

岸田政権 男女賃金格差是正は本気？

柚木 康子

女性差別撤廃条約実現アクション共同代表

長年働き続け、労働組合、女性のNGO で活動を続けてきた

私は、1966年12月から外資系石油会社に勤め、2008年1月60歳の誕生日に定年、その後4年間は再雇用で働き続けてきた。外資系で、女性も定年まで働く人もおり、上司も役員も「さん」づけで呼ぶ、就業時間が終わるとさっさと帰るという社風であった。会社には教育援助制度があり、私も働きながら大学2部に通い、1年毎に学費や教科書代をもらい無事卒業した。

自由な社風は、“不満なら闘う”を掲げて1970年に19年ぶりの産別ストに参加した労働組合の闘いを嫌悪した会社が第二組合を2回作り、脱退攻撃を続ける中で変わり、私たちの労働組合は少数派となった。組合弱体化のため、役員配転攻撃が続き、職場の組合活動制限や暴力による妨害が始まった。同時に組合間の賃金・昇格差別が拡大した。当時は都労委や宮城で労働委員会、東京地裁では不当配転の撤回を求める裁判を闘っていた。

1985年に同じ資本が50%入った石油会社と

ゆのき やすこ

全石油昭和シェル労働組合委員長他。
均等待遇アクション21事務局、日本女性差別撤廃条約
NGOネットワーク共同代表世話人、女性差別撤廃条約実現
アクション共同代表。

合併して日本的経営が掲げられ、資格が強く反映する賃金制度によって男女間差別は拡大していった。1990年、組合が全社員の賃金データを入手し分析した結果は、見事なまでの組合間差別で、組合員は同期同学歴のどん尻に並んでいた。また合併した会社間の賃金格差や男女の格差も明らかになった。

1991年秋、私は当時委員長をしていたが、合併した会社に働いていた女性の相談を受けた。合併時の資格付けに納得がいかないということだった。私も差別されているが、翌年に定年を迎える彼女の資格は入社数年の女性と同じで私よりも低かったのだ。会社合併時、相手会社の賃金は低かった。男性は資格を上げる方向で格付けし、女性は横滑りないし、下がっていたのだ。

結局、労政事務所、東京都の男女苦情処理委員会を経て1994年3月8日に東京地裁に提訴となった。2003年1月に合併時の格付けを同期男性と同じ資格として差額賃金が計算され、年金における不利益も認められた完全勝利の地裁判決が出た。8年を超える裁判で、会社はやっと原告と同学歴・前後数年の年齢の社員の賃金データを開示したが、そこには男性は一律に昇格していく実態があった。会社は控訴し高裁では、消滅時効の援用、裁判所が合併時の格付けを下げた結果、損害賠償額は半分ほどになった。双方が上告したが共に棄却となり判決は確定した。この裁判の地裁判決後には私も含め現職12名の女性が男女賃金

差別の是正を求めて裁判を開始した。この裁判は2010年12月の40年に及ぶ労使紛争一括解決で控訴審は取り下げとなった。

私は最初の裁判をきっかけに多くの男女賃金差別裁判を闘う原告たちと出会い交流し（これは男女賃金差別裁判原告・弁護士交流会としてコロナ禍で開催困難となった2020年4月まで続いていた）、さらに「変えよう均等法」の取組から均等待遇キャンペーン、均等待遇アクションのNGO活動に参加することとなった。2002年秋には日本女性差別撤廃条約NGOネットワーク（JNNC）に均等待遇アクションから参加し、国連女性差別撤廃委員会の日本報告審議にむけJNNCレポートの作成、現地の傍聴活動、女性差別撤廃委員会からの「総括所見」の速やかな紹介、院内集会などに取り組んできた。しかし、裁判所の判断もあり、男女賃金差別の解消は遅々として進まなかった。

日本の女性の状況を変えるには、女性差別撤廃条約の選択議定書の批准が必要であり、早期に実現しようと2019年3月には女性差別撤廃条約実現アクションの結成を呼び掛け、現在浅倉むつ子さん（早稲田大学名誉教授）と共に共同代表として活動中だ。現在65団体がこのアクションに参加し、地方議会からの選択議定書の早期批准を求める意見書採択運動も展開され、アクション結成以来124の地方議会から意見書が国会に提出されている。その半数以上が与党も含めた全会一致だ。

この程度の情報公開で男女の格差は埋まるのか

「女性版骨太の方針2022」によって、女性活躍推進法の制度改正に伴い、常時雇用する労働者の数が300人を超える一般事業主に対して男女間賃金格差の情報開示が義務付けられ、あわせて上場企業の有価証券報告書についても同内容の開示が義務付けられた。

有価証券報告書には1999年版まで、従業員の状況という項目に、「従業員数、平均年齢、平均勤続年数、平均賃金」が男女別で記されていた。一部

上場企業だけで1999年当時は1364社（東京証券取引所tvdivq0000017jt9.pdf（jpx.co.jp）あった。それがなくなった理由は、後年ある院内集会で担当省庁のメンバーから国際会計基準に合わせたからという回答を聞いた記憶がある。この結果、日本企業における男女の賃金格差は一層敷の中となった。

前述の均等待遇アクション21は「どんな働き方でも均等待遇を！ 同一価値労働に同一賃金を！

間接性差別禁止を法律に！ 均等法を男女雇用平等法に！ 有期雇用にも均等待遇を！」を掲げて2001年から活動してきた。その一つとして女性活躍推進法施行後3年後の見直しにあたり「『女性の活躍の推進及びパワーハラスメント防止対策等の在り方について』に対する要請書」（2016年11月26日）を労働政策審議会雇用均等分科会委員宛に送付した。

1. 女性の活躍の定義に、「雇用における男女平等権の確立」が含まれることを規定すること。
2. 計画策定、改訂に際して「労働者の関与」を条件とすること。
3. 行動計画策定の義務付けは、「すべての企業」に対象拡大すること。
4. 状況把握項目は、任意項目となっている「男女の賃金の差異」について基礎項目とすること。
5. 情報公表は、「25把握項目すべて」について公表を義務づけること。
6. 義務づけ事項に違反している事業主が勧告に従わなかった場合は、企業名公表などの制裁規定を設けること。

しかし、男女の賃金の差異については基礎項目にはならず、2019年の均等法・女性活躍推進法等の一部改正法律案の採決に際し、参議院厚生労働委員会は附帯決議において「男女間の賃金の差異を状況把握の基礎項目に加えることも含め、労働政策審議会で検討すること」を求めた。

今回それがやっと実現することになるが、以下のような方針で本当に男女間賃金格差が明らかにな

り、賃金格差が縮小していくのだろうか。

今年7月8日、厚労省雇用環境・均等局長名で「男女の賃金の差異の算出及び公表の方法について」（雇均発 0708 第2号）が各都道府県労働局長出された。その概略を紹介すると、

1) 企業規模に応じた公表内容

「常時雇用する労働 の数が 300 人を超える一般事業主」

従来…2項目以上の公表（義務）：①の8項目及び②の7項目から各1項目以上を選択

今後…3項目以上の公表（義務）：「男女の賃金の差異」は必須項目。 加えて①の他8項目及び ②の7項目から各1項目以上を選択。

「常時雇用する労働者の数が 101 人以上 300 人以下の一般事業主」

従来…1項目以上の公表（義務）：①及び②の合計 15 項目から1項目以上を選択

今後…1項目以上の公表（義務）：①（「男女の賃金の差異」を含む9項目）及び②の合計 16 項 から1項目以上を選択

「常時雇用する労働 者の数が 100 人以下の一般事業主」

従来…1項目以上の公表（努力義務）：①及び②の合計 15 項目から1項目以上を選択

今後…1項目以上の公表（努力義務）：①（「男女の賃金の差異」を含む9項目）及び②の合計 16 項 目から1項目以上を選択

2) 三つの区分による公表

法に基づく当該項目の公表に当たっては、その雇用する全ての労働者、正規雇用労働者及び非正規雇用労働者の三つの区分により公表することとする。（中略）個々の事業主において、更に詳細な区分により、男女の賃金の差異の公表を任意に行うことは、何ら差し支えない。

3) その他

法に基づく情報公表は、事業主ごとに行うものとされており、男女の賃金の差異についても、事業主ごとに行うものである。例えば、ホールディングス（持株会社）であっても、法の定める一般事業主に該当する限り、単体としての情報公表を行

うものであり、連結ベースでの情報公表を行うものではない。

4) 男女の賃金の差異の算出に当たり必要となる要素の定義

(1) 「労働者」の定義

「正規雇用労働者」とは、一般事業主が直接雇用し、期間の定めなくフルタイム勤務する労働者及び短時間正社員をいう。「非正規雇用労働者」とは、短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律（平成5年法律第76号）第2条第3項に規定する短時間・有期雇用労働者をいう。ただし、派遣労働者については、派遣元事業主（同条第4号に規定する派遣元事業主をいう。）において算出するものとし、派遣先（同号に規定する派遣先をいう。）の事業主の算定対象となる「非正規雇用労働者」から除外するものとする。

「全ての労働者」とは、正規雇用労働者及び非正規雇用労働者をいう。

(2) 「賃金」の定義

「賃金」とは、労働基準法（昭和22年法律第49号）第11条に規定する「賃金」をいい、具体的には、賃金、給料、手当、賞与その他名称の如何を問わず、労働の対償として使用者が労働者に支払う全てのものをいう。ただし、退職手当は、年度を超える労務の対価という性格を有することから、また、通勤手当等は、経費の実費弁償という性格を有することから、個々の事業主の判断により、それぞれ「賃金」から除外する取扱いとして差し支えないが、その取扱いは、男女の労働者で共通のものとしなければならない。

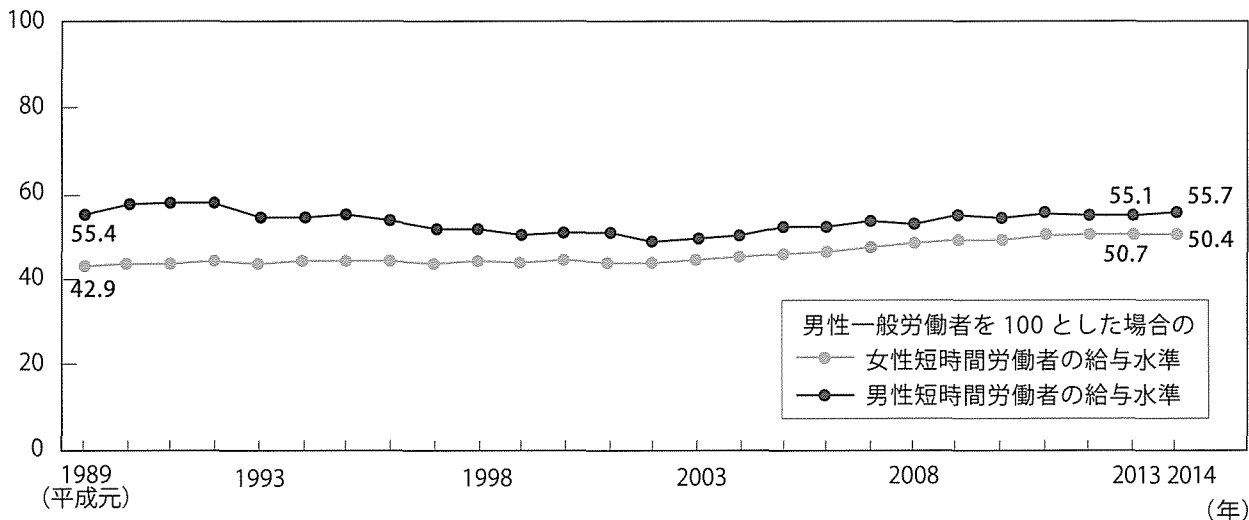
(3) 「差異」の定義

「差異」とは、その雇用する男性労働者の賃金の平均に対するその雇用する女性労働者の賃金の平均を割合（パーセント）で示したものをいう。（下線は筆者による）

この他、差異の算出方法、人数の数え方などについても記載が、男女で異なった扱いをしてはならないことは繰り返し書かれている。

図1 労働者の1時間当たりの平均所定内給与格差の推移

(男性一般労働者=100)



(備考) 1. 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より作成。

2. 「一般労働者」は、常用労働者のうち、「短時間労働者」以外の者をいう。
3. 「短時間労働者」は、常用労働者のうち、1日の所定労働時間が一般の労働者よりも短い又は1日の所定労働時間一般の労働者と同じでも1週の所定労働日数が一般の労働者よりも少ない労働者をいう。
4. 男性一般労働者の1時間当たり平均所定内給与額を100として、各区分の1時間当たり平均所定内給与額の水準を算出したものである。
5. 男性一般労働者の1時間当たり平均所定内給与額は、所定内給与額を所定内実労働時間数で除して算出したものである。

(出所) 男女共同参画白書 2015年版

気になったのが人数の数え方だ。「パート労働者について、正規雇用労働者の所定労働時間等を参考として、人員数を換算しても差し支えない。」とあるが、正規が8時間労働の場合、4時間のパート労働者が2人いればカウントは1人でいいことになる。このような計算で、賃金総額を「人数」で叙すと賃金は当然高くなり、割合も上がるが、それは実態を示すのだろうか、企業により異なる算出方法がなされるとデータの統一性が損なわれるのではないだろうか。もう一点気になるのが、賃金の定義だ。「賃金、給料、手当、賞与その他名称の如何を問わず、労働の対償として使用者が労働者に支払う全てのもの」とあるが、多くの企業で所帯主(大半は男性だ)に支払われる住宅手当や配偶者手当・家族手当は労働の対償ではないと除外される可能性が高い。配偶者手当などは結婚時から定年まで支払いが続く。住宅手当もしかりだ。振り込まれる賃金に色分けはない。住宅手当や配偶者・家族手当で毎月7-8万円の支払いが男性には続くのだ。この結果は厚生年金の支給額にもつながり、女性の厚生年金支給額が低い一因となっている。それが賃

金格差に反映しなくていいのだろうか。

最終的には男女の賃金の差異は以下のような形で示される。

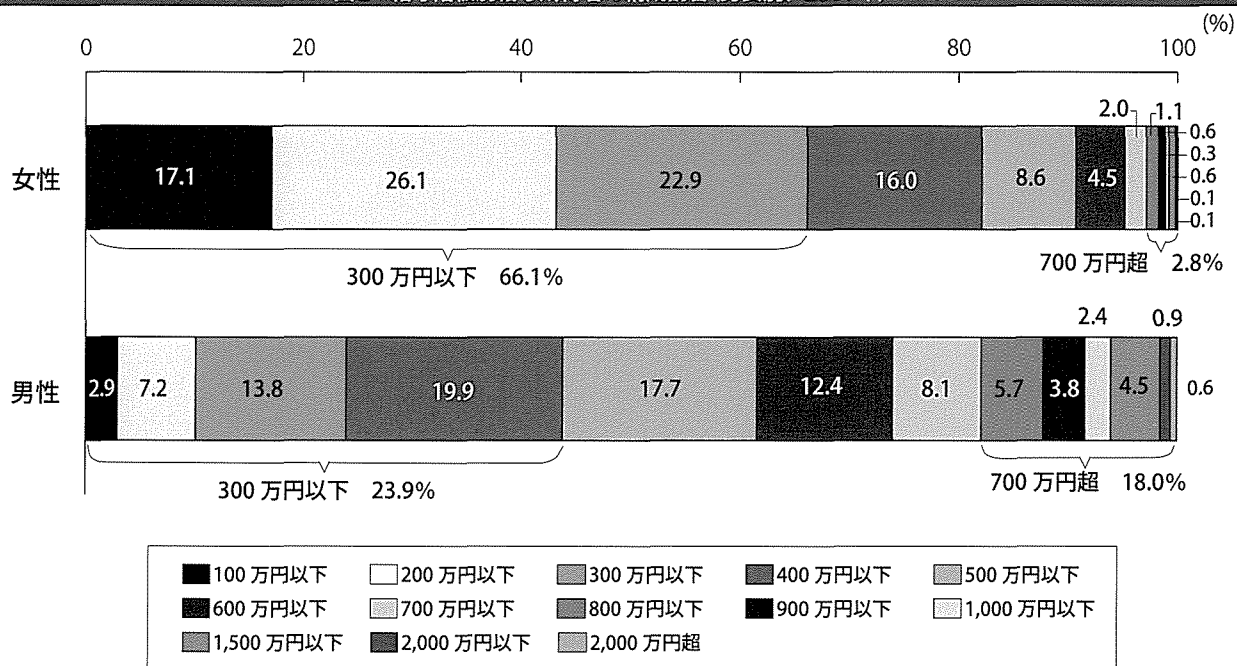
全ての労働者	XX.X%
うち正規雇用労働者	YY.Y%
うち非正規雇用労働者	ZZ.Z%

(注) 対象期間: ○○事業年度(○年○月○日~○年○月○日)

「男女の賃金の差異」を区分毎に「男性の賃金に対する女性の賃金の割合」で算出することになっているが、正規男性と非正規男性並びに非正規女性の賃金割合も必要ではないだろうか。

というのも区分毎の男女賃金比率については男女共同参画白書(2015年版)にはグラフ(図1)が出されている。男性一般労働者(常用労働者で短時間労働者以外の者)を100とした場合の短時間労働者の男女別の時給を示しているが、H26年当時で短時間の男性は55.7、短時間の女性は50.4だ。この実態からは「非正規間の男女で賃金差異を表示したら女性の賃金差異は少ない」ということになる

図2 給与階級別給与所得者の構成割合(男女別、2011年)



(備考) 国税庁「民間給与実態統計調査」(平成23年分)より作成。
(出所) 男女共同参画白書2013年版

だろう。非正規労働者の7割近くが女性であるという状況下で、これは男女の賃金格差を正確に示すのか大いに疑問を持たざるを得ない。このグラフは2016年版以降、「雇用形態・就業形態間の1時間当たり所定内給与と格差の推移(男女計)」のグラフに変わりつつある。なぜ男女計とするのか疑問だ。

男女の賃金格差を示すもう一つのグラフ(男女共同参画白書2013年版・図2)も紹介したい。これによれば女性の66.1%は年収300万円以下、一方男性は半分以下の23.9%だ。年収200万円以下で見ると女性は43.2%にもなるが、男性は10.1%だ。近年の男女共同参加白書にはこのグラフがない。

厚労省のこの方針では、そもそも割合表示にすぎないこと、パート労働者の人数の数が実態を示さないのではとの疑問、正規の男性と非正規の男女の比較がないことなど、本気で日本の男女賃金格差を明らかにし、格差をなくそうとしているのか疑問を持たざるを得ない。

特定事業主は率先垂範して ジェンダー平等の実現を

特定事業主(国及び地方公共団体)における男

女賃金格差の表示について2022年12月3日まで「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく特定事業主行動計画の策定等に係る内閣府令の一部を改正する内閣府令」に関しパブリックコメントが募集されている。12月中旬公布、来年4月の施行の予定だ。地方自治体の「会計年度任用職員」の多くが女性であり、賃金実態は民間以上にひどい。政府は民間の一般事業主向けの厚労省の通達の問題点をクリアーし、パブコメに寄せられた意見を反映し、公務職場に性差別のない職場を実現するべきだ。

司法にジェンダー平等を!

私が男女賃金差別裁判を闘ってきたことは最初に書いたが、他社の裁判についても男女賃金差別事件の交流会で意見交換し、裁判傍聴にも出かけ、酷い判決に怒って来た。特に最高裁まで行ったケースでは中国電力事件や東亜工業事件の裁判所の判断には失望している。中国電力事件は高裁から長年男女賃金差別を闘ってきた女性の弁護士を中心に様々な角度から主張・立証を行ってきた。ところが、広島高裁は再びその請求を棄却、男

女間格差の存在を認めながら、①賃金は、男女間で層として明確に分離しているとは言えない、②職能等級制度や人事考課に男性と女性で取扱いを異にする定めはない（当たり前だ！あれば労働基準法4条違反だ！）、③人事考課制度には考課者研修や本人への結果のフィードバック等があり公正が担保される、④女性は管理職を敬遠する傾向がある、と差別を認めず、企業の裁量権を優先した。最高裁では、「男女間の資格分離は統計上の分析でも偶然には起こりえない」との学者意見書も提出された。私たちが賃金差別裁判を闘う女性たちを中心に、最高裁に世界に恥じない判決を求め、要請や裁判所包囲のアクションも行った。しかし最高裁は2015年3月1日三行半の上告棄却を出した。

東亜工業事件はコース別人事制度導入時に男性は総合職、女性は一般職に振り分けた分かりやすい事件だ。当然地裁も高裁も原告を一般職にしたことを労基法4条違反、年齢給は是正を命じたが、肝心の総合職としての職能給の差額はゼロとしたのだ。ここが本裁判の肝なのに裁判所は会社の裁量に逃げ、自らの判断を放棄したのだ。

さらに2020年10月13日に最高裁が判決を出した労働契約法20条に基づく2つの判決はひどいものだった。労契法20条に勇気を得て非正規で

働く女性たちが必死の思いで行った裁判に対し、最高裁第三小法廷は、大阪医大事件で大阪高裁が認めた一時金の60%支給（原告にとって年間約42万円程度）と病欠の賃金を取消し上告棄却。直後に行われたメトロコマース事件でも、第三小法廷は、東京高裁が認めた25%の退職金支給（該当原告では55万と49万程度）を取消、上告を棄却した。夕方参議院議員会館内で開かれた合同報告会で原告たちは口々に、「非正規は人間ではないと思っているのか」「退職金が四分の一認められた時は、非正規は四分の一しか価値がないと言われたと悔しかったが、今回はゼロ。日本社会は悲惨な状況だ」「人権の砦が最高裁ではないのか、それが微塵も感じられない判決だ」と声を上げた。裁判所が不合理とは言えないと言えば差別は合理化されるのか。このままでは男女間差別も非正規差別の是正は遅々として進まない。

法律ができて裁判所の判断がジェンダーバイアスに染まっていたのでは何も変わらない。改めて司法にジェンダー平等の実現が必要だ。まず、最高裁に女性判事を6人に！と女性差別撤廃条約の選択議定書批准を早急に！を求めたい。来年5月にはG7会合が広島で開催される。その前に政府は選択議定書批准の決断し、公表をするべきだ。■

