

女性労働の動向と同一価値労働同一賃金論

本 多 淳 亮

一、男女雇用機会均等法と労基法女子保護規定の改定の動き

(a) 均等法の改定に関する婦少審報告と法律案

(b) 女子保護規定の改定問題

(c) 婦少審報告及び法律案に対する批判と問題点

二、同一価値労働同一賃金論をめぐって

(a) 同一労働同一賃金から同一価値労働同一賃金へ

(b) 「労働の価値」の意義と評価基準

(c) 配置と雇用形態による賃金格差

(d) 労働組合と同一価値労働同一賃金原則

一、男女雇用機会均等法と労基法女子保護規定の改定の動き

(a) 均等法の改定に関する婦少審報告と法律案

男女雇用機会均等法が制定されてから、九六年四月でまる一〇年経ったが、同年七月、労働大臣の諮問機関である婦人少年問題審議会（婦少審）婦人部会が、均等法の見直しに関する審議状況を「中間まとめ」として公表した。その中身の特徴を見ると、労基法の母性保護を除く女子保護規定は、女性の職域拡大や均等取扱いの一層の推進のため撤廃を目指すことで労使公益の三者がほぼ合意したという。その反面、均等法の努力義務規定を禁止規定に改めることについては、使用者側の強い反対に遭って取りまとめが難航していると伝えた。

その後、九六年の十一月には、この婦人部会の公益委員案がまず示され、さらに十二月には婦少審の最終報告（建議）が出された。両者の中身はほぼ同じである。この最終報告に基づいて九七年一月、労働省は均等法などの法律案要綱を作成し、婦少審に諮問した。婦少審はすでにこの法律案要綱を「おおむね妥当」とする答申を出している。そして均等法及び労基法の改定法案は、同年二月通常国会に提出され、同年五月上旬から国会審議が開始されたが、改定法は一部を除き九九年四月から施行される見込みという。

右の法律案では、現行の均等法の正式題名が、「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女子労働者の福祉の増進に関する法律」とあるのを、「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」に改めることにしている。「福祉の増進」という語を切り捨てて方針を立てたわけである。そして法の「目的」（一条）についての改正案として、「この法律は、法の下を平等を保障する日本国憲法の理念にのっとり雇用の分野における

男女の均等な機会及び待遇の確保を図るとともに、女性労働者の就業に当たって妊娠中及び出産後の健康の確保を図る等の措置を推進することを目的とする」と改定することを明らかにしている。すなわち現行法では、「女子労働者について、職業能力の開発及び向上、並びに職業生活と家庭生活との調和を図る等の措置を推進し、もつて女子労働者の福祉の増進と地位の向上を図ることを目的とする」と定められている部分（一条後段）を削除し、たんに「妊娠中及び出産後の健康の確保を図る等の措置を推進することを目的とする」と改めるよう提案しているのである。

この提案は何を意味するのか。労働省の見解では、職業生活と家庭生活との調和を図る措置の推進や女子労働者の福祉の増進などは育児・介護休業法にゆだねるものとし、均等法は男女平等の問題だけを扱うことにして、法体系を分離するのだと説明している。しかしその意図は、産前産後休暇や育児時間など狭義の母性保護規定だけを除いて、労基法の女子保護規定一般を撤廃するという法改定の構想に発するものであることは明らかであろう。日本がすでに批准しているILO家族的責任条約・勧告などでは、家庭責任と労働条件が密接な関係にあることを前提として、家庭責任を負う労働者の労働条件に関する種々の改善措置を求めている。にもかかわらず、均等法における「職業生活と家庭生活との調和」という視点をあえて切り捨てることは、現実に女性がまだまだ重い家庭責任を背負っている事実を目をつむり、男性同様の厳しい長時間・過密・変則労働に女性を駆り立てるための布石にはかならずと云わなければならない。

（１）さて、婦少審の最終報告ではまず、実効ある法制度を確立することを目的として、均等法の募集・採用・配置・昇進に関する努力義務規定を禁止規定に改めることにした。これは均等法がザル法と言われてきた最大の問題点であって、国際的にも批判的になってきたところなので、改正は至極当然のことと言える。ただ報告が、「均等法

説

という差別の禁止とは、女性が雇用の分野で男性と均等な機会を得て、その意欲と能力に応じて均等な待遇を受けられるようにすることをその趣旨とするものである」と述べている点が、どうしても気になる。「男性と均等な機会を得て、その意欲と能力に応じて均等な待遇を」ととくに強調するのは、従来の均等法の姿勢や理念と基本的には変わっておらず、能力主義を隠れみのにして女性差別を拡大してきた深刻な実情に対する反省に欠ける態度と言わなければならない。女子差別撤廃条約の主旨は、たんなる機会の平等ではなく、事実上の平等の達成を図ることにあると判断されるのに、その点が全く省みられていないのである。

なお、法律案では、配置、昇進及び教育訓練については、「労働者が女性であることを理由として、男性と差別的取扱いはしてはならない」と定めているのに、募集及び採用については、「女性に対して男性と均等な機会を与えなければならぬ」という表現にとどまっている。採用に関する裁量権は大幅に使用者が握っている実体から考えれば、これでは状況はほとんど従来と変わらぬと言えるであろう。つまり、今まで行政指針が説いたとおりの、総合職・基幹職・一般職・事務職などと「採用区分」が異なれば男女別の取扱ひも均等法違反ではないというような抜け道を、依然として残すことになるに違いない。機会の均等を形式的に保障するだけでは女性に対する採用差別の実体は変わらないのであって、募集、採用についても努力義務規定を禁止規定にせよ、と建議した婦少審報告の主旨さえ歪める結果になると言わざるを得ない。

(2) 次に、教育訓練における差別禁止の範囲を「計画性を有するOJT」を含むすべての訓練にわたるよう改めることにしたのは、当然の措置である。現行の均等法九条では、「労働者の業務の遂行に必要な基礎的な能力を付与するための」教育訓練につき差別を禁止すると定めている。その結果、新入社員研修や係長昇進のための研修におい

て男女差別をすることは違法であるが、昇格・昇進に重要な役割を果たすOJT（オン・ザ・ジョブ・トレーニング、労働を通じての訓練）からの女性の差別的排除は違法ではないという労働省通達が出されていた。そのことから従来、昇格・昇進に関する女性差別がまかり通ってきたのであって、婦少審報告は労働省の誤った判断を正すための至極当然の対応と言わなければならない。

（３）さらに報告は、「事務職や秘書の募集は女性に限る」というような、一定の職種・職務に女性だけを募集・配置するなど、女性のみを対象として、また女性を有利に取り扱うものとして実施される措置のうち、女性の職域固定化や男女の職務分離をもたらす弊害が認められるものについては、女性に対する差別に当たるとして禁止の対象にすることを求めている。

その問題点を説明しよう。均等法は国連の女子差別撤廃条約を批准するために設けられた法律であるから、ほんらい男女平等の達成を根本の理念としていたはずである。しかし、施行後一〇年以上経った今日、均等法はまさに実効性の乏しい欠陥法であることを自ら暴露してしまった。その原因を探ると、同法はかつての勤労婦人福祉法を受け継ぐ福祉立法という側面を備えており、そのことと平等法という性格とは必ずしも整合しないという問題がある。それが端的に現れたのは、「男女正社員・女子パート募集」「女性事務職・女性派遣社員募集」というような、女性のみに対する別枠ないし追加の募集方式は、女性に有利に働きその福祉向上に役立つから許されるという行政指針においてである。この指針は結局、女性はパートか派遣社員でしかとらない、あるいは事務職はほとんど女性という現状の図式をつくり上げる作用を営んだ。男女双方について性による差別を禁止するのではなくて、女性だけを別枠で採用してもよいという均等法のもっ片面的性格が、かえって女性労働者を「安価な使い捨て労働力」として固定化さ

説 せる機能を演じ、女性差別を温存し拡大してきたと言わざるを得ないのである。深刻な差別の実情を顧みれば、これを改める措置はむしろ遅きに失したと認められるであらう。

論

(4) 婦少審最終報告は、均等法の実効性を確保するため、事業主が法違反の是正を求める勧告に従わない場合は、労働大臣がその旨を公表する制度を法律の中に盛り込むことにした。この方式だけでどこまで実効性が期待できるか、△ないよりはまし▽という程度ではないかと懸念される。ただ、世間には、均等法の中身をすべて差別禁止の強行法規に改めたうえ、罰則を設けるべきだという意見があるが、それが労基法のように刑罰規定にするべきかというのであれば、必ずしも賛成しがたい。この場合は、罪刑法定主義の考え方が働いて厳格解釈に陥り、かえって法運用の弾力性を失う危険があるからである。独立した差別救済のための行政委員会を設け、その差別是正の勧告、さらには命令に従わなければ制裁（過料ないし付加金類似のものも含む）を科することなどが検討されるべきであらう。

また、調停の開始に紛争当事者双方の同意を必要としている現行調停委員会制度は、一〇年間で調停件数がわずかに一件にとどまり（九四年大阪の住友金属事件・不調）、その実効性が疑われていたが、制度を機能させるため一方の当事者からの申請で調停を開始できるよう改正すること、さらに、婦人少年室長（法律案では女性少年室長に改める予定）に紛争解決援助を求めたことや調停申請を理由とする解雇その他の不利益取扱いを禁止することが適当であると報告している。

これに関する問題点を指摘しよう。そもそも、均等法という強行法規に違反した以上、調停などという当事者の歩み寄りを求める姑息な方式によるのではなく、法違反に対する行政機関の是正勧告や命令に従わなければ制裁を科するというシステムを設けるのが本筋である。今までの努力義務規定を排してすべてを禁止規定に改める以上、なおさ

らのことと言えるだろう。欧米諸国では一般にこのシステムを採用している。またそこまできずに、従来通り調停による解決の仕組みに拠るとすれば、調停開始に使用者側の同意を不要としたのは当然の措置と言える。この場合差別の張本人である使用者の同意がないと調停が開始できないというのは、まったくナンセンスな制度であり、この点が均等法の空洞化を招く一つの大きな要因になっていたと言えるのである。諸外国には、当然のことながらこんな制度はない。

ただ、もう一つのネックとして、婦人少年室長が事前に事件内容を審査して調停不開始とした事件もかなり多いという事実を目を向けなければならない。例えば、大阪の住友電工の事件では、男女の採用区分が違うため、同じ職種（事務職）のなかに男性がいけないという理由で、室長の判断により調停を開始しなかった。これは室長の裁量権の濫用であり、そのため精神的苦痛を受けたとして、この事件の裁判の原告たちは国に対し慰謝料請求をしている。実際は室長が労働省の指示通りに動いたのであるが、少なくとも室長の権限で取捨選択するのではなく、調停委員会で判断するという態勢をとるべきである。そしてその調停委員会も、今までのように労働省に従属した機関ではなく、せめて労働委員会のように独立した行政委員会にするべきである。労働省から独立した行政委員会を設けて、調停の機能だけではなく、性差別の判定機能と差別是正措置の勧告・命令の権限をもった実効ある救済機関にすることが不可欠であろう。

(5) 婦少審報告では、いわゆるポジティブ・アクション（アファーマティブ・アクション、積極的差別是正措置）についても言及している。すなわち、「男女労働者の間に事実上生じている格差に着目し、このような状況の分析、女性の能力発揮を促進するための計画の作成等の積極的な取組が自主的に行われることが重要であることから、これ

を促進するための措置を法律の中に盛り込むことが適當である」と述べている。欧米では、事業主が雇入れ計画、労働者構成、賃金体系、考課基準等につき各事業場で自主点検作業を実施し、性差別の是正のため段階的に努力することを法的に義務づけている国が多い。そしてこの措置が、平等達成のため最も効果的だと伝えられているのである。

わが国では、とりわけ男女間の賃金格差が大きいし、女性の管理職も少ない（全体の四％程度）など、職場で事実上著しい男女間格差が生じているため、この実体を是正するにはぜひともポジティブ・アクションを実施すべきだという声が高くなっている。この制度は、やり方によっては案外効果的であるかも知れないと考えられる。

ところが、法律案を見ると、「事業主の講ずる措置に対する国の援助」という項目をかかげて、事業主が男女の均等な機会及び待遇の確保の支障となっている事情を改善する措置（措置の内容としては一応、雇用に関する状況の分析、改善に当たって必要な計画の作成、その措置の実施、実施のために必要な体制の整備をあげている）を講じようとする場合は、国は相談その他の援助を行うことができるものとする、と定めることでお茶をにごしている。つまり、事業主は法律上なんの義務も負うわけではなく、もしもかりに事業主が自発的に差別是正措置を講じようとする場合は、国が相談その他の援助を行うことができるかと規定するにとどまっているのである。これでは完全に骨抜きになることが目に見えていると言えよう。欧米諸国のように、平等化のための改善計画と改善措置を使用者に義務づけなければ実効はあがらないのに、はじめから設けても設けなくてもよい任意的な制度として位置づけ、形式だけと繕ってごまかそうとしているわけである。このような性格の制度である以上、果たしてどれほどの事業主が実際に改善措置に乗り出すというのか。ガイドラインをつくって指導するだけでは成果はあがるまい。羊頭狗肉とはまさにこのようなすり替えないしカラクリを指す言葉だと言えるだろう。

(6) 婦少審報告はまた、女性に対する職場のセクシュアル・ハラスメントは、「女性が不利益を受ける職場環境をもたらし、その能力を有効に発揮することを阻害するもの」であるから、企業は事前防止に配慮すべきことを法律の中に盛り込むとともに、「事業主が配慮すべき事項」は国が指針として示すべきだと提案している。そしてセクハラ概念を明確にするとともに、その防止の趣旨の普及に努めることが重要であると述べる。労働省は九七年度にそのための研究会を設け、指針を作成する予定という。

なお、法律案では、職場における性的な言動に起因して、女性労働者が労働条件につき不利益を受け、またはその環境が害されることのないよう雇用管理上必要な配慮をしなければならない旨規定している。しかしこれらの状況からすると、セクハラは禁止規定の対象になるわけではなく、たんに労働大臣の名でガイドラインを示すにとどまることになりそうである。つまりこの場面でも、形を繕うだけの微温策で逃げ切ろうとしていると言えよう。

(b) 女子保護規定の改定問題

(1) 婦少審報告は、労基法の時間外・休日労働、深夜業に関する女子保護規定については、「女性の職域の拡大を図り、均等取扱いを一層進める観点から、解消することが適当である」と宣言する。なお、保護規定の解消に伴い、労働省は、問題が労働時間法制にかかわる事柄であるから、中央労働基準審議会に議論を移して、男女共通の時間外・休日労働規制について討議すると説明している。これが女子保護規定の廃止をスムーズに進めるためのたんなるリッブサービスに終わらなければ幸いである。中基審は九七年七月までをメドに、労基法制の抜本的な見直しを検討していると伝えられるが、そこへ問題を持ち込むつもりのようなのである。

(2) また、均等法二六条は、妊娠中及び出産後の女子労働者の健康管理に関する措置（これは健康診断時間の確保、勤務時間の変更、勤務の変更などをさす）について事業主の努力義務を定めているが、これを義務規定に改めるとともに、国がそのための必要な指針を出すこと、また、労基法の母性保護規定については、「母性保護に関する専門家会議」の報告を踏まえ、産前休暇を多胎妊娠の場合一〇週間から一四週間に延長することを婦少審報告は提言している。

(3) さらに、婦少審報告では、女子保護規定の解消に伴い、育児や家族の介護の問題を抱えた一定範囲の労働者につき、深夜業免除の法的措置をとること、さらに、事業主が新たに女子労働者に深夜業をさせようとするときは、業務上または通勤における負担の軽減、安全の確保等就業環境の整備に努めることが適当だとしている。なお、この婦少審報告を受けて作成された法律案では、深夜業に関連して、子どもが深夜、一人で留守番をする事態も考えられるため、育児・介護休業法を一部改正し、小学校就学前の子どもを育てる男女労働者には、深夜勤務をしないですむよう請求できる権利（「限定的拒否権」と名付けられるもの）を新しく設けることにした。また介護が必要な家族を抱える労働者も同様の請求ができるようにした。ただし、「雇用期間が一年に満たない労働者」や「深夜に保育できる同居の家族その他の労働省令で定める者がいる労働者」、「請求できないことについて合理的理由があると労働省令で定めるもの」などは請求できない。労働省は、この内容は、「使用者側にも受け入れられるよう、必要最小限の権利とした」ものであると説明している（九七年一月一五日付朝日新聞）。

しかしこれでは、除外対象者が広すぎると認めざるを得ない。婦少審や労働省は、女子保護規定の解消に対する批判の高まりを避けるため、このような緩和策を打ち出したのであろうが、根本的にまず深夜業自体の規制方針を立て

ないで、解除の方針だけを先行させることは、極めて危険な措置と言わなければならない。

(4) さて、このたびの婦少審報告及び改定法案は、現行の男女雇用機会均等法の中身を何ほどか改善する面を含んでいることは確かだが、そのような若干の改正点さえ吹っ飛ばすほどの重大な改悪が併せ企てられていることを重視しなければならぬ。それはすでに指摘したとおり、その内容が、労基法の時間外・休日労働、深夜業に関する女子保護規定の解消を宣言しているからである。かねてから財界が執拗に求めてきた懸案を、均等法改正に乗じて実現させようとする画策がそこにはひそんでいると認めることができる。

理屈だけで言うと、男女平等とか性差別撤廃を主張する以上、時間外労働、深夜業などに関する保護規定も男女平等に扱うべきだということになろう。欧米諸国では今やその方向に大きく踏み出している。しかし、欧米諸国と異なり労働時間が年間三〇〇時間余も多く過労死を多発させている日本で、女性を現在の男性なみの長時間労働に駆り立てるような保護の撤廃は、不条理極まると言わなければならない。そのようなことになると、女性の家事・育児・介護の責任がまだまだ重い現状では、やむなく退職するか、それともパートタイムの短時間勤務に替わることを余儀なくされる女性が増えるだろう。労働時間の弾力化、つまり変形労働時間制や裁量労働制が職場に広がり、長時間で過密な変則勤務が拡大しつつある今日の状況では、この懸念は遺憾ながら的中する確率が高い。女性保護の撤廃は女性の職域拡大につながるという議論も一理はあるが、むしろ、従来の企業の労務管理政策から見ると、女性も男性なみに働くよう仕向けられることによって、女性の正規社員としての勤務はますます困難になるに違いないと予測されるのである。すでに低賃金の女性を深夜パートとして導入する計画を立てている企業も少なくない。

したがって、今まで野放しに近かった男性の時間外・休日労働や深夜業を女性なみに規制する(男女共通の規制)

説

論

という形で、平等化を図ることを基本にしなければならない。そのことを中心的な内容とする時短措置の保証がない限り、女性保護の撤廃は絶対に許すべきではない。この保証なき安易な撤廃論は無責任極まると言えよう。そしてその保証を達成する有力な手段としては、ILOの労働時間、有給休暇、深夜業関係の条約を批准し、労基法を国際労働基準なみに改正することが不可欠の前提である。日本は従来、二〇余のこれらの条約をまったく批准していないが、かりに批准すれば、時間外労働は一日一時間ないし二時間が限度、年次有給休暇は最低一五日、深夜業は男女とも必要やむを得ない場合に限られ、時間と回数の制限、休息と睡眠の確保、割増賃金の引き上げ、健康診断の権利の保障などが欠かせないことになる。とりあえずはまずこれを実現すべきである。

(c) 婦少審報告及び法律案に対する批判と問題点

(1) このような婦少審報告及び法律案に対し、経営者団体の代表者などの新聞発言によると、使用者側としてはとくに、調停を理由とする解雇その他の不利益取扱いの禁止、母性保護の強行規定化などが含まれていることに批判的だと伝えられる。またセクハラについても、法律に盛り込むべきではないという意見のようだ。根本的な点では、均等法について、現行法の枠内で法律を徹底させることが先決という姿勢をとっており、努力義務規定を禁止規定にすることについてもしつじう同調するという態度にとどまっている。つまり、当然のことながら、女子保護規定の撤廃以外は、法律の改定全般につき極めて消極的姿勢をとっているわけである。

これに対し労働組合側は、連合が、女性差別の禁止が明文化されたことを評価しつつ、間接差別の禁止が盛り込まれなかったことに不満を唱え、残業時間などの男女共通規制を今後求めてゆくと言う。しかし、女子保護規定の撤廃

に基本的には賛成してしまった点が問題であろう。全雇用労働者の一四％を占めるに過ぎない連合が、全（女性）労働者にかかわる最低基準の改悪を簡単に認めてよいのかという疑問が、強く頭の中をよぎる。ただ、連合の中のセン同盟は、男女共通規制の同時実施の見通しが立たないまま、女子保護規定の撤廃のみが行われることには反対という意思を表明している。さらに全労連は、女子保護規定の撤廃は、男女を含めた一般的な労働条件の悪化をもたらすもので、男女共通の時間外・休日・深夜労働の規制強化こそが急務であると声明している。

（２）婦少審報告及び改定法案に欠落している立法上の問題点

（イ）間接差別を性差別として禁止すること

間接差別（身長一七〇cm以上を採用条件とするような、男女共

通に適用される性中立的な基準であっても、結果として大多数の女性に不利益をもたらす場合）の禁止規定が欠けていることが、均等法の致命的な欠陥であることがかねてから指摘されてきた。間接差別の禁止は女子差別撤廃条約がとくに容認しているし（四条一項、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は差別ではない）、アメリカ、フランス、スウェーデン、イギリス、ベルギー、アイルランドなどの国では、この間接差別を禁止したり、事実上の平等を促進するための措置がとられたりしている。日本でいつまでたっても現実に平等が実現しないのは、間接差別が放置されているからであると断定してよからう。例えば、コース別管理制度における総合職、一般職の分け方のなかで、総合職はほとんど男性、一般職はほとんど女性という実態が生じていることは間接差別の顕著な例である。そのほか、女性のみのパート・派遣・契約社員募集という方式をもって事実上女性労働者の圧倒的部分を不安定雇用労働者にする方法、結婚をし家事・育児・介護等の家庭責任を負担していることを理由とする賃金・昇格等の差別の横行（大阪で裁判を起こしている住友生命ミセス差別事件がその例であり、これは日本もすでに批准している

ILO家族的責任条約の主旨に背く)、男性が圧倒的に多い世帯主という条件を扶養手当・住宅手当・貸付金等の受給資格に結び付けること、などは結果的に女性差別をもたらすもので間接差別にあたる。

(ロ) 同一価値労働同一賃金の原則を明文化すること

労基法四条の男女同一賃金の規定は、日本がすでに批

准しているILO一〇〇号条約(男女同一価値労働同一賃金の条約)、国連の国際人権規約、女子差別撤廃条約などから見ても、同一労働同一賃金から同一価値労働同一賃金へと原則が発展し展開しつつあることを前提としてとらえなければならない。男女の職務分離(job segregation)という実体の中での差別の是正、すなわち仕事の中身が違っても仕事の価値が等しければ同じ賃金をとという考え方が、いまやどの国でも平等達成のための最大の課題になっているのだ。しかもわが国がこれらの条約を批准した以上、それは国内法上も法規範性をもつと判断されるので、そのことをあらためて明文化する必要性が生じているのである。そしてこの認識のうえに立つかぎり、労基法改定の構想の中にその原則が取り入れられなければならないのに、この点にはまったく言及されていない。

(ハ) 性差別禁止法の性格に改めること

すでにふれたように、今日求められているのは、男女平等の観点か

ら両性に対し「性による差別」を広く禁止して、差別的取扱いによる人権の侵害からの救済を図ることにあると判断される。女性労働者のみを対象に、男性との比較において差別をなくすという構想のうえに立ち、かつ女性福祉の向上をめざすにすぎない片面的性格をもつところの均等法の部分的手直しでは、もはや間に合わなくなっているのだ。アメリカ、イギリス、フランス、ドイツなどの欧米諸国では、一般に性を理由とした雇用上の差別を禁止する法律を設けている。日本でも、性差別禁止法または男女雇用平等法を制定して、人間はその性を問わず平等に処遇されるべきことを明確にしなければならぬ情勢にいまや立ち至っていると見えよう。

ところが、今回の婦少審報告にはその姿勢が見られない。ただ、法律案を見ると、すでに指摘したとおり、均等法の「目的」に関する規定（一条）から、「職業生活と家庭生活との調和」とか「女子労働者の福祉の増進と地位の向上」という語を削っている。これは労基法の女子保護規定の撤廃に照応するもので、それによって性差別禁止法の性格を与えようとしているのだと主張するつもりかもしれない。しかし、ほんらいの性差別禁止法とするためには、女性だけではなく男女両性を視野に入れて、性を理由とする差別の禁止を徹底させるものでなければならないはずである。そしてその前提としては、時間外・休日労働、深夜業に関する男女共通規制や男女同一価値労働同一賃金の明文化などが不可欠である。内容を抜きにして言葉の形式的な表現のうえだけで性差別禁止法に接近しようとしても、所詮無理なたくらみと言わなければならないまい。

二、同一価値労働同一賃金論をめぐって

ところで、女性労働の動向と最も深くかわる問題は、男女の労働者に対してできるだけ平等の待遇を保障すべきであるという考え方が、どこまで企業社会の中に浸透させることができるかという課題を追求することである。つまり、労働の場における性差別の撤廃ないし均等待遇の原則の実現こそが基本的に重要であると言える。この点はおそらくだれも否定できないだろう。そしてその問題が最も端的に現れるのは、労働条件の中心をなす賃金における平等、すなわち男女同一労働同一賃金ないし同一価値労働同一賃金の原則においてである。私は、この原則が企業社会の中に定着するためには、男女の間に限らない、一般的な同一価値労働同一賃金の思想が社会的に肯定され承認される必要があると判断している。つまり思想原理として、同じ労働または同じ価値の労働に従事している限り同じ賃金を払え

説
という考え方が、社会の中に浸透することが不可欠である。そのような立場から、以下にこの原理の中身を検討してゆきたい。

論

(a) 同一労働同一賃金から同一価値労働同一賃金へ

(1) 日本の実情

この問題を考える出発点として、日本の実情を述べておこう。ILOが九五年八月に公表した九一年度賃金の調査報告では、男性の賃金に対する女性の賃金の割合は、高いほうではオーストラリア九三%、トルコ九〇%、デンマーク八三%、低いほうでは日本五一%、韓国五五%、ルクセンブルグ六六%、スイス六七%である。日本はILO公表分では文字通り最低であり、韓国よりもさらに悪い。

また、女性フルタイムと、七割を女性で占めるパートタイマーの時給における格差を比較すると、諸外国では大体九〇%程度、オーストラリアやオランダのようにパートタイマーのほうが時給が高いという国さえあるのに、日本では、時給額だけでもパートタイマーはフルタイムの七〇%、男性と比べると六〇%、ボーナス、諸手当を含めた年収で比較すると、女性パートタイマーは女性フルタイムの約半分、男性フルタイムの四分の一程度である。労働時間はせいぜい二〇〜三〇%くらいしか変わらないのに、すさまじい差別と言わなければならない。「平成八年版・働く女性の実情」(労働省婦人局編)によると、女性パートタイマーと正社員との賃金格差は年々拡大する傾向にあり、九五年六月の女性パートタイマーの平均時給は八五四円、女性正社員の七〇・四%である。ここ二〇年間で格差は一〇ポイント以上開いたという。しかもいわゆるフルタイム・パートにさえ、精動手当、役職手当、家族手当、住

宅手当はほとんど支給されていないと指摘している。九五年の北京・世界女性会議の際、大阪の女性たちが設けたワークショップ（分科会）において、日本はとりわけ男女差別のひどい国だということが論議の中心になったが、所詮、国際社会においてまったく恥ずべき状況にあることは疑いが無い。日本は経済大国だが、ひどい差別大国でもあると断定してよからう。

このような男女賃金格差を生み出す要因の一つが、年功賃金制度及び賃金査定における性差別的偏見にあることは明らかである。この点は、ILOもここ数年来繰り返し指摘し改善を勧告してきているし、日本政府も十分承知しているにもかかわらず、差別是正のための有効な手を打とうとしない。諸外国では性差別禁止法や男女同一賃金法を制定するなどして、格差是正のため随分と努力を続けているのに、日本政府は現在の賃金制度は労使双方が是認してきただめだということを理由に、なにもしようとしんでいるのである。果たしてこれでよいのか。こんな不名誉な醜態をいつまでさらし続けるつもりか。このことをまず問いかけたと思う。

（2）同一賃金論の思想原理

さて、同一労働同一賃金も同一価値労働同一賃金も、基本的には、つまり思想原理としては同じものである。同等の仕事をしている限り同じ賃金ないし待遇を保障せよ、という考え方が基底に流れていることは明らかであろう。

労働は一般に、人間が日ごろもっている能力やエネルギーを注ぎこむ生命活動であり、人間性と人格それ自体が投影されるものにほかならない。ところが、その労働の内容が同じなのに賃金、労働条件で差別を設けることは、労働する人間を対等平等なものとして扱っていないことを示す。つまり、その人の人格の価値を他の者より低く評価することによって人間の尊厳を傷つけ、文字通りその人権を侵害しているのである。もちろんそこに合理的理由が存在す

る場合は、差別という評価を免れることはできるが、合理的理由なしに賃金等の格差を設けることは原則として許されるべきではない。この見方さえはつきりするならば、同一労働がよいか同一価値労働をとるべきかは、むしろ技術的な問題と言ってよからう。

日本では長年、年功序列型の賃金制度が行われて、学歴、年齢、勤続年数など、仕事の内容と関係なく賃金が決められてきたし、生活給的な要素がとくに重視されてきたという事情もある。欧米では労働者の発揮した能力（顕在能力）に對し支払われる仕事給が一般的であるのに、わが国では労働者の身に宿した能力（潜在能力）に對して支払われる属人給が支配的であるという点も考慮すべきであろう。これらの状況から日本では、同じ仕事をしていれば同じ賃金を、という思想そのものが決定的に欠けている。そのため、女だからとか、パート労働者だからという理由で、同じ仕事をしていてもはなはだしい賃金差別を行うことがまかり通ってきた。もちろんそこには性差別的偏見も絡んでいるけれど、仕事内容を比較勘案したうえで賃金を公正平等に取り扱うという考え方がそもそも存在しない。最近のリストラ合理化では、高い賃金の正社員をなるべく減らして、低賃金のパート・派遣労働者、契約社員、嘱託、アルバイトなどを増やすというやり方が顕著であるが、こんなことが横行するのは、正規と非正規の労働者の賃金格差があまりにも大きく、パート労働者などについてはほとんど差別の仕放題という状況が放置されているからである。

欧米諸国では、職種別賃率とか、同じ仕事をしていれば同じ賃金という考え方がある程度定着しているため、仕事内容が同じであれば原則として賃金差別はあってはならないとされ、あってもせいぜい一〇対八か九程度の格差にとどまっているのに、日本ではそれが半分またはそれ以下にまで広がっている。この国では労働組合のチェック機能がほとんど働かないという力関係の問題もあるけれども、そもそも同一労働同一賃金という思想そのものが存在しない

ということが致命的である。いまや年功賃金の体系がどんどん崩されて、雇用上の地位による格差賃金、さらに能力給や業績給、年俸制などの仕事給が大幅に導入されつつあるとき、性別や企業内における地位ないしは雇用形態によって差別が仕放題になるというやり方に歯止めをかけなければならぬ必要性は、極めて高いと言えるだろう。

(3) 同一労働同一賃金と同一価値労働同一賃金の異同

さて、同一労働と同一価値労働の違いであるが、同一労働であることを論証できるような場面であれば、あえて同一価値労働と称する必要はない。それに同一労働 (equal work) と言っても、まったく労働内容が同じである必要はないのであって、実質的に同等な労働 (substantial equal work) であればよいとされている。例えば、男女が同じ仕事に従事しているが、そのなかで男性だけがとくに重量物を持ち上げたり運搬したりするという追加的な仕事を負担している場合、その追加的な仕事のウエイトがさほど高くなければ、男女は実質的に同等な労働に従事していると判断される。しかも従来は、同一労働の概念をなるべく広くとらえる努力が続けられてきたと言えるのである。

大阪で男女賃金差別問題を裁判に訴えているケースのうち、住友電工の女性原告の一人、Sさんの場合は、机を挟んでほとんど同じ仕事をしている男性N氏と比べると、入社はSさんより五年あと、年齢も五歳下、両者とも学歴は同じ高卒なのに、賃金はN氏のほうが月額で約一五万円、年収で二五〇万円も高い。同じく住友金属の女性原告であるKさんの場合、主担当として仕事をしている彼女よりも、補佐の男性のほうが年収で二〇〇万円も多いという事実がある。一般に女性の賃金は入社後数年経つとほとんど上がらなくなり（いわゆる寝たきり賃金）、商社などでは四五歳女性と二六歳男性がほぼ同じ年収になるが、仕事内容や能力は変わらぬどころか、むしろベテラン女性のほうがはるかに有能という例も珍しくないのである。

ただ、これらのケースでは、同一価値労働論に拠らなくても、同一労働同一賃金論で十分処理できるものと判断される。しかし、同一労働という言葉では、やはり適用範囲が狭く射程距離が短い。経営側は、差別を合理化するため、男女間で、あるいはフルタイマーとパートタイマーの間で、仕事内容に若干の差異を設けることによって、もはや同一労働ではない、異種労働だととりつくりう工作を行ってきた。同一労働同一賃金論では、このような場合たちまち適用が困難になる。

ある大学の実例をあげよう。これは他の大学でも見られる現象かも知れないが、入試業務だけパート労働者にはさせないものの、その他の日常の仕事は正職員もパート労働者もまったくと言ってよいほど同じである。しかし賃金格差は、賞与などを含めた年収で比較すると一〇対二くらいの大差がある。この場合、まったくの同一労働とは言えないけれども、仕事内容についての格差を評価するとせいぜい一〇対八くらいのものだろう。このような場合には、同一価値労働 (work of equal value) 論、またはその発展形態としての、比例的平等を骨子とするアメリカのコンパブルワース論 (比較同等価値)^①、ないしはカナダのペイ・エクイティ論 (衡平な賃金)^② に拠らざるを得ないのである。

また、例えば病院の看護婦の仕事と臨床検査技師やX線技師の仕事を比べると、これらは同一労働とは言えないが、研修訓練などによる育成費、専門性、労働内容などを見ると、ほぼ同じレベルのもの、同一価値の労働と言える。ところが、初任給だけを比較すれば看護婦のほうが少し金額は高いけれども、二七歳くらいになると看護婦はたちまち放射線技師に追い抜かれて、その後はひどい賃金格差になってしまふ。このようなケースでは、同一価値労働論によって是正を求めるしか方法がないと判断せざるを得ない。

一般的な問題としてさらに論じよう。例えば、コース別管理制度の総合職と一般職の場合、かりに両者の職務内容にはほとんど差異がないのに、賃金に大きな格差があれば、それは同一労働同一賃金原則の違反と言える。この場合転勤ができるかどうかを踏み絵にするケースが多いが、転勤の可能性だけを理由に大きな賃金格差を設けることは決して合理的ではない。転勤できるが無能な人もいるし、転勤できないが有能な人もいるからである。転勤の可能性を一種の企業貢献度のような基準として評価するにしても、そのウエイトをあまり高く見ることは合理性がない。総合職を一般職と区別する基準としての出張とか取引先の接待などの業務についても、同様のことが言えるだろう。その業務を理由にあまり大きな賃金格差を設けることは、不合理と判断される場合が少なくないわけである。

問題は、総合職と一般職の職務内容がはっきりと区別されている場合であろう。この場合は同一労働同一賃金の原則は適用できないが、同一価値労働同一賃金の原則ならば適用できる余地がある。両者の「労働の質と量」を検討することにより、技能、努力、責任、作業条件などの要素のポイントを評価したうえ、それぞれに要求されるものの比率が例えば一〇〇対八〇と算定されるのに、賃金は一〇〇対六〇だという場合、同一価値労働同一賃金の原則を適用すれば、賃金格差を一〇〇対八〇に是正せよと要求できる根拠になる。アメリカなどというコンパラル・ワース（比較同等価値）論やカナダのペイ・エクイティ（衡平な賃金）論なども、同様の考え方をとるものである。

それに、これは欧米諸国でも日本でも見られる現象だが、女性には、看護婦や電話交換手のほか、料理、給仕、裁縫、掃除、介護など、家事労働の延長線上にあるような仕事に就かせる傾向が強い。これらはほとんど女性ばかりが従事するいわゆる女性職と呼ばれるもので、例外なく低賃金である。それは性別職務分離（job segregation）と名付けられているが、このように職務が分離している場合は、男女や正規と非正規の労働者の間にどれほど賃金格差があっ

ても、手をこまねいて見ていなければならないのか。同一労働同一賃金の原則はこの場合役に立たないので、異なる職務の間でも比較評価のできる、もう少し射程距離の大きい原則を立てる必要があるというわけで唱えられるようになったのが、同一価値労働同一賃金の原則なのである。

ただし、同一労働同一賃金論も同一価値労働同一賃金論も、その適用範囲は企業内に限られてきた。とくに日本のように、企業毎に賃金が決められるというシステムのところでは、公務員とか大企業の職場内部に限ればこの原則を適用できる余地があるけれども、他企業労働者の賃金との比較において取り上げるといふ視点は出て来にくい。それがこの原則のはらむ限界と言えるだろう。

(4) 批准した国際条約の効力

しかし、この同一価値労働同一賃金原則は、国連やILOの諸条約が終始一貫してとり続けているものである。日本がすでに批准している国連の国際人権規約、女子差別撤廃条約や、ILOの一〇〇号条約(男女同一価値労働同一賃金条約)などはすべて、同一労働と言わないで同一価値労働という語を用いている。これはまさに、同一労働では比較対照できる範囲が狭く限定されてしまうので、「りんごとオレンジ」のように本来種類の違うものであっても、できるだけ客観的な評価基準を立てて、その値段の不公平な格差をなるべくなくしていきたい、という願望がこめられているものである。

それに、女子差別撤廃条約やILO一〇〇号条約は、男女同一価値労働同一賃金を定めているだけだが、国際人権規約では、一般的に同一価値労働同一賃金の原則を規定している(「経済的、社会的及び文化的権利に関する国際規約」七条a1)。労働関係のあらゆる場面、例えばパートタイムの非正規労働者などに対する差別、思想差別や組合

活動を理由とする差別、外国人労働者差別などにもこの原則が適用されることを予定しているわけである。

およそ批准した国際条約の国内法的な効力については、古くから論議があるけれども、少なくとも条約に抵触するような国内法規範が存在しない以上、その条約はストレートに憲法九八条二項にいう「確立された国際法規」として「誠実に遵守する」義務を負う。つまり、実質的には国内法上の法規範に等しいもの（公序）として、政府や国民を拘束すると判断せざるを得ない。日本は批准した国際条約の拘束力を甘く見すぎているのではないか。なお、北京で九五年九月に採択された国連世界女性会議の行動綱領では、各国が二〇〇〇年までに男女同一価値労働同一賃金を法制化するよう求めていることを付け加えておこう。

(b) 「労働の価値」の意義と評価基準

(1) 日本における評価の難しさ

さて、国際条約が「同一価値労働」という語を用いていることが、わが国においてこの問題につき紛糾や誤解を招く原因になっていると言えるかもしれない。例えば、経済学における労働価値説というところの価値という言葉と混同されやすいという問題が生じる。また、日本の職務給制度における職務分析・職務評価のアナロジーのなかで職務の価値という問題をとらえる傾向が生じるのも、混乱を引き起こしてきた要因と言えるであろう。もちろん、同一価値労働という以上、職務内容や労働内容についての価値評価の基準を立てて、複数の職務や労働の間で比較考量する作業は欠かせない。アメリカやカナダなどでは、その比較の基準として、職務に内包される技能、努力、責任、労働の行われる作業諸条件の四要素をもって評価するものとされている。それが comparable worth（比較同等価値、

同等価値労働同等賃金」とか、pay equity（衡平な賃金）という考え方としてクローズアップされてきているのである。そして職務の評価を第三者機関にゆだねて、その判定に従うという慣行ができている。これは同じ仕事をする以上同じ賃金、待遇を保障しろ、という職種別賃率や均等待遇の考え方が社会的土壌として培われてきたからこそ、可能になったシステムであると言えるだろう。

しかし、日本ではまだそのような評価基準は確立されていない。客観的職務評価制度とか公正な賃金決定のシステムが欠けている。第三者機関に職務の評価をゆだね、労使当事者がその決定に従うという考え方にも抵抗が強い。以前、日本の企業にも職務給・職能給が導入されたが、職務内容を分析し職務間の相対的価値を決めるなどという作業はほとんど行われてこなかった。日本では個人の能力評価を主眼とする職能給ばかりが幅をきかしてきた。しかも企業忠誠心とか仲間との協調性のような主観的な問題に力点がおかれ、そのため職能給すら客観的に公正な運用がなされていない憾みがある。とにかく、近年日本の企業は技術革新をどんどん進めてきたため、職務内容はかなり流動的であり、しかも日本の企業では配転・転勤・出向が頻繁に行われる傾向があるので、職務相互間の価値の比較などを行う必要性や条件が欠けていたとも言えるのである。

ただ、従来の職務・職能給では、その職務にあたる労働者個人の仕事ぶり、その人の仕事の内容や能力など、個人そのものに対する評価が中心であったが、欧米諸国の同一価値労働同一賃金原則では、個人を離れた職務それ自体の評価、その職務に通常必要とされる技能・努力・責任度・作業条件などの基本的要素を評価することが行われる。ただし、おそらく日本では、これらの要素だけを労働の価値評価の基準にすることは難しいだろう。長年功賃金制度が行われてきたので、年齢・勤続年数・学歴などの属人的な要素を加味することを当然と見る意識が、簡単には抜け

ないものと判断されるからである。

同一価値労働論という労働の価値とは、そういう意味で、職務それ自体の技能・努力・責任度などから成り立つ労働の質をいうのであって、労働の成果が上がるかどうかとは関係がない。また日本の現状では、労働の価値を客観的にかつ公正に計ったり決めたりすることは非常に困難である。いままでそのようなシステム（客観的職務評価制度）がなかったし、欧米におけるような職種という概念や職種別賃率、あるいは同じ仕事には同じ賃金という思想が基本的に欠けているからである。つまり、日本ではオペレーター・秘書・電気工というような職種の概念が乏しく、事務職・営業職・技術職などの幅広い職務分類が行われてきただけであると言える。

しかしそれでは、同一価値労働同一賃金原則を持ち込むことは所詮無理だとみて切り捨ててしまつてよいかというと、決してそうではない。同じ仕事をしている限り同じ賃金をとというのは、公正平等の原理にかなうし、社会正義にも合致するので、世界的に広がってきた原理であるという事実にもまず着目しなければならない。わが国においても、それが思想原理としてもつ意義は極めて重要であると言える。それは労働組合や労働者の使用者に対する要求原理であり、かつ運動の原理として今後大きな役割を果たしてゆくことは間違いない。現に賃金をめぐる差別撤廃・平等実現を目指した裁判が女性労働者の側から数多く提起されている事実こそが、今後の動向を占う指標になると認められるのである。

初めて同一価値労働同一賃金を認定した判決と言われる日ソ図書事件・東京地裁判決（平成四・八・二七）では、男女同一賃金の決定要素として「労働の質と量」という基準を採用した。職務内容が違っていても、労働の質（技能・努力・作業条件）や量（この場合は労働時間の長さではなく仕事に含まれる責任の度合いをさすようだ）が同じであ

説
れば同じ賃金を払え、という考え方を示したのである。⁽³⁾

(2) 日本の賃金実態との関係

(イ) 年功賃金体系との接点

論
しかし私は、この原則を現実のものにしてゆくためには、日本の現状を踏まえて対応しなければならないと思う。
例えば、年功賃金体系が多年にわたり定着している企業では、その年功という賃金決定要素を男女同一の基準で適用せよと要求するのが妥当であると認めざるを得ない。従来、同一価値労働同一賃金原則と年功賃金制度とは相いれないものという見方が強かったが、ILOの条約勧告適用専門家委員会は、一九九二年以来毎年日本政府に対して、年功賃金体系の中に男女同一価値労働同一賃金の原則を取り入れるようにせよと日本政府に勧告してきている。これは、年功賃金を早急に廃止することよりも、職務の客観的な価値評価を年功賃金体系に反映させることにより、できるだけ差別的でない賃金制度を確立せよと求めているわけである。このようなILOの姿勢は十分評価できると判断している。⁽⁴⁾

芝信用金庫事件・東京地裁判決（平成八・一一・二七）は、同一価値労働同一賃金を取り上げたケースではないが、昇格試験制度はあるものの、現実には男性はほぼ全員が年功序列で課長職に昇格し、昇進もほとんど年功的に行われているのに対し、女性はその年功序列から排除されていつまでも据え置かれたまま、しかもその昇格差別は賃金に直結しているという実体に対し、明らかな男女差別で違法という判決を下した。女性たちが課長職の昇格試験に不合格だったから格差が生じたのだという金庫側の主張を裁判所は斥けて、女性たちを課長職に昇格させることを確認する判決を下したのである。この事件なども、年功制を前提としたうえで、その年功の運用につき男女平等に扱わないと

違法になるぞ、ということを示したものである⁽⁵⁾。

ここで年功賃金の各要素について検討を加えておこう。

(ロ) 勤続年数 同一価値労働同一賃金論を徹底させるならば、年功の中心的要素である勤続年数さえ、仕事の内容と直接のかかわりがないから、評価の対象にならぬと言えそうだが、例えば、丸子警報器事件・長野地裁上田支部判決(平成八・三・一五)でも、同じ仕事をしている正社員とパート労働者の勤続年数がほとんど違わないのに、賃金に大きな格差があるということで、均等待遇論を展開している⁽⁶⁾。勤続年数は以前は仕事に対する熟練度の差異に関係していたが、技術革新や機械化・ME化がすすんだ今日ではほとんど相関関係がない。ただ、諸外国でも勤続年数はある程度賃金決定の場合における差異の要素として認めているようだ。この点、日本はとくに年功賃金制度が長年幅をきかしてきたから、格別の配慮が必要だろう。それぞれの国の賃金体系の特徴に即して同一価値労働論を導入することは、やむを得ないことと思われる。

(ハ) 学歴 学歴は年功賃金決定の要素の一つとして用いられてきた。しかし学歴は従事する労働の価値とは必ずしも一致しない。日本では大学を卒業したからといって職務に必要な能力が身につくとは限らないし、むしろ就職後いわゆるOJT(労働を通じての訓練)によってはじめて能力が向上するのが通例である。何かの資格をとることによって賃金に差をつけることもあるが、資格は学歴とは違う。だから、同一価値労働論から見ると、学歴によって賃金に差をつけるのは合理的ではないと言えよう。学歴が違っていても、例えば高卒の女性と大卒の男性が同じ職務または同一価値の労働に従事するようになれば同一の賃金を払うべきである。学歴は、初任給を決めるときは別として、一定期間勤続した後の賃金格差の合理的理由にはならないと判断される⁽⁷⁾。

(二) 採用方法・採用区分 採用方法に男女差別をもちこむことは均等法違反である(現在は努力義務規定だが、

行政指針には差別であると明記されている)。例えば採用時、四大卒の女性を短大卒の扱いをして男性と差をつけることは違法と言える。同じ仕事をしているにもかかわらず、女性が中途採用であることを理由に賃金に差をつけることも、理屈として言えば同一賃金原則違反である。採用方法・採用区分がかりに違っても、男性と同等の仕事に従事している場合は、同一価値労働同一賃金原則が働くのである。

コース別管理制度における総合職と一般職の職務内容が違う場合も、職務と賃金の差が大きすぎるとき、例えば職務の価値は一〇〇対八〇くらいなのに賃金は一〇〇対六〇というような場合、同一価値労働同一賃金論で是正を求める根拠ができる。

(c) 配置と雇用形態による賃金格差

(イ) 配置 同一価値労働同一賃金論から見ると、配属される部署のいかんによって賃金が異なるといふよりも、職務の違いによって賃金に差が出ることは、理屈としてはあり得る。例えば今まで専門職的な仕事をしていたのに、何らかの理由で雑役とか、まったくの補助的労働に回された場合、労働の価値が低いということで賃金がダウンすることは可能性として考えられる。しかし、そのような配置換えをするときは、当然そこにやむを得ない事情があるとか、合理性が存在するというような理由が必要である。もしもそこに合理的理由が欠けている場合、とくに女性であることを理由に職務の配置で差別されたと判断されるきは、不合理な差別的配置であることを立証するか、その職務が男性の職務と同等の価値をもつことを主張して、同一賃金を要求することができるだろう。

また、採用の段階で男性と差別されずに雇われた女性が、その後女性であるがゆえに労働の価値が低く評価される職務に配置された場合、その配置は違法であり、同期入社 of 男性と同等の職務に就いていたものとして相応の賃金を請求することができる。石崎本店事件・広島地裁判決（平成八・八・七）はそれを認めたケースである。この事件では、営業部門に中途採用された従業員の初任給につき、男性（比較対象は三人）は年齢のみを基準に決定しているのに、女性は年齢を考慮せず、しかもいつまでも高卒女子初任給の額しか支給しなかった。この事実に対し判決は、その後も賃金差別を是正せずに放置したことは、労基法四条（男女同一賃金）違反と判断した。入社時点では同じ組立で作業に従事していたことから、初任給の差別を同条違反と認めたが、その後両者の職務が違ってきたという事実があるのに、両者の現在の賃金差額を損害賠償額の算定において考慮したわけである。ということは結局、両者の現在の仕事の価値は同じものと推認するという判断を下したことを意味する。男女が異なる職務についていても、同じ時期に同じ条件で採用した以上同じ価値の労働に従事させるのが当然であり、それらが同一価値でないことを使用者が積極的に立証できない限り、男女の従事している仕事は同一価値であると推認されるという考え方を示したのである。^⑧

ただし、女性であるがゆえに採用のときから労働の価値が低く評価される職務に就かされたような場合は、採用の際の差別を違法として損害賠償責任を問うことは考えられるとしても、同一価値労働論による差額賃金の請求は困難であると言えよう。

（ロ）雇用形態 次に、雇用形態が異なっても、同一価値労働同一賃金の原則は当然適用される。パートタイマー、臨時雇い、契約社員、嘱託、アルバイト労働者などと雇用形態が違う場合も、正社員と職務内容が同一であれば、原

則として同一価値労働同一賃金の原則が適用されて、同等の賃金を払えということになる。ただ、すでに指摘した通り、日本の現実の問題としては、勤続年数、年齢、能力などがある程度考慮に入れることはやむを得ない。しかし、少なくとも時間給の比較においてあまり大きな差異があるときは、同一価値労働同一賃金原則に照らして違法と言える。

論

さらに、パートタイム労働者とフルタイム労働者との間では、次のような点が問題になるだろう。前出の丸子警報器事件・長野地裁上田支部判決（平成八・三・一・五）で裁判所は、同一（価値）労働同一賃金の原則は労働関係を規律する一般的な法規範とは認めにくい、この原則の基礎にある均等待遇の理念は、賃金格差の違法性判断において一つの重要な判断要素になると認めた。そして臨時社員（パート労働者）と正社員の賃金が、同じ仕事に就き勤続年数も等しい女性正社員の八割以下になるときは、使用者の裁量権の許容限度を超え公序良俗違反として違法になると判断した。

この判決が、同一価値労働同一賃金の原則をいまだ法規範とは認めにくいと断定している点は、承服しがたいところである。先に指摘した通り、わが国が批准した国際条約は実質的には国内法上の法規範として扱うべきだからである。ただ、この判決が、同じ仕事をしている労働者間に一〇対八以上の著しい賃金格差があるときは、同一価値労働同一賃金の原則を核とする公序良俗に反するとして、当面この原則の弾力的な適用を認めた点は、十分評価してよいと考える。ILOパートタイム労働条約やヨーロッパ諸国のパート労働法制のように、いずれはこの原則を一〇〇％適用する方向に進むべきであるが、さしあたっては、日本の現実に即して多少の妥協を図りながらも、同一価値労働同一賃金^⑨の思想原理が日本の企業社会に浸透してゆくことを希求するという立場をとらざるを得ない。

(d) 労働組合と同一価値労働同一賃金原則

ところで、同一価値労働同一賃金の原則を取り入れると、アメリカやカナダで行われているように第三者機関が職務の価値を測定し、それによって賃金が決まってしまうことになるから、本来賃金交渉を主たる任務とする労働組合は不要な存在になるのではないか。また、労使一体の労組が主流を占めている日本のような国に、欧米の、組合が強いところの考え方を取り入れるのは危険ではないか、という見方も労働者の中から出されている。

私に言わせると、労組が不要になるというのはとんでもないことである。企業内部において女性労働者や非正規雇用労働者に対するすさまじい差別があり、しかもそれは人間の尊厳を傷つける重大な人権侵害であるという認識を組合幹部らがもつかどうか、問題の出発点であると見なければならぬ。もちろん、同一価値労働同一賃金論だけが差別是正のための唯一の手段とは言わないが、冒頭に述べたように、日本はまさに女性差別の国、パート労働者差別の国として、国際的にも悪名が高い。これをそのまま放置するつもりなのか、ということをもまず問いかねなければならぬ。

そして賃金差別是正のための有力な理論的拠りどころとして、同一価値労働同一賃金論をできるだけ活用すべきではないか、と提唱しているわけである。ほかに何かよい方法があるのであれば、それを取り入れることについて決してやぶさかではないつもりである。だから、労組としてもこの同一賃金論を活用して、日本の労働者や組合員に対するひどい賃金差別という人権侵害をなくす運動に踏み出すべきではないか。労組が団体交渉を通じて差別撤廃、人権を守る運動を積み重ね、労働協約や賃金協定の改善に努力すれば、その効果は個人ないし個人の集団が闘うよりも何十倍、何百倍と大きい。今ほど組合の差別是正闘争が求められているときにはないと思う。正社員をパート労働者など

説に置き換えるという現在のリストラ合理化のやり方に歯止めをかけるためにも、賃金差別是正が緊急の課題であると

判断せざるを得ないのである。

論

日本の主流を占める労組は、たしかに労使一体というか、御用組合に近い存在になっていて、企業内の差別問題などには冷淡である。しかし、住友四社の原告の女性たちをはじめ、全国で個人ないしはその結集体がすでに三〇件も男女賃金差別是正などの裁判を起しているという現実がある。この新しい動きがなぜ起こってきたのかという点に、ともかくにも注目しなければならない。もしも組合がこれらの裁判をバックアップするならば、どれだけ有利に事態を進展させることができるか計り知れないだろう。彼女らは、組合の支援なしに、時には組合の妨害さえ受けながら、次の時代の人達に働きやすい男女平等の職場を提供することを目的として、不屈の覚悟で裁判を進めているのだ。その裁判の成り行きは、今後大きな影響を企業社会全体に与えてゆくに違いない。これを見捨てている日本の労組は、いかに人権感覚に欠けているかを示すものと言わざるを得ないのである。

同一価値労働論は差別をなくし人権を確立するための運動の武器である。日本の労組は一般にこれを理解しようとなないが、現在のところではそのため、差別を受けている女性労働者やパート労働者が自ら個人として起ち上がって、裁判闘争という形で運動を続けている。そしてその運動を受けて、弁護士や原告の周辺の人達が、裁判支援の活動を続けているわけだが、それが裁判所を動かして、次第に同一価値労働同一賃金の思想が裁判上認められるようになってきた。その影響は極めて大きい。今はこの方法が最も効果的と考えられるわけである。

(1) コンパラブル・ワース(comparable worth、比較同等価値)とは、アメリカ、オーストラリアなどの国で広がっている理論で、男女が全く異なる職種や職務についていても、職務間の技能、努力、責任、貢献度などで比較できる面があるならば、その比較できる度合いに応じてそれ相応の賃金を払えという考え方である。例えば、看護婦の仕事の価値が、客観的職務評価の結果、医師の仕事の八〇%と判断されるのに、賃金は医師の五〇%である場合、看護婦の賃金を医師の八〇%にまで引き上げるよう要求する根拠となる。職務の価値に比例的に対応する賃金という思想が基底にあると言える。なお、アメリカにおけるコンパラブル・ワース論の最近の研究として、永田裕美「米国の同一価値労働同一賃金理論の動向」日本労働研究雑誌四四一号(九七年一月刊)が、詳しく法理と実状を追求している。

(2) ペイ・エクイティ(pay equity、衡平な賃金)とは、コンパラブル・ワースの原則と基本的には同じものであって、カナダ、とくにオンタリオ州の賃金衡平法(Pay Equity Act)が有名である。これは、性差別的偏見を一切排除して、主として女性が従事する女性職と、主として男性が従事する男性職との職務の価値それ自体を客観的に評価したうえ、同等価値職に対しては同一の賃金を支払うことを雇用主に義務づけるという考え方である。オンタリオ州法では、男性職と女性職の仕事の価値の比較は、技能、努力、責任、作業条件の四つの要素をつかう職務評価システムによって行われている。なお、オンタリオ州法の実体については、日本ペイ・エクイティ研究会『平等へのチャレンジ——カナダ・オンタリオ州のペイ・エクイティ法とその運用』(九六年一月刊)参照。

(3) 日ソ図書事件・東京地裁判決(平成四・八・二七)では、ある女性と四人の男性との間で、職務内容、責任、技能、作業条件、勤続年数、年齢、扶養家族の有無が同等であるにもかかわらず、基本給で月額約五万円の格差があったことをとらえて、裁判所は労基法四条(男女同一賃金、違反と判断した。判決は、「年齢、勤続年数を同じくする男女間の賃金格差の合理的理由となり得るのは、その提供する労働の質及び量に差異がある場合に限る」と述べて、男女同一価値労働同一賃金原則の適用を認めた。

(4) 中島通子・山田省三・中下裕子『男女同一賃金』二二七頁以下参照。

(5) 芝信用金庫事件・東京地裁判決(平成八・一一・二七)は、要するに、女性職員らが男性なりに昇格・昇進できないのは女性差別であると裁判所が認めたケースである。男性職員には年功的要素を加味して昇格させながら、女性職員にはそれを

適用しないのは、差別を禁じた就業規則に違反し、現行法秩序のうえからも到底許されないと、女性たちを昇格試験なしでも課長職に昇格させるよう認定した画期的な判決である。詳細は、坂本福子「芝信用金庫事件・東京地裁判決の意義と問題点」労働法律旬報一三九八号など参照。

- (6) 丸子警報器事件・長野地裁上田支部判決(平成八・三・一五)では、正社員と臨時社員(パート労働者)が同じ仕事をし、勤務時間も勤務日数も変わらないにもかかわらず、はなはだしい賃金差別が存在したところ、判決は、同一「価値」労働同一賃金の原則は、労働関係を律する法原則とまでは言えないが、この原則の根底にある均等待遇の理念から見ると、原告らの賃金が、同じ勤続年数の女性正社員の八割以下であるときは、会社の裁量権を考慮しても許容される賃金格差の範囲を超えているから、公序良俗違反として違法であると判示した。そこには、同一価値労働同一賃金の原則を正面きって採用することには躊躇を示しながらも、その思想原理だけはキチンと取り入れた裁判所の前向きな姿勢をうかがうことができる。

- (7) 中島・山田・中下・前掲書三二二頁参照。

- (8) 石崎本店事件・広島地裁判決(平成八・八・七)の評価については、三井正信「使用者の裁量的賃金決定にもとづく男女間の賃金格差と労働基準法四条」労働法律旬報一三九四号一四頁以下参照。

- (9) 本多「パートタイム労働の理論的検討」労働法律旬報一四〇五号参照。

(追記) 本稿脱稿後、辻岡靖仁「『同一価値労働同一賃金』の問題点」労働運動九七年四月号において、「同一労働」では狭いからという理由で「同一価値労働」という語を用いる本多の議論は、科学的経済学の「価値」概念を混乱させ階級的労働運動の発展を妨げるという批判を展開しているのに接した。これはかつての職務給反対闘争の経験から出た批判と思われるが、われわれは賃金差別の是正こそ重大な人権問題であると判断して、そのための法理論を展開しているのである。この人権論を理解しないで自己の賃金論の立場から言語上の批判をするのはお門違いと言わなければならぬ。そのような態度では、なぜ多くの差別撤廃裁判闘争が今日国内で起こっているのか、またなぜ「同一

「価値労働論」が国際的にも広がっているのかを理解できないだろう。とりわけ、男女の間あるいはフルタイムとパートタイマーの間における不当な賃金差別は、人間の尊厳を傷つける人権侵害の最たるものであり、その差別は正こそ人権を守る最も重要な闘いのひとつであると自覚したうえ、差別撤廃闘争に立ち上がる者が国内外でつぎつぎと輩出しつつある。その動向に目を据えてもらいたいと念願する。階級的労働運動も科学的経済学の理論も歴史の展開方向を見失ってはなるまい。

