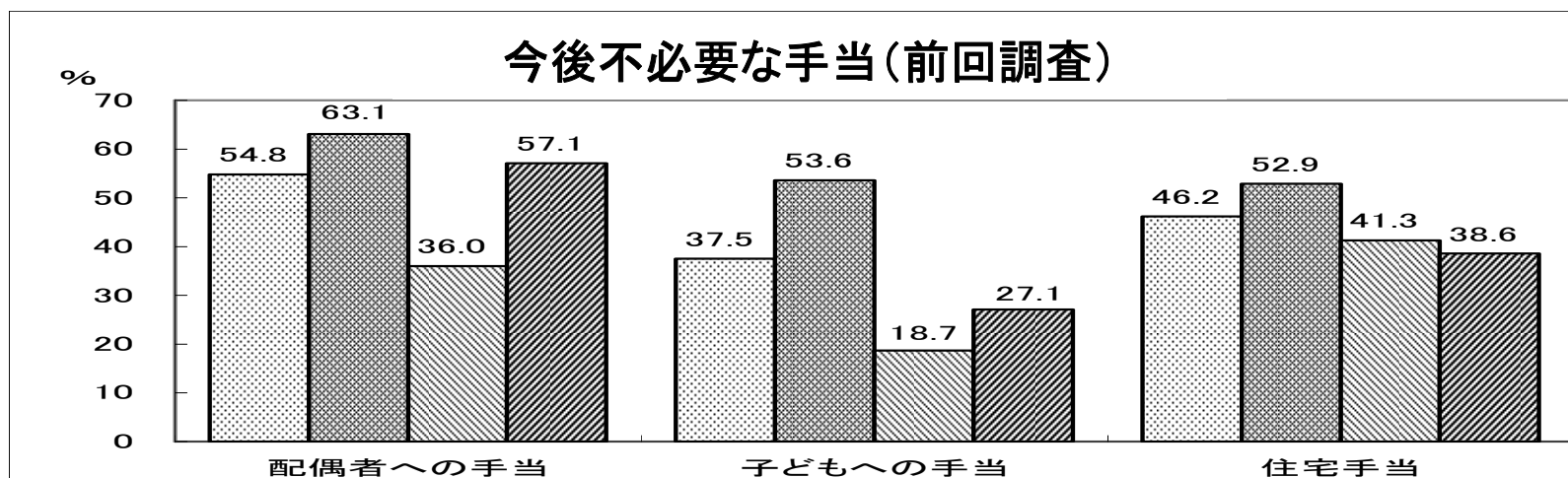
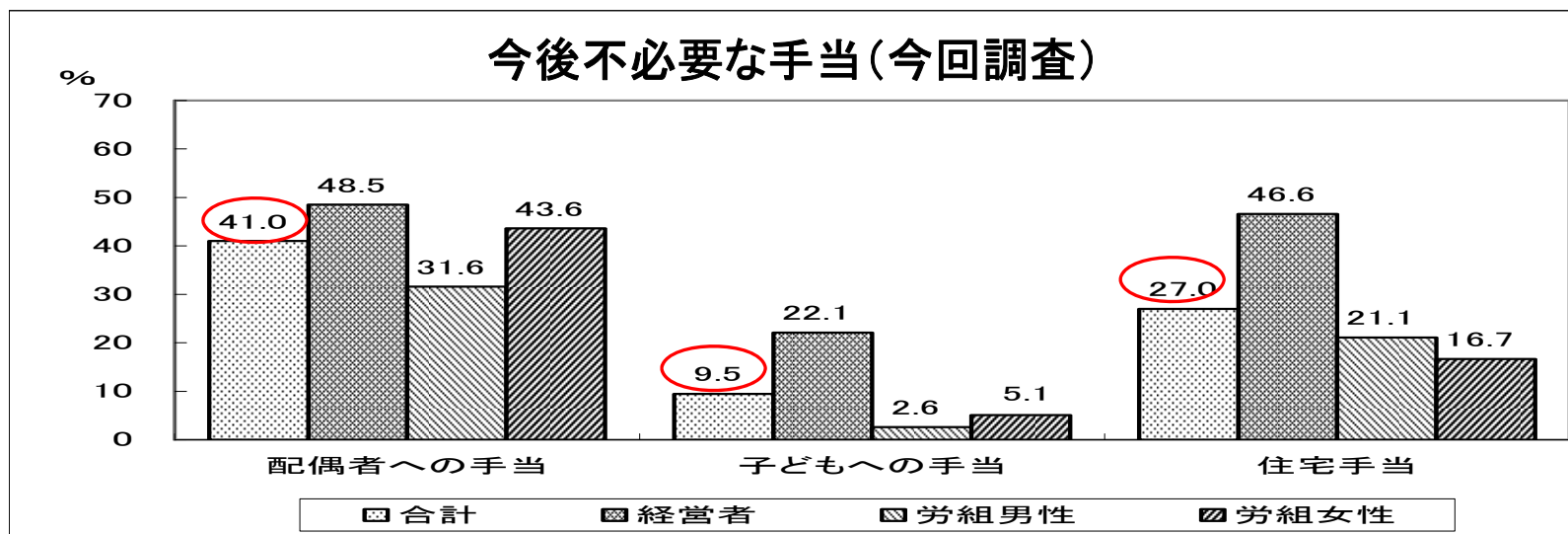


図26 企業アンケート調査－今後不必要な手当

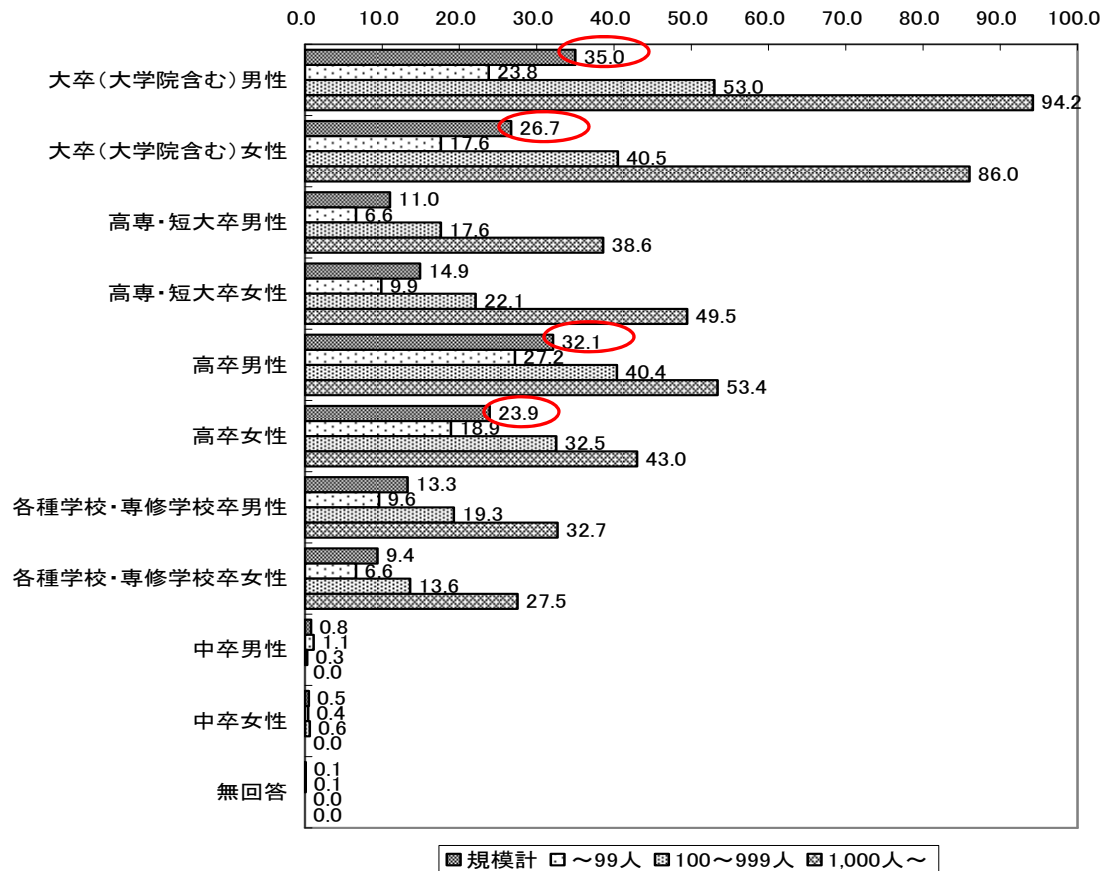


(注) 「必要でないと思う」と「それほど必要でないと思う」との合計である。

図27 企業アンケート調査－採用

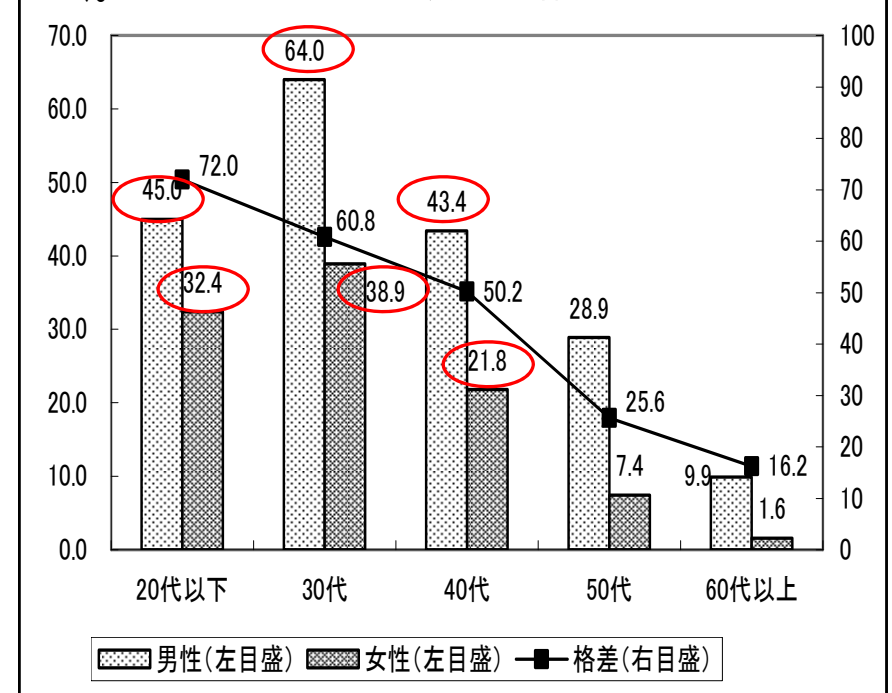
① 新規学卒者を採用した学歴区分

(ここ5年間に新規学卒者を正社員として採用した企業＝100)



② 中途採用した年齢区分

(ここ5年間に正社員の中途採用をした企業＝100)

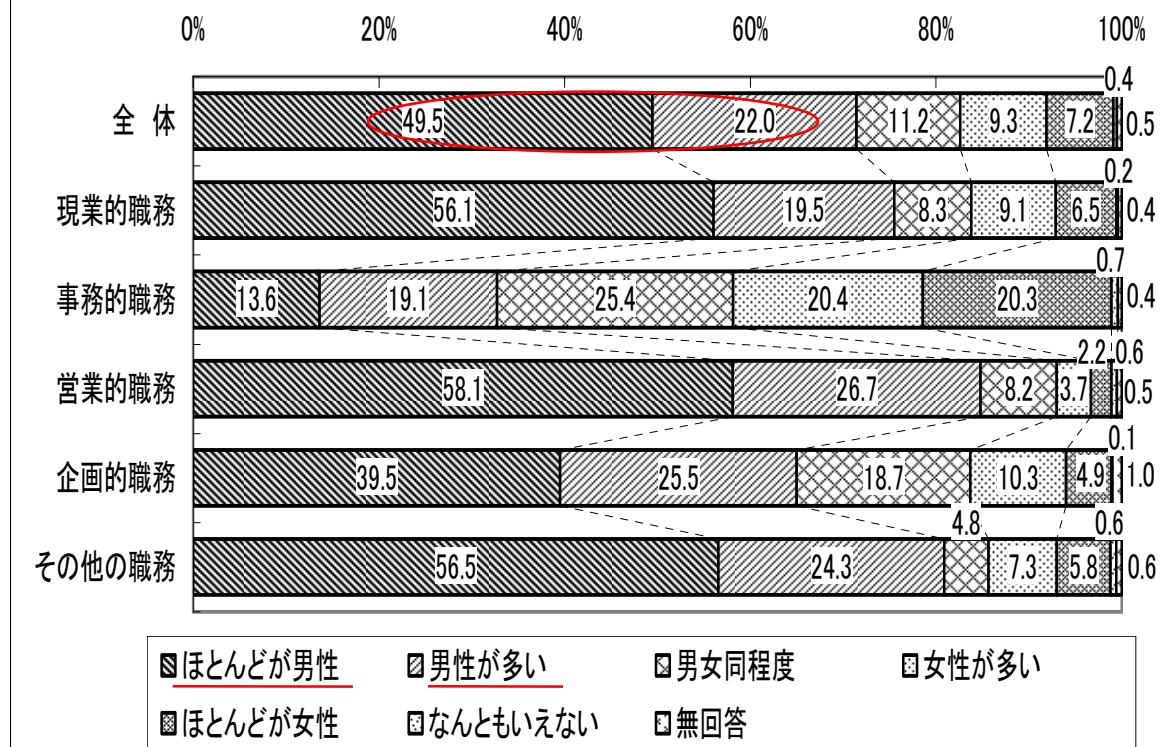


(注) 格差は男性を100とした時の女性の水準である。

(注) 新規学卒採用について「ほぼ毎年採用した」又は「毎年ではないが採用したことがある」とした企業の回答である。

図28 企業アンケート調査－中核的・基幹的職務

① 「中核的職務」の男女比



(注) 最大三つまで、中核的・基幹的な職務を選んで回答していただいたものであり、記入のあった職務数による割合である。

② 「中核的職務」で男性が多い理由

(男性の方が多いとされた「中核的職務」数=100)
(複数回答)

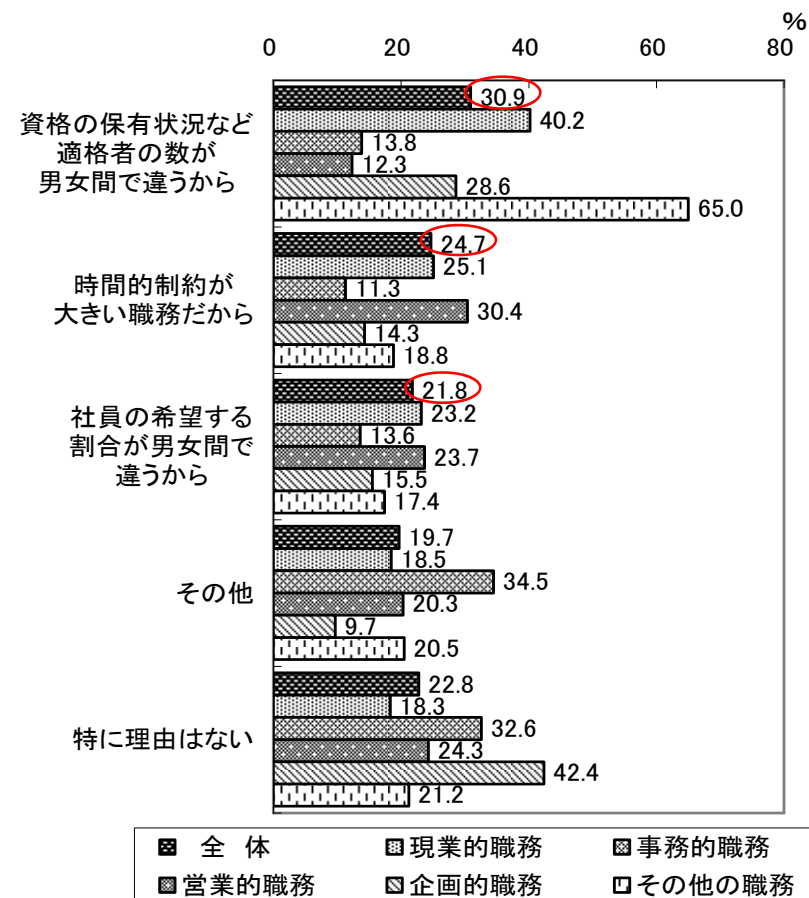
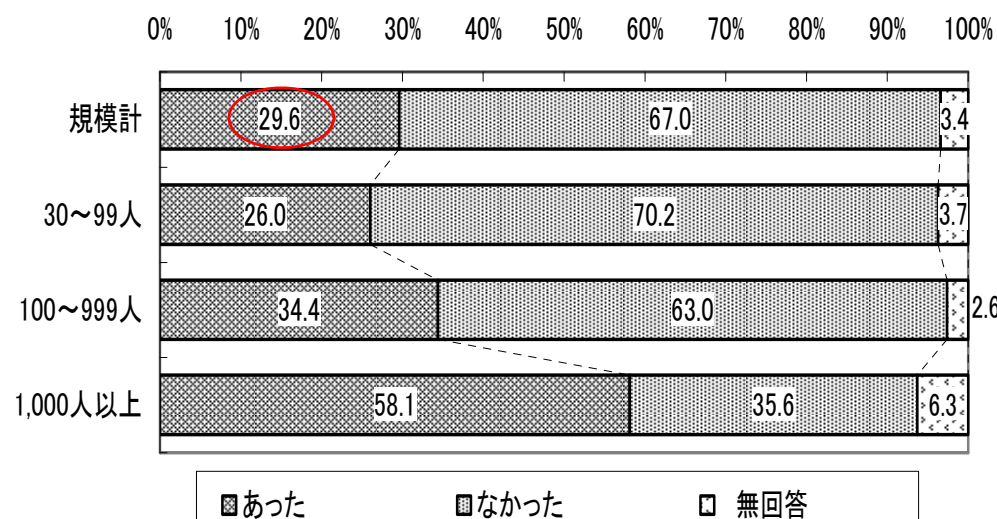


図29 企業アンケート調査－女性の職域拡大

① 従来男性がついていた仕事への女性配置の有無



(注) 「ここ5年間に従来男性がついていた職務、仕事へ女性を配置したことがあるかどうか」に対する回答。

② 「男性の仕事」への女性配置の理由

(男性の後に女性を配置した企業=100、複数回答)

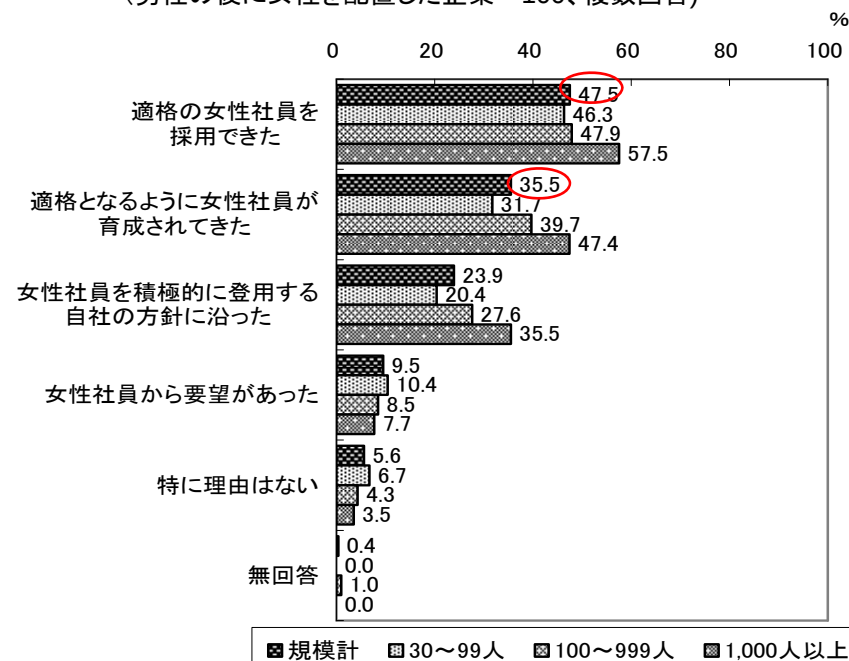
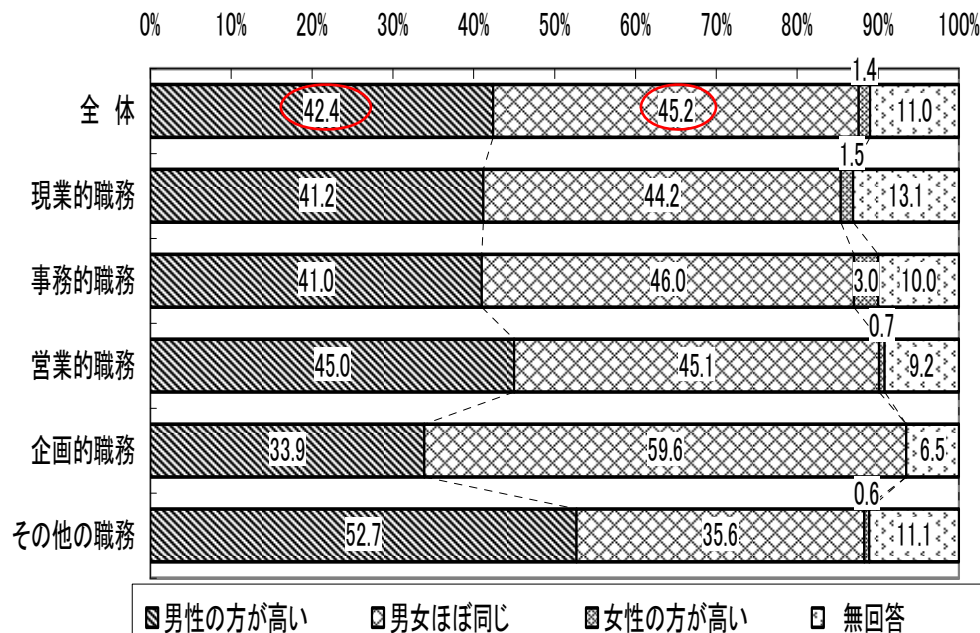
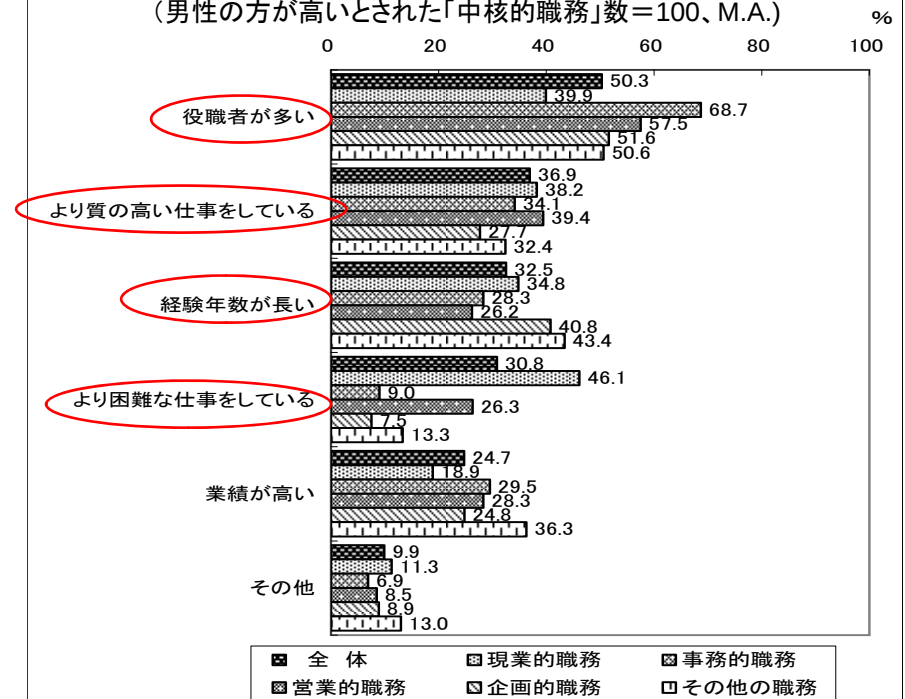


図30 企業アンケート調査－中核的職務

① 「中核的職務」における所定内給与の男女比



② 「男性の所定内給与が高い理由」 (男性の方が高いとされた「中核的職務」数=100、M.A.)



③ 「中核的職務」に関連した社内訓練・研修の実施状況 (回答のあった「中核的職務」数=100)

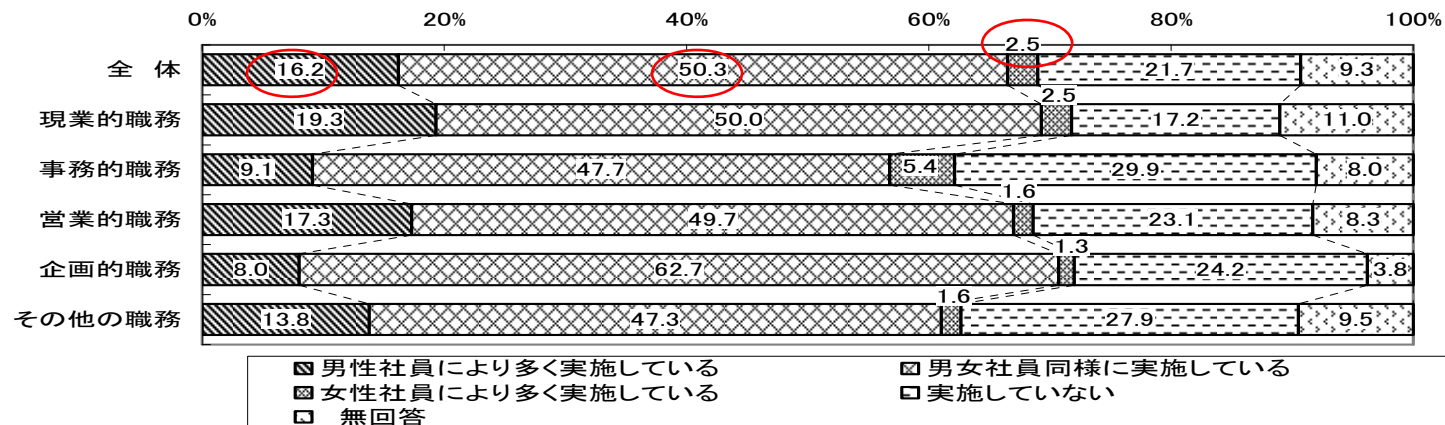
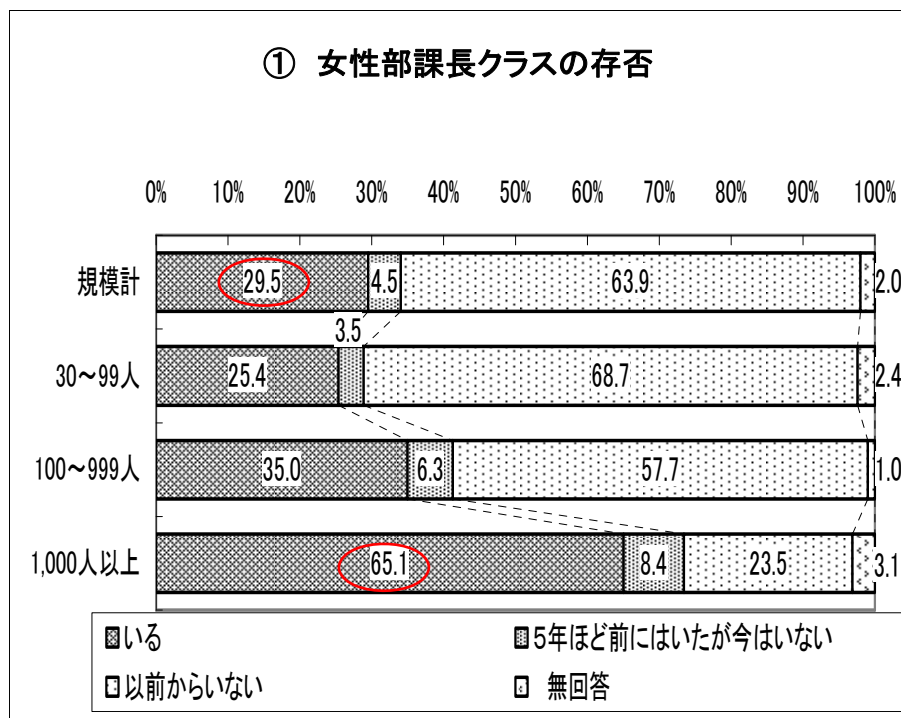


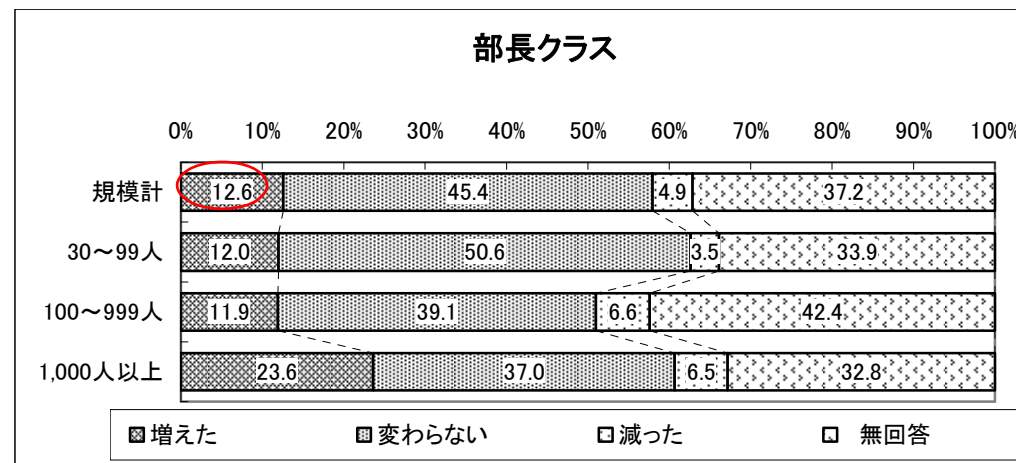
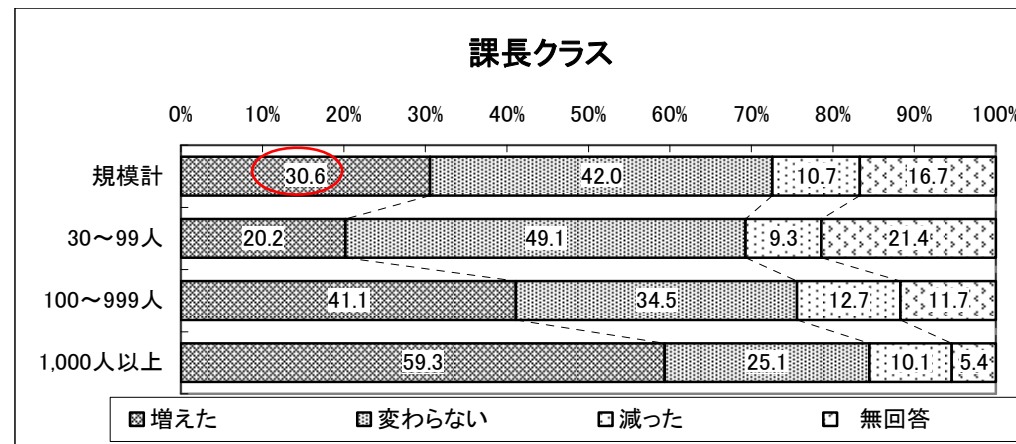
図31 企業アンケート調査－役職者に占める女性の割合

① 女性部課長クラスの存否



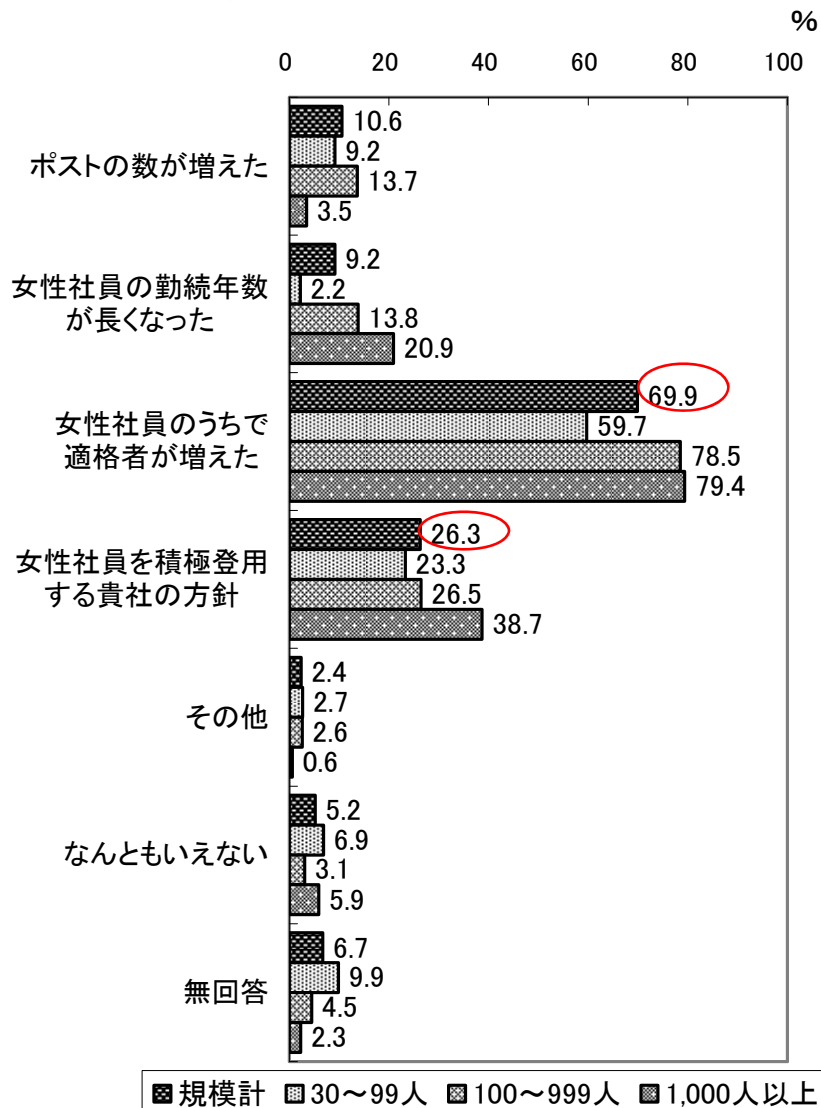
② 女性部長・課長クラス員数の変化

(女性部課長クラスのいる(いた)企業=100)

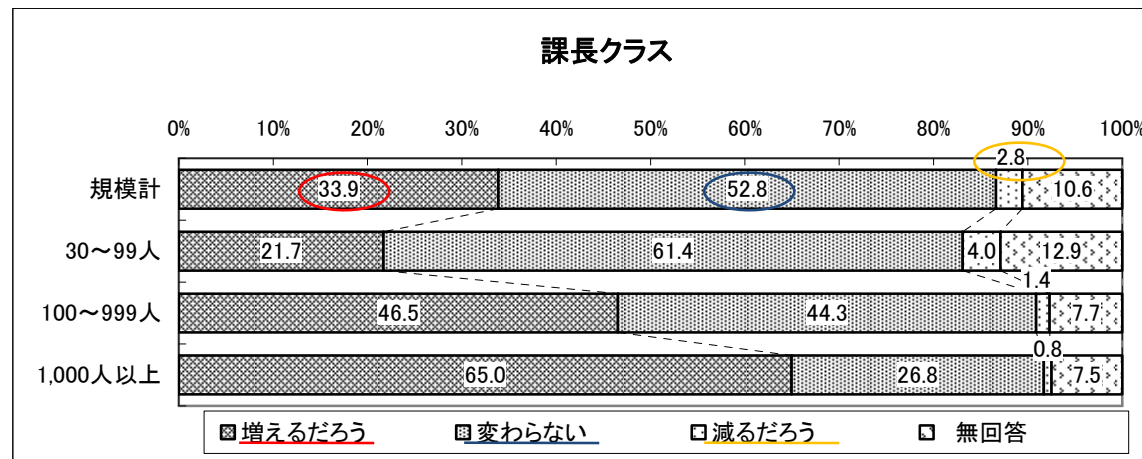


(注)ここ5年程度における変化を尋ねたものである。

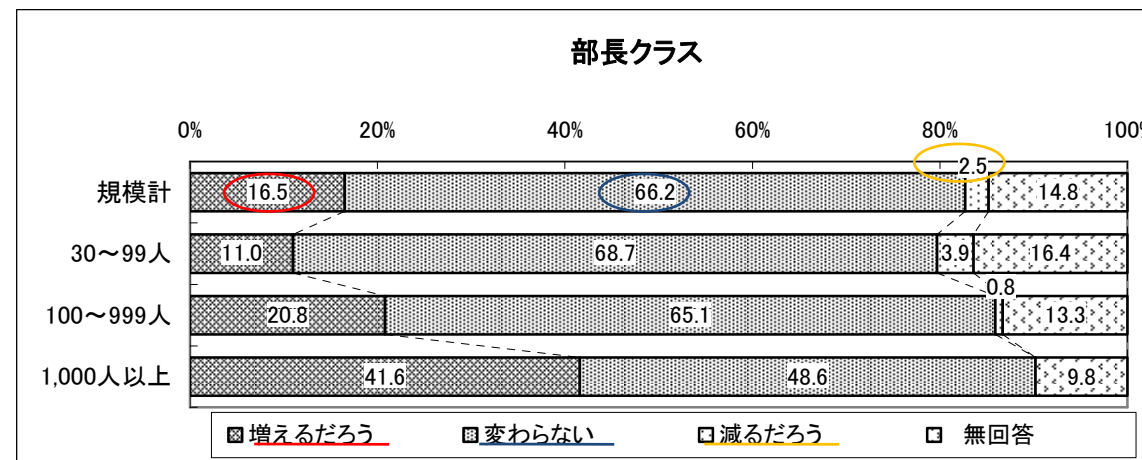
③ 女性部課長クラス員数の増えた理由
(女性部課長クラス員数の増えた企業＝100)



④ 今後の女性の部長・課長クラス員数の見通し
(女性部課長クラスにいる(いた)企業＝100)



(注) 今後5年間程度における変化を尋ねたものである。



(注) 今後5年間程度における変化を尋ねたものである。

図32 企業アンケート調査 一部課長クラス昇進にあたり重視している項目

(複数回答、女性部課長クラスのいる(いた)企業=100)

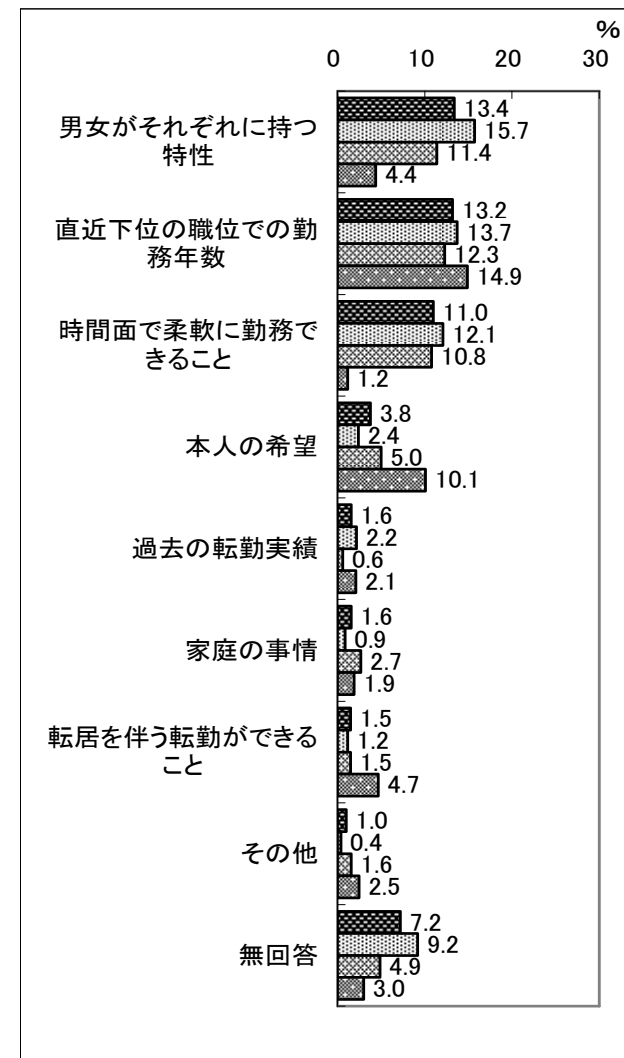
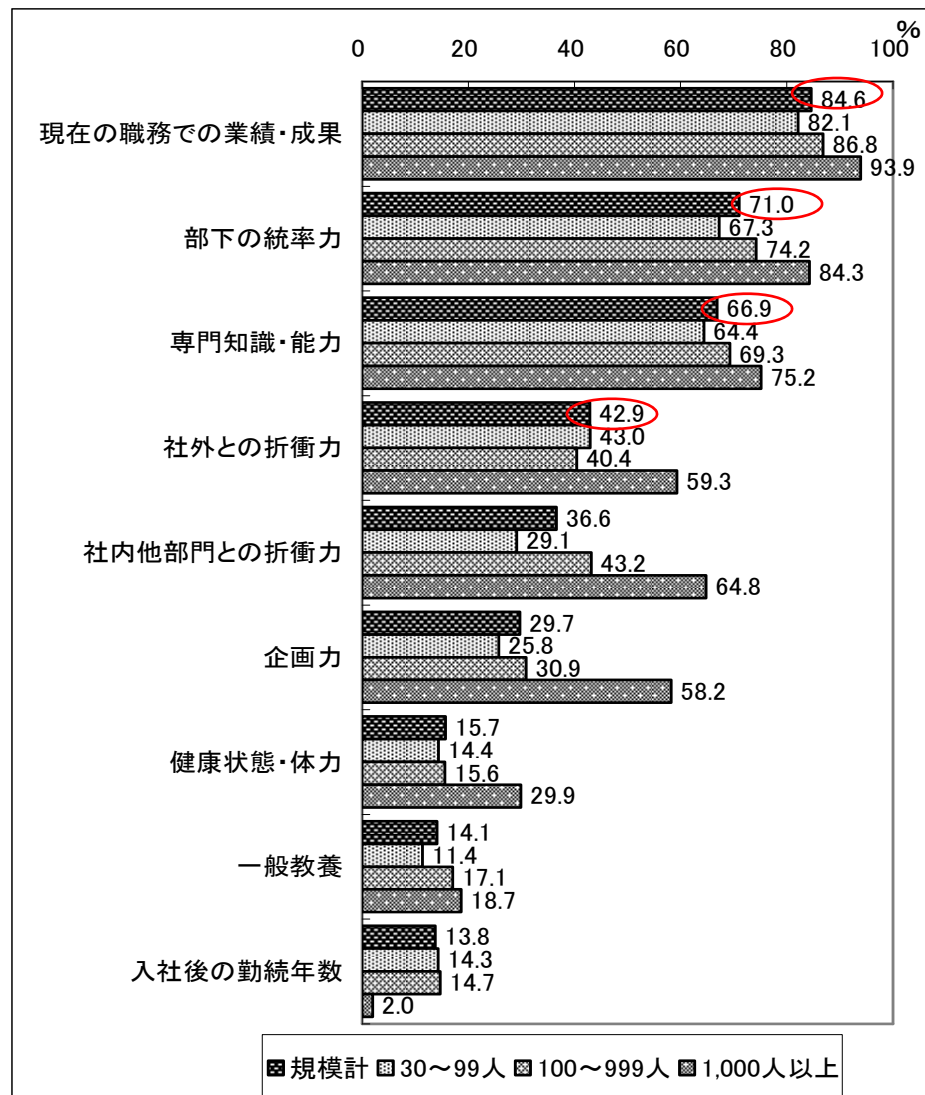


図33 企業アンケート調査

－勤務地・職種・勤務時間・キャリアコース等により
あらかじめ限定した社員制度を有する企業

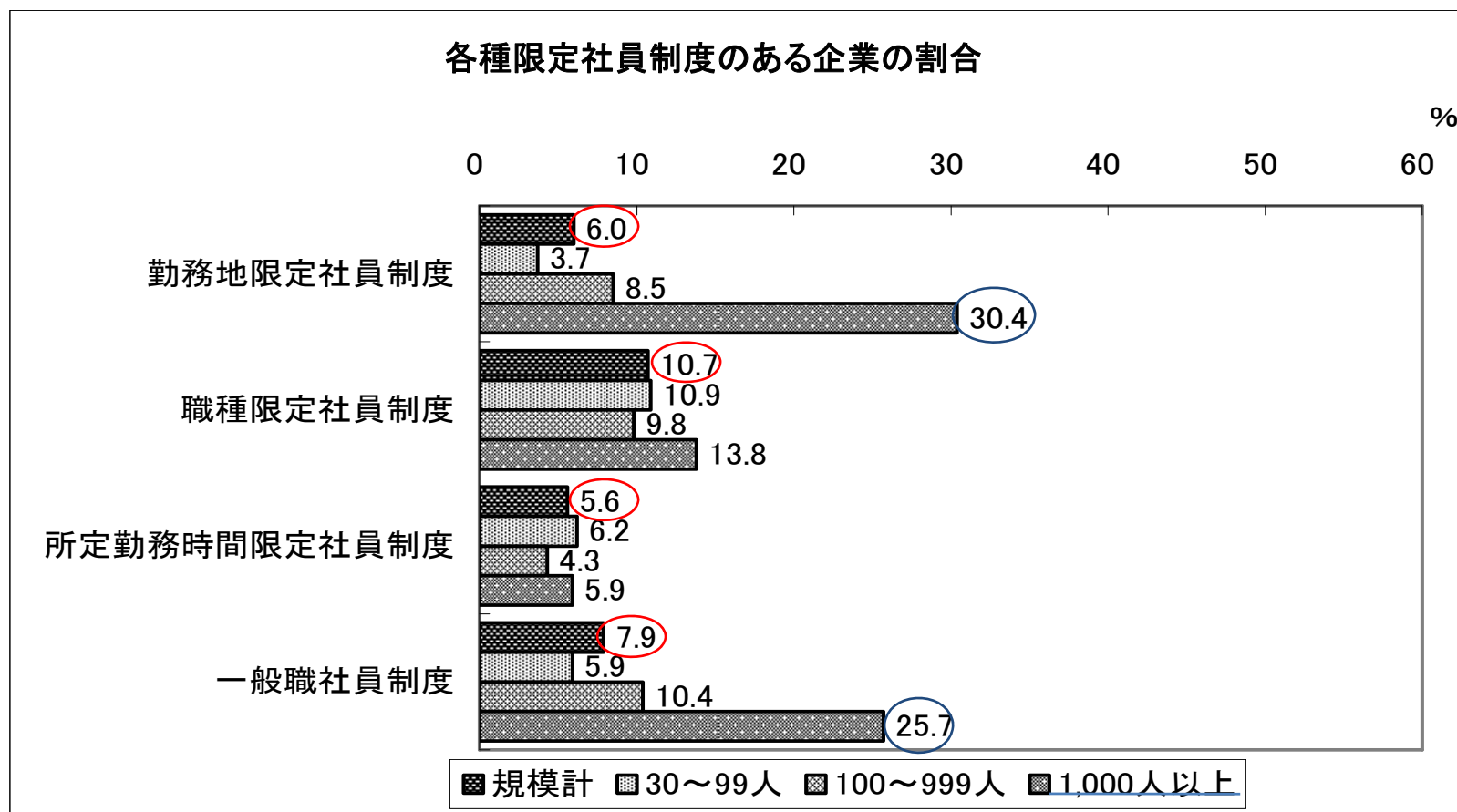
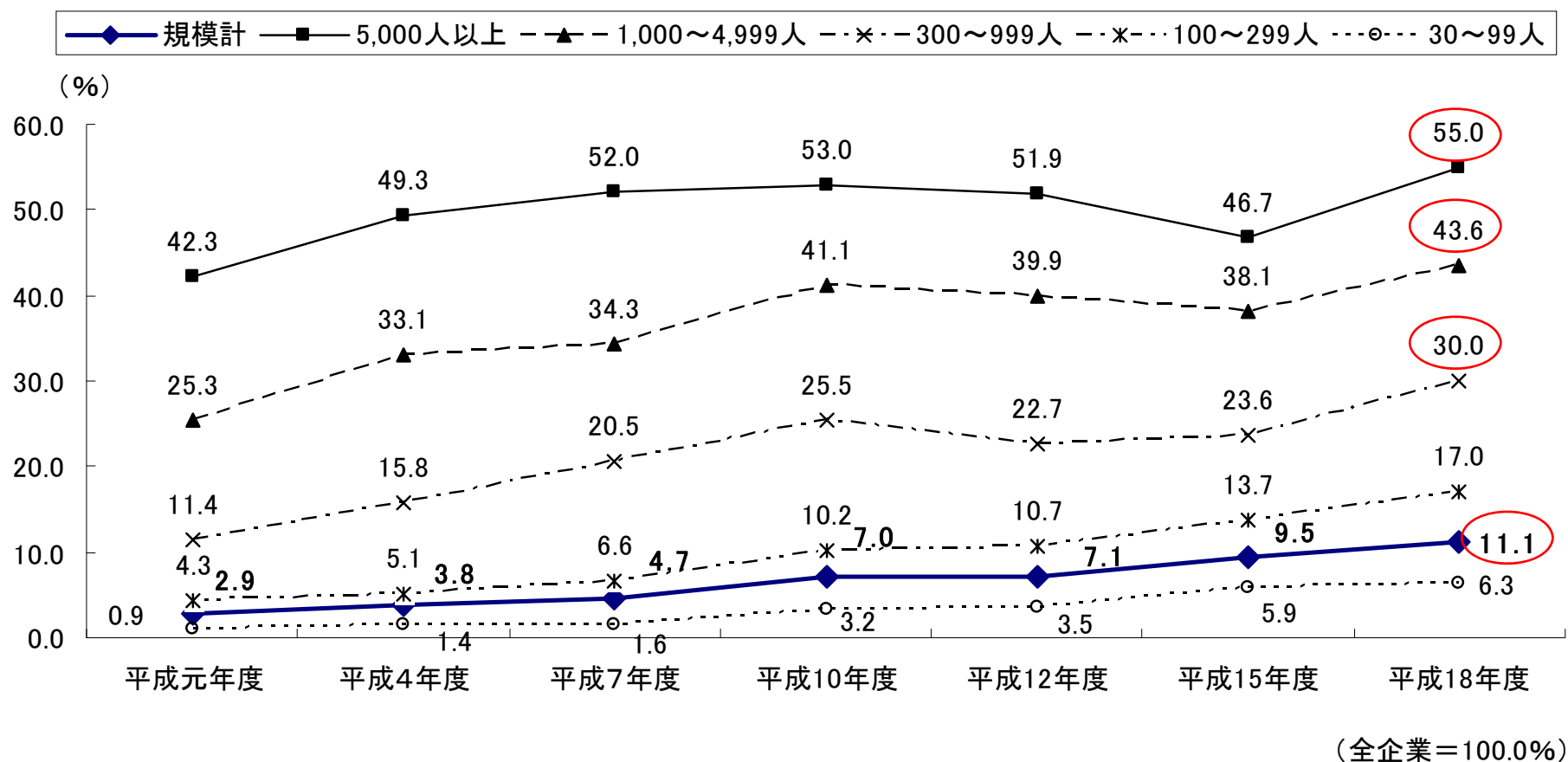


図34 規模別コース別雇用管理制度のある企業割合の推移



出所：厚生労働省「平成18年女性雇用管理基本調査」

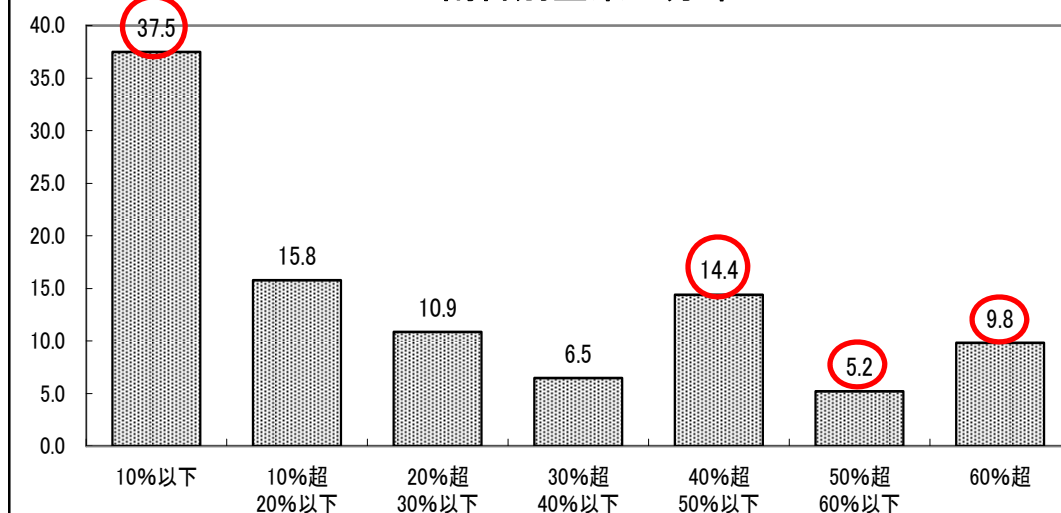
図35 企業アンケート調査－総合職・一般職に占める女性の割合

① 平成20年春採用新規大卒総合職に占める女性の割合別企業数分布特性値 (総合職採用のある企業)

平均	25.5 %
中央値	20.0
第Ⅰ・10分位数	0.0
第Ⅰ・四分位数	0.0
第Ⅲ・四分位数	50.0
第Ⅸ・10分位数	60.0

注は、下図に同じ。

② 平成20年春新規大卒採用における総合職に占める女性の割合別企業の分布



(注) 総合職採用があり、その人数の記入のあった企業のための集計である。

③ 一般職社員の男女比 (一般職社員制度のある企業＝100)

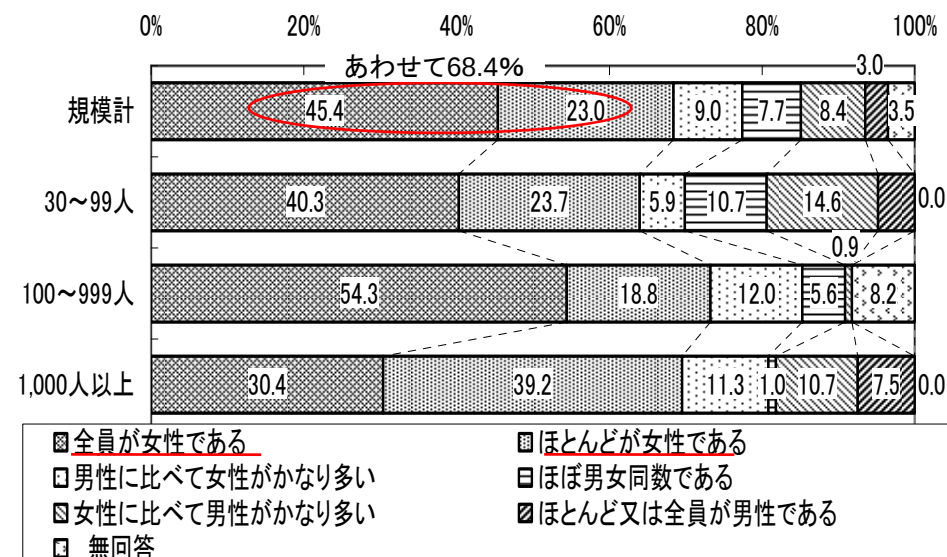
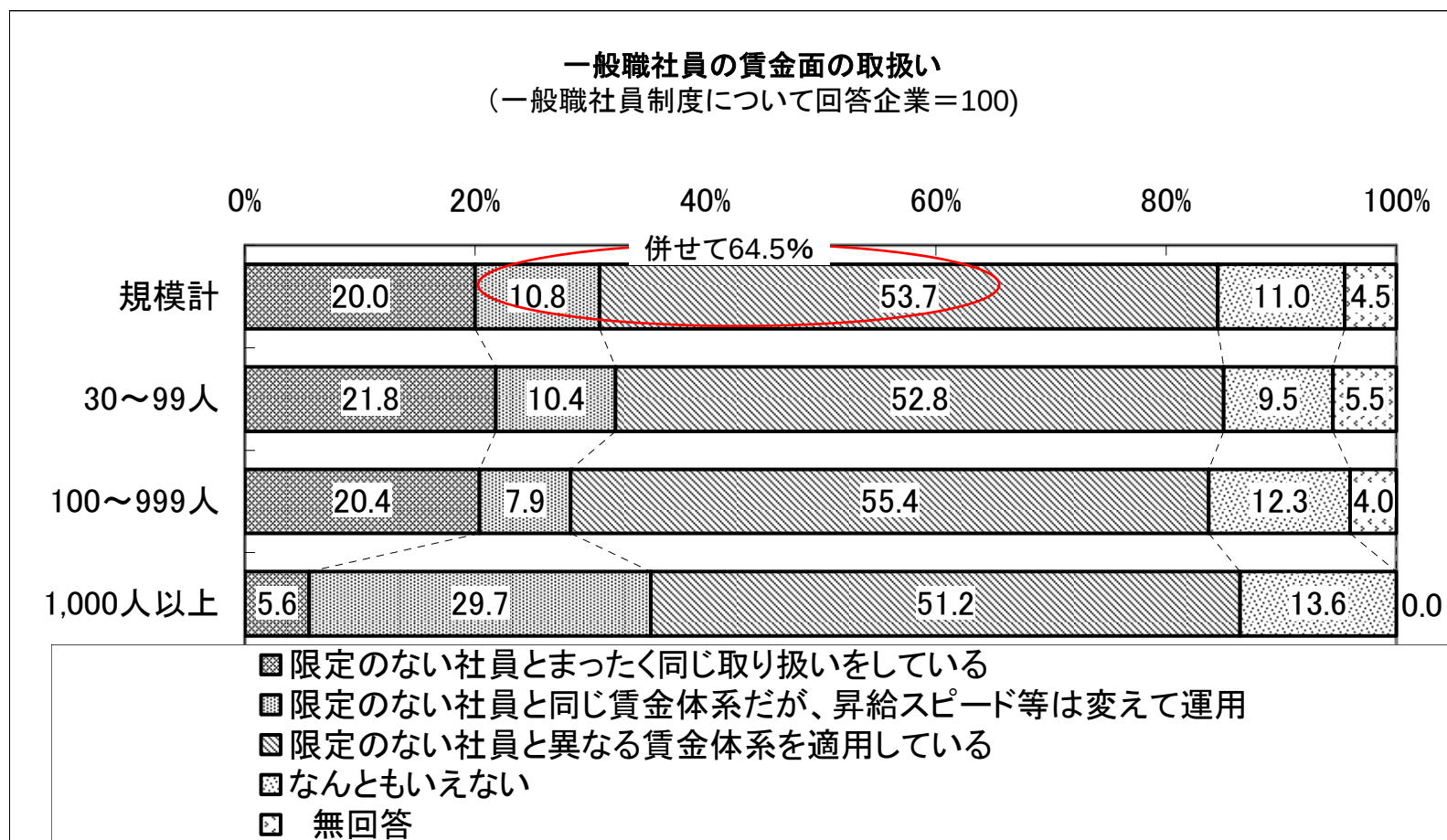


図36 企業アンケート調査－一般職社員の賃金面の取扱い



(注) 一般職社員制度のみある企業及び四つの限定社員制度が複数あり、一般職社員制度適用社員数をもっとも多い企業の回答である。

表9 コース別雇用管理の有無が賃金に与える影響

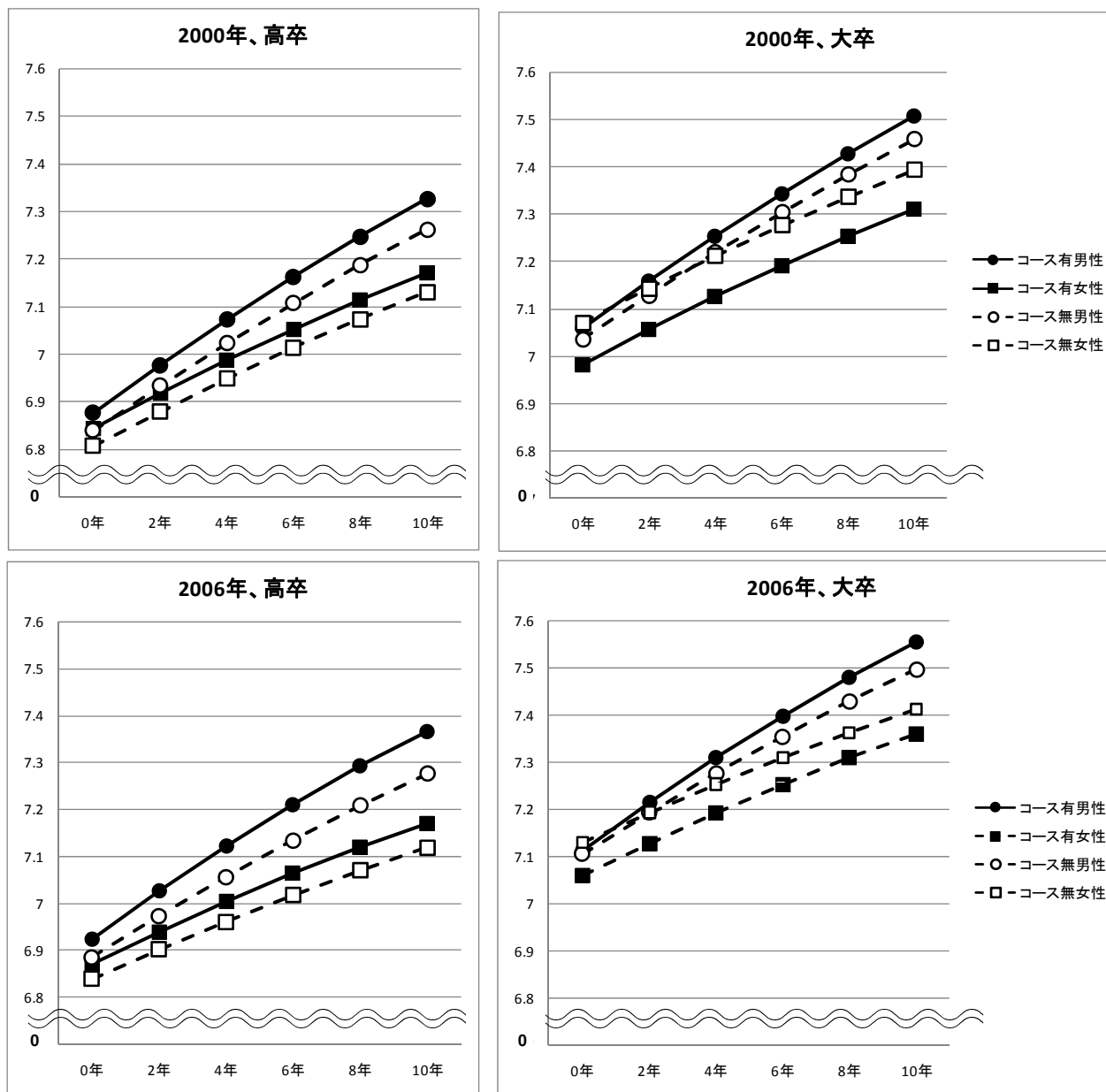
	2000年		2006年	
	コース制あり	コース制なし	コース制あり	コース制なし
女性初職時	-0.0326	-0.0318	-0.0534	-0.0464
経験年数	0.0408	0.0388	0.0453	0.0339
女性経験年数	-0.0269	-0.0217	-0.0326	-0.0222
勤続年数	0.0105	0.0094	0.0077	0.0113
女性勤続年数	0.0131	0.0109	0.0149	0.0093
学歴(大卒)	0.1813	0.1961	0.1890	0.2198
女性学歴(大卒)	-0.0434	0.0659	0.0199	0.0717
課長	0.1812	0.1721	0.2482	0.2665
女性課長	0.2225	0.1709	0.1208	0.2313
係長	0.0561	0.0564	0.1113	0.1207
女性係長	0.2368	0.1242	0.1431	0.0711

出所:「賃金構造基本統計調査」(2000年、2006年)の個人票により、「女性雇用管理基本調査」(2000年、2006年)の個票とマッチングさせ、コース別雇用管理があるかない企業に分けて、企業規模100人以上企業について賃金関数を計測。

(注) このほか、表には掲載していないが、定数項、経験年数二乗、勤続年数二乗、経験年数×勤続年数女性経験年数二乗、女性勤続年数二乗、学歴(中卒、短大卒)、女性学歴(中卒、短大卒)、役職(職長ダミー、部長ダミー、その他役職ダミー)、女性役職(職長ダミー、部長ダミー、その他役職ダミー)、組合ダミー、女性組合ダミー、女性正社員比率、女性課長比率、産業ダミー、企業規模ダミー、地域ダミーを用いている。学歴は高卒、役職は役職なし、産業は製造業、企業規模は100-499人、地域は関東A(埼玉、千葉、東京、神奈川)を基準としている。女性学歴(大卒)の「2006年コース制あり」の係数は有意でない。それ以外の係数はすべて有意。

図37 コース別雇用管理の有無が賃金に与える影響

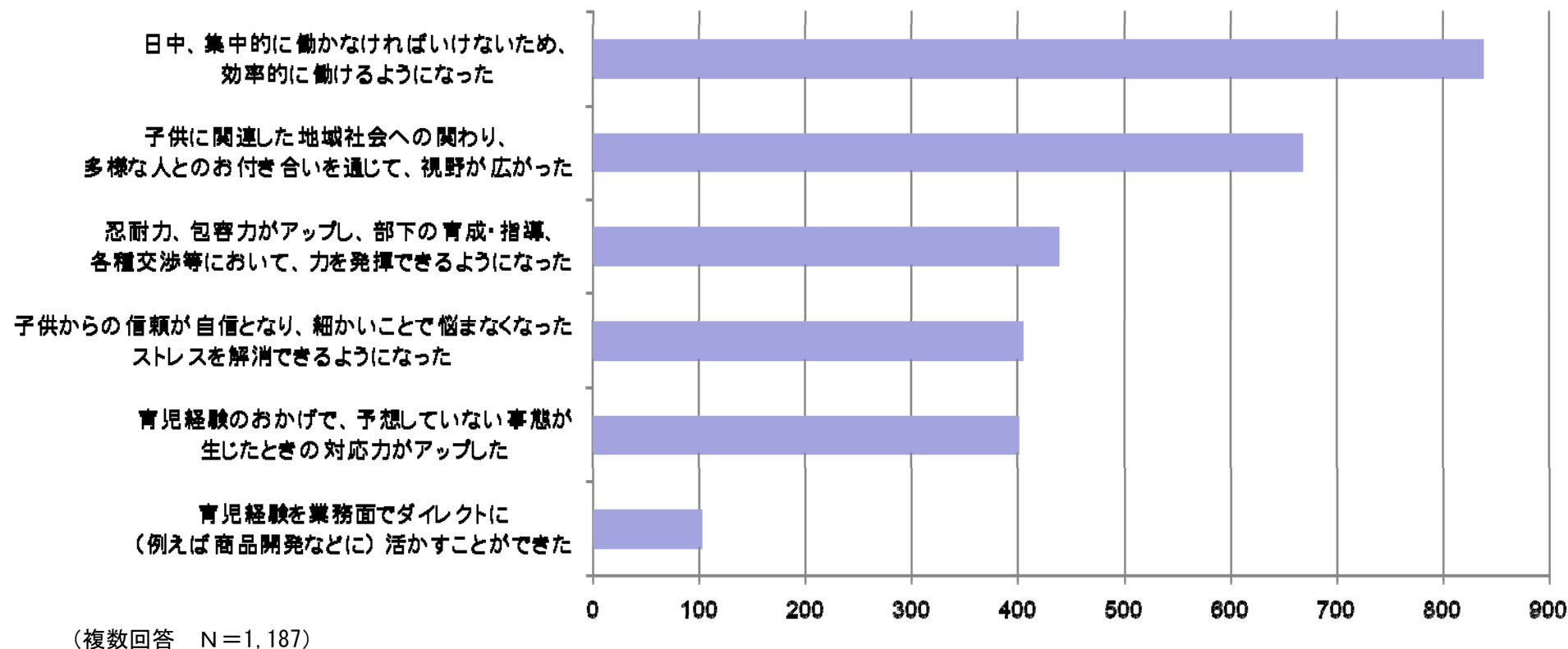
コース別雇用管理の有無別 賃金プロファイルの試算結果



(注) 表3の賃金関数の推計結果から、一定の条件をそろえた標準労働者(製造業、企業規模100-499人、関東A(埼玉、千葉、東京、神奈川)、労働組合なし、役職なし)について、勤続年数と経験年数を変化させたときの時間当たり所定内賃金の対数値を試算したもの。

なお、賃金の計算の際、女性課長比率、女性正社員比率は、企業規模100人以上の企業についてコース別雇用管理がある場合とない場合の平均を用いている。

図38 育児との両立により変化したこと



出所：J-Win「働く女性のWORK&LIFE調査」報告（2009年2月）

(注) 特定非営利活動法人ジャパン・ウィメンズ・イノベティブ・ネットワーク（J-Win）が
会員企業（約90社）の女性社員を対象に2008年9月・10月に実施した調査。回答数3951。

女性の活躍を推進する雇用管理制度・賃金制度に関する企業ヒアリング結果概要

企業 (聴取年月日)	A社 (H20.12.24)	B社 (H21.1.7)
企業概況	総合電機メーカー 国内外で事業展開 (ポイント) *3歳までの育児休業制度や小学校3年生までの短時間勤務制度等、充実した両立支援施策	・電気機械器具製造業 ・国内外で事業展開 (ポイント) *営業職へのトライアル配置等女性の職域拡大、「ショールーム」の責任者の登用等、女性管理職の登用増加
雇用の概況	・正規社員 3万2千人 (全従業員規模 3万4千人) ・女性割合 1割強 ・平均年齢 男40.6歳 女38.7歳 ・平均勤続 18.1年 16.8年 ・およそ管理職事務系:3強 技術系:5弱 技能系:2 の割合	・正規社員 1万5千人 (非正規社員 260人程度) (派遣 4千人弱) ・女性割合 2割強 ・平均年齢 男性42.4歳 女性37.2歳 ・平均勤続 20.2年 17.1年 ・およそ事務・技術系:7 技能系:3の割合
人事・処遇制度	「資格制度」 ・・・全社横断的な職務遂行能力基準に基づく資格体系 役職者(理参事コース)・・・4段階 一般職(主事コース)・・・4段階	「職掌別の複線型職群グレード制度」 ・一般社員層 「企画判断職掌」(2)「執務職掌」(3)「監督職掌」(2)「技能職掌」(5) ・管理職層 「プロフェッショナル」(ライン管理)(5) 「エキスパート」(研究・事務系専門職)(1) 「マイスター」(技術・技能系専門職)(2) *()内はグレード数。 *職掌間の移動は本人申告と会社承認 *「職群グレード分類基準」による昇進
賃金・評価制度	・役職者 「基礎年俸」 + 「業績年俸」 (「資格」と考課) (個人業績と部門業績) ・一般職務者 月例給＋賞与 ・月例給:基礎給、職能給、職務給など住宅、家賃補助、次世代育成手当 *基礎給は年齢給(35歳上限) *職能給は「資格」対応定額＋考課加算 *職務給は職務のレベル(7段階)対応 ・賞与:基本賞与 + カンパニー賞与 (資格別係数) (社内カンパニー業績と個人考課分)	・管理職層 月俸(本俸＋幹部給) 本俸:評価反映 幹部給:グレード別定額 賞与 評価反映 (評価・・・実績評価、行動力評価) ・企画判断、監督職掌 職群給 (評価で変動) 賞与 給与連動3ヶ月分＋業績連動部分 (評価・・・実績評価) ・執務、技能職掌 職群給＋年齢給 賞与 給与連動4ヶ月分＋業績連動部分(評価・・・実績評価) *評価反映は、ゾーン別傾斜型
女性社員の就業状況	・女性の育休取得はほぼ100% ・育休1年で復帰が6～7割 ・育休後2時間の短時間勤務取得が多い ○育休 ・配偶者が養育可能でも取得可 ・複数回の分割取得も可 ・男性の取得は1桁台で、期間は1～2ヶ月程度	・4、5年前から企画判断職採用の女性割合を高めている。 ・結婚や第1子出産で辞める女性はほとんどいなくなったが、第2子で辞める場合はある。 ・育休後短時間勤務選択が一般的である。 ・執務→企画判断への転換も進めているが、手を挙げる女性が少ないのが課題。 ○関連制度 ・裁量労働制、在宅勤務制など ・保育園費用補助 ・配偶者転勤帯同制度
女性の役職者登用 (ポジションを含む)	・役職者の女性比率 2.7% ・近年女性を積極的に採用しており母数は増えている。 ・育休取得が昇格の不利になることはない。 *男性を含めた働き方を見直す必要。 →「ワークスタイル・イノベーション」(A社版WLB)に取り組む。	・管理職の女性比率 1.2% ・管理職候補の企画判断職の育成が課題→志望者への研修も実施 ・営業職へのトライアル配置 ・「ショールーム」の責任者への女性登用 *管理職への昇格には、転居異動や事業部門間移動が大きな要素になっており、差があるのは事実。
特筆すべき社内策	・女性のキャリアアップ推進体制 2004年「きらめきライフ&キャリア推進室」 2007年「多様性推進部」 *職場の満足度に男女間で違いがあり、対応の必要性を認識 *意見収集から制度企画まで一貫した部に再編	・女性の価値観を経営に活かすという理念 ・2004年「女性躍進推進室」設置(→2005年 社長直轄室に) ・2008年「ダイバーシティ推進室」へ再編 ・目標(2010年) 企画判断職採用女性比率を40%に 役職者の女性割合を1.4%に など ○ワークライフバランス推進「シゴト・ダイエツキャンペーン」 (年間50時間の削減めざす)
その他ストビツ		○賃金制度における最近の改定 (2006年) ・配偶者手当の縮減と子供の人数別傾斜配分 ・退職金前払い選択制度 ○職務職掌をここ10年ほど採用せず、主に派遣で対応してきたが、08年から契約社員(ビジネスアシスタント職)として採用開始。 ・・・正社員への登用制度あり。

女性の活躍を推進する雇用管理制度・賃金制度に関する企業ヒアリング結果概要

C社 (H21. 1. 9)	D社 (H21. 1.15)
・製薬業 ・国内外で事業展開 (ポイント) *「職務等級制度」や「職種別賃金」の導入等人事評価制度・賃金体系の改革実施 * 幹部社員手前の女性社員に対する啓発等、女性幹部社員登用に向けた取り組み開始	・総合学習支援業他 ・全国に支社、支所 (ポイント) * 女性比率・女性管理職比率の高さ、小学校3年生までの短時間勤務制度や企業内保育室等充実した両立支援施策
・正規社員 6千人 (非正規社員 400人程度) (派遣 500人程度) ・女性割合 4分の1程度 ・平均年齢 男性40.2歳 女性36.7歳 ・平均勤続 16.5年 15.1年 ・およそ事務職:3 営業(MR等):3強 研究職:2 技能系:2弱 の割合	・正規社員 3千人 (非正規社員 500人程度) (派遣 最大900人程度) ・女性割合 50%台半ば(女性が多い) ・平均年齢 男性35.0歳 女性33.2歳 ・平均勤続 8.2年 7.3年
「職務等級制度」 (成果責任とコンピテンシー(行動特性)による評価) ・幹部社員 11段階の職務等級 ・非管理職 6段階の職務等級 * 職種群 I (事務職)は第4段階目まで。 (「職種別賃金(職種群区分)」(2006年導入)) ・職種群 I : 定型的業務 ・職種群 II : 高難度業務 * 職種群間の転換制度あり * 職種群 I に女性が多いということはない。 ・昇格(進級)・・・過去3年の評価を6:3:1のウェイトで進級ポイントを算出し、そのうえで判断する。	「等級制」+「役割・職制」 ・等級・・・実績・成果から判断される仕事遂行能力の中期的認定(1→6等級) ・役割・職責・・・短期的な貢献期待 管理職(4～6等級):15段階 (M1→M15) 3等級:10段階(S1→S10)
「職務給」のみ ・幹部社員:職務等級ごとのシングルレート ・非管理職:職務等級ごとのゾーン(範囲職務給)レート等級内にステップがあり、評価に応じて昇給。 ・賞与は業績反映(会社・個人)で支給 (評価制度)・・・「行動評価」と「業績評価」 <行動評価> ・職種群 I の評価基準は与えられた仕事の遂行(「ナレッジ」) ・職種群 II の評価基準はコンピテンシー=行動評価 * 導入時に徹底した評価者研修を実施 * 幹部社員は徹底した目標管理・成果主義	・管理職(4～6等級)・・・「年俸制」 「基礎給」+「役割職責給」+「実績給」 (等級で固定) ↓ (等級ごとに役割職責で定額) ↓ (役割職責×実績で変動) * 実績の評価は、13段階がベースで部門でさらに分けることも可。 ・3等級・・・「準年俸制」(超勤が別枠) ・1～2等級・・・(年功的性格強い)定期昇給
・育休は最大限取る人が多い。(1歳超最初の3月または1歳6ヶ月迄) ・研究職で子どものいる人も多い。(ロールモデルが充実) ・有給の「育児休暇」(5日)導入 <MRについて> ・1991年に始めて女性を採用。 ・近年採用が増加した女性MRが結婚・出産適齢期に →育児休暇取得後の女性MRに対して「みなし労働」を適用せず短時間勤務を本人が選択できる制度を導入(2008年～) * 月例給は1時間分カットのみ。賞与は業績反映のため、業績に応じて支給。	・女性社員の方が多い。 ・勤続年数の男女差も縮小 ・出産した女性のほぼ全員が育休取得 ・復職率は8～9割 ・短時間勤務(最長小学校3年まで)は、3年くらいで通常勤務に。小学1年になったときにもう1度選択するケースも。 ・育休取得時は、いろいろな方法で要員補充等の対応をとる。 ・短時間勤務では、基礎給は時間比例で減給するが、役割・職責給は当然に下がるわけではない。
・幹部社員の女性比率1.5% ...課題と認識。 ・採用数が増えたのが2002年頃からであり、幹部社員候補となるまでに暫く時間がかかる。 ・幹部社員手前の等級の女性社員に着目して啓発。 * 管理職を希望する女性が相対的に少ないという問題もある。 (幹部社員への昇格は、外部評価も入れた評価で決定する。)	・女性比率・・・係長クラス:37.3%、課長クラス:25.7%、部長クラス:10% ・選抜試験を受験した中での合格率は女性の方が高い。 * 子どものいる女性の中に管理職となることを希望しない社員もいる。 * 管理職でも短時間勤務は可能。 * 女性の場合、時間面のフレキシビリティの小ささが制約となっているのは事実 * 在宅勤務の導入を検討しており、試行の結果管理職でも不都合はなかった。
・「C社ウィメンズネットワーク」の活動(職種の枠を越えたボランティアでの集まり) ・・・アンケート等による意見収集や会社への提言を行う	○ライフサイクル上両立のハードルが高くなる時期を積極的に支援 ・育休中に経済的支援(1ヶ月:有給、2～3ヶ月半給) ・企業内保育室 ・スーパーフレックスタイム制度 ・原職復帰を前提とした要員計画 * 男性の育休取得も増加傾向。
	○非正規の活用 ・契約社員(1年契約) ・・・定型的なルーティーン業務を担当。 ・派遣・・・さらに補助的業務で恒常的にあるかどうか未定の業務を担当。

女性の活躍を推進する雇用管理制度・賃金制度に関する企業ヒアリング結果概要

E社 (H21. 1.19)	F社 (H21. 1.20)
・産業分野から生活分野まで技術をベースにした製品の提供 ・75%外資企業 ・関東圏に工場(ポイント) ＊販売職への配置等女性の職域拡大、男女ほぼ同数の採用、社内公募制等による女性管理職の登用増加	・大規模リゾート施設隣接ホテル業 ・単一事業所(ポイント) ＊小学校3年生までの短時間勤務制度等充実した両立支援施策、副支配人への登用等女性管理職の積極的登用
・正規社員 約2,300人(非正規社員はいない)(派遣は、適宜活用) ・女性割合 10%台半ば ・平均年齢 男性45.7歳 女性37.7歳 ・平均勤続 20.9年 15.2年 ・およそ事務:3強 販売:3 技術:3強 生産:1の割合(女性の3分の2は事務職)	・正規社員 約300人(非正規社員 40人弱)(派遣 若干名) ・女性割合 3分の1程度 ・平均年齢 男性35.6歳 女性29.2歳 ・平均勤続 11.4年 6.9年 ・およそ宿泊部門:3 料飲部門:2 調理部門:2 販売(営業)部門:2 管理部門:1の割合
「ラダー別ジョブ・グレード制」 ・ラダー(非管理職社員) - P(プロフェッショナル):販売、技術、スタッフ(事務) - E(エキスパート):生産、技能 ・ジョブ・グレード - 非管理職:5段階の等級(5→9) - 管理職:11段階の等級(10→17) ＊大卒は7等級に初任格付け。 ・E社親企業の世界標準の「職務記述書」を基にE社内の「記述書」を作成。	「複線型資格制度」(2008年3月～) ・「総合職」 ・・・複数部門の経験を通じライン管理職をめざす ・「専門職」 ・・・同一部門で専門性を高め、スキル・ノウハウで貢献 ＊本人希望と会社承認で相互移動可能 ・資格区分 管理職 3段階 非管理職 4段階 ・各資格(等級)の職責(役割)は、部門別に「職務基準書」で定義 →当該基準のクリアが昇格の要件
・ラダー別、ジョブ・グレードごとのサラリーレンジ制(評価とその反映) ・成果考課(5段階評価) ・プロセス考課 ・能力考課 ＊ボーナス、昇給、職務変化・昇格に反映。(能力考課は職務変化・昇格のみに反映) ＊評価の仕方は、親会社の世界標準の基準があり、その「やり方」を踏まえて実施。	・初任時賃金十年々の評価に基づく昇給の累積(賃金表なし) ・管理職 年俸制(資格区分別ゾーン制) ・非管理職 本給+資格区分別に定額の手当(評価と賃金への反映) ・昇給考課(年度)・・・役割期待に対する達成度 7段階評価で昇給額に反映 非管理職 30歳未満 毎年昇給 30歳以上 昇給なし、降給もある - 管理職 職位ごとに昇給・降給額を設定 ・賞与評価(半期)・・・業績(目標達成度)
・出産に際して辞める女性はほとんどいない。 ・育休中の代替要員は派遣社員、業務分担調整で対応。 ・育休後は、元のグレードに戻る。(コース別雇用の廃止) ・2003年以降短大卒の採用を停止。 ・既存の5グレード、6グレードの7グレード以上への昇格を奨励(勤務地限定→転勤可能に) ＊「一般職」の業務は派遣に。	・応募、採用とも女性の方が多い。 ・退職率は、女性の方が高い。 (継続を希望する女性が継続できるよう両立支援策を整備する。) ＊料飲部門、調理部門は、早番、遅番があり、両立が困難な面が多い。 事務等への配置換えも行っているが限界があり、また希望がないことも。 ＊退職には、他への転職理由も少なくない。(育休等) ・育休は翌々年の春まで。 ・育休後、短時間勤務(小学校3年まで) ・育休の欠員対応は、ケース・バイ・ケースで対応。
・管理職の女性比率 3.5% ・以前あったポジティブアクションの目標は定めないが、積極登用を旨としている。 ＊同一条件なら女性を昇進させる。 ＊「ダイバーシティ」は親企業の強い意向 ＊候補が育成されていないのが課題。(学卒採用でも男女ほぼ同数をめざす。)	・役職者(副支配人以上)の女性比率 11.8% ・ポジティブアクション(女性プロジェクト/平成16年～)で25%の目標設定したが未達。 ・役職者の候補が少ないのが課題。 ＊女性社員の活躍に期待するところは大きく、積極的に登用していきたい。
・労組の要望により法に先立ち育休制度を導入(1990年) ・再雇用制度の登録を開始	・保育所費用の補助を導入 ＊当初、周辺事業者と共同で事業内保育施設の設置を検討したが、通勤事情のネックがあり、費用補助になった。
	・能力開発のために、通常の研修への派遣に加え、社内講座を実施している。 ＊時間的制約で女性社員が参加しにくい面がある。

女性の活躍を推進する雇用管理制度・賃金制度に関する企業ヒアリング結果概要

G社 (H21. 1.23)	H社 (H21. 2. 3)
・書店、事務機器等販売 ・一つの県とその隣接地域に店舗展開(ポイント) ＊営業職の積極採用等女性の職域拡大、店長候補に対する研修等女性管理職の積極的登用	・総合商社 ・国内外で事業展開(ポイント) ＊出産付添休暇や社内託児所の設置等充実した両立支援施策、担当職と業務職に分けた雇用管理制度の運用
・正規社員 500人程度 (非正規社員 1,500人程度) (派遣 若干名) ・女性割合 3分の1程度 ・平均年齢 男性43.0歳 女性41.6歳 ・平均勤続 18.2年 16.2年 ・およそ販売:4.3 営業:3.4 事務:2.3の割合	・正規社員 6千人弱 (非正規社員 450人程度) (派遣 500人程度) ・女性割合 3割程度 ・平均年齢 男性42.3歳 女性41.7歳 ・平均勤続 18.9年 20.0年
「ミッション・グレード(MG)制度」(2008年9月導入／年功的運用から脱却) ・MG1→MG9の9段階・・・職位とリンク - MG1～MG3 一般職 - MG4～MG5 監督職(主任・係長) - MG6～MG9 - 管理職 - 理事 - 執行役員 ・職種別に「MG基準」を作成。 ＊新規大卒採用は、MG2に格付け。	・正社員(総合職掌)の雇用コース＊転換制度あり - 担当職・・・自己完結する課題設定・遂行(Aコース原則、一部Bコース) - 業務職・・・管理職、担当職からの指示に基づき課題設定・遂行(Bコース) ＊Aコース・・・勤務地限定なし Bコース・・・勤務地限定あり ・資格体系 - 管理職群 担当職5級～ 3段階(ライン管理職とスタッフ管理職) - 担当職1級→同4級 - 業務職1級→同4級 (+職群) ＊大卒採用後9年間(担当職1～3級)は育成期間(海外、国内、他部店2箇所、経験目標)
「職務給」的制度 ・基準基本給・・・MGごとのシングルレート (評価で些少の変動) ・賞与・・・業績評価で変動 (評価制度) ・人事評価 MG評価・・・MG基準の達成度 - 行動評価・・・コンプライアンス等 ・成果評価 業績評価・・・目標達成率	・基本給・・・資格・級(・号)で決定。個人能力評価で些少の変動。 ＊担当職1～3等級に各3つの号 - 業務職1級に5つ、同2級に3つの号 ・賞与・・・組織業績、個人成果を反映 (評価制度) ・資格ごとの「能力基準」を踏まえた目標設定 ・個人能力評価(秋)、人事評価(達成度評価)(春)
・近年、大卒のみの採用で、男女半々 ・結婚・出産で退職する人はほとんどいない。(育休後の退職は出る。) ・育休→短時間勤務(最長3歳まで、2時間短縮可)が一般的 ・育休等における評価で不利益はない。(短時間勤務で時短分の減給のみ) ・育休の欠員対応は、バイト補充等で(特記事項) ・店舗には早番、遅番があり両立が困難な面もある。 ・転居をとまなう転勤はないので、就業しやすい面がある。	・出産で辞める女性はほとんどいない。 ・子育て期の短時間勤務(小学校3年まで)も活用され、社内の理解も進んでいる。 ・短時間勤務では、月例給には影響せず、賞与で調整している。 ・女性社員の中にも家族帯同(子ども)で海外勤務している人もいる。 ・業務職の採用を再開(2009年春) ・業務職に「職群」を創設するなど、業務職のさらなる活躍に期待。
・女性比率 MG7:12.5%、MG6:13.9% 執行役員に女性1名 ・次期店長候補を対象とした研修などで女性の管理職登用の促進を図る。 ・管理職を希望しない女性社員が多かったが、30代より下の世代では管理職になる人が増えるのではないかと。 ＊勤務態勢に関して女性が感じる負担感に問題。(働き方の見直しなど)	・管理職の女性割合 - 担当職5級:1.6% 室長クラス:0.6% ・女性の担当職が増えており、今後は管理職に女性が増えていく。(目標の設定は考えていない。) ・昇格の基準に男女差はまったくない。
・育休、短時間勤務制度を法以前に導入(昭和62年) ・女性社員による推進施策 ・1981年～ 女性能力開発委員会 ・1993年～ C&Cネットワーク委員会	・人事総務部に「ダイバーシティ推進室」設置 ・社内託児所設置(月極及び臨時利用も可) ・配偶者の転勤に伴う離職の場合の再雇用制度を導入(登録を始めた段階)
・女性の元社長の存在 ・非正規の社員昇格システムの導入	・非正規社員(1年契約、最長5年)から正社員への転換制度 ・・・一定の英語力と社内試験合格により転換 ・海外勤務の場合の家族帯同原則は今では廃止し、単身赴任も可とした。 (在宅勤務は、導入していない。)

女性の活躍を推進する雇用管理制度・賃金制度に関する企業ヒアリング結果概要

I社 (H21. 2. 6)	J社 (H21. 2.10)
・銀行業 (ポイント) ・ 育休等充実した両立支援施 策、コース転換試験の推奨、女性管理職の積極的登用、3つのコースに分けた雇用管理制度の運用	・損害保険業 ・主に国内全域で事業展開 (ポイント) ・プロセス重視の「仕事評価」への改定等賃金・人事評価制度の改革実施、小学校3年生までの短時間勤務制度等充実した両立支援施策
・正規社員 約4,600人 (非正規社員 約350人) (派遣 3,000人強) ・女性割合 40%台半ば ・平均年齢 男性40.7歳 女性34.4歳 ・平均勤続 17.0年 11.9年	・正規社員 1万6千人強 (非正規社員 5千人強) (派遣は、若干名) ・女性割合 40%台半ば ・平均年齢 男性45歳 女性33歳 ・平均勤続 13.5年 7.0年 ・およそ本社部門:1.5 営業部門:4.5 サービスセンター:3.5 その他:0.5の割合
・平成18年10月に見直し ・コース * およそA:6、B:2.5、C:1.5 の割合。 ・Aコース:銀行業務全般 ・Bコース:管理役職者の指導の下で営業推進、事務管理等の業務を担当(勤務地限定) ・Cコース:管理役職者の指導の下で定型的・類型的・事務管理等の業務を担当(勤務地限定) ・資格 ・Aコース S2→S3→AL→L→M ・Bコース S1→S2→S3→AL→L ・Cコース S1→S2→S3 ・ * コース間の転換制度あり ・ * 新規学卒採用 Aで女性比率上昇 ・ * B、Cは実態として全員女性	・「複線型勤務コース」 ・総合職員:あらゆる基幹・担当職務を遂行(勤務地限定なし。一部に限定ありも) ・業務職員:内部業務、損害調査部門の業務(通勤圏内限定) ・他に、専門職員 嘱託社員 非正規社員 ・ * 総合職員は全従業員の3割弱、業務職員は3分の1程度 ・ * 業務職員は、ほとんどが女性 * 業務→総合の転換制度あり (資格・役職) ・総合職員 総合Ⅰ類(一般社員/最短4年) 総合Ⅱ類(主任/最短6年) KD1~KD4(課長補佐) 管理職(リーダー→部長) ・業務職員 業務1類 (又は業務(SC)1類) 業務2類 (又は業務(SC)2類) 業務リーダー 業務リーダー(課長)
・月例給は、「資格給」+「役割給」 ・資格給…資格ごとのシングルレート ・S3まではA・Bコース間と同額 ・S1はB・Cコース間と同額 ・役割給…「役割」(職位と職務の難易度等による)ごとに標準額を設定(人材評価で変動) ・賞与…役割給別のテーブルにより支給 (評価制度) ・目標管理方式 ・人材評価…行動目標による評価(昇格および役割給に反映) ・業績評価…賞与における評価ランクに反映	・総合職員の給与体系 「キャリア開発期間」(Ⅰ類、Ⅱ類) …「基本給」+「業績給」+「付加給」 (資格別定額)(人物評価反映)(業績給連動) 「賞与」…仕事評価、会社業績を反映 ・「成果発揮世代」(KD1~)…年俸制 「基本年俸」+「役割年俸」+「業績年俸」 ・業務職員の給与体系 月例給…「基本給」+「業績給」+「付加給」+「地域加算給」 賞与…仕事評価、会社業績を反映 (評価制度) ・「目標管理制度」…資格・役職に応じた着眼点 ・人物評価(年2回)…期待される行動発揮度(主に昇格、配置等に反映) ・仕事評価(年4回)…組織計画、部の課題への貢献度(主に単年度の処遇に反映)
・産休取得者のほぼ全員が育休を取得し、就業を継続。 ・育休の欠員補充は年4回の定期異動で対応する。 ・復職は、原職相当職が原則(通勤時間も考慮)。 ・育休期間中は、昇格は原則として行っていない。 ・最近では、育休復職者のうち8割程度が短時間勤務を申請(最大2時間)。 ・夫の転勤などもあり、女性の方の退職率が若干高いが、大きな差ではない。 ・転居をとまなう転勤の必要が小さく、また多店舗で柔軟な配置ができるので、女性も就業を継続しやすい。	・総合職員への女性採用が本格化したのは近年。(在籍ベースでは総合職員の3%強) ・業務職員は、一般の事務職のイメージとは違い、一定の企画・判断も伴う。残業も普通にある。 ・(女性が就業(継続)しにくい面) ・転居を伴う転勤が必要 ・長時間勤務の傾向 ・(女性が就業しやすい(しやすくなった)面) ・企業営業の対応者に女性が増大 ・支払い、保険料算定など女性に適した業務という面も ・女性向けの商品開発 (育休等) ・育休(最長2年) ・短時間勤務(小学校3年まで、最長3時間) ・ * 育休取得でキャリアに影響はない。 * 代替要員確保にOB,OGを活用。
・女性比率 課長級:3.8% ・ 課長代理級:21.8% ・平成17年1月以降、育休等就業継続支援の充実、コース転換試験の推奨、新卒女性積極採用、管理職登用等に取り組んでいる。 ・ * 女性の支店長(当時1名→10名を目標)は現在12名となっており、より規模の大きい支店への配置など、さらなるキャリア開発が課題。	・管理職の女性比率はわずか。 ・女性総合職中の管理職比率は9%程度 (男性の総合職員の3分の1が管理職) →女性総合職の年齢層として課長以上層が少ないため ・近年の女性総合職員採用増で、今後増大が見込まれる。 ・女性のキャリアアップ支援策 ・業務職に課長職を新設 ・社内公募制度、キャリアステイ制度 ・半年のトライ制度などの転換支援 ・女性総合職員向管理職育成研修 ・キャリアトランスファー制度
・看護休暇:未就学児、年5日、有給 ・ワークライフバランス支援休暇:年2日、有給 ・ジョブ・リターン制度:退職後5年以内 ・ * ポジティブアクションは人材の有効活用、組織の活性化および時代の要請として取組む。	・人事部に「女性いきいき推進グループ」 ・…ニーズ把握、制度企画、研修、啓発活動など ・両立支援策(既述以外) ・介護休業(複数回可) ・退職者再雇用制度 ・…過去3年以上勤務、退職後15年以内の再雇用は、勤務歴を考慮。
・派遣は関連派遣会社から派遣 (主として営業店の内勤および本部の一般事務) ・直接雇用のパート…渉外業務	・社員は長期勤務が前提なので、派遣労働者は例外的にしかつかわない。

男女間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

1 趣旨

我が国においては急速な少子化と高齢化の進行により人口減少時代を迎えており、今後労働力人口の減少も見込まれる中、女性の就労を促進するとともに、働く女性が就業意欲を失うことなく、その能力を伸長・発揮できる環境を整備することが必要である。

企業においては、男女均等取扱いの法整備の進展に伴い女性の職域が拡大し、管理職に占める女性の割合も上昇傾向にあるなど女性の活躍が進んでいる。

しかし、このような進展にもかかわらず、労働者全体を平均して見た時の男女間賃金格差は依然として存在している。一般労働者間での比較においても、平成21年の女性一般労働者の平均所定内給与は、男性のその69.8%であり、7割に満たない。

男女間賃金格差をもたらす要因としては、女性は男性に比べて年齢とともに賃金が上昇しないこと、男女の平均勤続年数や管理職比率の差異が挙げられ、これらをもたらす企業の賃金・雇用管理の実態としては、

- ① 制度設計の段階では性の要素は入っていないが、基準等が曖昧であるため性別役割分担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、家庭責任を持つ労働者にとって困難な働き方を前提とした制度が採用・配置等の面での男女差を生んでいること
 - ② 賃金・雇用管理の運用の段階で、採用、配置や仕事配分、育成方法の決定、人事評価や業務評価などの側面で、男女労働者間に偏りが生じていると、それらが男女間の経験や能力差に、さらには管理職比率の男女差につながっていること
- が考えられる。

男女間賃金格差は男女の働き方全体のいわば結果として現れてきているものであるから、現在の男女間賃金格差の状況は、さらなる女性の活用・活躍推進の必要性を示していると考えられる。言い換えれば、男女間賃金格差の問題を賃金・

雇用管理のあらゆる点から検討し、要因を明らかにすることは、女性の活躍推進の課題を明らかにすることであるといえる。一方、男女間賃金格差を問題として認識する者が減少し、また多くの企業が男女間賃金格差を計算したこともないという実態がある。このため、企業は、賃金・雇用管理において性別に基づく異なる取扱いを行っていないはずであると認識しているが、男女の取扱いの差異、賃金の差異が個々の企業においてあったとしても、それが見えていない場合もあると考えられる。こうした状況にとどまる限り、格差縮小に向けた労使の取組は進んでいかないものと懸念される。

このガイドラインは、これらの状況を踏まえ、現在の賃金・雇用管理において、男女間賃金格差の縮小、さらなる女性の活躍推進に向け、労使が自主的に見直しに取り組むことを促進するための現実的な対応方策を示したものである。

2 労使が自主的に取り組むための対応方策に係る事項

(1) 男女間格差の「見える化」推進

企業における男女間賃金格差縮小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男女間格差の実態把握や取組の必要性の「気付き」を推進する必要がある（男女間格差の「見える化」の推進）。

例えば、男女別統計資料の整備を行うことは、男女間格差の「見える化」を推進の一助となると考えられる。実態把握に当たっては、男女別の賃金の状況のみならず、男女別の採用、配置、人事異動・転勤、能力開発の実績、評価結果、昇進・昇格の状況、育児休業の取得状況等賃金・雇用管理に係る指標のデータをみることが有効である。

また、統計データに現れてこない労働者自身の意識を把握し、分析を行うことは、企業の賃金・雇用管理の運用面等での問題点の気付きにつながり、労使による具体的な見直しの議論につながると考えられる。したがって、これらを併せて推進する必要がある。

今後、女性も男性もともに活躍してほしいと考える企業にとって、女性労働者の意識・労働意欲への影響を把握することは、その活躍推進の観点からも企業にとって有用であると考えられる。

さらに、企業においては、把握した男女別統計資料のうち男女の採用割合、入

社後10年の女性の勤続状況、既婚率等女性の活用・活躍度合いや働きやすさを判断する際に参考となる指標を公開することにより、優秀な女性採用につながるメリットもあると考えられる。

なお、企業において整備、把握する男女間賃金格差に関連する賃金・雇用管理に係る指標については、それぞれの労使において決められるべきものであるが、その取組を支援する観点から、別添のとおり参考例を示す。

(2) 賃金・雇用管理の見直しの視点

企業の賃金・雇用管理の実態を踏まえると、男女間賃金格差の縮小、さらなる女性の活躍推進に向けて、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配置や業務の与え方、教育訓練等の賃金・雇用管理の運用面における取扱いの見直し、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り事実上生じている格差を解消するための取組、の三つの視点に立った対応策が求められる。

ア 賃金・雇用管理の制度面の見直し

(ア) 公正・明確・透明な賃金制度

賃金表が未整備であったり、賃金決定や昇給・昇格の基準が不明確・不透明になっている場合、性別による賃金差別や男女間賃金格差につながりかねないことから、各企業においては、公正・明確な賃金・雇用管理制度の整備を行うとともに、労働者に対して適切な情報提供を行うことにより制度の周知を図り、透明性を高める必要がある。

また、家族手当や住宅手当といった生活手当については、労働者の生活の安定を図るため、多くの企業が採用しているが、女性労働者の納得性という点からは、支持は得られていない制度であると考えられる。男女間賃金格差解消の観点からも、また、女性労働者や独身の労働者の労働意欲への影響という観点からも、改めて労使で話し合い、どのような属性の労働者にとっても不公平の生じないように、必要な見直しを行うことが望ましい。

(イ) 公正・明確・透明な評価制度

多くの企業において、能力評価や業績評価の形で人事評価が行われ、その

結果は昇進、昇格等とともに賃金に反映されている。

このため人事評価は、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。さらに、全ての労働者に対して制度を統一的に適用するとともに、評価基準に基づいた客観的かつ適正な評価が行われるよう、人事評価を行う管理職に対する研修を定期的実施するとともに、客観性を担保するため、複層的な評価や評価結果のフィードバック等が行われるようにすべきである。

とりわけ、産前産後休業や育児休業を取得することが人事評価に影響するのではないか、という指摘もされているところである。

育児・介護休業法等においては、育休取得等を理由とする不利益な配置の変更、人事考課における不利益な評価等不利益取扱いが禁止されているが、各企業においても、法令により禁止されている取扱いがなされていないか自ら確認を行うとともに、育休取得者等の不安感を払拭し、取得者以外の納得感を高めるためにも、労働者に対し十分な説明に努めることが望ましい。

また、出産や育児については、仕事に対してマイナスの影響があるように言われがちであるが、仕事の効率化、視野の拡大、部下の育成や交渉における忍耐力、包容力の向上につながる等仕事へのプラスの影響も指摘されている。このような結果も考慮しながら、出産や育児がハンデとならないような評価制度のあり方について、検討を行うことが望ましい。

(ウ) 仕事と生活の調和の実現に向けた取組の推進

基幹的労働者に見られる長時間労働等を前提とした働き方は、特に家庭責任を担っている労働者にとって働き方の選択肢を狭めることとなっており、男女間賃金格差解消の観点からは男性の育児や家事への参加を促進するとともに、こうした働き方を見直すことが求められている。

男女にかかわらず、仕事上の責任も家庭における責任も果たし、仕事と生活の調和の実現を図ることは、個人の幸福に資するだけでなく、潜在的な能力のある人材の労働市場への参加を促進し、我が国の社会経済を持続可能で確かなものにするという観点からも必要不可欠となっている。

このため、各企業においては、育児・介護休業法等に基づく仕事と家庭の

両立支援のための制度を整備し、男女を問わず労働者が安心して利用できる職場環境を整備するとともに、男性も含めた働き方の見直し等を進めるべきである。

イ 賃金・雇用管理の運用面の見直し

(ア) 女性の配置、職務の難易度、能力開発機会の与え方、評価についての改善

男女雇用機会均等法は、配置、昇進等あらゆる雇用管理の段階における性別を理由とする差別を禁止している。各企業においても、配置に当たって女性を排除していないか、男性を優先していないか、業務の配分や権限の付与に当たって男女で異なる取扱いをしていないか、一定の役職への昇進に当たり男性を優先して昇進させていないか、教育訓練の対象から女性を排除していないか等、男女雇用機会均等法により禁止されている取扱いがなされていないか十分確認を行い、取扱いの見直しを行うことが重要である。

その際、実際に評価や業務の配分、教育訓練等を行う現場の管理職がそのような取扱いを行っていないか、現状を把握することが重要である。

また、特に女性の職業生活において、妊娠・出産といったライフイベントが及ぼす影響は避けることはできないが、育児・介護休業法等においては、産休・育休取得等を理由とする不利益な配置の変更等が禁止され、不当に不利益な取扱いを受けないことが定められている。育児休業を取得したことのみに基づいて取得していない者よりも不利に評価していないか、通常の人事異動のルールからは十分に説明できない職務の変更を行っていないか等育児・介護休業法等により禁止されている取扱いがなされていないか確認を行うとともに、女性労働者の労働意欲に悪影響が生じないよう子育てや介護等の家庭の事情に配慮したり、育児休業等を取得した労働者が不利にならないような取扱いとすることを検討することが望まれる。

(イ) コース別雇用管理における適正な運用の促進

コース別雇用管理は、本来は労働者を意欲、能力、適性等によって評価し、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るが、その運用において、基幹的な業務を担当するコース等における男女の採用や配置の比率に偏りがみられ、結果としてコース間の処遇の差が男女間賃金格差の要因

となっていると考えられる。

採用や配置の偏りの原因の一つには、全国転勤を要件とする場合などがあると考えられるが、平成 18 年に改正された男女雇用機会均等法において、各企業においてコース別雇用管理を行う場合には、総合職の募集・採用に係る転勤要件について、合理的な理由がなければ間接差別に当たり違法とされている。

男女雇用機会均等法に即した雇用管理となるよう、コース別雇用管理制度の設定が合理的なものとなっているかどうか精査する必要がある。

また、コースごとの採用や配置については、先入観やこれまでの採用や配置の実績などにとらわれず、事実上の男女別のコースとなることのないよう、積極的に均等な配置を行う必要がある。

また、コース間の賃金体系の差異については、それが職務内容等に見合った合理的なものとなるよう十分考慮する等により、どのようなコース区分を選択した者についてもその能力を存分に発揮して働き続けられる環境づくりに取り組むことが望まれる。

さらに、育児や介護を行っている労働者にとって、転勤が継続就業を困難にしたり、仕事と家庭の両立のための負担を著しく大きくする場合があるため、育児・介護休業法により、転勤を命ずる場合には、育児や介護の状況に配慮しなければならないこととされていることにも留意する必要がある。

ウ ポジティブ・アクションの推進

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り、企業において男女労働者の間に事実上生じている格差を解消し、女性の能力発揮を図るために、事業主が積極的かつ自主的に雇用管理の改善（ポジティブ・アクション）に取り組むことは、男女間賃金格差の要因を除去する方向につながるものであり、各企業において積極的に取り組むことが求められる。

例えば、適格者の数の違い等を理由として中核的・基幹的職務や難易度の高い職務に男性が多く配置されている場合が多いが、女性に社内訓練・研修を積極的に実施すること等により適格者を増やすことや、配置基準を満たす労

働者の中から女性を優先して配置することなどが求められる。また、女性の割合が少ない役職が多いと考えられるが、そのような場合、昇進基準を満たす労働者の中から男性より女性を優先して昇進させるほか、さらに、家庭責任のある女性が満たしにくい昇進基準の見直しを検討するなどして、管理職に女性を積極的に登用することが望ましい。

男女を問わず社員の活躍を促進するための賃金・雇用管理に関する実態調査票

■趣旨・目的

- 男女を問わず社員の活躍を促進する賃金・雇用管理の実現のためには、制度面の整備にとどまらず、その運用や実施過程においてその趣旨が活かされ、実践されていることが重要です。
 - この調査票では、制度ではなく実践面に焦点をあてて、実践から生じる様々な結果指標（アウトカム指標）を総合的に整理しています。
 - これらの指標を分析、検証することを通じて、企業における賃金管理や採用、配置、処遇などの雇用管理が、男女を問わず社員の活躍を促進するものになっているかについて判断・評価をし、次のステップに向けた取組につなげていくことが望まれます。
- ※ 以下に示した指標は男女を問わず社員の活躍を促進する観点から把握することが望ましい指標です。把握の難しい指標もあるかと思いますが、できる限り把握するよう努めてください。

I. 採用に関する指標

I-1. 本年度新規学卒者の採用実績

指標1-1 コース別の採用実績（コース別採用がない場合は、「総合職」欄に記入）

1-1-① 大卒「総合職」採用における女性の占める割合	
%	【指標】 4年制大学／大学院新規学卒者の「総合職」採用実績において、 $\frac{\text{〔女性の採用数〕}}{\text{〔男女計の採用数〕}} \times 100$ ※事務系、技術系などに分けて算出されてもよい。
1-1-② 「一般職」採用における女性の占める割合	
%	【指標】 4年制大学／大学院新規学卒者の「一般職」採用実績において、 $\frac{\text{〔女性の採用数〕}}{\text{〔男女計の採用数〕}} \times 100$

I-2. 中途採用の実績

指標1-2 中途採用実績

1-2 中途採用における女性の占める割合	
%	【指標】 中途採用実績（事務・技術系）において、次式で算出。 $\frac{\text{〔女性の採用数〕}}{\text{〔男女計の採用数〕}} \times 100$

Ⅱ．配置に関する指標

Ⅱ－１－１．本年度新規学卒者の初任配属

指標２－１ 「総合職」採用者の初任配属実績（コース別採用がない場合を含む。）

２－１ 大卒「総合職」採用者の初任配属部門分離度指標	
	【指標】 ４年制大学／大学院新規学卒者の「総合職」採用者の初任配属実績において、各部門への配属割合を男女別に計算し、部門ごとに男性採用者の配属割合から女性のそれを差し引いたものの絶対値を求め、それを全部門について合計したものを２で割って求める。 $\left(\sum (M(i) - F(i)) \right) / 2$ (i) M(i) : i 部門における男性配属者数が男性採用者総数に占める割合 (%) F(i) : i 部門における女性配属者数が女性採用者総数に占める割合 (%) ※「部門」については、事業面の部門区分のほか、他の視点（例：本社・地域など）の区分についても計算されることが望まれる。

Ⅱ－２．コース別雇用制度におけるコース間転換の実績

指標２－２ コース間転換の実績（コース別採用がない場合は不要。）

２－２ コース間転換実績に関する指標	
コース間転換実績 男性 女性 人 人	【指標】 当該年度における「総合職」と「一般職」との間など、コース間の転換実績に関する指標である。次のような指標が考えられる。

Ⅱ－３．人事異動・転勤の実績

指標２－３ 人事異動・転勤の実績

２－３ 人事異動・転勤の実績に関する指標	
<u>①人事異動があった社員の割合</u> % <u>②人事異動があった社員に占める女性割合</u> % <u>③転居をともなう転勤をした社員の人事異動者に占める割合</u> % <u>④転居をともなう転勤をした社員に占める女性の割合</u> %	【指標】 ①当該年度において人事異動の対象となった社員数の実績において、次式で算出。 $\frac{[\text{人事異動者数}]}{[\text{社員総数}]} \times 100$ ②当該年度において人事異動の対象となった社員数の実績において、次式で算出。 $\frac{[\text{うち女性の人事異動者数}]}{[\text{人事異動者数}]} \times 100$ ③当該年度において転居を伴う転勤の実績において、次式で算出。 $\frac{[\text{転勤者数}]}{[\text{人事異動者数}]} \times 100$ ④当該年度において転居を伴う転勤の実績において、次式で算出。 $\frac{[\text{うち女性の転勤者数}]}{[\text{転勤者数}]} \times 100$ ※いわゆる「育成期間」にある社員や「能力発揮期間」にある社員などの別に指標を算出することも望まれる。

Ⅲ. 育成、能力開発、キャリア形成に関する指標

Ⅲ－１. 社内研修の実施状況

指標３－１ 各種社内研修の受講者

３－１ 各種社内研修の受講者に関する指標	
①当該研修受講者に占める女性の割合 % ②男女別の社員に占める研修受講者の割合 男性 % 女性 %	【指標】 当該年度における各種社内研修（外部の教育訓練機関への派遣を含む。）の受講者のうち女性社員の占める割合及び男女別の社員に占める当該受講者数の割合である。 対象となる社内研修には、次のようなものがある。 ・業務能力向上研修 ・階層別研修 ・管理監督者研修

Ⅳ. 評価に関する指標

Ⅳ－１. 評価結果分布の状況

指標４－１ 評価結果分布の状況

４－１ 評価結果分布の状況に関する指標	
スコアの平均値 男性 女性	【指標】 当該年度における評価結果について、例えば５段階評価の場合には、５から１までのスコアを与え、男女別にスコアの平均値を計算する。 ※t検定などにより、男女間の平均に差があるかどうかを検証することが望まれる。 ※職位など種々のグループ別に検証されることが望まれる。

Ⅴ. 昇進、昇格に関する指標

Ⅴ－１. 大卒採用者の昇格の状況

指標５－１ 大卒「総合職」採用者の昇格の状況

（「総合職」の区分がないときは、大卒者全員について）

５－１① 主任・係長クラス昇進者に占める女性の割合に関する指標	
%	【指標】 大卒「総合職」採用の社員で当該年度において主任・係長クラスに昇進した社員に占める女性の割合。次式で算出。 $\frac{[\text{女性の主任・係長昇進者数}]}{[\text{男女計の主任・係長昇進者数}]} \times 100$
５－１② 課長クラス昇進者に占める女性の割合に関する指標	
%	【指標】 大卒「総合職」採用の社員で当該年度において課長クラスに昇進した社員に占める女性の割合。次式で算出。 $\frac{[\text{女性の課長昇進者数}]}{[\text{男女計の課長昇進者数}]} \times 100$

VI. 賃金に関する指標

VI-1 特定の勤続年数における男女別の賃金の状況

指標 6-1 特定の勤続年数における男女別賃金額の差異

6-1 特定の勤続年数における男女別賃金額の差異に関する指標	
賃金格差指数 ・ 勤続 5 年 ・ 勤続 10 年 ・ 勤続 15 年 ・ 勤続 20 年	【指標】 学歴別や雇用コースがある場合にはコース別に、特定の勤続年数（例えば 5 年、10 年、15 年、20 年など）の社員について男女別に平均賃金を計算し、男女間格差を算出したもの。 具体的には、同じ学歴、同じ雇用コース及び特定の勤続年数の社員について、次の算式で算定される賃金格差指数。 $\frac{[\text{女性の平均賃金}]}{[\text{男性の平均賃金}]} \times 100$ ※賃金は、基本給を標準形とする。そのほか月例給（残業代を含まないもの、含んだもの）、賞与を含めた年収ベースなどで計算され、分析されることが望まれる。また、同じ学歴、雇用コースの社員について計算され、分析されることも望まれる。

VII. 退職に関する指標

VII-1 新規学卒採用後 3 年間及び 10 年間の退職者の状況

指標 7-1 新規学卒採用後 3 年間及び 10 年間の退職者の状況

7-1 新規学卒採用後 3 年間及び 10 年間の退職状況に関する指標	
・ 新卒採用後 3 年間の退職率 男性 % 女性 % ・ 新卒採用後 10 年間の退職率 男性 % 女性 %	【指標】 当該年度の 3 年前及び 10 年前における新規学卒採用者のうちすでに退職した者の割合を男女別にみた指標。次式により算定。 $\frac{[\text{分母のうち既に退職した者の数}]}{[3 \text{ (又は 10) 年前の新規学卒採用数}]} \times 100$ ※大卒、短大卒、高専卒など学歴別に算定することが望ましい。採用後 10 年目の社員についても同様とする。

VII-2 妊娠・出産を契機とした女性の退職の状況

指標 7-2 妊娠・出産を契機とした女性社員の退職状況

7-2 妊娠・出産を契機とした女性社員の退職状況に関する指標	
%	【指標】 過去 1 年間に妊娠・出産した女性（退職者を含む。）に占めるそれを契機に退職した女性の比率 $\frac{[\text{分母のうち妊娠・出産を契機に退職した女性の人数}]}{[\text{過去 1 年間に妊娠・出産した女性の人数}]} \times 100$

Ⅶ―３．当該年度の退職者の状況

指標 7－3 当該年度における定年退職者の状況

7－3 当該年度における定年退職者の状況に関する指標	
・平均勤続年数 男性 女性 年 年 ②基本給額の平均 男性 円 女性 円	【指標】 当該年度において定年退職した社員について、男女別に次の指標を算定する。 ①退職時の勤続年数の平均 ②退職時の基本給額の平均

Ⅷ．ワークライフバランス／ファミリー・フレンドリーに関する指標

Ⅷ―１．子の誕生前後における女性社員の就業継続の状況

指標 8－1 育児休業の取得状況

8－1 育児休業の取得状況に関する指標	
①育児休業取得者数 男性 女性 人 人 ②取得割合 男性 女性 % %	【指標】 過去１年間に子どもが誕生した社員における男女別の育児休業の取得実績。 ①取得者数 ②取得割合 次式により算定。 $\frac{\text{〔分母のうち育休を取得した社員数〕}}{\text{〔過去１年間に子どもが誕生した社員数〕}} \times 100$

Ⅷ―２．子育て等を契機に退職した女性社員の再雇用の状況

指標 8－2 子育て等を契機に退職した女性社員の再雇用の状況

8－2 子育て等を契機に退職した元女性社員の再雇用の状況に関する指標	
①再雇用した女性社員の人数 人	【指標】 子供の出産などを契機に退職した元女性社員を再雇用した人数。過去に再雇用した女性社員を累積した人数。

Ⅷ—3. そのほかのワークライフバランス関連指標

指標 8-3 そのほかのワークライフバランス推進施策の状況

8-3 ワークライフバランス推進施策（両立支援策）の利用実績に関する指標 ー短時間勤務実施状況	
育休後の短時間勤務制度の利用割合 %	【指標】 過去1年間に育休から職場復帰した社員（産休明け後に育休を取得せずにそのまま勤務を継続している社員を含む。）に対する短時間勤務制度の利用者の割合 $\frac{\text{[分母のうち短時間勤務制度の利用者数]}}{\text{[過去1年間に育休から職場復帰した社員数]}} \times 100$ ※その他自社にとって重要な両立支援策に関する指標を作成する。

Ⅸ. 総合的指標

Ⅸ-1 上記のほか、男女を問わず社員の活躍促進のための人事労務管理を反映する状況

9-1 男女を問わず社員の活躍促進のための人事労務管理を反映するその他の一般的な指標（例示）

①平均勤続年数

男性女性

年

年

②勤続年数別構成

年	男性	女性
計	100	100
- 3	%	%
3- 5	%	%
5-10	%	%
10-15	%	%
15-20	%	%
20-25	%	%
25-30	%	%
30-	%	%

③役職者比率

年	男性	女性
計	100	100
一般	%	%
係長	%	%
課長	%	%
部長	%	%

④平均残業時間数

男性女性

時間

時間

【指標】

①男女別平均勤続年数

②男女別の勤続年数別構成比

男性社員、女性社員それぞれを 100 として、勤続年数の区分ごとに構成比を算出する。

③男女別の役職者比率

男性社員、女性社員それぞれを 100 として、役職クラスの階層ごとに構成比を算出する。

④男女別の平均残業時間数

※算定期間は年平均、月平均のいずれでもよい。

※コース別雇用管理などを行っている場合には、さらにその区分ごとに算出することが望ましい。

Ⅸ―2 平均でみた男女間賃金格差

9－2 平均でみた男女間賃金格差指数	
男女間賃金格差指数 	【指標】 次の算式で算定される賃金格差指数。 $\frac{\text{〔女性の平均賃金〕}}{\text{〔男性の平均賃金〕}} \times 100$ ※賃金は、基本給を標準形とする。そのほか月例給（残業代を含まないもの、含んだもの）、賞与を含めた年収ベースなどで計算され、分析されることが望まれる。

男女を問わず社員の活躍を促進するための社員意識調査アンケート

アンケートの目的および回答方法												
■実施目的												
■回答方法	各設問に対して、あなたはどのように考えているかを回答いただきます。 <table><tr><td>1</td><td>そう思う</td></tr><tr><td>2</td><td>どちらかと言えばそう思う</td></tr><tr><td>3</td><td>どちらかと言えばそう思わない</td></tr><tr><td>4</td><td>そう思わない</td></tr></table>				1	そう思う	2	どちらかと言えばそう思う	3	どちらかと言えばそう思わない	4	そう思わない
1	そう思う											
2	どちらかと言えばそう思う											
3	どちらかと言えばそう思わない											
4	そう思わない											
アンケート実施要領												
■返送方法	アンケートご回答後、※（※企業ごとに返送方法をご記入ください。）											
■返送先												
■返送期限	〇月〇日(〇)必着（なるべく早いご返送をお願いします）											
■秘密保持	・回答内容は厳秘とし、回収・集計・分析にのみ使用します。 ・アンケート用紙の原票、回答者が特定されるようなデータ等は一切開示致しませんので、安心して率直にご回答ください。											
基本データ（企業ごとに必要に応じて属性を選んでください） ●印の項目については、記入を必須とすることが望めます。 ※以下の基本データは、各属性の間での違いを分析する目的でのみ使用されます。												
○氏名		●性別	男・女 (どちらかに○をつけてください)	●年齢								
●勤続年数		○国籍										
○学歴		●所属部署										
●役職		○資格等級										
●配偶者の有無		●子どもの有無										
●育児・介護休業制度の利用状況												

設問 番号	設問	1 そう思う	2 どちらかと言えば そう思う	3 どちらかと言えば そう思わない	4 そう思わない
1	わたしの会社では、新卒採用は性別に関わりなく能力で選考していると思う	☐	☐	☐	☐
2	わたしの会社では、性別に関わりなく新入社員の配属先が決められていると思う	☐	☐	☐	☐
3	わたしの会社では、中途採用は性別に関わりなく能力で選考していると思う	☐	☐	☐	☐
4	わたしの会社では、男性は総合職的な仕事、女性は一般職的な仕事、例えば、営業は男性、営業事務は女性、という管理をしていないと思う	☐	☐	☐	☐
5	わたしの会社では、性別に関わりなく人事異動が行われていると思う	☐	☐	☐	☐
6	わたしの会社では、性別に関わりなく転勤（転居を伴う異動）が行われていると思う	☐	☐	☐	☐
7	職場の管理職は、性別に関わりなく人事管理を行っていると思う	☐	☐	☐	☐
8	職場では、性別に関わりなく能力や成果で評価していると思う	☐	☐	☐	☐
9	職場では、性別に関わりなく昇進（役職への登用）・昇格（資格等級が上がること）が行われていると思う	☐	☐	☐	☐
10	職場では、仕事、能力、成果等が同じであれば、性別による賃金差はないと思う	☐	☐	☐	☐
11	職場では、性別に関わりなく社員の育成が行われていると思う	☐	☐	☐	☐
12	職場では、性別に関わりなく適性や能力をみて仕事の配分をしていると思う	☐	☐	☐	☐
13	職場では、残業が発生したら、性別に関わりなく担当者や空いている人に割り振っていると思う	☐	☐	☐	☐
14	職場では、仕事において男女の固定的な役割分担は存在していないと思う	☐	☐	☐	☐
15	職場では、男女ともに育児・介護休業・短時間勤務をとりやすい雰囲気だと思う	☐	☐	☐	☐
16	職場では、育児や介護に配慮した仕事の配分がなされていると思う	☐	☐	☐	☐
17	職場では、以前よりも女性の活躍が進んでいると思う	☐	☐	☐	☐
18	わたしの会社では、女性の管理職登用をもっと推進すべきだと思う	☐	☐	☐	☐
19	わたしは、賃金や昇進・昇格等の処遇に満足している	☐	☐	☐	☐
20	わたしは、今の仕事に満足している	☐	☐	☐	☐
21	わたしは、仕事とプライベートを両立できていると思う	☐	☐	☐	☐
ご協力ありがとうございました					

別添2

有期労働契約研究会 報告書

平成22年9月10日

有期労働契約研究会 報告書 目次

はじめに	・ ・ ・ ・ ・	1
第1 総論的事項	・ ・ ・ ・ ・	2
1 現状と課題	・ ・ ・ ・ ・	2
2 検討に当たっての基本的考え方	・ ・ ・ ・ ・	5
3 検討に当たっての留意事項	・ ・ ・ ・ ・	8
第2 締結事由の規制、更新回数や利用可能期間に係るルール、雇止め法理（解雇権濫用法理の類推適用の法理）の明確化	・ ・ ・ ・ ・	10
1 基本的考え方	・ ・ ・ ・ ・	10
2 締結事由の規制	・ ・ ・ ・ ・	11
3 更新回数や利用可能期間に係るルール	・ ・ ・ ・ ・	13
4 雇止め法理（解雇権濫用法理の類推適用の法理）の明確化	・ ・ ・ ・ ・	15
第3 労働条件明示等の契約締結時の手続に関連する課題	・ ・ ・ ・ ・	17
1 契約締結時の明示事項等	・ ・ ・ ・ ・	17
2 契約期間について書面明示がなされなかった場合の効果	・ ・ ・ ・ ・	17
第4 有期労働契約の終了（雇止め等）に関する課題	・ ・ ・ ・ ・	19
1 契約期間の設定	・ ・ ・ ・ ・	19
2 雇止めの予告等	・ ・ ・ ・ ・	19
3 雇止め後の生活安定等	・ ・ ・ ・ ・	20
第5 均衡待遇、正社員への転換等	・ ・ ・ ・ ・	22
1 基本的な考え方	・ ・ ・ ・ ・	22
2 均衡待遇など公正な待遇	・ ・ ・ ・ ・	23
3 正社員への転換等	・ ・ ・ ・ ・	24
第6 1回の契約期間の上限、その他	・ ・ ・ ・ ・	25
1 平成15年労働基準法改正の影響等	・ ・ ・ ・ ・	25
2 暫定措置についての取扱い	・ ・ ・ ・ ・	25

はじめに

期間を定めて締結される労働契約（以下「有期労働契約」という。）は、我が国の雇用システムにおいて労使のニーズに対応する雇用形態の一つとして用いられており、また、これに関する法制としては労働基準法の1回の契約期間の上限に係る規制、労働契約法の期間途中の解雇に係るルールや民法（雇用の節）の5年経過後の契約解除等に係るルール等が存在するところである。

有期労働契約については、労働基準法の一部を改正する法律（平成15年法律第104号）附則第3条に基づき契約期間等について検討することとされているほか、労働契約法の制定に関わる労働政策審議会答申「今後の労働契約法制及び労働時間法制の在り方について（報告）」（平成18年12月27日）において、「就業構造全体に及ぼす影響も考慮し、有期労働契約が良好な雇用形態として活用されるようにするという観点も踏まえつつ、引き続き検討することが適当」とされている。

本研究会は、厚生労働省労働基準局長の委嘱を受けて、平成21年2月以降、有期労働契約に係る施策の方向性について18回にわたって検討を行ってきた。検討に当たっては、まず、事業所及び有期契約労働者を対象とした実態調査、労使その他の関係者からのヒアリングを行うとともに、外国法制に関し専門家からの報告を聞き、意見交換を行った。その上でこれらの実態等を踏まえて、総論、有期労働契約の範囲、通常の労働者との処遇の均衡等、契約の更新・雇止め等の項目にわたり設定した論点項目に従って、議論を重ね、本年3月には、それまでの検討状況を中間的に整理した中間取りまとめを公表した。

中間取りまとめ公表後は、労使関係者からも意見を聴くとともに、諸外国の事例の研究等を踏まえて、さらに議論を深めてきたところであり、今般その議論の成果を報告書として取りまとめた。

本研究会としては、今後、本報告書を受けて、有期労働契約のルールの在り方の議論が更に深められることを期待するものである。

第1 総論的事項

1 現状と課題

我が国企業における雇用は、いわゆる正社員（使用者から直接雇用され、労働契約期間の定めがなく、フルタイムで長期雇用を前提とした待遇を受ける者などの、いわゆる正規型の労働者をいうこととする。以下同じ。）を中心とした長期雇用システムを基本としてきた。一方で、有期契約労働者は、企業にとっては、需要変動等の場合の雇用調整を弾力的に行うことや人件費を削減することを目的として、あるいは社内で得ることが困難な専門的な人材を必要とされる期間受け入れるなどのため、また、労働者にとっては、パートタイム労働（契約期間の定めがあることが多い。）の場合に典型的に見られるように、勤務地や責任の度合い等の点で家庭責任の状況など自らの都合に合った働き方の選択肢の一つなどとして、労使の多様なニーズにより用いられてきた。

特に、近年は、企業の生産技術等の変化、国際競争の激化、需給の変化の加速化等の中で雇用調整等に備え活用する企業ニーズが高まっている。企業が有期契約労働者を活用する理由として、「人件費を低く抑える」と「業務量の中長期的な変動に対応するため」がそれぞれ約4割を占めることからもうかがえる¹。また、労働者の意識の多様化等により、就業形態の多様化が進行している。こうした事情から、有期契約労働者の数を総務省「労働力調査（基本集計）」における「臨時雇（1ヶ月以上1年以内の期間を定めて雇われている者）」「日雇（日々又は1ヶ月未満の契約で雇われている者）」の合計で見たとき、昭和60（1985）年の437万人から平成21（2009）年には751万人（雇用者総数の13.8%）に量的に増加²し、また、特にこの間の平成12（2000）年から3年ほどその増加のピッチが上昇した後、高止まりしている。その中には、新卒就職が特に厳しい時期、いわゆる就職氷河期に正社員を希望しつつも正社員としての職を得られないままやむを得ず就いた有期契約労働者等の非正規労働者に、その後もとどまったままの者も多数存在しているものと

¹ 「平成21年有期労働契約に関する実態調査（事業所調査）以下（「実態調査（事業所）」という。）によれば、企業が有期契約労働者を活用する理由（複数回答3つまで）として、「人件費を低く抑えるため」（37.7%）と同水準の38.9%を「業務量の中長期的な変動に対応するため」が占めている。また、「就業形態の多様化に関する総合実態調査」（平成11年、平成15年）によれば、企業が契約社員を活用する理由として「景気変動に応じた雇用調整」を挙げる割合は平成11年より15年の方が高くなっている。

² 総務省「労働力調査（基本集計）」においては、「従業上の地位」として雇用者を「常雇（1年を超える又は雇用期間を定めない契約で雇われている者）」「臨時雇」「日雇」の3区分で調査を行っているため、「臨時雇」「日雇」の合計数である、751万人（平成21年）はあくまで1年以内の契約期間で働く有期契約労働者の数であり、1年を超える契約期間で働く有期契約労働者の数は含まれず、かつ、その数を把握することはできない。このほか、有期契約労働者数の全数を把握する調査は存在しないが、総務省「労働力調査（基本集計）」の雇用者数5,460万人（平成21年）に「実態調査（事業所）」における常用労働者に占める有期契約労働者の割合（22.2%）を乗じることにより、推計（1,212万人）する方法もあり得るが、2つの調査では、母集団、サンプル構成、調査項目の定義は異なっており、大まかな推計にとどまる点に留意する必要がある。

考えられる。こうした就業に関する労働者本人の希望や意見を含めて眺めれば、有期契約労働者は、多様さの度合いを更に増しているものと言えよう。

また、勤務の実態をみると、企業としては、有期契約労働者について、特段の支障のない限り継続雇用する方針にあるものも少なくなく、実態調査（事業所）によれば、約7割の事業所が雇止めを行ったことがないとしている。結果として、雇用する労働者について、平均の契約更新回数が11回以上とする事業所や平均の勤続年数が10年超とする事業所も1割程度見られるなど、一時的・臨時的ではない仕事についても有期労働契約の反復更新で対応している実態も見られる³。

一方、我が国の現行法制を見ると、労働基準法の1回の契約期間の上限、労働契約法の有期労働契約に係る期間途中の解雇に係るルール等はあるが、労働契約について期間の定めのない契約（以下「無期労働契約」という。）を原則とする旨を定めている規定はなく、有期労働契約の締結事由や更新回数や利用可能期間を限定している規定もない。また、労働契約の終了の局面では、無期労働契約における解雇については、解雇権濫用法理が判例上定着し⁴、それが労働契約法に規定されるに至っているが、有期労働契約における雇止め一般は、契約期間の満了の当然の帰結であり、解雇のような法規制には服していない。ただし、有期労働契約のうち無期労働契約と実質的に異なる状態に至っていると認められる等一定のものの雇止めについては、解雇権濫用法理が類推適用されるとする判例法理（雇止め法理）が形成されている⁵。こうした中、OECDからは、我が国においては、正規労働者に強度の雇用保障がある一方で、非正規労働者の雇用保護は実際には弱く「労働市場の二重性」が見られるとの指摘もなされている⁶。

一方で、有期労働契約の雇止めに関する判例法理の形成に続いて、労働基準法に基づき策定された「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準（平成15年厚生労働省告示第357号）」（以下「大臣告示」という。）により、労働基準法第15条に定める明示事項等を超えた契約内容の明示、雇止め予告等に関するルール作りがなされてきている。このように、我が国では、法の規制は最低限のものとしつつも、紛争が生じた場合には、無期労働契約の保護との均衡等の見地から、無期労働契約に係るルールを準用するなどの

³「実態調査（事業所）」によれば、過去3年間に雇止めを行ったことがないとした事業所が69.4%、契約更新回数が11回以上とする事業所が14.7%、勤続年数が10年超とする事業所が9.1%となっている。

⁴判例上定着した解雇権濫用法理は、現在、労働契約法第16条において、「解雇は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものとして、無効とする。」として、法定化されている。

⁵有期労働契約であっても、期間の定めのない契約と実質的に異なる状態に至っている契約である場合や、反復更新の実態、契約締結時の経緯等から雇用継続への合理的期待が認められる場合は、更新拒否（雇止め）について、解雇権濫用法理の類推適用がなされるというものであり、「雇止め法理」とも呼ばれる。（東芝柳町工場事件（昭和49年7月22日最高裁第一小法廷判決）、日立メディコ事件（昭和61年12月4日最高裁第一小法廷判決）等参照）

⁶OECD「対日審査報告書2008」

形で対処がなされてきたものと見られよう。

最近生じている実態を見れば、平成20年末以降、雇用情勢が急激に悪化する過程で、いわゆる「非正規切り」など有期契約労働者の雇用不安が大きな問題となった。「いつ解雇や雇止めされるかわからないから」不満とする者は有期契約労働者全体の41.1%に上っており、雇止めに係る紛争も増加している⁷。加えて、賃金の水準が低いなどその労働条件が正社員より低位にあり、働きや貢献に照らしてもバランスを欠いたものとなっていることが一般に指摘されている⁸。現在、我が国の景気は、着実に持ち直してきており、自律的回復への基盤が整いつつあるが、失業率が高水準にあるなど、依然として厳しい状況にあり、先行きについては、当面、雇用情勢に厳しさが残ると見られている。このように、有期契約労働者にとって雇用の不安定さは、依然として大きな課題である。

また、我が国は、平成17年から人口減少に転じ、平成21年には労働力人口が全人口の6割を下回るなど、中長期的に労働力供給が制約されることが見込まれており、労働者の能力発揮を促し、労働力を有効に活用し、労働市場への幅広い人材の参加を促進することが、今後、企業や我が国経済の競争力の維持強化のためにも不可欠である。このため、今や労働力全体の中で相当程度の割合を占めるに至った有期契約労働者を対象に、公正な処遇の下で、労働者の職場定着やその下での職業能力形成を促進していくことが重要であり、これにより、労働者が家庭生活との調和も図りつつ、生きがいや働きがいのある充実した職業生活を送ることができるようになるとともに、生産性も向上するなど労使双方に正の相乗効果をもたらすことにもなると考えられる。

一方で、現状を見ると、有期契約労働者が期間を定めて就業している理由として最も多いのが「正社員としての働き口がなかったから」（38.7%）となっている⁹。こうした中で、本来正社員を希望しながらやむを得ず有期契約労働者となっているような者を典型に、先が見えない不安や頑張ってもステップアップが見込めないことなどから、働く意欲の向上や職業能力形成への取組が十分ではない実態が見られる。また、雇止めへの不安を背景に、有期

⁷総合労働相談コーナー（労働問題に関するあらゆる相談にワンストップで対応するため各都道府県労働局、各労働基準監督署内等に設置されている）における、「雇止め」に係る平成21年度の相談件数は、13,610件となっており、平成19年度の7,886件から急増している（厚生労働省「平成21年度個別労働紛争解決制度施行状況」）。

⁸「平成21年有期労働契約に関する実態調査（個人調査）以下（「実態調査（個人）」という。）によれば、働いていて不満のある理由（複数回答3つまで）は、「頑張ってもステップアップが見込めないから」（42.0%）、「いつ解雇・雇止めされるかわからないから」（41.1%）、「賃金水準が正社員に比べて低いから」（39.9%）、「賃金の絶対水準が低いから」（37.0%）等となっている。

⁹「実態調査（個人）」による。また、「就業形態の多様化に関する総合実態調査」（平成19年）により雇用形態別で就業理由を見ると「正社員として働ける会社がなかったから」が契約社員について31.5%で、パートタイム労働者の12.2%を大きく上回っている。

契約労働者が労働条件への不満の表明や労働者としての権利の主張を十分にできない現状も指摘されるところである。

このような雇用の不安定さ、待遇の低さ等に不安、不満を有し、これらの点について正社員との格差が顕著な有期契約労働者の課題に対して政策的に対応することが、今、求められている。これらの課題は、有期労働契約が様々な目的や動機により利用・活用される過程において、結果的に生じたものという面もあることを踏まえ、今後は、契約の締結から終了に至るまでを視野に入れて、いかにして有期労働契約の不合理・不適正な利用がなされないようにするかとの視点が重要となつてこよう。すなわち、有期契約労働者の雇用の安定、公正な待遇等を確保するため、有期労働契約の不合理・不適正な利用を防止するとの視点を持ちつつ、有期労働契約法制の整備を含め、有期契約労働をめぐるルールや雇用・労働条件管理の在り方を検討し、方向性を示すことが必要と考える。

2 検討に当たっての基本的考え方

(1) 我が国の労働市場（雇用システム）が公正を確保しつつ機能するためのルール作りを図ること

労働者の意識の多様化も踏まえ、1人でも多くの人が生きがいや働きがいを実感しながら就業し、仕事を通じて能力を十分に発揮し、充実した職業生活を送ることができるようにするとともに、そうした労働者が社会の支え手と競争力の源泉となつて、今後とも我が国経済社会の持続的な発展を可能なものとしていくためには、有期契約労働者の雇用の安定や公正な待遇等を確保することが重要である。

また、雇用の安定という場合、現下の厳しい雇用失業情勢の下、労働者全員が正社員の職を得ることが困難な状況にある中で、仕事への適性を高め正社員登用に備えるトライアル雇用としての活用例があるように、有期労働契約は求人、雇用の場の確保、特に、無業・失業状態から安定的雇用に至るまでの間のステップという役割を果たし得ることに注目すべきであろう。特に正社員の新規採用に苦慮しがちな中小企業においても、経済・経営状況により機会の多少の差こそあれ、有期労働契約によって採用した後、正社員登用の途を開くなどの取組の例も報告されたところである。さらに、職業生涯全体を見据え、キャリア形成のために時宜を得て有期労働契約が活用されることで、職業能力の向上に寄与する役割も期待できよう。

さらに、労働市場における有期労働契約の機能に関し、企業側からは、中長期的ばかりでなく短期のものを含めて需要変動等に伴う「経営リスク」

へ対応するといった「柔軟性¹⁰」への要請があるところである。この点については、例えば、需要変動が予測しにくくなったとして恒常的な業務についても有期労働契約が活用されるようになったが、この結果、かつては企業側が負担していた経営リスクを、有期労働契約を利用することで回避する傾向が顕著になってきているとの指摘もあり、こうしたリスクについて、いかにして公正な配分を企業と労働者の間で実現するのか十分に検討されるべきである。また、この場合において、正社員と有期契約労働者の処遇を含めた雇用の在り方についても、公正さの視点で検討すべき点がないかについても検討の余地がある。

このような有期労働契約の有する様々な側面を見ると、雇用の不安定さへの対応、あるいは労使のニーズへの対応等の観点で、有期労働契約の不合理・不適正な利用を防止するための措置も含めたルールを検討が求められる。

一方で、労働市場全体の機能という見地に立てば、有期契約労働者の雇用の安定や公正な待遇等の確保を検討するに当たっては、有期契約労働者以外の種類の労働者の雇用の在り方やルールとの関係も視野に入れることが必要である。本研究会は、正社員に適用されるルールそのものを論ずる場ではないが、正社員に適用されるルールとの関係や正社員の在り方も含めた雇用システム全体への影響にも留意すべきである。

さらに、派遣労働者については、派遣元事業主との間では有期労働契約を締結している者が多数存在しているほか、短時間労働者の多くが有期労働契約で雇用されているとされており、労働者派遣法制、パートタイム労働法制との相互関係にも留意が必要である。

また、正社員との格差等に対処するに当たっては、雇用の安定が重要である一方、働き方等については様々なニーズがあること等から、従来のようないわゆる正社員のみではなく、「多様な正社員」（従来の正社員でも非正規労働者でもない、職種や勤務地等が限定された無期労働契約で雇用される者なども含めた多様な種類の労働者を総称する。）の環境整備も視野に入れることが有用である¹¹。

このような「多様な正社員」の環境整備により、有期契約労働者と従来の正社員との間に、多様な選択肢が職場の実情に応じ、いわば連続的なも

¹⁰ 「柔軟性」については、個々の企業レベルにおける需要変動に対応して雇用量を弾力的に調整する側面と、労働市場全体を通じ、多様な働き方や雇用機会が選択され、適応・順応が円滑になされる側面とがあることなど様々な意見があることに留意。

¹¹ 厚生労働省雇用政策研究会報告書（「持続可能な活力ある社会を実現する経済・雇用システム」平成 22 年 7 月）においても、「従来非正規労働者として位置づけられてきた労働者に対しても、ある程度正社員的な雇用管理をするような雇用システムが望まれる。そのためには、「多様な正社員」（従来の正社員でも非正規労働者でもない、正規・非正規労働者の中間に位置する雇用形態）について労使が選択しうるような環境の整備が望まれる。（P17）」と言及。

のとして用意されることも、公正な待遇等を実現するために有用であると考えられる。

なお、こうした正社員、「多様な正社員」、有期契約労働者等の多様な働き方やその選択は、労働者の意思に反して一方的に実現されてはならないことに留意すべきである。ただ、その場合、働き方如何にかかわらず、すべての労働者にとって、雇用の安定、公正な待遇等が確保されるべきことを忘れてはならず、また、労使当事者の取組に委ねるのみではこれらは十分に実現できないものであることから、政府の役割、つまり、有期契約労働者の均衡待遇・正社員化の推進、マッチング機能も重視した就労支援、雇用保険等のセーフティネットや職業能力開発といった政策も重要であることは言うまでもない。

(2) 有期契約労働者の多様な実態を踏まえ対応を図ること

かねてより指摘されている有期契約労働者の多様な実態へのアプローチとして、本研究会においては、有期契約労働者をその職務内容や責任の度合いに応じて、4つの職務タイプ（正社員同様職務型、高度技能活用型、別職務・同水準型及び軽易職務型）に区分して、事業所及び有期契約労働者を対象として、就業の実態や意識等を調査した。その労働条件等の実態や、企業が有期労働契約を活用する理由、「正社員」、「短時間労働者」、「派遣労働者」等の働き方がある中で有期契約労働を選択した理由など労使のニーズや不満等の実情の一端を、職務タイプに応じて明らかにした。また、高年齢者には、定年後に有期労働契約で同一の職場に再雇用された者を典型に、満足度等の点で他の年齢層の者と異なる傾向も見られる等、年齢及び契約社員、嘱託社員といった就業形態等によってニーズが異なっていることも確認された。また、有期契約労働者の中でも、有期労働契約やそれに伴うことが多い「勤務時間が限定されている」「勤務地が限定されている」「職種が限定されている」「正社員に比べての責任が軽い」等の働き方を自らのニーズに合致しているとして「本意」で選択している者と、正社員を希望しながら叶わずに「不本意」で有期労働契約を締結し就労している者とが存在することから、例えば、いずれかを前提として一律のルールを当てはめると、労働者によっては、意図せざる効果を惹起させる可能性があるといったことも確認されたところである。

こうした多様な実態を踏まえ、有期労働契約が良好な雇用形態として、また、多様な選択肢の一つとして活用されるようにするという観点から検討することが重要である。

(3) 労働契約の原則を踏まえ、これを発展させること

労働契約法第3条は、無期労働契約・有期労働契約に共通する労働契約の原則として、総則的に、5つの原則的考え方を規定している。

すなわち、労働契約について、第1項は労使が対等の立場における合意に基づいて締結又は変更すべきもの（労使対等）と、第2項は労使が就業実態に応じて、均衡を考慮しつつ締結又は変更すべきもの（均衡考慮）と、第3項は労使が仕事と生活の調和にも配慮しつつ締結又は変更すべきもの（仕事と生活の調和）と、第4項は労使は契約を遵守し、信義に従い誠実に権利を行使し、義務を履行しなければならない（契約遵守及び信義誠実）と、第5項は労使は労働契約に基づく権利を濫用することがあってはならない（権利濫用の禁止）としている。

この無期労働契約・有期労働契約を通じた総則的な規定に盛り込まれた原則的な考え方を、関係法令の整合性に配慮しつつ、より機能するよう発展させることが必要である。

一定のルールを設けて私法的効果を生じさせることを検討するに当たっては、例えば、有期労働契約について一定の状態となったときに、契約当事者双方の意思を超越して「無期労働契約とみなす」ことなどについては、労働契約の合意原則との関係に十分に留意が必要である。

なお、現在、法制審議会民法（債権関係）部会において議論が行われている雇用の規定を含む民法（債権関係）の見直しの検討動向についても留意する必要がある。

3 検討に当たっての留意事項

(1) 労使当事者の予測可能性の向上を旨とし紛争の予防・迅速な解決に資すること

一定のルールを設ける際には、内容の明確さを確保し、もって労使当事者にとっての予測可能性を高め、紛争が生じた場合には、裁判等による紛争解決規範として機能するとともに、当事者の行為規範としても妥当するようなものとすることで、労使当事者の間での紛争防止、解決の促進を図ることが重要である。

それでもなお紛争の発生を完全に抑止することは困難であるところ、その解決を裁判のみに任せるとするのではなく、簡易、迅速な解決が強く要請される局面では、行政の助言・指導等の関与が効果的になされるようにすることも必要である。

(2) 施策の相互関係、施策の及ぼす効果等を考慮すること

有期労働契約の締結から終了に至るまでの各段階において様々な施策が考えられるが、それぞれの施策については、組み合わせ得る関係、代替的な関係などの相互関係が見られる部分もあり、これらに留意しながら、考えることが必要である。

また、一定のルールを設けた場合には、その規制を回避するための行動を誘発し、意図せぬ結果をもたらすことがあるとの「副作用」等についても留意することが必要であり、かつ、そうした「副作用」の緩和や防止のための方策を講じることについても配慮することが必要である。

(3) 雇用・労働をめぐるシステムやその中での有期労働契約の位置付けを含め総合的な比較法的検討を行うこと

諸外国の有期労働契約に係る法制については、専門家からの報告を受けたものの、その運用の実態を含め現時点ではなお評価が定めがたいものが少なくない。言うまでもなく、外国法制との比較検討に当たっては、その国の労働市場や賃金決定システム（いわゆる「職務給」が一般的であるか等）の在り方、解雇に対する救済の在り方を含めた労働契約の終了に係る法制など、雇用・労働をめぐるシステムの全体像及びその中での有期労働契約ないしその法制の位置付けや機能の相違にも十分留意する必要がある。

(4) 様々な性格の規定・行政手法の総合的な活用を図ること

有期労働契約について、適正に締結され、運用されるようにするためには、罰則付きの最低労働基準を定める労働基準法、民事法規である労働契約法のほか、労使当事者による自主性や創意工夫を活かす意味でも既に存在しているパートタイム労働法を始めとする雇用・労働条件管理に関わる立法例と、そこで採られている行政による指導、援助といった手法も視野に入れて検討することが必要である。

また、労働者のニーズや現場の労使の取組み方も多様であることを踏まえ、一律のルールにより雇用管理を一定の方向に促す方法のほか、例えば、対象労働者の意向も踏まえつつ、集団的な労使間の合意によって、法律の規制を当該労使にとってより妥当性を持つルールに修正することを可能とする諸外国の例も参考に、当事者による自主的な創意工夫を取り込める余地を残したルールの在り方も視野に入れることが必要であると考えられる。

さらに、手続に関するルールと実体に関するルールを適切に組み合わせることにも留意することが必要である。

第2 締結事由の規制、更新回数や利用可能期間に係るルール、雇止め法理（解雇権濫用法理の類推適用の法理）の明確化

1 基本的考え方

我が国の法制においては、有期労働契約の締結事由や更新回数や利用可能期間の上限について特段の規制は設けられていない。このような中で、第1で述べたとおり、有期労働契約が多様なニーズや形態で利用される中で、例えば、恒常的な業務にも有期労働契約が活用されるケースなどにおいては、雇用の不安定、待遇の低さ等の課題が生じている面もあることに対応して、有期労働契約の不合理・不適正な利用を防止、抑制するという視点でルールを定立する立場に立てば、本項で取り上げる有期労働契約の締結事由の在り方、更新回数や利用可能期間の上限の在り方等、有期労働契約の利用自体を対象にするルールを如何に設けるかが、検討の中心となる事項であると考えられる。

具体的には、有期労働契約の利用による雇用の不安定さ等に対処するためには、有期労働契約の締結の時点で利用可能な事由を制限する「締結事由規制」、有期労働契約の締結事由自体は規制せずに、その更新の状況等に応じて解雇規制の潜脱等を防止するための「更新回数や利用可能期間の規制」や一定の雇止めに解雇と同様のルールを課す規制、すなわち「雇止め法理（解雇権濫用法理の類推適用の法理）の明確化」等が考えられるところである。

この場合、有期労働契約の締結から終了までの連続する過程のいずれに着目してルール化を図る必要性が高いのか、あるいはいくつかの過程に重疊的に規制を及ぼすか否かについても検討が必要であり、例えば、締結事由規制と、更新回数や利用可能期間の規制は、フランスのようにそのすべてについて規制を行う国もあれば、利用可能期間のみ、あるいは更新回数と利用可能期間について規制を行い、締結事由については規制を行わない国があるように、これらの規制は選択（組合せ）可能なものと考えられる。

このように、雇用の安定等に向けた手法は一樣ではなく、以下2～4に掲げるルールの選択肢について、それぞれが抱える課題、規制がもたらす効果、影響等を念頭に置きつつ、また、他の施策との組合せによる施策の全体像も描きながら検討が必要であるが、有期契約労働者が充実した職業生活を送ることができる可能性を最大限広げるという視点も持ちながら、今後必要な政策の立案に関わる関係者において適切に判断されることが望まれる。

なお、実態調査で区分した4つの職務タイプの一つである「高度技能活用型」に一定程度見られる、外部労働市場から専門的・技術的な労働者を期間限定で受け入れている場合を典型に、労働市場での交渉力が強く、相対的に

高い処遇を得ている労働者や高齢者等については、これらの規制は、その特質の発揮のために必要かという観点にも留意が必要である。

2 締結事由の規制

有期労働契約が締結されている事由を見ると、労働者側は、正社員としての働き口がなかったことと仕事内容・責任の程度、勤務時間等が希望に合っていたこととが拮抗しており¹²、企業側は、業務量の中長期的あるいは急激な変動への対応、人件費の削減等といった理由が多く、有期契約労働者を雇用できなくなると、事業が成り立たないとする事業所が過半数を超えている¹³。また、契約更新回数が11回以上とする事業所や勤続年数が10年超とする事業所も1割程度見られる¹⁴など、一時的・臨時的な仕事に限らず、恒常的に存在する業務についても有期労働契約が利用されている実態が見られる。このような労使のニーズ、利用実態がある中で、締結事由を規制することをどのように考えるか検討する必要がある。

有期労働契約の締結事由を規制する例として締結事由を一時的な事業活動の増加や季節的・一時的な業務、その他の法の列挙した事由に該当する場合に限定しているフランスでは、労働法典において労働契約は期間の定めなく締結される原則を定めた上で、有期労働契約を利用することは法律上認められる場合に限って許されている。

これに対して、我が国について見ると、まず、こうした無期労働契約の原則を採用しておらず、いかなる事由・目的のために有期労働契約を締結するかは当事者の自由に委ねており、それを前提に、労働慣行としても、有期労働契約が雇用の中心たる長期雇用を補完するものとして機能してきたところである。こうした中で、我が国においても無期労働契約の原則（無期原則）を採用すべきとの意見もある。しかしながら、雇用に関する基本的な考え方そのものの転換については、その根拠となる雇用の実態や労使関係者の意識等についての認識、評価にもかかわるものであり、また他方、無期原則を採るとしても、制度化の在り方は一様ではないとも考えられる。

一方、有期労働契約の締結事由の規制を導入することについては、雇用に関する基本的な考え方から直ちに採否が決まるものでもなく、有期労働契約の果たしてきた機能や抱えている課題の双方を踏まえ検討し得るし、実際にも様々な議論があるところである。

¹²「実態調査（個人）」によれば、有期契約労働者が期間を定めて就業している理由（複数選択3つまで）として最も多いのが「正社員としての働き口がなかったから」（38.7%）であり、以下「仕事の内容、責任の程度が自分の希望にあったから」（32.3%）、「勤務時間、日数が短く、自分の希望にあったから」（31.0%）となっている。

¹³注1参照

¹⁴注3参照。

例えば、有期労働契約には、無業・失業状態から安定雇用へのステップとしての機能や、企業にとって様々なニーズに応え得る雇用形態としての機能等、雇用システム全体にとって有用な機能を果たし得ることについても十分に留意すべきであろう。すなわち、こうした機能を担い得る有期労働契約の締結が制限されれば、現下の雇用・失業情勢において、新規の雇用が抑制される、中小企業における人材確保が困難となる、企業の海外移転が加速する等の影響が生じないかということや、個々の労働者が希望した場合でも締結を認めないこととするのか、また、各企業において、需要の中長期的な変動に応じて有期労働契約が利用されている業務については、請負や派遣といった他の雇用形態への需要を誘発し、必ずしも安定的な雇用への移行をもたらすとは言えない可能性があることなどに意を払う必要がある。判例において有期労働契約の締結に客観的事由が必要とされたドイツでは、労働市場の硬直化により雇用・失業問題が深刻化し、その後、高失業に対する雇用促進策として立法で一定期間内であれば客観的事由を要しないとして締結事由規制が緩和されたほか、フランスでも、法律上限定列举されている締結事由が失業対策のため拡大されたという経験もあるところである。

締結事由を規制する方式としては、フランスの例のように具体的事由を限定列举する方式や、「合理的な理由が必要」と一般的に規定する方式等が考えられる。フランスにおいては、実態としては、従事する業務が法律で規定された締結事由に該当するものであるかをめぐって争いが生じており、その解決のためには最終的に、司法の判断を仰ぐこととなるとの報告があった。また、「合理的な理由」が必要とした場合にも、何が合理的とされるか等について複雑な法律問題を惹起する可能性がある。現実には労使当事者が有期労働契約を締結し、終了に至る過程に即して考えたとき、締結事由規制が労使の予測可能性の確保、ひいては紛争の発生防止、迅速解決の観点から有効に機能し得るかは、課題となろう。

他方、紛争が期間満了時の雇止めの有効性をめぐって生ずることが回避しきれないことを想定するとき、有期労働契約の雇用の不安定さという課題を踏まえ、有期労働契約の締結事由を規制する手法のほか、ドイツのように客観的な理由が存在しない場合にも有期労働契約の締結を認めた上で、濫用を規制するため、更新回数や利用可能期間に関するルールを設けることでその弊害に対処する手法も考え得るところである。なお、スウェーデンにおいても、締結事由規制を設けていたものの、事由の拡大とそれに伴う規制の複雑化、実効性が問題となり、制度改正が行われ、一般的には事由を問わずに有期労働契約の締結・利用を認めた上、その濫用的利用を制限すべく、利用可能期間に上限を設ける規制に移行しているところである。

なお、締結事由に該当しないとされた場合の効果をどうするかについて、労働契約自体を無効とはしないとしても、これが、無期労働契約となることとするのか等、紛争防止の観点等から更に検討が必要である。その際には、締結事由に該当しない場合には、無期労働契約とみなすこととされているフランスなどの諸外国においては、無期労働契約の解雇について金銭解決が可能とされており、これと解雇権濫用法理の適用により解雇無効とされる我が国との違いについても留意が必要である。

締結事由規制を導入した場合の第3以下の施策との関係について見ると、締結事由規制を導入することとした場合には、その後の更新に当たっても締結事由に該当する必要がある、その結果、後述する「契約締結時の更新の有無、更新の際の判断基準の明示」や「雇止め予告」の必要性は相対的に低下するものと考えられる。

3 更新回数や利用可能期間に係るルール

更新や雇止めの実態を見ると、7割の事業所が雇止めを行ったことがなく、結果として勤続年数が10年を超えるような有期契約労働者も存在する¹⁵。元来有期労働契約は契約期間の満了により終了するものであり、雇止めと無期労働契約の解雇とは自ずから性格が異なるものの、このような実態を踏まえ、更新回数又は利用可能期間の上限を設定して、それを超えてなお存在するような業務のための有期労働契約であれば、無期労働契約と同様の、又はこれに類するルールに従うものとするのが公平に適うとの考え方がある。これは、有期労働契約の利用を基本的には認めた上で、利用の状況に応じて、いわば濫用と言える状態を排除するという手法であり、今後稀少となっていく労働力の有効な活用にも資するものと考えられる。

この点、例えば、イギリス、ドイツ、韓国やスウェーデンの法制では有期労働契約の利用期間がそれぞれ4年又は2年を超えた場合（ドイツにおいては、法が定める客観的な事由がある場合を除く。）には、無期労働契約を締結したものとみなすこととしている。

上記のような考え方から、更新回数や利用可能期間について、一定の「区切り」（上限）を、設けることとした場合、我が国の社会に妥当なものとして受容されるものとする必要があるとともに、具体的な区切りの在り方については、業種、職種、就業形態、定年後の再雇用の場合におけるような年齢等の属性といった多様性にも留意しながら、検討すべきである。既に大臣告示では、告示に基づく雇止めの予告等の対象として「3回以上更新し、又は雇入れの日から起算して1年を超えて継続勤務している」という状態をもって「区切り」とし

¹⁵注3参照。

ている。ここでは、雇止め予告等の対象から「あらかじめ当該契約を更新しない旨明示されている」有期労働契約を除くとされているものの、「区切り」について個別事情は反映されない。これまで指摘されてきた有期労働契約の多様性に照らせば、産業や個々の職場の具体的事情を反映し得る工夫、例えば、対象労働者の意向も踏まえつつ、集団的な労使の合意により、法律による共通の「区切り」のルールを、当該労使にとってより妥当性を持つ内容に修正し得るような可能性やルールの適用対象の在り方を含め検討すべきである。

これに関連して、有期労働契約の更新を重ねた場合、1回の契約期間の上限として定められた労働基準法第14条による「3年」を利用可能期間の規制と誤解したり、「3年」を超えて使用すると、雇止めに関し解雇権濫用法理が類推適用される可能性があるとの言わばリスク回避的考慮から有期契約労働者を3年未満の一定期間を上限として雇止めとする企業の雇用管理の実例が報告された。また、大臣告示は、雇止め予告等の対象を3回以上更新し、あるいは1年を超えて継続勤務している者に係る有期労働契約としており、これらの例等にも留意することが必要である。

更新回数や利用可能期間の規制は、規制基準として一義的に明確であり、労使双方にとって予測可能性は非常に高いものとなるため、紛争の未然防止につながるほか、組み合わせる法的効果によってステップアップの道筋が見え、労働者の意欲の向上にもつながり得ると考えられる。また、その「区切り」を、労働者の雇用の安定や、職業能力形成の促進、正社員への転換等と関連付けて制度を構築するなどにより広がりを持ち得ることも評価に値する。

一方、基準の明確さの反面、この「区切り」の手前での雇止めの誘発という副作用をもたらす懸念が指摘された。ただし、更新回数や利用可能期間として設定した内容に応じて、その弊害の程度は調整され得るとの指摘もあった。2007年7月に、2年間の利用可能期間の上限規制を導入した韓国では、上限到達時において、雇止め、無期化双方の例が見られたところである¹⁶。規制を導入して間もないため、引き続き動向を継続的に注視し、その施行状況を参考とすべきであろう。

また、有期労働契約を更新してこの一定の「区切り」を超えるに至った場合、どのような法的効果を生じさせるかについては、例えば、「無期労働契約とみなす」、「無期労働契約への変更の申込みがあったものとみなす」、「無期労働契約への変更の申込みを使用者に義務付ける」ことや、後記4のように解雇権濫

¹⁶韓国雇用労働部発表によると、法が施行された2007年7月1日以後、新規採用又は契約更新された勤続2年以上の期間制勤労者のうち、2010年5月末時点において、契約期間が満了した者(5,947人)の状況は、契約終了(32.4%)、正規職転換(24.8%)、継続雇用(42.7%)となっている。(当初期間制労働者として雇用していても勤続2年を超過して引き続き雇用する場合は、法律上、無期契約労働者として転換されたこととなるため、約68%の者が無期契約に移行したことになる。)ただし、当該データは各月中に契約期間が満了した者について集計されるものであり、全体的な傾向を把握するには、引き続き動向を注視する必要がある。

用法理と同様のルールが適用されるものとする、あるいは同ルールが適用可能な状況にあることを推定する、解雇予告制度を参考に雇止めの予告義務を課すことなど、様々な選択肢が考えられる。有期労働契約の多様性、労働者の意思の取扱いや法的効果がもたらす影響、上記の「副作用」への対処等を踏まえつつ、検討が必要である。

なお、法的効果として無期労働契約とみなされた場合には、従前の労働契約のうち、期間を定めた部分のみが変更されるものと考えられ、他の労働条件全般が直ちに正社員と同様となるかは別個の問題と考えられる。

また、更新回数や利用可能期間を規制する場合には、クーリング期間（離職した労働者を再度雇用するまでの間隔）の評価について、ルールの公平な遵守との関係で検討が必要となる。

ここで他の施策との関係について見ると、「区切り」に至るまでの間の長さ等によっては、「区切り」までの間であっても、雇止め法理や雇止め予告の適用に一定の意義が認められる場合もあり、また、「区切り」を超えるに至った場合の法的効果（例えば労働者の意思により、有期労働契約の締結を認める等）によっては、「区切り」後における雇止め法理の適用の意義はなお存すると考えられる。また、更新の有無や、更新の際の判断基準の明示義務については、とりわけ更新回数を制限した場合は当事者の予測可能性が高まることから、必要性は相対的に低下するものの、依然として「区切り」に至るまでの間は、当該義務を課すことに一定の意義があるとも考えられる。一方、更新回数の上限規制を導入することとした場合、労使双方にとって一回の契約期間をできる限り長くするというインセンティブが働き、契約期間の細切れ化への対応の必要性は低下することとなる。

4 雇止め法理（解雇権濫用法理の類推適用の法理）の明確化

有期労働契約が反復更新を重ねた後の雇止めに関し、一定の場合について、判例法理によって、その雇止めに無期労働契約における解雇について形成されてきた「解雇権濫用法理」が類推適用され、客観的理由を欠き社会的に相当と認められない雇止めの場合、更新拒絶の効力が否定され、当該契約が更新されたものとして扱われるという、いわゆる「雇止め法理」¹⁷が確立している。

この雇止め法理は、裁判において雇止めが認められなかった場合にも、その労働契約が無期労働契約に転化するわけではなく、期間の定めのある契約が更新して存続することとなり、この点で、労働者にとって無期労働契約との格差を即座に解消するまでの効果を伴うものではない。このルールを法定化する際には、解雇権濫用法理が類推適用された場合の法的効果も検討が必要となる。

¹⁷注 5 参照。

解雇権濫用法理の類推適用の趣旨をルールとして法律で明確化することは、解雇権濫用法理の類推適用が個々の雇止めの事情を個別具体的に判断することを前提としたものであるため、事案に応じた妥当な処理が可能となり、一律の更新回数や利用可能期間に係るルールについて指摘したような、一定の「区切り」の手前でのモラルハザード的な雇止めを誘発する可能性は低いものと考えられる。

一方、判例法理の具体的な適用に際しては、事案ごとに業務の内容や更新回数などの客観的要素のみならず、言動、期待・認識など主観的なものを含め当事者の態様が勘案され、最終的な判断は個々の事案ごとに裁判所に委ねることとなるため、労使にとって当該最終判断に対する予測可能性に欠けるとともに、労使間で紛争が生じること自体についての未然防止も図りにくいという問題点が指摘されている。この点について、労使の判断の参考となるよう、行政が助言、指導の一環として抽象性を残さざるを得ない法律の規定を補足する内容を示し得るかについては、すぐれて実務の問題として検討されるべきである。

雇止め法理の明確化は、締結事由の規制や更新回数や利用可能期間に係るルールが導入されない場合に機能することはもちろんのこと、第2の3で論じた「区切り」に至るまでの期間についても機能し得るものであるとともに、「区切り」超えの効果の一つとすることにより、予測可能性を高める効果を期待し得ることについても、検討することが必要である。

第3 労働条件明示等の契約締結時の手続に関連する課題

1 契約締結時の明示事項等

現行法制において、労働基準法第15条に基づくもののほか、大臣告示において使用者が労働契約締結時に明示することとされている事項のうち主なものについての実際の履行状況を見ると、実態調査（事業所）と実態調査（個人）で若干の差は見られるものの、法に基づく労働契約の期間については約92～95%、大臣告示に基づく「更新の有無」が約83～87%、「更新の判断基準」については約62%と、制度化からの時間経過に応じ、定着し、新たに制度化した事項も定着しつつあることがうかがえる。他方、ヒアリングでは、労働相談の現場の声として、更新の判断基準の明示等が必ずしも守られておらず、期間満了時のトラブル防止の観点から更なる周知徹底を求める声が寄せられたところである。実務においても定着しつつあることを踏まえ、紛争防止を一層図るためにも、大臣告示において規定している更新の判断基準等の明示義務について、法律に規定することによって規範性を高めることが一つの方向性として考えられる。その場合には、明示事項について追加すべきものがあるか、明示すべき更新の判断基準としてどの程度の具体性を求めるのか等の点とともに、求める措置の性格として、労働基準法上の労働条件明示義務のような取締法規的な義務とするのか、紛争防止の観点から、雇止めの効力判断に当たって考慮するという労働契約ルール（民事上の効果）とするのかなど、複数の選択肢を更に検討することが必要である。

また、第2の2で述べた締結事由規制、第2の3で述べた更新回数や利用可能期間の上限の規制を設ける場合には、更新の判断基準を始めとして簡潔に表現することに困難を伴いがちな事項を締結時における明示事項とすることについて、紛争の発生防止に向け期待する役割は相対的に軽減し得るものと考えられるなど、両者の関係にも留意が必要である。さらに、更新の可能性等を明示した場合、そのことが更新、雇止めの効果に影響を及ぼし得るのか、あるいは及ぼすものとするのか等についても整理する必要がある。

2 契約期間について書面明示がなされなかった場合の効果

契約期間は、契約の成立そのものに関わり、労働者の雇用、生活の安定にとって非常に重要な要素であり、多くの場合その明示はなされているが、労働基準法においても書面明示が義務付けられていることから、契約締結時に契約期間の書面明示がなかった場合に無期労働契約として扱われるような効果を付与することが考えられる。

法的効果については、まず、書面に記載がないことにより期間の定めが無

効であるとして「無期労働契約とみなす」とする立場、口頭で有期労働契約である旨の合意が当事者間で明確に存在したものの書面での明示がなされなかった場合など、当事者の意思を解釈する観点に立って反証により覆される余地を残すよう「無期労働契約と推定する」とする立場、使用者に対して「無期労働契約の申込み義務を課す」とする立場など様々な選択肢を含めて、更に検討していく必要がある。この際、他の施策における法的効果（例えば、「区切り」超えの効果等）の在り方との関係についても留意すべきである。

また、契約期間の書面明示が求められる「時点」をどうするかについても議論がある。どのような法的効果とするのかとも関連させつつ、契約締結時に明示すべきとするのか、一部の国の例にあるように締結時点から一定期間内に明示すればよいとするのか等の選択肢がある。これについては、単純な書面の手交の遅れの場合にまでその効果が及ぶ場合などを想定し、混乱や紛争を防止することも念頭において、検討していく必要がある。

第4 有期労働契約の終了（雇止め等）に関する課題

1 契約期間の設定

ヒアリングにおいては、労働組合関係者から、労働相談等を通じ様々な事案に接しての受け止めとして、1回の契約期間の短縮化（細切れ化）が進んでいるという実態が報告されたところである。

また、労働契約法第17条第2項においては、「使用者は労働者を使用する目的に照らして、必要以上に短い期間を定めることにより、その労働契約を反復して更新することのないよう配慮しなければならない。」とされている。

契約期間の細切れ化については、市場の需給変動の予想が難しくなる中で経営上の必要性が指摘されるが、労働者にとってはリスクヘッジができず、雇用が一層不安定となるという問題が指摘されている。この点については、更新の機会を一定の面談機会に活用し、コミュニケーションの一環として捉えている例や業種、業態によって実態は異なり、評価も一律ではない点に留意しつつ、先述した労働契約法の規定も踏まえ、必要以上に短い期間を定めることがないようにする方策を検討することが必要である。この場合、契約期間の設定を適切に行うことが、能力発揮、職業能力開発や職業生涯を通じたステップアップにつながるという視点も重要と考えられる。

その際、第2の3で述べた更新回数の上限の規制を講じる場合には、細切れ化への対応に取り組む必要性は相対的には低下するものと考えられる。

2 雇止めの予告等

ヒアリングにおいては、雇止めの理由の明示が徹底されていないとの意見があった。雇止めをめぐるトラブルの原因としては、「雇止めの理由が納得できなかった」、「雇止めの予告がなかった、あるいは遅かった」などが多くなっている¹⁸。

このため、大臣告示に定める雇止めの予告等についても、対象を広げることも含めて見直しの上、法律に基づくものとする等について検討すべきであり、その際には、有期労働契約の多様な実態に即して行うことが必要である。

すなわち、実態調査で区分した4つの職務タイプの一つである「高度技能活用型」に属する者や、高年齢者など労働者の類型によっては必要性が異なり得る点にも留意しつつ、一律に予告制度の対象とするのか等について検討が必要である。

¹⁸ 「実態調査（個人）」によれば、雇止めを巡るトラブルを経験した有期契約労働者（解雇・雇止め経験のある有期契約労働者のうち41.4%）のうち、トラブルの原因（複数回答3つまで）は、「雇止めの理由が納得できなかった」（52.8%）、「雇止めの予告がなかった、あるいは遅かった」（27.7%）、「雇止めの人選が納得できなかった」（24.4%）などとなっている。

他方、法律に基づく義務の履行によるかは別として、ヒアリングにおいて紹介された「軽易職務型」の有期契約労働者で家計補助的に働いている場合を主な対象に、育児、介護といった家庭状況の変化に応じた勤務時間帯を含む労働条件の見直しの節目として、更新期に先立って労使双方が意思確認を行い、紛争を回避しているケースを見ると、契約期間が満了するより一定の期間先立っての予告を契機に労使で意思等を確認し合い、コミュニケーションを図ることの意義が見出だされる。

なお、第2の2で述べたとおり、締結事由規制を導入する場合には、雇止め予告の必要性は相対的に低下することとなると考えられる。

3 雇止め後の生活安定等

雇止め予告の検討に関連し、現行の解雇予告の制度における予告手当に相当する手当を法的に位置付け、導入することも考えられるが、その場合は、解雇と雇止めの性格の違いに留意が必要である。

具体的には、現行の解雇予告が、労働者にとって予期しない生活困窮を補償するという性格のものとされるところ、有期労働契約については、更新を重ねた場合であっても1回の契約の終期はあらかじめ合意により定められていることに留意が必要である。また、契約締結時の「更新の有無」や「更新の判断基準」の明示により、予測可能性を高める余地があることも併せて考慮すべきである。

また、これとは別に、フランスでは、不安定雇用への補償として、契約終了の際に一定の手当の支払を事業主に求めることとしている。この手当は、無期化へのステップとならない有期労働契約としての利用には、使用者に対して不安定雇用の代償としての費用負担を課す（当該契約を有期労働契約として継続する場合もその度に支払義務がある）ものであるが、契約が無期化された場合には、支払義務がなくなることから、無期化を促進する効果も持つものと考えられる。我が国について考えると、契約終了時の手当について、こうした雇用の不安定さへの補償や、無期化の促進の観点、あるいは、雇止め時における無期労働契約との公平の観点を含め、様々な趣旨、目的や内容、対象などが考えられるところ、どのような趣旨、目的の実現のためにこうした金銭の支払義務が有効なのかどうかを、他の採り得る政策手段との比較を含め検討することが必要である。それらの趣旨に応じて、退職金や雇用保険との関係や、誰が費用を負担することとなるかといった点も含めて慎重に検討されるべきものとする。

なお、契約終了時の手当の導入については、締結事由規制や更新回数や利用可能期間に係るルールを導入の有無に関わらず、検討し得る論点であると考

えられる。

第5 均衡待遇、正社員への転換等

1 基本的な考え方

有期契約労働者については、多様な職務タイプの労働者が存在するが、正社員と同様の職務に従事していても正社員に比較して労働条件が低位に置かれていること（正社員同様職務型の 45.7%）や、それ以外の職務タイプの者についても労働条件の水準が低いこと（例えば軽易職務型で 36.7%）等の不満が生じており、これらの者については特に納得性のある公正な待遇を実現することが望まれる。一方、高度技能活用型について見ると、賃金水準についての不満は一定程度あるものの、基本給の水準について「正社員を上回る」、「正社員と同水準」とする者の割合も他の類型よりも高くなっており、均衡待遇等への要請は相対的には高くないと考えられる。

また、有期契約労働者全体を通じて、頑張ってもステップアップが見込めないことへの不満は高い水準（42.0%）を示している¹⁹。

このため、パートタイム労働法も参考に、有期契約労働者と正社員との間の均衡のとれた待遇を推進するとともに、有期契約労働者の雇用の安定及び職業能力形成の促進という観点から、有期労働契約の無期化や正社員転換等を推進するという施策が考えられる。

なお、正社員とは第1の1で記したとおり、単に無期労働契約で働く労働者ではなく、直接雇用、フルタイムで長期雇用を前提とした待遇を受ける者であるとの前提で論じてきた。正社員転換等という場合の転換先を、この意味での正社員に限定して考えることは、正社員と有期契約労働者の間の処遇や活用の態様等の格差が大きい場合などは、ハードルが高くなりすぎることが指摘された（後述3参照）。

また、均衡待遇と無期化・正社員への転換との関係については、無期化・正社員への転換は、事業主が正社員へ転換する制度等を導入し、希望する労働者がこれに応ずるという形で実施されるものと考えられる。その際、個々の事情や希望等からこれに応募しない、あるいはできない労働者がそのままの処遇で取り残されることは公平を欠くと考えられる。したがって、両者は二者択一的な関係に立つものではなく、多様な選択を可能とするべく総合的な取組みが期待されるものと言えよう。

なお、均衡待遇や正社員転換の施策の在り方については、基本的には、締結事由規制や更新回数や利用可能期間に関するルールを導入の有無に関わらず、検討することが可能と考えられるが、締結事由規制をせず、有期労働契約の利用可能性をさほど限定しない場合は、これらの施策への期待はより大きく

¹⁹ 「実態調査（個人）」による。

なる。また、第2の3の利用可能期間等の上限、すなわち「区切り」を超えるに至った場合には、職業能力開発等の観点からより積極的な取組がなされるようなシステムが考えられてよい。こうした点とも関連づけて、均衡待遇や正社員転換の施策の在り方を検討することも考慮に値する。

2 均衡待遇など公正な待遇

有期契約労働者の待遇について正社員との格差を是正するための規制方法として、EU諸国のような「有期契約労働者であることを理由とした合理的理由のない不利益取扱いの禁止」のような一般的な規定を法に置き、具体的な適用については個々に裁判所等が判断するという枠組みが一つの例となる。この枠組みを考える場合、我が国においては、近年、職務給的な要素を取り入れる動きも出てきているとはいえ、一般的には、諸外国のように職務ごとに賃金が決定される職務給体系とはなっておらず、職務遂行能力という要素を中核に据え、職務のほか人材活用の仕組みや運用などを含めて待遇が決定され、正社員は長期間を見据えて賃金決定システムが設計されていることから、何をもって正社員と比較するのか、また、何が合理的理由がない不利益取扱いに当たるかの判断を行うことが難しく、民事裁判における判断も区々となることが懸念され、これらの点について、十分な検討が必要である。

一方、パートタイム労働法の枠組みを参考に、職務の内容や人材活用の仕組みや運用などの面から正社員と同視し得る場合には厳格な均等待遇を（差別的取扱いの禁止）導入しつつ、その他の有期契約労働者については、正社員との均衡を考慮しつつ、その職務の内容・成果、意欲、能力及び経験等を勘案して待遇を決定することを促すとともに、待遇についての説明責任を課すという均衡待遇の仕組みの方法がある。このような仕組みは多様な有期契約労働者を対象とすることができるとともに、努力義務等に対する行政指導等によるほか、当事者の交渉を促し、妥当な労働条件に向けた当事者の創意工夫を促すなどの実情に即した対応を可能とすると考えられる。

この仕組みのうち、正社員と同視し得る者に係る均等待遇（差別的取扱いの禁止）については、現行のパートタイム労働法は、無期契約労働者か「実質無期」の有期契約労働者であることを要件としている。有期契約労働者について同様の均等待遇の措置を考える場合、そもそも期間を定めて雇用されていることから、パートタイム労働法にいう実質無期要件についてどのように考えるべきかについて議論があった。この点を含め正社員との比較の在り方など、パートタイム労働法の枠組みや、平成19年の同法改正法附則第7条に基づく検討の動向に留意しつつ、引き続き十分に検討していく必要がある。

3 正社員への転換等

前述のとおり、正社員としての就職を希望しながらそれが叶わず、やむを得ず有期契約労働者として働いている者が一定程度存在しているところである。一方、一部の国についてはあるが、実証分析によれば、自らが正社員に転換できる可能性が高いと考えている有期契約労働者ほど働くインセンティブが高まるといった効果も認められているとの指摘もあった。こうした意欲と能力がある有期契約労働者については、雇用の安定のみならず職業能力向上、ひいては企業の生産性向上を図るといった観点から、労働契約の無期化、更には正社員への登用制度を設ける等により正社員になる機会を提供する等々の、正社員への転換等を促進する方策を講じることが効果的と考えられる。

この場合に、パートタイム労働法の枠組みも参考としつつ、事業主に対して、正社員への転換を推進するための措置を義務付けるほか、正社員への転換を有効に進めるため、労使の自主性も活かしつつ、制度導入への何らかのインセンティブを与えるなど様々な選択肢を検討していく必要がある。

また、今ある正社員の処遇はそのままに、処遇等が大きく異なる有期契約労働者を一挙にそのような正社員に転換をすることは、使用者にとっては超えるべきハードルが高い場合が多く、一方、職種や勤務地が限定されていることを志向することも少なくない有期契約労働者の側も、雇用の安定は望みつつ、責任や拘束度などの面から正社員となることを必ずしも望まない場合もあることから、無期労働契約への転換により雇用の安定を図りつつ、「勤務地限定」、「職種限定」の無期労働契約など、多様な雇用モデルを労使が選択し得るようにすることも視野に入れた環境整備を検討することが求められる。この場合、勤務地限定等の無期労働契約については、勤務場所の閉鎖等の際の雇用保障の在り方について、その契約の下で働く労働者の職務内容や勤務地等の制約の度合いに応じ、どこまで雇用が保障されるのか等について、様々な意見がある。何よりもまず、労使間での自主的な問題解決が図られるよう、契約内容についてあらかじめ明確に合意しておくことが必要であるが、これらのルールの在り方については、労使の自主的な取組、実例や裁判例の集積の状況も注視しつつ、検討が必要である。

第6 一回の契約期間の上限、その他

1 平成15年労働基準法改正の影響等

実態調査結果は、1回の契約期間の上限を原則1年から3年に延長した平成15年の労働基準法改正から5年余り経過した時点のものであるところ、「1回の契約期間が1年を超える有期労働契約」の利用は総じて低調であった。職務タイプ別に見て比較的長い契約期間の設定になじむものと考えられる「高度技能活用型」だけをみても、傾向としては変わらない。また、高度の専門的知識等を有する者等に認められる3年を超える契約期間のものについては、一層少ない利用にとどまっている²⁰。

さらに、本研究会のヒアリングにおいても、企業から、需要変動に対応しつつも一定程度の勤続を可能とするものであればよいとして、上限延長の必要性は薄いとの意見が出された。また、労働組合からは、不安定雇用を継続することとなるため、上限の延長には反対という意見が出されるなど、上限を延長する具体的ニーズを把握するに至っていない。

この点については、具体的ニーズが示されれば更に検討を尽くすべきであるが、現状の原則3年（一定の場合5年）を1回の契約期間の上限としては維持することが一つの方向と考えられる。

なお、第2の3で述べた利用可能期間の上限規制を講じる場合には、1回の契約期間の上限等の規制の必要性にも影響し得ることから、こうした利用可能期間の上限規制との関係にも留意が必要である。

2 暫定措置についての取扱い

同じく、実態調査やヒアリングでは、有期労働契約の契約期間途中で退職を希望する労働者が意に反して拘束される事態が頻繁に生じていることを窺わせるものも把握されなかった。実態調査（個人）では、契約期間の途中で退職申出をしたことがある労働者は約30%であり、これを母数（100%）として使用者から損害賠償の請求その他を求められたことがある労働者は4%と、極めて少なかったところである。また、ヒアリングにおいても、労働組合から1回の契約期間が細切れになってきている中では労働者が拘束される懸念は実際にはあまりないとの意見が寄せられた。

今後、有期労働契約について、「良好な雇用形態」の一つとして活用の方途を考えるに当たっては、期間の定めについて労使双方が互いに義務（拘束）を負い、その義務に見合う良好な待遇とすることを相互に約し、同時に、期間途中の解雇は労働契約法第17条第1項により厳しく制限されるものであること

²⁰ 「実態調査（個人）」によれば、3年を超える契約期間の者は、1.5%となっている。

を徹底することが欠かせないものと考えられる。

平成 15 年労働基準法改正で「当分の間」の規定として附則中に設けられた労働基準法第 137 条により、高度の専門的知識等を有する者等の場合を除いて、有期契約労働者について、「労働契約の期間の初日から一年を経過した日以後においては、その使用者に申し出ることにより、いつでも退職することができる。」とされている。労働者からは一切の予告なく退職できるとするこの暫定措置については、これらの実態等を踏まえたとき、その役割を終えたものと考えてよいか、更に議論するべきであると考えられる。

有期契約労働者の雇用管理の改善に関するガイドライン

1 趣旨

いわゆる非正規労働者には、パートタイマー、派遣労働者、契約社員、嘱託等があり、近年若年層を中心に増加しており、雇用が不安定であることや職業能力の蓄積がなされない等の問題が指摘されている。

このうち、パートタイマーや派遣労働者については、それぞれの関係法令に基づき雇用管理の改善のための措置が講じられており、また、制度の見直しも行われているところであるが、一週間の所定労働時間が通常の労働者（本ガイドラインにおいては、期間の定めのない雇用契約を締結している労働者であって、短時間労働者でない者をいう。）と同一な有期契約労働者（以下「フルタイム有期契約労働者」という。）については、短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律（パート法）等の適用やそれに基づく支援措置等の対象として位置づけられておらず、雇用管理の改善への取組が十分に行われていない状況にある。

そこで、平成20年2月より研究会を開催し、このような有期契約労働者の雇用管理の改善が図られるよう、労働関係法令等を踏まえた「**有期契約労働者の雇用に関し留意しなければならない項目**」、よりよい雇用管理の実施を図るために配慮することが望ましい項目をまとめた「**有期契約労働者のよりよい雇用管理に向けて**」、さらに参考事例について「**雇用管理改善に関する取組事例**」として、事業主が講ずべき必要な事項や配慮すべき取組をガイドラインに示すことを目的に、検討を行ったものである。

2 対象者

契約を数回更新しているようなフルタイム有期契約労働者を主たる対象とするが、それ以外の有期契約労働者（有期契約の短時間労働者等）を排除するものではないので、その就業状況等を勘案し、適宜参考にすることが望ましい。

3 有期契約労働者の雇用に関し留意しなければならない項目

事業主は、労働基準法、労働契約法、パート法等の労働関係法令等を踏まえ、有期契約労働者の雇用に関し、次に掲げる項目について留意すること。

なお、労働基準法、労働契約法、有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準、職業安定法、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律、育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律、労働安全衛生法に関する事項（本文中、該当する箇所は太字としている。）については、有期契約労働者に対しても当然に適用されるものであること。

おって、パート法については、一週間の所定労働時間が通常の労働者と同一な有期契約労働者には適用されないが、パート法の趣旨が考慮されるべき旨が同法に基づく指針（パート指針）で述べられており、本ガイドラインでは同法及び同指針を参照したものであること。

* 以下、関係法令等については、次のとおり略称を使用している。

・基 準 法：労働基準法

- ・ 契 約 法：労働契約法
- ・ 雇止め告示：有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準
- ・ 職 安 法：職業安定法
- ・ 均 等 法：雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律
- ・ パ ー ト 法：短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律
- ・ パート指針：事業主が講ずべき短時間労働者の雇用管理の改善等に関する措置等についての指針
- ・ 育 介 法：育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律
- ・ 安 衛 法：労働安全衛生法

（１）安定的な雇用関係に配慮した雇用環境の整備

事業主は、有期契約労働者について、募集及び採用を適切に行うとともに、安定的な雇用関係の確保を図るため、次のような点に配慮し雇用環境の整備に努めなければならない。

① 契約期間、更新の有無の明示等

ア 契約期間の明示

（ア）労働者の募集を行う者は、その募集に当たって、労働契約の期間に関する事項を明示しなければならないこと（職安法第5条の3）。

労働契約の期間に関する事項は、書面の交付又は電子メールによって明示しなければなりません。

（イ）使用者（事業主又は事業の経営担当者その他事業の労働者に関する事項について、事業主のために行うすべての者をいう。以下同じ。）は、労働契約の締結に際し、労働者に対して、労働契約の期間に関する事項を明示しなければならないこと（基準法第15条第1項）。

労働契約の期間に関する事項は、書面の交付によって明示しなければなりません。

イ 更新の有無及び判断基準の明示

使用者は、有期労働契約の締結に際し、労働者に対して、更新の有無を明示しなければならず、更新する場合がある旨明示したときは、更新の判断基準を明示しなければならないこと（雇止め告示第1条）。

明示すべき「更新の有無」の具体的内容については、「自動的に更新する」「更新する場合があります」「契約の更新はしない」など、「判断の基準」の具体的内容については、「契約期間満了時の業務量により判断する」「労働者の勤務成績、態度により判断する」「労働者の業務を遂行する能力により判断する」「会社の経営状況により判断する」「従事している業務の進捗状況により判断する」などが考えられます。

ウ 労働者の理解の促進

使用者は、労働者に提示する労働条件及び労働契約の内容について、労働者の理解を深めるようにすること（契約法第4条第1項）。

例えば、労働契約締結時又は労働契約締結後において就業環境や労働条件が大きく変わる場面において、使用者がそれを説明し又は労働者の求めに応じて誠実に回答すること、労働条件等の変更が行われずとも、労働者が就業規則に記載されている労働条件について説明を求めた場合に使用者がその内容を説明することが考えられます。

エ 書面確認

労働者及び使用者は、労働契約の内容（有期労働契約に関する事項を含む。）について、できる限り書面により確認すること（契約法第4条第2項）。

例えば、労使で話し合った上で、労働条件を記載した書面を労働者に交付することなどが考えられます。

② 契約期間についての配慮

ア 目的に照らした配慮

使用者は、有期労働契約について、その労働契約により労働者を使用する目的に照らして、必要以上に短い期間を定めることにより、その労働契約を反復して更新することのないよう配慮すること（契約法第17条第2項）。

例えば、ある労働者について、使用者が一定の期間にわたり使用しようとする場合には、その一定の期間において、より短期の有期労働契約を反復更新するのではなく、その一定の期間を契約期間とする有期労働契約を締結するよう配慮しなければなりません。

イ 契約更新時の配慮

使用者は、有期労働契約（1回以上更新し、かつ、雇入れ日から起算して1年を超えて継続勤務している者に係るものに限る。）を更新しようとする場合には、契約の実態及び労働者の希望に応じて、契約期間をできる限り長くするよう努めなければならないこと（雇止め告示第4条）。

③ 雇用契約の遵守

ア 契約期間中の解雇

使用者は、有期労働契約について、やむを得ない事由がある場合でなければ、その契約期間が満了するまでの間において、労働者を解雇することができないこと（契約法第17条第1項）。

契約期間中であっても一定の事由により解雇することができる旨を労働者及び使用者が合意していた場合であっても、当該事由に該当することをもって「やむを得ない事由」があると認められるものではなく、実際に行われた解雇について「やむを得ない事由」があるか否かが個別具体的な事案に応じて判断されるものです。

イ 退職に関する事項の明示

使用者は、労働契約の締結に際し、退職に関する事項（解雇の事由を含む。）を明示しなければならないこと（基準法第15条第1項）。

退職に関する事項（解雇の事由を含む。）は、書面の交付によって明示しなければならない。

ウ 解雇の予告

使用者は、労働者を解雇しようとする場合には、少なくとも30日前にその予告をしなければならないこと（基準法第20条第1項）。

30 日前に予告をしない使用者は、30 日分以上の平均賃金を支払わなければならない。

エ 退職時等の証明

労働者が、退職の場合において、使用期間、業務の種類、その事業における地位、賃金又は退職の事由（退職の事由が解雇の場合にあっては、その理由を含む。）について証明書を請求した場合や、労働者が、解雇予告日から退職日までの間において、解雇の理由について証明書を請求した場合には、使用者は、遅滞なく交付しなければならないこと（基準法第22条第1項及び第2項）。

④ 雇止めの予告及び雇止めの理由の明示

ア 雇止めの予告

使用者は、有期労働契約（3回以上更新し、又は雇入れ日から起算して1年を超えて継続勤務している者に係るものに限り、あらかじめ更新しない旨明示されているものを除く。）を更新しないこととしようとする場合には、少なくとも30日前までにその予告をしなければならないこと（雇止め告示第2条）。

イ 雇止めの理由の明示

アの場合において、労働者が更新しないこととする理由について証明書を請求したときや、有期労働契約が更新されなかった場合において、労働者が更新しなかった理由について証明書を請求したときは、使用者は、遅滞なく交付しなければならないこと（雇止め告示第3条）。

⑤ 妊娠・出産等を理由とした不利益な取扱いの禁止

事業主は、女性労働者が妊娠したことや出産したこと等を理由として雇止め等の不利益な取扱いをしてはならないこと（均等法第9条第3項）。

（2）労働条件等の改善のための事項

事業主は、有期契約労働者について、その労働条件や処遇等の改善を図るため、次のような点に配慮し、雇用環境の整備に努めなければならない。

① 労働条件の明示等

ア 労働条件の明示等

(ア) 労働者の募集を行う者は、その募集に当たって、労働者が従事すべき業務の内容及び賃金、労働時間その他の労働条件を明示しなければならないこと。

この場合において、

- ・労働契約の期間に関する事項
- ・就業の場所、従事すべき業務の内容に関する事項
- ・始業・終業の時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間、休日に関する事項
- ・賃金の額に関する事項
- ・健康保険等の適用に関する事項

については、書面の交付又は電子メールにより行わなければならないこと（職安法第5条の3）。

(イ) 使用者は、労働契約の締結に際し、労働者に対して、賃金、労働時間その他の労働条件を明示しなければならないこと。この場合において、

- ・労働契約の期間に関する事項
- ・就業の場所、従事すべき業務に関する事項
- ・始業・終業の時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間、休日、休暇、労働者を2組以上に分けて就業させる場合における就業時転換に関する事項
- ・賃金（退職手当及び臨時に支払われる賃金、賞与その他これらに準ずる賃金を除く。）の決定、計算及び支払の方法、賃金の締切り及び支払の時期に関する事項
- ・退職に関する事項（解雇の事由を含む。）

については、書面の交付により行わなければならないこと（基準法第15条第1項）。

(ウ) 事業主は、有期契約労働者を雇い入れたときは、速やかに、(イ)の事項の他、昇給の有無、退職手当の有無及び賞与の有無を文書の交付等により明示すべきであること。また、これら以外の事項についても、文書の交付等により明示するように努めるべきこと（パート法第6条参照）。

イ 待遇の決定に当たって考慮した事項の説明

事業主は、有期契約労働者から求めがあった場合には、その待遇を決定するに当たって考慮した事項を説明するべきこと（パート法第13条参照）。

ウ 労働者の理解の促進

使用者は、労働者に提示する労働条件及び労働契約の内容について、労働者の理解を深めるようにすること（契約法第4条第1項）。

例えば、労働契約締結時又は労働契約締結後において就業環境や労働条件が大きく変わる場面において、使用者がそれを説明し又は労働者の求めに応じて誠実に回答すること、労働条件等の変更が行われずとも、労働者が就業規則に記載されている労働条件について説明を求めた場合に使用者がその内容を説明することが考えられます。

エ 書面確認

労働者及び使用者は、労働契約の内容（有期労働契約に関する事項を含む。）について、できる限り書面により確認すること（契約法第4条第2項）。

例えば、労使で話し合った上で、労働条件を記載した書面を労働者に交付することなどが考えられます。

② 就業規則の整備

ア 作成及び届出

常時10人以上の労働者を使用する使用者は、就業規則を作成し、労働基準監督署に届け出なければならないこと（基準法第89条）。

ここでいう「労働者」には、有期契約労働者も含まれます。

イ 作成の手続

使用者は、就業規則の作成又は変更について、その事業場の過半数労働組合又は過半数代表者の意見を聴かなければならず、就業規則の届出の際に添付しなければならないこと（基準法第90条）。

事業主は、有期契約労働者に係る事項について就業規則を作成又は変更しようとするときは、その事業所の有期契約労働者の過半数代表者の意見を聴くように努めるべきこと（パート法第7条参照）。

③ 均衡考慮の原則及び仕事と生活の調和への配慮の原則

ア 均衡考慮の原則

労働契約は、労働者及び使用者が、就業の実態に応じて、均衡を考慮しつつ締結し、又は変更すべきこと（契約法第3条第2項）。

イ 仕事と生活の調和への配慮の原則

労働契約は、労働者及び使用者が仕事と生活の調和にも配慮しつつ締結し、又は変更すべきこと（契約法第3条第3項）。

④ 通常の労働者との均衡の取れた待遇

ア 賃金等

事業主は、通常の労働者との均衡を考慮しながら、職務の内容、職務の成果、意欲、能力又は経験等を勘案し、賃金（基本給、賞与、職務に関連する手当）を決定するよう努めるべきであること（パート法第9条第1項参照）。

また、退職手当、通勤手当等職務に密接に関連して支払われるもの以外の手当についても、就業の実態、通常の労働者との均衡等を考慮して定めるように努めるべきであること（パート指針第3の1（2）参照）。

イ 福利厚生

事業主は、通常の労働者に対して利用の機会を与える福利厚生施設のうち、給食施設、休憩室、更衣室については、有期契約労働者にも利用の機会を与えるよう配慮するべきであること（パート法第11条参照）。

そのほか、医療、教養、文化、体育、レクリエーション等を目的とした福利厚生施設の利用及び事業主が行うその他の福利厚生の措置についても、有期契約労働者の就業の実態、通常の労働者との均衡等を考慮した取扱いをするよう努めるべきで

あること（パート指針第3の1（3）参照）。

ウ 苦情処理体制の整備

事業主は、有期契約労働者から賃金、教育訓練、福利厚生等に関して、苦情の申し出を受けたときは、自主的な解決を図るように努めるべきであること（パート法第19条参照）。

⑤ 年次有給休暇

使用者は、その雇入れの日から起算して6か月間継続勤務し全労働日の8割以上出勤した労働者に対して、次の表の日数の有給休暇を与えなければならないこと（労働基準法第39条第1項～第3項）。

「継続勤務」の要件に該当するかどうかについては、勤務の実態に即して判断すべきものであり、有期労働契約を反復して労働者を使用する場合、それぞれの労働契約期間の終期と始期との間に短期間の間隔を置いたとしても、それだけで当然に継続勤務が中断することにはなりません。

週所定 労働時間	週所定 労働日数	1年間の所定労働日数 (週以外の期間によって労働 日数が定められている場合)	雇入れの日から起算した継続勤務期間の 区分に応ずる年次有給休暇の日数						
			6か月	1年6か月	2年6か月	3年6か月	4年6か月	5年6か月	6年6か月 以上
30時間以上			10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日
30時間 未満	5日以上	217日以上							
	4日	169日～216日	7日	8日	9日	10日	12日	13日	15日
	3日	121日～168日	5日	6日		8日	9日	10日	11日
	2日	73日～120日	3日	4日		5日	6日		7日
	1日	48日～72日	1日	2日			3日		

⑥ 育児休業・介護休業等

ア 育児休業制度（子が1歳に達するまで（一定の場合、子が1歳6か月に達するまで））

事業主は、次のいずれの要件にも該当する有期契約労働者から育児休業の申出があった場合、育児休業の申出を拒むことはできないこと（育介法第5条、同第6条）。

- ・同一の事業主に引き続き雇用された期間が一年以上である者
- ・その養育する子が1歳に達する日（以下「1歳到達日」という。）を超えて引き続き雇用されることが見込まれる者（当該子の1歳到達日から一年を経過する日までの間に、その労働契約の期間が満了し、かつ、当該労働契約の更新がないことが明らかである者を除く。）

イ 介護休業制度（対象家族1人につき、通算して93日まで）

事業主は、次のいずれの要件にも該当する有期契約労働者から介護休業の申出があった場合、介護休業の申出を拒むことはできないこと（育介法第11条、同第12条）。

- ・同一の事業主に引き続き雇用された期間が一年以上である者

- ・介護休業開始予定日から起算して九十三日を経過する日（以下「九十三日経過日」という。）を超えて引き続き雇用されることが見込まれる者（九十三日経過日から一年を経過する日までの間に、その労働契約の期間が満了し、かつ、当該労働契約の更新がないことが明らかである者を除く。）

ウ 子の看護休暇制度（年5日まで）

事業主は、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する有期契約労働者から子の看護休暇の申出があった場合、その申出を拒むことはできないこと（育介法第16条の2、同第16条の3）。

※ その他、育介法に規定する時間外労働の制限（育介法第17条）、深夜業の免除（育介法第19条）、勤務時間短縮等の措置（育介法第23条）等についても有期契約労働者に適用されること。

（3）キャリアパスへの配慮等（正社員登用）

事業主は、通常の労働者への転換を推進するため、その雇用する有期契約労働者について、次のいずれかの措置を講ずるべきであること。（パート法第12条第1項参照）

- ① 通常の労働者の募集を行う場合に、その業務内容、賃金、労働時間等の募集条件を事業所に掲示するなど、有期契約労働者にも周知すること。
- ② 通常の労働者の配置を新たに行う場合に、当該配置の希望を申し出る機会を、有期契約労働者にも与えること。
- ③ 有期契約労働者から通常の労働者への転換のための試験制度を設けるなどの措置を講ずること。

（4）教育訓練・能力開発の機会の付与

事業主は、通常の労働者に対して実施する教育訓練で、職務の遂行に必要なものについては、職務の内容が同じ有期契約労働者に対しても実施すべきであること。また、そのほかにも、通常の労働者との均衡を考慮して、職務の内容、職務の成果、意欲、能力及び経験等に応じ、有期契約労働者に対して教育訓練を実施するように努めるべきであること（パート法第10条第1項及び第2項参照）。

（5）法令の遵守

- ① 有期契約労働者の雇用管理の改善等を図るに当たり、労働基準法、最低賃金法、労働安全衛生法、労働者災害補償保険法、職業安定法、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律、育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律、雇用保険法等の労働者保護法令は、有期契約労働者についても適用があることを認識し遵守しなければならないこと。
- ② 特に、事業主は、労働者の雇入れ時又は作業内容を変更したときに、その従事する業務に関する安全衛生教育を行わなければならないこと。また、危険有害業務就業時の安全衛生教育を行わなければならないこと（安衛法第59条第1項～第3項）。

- ③ 事業主は、有期契約労働者の就業の状況等を踏まえ、加入の必要がある場合、雇用保険、労災保険、健康保険、厚生年金保険に加入させてから就業させなければならないこと。

- ・雇用保険は、1週間の所定労働時間が20時間以上であり、1年以上引き続き雇用されることが見込まれる場合、被保険者になります。
- ・社会保険（健康保険・厚生年金保険）は、適用事業所の従業員であれば、一定の要件（1日又は1週間の所定労働時間および1月の所定労働日数が通常の就労者のおおむね4分の3以上である場合など）を満たせば被保険者になります。

（6）法令等の周知

使用者は、労働基準法及びこれに基づく命令の要旨、就業規則、貯蓄金管理に関する規定（第18条第2項）、賃金の一部控除に関する規定（第24条第1項ただし書）、1か月単位の変形労働時間制に関する規定（第32条の2第1項）、フレックスタイム制に関する規定（第32条の3）、1年単位の変形労働時間制に関する規定（第32条の4第1項）、1週間単位の変形労働時間制に関する規定（第32条の5第1項）、一斉休憩に関する規定（第34条第2項ただし書）、時間外及び休日の労働に関する規定（第36条第1項）、事業場外労働のみなし労働時間制に関する規定（第38条の2第2項）、専門業務型裁量労働制に関する規定（第38条の3第1項）並びに年次有給休暇に関する規定（第39条第5項及び第6項ただし書）に規定する協定並びに企画業務型裁量労働制に関する規定（第38条の4第1項及び第5項）に規定する決議を、常時各作業場の見やすい場所へ掲示し、又は備え付けること、書面を交付することその他の厚生労働省令で定める方法によつて、有期契約労働者を含む労働者に周知させなければならないこと（基準法第106条第1項）。

基準法では法令等の周知義務が規定されていますが、「（5）法令の遵守」に記載されている法令等についても周知することが望ましいものと考えられます。

4 有期契約労働者のよりよい雇用管理に向けて

事業主は、有期契約労働者に対し、よりよい雇用管理の実施を図るために、次に掲げる項目について、各事業所の状況に応じて、適宜必要な項目について配慮することが望ましい。

（1）安定的な雇用関係に配慮した雇用環境の整備

事業主は、契約期間中にやむを得ない事由により解雇する場合又は契約の更新により3年以上引き続き雇用されている者について期間満了による雇止めを行う場合には、有期契約労働者についても、公共職業安定所（ハローワーク）に再就職援助計画を提出するとともに、再就職に関する支援を行うことが望ましいこと。

（2）労働条件等の改善のための事項

- ① 事業主は、労働者が納得して就職できるよう、募集・採用に当たり、労働条件について、十分な情報を明示することが望ましいこと。

- ② 事業主は、有期契約労働者が仕事に意欲的に取り組み、その能力を高めていけるよう、仕事内容や処遇等について話し合う機会や相談窓口を設けたり、職業生活全体に関する個人面談等を積極的に取り入れることが望ましいこと。
- ③ 事業主は、就労による経済的自立が可能な社会や、家族などとの充実した時間や地域活動へ参加する時間などを確保できる社会、子育てや親の介護の状況に応じた多様な働き方が選択できる社会を目指した「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」の趣旨に配慮することが望ましいこと。

（３）キャリアパスへの配慮等

- ① 事業主は、有期契約労働者に対して具体的かつ明確に多様なキャリアパスを示すことが有意義であること。
- ② 事業主は、有期契約労働者の希望に応じて職務経験の機会を付与し、その従事した職務の内容や実績を評価するとともに、その結果を処遇の向上に活用するほか、当該労働者にも評価の結果を伝えつつ将来のキャリアパスに関する相談に応ずることが有意義であること。併せて、有期契約労働者の評価を行うための評価者の訓練等も実施することが有意義であること。
- ③ 事業主は、有期契約労働者が、より高度な知識や技能を必要とし、又はより高度な責任を負う職務への転換を希望する場合において、これが可能となる制度、労働条件等を整備することが有意義であること。
- ④ 事業主は、有期契約労働者から正社員に登用された後の処遇についても、可能な限り、登用者の能力・経験、有期労働者としての勤続等を踏まえて、賃金等において適正な処遇となるよう配慮することが有意義であること。
- ⑤ 事業主は、有期契約労働者から正社員への移行を円滑化するため、職務や人事異動の範囲が限定されるものの期間の定めがない雇用区分を設けることを検討することが有意義であること。
- ⑥ 事業主は、正社員への登用を行う場合に、円滑な移行を図るため、有期契約労働者の正社員登用希望者を対象に、正社員の業務を一定期間体験する機会を設ける等の配慮を行うことが有意義であること。
- ⑦ 事業主は、有期契約労働者がフリーター等の若者である場合には、就職氷河期に正社員になれず、職業能力形成機会に恵まれなかった者が多いことに鑑み、教育訓練の実施について配慮することが望ましいこと。

また、事業主は、そうした若者に対し正社員への登用の可能性が与えられるような仕組みを検討するとともに、登用に当たっては、その有する適性や能力等を正當に評価し、その将来性も含めて長期的な視点に立って判断するなどの配慮をすることが望ましいこと。

（４）教育訓練・能力開発の機会の付与

- ① 事業主は、有期契約労働者の職業能力の開発及び向上を図るため、教育訓練に係る設備、プログラムの充実等に留意して、計画的に教育訓練等を実施することが望ましいこと。
- ② 事業主は、有期契約労働者に対し、職務に関連する資格である場合、職業能力検定等を受けるための休暇の付与や時間の確保等の必要な援助を行うことが望ましいこと。
- ③ 事業主は、有期契約労働者に対し、業務の遂行に必要な技能及び知識等に関する情報の提供、相談の機会の確保、実務経験を通じて職業能力の開発・向上を図ることができるような配置等の雇用管理について配慮することが望ましいこと。
- ④ 事業主は、職務経験、教育訓練等により高められた労働者の職業能力を適正に評価し、賃金その他の労働条件に適切に反映させることが望ましいこと。
- ⑤ 事業主は、正社員の登用に当たり、登用者に対する研修を実施するなど、登用者が円滑に正社員に移行できるよう配慮することが望ましいこと。

（５）法令の遵守のための体制の整備

事業主は、法令遵守を徹底できる労務管理、生産管理等の事業の体制の整備及び改善を図ることが望ましいこと。

(参考)

○ 雇用管理改善に関する取組事例

ここに掲載した事例は、独立行政法人 労働政策研究・研修機構の「パート、契約社員等の正社員登用・転換制度—処遇改善の事例調査」より、抜粋したものである。参考にとされたい（一部加工）。

(1) 安定的な雇用関係に配慮した雇用環境の整備

A旅行会社では、1年ごとに契約を更新。更新の可否は、年間の人事考課により、一定の点数以下を更新せず。

(2) 労働条件等の改善のための措置

A旅行会社では、労使で、契約社員を「地域（転居転勤なし）で日常的業務の運営を担う人材」に位置づけると整理した。労組も、正社員と契約社員の働き方や役割の違いを明確にすることを前提に、賃金面に相違があることを受け容れた。契約社員は、月給制で、賞与も年2回成果業績評価に基づき支給。

B社（衣料品等の小売りチェーン）では、すべての社員に均等に仕事、能力開発の機会を与え、成果主義を徹底。正社員の処遇体系を職務給へ移行し、正社員と非正社員の人材活用の仕組みや処遇制度を一本化。ただし、正社員と非正社員で同じ仕事をしていても、転居転勤の有無や労働時間の制約などの理由に基づく処遇上の差はある。年収水準は、非正社員係マネージャーは、正社員係マネージャーの7割程度。賞与は正社員、非正社員とも業績連動型。

C信用金庫では、フルタイムで働く契約社員の時給を、派遣会社に支払う水準を目安に設定。賞与は、年間53万円を上限に支給。

D労働金庫では、有期契約労働者の職務は役職につかない担当職までに限定し、月給のほか、諸手当（家族手当、住宅手当は除く）、賞与、退職金を支給。福利厚生や教育研修も正社員と同様。

(3) キャリアパスへの配慮等（正社員登用）

A旅行会社の正社員登用試験は、毎年一定の資格以上の人は受験可能で、1次試験（適性検査）と人事考課、2次試験（プレゼンテーション試験）で構成。過去に学科試験はあったが、登用機会を拡充するため2005年に廃止。

C信用金庫の正社員登用は、直近 3 期の能力評定、成績評定が一定水準以上で、指定する通信講座の中から 3 科目を受講済みであり、昇格試験（筆記、論文、面接）に合格することが要件。登用後は、職能給が一般職の 3 等級（20 代の正社員レベル）から始まり、基本給はパート職員の勤続も通算。

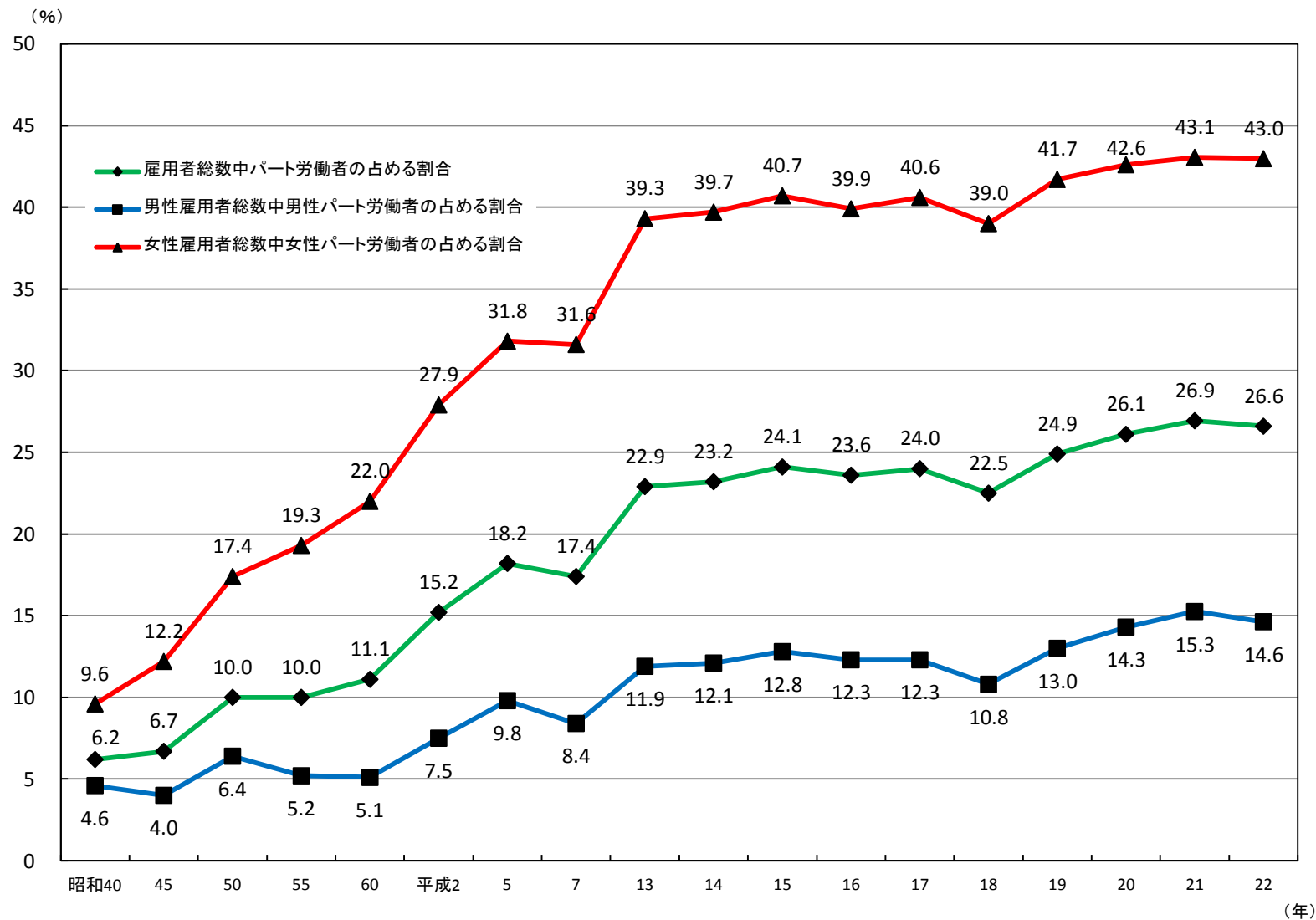
E 社（消費者金融・不動産賃貸業）では、正社員登用制度を設け、登用後は、正社員の中堅社員（下から 2 つめのグレード）に格付けし、賞与も支給され、年収が約 1.2 倍になる。

（４）教育訓練・能力開発の機会の付与

B 社では、非正社員の定着が重要な課題となっており、正社員転換制度のほか、多様な能力開発の仕組みを整備（各店舗に P C 教育システムを配備し、自主研修が可能。また、専門技能を修得するためのスキル研修を実施しているほか、係マネージャーに対する研修を強化し、年間一人当たり 3 ～ 4 回実施。）

C 信用金庫では、多様化、複雑化する日々の業務に対応してもらうため、パート職員にも正社員同様の自己啓発奨励金制度を適用。指定する通信講座を一定の修了条件でクリアした場合、受講料を数千円～ 1 万円程度補助。指定する検定試験に合格した場合は、受講料を全額支給。さらに、通信講座修了者や検定試験合格者に、上限 3 万円程度の奨励金を支給。

パート労働者の割合の推移



資料出所: 労働力調査(総務省)

地方公務員の短時間勤務の在り方 に関する研究会報告書

平成21年1月23日

< 目 次 >

I	はじめに	1
1	地方公務員の短時間勤務に関するこれまでの検討	1
(1)	臨時・非常勤職員に係る諸問題の検討	1
(2)	任期付短時間勤務職員制度の導入	1
2	近年における地方公務員の短時間勤務を巡る状況	2
(1)	臨時・非常勤職員の任用管理を巡る状況	3
(2)	任期付短時間勤務職員制度を巡る状況	3
(3)	国における非常勤職員に関する動向	4
(4)	民間における短時間労働者に関する動向	4
3	研究会における検討の基本的考え方	5
II	臨時・非常勤職員制度の現状と課題	6
1	臨時・非常勤職員制度等の状況	6
(1)	任用根拠及び制度概要	6
(2)	臨時・非常勤職員の任用状況	7
2	臨時・非常勤職員の任用等に関する課題	10
(1)	臨時・非常勤職員の位置づけ	10
(2)	臨時・非常勤職員の人事管理に関する課題	11
(3)	ヒアリングで挙げられた事項	13
III	任期付短時間勤務職員制度等の現状と課題	14
1	現行の任期付短時間勤務職員制度等の状況	14
(1)	現行の任期付短時間勤務職員制度等の概要	14
(2)	任期付短時間勤務職員制度等における任用状況	15

2	任期付短時間勤務職員制度等の課題	16
(1)	制度の活用可能性に対する認識	16
(2)	制度的な要件に関する活用の困難さ	17
(3)	ヒアリングで挙げられた事項	18
IV	対応の方向性	20
1	臨時・非常勤職員の任用等の在り方について	20
(1)	臨時・非常勤の職の本来在るべき位置づけ	20
(2)	臨時・非常勤職員の任用等の在り方	21
2	任期付短時間勤務職員制度等の在り方について	26
(1)	現行制度の周知・活用	26
(2)	任期付短時間勤務職員制度を活用できる要件の在り方	27
(3)	任期付フルタイム職員制度について	31
V	おわりに	32
・	参考資料	
・	地方公務員の短時間勤務の在り方に関する研究会審議経過	
・	地方公務員の短時間勤務の在り方に関する研究会委員名簿	

I はじめに

1 地方公務員の短時間勤務に関するこれまでの検討

(1) 臨時・非常勤職員に係る諸問題の検討

地方公共団体の行政サービスの現場においては、多様化・高度化する行政ニーズに対応するため、我が国の公務員制度上の原則的な類型である任期の定めのない常勤職員のほか、各種の任期付職員やいわゆる臨時・非常勤職員といった多様な任用・勤務形態が活用されている。

このうち、従来から活用されてきた任用・勤務形態である臨時・非常勤職員（Ⅱ 1 (1) ①から③までの職員をいう。以下同じ。）については、その制度及び実態に関する諸問題について、以下のとおりこれまでも数次の研究会で検討がなされてきた（経緯の概要については資料 1 参照）。

平成 11 年 4 月 27 日にとりまとめられた「地方自治・新時代の地方公務員制度—地方公務員制度改革の方向—」（地方公務員制度調査研究会報告）においては、柔軟で弾力的な勤務形態の導入が求められる中、一般職非常勤職員の任用根拠等の位置付けの検討や、一般的な短時間勤務職員制度の導入に関する検討等の必要性が指摘された。

さらに、平成 14 年 9 月にとりまとめられた「分権型社会にふさわしい地方公務員の多様な任用制度の実現へ向けて」（分権型社会における地方公務員の任用制度のあり方等に関する検討会）においては、常勤職員と同様の本格的な業務に任期を定めた職員の採用を行うことについて、地方公共団体の事務・事業の円滑な運営を確保する観点から、フルタイムの勤務を要しない業務については、非常勤職員の活用が幅広く可能であり、フルタイムの勤務を要する業務で必ずしも任期の定めのない常勤職員が処理する必要のない業務については、任期付の常勤職員を活用することも可能ではないかとの方向性を示唆した。また、特別職の臨時・非常勤職員については、制度趣旨にかんがみ、特定の学歴・経験に基づいて任用される非専務的な性格の強い者に限定する方策を検討することが提言された。

(2) 任期付短時間勤務職員制度の導入

この後、地方公務員制度における多様な任用・勤務形態について、地方公務員制度調査研究会において再度検討が進められ、平成 15 年 12 月 25 日に「分権新時代

の地方公務員制度―任用・勤務形態の多様化―」（以下「平成 15 年報告」という。）がとりまとめられた。平成 15 年報告においては、基本的考え方として、公務の中立性の確保、職員の長期育成を基礎とする公務の能率性の追求等の観点から、任期の定めのない常勤職員を中心とする公務の運営の原則は維持されるべきとしつつ、地方公共団体における多様化・高度化した住民ニーズに対応するため、任期付短時間勤務職員制度の導入を提言した。併せて、既存の高度な専門的知識経験を有する者の任期付採用に加えて、職が一時的又は限定的である場合の任期付の常勤職員の採用も可能とするよう制度の拡大を提言した。

この平成 15 年報告を受け、任期の定めのない常勤職員と同様の本格的業務に従事することが可能な制度として、地方公共団体の一般職の任期付職員の採用に関する法律（以下「任期付法」という。）が平成 16 年に改正され、同年 8 月から、新たに任期付短時間勤務職員（任期付法第 5 条）及び業務量の増減に応じた常勤の任期付職員（任期付法第 4 条）（以下「任期付フルタイム職員」という。）の採用に係る制度が導入されたところである。

2 近年における地方公務員の短時間勤務を巡る状況

地方公共団体が簡素で効率的な組織を維持しつつ、行政ニーズの変化や多様化に的確に対応するためには、任期の定めのない常勤職員が中心となる行政体制を基本としつつも、事務の種類や性質に応じ、任期付職員や非常勤職員などの多様な任用・勤務形態の職員を活用することが必要となっている。特に地方公共団体が行政改革を推進しつつ効率的な行政サービスの提供を実現するためには、民間でできる業務について民営化や民間委託等の方策を進めるとともに、引き続き行政が担うサービスの提供においても多様な任用・勤務形態の職員を活用することが、有効な選択肢の一つと考えられる。

この場合に、どの業務にどのような任用・勤務形態の職員を充てるかについては、基本的には各地方公共団体の判断と責任にゆだねられるべきであり、組織において最適と考える任用・勤務形態の人員構成を実現することにより、最小のコストで最も効果的な行政サービスの提供を行うことが重要である。

多様な任用・勤務形態の職員の活用として、臨時・非常勤職員の活用又は任期付短時間勤務職員の活用が考えられるが、いずれの活用にあたって、近年それぞれ課題

が見られるところである。

(1) 臨時・非常勤職員の任用管理を巡る状況

臨時・非常勤職員制度は、後述するように各地方公共団体の判断によりそれぞれの任用根拠に基づき任用ができる制度として柔軟に活用されている一方、実際に担っている業務や任用期間などに関し、任用管理上の問題が指摘されている。

まず、臨時・非常勤職員は、その位置付けとして、本来臨時的・補助的業務又は学識経験を要する専門的な業務に従事するものであるが、臨時・非常勤職員の中には、職務の内容や責任の程度において、常勤職員と同様の仕事をしている事例があるとの指摘もある。

また、臨時・非常勤職員の任用は、地方公務員法第3条第3項、第17条又は第22条のいずれかによることとなるが、同様の事務にたずさわる臨時・非常勤職員であっても地方公共団体によって任用根拠が異なる場合があるほか、必ずしも任用根拠が明確でない事例もあるとの指摘もなされている。

さらには、臨時・非常勤職員は、本来任期を限って任用されるものであるが、同じ人が、任期終了後に繰り返し任用されているという実態が指摘されている。このような実態について、平成19年11月には、長期にわたって任用を繰り返した後に再度の任用がなされなかったことに関する訴訟の高裁判決が出された。この判決では、公法上の任用関係である非常勤職員の任用については、解雇権濫用の法理の類推適用はなく、任期終了と同時に当然に公務員としての地位を失うとして地位確認及び賃金支払いの請求はこれまでの裁判例同様認められなかったが、一方、地方公共団体側において長期の職務従事の継続を期待するような言動を示していたこと、再任用が形式的でしかなく実質的には当然のように継続していたこと等再び任用されることに期待を抱かせる特別の事情があったとして期待権に基づく民事上の損害賠償が認められたところである。

地方公共団体においては、こうした状況を踏まえ、臨時・非常勤職員に対する適正な人事管理を行うとともに、制度の運用における問題点を解決していくことが求められていると考えられる。

(2) 任期付短時間勤務職員制度を巡る状況

本格的な業務に従事することのできる任用形態である任期付短時間勤務職員制

度は、平成 16 年 8 月に導入されてから 4 年が経過し、地方公共団体によっては、様々な職種で活用されているところであるが、平成 20 年 4 月 1 日現在での活用団体数は 29 団体と、依然として一部の団体での活用に留まっている。任期付短時間勤務職員制度は、「短時間勤務」という意味では非常勤の勤務形態に分類されながら、本格的業務に従事することができる任用制度として導入されたものであり、更なる活用のための対応を検討する必要があるのではないかと考えられる。

(3) 国における非常勤職員に関する動向

国家公務員の非常勤職員の給与については、平成 20 年 8 月 11 日の人事院の「職員の給与等に関する報告」の中で、府省や官署によって決定方法が異なり、結果として均衡がとれていない状況にあることなどが認められたことから、各庁の長が非常勤職員の給与を決定する際に考慮すべき事項を示す指針を策定することとされた。また、非常勤職員の現状の運用には、本来の非常勤職員制度の趣旨に沿わない面も見受けられ、これらについては、雇用期間や任用形態の問題、常勤職員との処遇の不均衡等も指摘されていること等を踏まえ、給与に関する指針の策定に加え、休暇及び健康診断の在り方について検討を行うとともに、任用・勤務形態の在り方についても問題意識を持って考えていきたいとされた。その後、平成 20 年 8 月 26 日付けで、非常勤職員の給与に関する指針が通知されている。地方公務員の臨時・非常勤職員は、国家公務員の非常勤職員と任用や給与に係る制度や運用の実態は異なるが、こうした動向に対してどのように考えるか整理しておく必要がある。

(4) 民間における短時間労働者に関する動向

公務における短時間勤務を巡る状況がこのようなものであるのに対して、民間においても、いわゆる正社員以外の就労形態の活用が増加しており、契約社員、パート社員、アルバイト、派遣労働者といった様々な形態の労働者が増加している。こうした状況の中で、民間の短時間労働者について、平成 19 年 5 月に短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律（以下「パートタイム労働法」という。）が改正され、平成 20 年 4 月から施行されている（資料 2 参照）。今回の改正は、パートタイム労働者について、通常の労働者との均衡のとれた待遇の確保等を図り、その有する能力を一層有効に発揮することができる雇用環境を整備することを目的とし

ており、通常の労働者との均衡のとれた待遇の確保を図るために事業主が講ずべき措置等が定められた。

国家公務員及び地方公務員の処遇については、国家公務員法、地方公務員法、人事院規則、条例等の法令に基づいて任免、服務、勤務条件等が定められており、事業主が自主的に雇用管理の改善等を行うこと等により、短時間労働者の福祉の増進を図ることを規定するパートタイム労働法の施策になじまないことから、同法は、公務員については適用除外とされている。しかしながら、裁判における個々の任用事案に関する認定の場面も考慮すると、地方公共団体における短時間勤務の職員の任用にあたっても、こうした民間労働法制の動向も念頭におくことが必要と考えられる。

3 研究会における検討の基本的考え方

今回、研究会における検討を行うにあたり、議論の出発点として共有した基本的考え方は次のとおりである。

本研究会において短時間勤務の制度や運用のあり方を検討するにあたっての基本的考え方として、平成 15 年報告においても示されていたように、公務の中立性の確保、職員の長期育成を基礎とし、職員の身分を保障して職員が職務に安んじて精励できるようにすることによる公務の能率性の追求、地方公共団体における企画立案やサービスの質の担保等の観点から、「任期の定めのない常勤職員を中心とする公務の運営」という原則は維持しつつ検討することが必要であると考えられる。

その上で、これまでも地方公共団体において多様な任用・勤務形態が活用されてきたが、人事管理上の要請及び働く側の志向も踏まえつつ、地方公共団体における多様な住民ニーズに対応したより質の高い効率的な行政サービスの実現に資するよう、短時間勤務に係る諸制度について、個々の制度の趣旨を再確認した上で、適正な運用と必要な拡充を図るべきである。

こうした基本的な考え方を踏まえた上で、以下のとおり、臨時・非常勤職員の任用の在り方及び任期付短時間勤務職員制度等の在り方について検討したところである。

Ⅱ 臨時・非常勤職員制度の現状と課題

1 臨時・非常勤職員制度等の状況

(1) 任用根拠及び制度概要

地方公務員制度においては、公務運営の中心である任期の定めのない常勤職員以外に、臨時・非常勤職員として任用根拠別に以下のような任用形態で任用がなされている（資料3参照）。

① 特別職非常勤職員（地方公務員法第3条第3項第3号）

臨時又は非常勤の顧問、参与、調査員、嘱託員及びこれらの者に準ずる者の職であり、特定の学識・経験に基づき任用される者と解されている。

特別職であり、法律に特別の定めがある場合を除くほか、地方公務員法の適用はないが、労働者性のある者については、労働基準法等、労働関係法令の適用がある。

通常1年以内の任期を定めて任用される。

② 一般職非常勤職員（地方公務員法第17条）

職員の職に欠員を生じた場合の任命の方法の一つとして採用を規定している地方公務員法第17条を根拠に採用される。必ずしも非常勤職員の任用根拠として明確に規定されているものではないが、任期を限って任用する特段の必要があり、任期の定めのない常勤職員による公務の運営の基本に反しない限り許されると解されている。

一般職であり、地方公務員法上、特定の事項を除き、任用方法、身分取扱いについては原則として常勤職員と同じ規定が適用されている。

通常1年以内の任期を定めて任用される。

③ 臨時的任用職員（地方公務員法第22条第2項又は第5項）

緊急の場合、臨時の職の場合又は任用候補者名簿がない場合において、6月を超えない期間で任用される。更新は1回のみで、1年を超えることはできないこととされている。

一般職であり、地方公務員法上、特定の事項を除き、身分取扱いについては原則として常勤職員と同じ規定が適用されている。

上記の他、他の法律（地方公務員の育児休業等に関する法律第6条等）による臨時的任用がある。

（2）臨時・非常勤職員の任用状況

① 臨時・非常勤職員に関する実態調査の実施

地方公共団体の臨時・非常勤職員の実態の把握については、職種や任用・勤務形態が極めて多様であることから、困難な面があるが、対象職員について一定の条件（※）を置いた上で、平成17年4月1日現在における人数について把握したところ、全地方公共団体で455,840人であった。

今回、本研究会において、臨時・非常勤職員を含めた短時間勤務の在り方について検討する上で、本研究会での議論に資するよう、平成17年度に調査した臨時・非常勤職員の人数に加えて、任用の状況等についても把握するための臨時・非常勤職員に関する実態調査（以下「実態調査」という。）を行ったところである。（調査結果については資料4参照）

（※）調査対象職員は、任用期間が6月以上又は6月以上となることが明らかであり、かつ、1週間当たりの勤務時間が20時間以上の者。

② 実態調査の結果

ア 職員数等の状況

平成20年4月1日現在の臨時・非常勤職員数は、地方公共団体全体で497,796人であり、団体区分別では、都道府県が103,250人（20.7%）、政令指定都市が41,532人（8.3%）、市町村等が353,014人（70.9%）となっている。

職種別に主なものを挙げると、一般事務職員が24.0%、保育士等が18.0%、教員・講師が11.5%、技能労務職員が10.8%となっている。

また、任用根拠別職員数の割合は、特別職非常勤職員が40.2%、一般職非常勤職員が20.0%、臨時的任用職員が39.9%となっている。それぞれの任用根拠を活用している団体数は、特別職非常勤職員が1,423団体（活用率（※）50.9%）、一般職非常勤職員が1,031団体（活用率36.8%）、臨時的任用職員が2,073団体（活用率74.1%）となっている。

(※) 活用率は、臨時・非常勤職員を1人以上活用している団体数(2,798 団体)に対する割合。

イ 任用根拠ごとの標準的イメージ

今回の実態調査においては、職員数の他に、任用根拠ごとの任用の考え方、選定した代表的な職種についての任期や報酬等の状況について併せて調査したところである。臨時・非常勤職員の任用実態は極めて多様な状況であるが、調査結果からは、任用根拠ごとにある程度標準的なイメージが把握できる。

(a) 特別職非常勤職員

- ・ 都道府県及び政令指定都市においては、特別職非常勤職員の比率が高い。
- ・ 職務内容の区分の基本的考え方は、「特定の経験・知識等を必要とする業務」とする団体が多い。
- ・ 特別職非常勤職員の中での職種別人数を比較すると、「一般事務職員」、「教員・講師」、「その他」が多いが、任用根拠別に見て、特別職非常勤職員の割合が比較的高い職種として、「医師」、「技術職員」、「その他」が挙げられる。
- ・ 任期の設定は、「9 か月超～12 か月以内」の団体が多い。(平均 11.9 か月であることからほとんどが12 か月としていると考えられる。)
- ・ ほとんどの団体で、再度の任用を可能としている。その場合上限を設けていない団体の方が多いが、上限を設ける場合の通算任用期間は、「4 年超～5 年以内」の団体が多い。
- ・ 勤務時間は、「週 20 時間超～週 30 時間以内」又は「週 30 時間超～週 40 時間以内」の団体が多い。
- ・ 事務補助職員の報酬の基本額の設定状況は、時給換算の平均額で、都道府県が 1,102 円、政令市が 1,259 円、市町村等が 1,121 円となっている。

(b) 一般職非常勤職員

- ・ 市町村等において、都道府県や政令指定都市と比較して一般職非常勤職員の比率が高い。
- ・ 職務内容の区分の基本的考え方は、「補完的・定型的な業務」とする団

体が多い。

- ・ 一般職非常勤職員の中での職種別人数を比較すると、「一般事務職員」、「保育士等」が多い。
- ・ 任期の設定は、「9 か月超～12 か月以内」の団体が多い。（平均 10.6 か月）
- ・ ほとんどの団体で、再度の任用を可能としている。その場合上限を設けていない団体の方が多いが、上限を設ける場合の通算任用期間は「2 年超～3 年以内」又は「4 年超～5 年以内」の団体が多い。
- ・ 勤務時間は、「週 20 時間超～週 30 時間以内」又は「週 30 時間超～週 40 時間以内」の団体が多い。
- ・ 事務補助職員の報酬の基本額の設定状況は、時給換算の平均額で、都道府県が 946 円、政令市 841 円、市町村等 902 円となっている。

(c) 臨時的任用職員

- ・ 市町村等において、都道府県や政令指定都市と比較して臨時的任用職員の比率が高い。
- ・ 職務内容の区分の基本的考え方は、「補完的・定型的な業務」とする団体が多い。
- ・ 臨時的任用職員の中での職種別人数を比較すると、「保育士等」、「一般事務職員」、「教員・講師」が多いが、任用根拠別に見て、臨時的任用職員の割合が比較的高い職種として、「保育士等」、「教員・講師」、「給食調理員」が挙げられる。
- ・ 任期の設定は、「3 か月超～6 か月以内」の団体が多い。（平均 6.8 か月）
- ・ 再度の任用は、可能とする団体が多い。その場合上限を設けていない団体の方が多いが、上限を設ける場合の通算任用期間は「1 年以内」の団体が多い。
- ・ 勤務時間は、「週 30 時間超～週 40 時間以内」に集中している。
- ・ 事務補助職員の報酬の基本額の設定状況は、時給換算の平均額で、都道府県が 815 円、政令市 845 円、市町村等 796 円となっている。

2 臨時・非常勤職員の任用等に関する課題

(1) 臨時・非常勤職員の位置づけ

① 「地方公務員」としての任用関係

臨時・非常勤職員については、地方公務員法第2条に規定する「地方公務員」の一類型であることから、特別職か一般職かにかかわらず、任期の定めのない常勤職員と同様に同意を要する行政行為としての任用により職務に就くものである。しかしながら、臨時・非常勤職員の採用にあたって、行政行為である任用関係であることが明確に示されておらず、私法上の労働契約関係のように説明されている例も見られる。このようなケースでは、労働関係法令の適用関係で職員側に疑義が生じる懸念がある。

② 本来制度が想定している形態との乖離

上記1のとおり、臨時・非常勤職員制度は、それぞれ任用根拠ごとに、特別職非常勤職員であれば、「特定の学識経験を要する業務」、一般職非常勤職員及び臨時的任用職員は、基本的に「臨時的・補助的な業務」に従事することが想定されている。

しかしながら、特別職非常勤職員でありながら、いわゆる事務補助のような特定の学識経験を必要としない業務に従事している例や、一般職の常勤職員と同様の業務に従事している事例があると指摘されている。

また、一般職非常勤職員については、地方公務員法第17条に基づく競争試験又は選考による能力の実証が必要とされているものの、こうした手続が必ずしも適正に行われていない事例のほか、そもそも任用根拠が不明確なまま一般職として位置付けられている事例もあるとの指摘もある。

さらに、臨時的任用については、緊急の場合、臨時の職に関する場合等地方公務員法第22条において任用することができる場合が規定されているが、必ずしも臨時の職でない場合にも臨時的任用として採用されている事例があると指摘されている。

このように、現に地方公共団体で任用されている臨時・非常勤職員の任用の実態と、現行の臨時・非常勤職員が想定している制度との間には乖離があり、その結果、以下に述べるような職員の任用の長期化や処遇の設定の問題が指摘されて

いる。

(2) 臨時・非常勤職員の人事管理に関する課題

① 採用時の勤務条件等の明示について

臨時・非常勤職員の採用にあたっては、通常、辞令が交付されているが、その際に、地方公共団体によって採用する職員に明示する勤務条件等の内容はまちまちであり、労働基準法に定める労働条件の明示事項の他、勤務条件等を定める要綱等を手交している事例もある一方、勤務条件等が十分に明示されていない事例も指摘されている。

特に、募集・採用に当たって、臨時・非常勤職員の任用は原則１年以内の任期を限って行われ、長期間繰り返して任用することが前提とされるものではないが、当初から「任期の更新あり」のような説明がなされ、採用された臨時・非常勤職員の側に、任期の更新を期待させることとなり、任期終了後に再度の任用がなされなかった場合にトラブルとなっているケースも指摘される。

② 報酬の在り方について

地方公務員については、特別職、一般職を問わず、地方自治法上、常勤職員に対しては給料、諸手当、旅費を支給することとされ、非常勤職員に対しては報酬及び費用弁償を支給することとされている（地方自治法第 203 条の 2 及び第 204 条）（資料 5 参照）。また、報酬、給料等の額及び支給方法は、条例で定めなければならないこととされている。

近年、非常勤職員に対して、条例の明確な根拠なしに手当や一時金等を支給していることについて住民訴訟を提起されている事例がみられるところである。

さらに、任期の定めのない常勤職員と同様の本格的業務を行っている臨時・非常勤職員について、報酬水準や手当の支給について、常勤職員との均衡を図るべきとの指摘もなされている。

③ その他の勤務条件の在り方について

臨時・非常勤職員のうち、労働基準法上の労働者に該当する者については、任期の定めのない常勤職員と同様、労働基準法が原則適用される。したがって、臨

時・非常勤職員の勤務条件の決定にあたっては、最低労働基準である労働基準法の規定を踏まえる必要がある。

しかしながら、各地方公共団体においては、臨時・非常勤職員に対する労働関係法令の適用又は遵守に対する意識が必ずしも高くないケースがみられる。例えば、休暇等についてみれば、労働基準法に定める産前産後休業、生理休暇について、実態調査結果において、「無い」と回答している団体もあり、これらの休暇等に関して、臨時・非常勤職員から請求等があれば法に基づき就業させてはならないこととなるが、制度としては整備されていない状況もみられる。

また、地方公務員法第 24 条第 5 項（資料 6 参照）において、職員の勤務時間その他職員の給与以外の勤務条件を定めるに当たっては、国及び他の地方公共団体の職員との間に権衡を失しないように適当な考慮が払われなければならないという原則が定められているが、国の非常勤職員について、人事院規則により認められている、労働基準法に規定のある休暇以外の各種休暇（子の看護休暇、病気休暇及び忌引休暇等。ただし、一定範囲の対象者に限定されるものがある。）について、国との均衡を図るべきとの指摘もある。

④ 再度の任用について

非常勤職員については、法律上任期が明確には規定されていないが、実態調査結果でも明らかなように、基本的には 1 年以内の任期で採用されている。また、臨時的任用職員については、法律上も最長 1 年以内とされている。

しかしながら、同一の者が「任期の更新」という形で複数年にわたって繰り返し同じ職に任用されている事例も指摘されている。

今回の実態調査では、再度の任用の状況についても調査を行ったが、ほとんどの団体で再度の任用を可能としている。そのうち上限を設けている場合の分布については、「2 年超～3 年以内」又は「4 年超～5 年以内」で設定している団体が多くなっているが、上限を設けていない団体の方が多く、10 年以上といった長期にわたって繰り返し任用されている事例も指摘されている。

こうした長期にわたって任用を繰り返した後にある段階で再度の任用を拒否したことについて、いわゆる「雇止め」としてトラブルになっているケースが見られるところである。再度任用の拒否に関する裁判においては、臨時・非常勤職

員の任用は行政行為であり、任期の満了とともに公務員としての地位を失うため、民間の有期雇用労働者のような解雇権濫用法理を類推適用する余地はないとされているが、長期の職務従事の継続を期待するような言動を示していたことや、再任用が形式的でしかなく実質的には当然のように継続していたこと等再び任用されることに期待を抱かせる特別の事情があったとして期待権に基づく民事上の損害賠償が認められた判決も見られるところである（資料7参照）。

また、再度任用時の報酬設定の在り方について、同一の職種に従事した経験年数を勘案して報酬を増額する事例も見られる。

(3) ヒアリングで挙げられた事項

本研究会においては、臨時・非常勤職員制度の任用の現状や、任期付短時間勤務制度の活用に係る課題等について、地方公共団体及び職員団体からヒアリングを行ったところである（詳細については資料8参照）。それぞれのヒアリングから浮かび上がった論点は以下の通りである。

① 地方公共団体ヒアリング

地方公共団体からのヒアリングにおいては、非常勤職員について、地方公共団体内で部局ごとに異なっていた報酬体系や再度任用する際の回数上限を統一化している事例が紹介された。また、同じ非常勤の職種の中で、職務内容や役割の異なる職を設定し、職務内容等に応じた処遇を行っている事例も挙げられた。

② 職員団体ヒアリング

職員団体からのヒアリングにおいては、任用される職員側からの指摘として、従事している業務が恒常的な業務であり、本人が任用の継続を希望していても、任期の終了や予算を理由に再度の任用がなされないことに対する不安が挙げられた。また、任期の定めのない常勤職員と同様の業務を担っていながら、手当が支給されないことや、賃金水準について常勤職員との均衡が図られていないとの指摘もなされた。

Ⅲ 任期付短時間勤務職員制度等の現状と課題

1 現行の任期付短時間勤務職員制度等の状況

(1) 現行の任期付短時間勤務職員制度等の概要

平成 14 年に制定された任期付法は、当初、専門的な知識経験を有する者等を任期を定めて任用する制度から出発したが、地方公共団体における住民ニーズの高度化・多様化への対応等のため、平成 16 年改正により、業務量の増減に応じて任用することができる任期付フルタイム職員制度（任期付法第 4 条）及び任期付短時間勤務職員制度（任期付法第 5 条）が導入された（資料 3 及び 9 参照）。

① 任期付フルタイム職員制度

次のいずれかに該当する場合に、任期の定めのない常勤職員と同様の本格的業務に従事する職員として採用することができる。

ア 一定の期間内に終了することが見込まれる業務（任期付法第 4 条第 1 項第 1 号）

イ 一定の期間内に限り業務量の増加が見込まれる業務（任期付法第 4 条第 1 項第 2 号）

採用については、地方公務員法第 17 条の規定に基づき、競争試験又は選考によることとされ、任期は原則 3 年（特に必要がある場合は 5 年）とされている。

また、処遇については、給料及び手当が支給され、休暇制度は、任期の定めのない常勤職員と同じである。

② 任期付短時間勤務職員制度

次のいずれかに該当する場合に、任期の定めのない常勤職員と同様の本格的業務に従事する職員として採用できる。

ア 上記①のア又はイに該当する場合（任期付法第 5 条第 1 項）

イ 住民に直接提供するサービスの提供体制の充実（任期付法第 5 条第 2 項）

ウ 部分休業及び介護休暇を取得する職員の業務の代替（任期付法第 5 条第 3 項）

採用方法及び任期については、任期付フルタイム職員と同じである。

また、処遇については給料及び手当（扶養手当、住居手当等の一部の手当を除く。）が支給され、休暇制度は、任期の定めのない常勤職員と同じである。勤務

時間については、週 32 時間以下で定めることとされている。

(2) 任期付短時間勤務職員制度等における任用状況

任期付フルタイム職員制度及び任期付短時間勤務職員制度は、平成 16 年 8 月から施行されており、年々、採用職員数及び団体数が増加してきている（資料 10 参照）。

① 任期付フルタイム職員

平成 20 年 4 月 1 日現在の任期付フルタイム職員数は、全地方公共団体で 476 人、49 団体であり、平成 19 年 4 月 1 日時点と比較して、180 人、15 団体増加している。

採用された業務を任期付法の条項別にみると、第 4 条第 1 項に基づく採用の割合が 8 割以上を占める。主な採用事例をみると、徴税業務、看護師、保健師、保育士、福祉指導員、学校教諭等の一定程度の資格や経験が重視される職のほか、国体開催準備及び運營業務等のイベント対応の任用事例がある。

また、任期については、約 7 割が制度上の上限に近い「2 年超～3 年以内」とされている。

なお、任期付フルタイム職員は、任期付短時間勤務職員に比較しても採用人数が少ないが、理由としては、定員管理上定数にカウントされること等、任期の定めのない常勤職員と同様に取り扱われる点が影響しているものと考えられる。

② 任期付短時間勤務職員

平成 20 年 4 月 1 日現在の任期付短時間勤務職員数は、全地方公共団体で 1,563 人、活用している団体は 29 団体であり、平成 19 年 4 月 1 日時点と比較して、319 人、12 団体増加している（うち、都道府県は 1 団体のみ、その他は政令指定都市を含む市町村）。

採用された業務を任期付法の条項別にみると、第 5 条第 2 項に基づく採用の割合が 8 割以上を占める。主な採用事例をみると、徴税業務、看護師、保健師、保育士、学童保育指導員、司書、学芸員、住民窓口業務等があり、住民に直接提供されるサービスのうち、一定程度の資格や経験が重視される業務類型が多くなっている。

また、任期については、約 8 割が制度上の上限に近い「2 年超～3 年以内」であり、勤務時間については、8 割以上がやはり制度上の上限とされる「週 24 時間超～週 32 時間以内」となっている。

このように、任期付短時間勤務職員の活用は、徐々に増加をしているものの、依然としてその活用は限定的であり、一つの団体でまとまった人数の採用が行われる特徴がある。

2 任期付短時間勤務職員制度等の課題

(1) 制度の活用可能性に対する認識

平成 16 年に導入された任期付短時間勤務職員制度であるが、臨時・非常勤職員がほとんどの団体で様々な業務に従事している実態と比較すると、その活用は一部の団体にとどまっている状況にある。

活用している団体においては、①純粹に増加した業務に任期付短時間勤務職員を充てるケース、②既存の常勤職員と非常勤職員の業務の設定を見直し、非常勤職員より本格的な業務に従事すべきものとして任期付短時間勤務職員を位置付けているケース、③特別職又は一般職の非常勤職員として任用していた者のうち、任期の定めのない常勤職員同様の本格的業務を担うものと位置付けることが可能な者について任期付短時間勤務職員として任用し直したケース等がみられる。

一方、任期付短時間勤務職員制度の導入が限定的であることについては、そもそもこの制度が各地方公共団体の政策判断で条例に基づき制度化されるという特徴もあるが、自治体内の業務管理の観点から、職務の責任の段階を明確に付けることについての意識が必ずしも強くなく、従来どおり、任期の定めのない常勤職員のほかは、既存の臨時・非常勤職員制度の活用で足りると認識している面があるものと考えられる。

また、任期付短時間勤務職員制度は、任期の定めのない常勤職員同様の本格的業務に従事するものであることから、地方公務員法の成績主義の原則に則り、競争試験又は選考により採用することとされており、こうした採用の手続きが、臨時・非常勤職員に比較して厳格でありコストもかかるとの意識も見受けられる。

さらに、任期付短時間勤務職員の処遇については、本格的業務に従事することによって、職務内容に応じた水準の給料及び各種手当を支給することとされている

が、このことが人件費増を招くのではないかと懸念があるとも指摘されている。

(2) 制度的な要件に関する活用の困難さ

① 任用することができる業務について

現行の任期付短時間勤務制度のうち、任期付法第5条第1項に規定する「一定期間内に終了することが見込まれる業務」又は「一定期間内に限り業務量の増加が見込まれる業務」といった業務量の増減に着目した要件については、制度導入時に想定されたケースとして、民間委託するまでの間の業務、国体等のイベント開催に対応する業務等が挙げられるところである。

一方、こうした明確な期間設定については、多様な行政サービスに効率的・効果的に対応するという要請に照らして見ると、まだ厳格に過ぎるのではないかという指摘がある。例えば、少子化に伴う子供の減少、高齢者の増加等により将来的には行政需要自体が変動する可能性があるといった状況だけでは、一時的な業務量が特定される「一定期間」を説明することが容易ではないとも言える。

また、任期付法第5条第2項においては、「住民に対して直接提供されるサービスの提供体制の充実等、またはその維持の必要がある場合」が規定されており、制度導入時に想定されたケースとしては、住民票や戸籍の受付等の業務を閉庁日に行うこととする場合や、保育園で早朝・延長保育を行う場合等が挙げられるところである。

一方、「住民に対して直接提供されるサービス」という要件については、その性質上都道府県において活用することができる場面が相対的に限定されること、また「サービスの充実・維持」という要件については、必ずしも行政サービスの提供体制の充実といった量的拡充ではないものの、サービスの質の向上を図るため現行の行政体制の内容を再編成する場合などには活用しにくいことなどがそれぞれ指摘されている。

② 任期及び再度の任用について

任期付短時間勤務職員の任期は、法律上、「3年（特に3年を超える任期を定める必要がある場合として条例で定める場合にあっては、5年。）を超えない範囲内で任命権者が定める」こととされている（任期付法第6条第2項）（資料9

参照)。制度上、任期の設定は最長５年まで可能ではあるものの、原則が「３年を超えない範囲内」と定められていることにより、それ以上の任期設定が制限的に考えられ、任期付短時間勤務職員制度を利用しにくいという状況が考えられる。

また、制度導入から４年程度が経ち、法律上の任期上限を迎える団体が増えつつある状況にあるが、任期付短時間勤務職員を採用した職が、当該職員の任期終了後も引き続いて存在する場合に、現在任用されている職員の再度の任用について具体的にどのように対応するのかという点について先行例が乏しく、地方公共団体側において制度運用の在り方に不安があることも想定される。

③ 任期付フルタイム職員について

任期付フルタイム職員については、任期付短時間勤務職員のうち任期付法第５条第１項による者と同様、一定期間内の業務量の増減に着目した要件や原則３年という任用期間の上限が設定されており、地方公共団体におけるニーズに対応しているかという課題がある。

また、任期付フルタイム職員については、１年を超えて任用される場合には定数に含まれるところであり、組織編成上の高い柔軟性を求める地方公共団体にとっては、活用しにくい側面も有しているといえる。

(3) ヒアリングで挙げられた事項

前述のとおり、本研究会においては、任期付短時間勤務職員制度の活用に係る現状や課題等について、地方公共団体及び職員団体からヒアリングを行ったところである（資料８参照）。

① 地方公共団体ヒアリング

実際に任期付短時間勤務職員制度を活用している団体においては、特定の業務に必要な能力を持つ人材の確保による組織力の向上や組織の活性化につながることや、常勤職員の配置に比較して人件費や定数の抑制効果がある点が挙げられた。

また、課題として、任期の定めのない常勤職員、臨時的任用職員、非常勤職員等を含めた組織として最適な人員構成の考え方などを確立していく必要性が指摘された。

一方、任期付短時間勤務職員制度を活用していない団体においては、すでに臨時・非常勤職員制度を活用していることや、現行の要件が厳格すぎることで導入にあたっての課題として指摘された。また、まずは大量退職期に増加する再任用短時間勤務職員の活用を図ることが先決であるとの認識も示された。

② 職員団体ヒアリング

任用される職員の側から見た任期付短時間勤務職員制度導入のメリットとして、本格的業務を担うことにより、職員の責任感、自覚が高まり、住民サービスの向上にもつながる点や、非常勤の職と異なり手当が支給されるなどの処遇向上が図られる点が挙げられた。

一方、課題として、任用できる業務の範囲が限定されていることや、任期の明確な上限が定められていることから、依然として任期終了後の雇用不安があること、生活関連手当が支給されないこと等が指摘された。

IV 対応の方向性

1 臨時・非常勤職員の任用等の在り方について

(1) 臨時・非常勤の職の本来在るべき位置づけ

既に述べたように、「公務運営の中心は任期の定めのない常勤職員」という考え方が我が国の地方公務員制度の原則であるとしても、地方公共団体が効率的な行政サービスを推進していく上で、臨時・非常勤職員の活用は不可欠である。

しかしながら、臨時・非常勤職員は、その制度的な位置付けとして臨時的・補助的な業務又は特定の学識・経験を要する職務に任期を限って任用するものとされているところであり、そもそも業務の内容や業務に伴う責任の程度は、任期の定めのない常勤職員と異なる設定とされるべきであることに留意すべきである。

また、臨時・非常勤職員の任用根拠ごとに想定される職務内容が異なるものであり、特別職非常勤職員や臨時的任用職員など、一定の性格の差が認められるところであることから、各団体において、個々具体の臨時・非常勤職員の任用にあたっては、就けようとする職務の内容、勤務形態等に応じ、現行法におけるどの任用根拠に位置づけるものかを明確にしておくべきであると考えらる。

特に、特別職非常勤職員は、そもそも特定の学識・経験を必要とする職に、自らの学識・経験に基づき非専務的に公務に参画する労働者性の低い勤務の態様が想定されており、それゆえに地方公務員法の適用を除外されていることに十分留意し、各地方公共団体においては、職務の内容が一般職の職員と同一と認められるような者や、勤務管理や業務遂行方法において労働者性の高いものについては、特別職として任用することが妥当なのかという点について吟味すべきである。

また、臨時的任用職員については、任用可能な場合や任期に係る要件が地方公務員法第 22 条に明確に定められているところであり、各地方公共団体にあつては、こうした制度上の要件を再度確認し、特にフルタイムの臨時的任用を繰り返すことによって、事実上任期の定めのない常勤職員と同様の勤務形態を適用させるようなことは避けるべきである。

一方、一般職非常勤職員については、地方公務員法第 17 条を根拠としているが、判例・行政実例上、特に任期を限って採用する必要がある場合に任期の定めのない常勤職員の採用の原則に対する例外として労働法制との整合性も考慮しつつ認められてきた類型である。特に第 17 条を根拠として任期を限った任用を繰り返すこ

とで事実上任期の定めのない常勤職員と同様の勤務形態を適用させるようなことは、避けるべきである。また、地方公務員法第 17 条による採用は、競争試験又は選考によることとされており、客観的な能力実証を担保する仕組みが必要不可欠であることにも留意すべきである。

臨時・非常勤職員の採用にあたっては、上記のような任用根拠ごとの相違に留意しつつ、どのような位置付けで採用を行うか、明確に位置づけることが必要である。

なお、このように任用根拠ごとの趣旨に沿った任用の在り方を検証していく中で、本格的な業務に従事することができ、かつ、複数年にわたる任期設定が可能である任期付短時間勤務職員制度及び任期付フルタイム職員制度等の活用について検討を進めていくことが求められる。

(2) 臨時・非常勤職員の任用等の在り方

① 採用時の勤務条件等の明示について

臨時・非常勤職員の採用に当たっては、上記のとおり任用根拠ごとで適用される法令関係も異なってくることから、採用される職員に対して、法律上の任用根拠及びその位置付けを明示すべきである。なお、特別職又は一般職、常勤又は非常勤の別にかかわらず、臨時・非常勤職員も任期の定めのない常勤職員と同様行政行為である「任用」による地方公務員であり、「雇用契約」のような私法上の労働契約関係を想起させるようなことは適当ではない。

また、臨時・非常勤職員の採用にあたっては、勤務条件に関する労使双方の認識を一致させ、トラブルを防止する観点からも、労働者性のある地方公務員について適用される労働基準法に基づく労働条件の明示が的確に行われているか、そのうち文書で示すべき事項について文書で示しているか等について、各団体において再度確認すべきものと考えられる（なお、労働基準法上明示が必要とされている事項の一覧については、資料 11 を参照）。

特に任期については、訴訟などに発展するトラブルとなりがちな点であることから、募集・採用の段階で明確に提示し、任期が当然に更新されるものと理解されないように留意すべきである。

なお、民間労働者については、期間の定めのある労働契約の締結時及び当該労働契約の期間の満了時において労働者と使用者との間に紛争が生ずることを未

然に防止するため、労働基準法第 14 条第 2 項（地方公務員については適用除外）に基づき、「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」（平成 15 年厚生労働省告示第 357 号）（資料 12 参照）が定められている。

② 報酬の在り方について

地方自治法上、常勤職員（臨時的任用職員である者を含む。）及び非常勤職員のうち短時間勤務職員（再任用短時間勤務職員、任期付短時間勤務職員及び育児短時間勤務に伴う短時間勤務職員）には、給料及び諸手当を支給することとされている。一方、短時間勤務職員以外の非常勤職員には、報酬及び費用弁償を支給することとされている（資料 5 参照）。

地方公共団体の非常勤職員に報酬及び費用弁償を支給することとされているのは、非常勤職員の任用手続と職務の内容が常勤職員と大きく異なることを前提として、勤務に対する反対給付としての性格が徹底されているものといえることができる。

なお、地方公共団体の非常勤職員の報酬水準と、常勤職員や国の非常勤職員の給与水準とを正確に比較することは困難であるが、例えば、前者について実態調査（資料 4 参照）による「事務補助職員」の報酬の基本額（一時間当たり）をとり、後者の目安を国家公務員の常勤職員の高卒初任給（行政職俸給表（一）の俸給月額）を一時間当たりに換算した額（ $135,600 \text{ 円} \times 12 \text{ 月} \div (40 \text{ 時間} \times 52 \text{ 週}) \div 780 \text{ 円}$ ）として比較すれば、前者が後者との均衡を失った低いものとは直ちには言えないであろう。

臨時・非常勤職員の具体の報酬等の制度や水準は、各地方公共団体の条例等において定められるものであるが、常勤職員の給料と同様に職務給の原則を踏まえ、職務の内容と責任に応じて適切に決定されるべきものである。

また、労働基準法が適用される非常勤職員に対しては、同法第 37 条の規定に基づく割増賃金が支払われることなど、関係法令の規定にも留意する必要がある。

なお、通勤費用相当分を費用弁償として支給することもできるとされている。一方、6 月及び 12 月にのみ報酬を増額するような取扱は適当でないとされている（資料 13 参照）など、非常勤職員に報酬及び費用弁償を支給することとした制度の趣旨に反するような取扱はすべきでない。

また、国家公務員の非常勤職員については、一般職の職員の給与に関する法律第 22 条第 2 項において、各庁の長が、常勤職員の給与との権衡を考慮し、予算の範囲内で、給与を支給することとされているが、前述のとおり、府省や官署によって均衡がとれていない状況等を改善するため、平成 20 年 8 月に、各庁の長が非常勤職員の給与を決定する際に考慮すべき事項を示す指針が定められた（資料 14 参照）。ただし、地方公共団体の非常勤職員の場合は、地方公務員法及び地方自治法による制度体系の下で、任用や給与に係る制度が国と異なり、また、その勤務形態や職務内容が多様であるなど、運用の実態も異なっているため、今回の国の指針は、直接、地方公共団体にあてはまるものとはいえない。そもそも、給与や報酬の制度や水準は、どのような職について、どのような任用をされた者に対して支給されるものかという点とあわせて議論されるべきものである。

③ その他の勤務条件の在り方について

臨時・非常勤職員のうち、労働基準法上の労働者に該当する者に係る勤務条件の設定にあたっては、最低労働基準である労働基準法の規定を踏まえて定める必要がある。さらに、地方公務員法は、勤務条件が条例で定められることを規定している（地方公務員法第 24 条第 6 項）ことから、勤務時間等の勤務条件については、条例又はその委任を受けた規則等で明確に定め、採用された臨時・非常勤職員が自らの勤務条件を把握することができるようになるべきである。

特に、労働基準法に定める産前産後休業や生理休暇等が制度として設けられていなかったり、法律上の規定を下回っていたりするような場合には、各団体において速やかに整備すべきである。

なお、地方公務員法第 24 条第 5 項において、職員の勤務時間その他職員の給与以外の勤務条件を定めるに当たっては、国及び他の地方公共団体の職員との間に権衡を失しないように適当な考慮が払われなければならないとされている（資料 6 参照）。地方公共団体の臨時・非常勤職員については、任用に係る制度や運用の実態が国とは異なっており、国の非常勤職員と全て同じ制度でなければならないとは言えないが、国の非常勤職員について定められている休暇の対象者の範囲等も踏まえつつ、権衡を失しないよう努めるべきである（資料 15 参照）。

上記以外にも、労働安全衛生法に基づく健康診断、各法律に基づく社会保険や

雇用保険の適用等について、臨時・非常勤職員に対しても各制度の適用要件に則った適切な対応が図られるべきであり、各団体においては、再度点検が必要である。

④ 再度の任用について

ア 任期についての考え方

臨時的任用職員の任期については、地方公務員法第 22 条において、最長 1 年以内と規定されているのに対し、特別職非常勤職員及び一般職非常勤職員については、法律上任期に関する明文の規定はない。

期間を限って任用する非常勤職員の任期については、

(ア) 臨時的任用が最長 1 年以内であり、「臨時の職」はおおむね 1 年以内の存続期間を有するものとされていること、

(イ) 臨時・非常勤の職が臨時的・補助的業務に従事するという性格であること、

(ウ) 職の臨時性、補助性に伴い基本的に毎年度の予算で職の設置について査定され定員管理上も条例で定める定数にカウントされないこと

のような職の性格にかんがみれば、下記イのとおり成績主義や平等主義の原則の下、客観的な能力の実証を経て再度任用されることはありうるが、任用する際に設定する任期としては、原則 1 年以内であるという考え方が採られているものと解される。

イ 再度の任用についての考え方

上記アを踏まえれば、臨時・非常勤職員が就くこととされる職については、本来原則 1 年ごとに予算編成過程等を経てその職の必要性が吟味される「新たに設置された職」と位置付けられるべきものである。この場合、ある臨時・非常勤の職に就いていた者が、任期の終了後、再度、同一の職務内容の職に任用されること自体は排除されるものではないが、あくまで新たな職に改めて任用されたものと整理されるものである。

この点、多くの団体において、臨時・非常勤職員の再度任用を「任期の更新」として整理し、臨時・非常勤職員本人に対してもそのような説明を行っていると考えられるが、臨時・非常勤職員の任用の本来の位置付けに照らせば、「同

じ職の任期が延長された」あるいは「同一の職に再度任用された」という意味ではなく、あくまで新たな職に再度任用されたものであることを再確認すべきである。

一方で、臨時・非常勤職員の任用を「任期ごとの新たな任用」と整理したとしても、同一の者が長期にわたって繰り返し任用される状況は、任用する地方公共団体側にとっては長期的、計画的な人材育成や人材配置への影響等があることや、任用される側にとっても長期間臨時・非常勤職員としての身分及び処遇のままでとどまることの影響があること等、双方にとって様々な問題を生じさせるおそれがあるものである。地方公務員の採用における成績主義や平等主義の原則を踏まえれば、繰り返し任用されても、再度任用の保障のような既得権が発生するものではない。臨時・非常勤の職であっても、任期ごとに当該職に従事する十分な能力を持った者を任用する姿勢が重要である。

なお、同一の職務内容の職に再度任用されることについて、どの程度の長期にわたると問題となるか一概に言えるものではないが、実態調査結果では、全体でみれば上限期間を設定していない団体が多いものの、上限を設定している地方公共団体の中では、「2年超3年以内」又は「4年超5年以内」としている団体が多いことが分かる。なお、労働基準法に基づく労働契約期間は原則3年以内（高度な内容の職業については5年以内）、任期付法に基づく任期は3年ないし5年以内とされている。

また、民間労働者の雇止めに係る裁判においては、期間の定めのない労働契約と実質的に異ならない状態であったと認められた場合や、契約の反復更新により雇用継続への合理的な期待が認められた場合などにおいて、解雇権濫用の法理が類推適用され雇止めが認められなかった事例がある。公務においては、行政行為である任用関係について、解雇権濫用法理が適用されないところではあるが、そもそも臨時・非常勤職員制度の趣旨にかんがみ、上記のような実態とならないよう留意が必要である。

なお、地域的事情や専門職種 of 労働市場の状況によっては、一定の能力を持った人材の十分な供給が量的に見込めず、臨時・非常勤職員を募集しても応募者が少ないといった事情が発生しうるところであるが、そのような場合であっても、採用における成績主義や平等主義の原則を踏まえ、客観的な能力実証に

基づく採用を行うべきである。

以上のように、臨時・非常勤職員の再度の任用について整理することと併せて、複数年にわたって同一の者が従事することにより一定の期間継続して質の高い住民サービスを提供するため必要な業務について短時間勤務の職を充てる必要性が見いだせる場合には、任期付短時間勤務職員制度を活用することも検討がなされるべきである。

ウ 再度の任用の際の手続き

同一の者を同一の職務内容の職に再度任用する際にも、新たな職への任用として、改めて職務内容を含めた勤務条件の提示、能力の実証等を経た上で、本人の意思を確認し、辞令の交付や勤務条件の明示を行うことが必要である。その際、(2) ①同様、当然に再度の任用がされるものではない旨も明示すべきである。

なお、民間労働者については、労働基準法第14条第2項（地方公務員については適用除外）に基づき、「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」（資料12参照）において、有期労働契約の締結時の明示事項等のほか、契約を更新しない場合の予告や理由の明示等が定められている。

エ 再度の任用の際の勤務条件の在り方

同一の職務内容の職に再度任用され、職務の責任・困難度が同じである場合には、職務の内容と責任に応じて報酬を決定するという職務給の原則からすれば、報酬額は同一となるものである。もちろん、毎年 of 報酬水準の決定に際し、同一又は類似の常勤職員や民間企業の労働者の給与改定の状況等に配慮し、報酬額を変更することはあり得るものである。また、同一人が同一の職種の職に再度任用される場合であっても、職務内容や責任の度合い等が変更される場合には、異なる職への任用であることから、報酬額が変更されることもあり得るものである。

2 任期付短時間勤務職員制度等の在り方について

(1) 現行制度の周知・活用

任期付短時間勤務職員制度は、各地方公共団体において、条例を制定することにより導入することができる制度であるが、各地方公共団体の行政運営において、最適と考える任用・勤務形態の人員構成を実現するための手段の一つとして活用されるべきものである。また、職員にとっても、本格的業務に従事する者として位置付けられ、給与や休暇等の勤務条件が整備されるほか、3年ないし5年以内という複数年の任期が保障されうる制度である。

しかしながら、制度導入からの歴史が浅いこともあり、その特長をどのように活かし、効果的に活用するかについて、検討がなされないまま、既存の臨時・非常勤制度の活用拡大を図っている団体も見られるところである。また、任期付短時間勤務制度そのもの（職の性格、任用要件、処遇の体系等）に関する理解が未だに不足していることも制度普及のペースが遅い理由として考えられるところである（制度の概要については、改めて資料9を参照されたい。）。

したがって、まずは、現行の任期付短時間勤務職員制度において、どのような活用方法があり、どのような効果が得られるか、既存の活用事例の紹介を含めて制度の周知を図っていくべきであろう。その際に、任期付短時間勤務職員制度は、任期中その身分や勤務条件を保障されて本格的業務に従事することができる前提として、成績主義の原則に基づき競争試験又は選考により採用すべきものであることに留意すべきである。

なお、人件費コストの増加についての懸念も指摘されるが、業務の性格やそれに対応した処遇等の設定により、高い能力や意欲を有する人材の確保にも資する制度であることを踏まえれば、より質の高い住民サービスの提供という観点から、任期付短時間勤務職員制度の活用を検討することも有効であると考えられる。

また、任期付短時間勤務職員制度の活用促進が図られることと相まって、臨時・非常勤職員制度が本来の制度の趣旨に沿った形で運用されていく側面も有しているものと考えられる。

(2) 任期付短時間勤務職員制度を活用できる要件の在り方

現行制度の周知・活用を図る一方で、既に述べたように、任期付短時間勤務職員制度については、地方公共団体の人事管理上の需要に必ずしも応えられていない面もあるとすることができる。

本検討会の議論の中では、「任期の定めのない常勤職員が基本」という原則を前提とした地方公務員の任用形態の多様化の観点に、臨時・非常勤職員の任用実態の検証という観点を加味して、任期付短時間勤務職員制度の在り方を検討したところである。その結果、以下のような検討を進めるべきであると考えている。

① 新たな類型の任期付短時間勤務制度

地方公共団体の提供する業務のうち、一定の専門性を担保する資格や実務経験を有する職（例えば保育士、司書、各種相談員）が必要とされるものについては、行政サービスの質の担保や中期的に機動的な執行体制の確保などの要請から、多様な勤務形態の採用が求められているところであり、常勤職員と同様の本格的な業務を担うことのできる任期付短時間勤務職員制度の更なる活用の必要性も指摘されている。この制度を活用すれば、本格的業務に見合った勤務条件と複数年の職務従事が担保されるという意味で、任用される側の一定の要請にも応えることにもなる。

一方、現行の任期付短時間勤務職員制度については、一定の期間内に限った業務であることや直接的な行政サービスの提供体制の量的拡充が任用に際しての要件として設定されており、業務の期間設定が明確ではない場合や、必ずしも行政サービスの提供体制の量的拡充を伴わない場合には制度を活用することが困難となっている。

地方公共団体の現場における需要を勘案しつつこうした課題に対応するため、上記のような一定水準の専門性を担保する資格や実務経験が必要とされる業務について、必ずしも業務の期間設定が明確ではない場合や、行政サービスの提供体制の量的拡充を伴わない場合にも、より柔軟に任期付短時間勤務職員を任用することができる制度の導入可能性について検討を進めるべきである（資料 16 参照）。

上記の制度拡大の検討にあたっては、対象を「住民に対し直接提供される行政サービスに係る業務」とするか、また、「サービスの質的向上を確保する場合」とするかなどの要件について議論が必要であろう。

この場合、任期付で任用する業務として「業務の期限性」をどのように位置づけるか、資格や実務経験が担保する専門性の水準をどこまで特定できるかといっ

た点の法制的検証や、制度の活用により地方公共団体において公務能率の推進が図られるか、また任用される任期付短時間勤務職員が制度本来の職責とこれに見合う処遇の下に職務に従事することができるかといった実態面の検証も不可欠である。

なお、この新たな類型の任期付短時間勤務職員制度の検討に際しては、従来、学識経験を要する業務に従事することが想定されている特別職非常勤職員との制度的な役割分担を併せて整理すべきではないかとの指摘がある。こうした指摘については、労務提供の形態や報酬の労務対償性等の「労働者性」の判断に係る要素や勤務時間、任期等の設定などの考え方を示すことが、各地方公共団体において任用を行う際の参考となるのではないかと考えられる。

また、上記の新たな制度の導入の検討と併せて、現行制度の枠内でどこまで柔軟な任用が可能であるかという検討についても並行して行うべきである。

② 任期の上限について

現行の任期付法第4条及び第5条に基づく任用に係る任期は3年を超えない範囲内（特に3年を超える任期を定める必要がある場合として条例で定める場合には5年を超えない範囲内）とされている（任期付法第6条第2項）。

この任期の上限については、地方分権の趣旨も勘案しつつ、各地方公共団体が多様な任用形態を効率的・効果的に組み合わせて活用する余地を拡大する意味から、「5年を超えない範囲内」にすべきではないかとの考え方もありうる。

しかし、現行制度において、任期付法第3条（専門的な知識経験を有する者に係る任期付採用）の任期が5年を超えない範囲内とされていることとの対比、及び民間法制における有期労働者の雇用契約期間の上限が原則3年（高度な内容の職業については5年）とされていること（労働基準法第14条）との体系的整合性を考慮すると、任期付法第4条及び第5条に係る現行の任期の上限は一定の合理性があると考えられる。この場合、例えば地方公共団体向けの助言として出されている「任期付職員の採用に関する条例（例）（平成14年6月14日総行公第47号）」（資料17参照）において、3年を超える任期設定に対してかなり限定的に規定している部分を弾力化するなど、制度の普及啓発及び運用の段階で配慮が必要ではないかとの指摘もあった。

③ 再度の任用について

任期付短時間勤務職員制度の活用にあたって、任期付短時間勤務職員を採用した職が、当該職員の任期終了後も引き続いて存在する場合に、再度同じ者を採用できるかということが問題となる。

任期付短時間勤務職員制度は、本格的業務に従事するものとして、地方公務員法の成績主義や平等主義の原則の下、競争試験又は選考による能力の実証を経て採用されるべきものである。したがって、任期付短時間勤務職員が任用されていた職が、当該職員の任期終了後も引き続いて存在する場合に、任期付短時間勤務職員を再度採用する際にも、この成績主義や平等主義の原則に則り、競争試験又は選考による能力の実証を経た上で任用がなされるべきものである。

ただし、任期付短時間勤務職員として採用されていた者が、任期終了後、改めて公募等により、競争試験又は選考による能力の実証を経た上で、結果として再度同一の職に任用されることは妨げられない。

競争試験や選考の方法については、任用しようとする職種や職務内容等に応じて各地方公共団体において決定すべきものであるが、採用しようとする職の職務遂行に必要とされる能力の実証が客観的になされることが担保されるべきである。

④ 給与について

任期付短時間勤務職員については、常勤職員同様の本格的な業務に従事するというその性質にかんがみ、給料及び手当の支給を可能としているが、長期継続雇用を前提としない期間の限られた任用であり、かつ、特定の業務に従事することが想定されることから、能力の伸長や経験の蓄積等の要素を考慮する必要性は低いものと言える。このため、再任用短時間勤務職員と同様、昇給制度は採用されておらず、また、生活関連手当及び人材確保のための手当についても支給しないことが適当と考えられている。この考え方は、現行の制度の拡充を図る場合にも、維持されるべきものと考えられる。

なお、任期付短時間勤務職員を再度任用する際に、職の職務内容や責任の度合い等が変更される場合には、それに伴い給与の額が変更されることはあり得るのである。

(3) 任期付フルタイム職員制度について

新たな類型の任期付短時間勤務制度の検討に際して、同様の制度を任期付フルタイム制度にも導入すべきか否かについても論理的には検討の対象となりうるところである。

ただし、この場合、任期付フルタイム職員と任期の定めのない常勤職員との制度的な「棲み分け」や、新たな類型の制度への地方公共団体の需要についての検証が不可欠であり、慎重な対応が必要である。

V おわりに

地方公共団体の臨時・非常勤職員が公務運営の一翼を担っていることは論を待たないところであるが、その任用に関する課題は、近時の地方公務員制度上の懸案事項の一つであり、研究会における審議やヒアリング及び総務省による実態調査の結果からも、制度運用に関する各地方公共団体の対応の差が改めて明らかにされたところである。

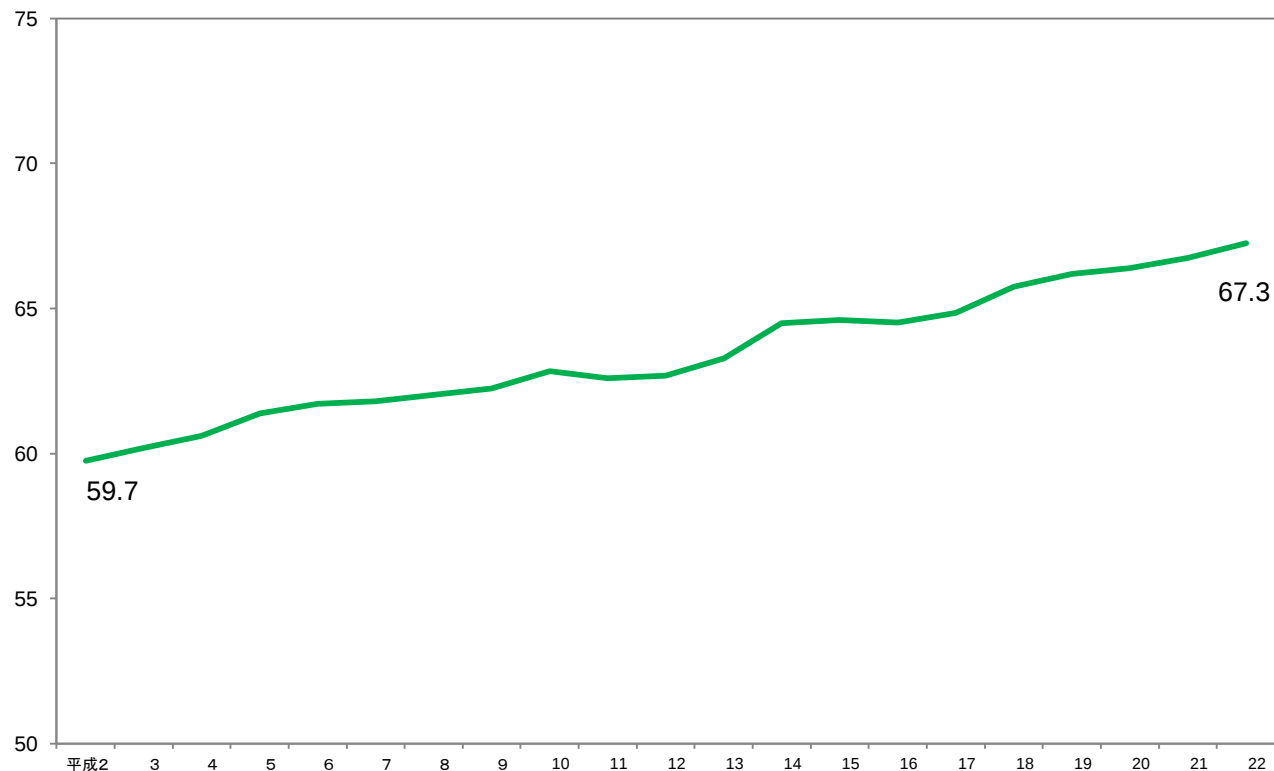
この研究会の報告書は、臨時・非常勤職員の任用等の在り方について、その要件を明確化しつつ、使用者たる地方公共団体と雇用される側の職員双方が制度に対する理解を持った上で任用関係を結ぶことをその目的としている。その意味では、法令上の疑義があるような制度運用がなされている場合には、各地方公共団体においてこれを早急に是正し、もって住民に対する説明責任を果たす努力が期待されるところである。

なお、臨時・非常勤職員の任用の実態は各地方公共団体によって多種多様であり、現実には長期にわたって任用されている例もある。また、近時、経済情勢の悪化に伴い雇用情勢が厳しさを増しており、地方公共団体における臨時・非常勤職員の任用についても住民・国民の関心が高まるであろう。こうした状況も念頭に置きつつ、地方公共団体における臨時・非常勤職員の任用については、今後検討される任期付短時間勤務制度の活用等と相まって、公務の提供に必要とされる人員体制の確保を一義として適切な対応が求められるものであろう。

また、任期付短時間勤務職員の制度については、短時間勤務でありながら本格的業務を行うことのできる制度であり、地方公共団体の多様な任用形態を拡大するものであるが、未だにその活用が限定的であり、制度趣旨の周知や現実の人事管理の需要への対応状況など、さらに検討すべき点が少なくないことが研究会の議論でも浮き彫りになった。

いずれにせよ、この研究会に付託されたテーマは、地方公共団体における多様な任用・勤務形態の一層の活用を目指すとともに、制度本来の趣旨に立ち返って整理されるべき点を整理するというものであり、限られた時間の中で一定の議論の成果が得られたと考える。今後、制度を所管する総務省において、任期付短時間勤務制度の拡大などの更なる検討がなされることを期待するとともに、関係する全ての当事者が、この研究会の議論の趣旨を十分理解した上で真摯に取り組むことを望むところである。

常用労働者(パートタイム労働者を含む)の男女間賃金格差の推移



注1) 「常用労働者」とは、次のいずれかに該当する者をいう。①期間を定めずに、又は1か月を超える期間を定めて雇われている労働者、

②日々又は1ヶ月以内の期間を定めて雇われている労働者のうち、調査期間の前2ヶ月にそれぞれ18日以上雇用された労働者

注2) 事業所規模5人以上の結果を集計している。

注3) 男女間格差は、 $\frac{\text{女性のきまって支給する給与} / \text{女性の総実労働時間数}}{\text{男性のきまって支給する給与} / \text{男性の総実労働時間数}} \times 100$ を次の式により算出した。

男女間格差 = $\frac{\text{女性のきまって支給する給与} / \text{女性の総実労働時間数}}{\text{男性のきまって支給する給与} / \text{男性の総実労働時間数}} \times 100$

●判例

昭和シェル石油(男女差別)事件

東京地裁 平21.6.29判決

[平16(ワ)27404号 地位確認等請求]
[一部認容 一部棄却(控訴)]

- ① 原告Aら12名(高卒・短大卒、昭和40年代入社)は、被告Y社が資格や賃金について男女間で差別的取扱いをしていると主張するところ、本件をめぐる情報の量と質に関するAらとY社の差にかんがみて、立証の公平の見地から、労働者側であるAらが男女間の格差を立証すれば不合理な差別であると一応の推定をし、使用者であるY社は、それが合理的理由に基づくものであることを立証できないかぎり、当該格差は不合理な男女差別であると認めるのが相当とされた例
- ② Y社においては、旧人事制度下の平成5年前後には、実質的な男女別の基準で一定の資格に一定年数滞留させて昇格を管理する運用が行われ、男女間で同一の労働条件による雇用契約であったのだから、少なくともその時点までは、Aらを含む高校卒、短大卒の女性社員は、資格および賃金上、違法な男女差別を受けていたとされた例
- ③ 平成12年の新人事制度実施後は、上記の実質的な男女別昇格管理はなされていないと認められるものの、新制度による能力主義、成果主義の重視は必ずしも徹底されているわけではなく、実態としては違法な男女間の昇格差別の影響を残したままの状態が継続しており、その影響は次第に改善されつつあるがなお残存し、他方Aらの人事考課の内容からは同人らが特に低い職能資格にとどまらなければならないだけの事情は認められず、してみると、Aら12名は、違法な男女差別による職能資格および賃金における処遇を受けていた

ものといえりとされた例

- ④ 在職中の原告9名の昇格地位等の請求につき、昇格の発令がないことに加え、明確な昇格基準が認められない以上、失当というほかないとして棄却された例
- ⑤ Y社は、Aら12名に対し、女性であることを理由に賃金について差別的取扱いをしたと認められ、これは労働基準法4条に違反するものであり、差別を受けたAらに適用されるべき賃金の基準が明確である場合には、労働契約に基づく差額賃金請求権を認める余地があると解されるが、明確な基準は存在せず、Aらの差額賃金請求はその前提を欠き失当であるとして、棄却された例
- ⑥ Y社には、不当な男女間の差別的取扱いが残存・継続しているといえ、Y社がこれを是正せず維持している点は、労基法4条に違反する違法な行為であるといえ、しかも、この点につきY社には故意または過失が認められる等として、Y社の損害賠償責任が認められた例
- ⑦ Y社のした男女差別の態様、格差の程度、従前の経緯、Aらの勤務状況、算定困難な損害について慰謝料で考慮すべきこと、不法行為に基づく損害賠償請求権の一部は時効消滅したこと、退職した原告らは、賃金を不当に低くされたため、退職金についても現に不利益を受けていること等、諸般の事情を総合考慮すれば、慰謝料の額としては、Aらそれぞれにつき600万円～300万円が相当とされた例

ていては同席した友人が翌日の仕事に差し支えるとして、タクシーを利用する余地もあったのに、敢えて自車で友人を送って帰宅しようとしたものである。

イ しかし、原告は、本件酒気帯び運転により人の生命、身体及び財産に対して損害を与えたことはない。原告は、本件高校に勤務していたものの教員ではなく、「管理作業員」という現業職の職員であって、生徒に対する教育指導を主たる職務内容とする教員とは地位及び職責が異なり、求められる資質も自ずと異なっていた。また、本件酒気帯び運転によって直接原告の業務や本件高校の業務に支障が出たり、学校園の管理作業員としての適格性に直ちに疑義が生じたものでもない。そして、同運転は公務上のものでもなく、職場の同僚との会合等公務に関係するものでもなく、私的行為としてなされたものである。さらに、原告には本件処分までに非違行為を理由に懲戒処分を受けた処分歴がなく、平素の勤務態度も目覚ましい成果を出していたとか、特別な能力を発揮していたという事情までは見あたらないが、真摯に職務を遂行していたことが窺われる。

なお、原告の本件酒気帯び運転に関する申告状況は、上記1(5)で認定したとおりであるが、同認定事実を踏まえると、ややB校長に対する報告が遅くなっている感があるが、原告が週明けの最初の勤務日である月曜日のうちに自己申告をしていることからして、殊更に隠蔽工作を行ったことまで認めることができない。また、原告は、同運転で検挙された際、警察官に対しても職業を自営業と偽ったことがあるが、これとて、上記のとおりB校長らに同運転について自主申告をしていることからすると、同虚偽事実の申告をもって不利益に扱うことは相当でない。

ウ ところで、懲戒免職処分は、職員としての身分を奪うものであって、停職以下の懲戒処分とは質的に相違する処分であって、その特質からすると、その選択は慎重になされなければならない。

そこで、原告に対する本件処分であるが、確かに、重大な非違行為で懲戒処分に値する行為であることはいうまでもなく、本件指針に沿ったもので、その選択に当たって上記アで記載したような事実があったが、同イで記載した事実を踏まえると、原告に対して職員の身分を失わしめるという本件処分を科すことは過酷というべきであって、重きに失し、社会的相当性を逸脱しているというべきである。

また、前記のような飲酒運転を取り巻く状況に照らすと、原告の本件酒気帯び運転は、保護者や市民に対する関係において少なからぬ信用失墜を招いた

ものではあるが、それは懲戒免職処分によってしか回復できないとまでいうことはできず、それ以下の停職処分によっても回復することができるというべきである。

エ 以上のことを踏まえると、大阪府教育委員会の原告に対する本件処分は同委員会に委ねられた裁量権の範囲を逸脱濫用した違法があり、取消を免れない。

オ なお、本件処分に対する適正手続の履践の成否であるが、上記1(6)及び(7)で認定した事実を踏まえると、大阪府教育委員会ないしB校長が本件処分に当たって原告から事情聴取した際の手続きの中で原告に一定の言動を強制したりしたことまでは認められず、かえって、原告は、同委員会の担当者からの質問に対して殊更不自然と思われるような態度でない対応、言動をしていることが窺われる。頭書書の作成及びその内容についても上記1(7)で認定した事実を踏まえると、殊更違法とまで認めるに足る事情まではない。そうすると、同委員会の原告に対する本件処分は、地方自治法及び大阪市条例に則って適法に行われ、憲法31条の要請にも叶うものというべきである。

4 以上の次第で、原告の本件処分の取消を求める本件請求は理由があるから、これを認容することとして、主文のとおり判決する。

大阪地方裁判所第5民事部

裁判長裁判官 中村 哲
裁判官 大須賀寛之
裁判官 足立 堅太

コメント

(1) 事件の概要 本件は、原告Aら13名(相続人2名を含む)が、資格および賃金について女性であることを理由に差別的取扱いを受けたとして、①Aらのうち被告Y社に在職中の9名がY社の人事制度のF1の資格とそれに相応する賃金の支給を受ける労働契約上の地位にあることの確認、②Aらが労働契約に基づく賃金、または不法行為に基づく損害賠償請求として差額賃金または差額賃金相当損害金等の支払い、ならびに不法行為に基づく損害賠償請求として慰謝料等、③AらのうちY社を定年により退職した2名および死亡により退職した者の相続人2名が不法行為に基づく損害賠償請求として、差額退職金相当損害金等を求めた事案である。

Y社は、昭和60年1月に、シェル石油株式会社(以下、「シェル石油」と)と昭和石油株式会社(以下、「昭和石油」と)が合併してできた会社であり、社員数は、平成15年12月当時1031名(出向者を除く、男性841名、女性190名)であった。

シェル石油では資格等級制度が設けられ、その等級は、S(管理職務等)とG1、G2(管理職務等以外の職務)に分かれていた。合併後、Y社では、職能資格等級制度(旧制度)が設けられ、職能資格等級は、上から管理専門職(M)、監督企画判定職(S)、一般職(G)の各職群に分かれ、一般職は上から順にG1～4に分かれていた。

Y社は、能力主義に基づく社員の公平な処遇等を旨とした旧制度に比較して、より能力主義、成果主義の要素を取り入れるべく、平成12年に新人事制度(新制度)を導入した。そして、これに伴い新しい資格制度を設け、管理職層、マネージャー層の資格を上から順にSG1～4、一般職層、スタッフ層の資格を上から順にF1～3、J1～3とした。シェル石油における資格等級とY社における職能資格等級、ならびに旧制度の職能資格等級と新制度の資格は、一定範囲で対応関係にある。

Aら12名は、いずれも高校卒、短大卒の女性であり、昭和41年から49年にかけてシェル石油に入社した者である(ただし、Aは専門学校在学中に入社し、同校卒業後、シェル石油の教育援助制度を利用して4年制大学2部に編入し卒業した)。Y社の社内労働組合には、多数組合のZ組合(全国昭和シェル石油労働組合)と少数組合のS組合(全石油昭和シェル労働組合)があり、AらはS組合に所属していた。

Y社には、自主参加型の直接評価には結びつかない目標管理制度(MBO)があったが、AらはS組合の方針に従い、合併以前から平成12年度までMBOへの参加を拒否してきた。新制度下において、Y社はMBOの参加を業務命令とし、不参加の者の業績評価を引き下げた。これを受けて組合は方針変更を行い、Aらも翌年以降はMBOに参加している。なお、Aらは資格等級上、1名は定年退職時にF1であり、他の者は最終的にF2～J2に格付けられていた。

Aらは、昇格地位等の確認および平成5～16年の間の差額賃金または差額賃金相当損害金等の支払いを求め、平成16年12月24日、本件訴訟を提起した。Aらは、平成20年11月26日、平成5～20年の間の差額賃金または差額賃金相当損害金の支払い等を、退職した原告(A、B、D)については、昇格地位等確認の部分を取り下げるとともに差額退職金相当損害金等の支払い等を求めるとして訴えを変更した。

Aらは、昇格地位等の確認および平成5～16年の間の差額賃金または差額賃金相当損害金等の支払いを求め、平成16年12月24日、本件訴訟を提起した。Aらは、平成20年11月26日、平成5～20年の間の差額賃金または差額賃金相当損害金の支払い等を、退職した原告(A、B、D)については、昇格地位等確認の部分を取り下げるとともに差額退職金相当損害金等の支払い等を求めるとして訴えを変更した。

本件の争点は、①男女差別の有無と、原告らによる、②昇格地位等確認請求、③差額賃金請求、④不法行為に基づく差額賃金・差額退職金相当損害金の請求、⑤慰謝料請求、⑥弁護士費用、⑦消滅時効、である(判決文中、「争点及び当事者の主張の骨子」および「格差の合理的理由に関連する事情」のA以外の原告11名にかかる「個別的検討及び判断」部分については省略した)。

(2) 判断のポイント 本判決は、判旨①のように述べ、まず格差の有無について検討を行った。この比較検討については、平成5年1月～平成17年4月の間の資格および本給額の推移等を対象とするが、シェル石油入社者と昭和石油入社者、定期入社者と中途入社者を区別せずにY社の社員全体と比較するとした。また、Aらと同学歴の高卒・短大卒社員を比較の対象とし、年齢別に、管理職を含めて比較するとした。

そして、この比較および格差の合理的理由に関する事情の検討結果として、判決は、(i)Y社では、

Aらを含む高卒、短大卒の社員の男女間には、資格および平均本給額のいずれにも大きい格差が認められること、(ii)Y社は、平成5年前後には、高卒・短大卒の女性社員を除く社員(多くは男性社員)については、人事担当課長会議用資料として作成・配布された本件書面を1つの基準として年功序列的な昇格管理を行い、他方、高卒・短大卒社員については別基準で昇格管理を行っていたこと、(iii)しかし、平成12年の新制度導入以降も上記基準による昇格管理が行われていたとは認められないこと、(iv)Aら12名の平成5～16年度にかかる人事考課・昇格等につき、いずれも特に不合理な点は見当たらないこと、などを指摘した。

そのうえで判決は、争点①男女差別の有無につき、Y社の人事制度は、旧制度下においては、年功的な色彩が強く、少なくとも平成5年およびその前後においては、学歴別、実質的な男女別による、滞留年数による昇格管理があったが、平成12年以降の新制度下では、滞留年数による昇格管理は行われず、その結果、男女の格差も年を追うごとに次第に小さくなっていたとした。そして、旧制度から新制度への移行は、一足飛びに能力主義、成果主義重視の制度に切り替わったというよりは、「従前からの資格を重視しつつ、次第に新制度に移行しているもの」であるとして、新旧制度の連続性を認めた。

以上から判決は、少なくとも平成5年前後の時点までは、Aらを含む高校卒、短大卒の女性社員は、資格および賃金上、違法な男女差別を受けていたとした。また、平成12年以降も、実態としては、違法な男女間の昇格差別の影響を残したままの状態が継続しており、その影響は、次第に改善されつつあるものの、なお残存しているものと評価せざるを得ないとした。そして、Aら個々の人事考課自体に人事権の裁量権の逸脱・濫用にかかる要素は見当たらないが、特に低い職能資格にとどまらなければならないだけの事情も見出すことはできず、結局、Aら12名は、違法な男女差別による職能資格および賃金における処遇を受けていたものといわなければならないとした。

争点②昇格地位等確認請求権の有無については、人事考課の査定、特に昇格は、使用者の総合的な裁量判断の性格を有しており、原告ら9名に

当然に昇格請求権を認めるのはそもそも困難であるとしたうえで、旧制度下でも一定以上の昇格には個人差があり、ましてや新制度においては年功的でないこと、本件書面の基準は新制度導入後については妥当しないことなどから、Y社の昇格発令も明確な昇格基準も認められない以上、原告ら9名の請求は失当であるとした。

争点③労働契約による差額賃金請求権については、判旨⑤前段のように述べつつ、明確な昇格基準が認められないこと、人事考課そのものには特に不合理と認めるべき点が見当たらないこと、Aらは調整給により格付けられた資格の上限より高い賃金を得ていること、Aらと直接の比較対象とすべき男性社員が証拠上存在しないことに加え、Y社がAらの賃金請求権につき消滅時効を援用しており、仮にAらの賃金請求権を観念しても、時効消滅していない時期の賃金は、能力主義的、成果主義的色彩の強い頃の賃金請求権の一部であること等をあげ、当該請求を棄却した。

争点④差額賃金・差額退職金相当損害金の請求および争点⑦消滅時効については、まず判旨⑥のとおり、Y社はAらに対し、男女差別という不法行為によって生じた損害を賠償する責任を負うとした。他方、Aら所属のS組合が平成3年3月に賃金差別の是正を求めてあせんに依頼し、また平成6年3月には別訴が提起されるなどしていることから、遅くともその頃にはAらは男女間格差の存在を認識していたと推認され、不法行為の継続により損害が継続して発生する場合には損害発生都度、消滅時効も進行する等として、平成13年12月24日より前に発生した損害および平成16年12月25日以降17年11月26日より前に発生した損害に関する損害賠償請求権については時効消滅したことになったとした。そして、争点③と同様の理由により具体的な損害額を算定するのは困難であるから、これらの点は慰謝料算定の考慮要素とするとした。

結論として判決は、慰謝料につき600万～300万円、弁護士費用につき90万～30万円を相当とした(争点⑤、⑥)。

(3) 参考判例 昭和シェル石油(賃金差別)事件(東京高判平19.6.28判例946号76頁)においては、旧制度に基づく評価が問題となったが、裁判所は差別的取扱いを認定して不法行為が成立すると

し、他方で時効の援用を認め、一定範囲において貸金差額相当額等を損害として認定している。

また、阪急交通社(男女差別)事件(東京地判平19.11.30判960号63頁)では、不法行為が認められ、少なくとも一定の職能等級による賃金を得ることができたのに、差別待遇により職能等級が据え置かれたため、その後の現実に支給された賃金との差額相当分の損害を被ったものとされたが、会社による違法行為が継続して行われ、そのため、損害も継続して発生する場合、消滅時効は

判 決

原告	A
原告	B
亡D訴訟承継人	
原告	C ₂
亡D訴訟承継人	
原告	D ₂
原告	E
原告	F
原告	G
原告	H
原告	I
原告	J
原告	K
原告	L
原告	M
上記原告ら訴訟代理人弁護士	中野 麻美
同	菅沼 友子
同	古田 典子
被告	昭和シェル石油株式会社
同代表者代表取締役	乙山 太郎
同訴訟代理人弁護士	原 慎一
同	大江 忠
同	測上 玲子
同	外井 浩志
同	増本 善文
同	新 弘江
同	中村 新
同	藤原 宇基

主 文

1 被告は、原告A及び同Bに対し、各690万円及びこれに対する平成16年12月21日から支払済みまで年

各損害について別個に進行するとされ、結論として消滅時効の成立していない1か月分の貸金差額と慰謝料が認められている。その他、格付け等による男女の賃金格差で不法行為が認められた近時の例として、日本オートマチックマシン事件(横浜地判平19.1.23判938号54頁)がある。

なお、男女別コース制による賃金差別の事案としては、住友金属工業(男女差別)事件(大阪地判平17.3.28判898号40頁)、兼松(男女差別)事件(東京高判平20.1.31判959号85頁)等がある。

5分の割合による金員を、同E、同F、同G、同H、同I、同J、同K、同L及び同Mに対し、各345万円及びこれに対する平成16年12月21日から支払済みまで年5分の割合による金員を並びに同C₂及び同D₂に対し、各230万円及びこれに対する平成16年12月21日から支払済みまで年5分の割合による金員をそれぞれ支払え。

2 原告らのその余の請求をいずれも棄却する。

3 訴訟費用は、これを10分し、その9を原告らの負担とし、その余は被告の負担とする。

4 この判決は、1項に限り、仮に執行することができる。

事実及び理由

第1 請求

1 原告E、同F、同G、同H、同I、同J、同K、同L及び同MがいずれもF1の資格にある労働者として、別紙1(略-編注)債権目録Ⅱ「原告が受けるべき賃金」の2008年度4月本給欄記載の賃金の支給を受ける労働契約上の地位にあることを確認する。

2 被告は、原告C₂及び同D₂を除く原告らに対し、別紙1債権目録Ⅲ「差額賃金一覧表」の「1993年分」ないし「2008年分」の各「差額賃金」欄記載の各金員及びそれに対する、対応する「遅延損害金起算日」欄記載の日から支払済みまで年5分の割合による金員を支払え。

3 被告は、原告A及び同Bに対し、別紙1債権目録Ⅲ「差額賃金一覧表」の「退職金一時払い分」「退職年金払い分の既払分合計」及び「退職年金払い分の将来分」欄記載の各金員及びそれに対する、対応する「遅延損害金起算日」欄記載の日から支払済みまで年5分の割合による金員を支払え。

4 被告は、原告C₂及び同D₂を除く原告らに対し、各300万円及び別紙1債権目録Ⅲ「差額賃金一覧表」

の「弁護士費用」記載の金員並びにこれらに対する平成16年12月21日から支払済みまで年5分の割合による金員を支払え。

5 被告は、原告C₂及び同D₂に対し、別紙1債権目録Ⅲ「差額賃金一覧表」の「1993年分」ないし「2008年分」の各「損害額」の「承継分」欄記載の各金員及びそれに対する、対応する「遅延損害金起算日」欄記載の日から支払済みまで年5分の割合による金員並びに「退職金」の「損害額」の各「承継分」欄記載の各金員及びそれに対する平成20年5月1日から支払済みまで年5分の割合による金員並びに各433万3166円及びこれらに対する平成16年12月21日から支払済みまで年5分の割合による金員を支払え。

第2 事案の概要

本件は、原告らが、原告C₂及び同D₂を除く原告ら並びに原告C₂及び同D₂の被相続人が資格及び賃金について女性であることを理由に差別的取扱いを受けたとして、①原告らのうち被告に勤務する9人が被告の人事制度のF1の資格とそれに相応する賃金の支給を受ける労働契約上の地位にあることの確認(請求1)、②原告らが労働契約に基づく賃金又は不法行為に基づく損害賠償請求として差額賃金又は差額賃金相当損害金及び遅延損害金の支払(請求2、請求5の一部)並びに不法行為に基づく損害賠償請求として慰謝料、弁護士費用及び遅延損害金(請求4、請求5の一部)、③原告らのうち被告を定年により退職した2人及び死亡により退職した者の相続人2人が不法行為に基づく損害賠償請求として差額退職金相当損害金及び遅延損害金(請求3、請求5の一部)を求めた事案である。

1 前提事実(争いのない事実及び各掲記の証拠等による認定事実)

(1) 当事者等

ア 被告は、石油類、石油代替エネルギー及びそれらの副産物の採掘、製造、加工、貯蔵、売買及び輸出入等を目的とした株式会社である。昭和60年1月1日にシェル石油株式会社(以下「シェル石油」という。)と昭和石油株式会社(以下「昭和石油」という。)が合併し、現在の被告となった。資本金は、平成16年当時、341億9758万5900円、社員数は、平成15年12月当時1031人(出向者を除く。)、男性が841人、女性が190人であった。

シェル石油では、資格等級制度が設けられ、社員は資格等級のP.G.で格付けられた。等級は、S(管理職務等)とG1、G2(管理職務等以外の職務)に分かれ、G1は上から順にP.G.5～7、G2は上から順にP.G.8～12に分かれる等していた。

合併後、被告では、職能資格等級制度が設けられ、職能資格等級は、上から管理専門職(M)、監督企画判定職(S)、一般職(G)の各職群に分かれ、管理専門職は上から順にM1、M2、M3、M4A、M4Bに、監督企画判定職は上から順にS1、S2、S3A、S3Bに(合併直後に設けられたS3は、昭和61年にS3Bになりその上にS3Aが新設。)、一般職は上から順にG1、G2、G3、G4に分かれていた。シェル石油における資格等級と上記職能資格等級は、概ね、P.G.5がM4B又はS1に、P.G.6がS2に、P.G.7がS3に、P.G.8がG1に、P.G.9がG2に、P.G.10がG3に、P.G.11とP.G.12がG4に対応していた。

被告は、平成12年の新人事制度導入に伴い、新しい資格制度が設け、管理職層、マネージャー層の資格を上から順にSG1～4と、一般職層、スタッフ層の資格を上から順にF1、F2、F3、J1、J2、J3とした。新人事制度導入前の職能資格等級と新人事制度導入後の資格は、概ね、M4BとS1がF1に、S2がF2に、S3AとS3BがF3に、G1がJ1に、G2がJ2に、G3とG4がJ3に対応していた。(〈証拠略〉、弁論の全趣旨)

イ(ア) 原告A(昭和23年〇月〇日生)は、昭和41年3月に高校を卒業後専門学校に入学し、在学中の同年12月にシェル石油に中途入社し、昭和42年3月に専門学校を卒業し、同年4月にシェル石油の教育援助制度を利用して4年制大学2部に入学し、昭和46年3月に同大学を卒業した。

原告Aは、昭和41年12月にシェル石油に入社してアスファルト部に配属された後、昭和43年7月に特約店部に配属される等し、合併した昭和60年1月に特約店部経営管理課、昭和62年4月に東京第二支店販売企画課、平成5年9月に東京第二支店給油所課、平成6年4月に東京支店SS課、平成8年9月に東京統括支店SS課、平成10年4月にマーケティングサービス部、平成11年4月にリテール販売部サービス課、平成12年4月にリテールディベロップメント部サービス課、平成13年4月にリテール販売部エンジニアリング課、平成17年7月にリテール販売部エンジニアリング課、平成18年4月に同部ネットワーク課にそれぞれ配属された。

原告Aの資格は、合併直前にP.G.9に格付けられており、合併時に37歳でG2になり、平成9年1月に49歳でG1に昇格し、平成12年1月に新資格のJ1に仮格付け、平成13年1月に53歳でF3に本格付け(昇格)され、平成16年4月に56歳でF2、平成18年4月に58歳でF1にそれぞれ昇格した。

原告Aは、平成20年1月に定年退職し、同年2月

に再雇用され、引き続きリテール販売部ネットワーク課に所属している。

(イ) 原告B(昭和22年〇月〇日生)は、昭和41年3月に高校を卒業し、昭和42年9月にシェル石油に中途入社した。

原告Bは、シェル石油に入社して販売第二総括部に配属された後、昭和43年7月に給油所部、昭和47年8月に製品部、昭和52年7月に営業企画部、昭和58年4月に特約店・営業企画部にそれぞれ配属される等し、合併した昭和60年1月に特約店部特約店課、昭和62年4月に営業企画部特約店課、平成6年4月に特約店販売部特約店課、平成8年6月に販売部特約店課、平成10年4月に特約店販売部ディーラー課、平成12年4月に経営相談部ディーラー課、平成13年4月に販売部ディーラー課にそれぞれ配属された。

原告Bの資格は、合併直前にP.G.9に格付けられており、合併時に37歳でG2となり、その後、平成7年1月に47歳でG1に昇格し、平成12年1月に新資格のJ1に仮格付け、平成13年1月に同資格で本格付け、平成14年1月に54歳でF3に昇格した。

原告Bは、平成19年4月、定年退職した。

(ウ) D(昭和25年〇月〇日生。旧姓C)は、昭和43年3月に高校を卒業し、昭和44年2月にシェル石油に中途入社した。

Dは、シェル石油に入社して大阪地区経理部計数課に配属された後、昭和47年5月に大阪支店大阪業務部補給課、昭和49年8月に同支店京都滋賀販売課、昭和53年4月に同支店サービスステーション課にそれぞれ配属され、合併した昭和60年1月に大阪支店給油所課、平成10年4月に近畿第1エリアサービス、平成11年4月に近畿エリアサービス、平成15年9月に近畿エリアSS課、平成19年4月に近畿支店企画課にそれぞれ配属される等した。

Dの資格は、合併直前にP.G.9に格付けされており、合併時に35歳でG2となり、以後昇格することなく、平成12年1月に50歳で新資格のJ2に仮格付け、平成13年1月に同資格で本格付けされた。

Dは、平成20年4月に病気休職中に死亡し、被告を退職した。そして、相続人である原告C₂及び同D₂がDの権利義務を承継し(相続分各2分の1)、訴訟手続を受け継いだ。

(エ) 原告E(昭和25年〇月〇日生)は、昭和44年3月に高校を卒業し、同年4月にシェル石油に定期入社した。

原告Eは、シェル石油に入社して資金部に配属された後、昭和50年4月に東京第一支店東京地区経理課、昭和52年10月に同支店東京オペレーションズに配属される等し、合併した昭和60年1月に関東地区

業務センター、昭和61年4月に東京業務センター、昭和63年6月に関東受注センター(後に東京受注センターに名称変更)、平成11年4月に東京業務センター、平成12年9月に業務センター(東京)、平成15年4月に基地業務センター(東京)、平成16年4月に流通業務部基地管理センター(東京)にそれぞれ配属される等した。

原告Eの資格は、合併直前にP.G.9に格付けられており、合併時に34歳でG2となり、平成5年1月に42歳でG1、平成10年1月に47歳でS3Bにそれぞれ昇格し、平成12年1月に新資格のF3に仮格付け、平成13年1月に同資格で本格付けされ、平成15年1月に52歳でF2に昇格した。

(オ) 原告F(昭和26年〇月〇日生)は、昭和45年3月に高校を卒業し、同年4月にシェル石油に定期入社した。

原告Fは、シェル石油に入社して東京支店経理部に配属された後、昭和48年4月にシステム運営部計数課に配属される等し、合併した昭和60年1月に資材部資材管理課、同年9月に関東支店販売企画課、昭和63年4月に同支店潤滑油課、平成8年9月に東京統括支店潤滑油一課、平成10年4月に技術商品部東京第2オフィス、平成12年4月に技術商品部東日本企画課、平成13年10月に技術商品部ルブCSCジェネラルグループにそれぞれ配属される等し、平成16年6月～平成19年6月の間、介護休暇等で休職し、同月に復帰してプロキュアメントチームに配属された。

原告Fの資格は、合併直前にP.G.9に格付けられており、合併時に33歳でG2となり、平成7年1月に43歳でG1に昇格し、平成12年1月に新資格のJ1に仮格付け、平成13年1月に同資格で本格付けされ、平成15年1月に51歳でF3に昇格した。

(カ) 原告G(昭和27年〇月〇日生)は、昭和45年3月に高校を卒業し、同年4月にシェル石油に定期入社した。

原告Gは、シェル石油に入社して計数管理部計数課に配属された後、同年10月にシステム運営部計数課に配属される等し、合併した昭和60年1月に情報システム部システム開発1課、昭和61年9月に流通業務部配油課、昭和63年1月に流通業務部付、同年6月に東京業務センター、平成2年12月に東京第一支店潤滑油課、平成13年10月に技術商品部東日本北海道東北販売課、平成19年4月に首都圏支店潤滑油販売課にそれぞれ配属される等した。

原告Gの資格は、合併直前にP.G.9に格付けられており、合併時に33歳でG2となり、平成10年1月に45歳でG1に昇格し、平成12年1月に新資格の

J1に仮格付け、平成13年1月に同資格で本格付けされ、平成18年4月に54歳でF3に昇格した。

(キ) 原告H(昭和25年〇月〇日生)は、昭和46年3月に短大を卒業し、同年8月にシェル石油に中途入社した。

原告Hは、シェル石油に入社して仙台支店給油所課に配属された後、昭和49年7月に同支店青森岩手販売課、昭和52年4月に同支店製品課、昭和59年6月に同支店北三県販売課にそれぞれ配属され、合併した昭和60年1月に仙台支店秋田山形販売課、平成元年4月に仙台業務センター、平成2年10月に仙台支店給油所課、平成6年10月に同支店管理課、平成8年9月に同支店販売四課、平成10年4月に技術商品部東北オフィス、平成12年4月に東北エリアサービス、平成15年9月に東北支店(エリア)SS課、平成19年4月に東北支店産業用販売課にそれぞれ配属される等した。

原告Hの資格は、合併直前にP.G.9に格付けられており、合併時に34歳でG2となり、平成10年1月に47歳でG1に昇格し、平成12年1月に新資格のJ1に仮格付け、平成13年1月に同資格で本格付けされ、平成17年4月に54歳でF3に昇格した。(証拠略)

(ク) 原告I(昭和28年〇月〇日生)は、昭和47年3月に高校を卒業し、同年4月にシェル石油に定期入社した。

原告Iは、シェル石油に入社してシステム運営部東日本計数課(その後、同部フレクソライターセンターに変更。)に配属された後、昭和50年3月に同部データ調整課に配属され、合併した昭和60年1月に事務改善室、昭和61年9月に情報システム部企画課、昭和64年1月に情報システム室、平成8年6月に情報システム部管理課、平成16年4月にBPRプロモーションセンターオペレーションサポートグループ、平成19年4月に経営企画部情報企画室にそれぞれ配属される等した。

原告Iの資格は、合併直前にP.G.10に格付けられており、合併時に31歳でG3となり、昭和61年1月に32歳でG2、平成9年1月に43歳でG1にそれぞれ昇格し、平成12年1月に新資格のJ1に仮格付け、平成13年1月に同資格で本格付けされ、平成15年1月に49歳でF3、平成18年4月に52歳でF2にそれぞれ昇格した。(証拠略)

(ケ) 原告J(昭和27年〇月〇日生)は、昭和48年3月に短大を卒業し、同年4月にシェル石油に定期入社した。

原告Jは、シェル石油に入社して仙台支店製品課に配属された後、昭和49年7月に同支店秋田山形販

売課、昭和51年6月に同支店サービスステーション課、昭和53年11月に同支店LPGアスファルト課、昭和57年9月に同支店LPG課にそれぞれ配属される等し、合併した昭和60年1月に仙台支店経理課、昭和61年4月に同支店総務課、平成元年4月に同支店管理課、平成4年4月に同支店給油所課、平成6年4月に同支店SS課、平成8年9月に同支店管理課、平成10年4月に東北エリアサービス、平成15年9月に東北エリア販売企画課、平成19年4月に東北支店企画課にそれぞれ配属された。

原告Jの資格は、合併直前にP.G.10に格付けられており、合併時に32歳でG3となり、昭和61年1月に33歳でG2、平成6年1月に41歳でG1にそれぞれ昇格し、平成12年1月に新資格のJ1に仮格付け、平成13年1月に同資格で本格付けされ、平成15年1月に50歳でF3に昇格した。

(コ) 原告K(昭和27年〇月〇日生)は、昭和45年3月に高校を卒業し、昭和48年8月にシェル石油に中途入社した。

原告Kは、シェル石油に入社してシステム運営部計数課に配属された後、昭和51年3月に潤滑油流通企画部、昭和57年4月に業務部供給企画課にそれぞれ配属される等し、合併した昭和60年1月に潤滑油部潤滑油業務課、同年9月に東京支店需要家担当液化ガス課、昭和62年4月に東京第二支店液化ガス課、昭和63年6月に東京第一支店液化ガス課、平成4年4月に製品貿易部海外三課、平成7年9月に経理部原価会計課、平成17年9月に経理部シェアードサービス課にそれぞれ配属された。

原告Kの資格は、合併直前にP.G.10に格付けられており、合併時に32歳でG3となり、昭和61年1月に33歳でG2、平成5年1月に40歳でG1にそれぞれ昇格し、平成12年1月に新資格のJ1に仮格付け、平成13年1月に48歳でF3に本格付け(昇格)された。

(サ) 原告L(昭和28年〇月〇日生)は、昭和49年3月に短大を卒業し、同年4月にシェル石油に定期入社した。

原告Lは、シェル石油に入社してシステム運営部フレクソライターセンターに配属された後、昭和50年3月に同部データ調整課、昭和51年5月に製品部調整課、同年10月に需要家販売部、昭和52年7月に営業企画部販売企画課、昭和55年8月に営業企画部黒油課にそれぞれ配属され、合併した昭和60年1月に営業総務室業績評価課、同年10月に営業企画部販売管理課、昭和62年4月に同部営業管理課、平成4年4月に国際販売部舶用燃料油課、平成8年6月に同部舶用販売課にそれぞれ配属された。

原告Lの資格は、合併直前にP.G.10に格付けられており、合併時に31歳でG3となり、昭和61年1月に32歳でG2、平成5年1月に39歳でG1にそれぞれ昇格し、平成12年1月に新資格のJ1に仮格付け、平成13年1月に47歳でF3に本格付け(昇格)された。

(シ) 原告M(昭和26年〇月〇日生)は、昭和45年3月に高校を卒業し、昭和49年9月にシェル石油に中途入社した。

原告Mは、シェル石油に入社してマスマーケット部給油所課に配属された後、昭和52年8月にリテール販売部販売促進課に配属され、合併した昭和60年1月に小売販売部販売促進課、平成2年9月に東京第一支店販売促進課、平成10年4月にリテール販売部ゾーンコーディネーション1課、平成12年4月に同部サイリス課、平成14年4月に同部エージェント課、平成17年7月に同部販売促進課に配属される等した。

原告Mの資格は、合併直前にP.G.9に格付けられており、合併時に33歳でG2となり、昭和64年1月に37歳でG1、平成11年1月に47歳でS3Bにそれぞれ昇格し、平成12年1月に新資格のF3に仮格付け、平成13年1月に同資格で本格付けされた。

(ス) 以上の原告A、同B、同E、同F、同G、同H、同I、同J、同K、同L、同M及びD(以下「原告ら12人」という。)は、いずれも女性で合併前のシェル石油に入社した者である。

ウ 被告の社内労働組合には、全国昭和シェル石油労働組合と全石油昭和シェル労働組合があり、原告ら12人は、いずれも全石油昭和シェル労働組合に所属し又は、所属していた。被告の社員中、平成5年当時、全国昭和シェル石油労働組合の組合員が約2800人、全石油昭和シェル労働組合の組合員が約60人であり、平成11年当時、全国昭和シェル石油労働組合の組合員が約2100人、全石油昭和シェル労働組合の組合員が約50人であった。全石油昭和シェル労働組合の組合員は、いずれも合併前のシェル石油に入社した者であり、昭和石油に入社した者や合併後に入社した者はいない。(〈証拠略〉、原告L、弁論の全趣旨)

(2) 被告の人事制度等の概要(以下、合併後、新人事制度導入前の制度を「旧制度」、平成12年1月に導入された新人事制度を「新制度」という。)

被告は、社員に対し、毎月20日(当該日が土曜日又は休日である場合はその前日)にその月の1日から末日までの月例賃金を支払い、年2回、夏季は6月10日に、冬季は12月10日にそれぞれ賞与を支給している。

ア 旧制度(昭和60年～平成12年)(〈証拠・人証略〉)

旧制度は、合併後の新会社の人事制度として、シェル石油と昭和石油の人事制度の相違を克服し、制度の統一を図るとともに社員の一体感の醸成を図ること、社員の能力開発を図り、人材の育成に努めること、能力主義に基づいて社員の公平な処遇を行うことを目指して策定された。

具体的には、以下のようなものとされている。

(ア) 職能資格制度

旧制度では、職能資格制度が採用され、管理専門職の職能資格等級がM1～M4B、監督企画判定職の職能資格等級がS1、S2、S3A、S3B(合併直後に設けられたS3は、昭和61年にS3Bになりその上にS3Aが新設。)、一般職の職能資格等級がG1、G2、G3、G4である。新規採用者は、入社後約2年間は、職能資格等級とは別個に管理され(卒年管理期間)、その後は定められた職能資格等級に格付けられる。基本的には、卒年管理期間終了後、中学卒又は高校卒で入社した者はG4、短大卒で入社した者はG3、大学卒で入社した者はG2、大学院卒で入社した者はG1にそれぞれ格付けられる。

社員の職能資格等級の昇格は、上司の昇格申請と人事部門の調整を通して審査を行い、決定される。

職能資格要件は「職能資格要件概要」「職務および能力の特徴」「望まれる能力要件」「望まれる情意(勤務態度)」で定められ、このうち「職能資格要件概要」は、以下のとおりである。

管理監督職 M4B

会社の経営方針、目標と上位組織目標を理解し、事業所・課の将来展望の中から新しい課題への挑戦的目標設定を行い、業務推進に当たっては、そのための適切な業務配分、改革と内外関係者との折衝・調整ができる能力を有する者。また、人事管理上の制度、方針を十分に理解し、部下の指導・教育を行い、全体のチームワーク作りができる能力を有する者。課長職位についている者、又は、ついていないが、現在職務遂行能力からみて、課長職位を十分遂行しうる者。

重要かつ困難度の高い、企画、立案、折衝、調整、技術、研究、開発、あるいは、社内外において認められた卓越した、特定専任業務を単独又は関係者を指導しながら、推進、達成できる能力を有する者。

監督企画判定職 S1

会社の経営方針・目標と上位組織目標を理解するとともに、業務に関する高度の専門知識・技術を有し、事業所・課に関する目標の設定と推進などの業

務を、関係者との折衝・調整や問題に対する新しい解決策を試みながら行い、また、教育指導も特に優れ、部下の監督・指導を計画的に行い、その意欲を高揚させることができる能力を有する者。

課長相当職位を遂行しうる者又は課長職位を補佐できる者。

監督企画判定職 S2

業務遂行に関する専門知識・技術と関連業務に関する実務知識を有し、上位組織目標を理解するとともに、グループ(係ないし課内における区分された2～3のグループ)の目標の設定と推進などの業務を、関係者との折衝・その他諸問題の発見・解決を的確に行いながら遂行し、また、グループメンバーの教育指導が積極的にできる能力を有する者。

監督企画判定職 S3A

業務に関する専門知識・技術と熟練した豊富な実務知識・技能を有し、上位組織目標を理解するとともにグループに関する目標の設定と推進などの業務を関係者と話し合い、その他必要な問題解決を行いながら責任をもって遂行し、また、下位等級者に的確な指導ができる能力を有する者。

監督企画判定職 S3B

業務に関する高度の実務知識・技能を有し、分析・判断力を要する業務についても、創意工夫を加えながら確実に遂行するとともに、下位等級者に対して必要に応じて助言ができる能力を有する者。

一般職 G1

相当期間の経験に基づいた業務に関する幅広い実務知識・技能を有し、判断力を要する熟練定型業務について、正確に遂行するとともに、定型業務については指導できる能力を有する者。また、必要な指示を受け、非定型業務を遂行する能力を有する者。

一般職 G2

一定期間の経験に基づいた業務に関する実務知識・技能を有し、日常継続的な定型業務に加えて、工夫改善や判断を要する複雑な定型業務について、円滑に遂行する能力を有する者。

一般職 G3

業務に関する基礎的な実務知識・技能を有し、主として日常業務的な定型業務を独力で正確に責任をもって遂行する能力を有する者。

一般職 G4

業務に関する基礎的な実務知識・技能を有し、主として日常継続的な定型業務を必要な指示を受けながら遂行する能力を有する者。

(イ) 賃金制度

月例賃金は、基準内賃金、基準外賃金、特別手当で構成され、基準内賃金は、本給、職能手当、管理専門

職手当、勤務地手当、家族手当、住宅手当で構成され、本給は、年齢別の生計費の傾向を考慮した年齢給と職能資格等級に応じた職務職能給で構成される。

本給は、入社時に初任本給が決定され、その後、定期昇給、昇格昇給、特別昇給(1月1日実施)、ベースアップ(通常4月1日実施)により改定される。本給は、職能資格等級別、年齢別に上限、下限が設定されている賃金表により管理される。定期昇給は、生計費を配慮した年齢別定額による昇給である年齢昇給と、能力開発考課による職能資格等級別評価別の昇給である職務職能定昇から構成される。昇格昇給は、昇格時に定期昇給の他に別途行われる。特別昇給は、新本給が賃金表の下限を下回る場合、原則として下限に到達する範囲で行われる。職務職能定昇は、新本給が賃金表の上限を超える場合、原則として上限に達するまでの範囲で調整される。

賞与は、夏季と冬季の2回に分けて支給される。賞与は、本給に一定の月数を乗じた金額と賞与考課に基づく会社査定分から構成され、会社査定分は資格別、評価別に支給額が決定される。

(ウ) 人事考課制度

人事考課制度は、制度上、目標管理の志向を基本として組み立てられ、その趣旨に基づいた運用が不可欠とされる。具体的には、①上司との間での話し合いに基づき目標を設定し、目標記述書を作成する、②目標達成のための過程は当該社員本人に任せる、③達成結果の評価として、設定目標に対しての結果について、当該社員が自分なりに振り返って自己診断し、年2回(夏季賞与考課用と能力開発考課及び冬季賞与考課用)、面接前に自己診断カードを作成する、④2回目の面接を行う前に、社員個人の健康状態、家族の状況、本人の話しづらいこと等について記載した自己申告書を作成する、⑤夏季賞与考課時と能力開発考課及び冬季賞与考課時の年2回、上司と面接を行い、(i)評価結果、(ii)新たな改善点、教育訓練計画、(iii)目標の見直し、次期目標の設定、(iv)将来の進路、育成プラン等を話し合うとされる。

人事考課の客観性を増すための方策として、事業所別に開催する考課者会合、管理職が集まり考課内容について意見交換を行う多面考課、直属上司及び二段階上の上司による二段階評価が行われる。

人事考課には、能力開発考課と賞与考課があり、能力開発考課は年1回毎年12月ころに行い、賞与考課は年2回毎年6月ころと12月ころに行い、能力開発考課と冬季賞与考課は同時期に行われる。

能力開発考課は、主として、各人の発揮能力のレベルと今後の開発能力の計画や人材育成のための評

価であり、対象期間は、前年10月～当年9月である。能力開発考課表の内容は、評価、来年の昇格申請の有無、能力開発と職務態度改善の方向、将来の育成配置計画、本人との話合いの内容である。能力開発考課を基にして決められる職務職能昇給は職務遂行上達成された評価対象期間の実績を通じて判断される各人の能力の伸長を把握するものである。能力開発考課は、定期昇給に反映され、昇格申請につながり、昇格にも影響する。能力開発考課の評価項目は、以下のとおりである（これとは別に、M4B以上の者を対象に能力要素と力量の評価が、S2以上の者を対象に将来性評価がなされる。）。

管理専門職(M)、監督判定企画職(S)

成績 目標に対する1) 成果 2) 成果達成への努力

能力 1) 教育・指導力 2) 理解・判断力
3) 折衝・調整力 4) 工夫・改善力
5) 総合知識・専門知識

情意 1) 規律性 2) 積極性 3) 協調性
4) 責任性

一般職(G)

成績 目標に対する1) 成果 2) 成果達成への努力

能力 1) 説明・報告力 2) 理解・判断力
3) 手順・段取り 4) 工夫・改善力
5) 知識・技能

情意 1) 規律性 2) 積極性 3) 協調性
4) 責任性

賞与考課は、各人の業績結果(成績)と業績への努力(情意)が評価され、対象期間は、夏季が前年10月～当年3月、冬季が当年4月～当年9月である。比較的短期的な会社の業績結果と各人の貢献度が反映される。賞与考課の評価項目は以下のとおりである。

管理専門職(M)、監督判定企画職(S)

成績 目標に対する1) 成果 2) 成果達成への努力

能力 教育・指導力

情意 1) 規律性 2) 積極性 3) 協調性
4) 責任性

一般職(G)

成績 目標に対する1) 成果 2) 成果達成への努力

情意 1) 規律性 2) 積極性 3) 協調性
4) 責任性

評価は、目標管理を志向する人事考課制度を前提として、その要求される目標及び評価基準(バーの高さ)の達成度を評価する絶対的評価の方法を取り、

評価基準は、基本的に資格等級や職務のレベルに応じて異なるとされる。職務を通して発揮した成績、能力、情意は、各評価項目ごとに、上から順にS、A、B、C、Dの5段階で評価され(Bを標準評価とし、本人が現在発揮している能力をやや上回るレベルに設定された目標を達成した水準とされる。)、各評価項目を総合して、総合評価を5段階で評価する。ただし、管理専門職(職能資格等級M4B以上)については、上記評価項目とは別の視点で、特に管理職に求められる能力として、問題を把握し分析する能力等の7要素が評価され、上から順にS、A、B、Cの4段階で評価する。

(二) MBO(目標管理制度)

平成7年、目標管理制度の運用力を高めることを目的とし、目標設定の段階で、職場目標を重視し、個人目標の内容を充実させることを企図して目標管理の手法が一部変更され、目標管理をMBOと呼称することとされた(以下、被告における目標管理制度について、平成7年の改定前のものを含めて「MBO」ということがある。)。具体的な変更点は、上位目標と個人目標との連鎖を図ること、成績目標における目標設定の基準や記載方法の統一を図ること、職場使命を考えること、役割マトリックスを加えること等である。

イ 新制度(平成12年以降)(〈証拠・人証略〉、弁論の全趣旨)

新制度は、旧制度導入後15年を経たこと、成果をより反映するシステムの構築が求められたこと等を背景として、平成12年に導入された。

具体的には、以下のようなものとされている。

(ア) MBO

MBOの目的は、経営方針・組織目標の浸透と戦略の具体化、個人目標の明確化、自主性・主体性・チームワーク重視と業績重視の組織風土の形成、目的達成への強い動機付けとされ、前記平成7年の改定に加え、成果主義の徹底を図るため更に一部改定された。

目標の設定は、当年1月～12月を対象期間として、当年1月、上司から呈示されるMBO1(職場使命)に基づいて、メンバーを含めた意見交換を経て設定するMBO2(職場目標)、役割分担の確認としてのMBO3(役割マトリックス)の作成を経て、MBO4(個人目標書)を作成して行われる。その後、目標面接を行い、随時進捗状況を確認する。その上で、翌年1月に自己評価を行い、MBO4の「結果の振り返り」「自己評価」の欄に記述する。翌年3月に、一次評価、多面評価、二次評価が行われ、業績評価面接が行われる。

(イ) 資格制度

被告は、常に高い業績を上げる社員に共通する行動特性・能力特性を意味するコンピテンシーの考え方にに基づき、新たな資格制度を導入した。

この資格制度では、管理職層、マネージャー層の資格として、SG1、SG2、SG3、SG4があり、一般職層、スタッフ層の資格として、F1、F2、F3、J1、J2、J3がある。F資格の社員には、主に企画、計画立案、折衝、交渉等の非定型業務やプラント運転の監督等の指導的業務に対応し、職場の中核的存在として高度の専門性を発揮するとともに、メンバーをリードし関係部門の協力を得ながら職場の様々な課題解決を図り、付加価値を生み出して成果を上げることを期待するとされ、J資格の社員には、主に比較的定型的な業務に対応し、業務遂行においては、上位者の指示・指導・監督の下、一定の判断を加えたり業務の改善を考えながら、上位者を補佐し、自ら持てるあらゆる力を十分に発揮して担当業務を正確かつ迅速に遂行することを期待するとされる。社員に期待する役割・能力(資格要件)は、以下のとおりである。

F1 主に、部門としての成果を左右する課題解決を分担するとともに、組織運営においては上司の補佐をしながら期待通りの成果を出す能力

F2 主に、課やグループ等としての成果を左右する課題解決を分担し、的確な判断を独力で行いながら期待通りの成果を出す能力

F3 主に、課やグループ等としての成果に大きく貢献する課題解決を分担し、必要に応じて各方面にアドバイスを求めながら期待通りの成果を出す能力

J1 担当業務において自ら設定する高い目標にチャレンジし、自分なりの判断を加えながら期待通りの成果を出す能力

J2 担当業務において自ら設定する高い目標にチャレンジし、上位者の包括的指示のもとに独力で期待通りの成果を出す能力

J3 担当業務において自ら設定する目標及び与えられた目標の達成に向け、必要に応じて上司や上位者の手助けを求めながら期待通りの成果を出す能力

平成12年入社者から、卒年管理期間がなくなり、学歴に応じて所定の資格に格付けられる。中学卒、高校卒又は短大卒で入社した者はJ3に、大学卒又は大学院卒で入社した者はJ2にそれぞれ格付けられる。

基本的に、資格要件に応じて職務分担と目標設定を行い、担当業務を通じて発揮した成果と能力が、

業績評価、能力評価を経て、賞与や昇給等の処遇につながる。

社員が発揮した能力、行動、成果等が、現資格の社員に期待する役割、能力に比して十分かどうか及び過去の能力評価、業績評価の結果等を総合的に勘案し、被告がその社員に対し、来期にどれだけの成果と役割を求めるかということを考え合わせながら、原則として毎年1月1日に格付けを行う。現資格において発揮されている行動、能力等を資格要件に照らし、上位資格の要件をほぼ満足できると判断される場合、上司(評価者)の申請に基づき昇格審査を行い、昇格審査においては、対象者の能力と成果の双方(能力評価、業績評価等)を総合的に勘案して昇格の是非が判断される。他方、現資格において求められる行動、能力等のレベルに極めて問題がある場合には、上司(評価者)の申請に基づいて降格審査を行い、降格審査においては、対象者の能力と成果の双方(能力評価、業績評価等)を総合的に勘案して降格の是非が判断される。

(ウ) 評価制度

新制度の導入に伴い、一般社員の評価は、MBOに基づく業績評価と資格制度に基づく能力評価で構成され、絶対評価で行うとされている。

業績評価は、各社員のMBOで設定された業績目標の達成度を評価するもので、業績評価の流れは前記(ア)のとおりであり、評価対象期間は、当年1月～当年12月である。評価段階は、E(目標に対する成果は極めて高い達成度)、H(目標に対する成果は高い達成度)、G(目標に対する成果はほぼ満足される達成度)、M(目標に対する成果は不十分な達成度)の4段階である。

能力評価の対象期間は前年10月～当年9月で、前年10月に資格要件を確認され、当年10月に社員が業務を通して発揮された行動や能力について自己評価を行って能力評価シートに記入し、一次評価、多面評価、二次評価を経て、当年10月に能力評価が行われ、当年11月に行われる能力評価面接で一次評価者が総合評価を被評価者に伝える。能力評価は、前記資格制度に基づき行われ、具体的には、業務を通じて発揮された行動が資格要件及び行動基準に照らしてどの程度発揮されたかにより判断される。J資格社員及びF資格社員の行動基準は以下のとおりとされている。

J資格社員の行動基準

1. 「達成志向」をはかる行動基準

①達成志向性 ②目標へのこだわり ③責任感

2. 「業務遂行力」をはかる行動基準

①役割の理解 ②計画の策定 ③報告・連絡・相

談

- 3.「実行力」をはかる行動基準
 ①スピード ②対人影響行動 ③ストレス耐性
 4.「チームへの貢献」をはかる行動基準
 ①働きかけ ②感受性 ③誠実さ
 F 資格社員の行動基準

- 1.「達成志向」をはかる行動基準
 ①達成志向性 ②成果へのこだわり ③責任感
 2.「課題解決力」をはかる行動基準
 ①現状認識 ②本質把握 ③思考性
 3.「実行力」をはかる行動基準
 ①スピード ②対人影響行動 ③ストレス耐性
 4.「チームへの貢献」をはかる行動基準
 ①働きかけ ②感受性 ③誠実さ

上記行動基準の各項目の発揮度合いについて、1（あまり目立たなかった）、2（ほぼ満足にみられた）、3（特筆すべき点が多かった）、4（常に顕著であった）の4段階で評価された後、資格ごと、行動基準ごとに定められた率を乗じて総合得点が決定され、最終的な総合評価は、評価の高い順に、E、H、G、Mの4段階で評価される。そして、能力評価は、資格の格付け、昇給、昇進等に反映される。

人事評価を公正、公平に行うための措置として、評価者会合、多面評価、二段階評価が行われる。目標面接、業績評価面接、能力評価面接が実施され、直属上司と社員本人との間で①本人の持つ強み、弱み、②新たな資格に挑戦するに当たり発揮しなければならない行動、③身に付けなければならない技能、知識、④MBOの達成度等について話し合いが行われる。

(二) 賃金制度

新制度では、旧制度の年齢給と職務職能給によって構成されていた賃金表による管理を廃止し、新たに資格ごとの新「能力給」を新「本給」とした。これにより、旧制度の資格別に重複する賃金表による管理が廃止され、新たに資格ごとに重複のない賃金表が策定され、同一資格者であれば、本給は同一のゾーンの中に分布し、下位又は上位の資格者とは重複しないことになる。本給は、資格ごとに基準本給と上限本給の間で管理され、F1～J3の資格別基準本給、上限本給は、次のとおりである（平成18年以降、基準本給及び上限本給の額が改定されている。）。

資格	基準本給	上限本給
F 1	42万円	50万円
F 2	36万円	42万円
F 3	30万円	36万円
J 1	24万円	30万円
J 2	18万円	24万円
J 3	14万円	20万円

昇給は、能力評価の結果に基づき資格別能力昇給テーブルに従って行われる能力昇給と、昇格に伴い新しい資格の基準本給を適用する昇格昇給からなり、実施時期は、毎年1月1日である。

能力昇給は、本給ゾーンの範囲内で管理され、能力昇給後の本給が上限本給を超えるときは、能力評価の結果にかかわらず、上限本給が本給額となり、格付けされた資格の上限本給を超える能力昇給はない。また、降格した社員の新本給は、降格後の資格の上限本給とするが、降格前の本給と新本給との差額については特別給として支給する。

平成12年1月の昇給後の本給が当該資格の上限本給を超えている社員については、新本給は当該資格の上限本給とされ、旧本給と新本給の差額を調整給として支給することとされた。これは、退職金や賞与の支給額に不利益が生じないように配慮したためとされている。そして、調整給を持つ社員が昇格した場合、本給と調整給の合計額が新資格の本給ゾーン内にある場合には調整給がなくなり、本給と調整給の合計額が新資格の本給ゾーンを超える場合には、新資格の上限本給を新本給とし、差額を調整給とする。

被告は、新制度の導入に続き、平成13年4月に基準内賃金の構成する手当の改定を行い、基準内賃金は、本給、調整給、特別給、資格手当、職務手当、家族手当、住宅手当で構成されることとなった。

社員の成果はMBOに定めた目標を主な判断基準とした業績評価結果で判断され、賞与に反映される。賞与は、本給、調整給、資格手当の合計額に一定の月率を乗じた基礎賞与と、資格別、業績評価別に定められる業績賞与で構成される。

(オ) 新制度への移行に関する特則

新制度への移行に伴い、平成12年の賞与、昇給、昇格については旧制度に基づいて実施され、資格については、同年1月、旧制度のM4B、S1の職能資格等級の者は新制度のF1の資格、旧制度のS2の職能資格等級の者は新制度のF2の資格、旧制度のS3A及びS3Bの職能資格等級の者は新制度のF3の資格、旧制度のG1の職能資格等級の者は新制度のJ1の資格、旧制度のG2の職能資格等級の者は新制度のJ2の資格、旧制度のG3、G4の職能資格等級の者は新制度のJ3の資格にそれぞれ仮格付けされ、平成13年1月に本格付けが実施された。

平成12年度の能力開発考課は、新制度の能力評価で実施することとし、新制度での最初の能力評価の評価対象期間は、平成12年1月～同年9月の9か月間とされた。

調整給を受給している社員については能力昇給は

ないが、経過措置として一定の期間について暫定的な重複ゾーン（昇給ゾーン）を設ける等の経過措置が設けられた。

(カ) 制度の改定

被告は、平成14年6月に人事制度を改定し、平成15年度以降、資質評価（原則としてF2以上の社員に対して実施）と将来性評価を新設し、能力評価を行動評価に名称変更した。行動評価の評価期間を当年1月～12月に変更し、平成16年以降の昇給や昇格の実施時期を4月1日に変更した。これにより、行動評価の評価期間と業績評価の評価期間が一致し、行動評価の流れは、前記の能力評価の流れよりそれぞれ3か月後に行われることになった。評価期間の変更に伴う移行措置として、平成15年度の行動評価の評価対象期間が平成14年10月～平成15年12月の15か月間とされた。

(キ) 上記のとおり、新制度における昇格は、旧制度の時期のそれと比較して、より能力主義、成果主義を重視した制度になっている。その結果、人事考課の結果として、性別、学歴、勤続年数を問わず、毎年連続して昇格する場合もあるし、ひとつ上の資格要件を満たさない場合には、長期間にわたり昇格できないという結果にもなり得る。

このような新制度における昇格を考えれば、資格要件を満たしたと判断すれば、理論上は飛び級による昇格があり得るし、逆にそれだけの資格要件を欠いているのであれば、降格することも考えられる。しかし、実態としては、社員の納得性の観点から、飛び級の昇格を行うことはなく、新制度における資格の職務を通して1年ごとに能力の伸長を確かめて、昇格の判断をしている。

ウ 退職金制度（証拠略）

退職金は、定年により退職した者及び勤続中に死亡した者等に対して支払われ、その額は、退職時の本給、調整給及び特別給の合計額に勤続年数に応じた係数を乗じて算出される。定年により退職する者は、退職金について一時金又は年金を組み合わせで選択することができる。

(3) 原告ら12人の賃金並びに原告A、同B及びDの退職金の支払状況（証拠略、弁論の全趣旨）

被告が平成5年～平成20年の間に原告ら12人に対し支払った賃金額は、別紙2「略・欄注」のとおりである。ただし、月例賃金については、別紙2では、実際に支払われた賃金ではなく賃金の前提となる項目が記載され、実際には不就業控除や休職等がある場合にはその金額が控除された金額が支払われ、賞与については、別紙2のとおり、実際に支払われた。

原告Aは、退職金として、一時金1360万7888円、社

内年金月額14万1371円を受領している。同Bは、退職金として、社内年金月額12万9305円、適格年金月額10万0716円を受領している。Dは、勤続中の死亡により退職し、2382万1470円が遺族に支払われた。

(4) 本件訴えの提起等

原告ら12人は、昇格地位等の確認及び平成5年～平成16年の間の差額賃金又は差額賃金相当損害金等の支払を求め、平成16年12月24日、本件訴えを提起した。原告らは、平成20年11月26日、平成5年～平成20年の間の差額賃金又は差額賃金相当損害金の支払等を、退職した原告A、同B及びDについては、昇格地位等確認の部分を取り下げるとともに差額退職金相当損害金等の支払等を求めるとして訴えを変更した。

2 争点及び当事者の主張の骨子（略）

第3 当裁判所の判断

1 男女差別の有無に関する検討の方針

原告らは、被告が資格や賃金について男女間で差別的取扱いをしていると主張する。本件をめぐる情報の量と質に関する原告らと被告の差に鑑みて、立証の公平の見地から、労働者側である原告らが男女間の格差を立証すれば、不合理な差別であると一応の推定をし、使用者である被告は、それが合理的理由に基づくものであることを立証できない限り、当該格差は女性であることを理由としてなされた不合理な差別であると認めるのが相当である。

そのような観点から、まず、被告において、男女間に資格ないし賃金上の格差が認められるかを検討し、第2にそれが認められれば、当該格差について、合理的な理由で説明できるかを検討することとする。

（以下、事実認定に際しては、認定に用いた証拠等を各項目ごとのかつこ内に掲記する。争いのない事実は証拠等を掲記しない。）

2 男女間の格差の有無

(1) 男女間の資格及び本給額の比較（証拠・人証略）、弁論の全趣旨）

ア 比較の方法等

本件を基本事件とする文書提出命令申立事件に基づいて提出された文書（甲41～43等）には、被告に平成16年12月在籍の社員につき、生まれた年月、入社年月日、学歴、性別並びに平成5年1月～平成17年4月の間の資格及び本給額の推移が記載されている。男女間の比較をするに際し、基本的には上記文書記載の情報を基に検討するのが相当である。

この情報の利用方法として、次の考え方によることとする。①上記文書記載の資格及び本給額は、合

併後8年経った以降のものでシェル石油入社者と昭和石油入社者間の調整が行われていること、昭和石油入社者に現業職を経験した者が比較的多いが、それらの者がすべて合併後において低位の資格で本給額が低いとは必ずしも認められないこと、シェル石油入社者と昭和石油入社者の学歴の構成が異なっているが、それは入社会社ではなく、学歴として考慮するのが相当であることに照らすと、シェル石油入社者と昭和石油入社者とで区別して比較する必要性はなく、原告ら12人がシェル石油入社者であるからといってシェル石油入社者のみで男女間の比較をするのではなく、被告の社員全体で比較する。②被告には中途入社者が存在しているが、定期入社者と中途入社者を区別して比較するのは適当でなく、両者を含めて比較する。③被告は、基本的に入社後最初の資格は学歴を基に設定しており、原告ら12人は高校卒、短大卒であるから、高校卒、短大卒で入社した社員を比較の対象とする。④中途入社者が相当数存在することから、原告の整理に従い、年齢別に比較する。⑤平成17年4月現在で管理職の社員も、一般職の時期があったのであるから、管理職の地位にある社員を含めて比較する。

イ 高校卒及び短大卒の男女間の資格の比較

上記アの考え方によれば、上記文書記載の情報を基に高校卒、短大卒の社員資格を年齢別男女別に一覧表にした別表1〈略-編注〉(甲44)、別表2〈略-編注〉(甲46)に基づき比較検討する。別表1の整理番号344が原告I、同354が同L、同387が同J、同407が同G、同409が同F、同414が同K、同415が同M、同441が同E、同446が同H、同471がD、同505が同A、同506が同Bである。

(ア) 別表1(甲44)の検討結果

男性の資格推移を検討する。旧制度では、①G4での滞留年数が明確に分かる者(整理番号5~25、27~39、41~50、58~74)はすべてG4で2年間滞留した後にG3に昇格し、②G3での滞留年数が明確に分かる者(同41~53、58~76、82~89、96~99)はすべてG3で3年間滞留した後にG2に昇格し、③G2での滞留年数が明確に分かる者(同96~99、105~107、111、114)はすべてG2で3年間滞留した後にG1に昇格し、④上記①~③の滞留年数より長くG4~G2の資格に滞留している者は見当たらないが、⑤S3B以上への昇格については、上記①~③のような一律の滞留年数後の昇格は認められず、個人間で昇格の有無及び昇格までの年数に差が生じようになり、特に上位の資格についてはその傾向は顕著となるものの、⑥一部の例外を除けば、その後も比較的最もって昇格する傾向も見受けられ

る。

新制度では、⑦比較的下位の資格でも、上記①~③のような一律の滞留年数後の昇格は認められず、個人により昇格までの年数に差が見受けられ、資格全体について旧制度下よりも昇格の有無、昇格までの年数の個人間の差が大きくなる傾向が見受けられ、⑧一部の例外を除けば、上位ではない資格においては、比較的最もって昇格する傾向が窺われる。

女性の資格推移を検討する。旧制度では、①G4であった者(同77)はG4で2年間滞留後にG3に昇格し、②G3での滞留年数が明確に分かる者(同93~95、101、103、104)はG3で5、6年間滞留後にG2に昇格し、③G2での滞留年数が明確に分かる者(同122、123)はいずれもG2で6年間滞留後にG1に昇格し、④G3、G2での滞留年数が上記②、③の年数以上と認められる者が少なからず存在し、⑤G2以上への昇格については、個人間で昇格の有無、昇格までの年数に差があり、⑥上位の資格への昇格はほとんど見受けられず、最高位でS2が1人いる(同514)。

新制度では、⑦昇格の有無、昇格までの年数の個人間の差が更に大きくなり、⑧上位の資格への昇格はあまり見受けられず、最高位がF1で7人(同116、216、286、314、445、478、499)にとどまる。

全体として、男性が女性よりも上位の資格を占めていると評価できる。

(イ) 別表2(甲46)の検討結果

男性381人、女性170人中、空白データの者及び卒年管理期間の者を除く男女の資格を比較すると以下の指摘ができる。

平成5年では、S1、S2資格の者はそれぞれ16人、45人ですべて男性であり、S3A資格の者は男性95人に対し女性は1人、S3B資格の者は男性87人に対し女性は11人である。他方、G1資格の者は男性45人に対し女性49人と女性の方が多く、G2資格の者は男性3人に対し女性は72人、G3資格の者は男性5人に対し女性は13人である。女性はG1、G2資格に集中し、これらの資格の男女の年齢を比較すると全体としては男性に比べて女性の年齢が非常に高い。なお、G4資格に該当する女性はいない。

平成8年では、M4B、S1、S2資格の者はそれぞれ9人、35人、80人ですべて男性であり、S3A資格の者は男性92人に対し女性は5人である。S3B資格の者は男性60人に対し女性は24人である。他方、G1資格の者は男性16人に対し女性は69人、G2資格の者は男性5人に対し女性は42人、G3資格の者は男性30人に対し女性は22人である。女性はG1及びG2資格に多く集まり、これらの資格の男女の

年齢を比較すると全体としては男性に比べて女性の年齢が非常に高い。なお、G4資格に該当する女性はいない。

平成11年では、SG4、M4B、S1資格の者はそれぞれ1人、27人、63人ですべて男性であり、S2資格の者は男性93人に対し女性は1人、S3A資格の者は男性66人に対し女性は11人、S3B資格の者は男性39人に対し女性は35人である。G1資格の者は男性9人に対し女性は74人、G2資格の者は男性30人に対し女性27人、G3資格の者は男性41人に対し女性20人である。女性はS3B、G1、G2資格に多く集まり、これらの資格の男女の年齢を比較すると全体としては男性に比べて女性の年齢が非常に高い。なお、G4資格に該当する女性はいない。

平成13年では、SG3、SG4、F1資格の者はそれぞれ1人、2人、111人ですべて男性であり、F2資格の者は男性95人に対し女性は2人、F3資格の者は男性80人に対し女性は57人である。J1資格の者は男性16人に対し女性は74人、J2資格の者は男性42人に対し女性は26人、J3資格の者は男性34人に対し女性は9人である。女性はF3、J1、J2資格に多く集まり、これらの資格の男女の年齢を比較すると全体としては男性に比べて女性の年齢が高く、J1及びJ2資格ではその傾向が顕著である。

平成15年では、SG2、SG4資格の者はそれぞれ1人、9人ですべて男性であり、F1資格の者は男性118人に対し女性は1人、F2資格の者は男性95人に対し女性は13人、F3資格の者は男性71人に対し女性は64人である。他方、J1資格の者は男性28人に対し女性は66人、J2資格の者は男性46人に対し女性は23人、J3資格の者は男性13人に対し女性3人である。女性はF3、J1資格に集中し、これらの資格の男女の年齢を比較すると全体としては男性に比べて女性の年齢が高く、J1資格ではその傾向が顕著である。

平成17年では、SG1、SG3、SG4資格の者はそれぞれ1人、3人、13人ですべて男性であり、F1資格の者は男性131人に対し女性は7人、F2資格の者は男性95人に対し女性は26人、F3資格の者は男性55人に対し女性は82人、J1資格の者は男性42人に対し女性は43人、J2資格の者は男性37人に対し女性10人である。女性はF3、J1資格に集中し、これらの資格の男女の年齢を比較すると全体としては男性に比べて女性の年齢が非常に高い。

(ウ) 以上の男女の資格の推移、資格の人数に照らすと、基本的には、男性の資格が女性の資格より圧倒的に高いといえる。旧制度下では、高校卒、短大卒の男性のG3、G2、G1への昇格については、

昇格の有無及び昇格までの年数が一律であると認められるが、それより上位の昇格については、特に高位の資格になるほど、昇格の有無及び昇格までの年数について個人間で差が認められる。そして、新制度では、すべての資格について、昇格の有無及び昇格までの年数について個人間での差がより顕著に認められるようになっている。

ウ 高校卒及び短大卒の男女間の本給額の比較

前記アによれば、本給額(平成12年以降に調整給を受給している者については調整給を含む。)については、上記文書の情報を高校卒、短大卒の年齢別男女別に集計した別表3〈63~68頁-編注〉(甲47)、別表4〈69頁-編注〉(甲48)に基づいて比較検討するのが妥当である。

別表3(甲47)によれば、高校卒、短大卒の年齢別の男女の平均本給額を比較すると、ほとんどすべての年齢層で、女性の方が男性より平均本給額が低く、その差額は全体として決して小さいとはいえず、一部の年齢においてはかなり大きくなっている。また、男女の平均本給額の差額は、全体としてみれば、年を経るに従って拡大する傾向が見受けられる。そして、平成5年~平成17年の男女の平均本給額の格差の推移を全体としてみると、各年代において、大きな変化は認められず、広がりも狭まりもしていない傾向が見受けられる。

別表4(甲48)によれば、平成17年におけるF1、F2、F3の各資格での高校卒、短大卒の年齢別の男女の平均本給額を比較すると、ほとんどすべてにおいて、女性の方が男性より平均本給額が低く、その差額は、特に40歳代後半の年齢においてかなり大きくなっている。

このような男女間の平均本給額の格差については、昇給等が資格ごとに行われるという被告の賃金制度に照らすと、女性の昇格が男性に比べて遅いことが主たる原因であると考えられる。

エ 小括

以上の検討によれば、資格をみても、平均本給額をみても、男女間に著しい格差が認められる。

なお、原告らは、被告が文書提出命令により提出したデータは、55歳役職定年制により早期に退職した高位の資格を有する管理職等が除かれ、男女間の格差は更に大きくなる旨主張するところ、その可能性は否定できないが、これに反する証拠(〈証拠略〉)も存するので、この点は考慮しないこととする。

オ 大学卒、大学院卒の男女の資格の推移

大学卒、大学院卒の男女の資格については、高校卒、短大卒の社員と同様の理由から、甲41の情報を基に大学卒、大学院卒の社員の資格を入社年別男女

別に一覧表にした甲45を検討するのが妥当である。

甲45によれば、被告に平成16年12月に在籍していた社員中、平成元年以前、平成8年、平成10年及び平成11年の入社者は男性のみであり、平成2年～平成7年及び平成9年の入社者は、女性が少数認められるが圧倒的多数が男性である。平成12年、平成13年の入社者は男女ともいない。他方、平成14年～平成16年の入社者は、男女の入社者の数に差は認められない。このように平成11年以前の入社者の数には男女に差異が認められるが、入社後の資格の推移については、大学卒、大学院卒の男女間に有意差は認められない。

(2) 以上によれば、被告では、原告ら12人を含む高校卒、短大卒の社員の男女間には、資格、平均年給額の両方について大きい格差が認められる。そこで、次に、上記の男女間の格差に合理的理由が認められるかを検討する。

3 格差の合理的理由に関連する事情

(1) 原告ら12人に共通する事項の検討

ア 雇用契約の内容、平均勤続年数等（〈証拠略〉、弁論の全趣旨）

被告とその社員との間の雇用契約締結時の労働条件等については、男女間に差異は認められず、雇用契約の内容は同一であったと認められる。原告ら12人はいずれも事務職であり、性別を原因とする業務内容の差が生じるとは認められない。

昭和62年～平成15年の間の被告の社員数、平均年齢、平均勤続年数は次表（表a-編注）のとおりであり（各年12月31日現在）、男女を比較すると以下の点を指摘できる。社員数は、社員全体の人数が減少傾向にあり、いずれの年も、男性が女性よりもかなり多い。平均年齢は、昭和62年は男性が43.6歳、女性が35.2歳で差が8.4歳であったが、年々男女の差が縮まり、平成14年は男性が42.9歳、女性が42.3歳で差が0.6歳となり、平成15年は男性が43歳、女性が42.2歳で差が0.8歳であった。平均勤続年数は、昭和62年は男性が21.5年、女性が14年で差が7.5年あったが、徐々に縮まり、平成11年は男性が19.2年、女性が18.9年で差が0.3年、平成12年は男性が19.6年、女性が20.5年と女性が男性より0.9年長くなり、平成13年～平成15年の間も女性が男性より0.9年～1.4年長くなっている。

イ 本件書面等について（〈証拠略〉、弁論の全趣旨）

(ア) 被告は、平成4年8月、人事担当課長会議用資料として、本件書面（別紙3「62頁-編注」、甲3）を作成し、会議に参加した人事担当課長に配付した。

本件書面の記載内容、特に、上段の上の表で社員

表a

	従業員数(人)			平均年齢(歳)			平均勤続年数(年)		
	男性	女性	全体	男性	女性	全体	男性	女性	全体
昭和62年	2263	315	2578	43.6	35.2	42.6	21.5	14.0	20.6
昭和63年	2132	296	2428	43.8	35.8	42.8	21.7	14.8	20.9
平成元年	2060	291	2351	43.9	36.3	43.0	21.9	15.2	21.0
平成2年	2056	290	2346	43.3	36.5	42.5	21.2	15.3	20.4
平成3年	2048	291	2339	43.2	36.5	42.4	21.0	15.4	20.3
平成4年	2068	296	2364	42.9	36.2	42.1	20.7	15.1	20.0
平成5年	2044	320	2364	42.7	36.1	41.8	20.4	15.1	19.6
平成6年	2072	325	2397	42.4	36.6	41.6	20.0	15.6	19.4
平成7年	2016	332	2348	41.9	37.0	41.2	19.7	16.0	19.2
平成8年	1889	322	2211	41.5	37.7	41.0	19.4	16.7	19.0
平成9年	1788	315	2103	41.8	38.7	41.3	19.7	17.8	19.4
平成10年	1668	296	1964	41.7	39.6	41.4	19.6	18.8	19.4
平成11年	1301	225	1526	41.4	40.0	41.2	19.2	18.9	19.1
平成12年	949	179	1128	42.5	41.5	42.4	19.6	20.5	19.7
平成13年	894	175	1069	42.8	42.2	42.7	19.8	21.2	20.0
平成14年	902	188	1090	42.9	42.3	42.8	19.8	20.9	20.0
平成15年	841	190	1031	43.0	42.2	42.8	19.8	20.7	20.0

を「大卒」「高卒・技能職」「高卒補助 短大補助」の3グループに分けて各グループごとに滞留年数が記載され、「大卒」と「高卒・技能職」については最短と標準の滞留年数を記載する一方、「高卒補助 短大補助」については標準しか記載されていない点、上段の下表で課長昇進又はM4A昇格の年齢が記載されている点、上段の表の注意書として管理職（M4A）への昇格のSランクでの滞留年数及び年齢制限が記載されている点、下段の表で翌年の平成5年の最短昇格の入社年と年齢の一覧を「大卒」「高卒」「高卒技能職」「高卒補助職」「短大補助職」の5グループに分けてわざわざ記載している点等に照らすと、本件書面は、グループごとに各資格への昇格までの最短と標準の滞留年数等の基準として作成されたとみるのが自然である。このことは、平成5年ころの実際の資格の推移の状況（〈証拠略〉）と本件書面に記載されている滞留年数とを、大学卒の社員を「大卒」、高校卒の男性社員を「高卒・技能職」、高校卒又は短大卒の女性社員を「高卒補助 短大補助」に置き換えた上で比較した場合、概ね合致していることから明らかである。

以上によれば、本件書面は、平成4年8月の人事

担当課長会議で被告人事部から人事担当課長に平成5年1月の昇格の際の1つの基準を構成するものとして配付され、これを1つの基準として平成5年の昇格を実施するよう指示又は指導するために作成されたものと認めるのが相当である。なお、本件書面の基準と実際の資格の推移の状況が異なるものも存するが、本件書面は昇格の1つの基準として示されたもので、例外は認められるであろうし、同月以外の昇格には別の基準が設けられたとも解されるので、これは上記判断を覆すものではない。

この点、被告は、本件書面について、昇格者をサンプル調査しその結果を表したもので被告の昇格基準ではない旨主張するが、本件書面にはサンプル調査である旨の記載が一切ないこと、サンプルの対象者等の具体的内容が不明であること、本件書面にはわざわざ管理職（M4A）への昇格のSランクでの滞留年数及び年齢制限が注意書として記載されていること、サンプルとはなり得ない情報（例えば、平成4年の9年前は合併前であり、当該資格は存在しないのに、滞留年数が9年のものがある等）が存すること、下段で「1993年最短昇格（入社年、年齢）」と題して平成5年の最短昇格の入社年と年齢の一覧表が作成されていること等に照らすと、上記被告の主張は不合理であり、採用することはできず、上記判断を左右するものではない。

(イ) 以上によれば、被告が、平成5年の昇格に当たり、前記前提事実記載の制度を設ける一方、本件書面を1つの基準として、高校卒、短大卒の女性社員を除く社員（多くは男性社員）について、学歴別の年功序列的な昇格管理を行い、高校卒及び短大卒の女性社員については、上位の資格への昇格をより困難にする別の基準で昇格管理を行っていたと認めるのが相当である。

もっとも、本件書面のような基準がいつの時点で妥当していたかは慎重な検討を要する。被告において、平成5年の昇格についてのみ、このような基準を設けるとは考えられず、その前後でも、同一又は類似の基準を設けていたと推認することが相当であり、実際の資格の推移に照らしても、このような推認は不合理とはいえない。しかし、現在の被告においても、同一又は類似の基準を設けていると推認するのは論理的飛躍があるし、特に、平成12年の新制度導入以降の実際の資格の推移は、前述のとおり、全体的に、昇格の有無又は昇格までの年数の個人間の差が大きくなっており、上記のような一律的な基準で昇格管理を行っていると認めることはできないといわざるを得ない。

したがって、被告は、平成5年及びその前後に、上

記と同一又は類似の基準を設けて昇格管理を行っていたと認められるが、他方で、少なくとも、平成12年の新制度導入以降においてもなお、このような基準を設けて昇格管理を行っているとは認めすることはできない。

なお、原告らは、甲272のメモを根拠に、被告が平成9年9月の考課者会合において学歴別男女別資格滞留年数基準に基づく昇格の運用を周知した旨主張するが、当該メモは、作成時期、作成者、作成状況等が不明確であり、事実認定の用に供することができない。

ウ MBO参加拒否について（〈証拠・人証略〉、弁論の全趣旨）

(ア) 原告ら12人の所属組合である全石油昭和シェル労働組合は、合併以前から平成12年度までMBOへの参加を拒否する方針を立て、原告ら12人はこの方針に従ってMBOへの参加を拒否した。被告は、MBOへの参加はあくまで自主参加とし、強制することではなく、その不参加を理由に不利益な取扱いをすることもなかった。また、旧制度において、MBOは、直接評価に結びつく制度にはなっていなかった。

被告は、平成12年度に、MBOの参加を業務命令とし、この業務命令に反してMBOへの参加を拒否した者について、能力評価の「達成志向をはかる行動基準」の「達成志向性」と「責任感」、「チームへの貢献をはかる行動基準」の「働きかけ」と「誠実さ」の4項目について評価を「1」とし、業績評価の総合評価を1ランク下げることとした。原告ら12人は、いずれもMBOへの参加を拒否したため、上記取扱いを受けた。

全石油昭和シェル労働組合は、MBOの参加拒否者に対する上記取扱いを踏まえ、平成13年度以降は方針を変更してMBOに参加することとし、原告ら12人も、平成13年5月以降、被告の業務命令に従ってMBOに参加した。

原告ら12人の所属組合と別の全国昭和シェル石油労働組合の組合員の中にも、特に旧制度下では、MBOのプロセスの1つである面接等をしていなかった者もいたが、同組合の組合員の大半は面接等のMBOのプロセスに参加していた。

(イ) 原告らは、平成12年度以前は、MBOは機能していなかった実態がある等として、MBOへの不参加を理由に低く査定されることに合理的理由がない旨主張する。

確かに、平成11年度以前において、MBOの参加が業務命令ではなく自主参加とされていたこと、MBOが直接評価に結びつくものではなかったこと、MBOへの参加が徹底されず、参加した者の中には

本来想定されているものに比べて不十分な内容の目標記述書を提出していた者が存在すること等の事情が存する。しかし、原告ら12人のようにMBOの参加を拒否していた者と、被告の人事制度の中で重要なものの1つであるMBOの制度趣旨を理解してこれに参加していた者を比較した場合、前者が後者に比べて低い査定を受けたとしても、それはやむを得ないといわざるを得ない。

エ その他

被告の資格制度は、職能資格制度の一種であり、構造上、資格と業務内容とは緩やかなつながりを持つにすぎない。したがって、原告ら12人の中には、上位の資格の男性から業務を引き継ぎ、上位の資格の男性へ業務を引き継いだ者があるが、このことは、性別が原因となって業務内容に差が生じないことの理由とはなるものの、直ちに原告ら12人が当該上位の資格の男性と同等の資格を有すべき理由にはならない。

オ 小括

以上によれば、被告における雇用契約の内容、原告ら12人の業務内容、在籍する社員の平均勤続年数等において、性別によって特に区別する理由は見当たらない。他方、原告ら12人のMBO参加拒否は、原告ら12人が低く査定される合理的理由の1つとなり得る反面、本件書面による昇格管理は、被告における男女の差別的取扱いを推認させる一事情になるといえる。

なお、被告は、性役割分担意識、女性の勤務状況等に関する残存する時代背景を考慮すべきである旨主張するが、長年被告に勤務する原告ら12人に当該時代背景をそのままあてはめることは適切でないばかりか、原告らの請求に係る平成5年以降の段階において、このような時代背景をもって男女間の格差の合理的理由とするのは相当ではない。

(2) 原告ら12人の個別の検討及び判断

以上を踏まえ、原告ら12人について、原告らの請求に係る期間で、被告から原告ら12人の人事考課表が証拠として提出されている平成5年度～平成16年度に係る人事考課を中心に個別に検討し、男女間の格差に合理的理由が認められるかについて判断する。

ア 原告A（〈証拠・人証略〉、原告A）

(ア) 原告Aは、昭和62年4月～平成10年3月の間、東京第二支店販売企画課、東京支店SS課等に所属し、給油所の塗装工事関連業務、計量機リース手続、小工事の発注支払業務、特約店に対する開発援助金等の支払業務、給油所運営契約書の管理、地代の支払等の業務に従事し、平成11年4月～平成17年6月の間、リテール販売部サービス課等に所属し、エージェンツサービスステーション（被告が直接消

表b

年度	平成5年度	平成6年度	平成7年度	平成8年度	平成9年度	平成10年度	平成11年度
資格	G2	G2	G2	G2	G1	G1	G1
成績	成果	B	C	B	A	B	A
	成果達成への努力	C	B	B	A	B	A
能力	説明・報告力	B	B	B	B	B	A
	理解・判断力	A	A	A	A	A	B
	手順・段取	B	B	B	A	A	B
	工夫・改善力	B	B	B	B	B	A
	知識・技能	B	B	A	A	A	A
情意	規律性	B	B	B	B	B	B
	積極性	B	B	B	B	B	B
	協調性	C	C	B	B	B	B
	責任性	B	B	A	A	B	B
総合評価	C	C	B	B	B	B	B
昇格申請	なし	なし	G2 → G1	G2 → G1	なし	なし	なし

費者に石油製品を販売するサービスステーション）に対する精算書の作成、在庫管理、エージェンツ契約書管理等の業務に従事した。なお、原告Aは、昭和62年4月に東京第二支店販売企画課に配属されたが、当該異動に反対してストライキを行う等し、同課における業務を開始したのは昭和63年2月であった。

(イ) 原告Aに対する人事考課は、以下のとおりである。

a 旧制度における能力開発考課（上段〈表b-補注〉）及び賞与考課（下段〈表c-補注〉）

b 新制度における能力（行動）評価（上段〈表d-補注〉）及び業績評価（下段〈表e-補注〉）

c 上記人事考課に関連する特記事項等

原告Aは、早くとも平成5年ころまで、勤務時間中に組合活動の関係で離席することが少なくなかった。

原告Aは、平成5年度、平成6年度の考課では、能力は高いと評価される一方、成果や協調性で問題点を指摘されていたが、平成7年度、平成8年度の考課では、RVI（被告が新たに導入した給油所の標準仕様）に関する業務、税務署対応等で良い評価を受けた。

原告Aは、平成7年12月、上司の課長に対し、翌年にG2からG1への昇格が実現しないのであれば、RVIに関する仕事を返上する旨申し入れ、同課長

年度		平成5年度		平成6年度		平成7年度		平成8年度	
		夏季	冬季	夏季	冬季	夏季	冬季	夏季	冬季
資格		G 2		G 2		G 2		G 2	
成績	成果	B	B	C	B	A	B	A	A
	成果達成 への努力	B	C	B	B	B	B	A	A
情意	規律性	C	B	B	B	B	B	B	B
	積極性	A	B	B	B	B	B	B	B
	協調性	C	C	C	C	B	B	B	B
	責任性	B	B	B	B	B	B	A	A
総合評価		C	C	C	B	B	B	B	B

年度		平成9年度		平成10年度		平成11年度		平成12年度	
		夏季	冬季	夏季	冬季	夏季	冬季	夏季	冬季
資格		G 1		G 1		G 1		G 1	
成績	成果	B	B	B	B	B	A	A	A
	成果達成 への努力	B	B	B	B	B	A	A	A
情意	規律性	B	B	B	B	B	B	B	B
	積極性	B	B	B	B	B	B	A	A
	協調性	C	B	B	B	C	B	B	A
	責任性	B	B	B	B	B	B	A	A
総合評価		B	B	B	B	B	B	B	A

は、これを了承した。

原告Aは、平成12年度の考課において、業務遂行力等で良い評価を受け、平成13年度～平成16年度の考課において、精算書グループのリーダーとしての役割等で良い評価を受け、平成15年度の考課において、当時最も重要な目標であったSAP（被告の新システム）の円滑な導入への寄与等で良い評価を受けた。

(ウ) 判断

被告の原告Aに対する平成5年度～平成16年度の人事考課は、その理由等に照らすと適切といえ、また、良い評価と連動して昇格がされており、この間だけをみれば、特に不合理な点は見当たらない。しかし、原告Aは、一定の独立した業務を遂行している上、一部の業務について一定の高い評価を受けていることが認められる。

〈以下、BないしMの11名にかかる個別の検討・判断部分については略-補注〉

4 争点(1) (男女差別の有無) について

前記前提事実及び上記検討結果を総合して、被告における昇格及び基本給額の点で、男女差別が存在していたかを検討する。

表d

年度	平成12年度	平成13年度	平成14年度	平成15年度	平成16年度
資格	J1	F3	F3	F3	F2
「達成志向」をはかる行動基準	達成志向性	1	2	3	3
	目標又は成果へのこだわり	3	3	3	3
	責任感	1	3	4	3
「業務遂行力」をはかる行動基準	役割の理解	3			
	計画の策定	4			
	報告・連絡・相談	4			
「課題解決力」をはかる行動基準	現状認識又は現状把握		3	3	3
	本質把握		3	3	3
	思考性		2	4	3
「実行力」をはかる行動基準	スピード	4	3	3	2
	対人影響行動	4	3	3	2
	ストレス耐性	3	2	3	3
「チームへの貢献」をはかる行動基準	働きかけ	1	3	3	2
	感受性	2	3	3	2
	誠実さ	1	3	3	3
総合評価	G	G	H	G	G
昇格申請	J1 → F3	なし	なし	F3 → F2	なし

(1) 被告において、少なくとも平成5年及びその前後においては、資格及び賃金について、高校卒、短大卒の社員の男女間に差別があったことが認められる。すなわち、前記前提事実及び上記検討結果によれば、被告の人事制度は、旧制度下においては、一定の範囲で能力主義をとりながら、制度全体としては年功的な色彩を強く持っていた。そして、上記検討結果によれば、少なくとも、平成5年及びその前後においては、本件書面を1つの基準とするような学歴別、実質的な男女別による滞留年数による昇格管理があったことが認められるのであり、そのことは、そのころの男女別の職能資格の分布を見ると、原告ら12人を含む高校卒、短大卒の女性社員は、男性に

表e

年度	平成12年度		平成13年度		平成14年度		平成15年度		平成16年度	
資格	J 1		F 3		F 3		F 3		F 2	
	目標項目	評価	目標項目	評価	目標項目	評価	目標項目	評価	目標項目	評価
			エージェント精算書の適時・的確な作成 等	H	増加するエージェントに対し適時・適正な請求書の作成	H	増加するエージェントに対し適時／適正な請求書の発行	H	SAPによる請求書をトラブルなく発行する	H
			例外事項発生の場合の対応	H	適時・的確なエージェント取引内容の会社レジャーへ反映と油量管理	H	適時／的確なエージェント取引内容の会社レジャーへの反映と適正な油量管理	H	新POS導入に伴うシステム変更へのスムーズな対応	H
			立上担当者との緊密な連携によるスムーズなエージェント契約への移行	H	例外事項発生の場合の対応	H	SAP導入に向けたエージェント請求書システムのスムーズな移行	H	日次精算の促進と入金管理の効率化	H
			一部のシステム化を含む新しい業務プロセスへの円滑な移行	E	立上担当者との連携によるエージェントSSのスムーズなオープンへの寄与	H	立上担当者との連携によるスムーズなオープンへの寄与	H	適正な油量管理の実施	H
					来年7月のSAP稼働後のエージェント請求業務のスムーズな移行	G	例外的事項発生時の適切な対応等	G	契約ファイル及びSS案件ファイルの整備 等	H
総合評価	G		H		H		H		H	

※平成12年度の業績評価の各目標項目の評価は、証拠が作成過程のため、認定できない。

比べて、資格の面において明確な格差が存在すること、平均本給額についても著しい格差があることから裏付けることができる。

(2) 前記前提事実のとおり、平成12年以降に実施された被告の新制度は、旧制度に比較して、能力主義、成果主義の要素をより強く取り入れたものであり、例えば、昇格について連続して昇格し得る制度となっており、上記検討結果を見ると、実際にそのような運用が行われており、旧制度下のような一定の資格で一定年数滞留するという運用が行われていないものと認められる。したがって、上記判断のような滞留年数による昇格管理は、少なくとも新制度実施後には、行われていなかったものというべきである。

(3) 上記検討結果のとおり、新制度実施後の男女別の職能資格の分布を見ると、昇格の面において、な

お、有意の男女の差を認めることができること、もっとも、旧制度のころと比較すると、その傾向は、年を追うに従って次第に小さくなっていることが看取できる。前記前提事実のとおり、新制度は、人事考課を前提として、旧制度に比較して、より能力主義、成果主義を重視した制度なのであるが、例えば、理論上は飛び級による昇格があり得るが、社員の内納得性の観点から、飛び級の昇格を行っていないこと、昇格を検討するに際して勘案する内容の中には、過去の能力評価、業績評価の結果等も含まれていること、各社員の旧制度における資格と新制度における資格は、一定の対応関係にあり、連続性を有していることの各事情を考慮すれば、従前からの人事制度の結果を踏まえて、経過的、段階的に制度の切り替えをしているものと認めることができるのである。

その意味では、人事制度が旧制度から新制度に移行したことにより、一足飛びに新しい人事制度による、能力主義、成果主義重視の制度に切り替わったというよりは、従前からの資格を重視しつつ、次第に新制度に移行しているものと認めることができるのであり、上記検討結果の男女別の職能資格の分布の推移は、その間の事情を裏付けるものであるといえることができる。

(4) 次に、原告ら12人について、上記の男女間の格差を説明するだけの事情が存在するかについて検討する。

まず、一般論として、本来的に人事考課の査定、特に昇格については、使用者である被告に広い裁量が認められて然るべきである。そして、上記検討結果のとおり、原告ら12人は、平成13年以降に参加を表明するより前は、所属する全石油昭和シェル労働組合の方針に従い、人事考課の前提となるMBOへの参加を拒否していたのであり、このことは、原告ら12人が人事考課の上で一定程度不利な取扱いを受けることを甘受すべき事情であるといわなければならない。また、上記検討結果のとおり、原告ら12人の平成5年度～平成16年度の人事考課について検討した結果は、いずれについても、それ自体として特に不合理であるとして、裁量権の逸脱、濫用に該当するような事情が見当たらないことが認められるのである。

(5) 以上を前提に、原告ら12人について、資格及び賃金について、違法な男女差別が認められるかを検討する。

上記のとおり、被告において、平成5年及びその前後には、実質的な男女別の基準で一定の資格に一定年数滞留させて昇格を管理する運用が行われており、被告においては、男女間で同一の労働条件による雇用契約であったのだから、少なくともその時点までは、原告ら12人を含む高校卒、短大卒の女性社員は、資格及び賃金上、違法な男女差別を受けていたと判断できる。そして、昇格、給与上の処遇が、第1次的には被告の人事権による裁量に委ねられ、原告ら12人が人事考課の前提となる制度への参加を拒否していたこと等を考慮しても、上記の違法な差別を合理的に説明することはできない。

次に、平成12年以降の新制度実施後について検討する。

上記判断のとおり、新制度実施後は、実質的な男女別による資格の滞留年数による昇格管理がなされていないものと認められる。しかし、新制度により能力主義、成果主義が重視されていながらも、必ずしもそれが徹底されている訳ではなく、平成12年以

降の男女別の資格の分布を見ても、次第に改善はされているものの、基本的には、旧制度下の資格と、処遇上も連続性を持った昇格が行われていると認められる。その意味では、平成5年及びその前後に見られる実質的な男女別の滞留年数による昇格管理は行われなくなっているものの、実態としては、その影響を受けた、違法な男女間の昇格差別の影響を残したままの状態が継続しており、その影響は、次第に改善されつつあるものの、なお残存しているものと評価せざるを得ない。

そして、原告ら12人に関して言えば、新制度実施後、他の女性社員と同様に、平成5年前後の資格の滞留年数による昇格管理の影響を受けていたというべきである。してみると、前述のとおり、一般論として人事考課の査定や昇格については、使用者である被告に広い裁量が認められること、原告ら12人が、平成12年までは被告の人事考課の前提となる制度への参加を拒否していたこと、上記検討結果のとおり、原告ら12人の平成5年度～平成16年度の人事考課自体は、特に不合理であるとして、裁量権の逸脱、濫用に該当するような事情が見当たらないことという各事情を考慮しても、新制度実施後も、かつての違法な男女差別の影響を残していると言わざるを得ない。そして、原告ら12名の人事考課の内容を見ると、確かに個々の人事考課自体が、人事権の裁量権の逸脱・濫用に係る要素は見当たらないものの、Dが病欠休職により低い評価を受けていることを除けば、事務職として、原告ら12名は、それぞれの職務において、相応の評価を得ており、特に低い職能資格にとどまらなければならないだけの事情もまた、見出すことはできない。してみると、原告ら12人は、違法な男女差別による職能資格及び賃金における処遇を受けていたものといわなければならない。

5 争点(2) (昇格地位等確認請求権の有無)について

被告の人事制度下で、原告ら9人に昇格請求権が認められるかを検討する。

人事考課の査定、特に昇格は、使用者の総合的な裁量判断の性格を有している。なぜなら、職業能力の発展に応じて、諸種の職務やポストに配置していく長期雇用システムにおいては、労働者を企業組織の中で位置づけ、その役割を決める人事権は、労働契約上、使用者の権限として裁量的に行使することが予定されているからである。そして、長期雇用システムを前提とする被告の人事制度において、昇格は被告の評価と判断による決定に基づくものであり、上述の考え方からすれば、原告ら9人に当然に昇格請求権を認めるのはそもそも困難である。そし

て、上記検討結果のとおり、旧制度において、高校卒又は短大卒の男性のG3、G2、G1への各昇格については、昇格の有無及び昇格までの年数が一律であると認められるが、それより上位の昇格については、昇格の有無及び昇格までの年数について個人間の差が認められるし、ましてや新制度においては、すべての資格において、昇格の有無及び昇格までの年数について個人間で差が認められるようになっており、この点で、被告において、男女別の年功序列的色彩の強い人事管理から、特に新制度導入以降、男女の別のない能力主義的、成果主義的色彩の強い人事管理へ移行していると評価し得る状況にある（なお、原告らは、被告が、新制度下において、裁判対策として極端な男女差別を隠蔽する目的で一部の女性について抜擢的な昇格をしていると主張するが、これを認めるに足りる的確な証拠は見当たらず、この点に関する原告らの主張は採用できない。）。また、原告ら9人の主張する本件書面の基準は、上記判断のとおり、被告の平成5年ころの昇格についての1つの基準としては妥当していたものとは認められるが、特に、新制度導入以降の昇格基準と認める余地はないのであり、本件書面の存在を根拠に、原告ら9人に明確な昇格基準があるとして、昇格請求権を認めることはできない。そして、他に、原告ら9人の主張するような滞留年数による明確な昇格基準は認められない。

以上によれば、原告ら9人の昇格地位等確認請求は、被告の昇格の発令がないことに加え、明確な昇格基準が認められない以上、失当というほかない。

6 争点(3)、(6)（労働契約による差額賃金請求権、消滅時効）について

被告が、原告ら12人に対し、女性であることを理由に賃金について差別的取扱いをしたと認められるのは上記判断のとおりであり、これは、労働基準法4条に違反する。そして、差別を受けた原告ら12人に適用されるべき賃金の基準が明確である場合には、労働契約に基づく差額賃金請求権を認める余地があると解される。

しかし、被告において、賃金は資格の格付けに連動する部分があるところ、上記判断のとおり、資格の格付け（昇格）について明確な基準が認められない。また、人事考課の査定が昇給に影響するところ、上記検討結果のとおり、少なくとも平成5年度～平成16年度における被告の原告ら12人に対する人事考課は、特に不合理と認めるべき点は見当たらない。そして、前記前提事実のとおり、原告ら12人は、新制度下で調整給を得ており、格付けられた資格の上限より高い賃金を得ている。さらに、原告ら12人と直

接の比較対象とすべき、同年齢で同学歴の勤務実績等が同等の男性社員が証拠上存在しない。加えて、被告は、原告らの賃金請求権について消滅時効を援用しており、仮に原告らの賃金請求権を觀念したとしても、男女別の年功序列的色彩の強かったころの賃金請求権は時効によって消滅しており、時効消滅していない時期の賃金は、能力主義的、成果主義的色彩の強いころの賃金請求権の一部である。

以上によれば、原告ら12人に適用されるべき賃金の明確な基準は存在せず、原告らの請求は、その前提を欠き、失当という他ない。なお、原告らは、本件訴え提起前の賃金請求権について、被告による消滅時効の援用は信義則に反し、権利濫用であると主張するが、原告ら12人の権利行使が妨げられていた訳ではなく、被告が時効を援用することが特に正義に反するような事情も見当たらないので、原告らの上記主張を採用することはできない。

7 争点(4)～(6)（不法行為に基づく差額賃金相当損害金、慰謝料、弁護士費用及び差額退職金相当損害金の請求権、消滅時効）について

(1) 不法行為の成否

被告が、原告ら12人について、女性であることを理由とする資格及び賃金の差別的取扱いをしていることが認められるのは上記判断のとおりである。

被告において、特に、新制度導入以降、男女別の年功序列的色彩の強い人事管理から、男女の別のない能力主義的、成果主義的色彩の強い人事管理へ移行しつつあると評価し得る状況にあるとはいえ、依然として、男女間に著しい格差が、特に賃金の額において認められるところ、これは、被告の人事制度上、資格の格付けが賃金の一部に連動し、また、被告の賃金制度上、昇給等が資格ごとに行われるため、女性の昇格が男性に比べて遅かったため、その積み重ねで賃金が低くなっていると推認される。すなわち、被告においては、過去において、上記判断のとおり、本件書面を1つの基準として、高校卒、短大卒の女性社員を除く社員について、学歴別の年功序列的な昇格管理を行い、高校卒及び短大卒の女性社員については、上位の資格への昇格をより困難にする別の基準で昇格管理を行っていたことを原因とした男女間の差別的な取扱いがあったものと認められる。そして、そのような男女間の差別的取扱いは、改善されつつあるとはいえ、現在においても、完全に男女の別のない能力主義的、成果主義的な人事制度に転換されているとは言い難く、少なくとも従来の年功序列的な制度の影響を残す状況にあって、不当な男女間の差別的取扱いが残存又は継続しているといえる。そうであるならば、被告がこれを是正せず、

維持している点で、被告の労働基準法4条に違反する違法な行為を認定することができ、しかも、この点につき、被告には故意又は少なくとも過失が認められる。

したがって、被告は、原告らに対し、男女差別という不法行為によって生じた損害を賠償する責任を負う。

(2) 消滅時効の成否

原告ら12人が所属する全石油昭和シェル労働組合が、昭和63年3月17日付けで、中央労政事務所に対し、被告における男女間の昇格及び賃金の差別の是正を求めて斡旋を依頼し（〈証拠略〉）、同組合が、平成3年3月、被告に対し、賃金等についての女性差別の是正を求め（〈証拠略〉）、また、被告の社員であったNが、原告らの一部の協力を得ながら、平成3年12月、東京都中央労政事務所に男女差別の是正を求める斡旋を申請し、平成4年9月、東京都の職場における男女差別苦情処理委員会に調整の申立てをした後、平成6年3月8日、賃金について女性であることを理由に差別的な取扱いを受けたとして、被告に対し、不法行為に基づく損害賠償等の支払を求めて訴えを提起しており（〈証拠略〉）、遅くともそのころには、原告ら12人は、賃金について男女間格差の存在を認識していたと推認される。そして、被告による不法行為が継続して行われ、そのため、損害も継続して発生する場合、その損害が発生する都度、消滅時効が進行すると解される。

そうすると、前記前提事実のとおり、原告ら12人が、平成16年12月24日、本件訴えを提起し、原告らが、平成20年11月26日、訴えを変更したのだから、平成13年12月24日より前に発生した損害及び平成16年12月25日以降平成17年11月26日より前に発生した損害に関する損害賠償請求権については、民法724条により時効消滅したことになる。

なお、原告らは、被告が秘密裏に行ってきた組合差別、性差別の二重の差別により性差別による損害を知ることができなかったため、消滅時効は成立しないと主張するが、民法724条にいう被害者が損害を知ったというためには、損害の程度や数額を具体的に知ることが要せず、損害が発生したことを知れば足りるのであって、この点に関する原告らの主張は採用できない。また、原告らは、本件訴え提起前の損害についての被告の消滅時効の援用は権利濫用であると主張するが、原告ら12人の権利行使が妨げられていた訳でなく、被告が時効を援用することが特に正義に反するような事情も見当たらないので、採用できない。そして、原告らは、本件訴え提起後の請求に関する被告の消滅時効の援用の主張は、消滅

時効の制度趣旨から退けられるべきである旨主張するが、独自の見解に基づくもので、採用できない。

(3) 損害額

ア 差額賃金相当損害金及び差額退職金相当損害金

被告において、賃金は資格の格付けに連動する部分があるところ、前述のとおり、資格の格付けについて明確な基準が認められない。また、人事考課の査定が昇給に影響するところ、少なくとも平成5年度～平成16年度における被告の原告ら12人に対する人事考課は、特に不合理な点は見当たらない。そして、原告ら12人は、新制度において、調整給を得て格付けられた資格の上限より高い賃金を得ている。さらに、上述のとおり、不法行為に基づく損害賠償請求権の一部は時効により消滅しているため、原告らが有する損害賠償請求権は、男女の別のない能力主義的、成果主義的色彩の強いころのものである。加えて、本件において、原告ら12人と直接の比較対象とすべき、同年齢で同学歴の勤務実績等が同等の男性社員が証拠上存在しない。

以上によれば、原告ら12人が本来であれば受けるべき賃金を算定するのは困難であり、したがって、原告らの具体的な差額賃金相当損害金としての損害額を算定することは困難である。また、原告A、同B及びDが本来であれば退職時に受けるべき賃金を算定するのは困難であるから、当該賃金を基準として算定される本来であれば受けるべき退職金を算定することもまた困難なため、これらの者の具体的な差額退職金相当損害金としての損害額を算定することはできない。そこで、これらの点は、後述の慰謝料算定に当たっての考慮要素にすることとする。

イ 慰謝料

被告のした男女差別の態様、男女間の格差の程度、従前の経緯、原告ら12人の勤務状況、算定困難な損害について慰謝料で考慮すべきこと、不法行為に基づく損害賠償請求権の一部は時効消滅したこと、退職金は退職時の賃金を基準として算出されるところ、退職した原告A、同B及びDは、賃金を不当に低くされたため、退職金についても現に不利益を受けていること、Dは、自らの体調不良等のため、相当長期間にわたり、休暇、欠勤、休職を繰り返していたこと等の本件に現れた諸般の事情を総合考慮すれば、慰謝料の額としては、原告A及び同Bについては各600万円、同C、及び同DについてはDの慰謝料請求権を各2分の1ずつ承継したのものとして各200万円、同E、同F、同G、同H、同I、同J、同K、同L及び同Mについては各300万円と認めるのが相当である。

ウ 弁護士費用

本件事案の難易、請求額、認容額、審理の経過等に照らせば、相当因果関係のある弁護士費用としては、原告A及び同Bについては各90万円、同E、同F、同G、同H、同I、同J、同K、同L及び同Mについては各45万円、同C及び同Dについては各30万円と認めるのが相当である。

エ 遅延損害金

被告は、原告らに対し、上記イ及びウの損害に対し、遅延損害金として民法所定の年5分の割合による金員の支払義務を負う。

そして、原告らは、不法行為に基づく損害賠償請求のうち慰謝料及び弁護士費用についての遅延損害金の起算日を平成16年12月21日と主張し、被告は、当該起算日について積極的に争わない。

第4 結論

以上によれば、原告らの請求は、主文第1項の限度で理由があるからこれを認容し、その余は理由がないから棄却することとし、主文のとおり判決する。東京地方裁判所民事第36部

裁判長裁判官 渡邊 弘

裁判官 田中 一隆

裁判官田辺曉志は、転補につき、署名押印することができない。

裁判長裁判官 渡邊 弘

別紙3

<人事担当課長用>

職能資格満留年数

1992年8月

	大卒		高卒・技能職		高卒・補助		短大・補助	
	最長	標準	最長	標準	最長	標準	最長	標準
N3			2	2	2	2	2	2
G4 N2	2	2	3	3	3	3	3	3
G3 N1	2	2	3	3	3	3	3	3
G2	2	2	3	3	3	3	3	3
G1	2	2	3	3	3	3	3	3
S3 B	2	2	4	4	4	4	4	4
S3 A	3	3	5	5	5	5	5	5
S2	3	3	4	4	4	4	4	4
S1	3	3	4	4	4	4	4	4
M4 B	2	2	3	3	3	3	3	3

課長昇進	39歳	41~46	43歳	~51歳	-
M4 A昇格	41歳	44~47	46歳	~52歳	-

(注) 管理職 (M4 A) への昇格

① Sランクの満留年数を最長で3年、標準で4年遅れでも5年で昇格し続けなければならぬ。

② M4 A昇格年齢制限は52歳まで。

1993年最長昇格 (入社年、年齢)

	大卒	高卒	高卒・技能職
N3	93年18歳	93年18歳	93年18歳
G4 N2	93年22歳	91 20	91 20
G3 N1	91 24	89 22	89 22
G2	89 26	86 25	86 25
G1	87 28	83 28	83 28
S3 B	85 30	80 31	79 32
S3 A	82 33	76 35	74 37
S2	79 36	73 38	70 41
S1	76 39	70 41	67 44
M4 B	74 41	67 44	65 46
M4 A	74 41	65 46	65 46

別表3 高校及び短大卒業生合計の男女別、誕生年度別、平均本給額及び男女間平均本給額格差 (1993~2005年)

データ元：平成18年(2006年)8月4日文書提出命令により会社提出の賃金データ

誕生年度	1993年1月				1994年1月				1995年1月				1996年1月			
	93年3月 満年齢	平均本給額		格差	94年3月 満年齢	平均本給額		格差	95年3月 満年齢	平均本給額		格差	96年3月 満年齢	平均本給額		格差
1944	48	405,050			49	417,150			50	427,420			51	436,320		
1945	47	403,422	360,740	▲42,682	48	422,933	375,730	▲47,203	49	439,352	394,400	▲44,952	50	450,892	406,860	▲44,032
1946	46	412,661	353,607	▲59,055	47	432,150	372,003	▲60,147	48	448,529	384,573	▲63,956	49	460,935	396,400	▲64,535
1947	45	392,364	325,215	▲67,149	46	414,644	340,036	▲74,608	47	434,072	352,562	▲81,510	48	453,022	362,405	▲90,617
1948	44	383,727	329,252	▲54,475	45	404,888	345,540	▲59,348	46	423,966	357,030	▲66,936	47	436,366	366,810	▲69,556
1949	43	374,327	299,300	▲75,027	44	399,674	318,917	▲80,756	45	422,278	333,295	▲88,982	46	436,979	343,565	▲93,414
1950	42	349,973	312,144	▲37,829	43	374,601	330,052	▲44,549	44	396,876	344,696	▲52,180	45	412,499	356,290	▲56,209
1951	41	344,213	302,824	▲41,389	42	368,934	320,732	▲48,203	43	392,944	334,705	▲58,239	44	409,465	347,044	▲62,421
1952	40	323,395	288,398	▲34,996	41	350,521	304,880	▲45,641	42	377,470	317,873	▲59,597	43	395,994	329,298	▲66,695
1953	39	311,348	283,820	▲27,528	40	337,983	298,735	▲39,247	41	362,812	310,921	▲51,891	42	379,896	323,272	▲56,623
1954	38	295,178	271,600	▲23,578	39	319,838	289,873	▲29,965	40	344,110	306,249	▲37,861	41	358,628	319,157	▲39,471
1955	37	288,285	264,127	▲24,159	38	311,131	281,421	▲29,709	39	333,650	295,820	▲37,830	40	349,089	308,001	▲41,088
1956	36	274,262	237,260	▲37,002	37	297,528	256,462	▲41,066	38	318,113	273,164	▲44,949	39	334,196	286,430	▲47,766
1957	35	272,898	232,783	▲40,114	36	295,755	248,410	▲47,345	37	316,490	262,387	▲54,103	38	331,018	274,893	▲56,124
1958	34	250,732	228,883	▲21,850	35	275,107	243,675	▲31,432	36	296,754	257,138	▲39,617	37	311,772	268,303	▲43,470
1959	33	240,232	219,130	▲21,102	34	262,404	233,622	▲28,782	35	283,075	245,650	▲37,425	36	296,176	257,660	▲38,516
1960	32	232,409	210,760	▲21,649	33	253,335	225,743	▲27,592	34	273,532	241,627	▲31,905	35	287,662	252,507	▲35,155
1961	31	222,816	206,198	▲16,618	32	238,785	218,332	▲20,453	33	253,648	230,942	▲22,706	34	267,631	242,006	▲25,625
1962	30	212,469	197,858	▲14,611	31	231,002	213,720	▲17,282	32	243,038	227,612	▲15,427	33	255,828	237,050	▲18,778
1963	29		190,576		30		202,930		31		216,687		32		226,757	
1964	28		185,080		29		199,220		30		208,920		31		218,020	
1965	27	186,280	179,010	▲7,270	28	202,960	188,965	▲13,995	29	214,200	197,860	▲16,340	30	224,640	208,225	▲16,415
1966	26				27				28				29			
1967	25	177,490			26	188,010			27	197,600			28	211,410	218,900	7,490
1968	24	169,610	164,190	▲5,420	25	178,740	173,050	▲5,690	26	190,940	180,900	▲10,040	27	199,900	188,985	▲10,915
1969	23	164,700	159,480	▲5,220	24	173,370	168,280	▲5,090	25	181,420	176,080	▲5,340	26	193,010	183,125	▲9,885
1970	22	163,317	152,880	▲10,437	23	171,833	161,390	▲10,443	24	179,473	168,930	▲10,543	25	190,643	175,920	▲14,723
1971	21	156,630	144,600	▲12,030	22	167,643	153,288	▲14,355	23	175,238	162,518	▲12,720	24	182,578	170,124	▲12,454
1972	20	149,750			21	155,905	145,600	▲10,305	22	166,141	155,390	▲10,751	23	173,035	162,280	▲10,755
1973	19	142,500	142,500	0	20	151,980	151,980	0	21	158,841	151,436	▲7,405	22	168,201	157,805	▲10,396
1974	18				19	143,500			20	152,150			21	159,126	148,750	▲10,376
1975	17				18				19	145,780			20	153,900		
1976	16				17				18				19	146,730		
1977	15				16				17				18			
1978	14				15				16				17			

備考：高校卒男性356名、短大卒男性25名の男性計381名と、高校卒女性90名、短大卒女性80名の女性計170名とを男性計と女性計とで比較。
会社データでの本給額が0円になっていた者は平均本給額の対象に入っていない。

別表3 (つづき)

誕生 年度	1997年1月				98年3月 満年齢	1998年1月				99年3月 満年齢	1999年1月				
	97年3月 満年齢	平均本給額				男	女	格差	男		女	格差	男	女	格差
		男	女	格差											
1944	52	442,000			53	446,310			54	449,320					
1945	51	457,522	413,140	▲44,382	52	463,742	419,400	▲44,342	53	468,138	424,360	▲43,778			
1946	50	473,258	404,793	▲68,464	51	478,705	408,520	▲70,185	52	484,874	413,447	▲71,428			
1947	49	465,044	371,535	▲93,509	50	478,444	380,376	▲98,068	51	482,952	384,314	▲98,638			
1948	48	447,473	376,978	▲70,495	49	458,595	385,148	▲73,447	50	466,899	391,618	▲75,281			
1949	47	451,062	353,083	▲97,979	48	465,940	362,956	▲102,984	49	474,805	370,575	▲104,229			
1950	46	427,969	366,770	▲61,199	47	439,674	376,853	▲62,822	48	448,454	385,513	▲62,942			
1951	45	424,253	357,652	▲66,601	46	439,885	367,482	▲72,403	47	450,606	376,355	▲74,251			
1952	44	413,240	339,813	▲73,426	45	428,450	350,902	▲77,549	46	441,481	359,578	▲81,902			
1953	43	397,701	334,542	▲63,159	44	415,032	345,925	▲69,108	45	427,184	353,941	▲73,243			
1954	42	374,010	330,497	▲43,513	43	391,224	341,877	▲49,347	44	406,107	353,719	▲52,389			
1955	41	362,816	319,417	▲43,399	42	377,672	331,542	▲46,130	43	393,152	341,286	▲51,866			
1956	40	349,431	297,254	▲52,177	41	364,921	308,100	▲56,821	42	378,194	318,774	▲59,420			
1957	39	345,575	286,773	▲58,802	40	363,008	297,217	▲65,791	41	376,760	306,453	▲70,307			
1958	38	327,438	278,830	▲48,608	39	342,420	290,188	▲52,233	40	356,668	299,863	▲56,805			
1959	37	310,050	267,448	▲42,602	38	323,975	278,350	▲45,625	39	337,029	288,800	▲48,229			
1960	36	300,114	262,700	▲37,414	37	312,366	272,913	▲39,453	38	325,702	282,020	▲43,682			
1961	35	279,195	252,722	▲26,473	36	290,892	262,740	▲28,152	37	302,552	271,602	▲30,950			
1962	34	268,549	247,328	▲21,221	35	280,640	257,238	▲23,402	36	293,136	266,848	▲26,288			
1963	33		236,716		34		245,559		35		255,039				
1964	32		226,730		33		235,050		34		242,430				
1965	31	234,290	216,135	▲18,155	32	249,550	226,095	▲23,455	33	264,130	233,345	▲30,785			
1966	30				31				32						
1967	29	220,290	227,220	6,930	30	229,370	235,540	6,170	31	237,380	242,920	5,540			
1968	28	208,510	196,345	▲12,165	29	221,930	203,200	▲18,730	30	229,920	211,825	▲18,095			
1969	27	201,190	190,550	▲10,640	28	209,770	200,225	▲9,545	29	222,070	209,165	▲12,905			
1970	26	197,513	182,210	▲15,303	27	205,673	189,723	▲15,950	28	217,553	198,737	▲18,817			
1971	25	193,298	176,378	▲16,920	26	200,285	182,622	▲17,663	27	207,753	190,798	▲16,955			
1972	24	179,358	168,500	▲10,858	25	189,771	174,777	▲14,995	26	196,281	180,207	▲16,075			
1973	23	174,560	165,358	▲9,203	24	180,842	172,425	▲8,417	25	190,113	178,135	▲11,978			
1974	22	168,052	155,220	▲12,832	23	174,241	164,120	▲10,121	24	179,696	170,363	▲9,334			
1975	21	159,355	148,740	▲10,615	22	168,338	157,340	▲10,998	23	173,717	166,110	▲7,607			
1976	20	154,260			21	159,811			22	167,941					
1977	19	146,730			20	154,220			21	158,868					
1978	18				19	146,730			20	153,420					

別表3 (つづき)

誕生 年度	2000年1月				01年3月 満年齢	2001年1月				02年3月 満年齢	2002年1月				
	00年3月 満年齢	平均本給額				男	女	格差	男		女	格差	男	女	格差
		男	女	格差											
1944	55	450,270			56	450,270			57	450,270					
1945	54	469,498	427,210	▲42,288	55	470,707	427,210	▲43,497	56	471,507	427,210	▲44,297			
1946	53	487,251	414,830	▲72,421	54	488,138	414,830	▲73,308	55	489,075	414,830	▲74,245			
1947	52	486,782	385,886	▲100,896	53	489,782	386,123	▲103,659	54	492,280	386,595	▲105,685			
1948	51	470,245	394,198	▲76,047	52	471,463	394,198	▲77,265	53	472,155	394,198	▲77,957			
1949	50	480,190	375,339	▲104,851	51	481,963	375,812	▲106,151	52	483,736	376,521	▲107,215			
1950	49	455,494	390,572	▲64,922	50	456,779	390,572	▲66,207	51	458,465	390,572	▲67,893			
1951	48	461,462	381,071	▲80,390	49	463,495	381,377	▲82,118	50	467,729	381,718	▲86,012			
1952	47	451,066	364,778	▲86,287	48	454,144	365,320	▲88,824	49	458,873	365,753	▲93,120			
1953	46	436,285	358,983	▲77,302	47	439,927	358,992	▲80,935	48	444,926	359,192	▲85,735			
1954	45	415,035	360,054	▲54,981	46	418,026	361,367	▲56,659	47	421,159	362,110	▲59,049			
1955	44	402,808	347,880	▲54,928	45	405,374	348,582	▲56,792	46	408,033	350,071	▲57,962			
1956	43	388,678	324,804	▲63,874	44	392,331	326,804	▲65,527	45	395,740	329,804	▲65,936			
1957	42	389,980	312,203	▲77,777	43	392,578	313,803	▲78,774	44	394,778	315,403	▲79,374			
1958	41	366,176	305,600	▲60,576	42	369,442	308,138	▲61,305	43	372,776	310,130	▲62,646			
1959	40	346,537	295,233	▲51,304	41	350,385	297,633	▲52,752	42	354,570	301,233	▲53,337			
1960	39	335,336	289,997	▲45,339	40	339,070	291,977	▲47,093	41	353,090	295,243	▲57,847			
1961	38	312,420	277,992	▲34,428	39	315,475	282,332	▲33,143	40	319,002	284,292	▲34,710			
1962	37	302,564	273,132	▲29,433	38	306,649	278,435	▲28,214	39	315,616	240,744	▲74,872			
1963	36		261,289		37		268,136		38		270,536				
1964	35		252,280		36		254,680		37		257,080				
1965	34	290,200	238,095	▲52,105	35	305,200	240,295	▲64,905	36	307,800	241,945	▲65,855			
1966	33				34				35						
1967	32	242,630	247,670	5,040	33	245,030	249,870	4,840	34	249,830	252,070	2,240			
1968	31	238,390	218,125	▲20,265	32	244,800	221,425	▲23,375	33	300,000	231,345	▲68,655			
1969	30	235,780	213,365	▲22,415	31	242,400	215,565	▲26,835	32	244,800	228,660	▲16,140			
1970	29	234,240	205,007	▲29,233	30	242,400	207,207	▲35,193	31	245,600	218,540	▲27,060			
1971	28	232,273	196,716	▲35,557	29	243,000	198,396	▲44,604	30	258,600	200,516	▲58,084			
1972	27	201,449	186,107	▲15,342	28	217,445	188,207	▲29,238	29	236,980	190,007	▲46,973			
1973	26	194,413	181,735	▲12,678	27	197,192	184,735	▲12,457	28	208,091	187,885	▲20,206			
1974	25	187,042	174,738	▲12,305	26	189,581	176,738	▲12,843	27	195,269	178,893	▲16,377			
1975	24	177,325	169,780	▲7,545	25	179,940	171,780	▲8,160	26	182,478	180,000	▲2,478			
1976	23	171,484			24	173,627			25	176,637					
1977	22	165,068			23	167,068			24	169,318					
1978	21	157,500			22	159,500			23	162,000					

別表3 (つづき)

誕生 年度	03年3月 満年齢	2003年1月			04年3月 満年齢	2004年1月			05年3月 満年齢	2005年1月		
		平均本給額				平均本給額				平均本給額		
		男	女	格差		男	女	格差		男	女	格差
1944	58	450,270			59	450,270			60			
1945	57	472,006	427,210	▲44,796	58	472,406	427,210	▲45,196	59	471,292	427,210	▲44,082
1946	56	489,825	414,830	▲74,995	57	490,409	414,830	▲75,579	58	491,159	414,830	▲76,329
1947	55	494,680	386,595	▲108,085	56	496,082	386,595	▲109,487	57	497,282	386,850	▲110,432
1948	54	472,772	394,198	▲78,574	55	473,233	394,676	▲78,557	56	473,925	394,676	▲79,249
1949	53	485,372	377,012	▲108,360	54	487,098	377,757	▲109,340	55	488,586	378,644	▲109,943
1950	52	462,286	390,826	▲71,460	53	463,591	391,081	▲72,510	54	469,696	391,845	▲77,852
1951	51	469,427	382,474	▲86,954	52	472,861	383,297	▲89,563	53	476,303	384,121	▲92,183
1952	50	461,429	366,187	▲95,242	51	464,584	366,187	▲98,397	52	467,229	366,337	▲100,892
1953	49	448,085	359,592	▲88,493	50	450,511	359,592	▲90,919	51	459,603	359,592	▲100,011
1954	48	424,353	363,681	▲60,672	49	428,217	369,367	▲58,850	50	433,807	370,567	▲63,240
1955	47	415,815	354,009	▲61,806	48	417,586	354,631	▲62,955	49	425,422	356,787	▲68,636
1956	46	398,765	331,884	▲66,881	47	401,475	333,964	▲67,511	48	404,731	337,084	▲67,647
1957	45	420,003	316,270	▲103,733	46	422,603	317,137	▲105,466	47	424,503	327,153	▲97,349
1958	44	378,772	311,730	▲67,042	45	381,928	317,055	▲64,873	46	385,061	332,615	▲52,446
1959	43	357,810	303,700	▲54,110	44	365,584	304,713	▲60,871	45	371,784	306,013	▲65,771
1960	42	360,262	297,710	▲62,552	43	375,817	299,377	▲76,440	44	381,719	316,710	▲65,009
1961	41	327,086	288,384	▲38,702	42	338,420	290,384	▲48,036	43	343,695	294,548	▲49,147
1962	40	329,717	287,496	▲42,221	41	335,928	292,524	▲43,403	42	350,439	301,724	▲48,715
1963	39		272,621		40		289,694		41		299,323	
1964	38		300,000		39		302,600		40		305,200	
1965	37	310,400	244,145	▲66,255	38	313,000	244,145	▲68,855	39	315,600	244,145	▲71,455
1966	36				37				38			
1967	35	300,000	252,070	▲47,930	36	302,600	254,470	▲48,130	37	360,000	256,870	▲103,130
1968	34	302,600	270,000	▲32,600	35	307,800	301,200	▲6,600	36	310,400	360,000	49,600
1969	33	300,000	230,960	▲69,040	34	302,600	233,260	▲69,340	35	305,200	270,000	▲35,200
1970	32	249,600	221,357	▲28,243	33	252,800	230,557	▲22,243	34	268,800	232,690	▲36,110
1971	31	261,700	202,606	▲59,094	32	279,000	210,676	▲68,324	33	304,900	236,700	▲68,200
1972	30	239,655	215,328	▲24,327	31	246,000	225,647	▲20,353	32	280,200	244,015	▲36,185
1973	29	222,278	198,678	▲23,600	30	232,572	212,630	▲19,942	31	240,772	256,200	15,428
1974	28	209,146	181,943	▲27,204	29	215,327	184,093	▲31,234	30	229,535	213,045	▲16,490
1975	27	185,417	184,400	▲1,017	28	191,906	186,600	▲5,306	29	212,775	240,000	27,225
1976	26	179,957			27	182,640			28	192,754		
1977	25	175,528			26	179,095			27	182,475		
1978	24	167,625			25	173,850			26	195,550		

作成日：2006年9月18日

作成者：全石油昭和シェル労働組合中央執行委員 O

別表3 (つづき)

「高校及び短大卒業者合計の男女別、誕生年度別、平均本給額及び男女間平均本給額格差(1993~2005年)」の対象人数

データ元：平成18年(2006年)8月4日文部提出命令により会社提出の賃金データ

誕生 年度	1993年1月			1994年1月			1995年1月			1996年1月			1997年1月			1998年1月			1999年1月		
	93年3月 満年齢	対象人数		94年3月 満年齢	対象人数		95年3月 満年齢	対象人数		96年3月 満年齢	対象人数		97年3月 満年齢	対象人数		98年3月 満年齢	対象人数		99年3月 満年齢	対象人数	
		男	女		男	女		男	女		男	女		男	女		男	女		男	女
1944	48	1		49	1		50	1		51	1		52	1		53	1		54	1	
1945	47	15	1	48	15	1	49	15	1	50	15	1	51	15	1	52	15	1	53	15	1
1946	46	16	3	47	16	3	48	16	3	49	16	3	50	16	3	51	16	3	52	16	3
1947	45	5	11	46	5	11	47	5	11	48	5	11	49	5	11	50	5	11	51	5	11
1948	44	13	5	45	13	5	46	13	5	47	13	5	48	13	5	49	13	5	50	13	5
1949	43	22	11	44	22	11	45	22	11	46	22	11	47	22	11	48	22	11	49	22	11
1950	42	14	11	43	14	11	44	14	11	45	14	11	46	14	11	47	14	11	48	14	11
1951	41	18	17	42	18	17	43	18	17	44	18	17	45	18	17	46	18	17	47	18	17
1952	40	27	6	41	27	6	42	27	6	43	27	6	44	27	6	45	27	6	46	27	6
1953	39	28	13	40	28	13	41	28	13	42	28	13	43	28	13	44	28	13	45	28	13
1954	38	20	7	39	20	7	40	20	7	41	21	7	42	21	7	43	21	7	44	21	7
1955	37	17	9	38	17	9	39	17	9	40	17	9	41	17	9	42	17	9	43	17	9
1956	36	32	5	37	32	5	38	32	5	39	32	5	40	32	5	41	32	5	42	32	5
1957	35	4	3	36	4	3	37	4	3	38	4	3	39	4	3	40	4	3	41	4	3
1958	34	9	8	35	9	8	36	9	8	37	9	8	38	9	8	39	9	8	40	9	8
1959	33	10	6	34	10	6	35	10	6	36	10	6	37	10	6	38	10	6	39	10	6
1960	32	10	3	33	10	3	34	10	3	35	10	3	36	10	3	37	10	3	38	10	3
1961	31	11	4	32	11	5	33	11	5	34	11	5	35	11	5	36	11	5	37	11	5
1962	30	17	6	31	17	6	32	17	6	33	17	6	34	17	6	35	17	6	36	18	6
1963	29		7	30		7	31		7	32		7	33		7	34		7	35		7
1964	28		1	29		1	30		1	31		1	32		1	33		1	34		1
1965	27	1	2	28	1	2	29	1	2	30	1	2	31	1	2	32	1	2	33	1	2
1966	26	1		27	1		28	1		29	1		30	1		31	1		32	1	
1967	25			26			27			28		1	29		1	30		1	31		1
1968	24	1	2	25	1	2	26	1	2	27	1	2	28	1	2	29	1	2	30	1	2
1969	23	1	2	24	1	2	25	1	2	26	1	2	27	1	2	28	1	2	29	1	2
1970	22	3	3	23	3	3	24	3	3	25	3	3	26	3	3	27	3	3	28	3	3
1971	21	4	4	22	4	5	23	4	5	24	4	5	25	4	5	26	4	5	27	4	5
1972	20	7		21	8	6	22	8	6	23	8	6	24	8	6	25	8	6	26	8	6
1973	19	17	1	20	17	1	21	19	3	22	19	4	23	19	4	24	19	4	25	19	4
1974	18			19	10		20	12	1	21	13	3	22	13	4	23	13	4	24	13	4
1975	17			18			19	10		20	13		21	13	1	22	13	1	23	13	1
1976	16			17			18			19	13		20	13		21	14		22	14	
1977	15			16			17			18			19	8		20	8		21	8	
1978	14			15			16			17			18			19	4		20	4	
	合計	324	151	合計	335	159	合計	349	162	合計	367	166	合計	375	168	合計	380	168	合計	381	168

別表3 (つづき)

誕生 年度	2000年1月			2001年1月			2002年1月			2003年1月			2004年1月			2005年1月		
	00年3月 満年齢	対象人数		01年3月 満年齢	対象人数		02年3月 満年齢	対象人数		03年3月 満年齢	対象人数		04年3月 満年齢	対象人数		05年3月 満年齢	対象人数	
		男	女		男	女		男	女		男	女		男	格差		男	女
1944	55	1		56	1		57	1		58	1		59	1		60		
1945	54	15	1	55	15	1	56	15	1	57	15	1	58	15	1	59	14	1
1946	53	16	3	54	16	3	55	16	3	56	16	3	57	16	3	58	16	3
1947	52	5	11	53	5	11	54	5	11	55	5	11	56	5	11	57	5	11
1948	51	13	5	52	13	5	53	13	5	54	13	5	55	13	5	56	13	5
1949	50	22	11	51	22	11	52	22	11	53	22	11	54	22	11	55	22	11
1950	49	14	11	50	14	11	51	14	11	52	14	11	53	14	11	54	13	11
1951	48	18	17	49	18	17	50	18	17	51	18	17	52	18	17	53	18	17
1952	47	27	6	48	27	6	49	27	6	50	27	6	51	27	6	52	27	6
1953	46	28	13	47	28	13	48	28	13	49	28	13	50	28	13	51	27	13
1954	45	21	7	46	21	7	47	21	7	48	21	7	49	21	7	50	21	7
1955	44	17	9	45	17	9	46	17	9	47	17	9	48	17	9	49	17	9
1956	43	32	5	44	32	5	45	32	5	46	32	5	47	32	5	48	32	5
1957	42	4	3	43	4	3	44	4	3	45	4	3	46	4	3	47	4	3
1958	41	9	8	42	9	8	43	9	8	44	9	8	45	9	8	46	9	8
1959	40	10	6	41	10	6	42	10	6	43	10	6	44	10	6	45	10	6
1960	39	10	3	40	10	3	41	10	3	42	10	3	43	10	3	44	10	3
1961	38	11	5	39	11	5	40	11	5	41	11	5	42	11	5	43	11	5
1962	37	18	6	38	18	6	39	18	7	40	18	7	41	18	7	42	18	7
1963	36		7	37		7	38		7	39		7	40		7	41		7
1964	35		1	36		1	37		1	38		1	39		1	40		1
1965	34	1	2	35	1	2	36	1	2	37	1	2	38	1	2	39	1	2
1966	33	1		34	1		35	1		36	1		37	1		38	1	
1967	32		1	33		1	34		1	35		1	36		1	37		1
1968	31	1	2	32	1	2	33	1	2	34	1	2	35	1	2	36	1	2
1969	30	1	2	31	1	2	32	1	2	33	1	2	34	1	2	35	1	2
1970	29	3	3	30	3	3	31	3	3	32	3	3	33	3	3	34	3	3
1971	28	4	5	29	4	5	30	4	5	31	4	5	32	4	5	33	4	4
1972	27	8	6	28	8	6	29	8	6	30	8	6	31	8	6	32	8	6
1973	26	19	4	27	19	4	28	19	4	29	19	5	30	19	5	31	19	4
1974	25	13	4	26	13	4	27	13	4	28	13	4	29	13	4	30	13	4
1975	24	13	1	25	13	1	26	13	1	27	13	1	28	13	1	29	13	1
1976	23	14		24	14		25	14		26	14		27	14		28	14	
1977	22	8		23	8		24	8		25	8		26	8		27	8	
1978	21	4		22	4		23	4		24	4		25	4		26	4	
	合計	381	168	合計	381	168	合計	381	169	合計	381	170	合計	381	170	合計	377	168

作成日：2006年9月18日
作成者：全石油昭和シェル労働組合中央執行委員 O

別表4

同一資格での男女別、平均本給額及び男女間平均本給額格差（2005年1月現在）
— 高校及び短大卒業者合計での比較—

データ元：平成18年（2006年）8月4日文書提出命令により会社提出の賃金データ

誕生 年度	05年 3 月 満年齢	F 1					F 2					F 3				
		男性		女性		男女間平均 本給格差	男性		女性		男女間平均 本給格差	男性		女性		男女間平均 本給格差
		人数	平均本給	人数	平均本給		人数	平均本給	人数	平均本給		人数	平均本給	人数	平均本給	
1944	60															
1945	59	9	499,580				3	450,767						1	427,210	
1946	58	14	497,734				1	456,200	2	432,090	▲24,110	1	434,070	1	380,310	▲53,760
1947	57	5	497,282						3	402,693				7	381,917	
1948	56	7	494,041	1	420,000	▲74,041	6	450,457						4	388,345	
1949	55	17	498,149	1	420,000	▲78,149	4	460,790	2	399,140	▲61,650	1	437,200	7	369,031	▲68,169
1950	54	5	494,962	1	425,780	▲69,182	2	448,805	4	394,825	▲53,980	5	419,726	6	384,202	▲35,524
1951	53	7	484,613				4	444,128	7	396,819	▲47,309	3	412,820	7	379,116	▲33,704
1952	52	21	471,724				4	437,803	1	365,540	▲72,263	1	421,060	4	368,600	▲52,460
1953	51	14	453,748				7	427,143				1	414,510	8	369,861	▲44,649
1954	50	12	441,601	1	423,000	▲18,601	8	410,455	1	393,330	▲17,125			4	360,918	
1955	49	4	421,358	1	429,000	7,643	10	405,243	1	369,370	▲35,873	1	406,520	5	348,572	▲57,948
1956	48	10	434,301				16	396,524				6	377,332	5	337,084	▲40,248
1957	47						2	390,655	1	360,000	▲30,655	1	380,000			
1958	46	1	429,000	1	420,000	▲9,000	8	379,569	1	360,000	▲19,569			4	317,540	
1959	45	2	421,500				3	366,800				5	354,888	3	307,807	▲47,081
1960	44	1	438,000				5	363,920	1	360,000	▲3,920	3	343,363	1	300,840	▲42,523
1961	43						6	363,733				4	324,560	3	305,200	▲19,360
1962	42	2	421,500				4	361,400	1	360,000	▲1,400	11	314,418	2	303,900	▲10,518
1963	41								1	360,000				4	302,600	
1964	40													1	305,200	
1965	39											1	315,600			
1966	38															
1967	37						1	360,000								
1968	36			1	420,000							1	310,400	1	300,000	▲10,400
1969	35											1	305,200	1	300,000	▲5,200
1970	34											1	300,000			
1971	33						1	362,800				2	300,000	1	300,000	0
1972	32											5	300,000	1	300,000	0
1973	31													1	300,000	
1974	30											1	310,400			
1975	29															

備考：比較対象者が多いF1～F3資格で比較した。
作成日：2006年9月18日
作成者：全石油昭和シェル労働組合中央執行委員 O

2011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）」
（2009年6月1日～2011年5月31日）に対する
日本労働組合総連合会の意見

2011年8月29日
日本労働組合総連合会

1. 男女間賃金格差に関する評価について

（1）男女間賃金格差の現状

一般労働者の所定内給与は、男性を100とした場合、女性は69.3である（2010年厚生労働省「賃金構造基本統計調査」）。依然として男女間賃金格差が大きい上に、前年（2009年／男性100：女性69.8）に比べ格差はやや拡大した。

厚生労働省は、男女間賃金格差の要因は、“職階の違いによる影響が最も大きく、次いで勤続年数の違いによる影響が大きい”と分析している。

（2）男女雇用機会均等法の実効性確保と労働基準法の見直し

男女間賃金格差を是正するためには、就業が継続できる環境整備と賃金差別を禁止する法整備が必要である。就業継続できる環境を整備するため、政府は、配置・転換や教育訓練などをも含む雇用の全ステージで性差別がないか実態を把握して、現行の男女雇用機会均等法の実効性を確保すべきである。

そのため、連合は、従前から、男女雇用機会均等法に性別を理由とする賃金差別の禁止を加えることや、労働基準法の第3条（均等待遇）に「性別」を加えるよう、法改正を求めている。

2. 両立支援策の見直しと「ワーク・ライフ・バランス社会」の実現

就業継続できる環境整備には、両立支援策の見直しが不可欠である。

2010年6月には改正育児・介護休業法が施行されたが、都道府県労働局雇用均等室へは育児休業に係る不利益取扱いについて、労働者から1,543件（2010年度厚生労働省「育児・介護休業法施行状況について」）もの相談が寄せられている。

また、育児休業取得には雇用期間1年以上という要件が求められているため、6か月の雇用期間更新を繰り返すことが多い有期契約労働者が育児休業を取得することは困難である。

政府は、育児・介護休業法の職場への周知徹底と指導強化を通じて実効性を確保するとともに、有期契約労働者の育児休業取得要件を見直すべきである。

さらに、就業継続できる環境整備には、男女がともに仕事と生活の調和をはかることのできる「ワーク・ライフ・バランス社会」の実現も不可欠である。そのためには、長時間労働の是正や年次有給休暇の取得率向上など、男性の働き方の見直しが重要である。

3. パートタイム労働について

女性雇用労働者の53.8%（2010年総務省「労働力調査」）は非正規雇用労働者であり、そのうち6割以上はパートタイム労働者である。男性一般労働者の時給を100とした場合、男性パートタイム労働者の時給は54.7、女性パートタイム労働者の時給は49.5に過ぎない（2010年厚生労働省「賃金構造基本統計調査」）。

また、連合の調査によると、「雇い入れ通知書」などの文書交付義務に違反している事業所が約半数もあることや、パートタイム労働者の正社員転換措置のある企業は5割弱にとどまり、うち実際に転換した人のいる企業は2割強にすぎないことが明らかになった。

また、2008年4月施行のパートタイム労働法の下では、正社員との差別禁止の対象となったパートタイム労働者がすべてのパートタイム労働者に占める割合は0.1%に過ぎない（独立行政法人 労働政策研究・研究機構 2010年12月27日公表「短時間労働者実態調査」）。

連合は、政府に対し、パートタイム労働法の職場への周知徹底と指導強化を通じて実効性確保を求めるとともに、すべてのパートタイム労働者を対象に、「合理的理由」がある場合を除き、差別的取扱いを禁止するよう、パートタイム労働法の改正を求める。

4. 間接差別について

賃金の一部である各種手当の支給要件に「世帯主」であることが求められる場合、多くの女性は支給対象とならず、男女間賃金格差の一因ともなっている。

連合は、間接差別の禁止の基準を指針による限定列挙から、福利厚生や各種手当の支給に関する「世帯主」要件等、広くとらえる例示列挙とするよう、求める。

5. コース別雇用管理制度について

総合職と一般職など、労働者をコース毎に区分したコース別雇用管理制度を導入している企業もある。男女雇用機会均等法の下では、指針において、性差別の有無の判断に関して、同一の「雇用管理区分」に属する男女を比較することとされている。そのため、総合職に比べて一般職の賃金が低く抑えられていることは、異なる「雇用管理区分」であることから違法とはならず、女性総合職比率が低いことが事実上の男女別雇用管理として機能している。その結果、「雇用管理区分」は、男女間賃金格差の一因ともなっている。

連合は、「雇用管理区分」を男女雇用機会均等法の指針から削除するよう求める。また、異なるコースの男女分布等に関する実態調査を求める。

6. 客観的職務評価制度について

連合は、男女間および雇用・就業形態間の賃金格差是正の実現へ向け、日本が批准しているILO第100号条約「同一価値労働・同一報酬」の実効性確保のため、職務評価手法の研究開発を進めるよう、求めている。

政府が作成した「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」は、周知啓発が不十分である。連合は、政府に対し、同ガイドラインの周知啓発を求めるとともに、同ガイドラインを活用して男女間賃金格差が是正された企業の好事例の把握・公表を求める。

以 上