

# 同一価値労働同一賃金原則について

07.6.21

## 1. ILO100 号条約: 同一報酬条約 (1951 年採択 日本は 1967 年批准)

「同一価値の労働についての男女労働者に対する同一報酬に関する条約」

### 第 2 条 1

各加盟国は、報酬率を決定するために行われている方法に適した手段によって、同一価値の労働についての男女労働者に対する同一報酬の原則の全ての労働者への適用を促進しなければならない。

### 90 号勧告 - 5

労働者の性別にかかわらず職務分類を行うため、職務分析またはその他の手続きによって仕上げるべき仕事の客観的評価の方法を確立すべきである。

「パート労働者の報酬水準が全体として低いことは、男女の賃金格差全体に悪影響を及ぼすと考える。同一価値労働同一報酬原則は、パート労働者を含むすべての労働者に適用される」  
(2003 年第 91 回 ILO 総会・ILO 条約勧告適用専門家委員会報告・抜粋)

「労働基準法 4 条は、同一価値労働同一報酬の要素について言及しないため、条約の原則を十分に反映していない。条約のこの原則の要素は、異なる職務や労働を行っている男性と女性の報酬を、客観的な非差別的職務評価の適切な技術を活用して、その異なる職務の内容評価に基づいて考慮することを要するため、非常に重要である。政府が再度、労働基準法 4 条が条約の要件を満たしていると考えたと述べていることに対し、継続する大きな賃金のジェンダー格差に照らして、女性が主に、またはすべてに行っている仕事の差別的な過小評価により起こる直接または間接的賃金差別に対処する必要があることを委員会は強調する」

(2007 年 ILO 条約勧告適用専門家委員会・個別意見の抜粋)

国連で採択された女性差別撤廃条約 11 条 1 項 (d) は「同一価値の労働についての同一報酬 (手当を含む) 及び同一待遇についての権利並びに労働の質の評価に関する取り扱いの平等についての権利」を男女同一の権利として保障している。(1979 年)

### EU 諸国

1975 年の EC 指令では、「男女同一賃金の原則は、ローマ条約 119 条において、同一労働または同一価値労働に対し、性別によるいかなる差別も存在してはならないことを意味する」と明記された。

## 2. 職務賃金(職務評価)の目的と運用

### 1) 差別是正のための手法

ベースは、典型的な女性職(女性が70%)の職務(例えば看護師、保育士、事務職、ケアワーク等)と、典型的な男性職の職務(例えば大型トラック運転手、建築・土木技術者、医療関連の専門技師等)の分析と評価により、公平で公正な賃金に是正すること、つまり、性別職務分離による性差別賃金を是正するために、異なる職務(職種)における職務評価を目的とした。しかし、同じ職務でも、雇用形態(男女別コース別制、パート、非常勤、派遣など)が異なることで賃金格差が合法化されるかのような今日、ペイ・エクイティ運動は性別を問わず、非正規労働者の均等待遇に貢献できる手法として重要である。とりわけ、最低賃金を基準に外部労働市場によって決定される非正規労働者の賃金是正に効果的な手法といえる。

**日本の賃金制度を抜本的に変える、超過激で超合理的なシステム**

### 2) 運用について

アメリカやカナダでは、基本的には職場内の労働組合と使用者双方で、ペイ・エクイティプランについて交渉・協議し運用する。日本では労働組合がペイ・エクイティを容認しておらず、交渉にまで至っていないので、同じ職場内の比較可能な労働者同士で、各自が職務評価をやってみる。類似した職務でも、異なる職務でも、あるいは正規・非正規という雇用形態の違いを問わず、同じ方法で分析・評価する。

### 3) 職務評価と成果評価の違い

#### a. 日本の人事考課の特徴(成果主義・能力主義賃金)

- 米英両国では、職務・仕事に関連する客観的評価項目が重視されているのに対し、日本の評価要素は、考課者の裁量に左右されやすい「能力・態度・意欲・性格」の評価、また「忠誠度、協調性」などの「情意考課」が優先し、主観的であること。いわゆる職務遂行能力とは、人に対する主観的評価を基準とする。
- 両国では人事考課結果が被考課者に公開され、同意を必要とし、苦情申立など救済制度が充実しているのに対し、日本では「密室的」に行われている。仮にフィードバックされたとしても、労働者が容易に苦情を申し立てることができるシステムはない。
- さらに、女性労働者に対しては、考課における「企業と男性上司(また男性主導の労働組合は企業の後見人)の露骨なジェンダー・バイアス」によって何重もの差別と抑圧をもたらしている。

## b. 職務評価（職務賃金）

職務評価制度では、技能、精神的・肉体的負担、責任、労働環境という4大ファクター（要因）により、あくまで性に中立に分析評価する。ファクターによって評価するのは「その職務を行う人」ではなく、「その職務の性質」である。たとえば「技能」とは、職務遂行に必要な技能であって、現在その仕事を行っている個人が持つ技能ではない。かつ、4大要因全てにおいて、従来（特に女性職の）評価から見落とされてきた部分により注視して評価を行う。

例：〔技能〕数種の異なる事務機器を操作し、保全するために必要な技能。

〔精神的負担〕長時間にわたる集中（コンピューター作業、実験、製造工程での作業など）

〔肉体的負担〕歩行、立ち続ける、冷房、熱など

〔責任〕患者、子供または施設に収容された人々の世話をする 対人的な責任

〔労働環境〕様々な清掃業務、苦情への対応から生じるストレス

## 3. 欧米の取り組み

### 1) イギリスの判例の積み重ね

イギリスでは、1983年に男女同一賃金法が改正され、職務評価制度がなくても、努力、技能、決定等の要素によって同一価値の労働と判断されれば、平等賃金の申立が認められるようになった。女性労働者は個人で、同一事業所で働く異なる職種に従事する男性労働者との同一価値労働を、雇用審判所に申し立てる。

（1984年から1996年の間に、640の異なる使用者を相手に、約8,500件）

#### 事例：ハイワード事件（1988年）

上記原則に基づき、造船所の料理人であった女性が、塗装工、熱絶縁工、船大工の男性と同一価値労働であるという主張を認めた。

イギリスでは同一あるいは類似労働で、男性にのみ時間外・休日・深夜労働があっても、原則として類似労働とみなす、とされている。

### 2) アメリカのコンパラブル・ワース

アメリカでは、同一賃金法（1963年）、公民権法（1964年）等を受けて、1970年代から公共部門でのコンパラブル・ワース運動が積極的に取り組まれた。

1982年、州職員賃金衡平法を制定し実施したミネソタ州を先頭に、1980年代に多くの州で運動が展開された（84年5州、91年には20州が実施）。ミネソタ州の衡平法は、女性職（70%が女性）、男性職（80%が男性）、これ未滿の男女の比率の職務を均衡職と規定して、女性職、男性職、均衡職の間に公平な賃金関係を確立することを目的としている。1985年から1987年に35万人が対象となり、28億円のバックペイが支払われた。

### 3) カナダ・オンタリオ州のペイ・エクイティ法 (1987 年)

連邦人権法 11 条(1) 「同一事業所に雇用され、同一価値の労働を行う男女労働者の賃金に、使用者が差異を設定し、あるいは維持することは差別行為である」(1977 年)

ペイ・エクイティ法では、10 人以上雇用する公共・民間企業において、1988 年から 1994 年までに、ペイ・エクイティを実施するためのプランを作成し実施することを使用者に義務付けた。

この法律のもとでは、労使がペイ・エクイティを達成するために「ペイ・エクイティ委員会」が支援し、紛争解決のために動く。委員会には、事務局と聴聞審判所の 2 つの部門があり、事務局は、従業員や使用者に法の下での権利と責任について知らせるために、ホットラインやセミナーの開催やパンフレット配布などを行う。聴聞審判所は、職場でも事務局でも解決されない労使間のペイ・エクイティ問題を裁決する。

職務評価の手法はアメリカと同じ、スキル・責任・負担・労働環境の 4 大ファクターにより分析・評価する、ジェンダー・ニュートラル（性に中立）な評価が前提である。フルタイムの 3 分の 1 以上働くパートタイマーにも適用される。

1999 年、オンタリオ州最大大手の電話会社「ベル・カナダ」では、女性職（オペレーター、セールス、事務職）と、男性職（技術関係、コンピューター）の賃金格差を是正し、2 万 2,000 人が対象となり、200 億円が支払われた。

### 4. 他の職務評価の方法(別紙)

付録〔 ペイ・エクイティ法 〕

#### 4 条(1)目的

本法の目的は、女性職種の労働者によって遂行される労働の価値における制度的性差別を是正することである。

#### (2) 制度的性差別の確認

賃金における制度的性差別は、ある事業所のそれぞれの女性職とその事業所の男性職との間の賃金と遂行された労働の価値を比較することによって確認される。

#### 5 条 (1) 価値決定

本法の目的のために労働の価値を決定する際に適用される基準は、通常その仕事を遂行するために必要な技術、負担、責任及びその労働が通常遂行される環境を含む。