

〈研究ノート〉

同一価値労働同一賃金への試み

——均等法の課題に挑む女性たち——

嶋 川 ま き 子

目 次

はじめに	3 均等法改正と女性たちの行動
1 卒業生の実態調査からブログ開設へ	4 同一価値労働同一賃金と職務評価
2 女性の前に立ちはだかる均等法の壁	おわりに

は じ め に

きっかけは卒業生の愚痴だった。愚痴の実態が知りたくて、女性卒業生の仕事に関するアンケート調査をした。賃金など待遇に憤る者、家庭との両立に悩む者の姿が、アンケート用紙から浮かび上がってきた。彼女たちは、均等法成立とともに歩んだ世代であるにも関わらず、均等法に守られていなかった。

1986年に施行された均等法¹⁾は、労働者側の苦渋の選択の結果生まれた。審議会を拒否することしか選択肢がないほど、労働者側にとっては到底承服できない、使用者側に立った法案であった。

「この法案が、不十分な法案であることは十分に承知をしている。でも、今この法案を通さなければ当分日本では男女平等法はできない。」「審議会拒否をすることで法律ができない。労働者側が拒否したから法律はできなかったことになる。法律を作りたくない使用者に幸いになる。法律ができないと、女性差別撤廃条約²⁾の批准ができないことになる。」

前者は当時の労働省婦人少年局長赤松良子氏の、後者は当時の総評婦人局長山野愛子氏のことである³⁾。

生徒の前では、教師が男性であるか女性であるかは全くといっていいほど関係がない職場にいた私は、男女差別を強く意識しないで働いてきた。だから、卒業生、特に女性卒業生の労働の実

1) 「雇用の分野における男女の均等な機会および待遇の確保等女子労働者の福祉増進に関する法律」。

2) 「女性に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約」。

3) 山野和子記念文集刊行会編『風となれ 土となれ 山野和子記念文集』有斐閣アカデミア、2005年、3～8頁。

態を、均等法の範疇で捉えていたきらいがあった。

均等法成立から20年、2007年4月から施行される均等法の改正⁴⁾のために、全国の働く女性たちが集まった場で、「均等法があるから、女性差別はさらにひどくなった。均等法なんかないほうがいい」という声があがった。

1で述べる卒業生の実態調査の結果は、男女平等とはほど遠いものであったから、私はその声に同感するところもあったが、「ないほうがいい」と言い切れる自信はなかった。

ILO⁵⁾から何度も勧告されていながら、労働基準法（以下、労基法）4条があるから国内法は必要ないとする政府の見解には到底納得できないし、仮に政府の見解通りなら、卒業生の憤りはなかったはずだ。

女性卒業生の労働実態調査から端を発した女性労働問題に関して、個人として、また団体として何ができるかを考えていきたい。

1 卒業生の実態調査からブログ開設へ

(1) 卒業生の労働状況

長年教師であった私は、多くの若者と出会ってきた。受け持った生徒はそれぞれに印象深いですが、特に今年42歳になる学年は頻繁に同窓会をする。会う度に愚痴を聞かされるため、女性卒業生の仕事についての実態調査を実施した。調査をするに当たっては、男性卒業生からも「僕らの実態も聞いてください」という声が出た。今回は「女性だけ」と断ったが、調査して改めて、女性の問題は男性の問題と裏表であるということを再認識した。

彼女たちは1981年4月に、滋賀県にある県立商業高等学校へ入学し、1984年3月に卒業した。当時の女性の進学率は短期大学20.8%、大学13.7%（文部科学省「学校基本調査」1985年）で、職業科高校、普通科高校を問わず大部分の女生徒が、高卒で就職している時代であった。商業高校入学の動機が自分の意志であれ親の考えであれ、卒業後就職するという明確な意志を持った女生徒が多くいた。

アンケート用紙は匿名可としたが、大半の女性が名前を書いて返送してくれた。しかし、「あんなに意欲に燃えて就職したのに、この回答はなに？」という疑問が、名前が書いてあるが故に生じた。調査用紙の余白に書ききれなかった者は、手紙を寄こした。

彼女たちは、高校卒業後2年目に均等法の恩恵を受けたはずである。受けたはずであると書いたのは、受けたとはとても言い難いからであり、それは次に述べる調査結果が如実にもの語っている。

在学中、スカートの長さに象徴される、納得できない校則に徹底して教師に挑んできた生徒は、20年後女性労働に関しては最初から闘いを挑む気持ちがないようである。彼女たちが語る仕事に

4) 「雇用に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」。

5) International Labor Organization 国際労働機関。

表1-1 《現在の働き方の状況》

(単位：人)

	正規雇用	非正規雇用	自営業	仕事を していない	合 計	
					人数	%
就 業 継 続	17	5	4		26	29
結 婚 再 就 職		12	4		16	18
出 産 再 就 職	1	17	5		23	26
結 婚 退 職				11	11	12
出 産 退 職				11	11	12
そ の 他				2	2	2
合 計	18	34	13	24	89	100

対する憤りは、いつも「仕方ない」で終る。

既に調査時点から5年が経過し、調査結果はいささか古い感がある。しかし2007年秋に、京都新聞社から「仕事と家事の両立」の特集記事をするので、両立している女性を紹介して欲しいとの依頼があった。そこで調査対象者から10歳ほど下の卒業生に当たったが、両立できている女性はさらに少なくなっているようであった。30歳代前半は、まだ子どもが小さいため両立が難しいということもあろうが、これに関しては再度調査をする必要があると考えている。

《調査の概要》

名 称：県立商業高等学校（滋賀県）を卒業した女性の仕事に関するアンケート

調査時期：2002年8月13日～8月31日

調査対象：1965年4月～1966年3月生まれの当該高等学校卒業の女性

回 収 率：61%

アンケート調査自体は、全体の動向を掴むには有効な方法であるが、結果的に女性労働という枠に一括りにされて、そこに存在する個人が見えてこない。個々の女性の抱えている問題には聞き取り調査が適しているので、実態調査の翌年、約20人に聞き取り調査も行ったが、ここでは実態調査についてのみ述べる。

調査結果は、先行調査と大きく変わるものではなかった。

「卒業時に将来も就業継続を考えていたか」の質問には、89人中19人が継続を考えていたと回答した。簿記や情報処理の資格を取得し、高校卒業後大半が就職する職業高校ですら、19人のみが就業継続であったことは、当時の女性の働くことに対する考え方がよく表われている。表1-1では、就業継続が26人であるから、現実には働き続けている人が多いことになるが、正規雇用で初職のまま就労しているのは8人（企業4人、公務員及び団体職員4人）だけである。

自営業の回答は、雇用労働者とは異なった状況で働いているので、ここでの分析からは省いた。

現在仕事をしていない24人の内、22人は「働きたい」と回答している。「その他」に回答した人は、夫が転勤族で、彼女自身は働く意欲があるのだが、自分で未来が決められない。この1人を入れると23人が、「働きたい」と回答している（表1-2）。表1-1の非正規雇用34人と、この23人

表1-2 《現在無業の者の仕事に対する希望》

働きたい	今すぐ働きたい	3	13
	今は無理だがそのうちできれば働きたい	19	79
いいえ		*1	4
その他		**1	4
合 計		24人	100%

*不妊治療中

**転勤族

を合計した57人が、非正規雇用か、その予備軍である。予備軍とは、35歳が正規雇用と非正規雇用の境界年齢のため、以降は非正規雇用の働き方しか残されていない可能性が高いという意味である。結局、初職のままで就業継続することが、正規雇用に繋がる道である。

《転職した理由》

転職回数1回目から4回目まで、すべて「結婚、出産・育児、親の介護の為」が1位であった。調査した時の彼女たちの年齢からすれば、親の介護には早い年齢なので、「結婚、出産・育児」が1位になる。

《現在の仕事の満足度》

正規雇用：1位 不満足50%，非正規雇用：1位 どちらともいえない47%。

《仕事を辞めないのはなぜか》

正規・非正規雇用ともに、「経済的理由」が1位で、次に「仕事から得るものが多い」「失うには惜しいやりがいのある仕事」「仕事に対する使命感がある」が続く。

《どのようなときに仕事のやりがいを感じるか》

正規雇用、非正規雇用ともに「仕事の達成感を得たとき」「仕事が評価されたとき」「得意先から感謝されたとき」の順で続く。競争率50倍を勝ち抜いて、飲料メーカーマーケティング嘱託スタッフの職を得た女性も、5年間時給800円のままであるにも関わらず、ここに回答している。女性が補助的な仕事に満足していないことが分かる。

《働いているとき、女性だから不利だとか差別を感じたのはどのようなときか》

（記述回答、同じような内容は代表的なものにまとめた。）

- ・女性では話にならないから、男性を出すように言われた時。同じ事を言っても、男性だと納得する人を見た時。
- ・お茶当番、掃除当番が女性のみ。
- ・産休明けに事務職から現場仕事へ変わらされたとき。
- ・結婚が決まった時・結婚した時に退職するものと決めてかかる会社・社会の体質。
- ・能力があったとしても、どれだけがんばっても同等に評価されず、昇給や昇格が男性とまったく違うが、男性と同じように責任は大きくなってくる。
- ・職場結婚の場合、女性が配置変えされる。昇給試験は行われていたが、実際は女性が受ける

順番は後回しにされる。

- 男性は地域職ではなく総合職で既に給料が多かった。評価も男性のほうが有利。したい仕事も出来ない。
- 同じ内容の仕事で、時給が男性の6～7割しかもらえない。
- 女性社員の努力により出た結果でも、上司又は男性だけが出世する。

賃金に不満を持ちながらも、経済的な理由で辞めることもできず、では、投げやりに仕事をしているかといえば、遣り甲斐を見出している。男女差別を敏感に感じ取りながらも、彼女たちは行動を起こさない。日々の鬱々とした気持ちがマグマのように溜まっているが、爆発する兆しはなさそうである。

さらに実態調査と聞き取り調査をする中で、彼女たちが、「仕事と家庭の両立を目指していても、モデルとなるべき先輩女性が職場にいないことから、将来像が描けない。」、「相談する人がいない。」、「自己の職場以外で、働く女性たちの実践例や、労働者の権利を学ぶ機会がない。」という共通の課題を持っていたことに気が付いた。

女性が仕事をしていく上で知っておくべき法律とは何か。分断されている女性たちを結びつける方法とは何か。労働問題の現状を伝える方法はあるのか。彼女たちは今や42歳になり、情報提供は「今や遅し」の感があるが、彼女たちの子どもが同じ轍を踏まないためにも、有効な方法を見出さねばと、実態調査から新たな課題が出てきた。

(2) ブログの開設

元教師が、卒業生の共通の課題を克服するために何ができるか。まず情報提供の方法として学習会や機関誌の発行を考えた。が、居住地域も環境もばらばらで、定期的集まることは物理的に困難であり、私に資金もないことから、たどり着いたのがブログだった。元生徒への情報提供が目的のため、私の友人が命名したブログタイトルは「嶋川センセの知っ得社会科——女性のためのお仕事相談室」となった。郵送料を節約するため、ブログの開設案内は調査に協力してくれた人と担任した生徒にのみ送付した。

できるだけ自分の目で見、耳で聞いたことを伝えようと、可能な限り取材するように心がけた。会話で「最近パート労働者が増えたね」は、ブログでは「役員を除く雇用者に占める非正規の職員、従業員に占める割合は33.0%（平成18年労働力調査総務省）」と書くことになるので、当初考えていた以上に時間もエネルギーも要る。

開設当初「頑張って勉強します」とか、「また学生に戻ったみたいです」等の手紙やコメント、メールが届いて大いに励まされた。タイムリーに情報を発信できるのがブログの長所であるが、パソコンや携帯電話という手段が必要なこと、アクセス数は把握できるが、それが一体誰なのか、またこのブログが必要とされているのか、役に立っているのか等、書き手に読者が見えないことが短所といえる。

① ブログの内容

ブログの1回目は2005年12月15日。タイトルは「今日の授業はご挨拶」であった。以後ブログは、授業の形式で書いている。約2年間続けてきたことになるが、内容は概ね下記のようになる。一回のブログに複数の内容が含まれていることもあるので、記事の回数とブログ回数は一致していない。

- ・労働者派遣法11回 ・均等法、雇用管理区分、間接差別、労働契約法9回
 - ・セクシャルハラスメント、正社員化5回
 - ・非正規雇用、パート労働法、偽装請負、同一価値労働同一賃金、職務評価、ACW2、団体交渉4回
 - ・院内集会、衆議院傍聴記2回 ・少子化、大学非常勤講師の労働、参議院傍聴記3回
 - ・格差社会・規制改革会議・ヌエック・ワークシェアリング・ドーンセンター1～2回
- 以上のブログ内容には、次のような具体例を挙げて説明した。

- ・京ガス、岡谷鋼機、アステラス製薬、兼松、住友化学、住友電工、住友金属の男女賃金差別裁判
- ・公益社、自衛隊のセクシャルハラスメント裁判 ・名古屋銀行の正行員化団体交渉

② コメント

3回目のブログ「さあ、一時間目」の最後に宿題を出した。「現在非正規雇用の人が職場を去った理由と、現在無職の人が職場を去った理由は何か」の問いに多くの回答が寄せられた。ここに、「わかさん」が不妊治療についてコメントしてきた。これが引き金となって、卒業生同士が意見の交換をし始めた。女性労働問題を中心としたブログではあるが、仕事だけでない彼女たちの悩みが語られる。1回目のブログ開設に対しても、コメントが寄せられたが、彼女たちが、情報や仲間を求めていることをひしひしと感じた。このように、卒業生同士がいずれこのブログの書き手になることが理想である。

〈不妊治療に関するコメント〉

☆先生ご無沙汰しております！ 高校時代、先生のご薫陶を（マに）受け、無茶を承知で男女差のない実力勝負の世界に飛び込んだ私ですが、それはつまり能力の差で評価されるってことで……。まあ、少ない稼ぎは自分のせいだと納得できる分、楽しくやっています。ただ現在、8人に1人の女性が抱えているという「不妊」の問題にぶち当たり、妊娠出産が仕事の大きなハードルになっていることを改めて痛感しているところで……。先の見えない不妊治療のなか「出産適齢期＝キャリアアップのチャンスエイジ」という問題の前で、日々ジリジリするように選択を迫られています。「出産と仕事」について、同年輩の人々の意見をぜひ伺ってみたいと思ってたので、先生、がんばって続けてくださいね！

by わか at 2005年12月19日

☆私が同年代かわかりませんが。私も不妊症で通院し続けた経験があります。体のリズムによって通院しなければならず、大変でした。幸い、会社の近くの不妊センターを紹介してもらえたので、なんとか続けられましたが。それでも、妊娠の為の通院が理由で、退職しようかなと思ひ悩んだ事もありますよ。でも、治療費が高いので、当時は治療費を稼ぐ為には働かざるを得

なかった……!! でも、頑張って! やる気があれば、何とでもなります。

by おすぎ at 2005年12月20日

☆私も同じ経験をしてきました。聞いている方は「元気?」と同じ感覚なのでしょうが、無神経に言われる方はかなり傷つきます。昔からの友達と距離を感じてしまったり、一緒になって喜べない自分に落ち込んだりしてきました。だから傷つくのがイヤで同窓会にも行ったことがありません。今年40歳を迎え、夫婦2人で生きていく決心をしました。旦那の年齢を考えると先の見えない不妊治療にお金を掛けた後、もし授かっても成人するまで養って行けるのか不安でした。子供が居なくても今日まで2人は仲良くやって来ました。でもいくら仕事で頑張っても子供を産んだ経験がないと一人前女性としては認めてもらえないようです。

by うっち at 2005年12月23日

〈ブログ開設時のコメント〉

☆今、私は時給制の嘱託社員で栄養士をやっています。働いて2年、委託給食の事業所のチーフを任されているのですが、社員にはなかなか入れません。さて、6月にはママになります。女性として産まれて最高の幸せ……しかしチーフとしての私にとっては、とても難しい立場になりました。共働きでないとやはり生活は厳しくでも嘱託社員なので立場も弱く……。

by りんご at 2005年12月16日

☆私は、卒業以来15年間会社に勤めてましたが結婚で遠くに越してしまった為に辞めてしまいました。家の中に一旦は入ったのですが、もう一度地元の会社に事務で就職しました。今まで女性差別をあまり感じなかったのですが、その地元の会社は、古い考えで事務の仕事の前に事務所、トイレの掃除、毎日30人の工場の人達のお昼の用意、食器の片付け、洗濯まで……。15年も事務で働いてきてそれなりのキャリアを積み上げていたのにまるで掃除婦で雇われたみたいで屈辱的でした。結局1年で辞めてしまいました。その件もあって今は旦那の扶養内で仕事には以前の意欲もなく働いています。女性が働くにはまだまだ不満だらけの社会だと思います。

by クッキー at 2005年12月16日

〈女性が退職する理由の質問に対するコメント〉

☆理学療法士の仕事は病院でのリハビリ業務なのですが、働いている病院では人員不足にて、結婚した女性が妊娠などに制限を受けたりしています。患者さんを個別に担当する職業柄と病院の人員不足（全国的にも、もう少し人員不足の状態）という環境から、女性の結婚や出産などに制限が出やすいのではないかと感じています。

by ヨシ at 2005年12月18日

☆今日の授業! やっぱり結婚・出産でしょうかね~;私の場合は出産まで仕事、産後1ヶ月で復帰という状態でしたが、保育所は6ヶ月から……それまでは会社に同伴~ なぜそこまでして仕事をしてきたのかわかりませんが、周りに支えられ頑張ってきたからこそ、今の私があると思います。でもその分子供には寂しい思いをさせているかと思うと悲しいものがありますが……。結婚・出産しても仕事を続けるには、理解ある会社に理解ある夫でしょうか。

by と at 2005年12月21日

〈ACW2⁶⁾「働く女性センター」に対するコメント〉

☆ ACW2 のアンケートに答えました。以前勤めていた運送会社の契約社員の労働環境は最悪です。友達は50歳前で年齢的によそで仕事を見つけるのも難しいとあきらめて続けていますが、扶養範囲を越えない契約なのに人員不足で出勤を余儀なくされ12月はタイムカードを押さずに仕事をしていました。現場が回らないこと分かっているから休みたくても休めません。休憩が全く取れなくても休憩分は自動的に引かれます。一人きりで交代してくれる人も居ず持ち場を離れる事が出来ません。契約社員だったとき私が受けた研修では人事の方から「労働基準局が抜き打ちで来たら困るから休憩取ってませんとはタイムカードに書くな」と言われました。企業イメージ作りは上手い。でも現場の人間は使い捨てで、人を育てる気はない。「イヤなら辞めろ」です。契約社員1人1人の事なんて考えません。

by うっち at 2007年02月04日

☆私は専業主婦歴13年で子どもが3人います。末子の小学校入学を機に就職しようと思い、1年前から、主婦の就職状況などを探りに職安へ行ったり、センセのブログで勉強させていただいております。いざ就職活動を始めると、「子どもが病気をしたらどうしますか？」から始まり（男性にも聞くの?!）、学童保育所には「就業証明がないと受付できません!」と言われ、すぐに働けるようなサポートが出来ていない現実直面し、四苦八苦しています。働き出しても、女性ということで納得できないことがあるのはセンセのブログで嫌というほど見て（笑）覚悟していますが、一人で泣き寝入りしないためにも、就職が決まった暁には、働く女性の全国センター（ACW2）に加入したいと思います。

by 50嵐 at 2007年2月3日

〈労働者派遣法に対するコメント〉

☆私事です寿退社して出産して別の仕事に就きました。4年が過ぎ私より年上の方が入ってこれ1年が過ぎた頃です。アルバイト扱いなんです年1度10円単位での昇給があり、これは決められたものでした。ということは私はその人より同じ仕事ではありますが年数がある分もちろん時給も多い訳です。が、その人曰く「同じ仕事なのに時給が違うのはおかしい。理不尽だ!」と。職場側も圧倒され黙っているだけ。体調を崩していたのと子どもの学校の役員が当たってしまったのを口実にあほらしくなって辞めちゃいました。今の職場では事務やら経理やら全てこなしていますが今年で6年目! 昇給一回も無し! 仕事運ないのかなあ。

by 紫龍 at 2006年4月3日

〈正社員と非正社員の境界年齢についてのコメント〉

☆男性の育児休職制度も導入されましたが、なかなか取得するにはいたらないのが現状です。育休から職場復帰をされている女性にも短時間勤務制度などがあります。ですが、あまり取得される方はおられないようです。申請するのが面倒という声も……。私のまわりにも一人で子どもを育てている母親が多いですが、寿退社していて正規雇用で働いている方は少ないです。35目前、再就職先を探すには最後のチャンス。

by のり智 at 2005年12月30日

6) 「おわりに」参照のこと。

ブログ開設当初、多く投稿されたコメントも、マンネリのため次第に少なくなってきた。ハンドルネームから特定できる人には、最低1回は返信をした。ここが生徒と先生の関係の由縁である。中には深刻な相談もあるので、コメントは途中からブログではなく、私のメールへ入ってくるようにした。公表したくないけれど聞いてもらいたい人のために、窓口の必要性を感じたからである。しかし、公表しないと共有できない。そこで私が公表の必要があると判断したコメントは、個人が特定されない範囲で再度書き直しを依頼し、公表している。こういう点も元教師のブログの特長かもしれない。最初は卒業生を対象にしたブログであったが、次第に卒業生以外からもアクセスがあるようになった。それは私が取材をするなかで知り合った人たちである。

今、最もブログを読んでもらいたいのは、元同僚である。なぜなら、卒業生が労働相談に来て、「的確なアドバイス」はおろか、相談機関の名称すら教えられない状態だからだ。現場の教師は、それほど忙しく、また労働問題に対する知識がない。識者が「高等学校で労基法などの労働者の権利を教える必要がある」と言っていた。私も卒業生の実態調査からも必要性を痛感する。現職教師のために、教科書に書いていない労働の実態を、退職教師が情報提供する場になればとも考えている。

2 女性の前に立ちはだかる均等法の壁

「はじめに」で述べたように、均等法の成立に当たっては、女性たちの言い尽くせぬほどの苦勞があったが、女性が期待したものにはならなかった。1986年施行の均等法は、それまでの審議会の議論も無視し、使用者側の主張が全面的に入った、従来の勤労婦人福祉法の焼き直しであった。定年・退職・解雇のみ禁止であったが、募集・採用・配置・昇進は努力義務であったこと、調停開始に使用者と労働者双方の同意が要ったこと等が課題として残った。

「均等法を作らなければ日本は女性差別撤廃条約を批准できない⁷⁾。ここで批准しなければ、日本の女性の地位の向上の道は望めない」と判断した、労働者側の苦渋の決断で生み出された法律であった。

このような課題のある均等法は、1997年の改定を経ながらも、未だ女性の足を引っばったままである。均等法の課題の中で、特に何に問題があるのかを考えていく。

(1) 雇用管理区分

WWN⁸⁾ (Working Women's Network, 以下 WWN) は、2006年9月25日付けで厚生労働省児童家庭局雇用均等政策課宛に、意見書を出した。WWN は私が所属している団体である。女性たちが、均等法の最大の問題点と位置付けた「雇用管理区分」と「間接差別」を中心に、改正均

7) 1985年批准、日本は72番目の締約国。

8) 詳しくは3を参照。

等法の課題を WWN の意見書で説明する。

均等法施行後も、多くの男女賃金差別訴訟が起こされている。働いたことに対して正当な賃金が支払われるべきであると考えた女性が、すべて裁判に訴えるわけではなく、むしろ少数派である。裁判に至るまでの苦労は並大抵のことではない。

ある人が、自分の賃金を低いと思う。その人は、誰かの仕事内容や賃金と比べて、自分の方が不当に扱われていると考える。ある人とは女性であり、誰かとは男性であることが往々である。

均等法は、男女差別を解消する法律ではなかったのか。女性が訴訟を起こす理由も、また裁判過程で、原告女性の前に立ちはだかったのも、「雇用管理区分」という文言であった。

雇用管理区分は、指針⁹⁾に規定されている。

第2 直接差別

1 雇用管理区分

「雇用管理区分」とは、職種、資格、雇用形態、就業形態等の区分その他の労働者についての区分であって、当該区分に属している労働者について他の区分に属している労働者と異なる雇用管理を行うことを予定して設定しているものをいう。雇用管理区分が同一か否かについては、当該区分に属する労働者の従事する職務の内容、転勤を含めた人事異動の幅や頻度等について、同一区分に属さない労働者との間に、客観的・合理的な違いが存在しているか否かにより判断されるものであり、その判断に当たっては、単なる形式ではなく、企業の雇用管理の実態に即して行う必要がある。

〈WWN の考え〉

「均等法を実効あらしめるために必要なことは、雇用管理区分による処遇の格差を、間接差別の問題としてとらえて、その合理性・必要性を厳格に検討していくことである。従って、直接差別の各項目に置かれている『一の雇用管理区分において』との定めは削除されるべきであり、指針において雇用管理区分の定義を置く必要はない。」と WWN は意見書¹⁰⁾で述べている。

上記指針は、「第2 直接差別1、雇用管理区分について」で、雇用管理区分の定義を置き、さらに続く「2 募集及び採用関係」「3 配置」「4 昇進」「5 降格」「6 教育訓練」「7 福利厚生」「8 職種の変更」「9 雇用形態の変更」「10退職の勧奨」「11定年」「12解雇」「13労働契約の更新」のいずれの項においても、「一の雇用管理区分において」と前置きしたうえで、禁止事項を明らかにしている。

「4 昇進」を例にとってみると、次のように規定されている。

「昇進に関し、一の雇用管理区分において、例えば、次に掲げる措置を講ずることは、法第6

9) 「労働者に対する性別を理由とする差別の禁止等に関する規定に定める事項に関し、事業主が適切に対処するための指針」（平成18年度厚生労働省告示第614号）。

10) 平成18年9月25日付け厚生労働省雇用均等・児童家庭局雇用均等政策課宛「意見書」ワーキング・ウィメンズ・ネットワーク会長正路怜子。

条¹¹⁾第1号により禁止されるものである。」

次に掲げる措置とは、イからニまであり、例えばイは、「一定の役職への昇進に当たって、その対象から男女のいずれかを排除すること」と規定されている。「一の雇用管理区分」において、イからニまでを禁止する。言い換えれば「一の雇用管理区分」でなければ、禁止しない。一般職同士ならば、イからニは禁止する。しかし、一般職と総合職では、「一の雇用管理区分」ではないから禁止しない、との解釈が成り立つ。

「雇用管理区分が異なると判断された男女労働者の間の処遇の差は、指針における禁止事項の対象にならず、雇用管理区分の差を設けておきさえすれば、事業主は均等法違反を問われずにすむ。よって『一の雇用管理区分において』の文言を指針から削除すること」とWWNは意見書で述べている。

またWWNは、指針案の「雇用管理区分が同一か否かについては、当該区分に属する労働者の従事する職務の内容、転勤を含めた人事異動の幅や頻度等について、同一区分に属さない労働者との間に、客観的・合理的な違いが存在しているか否かにより判断されるものであり、その判断に当たっては、単なる形式ではなく、企業の雇用管理の実態に即して行う必要がある。」の規定についても、「客観的・合理的な違いが存在」するかどうかの判断基準は、誰がするのかと問う。企業の人事管理に必要性がある場合に、企業は職務の違い、人事異動基準の違いを理由にして、男女に「雇用管理区分」の違いがあることを主張できるからである。現に、今回の指針案において、雇用管理区分が同一として判断すべき例としているのは、「採用に際しては異なる職種として採用していても、入社後は、同一企業内の労働者全体について、営業や事務など様々な職務を経験させたり同一の基準で人事異動を行うなど特に取扱いを区別することなく配置等を行っているような場合」としているが、このような企業は、現在ではむしろ稀であり、多くの企業は、職務で差をつけたり、人事異動の基準に差をつけたりして、雇用管理区分を運用しているとWWNは指摘する。

(2) 間接差別

省令第2条¹²⁾及び指針に均等法7条関係¹³⁾として間接差別の規定がある。

第3 間接差別

1 雇用の分野における性別に関する間接差別

(1) 雇用の分野における性別に関する間接差別とは、① 性別以外の事由を要件とする措置であって、② 他の性の構成員と比較して、一方の性の構成員に相当程度の不利益を与えるものを、③ 合理的な理由がないときに講ずることをいう。

11) 第6条：事業主は、次に掲げる次項について、労働者の性別を理由として、差別的取扱いをしてはならない。

12) 「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及び労働基準法の一部を改正する法律の施行に伴う関係省令の整備に関する省令」。

13) 「性別以外の事由を要件とする措置」。

〈WWN の考え〉

「今回の指針案は、雇用管理区分の定義を厳格にすることによって、雇用管理区分による差別的取扱いに歯止めをかけることを意図したものと考えられる。しかし雇用管理区分の定義にいくらしばりをかけても、それだけではおよそ不十分である。均等法を実効あるものにするために必要なことは、雇用管理区分による処遇の格差を間接差別の問題としてとらえて、その合理性・必要性を厳格に検討していくことである」と WWN は意見書で主張する。

雇用管理区分と間接差別は、相反する理念である。雇用管理区分を認めることが、現に女性をコース別の一般職に位置付けることになり、一般職に女性が集中することはとりもなおさず、これは上記指針(1)②に該当する。パート労働者数の70.5%、正社員の28.4%が女性である¹⁴⁾ことは、間接差別の象徴といえる。雇用管理区分の規定があることによって、間接差別を惹起しているとして、雇用管理区分の文言そのものを削除することと、間接差別の限定列举の見直しを WWN は求めている。

指針における間接差別の規定は、「(3)法第7条は、募集、採用、配置、昇進、降格、教育訓練、福利厚生、職種及び雇用形態の変更、退職の勧奨、定年、解雇並びに労働契約の更新に関する措置であって、(1)の①及び②に該当するものを厚生労働省令で定め、(1)の③合理的な理由がある場合でなければ、これを講じてはならない」としている。間接差別として認められた厚生労働省令で定めている措置は、「イ労働者の募集・採用に当たって、労働者の身長、体重又は体力を要件とすること。ロ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要件とすること。ハ労働者の昇進に当たり、転勤の経験があることを要件とすること」である。

しかし、間接差別は上記3例だけではない。雇用均等対策審議会では、間接差別に当たるものとして、7項目¹⁵⁾が議論されていた。しかし、労働者側は7項目の限定列举でカバーできない事例もありうるとして、7例示ではなく、「間接差別禁止」の一言だけを要求してきた。審議会で、経営者側は、「限定方式では間接差別は解決しないというが、労組がない小さな会社では、家族的な思いで労働条件が決まる。限定なしに何でも間接差別とされ、訴訟に持ち込まれるのではと心配している¹⁶⁾」と述べている。私見ではあるが、審議회를傍聴して、この記事のような、使用者側の的外れた、狭い視野の発言にしばしば遭遇した。結果は7例示ではなく、3例だけの限

14) パート等労働者には、正社員と同じか長く働いている者を含む。パート等労働者の総数は約1,148万人。男性正社員と女性正社員の割合は71.6%：28.4%。出典：「平成18年パートタイム労働者総合実態調査結果の概況」厚生労働省。

15) 省令に規定された以外の、審議会で間接差別とされていた措置。

- ・募集・採用に当たって一定の学歴・学部を要件とする措置。
- ・福利厚生の適用や家族手当等の支給に当たって住民票上の世帯主（又は主たる生計維持者、被扶養者を有すること）を要件とする措置。
- ・正社員をパートタイム労働者等と比較して有利に扱う措置。
- ・福利厚生の適用や家族手当等の支給に当たってパートタイム労働者を除外する措置。

16) 「渡邊順彦東京商工会議所労働委員会委員の発言」朝日新聞2006年5月16日。

定列举となり、労働者側の意見は全く無視された。しかし、経営者側は、3例示ですら認められないとする立場である。

ILO 条約勧告適用専門家委員会は、日本における間接差別について指摘している¹⁷⁾。それは1998年に全国国立医療労働組合の地方組織である東京地区協議会が、同委員会に申立てたものに対して、日本政府に指摘したものである。にもかかわらず、1986年に施行された均等法以前から勤務している圧倒的に多くの女性が、事務職もしくは一般職または地方職に位置付けられ、今もなおこの職にいる。一方で間接差別の禁止をいい、他方で一方の性に集中する女性職といわれる一般職を、雇用管理区分で認めている、この矛盾に満ちた指針が、いかに女性たちを縛ってきたかの具体例を3で述べる。

3 均等法改正と女性たちの行動

(1) 国会でのロビー活動

2007年4月から施行される改正均等法に、特に「雇用管理区分を指針から削除すること」、「間接差別禁止を明示すること」を求めて、2004年から女性労働問題に取り組む各地の団体が、国会に向けて行動を開始した。

結論から言えば、雇用管理区分を削除することも、限定列举なしの間接差別禁止を明示することも実現できなかった。しかし、女性たちの要求は辛うじて附帯決議に入った。

ロビー活動のために、2006年6月13日京都発6時15分の新幹線で、WWNのメンバーとともに私は衆議院議員会館に向かった。野党第1党の民主党は、女性たちのロビー活動を無視することとはできず、自民党や厚労省と相談の上、附帯決議¹⁸⁾ではあるが、女性たちの要求を入れたとのことだった¹⁹⁾。このような顛末のあったことを私たちはこの日に民主党議員から聞かされた。

附帯決議に「間接差別は厚労省令で規定するもの以外にも存在しうるものであること」、「法律施行の5年後の見直しを待たずに、機動的に対象事項の追加、見直しを図ること」「男女の賃金格差是正のためにILO100号条約²⁰⁾に則り、施策の積極的な推進を図ること」の文言が入った。附帯決議そのものに法的拘束力はないが、文言で表現されたことは画期的であった。ほんの少しだが、女性たちの活動が実を結んだとも言えし、これだけ行動を起こしても、何も要求は通らなかったとも言える。しかし、女性たちはめげていない。4で述べるように「5年後の見直しを待たずに」をできるだけ前倒しにしたいと、次の行動を開始した。

17) 「女性が多数を占める部門（看護部門）において、臨時雇いの女性労働者数を維持しあるいは増やすことにより広範に臨時労働力を利用することは、賃金レベル全体に間接的な影響を及ぼし、それによって不可避免的に既存の男女賃金格差を拡大することに注目する。」浅倉むつ子『労働とジェンダーの法律学』有斐閣、2000年、489頁。

18) 「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及び労働基準法の一部を改正する法律案に対する附帯決議」。

19) 参議院採決2006年4月28日、衆議院採決2006年6月15日。

20) 「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」。

ロビー活動のために、WWN は男女賃金差別訴訟の原告、有期雇用雇い止め裁判の原告、パート労働者等の声を集めた DVD を作成し、衆参両議院の労働政策審議会委員²¹⁾全員に手渡した。また審議会を、抽選に漏れない限り傍聴した。今回の均等法改正における女性たちの行動の中心にはいつも WWN がいた。改正均等法にかけた WWN のエネルギーと功績に対しては誰もが認めるところである。このような活動は、のちに WWN から参議院の参考人を出すことにも繋がった。

ロビー活動に参加した主な団体は、WWN、均等アクション21、全国女性シェルターネット、女性ユニオン東京、北海道ウィメンズ・ユニオン、均等東海である。これらは、各地の NPO や個人参加のユニオンである。

ロビー活動の1つは、厚生労働省雇用均等政策課交渉である。WWN が中心となって、2004年3月12日、12月10日、2005年5月24日に実施した。同課長、もしくは課長補佐が出席し、WWN はその都度要望書を提出した。

2つ目は院内集会を開催したことである。2005年10月21日、同年11月30日、2006年2月14日、同年9月28日に実施した。院内集会に出席した国会議員は、自民党も出席した最初を除いて、民主党、共産党、社民党の野党の女性議員であった。

2005年11月30日の院内集会で私は、1の卒業生の現況について発言した。他の発言者と発言内容は、神戸国際協力センター嘱託職員の「雇い止め裁判の訴え」、兼松裁判原告の「間接差別を改正均等法に」、北海道ウィメンズ・ユニオンの「セクシャルハラスメント」、均等待遇アクションの「間接差別に関して」である。

院内集会で発言した女性たちの事例は、ほんの数例にすぎない。その陰には同様の多くの声がある。特にセクシャル・ハラスメントの被害者にとっては、自らの体験を話すのは相当に勇気の要ることである。

院内集会やロビー活動のときには必ず、マスコミの取材を依頼した。マスコミを大いに利用させてもらったことは、今回の活動の特筆すべき点である。

次の2つの発言は、2月14日の院内集会で議員を前に語られたものである。女性たちの声は、冊子²²⁾にして議員に渡した。このときの冊子には10人の発言が載っている。

コース別雇用管理区分が男女賃金差別の要因であり、その結果著しい間接差別が生じている現状、雇用管理区分という文言がなければという思いが、発言者の言葉から滲み出る。岡谷鋼機は2005年名古屋高裁で和解。商社兼松は2007年3月に結審し、2008年1月31日東京高裁は、「コース別賃金は男女差別である」として、原告6人の内の4人に、兼松が7,250万円の賠償金を支払うよう命じた。

《岡谷鋼機(株)のコース別制度と契約社員》

岡谷鋼機女性差別裁判原告 藤 沢 眞 砂 子

21) 厚生労働省労働政策審議会雇用均等分科会委員。

22) WWN 編集「職場における間接差別は今——2006年2月14日院内集会」。

1988年6月、岡谷鋼機(株)は女性の一般職を全員事務職、男性の一般職を全員総合職に、当人の意思を確認せずに一律に振り分けしました。総合職は圧倒的に男性、事務職は全員女性のみという人員構成は、性差別を隠蔽する制度です。

商社の仕事は男女お互いにオーバーラップし、明確に区分できず、男性の担当した仕事を女性が引き継ぐことや、女性の担当した仕事を男性が引き継ぐことなどは日常的です。1989年から1995年までは女性の総合職はいませんでした。私達の提訴後初めて1人～2人の総合職女性を採用し始めました。

男女賃金格差は、私の58歳時の比較で見ると月額約23万円の差となります。全年齢平均の賃金格差は、事務職の賃金は総合職の64%です。このような大きな賃金差に加えて、岡谷鋼機(株)には女性管理職は未だ一人も存在しません。コース別制度導入以前も女性の管理職はいませんでした。コース別制度で新設した事務職には管理職ポストがありません。結局岡谷鋼機(株)は女性を管理職として処遇する気が全くないのです。2006年4月から事務職は契約社員のための採用となりました。原則3年契約、延長は最大2回までという期間限定の雇用契約です。事務職は全員女性のみで、形を変えた間接差別の登場です。今回の間接差別の限定列举は、私達にとってもはや古い上着なのです。現実の変容する職場実態を鑑みた間接差別を例示する法律を望みます。また、コース別制度導入後に事務職として採用された女性たちは「間接性差別禁止」が法律に明記されない限り、そして、指針の雇用管理区分が廃止されない限り「職種がちがう」と苦情を申し立てることは出来ない実情です。

《商社兼松における拡大する女性差別賃金》

商社ウイメンズユニオン 逆井 征子

商社兼松では2005年11月に新たな人事制度が提案されました。兼松では1985年均等法施行前に男女別賃金からコース別賃金に変更し、さらに今回、改正均等法を前にコース別から職責に応じた賃金にするというものです。提案の中身は、職責に応じて各個人を5段階に分類するとともに、その職責を3つの職群にグループ化するもので、1番下の職責は上位者の指示を受けて業務を行うものと定義され、殆どの女性が最下位の職群Ⅰの職責Ⅰに押し込められる内容です。この下位の職群Ⅰの職責Ⅰには入社2年目～4年目(25歳)までの男性も配置され、いかにも男女の違いはないという様相を示します。しかし、配置に関し本人の意向も確認されず、圧倒的な数の女性がひとつのカテゴリーに配置されるのは明らかに、間接差別といえます。

現行のコース別賃金では事務職(女性)の39歳まで定昇がありますが、新提案では27歳までしか保障がないため、28歳以上の60%の人の賃金が現行より低くなる内容の提案です。特に勤続年数が長い人の賃金の低下が激しくなっています。女性のほとんどが何十年働いても男性の25歳までの賃金にしようというのが見える制度です。女性が賃金を上げるためには職群Ⅱへの転換しかありません。転換するには評価がAB以上、社内実務検定の合格、日商簿記・日商文書技能3級合格、TOEIC 600点以上であり、勤続年数の長い人には受験資格を得ることさえ困難な制度にしています。

経営側がこうした職場の女性差別賃金を拡大する提案ができるのも、「間接差別の禁止」の明

記がない事と均等法・指針に「雇用管理区分」が存在しているからです。経営側は均等法にふれない形でいろんな形態の間接差別を生み出し、女性差別賃金の拡大を行なってきました。職場から女性差別賃金を拡大させない改正均等法を切に望んでいます。

(2) 海外でのロビー活動——WWN と ILO と住友メーカー 3 社裁判

① WWN の結成

WWN は、行動の素早さとそれを裏打ちする経済的にやや恵まれた女性たちが多くいる団体である。現在の代表を務める越堂静子は「出すぎた杭は打たれない」と「上司をも取り込む根回し」で、仕事と活動を両立させてきた。地道な労働相談をしている女性団体が多い中で、派手な行動は異質な感さえある。しかし、(1)で述べたように、積極的な国会でのロビー活動は、従来の労働運動にはない方法であり、今後の重要な手段になるのではないかと、一連の WWN の活動から確信する。私もいくつかの団体に属しているが、議論を行動にまで移すところは少なく、せいぜい署名活動までで、国会で野党議員はいうに及ばず与党議員にまでロビーイングをする団体は少ないのではないだろうか。

また、WWN は国内のロビー活動に止まらず、積極的に海外に出かけている。所謂「外圧頼み」であるが、国内のロビー活動よりも早くから取り組んできた。

WWN の直接の成立は、住友電工、住友化学、住友金属（以下、住友メーカー 3 社）の支援からであるが、その下地はすでに存在していた。1990年から1994年まで、「均等法実践ネットワーク講座」が19回持たれた。この講座に参加したのが、大阪にあった草の根グループ、国際婦人大阪の会、国際婦人北区の会、男女賃金差別をなくす大阪連絡会の女性たちであった。大阪には均等法制定前から労働組合も参加していた「労基法改正と真の男女平等をめざす大阪連絡会²³⁾」があり、宮地光子弁護士²⁴⁾はこの連絡会にも提案し、講座が始まった。

講座で一貫して取り上げられたテーマは「男女賃金差別問題」であった。主宰者であった宮地弁護士は、「労働組合があっても、およそ女性労働者の味方にはなってくれない厳しい職場で働く女性たちから、個別に相談を持ちかけられることが多くなった。元気な女性たちのエネルギーをもっと多くの女性たちが共有してほしい。いずれにしても学習と交流こそ力である²⁵⁾」と当時を振り返って述べている。

この講座で、最初の報告者となったのが、銀行に26年間勤務している女性で、彼女は全国約6,000人の行員の中のミセス10人の1人であった。男性行員はいうに及ばず、6歳年下の独身女性行員とも年収200万円の賃金差があった。これはミセス差別以外のなにものでもない、動きの鈍い組合を動かし、ついに昇格、昇給を勝ち取った。報告者はこの経過を話した。これに元気

23) 代表本多淳亮大阪経済法科大学教授。

24) 住友メーカー三社裁判を始め多くの男女賃金差別は正裁判を担当。

25) 宮地光子監修『「公序良俗」に負けなかった女たち』ワーキング・ウィメンズ・ネットワーク編、明石書店、2005年、14頁。

付けられたのが、住友生命の女性行員で、1992年2月に22人が大阪婦人少年室へ均等法15条²⁶⁾に基づく調停申請を行った。さらにこれに刺激されたのが、住友メーカー3社の女性たちであった。彼女たちは、後に裁判に訴えることになるのだが、その支援のために作られたのがWWNである。発足当時の朝日新聞には、「働く女性のネットワーク発足大阪」「昇進・賃金差別をぶっとばせ!」とある²⁷⁾。

② 活 動

住友メーカー3社の裁判に関しては多くの出版物²⁸⁾で紹介されているので省き、ここでは、WWNのILOへの外圧頼みが、裁判および日本政府にどのような影響を与えたかを中心に述べていく。次に、3者の行動をまとめてみた²⁹⁾。(◎はILOなど国連関係。▲は裁判関係。□は日本政府関係とする。)

◎1985年 日本女性差別撤廃条約批准 (日本は72番目の締約国)

◎1987年2月

国連女性差別撤廃委員会 (以下、CEDAW³⁰⁾) で女性差別撤廃条約についての日本政府第1次報告書の審議がおこなわれる。

□日本政府 (以下、政府) は「日本の報告書は、法律や行政上の枠組みについては詳しいが、具体例に欠ける」と、NGOからのレポートが少ないことを指摘される。

大阪のNGO「くらしに生かそう女性差別撤廃条約大阪府民会議」作成の「日本の女性の実態」が唯一のカウンターレポートで、東京でCEDAW委員に渡されていた。

◎1991年9月

「商社に働く女性の会」メンバー4人が、ニューヨークへ。国連の「女性の地位向上委員会」で、英語版『商社の女性は今——Part 2』を渡す。(これは1994年の審査に使用される。締約国は4年ごとに報告義務を負う。)

▲1992年2月 住友生命女性22名が大阪婦人少年室へ調停申請を行う。調停不開始。

◎1994年1月

CEDAWでの第2回目の日本政府レポート審査時に住友メーカーを含む (後に原告となる) 8人の大阪の女性が「日本からの手紙」を持ってニューヨークへ。他に国際女性の地位協会、日本弁護士連合会、婦人団体連合会など10 NGOがカウンターレポートを提出。

□政府の報告は「日本では法的に男女差別はない」として、統計の羅列の報告書であった。

▲1994年3月

26) 均等法15条「都道府県婦人少年室長は前条(14条)に規定する紛争について、関係当事者の双方または一方から調停の申請があった場合において当該紛争解決のために必要があると認めるとき(関係当事者の一方から調停の申請があった場合にあつては、他の関係当事者が調停を行うことを同意したときに限る)は、機会均等調停委員会に調停を行わせるものとする」。

27) 朝日新聞1995年11月2日。

28) 前掲25及び宮地光子『平等への女たちの挑戦』, 明石書店, 1996年等。

29) 越堂静子編『my life & my friends』2004年、及び前掲25から筆者が作成。

30) Convention on the Elimination of all forms of Discrimination Against Women。

住友メーカー 3 社女性12人は、大阪婦人少年室に対して、均等法に基づく調停申請を行う³¹⁾。

◎1995年 CEDAW からコメントが出る³²⁾。

◎1995年 8 月

北京女性会議³³⁾に日本から5000人が参加。この大きなうねりを受けて住友メーカー 3 社の女性たちは裁判に立ち上がることを決意。

▲1995年 8 月 住友メーカー 3 社女性 9 名が大阪地方裁判所（以下、地裁）に提訴。

▲1995年10月

住友メーカー 3 社裁判支援のために WWN を結成。外圧によって国際条約の遵守を求める活動に重点を置くことを決める³⁴⁾。

▲1995年12月 住友生命地裁へ女性12名が提訴。（ミセス裁判）

◎1997年 9 月

WWN と商社に働く女性の会は、ILO・国連人権委員会に職務評価における女性の賃金について直訴。ILO が1992・93・94年に「ILO 条約勧告適用専門家委員会所見」を出していたことを WWN や他団体はこのとき初めて知る。

□これに対する政府の回答（93～96年）

日本の賃金格差は94年にはおよそ80%。格差の主な原因は女性の勤続年数が短いことと学歴の違いである。

◎2000年 6 月

WWN は国連ニューヨーク会議³⁵⁾（北京+5）で、住友裁判（英語ナレーション付き）ビデオを上映、ニューヨークの住友電工・化学・生命等ビル前でビラを配る。

▲2000年 7 月 大阪地裁判決³⁶⁾ 住友電工敗訴

▲2001年 3 月 大阪地裁判決³⁷⁾ 住友化学敗訴。

住友金属原告と弁護団は、裁判長と裁判官の忌避申し立てをする。

31) 住友金属は調停開始相当、住友化学も調停開始だったが、企業側が調停開始に同意しなかったため、結果的には不開始。住友電工は一般職の女性から昇進した管理職が19名存在するから、男女差別の存在は否定できるとして不開始。唯一調停開始となった住友金属への調停案は、コース別雇用管理が行われていることを前提として、転換制度の導入や女子の積極的活用を抽象的に謳うだけのもので、具体的な処遇改善には一切踏み込まなかった。前掲25, 17, 18頁。

32) ・均等法が導入されているのに、差別が続いていることに注目する。
・次回の報告は日本の女性の実態がわかるように NGO との対話を行って作成されたい。個々の、また職場での法的・実質的差別の存在を認め、差別をなくする手立てをとるか、計画を持つこと。
・政府は民間企業に均等法を守らせ、間接差別をなくすための措置をとり、報告すること。

33) 国連婦人年（1975年）以降、5～10年毎に開かれている、女性に関する世界会議。

34) WWN 会長正路玲子2006年12月16日「大阪の女性労働——現状と課題」講義録より。

35) 国連特別総会における女性2000年会議（「北京+5」）。

36) この判決は、憲法14条（法の下での平等、貴族制度の否認、栄典の限界）に言及しないものであった。

37) 「男女で昇給や昇格、賃金に著しい差はあるが、それは社員としての位置づけの違いによる。女にもコース転換のチャンスはあったのだから男女差別ではない」。

▲2001年6月 住友生命大阪地裁の判決³⁸⁾。

◎2001年8月

ジュネーブ国際人権委員会・社会権委員会で日本政府レポートの審査

□政府のレポート

男女賃金格差についてはILO100号条約を批准しており、これに適合するように法制度の確保を図っている。昇進・昇格については均等法施行後10年が経過し、改善が進み法の趣旨は浸透している。

◎国連人権委員会の質問

女性に対する差別の禁止に関する憲法および法律の規定の履行にさいし、日本における裁判について説明されたし。

WWN はカウンターレポートを持って「第2回日本政府報告書」審査時にロビー活動に参加。国連人権委員会でロビー活動と同時にILOへ住友電工・化学の大阪地裁敗訴の判決文を持参。

◎2002年

WWN 会員である野村證券、昭和シェルの原告、各地のユニオンは、国連人権委員会へ男女賃金差別裁判における女性の実態についての資料を提供。

◎2002年7月

「均等待遇アクション2003³⁹⁾」に、ILO 国際労働基準局・雇用部課長コンスタンス・トーマス氏を招聘。

◎2003年8月 WWN, 国連及びCEDAW でロビー活動⁴⁰⁾。

◎2003年7月 CEDAW から最終コメントが出る⁴¹⁾。

▲2003年12月24日 住友電工, 大阪高等裁判所(以下, 高裁)で和解。

間接差別の存在を認め、①会社は原告に1人500万円を支払う。②原告を昇進させる③国は差別是正のため積極的に調停を行っていく。

38) 「既婚女性に対する昇給・昇格差別は違法」。会社側が控訴して2002年12月大阪高裁へ。「原告ら12名に対し解決金9000万円を支払うこと」などを内容とする和解成立。

39) 2003年までに均等待遇実現を目差す団体。現在は均等待遇アクション21に引き継がれている。この会議はWWNも主催団体。<http://www.geocities.co.jp/joseinetjp/newpage3.html>

40) ロビー活動の内容 ・間接差別の禁止。・均等法の指針「雇用管理区分ごとの比較」の廃止。・日本政府に国際条約を守らせ、「差別は遅滞なく是正」させること。・女性差別撤廃条約の選択議定書の批准

日本政府の考え方：女性差別撤廃条約の選択議定書の批准は内政干渉である。

41) 「日本の労働分野に関する主な内容」2003.10.08日本経済新聞。

- ・直接及び間接差別を含む、女性に対する差別の定義が国内法に取り込まれることを勧告。
- ・パート・派遣労働者に占める女性の割合が高く、それらの賃金が一般労働者より低いことを懸念。
- ・均等法に関連するガイドラインを改正すること、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要請。
- ・教育・訓練などの体系的な監視を通じ、職種や雇用形態による水平的な格差と昇進・昇格など垂直的な格差を撤廃するための取り組みの勧告。

▲2004年6月29日 住友化学，大阪高裁で1500万円の支払による和解。

▲2005年3月 住友金属大阪地裁で勝利判決⁴²⁾。会社側控訴。

▲2006年4月25日

住友金属，大阪高裁で7600万円の支払と，女性たちの今後の処遇についての配慮を約する和解。

◎2007年9月8日～17日

WWN の会員である兼松，住友，岡谷の男女賃金差別裁判原告及び元原告，研究者，弁護士等26人が「同一価値労働同一賃金の国内法の立法化」に向けてILOヘロビー活動⁴³⁾を実施。

以上見てきたように，WWN は日本の女性運動の中でも，特筆すべき団体といえる。2003年のCEDAW 最終コメントが，住友電工の大阪高等裁判所の和解につながった。井垣裁判長による和解文は，ILO の意図を汲んだもので，男女賃金差別裁判の判決の中で燦然と輝いている⁴⁴⁾。

WWN のメンバーが，海外でロビー活動をするのができたのは，彼女たちの殆どが正社員であり，身分も，有給休暇等も保障されていることにある。さらに彼女たちの勤務する企業が日本でも有名な大企業であることも味方した。なぜなら企業イメージは大切であるからだ。

彼女たちの行動の特筆すべき点は，自らの裁判が終わっても活動を続けているところである。これらの原告を支えているのが多くの会員であり，この中には研究者や弁護士も多数参加している。彼女たちシンクタンクが，WWN の理論的な面を支えている。

4 同一価値労働同一賃金と職務評価

(1) 同一価値労働と職務評価

均等法の課題，「雇用管理区分」と「間接差別」の壁は厚かった。卒業生が「同じ内容の仕事で，時給が男性の6～7割しかもらえない」とか，「能力があったとしても，どれだけがんばっ

42) 昇給，昇進に差別的取り扱いがなされたとして，計6311万円の賠償を会社側に命ず。

43) WWN の提案を持参。同一価値労働同一賃金の立法化，雇用管理区分の文言削除，限定なき間接差別禁止の立法化。

44) 和解調書から一部抜粋，2003年12月24日，井垣敏生裁判長

「就業の場面においては，昭和60年に制定された「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」（旧均等法）が平成9年に改正され（平成11年4月施行，改正均等法），事業主は，労働者の募集及び採用について女性に対し男性と均等な機会を与えなければならず，配置，昇進等においても差別的取扱いが禁止されるに至っている。このような改革は，男女差別の根絶を目指す運動の中で一步一步前進してきたものであり，すべての女性はその成果を享受する権利を有するものであって，過去の社会意識を前提とする差別の残滓を容認することは社会の進歩に背を向ける結果となることに留意されなければならない。そして現在においては，直接的な差別のみならず，間接的な差別に対しても十分な配慮が求められている。」

でも同等に評価されず、昇給や昇格が男性とまったく違う」とアンケートに答えている。しかし彼女たちが、職場の上司に訴えたとしても「コースが違うから」とか、「女性の仕事は補助的」という回答が返ってくるのは想像に難くない。

一般職の女性の仕事の価値が、総合職の男性の仕事の価値とどの程度違うのか、またその結果、賃金の差は妥当なものなのかを論理的に計測することができれば、女性たちが求めている雇用管理区分の壁を崩すことができるかもしれない。卒業生が、「男性Aさんの仕事の価値は100で、私は102です」というように具体的な数値を出して要求すれば、上司は何と答えるだろうか。上司は「あなたとAさんでは仕事の内容が違いますから」と言うだろう。「仕事が異なっても、労働の価値が同じなら、同一賃金を支払うのが世界の流れです」と言い返せる日が来るだろうか。これが同一価値労働同一賃金の考え方である。

ロビー活動は、その行為が目に見えるという点では効果のある方法であるから、ロビー活動をより実効あるものにしていくための方法を、次に考えてみる。

2007年10月26日付け朝日新聞に、以下のような記事が載った。

《同一価値労働同一賃金へILO『法律を』》

『「同じ価値の労働なら性別に関係なく同じ賃金」を定めた国際条約をめぐり、ILOと日本政府の意見が合わない。この原則を定めた条約を日本は批准しているが、原則を規定した法律が日本にあるかあいまいで、男女の賃金格差も依然大きいからだ。ILOは日本政府に、来月までに原則実現のためにどんな措置をとるかを報告するよう求めている。』

国際条約とはILO100号条約⁴⁵⁾である。100号条約は第1条で、「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とは、性別による差別なしに定められる報酬率をいう。」と規定し、男女の仕事が異なっても、その価値が同一ならば同じ賃金を支払わなければならないとする。

さらに記事は、「日本政府は、ILO100号条約を1967年に批准した。その際、労働基準法4条⁴⁶⁾が『女性であることを理由に賃金において男性と差別的取り扱いをしてはならない』と定めており、新法がなくても条約を実現できるとした。しかし、ILOの条約勧告適用専門委員会は今年、『労基法4条は条約の原則を完全に反映していない』『男女の同一価値労働同一賃金の原則を法令の形で表明することの検討を希望する』と、同一価値労働同一賃金を定めた国内法を作ること提言している⁴⁷⁾。」と続く。しかし、政府の見解は「新法は必要ない」と批准時と同じままである。政府のいう労基法4条が、同一価値労働同一賃金の原則を含んでいるかどうかは、議論の

45) 「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」。EU加盟国は、1975年に採択した「男女同一賃金原則指令」に基づき、同一価値労働を含む男女同一賃金原則を自国内の法制度に導入する義務を負った。森ます美『日本の性差別賃金』有斐閣、2005年、166頁。

46) 4条「使用者は、労働者が女性であることを理由として、賃金について、男性と差別的取り扱いをしてはならない」。

47) 条約勧告適用専門家委員会「1951年同一報酬条約（100号）に関する個別意見」日本（批准1967年）公表：2007年、WWN 会員岡田仁子訳。

分かれるところである⁴⁸⁾が、仮に原則が含まれているとしても、現に男女間の賃金差別は解消していないことは統計⁴⁹⁾からも歴然としている。100号条約第3条1項で「行なうべき労働を基礎とする職務の客観的な評価を促進する措置がこの条約の規定の実施に役だつ場合には、その措置を執るものとする。」として、同一価値であるかどうかを判断するために、客観的な職務評価を執るよう勧めている。

(2) 職務評価とは

職務評価は、性に中立で、比較されるのは男性あるいは女性が従事する職務そのものであり、職務に従事している男性個人や女性個人ではない。職務評価制度は、職務の内容を評価するのであって、人を評価するのではない⁵⁰⁾。

森は客観的な職務評価について、カナダ・オンタリオ州の「ペイ・エクイティ法⁵¹⁾」が特に優れているとして、3点あげている。第1に同一価値労働同一賃金の原則に則り、女性に対する賃金差別を、個人や労働組合による申立てや提訴を待つことなく、使用者に事前に、積極的に是正する義務を負わせていること。第2に、女性職と男性職の労働の価値を評価する基準として「技術」「努力」「責任」「環境」の4要素を法で定め、それらに基づく「性に中立な」職務評価を要件としていること。第3に、公務部門すべての使用者と10人以上の従業員を雇用する民間企業の使用者にペイ・エクイティの達成と維持を義務づけていることである⁵²⁾。

職務評価には、序列法、分類法、市場調査法などがあるが、なかでもカナダ・オンタリオ州が用いている得点要素法は、その分かりやすさから世界中で広く使われている⁵³⁾。

では、ILO 第3条1項の「職務の客観的な評価」とは、どのようにして行うのであろうか。職務評価に基づく同一価値労働が裁判の証拠となり、日本で同一価値労働が正面から認定された京ガス男女賃金差別裁判⁵⁴⁾ (以下、京ガス事件) を例に考えていく。

48) 「ILO100号条約を根拠に労基法4条が同一価値労働同一賃金の原則を内包しているという解釈はあるが、同条約の同一価値労働同一賃金の原則の包括性から考えると裁判所が同条約を根拠に同一価値労働同一賃金の原則を現実の事件に適用する可能性は殆どない。同一価値労働同一賃金の原則を適用するには、最終的に労基法4条および雇用機会均等法等法の改正による立法的な解釈しか考えられない。」林弘子「男女賃金格差をめぐる法的問題——同一価値労働同一賃金原則と男女コース別雇用管理制度を中心に——」『女性労働問題研究45号』, 35頁。

49) 平成18年性別賃金の推移男337,700円、女222,600円。厚生労働省「賃金構造基本統計調査」。

50) 前掲45, 161頁。

「最近日本の経営者側も性別に関わりなく職務で評価する賃金制度への切り替えを強調し始めた。日本経団連も5月、今後の賃金制度における基本的な考え方で仕事、役割、貢献度を軸にする賃金への転換を求めた。しかし、森ます美昭和女子大教授は『貢献度を評価基準に含む日本型職務給では、主観的な裁量が幅をきかせかねず、性差別の解消につながらない』と言う。」朝日新聞2007年10月26日。

51) 同一価値労働同一賃金は、北米では「コンパラブル・ワース」、又は「ペイ・エクイティ」と呼ばれる。

52) 前掲45, 173, 174頁。

53) 前掲17, 237, 238頁。

54) 屋嘉比ふみ子『京ガス男女賃金差別裁判』明石書店, 2007年, 280～285頁。

京ガス事件は、ガス工事会社の女性事務職が、賃金差別是正を会社側に要求したもので、会社側がその要求に応えなかったために、1993年に京都地方裁判所に提訴したものである。

訴状では、「賃金格差の存在理由として、原告と同期入社の男性社員のSのそれと比較すると、両者間には明確な格差が存在したとして、差額分相当損害額の支払いを求めた」とある。この裁判で、原告側の証拠として提出されたのが、所謂「森鑑定意見書⁵⁵⁾」である。昭和女子大学森ます美教授は、「同一価値労働同一賃金原則」の観点からみて、原告の賃金が男女賃金差別にあたるとして、ガス工事会社で就業する積算・検収担当の事務職の女性原告と、ガス工事監督職担当の男性との仕事の価値を職務評価した。

森教授が採用した職務評価制度は、上記のカナダオンタリオ州の「ペイ・エクイティ法」である。

「森鑑定意見書」から京ガス事件の職務評価に関連する文章を抜粋すると、以下のようになる⁵⁶⁾。京ガス事件では、「技術」「努力」「責任」「環境」の4要素は、次のa~lの12職務ファクターに分類された。

《積算・検収事務職と監督職の職務ファクター一覧》

1 知識・技能（職務の遂行に必要な知識や技能の習熟のレベルを評価する）

：a ガス工事に関する知識・技能，b 製図に関する知識・技能，c コンピューター操作技能，d 対人折衝技能，e 問題解決力

2 責任：f 業務に対する責任，g 利益目標に対する責任

3 精神的・身体的な負担と疲労度

：h 注意力・集中力，i 身体的な負担・疲労度，j 時間の制約や業務の締め切り期限による精神的・肉体的ストレス

4 労働環境：k 自然的・物理的な環境，l 労働時間の不規則性

次に、積算・検収事務職とガス工事監督職の職務内容を決定する。これは職務内容を詳細、かつ正確に把握しなければならから、ヒヤリングと自己の職務の正確な記述が求められる。その結果、積算・検収事務職は13職務、監督職は16職務と決定した。次にその内の主要5職務を選ぶ。主要職務とは、担当する業務内容の重要性と、恒常的にそれを費やす時間的・量的視点からみて、両者の中核をなすものをいう。各5職務の全てについて、詳細な職務内容の記述を見ながら、上記aからlまでの12サブファクターにおけるレベル付けをする（京ガス事件では3レベル）。そのレベル付けをした職務内容を、予め作成しておいた点数表によって点数化し、平均点を出す。点数の合計は1000点とする。点数表は、比較する対象、ここでは積算・検収事務職とガス工事監督職、共通の点数表を用いなければならないから、点数表を作成するにも、慎重さと正確さと客観性が求められる。

京ガス事件では、ファクターの設定、各ファクターのレベルの定義、ファクターおよびレベル

55) 「京ガス男女賃金差別事件に関する意見書 同一価値労働同一賃金原則の観点から」書証甲42号証，2001年1月25日，昭和女子大学教授森ます美。

56) 前掲54，241～278頁。

のウェイトと配点は、職務を十分に分析・熟慮した結果、公正かつ性に中立な職務評価を行うべく、すべて森教授が考案している⁵⁷⁾。

この結果、積算・検収事務職の主要5職務は、「積算・見積書の作成860点、竣工図面の作成850点、施行報告書等の作成880点、供給管工事の検収業務820点、MACS⁵⁸⁾入力・管理者決済780点」で、5職務の価値の平均点は838点となった。

他方、ガス工事監督職の5職務は、「大阪ガス等との打ち合わせ820点、現場調査700点、工事士との打ち合わせ590点、現場での立会い930点、苦情処理840点」で、これら5職務の価値の平均は780点となった。両者の平均点の比率は、ガス工事監督職780点：積算・検収事務職838点＝100対107である。

森は「東京都女性財団研究助成金」の交付を受け、1995年から「商社におけるペイ・エクイティ研究会」を立ち上げ、9商社の男女45人のヒヤリング調査と、15商社の男女318人にアンケート調査を実施し、職務分析を行っている⁵⁹⁾。その積み上げの結果が、京ガスの職務評価となった。京ガス事件では会社側からの疑義が出なかったため、裁判における原告側の証拠として採用された。

以上、京ガス事件の職務評価を例にしたのは、職務評価が雇用管理区分や間接差別に対する女性の要求を実現するための、有効な方法であると確信したからである。

(3) カンタン職務評価

職務評価自体が専門的で、素人には難しいことは京ガス訴訟で理解できる。しかし、さまざまな分野で働く労働者が、「同一価値労働同一賃金原則」に基づいた賃金を獲得するために職務評価を行い、そのデータを積み上げていくことは大きな意味を持つ。

未だILOの勧告を受け入れない政府へ、格差の実態を示すデータと具体的な職務の価値の数字は、雇用管理区分を崩す充分な証拠となるとともに、自己の職務評価を客観的にみることに繋がる。

では、研究者の分析を待たずに、素人ができる職務評価の方法はないだろうか。

京ガス裁判の原告も私も会員である、均等待遇アクション21京都（以下、均等京都）が、2年の試行錯誤の結果、「カンタン職務評価」を作成した。

「カンタン職務評価」を作成するに当たっては、『商社における職務の分析とペイ・エクイティ⁶⁰⁾』、京ガス裁判の『森鑑定意見書⁶¹⁾』の手法を元に、会員の職務評価を実際にケーススタディをとって検討を重ねて作り上げたものである。均等京都は、その目的を次のように述べている。

「私たちは法制度の改善や立法化要求と平行して、各職場での具体的な取り組みを積み上げる

57) 前掲、278頁。

58) 大阪ガスと工事会社間のオンラインシステム。

59) 「商社における職務の分析とペイ・エクイティ」研究報告書、1997年、ペイ・エクイティ研究会、ここでの職務評価は兼松裁判の証拠として提出されている。

60) 同上59。

61) 前掲55。

ことで、労働者が職務評価を当たり前の手法として日常化することが必要だと思います。』⁶²⁾

均等京都が作成した職務評価のワークシートは、まだ完成途中のものである。ケース研究を通して、より改善され、普遍化されたものにしていくため、均等京都はできるだけケーススタディを積み上げていく方針である。

ここでは、具体例を使って、カンタン職務評価の使い方を説明する。

① カンタン職務評価⁶³⁾の説明と手順

職務の価値には、さまざまな要因があるが、「負担」・「環境」・「技能」・「責任」の4大要因(4大ファクター)は、ひとつも外すことができない。カンタン職務評価では、4大要因をさらに12のサブファクターに分類した。サブファクターを増減することはできる。レベルは3段階としたが、場合によっては5段階にしてもよい。カンタン職務評価では、京ガスの職務評価と同様に3段階のレベルとした。最後に合計が1000点となるように配点した配点票を用いて点数化する。この配点は変えることができるが、合計点の1000点は変えられないことと、3段階のレベルにはほぼ均等に分配することの2点は、厳守する。例えば外で作業をする人の職務評価をする場合、空調のある部屋で事務をする人よりも「環境」の配点を多くすることができる。しかし、京ガス事件の積算・検収の事務職と、ガス工事現場監督を比較した、京ガス事件の森鑑定意見書のように、他の職務内容と比較する場合でも、共通する配点表で点数化しなければならないから、バランス良く、公平な配点表を作成する必要がある。この配点はかなり難しい作業である。

カンタン職務評価では、最初は平均化された配点表を用いた。項目欄の数字は表4-2の数字と対応している。

〈手順〉

1 各自の仕事内容を考え、職務項目に分ける。

たとえば、ある窓口業務の場合、電話対応、カギの貸し出し、郵便物の受け取り、来客対応、その他事務補助の5つの項目に分類したとする。それぞれの項目を、職務項目(職務アイテム)と言う。

- ・主要職務(担当する業務内容の質的重要性と、恒常的にそれに費やす時間的・量的視点からみて、職務の中核をなすもの)を5〜7くらいを選択する。
- ・どこから考えたらいいか分からない場合は、1日に(あるいは1週間に)、どんな仕事をしたかを、全部書き出してみるから始めてみる。
- ・どのくらい細かくするかは自由であるが、例えば、調理師の職務の場合、「下ごしらえ」「調理」「盛り付け」を3つの項目にすることも、「調理(下ごしらえや盛り付けを含む)」として、ひとつの項目にすることも出来るが、「調理」を、「炒める」「焼く」「揚げる」「蒸す」……と分けるのは、分けすぎである。

62) 均等待遇アクション21京都編「職務評価して均等待遇を実現しよう! ペイ・エクイティの実践講座ハンドブック」, 2007年。

63) 同上より筆者がまとめた。

表4-1 レベルと配点

要因	要因の内訳	項目	レベル	レベルの説明	配点表		
負担	肉体的負担	1	1	肉体的負担は日常生活と同程度	250	125	40
			2	肉体的負担がそれなりにある			85
			3	肉体的負担が非常にある			125
	精神的負担	2	1	精神的負担は日常生活と同程度		125	40
			2	精神的負担がそれなりにある			85
			3	精神的負担が非常にある			125
環境	不 快 さ	3	1	不快さを感じることはあまりない	250	90	30
			2	不快さをしばしば感じる			60
			3	不快さを継続的に感じる			90
	危 険	4	1	危険はあまり感じない		80	25
			2	危険をしばしば感じる			50
			3	危険を継続的に感じる			80
	労働時間	5	1	所定労働時間は規則的		80	25
			2	所定労働時間が若干不規則			50
			3	所定労働時間が非常に不規則			80
技能	技 術	6	1	簡単な技術が必要	250	70	25
			2	若干高度な技術が必要			45
			3	非常に高度な技術が必要			70
	コミュニケーション技能	7	1	簡単なコミュニケーション技能が必要		60	20
			2	若干高度なコミュニケーション技能が必要			40
			3	非常に高度なコミュニケーション技能が必要			60
	問題解決力	8	1	簡単な問題解決力が必要		60	20
			2	若干高度な問題解決力が必要			40
			3	非常に高度な問題解決力が必要			60
	知 識	9	1	簡単な知識が必要		60	20
			2	若干高度な知識が必要			40
			3	非常に高度な知識が必要			60
責任	業務責任	10	1	業務に対する責任は間接的である	250	125	40
			2	業務に対する直接的な責任が若干ある			85
			3	業務に対する直接的な責任が非常にある			125
	利益責任	11	1	利益に対する責任は間接的である		125	40
			2	利益に対する直接的な責任が若干ある			85
			3	利益に対する直接的な責任が非常にある			125
					1000		合計

表4-2 職務項目の分析

1. 肉体的にたいへんなことはありますか？（重いものを運ぶ、立ち仕事、同じ姿勢、キーボード操作、など）
2. 精神的・感情的にたいへんなことはありますか？（複数の仕事を同時にこなす、対人関係、締め切り、緊張の持続、注意力、いつでもにっこり愛想良くしなければならないなどの、感情的な負担のコントロールなど）
3. 環境の不快さを感じることはありますか？（暑さ寒さ、風雨、騒音、煙、不潔、など）
4. 危険を感じることはありますか？（事故の危険、有害物質、など）
5. 労働時間は規則的ですか？ 深夜や早朝の労働はありますか？（基本給部分の評価であるため、残業については評価しない。所定労働時間について記述する）
6. 技術（機械を使う技術：電話、コンピューター、自動車など、機械を使わない技術：マッサージ、介護など）は必要ですか？（全くの未経験者でも、ちょっと教えてもらえばすぐに出来ること以外は、特別な技術となる。）
7. どんなコミュニケーション技能（交渉、説得、指揮、気配りなど）が必要ですか？
8. 問題解決力（困ったときに適切に対応する力）は必要ですか？（マニュアルに従えば簡単に解決できるような問題から、高度な思考力や判断力が必要なものまである。どの程度の問題解決力が必要なのか、具体例をあげて記述する。）
9. 特別な知識は必要ですか？（ガスの知識、外国語、医療の知識、法律の知識、など）（全くの未経験者でも、ちょっと教えてもらえばすぐに覚えられる知識以外は、特別な知識と考える。研修や自己研鑽は問わず、職務に必要な専門的知識すべてをいう。）
10. 他人に、どのような影響がありますか？（他の従業員、顧客、住民などの、安全や健康、財産、精神状態などに対して）
11. 価値のある、あるいは、重要な、施設や装置、物、データ、システムを扱いますか？（高価な機械を扱う、個人情報扱う、企業機密に関するものなど）
12. 収支管理や売り上げなど、金銭的なことに、どの程度かわかる職務ですか？（販売、送金、会計、予算、収益事業計画、積算など）

2 職務項目を分けたら、その1つ1つについて、表4-2に記入する。5職務項目なら表4-2が5枚できることになる。

*記述の注意

- ・「肉体的にたいへんなことはありますか？」に対して、「ある」とか「すごくある」ではなく「4～5時間、同じ姿勢でキーボードを打ち続ける」などと書く。
- ・特にない場合は「特記事項なし」とするが、「なぜないのか」を記入することが、点数化するとき役に立つ。

3 表4-2の記述に合わせて、レベルを付ける。

4 配点表で点数を付け、最後に平均点を出す。この平均点が仕事の価値である。

② 実践例

事例で職務評価をすると次のような手順になる。事例は実例である。

《事例》

対 象 者：障害者通所施設職員

業 種：重症心身障害者通所施設（NPO 法人，利用者11名）

従 業 員 数：施設長 1，主任 1，職員 2（正規），嘱託職員 4（非正規）

分析する職種： 通所施設職員（嘱託）

職務項目

1. 利用者の身辺介護（トイレ，食事，歯磨き，移動，入浴，体位変換など）。
2. 利用者の受け入れ準備，炊事，後片付け，掃除。
3. 利用者の健康・体調など状況把握。

（連絡ノート・ケース記録・個別援助計画の作成，個別面談）。

4. バザーなど年間行事・個別外出の計画・準備・実施。
5. ストレッチやトランポリンなどの体力づくりや「機能訓練」の実施。
6. 軽作業の準備および介助，収支など関連書類の作成。

ここでの職務分析対象者は，自己の仕事を 6 職務項目に分けた。1～6 までの一つ一つについて，表4-2に書き込んでいく。この記述を見ながら，レベルを付ける。下の表は職務項目のうちの 1 についての結果である。ここでは 1 職務項目のみ紹介する（表4-3）。

表4-3 職務項目 1……利用者の身辺介護

要因	要因の内訳	レベル	得 点		記 述
負担	肉体的負担	3	125	250	車椅子の移乗での中腰や抱きかかえなど腰痛になりやすい。
	精神的負担	3	125		パニック時の自傷他害，食事時の窒息，骨粗鬆症による骨折，発作など，利用者の障害や症状によって注意が必要。
環境	不 快 さ	2	60	160	排泄や嘔吐などの処理と清拭。
	危 険	2	50		パニック時の他害，ノロウイルスなどの感染症など。
	労働時間	2	50		昼食時に食事介助をしながら，職員も食事をする等，休憩時間なし。宿泊介護は年数回程度。
技能	技 術	3	70	250	介護の方法がそれぞれ違うためとても必要。
	コミュニケーション技能	3	60		発話が困難な利用者の意志表示に常に注意が必要。
	問題解決力	3	60		癲癇発作やパニックなどの時に。外出先でのトラブルでも。
	知 識	3	60		利用者によって障害や症状がそれぞれ違うためとても必要。
責任	業務責任	3	125	250	利用者の健康と生命に直接影響。
	利益責任	3	125		施設の存続にも影響。
合計			910	910	

すべての職務項目にレベルを付け，表4-1の配点表に従って点数化したものが表4-4である。研究会では，再度分析対象者のヒヤリングを行い，職務項目の記述と，レベル付けの根拠を質問した。この結果レベルが変化した。特に，重症心身障害者の命に直結する「技能」の配点を大きくするべきという意見が多かった。そこで，表4-1の各250点を，「負担」と「責任」は各200点，

「環境」は190点、コミュニケーション技能に最も配点を高くして「技能」全体で400点とした。この配点表で、再度分析したところ、得点表の平均は、698点から795点と、およそ100点近く上がった。

事例対象者自身によるレベル付けの評価が、ヒヤリングでレベル付けしたよりも低かった理由を、当人は、「環境の不快さの記述にある『排尿・排便・嘔吐等の後始末』を不快であると思うこと自体が、自己のプロ性を否定することにつながるのではないかという葛藤があった」と述べている。また、当人が看護師や理学療法士のような資格を有していないこと、嘱託身分であることもレベルを低くする理由となっている。

表4-4 表4-1の配点表による評価得点

		1	2	3	4	5	6	平均	平均
負担	肉体的負担	125	85	85	85	85	85	92	190
	精神的負担	125	85	85	125	85	85	98	
環境	不快さ	60	60	30	60	60	60	55	122
	危険	50	25	25	25	5	25	29	
	労働時間	50	25	50	50	25	25	38	
技能	技術	70	45	25	45	45	45	46	169
	コミュニケーション技能	60	40	60	60	40	40	50	
	問題解決力	60	20	20	40	20	20	30	
	知識	60	40	60	20	40	40	43	
責任	業務責任	125	125	125	125	125	125	125	217
	利益責任	125	85	85	85	85	85	92	
合 計		910	635	650	720	635	635	698	698

この事例のように、ケアワークは、従来女性が無償で担ってきたが故に、高度なスキルが必要ないと考えられがちであり、それが介護職の低賃金に繋がっている。この職務評価の分析対象者は、上記汚物処理を始め、利用者との遣り取りのなかでの感情のコントロールに苦しんでいる。

客室乗務員に典型的に見られる、感情の制御を強く要求される感情労働が増加している昨今、感情労働の評価方法について、さらなる研究が必要である。感情労働の評価は非常に難しく、研究会は今後、ケアワーカーの職務分析に積極的に取り組み、事例を積み上げる計画である。

初心者は、職務項目の作業に手間取るが、おおよそ2時間でこの「カンタン職務評価」を完成させている。職務評価を知るには便利な方法である。

お わ り に

改正均等法にかけた WWN をはじめとして、各地で活動している女性たちの努力を思うと、

関西育ちの私は「法律は使ってなんぼのもん」以外の適切な言葉を思いつかない。使わなければ「絵に描いた餅」である。ブログを読んだ卒業生は、均等法の課題を知った。しかし、彼女たちにとって均等法は依然として「絵に描いた餅」のままである。

女性卒業生の労働実態調査に端を発した私の研究は、同一価値労働同一賃金を実現するための具体的な方策である職務評価にたどり着いた。均等法を、男女平等ための実効ある法律にするために、次の2点が課題と考えている。

1つは、職務評価制度の普及という課題である。

職務評価制度については、さまざまな考え方があり、職務評価を実施すれば、「同一価値労働同一賃金」に近づけるほど、短絡的なものではない。

年功序列に代表される日本の賃金決定要因は、年齢、学歴、勤務年数という属人的要素によって決定される⁶⁴⁾。一方、欧米では、年齢や勤務年数ではなく職歴によって上昇し、各個人の技能や習熟やキャリアの伸びを職歴とみなし、それに賃金が対応している⁶⁵⁾。

日本経済団体連合会は、「今後の賃金制度における基本的な考え方」で、従来の年功序列型賃金から、成果主義賃金に移行することが望ましいと表明した⁶⁶⁾。賃金制度の見直しを実施した企業の例は、院内集会で意見を述べた岡谷鋼機元原告や兼松の原告の文章に端的に表れている。

一方、労働者にとっては、職務評価をすることで賃金が下がってしまうのではないかという懸念が、職務評価への抵抗となる。ファーストフードを初めとしたサービス業で働く人の大半が非正規雇用労働者である⁶⁷⁾。これが、正規雇用労働者を、非正規雇用労働者に置き換え、低い賃金にする日本の職務評価の結果である。カナダ・オンタリオ州のペイ・エクイティ法9条(1)が、「使用者は、ペイ・エクイティを達成する目的のために、いかなる労働者に対しても賃金を削減したり、いかなる職位に対しても賃率を引き下げてはならない⁶⁸⁾」としていることの対極にある。

重要なことは、使用者側が既に使い出した職務評価に対抗するために、労働者側が、職務評価の学習を積み上げることであり、このための早急な職務評価の普及が不可欠である。

2つ目は、今後の女性たちの運動についての課題である。

ワーキングプアが社会問題化しているが、女性は以前からワーキングプアであった。男性が貧困化したことによってマスコミ等で取り上げられるようになって問題化してきているのであって、私の周りの女性は「何をいまさら」という感想を持っている。

64) 前掲17, 269頁。

65) 木下武男「ペイ・エクイティと日本の賃金体系——商社における男女賃金差別の実態」『女性労働研究33号』, 51頁。

66) 「今後の賃金制度における基本的な考え方——従業員のモチベーションを高める賃金制度の構築に向けて——」2007年5月15日（社）日本経済団体連合会

<http://www.keidanren.or.jp/japanese/policy/2007/039.html>。

67) 「パート」を雇用している事業所は「飲食店、宿泊業」が91.3%と最も多く、次いで「医療、福祉」83.3%、「教育、学習支援業」79.2%の順となっている。出典：平成18年パートタイム労働者総合実態調査結果の概況、厚生労働省。

68) 前掲45, 179頁。

改正均等法の指針から雇用管理区分を削除するための方法の1つが、職務評価であることは既に述べた。しかし、男性中心の労働組合は、職務評価に抵抗するだろう。なぜなら、労働組合は余りにも女性の貧困に無関心であるからだ。

商社兼松の原告が、兼松の労働組合から離脱した。その理由は、院内集会で配布された原告の文章にあるように、兼松が2006年に導入した人事制度によって、女性が職責バンドの最下位に置かれ、賃金がさらに低くなるにも関わらず、組合がこの人事制度を容認したからである⁶⁹⁾。

仕事の価値を比較するためには、男性の職務評価が不可欠である。職務評価の結果、ある職場で男性と女性の労働の価値が同等であるとされたとき、女性たちは、賃金を男性と同額にするよう要求するだろう。

しかし、労働者が限られたパイを分け合うのであれば、男性の賃金は下がる。男性正規雇用労働者と女性正規雇用労働者の問題は、正規雇用労働者と非正規雇用労働者にもあてはまる。労働の価値以上に高い賃金の労働者が、職務評価制度そのものを受け入れないことは想像に難くない。

使用者側の抵抗は⁷⁰⁾、労働者に支給されるパイが同じなら、労働者側よりも少ないだろう。非正規労働者の占める割合の大きい職種は⁷¹⁾、4で述べた職務評価を実施する可能性もある。これにより、それまで正規雇用であった人が、賃金が下がって生活できなくなる問題は当然生じるだろう。しかし、貧困を長年甘受してきた女性たちの視線は、案外冷たいのではないだろうか。

均等京都が、職務評価を、貧困の女性化の典型的な例である介護サービスに従事する労働者から始めたのは、正規も非正規雇用労働者も、余りにも低賃金⁷²⁾であり、パイを分け合うのが不可能なため、今以下の低賃金に移行することはあり得ないこと、それゆえに、職務評価を受け入れ

69) 商社兼松原告編『是正の会ニュース』NO, 66。

70) ・無配慮に最低賃金を引き上げることは、その賃金に見合う生産性を発揮できない労働者の失業をもたらし、同時に中小企業経営を破綻に追い込み、結果として雇用機会を喪失することになる。
・過度に女性労働者の権利を強化すると、かえって最初から雇用を手控える結果になるなどの副作用を生じる可能性もある。規制改革会議第二次答申より抜粋。

71) 職務が正社員とほとんど同じパートが「いる」とする事業所が42.5%。また、「いる」とする事業所のうち、職務が正社員とほとんど同じパートが、パート全体に占める割合は、「8割以上」とする事業所が22.2%、職務が正社員とほとんど同じで、かつ、正社員と人材活用の仕組みや運用が実質的に異なるパートの賃金の決定方法が、正社員と異なる理由は、「勤務時間の自由度が違うから」が最も多く62.9%、「責任の重さが違うから」が51.6%、「もともとそういった契約内容で労働者も納得しているから」が46.0%である。「パートタイム労働者実態調査結果概要、付属統計表第11表」, 出典：21世紀職業財団, 2005年9月1日。

ここでのパートタイム労働者は、正社員以外の労働者でパートタイマー、アルバイト、準社員、嘱託、臨時社員などの名称にかかわらず、週の所定労働時間が正社員よりも短い労働者をいう。

72)

〈介護職と全産業の比較〉

	平均年齢	勤務年数	きまって支給する現金給与額
全 産 業	39.1歳	8.8年	2,386,000円
福祉施設介護員	37.2歳	5.3年	2,064,000円
ホームヘルパー	44.7歳	4.5年	1,970,000円

正規、非正規雇用を問わない。出典：平成18年賃金構造基本統計調査、厚生労働省。

てもらい易いと考えたからだ。

2007年1月、ACW2⁷³⁾ (働く女性の全国センター) が発足した。これは院内集会に集まった女性たちが結成したもので、各地で活動してきた女性たちが、労働組合や政党に関係のない全国組織を持ったのである。彼女たちには、男女平等を求めて、均等法成立以前から継続して活動してきた粘り強さがある。また、WWN の外圧頼みのような発想の豊かさがあり、与野党を問わずロビー活動をする度量の広さがある。

附帯決議を5年以内に見直すために、今年結成2年目になる ACW2 が牽引役となって、男性を巻き込んだ職務評価制度の取り組みを進めていく必要があると私は考えている。しかし、この課題に関しては、ACW2 を支える各地の女性たちもようやく学習し始めたばかりであり、私もまた同様である。

参考・引用文献一覧

浅倉むつ子『労働とジェンダーの法律学』有斐閣、2000年。

木下武男「ペイ・エクイティと日本の賃金体系——商社における男女賃金差別の実態」『女性労働研究33号』1998年。

均等待遇アクション21 京都編「職務評価して均等待遇を実現しよう！ ペイ・エクイティの実践講座ハンドブック」2007年。

越堂静子『My life & My friends』、2004年。

林弘子「男女間賃金格差をめぐる法的問題——同一価値労働同一賃金の原則と男女コース別雇用管理制度を中心に——」『女性労働問題研究45号』2004年。

ペイ・エクイティ研究会『商社における職務の分析とペイ・エクイティ』1997年。

宮地光子『平等への女たちの挑戦——均等法時代と女性の働く権利』明石書店、1996年。

宮地光子編『「公序良俗」に負けなかった女たち』明石書店、2005年。

森ます美『日本の性差別賃金』有斐閣、2005年。

屋嘉比ふみ子『京ガス男女賃金差別裁判』明石書店、2007年。

山野和子記念文集刊行会編『風となれ 土となれ 山野和子記念文集』、有斐閣アカデミア、2005年。

ワーキング・ウィメンズ・ネットワーク編『ILO への旅 同一価値労働同一賃金の立法化をめざして』2007年。

Arlie Hochschild, *The Managed Heart: Commercialization of Human Feeling*, the University of California Press (石川准, 室伏亜希訳『管理される心——感情が商品になるとき——』世界思想社, 2000年)

(受付 2007年11月30日)

73) Action Center for Working Women. <http://acw2.org/>。