

# 日本の女性雇用に於けるペイ・エクイティ

## — ペイ・エクイティでの職務評価の有効性 —

福田 健一

### 要約

本稿では、雇用管理に於ける女性の人権保護を主としてペイ・エクイティの視点から分析説明しようとするものである。それは、同一価値労働では同一賃金を支払うとの考え方によるものである。それは、男女の差別があってはならない。男女の別なしに同一価値労働では同一賃金を支払う必要があるのである。しかし、現実には男女の差別があり、同一価値労働で同一賃金が成立しているとは言えない。法的には労働基準法（以下労基法）第4条で「女性の平均勤続年数が男性より短いこと、女性の多くは主たる生計維持者ではないこと、といったような女性のおかれた平均的な状況や先入観に基いて差別的取扱いをすることを禁止しているものと解釈されて…現行条文のまま100号条約の要請を満たしている」と言及している。国際労働事務局（以下ILO）は日本に対して「男女同一価値労働同一報酬原則を明確に表現する規定とするために法改正の措置を取るよう求める」と指摘している。つまり、法的にも諸外国と比して遅れている状況下になる。また、労基法で規定しているように「女性の勤続年数の短さ」「主たる生計維持者」でないことが、実際の差別が生じている背景になっている。現実として、年下の高卒の男子現業職が年上の先輩である大卒の女子事務職よりも給料が高いことは一般によくあることである。企業はこの不公正な現状に対して、職務内容の違いで説明をしている場合が多い。つまり、ペイ・エクイティを実現するには違った職務内容でも比較対照できる基準を作る必要がある。具体的にはケアワークなどの典型的な女性職とされる職務と建設技術者などの典型的な男性職との職務の分析と評価を正確に比較対応しなければならない。その結果、公正な正当な賃金に是正させることを行い、性別職務分離での性差別賃金を是正し異なる職種、職務の職務評価を行う必要がある。職務評価の方法としては、労働環境、責任、負担、技能の評価要因により性差別無く中立的に行う必要がある。評価内容としては、職務の性質である。それは個人が所持する技能ではなく、職務を行うのに必要な技能であり人事考課とは異なるものである。欧米では、特に30年以上前から法制化されており、その日本への適応も念頭に考察して日本の女性雇用に於けるペイ・エクイティを論じて行くことにする。

**キーワード** ペイ・エクイティ、同一価値労働、男女の雇用差別、生計維持者、性差別賃金

### 目次

1. 序論 日本の女性雇用に於けるペイ・エクイティの概念規定
2. 序論：注
3. 本論 日本の女性雇用に於けるペイ・エクイティ  
日本での職務評価の現状

欧米の職務評価の現状

(イギリスの現状)

(アメリカの現状)

(カナダの現状)

4. 結論

5. 本論・結論：注

## 序論

日本の女性雇用に於けるペイ・エクイティの概念規定

日本の女性雇用に於けるペイ・エクイティは全く達成されていないと言えるだろう。なぜならば、実態として日本では男性が主たる生計維持者とされており、女性は従たる生計維持者として認識されている場合が多い。もちろん、法的には雇用に於いての男女差別は禁止されており、同一職務の場合は同一賃金を支払わなくてはならない [1]。企業は表面的には男女差別にならないように男性の賃金が女性よりも高い理由として、職務の違いで、男女の賃金差があると説明している。男性同士の場合だと同一職務で高卒と大卒などと学歴に差がある場合に年下の高卒の男性が年上の大卒の男性よりも賃金と地位が上であることは、一般的にはありえない。ただし、女性と男性との比較で見れば、年上の大卒の女性の賃金が年が経つにつれて年下の高卒の男性に抜かれることはよくあることである。年上の大卒女子にとっては不条理な事である。ただし、これがよくあることであるのは、日本の社会通念上で女性が主たる生計維持者 [2] でないとの価値観が存在するからである。

その上に現実には、いわゆる女性職と男性職が存在する。女性職とはサービス業、事務職、ケアワーカーなど従事者の70%以上を女性が占めている場合を言い、男性職とはトラック運転手、建築・土木従事者など従事者の70%以上を男性が占めている場合を言う。こういうように職種が異なると、同一労働同一賃金を適用するのは不可能である。そのために、職務価値の視点から多角的な職務分析評価が必要とされる。日本での職務分析評価の検討分析を進めると共に、欧米の法制度、事例を踏まえて日本のペイ・エクイティについて論じて行くことにする。

### [序論：注]

[1] ILO条約勧告適用専門家委員会、2008年「ILO100号条約（同一価値労働同一報酬）」原則の日本政府への実行要求。2008年にILO条約専門家委員会の100条委員会は、日本政府に対して個別意見として、以下のように要求している。

#### ①労働監督

労働基準監督署の労働監督官が同一価値同一報酬原則を理解して監督できる能力を持つ訓練が提供されているか証明すること

## ②客観的職務評価

客観的な職務評価を促進するために取られた措置の具体的事例の報告を次回報告で証明すること

## ③同一価値労働

男女同一価値労働同一賃金原則は、技能、責任、労働条件、努力、などの男女が行う労働、職務に関する事項を客観的要素に基づき比較すること。また、男女同一価値同一報酬原則を規定するための法改正を求める

- [2] 厚生労働省、「児童手当制度の概要」 <http://www.mhlw.go.jp/bunya/kodomo/jidou-teate.html>  
2012年2月11日

生計維持者とは、その収入により生活の全部または一部を営んでおり、その収入がなければ普通の生活水準を維持するのが困難になるような関係としている。年金制度も「主婦」の存在があり、この主婦という存在は従たる生計維持者であり主たる生計維持者は夫である男性が念頭にある。であるので、日本の国として年金の制度でも結果として、主たる生計維持者は夫である男性であり、従たる生計維持者は妻であり主婦である女性だという発想がある。

## 本論

日本の女性雇用に於けるペイ・エクイティ

日本の女性雇用に於けるペイ・エクイティは、法的に考察すればILO100号条約に日本が1967年に批准したことから始まる [1]。この条約は、同一報酬を規定した条約であり1951年に採択されたものである。第2条1で、「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合した手段で同一価値労働の男女労働者に対して同一報酬の原則を全労働者への適応を推進する必要がある」とし、同90号勧告5では、「労働者の男女別に関係しない職務分類をするために職務分析あるいは、その他の方法により仕事への客観的な制度を確立しなければならない」としている。これは同一価値労働についての具体的な職務分析などの制度を確立しなければならないことを勧告している。また、女性の就労の多くの部分がパート労働などの非正規雇用を担っていることもあり、パート労働者についての適応が必要である [2]。

ILOは日本政府に対して労基法第4条について勧告している。「4条は同一価値労働同一報酬について言及していないので、条約の原則を守っていない。条約の原則は、異なる職務や労働をしている男女の報酬を客観的な職務評価の技術を生かして、異なる職務の内容評価に基づき考慮する必要があるため非常に重要である。日本政府が再度、労基法第4条が条約の要件を満たしていると主張していることに対して男女間に存在する大きな賃金のジェンダー格差が継続している原状がある。女性が従事している仕事の過小評価により生起する直接、間接的賃金差別に日本政府は対処する必要性を委員会は要求する」としている [3]。女子差別撤廃条約 [4] は同一価値労働についての同一報酬、同一待遇の権利と労働の質の評価に関する取扱いの平等の権利を男女同一の権利として保障している。ILO100号条約による勧告と女子差別撤廃条約を批准しているのにも拘らず、現在に於いても、日本政府が労基法4条を改正しないのは、日本的な特徴があるからである。それは雇用だけではなく社会的文

化的な背景がある。夫の事を「主人」という女性が多く存在する。これはある面では、夫が妻より主体的な存在であり、妻が従位的な関係であることがあるということも言えるだろう。だから、男性である夫が女性である妻より主体的な存在であってもいいと考える女性が多く存在しているわけである。これが結果として、社会的に夫が主体的な生計維持者であることを社会的文化的に容認しているとも言える。もちろん、社会慣習的に「主人」と言う呼び方をしている例もあるだろう。ただし、完全に対等な関係を目指すならば他の呼び方をすると考える。また、年金制度でも法的に「主婦」という存在は認められており、これらを背景に労基法4条が存在するわけである。これらは、社会的文化的な背景を持って存在しているわけであるが、やはり、同一価値労働同一報酬の原則から考えると、労基法4条の改正は必要である。

### 日本での職務評価の現状

看護師、幼稚園教諭、保育士、一般事務、などの女性職の職務とトラック運転手、技術系工員、建築労働者などの男性職の職務の分析、評価により男女差別のない公平な賃金体系を構築することが急務である。男女別職務分離による性差別賃金を適正化させるためにも異なる職務での職務評価を行わなければならない。しかし、同じ職務でも正規雇用、非正規雇用、派遣、非常勤、総合職、一般職などの雇用形態の違いで差別を容認している傾向がある。特に、ペイ・エクイティを確立することは女性雇用の多くを占める非正規労働者の賃金是正に効果があると考えられる。欧米だと労使交渉でペイ・エクイティについて交渉協議するが、日本に於いては労働組合でも協議されることが少ない状況にある。日本の人事考課の特徴としては、考課者の裁量により行われる場合が多い。意欲、性格、態度、能力、忠誠心、協調性などの情意考課が優先されている。日本では、人事考課が客観的なペイ・エクイティによって行われるのではなく主観的評価が職務評価の基になっている場合も多い。イギリスなどでは人事考課結果が被考課者に公開されて、それについての同意が必要とされ苦情申し立てなどが制度化されている [5] のに対して、日本は密室的に行われている。仮に申し立てをするにしても雇用主に対して労働者が容易に苦情を申し立てる制度が確立していない。特に女性労働者に対しては人事考課での男性上司によるジェンダー・バイアスがある場合もあるので、差別が増幅される場合がある。

職務評価制度は①労働環境②技能③責任④精神的・肉体的負担の4つの要因があり性別に中立に分析評価する必要がある。要因の中では職務性質を評価しなければならない。労働環境は、業務遂行によって生じるストレスのことであり、技能は、個人が所持する技能ではなく事務機器などを操作、保全するために必要な技能のことであり、責任は、業務遂行中の長時間の集中に伴う集中であり、肉体的負担は歩行したり立ち続けたりすることや冷暖房からの影響などの負担を言う。

## 欧米の職務評価の現状

### (イギリスの現状)

イギリスでは1983年に男女同一賃金法（以下同一賃金法）が改正された。これは、職務評価制度が無くても4つの要因によって同一価値労働という判定がされれば、平等賃金の申し立てができるようになった。女性労働者は個人の資格で同一企業に違う職種で勤務する男性労働者との同一労働を申し立てることが可能になった。同一労働あるいは、類似労働で男性だけに時間外・深夜労働などがあっても原則的には類似労働と考えるとの規定がある。そして、1983年から10年間で640もの事業者を相手に約8500件の申し立てが行われた。女性と事業所間の雇用契約に平等条項の記載がない場合でも、その条項の記載がある前提であるとみなすことが同一賃金法第1条（1）で認められている。日本は雇用審判所どころか労基法4条の改正もされていないので、ペイ・エクイティの実施的な運用にイギリスと日本の間にはかなり差があると言える [6]。1988年にヘイワード事件が起こった。これは造船所の料理従事者であった女性と船大工、塗装工、などが同一労働であることを認められた。

イギリスの同一賃金法では平等条項が大きな役割をしている。雇用契約間の差異に対して該当する差異が「性差でない場合」に要素による理由でありその要素が以下の平等事項に該当することを事業者が証明する時には当該差異にはあたらないとしている。判例などで「性差でない差異」とは、技能、資格、生産性、勤続年数、事業主の経営面・人事管理の効率性、労使間の団体交渉の結果、などである。その平等事項が適用されるのは、①女性が同一雇用で男性の労働と同様な労働を行っている時、②女性が同一雇用で男性と同等と評価される労働をしている時、③ ①と②以外のケースで女性に求められる事項で、同一雇用で男性の労働と同一価値の労働を行っている時、である。

次にイギリスの同一価値労働の判定方法を論じてみる。まず、①労働者が自己の当該労働が同一価値労働でない判断した場合に、雇用審判所に申請をする②雇用審判所は、その事案を仲裁・助言・調停サービス（AGAS）に送付して調停が開始する③雇用審判所で労使間での調停が実施される。この調停で和解が成立するなら、ここで終了するが和解不成立ならば職務評価専門家に送付される④職務評価専門家は、労働条件、物的責任、人的責任、精神的負担、身体的負担、知識、技能、などの視点から職務価値を評価する⑤職務評価専門家より雇用審判所に報告書が提出される⑥雇用審判所はその報告書に基づき判決を下す、という形を取る。

これらの審判の結果、同一価値と裁定された事例は、女性工場事務職と男性工場品質技術職や女性コックと塗装工などがある。雇用審判所に対する申立件数は、2007年度は約6200件、2008年は約4500件、2009年度は約3700件があった。毎年、申立件数が減少しているのは、同一価値の労働の考え方の浸透があると考えられる。特に事業者側の意識の変化により様々な施策を取り入れた結果であるだろう。イギリスはこのように40年以上もの間、ペイ・エクイティを実現するために法制度を整えて行き差別を減少させてきた。この間に、9本もの法律が施行されたが法律の内容が複雑化してきたので、より現状に適合させるために新しい法律

が制定された [7]。

2010年に平等法という形で成立したが、最初の関連法が施行されてから、40年以上経過しているため、より不公平を解消し賃金差別の是正のために単一の法律に統合する必要がある。平等法なので、アメリカの公民権法と同様に雇用だけでなく、全ての分野の平等を目指すのであるが、内容としては、①直接差別②関係者差別③報復的扱い④嫌がらせ⑤認知的差別⑥第三者による嫌がらせ⑦間接的差別がある。これまでの法律との差異を個別に説明すると①直接差別は、年齢、障害、人種、宗教・信条、性、性的志向、婚姻、妊娠・出産、など全ての分野でこれまでも対象である。②関係者差別は、新たに年齢、障害、性、が対象として加えられ、人種、宗教・信条、性的志向、はこれまでと同様に対象であり、婚姻、妊娠・出産は今後も対象外とされた。③報復的扱いは、年齢、障害、人種、宗教・信条、性、性的志向、婚姻、妊娠・出産、など全てがこれまでも対象であったが、より全ての部門で適応を増やして対象になった。④嫌がらせは、年齢、障害、人種、宗教・信条、性的志向でこれまでも対象であったがより適応を増やして対象になった。性は、これまでも対象であり今後も内容に変更なしで対象であり、婚姻、妊娠・出産はこれまでも今後も対象外とされた。⑤認知的差別は、年齢、人種、宗教・信条、性的志向、ではこれまでも対象であったし今後も変更なしであり、障害、性はこれまで対象外だったが今後は対象になった。婚姻、妊娠・出産はこれまでも今後も対象外である。⑥第三者による嫌がらせは、年齢、障害、人種、宗教・信条、性的志向は、これまで対象外だったが新たに対象になった。性はこれまでも対象であったが今後も変更なしである。婚姻、妊娠・出産はこれまでも今後も対象外である。⑦間接的差別は、年齢、人種、宗教・信条、性、性的志向、婚姻はこれまでも対象で今後も同様に対象であり、障害が対象外だったが、新たに対象になった。妊娠・出産はこれまでと同様に対象外である。

(アメリカの現状)

アメリカでは、1963年に同一賃金法が制定された [8]。マーチン・ルーサー・キング牧師などの運動が実り、続いて1964年に公民権法が制定された [9] こともありペイ・エクイティが浸透していった。特に公務員を中心に運動が進んでいった。公民権法の影響から1982年にミネソタ州で州職員衡平法が制定された。徐々に他州にも広がり1991年には20州で制定された。このミネソタ州の衡平法は80%以上が男性職として70%以上が女性職と規定して、これに届かない男女の比率の職務を均衡職と定めた。男性職、女性職、均衡職の相互間に公平な賃金制度を構築するのを目的にしている。1985年から2年間で35万人が対象者になり約28億円が公平な賃金を確立するために企業から労働者に対して支払われた。同一賃金法の内容としては、事業主は同一事業所内で職務遂行に同一の責任、努力、技能を必要とし、及び同一の労働条件下での同一労働で性別が異なる労働者よりも低い賃金率で賃金を支払ってはならない、としている。しかし、これらの賃金支給が出来高給制、前任権制、成績考課制、性別以外の理由による違い、を原因としている場合は除外している。

同一労働同一賃金に対する抗弁には以下のものがある。①同一労働による賃金格差が性差別以外の理由によるもので、それが性別やステレオタイプされた性でないものである。また、それが客観的なものである。②パートタイム従業員は、事業主の経済的な必要性などにより正規労働者と異なった賃金率を設定することを認められている、などが挙げられる。この法律での同一労働について論じる。同一とは全て同一という意味ではない。労働条件は、労働問題の専門家が給料を設定する時に、考察する条件を言う。それは職務の労働環境や危険も含まれる。具体的には、事業所の換気、負傷の可能性、振動、粉塵、悪臭、騒音、湿気、極端な寒暖、内勤勤務、外勤勤務、などが含まれる。責任とは、必要な義務のことであり、職務遂行への影響力、最終的意思決定権限、労働者への監督責任、などが挙げられる。努力とは、職務遂行に必要な身体的、肉体的な努力のことである。技能は、通常の職務遂行での能力をいう。これらの分類でより実質的なペイ・エクイティを実現するようにしている [10]。

#### (カナダの現状)

カナダでは、労使がペイ・エクイティ委員会の監視下で紛争解決のために交渉する。委員会は聴聞審判所、事務局の部門がある。事務局は労使相互に法的な権利と責任を認識させるためにセミナー開催、電話相談、などを行う。聴聞審判所は、現場で解決できず事務局に移管された問題が解決できない場合に労使間のペイ・エクイティ問題を採決する。職務評価はアメリカと同一で労働環境、負担、責任、技能の4つの要因により分析、評価を行う。カナダでは女性従業員の3割がパートタイムで従事しておりフルタイムと同様に適応される [11]。1999年にオンタリオ州の大手のベル・カナダという電話会社は女性職の電話オペレーター、営業、事務と男性職の技術者、コンピューターエンジニア、の間に賃金格差があると認定された。その結果、2万2千人の従業員がその対象になり総額で女性従業員に200億円が支払われた。これらはペイ・エクイティ法4条(1)の目的である「女性職の労働者により行われている労働の価値での制度的社会的性差別を是正することである」を実行したのである [12]。公共事業所、従業員10人以上の民間事業者はペイ・エクイティによる賃金慣行を規定し維持しなくてはならない [13]。と同条第7条で定めているが、ペイ・エクイティ法が制定されていない日本と比較するとかなり進んでいると言える。なぜならば、公共事業所と従業員10人以上の民間事業者となれば、日本ならば零細な個人事業を除けば、ほとんど全ての事業所が含まれるからである。しかし、この位適応範囲を広くしなければ男女のペイ・エクイティは確立できないと考える。ただし、同条8条では、賃金格差が正当なものであれば法律の適応を排除している [14]。

具体的には、①性差別のない先任権②臨時にする職業訓練でも性差別無く行われて、キャリアの向上を目的にするもの③性差別の無い業績給④性中立的な再評価プロセスを使用することにより職務価値が減じても、賃金を下げないこと⑤技能者が不足していた時に臨時的に賃金が上昇している時、などがそれに該当する。こういう除外規定を設定することにより、より適正な運用が出来る。また、事業所の規模が大きくなれば、ペイ・エクイティの適応が

それに伴い拡大している [15]。公共事業所と従業員100人以上の民間事業所は性に中立な評価制度により男性職と女性職を比較検証の上でその結果を公表して、必要とされる賃金は正の具体的な内容を定めるペイ・エクイティ計画を実行しなければならない、としている。規模の大きな事業所がこのようなペイ・エクイティ計画を義務づけているのは評価できる。日本だと事業所の利益が減じるなどの議論が生じて、なかなかこのような形態で実現するのは現時点では難しいと考える。法的拘束力を高めるために、同条は、労使が共に性中立的な職務評価制度、ペイ・エクイティ計画について誠実に交渉し合意をすることを義務づけている。これは、労使はペイ・エクイティを実行するための職務評価の方法や手段を選ぶわけであるが、事業所による職務評価の評価基準は多様である。だから、使用者側は評価プロセスの全部を性中立的に行わなければならない [16]。

## 結論

欧米は40年以上も前からペイ・エクイティを実現するために法制度などを整備してきた。それと比較すると日本は労基法4条自体が欧米のようなペイ・エクイティを認めていない。それは、日本の歴史的な性役割意識が背景としてある。また、法的にも年金制度に見られるように主婦というある種の女性が従たる生計維持者として存在している。それらは男性が主たる生計維持者であり、女性は従たる生計維持者という考え方であるわけである。歴史的な役割分担はある種の必要性があって成立したことは完全には否定できない。ただし、社会の進歩とともに女性の人権を保障するためにも変化することが必要とされている。年金制度に見られるような主婦という存在も維持しながら女性が男性と対等に主たる生計維持者になれる制度が法的にも確立されなければならないのは、当然である。そのためにはペイ・エクイティの制度をより確立しなければならない。ただし、日本ではペイ・エクイティという用語自体も一般的ではない現状にある。まず、労基法4条について論じる。当然のことながら、労基法4条に違反すると6ヵ月以下の懲役もしくは10万円以下の罰金に処せられるとの規定がある。労基法を施行する機関として労働基準監督署（以下労基署）がある。労基署は職権で事業所に立ち入り書類の提出権を保持し労使に対して尋問を行う権利を有すなどの強制力を持ち法律違反の事案について検察に送致することができる。ただし、現状としては、労基法4条違反で送検、処罰に至ることは少ないのが現状である。ここに欧米の機関との強制力の実質的な運用に於いて差異があるのは残念である。実際の運用としては、この罰則規定を根拠に是正勧告、指導が行われている。労基署自体に同一価値労働同一賃金原則の運用に明確な職務評価制度が無いので限界があると言わざるをえない。厚生労働省自体が欧米の先進的なペイ・エクイティの研究を進めて労基署の実質的な運用力を向上させる必要がある。もちろん、労基法4条に違反する労働協約、労働協約、就業規則、は無効であり、これらに起因した女性労働者に対する差別的扱いも同様である。差別的扱いをされた女性労働者は差別を原因とした差額賃金を請求できる [17]。これを具体的な判例から論じてみる。



秋田相互銀行事件 [18] を例に論を進めてみる。これは原告の女性労働者が勝訴して確定したのだが男性労働者は主たる生計維持者で女性労働者は従たる生計維持者として規定している典型例である。秋田相互銀行の従業員の基本給は職能給から構成されている。本人給の規定は「従業員の生活保障給的性格を目的として、調整生計費と従業員の年齢を考えた本人給料表①、②により支給する」としていた。ただし、本人給料表①（以下①表）は、男性従業員全員に適用され、本人給料表②（以下②表）は、女性従業員全員に適用されていて、男女別の不当な賃金表であった。女性従業員が労基署に申告をして労基署から指導があり、当該銀行は、1970年から①表は、扶養家族がある従業員とし、②表は、扶養家族の無い従業員としたが、現実には扶養家族の無い男性従業員は②表の適用として、①表との差額を調整給として支給した。これは名称を変えただけで男女別賃金であるのは同様であった。①表と②表は25歳までに差が無いが26歳以降の②表の賃金上昇率は極めて低く年を追うごとに①表との格差が拡大した。提訴時を例示すると、55歳の女性従業員が定年時の本人給は31歳の男性よりも低い賃金であった。このような状況を是正するために、7人の女性従業員が原告で当該銀行を被告として提訴したわけである。原告の主張は、(1) 女性従業員に対する②表の適用は女性であることを根拠とする性差別であるので、労基法4条に違反する (2) 労基法13条により①表との差額賃金を請求する (3) 不法行為による損害賠償を請求する (4) これは不当利得であるので不当利得返還請求をする、とした。これに対して、被告の主張は、(1) ①表と②表の違いは標準生計費的な扶養家族の有無によるものであり、性差別ではない。扶養家族の有無は、現在から将来に於いて主たる生計維持者である者を意味し、結果として社会通念上は男性であると説明をした。(2) 原告は扶養家族がいないので性別による差別ではない、とした。

これに対しては以下のような判決が下された。

(1) ①表と②表を男女別に適用することは、原告が女性であることを理由として男性と差別的取り扱いをしたと推認することができる (2) 労働契約に於いて女性であることを理由として男性と異なり差別的な取扱いをした場合は労基法4条に違反して無効である。女性は男性に支払われた賃金との差を請求することができる。となり原告の勝訴で終わり確定した。

秋田相互銀行事件はペイ・エクイティに関する最初の時期の象徴的な事件なのでこれを基に論じてみたが、これ以降も岩手銀行事件など同様な事件が起きて原告側が勝訴しているが、現時点に於いても大手事業所では改善しつつあるが中小事業所では改善されていない事例も多い。理由としては、欧米諸国などと比較して労働基準監督署などの監督官庁が勧告、指導などの強制力の弱い対応が主であることが言えよう。ペイ・エクイティを受けることのできない女性従業員が提訴などの司法判断を仰ぐ手段を講じなければペイ・エクイティを実現できない日本の現状に問題があると言える。今後はペイ・エクイティを実現するためにも違った職務内容でも比較対照できる基準を作る必要がある。特に男性職と女性職との職務の分析と評価を正確に比較対応しなければならない。また、それらの基準によりペイ・エクイティの実行力を高めるために、労働基準監督署などにより大きな強制力を保持させそれらを実行

できるようにするとともに、国会においても研究会を作り職務に於ける同一労働の基準作りを早急に押し進める必要があると考える。

[本論・結論：注]

- [1] ILO「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」(ILO100号条約) 1951年
- [2] ILO第91回総会「ILO条約勧告適用専門家委員会報告」2003年
- [3] ILO第95回総会、前掲、2007年
- [4] 「女子差別撤廃条約11条1項 (d)」、国連、1979年
- [5] Equal Pay Act、England、1970
- [6] 前掲第1条 (1)、England、1983
- [7] Equality Act、England、2010
- [8] The Equal Pay Act、USA、1963
- [9] Human Rights Act、USA、1964
- [10] The Equal Pay Act、USA、1997
- [11] The Equal Pay Act、Canada、1987  
連邦人権法11条 (1) 1977年で「同一事業所で雇用されて同一価値労働をしている労働者の性別による差異があり継続することは差別である」としている。この精神をこのペイ・エクイティ法では推し進めてあり、10人以上雇用する公共企業、民間企業共にペイ・エクイティを実施させるための計画策定を義務づけている。
- [12] 同掲4条 (2) 制度的性差別の算出  
賃金に於ける制度的社会的性差別は当該企業の男性職と女性職間の賃金と従事した労働の価値を比較することにより算出される。  
同掲5条 (1) 価値基準  
目的のために労働の価値を確認する時に適用される基準はその業務を遂行する時に必要な技術、責任、負担、労働環境を含む。ペイ・エクイティの実現のために職務対職務比較法と比例的価値比較法がある。  
これらがペイ・エクイティ法4条 (1) と連動して法的拘束力を持つ。
- [13] 同掲7条
- [14] 同掲8条
- [15] 同掲12条、13条
- [16] 同掲14条  
カナダのオンタリオ州は世界的に見てもペイ・エクイティについて先進的であり、その視点からも、ペイ・エクイティ委員会は職務評価を実質的に実行するために労使委員会の設置を求めている。
- [17] 厚生労働省、「労働基準法」、2011年
- [18] 「判例時報778-27」、秋田地裁判決、1975年

## Summary

### Pay Equity Concerning Women Employment in Japan — Effectiveness of Job Evaluation for Pay Equity —

Kenichi Fukuda

Women's human rights protection concerning employment management is analyzed and explicated from the viewpoint of pay equity in this monograph. A worker must receive equal remuneration for work of equal value. Sexual discrimination shall not affect remuneration. The same remuneration must be paid for work of equal value irrespective of sex. However, sexual discrimination exists in reality and pay equity has not been fully enforced for work of equal value. The legal announcement that "women must not be treated discriminatorily from the biased conceptions based on the women's average situation and preoccupations, such as women's average working years being shorter than that of men, major percentage of women not being the primary person to support the family livelihood, etc. ... and the present article fulfills the requirements of C100 Equal Remuneration Convention, 1951" is declared in Article 4, Labor Standards Act. However, the International Labour Organization (ILO) requested Japan to take measures regarding the legal amendment in order to distinctly regulate the principle of pay equity for both sexes for work of equal value. The Japanese legal situation lags other countries. As specified as negative examples in the Labor Standards Act, "short years of women employment" and "not a primary person to support family livelihood" has been identified as the major causes of the background of discrimination. Actually it is commonly observed that the shorter employed, younger high school graduate male workers receive higher salary than the longer employed, elder university graduate female workers. Many companies explain that this unfair situation occurs due to different types of worker's job contents. Therefore, it is necessary to establish criteria that can be compared and evaluated for fair remuneration among the different types of job contents in order to materialize pay equity. For example, the job contents of care workers (the typical female occupation) and architect-engineers (the typical male occupation) must be precisely analyzed, compared and evaluated to establish pay equity. As a result, if unfairness exists in remuneration due to gender, remuneration must be corrected to be fair and just. The sexual discriminated remuneration among the different types of jobs must be corrected while the job contents are analyzed and evaluated. The elements of job evaluation can be listed as working conditions, responsibility, efforts and skills. The job evaluation must be evaluated in a neutral way without gender bias. Jobs are evaluated on its own merit. It is not the skills that the employee possesses. It is the skills necessary to perform the job that is evaluated. Equal remuneration was legislated thirty years ago in the Western countries. This monogram examines pay equity for women employment in Japan and considers the adaptation of Western legislation to Japan.

**Keywords** Pay Equity, Work of Equal Value, Sexual Discrimination of Employment, Person to Support Family Livelihood, Sexually Discriminated Remuneration