

資料

ILO条約勧告適用専門家委員会報告（二〇〇八年三月）（抜粋）

日本

一九五一年「同一報酬条約」（第一〇〇号条約）（批准：一九六六年）

1. 条約勧告適用専門家委員会（以下では、本委員会）は、二〇〇七年六月に基準適用に関する総会委員会で行われた討議と、その結果としての結論に留意する。本委員会は、男女に対する同一価値労働同一報酬を、法律上も事実上も、より積極的に促進するように、総会委員会が日本政府に強く要請したことに、とりわけ留意する。本委員会は、日本政府報告と、同報告に添付された日本労働組合総連合会（連合）の二〇〇七年一月一日付情報に含まれた本条約適用に関する意見に留意する。さらに委員会は、「商社ウイメンズユニオン」と「ウイメンズユニオン名古屋」の代表である「ワ

キング・ウイメンズ・ネットワーク（WVN）の二〇〇七年五月三日付情報に留意する。WVNの情報は、二〇〇七年七月二三日に日本政府に送付された。

2. 男女間賃金格差に関する評価 日本政府が提供した統計情報から、フルタイム労働者間での時間あたり所定内現金給与における男女間賃金格差が、二〇〇四年の三一・二パーセントから二〇〇六年の三二・九パーセントへと拡大したことに本委員会は留意する。男女間賃金格差は、製造業（四一・四パーセント）と金融保険業（四五・二パーセント）でもっとも大きく、運輸業（二三・一パーセント）と通信業（二八・三パーセント）でもっとも小さい。男女間賃金格差が依然として非常に大きいことに、本委員会は留意する。とりわけ懸念することは、フルタイム労働者の時間あたり賃金格差が二〇〇四年以来拡大していることである。本委員会は、男女間賃金格差の根本をなす要因について、日本政府が詳細な分析を行うつもりであることに留意し、この分析の結果を日本政府が提供するよう求める。この分析結果には、採用と昇

進における差別が男女間賃金格差に与える影響に関する証拠と、男女間賃金格差の根本をなす要因に対処するための行動についての情報を含むものとする。本委員会はさらに、日本政府に対して、男女の賃金に関する詳細かつ比較可能な統計情報を今後もつづけて提供するよう求める。

3. パートタイム労働 二〇〇七年五月の改正パートタイム労働法が男女間賃金格差の削減に寄与すると日本政府が期待していることに、本委員会は留意する。改正法のもとでは、一定のパートタイム労働者はフルタイム労働者と同等とみなされ、とりわけ、賃金、教育訓練、福利厚生施設、およびその他の条件に関して差別がないことを意味することに、本委員会は留意する。これに対して、連合は、パートタイム労働者に対する差別は依然として多くの面で男女差別であることを強調するとともに、同法の改正は不十分であって、新たな保護の対象となるのはパートタイム労働者のごく一部に過ぎなかったと述べている。本委員会は、日本政府に対して、改正パートタイム労働法の実際の適用状況についての情報

を提供するよう求める。この情報には、法改正が男女間賃金格差の解消にどの程度まで寄与したのかの情報も含むものとする。本委員会はまた、日本政府に対して、賃金差別に対する改正法の保護規定によって利益を得るパートタイム労働者の比率を、性別によって示すこと、および、この保護規定をさらに広範なパートタイム労働者に対して拡大することを考慮しているかどうか述べることを求める。

4. 同一価値労働 労働基準法第四条では、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、男性と差別的取扱いはしてはならない、と規定しているが、同条は同一価値労働同一報酬の基本に言及していないので、第一〇〇号条約の原則を十分に反映していないことを、本委員会は想起する。日本政府は、その報告の中で、第四条は本条約の要件を十分に満たしているとの見解をくりかえすとともに、異なる仕事を行う男性と女性の間の賃金格差が労働基準法第四条に違反するとされた判例を想起する。日本政府はさらに、企業内で一つの職務から他の職務に労働者をロー

テーションすることは、長期の人的資源開発を保证するものであり、日本では普通の慣行であったと説明する。その場合、賃金は「職務遂行能力」を基準に決定されたものであり、職務評価を基準にしたものではない。したがって日本政府は、職務の配置と仕事の割り振りにおける差別の禁止は男女雇用機会均等法（以下では、均等法）で規定され、その禁止は賃金に関して「女性労働者に対する不利益な取り扱いを避けるための」有効な措置となったとの見解をとっている。

5. 労働基準法第四条と均等法がジェンダーによる賃金差別の禁止を保证するように、同二法の改正を連合が求めていることに、本委員会は留意する。WVNによれば、労働基準法第四条にもとづいて、女性原告の労働が比較対象男性の労働と「同一価値労働」であると判示した確定判決は一件に過ぎない。WVNは、同一賃金についての訴訟にかかる時間の長さを強調し、男女の同一価値労働同一報酬原則が法律で規定されていれば、同原則の実施がより効力をもつであろうと主張する。これは、現在進行中

の、年功による賃金制度から業績による賃金制度への変化に照らしても、必要であった。

6. 男女同一価値労働同一報酬原則は、男女が行う職務または労働を、技能、努力、責任、労働条件といった客観的要素にもとづいて比較することを必ず含意する、このことを本委員会は強調したい。その比較が不可能な場合、どのように原則が適用されているのかを判断することは難しい。第一〇〇号条約は、同一報酬を確立するための出発点として職務内容を考えているが、経験、能力、成果といった要素が報酬決定の際に考慮されることを妨げることはない。もちろん、それらが客観的かつ非差別的に適用される限りにおいて、である。したがって本委員会は、日本政府に対して、法改正の措置を取って、男女同一価値労働同一報酬原則を法に規定するよう求める。本委員会は、日本政府に対して、第一〇〇号条約の原則に影響を与えところの、労働基準法第四条の下での賃金差別に関するあらゆる新たな裁判所判決について、詳細な情報を提供するよう求める。本委員会は、総

会委員会による日本政府への要請、すなわち、賃金差別に対処するという見地をもって、雇用管理制度と賃金制度が女性の賃金に与える影響をさらに調査するようにとの要請、を想起するとともに、本委員会は、日本政府に対して、これに関して政府がとった措置と、そうした調査から得られた結果について示すよう求める。

7. 間接差別 均等法第七条は、間接差別とみなされる措置を判断する権限を厚生労働省に与えている。本委員会は、この均等法第七条に関する先の意見を想起するとともに、二〇〇六年の均等法改正に続いて修正された均等法施行規則第二条が、以下の三つの措置を「間接差別」と判断することに留意する。すなわち、(1)労働者の身長、体重、体力という要件、(2)コース別雇用管理制度における労働者の募集と採用に関連して、住居を移転しなければならぬ結果となる配置転換に労働者が応じられるかどうかという要件、(3)職務ローテーションと配置転換を通じて得られた労働者の経験という、昇進のための要件、の三つである。本委員会はまた、間接差別に

関する一般的定義が均等法の指針(「均等法指針」)の中に含まれており、施行規則第二条に列挙された事例でない事例については、それが間接差別であれば、裁判所により違法とみなされるとの日本政府の指摘に、留意する。日本政府は、問題の見直しをつづけて、判決の動向を踏まえつつ、必要に応じて施行規則第二条を改正すると述べる。連合は、間接差別に関する均等法の限定的な規定が国際基準に合致するかどうか疑問を呈し、間接差別の幅広く制限のない定義を同法に盛り込むよう、引き続き求めると指摘した。WVNも、間接差別のより幅広い定義が適用されるべきであるとの意見を提出している。本委員会は、報酬に関するあらゆる形態の間接差別が第一〇〇号条約にしたがった措置を講じられるべきであることを想起する。そして本委員会は、日本政府に対して、均等法第七条とその施行規則第二条の適用に関する詳細な情報を提供するよう求める。本委員会は、日本政府に対して、労働者団体および使用者団体と間接差別問題について協議を続けること、いかなる重要な関連する裁判事件についても報告すること、報酬に関するあらゆる形態の

間接差別からの効果的な保護を間接差別の定義が保証する点において、いかなる進展がみられたかを報告すること、これらを求める。

8. コース別雇用管理制度 本委員会は、日本政府の報告から、二〇〇六年「女性雇用管理基本調査」によれば、コース別雇用管理制度をとっている企業は全体の一一・一パーセントであって、二〇〇三年と比較して一・六ポイント増であることに留意する。コース別の男女間分布に関して、新たな情報は得られていない。連合とWVNの双方とも、コース別雇用管理制度が、事実上、男女差にもとづく雇用管理として利用され続けていると主張する。両者はまた、日本政府によって出された「均等法指針」が男女差にもとづく雇用管理の端緒を開いてしまったこと、その理由は、「均等法指針」が各「雇用管理区分」内に限定して男女差別の禁止を適用するために、別の区分で雇用された男女間の比較を排除するからであること、それは同一価値労働同一報酬原則に反すること、これらを主張している。本委員会は、企業によって設けられたところ

の、異なる雇用区分それぞれに属する男女に対して、第一〇〇号条約の原則の適用を制限することはできないと考える。本委員会は、日本政府に対して、委員会の審査のために「均等法指針」のコピーを提供するとともに、連合とWVNによって提起された上記の問題に返答する意見を、それがもしあれば、提供するよう求める。本委員会はまた、日本政府に対して、コース別雇用管理制度がどの程度用いられているのかについて、とくに、コース別の男女数を含めて、最新の統計情報を提供することも求める。本委員会は、日本政府に対して、コース別雇用管理制度が女性の賃金に及ぼす影響について、賃金差別に対処する見地から、さらに調査するよう求めるが、それは総会委員会が求めたことでもある。また、その調査結果について報告するよう求める。

9. 客観的な職務評価 本委員会は、総会委員会が日本政府に対して、客観的な職務評価手法を促進するための努力を強化するよう求めたことを想起する。そして本委員会は、日本政府がこの点に関して取った措置についていかなる情報も提供していな

いことに、留意する。連合は、同一価値労働同一報酬原則を実施するための手段として、客観的な職務評価手法の活用をすでに提案したと指摘している。本委員会は、日本政府に対して、第一〇〇号条約第三条にしたがって、客観的な職務評価を促進するために取られた措置について、次回報告で示すよう強く要請するが、それは総会委員会が求めたことでもある。

10. 労働基準監督 本委員会は、日本政府の報告から、二〇〇五年には一二万二七三三件「原文誤記 正確には一二万二七三三件」の監督等が実施されたことに留意する。労働基準法第四条違反の一〇一件は行政指導を通じて対処され、一件は検察に送致された。本委員会は、職場での男女間賃金格差について「労働者が女性であるとの事実によるのか、あるいは、職務、能力、技術、その他の違いによるのか」を労働基準監督官が確認する、とした政府の指摘に留意する。本委員会は、日本政府に対して、職務の異なる男女が同一価値労働を行っている場合、賃金差別の事実を判断するため

についての情報を提供するよう求め、同一価値労働同一報酬原則に関する特定の研修が労働基準監督官に対して提供されているかどうか示すよう求める。本委員会はまた、日本政府に対して、労働基準法第四条違反の事例について、事実関係を含めて、引き続き情報を提供するよう求める。

注 原文のイタリック体と太字は、翻訳文では太字。「」内は訳者による補語。文中にある日本政府の報告は「二〇〇七年日本政府年次報告(第一〇〇号条約)」として公表。(http://www.bm.mhlw.go.jp/shingi/2007/09/dl/0912-12n.pdf 二〇〇八年一〇月二九日アクセス)

出典 Report III (1A): Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, pp.380-382. (http://www.ilo.org/global/What_we_do/Officialmeetings/ile/ILCSessions/97thSession/reports/lang-en/index.htm 二〇〇八年一〇月二九日アクセス)
(訳・遠藤公嗣 えんどう こうし/明治大学教員・会員)