

## 男女賃金格差の原因をさぐる

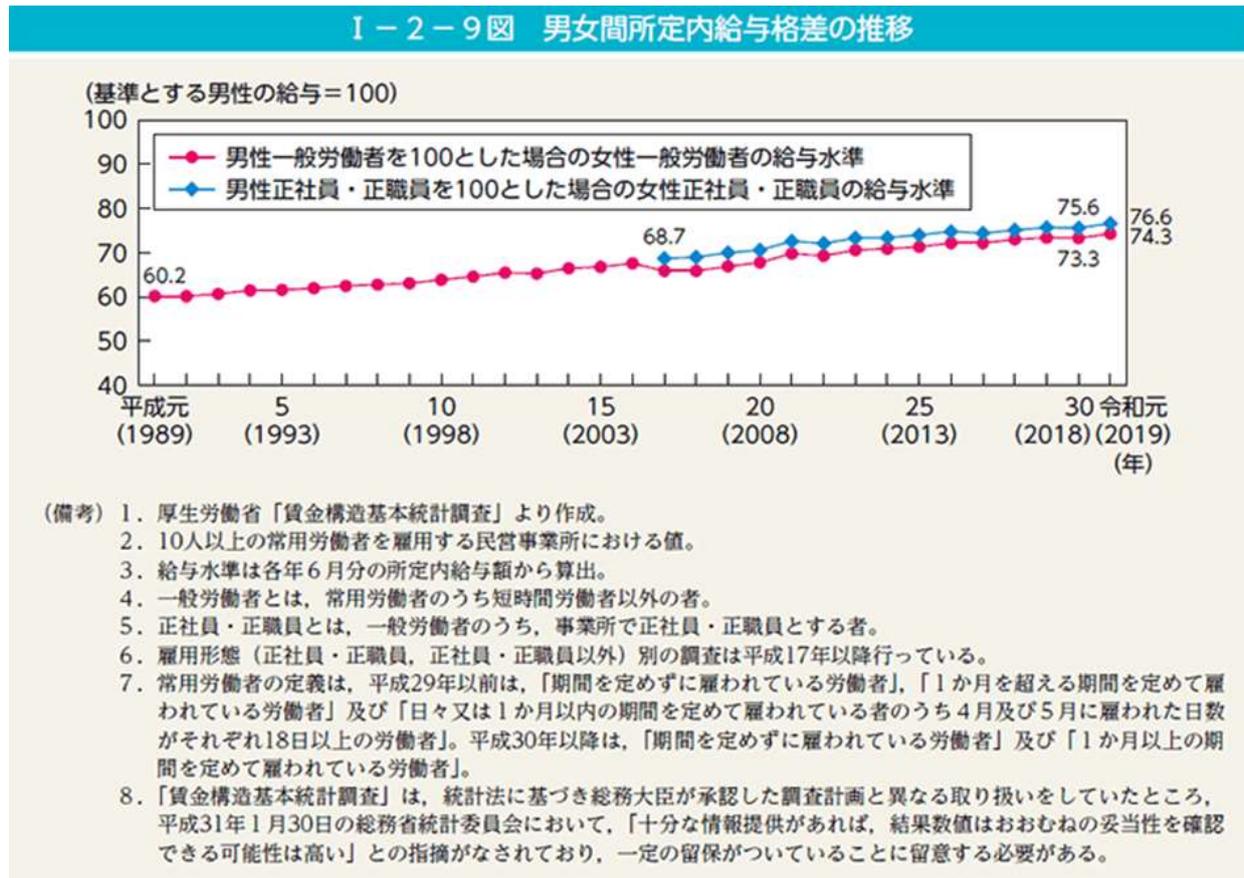
～女性の権利を国際基準に～

2020年10月18日 浅倉むつ子（早稲田大学名誉教授）

### 1 男女間の賃金格差

◆労働分野の男女格差は賃金にもっとも顕著に表れる。

【図表1】男女間所定内給与格差の推移



◆徐々に女性賃金も上昇。しかし一般労働者（フルタイム常用労働者）の男女格差は、25.7。

【図表2】OECD 諸国の男女賃金格差ワースト12

1位	韓国 (34.6)	5位	ラトビア (21.1)	9位	イギリス (16.8)
2位	エストニア (28.3)	6位	イスラエル (19.3)	10位	フィンランド (16.5)
3位	日本 (25.7)	7位	アメリカ (18.2)	11位	メキシコ (16.5)
4位	チリ (21.1)	8位	カナダ (18.2)	12位	オーストリア (15.7)

\* ( ) 内は格差 2018年8月23日現在の数字（日本については令和2年白書の数値にした）

資料出所：<https://www.businessinsider.jp/post-173684>

◆非正規雇用を含む給与所得者の賃金格差

・【図表1】の男女格差25.7は、賃金構造基本統計調査による。

・これは毎月6月分として支払われた所定内給与額の平均値。賞与はカウントされていない。

- ・また非正規雇用の人々は除外されている。
- ・女性労働者の 56.0%が非正規。（男性は 22.4%）。非正規労働者中の女性比率は 68.6%。とくにパート・アルバイトでは 8 割が女性。
- ・国税庁「民間給与実態統計調査報告」の給与所得者給与総額：男性 100 に対して女性 53.8。
- \* 非正規を入れ、賞与を入れてカウントすれば、女性は男性のほぼ半分しか稼げていない。

## 2 男女間の大きな賃金格差の原因はどこにあるのか

### (1) 男女の「勤続年数」と「職階」の差

**第 1-2-18 表 男女間の賃金格差の要因（単純分析）**

要 因	男女間賃金格差		男女間格差縮小の程度 (2)-(1)
	調整前 (原数値) (1)	調整後 (2)	
勤続年数	70.6	75.8	5.2
職 階	73.0	82.3	9.3
年 齢	70.6	71.8	1.2
学 歴		71.3	0.7
労働時間		71.9	1.3
企業規模		71.3	0.7
産 業		67.5	-3.1

(備考) 1. 資料出所：厚生労働省「平成23年版 働く女性の实情」(平成24年7月)。  
 2. 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(平成23年)結果を用いて算出。  
 3. 「調整前(原数値)」は男性100に対する、実際の女性の賃金水準。  
 4. 「調整後」は女性の各要因の労働者構成が男性と同じと仮定した場合の賃金水準。  
 5. 「職階」による調査結果については、調整の都合上、一部のデータを除外している。他の要因による調整結果と比較する際に注意が必要。

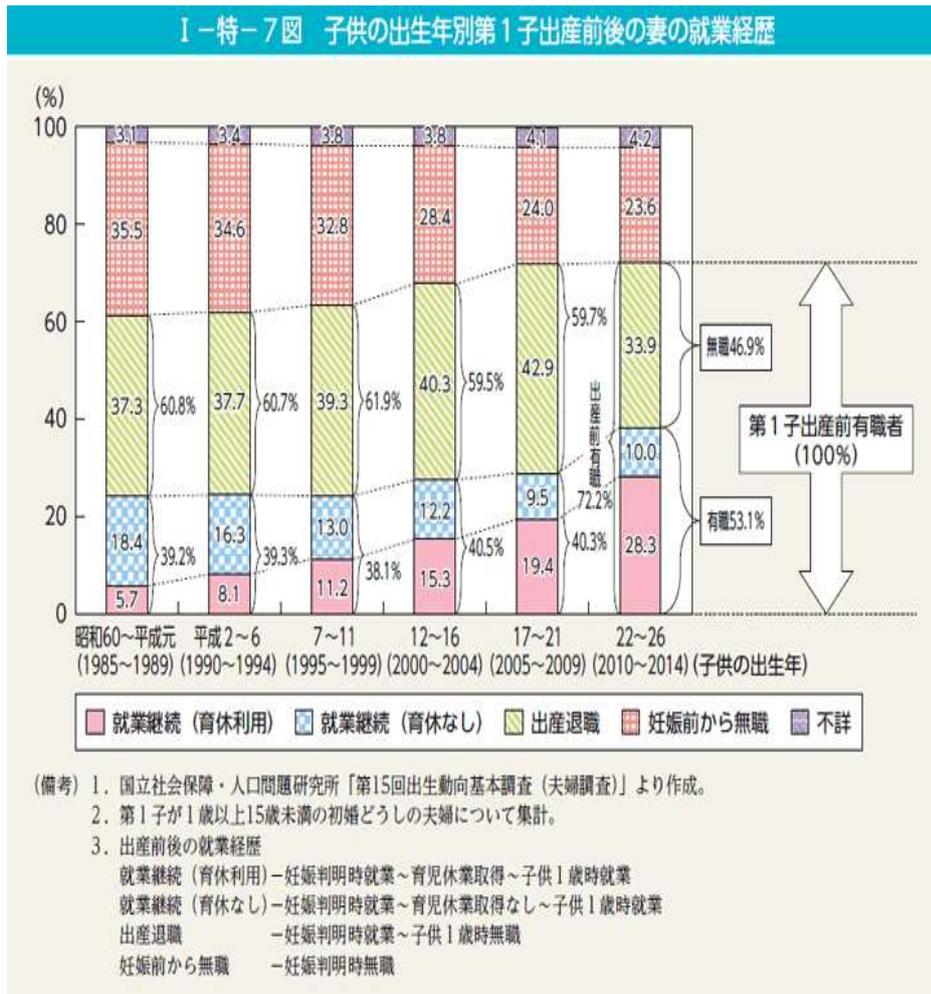
【図表 3】 男女間の賃金格差の要因（単純分析） 平成 25 年版男女共同参画白書

- \* 「男女間格差縮小の程度」をみると、勤続年数で 5.2、職階で 9.3。もしこれら二つの要因が男女同一であれば、男女の賃金格差はあわせて 14.5 ポイント縮小する。
- \* この分析は、2003 年 4 月「男女間の賃金格差解消のための賃金管理及び雇用管理改善方策に係るガイドライン」へ。

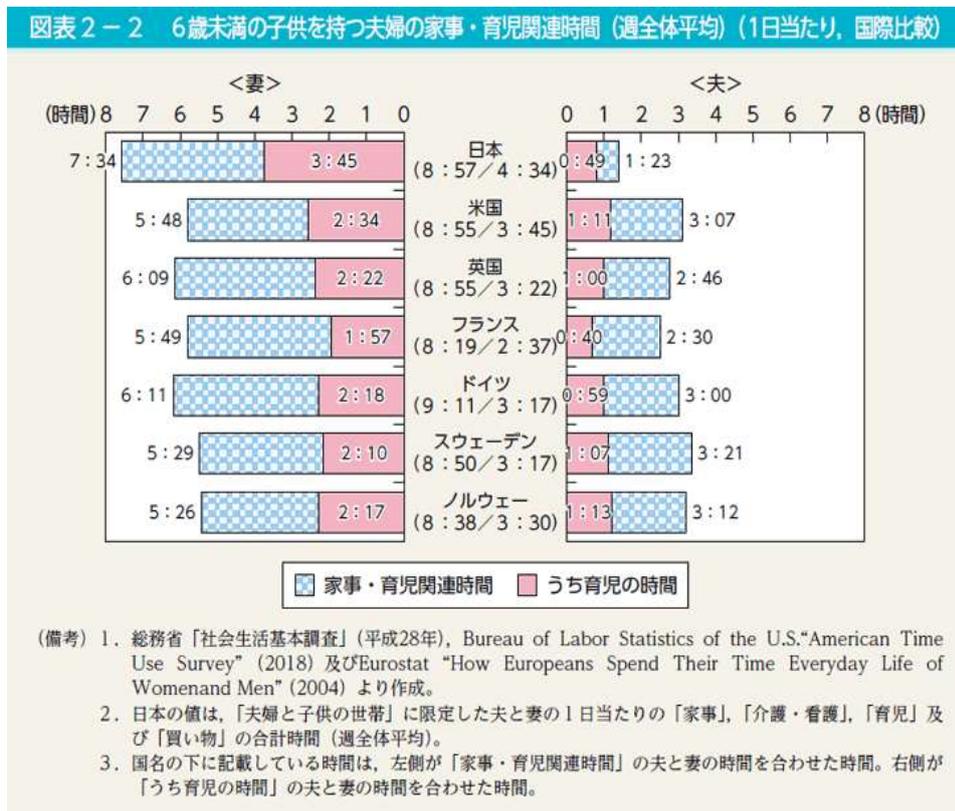
### (2) なぜ、女性の勤続年数は短いのか

- \* 第一子出産を機に退職する女性は 5 割→【図表 4】
- \* 夫・配偶者の家事育児時間の長短が妻の継続就業率を左右している→夫の家事育児時間が長いほど、第一子出産後の妻の就業継続割合は高い。
- \* 日本の夫の家事・育児関連時間の極端な少なさ→【図表 5】

【図表4】 第一子出産前後の妻の就業経歴

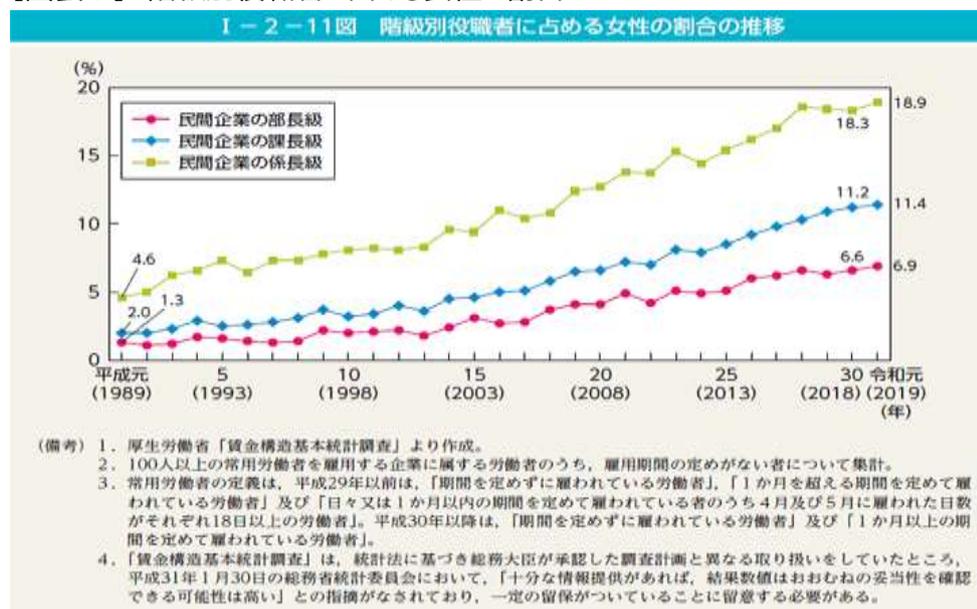


【図表5】 夫婦の家事・育児関連時間



（3）なぜ女性の職階は男性より低いのか？

【図表6】階級別役職者に占める女性の割合



\* 日本の企業の雇用管理上の問題

◆ コース別雇用という問題

- ・1986年から均等法施行—女性の採用拒否や男女別賃金は徐々に解消  
しかしコース別雇用が導入。「総合職」と「一般職」
- ・1986年以降に総合職に採用された女性たちの追跡調査が2016年に公表された。  
20年後に女性総合職の8割が退職（共同通信社による調査）
- ・「子どもを産むたびにすごろくのように振り出しに戻った」  
「この会社で働くなら男にならないとだめだと言われた」  
「男性の3倍以上働かないと同等に評価されなかった」  
「実績は同じなのに昇進で男性と差がつく理由を上司に聞くと、養う家族があるからと言われてやる気をなくした」

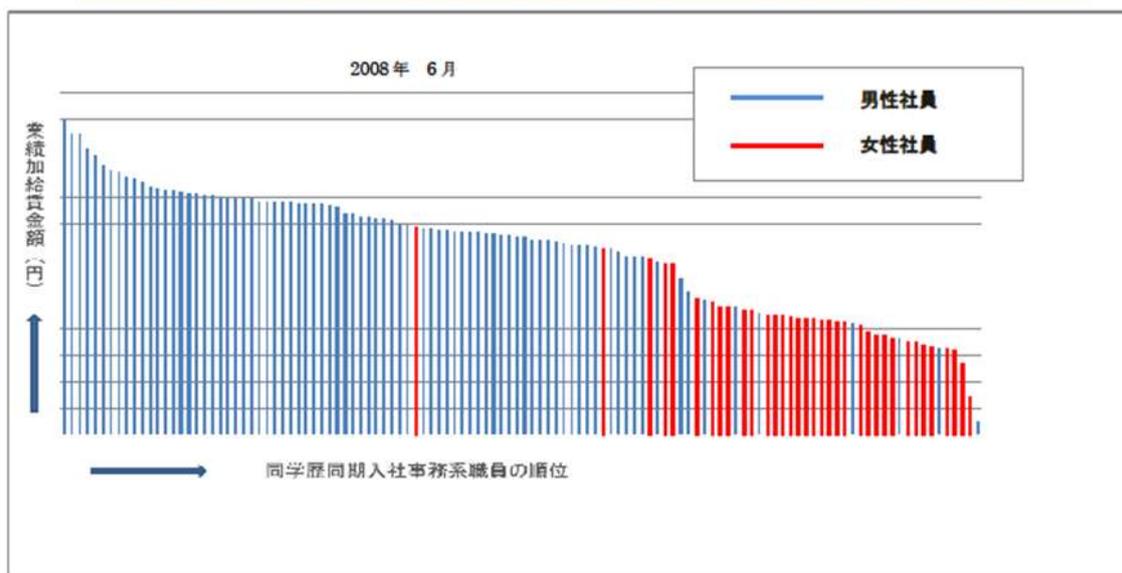
◆ 昇格・昇進の男女差別——とくに「職能等級制度」における査定差別

【中国電力事件】広島高裁 2013年7月18日判決

- ・原告は、同期同学歴入社と同僚より昇給・昇格が遅いのは、女性であることを理由にした性差別だと主張して提訴。
- ・高裁は、男女の昇給・昇格に差があることを認めながら、格差は人事評価の結果であって差別ではない、と判断。同じ男性間にも昇格の遅い者もあり「層として明確に男女が分離しているわけではない」、男女差が生じた理由は、女性に管理職に就任することを敬遠する傾向があり、自己都合退職も少なくなく、旧女性保護法などの事情もうかがわれるから、である。さらに、原告女性は「協調性」において人事考課が低かった、とした。
- ・最高裁は、2015年3月10日、高裁の判断を認容して、上告不受理。

## 中国電力の「明白な男女間の賃金格差 !!」

同期事務系社員の「業績加給賃金」を高位順に並べると  
女性社員の「低レベル格付け」は 一目瞭然 !!



\*原告と同期同学歴で採用され、働き続けている 118 人の賃金額。もっとも高額の人を左端。低い人を右端に並べている。上位から 54 人はすべて男性。55 人目に女性が 1 人。56 人目から 75 人目まではすべて男性。76 人目以降はほとんど女性。ただし何人か男性が混じっている。これを高裁は「層として明確に分離していない」とした。

\*山口一男シカゴ大学教授（統計学）が最高裁に提出した「意見書」では、「もし会社が昇進・昇格について男女を平等に取り扱っていたとしたら、このような男女格差がどのくらいの確率で生まれえたかを計算すると、確率は 1 京分の 1 のさらに 177 分の 1 となりました」という。

### 3 正規／非正規の賃金格差は改善されているのか

#### (1) 法規制がなかった時代

**【丸子警報器事件】**長野地裁上田支部 1996 年 3 月 15 日判決  
長年にわたって正社員と同一労働をしてきたパート労働者の 2 割を超える格差を公序違反とした

#### (2) 2007 年改正パートタイム労働法

- ・「通常の労働者と同視すべき短時間労働者」に対する差別取扱いを禁止（＝均等待遇規定）
- ・ただしこの条文にあてはまるパート労働者は、全体の 4～5%のみ。

#### (3) 2012 年改正労働契約法 – 20 条を新設

- ・20 条：有期労働者と無期労働者の労働条件が相違する場合には、その相違は「不合理と認められるものであってはならない」（＝均衡待遇規定）。

主催：日本 BPW 連合会 後援：厚生労働省/内閣府男女共同参画局  
Equal Pay Day 全国会議（婦選会館）

（４）2018年6月「働き方改革関連法」による法改正

- ・労働契約法 20 条を「短時間・有期雇用労働法」8 条に移行させた。
- ・「短時間・有期雇用労働法」8 条——「基本給、賞与その他の待遇の相違のそれぞれについて……不合理と認められる相違を設けてはならない」。
- ◆条文には改善点がみられるが、「不合理と認められる相違を設けてはならない」という規定はあいまい。「どこまでが不合理なのか」は、裁判所の判断にゆだねられている。現在もなお、労働契約法旧 20 条に関する裁判が進行中。

（５）判例の動向で明らかになってきたこと

**【長澤運輸事件】**最高裁 2018 年 6 月 1 日判決  
定年後に嘱託再雇用されたトラック運転手が、定年前の労働条件と差があるのは不合理と主張。不合理性の判断は個々の賃金・労働条件ごとに行う。精勤手当・超勤手当の差異は不合理とした。

**【ハマキョウレックス事件】**最高裁 2018 年 6 月 1 日判決  
無期契約正社員運転手と同じ業務内容の有期契約労働者による提訴事件  
通勤手当、無事故手当、給食手当、作業手当、皆勤手当の不支給は不合理とした。

**【メトロコマース事件】**：東京高裁 2019 年 2 月 20 日判決】と**【大阪医科薬科大学事件】**：大阪高裁 2019 年 2 月 15 日判決】の最高裁判決は 2020 年 10 月 13 日予定。

**【日本郵便事件（東京）】**：東京高裁 2018 年 12 月 21 日判決】と**【日本郵便事件（大阪）】**：大阪高裁 2019 年 1 月 24 日判決】の最高裁判決は 2020 年 10 月 15 日予定。

◆問題は残っている。基本給の格差はどうするのか？

4 男女賃金格差を縮小する方法——特效薬はないが・・・

（１）非正規と正規の基本給格差を是正する「職務評価」

（2020 年 9 月 28 日朝日新聞記事のポイントをピックアップ）  
生協労連「仕事の価値」数値化し正職員と比較  
生協労連は 2019 年 10 月～20 年 2 月、正職員と委託の働き手の仕事の価値を調べる「職務評価」を実施。約 700 枚の調査表を配り、半分から回収。その結果、仕事の価値をポイントに置き換えた「職務評価点」は、正職員 520.5 点に対し、委託のほうが高かった。1 日あたりの配送件数が委託のほうが多いため新人教育の負担が大きいことを反映している。一方、年収は委託が正職員より 114 万円ひくかった。職務評価点に見合った年収にするには、約 129 万円ひきあげる必要がある。

- ・生協労連の調査は「得点要素法」。ILO ガイドブックあり。厚労省も推奨している方法。
- ・「負担」「知識・技能」「責任」「労働環境」という大分類にそって、職種や業種ごとに小分類の要素を設定。各要素にどれだけのウェイトをかけるか決める。アンケートでは、各要素に対応する質問と回答を設定して調査表を作る。今回は、禿あや美教授（跡見学園女子大）が設計した職務評価をもとにした。

主催：日本 BPW 連合会 後援：厚生労働省/内閣府男女共同参画局

Equal Pay Day 全国会議（婦選会館）

- \* 森ます美・浅倉むつ子『同一価値労働同一賃金原則の実施システム』（有斐閣、2010年）のなかで、社会政策研究者が実施している「医療・介護サービス職」「スーパーマーケット販売・加工職」の職務評価と同じ手法。
- \* 厚労省「職務評価を用いた基本給の点検・検討マニュアル」（2019年3月）—ILOが推奨する4つの基本的な職務評価項目を使う手法も紹介されている。ただし「人材活用の仕組みや運用」の違いを反映した「活用係数」の設定が推奨されていて、ここは疑問。

## （2）プロアクティブな賃金格差解消法制を

- ・カナダのオンタリオ州「ペイ・エクイティ法」（1987年）に学ぶ。

官民間問わずペイ・エクイティを実現するための積極的作為を使用者に義務づける仕組み。

適用対象とする使用者は、①事業所の職務を、「女性職務クラス」「男性職務クラス」「中立的職務クラス」に分類し、②職務ごとに、技能、負担、責任、労働環境の要素に基づいて職務クラスの価値を決定し、③男性職と女性職を比較して、④価値通りに支払われていない場合には、女性職クラスに男性職クラスと同じ額が支払われるよう調整する義務を負う。

- ・この手法は、個別申立に基づいて賃金差別を解消する「申立モデル」に対して、積極的な作為を義務づける「プロアクティブモデル」。日本にも、これをアレンジして法的な導入をはかれないか。
- ・「職務評価」の法的根拠規定を作る試み。

## （3）女性差別撤廃条約の選択議定書の批准を

- ・日本は1985年に女性差別撤廃条約を批准している。
- ・しかし1999年の同条約の「選択議定書」を批准していない。批准によって個人通報が可能に。
- ・日本の裁判所は、女性差別撤廃条約には「自動執行力がない」として、司法判断の根拠としない。国内裁判所に国際基準のジェンダー平等を取り入れた司法判断をさせるには。
- ・選択議定書を批准して国連の委員会に個人通報ができるようになれば、日本の裁判所も、国際条約の趣旨や精神を尊重してそれらを判決に反映させるようになるはず。
- ・中国電力事件の原告も個人通報制度を待ち望んでいる。