

「同一労働同一賃金」の実現に向けて

政府の「同一労働同一賃金」は格差是正

安倍政権は「一億総活躍社会」の実現に向けた働き方改革において「同一労働同一賃金」と「生産性向上」の実現を表明しています。3月23日には、同一労働同一賃金を実現するための指針をつくる有識者検討会の初会合を開催しました。

これまでは「同一労働同一賃金」と言われてきましたが具体的方向性がはっきりしませんでした。この間の安倍首相の「正規と非正規のどのような賃金差が正当でないと認めるか早期に指針を制定していく」などの発言からは格差是正・「均衡待遇」です。勤続年数などによる賃金の差は認め、賃金体系の実態に配慮しながら、正社員と派遣やパートなど雇用期間や労働時間が短い非正規社員について、働き方の違いに応じてバランスを取りつつ差を詰めていく方向です。指針で正規社員と非正規社員の賃金格差を縮めるため、許容できる格差や不適当な格差など具体例を示すといえます。

具体的には、正規と非正規といった雇用形態の違いだけで賃金に差をつけることを原則禁止するために、第一段階では通勤手当などの支給額を揃えることなどを盛り込み、第二段階でパートタイム労働法・労働契約法、労働者派遣法など労働関連法を改正します。

4月の中下旬までに論点整理をし、5月に「ニッポン一億総活躍プラン」をまとめるなかで盛り込んで参院選を闘うという計画です。

厚生労働省は16年度、初めて全産業を対象に正規社員と非正規社員の賃金や待遇格差の実態調査に乗り出します。

昨年9月9日、「労働者の職務に応じた待遇の確保等のための施策の推進に関する法律」いわゆる「同一労働同一賃金推進法」が成立し、9月16日から施行されました。しかし「法制上の措置を含む必要な措置」ということでどれだけ実効性があるのかわかりませんでした。安倍首相も国会答弁で「ただちに理解を得るのは難しい」と慎重な考えを示していました。しかし、その後急に動き出しました。

低賃金の非正規労働者は存在し続ける

この間、格差は拡大の一途をたどりました。その結果、是正は簡単ではありません。

1月28日、厚生労働省は今後5か年の非正規労働者の「正社員転換・待遇改善プラン」を発表しました。プランは今後の議論の素案になると思われます。

【目標】

不本意非正規雇用労働者の割合（全体平均）：10%以下（2014年平均：18.1%）（労働力調査）。（不本意非正規雇用労働者とは、不本意ながらも非正規雇用労働者として

働く者をいいます)

若年層の不本意非正規雇用労働者の割合：現状から半減（2014年平均：（25-34歳）28.4%）（労働力調査）

派遣社員・契約社員の不本意非正規雇用労働者の割合：それぞれ現状から半減（2014年平均：（派遣社員）41.8%、（契約社員）34.4%）（労働力調査）

ハローワークによる正社員就職・正社員転換数：450万人（2016-20年度累計）（2014年度：89万人）（職業安定業務統計、キャリアアップ助成金支給実績）

ハローワークにおける正社員求人数：2,125万人（2016-20年度累計）（2014年度：414万人）（職業安定業務統計）

これらの数字は実態をつかんでいるでしょうか。

現在、労働力調査における非正規雇用労働者が占める割合は約38%。そのうち不本意非正規雇用労働者は本当に18.1%で、残りの20%は「本意」・納得して働いているのでしょうか。そして**5年後も不本意非正規雇用労働者は10%以下で存在し続けます**。「転換・待遇改善」に際してはどこかで線引きが行われ、低賃金の非正規労働者は存在し続けます。これまでの差別・分断が続き、正規労働者の沈め石として利用されかねません。

最低賃金の大幅ベースアップを実現させる闘いはますます重要です。

ハローワークでの数値は、2014年の数値を5年間ということでは5倍しただけです。これまでのさまざまな雇用助成金は企業（と手続きをする社労士）へのバラマキでしかなかった実態があります。助成金受給が目的で、受給要件の雇用義務期間が過ぎたら直接・間接的退職勧奨を行っている企業の事例はたくさんあります。バラマキでなかったならもっと雇用は好転していたはずで

「同一価値労働同一賃金」とは

よくEUの制度が紹介されます。EUは「同一賃金同一労働」ではなく「同一価値労働同一賃金」です。もともと賃金格差を克服する制度として職務内容で賃金が決まる「職務給制度」が確立されていました。

同一価値労働同一賃金への取り組みが進んだ背景には、職種と役割に応じた賃金制度が、全国レベルの産業別の労働協約によって整備されていたことや、キリスト教の宗教観に基づいた**人権保障の観点が出発点で、性別、人種などの違いを理由とする賃金差別を禁止する原則の共通認識**が根底にあります。

1997年に出された欧州連合（EU）のパートタイム労働指令は「パートタイムで労働するというだけの理由では、客観的な根拠によって正当化されない限り、比較可能なフルタイム労働者よりも不利な取り扱いを受けない」と規定しています。それをふまえて「客観的な根拠によって正当化されない賃金の差」は認めないことが法文化されています。「客観的な根拠」に関し労使間で認識の食い違いがあれば、最終的には裁判で判断されます。

同一価値労働同一賃金は、「労働環境」「負担」「責任」「知識技能」などのファクターと評価レベルで点数化して賃金を決定します。

「米国の賃金コンサルタント企業であるヘイ社は、独自の得点要素法を研究開発し、これが普及した。しかし1970年代後半になると、米国やカナダで、これが女性差別撤廃運動の批判の対象となった。ヘイ社の得点要素法は女性職務を低く評価するジェンダー・バイアスがあって、それが女性の低賃金の重要な理由となっているとの批判であった。そして、この批判の影響のもとに、1980年代以降、女性職務を低く評価しない考え方で得点要素法を研究開発することがすすんだ。その研究開発の重要な1つが、『感情労働』にもなう労働者の負担を、4大ファクター『負担』の1つに採用することであった。そして、女性職務を低く評価しない考え方が、女性差別撤廃運動のなかで **Comparable Worth** や **Pay Equity** と英語で呼ばれるようになり、その後『同一価値労働同一賃金』と日本語訳された」（遠藤公嗣著『これからの賃金』旬報社）

カナダのオンタリオ州では、1987年に10人以上を使用している公共・民営部門の企業に対して、「ペイ・エクイティ法」（**Pay Equity Act**、賃金衡平法）が制定されます。

「ペイ・エクイティは、従来の女性職に対する低い評価を改め、平等賃金を実現するための有力な原則であり運動ですが、限界もあります。

1つには、従来の職務評価の技法（ヘイ・システム）は職場の複雑さと重要度を、ノウハウ・問題解決能力・説明責任の3つのファクターで評価する点ですが、ケアのような仕事の評価には適切ではないからです。1991年にオンタリオ看護協会がヘイ・システムに反対して、感情労働（**emotional labor**）の評価を導入する評価技法を聴聞審判所に認めさせました。このように、たえずジェンダーに中立な職務評価法を開発していくことが必要です。」（『竹中恵美子が語る 労働とジェンダー』ドメス出版）

これらの結果、EUにおけるパート労働者の1時間当たりの賃金を正社員と比べると、フランス89%、スウェーデン81%、デンマーク80%、ドイツ、オランダ79%です。日本は57%、アメリカは26%です。グローバル化が進んだ国は差が大きいです。

アメリカは同一価値労働同一賃金 について法制化はされていませんが、市場における競争を重んじる米国社会の特徴により、同職種における賃金に大きな差が生じることはあまりありません。

フランスでは、たとえば長期キャリアによる雇用制度を実現するために、企業の中で労使交渉を行い、同じ職務であっても、長期キャリアコースの場合は年次が進むと賃金カーブが上昇するという労働協約を結ぶ事例があります。この事例については裁判で、同一労働同一賃金の例外として許容されるという判決が出ています。

労働分配率 09年70%超、15年10～12月期61.1%

現在の日本における議論も言うならば「同一価値労働同一賃金」の方向です。言葉の使い方をあいまいにしたままで議論がすすめられると労働者は混乱し、期待が裏切られてしまう結果をもたらします。

賃金についてのEUと日本との根本的な違いは、生活保障の観点が含まれているかどうかです。“働き方”は、実際は使用者の“働かせ方”です。非正規労働者の年収が問題になっています。フルタイムで働いても200万円に満たない「ワーキングプア」が階層として存在しています。企業は社会的責任をはたしていません。社会と企業に人権がありません。根本的問題で早急な解決が不可欠です。

一方、日本には独自の雇用のルールや概念があって正社員は幅広い業務をこなしており、年功序列型の賃金体系も根付いているので同一労働同一賃金の考え方はなじまないという意見があります。

経団連の榊原会長は国民会議で「日本の場合、同じ職務でも働き方によって状況が違う。将来への期待や、転勤の可能性などの違いもある。同じ職務なら同じ賃金だという単純な考え方は導入しないでほしい」と日本企業の雇用慣行を踏まえるよう強調しました。しかし賃金格差の実態は“程度”を超えています。

経営者からは人件費をどこからひねり出すかという声も聞こえてきます。

3月2日の日本経済新聞に、ニッセイ基礎研究所による**労働分配率試算が載りました**。**08年から09年は70%超でしたが、2015年7～9月期は60.6%、10～12月期は61.1%**でした。

この数値は、人件費ではなく委託費などの項目として扱われている派遣労働者の賃金はどうなっているかまでは分かりません。それにしても下降が大きいです。

労働者の個別管理・評価で競争を煽り、少数の“勝利”した労働者に多く分配する「成果主義」（「業績給」「役割給）賃金制度が進められてきました。その原資の創出は年功序列賃金制度や終身雇用制度の解体による中高年労働者の賃金カットとリストラです。

同一賃金同一労働と一緒に「生産性向上」が言われています。使用者は、さらに競走を煽って労働者の“意欲”を引き起こさせようとしています。

しかし労働者の個別管理・評価で競争を扇動、そして最近の連帯責任は決して生産性を向上させていないことは実証済みです。

逆に労働者のストレスが小さく、長期雇用で能力が発揮しやすい職場環境は技術が継承されて高い生産性を維持できていることが実証されています。

連合は「正社員は残業や転勤のリスクもある。そうした負担も考え合わせて賃金を払うべきだ」（幹部）の立場です。労働分配率を小さくさせた責任の一旦は連合にもあります。労働組合はパイの縮小を了承しながら自分たちだけのベースアップ要求を続けてきました。連合には人権感覚すらありません。制度改革への介入を放棄することは団結を崩壊させてきました。

同時に福利厚生費の削減も進んでいます。その一方で内部留保金が増大しています。

リーマンショックの後、企業ではファンドなどの株主の発言力が増しました。ギャンプラーの株主は短期間での高い配当だけが目当てで、企業の長期安定や労働者の労働条件には関心がありません。

労働組合は、企業の監視と発言を強めて労働分配率の再検討をせまり、その増額を非正規労働者に回して待遇改善を積極的に推進するよう要求していく必要があります。働きやすさや健康維持のため福利厚生費の増額を要求する必要があります。

下流の均等待遇

「(73年の) オイルショック後に、関東経営者協会が経営者への助言として出した『合理化対策の実務』という文書は、まず、パート・臨時工・季節工など『企業と結びつきの弱い人から逐次整理に入る』こととし、次いで新規採用の停止、欠員不補充などの対策を講じた後、配転、出向・転籍、一時帰休など、在籍従業員の整理調整に手をつけるのがよいと述べている。最後の手段としての人員整理(希望退職・指名解雇)もあげられているが、留意点の説明は希望退職で終わっている。希望退職の募集に際して、『肩たたき』による退職勧奨という指名解雇に近いやり方がしばしばみられたことは事実であるにしても、正規従業員の雇用保障を優先しつつ、指名解雇にいたらないソフトなかたちで雇用調整を進めたいというのが、企業の願望であったことを示すものといつてよいであろう。」(兵藤釗著『労働の戦後史』下 東京大学出版会 1997年刊)

ここに現在に至る非正規労働者の位置づけが見られます。経営者だけでなく正規労働者中心の企業内労働組合からも受け入れられてきました。

95年、日経連は「新時代の『日本的経営』」を発表しました。バブル崩壊後の企業環境の変化に対処していくためには、「変化に柔軟に対応するダイナミックでチャレンジングな創造性豊かな企業経営」を目指していかなければならないと謳っています。「雇用の流動化」に対応するものといわれましたが、「必要なときに、必要な人を、できるだけ安い賃金で働かせて、いつでも首が切れる」雇用戦略です。

具体的には、労働者を①「長期蓄積能力活用型グループ」(総合職正規社員) ②「高度専門能力活用型グループ」(一般正規職員) ③「雇用柔軟型グループ」(パート、臨時、派遣)に分けた雇用に方向づけをした。しかし①から②、③に、②から③に移動することがあっても逆流はない一方通行の流動化で、この状況は今も続いています。

高度経済成長期は、8割を占める「中流階級」の意識をもつ労働者群が支払う税・社会保険料が保護を必要とする人たちの社会保障制度の維持を可能にしていました。しかし「中流階級」の減少が続く中で社会保障の切り下げが続き、保護を必要とする人たちは「自己責任」を強いられてきました。労働者間の格差はますます拡大を続けています。

このような中で安倍政権の同一労働同一賃金はもう一度「中流階級」(ただし、上流ではなく下流に近い中流階級)層を増加させて税等の納入額を増大させることを狙っています。

現法律を実効性あるものに

現在の法律にも「均衡待遇」は謳われています。

労働契約法第18条は（有期労働契約の期間の定めのない労働契約への転換）を謳っています。第20条は（期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止）を謳っています。これらを実効性が伴うものにしていかなければなりません。

また、2015年に改正されたパートタイム労働法は、パートタイム労働者と正社員の差別的待遇を禁じています。

第8条は（短時間労働者の待遇の原則）です。第9条は（通常の労働者と同視すべき短時間労働者に対する差別的取扱いの禁止）です。

第10条は（賃金）で「事業主は、通常の労働者との均衡を考慮しつつ、その雇用する短時間労働者（通常の労働者と同視すべき短時間労働者を除く。次条第二項及び第十二条において同じ。）の職務の内容、職務の成果、意欲、能力又は経験等を勘案し、その賃金（通勤手当、退職手当その他の厚生労働省令で定めるものを除く。）を決定するように努めるものとする。」と謳っています。

これらを鑑みた時、現在の非正規労働者の置かれている状況が法律違反であることは明らかです。しかしパート法は、職務内容や責任の重さに著しい差がないことに加え、転勤や配置転換の有無、異動範囲など、「人材の活用」が同程度である非正規労働者は、正社員と賃金に差を付けない均等待遇を求めているため実効性が狭められていて最初から逃げ道が作られています。

現在、自動車産業、自動車運送、福祉施設などの業種では深刻な人材不足が発生しています。そのため労働契約法第20条を先取りして非正規労働者の正規労働者への転換を進めていると評価される企業があります。同一労働同一賃金を“積極的に”進めている（なければならない）企業も出現しています。

トヨタなどは現在いる非正規労働者を“逃がさないために”転換を進めています。トヨタは今年の春闘で、労組のベア要求3000円に対して回答は1500円でしたが、非正規労働者の時給150円アップの要求は満額でした。

労働者・労働組合にとっては、格差解消をせまって運動を進めるチャンスです。

しかし働き方改革の陰で高齢者雇用安定法が形骸化していることを見逃すことはできません。高齢者雇用安定法は、本来は定年制廃止または65歳まで定年延長を目指しました。それが無理な段階では嘱託などでの雇用延長などが可能となります。しかし定年制廃止は進まず、正規職員から雇用形態を切り替えた雇用延長が多くを占めています。トヨタがそうですが切り替えに際して選別が行われ、さらに毎年業績に応じて契約更新が行われます。

使用者は雇用調整弁をこれまでの若年非正規労働者を中心とした層から再雇用高齢者に置き換えようとしています。

同一労働同一賃金の要求は1世紀前から

「同一労働同一賃金」の要求はどこから生まれたのでしょうか。

イギリスでは、ボーア戦争や第一次世界大戦で男性が出兵して労働力不足になると、それまで家に閉じ込められていた女性たちがさまざまな分野に進出しました。そのなかで男性と同じように働けることを「実証」しました。戦後は帰還した男性に職場を奪われることになっても、男女同一労働同一賃金を要求し続けます。

第一次世界大戦を経た1918年にベルサイユ講和会議で国際連盟の創設が提唱されます。そして1919年1月25日、ベルサイユ講和会議は「国際的立場から労働条件を調査し、及び国際連盟と協力しかつその指示の下に右の調査及び考慮を係属すべき常設機構の形式を勧告する」と国際労働法制委員会設置を決議します。このような機関を設置しなければならないほど世界的に労働問題は切迫していたということです。大量生産と軍事産業の隆興による長時間勤務で健康を損なう労働者が続出していました。

委員会は35回の委員会を経て、労働者の代表を交えた労働問題に対応する国際労働機関（ILO）の創設と「国際労働規約」に盛り込む社会正義のための「一般原則」を決定します。その第一は「締結国は現に労働が単なる商品と見なさるべきものに非ずと認めるが故に労働条件を規律する方法及原則にして……」と「労働非商品」を謳っています。さらに団結権の保障、最低賃金制、1日8時間・週48時間、毎週1回の休日、年少労働禁止、男女同一労働同一賃金、移民の自由、労働保護監督制度の9原則を盛り込み、6月28日、ILOが創設されました。

しかしILOは、第二次世界大戦を防げなかったことを深刻に受け止めます。その反省から44年4月、アメリカのフィラデルフィアで開かれた第26回総会では「労働は、商品ではない」と再確認した宣言を採択し、さらに貧困と飢餓、差別が戦争を生むと結論づけ、宣言の第2章で「永続する平和は、社会正義を基礎としてのみ確立できるという国際労働機関憲章の宣言の真実性が経験上十分に証明されていると信じて、総会は」「**すべての人間は、人種、信条又は性に関わりなく、自由及び尊厳並びに経済的保障及び機会均等の条件において、物質的福祉及び精神的発展を追及する権利を持つ**」などの確認をおこないました。労働者が獲得する地位は平和の追求と関連しています。

日本国憲法の精神はこの世界の労働者が積み上げてきた成果であるILO憲章・宣言にリンクしています。

それから1世紀が過ぎて日本では同一労働同一賃金の議論が開始され、長時間労働が問題になっています。

第二次世界大戦の日本でも労働力不足の状況が生まれ、女性労働者だけでなく強制連行や捕虜、学徒まで動員されました。

しかし戦後は、失業者があふれ、さらに帰還兵の就労保障が必要になります。

「厚生省の報告によれば、戦後から10月上旬まで2か月間に徴用者を含めて413万人（うち女子75万人）の労働者が解雇され、これは復員軍人761万人、海外引揚者150万人を加えると、失業者数は1324万人にのぼると推計された。解雇者のなかでもっとも悲惨なのは、徴用の女子労働者であった。9月20日付の『読売報知』は、『働く女性は何処へ行く』と題し、『戦争終結直後の女子有業者人口は1367万に達し、戦力増強の重要産業たる鉱業・工業・交通産業関係だけでも313万を数えたのであった。……

目下厚生省では男子復員を円滑に行うため、……学徒や挺身隊以外に役181万人の女子の家庭復帰を目論んでいる模様であるが、果たして簡単にいくのかどうか』（藤原彰 編『日本民衆の歴史 占領と民衆運動』三省堂 1975年刊）

女性労働者を家庭に戻すのが政府の政策でした。そして家制度の復活、さらにマイホーム主義が浸透して専業主婦が増えていきます。

高度経済成長の時、女性は補助的労働、雇用の調整弁に動員・利用されました。この中で働かなければならなかった女性労働者の賃金は低く抑えられてきました。それでも中小企業の賃金アップ率（定昇＋ベースアップ）は民間主要企業を上回ったり、中小企業のアップ率が最低賃金制度に反映されてきました。非正規労働者はその影響を受けてきました。

しかし80年代に入って春闘の要求が単産ごとになったり、中小企業の賃金アップ率が低下すると、最低賃金決定の審議会においても定昇を含ませるのは適当ではないという声が強まり、ベア率だけが問題にされて低く抑えられてきました。

同一労働同一賃金は労働条件の基盤

現在進められている「同一賃金同一労働」の議論は、政府主導の参院選挙までのリップサービスで多少の是正で済まされる危険性もあります。これに対して、非正規労働者の実態を示して根本的解決を迫っていかねばなりません。

同一労働同一賃金は、賃金格差を縮小し、身分的差別を廃止することだけをいうものではありません。性差別を廃止する主張の中から生まれたように、自分たちの労働のあり方を捉えなおし、働き方・働かせ方を変えさせ、労働者の尊厳と労働の価値を高める闘いための基盤です。さまざまな差別を撤廃させる指針です。労働組合は、常に差別を認めない、差を小さくする要求を基本に据える必要があります。

そして同一労働同一賃金は、労働者がお互いを認め合い、信頼し合える人間関係を構築し、仲間と一緒に安心して働き続けることができ、能力を十分に発揮・開発できるための基盤となる労働条件です。