

男女賃金格差是正のための取り組みを

あさくら 浅倉 むつ子 ●早稲田大学・名誉教授

変わる？労働組合

長い間、労働組合といえば「男社会」の代名詞だった。会議には男性ばかりがずらりと並んでいて、集会の最後は「団結がんばろう！」と叫んでこぶしを突き上げる。使う言葉も「業界用語」のようで、難しい。連合事務局長を経て連合総研の理事長になられた草野忠義さんは、「2年間組合活動をやったけれども、ついに外国にいたかのように言葉がまったくわかりませんでした」と述べた若い組合役員のことを、ある冊子で紹介していた。草野さんは、労働組合は一般社会とかけ離れていてはならない、という気持ちをこめて、このエピソードを紹介された。たしかに労働組合は、女性にも若者にも、少しばかり近寄りがたい存在だった。

その労働組合のトップが女性になった。芳野友子さんが、日本労働組合総連合会（連合）の会長になった。全国労働組合総連合（全労連）の議長も、小畑雅子さんである。偶然にも同じ頃に、二つのナショナルセンターのトップが女性になったのだ。新型コロナ禍が働く人々に未曾有の危機を

もたらしている最中のことである。

新型コロナを通して鮮明に見えてきたのは、ジェンダー平等の重要性だ。感染症や大規模災害は、脆弱な立場や環境にある人々にとって、圧倒的な脅威である。ジェンダー不平等社会では、その脅威がいつそう深刻化する。国連をはじめとする国際機関はこれを見越して、新型コロナ発生直後に、緊急の政策提言を出した。すべての応急対応の取り組みにジェンダー視点を導入せよ、という提言である。労働組合も、この要請を受け止めるべきだ。この時期に組合のトップが女性になったのは、自然のなりゆきだったのかもしれない。では、この先、労働組合は、どのような「ジェンダー平等」課題に取り組もうとしているのか。

連合の「ジェンダー平等推進計画」

連合は、2021年6月に、2030年まで9年間の新しい男女平等のための計画を公表した。計画の名称は、「男女平等参画推進計画」から「ジェンダー平等推進計画」に変わった。「男女平等」参画の重要性はいささかも否定されないが、性別二元論にとどまらない性のあり方の多様性を意識した

名称にした、と説明されている。その趣旨は、理解できるものだ。

「連合『ジェンダー平等推進計画』フェーズ1」は、主に、労働組合内部における女性組合員や役員比率の上昇とそのための環境整備等について、述べている。女性比率を引き上げ、体制を整備して、つぎに、ジェンダー平等推進のためにどのような活動をするのか。

おそらく、「第4次計画プラス」が示した「定性的」（これも業界用語か？）な3つの目標、すなわち、①働きがいのある人間らしい仕事の実現と女性活躍の促進、②仕事と生活の調和、③多様な仲間の結集と労働運動の活性化、を継続的に追求するのだろう。「フェーズ1」には、「“目標ありき”とならないように、男女間賃金格差の是正や仕事と生活の調和の実現、労働運動の活性化など、各組織の実態に応じて定性的な目的を設定し、意識しながら取り組みを進めることが重要である」と書かれているから、たぶんそうなのだろう。

労働組合は組合員の要求を実現するための組織だが、ナショナルセンターとしては、めざすべき「ジェンダー平等社会の実現」に向けた方針を出すことも重要だ。そのための目標は、「定性的」な3つの目標の①と②がカギになる。

イコール・ペイ・デイ

なかでも、労働組合がめざす「ジェンダー平等」の一丁目一番地は、やっぱり賃金の男女平等だろう。賃金の平等は、その国の雇用平等のバロメーターである。連合には、賃金差別の解消や男女賃金格差解消の運動の先頭にたつて欲しい。シンボルとなるような運動の展開が必要だ。

一つの参考例としては、イコール・ペイ・デイがある。文字どおり、これは「平等賃金の日」で

あり、その意味は、「男女がともに働き始めて、男性が1年で手にする金額を女性が1年を超えて働いて手にする日」のことである。海外には、労働組合やNGOが自国のイコール・ペイ・デイを設定して、この日に男女賃金格差是正のためのキャンペーンを行っている国がある。

キャンペーンでは、何か赤いものを持ち寄ったり、身に着けたりする。赤は、赤字とレッドカードを意味するものだ。欠けた板チョコを送る、という作戦もあり、女性は1枚の板チョコをまるごと買うことができないというアピールである。数年前、ベルリン市交通局は、イコール・ペイ・デイに、賃金差の21%分安い女性用1日券のプランを提案して、大きな話題を呼んだ。通常は7ユーロ（約900円）のところ、女性は5.50ユーロ（約700円）で購入できる1日チケットを販売したとのことである。具体的な数字を目にすると、格差の大きさが実感できる。

日本でも、日本B・P・W連合会が、毎年、イコール・ペイ・デイをHPで公表している。2021年、日本は5月6日だった。イタリアは1月22日、フランスは3月8日、スイスは3月16日、アメリカは3月24日、イギリスは4月1日、カナダは4月4日、ドイツは4月7日である（日本B・P・W連合会HPより）。なんと、日本の女性は5か月と6日も余分に働いてはじめて、男性と同額の賃金を手にするのである。この日のことは、連合傘下の組合にとっては周知のことかもしれない。しかし、この取り組みを、大手メディアはほとんど取り上げない。この日を4月中に迎えたいという組合員の願いを、もっと大きく広げるような活動ができないものだろうか。

賃金格差の是正を 使用者に義務づける

日本はILO第100号条約（男女同一価値労働同一賃金条約）を1967年に批准した。しかしこの条約の要請を、日本は十分に果たしていない。異なる職種や職務であっても、労働の価値が同一であれば同一賃金を支払うよう求めるのが、「同一価値労働同一賃金」原則だ。日本は、労働基準法4条が賃金の男女差別を禁止しているから、これでよいと主張している。一方、ILOは、差別を禁止するだけでは足りない、もっと男女間の賃金格差を是正する効果的な手立てをとるようにと、日本に対して、繰り返し、勧告やリクエストを出してきた。

賃金格差縮小問題で悩んでいるのは、日本ばかりではない。他の国も同じである。ただ、立法の動きがより活発なところが、日本とは異なる。

EUは、2021年3月4日に「賃金透明化指令案」を公表した。ここには、男女間の賃金格差や賃金水準ごとの男女比を毎年公表する使用者の義務が、盛り込まれている。

ドイツは、2017年6月30日に賃金透明化法を制定して、従業員500人以上の労働者を雇用する使用者に、賃金平等原則が遵守されていることを定期的に検討することや、男女賃金平等を実現する措置について報告書を作成することを義務づけた。

フランスも2018年の法律で、使用者に、男女間の賃金格差指数を毎年公表することを義務づけた。指数は、100ポイントを上限に、男女間の賃金格差の有無、昇給・昇進格差、給与等級上位の女性数などを基準に算定される。指数総計が75ポイントに満たない企業は、3年以内に格差を是正しなければならない。達成されなければ、賃金総額の1%に相当する過料が課される。

カナダは1980年代から、ペイ・エクイティ法という名称の賃金格差是正法を、州ごとに制定してきた。2018年には連邦法が成立した。連邦のペイ・エクイティ法は、一定規模以上の公私両部門の使用者に対して、男女の賃金格差を是正する実行プランを作成し、不適切な賃金格差を調整することを義務づけている。

これらは、差別をうけた個人からの救済申立てを待つことなく、賃金格差を是正する行為を、積極的に使用者に義務づける法律だ。

労働組合の関与

しかし、たとえ法律で、賃金格差の是正を使用者に義務づけても、果たしてどれだけ効果が上がるのか、疑問もある。賃金格差は労働の価値に応じて適切に把握されているのか、プランは適切に作成・公表されているのか、それは実際に履行されているのか、どうしたらそれらを実際に行わせることができるのか。使用者任せでは恣意的になる。行政機関がしっかりと監督し、モニタリングをすべきだが、そのためには、膨大な予算や人員が必要である。

そこで、労働組合や労使委員会の出番となる。たとえば、カナダのオンタリオ州のペイ・エクイティ法では、労働組合が大きな役割を果たしている。カナダでは、労働者の過半数の支持を受けた労働組合が、その交渉単位内のすべての労働者を代表して、排他的な交渉権をもつ。その労働組合は、交渉単位に含まれるすべての労働者を公正に代表する義務もあるのだ。したがって、労働組合は、誠実な団体交渉を通じて、交渉単位ごとのペイ・エクイティプランの作成に関与する。

他方、労働組合に組織されていない事業所では、事業主がプランを作成する。もし、プランが作成

されないような場合には、職場の労働者が申告して、行政機関であるペイ・エクイティ委員会が解決を図るという仕組みになっている。

ただし、日本はカナダとは事情が異なる。日本では排他的交渉代表制はとられておらず、職場には複数の労働組合が存在する。労働組合ごとに団体交渉や労働協約が締結されている。したがって、日本では、職場の複数の人々からなる労使委員会（ここには女性や非正規も含まれる）が関与して、労働組合もそこで重要な役割を担う仕組みになるだろう。

私たちの共同研究について

数年前から、私たちは、同一価値労働同一賃金原則を日本で実現することを目標に、共同研究に取り組んできた。社会政策グループは、ある企業内の職務評価調査を行い、同一価値労働同一賃金原則に基づくトータルな人事制度の提案をめざした。労働法グループは、カナダのオンタリオ州法を参考に、日本における男女間と正規・非正規労働者間の賃金格差を是正する立法構想の提案をめざした。この研究は、近く、『同一価値労働同一賃金の実現—公平な賃金制度とプロアクティブモデルをめざして—』として出版される（森ます美・浅倉むつ子編著、勁草書房）。

詳しいことはこの近刊書に譲るが、「立法構想」のエッセンスだけ、紹介しておきたい。最終的には、「(仮称)賃金格差是正推進法」の制定を提案している。これは一言でいえば、賃金透明化法のように、事業主に賃金格差の是正を義務づけるような法律である。ただ、そこに行きつくには、さまざまな前提作業を重ねなければならない。

そのプロセスの第一段階として、まずは部分的な法改正を提案している。それは、女性活躍推進

法における事業主の状況把握項目中の必ず把握すべき基礎項目に、「男女の賃金の差異」を入れること、また、それを情報公表義務の対象項目にして、事業主に公表させるという提案である。同時に、職務に応じた待遇確保法において、正規・非正規労働者の「賃金の差異」を事業主が把握するように義務づけ、公表させる仕組みを盛り込む提案も行っている。「(仮称)賃金格差是正推進法」の制定は、その先の第二段階で実現すべき目標である。

連合の方針に期待する

管理職の数や平均勤続年数の男女差などよりも、男女間の賃金格差は、「女性活躍推進」にとっても、指標としての重要性が高い。しかし、労働側からの法改正要求にもかかわらず、女性活躍推進法は、現在、男女間の賃金格差を事業主が把握すべき必須項目には入れていない。

一方、女性活躍推進法に向けた連合の方針は、労働組合の役割をしっかりと明示していて、頼もしい。連合による「改正女性活躍推進法にもとづく『事業主行動計画』策定についての取り組みガイドライン（総合改訂版）」（2020年）は、一般事業主が把握すべき4つの「基礎項目」と20の「選択項目」を説明している。そして、とくに「男女の賃金の差異」については、必ず把握するようにし、また、パート・有期・派遣等を含めたすべての労働者を対象とするように「事業主に働きかけましょう」と強調する。ぜひともこの方針にそって、しっかり取り組みを進めて欲しい。

2020年3月公表の調査結果（JILPT調査シリーズNo.196）では、男女賃金格差について数値目標を定めた取り組みをしている企業は、300人以上の企業でも1.9%しかない。せつかく連合から



「取り組みガイドライン」が出ていても、男女賃金格差を把握している企業はほとんどないらしい。

2021年12月10日の世界人権デーに、国連人権高等弁務官のミシェル・バチエレは、「平等は人権

の中心にある」という声明を出した。私たちもこれにならって、「平等賃金は労働運動の中心にある」と、ぜひ言い続けたいと思う。