一橋大学審査学位論文

博士論文

日本のジェンダー平等政策と国際労働基準
～間接差別禁止をめざす女性 NGO 活動を事例として～

上 田 裕 子

一橋大学大学院社会学研究科博士後期課程
SD051001

GENDER EQUALITY POLICIES IN JAPAN AND THE INTERNATIONAL LABOR STANDARDS

CASE STUDIES OF JAPANESE NGO'S ACTIVITIES TOWARD ELIMINATION OF INDIRECT DISCRIMINATION AGAINST WOMEN

UEDA, Hiroko

Doctoral Dissertation

Graduate School of Social Sciences
Hitotsubashi University

日本のジェンダー平等政策と国際労働基準
～間接差別禁止をめざす女性 NGO 活動を事例として～

【目　　次】

序章　　問題の所在と本研究の課題 5

1　はじめに 5
2　本研究の課題と分析視角 6
2.1　経済のグローバル化による労働環境の変化 6
2.2　ILO100 号条約、女性差別撤廃条約と日本政府の対応 9
3　先行研究 10
3.1　「女性政策」研究からのアプローチと女性 NGO の位置づけ 10
3.2　国際労働基準としての間接差別――研究・理論と実践の接合 12
4　分析対象と資料 13
4.1　兼松賃金差別裁判 13
4.2　女性 NGO と単位労働組合 15
5　本研究の構成 15

第 1 章　　グローバル経済下での日本の女性労働と賃金格差 18

第 1 節　　女性労働者の低賃金の要因 19
1　外部労働市場 21
2．内部労働市場 32
第 2 節　総合商社における女性労働 36
1　商社における女性労働者数の推移 36
2．女子社員の戦力化 38
3．総合商社における雇用管理制度：コース（職掌）別人事制度 39
第 3 節　小括 42

第 2 章　　国際労働基準と女性 NGO の視点――間接差別概念とその適用 45

第 1 節　　間接差別概念の誕生から間接差別法理の確立まで 46
1　間接差別の定義 46
2　間接差別禁止法理の確立 47
3　国際機関からみた日本の状況 48

第 2 節　間接差別禁止をめぐる政策形成過程　64
1　国際機関からの勧告と日本政府の対応　64
2　間接差別禁止の立法化　68
第 3 節　小括　89

第 3 章　商社女性労働者による男女賃金差別裁判　94
――間接差別法理と同一価値労働同一賃金原則――

第 1 節　兼松賃金差別裁判の概要　96
1　東京地方裁判所への訴訟　97
2　兼松における人事制度：コース（職掌）別雇用管理制度　99
3　東京地方裁判所判決　101
第 2 節　東京高等裁判所判決　105
1　被告ならびに原告の主張　106
2　男女間の賃金格差の有無　107
3　賃金格差の生じた理由　109
4　原告が提出した鑑定意見書　109
第 3 節　東京高裁・判決文の判定要素による分析・検討　111
1　職務の専門性　111
2　裁量性　112
3　ノルマ　114
4　職務の流動性　115
第 4 節　兼松賃金差別裁判・東京高裁判決の意味するもの　116
1　時代制約論　117
2　職務分析・職務評価　119
3　コース（職掌）別雇用管理制度　120
4　人事考課および職務配置　121
5　間接差別および同一価値労働同一賃金原則　122
第 5 節　小括　125

第 4 章　間接差別の可視化と同一価値労働同一賃金原則　128

第 1 節　国際労働基準としての同一価値労働同一賃金原則　128
第 2 節　日本における同一価値労働同一賃金原則をめぐる論争　132
1　1990 年代の同一価値労働同一賃金原則にかかわる論争　133

2　2000 年以降の論争の変化・発展　138
第 3 節　同一価値労働同一賃金原則をめぐる国内の動向　144
1　女性 NGO の運動　144
2　行政の動向　146
3　司法の動向　147
4　財界の動向　148
5　労働運動の動向　150
第 4 節　職務分析・職務評価の課題　154
1　国際基準と日本における職務評価の実践　154
2　「職務評価」――非正規労働者の場合　156
第 5 節　同一価値労働同一賃金原則の実践上の課題　157
1　職務分析・職務評価への懸念　158
2　人事考課・査定　158
3　社会的排除　159
第 6 節　小括　160

第 5 章　女性 NGO のアドボカシー活動における国際労働基準
――　その意義と戦略　――　164

第 1 節　国際機関とアドボカシー活動　166
1　ジェンダー平等の実現をめざす女性 NGO　167
2　CEDAW 委員会（女性差別撤廃委員会）と女性 NGO　168
3　ILO と労働組合　173
第 2 節　女性 NGO 活動の海外戦略とブーメラン効果　181
1　ブーメラン戦略　182
2　国際機関を通してのアドボカシー活動の意義と課題　187
3　ブーメラン戦略と行政　190
第 3 節　小括　192

終章　まとめにかえて ―― 研究と運動の課題　――　193

1　研究上の課題　195
2　運動上の課題　197

【巻 末 資 料】

1　女性差別撤廃条約（子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約）

1.1　第 6 次日本政府レポート審議・最終見解（英文）

1.2　第 6 次日本政府レポート審議・最終見解（訳文）

1.3　女性差別撤廃委員会宛 WWN カウンターレポート

2　ILO 第 100 号条約

（同一価値の労働についての男女労働者に対する同一報酬に関する条約

2.1　ILO への申立：全石油昭和シェル労働組合ほか

2.2　ILO からの回答（英文）

2.3　ILO からの回答（訳文）

2.4　ILO 第 111 号条約（雇用及び職業についての差別待遇に関する条約）

3　兼松男女賃金差別事件最高裁判決についての声明　原告団・弁護団

4　住友金属大阪高裁和解勧告文

【第 1 次資料】

【第 1 次文献】

【参 考 文 献】

序章　　問題の所在と本研究の課題

1　はじめに

日本国憲法は、第 14 条「法の下の平等」において「すべての国民は人種、信条、性別、社会的身分又は門地により、政治的、経済的又は社会的関係において差別されない」としている。しかし、日本の女性労働者の現状はどうであろうか。非正規労働者が 6 割を占めワーキングプアと呼ばれ、また正規労働者であっても男女間の賃金差別に喘いでいる。法的には男女差別が禁止されているにもかかわらず、多くの女性労働者は下層に押し込められている。本研究は、この実態に内在する差別の構造を「間接差別」概念によって顕在化せしめ、日本におけるジェンダー平等政策の実現を前進させることを目指している。

間接差別とは、本来は性差別だけではなく障害者差別や人種差別などの差別も含むが、本研究では間接性差別に対象を絞り「間接差別」とし、厚生労働省男女雇用機会均等政策研究会「報告」における間接差別についての以下の定義を採用する。

「一般的に、間接差別とは外見上は性中立的な規定、基準、慣行等が、他の性の構成員と比較して、一方の性の構成員に相当程度の不利益を与え、しかもその基準等が職務と関連性がない等、合理性・正当性が認められないものを指す」[1]。

国連女性差別撤廃条約を日本が署名したのは、憲法制定から 34 年後の 1980 年の第 2 回世界女性会議の席上である[2]。女性差別撤廃条約を批准するためには、国籍法の改正、家庭科教育の男女共修化、男女平等法の制定が必要であったが、それらの実現には、さらに 5 年という歳月を必要とした。1985 年に、最後まで残っていた男女雇用機会均等法（以後、均等法と略記）が制定され（1986 年施行）、ようやく女性差別撤廃条約は批准されることとなった。均等法の制定によって、正規労働者男女間の賃金差別は解消されるかとの期待を女性労働者に抱かせたが、実態は旧態依然としたものであった。それは、均等法が施行された 1986 年以降にも増え続けた男女賃金差別の裁判数の多さからも、容易に推測することができる。均等法の施行以降の男女賃金差別にかかわる訴訟は、おもなものを概観するだけでも、1986 年の日本鉄鋼連盟事件にはじまり、現在も最高裁において係争中の中国電力事件、富山地裁の東和工業事件を含めて 23 件ある。そのうち争点をコース（職掌）別雇用管理とするものが 10 件、昇格差別等が 8 件、職務の同等（同質）性が 3 件、その他が 2 件である。間接差別の典型とされているコース（職掌）別雇用管理制度のもとでの裁判がもっとも多数を占めている。

1　厚生労働省『男女雇用機会均等政策研究会報告書』2004(平成 16)年、p.10。

2　第 2 回世界女性会議はコペンハーゲンで開催され、初めての女性大使であったデンマークに赴任中の高橋展子大使が、首席代表として条約に署名した。

均等法成立によって、かえって男女賃金差別が潜在化していき、男女賃金差別の是正には、その実態を顕在化させつつ法廷で争うことになった。裁判による賃金差別の是正を求めることは、地方裁判所、高等裁判所を経て、場合によっては、最高裁判所までの係争となり、膨大なエネルギーが費やされる。訴訟期間の長いものでは17年にも及んだ事例[3]がある。このように裁判が長期化する原因の1つに、日本に間接差別法理が確立していないことがあると考えている。

2　本研究の課題と分析視角

間接差別の禁止と同一価値労働同一賃金原則の実施は、ILO第100号条約において規定されている基本原則であり、いわば労働分野におけるグローバル・スタンダードである。本条約を国内に適用するに際して、間接差別法理と同一価値労働同一賃金原則の確立は、国内法において保障すべき2本の柱である。しかし、ILO第100号条約を批准しているにもかかわらず、日本にはこの2本の柱が確立されていない。

本研究は、労働分野におけるジェンダー平等政策の基礎として、この2本の柱を確立するための方途を探ることを第1の課題としている。同時に、間接差別法理、同一価値労働同一賃金原則の土台となるILO第100号条約に基づく国際基準が国内に導入、適用される際に、女性NGOが果たした役割とそのインパクトを明確にすることによって、労働分野におけるジェンダー平等政策推進の糸口を探ることを第2の課題とする。

つぎに課題を設定するに至った背景を3点述べ、つづいてこれらの観点にそって、より具体的な作業課題をのべる。

2.1　経済のグローバル化による労働環境の変化

本研究は、はじめに経済のグローバル化のもとで日本の女性労働者が置かれている状況を「間接差別」という視角から把握する。伊豫谷登士翁は経済のグローバリゼーションとジェンダーの接点を3点挙げている。その第1は、現代資本主義の蓄積メカニズムの変化によって、グローバルな労働力供給メカニズムを創り出したことである。この現代資本主義の蓄積メカニズムは、これまで男性労働を前提としてきた分業を変形し、新たな性別分業を生みだしていることを指摘した。第2は、労働力再生産の越境化と市場化、ならびにグローバル資本による再生産過程の包摂である。すなわち再生産のナショナルな枠の解体あるいは変形である。近年の再生産領域の市場化は、移民の女性化をもたらし、再生産のナショナルな枠をも解体あるいは変形してきたと指摘している。第3は、性別分業イデオ

[3] 本研究で取り上げる兼松裁判は、1992年に品川労政事務所に斡旋申立をしてから、最高裁にて東京高裁判決が確定する2009年まで、係争は17年間に及んだ。

ロギーのグローバル化である。近代ジェンダー関係を支えてきた性差別分業イデオロギーが、グローバリゼーションの過程で変化し、1960 年代以降は、従来のジェンダーのあり方に対して根源的な批判が行なわれたとした。「男女の雇用機会均等はグローバルな標準となり、公然とした女性差別は批判に曝されてきた。近代国家は、形式上ではあるが、女性差別を制度化し得なくなってきている」(伊豫谷 2001:23)のである。この 3 点目が本研究にかかわっている。前述したように間接差別とは「外見上は性中立的な規定、基準、慣行等が他の性の構成員と比較して、一方の性の構成員に相当程度の不利益を与える」という不可視化された差別の制度化である。

日本経済のグローバル化が進むなかで、日本の労働者に対する資本による支配構造は、大きく変化し、当然ながら女性労働者にもその影響は及んでいる。高度経済成長期に形成され、長く続いてきた日本の企業社会の基礎には「三種の神器」といわれる終身雇用、年功賃金、企業内労働組合という労働者管理システムがあった。1985 年の「プラザ合意」[4]によって惹起された経済の混乱を、日本企業は賃金総額の抑制強化、雇用管理制度の改変など従来の経営システムを見直し、合理化を図ることによってすばやく立ち直り、日本経済の強靭さを示した。同年に労働者派遣法が成立し、労働市場の規制緩和の第一歩が始まり、1990 年代の不況期にかけて、内部労働市場から外部労働市場に労働力需給調整機能を大幅に移すことになった。

その結果として、労働現場にあらわれた現象は大企業においては賃金総額の抑制を目的にした成果主義的賃金体系への移行を含む雇用管理制度の改変と雇用調整であった。雇用管理制度の「合理化」による労働コストの削減、労働者間の競争激化など、労働者全体の雇用環境は悪化し、その影響は主として中高年齢層の男性労働者中心に現れたとして社会的にも大きく取り上げられたが、女性労働者への影響も強大なものであった[5]。

グローバル化によって労働の分野に発生した問題点を整理すれば、以下の 4 点となろう。

1)　顕在的失業者および潜在的失業者の増大。
2)　正規雇用労働者の減少と非正規雇用労働者の増大。
3)　労働コストの引き下げと労働条件の悪化。
4)　労働組合の組織率の低下

90 年代以降の女性 NGO[6]の活動実践を分析するうえで、はじめにグローバル経済のもとでの間接差別の実態を確認する作業を行なう。あわせて具体的な影響を見るために、本研究

4　G5(先進 5 カ国蔵相中央銀行総裁会議)のあと国際的な協調介入が実行に移され、短期間でドル高は是正された。その時期の日本の企業社会について、菊池信輝は「企業社会の構造が円高気にも総動員され、各企業は円高不況を克服すべく減量経営をさらに突き詰めた(菊池 2004:200)と述べている。
5　後藤道夫(2004)『岐路に立つ日本』、吉川弘文館「日本型雇用の解体と女性」pp.55-69 に詳述されている。
6　本研究でとりあげる女性 NGO とは担い手が女性であるがゆえに女性 NGO と呼ぶのではなく、環境、人権開発 NGO などと同様に、取り組んでいる課題ゆえに、女性 NGO と定義する。このことは子どもをめぐる課題に取り組んでいる NGO が子どもにより構成されているわけではないことと同じである。(織田 2007:147-9)。

において中心となる女性 NGO による男女賃金差別裁判の舞台となった商社の女性労働者の実態についてインタビューと第一次資料から検証し、その変動過程を概観する。

2.2　ILO100 号条約、女性差別撤廃条約と日本政府の対応

そのうえで第 2 の作業課題として、ILO 第 100 号条約および国連・女性差別撤廃条約の日本における履行状況について、両国際機関から出された勧告・要請から間接差別にかかわる部分を中心に取り上げ、日本政府の対応を検証する。

経済のグローバル化によって労働のフレキシブル化、女性化、二極化が進行する現状にある一方で、竹中恵美子はグローバリゼーションには 2 つの側面があると主張している。ひとつは、1973 年のオイルショック以降に、グローバリゼーションによる市場原理主義の展開が、ポスト工業化の経済構造の変化とも連動して、労働の規制緩和（フレキシブル労働戦略）による不安定雇用拡大へとつながった。しかしこうしたネガティブな側面ではなく、いまひとつのポジティブな側面、すなわち人権・労働権をめぐる国連を中心とした様々な条約の展開は、そのプラスの影響をもつ。したがって、グローバル化のポジティブとネガティブの両側面のどちらの影響を多く受けるかは、各々の福祉国家の性格によって異ならざるを得ないとした（竹中 2009:16）。

それでは日本政府はどうであったのか。1999 年に男女共同参画社会基本法を制定し、それに基づき 2010 年には第 3 次男女共同参画基本計画を策定した。その第 3 次男女共同参画基本計画を女性政策の進展として、日本政府は国連女性差別撤廃委員会へ報告し、一定の評価を得ている。また遡れば、1985 年に男女雇用機会均等法を制定するに至ったことも、国連女性差別撤廃条約を批准するための国内法の整備の一環であった。

労働の分野でのジェンダー平等を目指している女性 NGO は、日本の女性労働者のおかれている不安定かつ低賃金の状況を間接差別に因るものであると主張し、改善を求めている。換言すれば、正規労働者を対象とするコース（職掌）別雇用管理制度のもとでの賃金差別は間接差別であり、また非正規労働者は、正規労働者と同等の仕事に従事しながらも雇用形態の違いによるとして低賃金を正当化されていることも間接差別であると主張している。

2013 年 11 月に世界経済フォーラム（World Economic Forum）通称ダボス会議が、The Global Gender Gap Report 2013[7]を発表した。そこで世界 136 カ国のジェンダー・ギャップ指数（The Global Gender Gap Index 2013）が測定され国別に順位が表示されたところ、日本は 105 位であった。100 位がカメルーンで、以下に 101 位インド、マレーシア、ブルキナファソ、カンボディアとつづいたあとに日本がくる。日本に後続する 106 位から 136 位までに OECD 加盟国は 1 カ国もない。日本は 2010 年には 94 位であった。それ以降、2011

7　http://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2013

年 98 位、2012 年 102 位、2013 年 105 位へと下降をつづけている。他の国のジェンダー・ギャップ改善の速度に比して、日本が劣後している証左であろう。ジェンダー・ギャップ指数の測定基準には幾つかの要素があるが、男女賃金格差も要因のひとつである。

このように日本のジェンダー・ギャップ指数は順位を下げる一方であり、ILO、国連人権委員会、女性差別撤廃委員会などの国際機関から女性労働者の実態に対して改善すべきであるとの要請・勧告が繰り返し出されている。具体的な指摘として、労働の分野では、間接差別を含む平等法の制定であり、同一価値労働同一賃金原則の法制化への勧告である。これらに対する日本政府はどのように応えているのであろうか。地方自治体も含む行政、司法、立法などの分野にわけて検証する。

ILO 第 100 号条約と女性差別撤廃条約に基づく国内での間接差別法理の形成過程と適用状況を検証する。同時に、間接差別法理の確立を模索する過程で、研究者、労働運動、女性 NGO のなかに出現した同一価値労働同一賃金原則の評価をめぐる論争を取り上げ、その論点を整理し、収斂の方向を見出すことを目指すとともに、同原則の有効性と限界を検証する。

2.3　女性 NGO のジェンダー平等を求める活動実践と戦略

労働コスト削減のしわ寄せを受けた女性労働者が、女性 NGO を立ち上げ実践活動をおこなっている。第 3 の作業課題として、女性 NGO が、みずからの労働環境の改善を求める運動の戦略と実践活動の成果を検証することになる。女性 NGO の実践活動は、1990 年代にはいると企業・労働組合の枠組みから飛び出し、国内のみならず、海外へも対象を広げていった。そこで第 3 の課題として、国内的には法廷においてコース（職掌）別雇用管理制度は労働基準法に抵触する男女差別賃金であるという訴えを起こした裁判をとりあげ、海外では国際機関への申立、カウンターレポートの提出、積極的なロビー活動など、国内外の 2 つの側面から検証する。

ひとつは、男女賃金格差の是正が遅々として進まず、逆に増大傾向がみえることに対して異議申し立てをした兼松株式会社に働く女性 6 人を原告とする男女賃金差別裁判(以下、兼松裁判と記す）を国内での実践例として取り上げる。その裁判から何を獲得したのか、そのためにどのような手法を採用し、効果をあげることができたのかを探ることを課題とする。裁判では、原告側が間接差別を可視化するために同一価値労働同一賃金原則を活用していることから、司法における国際労働基準の取り扱いが分析過程で明確になる。

たとえば、男女賃金差別としてコース別人事制度を争った岡谷鋼機事件の判決では「被告会社のおこなった男女差別は国際的公序に反し違法であるが、同条約等は国内法の制定を待つまでもなく当然に自動執行力を有すると認められないし、（中略）直ちに違反するということはできない」（労判 937 号 22 頁）とあるように、国際労働基準の視点に立てば

認めがたい司法の認識があるが、2000 年以降になると住友電工裁判における和解調書[8]あるいは商社兼松株式会社における男女賃金差別裁判での東京高等裁判所判決[9]において一定程度の国際労働基準の反映をみることができる。このような判決が出されるに至る過程で、同一価値労働同一賃金原則は有効に働いたのであろうか。その意義を確認することは今後のジェンダー平等をすすめるうえで示唆を与えることになろう。

2 つめは女性 NGO の海外へむけての実践活動について検討するにあたりブーメラン効果（boomerang effect）を意識した海外へ向けての諸活動によって日本の労働政策形成に影響を与え得たのかどうか、その点を分析・検証する。ここでの「ブーメラン効果」とは遠藤貢の定義する「国内の NGO などの勢力が直接政府に影響力を行使できない場合に、国家を迂回して、トランスナショナルな領域に形成されている国際制度ネットワークを用いることによって『外』から圧力をかけることにより、国内における政策や政治状況を変化させることを想定するものである」（遠藤 2002：167）とする。なおブーメラン効果を目指す戦略を「ブーメラン戦略」とする。

国際労働基準が満たされていない女性労働の実態を国際機関に訴え、国際機関から日本政府への働きかけを期待する活動している女性 NGO を取り上げるが、具体的な検討対象は、ブーメラン戦略を方針に掲げる女性 NGO ワーキング・ウィメンズ・ネットワーク（Working Women’s Network: WWN）[10]および WWN も参加している NGO のネットワーク「日本女性差別撤廃条約 NGO ネットワーク」（Japan NGO Network for CEDAW:JNNC）[11]である。

このような女性 NGO の海外活動は、間接差別法理の確立という労働政策の形成過程にどの程度の影響力を発揮することができたであろうか。女性 NGO の実践の成果を検証することが本研究の課題であるが、検証の結果としてあきらかになる女性 NGO の実践活動の限界を提示することは、今後の日本における間接法差別の確立へ向けての示唆となるものであると考える。

---

[8] 2003 年（平 15）12 月 24 日付、大阪高裁第 14 民事部、裁判長井垣敏生による和解の調書。

[9] 2008 年（平 20）1 月 31 日に高裁判決が出され、2009 年 10 月最高裁第三小法廷で確定した。

[10] 「WWN は働く女性の地位向上を目指して活動する NGO です。1995 年 10 月住友メーカーの女性たちの男女賃金差別裁判のサポートを契機に発足しました。（会の目的） ①女性の地位向上をめざす。②コース別制度など間接差別をなくす。③同一価値労働同一賃金を法律に明記し、ジェンダーに中立な職務評価を確立する」 http://wwn-nwt.org/?page_id=26 WWN-ホームページ 2014 年 4 月 1 日参照。
事務局を大阪に置き、国連本部、CEDAW 事前作業部会などに積極的に出かけて発言すると同時に国内でも国会議員や厚労省にも働きかけ、出版事業や講演会などを行い、マスコミからも注目を集めている。

[11] JNNC(Japan NGO Network for CEDAW)は、CEDAW の日本レポートに関心をもつ NGO(22 団体)によって結成された。日本の NGO レポートの作成、CEDAW へのブリーフィング、日本レポート審議の傍聴、衆参女性議員懇談会との共催による省庁交渉、記者会見、報告会、出版等の活動をしており CEDAW の最終見解の実施をモニターする。（筆者注：2014 年 9 月現在、加盟は 49 団体）（出所：「男女共同さなく会議苦情処理・監視専門調査会への JNNC コメント」、2004 年 5 月 31 日）

3　先行研究

3.1　「女性政策」研究からのアプローチと女性 NGO の位置づけ

労働分野のジェンダー平等政策の推進という観点からは、国際機関および国際条約・勧告をめぐる政策分析が多く蓄積されてきた。たとえば、ILO に関しては木村愛子（2011）、女性差別撤廃条約については山下泰子（2010）が国際動向を詳細に追ってきた。木村は、女性労働法制の国際比較研究者であり、（財）日本 ILO 協会の理事長でもあることからも明らかなように ILO 関連の多数の論文・著書を発表し、ILO 総会の傍聴は 30 回に及ぶと言われている。同様に山下も女性差別撤廃委員会の日本政府レポートの審査に際しては欠かさず傍聴をつづけ、JNNC の代表として実践活動もつづけている。このように両者ともに実践の場にある研究者でありながら、その研究の対象外となっているのが女性 NGO の実践活動である。

一方、国内でのジェンダー平等政策の推進という観点からは、「女性政策」という領域横断的な政策分野を設定して国内でのジェンダー平等推進をめぐる政策過程を分析する研究が 2000 年代に入り、蓄積されるようになった。従来は特定の時期の特定の分野における事例研究という形が大勢を占めていたが、横山文野（2002）と神崎智子（2009）は、戦後から1990年代まで複数の政策領域を視野に入れて、女性政策全体を捉えようとした。とくに神崎は戦後民主化政策から男女共同参画社会基本法までの女性政策の全体的な流れを政治的、経済的、社会的関係における平等という観点で分析し、そののちに総合化を試みた論文である。そのなかで、女性差別撤廃条約を男女雇用機会均等法制定との関連でとりあげ、さらに国連における女性の地位向上の取り組みと日本の男女共同参画社会基本法制定との関連をも言及している。しかし、女性政策の研究領域に見られる動向として、政策推進のアクターとしての女性 NGO への着目は全体に手薄なものとなっている。

後に見るように、女性差別撤廃条約の批准のみならず、間接差別法理の国内適用における女性 NGO の役割は決して小さいものではない。たとえば、浅倉むつ子[1999、2000、2010]は、改正均等法を中心にした女性労働者の権利について、法改正の背景を分析する際に、女性労働者の実態上の変化、運動の展開、判例の動向、ILO や女性差別撤廃委員会などの国際機関の勧告について触れている。ここを更に深めることが今日的な課題だと著書自身が「あとがき」（浅倉 2010）で述べているように、ジェンダー平等をもとめる社会運動の中心的アクターである女性 NGO の実践を取り上げ、労働政策の形成過程へ及ぼした影響をみることは政策過程分析においての最大の課題となっている。

では、国際労働基準と国内の女性政策との連動、ならびにその両者の相互関係に基づく政策形成過程に、女性NGOの実践活動の視点と可能性をいかに付加しうるのか。国際機関、

日本政府、司法、立法機関の政策過程に介入し、アドボケートする主体的アクターとしての女性の NGO 位置づけはまだ明確にはなされていない。

その点で参考になるのが堀江孝司（2005）によるジェンダー平等をめぐる政策において「国際基準型」ともいうべきパターンの析出であろう。堀江は 1980 年代の男女雇用機会均等法の制定過程を政治、行政、労使間の対立等について詳述し、全体の経緯を規定した要因として「外圧からのインパクト」を指摘している。国内的背景とは別に大きな役割を果たした国外要因として、ジェンダー平等をめぐる政策において「国際基準型」ともいうべきパターンがあるとの指摘である。

本研究に引きつけるならば、政策主体としての女性 NGO は、この「外圧からのインパクト」をどのように動員し、ILO 第 100 号条約をはじめとする国際労働基準を国内におけるジェンダー平等政策の実現に結び付けようとしたのか。この分析視角から「国際基準型」パターンを 1990 代以降の女性 NGO の実践活動を中心に検証し、ILO 第 100 号条約をはじめとする「国際労働基準のインパクト」によるジェンダー平等政策形成への影響力を検証する。

3.2　国際労働基準としての間接差別――研究・理論と実践の接合

日本の女性 NGO は研究者による英米の間接差別法理研究、同一価値労働同一賃金研究に大きな影響を受けてきた。これは 1990 年代において日本には間接差別概念、同一価値労同一賃金原則は法制度の点では言うまでもなく、また運動論としても本格的に導入されていなかったからである。これら研究成果を女性 NGO は国際労働基準という活動の枠組みに転じ、国内外でのアドボカシーを強めてきた。

とりわけ浅倉は、1980 年代の早い時期から間接差別に関する研究に取り組み発表している。浅倉は厚労省の男女雇用機会均等政策研究会報告、女性差別撤廃委員会からの要請・勧告等に触れて立法化への可能性と期待を示し、その後も一貫して運動の側に立脚点をおいて理論的アドバイスをつづけている（浅倉 2004:60）。林弘子と相澤美智子は法解釈学の立場から、ともに間接差別概念の欧米における法理概念を分析し、日本での適用可能性を研究している。林は折に触れ間接差別規制をめぐる日本の課題について発信（林 2006 他）し NGO 運動への助言をつづけている。また相澤は米国の公民権法第 7 編（あらゆる分野での差別を禁止）から雇用差別禁止法の制定に至るジェンダー平等運動の高揚とその後の後退、さらに再建という大きな歴史を語っている。そのまとめとして「日本がアメリカから学べるのは 70 年代までに起こったことであり、70 年代以降は日本にとっては『転ばぬ先の杖』」と述べている（相澤 2012:500）。

また、潜在する間接差別を可視化するために有効なツールなのか否かの評価は別として、同一価値労働同一原則の活用についてホーン川嶋瑤子が早くも 1980 年代の米国における

雇用における男女平等実現の運動を日本に紹介している（川嶋 1988）。米国の運動はふたつの要求を主軸として展開されており、ひとつは”comparable worth”すなわち、同一価値労働同一賃金の要求で、他は職場の性による分離を解体するための措置、”affirmative action”（積極的差別撤廃措置）であるとした(川嶋 1988:30)。1990 年代には、この米国の実践をまとめた Linda Blum(1991=1996)の著作が森ます美・居城舜子により全訳され、コンパラブル・ワースとして日本に紹介された。川嶋ならびに Linda Blum の著作は、同一価値労働同一賃金原則を活用した実践の紹介であり、初期のものとして労働運動ならびに女性 NGO の活動に大きな影響を与えた。国際法では、浅倉(2004)、居城(2997)、林(2009)が、概念の誕生期からの発展の歴史を跡付けて検討し、初期に本概念に具備していた曖昧さが消え、明確な輪郭を形成してきた今日に至るまでを研究している。

これらの研究は、NGO および労働運動に大きな影響を与え活性化をもたらしたと同時に混乱も巻き起こした。この混乱に関する整理が小越洋之助(2006)により試みられている。小越の研究は有意義なものであるが、1990 年代中葉までという時間的制約があるために、小越の研究に依拠しつつ、その後の同一価値労働同一賃金原則に関する論争の進捗を踏まえて論点整理を進める。今日まで続いているこの論争は、既存の労働運動および女性 NGO の実践活動に、すくなからず影響を及ぼしている。この点を鑑みれば、いま論点の整理をすることはジェンダー平等の実現を目指すうえで必要不可欠な作業であると考えている。

4　分析対象と資料

ジェンダー平等政策の形成過程に影響を与えうる主体的アクターとして、本来であれば労働運動となるべきであるが、現状で積極的かつ多方面に実践活動をしている女性 NGO を主体的アクターと位置づけ、その実践活動の意義と成果を検証する。女性 NGO の実践活動とは国内活動としては、議会・議員・行政等への働きかけであり、究極的には法廷の場に訴え、その原告たちを支援するものである。海外活動として、国連をはじめとする国際機関への申立、カウンターレポートの提出などの情報発信と積極的なロビー活動などがある。

この検証にあたって本研究で用いる資料と対象事例の概要を説明しておきたい。

4.1　兼松賃金差別裁判

本研究で取り上げる兼松裁判は、商社・兼松株式会社で働く 6 人の女性が賃金差別是正を通して間接差別の有無をあらそった裁判事例である[12]。本事例は、研究者、女性 NGO、

12　総合商社論は 1970 年代から 80 年代にかけて多数の研究が発表されたが、1990 年代には減少している。90 年代の主たる研究は曽我信孝(1992)、山中豊国(1996)、海藤守(1996)、中谷巌(1998)、河村幹夫・林川眞善([1999]、2000 年に入って守屋貴(2000)、久保巌(2001)、島田克己・黄孝春・田中彰(2003)などである。これらの多くは商社論・商社機能論についての研究で、商社における労働問題に関してはわずかである。

商社で労働組合活動を経験してきた女性労働者および原告が連携して、間接差別ならびに同一価値労働同一賃金原則に基づく証拠資料、裁判資料を収集・作成し、裁判をつづけてきたものである。そこでの研究者側の中心となった森は、1995 年から 2 年間にわたって商社労働者の職務調査・職務分析を現場の労働者と共同で行った経験を有し、コース別人事制度を中心に据えた 90 年代後半の商社女性労働についてジェンダーの視角から深く切り込んだ分析を行っている。この研究成果をもとに兼松裁判の原告達の職務に関する鑑定意見書の作成が企図され、森は鑑定の責任者として、筆者も職務評価委員の一人として鑑定書作成に参画した。完成した鑑定意見書[13]は、2005 年 6 月に東京高等裁判所に提出されている。この鑑定意見書が兼松裁判の高裁判決に対して与えたインパクトを検証することによって、同一価値労働同一賃金原則が、間接差別を可視化するうえで有効なツールであるか否かを確認することができるであろう。

本研究では、東京高裁判決文を読み解き、間接差別の存在を認めるに至ったプロセスの分析を行なう。兼松裁判の原告である女性たちはコース（職掌）別雇用管理制度のもとで男性労働者とは異なったコース（職掌）に属して働いていたが、女性たちの賃金格差は労働基準法第 4 条違反であると判定された。換言すれば、外形上は性による差別は見えないが、実質的には男女差別、すなわち間接差別であることを認定した東京高裁判決文を分析することになる。原告たちの商社における業務内容を判定要素（職務の専門性、裁量性、ノルマ、流動性）にもとづいて分析し、雇用管理区分が異なっていても職務の同質性を認める判決に至った根拠を示すことにより、同一価値労働同一賃金原則の有効性をあきらかにする。

現在、同一労働同一賃金原則論争にかかわって職務分析・職務評価方法の開発が課題とされているが、判決文を判定要素によって分析することで、課題解決の一歩となると考えている。同時に、兼松裁判の成果を女性労働者全体のものに発展させるためには、必要な作業であると考える。

判決文のほかに、法廷での原告の陳述、法廷の速記録、参考人の陳述調書・意見書および上述の鑑定意見書などを資料として用いるほか、インタビュー、参与観察によるデータを収集している。

本研究で分析対象として総合商社を取り上げる理由は、つぎの 5 点である。

そのほかに守屋貴司(2001)は総合商社の経営管理を合理化と労働問題という視角から分析し、女性労働については男女雇用機会均等法が制定された 1985 年以降 1990 年代前半までを対象期間としている。守屋の特徴は労働運動・社会運動を研究対象としている点にあるが、時期的な制約があり十分な女性労働に関する分析はなされていない。また草の根の NGO 活動の紹介にとどまっている。

[13]正式名称は、「兼松男女賃金差別事件、同一価値労働同一賃金原則に基づく控訴人（事務職）および比較対象者（一般職）の担当職務の評価に関する鑑定意見書」。2005 年 6 月 20 日付にて東京高裁に（甲第 274 号証）として提出された。

1)　間接差別の温床といわれているコース（職掌）別雇用管理制度を大手総合商社は全国に先駆けて導入した。
2)　総合商社で働いている女性たちが、コース別雇用管理制度は労働基準法 4 条に違反する男女差別賃金制度であるとして提訴し、14 年にわたる裁判闘争のすえに 2008 年 1 月に勝利判決を獲得した。この事案が兼松男女賃金差別裁判であり、第 3 章において詳しく論じる。
3)　また、兼松裁判の東京高等裁判所の判決文を手がかりに、本研究の主要課題である「間接差別」「同一価値労働同一賃金原則」の分析を試みる。
4)　コース別雇用管理制度は実質的な男女差別賃金制度であることを証明するべく、総合商社で働く女性労働者と森ます美が、共同でペイ・エクイティ原則による職務分析を行ない、その結果を 1997 年に『商社における職務の分析とペイ･エクイティ』として社会に問うたが、これは同一価値労働同一賃金原則に基づく職務評価の日本における最初の試行[14]であった。
5)　総合商社は地球規模でビジネスを展開しており、多数の海外支店、海外関連子会社を保有しており、業容からも人材活用の観点からも国際基準がつねに求められている。したがって国際労働基準について敏感に対応しなければならない企業である。

4.2　女性 NGO と単位労働組合

分析対象とする女性 NGO の実践活動は、企業・労働組合の枠組みから飛び出し、国内のみならず海外へと活動範囲を広げている。国内では男女賃金差別裁判の支援を展開しながら、海外では国際機関への申立、カウンターレポートの提出、ロビー活動などを行なっている。ジェンダー平等の実現のために、とりわけ、間接差別法理および同一価値労働同一賃金原則の確立をめざして、国内外の両側面で運動をすすめている女性 NGO である。

国際労働基準を満たしていない日本の女性労働の実態を ILO、女性差別撤廃委員会等の国際機関に訴え、国際機関から日本政府への働きかけを期待する活動、すなわちブーメラン戦略をとる女性 NGO である WWN および NGO のネットワークである JNNC を分析対象として取り上げる。また単位労働組合のなかでもブーメラン戦略をとった野村證券労働組合と昭和シェル石油労働組合があり、これらも分析対象とする。

資料としては、女性 NGO、労働組合が提出した ILO をはじめとする国際機関等へ労働組合の申立書および国際機関からの回答書、女性 NGO が提出した国連女性差別撤廃委員会宛のカウンターレポート、ロビー活動に使用した各種のレポートを用いる。さらに、それら

[14] 遠藤公嗣によれば、日本では、欧米社会での発展を受けて、これまで 2 回の研究開発が行なわれた。第 1 回は、大学教員の研究者と商社に働く女性正規労働者が共同で企画して試行実施した。その成果は 1997 年に発表されたとしている(遠藤 2013:11)。

の実践結果として、国際機関から日本政府宛に送致された最終見解をとりあげ、間接差別および同一価値労働同一賃金原則の視点から分析する。また 2009 年の女性差別撤廃委員会による日本政府報告の審査については、その議事録、JNNC 報告書を用いて日本政府の対応を分析する。その他、女性 NGO のニューズレター、ホームページ、労働組合の報告書なども参考資料としてもちいる。

5　本研究の構成

本研究は、ジェンダー平等政策の形成・発展過程における主体的アクターとして女性 NGO を位置づけ、その実践活動の意義と成果を検証することによって、今後の日本におけるジェンダー平等政策の発展の道筋を探ることを目的としている。

第 1 章「グローバル経済下での日本の女性労働と総合商社」では、グローバル経済下の日本における女性労働者の現状をおさえる。これはジェンダー平等をもとめる女性 NGO の実践活動の土台となる現状把握であり、同時に、分析視角として取り上げる間接差別にかかわる労働形態および賃金実態をあきらかにすることである。また具体例として、商社における女性労働者を取り上げ、間接差別の典型とされているコース別雇用管理制度の実態をみる。

これらによって本研究の基礎となる日本の女性労働者の現状から潜在化している女性差別の状況を提示する。

第 2 章「国際労働基準と女性 NGO の視点―間接差別概念とその適用をめぐって」では、間接差別概念の誕生から間接差別法理の確立までの国際的な経緯を把握するとともに、日本の現状および到達点について検証する。ILO、女性差別撤廃委員会などの国際機関からの要請・勧告の内容を検討したうえで、それに対する日本政府の対応を分析することにより、日本の間接差別概念のおかれている現状および法制化への道程を把握することが可能となる。1986 年の男女雇用機会均等法の施行（1985 年成立）後は、形式的には性による差別は行なわれていない法制度としての外形をとりながら、実質的には均等法以前の男女別雇用管理システムとなんら変わらない制度であるコース（職掌）別雇用管理制度が出現した実態にも触れる。これにより 3 章で検討する男女賃金差別裁判の背景を提示する。

第 3 章「商社女性労働による男女賃金差別裁判―間接差別、同一価値労働同一賃金原則」では、労働におけるジェンダー平等の確立へ向けた女性 NGO 活動の国内版である裁判事例を取り上げる。日本の司法は、国際労働基準から、なんらかの制約あるいは影響をうけているのであろうか。具体例として、兼松裁判を取り上げて検証する。商社・兼松株式会社

に働く 6 人の女性が訴えた男女賃金差別裁判では、同社が採るコース（職掌）別人事制度が労働基準法・第 4 条に違反するか否かを問うものであり、争点は男女の業務の同質性であった。

確定した東京高裁の判決文を読み解き、間接差別として認定される過程を分析することによって､間接差別を可視化するうえでの同一価値労働同一賃金原則の有効性を検証する。

第 4 章「間接差別の可視化と同一価値労働同一賃金原則」で取り上げるのは、ILO 第 100 号条約の中核的概念である同一価値労働同一賃金原則である。同原則は、均等法の施行以後に不透明になった男女間賃金格差の実態を可視化し、間接差別であることを顕在化することが裁判においては可能であるとされているが､法廷外での有効性についても検討する。同時に、本原則の評価にかかわって研究者間および労働運動の内部における論争があるため、論点の整理を試みることによって今後の論争の収斂の方向をさぐる。論争の前進的収斂は、労働運動ならびに女性 NGO にとって、同一価値労働同一賃金原則の確立と間接差別法理の実現をめざす運動にとって、不可欠であると考えていることによる。

第 5 章「女性 NGO のアドボカシー活動における国際労働基準の意義と戦略」で取り上げるのは、国際労働基準の確立をめざす女性 NGO 活動の海外版である。海外に活動範囲を拡大した女性 NGO の運動が、立法、行政、司法に及ぼした影響を検討し、その成果、可能性、限界を分析する。女性 NGO および単位労働組合の海外実践活動を検討するにあたり、ブーメラン効果(boomerang effect)を意識した海外へ向けての諸活動は日本の労働政策形成に影響を与え得たのかどうかという点を分析・検証する。

このような女性 NGO 及び単位労働組合の海外活動は、間接差別法理の確立という労働政策の形成過程に、どの程度の影響力を発揮することができるのであろうか。これらの実践活動の成果と限界を提示することで、日本における間接法差別の確立へ向けた示唆となると考えている。

終章「総括と今後の課題」では、本研究の課題である同一価値労働同一賃金原則および間接差別法理の確立の検討を通して獲得したものの確認および今後の課題を、研究課題と運動課題にわけて提示する。そのうえで、この提起が労働におけるジェンダー平等を実現する第一歩となることを期しての提言をおこなう。

第 1 章　　グローバル経済下での日本の女性労働と賃金格差

本章の課題は、経済のグローバル化がすすみ、資本による労働者の支配構造が変化するなかで日本の女性労働者の置かれている実態を各種統計資料によって浮き彫りにし、その実態を国際機関から是正すべきであると指摘されている「間接差別」を切り口に把握することである。これは本研究の課題を追究するうえでの基礎データとなるところである。

日本には労働基準法（1947 年施行）第 4 条によって「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をしてはならない」と賃金差別の禁止が規定されている。また男女雇用機会均等法（1986 年施行）は「雇用の分野における男女の均等な機会および待遇の確保を図る」（第 1 条）ことを目的として定められ、第 5 章（募集および採用）、第 6 条（配置、昇進および教育訓練）、第 7 条（福利厚生）、第 8 条（定年、退職および解雇）の各条によって雇用の各ステージでの差別的取扱いを禁止している。

このように形式的には賃金、募集・採用、配置・昇進、教育訓練、福利厚生、定年・退職・解雇と、雇用におけるすべてのステージにおいてジェンダー平等に関する法の整備ができているかのようである。しかし、のちに触れるように国際労働機構（ILO）、国連女性差別撤廃委員会（CEDAW）、国連自由権規約委員会などの国際機関から差別禁止にかかわる国内法が不十分であること、とりわけ間接差別にかかわる立法の欠如を繰り返し指摘されている。

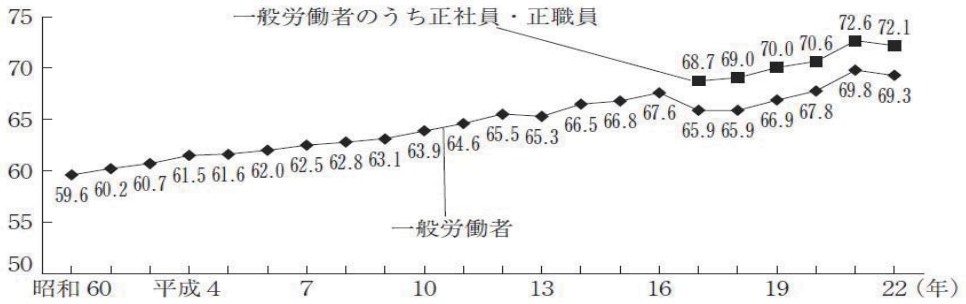
第 1 節は、賃金格差の原因とされる要素に従って検討する。男女の賃金格差の原因について高島道枝は次の 5 点を挙げている。①性別職務分離（Job Segregation by Sex）とよばれる男女の職階上の分離と異なる職業・産業への分離、この結果として大半の女性が低賃金職場へ偏る、②女性職務に対する相対的に低い社会評価としての低賃金（＝同一価値労働同一賃金）、③男性と同一労働を行なう少数の女性労働者への差別賃金、④賃金支払形態上の女性の不利（勤続年数・学歴・年齢など男性に有利な給与体系）、⑤賃金の企業規模別格差（女性の零細企業への集中）である(高島 1993:60)。男女雇用機会均等法が制定されて 30 年、高島の指摘から 20 年を経て今日に至るまでに、日本の女性労働にはどのような変化があったのであろうか。高島の指摘した 5 点に沿って検討をすすめたい。

はじめに、第 1 節においては外部労働市場と内部労働市場に分けたうえで、女性労働が低賃金におかれている要因を検討する。ここでは外部労働市場として高島の指摘した①「性別職務分離」、②「女性職の相対的に低い低賃金」、⑤「女性の零細企業への集中」に加え、1990 年代以降に新たに生じた課題として「雇用形態の多様化」を加える。内部労働市場としては、③同一労働における差別賃金、④「賃金支払形態上の不利」を検討する。つづいて第 2 節では、内部労働市場における間接差別の典型的な事例とされるコース(職掌)別人事制度の実態を検討する。具体的には、本制度をもっとも早い時期に導入した大手総合商社の人事制度と女性労働の実態を取り上げて検討する。

第 1 節　　女性労働者の低賃金の要因

はじめに日本における男女賃金格差の現状を概観しておきたい。直近の四半世紀に男女の賃金格差の推移について図 1「男女間所定内給与格差の推移」によってみると、女性の一般労働者（短時間労働者以外の常用労働者）の格差は縮小傾向にあるとはいえるものの 70 パーセントに届いていない[1]。格差比率のみでなく実額について見てると、2010 年（平成 22 年）の所定内給与額で女性一般労働者は 22 万 7,600 円（前年比 0.2 パーセント減）、そのうち正社員・正職員は 24 万 4,000 円（同 0.3 パーセント減）である。正社員・正職員以外は 17 万 900 円（同 0.7 パーセント減）で前年を下回った。

図 1　男女間所定内給与格差の推移（男性の所定内給与額＝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日の所定内労働時間が一般の労働者よりも短い又は１日の所定労働時間が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．「正社員・正職員」とは、事業所で正社員、正職員とする者をいう。
５．所定内給与額の男女間格差は、男性の所定内給与額を 100 とした場合の女

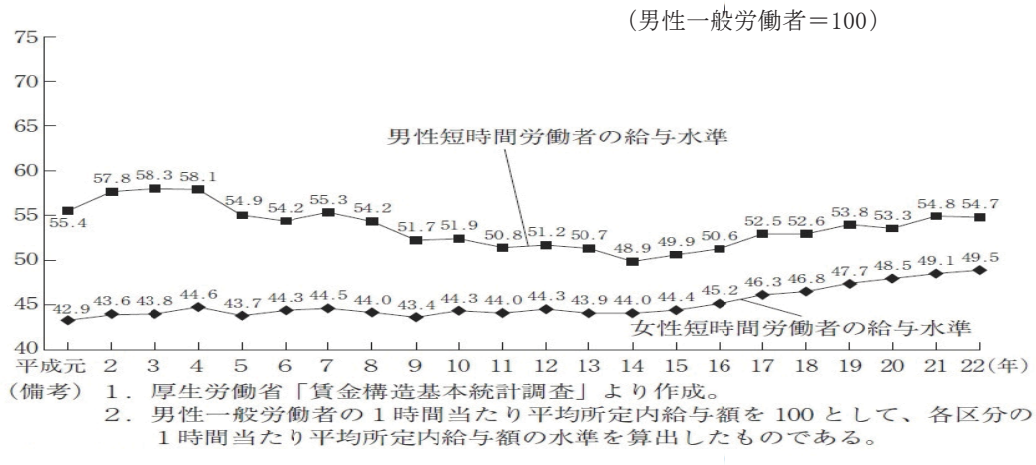
出所：男女共同参画白書 2013（平成 25）年版

一方、短時間労働者の 1 時間当たりの賃金格差の傾向を図 2「短時間労働者の 1 時間当たり平均所定内給与格差の推移」でみると、興味深い特徴をみることができる。

男性の短時間労働者は 20 年前の 1991(平成 3)年に 58.3 パーセントの最高値を示すまで上昇傾向にあったが、それ以降の 10 年間は一貫して下降し、2002(平成 14)年には、48.9 パーセントとピーク時（1992 年）のマイナス 9.4 ポイントを記録してようやく底をうち、以後はゆるやかに上昇している。その上昇線は女性短時間労働者と 15 ポイントの格差幅をもってパラレルに上昇している。男性短時間労働者の増加傾向にともない賃金は下降しつづけて 10 年、その後は女性短時間労働者の低賃金水準の推移に影響を受けつつ、わずかな上昇に向かっている。女性短時間労働者は 1990 年から 20 年かけて 42.9 から 49.5 へと 6.6 ポイント上昇したが、2010 年に至っても男性一般労働者の 5 割に満ちていない。

[1] 2005 年度（平成 17）より 2 本の線に分かれているが、一般労働者のうち常用労働者と正社員に分けて集計したためである。分けた理由を担当課に問い合わせたところ、正社員のみで比較すると格差縮小がすすんでいるもかかわらず、それがグラフに表れないためであるとの回答であった。

図 2　短時間労働者の１時間あたりの平均所定内給与格差の推移
（男性一般労働者＝100）

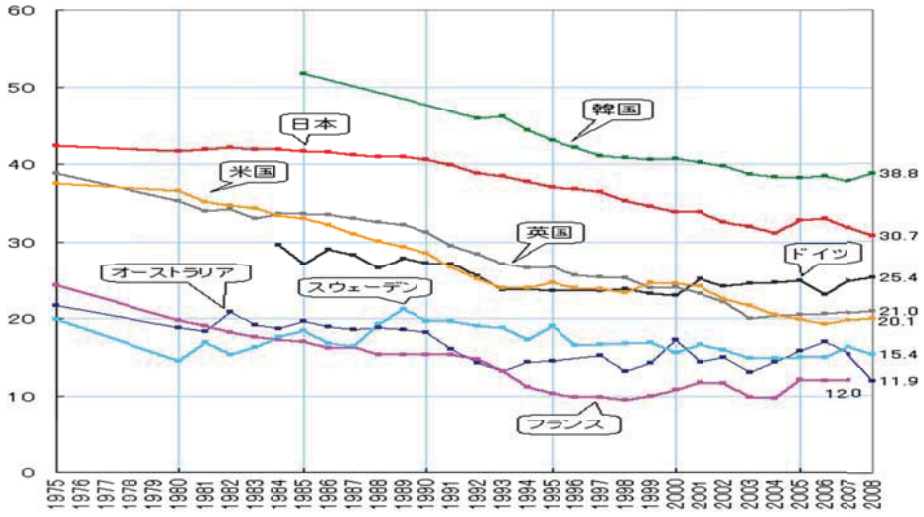


（備考）１．厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より作成。
２．男性一般労働者の１時間当たり平均所定内給与額を 100 として、各区分の１時間当たり平均所定内給与額の水準を算出したものである。

出所：男女共同参画白書 2011（平成 23）年版

これは日本だけの特殊な状況であろうか。ここで男女格差の国際比較をみておこう。図 3「男女賃金格差の推移（フルタイム賃金ベース）の国際比較」では、格差の大きな順に韓国、日本、ドイツ、英国、米国、スウェーデン、フランス、オーストラリアとなっている。1975 年に 25 パーセント程度の格差があったフランスは、現在では 12 パーセントとなり、同じく 75 年に 4 割ちかい格差があった米国、英国でも現在は 20 パーセント程度となっている。日本の場合、75 年から 90 年頃まで 4 割以上の格差が続き、90 年以降はわずかながら縮小傾向を示して 2008 年で 30.7 パーセントと 30 年かけて 10 パーセントの格差縮小であり、欧米に比してあまりにも遅い歩みであり、大きな格差が残存している。しかも、このグラフはフルタイム賃金がベースとなっており、日本の女性労働の過半数が非正規雇用形のもとで働いていることを勘案すれば格差が更に大きいことは容易に推測できる。

図 3　男女賃金格差の推移（フルタイム賃金ベース）の国際比較



(注)男女平均賃金の格差を男女平均賃金で割った数字（平均はメジアン）。
資料：「社会実情データ図録」http://www2.ttcn.ne.jp/honkawa/より。
出所：OECD Employment Database, March 2010 (75 年は Society at a Glance 2002))

上述した男女間賃金格差が発生する要因について外部労働市場から検討していきたい。

1 外部労働市場

1.1 性別職務分離（job segregation by sex）

職務分離（Job Segregation）とは、性・人種・民族別など特定の人間グループの職業間および職場内の職階間の分布が異なることであり、segregation＝分離（あるいは隔離）というタームが使われていることからも明らかなように、何らかの職業や職位から、あるグループが切り離されている、あるいは排除されていることを意味する。性別職務分離（job segregation by sex）とは職務分離を性別にみたものである。性別職務分離にフォーカスすれば、たとえば女性が建築や技術などの特定の産業・職業から分離されて、看護・保育・介護士職に集中する状態がある。いわゆる「水平的（horizontal）性別分離」であるが、他方で、企業・組織のなかでは係長・課長・部長・役員といった職位にあり、このうちの意思決定に関わる管理職等から、女性が排除（分離）されて下位職位に集中する「垂直的（vertical）職務分離」がある。このような状況がながく続いてきた状況のもとでは、使用者のみならず労働者のなかにも根深い性別役割分担意識が残存しており、労働市場の内外において性別役割分担意識を土台に経営の効率化をはかる職務分離があらわれている。

（ａ）水平的（horizontal）性別分離

はじめに水平的分離をみるにあたって、まず女性の職域の狭さも見る必要があろう。

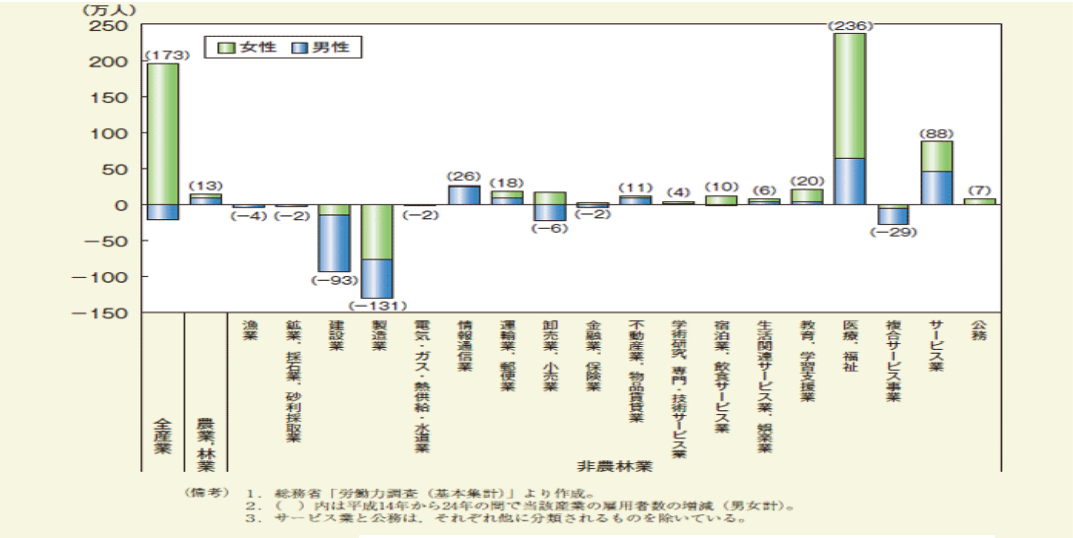
表 1 職種別にみた男女労働者数、勤続年数、賃金の違い

労働者数	平均勤続年数	賃金格差	職種数	職種例
男性がいない			1	歯科衛生士
女性の方が多い	女性の方が長い	女性の方が高い	1	看護師
		女性の方が低い	9	洋裁工、ビル清掃、保育士など
	女性の方が短い	女性の方が高い	1	社会保険労務士
		女性の方が低い	18	百貨店店員、電算機ｵﾍﾟﾚｰﾀｰ、薬剤師など
女性の方が少ない	女性の方が長い	女性の方が高い	1	販売店員（百貨店を除く）
		女性の方が低い	18	調理師、娯楽接客員、化学分析員など
	女性の方が短い	女性の方が高い	0	自動車整備工、大学講師、車掌、記者など
		女性の方が低い	77	
女性がいない			3	不動産鑑定士、左官など
計			129	

資料出所:厚生労働省「賃金基本統計調査」（平成 20 年）
（注）1. 賃金は所定内賃金である。
2. 雇用されて働いている人々に関するデータであることに留意されたい。
出所:JILPT Business Labor Trend 2009.9「特集－女性が働き続けるうえでの課題」

表１「職種別にみた男女労働者数、勤続年数、賃金の違い」は、厚生労働省の「賃金構造基本調査」では129職種について集計結果が発表されているが、平成20年のデータでは、労働者数で女性の方が多い職種は30と全体の4分の1弱にとどまり、職域が狭いことがわかる。また同職種であり、女性の方が勤続年数の長い場合であっても、平均賃金は女性が低い職種がほとんどであることを押さえておきたい。いわゆる女性職の狭さと低賃金を示しているデータのひとつである。浅尾裕は表１について、統計上の職種区分ではなかなか捉えることは困難であるが、同じ職種であっても女性が男性よりも難易度や貢献度の低い職務に、特段の理由なく就かされていることもある（浅尾2009:8）と分析している。

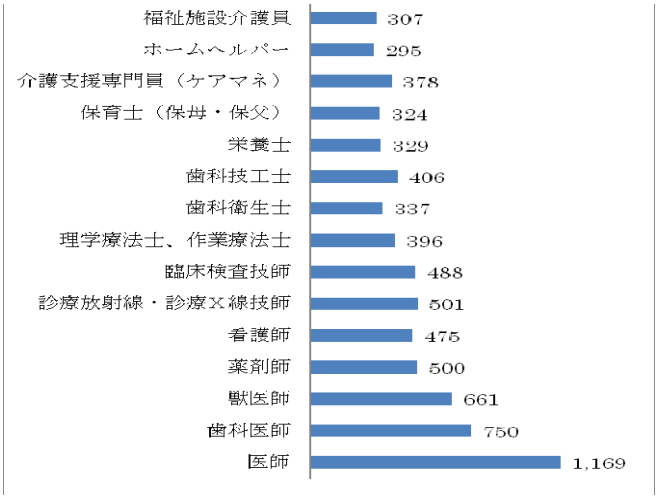
図　4　産業別雇用者数の増減（男女別：2002 年⇒2012 年）



出所:内閣府「男女共同参画白書」2013(平成 25)年版

21世紀にはいってからの女性労働者の就労先は医療・福祉分野とサービス業が圧倒的に多いことが、図4「産業別雇用者数の増減（男女別:2002年⇒2012年）」に示されている。医療・福祉分野で働く人たちは10年間に236万人増加し、つづくサービス業では88万人増であるが、全産業の増加人数が173万人にすぎないこと、製造業の大幅な雇用者の減少などから類推すれば、かなり大きな労働移動があったことを示している。

図　5　医療介護分野の職種別年収（2011 年）



出所:厚生労働省「労働経済の分析」2012(平成 24)年版

他産業から、あるいは家庭でアンペイドワーカーとして働いていた女性が10年間に大量に移動した医療・介護分野の年収について図5「医療介

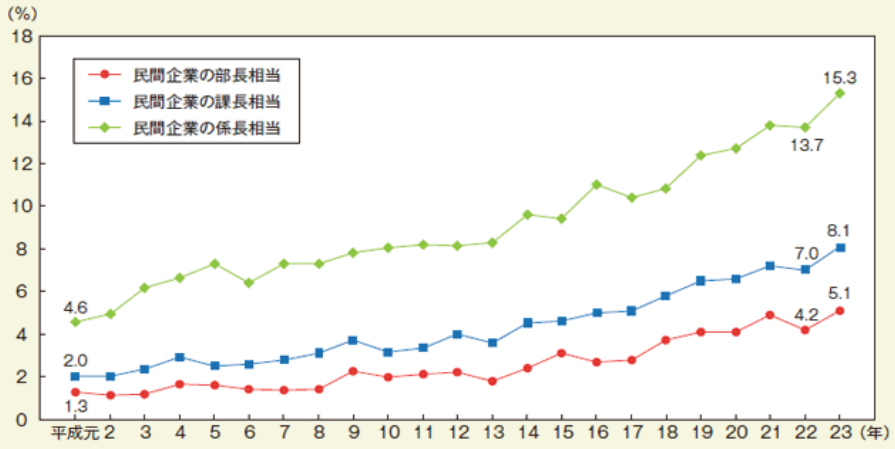
護分野の職種別年収(2011年)」で検討しよう。

2011年の全産業の平均年収は470万9千円（一般労働者）[2]であったが、この平均年収を基準に図5でみると、医師を除いて平均年収を超えているのは、比較的男性従事者の多い放射線技師と薬剤師、臨床検査技師であり、わずかではあるが、女性職としては看護師が超えている。しかし、圧倒的に多くの女性労働者が働いている医療介護は、生命と健康管理に直接たずさわり、重要かつ過重な労働と広く認識されながらも、年収額は全国平均を大幅に下回っている。その差額を実額でみると、理学療法士、作業療法士は△74万9千円、栄養士は△141万9千円、保育士は△146万9千円である。この数値は、いわゆる「女性職」が非常に低く評価されている証左であるといえるであろう。外部労働市場において「女性職」の範疇に入れられる職種が、おしなべて低賃金におさえられており、それによって男性の参入が妨げられることとなり、水平的な（horizontal）性別職務分離が固定化していく原因となっている。

（ｂ）「垂直的（vertical）職務分離」

世界経済フォーラムが発表したジェンダー・ギャップ指数において、日本女性の位置を低めている要因は第 1 に女性の役職者の割合に低さである。国際水準からみて、女性管理職の割合がきわめて低く、昇進昇格における格差が女性の平均賃金の上昇を妨げている。女性の勤続年数は長期化傾向にあるにもかかわらず、図 6「役職別管理職に占める女性の割合の推移」によれば、管理職に占める女性割合は依然として低い水準にあることが明示されている。

図　6　　役職別管理職に占める女性割合の推移

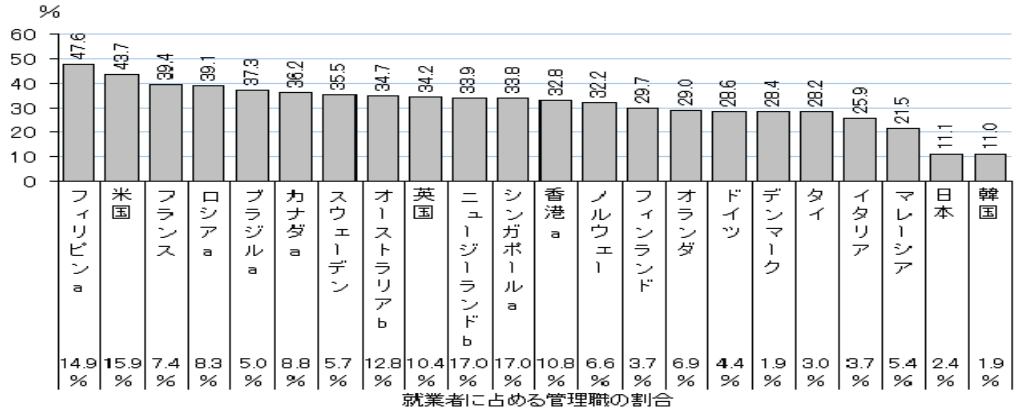


出所：男女共同参画白書 2013（平成 25）年版

[2] 厚生労働省「賃金基本統計調査」による。年収は「きまって支給する現金給与額(前年 6 月の値)x12＋特別給与額」として計算。

ここで示されているように､係長相当職の割合が最も高く 15.3 パーセントとなっているが、国際基準による管理職には係長職は含まれないことが一般的である。係長相当職を除いた日本の女性管理職の割合は、課長相当職 8.1 パーセント、部長相当職では 5.1 パーセント（平成 25 年版男女共同白書）であり、長期的には上昇傾向にはあるとはいえ極めて低くいものとなっていることは、図 7「役職別女性管理職の国際比較（2012 年)」を参照すれば明確になる。日本の女性管理職比率は係長相当職を含めても 11.1 パーセントと韓国を除くと最も低くなっており､アジア諸国のなかでも､フィリピンの 52.1 パーセント、シンガポール 33.9 パーセント、香港 32.4 パーセントと比較しても低く、世界の水準からみて日本は大きく遅れているといえよう。

図 7　管理職女性比率の国際比較（2012 年）



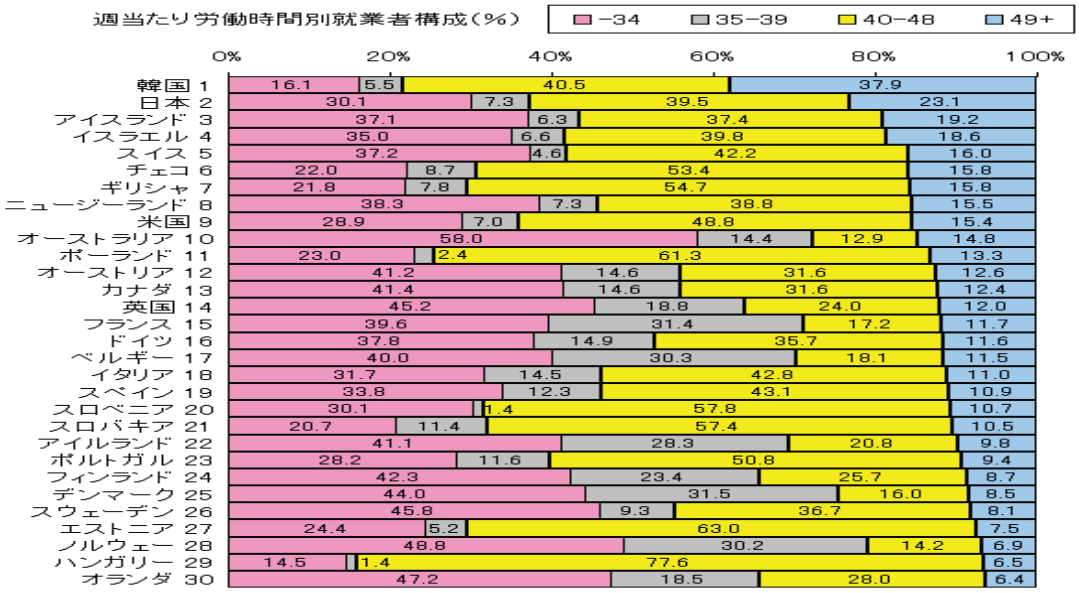
（注）Eurostat Database、ILOSTAT、各国統計局による。a:ISCO-88による職業分類、b:独自基準による職業分類（ANZSCO）を、国際標準分類（ISCO）用に大まかに再分類したもの。

出所:労働政策研究･研修機構「データブック国際労働比較 2014」

日本で女性管理職の増えない原因は、いくつか考えられる。企業内に長期勤続を可能とする仕組みがないこと、また保育施設や学童保育制度など社会的インフラストラクチャーが整っていないことも挙げられるであろう。また内部労働市場の項でふれるが、女性の管理職の少ないことの原因にコース（職掌）別雇用管理制度がある。この制度は、男女雇用機会均等法施行の前後に規模の大きい企業から導入が始まり、全国に広まったため、その影響は小さくない。

しかし、それ以上に女性労働者が結婚・出産を契機に退職せざるを得ないのは、長時間労働をよしとする風潮がいまだに残っていることにある。そのために日本企業で活躍している一握りの女性管理職は長時間過密労働をいとわない女性リーダーであることが多いという実態がある。この長時間労働の改善がないかぎり、第 3 次男女共同参画基本計画で設定されている 2020 年までに女性管理職を 30 パーセントにするという数値目標の達成は困難であろう。

図 8 長時間労働の国際比較



（注） 週49時間の割合の多い順。自営業を含む。対象国はOECD高所得国31カ国（世銀定義）。ただしルクセンブルクデータなし。オーストラリアのデータは2009年。
（資料）ILOSTAT 2013.5.28

出所:「社会実情 DATA 図録」http://www2ttcn.ne.jp/honkawa/

前頁の図 7「役職別女性管理職の国際比較」と図 8「労働時間の国際比較」をあわせて見ると、見事に長時間労働と女性管理職比率が相関をみせて、週 49 時間以上働いている国の 1 位が韓国、2 位が日本、そして管理職の女性比率の下位の 1 位、2 位を韓国と日本で占めている。この２つの図があきらかにしている実態は、日本の労働者が実質的に時間規制のない過密労働下にある状態が、女性が正規労働者として労働市場へ参入することへの障壁となっていると言えよう。

1.2 勤続年数

女性の賃金が低い理由として、雇用主は女性労働者の勤続年数の短いことを挙げることが多い。離職率の高い女性労働者に対して企業には訓練投資の回収が困難との判断があり、そのリスクを防ぐという観点から統計的な定着率などを予測値として用いて採用をする。その結果から生ずる「統計的差別」は企業活動として正当なものであるとする説[3]がある。はたして、日本の女性労働者の勤続年数は極端に短いのであろうか。以下で、勤続年数の変化の推移と国際比較によって日本の実情をどうみるべきかを検討する。

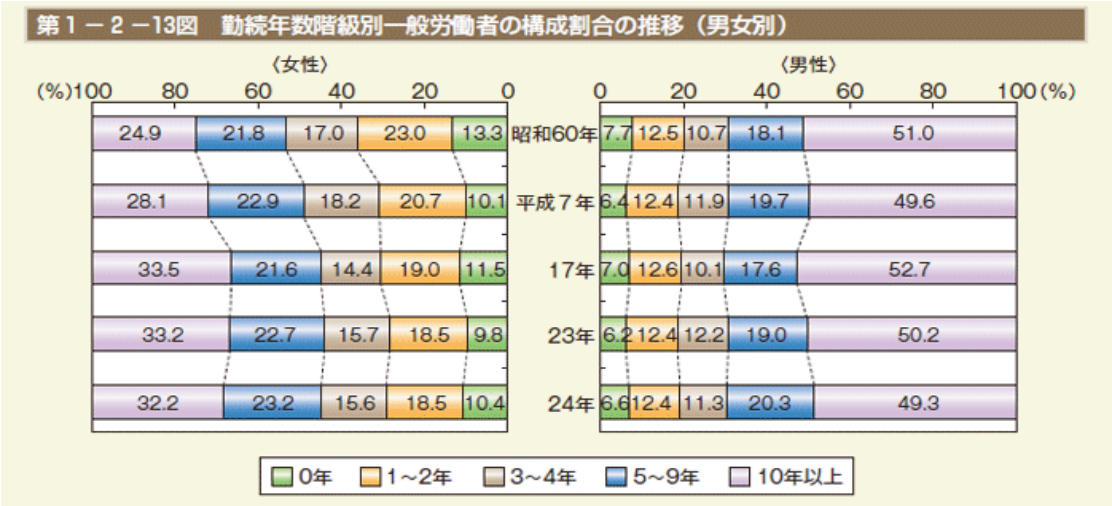
なお高島が挙げた⑤のなかの勤続年数以外の課題、給与体系等は内部市場において検討する。

[3] 八代尚宏(1983)『女性労働の経済分析――もう一つの見えざる革命』東洋経済新報社、篠塚英子(1982)『日本の女子労働――揺さぶられる経済基盤』東洋経済新報社などが、代表的な著作であろう。

（ａ）勤続年数の変化

勤続年数が短かったとされる 1960 年代から 1970 年代にかけて、相次いで起こった雇用における男女差別訴訟を想起すれば、社会システムによって女性の勤続年数が意図的に低く抑えられていたことが明らかになる。たとえば「結婚退職制度は憲法のもとでの男女平等に反する」とする訴訟（住友セメント、1966 年勝利判決）にはじまり、女子 30 歳定年制度（東急機関工業、1969 年勝利判決）、男女定年差別制度：男性 55 歳、女性 50 歳（日産自動車、1970 年仮処分敗訴、1973 年に本訴勝利）、第一子出産解雇訴訟（三井造船、1971 年勝訴）など多数ある。このような女性労働者の長期勤続をもとめる要求（訴訟）の積み上げによって伸びてきた勤続年数の実態を、図 9「勤続年数階層別一般労働者の構成割合（男女別）」から見ておきたい。

図　9　勤続年数階層別一般労働者の構成割合（男女別）



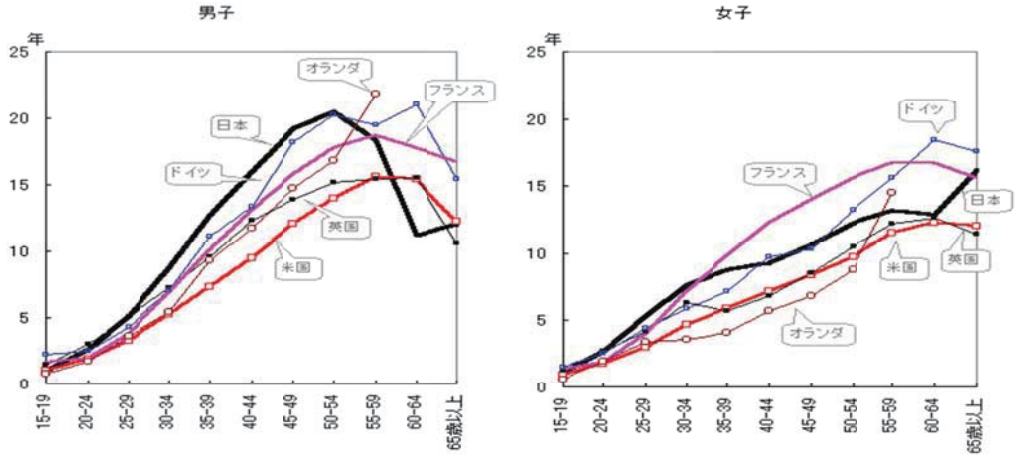
出所：男女共同参画白書 2013（平成 25）年版

10 年勤続以上の女性労働者は、1985（昭和 60）年の 24.9 パーセントであったが、2012（平成 24）年には 32.2 パーセントへと伸長している。反対に、男性労働者のそれは 51 パーセントから 49.3 パーセントへと減少している。女性労働者の 5 年～9 年と 10 年超を合計してみると、46.7 パーセントから 55.4 パーセントへと増加しており、短期回転型の就労が常態化しているとはいえない。

（ｂ）国際比較

つづいて図 10「年齢別勤続年数の国際比較」で、日本の女性労働者の勤続年数が極端に短いといえるのかどうかを比較してみる。日本が突出して男女賃金格差が大きいのは勤続年数の短さのゆえであろうか。

図 10 年齢別勤続年数の国際比較



(注)原データは OECD が収集した各国調査(90～91 年)より。勤続年数の定義は継続して同一の使用者の下で働いた年数。
出所:労働政策・研修機構「データブック国際労働比較 2013」

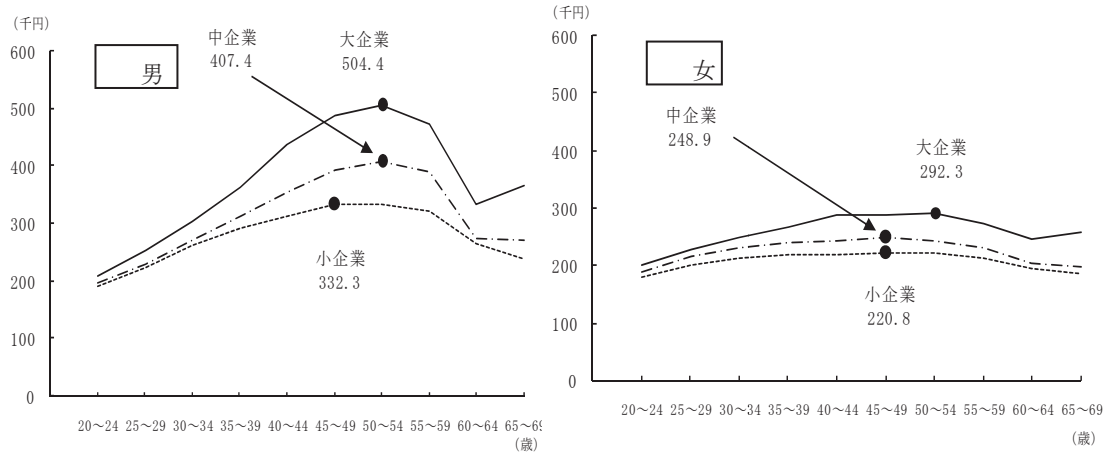
日本の女性労働者の勤続年数の傾向は、英国、米国、ドイツなどと同様の曲線を描いており、勤続年数が短いことを理由とする日本の統計的差別は、国際比較からみても、根拠がないといえよう。日本の男性労働者の曲線が 50 代に急落する特異なカーブを描いているが、このデータが OECD の調査（1990～1991）のものであることに起因する。日本経済が「失われた 10 年」に突入する時期であったこと、同時に団塊の世代がいわゆる中高年層に突入する時期が重なり、大企業が一斉にリストラクチャリングと称する経営の合理化、すなわち中高年の人員削減に取り組んだ時期であったことが明示されている。それにもかかわらず日本の女性労働者の勤続年数のカーブはなぜ欧米並みなのであろうか。逆説的ではあるが、低賃金であるがゆえにベテラン女性労働者は解雇されることなく温存され、リストラの対象となった男性労働者の穴埋め業務を担ったことは、第 3 章でみる男女賃金差別裁判のなかで示されるところである。

1.3 企業規模別の格差

図 11「企業規模別年齢別月収」によって企業規模別をみた場合、女性は企業規模、年齢にかかわりなく低水準のままで推移している。高島の指摘するように零細企業で働く女性が相対的多数である事実は、近年の雇用形態の多様化により、いっそう拡大していると思われる。具体的に大企業と小企業間の平均月収格差をみると、男性の場合は 17 万 2 千円と大きな格差があるが、女性のそれは 7 万 1 千 5 百円であり、低水準であるがゆえに女性間の格差は小さい。企業規模にはかかわりなく、女性の賃金が低水準にあると言える。また賃金の上昇カーブをみると、男性は 30 代後半から上がりはじめ 50 歳あたりで頂点になるという山型を描く。これは管理職に昇格していくコースをたどっていることを示しており、女性にその傾向が見られないことは、グラス・シーリングといわれる昇進昇格の壁（差

別）や、家庭責任を過重に負担している女性労働者の環境によるものであろう。これも、国際労働基準に照らせば間接差別に該当するところである。

図 11　企業規模別年齢別月



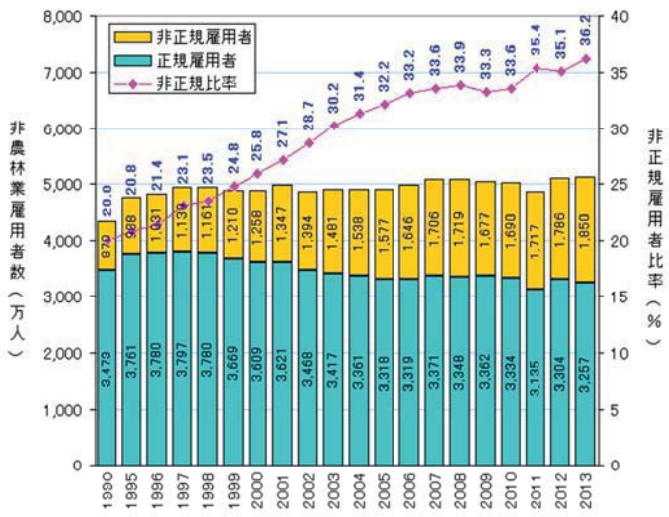
出所:厚労省「賃金構造基本統計調査」2010 年

1.4　雇用形態の変化

近年「ダイバーシティ」が広く喧伝され、ワーク・ライフ・バランスの実現に資するとされるなかで、雇用形態の多様化が進んできた。「ダイバーシティ」の内実はどのようなものであろうか。ジェンダーの視点でみると、そこには「間接差別」が浮き彫りになってくる。

（a）非正規労働者の増加

図 12　正規雇用者と非正規雇用者の推移



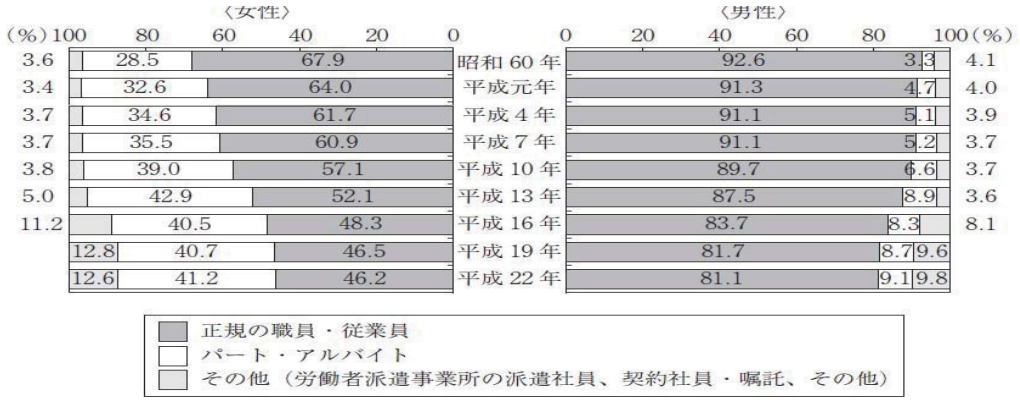
資料:「社会実情データ図録 http://www2ttcn.ne.jp/honkawa/
出所:　労働力調査。

直近 20 年間、日本の女性労働において著しく変化したものとして「雇用形態の変化」すなわち非正規労働者の急激な増加がある。これを低賃金の最大の原因として加える必要があるであろう。2003 年に、いわゆる「非正規雇用」の雇用条件のもとで働いている女性労働者が女性労働者全体の 5 割をついに超えた。

図 12「正規雇用者と非正規雇用者の推移」によれば 1990 年から 2013 年の 23 年間で正規労働者が 216 万人減少する一方で、非正規労働者は 980

万人増加している。この非正規労働者の増加が、日本の女性労働者の平均賃金が上昇せず、男女間格差が縮小しない原因のひとつとして考えられる。つづいて、男女別・雇用形態別に雇用者全体を、図 13「雇用形態別にみた雇用者の構成割合」でみると、正規の職員・従業員が雇用者全体に占める割合は、女性は 1985 年に 67.9 パーセントであった。1995 年[4]には辛うじて 60 パーセントを維持していたが、3 年後の 1998 年に 57.1 パーセントに落ち、2003 年には 5 割を割りこみ、48.9 パーセントとなり、翌 2004 年には 48.3 パーセントとなった。さらに 2010 年には 46.2 パーセントにまで減少している。男性についても 1985 年は正規職員・従業員が 92.6 パーセントであったが、1998 年に 90 パーセントを割り込み、2010 年には 81.1 パーセントまでに減少している。日本の労働者全体が非正規化の傾向にあることを示しているが、前頁の図 12 と図 13「雇用形態別にみた雇用者の構成割合（性別）」を併せて参照すると、とりわけ女性に非正規化率の増加傾向が強いことがわかる。

図 13　雇用形態別にみた雇用者の構成割合（性別）



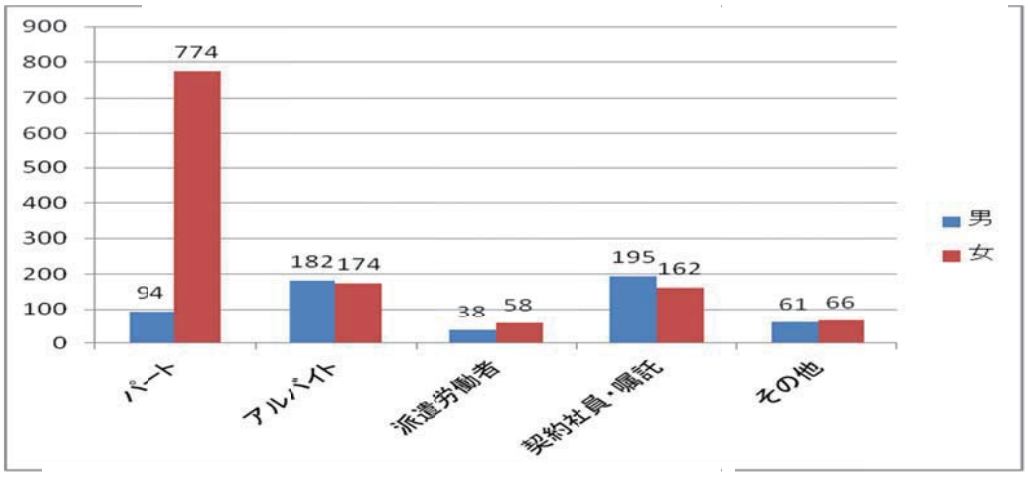
（備考）昭和 60 年から平成 13 年は、総務庁「労働力調査特別調査」（各年 2 月）より、14 年以降は総務省「労働力調査（詳細集計）」（年平均）より作成。

出所：男女共同参画白書 2013（平成 25）年版

男女ともにパート・アルバイトなどの非正規雇用者の割合が上昇し、男女合計の非正規労働者全体の比率は 1990 年 20 パーセントから 2011 年 35.4 パーセントへと、大きく上昇した結果、いまや日本の男女労働者は 3 人に 1 人以上が非正規雇用の下で働いていることとなった。そこで非正規労働者の実数による内訳を、次頁の図 14「非正規雇用の内訳（2011 年）」に示した。

[4] 1995 年、日経連は「新時代の『日本的経営』」を発表した。ここでは「長期雇用の重視を含んだ柔軟かつ多様な雇用管理制度の枠組み」が求められているとして、労働者を「長期蓄積能力活用型」と、必ずしも長期雇用を前提としない「高度専門能力活用型」「雇用柔軟型」の三つのタイプに分け、それらの組み合せによる雇用管理を打ち出し、経営環境の変化に対応した雇用ポートフォリオの作成を提唱した。当時も指摘されたが 10 年を経ずして著しく正規労働者が減り、不安定な非正規労働者が激増した。

図 14 非正規雇用の内訳（2011 年）　　単位:万人

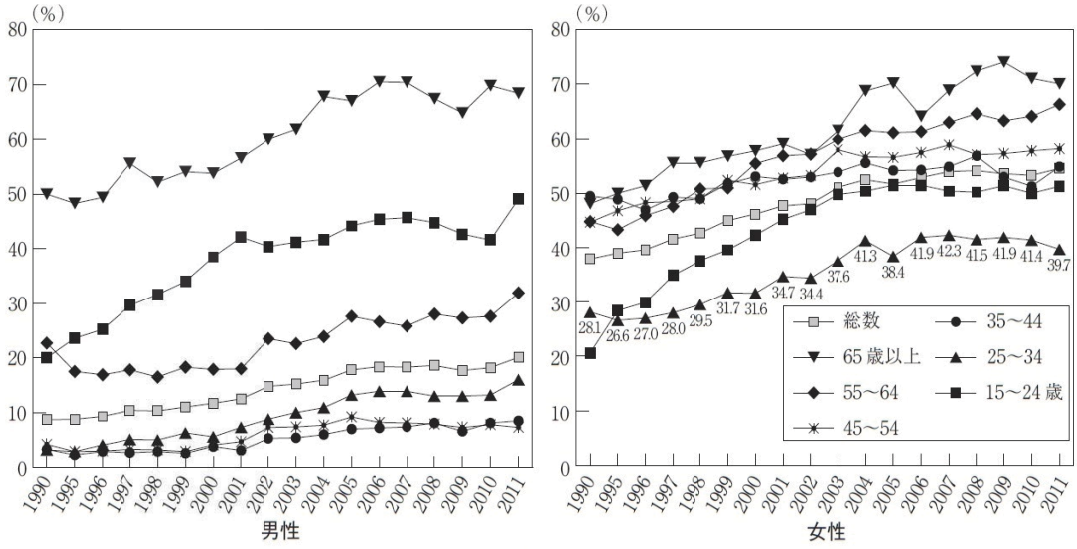


出所:総務省「労働力年報」平成 24 年版より筆者が作成

非正規労働者の 2011 年度の男女別非正規労働者の総人数は 1,811 万人で、そのうち、女性のパートタイマーは 774 万人、非正規労働者全体の 42.7 パーセントを占めている。

それでは、年齢層によって非正規化はどのようになっているのであろうか。

図 15　　非正規雇用者比率の推移（男女年齢別）



資料:「社会実情データ図録」 http://www2ttcn.ne.jp/honkawa/ より作成。出所は労働力調査。

図 15「非正規雇用者比率の推移」をみると、男性は 65 歳以上が圧倒的に多いが、ついで 15 歳～24 歳層が著増している。新卒業生の就職難が続いていることがここに明確に表われている。一方、女性は 25 歳～34 歳層、すなわちM字カーブの底で働いている層の 40 パーセントを除いて、2003 年以降は、各年代層とも 50 パーセントを超えており、総数でみても過半数を超えた。出産や子育てのため、いったん労働市場を退出すると、

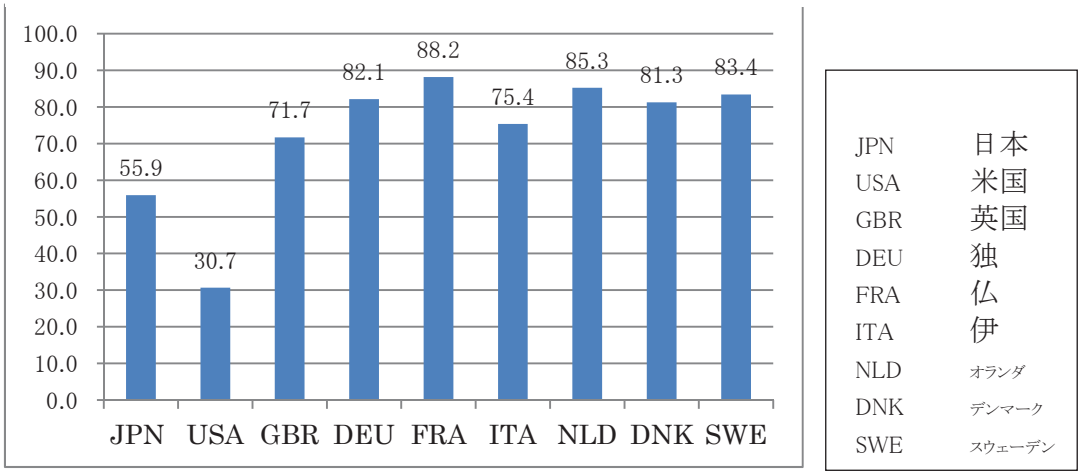
正規労働者としての復帰が非常に困難である実情をものがたっている。全体としての女性の賃金水準を低く抑え、男女間賃金格差は縮小していない原因のひとつであることが明らかになった。

（ｂ）非正規労働者の賃金

日本において間接差別法理の確立を望む声が起こる背景には、上述のように、増加の一途をたどる非正規雇用として働くパートタイム労働者や派遣社員が、現実の職場では正規労働者とほぼ同一あるいは同質の仕事に携わっているにもかかわらず、極端な低賃金層に張りつけられている実態がある。図 16「フルタイム労働者に対するパートタイム労働者の賃金水準」の国際比較で明らかなように、日本の格差は際立って大きい。

アメリカは別として、OECD 各国とくに北欧諸国はパートタイム労働者の賃金水準は、フルタイム労働者の 8 割を超えており、いちばん低いドイツでも 71.7 パーセントであり日本の 55.9 パーセントから 16 ポイントも上回っている。

図 16　フルタイム労働者に対するパートタイム労働者の賃金水準

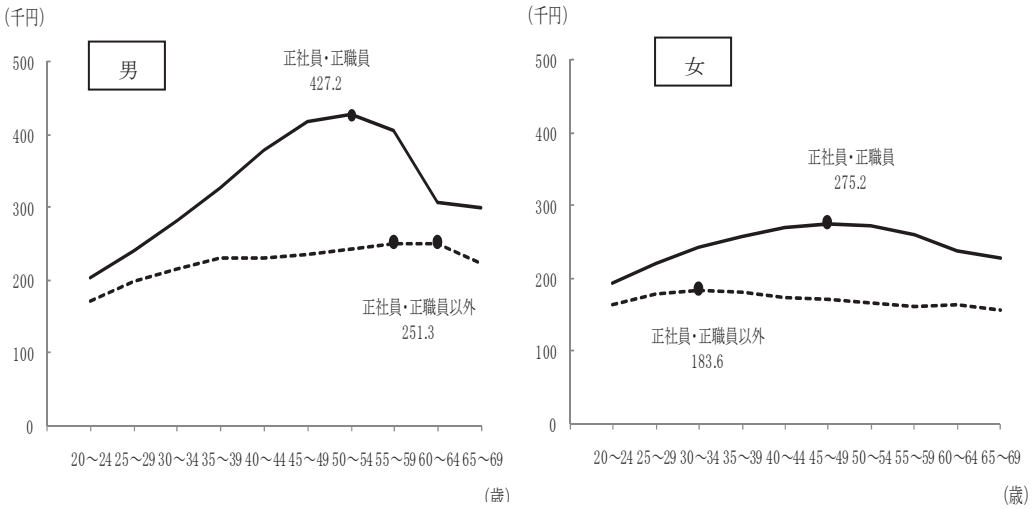


出所：JILPT　国際労働比較　2012
資料出所　日本：厚生労働省（2011.2）「平成 22 年賃金構造基本統計調査」
アメリカ：BLS（2011.1）*Labor Force Statistics from the Current Population Survey*
イギリス：Office for National Statistics（2010.12）*2010 Annual Survey of Hours and Earnings*
その他：　Eurostat Database “Structure of earnings survey 2006” 2010 年 12 月現在
（注）パートタイム・時間当たり賃金のフルタイム・時間当たり賃金（所定内給与）に対する割合。

日本の場合は図 14「非正規雇用の内訳（2011 年）」で示したようにパートタイム労働者の 89 パーセントが女性労働者であり、雇用形態による格差として表れてはくるが、実態は女性労働者の低賃金に結びついている。次頁の図 17「男女別正規・非正規雇用者の平均月収」では、右側の女性労働者のうち、低賃金の層に含まれる女性労働者は全体の過半数を占めている。また女性の非正規労働者

の賃金は年齢による変化はなく、逆に年齢が上がるにしたがって低下傾向を示している。

図 17　　男女別正規・非正規雇用者の平均月収



出所:厚労省「賃金構造基本統計調査」2010 年

2. 内部労働市場

2.1　賃金決定要素

はじめに、企業は賃金をどのような基準によって決めているのか。その結果として生じている男女賃金格差をみるために、厚生労働省「就労条件総合調査」を見ておきたい。

図 18　　賃金を何で決めるのか

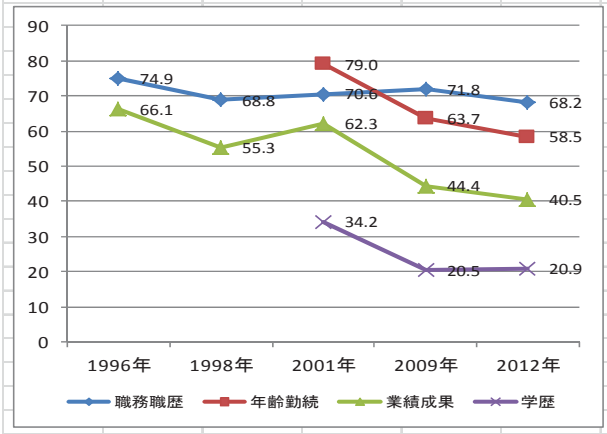
基本給の決定要素（複数回答）

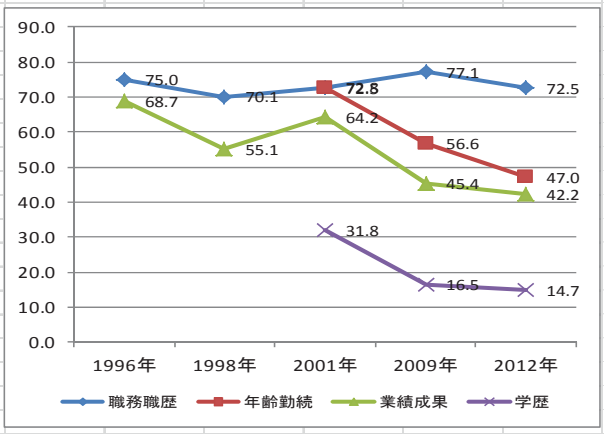
管理職以外

調査年度	1996年	1998年	2001年	2009年	2012年
職務職歴	74.9	68.8	70.6	71.8	68.2
年齢勤続			79.0	63.7	58.5
業績成果	66.1	55.3	62.3	44.4	40.5
学歴			34.2	20.5	20.9

管理職

調査年度	1996年	1998年	2001年	2009年	2012年
職務職歴	75.0	70.1	72.8	77.1	72.5
年齢勤続			72.5	56.6	47.0
業績成果	68.7	55.1	64.2	45.4	42.2
学歴			31.8	16.5	14.7





（資料）厚生労働省「就労条件総合調査」より筆者が作成

図 18「賃金を何で決めるのか」は男女別に分かれていないが、女性の管理職数の少ないことは前述したとおりであり、ほとんどの女性労働者が「管理職以外」に含まれているとみることができよう。2001 年以降は管理職も管理職以外も賃金決定要素として「年齢・勤続」が急落している。これは 1995 年に日本経済団体連合会が発表した『新時代の日本的経営』以降、急速に賃金体系が従来型の生活給から業績主義あるいは成果主義賃金に変化したことの影響とみることできよう。

一方で、一貫して高位にあるのは「職務・職種」である。本節の冒頭で性別職務分離を検討したとおり、その実態からすれば女性労働者が高い評価を得られる職務・職種につくことの困難性は明らかであり、さらに女性労働者、とりわけ非正規雇用のもとで働かざるを得ない女性労働者の賃金は、年齢・勤続によって上昇することがないことも格差の原因となっていることが明らかになった。

では、同一の労働について同等の成果をあげれば、賃金格差は生じないのであろうか。次にその点をみておきたい。

2.2. 同一労働同一賃金

労基法 4 条では「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をしてはならない」と、同一労働同一賃金の原則が規定されているが、これは遵守されているであろうか。典型例のひとつとして、最高裁で審議中の中国電力の事案を取り上げてみよう。

原告は勤続 32 年の女性で「管理職をめざし顧客第一主義に徹し、上司さえ上回る成績をあげてきたにも係らず、12 歳も年下の男性が彼女を飛び越して昇格。この悔しさをバネに 2008 年に提訴したが、広島地裁で敗訴」[5]し、現在は最高裁で審議されている。統計分析を専門にする山口一男シカゴ大学教授は、この裁判で原告の主張に科学的な根拠があることを立証するため、最高裁に意見書を提出した。その要旨は、男女の賃金上昇機会が平等だと仮定すると（＝もし、中国電力が性差別をしていない、としたら）観察された賃金順位の男女格差かそれ以上の格差が生じる確率を求める、というものである。たとえば、法廷での原告からの要求によって会社から提出された平成 13 年の賃金データを見ると、同期同学歴の男性 83 人、女性 35 人の計 118 人のうち、賃金の高いほうから最初の 54 人はすべて男性、55 番目のみが女性で、56 番目から 75 番目まではまた男性で、76 番目が女性である。この実態から山口教授が検証したのは、男女が平等に扱われていたとしたら、このような賃金格差が生まれた確率はどの程度であったか、というものである。計算の結果、男女総計 118 人のうち賃金の高いほうから最初の 54 人がすべて男性となる確率は、

[5] 出所：ILO100 号条約等に関して WWN のカウンターレポート（2013 年 8 月 1 日付）、掲載：ワーキング・ウィメンズ・ネットワーク ニュースレター No.73，p.14

約 1 兆分の 1.2 となった。つまり「賃金上昇機会に男女の平等があれば、トップ 54 人がすべて男性になることは、1 兆回に 2 回も起こらない」ことになり、さらに賃金順位の 55 番目から 75 番目までに女性が 0 人か 1 人のみとなる確率は 1 京分の 1 のさらに 177 分の 1 という限りなく 0 に近い数字になる、と山口教授は結論づけた（日経 DUAL（2014 年 2 月 20 日付）。

この事例のように裁判にまで訴えてあらそう女性はすくないが、このような雇用環境は日本において希有な事例とはいえない。しかも、労基法 4 条があるもとで司法の場に持ちこんだとしても、なかなか労基法第 4 条違反と認められない現状がある。

2.3 コース（職掌）別雇用管理制度

コース（職掌）別雇用管理制度とは、均等法の施行（1986 年）前後にそれまでの男女別の雇用管理制度を採用していた企業がそれを改め、総合職（あるいは基幹職との呼称もある）と一般職（あるいは事務職）の 2 つのコースを設定し、コース（職掌）ごとに処遇するシステムとして、銀行、証券、保険、総合商社などの大企業・ホワイトカラー職場を中心に導入されたものである。本制度の導入は、女性労働者に職域拡大や登用機会の拡大をもたらすのではなかとの期待を当初はいだかせたが、実態はまったく異なった。

労働調査会（2002 年発行）の『コース別雇用管理の留意点』[6]には、次のように述べられている。「男性は幹部候補として基幹業務を担当、女性は一般職として基幹業務の補助業務を担当」といった、男女の固定的な役割分担意識に根差した企業の雇用管理、男性中心の企業文化などがもとになって、以下のような問題が生じた。

① 本来は労働者を意欲、能力、適性や成果等によって評価し、処遇するシステムであるはずの「コース別（職掌）雇用管理」が事実上、男女別の雇用管理として運用されている。

② コースごとの職務内容とそれに対する評価や処遇が実態にそぐわない。総合職と一般職の業務内容の違いが必ずしもはっきりしておらず、コース区分の合理性が明確でない。一般職の勤続年数が長期化する中で、コース区分の合理性やコース間の処遇の格差についての納得を得られにくくなっている。総合職への転換制度はあるものの、実際の転換が円滑にすすんでいない。

③ 数量的にみた制度の浸透度について、厚生労働省「女性雇用管理基本調査」から実態を概観する。コース（職掌）別雇用管理制度が「ある」とする企業割合は、2000 年度 7.1 パーセント、2004 年度 9.5 パーセント、2010 年度 11.6 パーセントであり、調査を開始した 1989 年度(2.9 パーセント)以降 2000 年までは上昇し続け、21 世紀

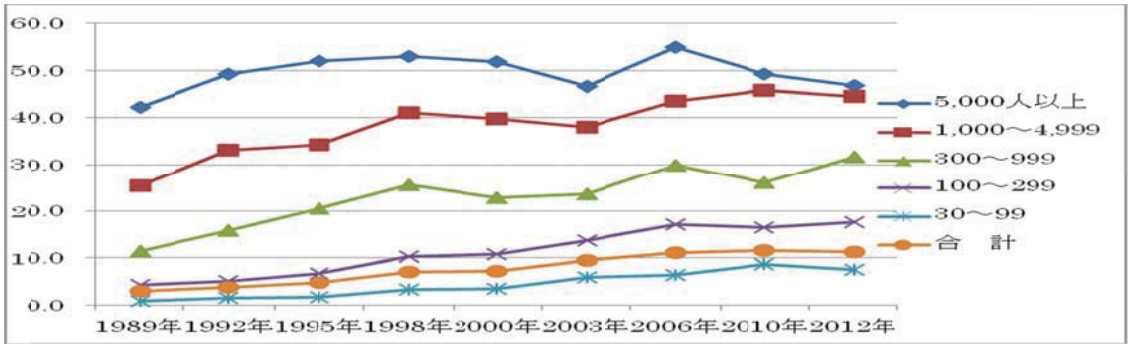
[6] 厚生労働省均等・児童家庭局雇用均等政策課が監修している。発行は 2002 年 3 月 1 日、まさにここで指摘されている問題点について、各地で賃金差別裁判が起こり、争われていた。

に入ると下降線を示す。2006 年度の調査は厚労省の注にもあるが、調査対象を企業と事業所に分けず、事業所として調査したため、同一企業が重複回答したものが含まれているために増加したと推測される。

表 2・図 19「コース（職掌）別雇用管理制度導入企業割合の推移」は、厚生労働省の「女性雇用基本調査」によるものだが、これにより制度の導入の推移を検討しよう。

表 2･図 19　　コース（職掌）別雇用管理制度導入企業割合の推移

年度	H-1	H-4	H-7	H-10	H-12	H-15	H-18	H-22	H-24
[西暦]	1989	1992	1995	1998	2000	2003	2006	2010	2012
5,000 人以上	42.3	49.3	52.0	53.0	51.9	46.7	55.0	49.2	46.8
1,000～4,999	25.3	33.1	34.3	41.1	39.9	38.1	43.6	45.9	44.5
300～999	11.4	15.8	20.5	25.5	22.7	23.6	30.0	26.1	31.7
100～299	4.3	5.1	6.6	10.2	10.7	13.7	17.0	16.4	17.5
30～99	0.9	1.4	1.6	3.2	3.5	5.9	6.3	8.6	7.5
合　計	2.9	3.8	4.7	7.0	7.1	9.5	11.1	11.6	11.2



出所：　厚生労働省「女性雇用管理基本調査」（89 年～2006 年）、「雇用均等基本調査」（2010～12 年）

最新の調査は 2012 年に行なわれたが、コース（職掌）別雇用管理制度が「あり」とする企業の割合は 11.2 パーセントで、前回の調査（2010 年度調査 11.6 パーセント）を 0.4 ポイント下回った。企業規模別にみると、5000 人以上の規模では 46.8 パーセント（2010 年度 49.2 パーセント）1000～4999 人規模で 44.5 パーセント（同 45.9 パーセント）と、規模の大きい企業に減少傾向が著しい一方で、1000 人未満規模では緩やかに上昇して、大きな下降は示していない。厚生労働省「2012（平成 24)年度女性雇用管理基本調査」によると、過去にコース（職掌）別雇用管理制度の見直しをした企業の割合は、本人事制度の導入が進んでいる 5000 人以上規模の企業では 65.2 パーセント、5000 人未満 1000 人以上でも 60.3 パーセントが見直しをしている。

このような大規模企業でコース（職掌）別人事制度の見直しが進んでいるのは、均等待遇の進展とみることができるのであろうか。次節では、もっとも早い時期にコース（職掌）別人事制度を導入した総合商社の事例をとりあげ、その実態を検証していく。

第 2 節　　総合商社における女性労働

本節は、コース（職掌）別雇用管理制度を採用している総合商社で働く女性労働者の実態を検討し、この制度の内包する間接差別性をあきらかにすることを目的としている。

日本の企業は 1970 年代後半の石油ショックを経営合理化によって乗り切ったが、1985 年のプラザ合意で総合商社はさらに打撃を受けた。その直後に襲った急激な円高によって日本企業は多国籍化にすすまざるをえないところに追い詰められていった。この状況を打開することを目的に、規模の大小を問わず製造業は競って海外に生産拠点をもとめ始めたが、総合商社はその推進役・仲介役の役目を果たしつつ、みずからの商社機能の変革を模索した。まさに同時期に、均等法と労働者派遣法が施行されたことは人件費圧縮が経営の重要課題であった企業にとって、企業体質の改革に都合のよいものであった。

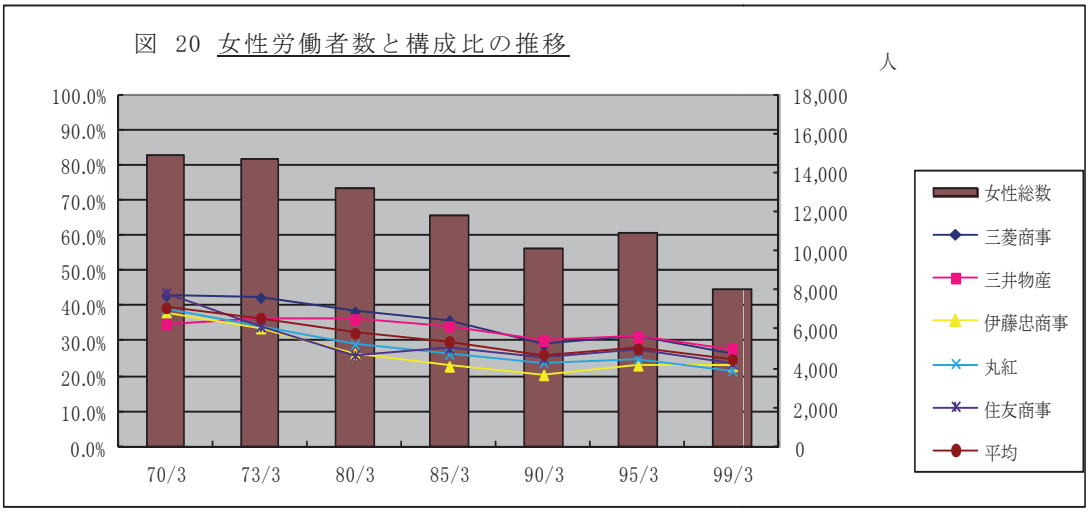
この２つの法律の施行は、総合商社はすでに導入されていた職能資格制度に温存されていた年功賃金的な要素を除去し、職能給本来の目的を強化する契機となった。正規労働者はコース（職掌）別雇用管理制度や成果主義賃金制度の導入により、賃金コストの圧縮と人事管理の強化がなされ、同時に正規労働者を非正規労働者に置き換える「合理化」がすすみ、急速に雇用の非正規化がすすむことになった。

1　商社における女性労働者数の推移

1960 年代後半から 1970 年代にかけて女性が働いている多くの職場において事務の機械化[7]が進み、採用数を抑え始めたことにより、女性従業員数は 1970 年をピークに減少しはじめる。この時期は事務の機械化による職業病（頸肩腕症候群）が多発したが、労働組合は看過することなく取り上げ、企業に対して補償と休暇を要求することによって、多くの職場で女性労働者の諸権利が獲得されていた。総合商社は男性職場とみられていた時期がながくあったが、実際には数多くの女性労働者が働いており、主として男性の携わる営業活動にかかわる契約履行･物流管理の面で分担し､商社機能の具現化の一端を担ってきた。図 20 のグラフは大手総合商社 5 社の「女性労働者数と構成比の推移」を示したものだが、1970 年代には労働者全体の 40 パーセント前後を女性労働者が占めていた。その後、事務機械化が進展するとともに女性労働員数・構成比ともに低下が始まり、1980 年代に入ると女性の比率は 30 パーセントを割り込み、1990 年代には 20 パーセント台に落ち込む企業も現れた。

7　1960 年代後半から 70 年代にかけての事務機械化は今から見れば非常に初歩的なもので､Sorting Card をパンチングすることが主作業でキーパンチャー病とも言われる頚肩腕症候群が多発した。商社の職場だけでなく､金融･保険業界ではさらに大きな被害者が出て、全国職業病対策連絡会議などが作られ、全国的な規模での合理化反対運動と｢業務上の病気は会社が治療費を全額保障せよ｣という運動になっていった。

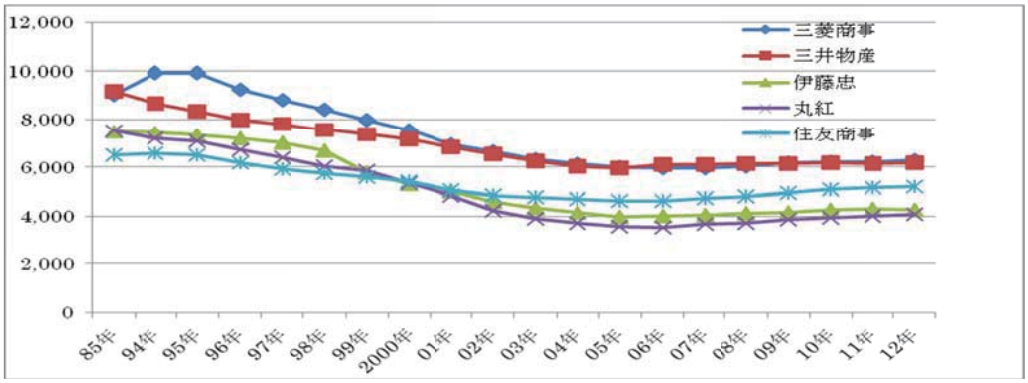
図 20 女性労働者数と構成比の推移



出所：有価証券報告書より筆者が作成

この女性労働者の減少傾向は、事務の OA 化・マニュアル化が進んだことに加えて、1985 年の労働者派遣法施行により正規女性労働者が派遣労働者に、あるいは業務委託に置き換えられ始めたことに起因している。また 1990 年代中葉に一時的に増加に転じるが、これは 1986 年に施行された男女雇用機会均等法が 10 年目を迎えるのを機に労働省が見直しに着手し、1996 年に答申した内容と無縁とはいえない。旧均等法では努力規定であった事項に罰則規定を設けるなどの改善と抱き合わせで、労働基準法の女子保護規定の緩和がすすめられ、女性労働力の活用に対して制度面からの推進力が働いたことに加え、「失われた 10 年」において「ホワイトカラーの低生産性」などを名目に行われた「リストラ」の対象となった男性労働者の補充要員として、低賃金の女性労働者を充当する目的があったと考えられる。しかし、それも数年間で、90 年代末には女性労働者の大部分が非正規の派遣労働者に置き換えられ、女性正規労働者数はふたたび減少に向かう。

図 21 大手総合商社 5 社の従業員数の推移



出所：有価証券報告書より筆者が作成

2000 年に導入された新会計基準により企業は従業員の男女構成を発表する必要がなくなったため、現状の把握が困難になった。しかし、図 21「大手総合商社 5 社の従業員数の推移」によって従業員数をみると、正規労働者の全体的な減少傾向が明らかになる。

大手総合商社 5 社の女性労働者総数は、均等法成立時の 1985 年に 13,462 人であったが、5 年後の 1990 年には 10,152 人（25.4 パーセント減少）、1999 年には 8,068 人となり、1985 年当時に比べて 41.1 パーセント減少となっている。

一般職（事務職）の採用状況について「大手商社は女子事務職の採用を長い間、見合わせていたが、住友商事が 2001 年から、三井物産は 1999 年から再開している。その理由は派遣社員でも間に合うが、やはり自前の一般職がいたほうがベターという理由によるようだ」[8]という状況になり、2004 年から順次採用が再開された。たしかに 2004 年には住友商事では 1,500 人の応募から 33 人を採用、三井物産は 2,000 人の応募から 45 人を採用した。まさに「平成の大不況」のもとでの女子学生の就職難を如実に示しているが、この報道では、あたかも正規社員の採用があったようにみえるが、三井物産の実態は契約社員という雇用形態であり、勤務年限は最長で 5 年間であり、住友商事では事務サポート職という正規事務職員の補佐としての採用である。

大手商社 5 社のうち、住友商事を除く 4 社が、90 年代後半から 2000 年初頭にかけて、人員削減によりバブル崩壊後の経営立て直しを図った。同時に、住友商事をのぞき正規女性労働者の採用を中止した。コース（職掌）別雇用管理制度の行き詰まりとともに、主として女性が担っていた社内業務の担い手を派遣労働者に置き換えたことによる。筆者の問合わせにより得た回答では、2003 年 9 月末時点で伊藤忠商事の従業員は総数 4,355 人のうち事務職(一般職と同意)は 805 人で 18.5 パーセント、さらに派遣労働者は 281 人で女性労働者の 34.9 パーセントを占めていることが明らかになった。

一般職が減少したほどには女性総合職が増えていないのは検証した通りである。わずかではあるが、男性並みの賃金を得ている女性総合職が増えたことは事実である。その一方で正規労働者としての事務職の採用はわずかであり、全体として正規労働者数が減少している結果として、男女の賃金格差はまた開いていくのである。

2. 女子社員の戦力化

大手 9 商社における女性労働者の勤続年数は、1982 年末から 1992 年末の 10 年間で 7.5 年から 10.7 年へ 3.2 年も長期化し、平均年齢は 9 社平均で 28.2 歳から 31.9 歳と 3.7 歳上昇した。また新入社員に占める 4 年制大学卒の割合は 1988 年 59.3 パーセントから 92 年 76.8 パーセントと 4 年間で 17.5 ポイントも上昇している[9]。また均等法の施行もあり、各社とも人事政策の柱のひとつに「女子社員の戦力化」「女子社員活性化策」といったテーマを掲げることになった。たとえば三菱商事の女性比率は 9 社中でつねにトップ・レベル

8 『ブレーンズ』、ブレーントラスト社、No.153、 2003.10.15、p.15。
9 『商社レポート』、インフィニットインフォメーションズ、No.71（92 年 10 月 28 日） pp. 2-4。

にあるが、高学歴化の進行も著しく、1988 年に 66.3 パーセントであった大卒比率が 92 年には 90.3 パーセントとなっている。並行して事務職の女性を総合職に転換させる制度をすすめた。その転換システムは 28 歳以上で英検準 1 級以上など会社の定めた資格を取得した女性は、合宿による適正テスト、小論文、面接により「広域事務職」に採用され、「広域事務職」での 4 年を経過した者が筆記試験により総合職になるという厳しい関門を設けている。加えて三菱商事は 1995 年度から女性事務職（正規社員）の採用を打ち切った。その理由は「1986 年派遣法が実施されて以来、景気変動による労働力の過不足は派遣社員で調節する方向にあるうえ、ＯＡ化・分社化・外注の活用により従来の事務職の仕事そのものが減少しているため」[10]であった。このような労働環境のなかでコース（職掌）別人事管理制度が実施されていた。

3. 総合商社における雇用管理制度：コース（職掌）別人事制度

1986 年には大手総合商社 9 社すべてにコース（職掌）別人事制度が導入された。表 3 の「コース別人事制度の導入状況」は、1990 年のコース別人事制度の導入状況を均等法制定から 5 年後ホワイトカラー職場を重点的に女性財団が調査したものである。商社 35 社のうち 14 社が導入とされているが、当時すでに総合大手 9 商社は全社（100 パーセント）導入していた。総合商社における 1980 年代の人事管理制度の特徴は、協調的労使関係を基礎として能力主義管理が推進され、男女 2 本立ての賃金体系が維持されてきたが、均等法の施行にあわせてコース（職掌）別雇用管理制度の導入が進められたことにある。

表 3　コース別人事制度の導入状況　　単位：企業数（%）

	合計	導入した	導入していない
合 計	148 (100.0)	40 (27.0)	108 (73.0)
商 社	35 (100.0)	14 (40.0)	21 (60.0)
都市銀行等	7 (100.0)	5 (71.4)	2 (26.6)
地方銀行	51 (100.0)	4 (7.8)	47 (92.2)
相銀・他金融	23 (100.0)	4 (17.4)	19 (82.6)
証 券	9 (100.0)	6 (66.7)	3 (33.3)
損 保	11 (100.0)	1 (9.1)	10 (90.9)
生 保	12 (100.0)	6 (50.0)	6 (50.0)

出所： 女性職業財団『コース別雇用管理に関する研究会報告書』 1990 年

1980 年代中葉から 90 年代にかけての経済環境の変化は、経営側が人件費の膨張につながる人員構成問題を真剣に考え始める契機となった。それに加えて均等法の施行が目前に

[10]『ブレーンズ』、ブレーントラスト社、No.1115（1995 年 3 月 8 日）、p.1。

迫る状況にあって対応に苦慮していた時期に編み出された雇用管理制度が、コース（職掌）別雇用管理制度であった。

総合商社のコース（職掌）別雇用管理制度は、「職務の内容」を「基幹的業務」と「補助的業務」に区分してコースを設定し、制度導入時に労働者の振り分けを行った。企業によっては形式的な職務調査を行ったところもあったが、多くはコースの選択について本人の意思確認を行なわず、男女あるいは採用時の条件（本社採用か事務所採用かなど）によって自動的に振り分けた。各社に共通事項としては「基幹的業務」をになう職掌を「総合職」（あるいは基幹職）として男性労働者が配置され、「補助的業務」とされる業務をになう職掌を「一般職」（あるいは事務職）として女性労働者が配置された。それでは「基幹的」とは何か、「補助的」とは何かとなると、非常に曖昧なものである。伊藤忠商事株式会社では 1985 年 12 月「新人事体系」提案書で職掌を次のように定義している。

基幹職掌:国内外に亘る商社活動各分野における基幹的業務を主として担当し、且つ、将来に亘り国内・国外の各事業所において勤務し、または必要に応じて事業会社等他企業への随時出向勤務する義務を負う職掌。

事務職掌：基幹的業務に関する事務的又は補助的業務を主として担当し将来にわたり住居移転を伴う転勤ないし出向勤務する義務は負わないが、住居移転を伴わない一定地域内の各事業所における勤務、又は一定地域内の事業会社への出向勤務が予定される職掌。

転勤・異動の多い商社の職場においては、人事異動時期に際して中堅の事務職（女性）は総合職（男性）の業務を引き継ぎ、あるいは引渡すなどのバッファー機能を果たしているため職務の境界線はきわめて曖昧であり、グレーゾーンの幅が大きいことが商社業務における男女の職務の特徴である。

1985 年前後に総合商社各社において導入された「新人事制度」すなわちコース（職掌）別雇用管理制度では、形式的には事務職から総合職への転換の道が開かれたが、そこには厳しい条件[11]が課せられる一方で、新卒女性の総合職の採用もごく少数に限られており、各社ともに男性新入社員の２パーセント前後に過ぎないという実情があった。たとえば、伊藤忠商事の場合、事務職掌から基幹職掌への転換は、幾つかの厳しい条件[12]が必要とされた。

[11] 90 年代後半になり、コース転換の条件緩和が徐々に進んでいるが、本転換制度の作られた当初は、勤続 12 年以上、最も優良考課を 3 年連続取得者などが受験資格条件である企業、ほとんどの企業で上司推薦が必須であり、また研修の機会が与えられていない総合職の貿易実務や商業英語試験、英検准１級を必要条件とする企業などもあったため、コース転換者は非常に少数であった。

[12] ①応募資格:等級が副主査以上。(標準考課者で短大卒 12 年目、32 歳以上)、②前回挑戦以降、3 年以上

しかし、この職掌の転換条件は、実態面・制度運用面からの矛盾があったこと、あわせて兼松賃金差別裁判の影響もあったとみられるが、各社とも数次にわたって改正された結果、転換するためのハードルは徐々に低くなっている。表 4「女性労働者における総合職数と比率（5 大商社）」は、女性総合職が女性労働者のなかでの占める比率を 1995 年と 1999 年で比較してみたものある。1999 年時点では伊藤忠商事の 5.1 パーセントを最高値で、三井物産では 1.4 パーセントにすぎない。最高であれ、最低であれ、この実態は 1985 年に制定された「均等法」の効力・影響力が極めて低かったということを物語っているといえよう。それが 21 世紀に入り、どのような展開をみせたのであろうか。

表 4　　女性労働者における総合職数と比率（5 大商社）

	三菱商事		三井物産		伊藤忠商事		丸紅		住友商事	
西暦	1995	1999	1995	1999	1995	1999	1995	1999	1995	1999
女性総合職	48 (31)	86 (21)	9 (3)	29 (4)	25 (18)	67 (39)	20 (10)	48 (10)	34 (8)	46 (25)
女性従業員数	3,106	2,121	2,610	2,039	1,701	1,326	1,761	1,263	1,775	1,319
女性の中の比率	1.5%	4.1%	0.3%	1.4%	1.5%	5.1%	1.1%	3.5%	1.9%	3.5%
（広域事務職）	55									

（ ）内は新卒から総合職の人　　出所：ブレーントラスト社「ブレーンズ」No.1475, 2002 年 7 月 3 日

5 社のうち現在も伊藤忠商事、丸紅および住友商事にはコース別人事制度が存続している。伊藤忠商事の 1999 年以降の総合職女性の採用数と社内での転換制度を利用して総合職になった女性労働者数は表 5「伊藤忠商事における女性総合職の推移」の通りである。

表 5　　伊藤忠商事における女性総合職の推移

年度	99	00	01	02	03	04	05	06	07	08	09
職掌移動者数	23	6	3	2	0	3	7	3	5	5	1
新卒女性総合職数	5	0	6	5	9	9	20	20	23	43	49

出所：伊藤忠労組 UNION NETWORK NO.2010-6

伊藤忠商事は 1999 年に職掌転換制度の基準緩和がはかられ、職掌移動者が、この年は著しく増加した。この年は均等法の改正、男女共同参画基本法の施行が予定されており、トップダウンで行なわれた制度改革であった。さらに 2003 年 12 月には「人材多様化推進計画」を策定し、いわゆるポジティブ・アクションにあたる女性総合職・管理職の数値目標を発表した。それによると、総合職における女性比率の倍増を目標に掲げ、2008 年度末までに総合職女性比率を 2.2 パーセントから 5.0 パーセントに、新卒総合職女性比率を 12 パーセントから 20 パーセントにするとしている。2006 年度の新卒採用総数は 113 人でそのうちの 20 人（17.7 パーセント）が女性であった。同様に 2007 年度は 124 人（うち女

（一度失敗すると 3 年間転換希望が出せない）、③認定手段：自己評価レポート、面接、人事考課、所属長推薦状、課題論文、④認定基準：上記の認定手段の結果を総合的に判断し決定する。⑤選考は絶対基準による。（合格基準は公表されない）（ ）内の注釈は筆者

性 23 人、18.5 パーセント）、2008 年度は 139 人（うち女性 43 人、30.9 パーセント）であり、前倒しで目標を達成している。つづく 2009 年度も新卒採用者 148 人のうち女性総合職は 49 人（33.1 パーセント）となっている。

大手 5 社では三菱商事株式会社・三井物産株式会社、その他中堅の兼松株式会社などでは 2000 年以降、コース別人事制度を廃止し職掌の一本化に向かった。コース転換制度に重点を置かない経営方針のゆえに女性総合職数が極端に少なく、廃止することに大きな困難を伴わなかったと考えられるが、一本化により女性労働者全体の均等待遇が進んだとは判断しがたい。全員を縦に並べて資格・職群などによる等級付けをおこない、最下層に若手総合職（入社 3 年目程度まで）と一般（事務）職、すなわち女性労働者全体を配置し、少数ではあったが存在していた女性総合職は相応の等級に分散配置するという対応によって、コース（職掌）別雇用管理制度とすこしも変わらない実態となっている。

第 3 節　　小括

本章では、経済のグローバル化にともなって「柔軟な労働力」がもとめられた結果、女性労働者の雇用は男性以上に不安定化し､低賃金層に追い込まれたことが明らかになった。本章を概観すると、女性労働者のなかにも少数の昇進の可能性などが開かれた階層と、非正規雇用のために身分が不安定で、賃金面でも著しく不利な状況にある多数の女性労働者が属する階層が顕在化していることがみえてくる。また、正規労働者であっても、いわゆる女性職とされる分野では低賃金傾向を示し、昇進昇格の格差、管理職に占める女性の割合の低さが顕著であり、国際的にみても雇用における女性の地位は韓国と最下位争いをしている。それは労働時間と密接に関連があり、働き続けるための社会的仕組みが整わないなかで、家事労働の負担を担わされている女性労働者の特徴といえよう。

第 1 節では、男女の賃金格差の原因について、外部労働市場と内部労働市場にわけて検討した。まず外部労働市場としては、①「性別職務分離」について水平的性別分離を検討した結果、女性が多数働いている産業あるいは職種、たとえば医療・介護の分野が、相対的に低賃金であることを明らかにし、ついで垂直的性別分離についても、国際水準からみて非常に女性の管理職層の比率が低いことを示した。そこでは、労働時間の国際比較との対比を行ない、長時間労働の 1 位と 2 位が韓国と日本であり、同時に女性の管理職比率の低い国の 1 位と 2 位を韓国と日本で占めているという、労働時間と女性労働者の社会進出との関連性を見た。

また低賃金の原因として②「勤続年数が短い」とされることから発生している「統計的差別」について検討し、勤続年数が低賃金の正当な論拠とはならないことを国際比較など

によって検証した。③「女性労働の非正規化」が雇用の多様化の進行のなかで顕著になり、女性労働の不安定化に結びついている点にも触れて、日本における男女間における賃金格差の存在、換言すればジェンダー・ギャップ指数が世界第 105 位に象徴的に示されているような日本の女性の労働の実態が明らかになった。

内部労働市場として、④「同一労働同一賃金」（労基法第 4 条）の実現すら未達成であることを、中国電力における賃金差別訴訟によって確認し、雇用管理システムに内包する課題として、⑤コース（職掌）別雇用管理制度の実態を検討した。これらの格差の出現が、外見上では明確な性差というかたちではあらわれない「間接差別」であることが、本章で分析した各種のデータによって確認することができた。

男女間賃金格差の原因に関する実証研究によっても同様の結果が示されている。川口章は、一般労働者の男女間賃金格差の要因を Blinder-Oaxaca[13]の方法によって分析した３本の研究を総合的に検討した結果「いずれも男女間賃金格差のおよそ半分は男女の属性の格差で説明される。逆にいえば、たとえ学齢期や勤続年数などの属性が等しくなっても、男女間賃金格差の半分は消えないということである」（川口 2010：380）としている。

第 2 節では、それらの統計資料の背後にある労働現場の実態を検討した。具体的には、総合商社の女性労働者を素材にしたが、その理由は、総合商社は経済のグローバル化の影響をもっとも早い時期にうけて、その対応を迫られてきた事実、さらに商社特有の業容から世界各地に支社・支店をもつために雇用管理システムの面においてもグローバル化と無縁ではいられない企業であることにある。さらに、もっとも早い時期に均等法に対応するものとしてコース（職掌）別雇用管理制度を導入されており、本制度が間接差別であるという認識が社会的に定着しつつあることもある理由のひとつである。

またコース（職掌）別雇用管理制度で総合職を選択することは、女性労働者にとっては狭き門であり、管理職への道が閉ざされる原因となっているが、大規模企業ほどこの人事制度を採用しており、男女賃金格差の拡大の原因ともなっているところである。この点について、阿部正浩が「賃金構造基本統計調査」（2001 年）と「女性雇用管理調査」（2001 年）をもちいて分析した結果、「コース別人事管理制度がある企業ほど男女間賃金格差が大きく、学卒後の経過年数が長くなるとともに男女間賃金格差が拡大することを発見している（阿部 2005:26）。この発見によってコース（職掌）別雇用管理制度が差別性の表れであるとは、ただちには断定できないにしても、均等法によって新たに制定された雇用システムであることを勘案すれば、均等法の精神に反するものということはできよう。

13　異なる 2 つのグループ間での平均の差を、観測できる共変量の分布の差と共変量が同じだったとしても、起こる根本的な構造の差に分解する方法。Oaxaca(1973) と Blinder(1973)により提唱された。例えば、男女間の賃金の差を、男女間での教育年数や勤続根数の差に起因する差と、性差別などの教育年数などが同じだったとしても存在している差に分解する目的で使用される。（京都大学「平成 25 年度計量経済学、講義ノート6」 http://www.okui.kier.kyoto-u.ac.jp/doc/obdecomp.pdf　　参照 2014 年 6 月 15 日）

以上のように日本の女性労働者の実態は、国際機関から指摘されているように間接差別が放置されている状態にあることを把握することができた。この状況を踏まえて、次章では国際労働基準である ILO 第 100 号条約の基本である間接差別概念が、なぜ日本に定着しないのかを問うことになる。

第 2 章　国際労働基準と女性 NGO の視点――間接差別概念とその適用

本章の課題は、国際労働基準として確立している間接差別（Indirect Discrimination[15]）概念が、なにゆえに日本では定着していないのかを問い、第 1 章で明らかになった日本の労働現場における間接差別の実態の改善に必要な間接差別禁止の立法化および政策化への方向性を見出すことである。換言すれば、国際機関からの要請・勧告等をとおして、間接差別にかかわる日本の労働政策・行政の現在の位置を見定め、かつ間接差別禁止の立法化・政策化の形成過程に対して国際機関が与えたインパクトを検証する。あわせて海外からの圧力を背景に使用者側および労働者側の採った行動の政策形成への関与度をみることによって、立法化・政策化への道程を検討する。加えて、間接差別禁止の立法化・政策化をもとめて国際機関に積極的に働きかけた女性 NGO の実践およびその成果についても検証する。

日本では憲法第 14 条「法の下の平等」をはじめとして、労働基準法第 4 条、男女雇用機会均等法（以下、均等法と略記）によって女性に対する差別を禁止している。ところが、前章で明らかにしたように、日本における男女の賃金格差は、国際比較からみても異常といえるほど大きなものである。ジェンダー平等にむけての一定の法整備がなされ、女性の高学歴化がすすみ、労働力の女性化が注目されているにもかかわらず、なぜ男女間の賃金格差が縮小しないのであろうか。

本章でとりあげる「間接差別」は、国際機関から日本における賃金格差の原因の一つとして繰り返し是正勧告を受けているものである。浅倉むつ子は「日本の法制度改革は、多くの場合、社会通念の変化が先行し、それに遅れた法状況に対して運動の側から異議申し立てがなされ、裁判所が新しい法解釈を提示し、あるいは逆に法解釈の限界を露呈し、その後に立法がようやく後追い的に改正されるということが多かった」と現状を述べたあとに、間接差別禁止の立法化については今までの社会通念と対抗する法的試み、すなわち「社会通念に支えられてきた性中立的基準に対して、男女に与える影響の面から問題提起する画期的試み」であるとしている。また「むしろ立法化を先行させることによって積極的に社会通念を変えていこうとする新しい法的手法なのである。その認識なくして間接性差別禁止規定を語ることはできない」（浅倉 2004b：143）と言及している。浅倉の発言から 10 年が経過したが、現状はどうであろうか。いまだ法整備が十分になされたといえる状況にはない。

第 1 節では、間接差別概念について日本の実情を整理したあと、国際機関が捉えている間接差別に関する日本の状況とジェンダー平等政策を検証する。そのうえで、第 2 節では日本における間接差別禁止の立法化へ向けての行政の動向を把握し、財界・労働界・NGO

[15] イギリス法で使われている用語である。この概念をもたらしたアメリカでは disparate impact（差別的効果）と呼ばれているが、日本では間接差別（indirect discrimination）が定着しているので、本研究でもこれを採用する。

など各分野の動向と立法化との関連性を検討する。さらに、行政・研究者・NGO 等の協働による成果の一類型として、地方自治体における男女共同参画条例の制定過程を検証する。

なお、本章のなかでは、国際機関からの見解・勧告などの引用は斜体で、日本政府報告の引用については正字体で記している。

第 1 節　　間接差別概念の誕生から間接差別法理の確立まで

1　間接差別の定義

間接差別とは、本来は性差別だけではなく障害者差別や人種差別などもふくみ、平等法あるいは差別禁止法の確立によって禁止されるべきものであるが、本研究では間接性差別に対象を絞り「間接差別」と称する。厚生労働省の諮問機関である「男女雇用機会均等政策研究会」（以下、均等政策研究会と略記）が 2004 年 6 月に発表した報告書[16]では「間接差別」について次のように定義している。

「一般的に、間接差別とは外見上は性中立的な規定、基準、慣行等が、他の性の構成員と比較して、一方の性の構成員に相当程度の不利益を与え、しかもその基準等が職務と関連性がない等合理性・正当性が認められないものを指す」としている。

本研究では、間接差別の定義として、この均等政策委員会の規定を用いることとする。さらに補足的に具体的内容を記すと、2006 年均等法が再改定されたあとに厚生労働省都道府県労働局雇用均等室が解説版として作成した『男女雇用機会均等法のあらまし』（2010 年 4 月）のなかでは次のように記述されている。

「間接差別とは、①性別以外の事由を要件とする措置であって、②他の性の構成員と比較して一方の性の構成員に相当程度の不利益を与えるものを、③合理的な理由がないときに講ずることを言います。厚生労働省令に定める 3 つの措置[17]については、合理的な理由がない場合、間接差別として禁止されます。なお、厚生労働省令に定めるもの以外については、均等法違反ではありませんが、裁判において間接差別として違法と判断される可能性があります。雇用管理に際しては、募集・採用、配置・昇進などに当たり、不必要な要件を課して労働者の能力発揮を阻害していないか改めて見直しましょう。」（43 頁）

改正均等法でも間接差別が明文規定とならず、省令にて 3 例の限定列挙となったために「それ以外は均等法違反ではありません」と書かざるをえないが、労働行政の末端で法令

[16] 厚生労働省, 2004『男女雇用機会均等政策研究会報告書』p.10。

[17] ①募集・採用時に労働者の身長、体重又は体力を要件とすること、②コース別雇用管理における「総合職」の労働者の募集・採用に当たって転居を伴う転勤に応じることが出来ることを要件とすること、③昇進にあたり、転勤の経験があることを要件とすることの 3 つの措置を間接差別として規定した。2013 年 9 月に省令が、見直され、「総合職」の限定が削除され、募集・採用につづいて「昇進および職種の変更による措置」が加えられた。時間をかけた審議の結果としては、改善と言えるような省令の見直しとならなかった。

を実施すべく民間企業の雇用状況を監督する立場、あるいは労働者からの苦情を受け付け対処する立場にあって、間接差別について最大限の内容を伝えようとする意思をここから読み取ることができる。

2　間接差別禁止法理の確立

世界ではじめて間接性差別を禁止する法律を制定したのは英国とされている。林弘子によれば米国法[18]の影響を受けた英国は性差別禁止法（Sex Discrimination ACT1975）によって間接差別（Indirect Discrimination）禁止を明文化し、さらに米国においても 1991 年の公民権法改正によって差別的効果の法理が明文化された（林 2006：2）。国際的文書としては国連・女性差別撤廃条約（1979 年）は第 1 条「女性差別の定義」において規定しており、ILO111 号条約は、差別待遇とは「すべての差別、除外、または優先で、雇用または職業における機会または待遇の均等を破り、または害する結果となるもの」（1 条 1 項〈a〉）としている。欧州連合（EU）の「雇用、職業、訓練及び昇進へのアクセス並びに労働条件についての男女均等待遇原則の実施に関する指令（均等待遇指令）」（1976 年）などにも間接性差別を禁止していると読み取れる表現があり、1997 年の「性に基づく差別事件における立証責任に関する指令」では間接差別概念をより厳密に定義した。

日本では、間接差別の法制化については、均等政策研究会報告[19]をうけた 3 ヶ月後の 2004 年 9 月、厚生労働省・労働政策審議会第 36 回雇用機会均等分科会（以下、均等分科会と略記）で検討が開始された。翌 2005 年 12 月に均等分科会は報告をまとめ、厚生労働大臣に建議するに至った。均等分科会の構成は学識経験者 8 名で、委員のひとりであった浅倉は次のように述べている。報告書は、「はじめに」において間接性差別を含む 4 つの検討事項[20]が「相互に関連し合っている」と位置づけ、またこれらには「いずれも前向きな対応が望まれる」と述べることにより、間接性差別禁止規定のみを置き去りにする法改正は、研究会の検討趣旨に反することを明確にした（浅倉 2004a：61）。しかし、建議では均等政策研究会報告はいかされず、労働者側委員の意見として「間接差別基準は限定列挙ではなく、例示列挙にすべき」とし、使用者側委員の意見は「間接差別概念の導入に懸念がある」との両論が併記されるものとなった。2006 年の均等法改正時は、間接差別禁止が明文規定されることを期待していた女性労働者は少なくなかったが、この建議をもとに改正法

[18] 1964 年の公民権法第七編（Title Ⅶ of the Civil Rights Act）に関する米国の最高裁判決（1971 年グリッグス事件判決）を契機として 70 年代に形成された差別的効果（Disparate Impact）の法理。この法理は、その後さまざまな判例上の変遷を経て 1991 年に改正された公民権法第 7 編に「差別的効果」が明文規定された。

[19] 2003 年 11 月に厚労省は学識経験者 8 名による男女雇用均等政策研究会を設置、同研究会は翌年 6 月に報告書を公表した。この報告は間接差別の概念を明確にする為に論点を整理し、具体例として 7 例を列挙した。同年 9 月から開かれた労働政策審議会雇用均等分科会における均等法改正の議論の基礎となった。

[20] 4 つの検討依頼事項とは、①均等法の片面性を解消して男女双方に対する差別を禁止する法律にすべきかどうか、②間接性差別を禁止すべきかどうか、③ポジティブ・アクションの効果的な推進方策の検討、④妊娠・出産を理由とする不利益取扱いについて、法律で禁止すべきかどうかの 4 点であった。

案要綱がつくられたため、期待に反し改正均等法では「間接差別」という文言はいっさい使用されず、第 7 条において以下のように規定された。

> 第 7 条（性別以外の事由を要件とする措置）
> 事業主は、募集及び採用並びに前条各号に掲げる事項に関する措置であって労働者の性別以外の事由を要件とするもののうち、措置の要件を満たす男性及び女性の比率その他の事情を勘案して実質的に性別による差別となるおそれがある措置として厚生労働省令で定めるものについては、当該措置の対象となる業務の性質に照らして当該措置の実施が当該業務の遂行上特に必要である場合、事業の運営の状況に照らして当該措置の実施が雇用管理上特に必要である場合その他の合理的な理由がある場合でなければ、これを講じてはならない。（下線：引用者）

結局のところ省令にすべてをゆだねる形となった。その省令においても 3 例を限定的に列挙するに止まった。これは均等政策委員会報告で、あくまでも例示として 7 例が述べられていたが、そのなかから 3 例を選び出し列挙したにすぎないが、例示ではなく限定列挙の位置づけとなった。ただし、法案を審議した国会の附帯決議として「間接差別は厚生労働省令で規定するもの以外にも存在しうるものであることから、（中略）機動的に対象事項の追加、見直しを図ること」と決議され、間接差別は厚生労働省令で規定するもの以外にも存在し得ること、対象範囲の追加・見直しは法施行から 5 年後に予定されている見直しを待たずに機動的に行うべきことが盛り込まれた。

このように日本の間接差別法理はきわめて限定的であり、国際労働基準から大きく乖離している現状にある。

3　国際機関からみた日本の状況

日本の間接差別に関する状況を国際機関はどのように把握し判断しているのであろうか。次の 3 つの国際機関を取り上げ、日本政府に出されている要請・勧告等を分析することによって、日本の置かれている状況を浮き彫りにする。あわせて女性 NGO がこれらの機関にレポートを送り、ロビー活動を展開していることについても検討対象とする。

①国際労働機関[21]（International Labour Organization、以下、ILO と略記）、
②国連女性差別撤廃委員会（Committee on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women, 以下、CEDAW と略記）
③国連・社会権規約 （正式名称経済的・社会的および文化的権利に関する国際規約）: International Covenant on Economic, Social and Cultural rights: 以下、ICESCR と略記）

[21] 1919 年にヴェルサイユ条約によって創設され 1946 年国際連合と協定を結んだ最初の専門機関となった。

3.1 国際労働機関（ILO）

ILO は、第 1 次世界大戦後の平和機構構築のなかで労働問題が平和と不可分であるとの認識からうまれたもので、その歴史は国連より古い。吾郷眞一によれば、設立当初の ILO は基準設定を主目的とする国際労働立法機関の色彩が強かったが、性格が大きく変わるのは、第 2 次世界大戦後に国連が成立し、国連の下での専門機関となったことによる。日本は第 2 次大戦中の 10 年間の中断をはさんで、ILO の設立当初からのメンバーとして様々な関係をもってきた。また 75 年以上の国際行政経験をもつ ILO 事務局の専門的知識の有用性、労働問題については ILO の調査資料は国際的に信憑性が高いという認識、そして意識決定における政労使の三者構成という独特の制度をもつ ILO の諸決定の説得力は、対象が政治でありながら、機能的な方法を用いて事柄を極端に政治化せずに処理できるという意味で存在意義は大きい（吾郷 1997:2-5）とされる国際機関である。

ILO には、締結した条約の内容が締約国において正しく実施されているか、あるいは実施に向けての取り組みがすすめられているかを調査し、条約の完全実施および実施促進を目的として条約・勧告適用専門家委員会（以下、適用専門家委員会と略記）[22]が設置されている。適用専門家委員会は条約の基準適用の定期的な監視と適用促進に向けて、ILO に届けられた政府報告書および労使団体のコメントを審査し、その結果を報告書として総会に提出する。

ILO は労働分野で差別撤廃にかかわる 8 本の基本条約[23]を有しているが、この基本条約のうち男女平等（男女差別禁止）にかかわるものは第 100 号条約（男女同一報酬条約、1951 年採択、1967 年に日本批准）と第 111 号条約（差別待遇＜雇用・職業＞条約、1958 年採択、日本は未批准）である。

本項では、ILO100 号条約の完全実施をすすめる立場から、ILO が間接差別にかかわる日本の労働者の状況をどのように把握しているかを、適用専門家委員会報告によって検証する。その検証に、日本における間接差別法理の確立にかかわる現況を浮き彫りにすることができるであろう。

3.1.1　ILO 第 91 回総会・適用専門家委員会報告（2003 年 6 月）

[22] 1926 年に独立の機関として設置された。審査する委員は加盟国や労使団体の代表ではなく、労働法または国際法の専門家20人からなる。委員は各分野で高い評価を受けている個人が、その専門的能力を期待されて選出されるものである。（吾郷:1997、115）

[23] ①29 号 強制労働条約（1930 年）、②第 87 号 結社の自由及び団結権保護条約（1948 年）、③第 98 号団結権及び団体交渉権条約（1949 年）、④第 100 号 同一報酬条約（1951 年）:同一価値の労働についての男女労働者に対する同一の給与及び給付を求めるもの、⑤第 105 号強制労働廃止条約（1957 年）＜未批准＞、⑥第 111 号 差別待遇（雇用及び職業）条約（1958 年）＜未批准＞:人種、肌の色、性、宗教、政治的見解、国民的出身または社会的出身に基づく、雇用、訓練、労働条件における差別待遇を除去し、機会及び待遇の均等を促進する国内政策を求めるもの、⑦第 138 号 最低年齢条約（1973 年）、⑧第 182 号 最悪の形態の児童労働条約（1999 年）の8条約である。

日本の労働者と ILO の繋がりには比較的ながい歴史がある。第 87 号条約「結社の自由および団結権の保護」[24]（1948 年採択）と第 98 号条約「団結権及び団体交渉権」（1949 年採択）の 2 条約について批准関連法案が整備され 1965 年に批准されて以降、ILO への提訴とは、公務員に対する労働基本権の制限への申立に代表されるような「結社の自由委員会」への訴えを意味することが多かった。しかし、弁護士、労働組合などで結成した「ILO 条約の批准を進める会」は 1993 年に ILO 本部で第 1 回の交流を行ない、この交流を出発点として 2007 年までに ILO を 13 回も訪問し、日本の労働者の実情などに関する意見表明を行なっている。

また 2001 年には男女賃金差別を裁判に訴えている労働組合や原告団が「日本における第 100 号条約適用状況に関する報告」として下記の 9 事案を提出している。そこには間接差別にかかわる 4 事案（兼松、岡谷鋼機、中野区、庄内経済連）が含まれている。

【報告事案の内容】　（報告者）

1) 均等法の施行後に導入のコース別人事制度により男女別賃金体系は維持拡大された（①兼松、②岡谷鋼機）

2) 同一労働にもかかわらず非常勤職員・臨時職員を低賃金に。（③中野区、④庄内経済連）

3) 年功昇格からの女性労働者が排除されている。（⑤芝信用金庫）

4) 年功賃金制度を実績賃金へ変更時、女性をさらに低く評価。（⑥イセキ開発工機）

5) 職能資格制度において女性労働者に対し差別的運用。（⑦昭和シェル石油）

6) 同一価値労働にもかかわらず女性労働者に低賃金が支払われている。（⑧京ガス、⑨高砂建設）

これらの裁判が長期化している実態を述べるとともに「間接差別」の禁止、男女差別の有無の実証責任を使用側とすること、救済命令を出す裁判所の権限に関する法律を制定することなどが必要であると訴えた。このレポートを見た浅倉は「これらによって、さながら日本の男女賃金格差をもたらしているあらゆる性差別に関する情報が一挙に提示された感がある」（浅倉 2004b:78）と表現しているが、①のコース別人事制度を問題としている事案の 2 社（兼松、岡谷鋼機）はともに商社で、均等法施行に伴ってあらたに発生した男女賃金差別であり、原告らは間接差別であると主張している。

このような労働側からのアプローチが続くなかで ILO 第 91 回総会が行われ、適用専門家委員会（2003 年 6 月）は、総会において間接差別について以下のように報告した。

[24] 結社の自由及び団結権の保護に関する条約（1948 年 7 月、第 31 回総会で採択、発効:1950 年7月4日。基本条約のひとつ）日本は 1965 年 6 月 14 日に批准。警察と軍隊の構成員の団結権は各国の法に委ねるとしているが、組合を禁止しているわけではない。非軍事的、非治安的業務に従事する民間人については、団結権を制限してはならないとしている。消防職員の団結権制限は日本以外に例はない。（吾郷:1997、56-8）

◆2003 年 6 月適用専門家委員会報告[25]

本委員会は（中略）日本政府が、なにが間接差別に相当するのかについての合意形成のため、2002 年に作業委員会設置を予定していることに注目し、専門家グループが男女の賃金水準におよぼす間接差別の影響を考慮するよう希望し、また作業委員会の成果や結論に関する情報が提供されることを期待している。（パラグラフ 4：下線は引用者）

適用専門家委員会が注目し評価した作業委員会とは、2002 年 11 月に厚生労働省が設置した学識経験者 8 名による男女雇用均等政策研究会を指し、同研究会は 2004 年 6 月に報告書を公表した。この報告では、間接差別の概念を明確にするために論点を整理し、具体例として 7 例を列挙した。同年 9 月から開かれた労働政策審議会雇用均等分科会（以下、均等分科会と略記）における均等法改正の議論の基礎となった。2005 年 12 月に均等分科会は報告をもとに建議を策定し、厚労大臣に提出した。これにより 2006 年の均等法の改正へと進んでいくことになった。

◆　2003 年 6 月適用専門家委員会報告

本委員会は全石油・昭和シェル労働組合とほかの労働者組織の共同報告で、コース別雇用制度の存在が、実際には、性別を根拠とした間接的な区分を温存する機会を提供し、それが同一価値労働に対する男性との同一報酬を得る女性の可能性に悪影響を及ぼしていると述べていることに注目する。（中略）本委員会は、日本政府に対しコース別人事制度が、女性を直接あるいは間接に差別するような方法で使用されないことを保障するために必要な措置をとるとともに、各企業内でコース別雇用管理に関するガイドラインがどのように適用され、それが監視されているかについての情報、および各コースにおける男女の比率に関する統計を含めて、男女賃金格差に及ぼすガイドラインの影響に関する情報を提供するよう再度要請する。　（パラグラフ 8、下線は引用者）

上記のように本研究で取り上げている女性 NGO の個別問題に言及して、コース（職掌）別雇用管理制度が間接差別であることに関して適用専門家委員会は日本の現状に危惧をもち、情報の提供を再度要請している。また報告の冒頭に、国際自由労連、連合、全日本国立医療労働組合、東京地方協議会、福岡女性協会ユニオン、コミュニティ・ユニオン・ネットワーク、野村證券労働組合、全石油・昭和シェル石油労働組合、芝信用金庫従業員組合、東京ユニオン、おんな労働組合関西、庄内経済連合会労働組合から 12 本の労働組合（連合組織も含む）の報告が提出されていることが述べられている。上述の野村證券労組以下、庄内経済連合会労働組合までの６つの労働組合は、コース別人事制度が間接差別であり、それによって賃金差別が発生していることを共同で報告したものであった。パラグラフ 8 はこの共同報告を想起して書かれたものである。

[25] www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID:2222274:NO

3.1.2　適用専門家委員会報告（2008 年）―　女性 NGO の登場

2003 年適用専門家委員会の 5 年後の 2008 年に出された適用専門家委員会報告では、どのような変化・進展をみたのであろうか。ILO 報告書の冒頭に、労働組合のナショナル・センターのひとつである連合のレポートが参照されているのは従来同様であるが、女性 NGO であるワーキング・ウイメンズ・ネットワーク[26]（Working Women's Network：以下 WWN と略記)からのレポートをも参照して審査しているところが、2003 年報告とは大きく異なるところである。WWN は 1997 年、2001 年に ILO 本部を訪問し、2007 年は 3 回目の ILO 訪問であった。この訪問には第 3 章で女性 NGO の実践例として取りあげる兼松男女賃金差別裁判の原告たちも同行し、「商社ウィメンズ・ユニオン」、「ウィメンズ・ユニオン名古屋」と連名にて、パラレルレポートを提出している。1997 年に WWN がはじめて訪問した時には、ILO は NGO からのレポートは基本的に受け取れないとしていたことからみると大きな変化であった[27]。その変化は報告書の内容にも以下のように現出している。

◆2008 年 3 月適用専門家委員会報告

> *本委員会は（中略）間接差別に関する一般的定義が、均等法の指針の中に含まれており、施行規則第 2 条に列挙された事例に含まれない間接差別は司法により違法と見なされるとする政府の指摘にも留意する。政府は問題の見直しをつづけ、判決の動向を踏まえつつ、必要に応じて施行規則第 2 条を改正するとしている。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視しており、引き続き間接差別の範囲を特定しない幅広い定義を同法に盛り込むよう求めるとしている。WWN 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。報酬に関するあらゆる形態の間接差別は、本条約に則した措置を講じられるべきであることを想起しつつ、委員会は、均等法第 7 条とその施行規則第 2 条の適用に関する詳細な情報を提供することを日本政府に求める。委員会は政府に対して、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、関連する裁判について報告し、間接差別の定義によって報酬に関するあらゆる形態の間接差別が効果的に保護されることを保障する上で、いかなる進展がみられたかを報告するように求める。*
>
> （パラグラフ 7、下線は引用者）

---

[26] Working Women's Network: ホームページには次のように会の紹介が載っている。「WWN は、働く女性の地位向上をめざして活動する NGO です。1995 年 10 月、住友メーカーの女性たちの男女賃金差別裁判サポートを契機にして発足しました。（会の目的）1）働く女性の地位向上をめざす。2」コース別制度など間接差別をなくす。3)同一価値労働同一賃金を法律未明記し、ジェンダーに中立な職務評価を確立する。
http://wwn-net.org/?page_id=26　2014 年 4 月 1 日閲覧。
事務局を大阪に置き、国連本部、CEDAW 事前作業部会などに積極的に出かけて発言すると同時に、国内では国会議員や厚労省に働きかけ、マスコミからも注目を集めている。「男女賃金差別をなくす大阪連絡会」、「商社に働く女性の会」、「均等法実践ネットワーク講座」などが核となって結成され、またたくまに 800 人近い会員を有する NGO になった。（WWN 2005:132）ILO は、原則として労働組合あるいは使用者団体からの報告しか受け取らないが、WWN の加盟メンバーのなかに幾つかの個人加盟ユニオンが含まれており、その代表の報告として受け取った模様である。

[27]

上記のパラグラフ 7 における下線部分「WWN も間接差別の・・・意見を提出」とあるのは、この 2007 年 6 月 ILO 総会に提出するとともに同年 9 月に ILO 本部平等部を訪問し、ロビー活動した際に持参したパラレルレポートを指している。この 2008 年適用専門家委員会の指摘に対して、日本政府は以下の回答をおこなっている。

◇2009 年日本政府年次報告書「同一価値労働についての男女労働者に対する同一報酬に関する条約（第 100 号）」（2007 年 6 月 1 日～2009 年 5 月 31 日）

（パラグラフ 7 について）

2006 年 6 月に改正された男女雇用機会均等法第 7 条において、雇用の分野における間接差別の禁止について規定が設けられ、2007 年 4 月施行されたところである。

同条に関し、2007 年度に都道府県労働局雇用均等室に寄せられた問い合わせは 462 件あるが、（中略）法違反として指導を行なった事案は 2007 年度において 5 件、2008 年度において 1 件であり、全て是正されている。2009 年 5 月現在、雇用の場における間接差別に関する裁判例はない。

男女雇用機会均等法上違法となる間接差別の範囲に関しては、公労使三者構成の審議会においてコンセンサスの得られた３つの措置を厚生労働省令で定めたところであり、間接差別として禁止する措置の見直しが必要に応じてできるような法的枠組みとされているが、2006 年改正の際の国会における附帯決議においても、機動的に見直しを図ることとされており、判例や施行状況等をみつつ、適時適切に対象事項の追加、見直しを図る考えである。（後略）[28]

日本政府報告は「間接差別に関する裁判例はない」としているが、ILO の質問に対する回答書では労働基準法違反の裁判例として次の 3 件（①内山工業事件：原告勝訴、②兼松事件：原告一部勝訴、上告係争中、③昭和シェル石油事件：原告一部勝訴）をデータとして添付している。③昭和シェル石油事件は昇格差別であって明白な女性差別であるが、①内山工業事件と②兼松事件はともに賃金体系が 2 本建になっており、外形上では性別による差別にみえないが、実態は片方のコースはすべて女性であるという制度である。そのため、労基法第 4 条に違反する男女差別として判定されたもので、この①②２つの事案は、あきらかに司法によって間接差別と判断されたものである。

3.1.3　ILO 第 100 回総会・適用専門家委委員会（2011 年 6 月）

2011 年 6 月、第 100 回 ILO 総会において提出された適用専門家委員会報告のなかの日本の条約適用状況に関する部分で、ふたたび同一報酬条約（第 100 号）についての言及があ

[28] 2009 年日本政府年次報告「同一価値労働についての男女労働者に対する同一報酬に関する条約（第 100 号）」（2007 年 6 月 1 日～2009 年 5 月 31 日）、p.4。
http://www.mhlw.go.jp/shingi/2009/10/dl/s1002-10f.pdf

る[29]。そこでは男女間賃金格差、パートタイム労働、間接差別、コース別雇用管理制度、客観的職務評価、労働基準法第 4 条について述べられているが、間接差別に関する部分を以下に取り出す。

◆ILO 条約勧告適用専門家委員会　報告（2011 年 ILO 総会）

間接差別

委員会は、均等法第 7 条に関する問い合わせや申立の件数、及び関連する裁判判決に関する政府の情報に留意する。また、均等法の下の施行規則が、2012 年に行なわれる予定の均等法見直し前に見直されることにも留意する。委員会は、均等法の施行規則が、労働者及び雇用者の団体との協議のもとに、報酬に関するあらゆる間接差別の形態に対する実効的保護を確保するよう早急に見直されることを望み、この点に関する進展の情報を要請する。また、均等法 7 条および施行規則 2 条の適用に関する情報を、施行規則に規定されるもの以外の措置に関するものをも含む、受理されたいかなる申立、関連する裁判判決も含み、提供し続けることを願う。

このように適用専門家委員会は、間接差別にかかわる裁判判決が均等法とその施行規則によっても「実効的保護」が確保されていないとみなし、早急な見直しを求めている。さらにコース（職掌）別雇用管理制度については、差別的な方法が運用されないことを確保するために講じられた措置や、企業への指導による成果等の情報の提供を求め、また労基法第 4 条については具体的な監督方法や指針、関連する裁判所の判例などの情報提供も求めている。

また、適用専門家委委員会が協議することを求めている「労働者の団体」とは、政府報告に添付される労働側意見として代表する「連合」だけでなく、ILO の合意形成の場としての社会的パートナー[30]との自由な話し合いの対象に、連合以外の労働組合および女性 NGO をも含めることを示していると思われる。それは ILO の報告を時系列でみてきたことにより明らかになっているが、ILO 報告文書の全体の冒頭において、かならず触れられる留意するべき対象団体数が増えてきていることである。最新の報告である第 100 回 ILO 総会での適用専門家委員会報告の冒頭は以下のような文章で始まっていることからも読み取ることができよう。

◆ILO 条約勧告適用専門家委員会　報告（2011 年 ILO 総会）

[29] そのほかに、強制労働条約（第 29 条）、労働監督条約（第 81 号）、同一報酬条約（第 100 号）、雇用政策条約（第 122 条約）、障害者条約（第 159 条約）および石綿条約（第 162 条約）についての言及があった。

[30] ILO は国連機関の中で唯一、政府、使用者、労働者の代表からなる三者構成の原則をとっています。ILO はこの三者構成により、185 の加盟国の政府と労使が構成する社会的パートナーが自由かつオープンに話し合い、労働基準や政策を立案できる独特の合意形成の場となっています。出所：ILO 東京事務所：ILO の組織　」http://www.ilo.org/tokyo/about-ilo/organization/lang--ja/index.htm　2014 年 6 月参照

委員会は、政府報告、およびそれに付されていた 2009 年 10 月 2 日付の日本労働組合総連合（連合）の意見に留意する。また、次の連絡についても留意[31]*する。これらは政府にも送られた以下の文書にも留意する。(1)2008 年 10 月 13 日付、日本自治体労働組合総連合(自治労連)、(2) 2009 年 6 月 8 日付、ワーキング・ウイメンズ・ネットワークの文書、(3) 2009 年 9 月 28 日付、全国労働組合総連合(全労連)。*
委員会はまた、全石油昭和シェル石油労働組合による、ILO 憲章 24 条に基づく日本政府の本条約不遵守の申立てにも留意する。（下線：引用者）

上記にみるように、2011 年の ILO 適用専門家委員会報告では冒頭に、連合以外に(1)自治労連、(2)WWN、(3)全労連の３組織が列挙され、さらに昭和シェル石油労組の申立も留意するとなっている。

3.1.4　適用専門家委員会の改善要請の変遷

ここまで 21 世紀にはいってからの 2003 年、2008 年、2011 年の ILO 適用専門家委員会からの報告（Observation CEACR）を日本政府報告と対比しながら「間接差別」を抽出し概観してきた。2003 年報告では、委員会は厚生労働省が設置した男女雇用均等政策研究会に期待し、その成果と結論を次回報告でするよう要請しているが、2008 年になると、連合および WWN のレポートを参照して、あらゆる形態の間接差別は 100 号条約に則した措置が講じられるべきであるとして、委員会はさらに踏み込んだかたちで、均等法第 7 条とその施行規則第 2 条の適用に関する情報提供を求めている。この委員会報告で、はじめて女性 NGO の WWN の名が登場した。委員会が日本の実態を把握するに際して、政府報告と労働界の代表である連合からの報告だけでなく、女性 NGO の存在意義を認め始めたと言えよう。

2011 年の報告では、雇用機会均等法の施行規則が労働者および雇用者の団体、すなわち社会的パートナーとの協議のもとに、報酬に関するあらゆる間接差別の形態に対する実効的保護を確保するよう早急に見直されることを望むとして、さらに具体的で実効的な施策を確立し、報告することをもとめている。

このように 10 年間にわたって間接差別に関する ILO が指摘してきた課題を取り出してみると、委員会の日本政府への要請は時間的経過とともに、より具体的になり、その成果にかかわるデータの提出の要請が強くなってきている。これはナショナル・センターのみを労働者側代表とせず、単位労働組合および草の根 NGO の声が反映してきたことの証左とみることができよう。

なお、日本が未批准の第 111 号条約は「雇用及び職業についての差別待遇に関する条約」で、雇用と職業の面でどのような差別待遇も行われてはならないことを規定している。労

[31] 政府訳文では「留保」となっているが、原文(英文)では“note”となっており、前後に使用されている”note”と同様に「留意」とした。

働者側は、ここに依拠して間接差別禁止を求めていきたいところであるが、日本は第 111 号条約を批准していない。しかし、批准していない場合であっても、ILO 加盟国には報告義務がある。つまり加盟国には 3 つの義務があり、その第 1 は条約を批准するか否かを自国の議会に条約を報告し情報を提供することであり、第 2 は、未批准であっても条約の事項にかかわる自国の法律や慣行の現況を報告することである。第 3 は、批准した条約についての義務である。すなわち第 2 の未批准であっても報告の義務があるため、日本は差別に関するふたつの条約（100 号と 111 号）にもとづいて間接差別を含む労働者の状況を定期的に報告する義務があることになる。

3.2　国連女性差別撤廃委員会　（CEDAW 委員会）

「女性に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約」（女性差別撤廃条約：略称 CEDAW, Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women）が国連総会で採択されたのは 1979 年 12 月であった。本条約は「女性に対する差別は権利の平等の原則および人間の尊厳を尊重する原則に反するものであり、女性が男性と平等の条件で自国の政治的、社会的、経済的および文化的活動に参加するうえで障害となるものであり、社会と家族の繁栄の増進を阻害するものである」（女性差別撤廃条約前文）と規定し、男女の完全な平等の達成を目的として女性に対するあらゆる差別を撤廃することを基本理念として協定された。また条約は前文で「国の完全な発展、世界の福祉及び理想とする平和は、あらゆる分野において女性が男性と平等の条件で最大限に参加することを必要としていることを確信する」とも述べている。2014 年 6 月現在、締約国数は 188 カ国、批准国数が 99 カ国である（CEDAW: Home-page[32]）。2014 年 4 月 2 日にパレスチナが 188 番目の締約国入りを果たしている。

日本は 1985 年に 72 番目の署名国として女性差別撤廃条約を批准した。男女雇用機会均等法の制定は本条約の批准にあたって国内法整備の一環としてなされたものである。条約締結国には自国の条約実施状況について定期報告の義務が課せられている。まずはじめに批准後 1 年以内にこの条約の実施のためにとった立法上、司法上、行政上その他の措置およびこれらの措置によりもたらされた進捗に関する報告をしなければならない。第 2 回目以降は 4 年ごとに国連事務総長宛に自国のジェンダー平等に関する改善状況、具体的に行なった措置などを含む定期報告の提出が求められている(18 条)。

また国連は女性差別撤廃条約第 17 条にもとづき、条約の目的実現のための監視機関として女性差別撤廃委員会(略称: CEDAW[33]）を設置している。CEDAW 委員会は締約国が国連に提出する定期報告を審議し、その結果を当該国政府に「最終見解」として送付すると

[32] http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/
[33] 条約、委員会ともに略称は CEDAW となるため、日本では、しばしば CEDAW 条約、CEDAW 委員会と区別して称されることがある。

ともに毎年の国連総会において公表する。CEDAW 委員会に対し単位労働組合や NGO であっても報告し、審査に反映させることが可能である。この NGO も意見を表明できるという点が、労働組合でなければ「申立」を行えない ILO とは大きく異なっているところである。

3.2.1　第 2 回日本政府報告の審議（1994 年 1 月）――　NGO の傍聴

日本が女性差別撤廃条約を批准した後、はじめて日本政府報告「女子[34]差別撤廃条約実施状況・第 1 回報告」が審議されたのは 1988 年 2 月の第 7 会期であった。この審議に向けて、国際女性の地位協会[35]は 3 名の研究者を傍聴に派遣した[36]。傍聴した 3 名は帰国後、ただちに CEDAW 委員会の傍聴報告を行なうとともに第 2 回日本政府報告に向けて多方面にわたる活動を開始している[37]。その結果、1994 年の日本政府報告の第 2 回審議（第 2 次、第 3 次報告の審議、第 13 会期 CEDAW 委員会）に際しては、「日本からの手紙」を含む 10 団体からのカウンターレポートが提出されることとなった[38]。CEDAW は、第 13 会期・第 248 回会合において日本政府報告を審議した結果を最終コメント[39]として発表した。この最終コメントについて山下泰子は「最終コメントは、女性差別撤廃委員会による女性差別撤廃条約の有権解釈の意味を持つ。もとよりそれは、法的拘束力を持つものではないが、締約国は少なくとも最終コメントの内容を誠実に履行することが要請される」（山下 2003：8）と述べているように、日本政府にとっては 4 年後に、それぞれの指摘された事項にそって実施した具体的措置とその成果を報告しなければならない。

1994 年 CEDAW 最終コメントのなかから、「間接差別」にかかわる部分を抽出してみると、民間部門に間接差別が存在することを指摘し、それに対処すべきであるとしている。すでに 20 年もまえから、CEDAW は、日本政府は間接差別を除去するための措置をとることが必要であると以下のように明確に述べている。

◆第 2 回（第 2 次・第 3 次）日本政府報告審議　最終コメント（1994 年）

34　一般には女性差別撤廃条約と呼ばれているが、外務省など行政関係では女子とされている。

35　女性差別撤廃条約の研究・普及を通じて女性の地位向上を図る目的で 1987 年設立。1998 年に国連経済社会理事会の協議資格を取得。国連の女性に関する3つの委員会に出席した日本政府代表などの報告を聞き、シンポジウムを開催するなどの活動をおこなっている。CEDAW への NGO レポート提出の取りまとめ、また NGO のネットワーク化(JNNC)の中心的役割を担っている。

36　浅倉むつ子、大脇雅子、山下泰子の 3 名が傍聴し、帰国後『女子差別撤廃条約―国際化の中の日本女性』（1990、三省堂)を刊行し、国内周知を図った。

37　山下泰子(2010:239)に詳述されている。

38　レポートを提出したのは、①国際女性の地位協会②日本弁護士連合会③日本からの手紙④商社に働く女性の会⑤女性労働問題研究会⑥東京強姦救援センター⑦従軍慰安婦訴訟サポート団体⑧婦人団体連合会⑨商工中金から男女差別をなくす会⑩住民票続柄裁判交流会の 10 団体であった。『日本からの手紙～国連 CEDAW へのカウンターレポート』、「日本からの手紙」グループ、1994 年 4 月、p.135。

39　全文は外務省ホームページ参照。 http://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/josi/saishu_c.html

委員会は、均等法の導入にもかかわらず個別の差別は継続していることに留意した。
（パラグラフ 632）

日本政府は、民間部門が均等法を遵守することを確保するべきであり、民間部門において女性が直面している昇進や賃金についての間接的な差別を取り扱うためにとった措置について報告すべきである。　（パラグラフ 636、下線は引用者）

3.2.2　第 3 回日本レポート審議（2003 年 7 月）

第 2 回日本政府報告が審議されてから 8 年後の 2003 年に、第 4 次および第 5 次日本政府報告が第 29 会期 CEDAW 委員会にて一括審議され、第 3 回 CEDAW 最終コメントが日本政府に提示された。第 2 回の最終コメントでは、間接差別について実施した措置について次回に報告で示すようにという一般的な要請であったが､2003 年の第 3 回最終コメントでは､勧告の内容がさらに具体的かつ明確になっている。

下記の抜粋を参照すれば明らかなように差別の定義を国内法に取り組むこと、また日本は「間接差別の意味と範囲」についての認識が欠けているとみなし、とりわけ「国会議員、裁判官および法曹関係者」を対象に、意識向上のためのキャンペーンを行うようにと勧告している。

◆第 3 回（第 4 次・第 5 次）日本政府報告審議　最終コメント（2003 年）

委員会は、憲法が両性の平等を規定しているにもかかわらず、国内法に差別の明確な定義が含まれていないことに懸念を表明する。　（パラグラフ 21）

委員会は、条約第 1 条に沿って直接差別および間接差別の両方を含む女性に対する差別の定義を国内法に取り組むことを勧告する。また委員会は条約に関する認識、特に間接差別の意味と範囲についての認識を向上させるためのキャンペーンを、とりわけ、国会議員、裁判官および法曹関係者一般を対象に行うことを勧告する。
（パラグラフ 22、下線は引用者）

さらに下記のパラグラフ 33 では、日本の女性労働者の現状にふれて、間接差別の温床であるコース（職掌）別雇用管理制度の問題点や非正規雇用の低賃金を指摘しているところは、NGO が提出したカウンター・レポートの影響をみることができる。

このようなコメント内容の変化は、女性 NGO レポートおよびロビー活動により日本の実情を CEDAW 委員会がさらに詳しく把握するに至った証左と言えよう。その点について、第 1 回審議から欠かさずすべての CEDAW 委員会審査を傍聴してきた山下は、ほとんどの項目に JNNC[40]のロビイングの効果をみることができる。なかでも「間接差別」「民法上

[40] 2002 年に国際女性の地位協会のリーダーシップのもとに結成かれた女性差別撤廃条約の実施に強い関心をもつNGO46 団体のネットワークで、正式名称は日本女性差別撤廃条約 NGO ネットワーク（Japan NGO Network for CEDAW：略称 JNNC である。2003 年の日本政府報告の審議には 57 人、2009 年には 24NGO・84 人が、ニューヨークに出向き CEDAW 委員会審議を傍聴した。日本の NGO レポートの作成、CEDAW 委員会へのブリーフィング、日本レポート審議の傍聴、衆参女性議員懇談会との共催による省庁交渉、記者会

の差別規定」については、2 月の質問事項を策定する作業部会から 7 月の委員会まで、一貫して性差別裁判を闘っている原告達が熱心にロビイングに参加し、まさに自身の体験を直接、委員にぶつけたため、インパクトが強かった事項であった（山下 2003：9）と述べている。

◆第 3 回（第 4 次・第 5 次）日本政府報告審議　最終コメント（2003 年）

委員会は主として異なる職種やコース別雇用管理制度に表わされるような雇用の水平的及び垂直的分業から生じる女性と男性の間に現存する賃金格差、および男女雇用機会均等法に関連するガイドラインに示されている間接差別の慣行と影響についての認識の不足に懸念する。さらに委員会は、正規雇用よりも給料が低いパートタイム労働や“派遣労働”において女性の比率が高いことを懸念する。（後略）

（パラグラフ 33、下線は引用者）

3.2.3　第 4 回日本報告審議（2009 年 7 月）

第 3 回審議から 6 年後の 2009 年 7 月、日本政府報告（第 6 次）が第 44 会期 CEDAW 委員会において 4 回目の審議がなされた。本審議には、JNNC は筆者を含め 84 名の傍聴者がニューヨークにおもむき、審議を傍聴した。また審議の前後や昼休みに JNNC に参加する女性 NGO は、それぞれ活発にロビー活動を展開した。会期終了後の 8 月、日本政府宛に出された CEDAW 最終見解[41]では、前回と同様に差別の定義を国内法に盛り込むべきであると勧告するとともに、間接差別についても厳しく言及している。

CEDAW の最終見解をみるまえに、日本政府がどのように報告をしたのかを見ておこう。第 6 回日本政府報告[42]（2008 年）では日本政府は間接差別について次のように述べている。

◇「女子差別撤廃条約実施状況・第 6 回報告」（2008 年 4 月）

（男女雇用機会均等法）

286. 間接差別について定める規定を新たに設けることとしたこと。具体的には、雇用の分野における性別に関する間接差別として、①性別以外の事由を要件とする措置であって、②他の性の構成員と比較して、一方の性の構成員に相当程度の不利益を与えるものとして、厚生労働省令で定めるものを、③合理的な理由がないときに講ずることを禁止したこと。

287. この規定により、労働者側が一方の性の構成員に相当程度不利益を与えているとの証明を行なわなくても、事業主は合理的な理由がなければ、厚生労働省令に定める措置を講じてはならないことになっている。

見、報告会、出版等の活動をしており、CEDAW「最終コメント」の実施をモニターしている。（2014 年 9 月現在、加盟は 49 団体となっている：筆者調査）

41　第 4 回審議から Concluding observations of the Committee として報告されている。これを日本政府は、「最終見解」と訳し、JNNC は「総括所見」と訳している。本稿では政府役による。それまでは Concluding comments of the Committee であり、両者とも最終コメントと訳した。

42　http://www.gender.go.jp/international/int_kaigi/int_teppai/pdf/report_j.pdf

289.　(3 例の列挙) 省略
290.　(周知啓発)　省略

この日本政府報告に対する CEDAW の最終見解は、前段（パラグラフ 13）において本条約のすべての条項を実施する義務を政府が負っていることを確認し、また本条約が政府のすべての部門に拘束力を有することを強調（パラグラフ 14）している。さらに、前回の最終コメントにおける勧告への取り組みが不十分なことを遺憾であるとし、とりわけ、差別の定義、民法における差別規定、労働市場における女性の状況と賃金差別、女性の政治参加の低さの改善が行なわれていないことの指摘（パラグラフ 15,16）につついて、間接差別に関しては、次のように述べている。

◆第 4 回（第 6 次）日本政府報告審議　CEDAW 最終見解（2009 年）

委員会は（中略）2006 年に改訂された雇用機会均等法に本条約に従った差別の定義が盛り込まれず、狭く定義した間接差別を採用したことは遺憾である。本委員会は公私両領域における直接・間接の差別を含む女性に対する差別を定義する具体的な規定の欠如は、締約国における本条約の完全な適用の障害となることを想起する。

（パラグラフ 21、下線は引用者）

女性 NGO の実践を第 3 章および第 5 章で詳述するが、NGO レポート等により均等法施行後に発生している女性差別の新たな問題点を CEDAW 委員会は事前に把握していた。しかし日本政府の報告は均等法改定の経過と結果を単純に述べるにとどまり、現実に発生している諸問題の把握がされていないことに対して CEDAW は遺憾の意を表明（パラグラフ 21）したのであった。

3.2.4　日本政府の対応

2009 年の第 4 回日本政府報告審議のあとに出された CEDAW 最終見解で、はじめて緊急を要する課題に対して 2 年以内に回答しなければならないフォローアップ項目[43]が設定された。通常は 4 年後の定期報告で進捗状況を報告するシステムであったが、2009 年度の審査から、緊急に解決されなければならない事項であり、かつその解決が可能であると CEDAW 委員会が判断した事項をフォローアップ項目と指定した。このフォローアップ項目を設定した背景について、山下は JNNC がドゥブラヴカ・シモノヴィッチ CEDAW 委員を招聘することに成功したインパクトがあると詳述している（山下 2013：324）。

CEDAW 最終見解にたいする政府のフォローアップ報告作成の準備は、第 3 次共同参画基本計画（以下、第 3 次基本計画と略記）の策定と時期的に重なっていた。この時期が重複したことは、第 3 次基本計画に CEDAW の最終見解を反映させるうえで効果があり、さらに 2011 年 8 月に提出した日本政府の回答「女子差別撤廃委員会の最終見解に対する日本政府

[43] 日本には 2 項目（①パラグラフ 18－民法等の改正、②パラグラフ 28－暫定的特別措置）であった。

コメント」[44]のパラグラフ 28（暫定的特別措置）に関して、第 3 次基本計画に即した内容となり、資料として第 3 次基本計画の成果目標が添付された。その結果、CEDAW 委員会は、日本政府の回答のパラグラフ 28 の部分については「委員会は、パラグラフ 28 の勧告の履行を歓迎するとともに、日本政府に対し、次回の定期報告に第 3 次基本計画の成果について詳細な情報を盛り込むことを勧告する」として一定の評価を示した。

策定したばかりの第 3 次基本計画を提示したことにより、CEDAW 委員会より評価を得たのであるが、日本政府の回答と並行して JNNC を含めて女性 NGO から日本女性がおかれている現状分析についての 8 本のフォローアップ・レポートが出されている。

フォローアップ報告の 2 年後に提出すべきであった第 7 回および第 8 回報告を日本政府は提出期限より 2 カ月遅れて 2014 年 9 月に提出した。この報告を作成するにあたっては、男女共同参画会議は、監視専門調査会に対して CEDAW への次期定期報告を準備する際に留意すべき事項についての調査を委嘱[45]し、また 2013 年 6 月 20 日から 7 月 22 日の 1 カ月間、報告書に盛り込むべき事項についてパブリック・コメント（意見募集）[46]を実施するなど、報告書の作成過程で CEDAW の見解を一定程度は反映すべく準備を行なっている。

このような経過を経てまとめられたものを 7 項目[47]に大別して日本政府は報告している。そのなかの条約第 11 条（雇用の分野における差別の撤廃）部分、すなわち前頁に示した CEDAW 最終見解（2009 年）パラグラフ 21 に対応する部分は、4 項目「同一価値労働同一報酬」が取り上げられている。間接差別を可視化するために有効なツールとされる同一価値労働同一賃金原則にかかわる報告が CEDAW にどのように評価されることになるのか、2015 年秋に開催される予定の CEDAW 審査の結果を待つことになる。

ここまでみてきたように、日本政府がジェンダー平等（男女共同参画）にかかわる施策を策定するにあたっては、CEDAW 委員会からの要請・勧告からのインパクトが大きいものであったことが明らかになったと言えよう。

3.3　国連・社会権規約委員会（CESCR[48]）

44　全文は内閣府男女共同参画局 HP 参照のこと。
http://www.gender.go.jp/international/int_kaigi/int_teppai/pdf/cedaw_co_followup_j.pdf。

45　2013 年 11 月に留意すべき事項を報告している。

46　431 件（個人 42 件、団体 389 件）の意見が寄せられている。最多は 2 条関連の立法措置について 108 件、（21.14%）、2 位が 11 条関連の雇用における差別撤廃で 85 件、16.63%、3 位は 10 条関連で、教育の分野における差別撤廃で 68 件、13.31%であった。

47　①男女雇用機会均等確保対策の推進、②多様な就業形態における就業条件の整備、③柔軟な職業選択を可能とするための方策、④同一価値労働同一報酬、⑤女性の家庭内の活動の実態、⑥出産手当金の支給、⑦育児・介護期等における条件整備の充実。

48　社会権規約委員会の英文は Committee on Economic, Social and Cultural rights で、略称は CESCR。日本名は経済的、社会的および文化的権利委員会とされることもあるが、社会権規約特別措置と実施について規定することを目的とした規約委員会が一般的である。

経済的･社会的及び文化的権利に関する国際規約(International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights: ICESCR）は 1966 年 12 月、第 21 回国連総会で採択され、1997 年 1 月に発効した。社会権を中心とする人権の国際的な保障に関する多数国間条約である。当初、締約国は規定を 3 クラスターに分けて、それぞれについて 2 年間で報告することとしていたが、1988 年以降は 5 年毎に単一の包括的報告書（グローバル・レポート）を提出することになった。

社会権規約委員会は情報を広く収集するため、報告書審査をはじめ一般的討議・一般的意見の起草の各場面において NGO の参加の機会を保障している。NGO は政府報告書の審査の前に委員会に書面を提出できるほかに、会期前作業部会でも議題と関係があるかぎり情報を提出できる。この機会を利用して多くの人権団体がレポートを提出し会議を傍聴しつつ委員に対するロビー活動を続けている。ここでは最も新しい動きを追ってみよう。

WWN は第 3 回審議に向けてカウンター・レポート（2013 年 3 月 14 日付）を提出した。レポートは以下の 4 項目に分類して具体例を示す内容となっている。

1) 非差別　（具体例：均等法の問題点と憲法 14 条の効力について）
2) 男女の権利平等（同:雇用の場での女性管理職の実態および男女賃金格差の実態）
3) 労働の権利と生計を立てる機会を得る権利の阻害（同：プラダ・ジャパンにおけるセクシャルハラスメント･パワーハラスメントと京都ハローワーク雇止め裁判）
4) 同一労働および同一価値労働同一賃金（同:中国電力と東和工業の賃金差別裁判）

上記のような日本の女性労働の実態を提示したうえで、以下の提案をしている。

1) 同一価値労働同一賃金の法整備
2) ジェンダーに中立な職務評価の確立
3) 間接差別であるコース別雇用管理制度を廃止
4) 企業の有価証券報告書に男女別管理職数、役員数、賃金を記載
5) 第 3 次基本計画で民間企業の女性管理職比率の目標値を「2015 年に 10 パーセント」としているが、公務労働と同様に「2020 年に 30 パーセント」を目指す
6) 男女間賃金格差の算出に非正規労働者などを含む全労働者を対象とする。
7) 迅速な裁判および「労働の権利、人権」と「セクハラ・パワハラ」教育の実施
8) 均等法セクハラ禁止の罰則付き規定を明記すること。

2013 年 5 月、委員会は日本の第 3 回定期報告に関する最終見解[49]を公表した。最終見解において雇用の分野として指摘された事項のうち、本研究に関連するパラグラフを下記に抽出する。

49　全文は外務省ホームページ参照。http://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/kiyaku/pdfs/kenkai_130517_jp.pdf

◆経済的、社会的及び文化的権利に関する委員会（社会権規約委員会）（2013 年）

委員会は、雇用等などの分野において差別禁止の法規定が存在しているものの、締約国（引用者注：日本）*の法律制度が、本規約により禁止されている事由にもとづく差別からの完全な保護を与えていないことに懸念をもって留意する。*

（中略）*委員会は、形式的および実質的な差別の排除並びに特別な措置の履行の提供を目的とする差別禁止に関する包括的な法律を採決することを慫慂する。*（後略）

（パラグラフ 11、下線は引用者）

委員会の最終見解では「間接差別」という語を使用していないが、「形式的および実質的差別を解消し」の表現により間接差別を含む差別全般を禁止する包括的法律が日本には欠如していることを指摘している。さらに労働市場における垂直および水平的ジェンダー分離が、いまなお徹底していることに懸念し、第 3 次男女共同参画基本計画では控えめな目標しか設定していないことを遺憾として、以下の具体的措置をとることを促している。

◆経済的、社会的及び文化的権利に関する委員会（社会権規約委員会）（2013 年）

(a) 社会の性別役割分担意識を変えるための啓発のキャンペーンを実施すること
(b) 平等な就業機会に関する教育
(c) 男女共同参画基本計画で大胆な目標を採択しクォータ制など一時的措置の実施
(d) 女性に対する差別であるコース別雇用管理制度及び妊娠を理由とする解雇といった慣行の廃止
(e) 妊娠を理由とした解雇のような女性差別である慣行の禁止
(f) 待機児童ゼロ、保育が負担可能な料金でできるようにすること

（パラグラフ 13、下線は引用者）

委員会は、雇用及び職業についての差別待遇に関する ILO 条約第 111 号の締結を検討するよう締約国に改めて勧告する。　（パラグラフ 15）

委員会は、進展はなされているものの、締約国内において特に男性と女性の間の賃金格差が相当程度残っていることに懸念をもって留意する（第 7 条）

委員会は、締約国に対して、同一価値労働について男性と女性に異なる賃金レートを適用することの違法性、及びこの点における雇用主の義務について啓発すること、報酬の支払いにおける差別事案における利用可能で効果的な救済の提供を要求する。また、委員会は、締約国に対して、同一価値労働における公正な報酬[50]の原則の適用について労働基準監督官を訓練し、適用可能な法制度の効果的な施行を確保するためのその他の措置をとることを勧告する。　（パラグラフ 19、下線は引用者）

以上は、差別撤廃・男女平等を求める国際機関として ILO、CEDAW、CESCR の 3 機関を選び、それぞれの機関から発せられる日本政府に対する勧告・見解を読み解き、間接差

[50] この部分の原文は、”the principle of equal remuneration for work of equal value”となっており、同一価値労働に対する「同一報酬」と訳すべきであり、外務省訳の「公正な報酬」は適切でないと思われる。

別にかかわる部分を抽出し分析した。それによって、日本における間接差別法理が未成熟であり、いまだ確立と言うことのできない状況にあることが明らかになった。3 機関は、差別撤廃・男女平等の国際規範・理念を実現するために、そろって日本政府に対して間接差別禁止の措置をとるよう勧告・要請を繰り返し出している。また３機関の勧告が、日本の女性 NGO の海外実践活動によって、報告の回数を重ねるごとに日本の実態に対応した具体的な内容となっていることを併せて明らかした。

次節では、国際機関からの是正勧告等に対応して、日本政府がジェンダー平等政策の形成過程で示した間接差別にかかわる課題に絞って見ていくことにする。

第 2 節　　間接差別禁止をめぐる政策形成過程

本節では、国際機関など国際社会からのインパクトに注目しつつ日本のジェンダー平等政策を概観するとともに、労働政策を形成する過程を検討する。具体的には、ジェンダー平等政策に位置づけられる男女雇用機会均等法および男女共同参画社会基本法・男女共同参画基本計画の策定過程を海外および国内からのインパクトの両側面から検証していく。あわせて、間接差別を労働政策に位置づける過程における使用者側、労働者側、草の根の女性 NGO の動向を分析することによって、間接差別法理が日本において確立しない原因の摘出を試みる。

平等法あるいは差別禁止法が存在しない日本ではあるが、それでもジェンダー平等にかかわる政策形成が漸進的にすすむ要素はある。少子化による労働力不足の懸念はそのひとつであろうし、他方で経済的自立をもとめる女性労働者たちの平等を求める運動あるいは労働によって貧困から脱出を図ろうとする女性たちの要求の強さである。さらに政策形成を側面的に推進する力として国際機関など国際社会からの圧力も背景にある。

まず国際的な圧力に対する日本政府の対応から検討をはじめる。

1　国際機関からの勧告と日本政府の対応

1.1　ナショナル・マシナリー（National Machinery）[51]

日本における最初のナショナル・マシナリーはメキシコで開催された国際婦人年世界会議の終了後（1975 年）ただちに総理府（当時）に設置された婦人問題企画本部[52]である。それまでは、労働省婦人少年局が労働問題に限らず女性の地位向上一般にも責任をもって

[51]「専ら女性の地位向上に関与する政府機関で 75 年のメキシコ会議以降、多くの国に設置された。政策が政治をつくるという視角から考えれば、政府内にそうした機関ができることの意義は大きい」（堀江 2005: 126）。

[52] 首相を本部長、内閣官房長官を副本部長、全省庁の事務次官等を本部員として組織された。

いた。男女差別を排し平等を促進する任務に専ら当たる国家機関が、初めて設置されたのである。1994 年 6 月には総理府男女共同参画審議会が設置され、同年 7 月には閣僚全員を本部員とする男女共同参画推進本部が設置された。さらに 2001 年の省庁再編により内閣府に男女共同参画局とともに男女共同参画会議が設置された。2001 年の省庁再編では、各省庁の局を削減・統合するなかで、唯一の新設局が、旧総理府の「室」から格上げされた内閣府男女共同参画局である。制度的には強力な位置づけを与えられて、諮問会議を積極的に展開していくことになった。グローバル化は一般的には規制緩和の推進力となる側面が強いが、ジェンダー平等政策に関しては 1997 年の均等法改正でも明らかなように、企業に対して努力規定から罰則規定へと規制強化が行わるなど、堀江の指摘するように、規制緩和へのバリケードとなっている面があることがここにも表れている（堀江 2005: 129）。

1.2　男女雇用機会均等法（以下、「均等法」と略記）

1985 年の均等法の成立自体が、女性差別撤廃条約を批准するための国内法整備の一環としてなされたものである。国連が設定した 1976 年からの「国連女性の 10 年」のなかの最大のプロジェクトは 1979 年の女性差別撤廃条約の採択であった。日本は 1980 年に署名したが、女性差別撤廃条約を批准するにあたっては、国内法との整合性をはかる点で 3 つの困難に直面していた。すなわち、①労働省（当時）所管の男女平等に関わる法制化、②法務省管轄の国籍法の改正、③文部省（当時）管轄の学習指導要綱の改正による男女別カリキュラムを共修へ変更することの 3 点であった。②の国籍法について、それまでは日本国籍の父親の子のみが日本国籍を取得でき、母親が日本国籍であっても父親が外国籍の場合の子は日本国籍を取得できなかったが、どちらか一方の親が日本国籍であればよいと改正された。また③のカリキュラムの共修については、文部省も抵抗を示したものの家庭科の男女共修に踏み切ったことにより、労働省は①の男女平等法制として均等法の制定に取り組むことになった。

1980 年代の中葉は国連女性 10 年の最終局面にあり、国際的にも国内的にもジェンダー平等を求める声が高まり、各政党からは男女平等法の制定に向けての動きが強まった時期であった。制定を渋る与党幹部や行政府幹部の背中を強く押したのは、1985 年に成立させなければ、すでに 1980 年 7 月 17 日第 2 回世界婦人会議において日本で初めての女性大使として国際的な注目をあつめていた高橋展子大使が署名した女性差別撤廃条約を批准することができないという差し迫った事情であった[53]。「勤労婦人福祉法の一部改正」という形式によってタイムリミットぎりぎりで成立した均等法は、内容的には努力義務ばかりで強制力を有しないなどの不備が認められ、女性労働者からは不評であった。浅倉は日本

53　当時の 11 省の次官が集まる婦人問題企画推進本部で採択された「申し合わせ」は「批准のため、国内法性等諸条件の整備に努めるとする」として関係省はその課題を 5 年以内に果たすという責務を負っていた。均等法成立前後の事情は（赤松：2003）に詳述されている。

企業における男女差別に対抗するにはあまりにも脆弱のものだと述べ、原因について以下の 3 点を指摘している。均等法は①「勤労婦人福祉法」の改正法でしかなく、片面的な効力しか持たないと解釈・運用されてきたからであり、②募集、採用、配置、昇進という雇用の各ステージにおけるもっとも肝心な行為に対する規制が、努力義務にすぎなかったからであり、さらには③紛争解決のための調停委員会がほとんど機能しないしくみだったからである(浅倉 1999:12)。

均等法を考えるとき、浅倉の指摘するような法自体に内包する弱点に注目するとともに、成立の背景には国際機関からの圧力だけでなく、1985 年のプラザ合意を契機に日本経済が迫られることになったグローバル化を見ておかなくてはならない。日本企業が国内事業だけでは立ちゆかなくなり、海外での事業展開を開始するにあたっては、ジェンダー平等の雇用政策が不可欠となっていた。総合商社を例にみても、1987 年に米国住友商事は 13 人の従業員から人種・性別などによる差別があったとして訴えられ、結果的には和解するが、女性従業員 240 人および元従業員 960 人に対し総額 78 万ドルの補償金を支払った例がある。また 1992 年に米国伊藤忠商事も女性従業員から賃金差別の訴えを受け和解に至った。ジェンダー平等が規範化した国に進出する日本企業が、日本国内の慣習のままで雇用条件を持ち込むことによって発生する軋轢は大きくなり、米国では賃金差別問題以外にも人種差別、セクシャルハラスメントなどにかかわる訴訟事件が多数起きている。

均等法の成立はグローバル化のポジティブな側面と位置づけることができるが、同時に労働者派遣法が成立していることにも注目する必要がある。グローバル化がすすむなかで、国際労働基準の遵守という規制力が働き、ジェンダー平等政策がすすめられていく一方で、グローバル化が生み出した新自由主義的傾向のもとでは女性労働の多様化、すなわち短時間労働者として有期で働く非正規労働化が推進されることになった。このような労働コストの削減を強化しようとする資本の意図を忖度した労働法の規制緩和施策が実施されるという経済グローバル化のネガティブな側面を把握しておく必要があろう。

しかしながら、1985 年に制定された均等法はその内容に限定的な側面があるとはいえ、やはり評価されるべきであろう。この機会を逃せばジェンダー平等にかかわる法の制定がさらに遠のくことは予測できたからである。不十分な内容ではあるが、まずは成立させることを優先し、制定後に内容の改正を重ねることによって、漸次内容の充実を図る道を拓こうとした意図は、当時の行政側と労働側の指導的立場にあった人たちの間での一致点であったと言える。国際社会からの圧力、女性労働者からの強い要求に対する資本の側の抵抗とのせめぎあいのなかで、均等法が成立したことは、グローバル化のポジティブな側面として評価されるべきと考える。同時に、均等法の成立は「はじめの一歩」であり、そこから改善が図られることがなければ、国際労働基準からは大きく下回った内容であることは明らかであった。均等法の内容改善は、ジェンダー平等政策の課題として残されたのである。

1.3　男女共同参画社会基本法

1995 年に北京で開催された第４回世界女性会議（World Conference on Women）[54]は、北京宣言と北京行動綱領を採択、それにもとづく「戦略目標」を設定し、各国政府に対して国内本部機構の創設・強化と国内の法律や公共政策、計画にジェンダーの視点を盛り込むことを求めた。これを受けて日本政府は男女共同参画社会基本法（以下、基本法と略記）を策定した。基本法は 1999 年 2 月 26 日に閣議決定、第 145 回通常国会に提出され、同年 6 月 15 日に全会一致で可決、6 月 23 日に公布された（施行は 2001 年 1 月 6 日より）。均等法の第 1 回改正（97 年）が施行される年に成立したことになる。

この法律には 5 つの基本理念が示されている。①男女が性別による差別的取り扱いを受けないことなど、男女の人権の尊重（3 条）、②社会制度や慣行が性に中立的なものにする配慮（第 4 条）、③政策等の立案・決定への男女共同参画（5 条）、④家庭生活と他の活動との両立（6 条）、⑤国際的協調（7 条）である。次節で述べるが、この基本理念を受けて、地方自治体の男女共同参画条例策定が 2000 年から急速に進むこととなった。これについては本節の第 3 項で述べる。

基本理念の 3 番目について鹿嶋敬は、第 3 条が規定する「男女の人権」は 3 つに分かれ、第 1 が「男女の個人としての尊厳」の重視、第 2 が「性差別の禁止」、第 3 が「男女が個人として能力を発揮する機会」の確保であり、このうちの第 2 の「性差別の禁止」のなかには意図的な差別（直接差別）だけでなく、差別の意図がなくても結果的に差別が生まれるような状態、すなわち間接差別の禁止も読み込まれているとしている。

さらに条文の解釈をめぐる国会の議論のなかでは、政府委員らが明確に第 3 条には間接差別の禁止が含まれている旨の答弁をしている（鹿嶋 2003:24）。のちに繰り返し議論されながら、いまなお曖昧な規定にとどまる間接差別概念は、すでにこの時点で行政の射程内に採り入れられたと言ってもよい。この点について労働政策審議会第 41 回均等分科会（2005 年 2 月 9 日）において労働側委員の質問に答えるかたちで石井雇用均等政策課長が「第 3 条の規定は直接差別、間接差別という切り口で規定しているものではないが、性別による差別的取扱いは、直接的な差別意図があるものには限られないといった答弁がなされたことを議事録で確認しております」[55]と発言していることからも明らかである。

---

[54] 国連主催で女性の地位向上を目的として開かれる会議。「平等・開発・平和」をテーマとした第一回会議がメキシコで開かれ、性差別や女性に対する暴力や性的虐待に関心を持つ女性たちが世界中から集まった。以後、5～10 年毎に開催され、第 2 回はコペンハーゲン、第 3 回ナイロビ、第 4 回北京、2000 年には国連特別総会「女性 2000 年会議」がアメリカのニューヨークで開催された。

[55] 労働側委員（吉宮）の質問「男女共同参画基本法の中で、間接差別を含むみたいな解釈を政府がしていると、私は何かで読んだことがあるのですが、その辺はどうですか。具体的には雇用分野ですから均等法でやればいいのですが、国全体として間接差別法理みたいなものを法制化している仕組みは今あるのかどうか」に対する回答として「男女共同参画基本法は私どもが所管する法律ではございません。有権解釈権限をもっているわけではないのですが」との前提のうえで回答したもの（厚労省労働政策審議会、第 41 回雇用均等分科会「議事録」）。

基本法の第 13 条に基づいて策定された第 3 次男女共同参画基本計画（2010 年 12 月閣議決定）の第Ⅰ部「基本的な方針」では基本法の成立に関して次のように述べている。基本法は「これまでの国際的な動きと軌を一にし、多くの女性たちの活動に支えられながら男女共同参画社会の実現に向けて」制定されたとし、つづいて「男女共同参画会議の設置など国内本部機構（ナショナル・マシーナリー）の充実・強化、男女共同参画基本計画に基づく取り組み等を推進してきた。しかしながら、我が国の男女共同参画の現状は、まだ道半ばの状況にあり、国際連合の女子差別撤廃委員会の我が国に対する最終見解（平成 21 年 8 月公表）においても、多くの課題が指摘されている」（「基本計画」1 頁）と国際的な潮流からの影響と国内の女性の運動によって基本法は成立したものの、国際規範・基準からみれば日本の女性の置かれている状況は「道半ば」であることが率直に述べられている。

上述のように、男女共同参画社会基本法に基づく男女共同参画基本計画の策定過程では、CEDAW 委員会からの勧告・要請を反映させようとする意図が明示されている。

2　間接差別禁止の立法化

日本国憲法第 98 条[56]は「憲法の最高法規性と国際法規の遵守」を謳ったところである。その第 2 項において「日本国が締結した条約及び確立された国際法規は、これを誠実に遵守することを必要とする」と国際条約の遵守が明確に述べられている。また前項で述べたように、男女共同参画基本法の成立には国際機関からの強い影響があったことが明らかになった。

これまで述べてきたように、国際機関から再三にわたって間接差別の禁止を国内法上で明確にするよう勧告、要請されており、日本政府の対応はいかなるものであろうか。女性差別撤廃条約を批准するにあたり必要に迫られた国内法整備から均等法が成立し、その後 3 次にわたって行なわれた均等法の改正を具体例として検証してみよう。

批准までの時間的制約のため「勤労婦人福祉法」の改正という形をとって成立した均等法（1985 年）は、その不備を補うかたちで第 1 次改正（1997 年）がおこなわれた。これが日本政府の対応のひとつである。さらに第 1 次改正で積み残された課題や時代の変化にともない必要性が生じた部分の改正として、第 2 次改正が 2006 年に行われた。この第 2 次改正の経過を間接差別に着目して、政府の対応、政府に影響を及ぼした財界、労働運動等の対応について検討する。

[56] 憲法第 98 条①この憲法は、国の最高法規であって、その条規に反する法律、命令、詔勅及び国務に関するその他の行為の全部又は一部は、その効力を有しない。②日本国が締結した条約及び確立された国際法規は、これを誠実に遵守することを必要とする。

2.1　均等法制定および改正における間接差別の位置づけ

本項では、主として均等法の改正時に、間接差別禁止の課題がどのように位置付けられていたのかをみるが、そのまえに均等法成立時の位置付けについても概観しておきたい。

2.1.1　均等法の成立

一般に労働政策の策定は次のようなプロセスを経ておこなわれている。まず学識経験者による研究会で法案の内容の基礎となる議論が行われ、この研究会報告を基礎に厚生労働省労働政策審議会（以下、審議会と略記）が審議に入る。その審議は課題ごとに分科会が設定され、分科会の報告をもとに審議会が議論をし、厚生労働大臣あてに審議会としての意見提出である建議が行われる。この建議をもとに厚生労働省が事務方として法案要綱[57]を立案し、ふたたびその要綱を審議会に諮問し、審議会での議論を経て労働大臣へ答申をした後、閣議決定を経て国会へ上程されるという流れである。

均等法も当然その流れは同じであるが、そのまえに労働省（当時）内に男女平等法制化準備室が 1982 年 7 月に設置された。女性差別撤廃条約に署名したことにより 1985 年までに法制化の必要性があったという特殊事情からであったが、まずは公労使三者構成による男女平等問題専門家会議が設定され、その後に正式の審議会（婦人労働部会）で議論された。この時期は臨調行革のさなかであり、主務部局の婦人少年局もその対象となっていたが、1983 年 7 月の臨調最終答申により「少年」は若年労働者として労働基準局に移り、新しく婦人局となり赤松良子が初代の局長となった。

赤松によれば、男女平等法に対して使用者側は法律の制定ではなく、別の方法を探しており、労働者側は女子保護規定の維持と男女平等政策の実現との間にジレンマを抱えていた。日本社会党、日本共産党、公明党、民社党などがそれぞれに法案を提出していた。これらのこともあって世論も大いに盛り上がり、法案が雇用平等法から雇用機会均等法に変更となるころには、労働省前にデモ隊は座り込み、ハンガーストライキまで現れることとなった（赤松 2003:42）と制定当時の緊迫した状況を述べている。

1980 年代後半の女性差別撤廃条約の批准に必要な男女平等法制定を模索していた段階では、男女平等法の制定運動は、日本労働組合総評議会（総評）を先頭とする労働運動の盛り上がりに加えて、全国各地の女性団体・NGO の運動の力が非常に大きかった。赤松は、男女平等法の法制化は非常に大きな問題なので、婦人少年局長が労働組合に直接説明に出向いたほうが良いとして、順次実現していった。総評の議長は黒川武氏、同盟の会長は宇佐美忠信氏、中立労連議長は樫山利文氏という時代であった（赤松 2003:79)と述べて

[57] 従来は建議の内容を変えることなく、事務方が法律案としての体裁を整えるということであったが、近年は建議内容に盛り込まれていた事項が削除されたり、曖昧な表現になるケースが起こっている。たとえば、2013 年の均等法改正、パート労働法、労働者派遣法など。

いる。また当時の 48 の女性団体を組織していた「国際婦人年日本大会の決議を実現するための連絡会」についても次のように述べている。

この連絡会は、その連帯による力を維持し、節目、節目に政府や政党その他の機関などに要望書を提出し、男女平等法を制定せよと労働省前や国会前に多くの人が集結し制定を迫り、代表者に面会して回答を求めるなど、活発に活動を続けていた。偉大なリーダーだった市川房枝氏亡き後も、社会的に大きな存在であった。したがって労働省（当時）もその動静に注目し、要望等には 100 パーセント応えることはできなくても、誠意をもって対応することを心がけていた(赤松 2003:81)。

労働運動の盛り上がりと行政側の成立へ向けての姿勢が強かったとはいえ、当時の日経連、経団連などの反対に抗して成立させるためには、均等法を新法としてではなく、勤労婦人福祉法の一部改正という法形式をとらざるを得なかった。このような状況のなかでの立法措置であったことから、公労使いずれの念頭にも間接差別法理が存在しなかったのは当然と言えよう。

日経連は婦人労働部会で公益委員が示した「たたき台」に対して、企業経営に重大な影響があるとして強く反対し、労働側も生理休暇等の女子保護規定の存続を強く求め、建議を一本にまとめることが見込めない状況がつづいた結果、一致できない点については、公益委員、使用者側、労働者側と三者の意見を併記する異例の建議となった。

赤松の対極にあって、労働運動のリーダーであった総評婦人局長（当時）山野和子は、のちに講演で 3 論併記の内容について語っている。「ここが一番のヤマ場になる話ですから」と前置きして、男女平等の法規制の範囲と強さおよび女子保護規定について述べているので、その内容を下記（表 6）に整理して示す。

表 6　　1984 年 3 月、婦人少年問題審議会の建議（公労使三論併記）

	労働者側	使用者側	公益側
男女平等の法規制の範囲と強さ	募集採用から定年・退職・解雇に至るまですべて罰則付き禁止規定	定年退職解雇のみ禁止規定とするが、そのほかは当分の間すべて努力義務規定	募集採用を除いてすべて禁止規定
女子保護規定㊟ その他の労働者	規制は存続する。	規制は廃止する。	工業的業種・職種は時間外労働の規制は若干緩和して存続。その他は廃止。

㊟ 女子保護規定について「時間外労働、休日労働、深夜業」は「管理職、一定の専門職の規制解除については、その範囲は別途検討した上で行なう」とまとまったが、「その他の労働者」については 3 論の併記となった。

出所：山野和子「均等法制定の経過とこれからの課題」『風となれ、土となれ』、有斐閣、2005 年。

3 論併記の建議を出さざるを得ないところに立ち至った審議会は、差別禁止か努力義務か、保護の撤廃か存続か等で紛糾し、対立は非常に鋭いものとなっていた。この紛糾した議論のなかでは、間接差別にかかわる論点が公労使三者の念頭には存在しなかったことは、ある意味で当然と言えよう。

2.1.2　第 1 次改正（1997 年）

均等法の第 1 次改正をもたらした直接的契機は、ひとつは就職氷河期といわれた 1990 年代初頭の女子学生に対する就職差別の頻発であった。もうひとつは少子化現象である。1989 年の合計特殊出生率は戦後最低の 1.57 を記録し、「1.57 ショック」とメディアが書きたてた時期である。同時に 1997 年に ILO より出された総括所見、1994 年に出された CEDAW の最終見解が、ともに均等法の成立後も男女賃金差別が継続していると指摘したことも均等法の改正を促進した（浅倉 1999:14-31）。

1995 年 10 月、均等法改正に向けて婦人少年問題審議会で検討が開始され、翌年（1996 年）7 月には中間的とりまとめを公表しパブリック・コメントを求めている。その結果 20,888 件の意見が寄せられた。労働省（当時）の発表によると、大多数が均等法の強化を求めるものであった。審議会は 30 回にわたる審議の結果、1996 年 12 月に「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保のための法的整備について」と題する建議を労働大臣宛に提出した。建議の主要な内容は次の 4 点である。

1)　募集、採用、配置、昇進における努力規定を禁止規定とする。
2)　男女の職務分離をもたらす「女子のみ募集」の禁止
3)　是正勧告に従わない場合は企業名の公表
4)　調停申請を行ったことを理由とする不利益取扱いの禁止

これ以外にもポジティブ・アクションの自主的措置やセクシュアル・ハラスメント防止の配慮について規定・指針を出すようにとの提起もされているが、制定から 10 年を経ての改正としては、改定前に２万件を超えるパブリック・コメントを寄せた女性労働者たちの期待と関心からすれば、もの足りないものであった。

改正均等法は女性労働者の要望を配慮して、法の正式名称と第 1 条「目的」から 85 年法にあった「女子労働者の福祉の増進」を削除し、福祉法の性格を払拭した。しかし 5 条から 8 条の差別禁止規定では「女性に対して」あるいは「女性であることを理由として」差別しないという表現を用いた。男性に対する差別については放任したのである。このような片面的な性格を残した非常にゆるやかな内容のものであった。諸外国の雇用平等法に詳しい浅倉は「雇用上の性差別について男女双方から異議申し立てが行なわれ、紛争の解決をはかる中で徐々に性別による職域分離が解消されていくことが望ましいと思われる」（浅倉 1999:35）としている。

また雇用管理区分[58]ごとに男女比較が要請されることが維持されたことは、間接差別の温床ともいえる雇用管理区分であり、とり残された課題のひとつであった。

[58] 「雇用管理区分」とは「職種、資格、雇用形態、就業形態等の区分その他の労働者についての区分であって、当該区分に属している労働者について他の区分に属している労働者と異なる雇用管理を行うことを予定して設定しているものをいう」(均等指針 2)。

1997 年 5 月の第 140 回通常国会に法案が提出され、均等法の改正は 6 月 11 日に可決成立したが、内容がゆるやかであることによって、非常に多数の附帯決議がつけられた。衆議院で 12 項目、参議院では 14 項目の附帯決議がなされた。その主要なものを以下に述べるが、附帯決議の一番目に間接差別の検討が挙げられたことは、本法案に間接差別が明記されなかったが、次の改定時に間接差別を明文化することを配慮したものと考えられる。

1）間接差別の内容について引き続き検討すること
2）年間労働時間 1800 時間の早期達成
3）女性保護規定解消によって女性労働者が被る急激な変化を緩和する措置を検討
4）家族的責任を有する男女労働者の時間外・休日労働・深夜労働に関する配慮
5）男女の賃金格差の改善方法の検討

これらの附帯決議が次の均等法の改正へむけての課題とされたわけだが、その後の課題の取り組みについて、その結果をみるためには 9 年の歳月が必要となった。

2.1.3　第 2 次改正（2006 年）

1997 年の第 1 次改正によって雇用の分野における男女の均等待遇の実現を図ろうとする施策は漸進するものの、なお残された課題が多いという状況にあったため、多くの附帯決議が付けられたことは前述のとおりである。均等法の第 2 次改正の始動の時期を改正法案可決時期（2006 年）の 4 年前にさかのぼって検討しよう。本章の冒頭で述べた 2006 年の均等法改正時のプロセスにそって再確認してみると、次のようになる。

CEDAW への日本政府報告でも約束した「検討の場」として、2002 年 11 月に均等政策研究会[59]が設置された。この研究会において均等法の見直しに関する検討が開始され、研究会報告にもとづいて、「労働政策審議会・雇用均等分科会」で正式に均等法第 2 次改正の検討がすすめられた。2005 年 12 月、「今後の男女雇用機会均等対策について」と題する建議が厚生労働大臣宛に審議会より提出された後に、2006 年 3 月に要綱が策定され、通常の流れどおり諮問・答申・閣議決定を経て第 164 通常国会に提出され、同年 6 月に改正均等法が成立している。この改正均等法成立までの過程で「間接差別」の位置づけについて順次みていくことにする。

改正法案の検討がすすみつつある時期に、日本政府は CEDAW の最終見解に対する回答である第 5 次報告（2002 年 9 月）において間接差別に関して次のように述べている。

[59] 研究会は 8 名の学識経験者で構成されている。座長は奥山明良（星城大学）、委員は浅倉むつ子（早稲田大学）、安部正浩（獨協大学）、黒澤昌子（政策研究大学院）、田島優子（弁護士）、冨田安信（大阪府立大）中久保裕也（九州大学）、山川隆一（慶応大学）。

◇女子差別撤廃条約実施状況・第 5 回報告（2002 年 9 月）

「いわゆる「間接差別」については、何をもって間接差別というのか社会的コンセンサスがいまだ得られておらず、問題としている範囲も人により異なることから、どのようなケースが差別となるのかについて、コンセンサス形成のための十分な議論が必要であると考えている。このため、厚生労働省では諸外国の施策や判例の動向、事例の収集に努めているところであり、引き続き検討を行うこととしており、2002 年度は検討の場を設ける予定である」（下線は引用者）

検討の場を設けると報告で述べたとおりに、2002 年に上述の均等政策研究会が設置され検討が開始されたことは、ILO、CEDAW、国連人権委員会など国際機関からの要請・勧告、換言すれば、国際機関からの影響依るところが大きいといえよう。もっとも均等政策研究会が設定されるまえの段階で、「男女間の賃金格差問題に関する研究会」[60]がすでに 2001 年 11 月に始まり 1 年間の検討の結果、2002 年 11 月に報告書を提出しているわけで、いちがいに外圧のゆえに研究会が開催となったと決めつけることはできないが、国際機関への対応の側面はあったと思われる。国内においても間接差別に対する強い要求もあり、対応を迫られ行政当局として準備を始めたのであろう。

「男女間の賃金格差問題に関する研究会」報告書では、男女間賃金格差の現状、推移と格差生成の要因に触れ、男女間の賃金格差を解消する賃金・処遇制度のあり方を検討している。さらに「格差解消への取組み」として労使への提言と行政の 3 つの課題を述べているが、その前段において「男女間賃金格差縮小のためには、男女同一価値労働同一賃金原則を目指す性によって差別のない賃金をわが国の賃金制度・雇用管理制度の実態に合わせて実現することが必要である」（報告 14 頁）と明確に述べている。労使への提言として賃金管理、雇用管理を述べ、行政の課題としては、男女間賃金格差解消に向けた労使の取り組みへの支援と行政による事後救済制度の補完の 2 点に触れている。最後に中期的課題として「いわゆる間接差別についても、我が国でどのようなケースが間接差別となるのかについての十分な議論を進めることが必要である。その上で、間接差別法理を賃金管理及び雇用管理に適用することの適否について、先進諸国の制度も参考にしつつ、丁寧に検討することが求められる」（報告 19 頁）と総論を締めくくった。

内容は結論を先送りするものではあるが、国際世論、国内の NGO の声の高まりを反映して、今後の検討課題を明示するものとなっている。この報告書について、森は、正規労働者とパートタイマー間の賃金格差問題が、射程外に置かれているのは物足りないが、正規労働者に限ってであれ“政府の報告書”が「我が国では男女間にかなりの賃金格差が存在し、国際的（米英独仏に比較）にみて、日本の男女賃金格差が最も大きい」ことを明確

[60] 座長は笹島芳雄（明治学院大学経済学部教授）で、メンバーは浅倉むつ子（東京都立大学法学部教授）阿部正浩（獨協大学経済学部助教授）、竹内一夫（東京経済大学経営学部教授）、竹内崇夫（日本賃金研究センター主任アドバイザー）、二神枝保（横浜国立大学経営学部助教授）、堀春彦（日本労働研究機構副主任研究員）、水町勇一郎（東北大学法学部助教授）の 8 名から構成されている。

に認めて分析をスタートさせたことは重要であるとした。さらに男女賃金格差を縮小する有効な手段として、はじめて「同一価値労働同一賃金原則の実現」を提起した点でも大きな意義が認められると評価している（森 2005:45）。

2003 年 7 月、CEDAW において第 4 次および第 5 次日本政府レポートが審査され、同年 7 月 18 日 CEDAW より最終見解が日本政府宛に出された。そこでは間接差別に関して次の 2 点の勧告ならびに懸念の表明がなされた。第 1 点は、「委員会は、憲法が両性の平等を規定しているにもかかわらず、国内法に差別の具体的な定義が含まれていないことに懸念を表明する」（パラグラフ 21）「委員会は、（女性差別撤廃）条約の第 1 条に沿って、直接差別および間接差別の両方を含む女性に対する差別の定義を国内法に盛り込むことを勧告する。また委員会は、条約に関する認識、特に間接差別の意味と範囲についての認識を向上させるためのキャンペーンを、とりわけ国会議員、裁判官および法曹関係者一般を対象に行なうことを勧告する」（パラグラフ 22）と「間接差別」を強調して述べている。第 2 点は日本の特殊な人事管理制度であるコース別雇用管理について「主として異なる職種やコース別雇用管理に表わされるような雇用の水平的および垂直的分業から生じる女性と男性の間に現存する賃金格差、および男女雇用機会均等法の指針に示されているように、間接差別の慣行及び影響に関する理解が欠如していることを懸念する。（後略）」（パラグラフ 33）との言及である。最終見解のなかで「主要な問題領域および勧告」（英文：Principal Areas of Concern and Recommendations）と題して CEDAW は、パラグラフ 21 から 42 までの 22 項目にわたって、あらゆる分野[61]における日本女性の実態についての勧告を日本政府宛に発したが、そのなかの 3 つのパラグラフで間接差別について触れて、しかもトップのパラグラフにおいて問題視した。

さらに第 1 次改正均等法の直接および間接差別の定義の欠如を CEDAW から指摘されただけでなく、この時期に各地で女性労働者たちが異議申し立てとして起こした男女賃金差別裁判によっても、日本における間接差別の内実が明らかになっていった。大阪の住友電工・住友金属・住友化学 3 社を相手とする訴訟（1995 年）につづき、大阪の塩野義製薬（1995 年）、岡山の内山工業（1993 年）京都の京ガス（1998 年）、名古屋の岡谷鋼機（1995 年）、東京の野村證券（1993 年）、商社兼松（1995 年）、昭和シェル石油（2004 年）訴訟などによってコース別雇用管理あるいは職能資格制度のもとでの間接差別が、実態をあきらかにする資料を示しながら訴えた女性労働者の声によって明らかにされていった（カッコ内は訴訟開始の年）。

2002 年 11 月、厚生労働省は均等法の第 2 次改正に取り組むべく「男女雇用機会均等政策研究会」を発足させた。男女双方に対する差別の禁止、妊娠・出産等を理由とした不利益取扱い、間接差別の禁止、ポジティブ・アクションの効果的な推進方策の 4 つの事項に

[61] CEDAW は、①国内法に差別の定義の欠如、②間接差別、③男女の固定的役割分担意識、④女性への暴力、⑤トラフィッキング、⑥マイノリティ女性、⑦政策決定過程への女性の参加、⑧水平的・垂直的な雇用分離（コース別雇用管理、パートタイム労働者）⑨民法、戸籍法における女性差別、⑩独立した人権委員会の確保、⑪条約の法的性格と締約国の実施義務、⑫選択議定書の批准などにおよぶ広範囲な要請をした。

ついて検討をすすめ、2004 年 6 月に報告書を公表した。これを受けて厚労省は 2004 年 9 月、労働政策審議会・第 36 回雇用均等分科会を開催し、均等法の第 2 次改正の検討を正式に開始するに至ったのである。

この雇用均等分科会の冒頭で事務局より「間接差別の禁止」をふくむ 4 つの事項、すなわち①男女双方に対する差別の禁止、②妊娠、出産などを理由とする不利益取扱の禁止、③間接差別の禁止、④ポジティブ・アクションの効果的推進策について検討を行うことが示されている。議論のベースになる雇用均等政策研究会報告の第 4 章「間接差別の禁止」では、「検討の経過」として 1997 年に均等法を改正するに当たって「間接差別」概念を取り入れるべきとの議論もなされたが、概念自体がかならずしも明確でなく、間接差別とはなにか共通理解を確立することが、まず必要であるという理由から法案には盛り込まれなかった。しかし国会における法案審議においては、付帯決議の「今後の検討課題」として間接差別が盛り込まれたこと、さらにCEDAWの審査においても指摘をうけたことから、間接差別がますます注目をされるようになったと記述されている（均等分科会第 36 回議事録 5 頁）。この記述は、間接差別が論点の一つとして取り上げられるべきであることを含意している。雇用均等分科会は 11 カ月の間に 13 回の議論を経て、2005 年 7 月に均等法の見直しに関する中間的な取りまとめとして「労働政策審議会雇用均等分科会における審議状況」（以下、「中間とりまとめ」と略記）を公表した。そこでは、均等法施行後の現状について 7 項目[62]を問題点として認識していることを示すに至った。「中間のとりまとめ」における「雇用機会均等のさらなる推進のための方策の検討」の項では間接差別について「形を変えた差別が含まれているコース別雇用管理における転勤要件や世帯主要件、パートの処遇などに対応するために間接差別は有効な概念であり、国際的にも指摘を受けていることや、諸外国の法制整備の動向等からみても禁止すべきであるとの意見が出された」（下線は引用者）と労働側の主張に触れつつも、「その一方で、間接差別概念はまだ浸透しておらず、合理性の有無の判断に幅があること、対象が無制限に広がりかねないことから現場が混乱する。またコース別雇用管理における転勤要件等は性差別というよりもポジティブ・アクションとして進めていくべき問題であって、間接差別概念の導入には反対であるとの意見がだされた（3 頁）」と労使の両論を併記するかたちをとり、男女雇用機会均等政策研究会の報告内容から後退したものとなった。

「中間とりまとめ」を公表した翌月（8 月）には、雇用均等分科会の労働者側委員の提案によってパブリック・コメントの募集が実施された。1 ヶ月の間に 651 通の意見が寄せ

[62] ①妊娠・出産などを理由とした解雇や退職強要などの相談件数の増加。②セクシュアル・ハラスメントなの相談件数の増加、③採用面・配置面での大きな変化はない。④女性職種に男性が採用拒否される相談の増加。⑤管理職女性が緩やかではあるが増えた。⑥コース別雇用管理の職場では管理職に占める女性の割合は少ない。⑦ポジティブ・アクションの動きが広がりをもっていない、の 7 項目である。

られ、雇用均等分科会事務局の報告によれば、間接差別の禁止を均等法に明記すべきであるとの意見が多かったが、反対あるいは時期尚早の意見も少数ながら見られた[63]。

2005 年 12 月 27 日「中間とりまとめ」から大きな修正もなく「今後の男女雇用機会均等対策について」と題される報告が雇用均等分科会会長（横溝正子）から労働政策審議会会長（菅野和夫）宛に提出され、即日、この報告はそのまま建議として労働政策審議会より厚生労働大臣宛に提出された。分科会報告には「労働者側委員から、間接差別基準は限定列挙ではなく例示列挙にすべきとの意見が示された。一方、使用者側委員から、間接差別概念の導入について懸念があるとの意見が示された」[64]という前文が付せられている。冒頭に触れたように 2006 年 6 月「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保などに関する法律及び労働基準法の一部を改正する法律案」[65]が可決成立したが、間接差別にかかわる部分は建議より更に後退した内容となった。

この第 2 次改正均等法にはふたつの大きな特徴がある。ひとつは片面性の修正である。女性だけでなく男性への差別も禁止したことについては労使双方に異論はなかった。他のひとつは改正均等法のなかに「間接差別」という文言を明記しない曖昧な形ではあるが、間接差別の禁止を含意とする条文が盛り込まれたことである。間接差別について使用者側が「概念が浸透しておらず混乱を招く」と導入に反対したため、条文に明記されなかったが、省令において 3 事例（①募集・採用時の身長・体重・体力要件、②総合職採用時の全国転勤要件、③昇進時の転勤経験要件）を挙げる「限定列挙」方式[66]を取った。ただし「3 つの事例以外は問題なしと解釈される恐れがある」などの批判[67]に対する配慮から「間接差別は省令の規定以外にも存在しうる」とし、司法判断で規定以外の差別も違法となることがあることを周知する付帯決議をつけた。また付則で「施行 5 年後」とした見直し規定についても、5 年を待たなくても機動的に見直すことを盛り込んだ。

しかし、結果として 1990 年代中葉から勧告・要請を国際機関から繰り返し受け、労働者側からも強い要求がありながら、均等法施行から 20 年、第 1 次改正から 9 年を経てもなお間接差別禁止を均等法に明記することはできなかった。その原因は何かをさぐるために、次項で各分野（財界、労働運動、女性 NGO）の動向を検討していく。

63　厚生労働省，第 50 回雇用均等分科会，資料 No.2「今後の男女雇用機会均等対策に関する意見募集受付意見の概要」p.3。

64　厚生労働省，2005，雇用均等分科会「今後の男女雇用機会均等対策について（報告）」

65　2006 年 6 月 15 日成立、2007 年 4 月 1 日から施行。

66　省令における 3 例の限定列挙とは何を意味するのか。これについて翌日の朝日新聞は「転勤を総合職採用や昇進の要件とすること」を差別とした点は、家事・育児負担が軽いとされる男性をモデルにしていた従来の労務管理に一石を投じそうだ。だが、中身は「道半ば」の状態だ。欧米では間接差別について「原則禁止、後は個別審査で大きな網をかける」という方式、今回の「限定」方式では、省令で示されない差別は、裁判などで不利に扱われる、との不安は根強い（朝日、2006 年 6 月 16 日）と報道している。さらに付帯決議に触れて、連合や女性団体は、これを足がかりに間接差別事例の掘り起こしを強め、見直しを前倒しさせる方針だ。実効ある差別是正には、こうした動きが欠かせないと論評している。

67　WWN も中心的存在として参加する「男女雇用機会均等法改正に当事者の声を」院内集会が 2006 年国会の会期中に 4 回にわたって開催された。そこでは限定列挙に反対、見直し期間を明示せよ、職場で働く女性から参考人を招致せよなどを要求した。その結果、住友電工の元原告が参考人として国会で発言の機会を得た。

2.2　各分野の動向

2.2.1　財界の動向

均等法改正を議題としてはじめて均等分科会が開催されたのは第 36 回（2004 年 9 月）であるが、「間接差別」が本格的に議論されるのは 2005 年に入ってからで、第 41 回（2005 年 2 月 9 日）と第 42 回（2005 年 3 月 11 日）46 回（同年 6 月 24 日）に集中的に行われ、最終段階の第 52 回（同年 10 月 7 日）でも調整のための議論がなされた。公開されている議事録によって、そこでの使用者側委員の発言から財界の意向を見ることができる[68]。

第 41 回均等分科会では労働側委員が間接差別法理の必要性を強調しているが、使用者側はまったく発言をしていない。第 42 回均等分科会において使用者側委員は唐突に時期尚早論を展開する。川本裕康（日本経団連労働政策本部長）は「間接差別というのは、漠然とした考え方、概念であって法として入れていくには非常に影響が大きい、現場が混乱すると考えています。したがって、本来は個別の事柄または判例などが積みあがっていくなかにおいて概念化が進んでいき、それが法制化になっていくのが本来の流れであって、そういう意味からいうと、この間接差別を入れるか入れないかという検討自体も、時期尚早ではなかろうかと思います」（第 42 回議事録 2 頁）と発言している。

これに対しては公益委員の奥山明良（成城大学法学部教授）は「今回の研究会（筆者注：男女雇用機会均等政策研究会）報告はアメリカ、イギリス等すでに諸外国で、こういう法理を持っているところを調べて、一応こういうものが間接差別の概念であるということは明確にできたのではないかと思います。ですから、この時点では間接差別という概念が不明確だから議論するのは難しいというのは、時期を越えているのではないかと個人的には思っています」（第 42 回議事録 2 頁）と反論している。

また川本は公益委員の佐藤博樹から使用者側は時期尚早といわれるが、直接的な差別ではない間接差別というものがあることを経営側も理解していると解してよいかとの質問に答えて「不当な差別という実態があれば裁判になっても、たぶんその合理性を追求された中で会社側が負けるとか、合理性が会社側にあれば、訴えた労働者が負けるという実態になっていく話で、したがって間接、直接という認識があるというよりも、認識がもともと。ですから、無理にそこに間接差別という概念を持ってくることが非常に混乱するのではなかろうかと申し上げたいことです」（第 42 回議事録 6 頁）繰り返し主張する。

この現場の混乱とは何を指しているのだろうか。川本は雇用機会均等政策研究会報告書の事例の(5)の世帯主の話を取り上げて次のように述べている。「結果的に（家族手当等が）90 パーセント以上支給されているのが男性だから、これが間接差別に当たるのではな

[68] 2005 年 2 月 24 日に開催された日本経団連・人事労務管理委員会・労務管理問題検討部会合同会議では、「男女雇用機会均等法の改正を視野に入れた厚生労働省労働政策審議会・雇用均等部会での検討状況」が報告され、間接差別を含む 6 項目の論点を検討し、日本経団連推薦の均等分科会使用者側委員等を通じて意見を反映させていくことを決定している（日本経団連タイムス No.2758(2005 年 3 月 10 日)。

いかと言われてしまうと、結果の平等の追求から上がってくる話になってしまうかと(ママ)。こういうことは現場への影響が大きいし、混乱させるのではないかと思うわけです」（第 42 回議事録 5 頁）と主張している。使用者側は「結果の平等」という点をもっとも否定したいように思われる。繰り返し議論が蒸し返されるなかで、たまりかねたように労働側委員の片岡千鶴子（サービス連合中央執行委員）より「川本委員には、ここに概念が研究会から示されていると思いますが、(中略) まずここで問題提起されている概念については、よくわかるということでよいのでしょうか」（第 42 回議事録 7 頁）と念を押されると、川本は差別の有無については具体例ごとに差別の有無をいうことはできると前置きして、「その中で直接か間接かという概念を分けて入れること自体について、私は非常に疑義をもっております」（第 42 回議事録 7 頁）と答え、研究会が例示した 7 事例について懸念をしめして間接差別概念などをつかわず、ポジティブ・アクション[69]の枠組みでやればよいと主張している。

本格的な議論の 2 回目、第 46 回の分科会において、コース別雇用管理制度が間接差別になる場合があるとする労働側また公益委員からの意見に対して川本は「意見をお聞きした上で持ち帰って検討しますけれど、非常に難しい問題だと思っている」（第 46 回議事録 11 頁）と述べている。第 46 回においても「現場の混乱」を繰り返す使用者側委員に対し、公益委員の今田幸子（独立行政法人労働政策研究・研修機構統括研究員）から次のような質問がでている。

「非合理な、あるいは正当性を持たないような雇用管理、それを企業として糺していくことは、それはとても企業にとってクリティカルであるわけで、労働組合に利するというよりも、企業そのものにとって利する非常に重要なことです。そういう意味からいけば、そういう基準をポジティブ・アクションというのは、ある意味では自己評価みたいなもので、緩やかに自己を顧みるみたいなものですが、そうではなくて自ら組織の非合理的な部分でまずい部分をきちんとスペシファイして、糺していくというのはひとつの進める(ママ)戦略として、この間接差別の発想は、企業にとっては利する部分というのは大いにあるように思うのです。混乱、混乱とおっしゃいますが、非合理的な部分をそのまま温存させたままというのは、企業にとっても適切ではないと思うのですが、その点ではどうですか」（第 46 回議事録 12 頁）これに対して、川本はグローバル化の影響や従来の賃金体系などについての企業の現状を釈明しながら「理念がいいから“はい、いいでしょう”という話には簡単にはならない」（第 46 回議事録 12 頁）と回答している。

ここでの議論は、従来の法案作成のプロセスである、学識経験者による研究会の報告、（この例に当てはめれば男女雇用均等政策研究会報告）を基礎に三者構成である分科会が

[69] 石井雇用均等政策課長は、第 46 回雇用均等分科会の冒頭で間接差別とポジティブアクション(PA)について次の説明している。「男女双方を対象とした PA を念頭においています。両方とも女性という集団に与える不合理な障壁の是正という点において共通の目的を有しているという点を指摘しつつも、PA というのは、より望ましい状態に向けた雇用管理の改善を図るもので、一方、間接差別は違法という評価で、それがゆえに PA の取り組みの対象は、当然、間接差別より広範な内容が含まれてくる」。

議論・検討を重ねて「まとめ」を作成し、パブリック・コメントに諮り、それらの意見を考慮して審議会に報告したうえで、審議会が建議を大臣宛に答申するという流れが、使用者側によって無視されている。報告内容をベースにするという基本が無視されているため、公益委員も強く反論をしていると考えられる。

第 48 回（2005 年 7 月 13 日）雇用均等分科会において「中間のまとめ」をする段階で、事務局より提案された「間接差別の禁止」は研究会が示した間接差別の概念の理解について齟齬はないが、表現をやや簡略化し、また結果の平等とは異なる概念であることの確認をしたうえで引き続き検討するとなったとして、以下のふたつの文章が示された。

- 平成 9 年（1997）の均等法改正時から検討課題とされた間接差別の禁止については、以下のような意見を踏まえ、引き続き検討することとなった。なお間接差別とは、一般的に外見上は中立的な規定、基準、慣行等（以下「基準等」という）が他の性の構成員と比較して、一方の性の構成員に相当程度の不利益を与え、しかもその基準等が職務と関連性がない等合理性・正当性がみとめられないものを指し、いわゆる結果の平等とは異なる概念であることを確認した。

- 「この議論に関して、形を変えた差別が含まれているコース別雇用管理における転勤条件や世帯主要件、パートの処遇などに対応する為に間接差別は有効な概念であり、国際的にも指摘を受けていることや、諸外国の法制整備の動向などからみても禁止すべきであるとの意見が出された。その一方で、間接差別概念はまだ浸透しておらず、合理性の有無の判断に幅があること、対象が無制限に広がりかねないことから現場が混乱する、またコース別雇用管理制度における転勤要件などは性差別というよりも、ポジティブ・アクションとして進めていく問題であって間接差別概念の導入には反対であるとの意見が出された。

事務局のまとめは議論の大部分を占めた労働側の意見と使用者側の意見を並列的に並べた形でまとめたもので、川本は「大変要領よくまとめていただきました、まず御礼申し上げたいと思います[70]」と大いに満足する内容であった。この事務局案に若干の修正がされてパブリック・コメントに付されることになった。

このような使用者側の強硬な姿勢は最後までつづき、建議には労使の意見を両論併記という形で述べることになった結果については先に述べた通りである。使用者側は間接差別が明文化されることにより、結果の平等を求められることを極度に恐れていた。査定でいかようにも加工可能な賃率だけでなく、扶養手当・住宅手当など諸手当に直接的に波及していくことを「現場の混乱」として間接差別にかかわる議論の深化を避けていたと考えられる。

厚労省の労働政策審議会・均等分科会において労働側委員の発言数が圧倒的に多いことは間接差別というテーマからみて当然であろうが、これほどまでに公益委員が発言している分科会はすくなく、貴重な協議経過であった。2013 年度の第 4 次改定のための分科会

[70] 厚生労働省・労働政策審議会・第 48 回雇用均等分科会「議事録」p.4。

では発言する公益委員は極めて少ないうえに欠席する委員も少なからずいたことから比較すると、2005 年時の均等分科会の密度の濃さが議事録から伝わってくる。この議論の深さと熱さに比して、2013 年の第 4 次改定の議論の薄さは、労働運動ならびに NGO 活動の弱体化が原因となっているのではないかと傍聴のなかで考えさせられた。そういう関心から実践主体への検討をすすめていきたい。

2.2.2　労働運動

労働政策審議会雇用均等分科会の構成は、2004 年 9 月時点で公益委員 6 名（分科会長および分科会長代理を含む）、労働者側 5 名、使用者側 5 名であった。労働者側は、日本労働組合総連合会（以下、連合と略記）男女平等局長である吉宮聰悟氏以下 4 名はすべて連合傘下の産別組織出身である。日本の労働組合は３つのナショナル・センター[71]に組織されているが、最大組織である連合から労働側委員の 5 名すべてが任命されている。

2004 年 10 月 8 日、笹森清連合会長より厚生労働大臣尾辻秀久氏宛に要請書が出されている。要請の趣旨は、男女共同参画社会基本法の精神が、いまだ法が十分機能していない状況にあるために、均等法を改正して男女雇用平等法にするように、というものである。具体的内容は「間接差別を禁止」する規定を設けること等を含む 5 項目[72]に及ぶ。連合は 2006 年 10 月に「間接差別の禁止等を盛り込んだ男女雇用平等法をつくろう」をメイン・テーマに中央女性集会を開催し、組織外にも広く呼びかけ「なくせ！男女差別、つくろう！男女雇用平等法」全国フォーラムを発足させた。日比谷公会堂には 1,127 人が集まったが、これは 2006 年の通常国会に均等法改正法案が提案されることを見越しての行動であった。全国フォーラムの発足宣言では、「要求を労働界にとどまらず、広く国民各層に訴えるため、真の男女雇用平等法制定を目指す『全国フォーラム』を結成します。皆さんも一緒に活動していきましょう」と呼びかけている。この全国フォーラムの呼かけ人には連合事務局長古賀伸明が入っているものの、他の 18 人は大学教授（名誉教授、講師を含む）12 人、弁護士 4 人、日本 ILO 協会理事、研究所研究員各 1 人から成り、労働運動色は薄められている。発足集会のアピール発言には、病院職場の労働組合執行委員長、連合福岡の女性委員会委員長に続いて、NGO から酒井和子(「均等待遇アクション 21」代表)が登壇した。

そのアピールのなかで酒井は①均等法に間接差別禁止を明記させて男女雇用平等法の制定をめざす、②パート法を改正して均等待遇を明記させる、③同一価値労働同一賃金を実現させて性差別や働き方の違いによる差別をなくす、の３点の実現を目的に運動してい

[71] ①日本労働組合総連合（連合）は 47 都道府県に地方連合会をもち、加盟は 53 単産、組合員数は 675 万人。（2013 年 2 月、連合発表）。②全国労働組合総連合（全労連）の加盟は、21 単産、47地方組織、組合員数は 113 万 8 千人（2012 年 6 月末現在、全労連発表）。③全国労働組合連絡協議会（全労協）は自らをナショナル・センターとしていないが、加盟組織が全国に広がることから、しばしばナショナル・センターとして扱われる。組合員数 12 万 8 千人（出所：厚生労働省「H22年労働組合基礎調査の概況」）。

[72] ①均等法の改正、②労基法の改正、③健康保険法の改正、④同一価値労働同一賃金（IL 第 100 号条約）に 沿った職務評価手法の研究・開発、⑤ILO111 号、105 号、171 号、175 条、183 号条約の早期批准。

ると述べた。また未組織・非正規労働者とって本当に役に立つような、これ以上は女性間での格差が広がらないような均等法改正をぜひともやり遂げたいとの観点を示したうえで、これからの運動はわかりやすい言葉で、目に見える運動をやっていきたい。職場や地域の中だけでなく、未組織の人たちや組合とはまだ縁遠いと思われる人たちにも声が届くような運動をみなさんと一緒につくりたいと訴えている[73]。この酒井の発言に、どれだけ既存の労働運動が応えられるか、応えてきたかは現在もなお問われている。

ナショナル・センター2 番手である全国労働組合総連合（以下、全労連と略記）は 2005 年 7 月 28 日、均等分科会が前日に公表した「中間とりまとめ」について、坂内三夫事務局長が談話を発表し、現状認識と問題意識については一致するが、間接差別などについて公・労・使の三者合意ではなく考え方の羅列であり、そのなかでも「慎重な議論が必要」、「間接差別の導入は反対」などとする使用者側の意見については、実効ある法改正に逆行するものであると遺憾の意を表明している。さらに分科会建議に対しても同年 12 月 27 日に談話を発表し、間接差別の対象基準を 3 つに限定し、省令で定めるとすることに対して批判し、「法律に間接差別の定義、間接差別の禁止を盛り込み、事業主が適切かつ必要であることを立証できない場合は、労働者の性別を理由とした差別であるとみなすことを法律の中に明記すべきである」と主張した。その後、国会内集会を取り組むとともに署名活動をおこない、厚労省宛に 104,000 筆、国会請願署名に 150,000 筆を提出している。この間に集められた多数の署名が雇用均等分科会の労働者側委員のバックアップとなり得たのかという点は、議事録からでは窺い知ることができない。

労働側の運動が全国的な広がりを持てないことの一因は、5 名の労働側委員がすべて連合傘下の労働組合役員から選ばれることにもあるのではないかと推測する。男女賃金差別裁判の事例をみると、連合傘下の職場での訴訟は、労働組合からの支援が得られている例をみることができない。昭和シェル石油労働組合のように、労働組合が女性の賃金差別要求をとりあげ、裁判を支援しているケースは例外といえるが、昭和シェル石油労働組合が加盟する上部団体は全労協[74]傘下の全石油である。

ここまで実践面での課題は残されているものの、ナショナル・センター3 団体の中央本部においては、「間接差別の禁止」については一致していることを確認することはできた。これは間接差別の禁止法理を成立させていく過程で重要な点である。しかし、重要ではあるが、これだけでは大きな前進を見込むことはできない。組織の中央でスローガンは掲げてはいても実践がともなっているとは言えない状況があるために、労働組合の枠組みから飛び出して間接差別反対の実践活動をおこなっている女性労働者がいる。その女性たちの運動を支援している女性 NGO の検討に次項で入ることにしよう。

---

[73] 「なくせ男女差別、つくろう男女雇用平等法」全国フォーラム、ニュースNo. 1（2005.10.27）より。

[74] 全国労働組合連絡協議会の略称で、総評解散後、連合・全労連が1989年次結成され、どちらにも「行かない、行けない」組織として全労協は、1989年12月9日、総評解散後の「たたかう、まともな労働運動」の結集体をめざし、国労・都労連・全国一般など全国30万人の労働者によって結成された「連絡協議会」組織。（全労協ホームページより）。

2.2.3　女性 NGO の活動

女性労働分野で活動する NGO としては、前項でふれた「均等アクション 21」[75]および WWN のふたつが、労働組合に包摂されない女性の平等要求をかかげて活動している代表的なものであろう。その他に非正規で働く女性労働者を多く組織して、全国規模で国会への要請活動や経済的に困難な女性の自立援助活動を行なっている「働く女性の全国センター」[76]がある。また地域において地方自治における男女共同参画に関心をもち、それぞれの地域の男女共同参画センターを拠点にする女性グループおよびその前身である男女共同参画条例の策定に関与した女性グループなども女性 NGO の範疇にはいるであろう。

本研究では労働分野に特化して国内活動と並行して国際活動を運動の中心課題としている WWN に焦点を当てて検討する。

均等法の改定を審議していた参議院厚生労働委員会（2006 年 4 月 26 日開催）において参考人として女性 NGO として WWN のメンバーであり、住友グループ男女賃金差別裁判の原告であった西村かつみが意見陳述をした。西村は大阪高等裁判所での訴訟和解後は、住友電工情報システム株式会社チーフ・マネージャーとして現役で働いている。この意見陳述が行われた第 164 回国会・厚生労働委員会の議事録から NGO の活動の一端をあきらにしたい。

西村は高校卒業後、住友電工に事務職として入社して勤続 30 年が経過した時点で、同じ高卒事務職で入社した男性と比較して、賃金で月額 24 万円の格差があったことに納得できず、上司や労働組合に相談した。しかし上司・労組の双方から「わが社には男女差別はない」として取り上げられなかったことから調停の申請をするに至った経緯を冒頭に述べている。裁判開始から 5 年後の 2000 年 7 月の第 1 審（大阪地方裁判所）判決は、憲法第 14 条の趣旨に反するが、公序良俗に反するとまでは言えないという理由で敗訴した。西村はただちに上告すると同時に、海外に目を向けたことについて次のように述べている。

「会社・国の主張や、それを是認した司法を許していては日本の男女差別はなくならない、この判決を覆したい、そのためには国内のみならず国際機関の力を借りたいと考え、ジュネーブの国連社会権規約委員会にて裁判で明確になった日本の男女差別の実態について発言しました。2003 年には、ニューヨークの国連女性差別撤廃委員会（CEDAW）に NGO レポートを提出し、審議の場での発言の機会を得ました。また CEDAW 委員たちに均等法の指針や ILO 総会の資料を示し、均等法指針の雇用管理区分がコース別制度を容認し、間接差別を温存していると説明いたしました」（第 164 回国会厚生労働委員会第 16 号、2006 年 4 月 26 日議事録 6 頁）。

---

[75] 前身は「均等待遇 2000 年キャンペーン」で、2004 年より「均等待遇アクション 21」として活動。主な取組は、(1)あらゆる間接性差別の禁止、(2)雇用形態差別の禁止、(3)合理的理由のない有期契約の禁止、法改正及び IL 111 号条約《差別待遇（雇用及び職業）条約》、175 号条約《パートタイム労働に関する条約》の批准の実現の 3 項目を挙げている。当面の取り組みとして同一価値労働同一賃金の実現をめざしジェンダー視点をもった公正な職務評価の基準を作る活動をはじめている。

[76] Action Center for Working Women (ACW2) 2006 年設立。働く女性が健康で自立可能な賃金、差別と暴力の根絶を目指し、個別紛争サポート、調査研究、情報の集約と提供、政策提言、教育啓発等の事業を行う。

また参考人発言の席上で CEDAW からの勧告の資料を厚生労働委員に配布し、日本は国際機関から差別の定義が国内法にないことが指摘されていて、さらにはCEDAW委員会が、日本政府に対して「直接および間接差別を含む女性に対する差別の定義を国内法にとりこむべきである」と勧告していることも西村は述べている。

この西村の陳述に至るまでの活動について WWN 越堂静子（現 WWN 代表）は次のように語っている。「この 10 年間、WWN は国連社会権規約委員会、CEDAW、ILO などの国際機関へのロビー活動をおこない、住友電工裁判では原告側の歴史的な勝利和解を導き出した。昨年（2005 年）から今春まで厚生労働省主催の均等法改正の審議会へ積極的に参加し、審議会委員へ CEDAW 委員のショップ・シリングさんの新聞記事や WWN の要望書を配布し、院内集会を 3 回行ない、国会議員、厚生労働省、審議会委員たちに職場の生の声を訴えることができたのも大きな成果だった」「WWN は間接差別禁止の明記と雇用管理区分の削除を要望してきたが、緊急提案として、法案の見直し期間（3 年ごと）の明記と国会へ現場から参考人として招致することを訴えたことが、西村の参考人陳述の実現に結びついた」（WWN ニュースレターNo.44（2006.7.25）2 頁）。

それでもなお、日本の女性労働の実態は国際労働基準からみると遅れている。その具体例として第 1 章でも簡単に触れたが、中国電力の賃金差別裁判の事例をみることにする。図 22「中国電力：同期事務系社員『業績加給賃金』高位順」は、同期入社で同学歴の男女 118 名が 2008 年時点で受け取っていた業績加給[77]を高い順に並べたものである。女性の一番手は全体の 46 番目に位置し、男性 83 名の中位以下にあり、そこから大半がグラフの右側に集中している。

中国電力は法廷で「人事考課制度は性別とは無関係の全社一律の基準や評定方法によるもので、一方の性に有利・不利に作用するものではありません」（WWN ニュースレターNo. 68（2012.7.13）8 頁）と述べている。原告は 32 年勤続のベテラン女性で管理職を目指し、顧客第一主義に徹して働き、上司の業績さえも上回る営業成績を挙げてきたにもかかわらず、人事考課において「仕事の仕方等では評価が高いが、責任・協力・協調という面で不適切」とされたことを根拠に、被告会社は正当性を主張している。

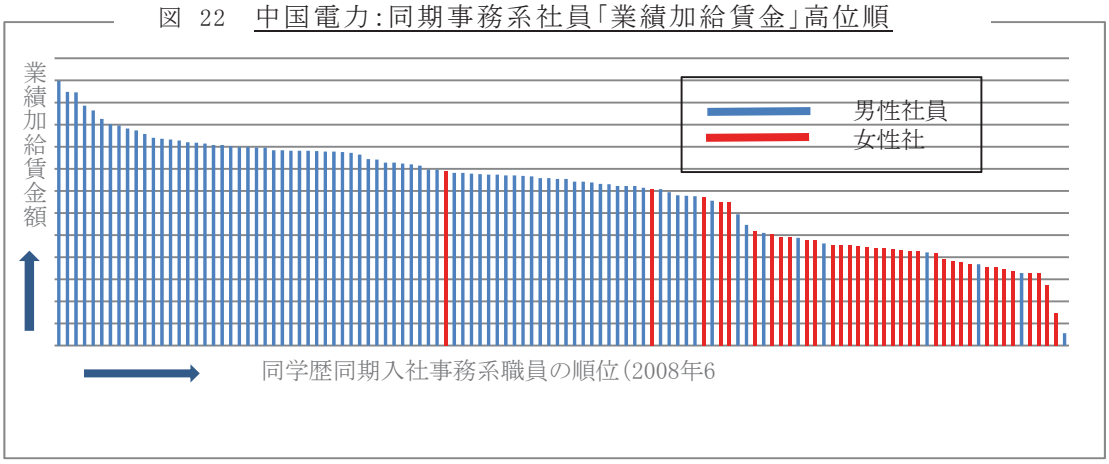
広島地裁判決では「昇進昇格に男女差がある」ことは認定したものの、会社が実施した 14 年前のアンケート（1997 年）の結果を引用し「女性社員の中には、就労するのは結婚出産等までという意識や女性は家庭を守るべきであると思っている女性が少なからずいるので、労働意欲に影響を与える結果、人事考課で評価が低くなる女性社員がいるという可能性も否定できない」として原告の訴えを退けた。

司法の判断は広島高等裁判所においても変わらなかった。広島高裁は「同期同学歴の事務系女性従業員の平均基準労働賃金額は男性従業員の平均額の 88.1 パーセント、年収換算で 85.6 パーセントにとどまり、個人別の賃金分布をみても、同女性従業員のほとんど

[77] 業績加給とは、毎年の能力伸長や業績発揮など会社の業績向上への貢献度を反映させ昇給額を累積して支給する賃金であり、昇級意欲の喚起や業績向上に対する積極的な能力発揮を促す仕組みとされている。

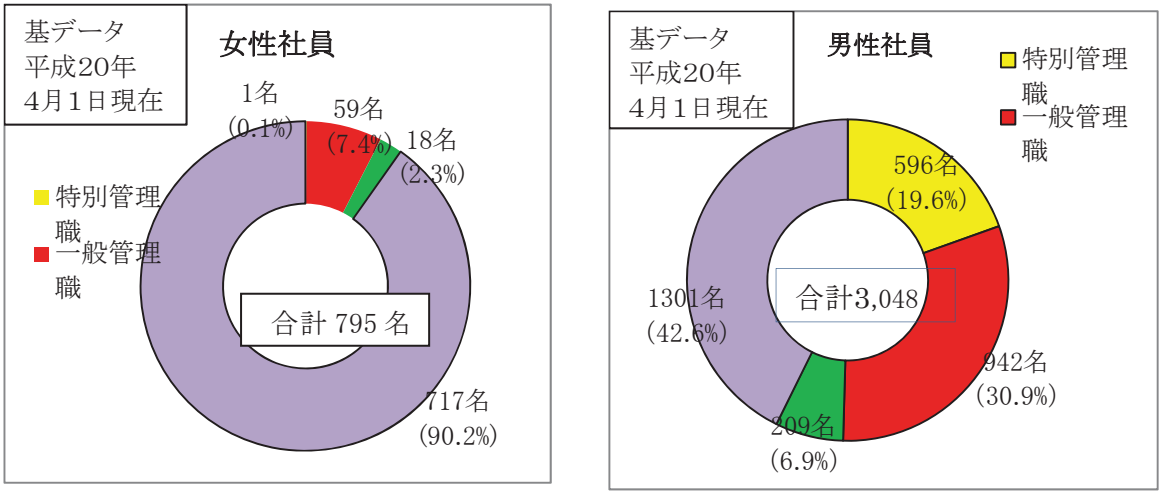
の賃金が、同男性従業員よりも低額となっている。しかし（中略）男女間で、層として明確に分離しているとまではうかがわれない」（広島高裁判決文 20 頁）と原告が提示した図 22 に対して述べている。46 番目に 1 名の女性がいることで「層として分離」していないとしたのである。

図　22　中国電力:同期事務系社員「業績加給賃金」高位順



出所：ワーキング・ウィメンズ・ネットワーク　ニュースレターNo.68（2012.7.13 発行）11 頁
注:広島地方裁判所への提訴が 2008 年 5 月であるため資料は 2008 年のものとなっている。

図　23　中国電力における管理職数(男女別)2008 年 4 月 1 日現在



出所：WWN　ニュースレターNO.68（2012.7.13 発行）9 頁

図 23「中国電力における管理職数（男女別）」は原告が提訴した 2008 年時の管理職数と比率を示したものである。男性は 3,048 人中 600 人（19.6%）が特別管理職（非組合員）で、一般管理職は 942 人（30.9%）で、男性社員の半数以上が管理職である。一方女性は 795 名中、特別管理職は 1 名（0.1%）、一般管理職は 59 名（7.4%）である。

中国電力は企業規模からみても、地域での地位からみても中国地方における一流大企業であり、政府が掲げる第 3 次男女共同参画基本計画を積極的に推進することが求められている企業であるが、基本計画の掲げる「2020 年までに 30 パーセントの女性管理職」という目標値に比して、中国電力の実態は大きく乖離している。

WWN はこの中国電力における男女賃金差別の実態と裁判の経過を国連・社会権規約委員会(2014 年 4 月 29-30 日開催)にレポートを提出しジュネーブでロビー活動を行なった。つづいて帰途には ILO と世界経済フォーラムをも訪問して同様の訴えを行なっている。当然のことながら、2015 年 7 月に予定[78]されている次期 CEDAW 委員会における日本政府報告の審議に際しても NGO レポートに反映させる予定であるとしている。

これまで WWN は国際機関をターゲットとして強力に働きかけ、そこを経由して日本政府を動かし、間接差別を国内法に明記させようとの目的をもって活動を展開してきた。これは第 5 章で検討する NGO のブーメラン効果を意図した「ブーメラン戦略」と言えるであろう。しかし、それだけでは不十分との意識を持ち、海外からの発信を受ける側である国内にも働きかける必要を痛感して、国会へ働きかける新たな行動であったといる。

しかし要望は十分に届いているようにはみえない。政策立案に直接かかわっている厚生労働省審議会へ参画している労働組合との連繋があれば、より効果的な運動を展開できると思われる。その連繋不足が女性 NGO の幅広く実践活動と成果との間にギャップを生じさせる原因であるといえよう。

他方で、さきに触れた「均等待遇アクション 21」に代表されるように、あえて海外の国際機関等へは向かわず、地元自治体、県レベルあるいは市町村レベルで行政への働きかけを粘り強く行っている女性 NGO が国内各地に存在する。全国各地の地方自治体において男女共同参画社会基本条例が策定され、その過程においては NGO と地方議会議員と行政の協働作業が行なわれて、成果をあげている。このような実践活動から生まれた成果は、ジェンダー平等政策の基盤整備に大きな役割を担っている。

3　間接差別禁止の条例化

居住地域でジェンダー平等を求める女性 NGO の活動についても注目する必要があろう。その典型的な事例の一つとして、東京都目黒区の事例を概観し、地方自治体における条例化の動きをみる。これによって、男女共同参画社会づくりが進むなかでの「間接差別」の位置づけを確認したい。

均等法の制定時に労使間での合意形成がいくつかの点で困難であったが、男女共同参画社会基本法（以下「基本法」と略記）は全会一致でスムーズに可決され、施行されることとなった。企業側に雇用条件を規制するような具体的な内容を伴うものではなく、行政関係の機関に対応を求めるような理念法であるためであろう。2000 年に予定されていた国連特別総会・世界女性会議の手土産とするためとの説が流れるほどに無風状態で誕生した法律である。

[78] 期日より 2 カ月遅れの 2014 年 9 月に日本政府は「女子差別撤廃条約実施状況―第 7 回及び第 8 回報告」を提出した。

基本法には大きな特徴がふたつある。鹿嶋敬によれば、ひとつは基本法は各府省の縦割り行政を排除するシステムに乗った法律だということである。各府省横断的な総合調整機能を担う男女共同参画会議が設定されている。ふたつ目は、基本法第 9 条に基づき、地方自治体が「区域の特性」に応じた男女共同参画関連施策を実施する責務を有していることである。このふたつ目の特徴ゆえに、条例を制定する自治体が相次いだ（鹿嶋 2003:16）。

東京都目黒区では 1979 年に結成され、活動を続けてきた婦人問題懇話会は、2000 年に所轄部署である女性政策課が人権政策課へと組織変更があり、女性政策担当部門が縮小されたことに危機感を抱いたところから、新たな活動が始まった。組織の縮小に対する危機感を抱くと同時に、男女平等参画の課題が区の施策の中心に位置付けられたことを評価もしている。2000 年 4 月には東京都男女平等参画基本条例が施行されたことを受けて、条例の勉強会を開催し、参加した区民から「目黒区でも条例を制定してほしいと行政に働きかけていこう」という提案が出された。その結果、自主グループ「目黒区男女平等参画基本条例をつくる会」が結成され、区民と超党派の区議会議員も参加し、8 か月の討議を経て条例案を提案している[79]。

このような活動の結果、2002 年 5 月「目黒区男女が平等に参画する社会づくり条例」が施行されることになった。本条例の基本理念第 3 条の第 1 項には、「男女の個人としての人権が尊重され、性別により直接的、間接的に差別的な取り扱いを受けない社会を実現すること」（下線は引用者）と明記された。東京都の条例を勉強する区民の会から生まれた提案が条例に結実したわけだが、内容は都の条例をはるかに凌ぐものとなった。

国レベルでの「間接差別」の立法化は遅々とした歩みであったが、目黒区だけではなく、地方に目を転じると、2000 年頃から各地の条例において間接差別が規定され始めている。たとえば埼玉県では男女共同参画推進条例が 2000 年 4 月 1 日に施行されているが、この条例の第 3 条で「男女共同参画の推進は、男女の個人としての尊厳が重んぜられること、男女が直接的であるか間接的であるかを問わず性別による差別的取り扱いを受けないこと」（以下略、下線は引用者）と規定している。同じ年 10 月 1 日に山口県で施行された男女共同参画推進条例でも「男女が直接または間接に性別による差別的取り扱いを受けないこと」（下線は引用者）とある。さらに 2001 年に施行された岡山県、宮城県の条例も同様の規定がある。東京都の男女平等参画基本条例は 2000 年に施行されているが、間接差別に関する規定はない。しかし、都内の清瀬市（2000 年）、目黒区（2002 年）、足立区（2003 年）江東区（2004 年）北区（2006 年）などの各条例においては間接差別の禁止を明示している。

[79] 「目黒区男女平等条例を推進する会」のホームページ http://homepage2.nifty.com/mjyorei/index.html 2013 年 11 月閲覧。

男女共同参画社会基本法が 1999 年 6 月に制定され、その第 3 条[80]は既に述べたように直接差別も間接差別も含まれていることは、国会での法案成立時での答弁でも、その後の労働政策審議会雇用均等分科会での事務局答弁でも明らかになっている。この基本法のもとで、すべての自治体は男女共同参画に取り組む義務を負うことになった。

男女共同参画社会基本法の成立を受けて東京都や埼玉県などが先頭をきって 1999 年度に条例を定め、2003 年 12 月末までに 47 都道府県のうち 44 自治体が制定している。しかし、各地の条例の内容をみると「間接差別」「結果の平等」「性と生殖の健康と権利」「男女の固定的役割分担」などについての規定にかなりの差異がみられる。たとえば先陣をきった埼玉県と東京都の条例の基本理念を取り出し比較し、表-7「埼玉県と東京都の条例内容の比較」にまとめたが、差異が明らかになっている。

表 7　埼玉県と東京都の条例内容の比較　（下線は引用者）

埼玉県	東京都
埼玉県男女共同参画推進条例	東京都男女平等参画基本条例
1）男女共同参画の推進は、男女の個人としての尊厳が重んぜられること、男女が直接的であるか間接的であるかを問わず性別による差別的取扱いを受けないこと。	男女共同参画の推進は次の掲げる男女平等社会を基本理念として促進されなければならない。 1）男女が、性別により差別されることなく、その人権が尊重される社会。
2）男女共同参画の推進に当たっては、性別による固定的な役割分担等に基づく社会における制度または慣行が男女の社会における活動の自由な選択に対して影響を及ぼすことのないよう配慮されなければならない。	2）男女一人一人が、自立した個人としてその能力を十分に発揮し、固定的な役割を強制されることなく、自己の意思と責任により多様な生き方を選択することができる社会。
3）男女共同参画の推進は、県における政策または民間の団体における方針の立案及び決定に男女が共同して参画する機会が確保されることを旨として行われなければならない。	3）男女が、子の養育、家族の介護その他の家庭生活における活動及び政治、経済、地域その他の社会生活における活動に対等な立場で参画し、責任を分かち合う社会。
4）男女共同参画の推進は、家族を構成する男女が相互の協力と社会の支援の下に、子育て、家族の介護その他の家庭生活における活動及び社会生活における活動に対等に参画することが出来るようにすることを旨として、行われなければならない。	
5）男女共同参画の推進は、生涯にわたる性と生殖に関する軒昂と権利が尊重されることを旨として行われなければならない。	
6）男女共同参画の推進に向けた取り組みが国際社会における取り組みと密接な関係を有していることに鑑み、男女共同参画の推進は国際的な協力の下に行われなければならい。	

（埼玉県ならびに東京都の条例から筆者が作成）

[80] 第 3 条 （男女の人権の尊重） 男女共同参画社会の形成は、男女の個人としての尊厳が重んぜられること、男女が性別による差別的取扱いを受けないこと、男女が個人として能力を発揮する機会が確保されることその他の男女の人権が尊重されることを旨として、行われなければならない。

埼玉県と東京都の条例制定に際して有識者として委員をつとめた浅倉は、都条例に間接差別が明記されていないことに関して、答申では「性別による差別」という表現は「直截的な差別だけに限定されず、間接的な差別も含んで解釈されるべきである」と述べられていたことから、条例の文言には反映されなかったが、解釈上では間接性差別を含むことが要求されていたのであり、少なくとも間接性差別を排除する方針ではないことを確認しておくべきである（浅倉 2000:14）と述べている。

同じ基本法にもとづいて制定された条例に、このような差異が生じた原因はどこにあるのであろうか。筆者は同時期に日本を席捲した「バックラッシュ」[81]現象を想起する。1997 年 1 月に「新しい歴史教科書を作る会」、5 月に「日本会議」が結成され、「男女混合名簿」「ジェンダーフリー」などに批判を加え始めた。2000 年都議会では東京女性財団が批判の対象となり、2002 年に廃止に追い込まれた。2004 年東京都議会では自民党（当時）の古賀俊昭議員が次のような発言をしている。「男女の性差を否定するジェンダーフリーに関する男女混合名簿についてでありますが、さきに石原知事は所信表明の中で、ジェンダーフリーを極端でグロテスクな主張と一刀両断、見事にこの思想の本質をつきました。実は男らしさ、女らしさを排除するジェンダーフリー教育の突破口は男女混合名簿なのです」[82]などと主張し、発言のなかでは国立第 5 小学校の例を出している。これらの一連の動きと無縁ではないのでないか。

その点について全国の条例について精緻な調査を行った橋本ヒロ子は 2001 年の終わりごろから反動的な動きが全国各地に広がったとして、条例案を知事が県議会に提案しても廃案に追い込まれた千葉県の例を指摘している（橋本 2001:17）。ちなみに千葉県は 2013 年時点で男女共同参画に関する条例を持たない唯一の県である[83]。橋本は、優れた内容の条例を制定した自治体の制定過程の特徴について、次の 4 点を挙げている（橋本 2001:18）。

- ジェンダーに配慮した首長もしくは女性副知事等が、条例制定に意欲的であった。
  （埼玉県、山口県、鳥取県、岡山県、広島市、上越市、武生市など）
- 行政から住民に対して積極的な意見聴取が行われた。　（埼玉県、三重県など）
- 女性議員やジェンダーに敏感な男性議員が積極的に条例制定に関わった。
  （埼玉県、日野市、さいたま市など）
- 市民団体やグループが市民案を策定もしくは盛り込むべき内容を行政に提案した。
  （北海道、新潟県、目黒区、武生市など）

---

81 『岩波女性学事典』（岩波書店、2002）によれば、一定の影響力を得たフェミニズムへの巻き返し、逆流の現象。スーザン・ファルーディは、1970 年代から一定の進展を見せてきたフェミニズムに対して 80 年代に現れたさまざまな反動について『バックラッシュ』（1992、邦訳 1994）で論じた。それらは性別秩序の変動期に生じうるさまざまな問題に加え、レーガンおよびブッシュ共和党政権の新自由主義政策の歪みから生じる問題まで、すべてフェミニズムの進展のせいだと宣伝し、攻撃するものだった。日本では、80 年代にセクシュアル・ハラスメントの問題化に対するマスメディアの反発が現れた。90 年代、長期不況になると、少子化、核家族の揺らぎ、子どもたちの社会化の欠落、男性が社会的に抱えている問題等の原因をフェミニズムに帰する言説や、慰安婦問題を否認する歴史修正主義的言説が現れ一定の影響力を獲得しつつある（細谷実）とある。

82 出所：「平成 16 年度東京都議会会議第 8 号」。

83 千葉県で男女共同参画条例を制定できなかった経過ならびに同時期に席捲したバックラッシュについては、『社会運動の戸惑い』（山口智美、斉藤正美、荻上チキ共著 2012）に詳述されている。

基本法の制定・施行にともない各地の地方自治体で条例化が進み、その条例の基本理念は基本法に沿った内容が述べられている。基本法には「間接差別」が明示されていないにもかかわらず、第 3 条および第 4 条[84]にもとづき多数の条例に間接差別が規定されたのは、上記の 4 つの特徴によって理解することができる。

女性 NGO の活動は実に多岐にわたっていることがあきらかになった。本節では居住地域である地方自治体にむけての男女平等（地域によっては共同）参画条例の制定をすすめる実践であり、その実現の道筋もひとつではなく 4 つに類型化されていることを示した。男女共同参画基本法は、少なからず住民自治の一翼を担いジェンダー平等にかかわる実践を地域から生み出していると言えよう。

第 3 節　　小括

第 1 章で明らかにした労働現場における間接差別の実態を改善するために必要不可欠であるジェンダー平等政策の策定過程を本章では検証した。はじめに、国際労働基準（グローバル・スタンダード）としての間接差別概念の誕生から発展の経過を概観したうえで、日本における間接差別禁止政策の方途を探るべく、国際機関が日本に向けて発している要請・勧告の検討をとおして日本の現状を把握した。つづいて国際機関からの勧告等が日本の間接差別を禁止する政策形成過程に与えたインパクト並びに日本国内の労働運動・女性 NGO が与えたインパクトの両側面から検討し、間接差別法理の確立への道を探った。

第 1 節において ILO、CEDAW、ICESCR の 3 つの国際機関をとりあげ、要請・勧告内容の間接差別に関わる部分を抽出して検討することによって現状を浮き彫りにした。

1951 年に採択された ILO100 号条約（日本の批准は 1967 年）に関わる日本からの申立は 1990 年代から増加し、男女間賃金差別および間接差別について多数の労働組合や NGO が申立を行っている。ILO 適用専門家委員会は、日本政府に対して繰り返し間接差別禁止に関する法整備を勧告し、同時に 100 号条約の実現にむけて、労働組合・NGO などの社会的パートナーとの協議をするようにとの要請をしている。この点については、90 年代前半は NGO からのレポートを受理しなかった ILO が、90 年代末葉になると最終見解の冒頭に NGO（具体的には WWN）レポートを参照するなど ILO 自体にも大きな変化が現れ、社会的パートナーとの協議を要請していることに注目すべきであろう。

2 つ目の CEDAW（日本の批准は 1985 年）は ILO と異なり、個人あるいは NGO が直接カウンターレポートを提出する途を開いている。そのため 1988 年の第 1 回日本政府報告

[84] 第 4 条（社会における制度又は慣行についての配慮）男女共同参画社会の形成に当たっては、社会における制度又は慣行が、性別による固定的な役割分担などを反映して、男女の社会における活動の選択に対して中立でない影響を及ぼすことにより、男女共同参画社会の形成を阻害する要因となるおそれがあることにかんがみ、社会における制度又は慣行が男女の社会における活動の選択に対して及ぼす影響をできる限り中立なものとするよう配慮されなければならない。

の審査から日本の NGO はカウンターレポートを提出してきた。第 1 回（1998 年）審査では 1 本（傍聴者 3 名の研究者）であったが、第 2 回（1994 年）審査には 10 団体からのレポート、（研究者、弁護士、NGO から 24 人の傍聴）、第 3 回審査（2003 年）には NGO23 団体からレポートが出され 57 人が傍聴した。直近の第 4 回審査（2009 年）は NGO45 団体から 84 名の傍聴者がニューヨークに出かけていった。このように審査回数を追ってレポート数および参加 NGO・傍聴者数が増加していったことからも、NGO 活動の発展をみることができよう。また、その反映であるが、CEDAW 最終見解の内容は、回を重ねるにしたがって、日本の実情をよく把握したものとなり、要請は具体的かつ的確なものとなり、厳しい勧告内容となっていった。

CESCR への働きかけは、社会権規約という性格から当然ながら人権団体からの申立の歴史は古くからあるが、女性 NGO のアプローチは ILO、CEDAW に比べてかなり遅れる。しかし最近では WWN をはじめとする NGO、労働組合からの雇用の場における間接差別を告発するレポートの提出が活発化している。

上述のような女性 NGO などからの国際機関へのアプローチは集積されたが、女性差別撤廃条約を日本が批准（1985 年、署名は 1980 年）してから 30 年、間接差別の禁止にかかわる立法化・政策化の進捗状況は、まことに微々たるものである。しかし、無風であったわけではない。

第 2 節では均等法の成立とその後の 3 度にわたる改定、並びに第 4 回世界女性会議で採択された北京行動綱領[85]にもとづいて男女共同参画基本法が成立されたことをとおして、労働運動、女性 NGO の実践活動、それに対抗する使用者側の動向を検討し、間接差別法理が確立しない原因をさぐった。

1980 年代後半の女性差別撤廃条約の批准に必要な男女平等法制定を模索していた段階では、男女平等法の制定運動は、労働運動の盛り上がりと行政側の成立へ向けての姿勢が強かったとはいえ、当時の日経連、経団連などの反対に抗して成立させるためには、均等法を新法としてではなく、勤労婦人福祉法の一部改正という法形式をとらざるを得なかった。このような状況のなかでの立法措置であったことから、公労使いずれの念頭にも間接差別法理が存在しなかったのは当然と言えよう。

のちに国際機関から再三の要請・勧告を受けた日本政府は、均等法の改正に際しては、それほど積極的とは言えないにしても、何度か間接差別の立法化を試みている。均等法の第 1 次改正に向けての検討の出発点となる厚生労働省婦人少年問題審議会は男女雇用機会均等政策研究会報告書を土台に検討をすすめた。しかし婦人少年問題審議会での均等法改正に向けての議論では使用者側委員が強固な反対姿勢を終始貫いたため、男女雇用機会均等政策研究会報告書の内容は尊重されず、全員一致方式であるがゆえに改正案の策定は遅々として進まなかった。均等法の第 1 次改正時から使用者側は間接差別への強い反発が

[85] 女性差別撤廃条約が「行動綱領」のバックボーンになっている。（山下 2010:133）

あったのである。均等法改定時の労働省婦人局長・松原亘子によれば、「みにくいアヒルの子がいま白鳥になった」というほどの「画期的な改正」であったにもかかわらず[86]、1997 年の第 1 次改正均等法に間接差別禁止を位置づけることはできなかった。

2006 年の第 2 次改正時にも使用者側の反対姿勢は堅固で最終合意に到達せず、労働政策審議会の建議は労使の両論を併記することになった。その結果、第 2 次改正均等法に明文として「間接差別」の文言を法に盛り込むことはできなかった。最終的には省令で 3 事例を限定列挙するにとどまり、辛うじて、国会の付帯決議において「間接差別は、3 事例にとどまるものではなく、改正予定の 5 年を待たずとも時機をみて改正すべきである」[87]としたことが女性労働者たちの運動の反映といえるところであろう。

女性労働者たちが期待した第 2 次均等法改正であったが、結果として間接差別の禁止を明文化するところには至らなかった。第 2 次改正時にも行政側には均等法の制定時と同様の積極的な姿勢が、一定程度は受け継がれていることを審議会の議事録から読み取ることができる。しかし、審議会において労働側委員が圧倒的な分量で発言し、間接差別禁止の文言を改正均等法に取り入れることを主張しているにもかかわらず、どうしても合意に至らなかった。労働側委員の背後に、その発言に力をあたえるべき審議会の外での運動の力が弱体化していたことの反映であるのか、発言量が少ないとはいえ使用者側の間接差別法理を絶対に導入させないという強い意志が優っていたのか、おそらく両方であったと思われる。あきらかなのは、使用者側の姿勢が 1997 年の第 1 次改正から 2006 年の第 2 次改正を経て、2013 年の第 3 次改正時に至っても、なお「間接差別の禁止を法令上では明文化させない」という強硬な姿勢を保持しつづけ、逆に強まっている状況にあると言えよう。

それは何故か。審議会での議事録から読み取ると、労働側は正規労働者における間接差別に重点を置いて議論を展開しており、非正規労働者にかかわる問題が労働側の念頭に、あったかどうかについてはあきらかではない。使用者側は根拠を明示せず、間接差別の導入は「現場が混乱する」の一点張りでの反対であった。使用者側の主張のなかで「結果の平等」に繋がるのではないかとの危惧を述べている箇所は注目すべきであろう。1995 年に日本経営者団体連盟（日経連：当時）が発表した「新時代の日本的経営」のなかで主張している「日本的経営システムの今後のあり方」としての「雇用・就業形態の多様化」[88]の実現に間接差別法理は障壁になるとみたのであろう。

---

[86] 赤松（2003:222）。「みにくいアヒルの子」の形容は多くの人に引用されている。たとえば大沢真理（2009.12.22 埼玉大学での講演）、浅倉むつ子（2006．6、日本女性法律家協会での講演）をはじめ多数。労使間の激しい攻防のなかでの行政の苦心の結果、労使の妥協の産物としてできた均等法は小さく産んで大きく育てるとか、今は醜いアヒルの子だが、将来はハクチョウになるなど将来に期待を託した制定当時に生まれた言葉である。

[87] 参議院厚生労働委員会「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律および労働基準法の一部を改正する法律案に対する附帯決議」平成 18 年（2006）4 月 27 日

[88] 「大競争時代を迎え、常に仕事、人、コストを最も効果的に組み合わせた経営が求められている。これからは、経営環境の変化に応じてどの仕事にどのような人が何人必要かといった“自社型雇用ポートフォリオ”を検討し、対応していく必要がある。（中略）これからは、職能・業績をベースに、職務内容や職務階層に応じた複線型の賃金管理を導入するとともに、現在の昇給カーブについても見直しが求められている。そ

ここで、第 1 章で検討した雇用形態の多様化を想起する。図 12「正規雇用者と非正規雇用者の推移」（27 頁）を参照すれば、1990 年には 870 万人だった非正規雇用者が 1996 年に 1000 万人を超え、2000 年には 1258 万人となり全雇用者の 4 分の 1 を占めた。その後も非正規比率は右肩上がりに上昇して、2013 年に労働者の 36.2 パーセントまでになった。

間接差別は、性による差別だけを取り上げるのではなく、雇用形態間の差別に関しても適用可能な概念である。使用者側の審議会での発言では「結果の平等」を危惧していたが、その先には将来的にさらなる増加が見込まれている非正規雇用者にまで、間接差別法理が及ぶ可能性を予測したためではないかと推測できる。使用者側が、さかんにポジティブ・アクションで対応できると主張していることは、正規労働者間の格差問題であれば、現場での対応によって解決することが可能だと捉えていることを裏付けるものである。審議会で激しく応酬された労使間の議論では、雇用形態について触れられなかった。議論の基本的な土台が明確にされないままでの意見の応酬であり、双方の思惑はすれ違っていたのである。

結論的には、間接差別法理を制定するための審議会における労使の対抗関係に影響を及ぼすことのできる力が、労働運動にも、女性 NGO にも不足していたといえよう。また、国際的な圧力は、行政の担当者レベルには相当のインパクトを与えたが、そこまでにとどまったことなどが間接差別法理の確立に進まなかった要因のひとつといえよう。

しかし、間接差別法理が進捗しない一方で、1995 年に開催された第 4 回世界女性会議でされた北京宣言、北京行動綱領にもとづいて男女共同参画社会基本法が成立したことは、ジェンダー平等政策を進めるうえで有効であった。男女共同参画社会基本法にもとづき、政府は男女共同参画基本計画をたて、その後は 5 年毎に改定していくことになる。最新の基本計画は 2010 年に策定された第 3 次基本計画であり、2015 年は第 4 次基本計画がつくられる。男女共同参画基本計画には予算措置がなされ、基本法の精神を具現化するための種々のプログラムによって国レベル、地方自治体レベルでその実現を目指すことになる。

本章では、基本法の成立によって全国各地の自治体レベルで、女性 NGO の実践による条例づくりが進んできた例を多数みてきた。NGO と地方議員、場合によっては自治体職員との協働作業によって間接差別禁止が条例化されていることが明らかになった。国政のレベルでは遅々としてすすまない間接差別禁止の法制化であるが、地方自治体では草の根 NGO と行政との連携によって条例に間接差別禁止の概念を入れ、その概念が市民の間に浸透し始めているのである。

間接差別禁止の立法化へむけて何が必要であるのか。国際機関からの勧告・要請と女性 NGO の実践が、ジェンダー平等政策の形成にインパクトをあたえ、政策策定に至るためには、労働運動とそれらが如何に結びつくことができるかが鍵となろう。本章で検証した

のためには、ある一定資格以上は、より成果・業績によって上下に格差が拡大する、いわばラッパ型の賃金管理を志向すべきである」 日経連『新時代の日本的経営』1995 年、p. 4。

それぞれの経過・事象は、今後の労働運動と NGO の活動に何らかの示唆を与えるものとなるであろう。

労基法あるいは均等法を改訂し、間接差別の禁止を明文化することは、ジェンダー平等を雇用の場で実現する強力かつ有効な行政・立法措置であり、換言すれば、ILO 第 100 号条約が目指しているところの男女賃金差別の解消の道筋である。「法は、あとからついてくる」といわれることを踏まえれば、地方自治体での条例化の集積も重要である。加えて、賃金格差の是正をもとめる女性労働者たちの裁判闘争をはじめとする女性 NGO の国内実践とともに、ブーメラン戦略としての海外実践の成果によって、間接差別法理の確立は徐々にすすむ道筋を提示することができた。

次章では女性 NGO の国内における実践例として、間接差別の典型とされているコース（職掌）別雇用管理制度下での男女賃金差別の是正を訴えた裁判を取り上げる。

第 3 章　商社女性労働者による男女賃金差別裁判
――間接差別法理と同一価値労働同一賃金原則――

前章では、国際機関からの勧告・要請等を背景に、日本における間接差別法理の確立をめざす労働者側および女性 NGO の動向とそれに対抗する使用者側の姿勢を検証した。結果として、均等法に間接差別禁止を明文化することはできなかったとはいえ、間接差別法理の確立へ向かう道筋は狭いものではあるが見出すことができた。そこには、1990 年代から実践活動をつづけている女性 NGO の存在があることを確認した。

本章では、上記の女性 NGO が間接差別の是正をもとめる国内の実践活動の典型として、兼松株式会社（以下、兼松と略記）で働く 6 人の女性が訴えた裁判をとりあげる。本事案は、均等法の施行に対応すべく 1984 年に兼松が導入したコース（職掌）別雇用管理制度が「間接性差別」であり、労働基準法第 4 条に違反すると女性たちが訴えたもので、兼松男女賃金差別裁判（以下、兼松裁判と略記）と称されている。

本章の課題は、兼松におけるコース（職掌）別雇用管理制度は労働基準法第 4 条に違反することを判定した東京高等裁判所の判決文の内容を分析することによって、間接差別の存在を認定した司法の判断基準を明らかにすることである。その判決内容の分析過程において、同一価値労働同一賃金原則（ILO 第 100 号条約の内容）の存在意義を確認し、あわせて、東京高裁に原告側が提出した鑑定意見書が判決に及ぼした影響についても検証する。この検証によって、間接差別の存在を可視化するうえでの同一価値労働同一賃金原則の有効性を提示することができると考えるからである。この検証の過程では、必然的に職務分析と職務評価についても触れることになる。

兼松裁判を事例として採りあげる理由は、次の 3 点である。

① ILO、CEDAW などの国際機関への日本政府報告において、政府は同一価値労働同一賃金原則がすでに日本において実現していることを証明する事例として兼松裁判を例示するケースが多い。

② 長期にわたる兼松裁判のなかで原告たちは、みずから海外に出向き、ILO、CEDAW などの国際機関に働きかけた。その場で、日本の法制度をはじめ、司法ならびに行政の実態が、国際労働基準から大きく乖離した状況にあることを訴えてきた。

③ 均等法の成立以降、おおくの企業で導入されたコース（職掌）別雇用管理制度が、実態は間接差別であり、労基法第 4 条に違反するものである。これを判決として確定せしめた希少な事例である。

具体的に判決の内容を分析する前に、総合商社の経営環境を概観しておく必要があろう。総合商社の主要業務はグローバル・ビジネスなどと称せられ、輸出入取引、国内取引、海

外取引（三国間貿易）海外投資など多様であるが、その業容のゆえに、もっとも早い時期に経済のグロール化の影響を受けた典型的なホワイトカラー職場である。そのため、いちはやくグローバル経営に取り組み、雇用管理制度を経営環境の変化に合わせて改変し、日本企業の雇用政策を旧来の年功型から成果主義型に移行するパイロット的役割も果たしてきた。1980 年代半ばには、すべての大手総合商社にコース（職掌）別雇用管理制度が取り入れられ、1990 年代中葉には、成果主義的性格を人事制度に付加し、さらに人材のアウト・ソーシングを進めることで人件費の削減を実現し、不況期を乗り切っている。これらの変更にともなう従業員数の変遷を概観してみよう。

表 8「大手総合商社 5 社の連結会社総従業員数」は、三菱商事、三井物産、住友商事、伊藤忠商事、丸紅の大手総合商社 5 社の有価証券報告書によってグループ会社全体と本社単体の従業員数の推移をまとめたものである。

はじめに 2000 年以前についての概況を簡単に述べると、5 社合計で 1995 年 3 月期の総従業員数は 38,862 人、そのうち女性従業員数は 11,856 人で、総従業員の 29.9 パーセントを占めていたが、1999 年には 7,792 人となり 3,025 人の減少（減少率 38.8 パーセント）で総従業員の 24.8 パーセントとなった。この間不況により男性従業員も削減され、27,777 人から 24,478 人と 3,299 人減っているが、減少率は 11.9 パーセントにとどまっている。

この傾向はさらに 2000 年以降も続くのであるが、会計基準の変更により有価証券報告書において男女の従業員数を表記する必要がなくなったため、男女に分けて実数をつかむことが困難となったが、連結決算の対象となるグループ全体では次のようなことが分かる。

表 8　　大手総合商社 5 社の連結会社総従業員数

企業名（臨時雇用者数）	2000 年 3 月期	2003 年 3 月期	2006 年 3 月期	2008 年 3 月期	2010 年 3 月期	2000–2010 年 増減	2000–2010 年 単体増減
三菱商事	42,050	47,370	53,738	60,664	63,085	21,035	*-2,261*
（臨時雇用者）	4,400	9,567	11,675	17,618	18,971	14,571	
三井物産	31,250	37,734	40,993	42,621	41,454	10,204	-1,362
（臨時雇用者）	8,094	8,851	11,948	18,376	19,507	11,413	
伊藤忠商事	40,683	39,109	42,967	48,657	70,639	29,956	-2,418
（臨時雇用者）	5,303	12,192	16,120	19,958	23,727	18,424	
住友商事	33,057	31,589	40,400	68,633	64,886	31,829	-661
（臨時雇用者）	6,773	7,786	14,277	19,300	22,346	15,573	
丸　紅	31,342	24,829	24,106	32,308	30,626	-716	-2,090
（臨時雇用者）	6,151	4,391	5,453	7,750	8,074	1,923	
5 社合計	178,382	180,631	202,204	252,883	270,690	92,308	-8,792
臨時雇用合計	30,721	42,787	59,473	83,002	92,625	61,904	

出所：有価証券報告書より筆者が作成

表 8「大手総合商社 5 社の連結会社総従業員数」で明らかなように、非正規雇用者の著しい増加である。2003 年以降は、資源高騰などにより各商社とも金属原料部門を中心に一気に経営は改善し過去最高の収益をだしているが、5 社の従業員数（単体）は 2000 年から 2010 年の 10 年間に 8,792 人の減少で、正規従業員は減り続けている。一方、グループ会社全体の従業員数は、5 社合計で 92,308 人の正規従業員および 61,904 人の臨時従業員が増加している。正規雇用者と臨時雇用者の比率は 10 年間で 17.2 パーセントから 34.2 パーセントへ倍増している。ここに、日経連（当時）が 1995 年に提唱した「新雇用政策」[90]である人材のポートフォリオにもとづきアウト・ソーシングしつつ、柔軟な雇用政策、つまり臨時従業員の雇用を大幅に増やすことよって好不況期の対応策とっていることが如実にあらわれている。

1980 年代から 1990 年代にかけて大手総合商社は 9 社[91]あったが、その 1 社である兼松も上述のような一般状況の下にあり、1984 年にコース（職掌）別雇用管理制度を導入した。

兼松は、本制度導入にあたり職務分析・職務評価を実施せず、また従業員の意志確認を行なわないままに、男性従業員を総合職・一般職に、女性従業員を事務職に分離配置した。これに対して兼松で働いている 6 人の女性が、本制度の導入は性による賃金差別に当たるのではないかと異議申し立てを行ない、最終的には法廷で争うことになった事案が本節で取り上げる兼松裁判である。

第 1 節　　兼松賃金差別裁判の概要

兼松裁判の出発点は、1992 年に東京都品川労政事務所への斡旋の申立である。2009 年 10 月、最高裁判所が原告ならびに被告双方の控訴を棄却したことにより東京高等裁判所（以下、東京高裁と略記）の判決が確定するまでに 17 年を要した長期にわたる争議事案である。

第 1 審（2003 年 7 月 30 日判決）の東京地方裁判所（以下、東京地裁と略記）では原告側の全面的な敗訴であった。原告は即時に控訴し、第 2 審は 2004 年 5 月に第 1 回控訴審が東京高裁で行なわれた。その後 15 回の控訴審を経て判決が出されたのは、控訴から 3 年 9 カ月後の 2008 年 1 月 31 日であった。

---

[90] 日経連は「グローバル経済下で有効に機能しない諸制度については将来的展望の下で積極的に見直していく。その方向は欧米型の諸制度を最終目標とするのではなく、日本的雇用・処遇制度に欧米の合理性やマーケットメカニズムの要素を加味していくという考え方で取りまとめ」「①長期蓄積能力活用型、②高度専門能力活用型、③雇用柔軟型従業員の3タイプの雇用を効果的に組み合わせ“自社型雇用ポートフォリオ”を考える」と提唱した。（出所：日本経営者団体連盟『新時代の「日本的経営」―挑戦すべき方向とその具体策』、1995 年、p.7）。

[91] 因みに9大総合商社の 1991 年 3 月期の売上高（兆円）でみると①伊藤忠商事（20.6）、②住友商事（19.2）③丸紅（19.0）、④三井物産（18.2）、⑤三菱商事（17.4）、⑥日商岩井（13.3）、⑦トーメン（6.8）、⑧ニチメン（6.2）、⑨兼松（5.9）となっている（出所：有価証券報告書）。

東京高裁での審議に際し、原告側は「甲第 274 号証」として「同一価値労働同一賃金原則に基づく控訴人（事務職）および比較対象者（一般職）の担当職務の評価に関する鑑定意見書」（以下、鑑定意見書と略記）を第 14 民事部宛に提出している。東京高裁の判決は原告側の要求をおおむね認めた勝訴といえるものとなったが、被告（兼松）が最高裁判所に上告したため、原告側も上告[92]し、さらに裁判はつづくこととなった。2009 年 10 月、最高裁判所第 3 小法廷は、兼松裁判における原告、被告に対して、ともに控訴棄却の決定を下し、ようやく東京高裁の判決が確定した。東京地裁への提訴から 14 年、東京都品川労政事務所への申立から数えれば 17 年という長期にわたる裁判であった。

本章の主題は確定した東京高等裁判所の判決を読み解くことにあるが、それとの比較をするうえで原告側が全面的な敗訴におわった東京地裁の第 1 審判決の概略をみておく必要があろう。

1　東京地方裁判所への訴訟

日本の大手商社である兼松に働いている 6 人の女性は、兼松が採用したコース（職掌）別雇用管理制度における男女間の賃金格差は、労基法第 4 条が規定する女性に対する賃金差別に当たる不法行為であるとして損害賠償の支払いを求め東京地裁に訴えた。原告たちが、裁判に踏み切った心情、裁判で立証しようとした主張を、東京地裁における原告の意見陳述書などから検討する。以下は、東京地裁で意見陳述をした原告 2 名の陳述記録[93]からの抜粋である。

原告のひとりは男女賃金格差の大きさについて次のように述べている。

「現在、私の年齢は 38 歳です。入社 16 年目の私の賃金は、一般職（筆者注：男性）の 26 歳よりも低い金額です。そして、これから 17 年間働きつづけ、54 歳になった時の賃金は、一般職の 27 歳より低い金額になります。（中略）同じ職場で同じように働いて、これほど大きな差があるという事実をみると、女性はひとりの人間として認められないのだというやりきれない気持ちになります」（兼松男女賃金差別報告集 94 頁）

このように大きな格差が生じる原因は、兼松の賃金制度にある。実態は職能資格制度が賃金制度のベースにあり、その枠内で総合職、一般職、事務職と 3 コース（職掌）の設定が行なわれていた。そのために男性職である総合職と一般職には年功要素が多分に含まれており、入社の 22 歳から一貫して右肩上がりの賃金体系であった。一方、女性職である事務職は、入社後 10 年までは僅かずつでも上昇するが、それ以降は横ばいとなるために、17 年間働いても男性の 1 年分の上昇にも及ばないという実態があった。

---

[92] 原告の主張がほぼ認められたとはいえ、労基法 4 条が存在していたにもかかわらず、均等法制定（1985 年）以前については全く認められなかった点、勤続 15 年の線引き問題、敗訴となった原告の職務評価がなされなかった点、補償月額を 10 万円とした根拠がない点などから控訴した。

[93] 『Women and Men Pay Equality 1995-2009／同一価値労働同一賃金をめざして』、兼松男女賃金差別裁判報告集、2010 年 2 月。

つづけて業務内容と取り組み姿勢について述べている。

「日常仕事をしている時に、男性の半分の賃金で働いていると意識したことはありません。同じ部署の男性と一緒にひとつひとつの契約の成立、完遂のために一生懸命働いています。難しい仕事がうまくいった時には共に喜び、問題が起きた時には共に頭を悩ませ、奔走します。そして人員が削減された時には男女を問わず、いなくなった人の仕事を引き受け、そのしわ寄せを全て背負うことになります」と日常業務の男女相互の協働関係を述べてもいる。さらに「子どもができてからは時間的な制約があり、残業もいつでもできるわけではありません。その分、時間内はそれまで以上に、必死になって仕事をし、それでも間に合わないときは昼休みを使ったり、休日出勤をしたりしてきました。女性だから甘えているだとか、結婚しているから、子どもがいるからダメだと言われたくないという思いから、必要以上に自分に厳しいものを課してきたように思います」（同 94 頁）

上述のように「家族的責任を有する労働者」（IL0156 号条約）[94]として、国の政策も企業風土も未整備な環境のもとで個人的な努力をかさねながら働き続けてきたこと述べて裁判に踏み切った原告としての思いを陳述した。

なぜ女性たちは兼松労働組合を通して男女賃金格差の是正を図らなかったか。男女賃金格差の是正を目指して積極的に労働組合で活動し、執行委員をつとめた経験もある原告のひとりは、労働組合活動を通じての是正を断念した経過を記述している。「男性執行委員を説き伏せて、1972 年にはじめて 22 歳男女同一初任給の要求を会社に出すことができました。（中略）5 年後の 1977 年、22 歳男女同一初任給を獲得することができました」[95]と労働運動のなかで男女差別を解消しようと、彼女は積極的に取り組み、成果を得たことをはじめに述べている。

当時、男女同一初任給の課題は、男女賃金格差是正の第一歩として、上部組織であった全国商社労働組合連合会[96]（以下、全商社と略記）の春闘統一要求として取り組んでいた。全商社は、加盟労組の統一要求として労働条件の改善や賃金増額をもとめる運動のなかで男女同一初任給の課題も取り上げ、それを実現した。しかし、高度経済成長に翳りが見えはじめた 1970 年代の後半に至り、大手総合商社の単位労働組合に全商社脱退の動きが起こり、しだいに他の単組にも波及していった。1980 年代中葉には、大手総合商社の労働組合を中心に商社の労働運動全体に質的な変化が進行し、企業主義的な労使協調路線が強まった。当然のことながら兼松労組もその影響を受けた。

94　日本は 1981 年に批准した。正式名称は「男女労働者特に家族的責任を有する労働者の機会均等および均等待遇に関する条約」、3 条では、家族的責任をもって就業している者や就業を希望する者が差別待遇を受けることなく、また就業にかかわる責任と家族的責任に相反することなく、就業する権利を行使できるようにすることを国の政策目的とするとしている。

95　意見書パンフレット『兼松男女差別賃金事件の最高裁勝利に向けて、最高裁は「人権のとりで」、男女平等賃金を実現する判断を！』2009 年 3 月、p.19。

96　商社の労働運動は他産業より出発は遅れていたが、1954 年から活動をしてきた商社従業員組合連合会（商組連）を母体に 1965 年 8 月、三菱商事を除く大手商社の労働組合と中小商社労働組合の 21 単組、組合員数 35,000 人を組織して発足した。

均等法施行を目前に控えた 1983 年に兼松より提案されたコース（職掌）別雇用管理制度の導入に対して、ほとんどの女性労働組合員が反対の声を挙げ、署名活動[97]を行なったが、1984 年には兼松労組の執行部は本制度の導入に合意した。これは端的な事例であるが労働組合が企業主義的な傾向を強めていく時代にあって、女性労働者たちは切実な要求を実現するためには労働組合は力を失っていった。

「私は男女賃金格差の是正は労働組合を通じて是正を求めていくべきだという考え方を持っていましたが、1991 年に 22 歳男女同一初任給が崩され、賃金格差が拡大していくなかで、この男女賃金差別制度の是正は会社内で会社と労働組合の交渉のみでは解決できないことを痛感させられました。労働組合は男女賃金差別是正という課題そのものを敵視しているようにも見えました。女性組合員が労働組合のなかで、男女差別を是正する勉強会をしたり、書籍を広げたりすることも問題にするようになりました。このままでは男女格差が拡大していく、これを是正するには裁判以外ないとの思いから提訴を決心した」[98]と裁判に踏み切らざるを得なくなった経過を先の原告は述べている。

強引ともいえる手法で導入したコース（職掌）別雇用管理制度とは、どのようなものであったか、次項で概観する。

2　兼松における人事制度：コース（職掌）別雇用管理制度

原告たちが労働組合を通じての解決をあきらめ、訴訟に踏み切ることになった人事制度をはじめに見ておきたい。兼松における人事・賃金制度は、均等法の成立する 1985 年以前は A、B、C の 3 体系（以後、旧制度と略記）から成り立ち、明らかに性によって分離されていた。この旧制度が均等法に抵触するおそれがあるとして施行に先立ち変更され、新たなコース（職掌）別雇用管理制度（以後、新制度と略記）が導入されることとなった。

新制度への移行という形式をとっているが、実態は下に示すように旧制度の体系を維持したまま名称だけを変更した制度であった。制度の移行時には当然されるべき職務分析や本人の意思確認はなく、それぞれ下記のように 3 職掌に自動的に移行した。

A 体系（男子社員）⇒　一般職[99]（若手男性）／総合職（中間管理職すべて男性）
B 体系（女子社員）⇒　事務職（すべて女性）
C 体系（男子雇員）⇒　特務職（運転手などの現業職）

すなわち、すべての女性従業員を「事務職」に、管理職に昇格する前の若手男性従業員を「一般職」に、いわゆる中間管理職に相当する中堅男性社員を「総合職」に配置した。

97　高裁の判決文に「職掌別雇用管理制度の導入に反対するため、原告らは被控訴人（筆者注：兼松）東京本社に勤務する女性の約 85%の署名を急遽集め、組合に提出した」（p.131）とある。
98　前掲意見書パンフレット、p.20。
99　一般にコース別雇用管理制度を採用している企業では、「一般職」という呼称は兼松でいう「事務職」にあたる職掌を指し、兼松の「一般職」と「総合職」を一本化して「総合職」とするケースが多い。

新制度の賃金表は、従前の A 体系、B 体系と同一であった。詳細は高裁判決の項で述べる。なお、C 体系を特務職としたが、1985 年以降になると現業職はアウトソーシングが進み、実態のないものとなっていった。

1992 年 6 月、新制度は男女差別の制度であるとして、6 人の女性は東京都品川労政事務所に斡旋の申立を行なったが、不調におわったため 1993 年 10 月に東京都男女差別苦情処理委員会（以下、処理委員会と略記）に調停を申し立てた。処理委員会は約 1 年半の調停作業を行なったが、これも調停不調という結果に終わった。処理委員会は、調停の終了に際して、6 人の女性の申立をほぼ認めた見解を発表している。

その見解では、新制度の導入時の移行措置について「男性を基幹職として、女性を補助職として配置させることに基づく実質的な男女差別賃金体系であった」と認めた。また職掌と賃金については「短期間とは言えない長さの期間に一般職と事務職の仕事が重なっている部分がある実態から現行の職掌と賃金のあり方について、なお疑念が残る」とし、「総合的に勘案してみると、現状の職掌別制度について改善する余地はあり、会社の今後に向けて課題となろう」と結んでいる[100]。

苦情処理窓口における「斡旋」「調停」などの公的勧告は拘束力を有していない。そのため、調停内容が申立人に有利なものであっても、企業が受け入れなければ、調停は不調に終わる。品川労政事務所と東京都男女差別苦情処理委員会への申立を通して体験した諸事象は、女性 6 人が裁判へと向かう跳躍台となった。

3　東京地方裁判所判決

1995 年 9 月に始まった兼松裁判は 32 回の法廷審議を経て 2003 年 11 月に判決が出された。8 年 2 カ月を要した第 1 審の判決は原告側の全面的敗訴であった。ただちに原告たちは控訴したが、のちに確定した東京高裁の判決内容との比較をするために、東京地裁の判決内容について概観しておく。

3.1　争点

3.1.1　差別の有無および違法性

判決文で取り上げている 7 項目の争点[101]のうち中心的な争点は「被告において、男性労働者と女性労働者との間に賃金格差があるか。（賃金格差が）あるとして、それが性別を

[100] 是正の会『変える、変わる、男女平等をめざして―兼松男女賃金差別裁判』2005 年、p.4。

[101] ①原告が一般職標準本俸の適用をうける雇用関係上の地位にあることの確認、②兼松における男女間に賃金格差があるか、性別を理由とする差別的取扱いか、③原告 A に対する専任職の賃金カットは違法か、④原告の付加給、調整給カットは違法か、⑤原告に差額賃金の請求権があるか、⑥差額賃金相当賠償金の請求権があるか、⑦原告に慰謝料および弁護士費用の請求権があるかの 7 点である。

理由とする差別的取扱いであるか」(20)[102]であった。すなわち、男女賃金差別の有無とその違法性である。

原告の主張は、1985 年のコース（職掌）別雇用管理制度導入以前と以後に分け、さらに 1997 年の新人事制度以降の 3 つの時代区分ごとに行なわれている。ここでは均等法の成立した 1985 年以降にしぼってみていく。

1985 年のコース（職掌）別雇用管理制度が導入されてから 1997 年に新雇用管理制度に移行するまでの時期について、原告は下記の 4 点を主張した。

① 職掌区分の定めの不合理性、
② 男女による一律の振り分けの不合理性、
③ 差別賃金を引き継ぎさらに格差を拡大したことの不当性、
④ 旧転換制度の不当性

さらに 1997 年に移行した新雇用管理制度については「従来の男女別処遇をそのまま引き継ぎ、拡大させたものである」(25)とし、兼松は新雇用管理制度の設計に当たって職務を分析の作業を行なっておらず、旧制度の差別性をも新雇用管理制度に移行させたものであるとした。

また、賃金格差は担当業務の違いであるとの兼松の主張に対しては、

① 基幹業務・補助業務の区別の不存在、
② 基幹職と補助職により処遇を異にする旨の労働契約の不存在、
③ 原告の担当職務の同一性・同等性

を主張し、結果として被告兼松における人事制度は男女差別を隠蔽する新制度は間接差別であり、賃金格差が極めて巨大であることを原告は主張した。

すなわち「商社の業務を基幹業務と事務的・秘書的業務に区分する基準が明確でなく、恣意的評価を許容する不明確なものである。同制度の導入に際し、社員が担当してきた職務が基幹業務、事務的・秘書的業務のいずれに該当するのか検討された経過はなく、商社の業務が多様であって、各社員が担当する職務も多岐にわたることに照らすと、実態としても、当該社員の担当する職務によって事務職と一般職とに区分することはできない」(23)と主張したのである。また事務職の基準である「基幹業務推進者を補佐」するという「補佐」の意味も明確ではないこと、また転勤の有無により区分するという点については「商社の場合、異なる支店や業務を経験することによってキャリアが形成されることはなく、転居を伴う転勤をしない社員も少なくないことから、将来の転勤の可能性で事務職と一般職の職掌を区分する合理性・必然性はない」（23）と原告たちは主張している。

主任弁護士・中野は、男性中心の労働組合の問題点として、賃金原資の配分をめぐる男女の構造的な利害対立が男女差別賃金の是正を抑制し、女性の労働組合への参加の機会を奪ってきた男性中心の労働組合が、多数の女性の反対を無視して新制度すなわちコース（職

[102] この項においては「」で括った部分は、判決文から引用であり、（ ）内の数字は判決文の頁数である。

掌）別雇用管理制度を導入したと述べた。その結果として、新制度は男女差別賃金をもたらし、憲法第 14 条、労基法第 4 条、民法第 1 条の 2、第 90 条、日本が批准した国際法（IL0 第 100 号「同一価値労働同一報酬条約」、国際人権条約、国連女性差別撤廃条約）に反して違法・無効であると主張した。

一方の兼松は「使用者には契約締結の自由があるから、いかなる者をいかなる条件で雇用するかは、法律その他による特別の制約がない限り、原則として自由に決定できる」(28) という点を大前提にしている。そのうえで「商社における基幹業務とは商社の業務遂行の過程における商社機能そのものに関する業務であり、定型的・補助的業務とは、定型的ないしは基幹業務担当者の指示の下に行う秘書的・補助的業務であり、基幹業務とは自ずと分かれている」（29）と反論している。さらに「原告らは、いずれも定型的・事務的補助業務担当者として採用され、基幹業務担当者を補佐する立場で定型的・事務的補助業務に従事してきたもので、原告らが採用時の勤務条件、担当業務等の契約内容に拘束されるのは当然である」(29)とした。

基幹業務と補助業務のように商社業務を二分する不合理性について、住友商事で商社業務についたあと研究者に転じた塩田長英（当時：明海大学教授）が、東京高裁宛に提出した陳述書において述べている。「商社は、取り扱う商品、取引の形態、経済社会における機能と役割などにおいて、きわめて多様な側面をもっていますし、社員は職場の配置された働き手の協力関係のもとに、取引や組織の運営にかかわる一部を担いあっていることから、それぞれに担当職務が異なる半面で、相互の職務の内容をよく理解し、情報を共有し、それを駆使する力を備えていないと、集団としての力を発揮することはできないのです（「陳述書」甲 272 号、6 頁）」。

このように截然と職務を分けることのできないホワイトカラー職場でありながら、兼松は職務分析・職務評価を実施せずに、新人事制度を導入したことによって、男女差別の有無を法廷で争うことになった。

3.1.2　コース（職掌）別雇用管理制度導入時の問題

東京地裁での最大の論争点は、制度導入時に男女の従業員を、男性は「一般職」、女性は「事務職」にと一律に分離して各コースに貼り付けたことは「配置差別」ではなく、「性差別」である。中野の言葉によれば、「男女同一賃金原則を定めている労働基準法第 4 条違反一本で闘う」（中野 2010:34）という点であった。

ふたつ目の争点としては、新制度導入時の男女の振り分け配置が取り上げられている。原告たちは「職掌の振り分けに当たり、女性社員・準社員（ともに全員女性）を事務職に、非管理職の男性社員・見習社員（ともに全員男性）を一般職に一律に振り分けたが、振り分けに際して各社員が担当していた職務について全く検討されておらず、また、男性社員

を一般職にするに際しては、そのキャリアに応じて格付けを行なっているにもかかわらず、女性社員に対してはキャリアに関係なく全員を事務 2 級としており、このような振り分けは不合理である」（中野 2010：23）と主張した。

これに対し、兼松は新制度の導入について「均等法の施行を控え、趣旨をより徹底・明確化するために、移行措置の点も含め、労使間の合意を経て導入されたもので、従来からの仕事の違いに基づく社員層の区分を反映した合理的な措置である」（30）と反論している。兼松の主張は、他の場面においても「労働協約」「労使間の合意」「労働組合の合意」という文言がたびたび登場している。ここからも、原告たちが労働組合を通してではなく、裁判によって格差の是正を求めざるをえなかったことを理解することができよう。

3.2　判決

労働基準法第 4 条違反の賃金差別でたたかうという方針の核心には「自分たちの仕事には価値があり、商社の利益と基盤を支えているという誇り」があったと原告たちは述べている。また原告たちは、職務分析も本人の意思確認もせずに、女性の従事する仕事は事務職で、補助的な業務であると根拠なく断じ、低賃金を固定化・制度化するコース（職掌）別雇用管理制度を容認することはできなかった。

2003 年 11 月の東京地裁判決は、男女間賃金格差は男女別コース制によって生じていたと認め、このような処遇は「法の下の平等を定め、性による差別の禁止した憲法 14 条の趣旨に反するものであるとした。しかしながら、憲法 14 条は私人相互の関係を直接規律することを予定したものではなく、民法 90 条の公序良俗規定のような、私的自治に対する一般的制限規定の適用を解して間接的に適用があるにとどまる」(92) とした。すなわち、労働基準法などのような実定法に基づく違反根拠がなければ違法とは言えないという論拠である。

「性による賃金差別を禁止」している労働基準法 4 条とコース（職掌）別雇用管理制度との関連について、判決では次のように述べた。コース（職掌）別雇用管理制度の問題は賃金差別ではなく、募集・採用・配置・昇進差別であるから労基法第 4 条は適用されないとし、募集・採用・配置・昇進の差別があったとしても、それを禁止している改定均等法が制定されていない、あるいは努力義務としていた旧均等法の時代[103]においては、ただちに違法とはいえない。さらに企業の効率的運営と当時の一般的な女性の勤続年数や就業実態からすれば、男女を差別しても時代の制約上やむをえないという判決で、原告側の全面的な敗訴であった。

[103] 1985 年に制定された旧均等法では、募集・採用から配置・昇進・教育訓練、一定の福利厚生、退職・解雇などの雇用管理の全ステージについて女性たることを理由として男性と異なる取扱いをすることをしてはならないとされていたが、1997 年に改正されるまでは努力義務であり、罰則付きの禁止とはされていなかった。

東京地裁の判決について中野は「（兼松のコース別雇用管理）制度は男女差別であり、憲法に反するとしながら、結果的には企業の利益を擁護し、公序には反しないとした。こうした判断の基礎にあるものは「差別」への認識と廃絶への使命感の欠如である」（中野 2004:9）と断じている。

この判決が出された時期に前後して、ILO は日本の男女間賃金格差の解消が遅々として進まないことを問題視し、頻繁に勧告・要請を発していた[104]が、判決には、国際労働基準に配慮した記述はなく、国際機関からの影響をまったく見出すことはできない。

3.3　東京高等裁判所への控訴

国際機関からも批判される不当な判決に対して、原告たちは東京高裁への控訴を即時に決め、第 1 回控訴審は 2004 年 5 月に開廷された。原告と弁護団で策定した東京高裁での戦術は 3 つに絞られた。中野は、勝利への戦略を「第 1 に、労働基準法第 4 条の適用範囲を、男女が異なる仕事を担当する場合にも拡大し、異なる仕事を ILO 第 100 号条約に定めている「性中立的価値評価」にさらす（ママ）ことによって性差別賃金であることを明らかにすること。第 2 に、コース区分やコース転換要件を成り立たせている諸要素の差別性・不合理性を間接差別の法理にしたがって暴きだすこと。そして第 3 に、一般的な勤続年数や家族的責任を理由にした女性差別が企業効率のうえでやむを得なかったという見方が、差別する側の目線であって差別に上塗りするものでしかないと明らかにすること（中野 2010：35、下線は筆者）」とした。

中野のいう勝利への戦略の第 1 の点は、ILO 第 100 号条約を日本が批准する際に国会における野党議員に対する当局の答弁である「同一価値労働同一賃金原則は労基法第 4 条で担保されている」を具現化しようとするものである。第 2 点のコース（職掌）別雇用管理制度については、原告たちが労働現場で受ける日常的な差別は、外形的には雇用管理区分の相違に起因するもので、直接的な性差別にはみえない。しかし、このような実態を同一価値労働同一賃金原則によって差別の存在を顕在化し、間接差別法理によって人権としてのジェンダー平等を問い、差別是正を求めたいとの強い要求が根底にある。第 3 の点は、いまなお司法界にも残存するジェンダーバイアスをあぶり出したいという労働弁護士の姿勢を示していると考えられよう。

この 3 つの戦術は、2009 年 8 月に CEDAW から出された日本政府宛の最終見解[105]において要請されている内容と合致している。最終見解のパラグラフ 20 の後半部分では「委員会は、締約国が女性差別撤廃条約および委員会の一般勧告に対する裁判官、検察官、弁護士の意識啓発のとりくみを強めること」と法曹界にも意識改革を勧告している。つづくパラ

[104] たとえば、2002 年 ILO90 回総会報告された条約勧告適用専門家委員会報告では昭和シェル労組、野村證券労組などの主張を参照して、間接差別について次回の委員会で検討するとしている。

[105] 全文は内閣府男女共同参画局ホームページを参照。
http://www.gender.go.jp/whitepaper/h22/zentai/html/shisaku/ss_shiryo_2.html

グラフ 21「差別の定義」では、2006 年の改正均等法において差別の定義が盛り込まれなかったこと、および狭く定義した間接差別を採用したことに対し遺憾の意をあらわしている。また「委員会は、公私両領域における直接・間接の差別を含む女性に対する差別を定義する具体的な規定の欠如は、締約国における本条約の完全な適用の障害になる」としている。

さらにパラグラフ 45 では、均等法の行政指針における「雇用管理区分」が、使用者が女性を差別するコース別制度を取り入れる余地を与えうること、また同一価値労働同一賃金原則についての規定が労働基準法にないことに対しても懸念を表明している。

このような戦術のもとで臨んだ控訴審において東京高裁は原告の訴えの相当程度[106]を認める判決を 2008 年 1 月に出したが、労使双方とも最高裁へ上告した。最高裁判決が出されるまでの間、原告たちは ILO へ再度でかけ、研究者の陳述書の提出、支援者の「公正なる判断を求める」署名簿の提出などを行なった。2009 年 10 月 20 日、最高裁判所第 3 小法廷は、双方の上告を棄却し、申立不受理とする決定をした。その結果、2008 年 1 月に出された東京高裁の判決が確定することとなった。これにより、兼松のコース（職掌）別賃金体系は、外見上では性別による賃金体系にはみえないが、職務実態および支払い賃金の実態を検証した結果、労基法第 4 条に違反すると認定された。兼松における人事制度は間接差別であると認定されたのである。

第2節　東京高等裁判所判決（2008 年 1 月 31 日判決。その後、最高裁の上告棄却決定により 2009 年 10 月 20 日確定。）

2008 年の東京高裁の判決は完全とは言えないまでも、おおむね原告の主張が受け入れられた。主任弁護士・中野によると「（判決は）均等法によって機能させられなくなっていた労基法第 4 条に再び息を吹き込んだ。それは、均等法制定以降に女性労働の分野ですすんだ雇用の多様化による格差の拡大に、性差別賃金を排除すると言う視点から、警鐘を鳴らし、契約形態が異なる労働者間の不合理な賃金差別について救済の可能性を示すものであった」（中野 2012:18）。

どのような根拠、すなわち司法判断によって、兼松のコース（職掌）別雇用管理制度が労基法第 4 条に違反するものであるとの結論を出すに至ったのであろうか。訴訟の内容としては、いくつかの争点があるが、本節では、そのうちの最大の争点である「差別の有無及び違法性」を摘出して、ILO 第 100 号条約によって定義されている「同一価値労働同一

[106] 原告 6 人のうち 4 人に対しては差別の存在を認めて損害賠償の支払いを命じたが、訴訟を起こした時点で勤続 15 年未満であった原告と秘書業務であった原告の 2 人については認められなかった。

賃金」原則が、高裁判決に存在しているのかどうか、また、それを立証するうえで「職務分析」（「鑑定意見書」）が、どのように作用したのかという点に着目して検証する。

なお、本節における判決文からの引用のあとの（　）内の数字は東京高裁判決文の頁数である。

1　被告ならびに原告の主張

判決文では被告および原告の主張が要約されているので、それに即して双方の主張をはじめに確認しておく。

兼松の主張は、「商社の基幹業務は、営業部門、職能部門を問わず、業務遂行の過程において商社機能そのものに直結する業務であり、企業の究極的存立意義である社会価値、ひいては企業利益の創出業務である。他方、商社における定型的事務的補助業務は、ルーティン化された事務的補助的業務であり、策定された社内の基準に則って処理し、規則性があるとの意味では定型的業務であり、基準が予め用意されていない場面では、基幹業務担当者の指示の下で行うという意味で秘書的・補助的業務である。以上から両者の間には質的に明確な違いが存在する」（54-55）ことから、原告のすべての主張は受け入れられないというものであった。

一方の原告側の主張は、労働関係の同一性と賃金格差の不合理性を主張し、契約の同一性、勤続年数や配置・キャリア形成の同一性、困難度による職務二分論の誤りと職務の同等性・同一性について反論、判決文によれば「控訴人（原告）らと被控訴人（兼松）との間で成立した労働契約関係において、控訴人（原告）らの勤務地を限定したり、職務を補助定型業務に限定したりすることを内容とする合意はなく、労働契約の労務提供面において、男性社員と何らの差異はない」（19）と主張した。それを示すために 6 人の原告それぞれに具体例をあげて展開し、就業規則には一定年数経過後は同じ社員として処遇する旨の記載があるから、少なくともその年数を超えて働いた以上、同期に入社した一般職の賃金との間に格差があるのは労働基準法第 4 条に違反する男女差別であるという立場である。

この「労働基準法第 4 条違反の男女賃金差別」との主張が兼松事件の根幹をなしている。すなわち、男女別ではなくコース（職掌）別に雇用管理しているという兼松の主張は、形式的な論理であり、実態に即してみれば、均等法が制定される以前の男女別の雇用管理とまったく変わらない男女差別賃金制度が継続していることを主張した[107]。

この主張が判決によって認められることは、本研究の主題である「間接差別」の存在を立証したことになる。

[107] 訴えは男女賃金差別のほかに、定年延長とひきかえに 55 歳から賃金を引き下げたことに対する年齢差別の主張もあるが、本研究では賃金における男女差別のみを取り上げる。

2　男女間の賃金格差の有無

東京高裁は、男女間の賃金格差の有無について 3 つの点から検討している。

まず、人事制度の推移について原告らの入社後の経過に即して検討し、均等法施行以前の A（男性）体系と B(女性)体系が、そのまま施行以降は一般職と事務職になっているとの事実認定を行っている。さらに、1997 年の新人事制度導入後の職務等級制度の実態を、明らかにしたのち、次に検討すべき点として「賃金格差の程度」について、時代区分にそって検討をすすめている。

新人事制度導入以前は、旧事務職は定年退職まで勤務したとして仮定しても 27 歳（入社から約５年目）の一般職の賃金に達することはないこと、また新人事制度導入後（1997 年時点）の基本給との比較においても、相当な格差のあることを認定している。具体例が補足的に記述されているが、そこには、新事務 1 級は「定年退職まで勤務したとしても、27 歳（入社から約 5 年）の新一般１級の賃金に達することはない」(69)とした。

さらに 3 点目として、そのような賃金格差が時代によってどのように変遷してきたかを具体的に検討している。判決文では文章化されているが、比較参照の便宜のため、以下の表 9 にまとめて示す(71-3)。

表 9　男性(A体系あるいは一般職)に対する女性(Bあるいは事務職)の賃金比率

	1967年		1970年	1973年	1985年	1995年
18歳	92. 85%					
22歳	85. 71%	25歳	80. 82%	80. 61%	81. 69%	81. 61%
30歳	70. 55%	30歳	70. 08%	67. 54%	67. 49%	67. 40%
35歳	66. 49%	35歳	65. 45%	61. 57%	60. 88%	60. 77%
40歳	64. 25%	40歳	62. 47%	58. 35%	57. 31%	57. 33%
45歳	62. 94%	45歳			57. 03%	57. 19%
(注)	(男女別)		(AB体系)	(同左)	(一般･事務)	(同左)

出所：兼松裁判に係る東京高等裁判所判決文より筆者が作成

30 歳の行をみると、男性賃金に対する女性賃金の比率は、1967 年および 1970 年代は 70 パーセント台にのっているが 1973 年以降は 67.54 パーセントとなり、わずかではあるが低下している。35 歳の行では 1967 年には 66.49 パーセントであったが 1995 年には 60.77 パーセントと 6 ポイントちかく下がり、40 歳では、さらに降下幅が大きくなり 1967 年 64.25 パーセントから 1995 年 57.33 パーセントとなり 7 ポイントの低くなっている。このように判決文においても、本制度の改定による格差の拡大が具体的に明らかされている。

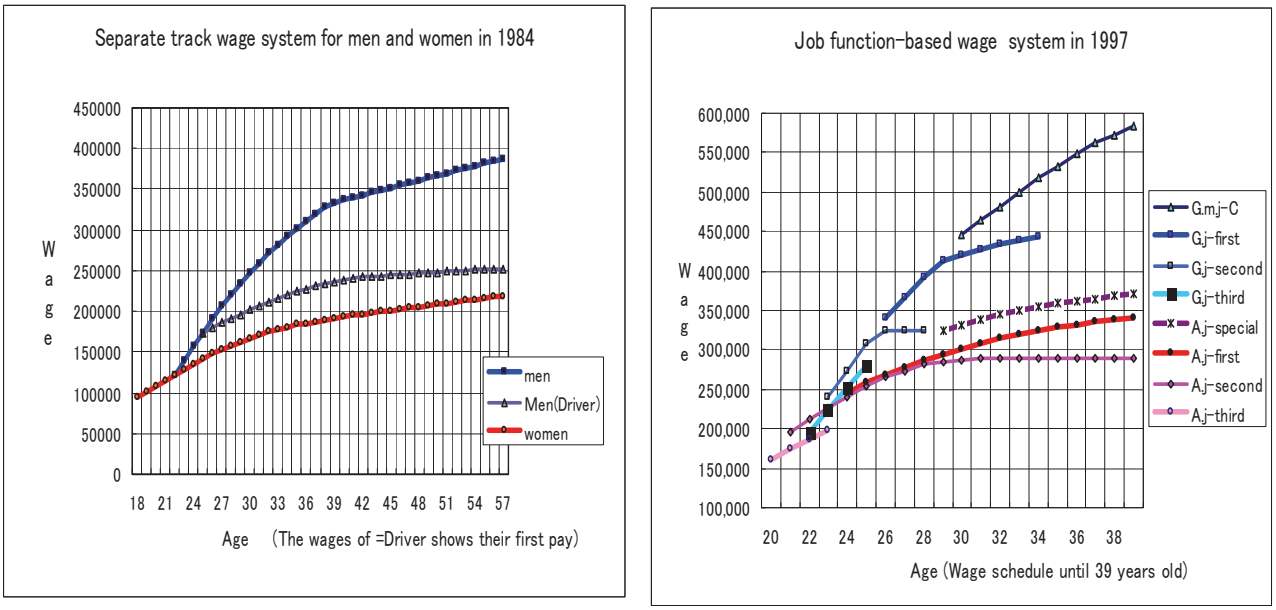
上記を検証した結果、東京高裁は旧均等法 8 条の施行（1986 年 4 月 1 日）後も、改正均等法第 6 条[108]の施行（1999 年 4 月 1 日）[109]後も、男女間（一般職と事務職の間）の賃金格

[108] 第 6 条(配置、昇進及び教育訓練)事業主は、労働者の配置、昇進及び教育訓練について労働者が女性

差は縮小することはなかったものと判定した。判決文では「被控訴人（兼松）において、ほとんどすべての男性従業員（一般職）に適用される賃金体系と女性である従業員（事務職）に適用される賃金体系とは異なっており、両者の間には相当の格差がある（本訴の請求期間である平成 7 年の賃金の額を比較すると、女性（事務職）は男性（一般職）と比べて、25 歳におい 81.61 パーセント、30 歳において 67.40 パーセント、35 歳において 60.77 パーセント、40 歳、45 歳において約 57 パーセント程度に過ぎない」(73)と述べて、格差の存在を認めた。

2007 年 7 月、原告たちは上述の実態を図 24 に示すようにグラフ化し、国連男女差別撤廃委員会に提出した。また、日本政府報告が審議されている会期中に、国連ビルの門前広場およびロックフェラー・プラザにある兼松ニューヨーク支店前において、通行人に下のグラフを掲載したチラシを配布して、日本の男女差別賃金の実態を訴えた。

図 24　原告が CEDAW に提出した賃金格差の実態



出所：『兼松男女賃金差別裁判報告集』

3　賃金格差の生じた理由

上述の賃金格差が、どのような理由および経過で生じてきたかという命題について、原告側は女性差別によるものだと主張している。一方の兼松は、業務の差異によるものだと主張している。そこで東京高裁は次のような手順で、この点を検討している。

であることを理由として、男性と差別的取り扱いをしてはならない。

109 表 9 には 1999 年はないが、地の文として「新雇用管理制度（1997 年 4 月導入）において基本給の」運用が改められ、定期昇給があるのは一般 1 級は 34 歳まで、新事務 1 級は 39 歳までとされた」と記述されている。

「勤続期間が近似すると推認される同年齢の男女の社員間、あるいは、職務内容や困難度に同質性があり、一方の職務を他方に引き継ぐことが相互に繰り返し行われる男女の社員間において、賃金について相当な格差がある場合には、その格差が生じたことについて合理的な理由が認められない限り、性のちがいによって生じたものと推認することができると解されるから」(74)、（ア）兼松の業務、（イ）従業員の募集・選考・採用、（ウ）統計調査、（エ）原告が従事した業務の 4 項目のうち「原告らの従事した業務」については、原告 6 人それぞれの業務について詳細に検討を加えている。

この検討に際しては、原告側が証拠書類（甲第 274 号証）として提出した「兼松男女賃金差別事件、同一価値労働同一賃金原則に基づく控訴人（原告）（事務職）および比較対象者（一般職）の担当職務の評価に関する鑑定意見書」[110]（以下、鑑定意見書と略記）は、本裁判の判決に重要な役割を果たしていると考えられるため、判定要素にもとづく判決文の分析にはいるまえに鑑定意見書の内容を概観しておきたい。

4　原告が提出した鑑定意見書

鑑定意見書の目的は、「兼松職務評価ファクター」という共通の尺度を設定し、それによって控訴人（原告）および比較対象者の担当職務の「処理の困難度」を包括的に評価し、その結果としての「職務の価値」に対応した賃金が事務職および一般職に支払われているかを明らかにするものである（鑑定意見書 5 頁）。

鑑定意見書の作成にあたった兼松男女賃金差別事件職務評価委員会は、以下の 6 名から成っている。なお（　）内の肩書は鑑定意見書作成当時のものである。

代表委員、森ます美（昭和女子大学教授）、委員として木下武男（昭和女子大学教授）、居城舜子（常葉学園大学教授）、塩田長英（明海大学教授）、越堂静子（KS 企画代表取締役社長）、上田裕子（一橋大学大学院）

なお、越堂静子と上田裕子は総合商社勤務経験者として参加を要請されたものである。

鑑定意見書の前文では「同一価値労働同一賃金原則（ペイ・エクイティ）の広範な国々における実践の広がりを念頭に、兼松男女賃金差別事件の 5 人[111]の控訴人（女性事務職）および比較対象者（男性一般職）の担当職務に対する職務評価と賃金調整を日本におけるペイ・エクイティ実践を前進させる一環として位置づけ、実施する（鑑定意見書 7 頁）」と述べている。

職務評価委員会は控訴人（原告・事務職）および比較対象者（一般職／管理職の男性社員）の従事する職務に関する情報を総合的に勘案し、職務評価ファクターの開発および各ファクターへの得点の配分（ウェイト）を決定した。採用された職務評価ファクターは、

[110] 兼松男女賃金差別事件職務評価委員会より作成され、2005 年 6 月 20 日付けで提出された。
[111] 原告 6 人のうち1名は比較対象とすべき一般職が職場にいないため職務分析がなされなかった。

ペイ・エクイティ法の規定する 4 大ファクター（技能、責任、負荷、労働環境）をベースに、商社業務の特殊性を勘案した 4 項目を設定した。

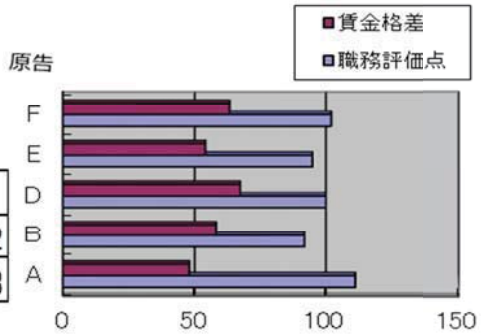
すなわち①「知識・技能」②「問題解決能力」③「責任」④「精神的・肉体的負荷」の 4 項目を兼松職務評価ファクターとした。さらに②「問題解決能力」を除く 3 ファクターにはサブファクターが設定された。①「知識・技能」には（ｉ）業務知識（ii）対人折衝（iii）外国語（iv）OA 操作の 4 項目のサブファクターが設定され、③「責任」には（ｉ）業務遂行・判断処理責任（ii）利益目標への責任の 2 項目、④「精神的・肉体的負荷」には（ｉ）注意力・集中力（ii）対人関係によるストレス（iii）ノルマに対するストレス（iv）締め切りによるストレスの 4 項目のサブファクターが設けられた。

職務評価委委員会は、それぞれのファクターについて評価対象者の職務を合同評価し、採点し数値化した。その結果を下の表 10・図 25 はまとめ、グラフ化したものである。

なお、判決文のなかの原告名は伏せ、年齢順に A.B.C.D.E.F とした。

表 10･図 25　　職務評価点と賃金格差

原告	A	B	D	E	F
職務評価点	111	92	100	95	102
賃金格差	48	58	67	54	63



職務評価点は、比較対象者（男性）を 100 とした原告の得点
賃金格差＝原告の賃金／比較対象者の賃金 X 100　　出所：兼松男女賃金差別裁判報告集

格差が 50 パーセントを上回った原告 A は、定年の延長にともなう専任職制度の導入により、職務はそれまでとまったく変らないまま、57 歳以降の賃金が 20 パーセント減額されたことに加え、職務評価点が比較対象者の男性の評価点より高かったため、最大の賃金格差となったものである。

第 3 節　　東京高裁・判決文の判定要素による分析・検討

判決では、格差が生じた理由を検討するに当たって「（原告）はこの格差は女性差別によるものであると主張するのに対し、兼松は従事する業務の差異によるものであると主張するところ」から「勤続期間が近似すると推認される同年齢の男女の社員間、あるいは職務内容や困難度に同質性があり、一方の職務を他方が引き継ぐことが相互に繰り返し行な

われる男女の社員間において、賃金につて合理的な理由が認められない限り、性の違いによって生じたものと推認することが出来ると解される」(74)として検討方針を述べている。

本節では、判決文を「職務の専門性」「裁量性」「ノルマ」「職務の流動性」の４つの判定要素によって分析することによって職務の同質・同等性の判断基準を析出する。

1　職務の専門性

判決では専門性を、鑑定意見書でいう「業務・技能」のなかの業務知識に相当するものとして述べられており、職務分担の流動性については、業務の「責任」を判定するうえで基準としていると判断できる。たとえば最年長の A の業務は「かなり専門性が必要な仕事を担当してきた。原告 A の専門性については R&C[112]において上司が認めるところである」としている。また管理部門においては「一般職と事務職がそれぞれに担当する仕事には一応の区別があるが、それは決して固定的なものではなく、流動的なところもあった」(86)と述べ、業務の責任はすべて一般職にあるとは断定できないとしている。営業部門で輸入ラードの成約の仕事をしていた原告 C の業務についても「専門知識、一定以上の交渉力が必要な仕事も担当し、その業務遂行の過程では英語力が必要であった」(101)とした。

判決では、専門性と英語力を判定要素として「業務知識」を判定していると思われる。たとえば、「価格の決定については一般職と同様、課長の決裁を得た。仕事柄、英語力が必要であった」と述べている。また、同じく営業部門である鉄鋼に所属していた原告 E が担当していた履行業務について「定型的な要素が比較的強いことは否定できないが、その事務を適切に処理するためには、取り扱う商品、その製造工程に対する十分な知識が必要である。また海外取引にかかわることから、英語力が必要である」（117）と認定し、「原告Ｅが担当した仕事のなかには、以前一般職が担当したものもあり、原告Ｅの仕事と類似の仕事を総合職・一般職が担当したこともある」（177）として職務分担の流動性の存在も認めた。

判決で専門性のひとつとして、語学力（英語力）を重視していることが上述した引用文からみてとることができる。しかしながら、商社の業容は大きく分けて、国内・輸出入・三国間貿易（海外）ビジネスがあり、兼松の 1995 年度（東京地方裁判所への提訴時）の売上高でみると、国内（8,428 億円）、輸出入（2 兆 7,944 億円）、三国間貿易（9,429 億円）であり、国内の業務をもっぱら担当し、英語を必要としない部署からの売り上げは、全体の 26.5 パーセントを占めている。一般職（男性）であっても、売上高ベースで 26.5 パーセントにあたる部署の担当者は英語を使う必要のないところで業務に当たっている。

英語力が必要か否か、あるいは語学力があってもそれを発揮する場面があるかないかということは、どの部署に配置されて仕事をするかによって異なってくる。敗訴した原告 B

[112] R&C とは、”REVIEW ＆ CHALLENGE”のことで、前期の自己の職務（仕事）をレビューして、自己評価点をつけ、次期の目標（挑戦）を申告するもの。提出後に上司との面接があり、当該期間の評定がされる。

は、国内ビジネス専門の部署にあり、業務上で英語力はまったく必要とされなかったし、英語力を発揮する場面もなかった。その結果、R&C にも当然のことながら英語力を評価する文言は書かれていない。全社の 26.5 パーセント（売上高ベース）にあたる部署においては基幹的職務に従事する総合職・一般職であっても英語力の必要性はなかった。それにもかかわらず、英語力を重視する判断は、原告 B にとって不利な材料のひとつとなった。

2　裁量性

兼松は、事務職の業務について「商社における定型的・事務的補助業務はルーティン化された事務的庶務的業務であり、策定された社内の基準が予め用意されていない場面においては、基幹業務担当者の指示のもとで行うという意味で秘書的・補助的業務」（55）と、主張している。

原告 E の口頭弁論において「社内の基準が予め用意されていない場面においては基幹業務担当者の指示のもとで行う」という点について兼松側の弁護士が証明すべく、緊迫した応答の場面を筆者は傍聴した。原告Ｅは津田塾大学を 1980 年に卒業と同時に兼松に入社、鉄鋼貿易部で 26 年間にわたり契約履行業務を担当し、高い評価を上司から得てきていた。履行業務について口頭弁論で次のように述べている。

「私の場合、発注業務は、パイプ（筆者注：鋼管）ですと、月に 20 件から 30 件、薄板で約 10 件くらいあります。そして、成約が同時に決まることは多々あります。そのときには、まず契約の内容を見て、客先の注文納期とそれに応じたメーカーの発注期限、それから更にメーカーへの伝送時間というものを考慮して、すべてを選択しながら判断して入れていきます。特にメーカーごとに 1 日 1 回の（伝送）時間が決まっておりまして、その時間までに発注をしないと翌日の処理になってしまいます。1 日遅れるだけでメーカーの注文納期が確保されない、1 カ月遅れになるということはよくあることなので、必ずその期限を守るということには神経を使っております」

兼松側弁護士は、原告の従事していた業務が定型的・事務的補助業務であることを証明するべく、原告Ｅに質問をつづける。

弁護士「コンピューターに企業間、例えば高炉メーカーさんへの企業間の伝送システムに情報の入力をする仕事は、Ｅさん自身、あるいは、私たちという表現をされましたけれども、Ｅさんと同じような事務職の方、履行担当者と皆さんがおっしゃっている方が担当しているんではありませんか」

原告Ｅ「情報を入力するのではなくて、発注指示をする業務です」（中略）

弁護士「情報というのは、今私が聞く範囲では発注のデータと聞いて頂いて結構ですけれども、それは事務職の方がコンピューターに入力して伝送のエンターキーを押すと、そういう作業をされていますよね」

原告Ｅ「エンターキーを押すという作業ではありません」
弁護士「エンターキーを押すというのは、要するに入力されて・・・」
原告Ｅ「そうしましたらば、成約担当の方がメールを打って送信ボタンを押すのと一緒だと思います」
弁護士「ですから、発注のためにはコンピューターの画面に指定された中身を打ち込んでいかないと発注できないということを先ほどからおっしゃっているわけでしょう」
原告Ｅ「すみません。成約担当者が海外店に契約を決めるときに明細をメールで打って、送信ボタンを押しますかというふうに先生はお伺いになりますか」
（「第 12 回口頭弁論調書速記録」6-21 頁）

上述ように兼松が主張する「定型的・事務的補助業務」の枠を超えた業務を担当していることを原告は強く主張している。この場面では、兼松側の弁護士は鉄鋼輸出の履行業務（メーカーへの発注業務、貨物の船積手配、外貨の受取あるいは支払のための為替予約、輸出保険手続きなど）が定型的・事務的補助業務であるとの証明を試みたのだが、それはまったく証明できなかったと、筆者も含めて傍聴者たちは受け止めた。

契約内容の確認・発注先の状況などを把握せずに、機械的に原稿の数値や文字を入力し、パソコンのエンターキーを押すだけの補助業務として決めつけようとの作戦であったと思われるが、総合職が輸出契約を指示する海外メールの発信についてもエンターキーを押すだけと先生はいわれるのかと原告は切り返したのである。判決文には、原告Ｅの業務について、「その事務を適切に処理するためには、取り扱う商品、その製造工程に対する十分な知識が必要である。また、海外取引に関わることから、英語力が必要である。更に、一般職、総合職に比べると少ないが、対外的な第三者との連絡、交渉が必要な場合があり、一定程度以上の交渉力が要求される」（117）と判定した。

判決は一般職の指示のもとで仕事をしているのであれば必要のない「裁量性」についても着目しており、これは鑑定意見書でいうところの「問題解決能力」および「責任」に相当する。判決は管理部門で働く原告Ｃについても「定型的な仕事のほかに、鉄鋼連絡メモの企画・編集など、一定程度以上の裁量のある仕事を担当し、個々の仕事の進め方について上司の指示命令を受けることなく独自の考えに従い行っていたものである」（109）と認定している。また他の営業部門での事務職の業務にも裁量性を認めている。たとえば原告Ｃについて「価格の決定にあたって、原告Ｃは最終的に課長の了解をとったが、課長が不在の時は事後承諾ということもあった。それらの事後承諾が得られなかったり、このことが原因で原告Ｃが問題とされることはなかった」（99）と記述し、交渉・判断の場面で与えられていた裁量性について認めている。

兼松は東京地裁においても東京高裁においても事務職の裁量性について、まったく認めていない。「会社の基幹業務を担当し、対外折衝・企画立案・調査研究・内部調達等に当たる社員層および育成過程にある者」ものである「一般職掌」と「基幹業務遂行者を補佐し、主として事務的秘書的業務を担当する社員層」である「事務職掌」とが規定され、制度導入前から担当業務区分別の雇用管理が行なわれてきたもので、制度移行にあたり担当業務に変動はなかった。控訴人ら（原告）は事務職掌社員とされ、従前どおり事務的補助的業務を担当し、制度導入により何ら変更はなかった(58)と兼松は主張した。

しかし、東京高裁の判決は兼松の主張を完全に否定した。事務職（原告）の業務における裁量性の認定によって、兼松におけるコース（職掌）別雇用管理制度のもとでの一般職と事務職の職務の違いの定義は実態と異なるものであるとされ、兼松の主張した各職掌の定義は破綻したのである。

3　ノルマ

「ノルマ」は、鑑定意見書でいう「責任」および「精神的負荷」に当たるものであり、かつ、コース（職掌）別雇用管理制度による職掌の違いは、業務内容の違いによるものではないことを示す 2 点目の根拠である。

基幹的業務を担当する社員には「ノルマの達成・専門能力の習得・発揮が求められる」(56) とする兼松の主張に対して、ノルマの達成には事務職の協力が必要であったと東京高裁は判定した。判決では「R&C には、原告 C の輸出入ラードの成約に関する同期の目標として 10 パーセントの増額を目標とすると記載されている。この仕事の前任者および後任者は、いずれも一般職である」(95) と原告 C にノルマがあったこと、および引き継ぎ先が一般職であることも述べて業務を評価している。

さらに一般的には「事務職は個人としてはノルマが課されていなかったが、課全体に課されたノルマを実現するためには総合職、一般職が職務を適切に遂行することが必要なことは勿論のことであり、事務職の行う履行業務が適切に行われることが必要で、ノルマの実現には、事務職の課長、一般職への協力が不可欠である」(97) と事務職が所属する課のノルマ達成に寄与していることを認定し、兼松の主張「事務職の業務は単なる事務的、補助的な仕事で、ルーティン・ワークにすぎない」を明確に否定した。

事務職がノルマの達成に寄与しているとする同様の文言は、営業部門で働いていた 4 人の原告の業務記述のなかに共通して出てくるものである。原告 E について「原告 E が担当する履行業務は、取り扱う商品が特注品であり、単価が非常に高いため万が一ミスがあると、被控訴人（兼松）に莫大な損失を与えることになるので、原告 E には細心な注意が要求される。このような履行業務を確実に行なうことが、利益の確保につながり、被告に対する取引先の信用を維持するために不可欠である。事務職は個人としてはノルマが課され

ていなかったが、課全体に課されたノルマを実現するためには、事務職の行う履行業務が適切に行なわれることが必要であり、ノルマの実現には、事務職の管理職、一般職への協力が不可欠」（117）としている。勝訴した原告 C および原告 E は当然のことながら、敗訴した原告 B（88）および原告 F（121）の業務記述のなかにも登場する。

どのようなビジネスであっても成約業務が重要であることは言及するまでもないが、同時に成約しただけでは利益を生まないことは自明のことである。赤字契約をすれば損失が出ることになり、契約で取り決めたスケジュール通りに履行ができなければ補償金の支払いや商品の返品が起こり得る。このような契約成立後の業務を正確に履行する事務職の重要性を判決は認め、兼松が主張する「商社における基幹業務は（中略）商社機能そのものに直結する業務であり、企業の究極的存立意義である社会価値、ひいては企業利益の本質的創出業務である」（54）については、事務職の業務がなければ利益の創出はできない、事務職の業務は不可欠であると認定したのである。

4　職務の流動性

判決は、原告らが異動の際に業務を引き継いだ相手が、どのような職掌であったかという点に着目して職務の流動性を判定している。引き継ぎ相手が、一般職であるか事務職であるか、あるいは派遣社員であるかという点は、判決にかなり大きな影響を与えているように思われる。先に原告 C のノルマの項でも引き継ぎ相手については触れたが、原告 A の場合、商品代金支払い時の受渡書類の確認業務について「この仕事は原告 A が配属される前は課長と主事が行っており、配属となった後は（中略）原告 A と一般職が分担した」(83)とされ、また「新人の一般職、事務職を対象とする基礎講座（の講師）を担当し（なお、この基礎講座は、原告 A が退職した後は I 課長が担当した）」（84）とも記述されている。

原告 C の場合は、定期的に発行する業界ニュース「鉄鋼連絡メモ」の作成を 11 年間にわたって担当し、作成・発行のすべてを任されており、原告 C が異動後に引き継いだのは管理職であったと特記されている。敗訴した原告 F の場合、夫の転勤のため退職した際に引き継いだ相手が派遣社員であった[113]ことが敗訴の一因と推測される。これは兼松が裁判を意識して短期間のみ派遣社員に引き継がせ、すぐに正社員に担当を替えたという経緯があったが、法廷ではその事実は明らかにされなかった。しかし、仮に長期間にわたって業務を引き継いだ相手が派遣社員であったとしても、原告 C が退社した当時（1996 年）の

[113] この点について、原告 F は「私が携わってきた業務全ては私より 6 年先輩でポーク担当としてのキャリア・実績のある社員の I さんに引き継ぎました。（中略）しかし、私が退職した翌日に当時の課長から I さんに対し羊肉関係（原告 F が担当していた）を派遣社員の藤岡さんに引き継ぎするよう指示されたと、I さんから電話で聞きました。（中略）しかし、業務に支障をきたし、のちに社員 K さんが業務をひきついだ」と述べている。（出所：パンフレット『最高裁は「人権のとりで」男女平等賃金を実現する判断を』 2009 年 3 月、P. 28。

労働者派遣制度は、専門性の確立された職務（貿易実務など政令に指定された業務）に派遣対象は限定されており、派遣社員に引き継いだことによって、専門性が乏しいとする判断は労働者派遣法の精神に矛盾する。1999 年の労働者派遣法の改正により派遣の対象業務がネガティブリスト化された頃から、一般事務を派遣社員が行なうという事例が多数となっているという現実[114]が、東京高裁の判断にも影響を与えたといえよう。

上述の 4 項目すなわち「職務の専門性」、「裁量性」、「ノルマ」、「職務の流動性」で検討したことを基礎に判決は、男女のコース別採用・処遇について「男女間で主に担当する業務が成約業務か履行業務かとの大まかな区別があったこと自体は否定できないが、一般職（男性）のしていた業務を事務職（女性）が引き継ぎ、事務職（女性）のしていた業務を一般職（男性）が引き継ぐということもあり、截然とした区別はない」（137）と判定した。

成約業務と履行業務との価値の相違、評価の点について、成約業務が中心的業務で高い能力が必要であることを認めつつ、履行業務の遂行においても「専門的知識、一定の交渉力が必要な場合が多く、英語力・語学力が要求されこともある」（137）とした。さらに利益獲得について「履行業務を確実に行うことが、利益確保につながり、取引先の兼松に対する信用を維持するために不可欠である」（138）と認定した。

上述のような職務評価は東京地裁判決にはみられないことで、原告側が提出した職務評価にもとづく鑑定意見書および原告らの陳述、同僚の陳述などが影響を与えていると推認できる。しかし一方では、専門性を図る指標として英語をとりあげることの妥当性、また同質性を図る指標として引き継ぎ相手の職掌あるいは職務形態によることの不合理性は、あらたに職務評価に伴う客観的な評価尺度の問題として浮上するが、この点については、機会をあらためて研究していきたいと考えている。

第 4 節　　兼松賃金差別裁判・東京高裁判決の意味するもの

本節では、兼松賃金差別裁判の東京高裁判決（2009 年 10 月確定）が原告の主張を大筋で認めたにもかかわらず、時代区分を行なって判断を下したことにより原告の主張が一部認められなかった点について、まず検討したい。

ついで本判決の意味するところを①職務分析、②コース別雇用管理制度、③考課および職務配置、④間接差別および同一価値労働同一賃金原則の 4 項目について分析し、兼松裁判の高裁判決の意義と限界を検証する。

[114] 労働者派遣法が成立当初は、派遣業務の対象は限定「13 業務のみ」で、いわゆるポジティブリストと言われていたが、その後、徐々に対象業務が増え、最終的に 26 業務となり、1999 年の法改正で、「除外業務」以外は派遣の対象業務（ネガティブリスト）となった頃から一般事務にも派遣労働者が増加の一途と辿っている。

1　時代制約論

東京高裁の判決は、賃金格差の合理性の判断には、賃金格差の程度、原告たちが実際に行った仕事の内容、専門性の程度、その成果、男女間の賃金格差を規制する法律の状況、一般企業・国民間における男女差別の、男女の均等な機会及び待遇の確保を図ることについての意識の変化などの諸要素を勘案して判断することが必要であるとしている。さらに時期を以下の 3 つに分けて検討を加えている。

① 1984 年以前、すなわち均等法の成立以前であり、兼松がコース（職掌）別雇用管理制度を導入する以前の時期。

② 1985 年から 1997 年 3 月まで、兼松がコース（職掌）別雇用管理制度によって人事管理を行なっていた 12 年間。

③ 1997 年 4 月以降、兼松があらたに新人事制度を導入した 1997 年以降。

なお、時効の関係から損害賠償請求の始期は 1992 年 4 月 1 日となっている。

【第 1 期：1984 年以前】

第 1 期は、均等法が施行される以前の時期である。この時期は、兼松が主張するような職種を前提としたのではなく、男女の性による違いを前提として採用し、仕事に従事させたことが賃金格差の原因であることを認定し、性による差別を禁止した憲法第 14 条の趣旨に反するものであるとした。しかし、憲法第 14 条は、私人相互の関係を直接規律するものではないので、私的自治に対する一般的制限規定として民法第 90 条の公序良俗の規定に反するかという見地から検討した結果、「この格差の存在が、雇用関係についての私的秩序や公の秩序、善良の風俗に反するものとまではいえない」（145）とした。

その根拠として、当時の時代状況をあげている。「昭和 59 年（筆者注:1984 年）12 月までの間、時期を遡れば遡るほど、兼松㈱において営業部門における成約業務など比較的処理の困難度の高い業務は、一般に勤続期間の長い男性が、それ以外の困難度の低い定型的、補助的な業務は一般に勤続期間のきわめて短い女性が、それぞれ中心となって行っていたものと認められ」、当時の女性の短期就労という実情に照らせば、「賃金格差には、それなりの合理的な理由が一応あるものというべきである」(145)との判断を示している。

【第 2 期：均等法制定の 1985 年から 1997 年まで】

第 2 期は、兼松が均等法を意識して改正したと思われるコース（職掌）別雇用管理制度を導入した 1985 年から、その制度を改正する 1997 年までの 12 年間である。判決は、導入した人事制度を「名称が変更されたのみで、兼松㈱が男女のコース別の処遇が人事制度の

改正によって変わったということはできない」（146）として、「男性の行う職務と女性の職務と重なる場合があるという実態もそのまま引き継がれていた」（147）と認定した。損害賠償を請求する始期である 1992 年 4 月 1 日の時点で、勤続 15 年を経過していた原告 3 名について「職務の内容に照らし、同人らと職務内容や困難度を截然と区別できないという意味で同質性があると推認される当時の一般 1 級中の若年者である 30 歳（入社 8 年で自立が期待された）程度の男性の一般職との間にすら、賃金についての相当な差があったことに合理的な理由が認められず、性のちがいによって生じたものと推認され」（149）として、兼松の措置は、労働基準法第 4 条に違反する行為であると認定した。同質性があるとしたことは同一価値労働同一賃金原則を認識し、「外見上は性中立的な規定」である兼松のコース（職掌）別雇用管理制度によって原告が受けた処遇は間接差別にあたると判定したのである。

【第 3 期：新人事制度を導入した 1997 年以降】

第 3 期は、1997 年に均等法が改正された年から判決までの直近の時期である。改正均等法第 6 条は、事業主は、労働者の配置・昇進及び教育訓練について労働者が女性であることを理由として、男性と差別的取り扱いをしてはならないと定めて、男女労働者の平等な取り扱いを使用者の法的義務とした。兼松が変更した新人事制度について、判決は「新人事制度の導入は、上記法律改正の作業の経過も意識したうえでおこなわれたものと推認できる」（158）と認定している。また「昭和 60 年以前の男女のコース別の処遇を引き継いだ新人事制度導入前の一般職、事務職の区別の根幹は、改められたものとはいえない」（155）と判定し、性による差別を認めている。第 3 期の時代状況は「雇用の分野における男女差別の撤廃の必要性、男女の均等な機会及び待遇の確保を図ることに関する意識が一般企業・国民間においてかなり変化・浸透していたものと認められる」（156）との認識を明確にしている。国際機関からの賃金における性差別の是正勧告が念頭にあったことを推測させるものである。

さらに新人事制度の特徴である「新転換制度」の存在について格差を補い是正するものではないこと、および勤務地が限定されていることも、格差を合理化する根拠にならないことを明記している。

判決は、全体として労基法第 4 条の基本精神に基づき下されているが、時代を 3 期に分けて判断をした点については疑問が残る。第 1 期において勤続年数などの時代状況を根拠に、賃金格差は「それなりの合理的な理由が一応ある」としているが、同時期には労基法

第４条がすでに存在しており、労基法第４条違反として男女賃金差別にかかわる判決[115]も出されており、あえて本判決で３期間にわけて、第１期を「時代制約論」のもとで検討することには合理性がないと言えよう。

つぎに、判決のもつ意味について、職務分析、コース別雇用管理制度、考課および職務配置、間接差別および同一価値労働同一賃金原則を順次みていく。

2　職務分析・職務評価

最高裁に原告側が提出した意見書において、労働法学者の西谷敏[116]は「男女別コース制と労基法第 4 条違反」について述べている。引用が長くはなるが、職務分析・職務評価の必要性を確認するうえで重要であるため下記に述べることとする。

「（略）つまり男女間で生じた賃金格差が、使用者が男女を別コースに位置づけて処遇してきたという事実そのものによってはまだ正当化されるわけでなく、そこに、そうした格差が根拠づける実質的な合理性が求められるのであり、使用者はそれを立証しなければならない。問題は、いかなる場合に、男女のコース別雇用管理によって生じた賃金格差に合理性が認められるかである。第一に考えられるのは、担当する職務の相違である。たとえば、それぞれのコースに位置づけられた男女労働者が明確に異なる職務を担当し、しかもこれらの職務の価値に相違があって、賃金の格差がその価値に比例している場合には、賃金格差は職務の相違にもとづくものであり、労基法第 4 条に違反するとはいえない。これに対して、男女労働者が形式上別のコースに位置づけられているが、①担当する職務が明確に区分されていない場合、②職務は区分されているが価値に差異がないと判断される場合、あるいは③職務の価値に差異があるが、賃金の格差が職務の価値に対応するよりも大きい場合などは、賃金格差は「女性であることを理由とする」差別として、労基法第 4 条違反となりうる。そして賃金格差の合理性については使用者が立証責任を負うべきことからすれば、使用者はそれぞれのコースに属する男女労働者が異なった職務を担当してきたこと、それぞれの職務には、種類の点のみならず、価値の点でも差異があること、賃金の格差がこの差異に比例するものであることを立証すべきこととなる（西谷「意見書」7 頁、①②③は引用者が付した）」。

西谷の意見書は、賃金格差の「合理的な根拠」の立証責任について過去の判例をあげて使用者側にあるとしているが、本裁判では、原告側が「職務の価値の違いと賃金の格差」

115　1975 年：秋田相互銀行（男女賃金差別）事案、1980 年：鈴鹿市役所（男女賃金・昇格差別）の事案、1986 年：日本鉄鋼連盟（賃金・昇格差別）などの勝利判決のほか、裁判によらず労働運動として 1975 年に日本信託銀行労組は男女差別賃金是正の協定を結び、1977 年日本航空労組が男女賃金・昇格差別是正を日弁連に申立て、改善を獲得するなど、時代状況は判決の示す「時代制約論」とはかけ離れていた。

116　近畿大学法科大学院教授、大阪市立大学名誉教授、法学博士西村敏氏は 2009 年 5 月 6 日付にて最高裁判所第 3 小法廷に「男女別コース制と労基法 4 条―兼松男女賃金差別事件に関する意見書」を提出。

を立証すべく「事務職の業務と一般職の業務には同等の価値があること」を性中立的な客観的職務評価基準による職務分析「鑑定意見書」を提出した。その結果として、前節での分析から明らかなように、判決に鑑定意見書が一定の影響を及ぼしたことを推定できる。

この職務分析・職務評価の手法により、原告が担当した職務の価値は、比較対象相手である一般職男性と比較して、同等あるいはそれ以上であり、明らかに賃金差別が存在したという事実を証明した。賃金差別の存在を可視化することに成功し、コース（職掌）別雇用管理制度が間接差別であることを証明したのである。

ここで、職務の比較について、あえて指摘しておかなければならないと考えていることは、それぞれが担当した職務から原告の業務遂行能力などの属人的な要素を捨象した「職務の価値」を数値化して比較したのではないという点である。換言すれば、原告が事務職として配置させられていた事務職〇〇級と呼称される「資格等級に規定されている職務の価値」を証明したのではないという点である。ここで証明したことは、原告たちが業務を遂行する過程で発揮してきた属人的な専門性・裁量性も含めた職務の価値であり、原告の属している資格等級で求められている職務内容と比較対象者の属している資格等級のそれとを比較したものではないという点である。

どのような賃金体系のもとであっても、たとえば年功賃金あるいは職能資格給であったとしても、職務分析・職務評価の手法を活用して格差是正を求める可能性を拓いたということである。この点は次の第 4 章で詳述するように、同一価値労働同一賃金原則と賃金体系との関係について研究者間で意見が対立している現況にあるので、あえて述べる必要があると考えている。かならずしも賃金体系が職務給でなければ、同一価値労働同一賃金原則を適用した職務評価をすることはできないとはいう主張は、兼松裁判の判決をみるかぎり説得力がないといえよう。

3　コース（職掌）別雇用管理制度

職務評価、原告の陳述ならびに提出した証拠書類、職場の同僚が参考人とした陳述した証言などを検討した結果、判決は賃金格差の原因は、コース（職掌）別雇用管理制度の導入であることを認定している。その結果、判決は被告人兼松がおこなった原告女性への措置に対して労働基準法第 4 条に違反する行為であると認定し、損害賠償の支払いを命じた。

同時に、均等法制定とともに広がったコース別雇用管理制度については「名称が変更されたのみで、被控訴人の男女のコース別の処遇が人事制度の改正によって変わったということはできない」（145）とした。また制度の導入に当たり「一般職に区分される男性社員と事務職に区分される女性社員が、同時にあるいは後を引き継ぐ形で職務を行ったことの有無などの実情を具体的に調査したり、男性社員と女性社員それぞれの職務の成果を比較するなどしたことがなかったことは、前記の通りであり、コース（職掌）別雇用管理制度

の導入後もそのような調査、比較が行なわれてことを認めるに足りる証拠はない」（146）と断じた。

また男女間の業務の同質性にもかかわらず賃金の格差が大きいときは、格差の合理的な根拠が使用者において主張立証できなければ、労働基準法第 4 条に基づき、民法第 90 条の公序に反して賃金格差は違法であるという、はじめての司法判断となった。

この判決を中野は、均等法によって機能を欠きつつあった労働基準法第 4 条にふたたび息を吹き込んだ画期的なものである（中野 2010：37）と評価した。本判決によってコース（職掌）別雇用管理制度を採る企業は、各コースに属する社員が担当する「職務内容」をあらためて問われることとなり、曖昧であった職務の概念、職務分析、職務評価を明確にすることが求められることとなったのである。また、従来の賃金差別裁判において原告が差別の立証をするためには、どれほどの困難と苦労があったかということを想起する時、同一価値労働に携わっていながら賃金格差が大きい場合には、その根拠を立証すべきは使用者側だと明記されたことも重大かつ重要な司法判断である。

4　人事考課および職務配置

残された課題として会社側が完全に権限を有している職務配置にかかわる人事権および賃金決定にかかわる人事考課がある。人事考課について「考課というものは事柄の性格上、純粋に客観的なものでありえず、まして在職中に被控訴人を相手方として東京都の男女差別苦情処理委員会に申立て（中略）控訴人（原告）らが考課において不利に取り扱われる危険性、可能性は十分にある」（165）と判決で認めているように、使用者側の恣意性を払拭することができない。

格差の合理的な根拠は使用者において立証すべきとした判決であっても、実際には差別ありとの認定を得たケースでは、原告たちが提出した R&C における上司の記述が、強力な証拠となっている。また、原告たちが提出した職務分析による鑑定意見書は、確かに有効であったと判断し得るし、さらに同一価値労働・同一賃金原則が底流にあることが明らかであっても、R&C を証拠として提出できなかった原告が敗訴したという事実を見落とすわけにはいかない。ここに人事考課から完全に自由にはなれない現実が在る。

また原告 B が敗訴した主因と推定される秘書業務への異動に対する判断については、秘書業務の職務分析を原告側も兼松側もしていないということは双方に問題があるといえる。しかし、原告 B が秘書業務の職務分析による鑑定を提出できなかったのは、職務評価をするにあたって必要な男性の比較対象者がいなかったためであり、やむなく原告 B は兼松に在職した 40 年のうち 29 年という最長の期間に従事していた営業での職務を分析したものである。訴訟時に配置されていた秘書業務の職務分析の提出の有無を問うまえに問題とされるべきことは、会社側の人事権としての職務配置における恣意性である。判決のなかで

人事考課の恣意性については上述（165）のように認められてはいるが、原告 B に対する恣意的な異動命令[117]について、兼松はその正当性の証明を求められなかったことは、留意を要すべき事項であろう。

5　間接差別および同一価値労働同一賃金原則

職務評価で存在を認定された賃金格差の正当性を検討するために、前節では高裁判決における検証過程のなかから 4 つの判定要素「職務の専門性」「裁量性」「ノルマ」「職務の流動性」を取り上げて検証した。これらの判定要素ごとに検証した結果を、同一価値労働同一賃金原則に即してみると、どのように捉えられるであろう。事務職である原告たちが担当した業務に専門性および裁量性があると認定されたことは、会社の主張する事務職の業務は「補助的・定型的業務」であるとの主張を覆した。また事務職もノルマ達成の一部を担っているという認定によって、兼松が主張した「商社においては一般職・総合職という基幹業務のみが利益を創出する」という点も破綻した。さらに職務分担には流動性があり、引き継ぎ相手が同一職掌とはかぎらず、一般職や管理職というケースが多々あったことから、職務の難易度を事務職と一般職の間で截然と分けることができないことについても認定した。これによって、原告が担当した業務および実際に遂行した業務内容は、一般職と同質であり、コースを業務によって分けたとする兼松が主張する論拠は否定され、間接性差別のあったことが認定された。

最後に職務の判定要素には入れなかったが、「転勤の有無」について判決で触れているので、明らかにしておきたい。その理由は、コース別雇用管理制度を導入している多くの企業において、コース選定の条件として「転勤の有無」を採用しているところが、多数みられるためである。判決では、原告 6 人の業務と職場の環境を観察した結果、「転勤の有無、期間は、兼松において職務に習熟し、専門性を獲得するために不可欠な要件であるとは認められない（もっとも大手総合商社である被控訴人において取り扱う商品によっては、海外勤務の経験が有益であり、その経験が大所高所の判断を行なうにあたり必要になることもあると思料されるが、一般的に職務に習熟し、専門性を獲得するために不可欠な要件であるとは認められない）」（129）とされている。これによって、転勤条件のない事務職が賃金における格差をつけられる理由とはならないことも判定されたのである。

---

[117] 判決では原告 B の申出があってから異動まで 10 カ月の期間が経過しており、この人事異動は通常の人事異動とは異なる性質の異動であった（92）としてはいるが、原告 B が主張した「上司の特定取引先との不明朗な取引の実態を危惧して進言をしたが、受け入れられずに、悩んだ末に異動を申請した。その後原告 B が所属していた課は「重大なルール違反」として処分結果が公表され、直接行為者の課長とともに事務職の女性二人が処分を受けたという事実」（出所：パンフレット『最高裁は「人権のとりで」―男女平等賃金を実現する判決を！』（p.13）は取り上げられていない。

以上のように、外形上では性別によらないコース（職掌）別雇用管理制度において事務職に配置された女性労働者の職務が、一般職（総合職）とされる男性労働者の職務と同質であるにもかかわらず、大きな賃金格差があることは間接差別であることが判決により認定された。同一価値労働同一賃金原則にもとづく職務評価によって間接差別の存在が証明されたと言えよう。この点については、労政時報の判例解説において「判例の根底には『同一労働＝同一賃金』の思想が流れていることについては間違いないものと思われる。本事件において裁判所も指摘する通り「職務内容や困難度に同質性がある」場合には、そのような社員間（おそらく、それが男女間であれ、若年・老年間であれ、正社員・非正規社員間であれ）の賃金について相当な格差がある場合には、その格差が生じたことについて、

合理的な理由が認められない限り、違法なものとして取扱うべきである、ということになる」[118]と記述されていることからも明らかであろう。

6. 残された課題

本判決には、原告たちが求めたジェンダー平等の観点からは不十分な点、今後に向かって解決を目指すべき課題が残されている。その第 1 は「勤続 15 年の問題」である。東京高裁は、賃金格差の生じた事実を認定するために 4 項目を設定した。すなわち（ア）兼松の業務、（イ）従業員の募集・選考・採用、（ウ）統計調査、（エ）原告が従事した業務である。このうち（ウ）統計調査では、公的な統計と兼松の実態とを取り上げ、以下のように検討している。

厚生省（当時）の賃金構造基本統計調査により平均勤続年数 10 年未満の女性労働者の比率が低いことから、判決では賃金格差の生じた理由の背景には「当時、女性の勤続年数が一般的に短期であり、そのようなことも関連して民間企業においては、女性は一般的に補助的な業務を担当することが多く、民間企業も女性に対して、そのような役割しか期待しないことが多かったという事実」（134）の存在があったと、判決は一般論として推察している。

他方「兼松の女性従業員の平均年齢は 1986 年（筆者注：旧均等法施行年）12 月の時点において 30 歳以上の女性従業員が女性全体の約 46.2 パーセントを占め、「既に長期間勤務している女性社員がかなり多かった」（136）とした。また「昭和 61 年（1986）時点において兼松に勤務する女性社員 618 名のうち、50 歳以上が 37 名、40 歳以上 50 歳未満が 70 名、30 歳以上 40 歳未満が 179 名おり、概ね勤続 10 年を超えると推認できる 30 歳以上のものは 286 名で女性全体の 46 パーセント、概ね勤続 20 年を超えると推認される 40 歳以上のものは 107 名で女性全体の 17 パーセントであった。これらの 30 歳以上の女性社員は

[118] 高谷知佐子「判例解説―兼松事件・東京高裁判決（平 20.1.31）」、『労政時報』3728 号、08 年 6 月 p.74。

コースの選択の余地なく、女性であるが故の給与体系のもとで勤続してきたもの」（146）と認定している。

では、なぜ判決では勤続 15 年以上という条件で賃金格差の違法性を認めるのかという点について、その根拠は明らかにされていない。敗訴した原告Fは1982年入社であるから、1995 年の東京地方裁判所への提訴した時点では勤続 13 年であり、職務評価の結果では対象相手より高い数値（102:100）を示しているにもかかわらず、勤続年数 15 年という根拠の示されない線引きにより、門前払いされることになった。これについて中野は「女性は一般的に勤続年数が短いことを理由に異なる取扱いをするという統計的差別を容認するという点でも問題がある。これは、募集・採用区分の違いがあるという会社側の主張にひきずられ、かつ最高裁が三菱樹脂高野事件[119]で示した企業の採用の自由（企業の門の前に憲法は立ち止り、採用における差別も許される）に関する判断を動かしがたいものとする姿勢によるものである（中野 2009:149）と批判している。

課題の第 2 は「損害賠償額」である。原告勝訴と言われているが、それでは、なぜ損害賠償額が月額 10 万円であり、それによって是正された男女賃金格差は、70 パーセントに止まっている。この点について、判決では「旧一般 1 級の 30 歳の社員（男性：引用者注）の月例賃金及び夏冬の一時金あるいはその平均値と各原告らのこれらに対応する実際の賃金との差額を損害として的確に認定することはできない。しかしながら原告らに前記差額相当の損害が発生したことは明らかであるので、民事訴訟法第 248 条の精神に鑑み、前記認定の各事実及び弁論の全趣旨により」（167）月例賃金及び夏冬の一時金を併せて 1 か月 10 万円（年額 120 万円）の限度の損害額を認定した。民事訴訟法 248 条は「損害の性質上その額を立証することが極めて困難であるときは、裁判所は、口頭弁論の全趣旨及び証拠調べの結果に基づき、相当な損害額を認定することができる」としている。

これでは原告側が具体的に算出根拠を示して訴訟をしているにもかかわらず、なぜ月額 10 万円と判断したのかという未解決の課題は依然として残る。

第 5 節　　小括

本章では、兼松裁判に対する高等裁判所の判決文を判定要素によって読み解くなかで、原告たちが主張した兼松におけるコース（職掌）別雇用管理制度が「間接差別」でることを証明した。原告の陳述、提出した書証類、職場の同僚の証言、研究者の意見書などから、男性一般職と同様に事務職の業務においても「専門性」「裁量性」「ノルマ達成の責任」「職務分担の流動性」があることが示され、判決の言葉を使えば「職務の同質性」であるが、原告女性たちの業務が、男性一般職の業務と「同一価値労働」であることを明らかに

[119] 「企業の門の前に憲法は立ち止り、採用における差別も許される」として有名な事件で、この判例のためにILO111 号条約も批准を難しくしていると言われている。

した。また、原告たちの賃金が男女差別的な賃金であることを可視化し、間接差別の実態を示すために提出した多種多様な書証とともに、6 人の鑑定委員による鑑定意見書が効果的であったことも推認することができた。この鑑定書の基礎に同一価値労働同一賃金原則があることについて第 1 節で述べた。同時に職務評価かかわる評価基準・評価尺度については、さらなる検討の余地を残すものとなったことが示された。

判決においては、均等法の導入にかかわって「昭和 54 年、国連において『女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約』（筆者注：女性差別撤廃条約）が採択され、日本も賛成票を投じ、昭和 55 年 7 月署名した。同条約 11 条 1 項は、締約国に『男女の平等を基礎として同一の権利を（中略：判決文のママ）確保することを目的として雇用の分野における女子に対する差別を撤廃するためのすべての適切な措置をとること』を求めるものであった。それを受けて、我が国は国内法の整備を行い、均等法が成立し（略）」（148）とあり、日本に求められている国際規範が視野に入っていることが明らかになっている。

兼松裁判の意義をあらためて整理しておこう。いくつかの未解決の課題を孕んだ東京高裁の判決ではあるが、労働基準法第 4 条の力が示された意義は大きい。兼松裁判で認められた原告たちの主張は裁判においてのみ有効ではなく、ひろく働く女性たちにも及ぶものである。おおきく 5 点にまとめることができよう。

1）　男女間の仕事の同質性にもかかわらず賃金格差が大きい場合、使用者は格差の合理な根拠を立証できなければ、労働基準法第 4 条に反する。

2）　均等法の指針にある「雇用管理区分」というカテゴリーにより賃金体系を異なるものとすることができるとしても、兼松が導入したコース（職掌）別雇用管理制度は労働基準法第 4 条に違反すると判定したことである。いまなお「雇用管理区分」という障壁は、パートタイム労働者などの非正規労働者と正規労働者の間にも存在するが、これまで「雇用管理区分」が異なるという点でのみ敗訴してきた女性労働者にとって、同一価値労働同一賃金原則をもちいて間接差別を立証する道が拓かれたのである。コース（職掌）別雇用管理制度は使用者が合理性を証明でききない限り違法である。

3）　企業において当然視されている、成約担当者のみが収益創出に貢献しているという固定観念が否定されたことである。これはあらゆる職種で働く事務職労働者を励ますであろう。その意味では、職務を細分化して評価することとは趣を異にしているが、ひとつの部署の業績は、そこに働く全員の協力・協調によって達成されることを判決は認めた。換言すれば、性別・職掌別・雇用形態別などで賃金格差を設けることは、企業が相当程度に根拠および妥当性を証明できない限り、間接差別になるということを意味している。これは ILO 第 100 号条約の要請に応えたものである。

4）　職務評価は、どのような賃金制度をとっている場合にあっても有効に適用し得る。兼松は職能資格制度の範疇に入る賃金制度であり、けして職務給ではなかった。

5)　転勤の有無が賃金格差の合理的な根拠にはなり得ないということは「家族的責任を負わされている」女性にとって、有効な判決である。総合職を選択する意思があるが、転勤が障害となり実行できないという悩みは、多くの女性労働者に共通するものである。

均等法が施行されて以降、それ以前には効力を発揮していた[120]労基法第 4 条が、男女の賃金差別問題では効力が弱まったといわれてきた。兼松裁判によって、その力を回復させたと言われるが、兼松裁判の判決が出されたあとでも、なお司法の現実は旧態依然として男女賃金差別の訴えを退けている[121]ことをみれば、間接差別禁止を明文として法に規定する必要があろう。

2008 年の ILO 条約勧告適用専門家委委員会は「本委員会は日本政府に対して、男女同一価値労働同一賃金原則を規定するために法改正の措置をとるよう求める」(パラグラフ６)「間接差別の定義によって報酬に関するあらゆる景帝の間接差別が効果的に保護されることを保障する上でいかなる進展がみられたかを報告するように求める」(パラグラフ 7)[122]と日本政府に勧告している。均等法に間接差別を規定すること、および労基法第 4 条を ILO 第 100 号条約の規定を正しく反映するよう改定することは日本政府にとって対応を迫られている喫緊の課題である。

日本の司法は国際条約をないがしろにしていると批判を受け続けてきたが、それでも、わずかながら改善の兆しは見えたといえよう[123]。そこには女性労働者たちの長期にわたる多数の裁判によるたたかいの積み上げがあった。さらに裁判によらない方法でジェンダー平等を求めて国際機関に働きかけた女性 NGO の活動が側面的に援助したことにもよる。

次章では兼松裁判においてコース（職掌）別雇用管理制度が間接差別であることを立証するために提出した鑑定意見書の基本概念である同一価値労働同一賃金原則（ILO 第 100

120　1975 年秋田相互事件では、26 歳までは男女同一賃金で、それ以降はABのふたつのコースに分かれ、A は年齢により右肩上がりに昇給するが、B はほとんど昇給せず、女性のみであったところ、判決は労基法第 4 条違反で差額賃金の支払いを命じた。

121　2013 年 7 月 18 日広島高裁第 4 民事部は中国電力における男女賃金差別の是正を求める訴えに対して、男女の昇格・賃金における格差を認めながら、女性の就労意識や労基法の女子保護規定の存在などを理由に企業の裁量権を擁護し男女差別はなかったと断じた。すでに確立されたと思われている性差別是正法理を無視した判決で、国際労働基準からも逸脱している。原告女性は最高裁に控訴した。

122　ILO 条約勧告適用専門家委員会報告(2008 年 3 月)pp.2-3。

123　賃金差別とは異なるが、差別問題・人権問題として国際機関から長らく指摘を受けてきた「非嫡出子の相続差別」について最高裁判所が判断を下した。2013 年 9 月 4 日、最高裁判所大法廷は婚外子相続分規定を憲法違反であると全員一致で決定した。朝日新聞は号外まで出して報じている。しかし、法制審議会が 17 年も前に、婚外子相続差別や選択的夫婦別姓制度導入の民法改正の法律要綱を答申したにもかかわらず、法改正に至らなかったことは立法不作為として大きな問題である。この最高裁決定の要旨のなかに、「現在、嫡出子と非嫡出子の相続分に差異を設けている国は世界的にも限られた状況だ。国連の委員会は、差別的規定を問題にして、法改正の勧告等を繰り返してきた」と国際的な視点からの理由も付されている。最高裁として 1995 年に合憲判決をした際、「国会における立法作業によるべき」と付帯意見をつけ、2003 年以降は「きわめて違憲の疑いが濃い」として立法に法改正を促してきたわけで、ここに「子にとっては自ら選択、修正する余地のないことを理由としてその子に不利益を及ぼされることは許されず、子を個人として尊重し、権利を保障すべきだという考えが確立されてきている」と立法府の怠慢を鋭く指摘するところとなった。

号条約）について検討を加える。その理由は、同一価値労働同一賃金原則については、1990年代から、その解釈と評価について研究者の間でも労働運動のなかでも議論がつづいているためである。この論争はすでに 20 年ちかくも続いていることから、職場で賃金差別の是正を求める労働者間に混乱をもたらしている実態がある。この労働現場に及ぼしている混乱の原因の整理と解決はジェンダー平等の実現のために必須事項である。労働者の実践と研究者の研究の深化をとおして、混乱を収束するための道筋を見出すことを目的として取り上げるものである。

第 4 章　　間接差別の可視化と同一価値労働同一賃金原則

前章では、コース（職掌）別雇用管理制度は男女賃金差別であるとして 6 人の女性たちが是正を求めた兼松裁判をとりあげた。裁判では、原告の女性たちは比較対象相手の男性と同一もしくは同質の労働をしており、会社が主張するような「事務職の仕事は定型的・補助的業務であり、それ以外は総合職の指示を受けて仕事をする」というようなものではないことが証明され、間接差別の実像を浮き彫りにした。それゆえに判決では、兼松における賃金格差の実態が労働基準法第 4 条に抵触すると認定された。すなわち、間接差別の存在をみとめる司法の判断であった。この東京高裁の判決文を読みとき、間接差別を判定したプロセスを解析した結果、法廷において間接差別を立証するうえでは、ILO 第 100 号条約で示されている「同一価値労働同一賃金原則」にもとづく仕事の評価・比較をおこなう鑑定システムが有効であることが明らかになった。

本章の課題は、同一価値労働同一賃金原則の普遍的な有効性、すなわち本原則が間接差別を可視化するうえで法廷外においても有効であるのか否かを検証し、差別是正を実現するうえで考えられる本原則に付随する課題を考察することである。なぜならば、同一価値労働同一賃金原則については 1990 年代から、その解釈と評価について研究者の間でも、労働運動のなかでも議論がつづいているためである。この論争は、すでに 20 年ちかくも続いていることから、職場で賃金差別を是正しようとする労働者に対しても、労働運動の内部にも影響を及ぼし、一部には混乱をもたらしている実態がある。

労働者の実践と研究者の研究の深化をとおして、この混乱を収束するための道筋を見出すためには、同原則の現状を把握し、論点を整理することから着手する必要があろう。

論点整理に入るまえに、本研究における同一価値労働同一賃金原則を定義しておこう。「同一価値労働同一賃金原則」とは、仮に異なる仕事（職種）であっても、その価値が同一または同等とみなされる仕事（職種）であるものに対して、性別や雇用形態にかかわらず同じ賃金を支払うことを求める原則である。同一労働同一賃金原則では、異種業務であれば異なる賃金でよいことになるが、同一価値労働同一賃金原則は現存する男女間あるいは雇用形態間の賃金格差を是正するうえで有効だと国際的には認められている。

第 1 節　国際労働基準としての同一価値労働同一賃金原則

国際機関が日本に実施を要請している同一価値労働同一賃金原則は、国際的にみれば、常識といえるものである。その原則がどのように規定されているのか、はじめに検討しておきたい。

国連の専門機関であり、政労使の代表からなる 3 者構成の機関である ILO を検討する。ILO 第 100 号条約（いわゆる「同一報酬条約」）は、多くの国によって批准され、すでに労働の分野での基本原則となっている。1967 年、日本が同条約を批准する際の国会での議論において、同条約が規定している同一価値労働同一賃金原則に関する国内立法化が必要ではないかという野党議員の質問があった。これに対して同一価値労働同一賃金の概念は労働基準法第 4 条に含まれており、新たに立法化する必要はないと当局は答弁した。

しかしながら、現実にはこれまでの男女賃金差別裁判の判例をみれば、同一価値労働同一賃金原則が確立されているとはいえない状況にある。そのために最近では法律に同原則を明記することを求める女性 NGO の運動とともに、労働法学者からも労働基準法第 3 条、第 4 条および均等法を改正すべきとの提起がある。たとえば、それまでも労基法について多くを提言してきた浅倉は、ILO からの要請を参照したうえで「日本が行なうべき法改正としては、まず明文で男女同一労働および同一価値労働同一賃金原則を（労基法 4 条に）盛り込むことが考えられる」（浅倉 2010：303-4）と、主張している。また木村は、ILO をはじめ国際諸組織の勧告を参考にして次のように提言している。「政府が“労基法 4 条には ILO 第 100 号条約の原則が含まれている”という従来の解釈を主張し続けるのであれば、『男女同一価値労働同一報酬』という条約の文言を、労基法 4 条に明記して、国の内外から批判されている曖昧さを払拭すべきである（2011：241）」。

たしかに 2005 年、ILO 専門家委員会は、日本政府に対し「条約の適用を確保するために、男女の同一価値労働同一賃金の原則を立法に移すことを考慮し、その点に関するいかなる展開も次回報告に示すこと」を求めた。さらに日本が ILO 第 100 号条約を批准してから 41 年を経た 2008 年、ILO 専門家委員会は「労基法第 4 条は、同一価値労働同一報酬の基本に触れていないことから、第 100 号条約の原則を十分に反映していない」と述べ、つづけて「男女同一価値労働同一報酬原則が法律で規定されていないがために訴訟の解決が長引いており、同原則を規定するため法改正の措置を取るように」[119]と強く求めている。

2009 年 6 月に開催された第 98 回 ILO 総会における一般討議において、20 余年ぶりにジェンダー平等に関する討議が行われたが、そこで採択された結論文書[120]では、日本について前回（1985 年）の討議以降の実質的な進歩を認めてはいるが、いまだに大きな課題が残っていることを指摘している。そこでは「今後の活動」として教育および技能・研修における男女の機会の平等の達成、家族的責任の分担、労働報酬、フォーマル・エコノミーにおける仕事の開発、企業家精神の育成、就労にかかわる権利の行使において加盟国政労使を支援することを求めている。このなかの労働報酬とは、ILO が一貫して日本政府に要求をしてきた同一価値労働同一報酬原則を意味している。

[119] ILO 条約勧告適用専門家委員会報告、パラグラフ4. 2008 年 3 月
[120] 結論文書の冒頭には「連合ならびに WWN から寄せられたレポートについて留意する」と述べられている。

つぎに女性差別撤廃条約(CEDAW)について検討する。

CEDAW 条約は、その第 11 条「雇用における差別撤廃」において「同一価値の労働についての同一の報酬（手当を含む）および同一待遇についての権利並びに労働の質の評価に関する取扱の平等についての権利」の確保をもとめている。また、CEDAW は条約の完全なる実施を目指して、CEDAW 委員会が加盟国からの報告を審査し、是正の要請や勧告を行っているが、CEDAW 委員会は 2009 年 7 月第 6 次日本政府報告を審査し、最終見解を発表した。その最終見解のなかの「雇用」の項（パラグラフ 44）において「男女間の水平的・垂直的職務分離」､「有期雇用およびパートタイム労働者に多数の女性が占めていること」､「雇用機会均等法にもとづく行政ガイドラインにおける『雇用管理区分』の取扱い」 への懸念[121]を表明している。つづけて「ILO 第 100 号条約の同一価値労働同一賃金原則が、労基法に明記されていないに懸念を有する」と述べている。

これに対し、日本政府は次のように回答している。

◇「女子差別撤廃条約実施状況」第 7 回及び第 8 回報告（2014 年年 9 月）[122]

4.　同一価値労働同一報酬

315.　労働基準法第 4 条は、賃金について女性であることを理由とした差別的取扱いを禁止している。実際に支払われている平均賃金（パートタイム労働者を除く。）の男女間格差をみると、2012 年においては、女性は男性の 70.9%となっており、徐々に縮小してきているが、その格差は国際的にみて大きいと認識している。
316.　・・・変化する賃金・雇用管理制度の下における男女間賃金格差に関する研究会において、要因分析等を行なった（後略）。
317.　当該研究会の報告を受け「男女間の賃金格差解消に向けた労使の取り組み支援のためのガイドライン」を作成（後略）。
318.　・・・（ガイドラインの普及をはかるため）「業種別『見える化』支援ツール」を作成した（後略）。

従来の報告より詳細に記述されていることは評価できるが、その内容は研究会の開催、ガイドラインの作成、「支援ツール」としてのハンドブックの作成などにとどまり、CEDAW 委員会が懸念している「同一価値労働同一賃金原則を労基法に明記」することについては、検討の有無も含めまったく回答していない。CEDAW 委員会のみならず、他の国際機関からも指摘されているが、日本政府の報告は、勧告・要請に対して出来なかった事項、その障害となった原因、その障害を取り除くための方策の記述がないという国際機関からの批判がある。今回の CEDAW に対する報告においても、その批判に応えているとはいない。

[121] CEDAW 委員会は、雇用機会均等法の改正を評価しつつも、施行時に行政が出したガイドラインにおける「雇用管理区分」が女性を差別するコース別制度を導入する余地を雇用主に与えているのではないか(パラグラフ 45)との懸念を表明している。
[122] 2014 年 9 月 20 日参照。　http://www.mofa.go.jp/mofaj/files/000051247.pdf

その他の国連機関として国際人権規約についてもみておこう。

外務省は国際人権規約[123]について「世界人権宣言の内容を基礎として条約化したものであり、人権諸条約の中でもっとも基本的かつ包括的なものです。（中略）日本は 1979 年に批准しました」[124]と述べている。

社会権規約[125]は、第 7 条において「公正な賃金及びいかなる差別もない同一価値の労働についての報酬、特に女性については同一の労働についての同一報酬とともに男性が享受する労働条件に劣らない労働条件が保障されること」と規定している。2012 年 5 月に国連・社会権規約委員会は、日本政府の定期報告を審査するに当たって質問状（E/C.12/JPN/Q/3）を出している。そこでは第 6 条「労働権」にかかわる問題として、「短期・有期契約労働者の人数がふえていることに鑑み、関係労働者が有する不公正な形で雇用を奪われない権利、同一価値労働に対する平等な報酬の権利および社会保障に対する権利の効果的保護について、とられた措置がどのような効果をもたらしたかに関する情報を提供して下さい」（下線は引用者、パラグラフ 9）[126]としている。この質問に対し、日本政府の回答が簡略であったこともあり、2013 年 5 月に発表された最終見解では以下のように、かなり厳しいものとなっている。

◆　経済的、社会的及び文化的権利に関する委員会、
日本の第３回定期報告に対する最終見解（2013 年 5 月 17 日）[127]

委員会は締約国に対して、同一価値労働に対し男性と女性に異なる賃金レートを適用することの違法性、及びこの点における雇用主の義務について啓発すること、報酬の支払いにおける差別事案における利用可能で効果的な救済の提供を要求する。また、委員会は、締約国に対して同一価値労働における公正な報酬の原則の適用について、労働基準監督官

123　国際人権規約には 2 つの規約があり、第 1 は社会権規約（経済的、社会的及び文化的権利に関する国際規約）で通称 A 規約と呼ばれ、第 2 は自由権規約（市民的及び政治的権利に関する国際規約）で、通称 B 規約と呼ばれている。

124　出所：外務省ホームページ人権外交・国際人権規約「日本と国際社会の平和と安定に向けた取組」
http://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/kiyaku/　2014 年 9 月 1 日閲覧。

125　第1条：民族自決権、天然の富及び資源に対する人民の権利。第 2 条～第 5 条：締約国の義務
第 6 条：労働の権利。
第 7 条：公正かつ良好な労働条件を享受する権利。公正な賃金、いかなる差別もない同一価値労働同一賃金、男女の平等、労働者及び家族の相応な生活を保障する報酬等。
第 8 条：団結権。労働組合の活動の自由。
第 9 条：社会保険その他の社会保障。
第10 条：家族に対する保護・援助。婚姻が両当事者の自由な合意に基づくこと。産前産後の保護等。
第11 条：相当な生活水準。
第 12 条：身体及び精神の健康を享受。
第 13 条：教育についての権利。
第14 条：無償初等義務教育。
第15 条：文化的な生活。第 16 条：国家報告制度。第17 条：個人通報制度（選択議定書）
日本は 1978 年 5 月 30 日、両規約に署名し、1979 年 6 月 21 日批准。同年 9 月 21 日に発効。

126　全文は外務省ホームページ参照。
http://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/kiyaku/pdfs/kenkai_130517_jp.pdf

127　同上。

を訓練し、適用可能な法制度の効果的な施行を確保するためのその他の措置をとることを勧告する。　（パラグラフ 19）

上述のように国際基準としての同一価値労働同一賃金原則が日本では確立していないことを国際機関から指摘されているが、日本が ILO 第 100 号条約の規定を実質的に達成するためには、国内法の整備が必要である。その点については、労働法学者からも労基法および均等法の改正に関して問題提起がされているだけに、日本政府がどのような対応をするのか、今後も国際的に注目されるところである。

しかし同一価値労働同一賃金原則を日本において実施するにあたっては、仕事（職務）の価値をどのような方法で評価するのかという手法の問題にはじまり、賃金制度・賃金体系の改変までに問題が及ぶこともあって、労働運動の現場においても研究者の間でも議論がいまなお続いている。

次節で現在までの論争点の整理をすることは、女性 NGO の今後の活動にとって、また労働運動の今後の発展にとっても重要であると思われる。

第 2 節　日本における同一価値労働同一賃金原則をめぐる論争

男女間および正規・非正規労働者間に現存する賃金格差の実態を可視化するためには、国際労働基準として確立している同一価値労働同一賃金原則が有効であるとする考え方が、日本でも広く支持されつつある。複数の国際機関からの指摘を待つまでもなく、女性労働者たちは 1960 年代から裁判闘争を通して賃金差別を訴えてきた歴史がある。1990 年代にはいると、同一価値労働同一賃金原則を活用することによって間接差別の実態を可視化し裁判に訴える女性 NGO が各地に誕生した。その一方で、賃金格差是正の手段として同原則は有効であろうが、賃金水準を上げるものではなく、労働者側に相応の力量がなければ、かえって賃金引き下げに悪用されかねないという懸念が常につきまとってきた。

研究者のなかでは、男女間の賃金格差を是正するためには、同一価値労働同一賃金原則の実現が重要であるとの主張がある[128]一方で、現在の労働環境を考えるときに、安易に取り入れることに対して危惧を抱く人たちも少なくない[129]。同原則を運動に取り入れることについては、90 年代初頭から熱い議論がされているにもかかわらず、いまなお決着をみたとはいえない。加えて、同原則を実現するに当たっては仕事の価値をどのように評価するのかという難問があり、その評価手法の問題は賃金形態・体系にまで及ぶことから、運動の現場においても研究者の間でも賛否の議論が続いている。

[128] 森ます美(2005)第 6 章に詳述されている。
[129] 小越洋之助(2006)第 3 章に詳述されている。

すでに小越洋之助によって論点を整理されているが、本研究は、小越に依拠しつつも（小越 2006:67-70）、時間的制約のゆえに小越が触れることのできなかった 2000 年以降の経過を追加して検討し、1990 年代の論争と 2000 年以降の論争に分け、あらためて論点の整理を行なう。本研究において、同一価値労働同一賃金原則の日本における位置づけを検証することは、長らく続いている同原則に関わる論争を収束させるために、その方向性を見出すことができると考えている。

1　1990 年代の同一価値労働同一賃金原則にかかわる論争

日本にはじめて同一価値労働同一賃金原則を紹介したのは 1970 年代から 80 年代にかけての米国における雇用平等実現の運動として、コンパラブル・ワース（comparable worth）とアファーマティブ・アクション（affirmative action）を紹介したホーン川嶋瑤子だと思われる（川嶋 1987,1988,1992）。ついで 1992 年 5 月に開催された社会政策学会第 8 回大会において高島道枝が英国での運動事例をもって同原則を紹介している。大会の共通論題に「現代の女性労働と社会政策」が取り上げられた。共通論題の冒頭報告で、大沢真理は「本学会の実績を分析した結果、女性労働に関する実績は非常に貧しく、ひるがえって、これまでの労働研究が男性労働研究にすぎないという自覚すら持たない従来の男性労働研究のゆがみと貧しさを意味せざるを得ない」（大沢 1993:4-6)と辛辣に述べている。この大会と同じ時期（1994 年 3 月）に草の根の女性運動は、すでに国際機関にレポートを送り、日本の女性の賃金差別の状況を訴え、その原因として間接差別の存在と同原則の未確立を訴えている[130]。これらの動きと前後して同原則にたいする賛否の議論が盛んになった。

この時期に同原則の日本での適用について巻き起こった賛否両論を竹中美恵子が 3 つに分類している。竹中の分類にしたがって、それぞれに検討を加える。

同一価値労働同一賃金原則に反対とするグループと推進するグループ、この 2 つに加えて両グループから一定の距離をおく第 3 のグループと分類している。その分類に従って、それぞれの主張する内容について検討をしていく。

1.1　反対論

竹中は、反対論について「職務評価は恣意的なものであり、とくに日本的土壌の中では賃金差別を固定化するというものです。かつて 1960 年代に職務給が導入されることで大論争があったとき、職務給は労働者の間に新たな分断をつくる賃金体系だ、職務給にのる

130 国連・女性差別撤廃条約実施状況第 2 回日本政府報告に対するカウンターレポー「日本からの手紙」を、女性 NGO は作成し、女性差別撤廃委員 23 人に送付した（1994 年 3 月）。

ことは危険だという主張がなされました。これは同一価値労働同一賃金と職務給とをむすびつけて、危険だから反対（竹中 2004：128）」と解説している。

この時期の同原則導入に対する反対論には、原論的批判と労働現場の経験からの批判のふたつがあった。前者の代表的な論者である米沢幸悦は、同原則が「賃金の本質＝労働力の価値または価格」ではなく、その現象形態である「労働の価値または価格」、すなわち労働力の使用価値に応じた賃金要求であり、「異種労働異種賃金の原則」という差別賃金の要求に転化することを危惧した(米沢 1993:192-206)。また庄司博一も過去の職務給反対闘争の経験を勘案すれば、職務給の導入推進の過ちを犯すのではないかと指摘している。さらに日経連のアドバイザーをつとめる藤田至孝が今後の賃金是正の方向は職務給中心の同一価値労働同一賃金であろうと述べた日経新聞の記事を引用し、職場での労働運動の経験を述べて警鐘を鳴らした。それは同原則が異業種労働間の相対比較が必要であることから、職務評価技法を不可欠として 1960 年代後半に松下電器産業において労働組合主導で導入された「職務給に反対するための仕事給」という賃金体系（実は職務給であった）の実態を根拠に批判した（庄司 1993:192-206）のである。その労働現場である松下電器の職場での経験から斉藤秀吉はどのような職務評価がなされたか、職務評価の名のもとに経営サイドの恣意性がいかに影響力をもったかという事実、その結果として男女差別が拡大し、労働者間を分断したという事実を踏まえて同一価値労働同一賃金原則の導入をつよく批判（斉藤 1993:121-132）した。

1.2　賛成論

賛成論について、竹中は、主としてフェミニズムの立場の人たちから主張されたとして、「外国で行なわれているコンパラブル・ワースは、ジェンダー・バイアスのかかった職務評価を意識的に訂正することによって、女性の賃金を引き上げるのに役立つ。職務評価もやり方次第では、客観性・明確性・公平性の点で優れている。とりわけ日本では最近、年功賃金がくずれ仕事給に変わっていく段階にあるので、この際逆手にとって仕事は違っても職務分析を通じて同じような職務価値をもつものであれば、同一賃金を要求することは意義がある、等々の積極的議論が出されました。これらは主として欧米の運動に学ぶ必要があるという立場からの意見（竹中 2004：129）」と解説する。

同一価値労働同一賃金原則を積極活用グループの代表的な論者に、賃金の本質論だけでは賃金差別の是正はできないとする本多淳亮がいる。本多は、賃金の本質を「労働力の価値または価格」として把握しなければ、剰余価値の取得＝搾取の構造が隠蔽されるものであること」を認識し、賃金が「労働力の価格」たる本質を持つ点を明らかにすることは重要であるとしつつも、現実の賃金は「労働の価格」としてあらわれることは客観的事実と

して否定できないとする。つまり賃金の本質論をふりかざすだけでは差別賃金是正の闘いに有効な機能を発揮できないとして、「同一労働同一賃金論」も「同一価値労働同一賃金論」も、不当な賃金差別を撤廃させるための運動原則にすぎない（本多 1996:135-150）と主張した。

ただし、本多自身は労働者間に競争と差別と分断をもたらす職務給ないし職能給の制度には絶対反対であるとしている。また労働弁護士の立場から男女賃金差別裁判闘争での武器としての宮地光子が同原則の有用性を主張している。さらに海外での実践例が研究者によって紹介された。たとえば、先述の高島道枝[131]および浅倉むつ子[132]が英国での同一価値労働立法について、ホーン川嶋瑤子[133]は米国のコンパラブル・ワースを掲げた自治体労働者の運動、木村愛子[134]はカナダのペイ・エクイティの実践例などを紹介した。

この時期の推進グループの多くは、海外の事例を紹介しながらも日本での推進については手探りの段階で、従来の賃金論から離れない形で同一価値労働同一賃金原則を受け入れようとしているように思われる。

研究者が模索を始めている一方で、低賃金と男女賃金格差のもとにあった女性労働者から積極的に同原則にかかわろうとするグループが現れた。大阪では、本多のもとに集まり、同原則の学習会がはじまり、東京では森ます美、居城舜子らの研究者グループ[135]が、米国のコンパラブル・ワース運動、カナダのペイ・エクイティ運動に依拠して、実証的な研究を総合商社に働く女性労働者と共同ですすめていた。その成果として『商社における職務の分析とペイ・エクイティ』（1997 年 3 月）を世に問うている。この研究は、女性労働者と研究者が共同で労働現場に踏み出し、男性労働者の協力も得て、ペイ・エクイティ法により職務分析を行った日本で最初の事例である。

1.3　第 3 のグループ

竹中は、「基本的には賛成論の立場に立ちながらも、日本と外国との賃金の決まり方の違いを無視して、外国で有効だからといって、いきなり日本に適用するのは無理があるとする議論です（竹中 2004：129）」と第 3 のグループを設定している。

---

131 高島道枝(1993)「男女の賃金格差と同一価値労働同一賃金運動」、『社会政策学会年報・第 37 集』、59-87。

132 浅倉むつ子(1994)「イギリス男女同一価値労働同一賃金原則と職務評価－イギリスの同一賃金法における女性差別賃金の是正」『賃金と社会保障 No.1140』、労働旬報社、4-11。

133 ホーン川嶋瑤子(1988)「賃金平等と雇用機会平等の新しい定義(コンパラブル・ワースとアファーマティブ・アクション」『日米女性ジャーナル』、日米女性情報センター、30-8。

134 木村愛子(1996)「カナダにおける男女同一価値労働同一賃金法制の展開と課題」、『季刊労働法 178』、労働総合研究所、82-104。

135 リンダ・ブルム(1996)『フェミニズムと労働の間』(お茶ノ水書房)を 8 人の研究者で翻訳出版、米国におけるコンパラブル・ワース運動を紹介した。森・居城が訳者代表である。

この第 3 のグループには中川スミが入るであろう。中川は「賃金の本質は労働力という商品の価値である」という基礎理論を踏まえたうえで、賃金支払いの形態としては「労働の価格」として現われるという現象形態に依拠して、同一価値労働同一賃金原則は資本主義社会において実現可能な「要求の原則」であるとした。この「要求の原則」は賛成グループの本多の「運動の原則」にすぎないとする主張と通底するが、さらに女性の差別的低賃金を克服するためには「家族賃金」思想を批判することが重要だとした。しかしながら、フェミニストによる「家族賃金」イデオロギーの批判が、マルクスの労働力の価値論に対する批判と絡めて行われていることに対しては、疑問を呈している。そして、今日では労働者家族の再生産費としての労働力の価値規定は変容し始めているとして、労働力の価値は、しだいに男女労働者の個別的労働力の価値として規定され、労働者家族の再生産費としての規定は、長期的には止揚される方向にあり、再生産は家族単位から個人単位での労働者の再生産条件の確保を課題とすべき時代にきているとした。

この賃金の個人単位化という課題について、現在の労働運動のなかでは合意形成が進んできていると思われるが、1990 年代後半にマルクス主義経済の立場を堅持する中川が提起している点は注目すべきである。問題は、労働者が要求する人間らしい生活とはどんなものかということであり、これが安易に男性は妻子を養うことであると短絡されてはならないであろう。この意味で「生活給」要求において男女格差がつけられてはならないと中川は指摘している。のちに同一価値労働同一賃金原則が、賃金体系論に影響を及ぼすようになるが、「性や年齢などにかかわらず、労働者一人ひとりの人権を守る立場に立って各自が人たるに値する生活を実現できるような賃金とは何かを考え、これを実現する運動をすすめていくことではないか」（中川 1995:7-33）と強調している。

また、中川は、職務分析・職務評価について、それがもっぱら資本によって行われるか、あるいは労働組合の参加や第三者機関によって行われるかを問わず、けして客観的・科学的なものではなく、人間の主観が避けられないことへの警戒は軽視すべきではないと明確にのべ、労働者の差別と分断を拡大するか、それとも抑制し得るかは、結局のところ労使の力関係に依存するとして、労働運動のいっそうの強化を促している（中川 1996 : 047）。職務分析・職務評価に対する警鐘と男女ともに生活できる賃金要求という中川の主張のゆえに中川を推進論のグループではなく、第 3 グループに分類した。

黒田兼一は 1993 年から 1994 年にかけておこなわれたコンパラブル・ワース論争が必ずしもかみ合っていないとしている。論争の両当事者は差別の解消を求めている点で一致しながら、双方に誤解と無理解があるためではないかと指摘した。同一価値労働同一賃金原則が男女賃金格差の是正にとってもつ思想的意義を評価しつつ、これを日本に適用するに際しては彼我の賃金決定機構の差異に踏まえて職務評価制度とは「別の違ったやり方」での具体化が考えられるべきであり、何よりもまず、性や年齢などを基準とした差別的な評

価をもたらす人事考課制度を規制し、介入することから始める必要があると提言している（黒田 1995:141-155）。

第 3 の見解と名付けた竹中自身もこのグループにいれて差し支えないであろう。竹中は社会政策学会（第 84 回、1992 年 5 月）の総括報告において、賃金の個人単位化について次のように述べている。「共働きが普遍化するにつれて、労働力の価値は直接賃金（個人単位）と間接賃金（社会保障形態をとった）へと形態変化をもたらす。つまり労働力の価値の実現方式が変化するとみるべきであろう。問題は、直接賃金がなぜ家族単位から個人単位に変化するのか、その必然性の論証である」と提起した。「個人単位化が性の平等にとって望ましい政策標準であるとしても、個人単位となるためには、どのような条件が必要か、そのための具体的政策を提示し、現実と理念とのギャップを埋めるためのステップを提示することが必要だ」（竹中 1993:59-87）と主張している。

しかし、日本社会は経済のグローバル化に晒されるにしたがって、社会保障形態をとる間接賃金がますます低下している。このような時代に竹中の主張している「現実と理念のギャップを埋める」ステップが具体化しないかぎり、労働者の待遇改善にとって同原則の有効活用および賃金の個人単位化の実現への道程には大きな困難があると考えられる。

上述した 1990 年代の同一価値労働同一賃金原則にかかわる論争を概括すると、論点の中心軸は労働価値論と家族賃金論のふたつにあったといえよう。「職務評価」については、海外での運動の紹介はするものの、同原則を支持している賛成グループのなかでも否定的な研究者がすくなくないが、森は積極的に実験・実証をおこなっている[136]。しかし 2000 年以降にあらわれるような職務給導入を推奨し、それなしには同原則は実現しないとする主張は、この時期にはまったく見当たらない。当然のことながら同原則に反対のグループは一致して「職務評価」に懐疑的であった。

労働価値論についても、マルクス経済学の賃金論を基本に置いている反対論グループについては言及するまでもないが、賛成論を代表する本多淳亮、第 3 グループの竹中美恵子、中川スミも「賃金の本質」についての異論はない。同一価値労働を取り上げる場合の「価値」とは、マルクスのいう「労働力の価値」を指しているのではなく、一般的な、つまり労使交渉の場で共通言語として使われる「労働の価値・価格」であるという点に同意する立場（賛成論）をとるものと、そのような使い方を認められないとする立場（反対論）との論争であったといえよう。

[136] 森ます美は 90 年代後半から女性労働者とペイ・エクイティ研究会をつくり実証研究をつづけ、京ガス訴訟や兼松訴訟ではペイ・エクイティ理論に基づく鑑定意見書を提出し勝利判決に貢献した。また職務評価システムの構築に取り組み『同一価値労働同一賃金原則の実施システム』(2010 年)を刊行した。

家族賃金については、潜在的（本質的）に有している女性差別性の有無については意見が分かれているものの、黒田（1995）の指摘するようにかみ合った議論がされておらず、家事・育児・介護などの無償労働の社会化が進まない段階での空中戦のようにもみえる。

論争は決着をみないまま 90 年代後半になると、第 1 節で概観したように国際機関から同原則の完全実施についての要請・勧告が日本政府宛に届くようになったのである。

上述の 1990 年代の論争を踏まえ、21 世紀にはいって同原則をめぐる状況はどのように変化・進展していったのか、次に見ていくことにする。

2　2000 年以降の論争の変化・発展

日本での同一価値労働同一賃金原則をめぐる論争の展開をみるまえに 1990 年代末から 21 世紀初頭にかけての海外の動きを、あらためて簡単に押さえておきたい。

2001 年、国連・社会権規約委員会は、日本政府に対し関連の行政上その他のプログラム及び政策をいっそう積極的に実施すること、またこの問題に対応するための新たな適切な措置をとることにより、同一価値労働に対する賃金の事実上の男女格差の問題に締約国がひきつづき対応するよう強く勧告[137]している。 2003 年、CEDAW は第 3 回日本政府報告に対し「差別の定義が国内法に規定されてない」ことに懸念を表明[138]、2009 年の第 6 次日本政府報告に審査では「ILO 第 100 号条約の同一価値労働同一賃金原則が労基法に明記されていない」等についても懸念を表明した[139]。

EU では、EEC 設立条約（ローマ条約、1958 年発効）は 119 条として「男女同一賃金原則」として男女同一労働同一賃金を定められたが、男女間の職務分離がみられるなかで、同規定では男女間賃金格差をじゅうぶんに是正できないことから、アムステルダム条約（1997 年合意、1999 年発効）において 141 条「男女同一労働原則」と改称され、あらたに「男女同一価値労働・同一賃金原則」が導入されることとなった。国際機関からの勧告や各国における原則・基準の整備[140]がすすむ状況のなかで日本国内でも変化・進展がみられる。

同一価値労働同一賃金原則の誕生から発展過程に関する林弘子、居城舜子らによる研究（林 2009、居城 2011 など）により海外においても同原則はかなり曖昧な形の概念として

137　国連・人権委員会社会権規約（1979年に日本批准）第 7 条に「公正な賃金及びいかなる差別もない同一価値労働についての同一賃金」として定められている。

138　第 3 回（第 4 次・第 5 次）『日本政府レポート審査、最終見解』、パラグラフ 21、（2003 年 7 月 18 日）。

139　第 4 回（第 6 次）『日本政府レポート審査、最終見解』、パラグラフ 45、46（2009 年 8 月 7 日）。

140　ドイツは EU 関連指令の国内法化を目的に 2006 年一般平等取扱法が制定された。このなかの不利益待遇の一つとして、同一労働または同一価値労働の場合の賃金差別を禁止している。
フランスは実定法上の男女同一（価値）労働同一賃金原則のほか、判例法理（1996 年 Ponsolle 判決）である同一労働同一賃金原則がある。
英国は 1970 年同一賃金法に基づき男女間における（同一価値）労働同一賃金原則を規定。さらに各種差別禁止立法を統合のうえ、内容の拡充をはかった 2010 年平等法が制定された。
スウェーデンは、2008 年差別法により同一価値労働同一賃金原則が定められ、間接差別も禁止されている。
（出所：『雇用形態による均等処遇についての研究会報告書』、JILPT、2011 年 7 月）。

誕生し、当初は「同一労働」と「同一価値労働」は峻別されていなかったこと、しかし、各国における男女平等をもとめる運動がすすむ途上で、同原則が発展・確立したことが、明確になった。

この時期にも日本国内では同一価値労働同一賃金原則にかかわる論争が続いていたが、論争には２つの特徴点があり。ひとつは、ジェンダーの視点が明確になったといえよう。1990 年代から中川・竹中らによって家族賃金批判は主張されてきたが、21 世紀に入ると、さらに年功賃金や家族賃金（生活給）といった賃金形態・体系に内在する性差別性が強調されている。ふたつ目の特徴は、1990 年代には否定的に扱われていた職務給・仕事給が、同原則を実現させるためには不可欠な賃金形態であるとして、積極的な導入推進論が登場したことであろう。90 年代の賛成グループは積極推進グループへと変化し、反対グループは全面否定ではなく条件付きで受け入れるという、名付けるならば、慎重グループとすることが妥当である方向へと変化している。

2.1　賛成論

同一価値労働同一賃金原則を運動の中心にすえるべきだと主張する賛成グループは、年功賃金は家族賃金とイコールであり、女性を「単身者賃金」に抑え込むのが家族賃金である。言い換えれば、「世帯主賃金（家族賃金）」は男性賃金を意味していることから、男女間に差別をもたらしてきたと批判する。議論の軸足の置き方によって、年功賃金を批判するグループをふたつに大別できる。ひとつは賃金論に重点をおき、他はジェンダー論に軸足を置くグループである。

賃金論に重点をおくグループのなかの中心的な研究者である木下武男は、年功賃金すなわち差別支配説に立脚したうえで「この時代転換のなかで、労働側は賃金論・賃金運動論のパラダイム転換をなさなければならない」とし、賃金の市場化の流れは年功賃金を崩してきているから、いま大切なことは年功賃金を賃金の市場化にあわせて、どのように仕事給に組み替えていくかということであると主張した（木下 1999：183）。また「仕事の価値」にもとづく「個人賃金」、つまり個人単位賃金へ移行するためには、賃金の基準を仕事にすべきで、「仕事の価値」をはかり、その価値を基準にして賃金を決めるためにコンパラブル・ワース運動を紹介している。

木下と同様のコンテクストのなかで、森は日本の年功賃金の属人性と性差別性がもたらす女性の低賃金と仕事に対する低い評価に対して異議を唱え、同原則の目的は賃金決定の基準を性に中立的な「職務」へと転換し、女性の遂行する仕事を公正に評価することを要求する点にあるとしている。また同原則はパートタイマーの低賃金の基礎にある「ジェンダー差別および間接差別」に対抗する論理であり、パート女性への不当な賃金格差と性差

別賃金に対抗する戦略と主張する（森 2005:231-301）。その実現のために職務分析・職務評価の必要性が強調され、さらに実践的な研究がされることとなった[141]。

木下と同様に職務給をつよく主張する研究者の遠藤公嗣は「『同一価値労働同一賃金原則』は、その性格上『職務の価値』給でなければ成立できない原則である。そして、この原則をおこなおうとすると、個々の『職務の価値』をどの程度に決定するかについての深刻な争いが当事者間にうまれる可能性が少なくないゆえに、その争いを少しでも軽減するために、この原則は職務分析制度をおこなうことを、すなわち賃金形態が職務給であること（単一レート職務給であれ範囲レート職務給であれ）を、必要条件とするといってもよいかもしれない」（遠藤 2005:124）としている。

他方、ジェンダー論に重点を置くグループの代表的な研究者である竹中は、賃金の個人化の必要性を説き、従来の年功賃金制度は“男性を一家の稼ぎ手”として、女性を“扶養される者”とみる家計補助賃金がセットになっていることを問題視している。そこから、自立した個人単位化を主張、その実現には同原則が有益であるとしている。また同原則の今日的意義として①女性の専門職の低い位置づけの是正、②コース別雇用管理（間接差別）の是正、③非正規労働と正規労働との均等待遇の 3 点を挙げている。

同時に、この運動を進めるに当たっての課題として、①これ自体は職務内容の相対的比較であって賃金の絶対水準を決定するものではないこと、②生存権に値する賃金の最低限保障のためには最低賃金制が必要との 2 点を述べている。また、職務評価がおもに企業内ベースであることから、これだけでは大きな産業間・企業間賃金格差の問題は解決し得ないゆえに、企業の枠を超えた職種別横断賃率すなわち“労働の社会的格付け”をめぐる産業別労使交渉機関の設置などが構想される必要があると主張している。この職務評価への対応として、産業別労使交渉機関の設置などの留保条件を付す竹中の主張は、賃金論グループが職務評価を絶対的な前提とすることとは、きわめて大きな相違があるといえよう。さらに、竹中は職務評価技法について、従来の製造業中心型の労働からサービス労働への変化の中で、感情労働・コミュニケーション能力がウェイトを増しつつあることから、職務評価技法も再検討されねばならないであろうと付記している（竹中 2009:103-4）。

ジェンダーの視点から同原則を活用する労働弁護士グループもいる。中野は兼松裁判の控訴審での戦術を述べている部分で「女性たち（原告）は、証拠調べの結果をふまえ、男女間賃金格差を価値労働の評価の物差しによって是正することを求める ILO 第 100 号条約（男女同一価値労働同一報酬条約）の批准によって、この原則が国内法に取り込まれた以上、仕事の外形的な違いを賃金格差の原因とする場合には、少なくとも性中立的な基準によって労働の価値評価をおこなわなければならず、その格差が不合理であれば、労働基準

[141] その実践の成果として浅倉むつ子・森ます美編『同一価値労働同一賃金原則の実施システム』（有斐閣、2010 年）があるが、運動の現場では PECO などが精力的に労働者教育活動を展開している。

法第 4 条に違反すると主張した」（中野 2009:53-146）と述べている。そして現実に、そのような戦術で控訴審をたたかい、勝利判決を獲得したのである。

なお、法廷において同原則を活用し、それを実証するために職務評価を実施することに関しては、同原則の導入に慎重な立場をとる小越洋之助、二宮厚美も支持を表明している。

2.2　慎重論

2003 年、労働運動総合研究所（略称：労働総研）は『均等待遇と賃金問題 ― 賃金の「世帯単位から個人単位へ」をめぐる論点の整理と提言』と題するプロジェクト研究報告[142]を発表した。研究のまとめとして「差別を排除し『自立可能な個人単位化』」として 8 項目の提言がなされた。そのなかで「『均衡待遇の個人化』を許さず、均等待遇、同一（価値）労働同一労働賃金の原則を堅持し、追求することが重要である」（研究報告 33 頁）とし、いくつかの前提が述べられている。まず、「利潤確保のために低賃金層を一層拡大したい経営者側は、現状の低賃金と賃金格差の継続、拡大を志向する。財界と政府関係調査研究機関の報告が、均等待遇から『均衡待遇』へ方向転換していることは見逃せない」（同 32 頁）として、日本の財界、政府が「差別された女性パートなどの低賃金を引き上げるのではなく、全体を『均衡』の名のもとに雇用形態と性別格差の現状を固定化することであり、処遇の『均衡』を理由にした格差のシステム化である」（同 32 頁）と危険性を指摘している。均等待遇、同一（価値）労働同一賃金の実現には多くの困難が伴うことも指摘している。その困難とは、企業別労働組合であるがゆえの社会的共通性の欠如、労働組合の組織率の低下、企業内での査定強化、世帯単位の賃金では社会的規準・賃率を形成する条件の欠如などである。それゆえに、均等待遇への多様な条件づくりの取り組みを積み上げることの重要性が強調されている。結論的には、同原則の本来的な趣旨に賛成ではあるが、現状すぐには取り組むリスクが高いため多様な条件づくりが必要とする、かなり曖昧な提言となっている。

同報告の論点提示論文として黒田は、コンパラブル・ワース(CW)[143]／ペイ・エクイティ(PE) は日本に有効かという論点提示をしている。CW／PE はその思想と方法論的視点は、大いに学ぶべきであるが、それ自体としては日本の性差別賃金是正の有効な手段にはなり

[142] 報告の冒頭にテーマを絞り込んだ理由として以下の 4 点を挙げている。①女性労働者の増大、非正規労働者の増大を背景として女性労働者の権利としての均等待遇の潮流が増大している。②財界は総額人件費切り下げの観点から女性非正規労働者の「有効活用」し、他方で政府は「多様な働き方」を唱え事実上は専業主婦を低賃金パートに押し出す論理として「個人単位化」を肯定する報告書も出ている。個人単位化は賃金だけではなく雇用システム、社会保障、税制にも広がりつつある。③経済学の理論面、すなわちマルクス主義経済学における賃金論の基本概念の検討。理論を発展させ「世帯単位から個人単位へ」についての評価を解明する必要がある。④ジェンダー論などの主張のなかには、「同一(価値)労働同一賃金」の日本への適用の問題とも関連させ、職務評価に基づく仕事給を提唱し、「世帯単位から個人単位へ」の議論へと展開しているものがある。この主張の意義と限界を明確にする必要がある。

[143] 同一価値労働同一賃金原則と同義。

えないのではないかと提起した（黒田 2003：55）。理由として以下の 3 点を挙げている。①性別職務分離（job segregation by sex）の枠組みを前提[144]としながら、結果として、平等になるような戦略である。②賃金格差の構造そのものの根本的な解決をねらったものではなく、職務再評価を通した格差縮小運動である。③賃金が仕事（職務）ごとに決められている国々で、仕事の値段を正当なものに変えさせることを通しての格差是正策なのである。つまり賃金が仕事で決まらない国（日本）では有効な手段にはなりえない（限界がある）としている。さらに職務評価のやり直し自体が、格差縮小をもたらすわけではない点を指摘している。職務評価の過程にどれだけ労働側が介入できるかという課題が残されるからである。このような限界に着目すれば、コンパラブル・ワース（ペイ・エクイティ）の思想や方法に依拠しながらも別の方法が考えられるべきではないか、業績査定への規制（労働組合の査定への介入）が注目されるべきだとした。

小越は「年功賃金」を労働面と生活面からみる必要があり、労資対抗関係の中で結果として定着したもので、年功賃金の年齢別生活給という積極面を評価する。そして年功給を性差別賃金とする立場に対して「年齢給」と「能力給」をひとつに括って「年功給」とし、「属人給」とみるのは不正確だと批判している（小越 2007:6-11）。また、小越は職務評価制度が同一価値労働同一賃金の実現に不可欠かどうかという点についても疑問をなげかけている。商社における「ペイ・エクイティ研究会」の実践について、その努力を多としながらも、ここで示された職務評価上の格差と現実の賃金格差は、なぜ発生し、なぜこのような比率になるのか、賃金格差発生自体の根拠が示されていない。民間大企業における賃金格差は、採用管理、昇進・昇格・昇給査定差別の累積、配置、能力開発など大企業の雇用・人事管理全体から発生していると主張して、前項の第 3 のグループで触れた黒田の「コンパラブル･ワースの日本への応用は、職務評価技法の導入ではなく人事考課への介入・統制を」という見解を支持している（小越 2006:73）。

岩佐卓也は、裁判闘争で仕事内容を争点化するべきか否かは、それが当該男女差別の是正を要求する根拠として、必要にして有効であるという具体的条件に依存するのであって、そうした具体的条件を離れて仕事内容の争点化が望ましいと、一概に言うことはできないとした。たとえば「京ガス裁判では有効であったが、芝信用金庫訴訟では争点化させないほうが有利であった」と事例を紹介している。また「職務評価によって、むしろ男女賃金格差が拡大する可能性があり、男女賃金差別をめぐる現実の対抗関係は、年功賃金規範を女性にまで貫徹させるか否かであり、賃金決定基準が属人か仕事かということではない」（岩佐 2005:182-197）としている。

144　賃金の高い「男性職」に女性が就けるように対策を講じる affirmative action が、なかなかうまく機能しない現実を前に当面は性別職務分離の状態を前提としなければならない。

二宮は新自由主義者のいう「賃金原資一定説（賃金基金説）」を批判して、賃金の絶対水準は労使間の階級関係、両者の力関係で決まるものであって、一定の原資をめぐる労働者相互のぶんどり合戦で決まるものではないことを強調している。そして「同一労働同一賃金」の積極面を認めつつも、ふたつの注意点を喚起している。ひとつは賃金の絶対水準を何も語っていない。現代の新自由主義者が男女横並びの賃金の下方平準化を主張していると注意を喚起している。ふたつ目は平等化のためのひとつの基準を設定すると他の基準で計った不平等は放置されるという問題である。すなわち異質な労働の間には賃金差別があって構わないというやっかいな問題を呼び起こす点である。ここからジェンダー論者による「同一価値労働同一賃金原則」を掲げて「異質な労働」の賃金を平等化しようとする試みを基本的に支持し、配慮すべき点として 3 点を挙げている。第 1 は「職務間の客観的差異」と「同一職務内の主体的差異」の二面の問題である。客観的に異なる職務間の「経済的価値」を評価・計算する具体的作業は、その職務に必要な労働者の主体的要素（たとえば専門的知識や集中性、緊張度、協調性等）を考慮に入れざるを得ない。第 2 は「異質な労働」を量的世界におきかえて評価することは、理論的には不可能だということ。第 3 に同原則は同一労働同一賃金原則と同じように、そこからは賃金の絶対的な水準を決めるガイドラインは導き出されないということであるというように、職務評価については懐疑的である（二宮 2006:380-1）。

本節では 1990 年代から 2010 年代の約 20 年を 2 つの時代にわけて、同一価値労働同一賃金原則をめぐる研究者の間の論争をみた。2000 年以降の後半期において特徴的なことは、前半期では否定的に捉えられていた職務給を肯定的かつ積極的に捉える賃金論が登場したことである。それは同時に、職務評価についての見解の相違を伴った。この職務評価を前提として職務給を取り入れることについては、いまだ研究者間でも労働運動[145]のなかでも合意形成をみていない。

しかし、前半期では絶対的反対との立場をとった同原則の活用について、後半期には、法廷などの闘争に有効であれば、同原則を使うことには意味があると、条件付きで同原則の活用をみとめており、労働運動のなかにもナショナル・センターの方針とはことなり、独自に職務評価の実験を行なっている単産、たとえば全労連傘下の生協労連や連合傘下の自治労なども出てきており、慎重論と推進論の差異の幅は縮小しているといえよう。

このように、論争は長期にわたって続けられているが、労働現場では論争にとどまっているわけにはいかない。同時期の国内の動向について労働側としては労働運動だけでなく、

[145] ナショナル・センターは方針としては取り入れないが、傘下の単産・単組のなかには積極的に捉えようとしているところがある。

女性 NGO についても検討しつつ、行政、司法、財界などの各分野の動向についても次節で検討していく。

第 3 節　同一価値労働同一賃金原則をめぐる国内の動向

男女平等の実現を目指す運動において同一価値労働同一賃金原則が登場するのは、すでに述べたように日本では 1990 年代にはいってからであるが、世界的には 1970 年代後半の米国においてである。森が、「いずれにせよ、同一価値労働の概念が同一労働の概念とは異なるものとして名実ともに認識されるようになるためには、国際的ならびに欧米各国における 1980 年代のコンパラブル・ワース＝ペイ・エクイティ運動の展開が必要であった」（森 2005:164）とするように、1970 年代後半から 1980 年代にかけての米国における雇用平等実現の運動の高揚が世界各地に伝えられ、日本には 1990 年代初頭に伝わり、女性 NGO の男女賃金差別撤廃運動に採り入れられ進展した。

他方で、行政は国際機関からの「圧力」もあって、わずかながら動き始めるが、司法の対応はかなり緩慢である。また、すこし遅れて財界も見解を表明するなどの動きがあった。

そこで本節では、分野ごとに検討を加えていくが、はじめに本原則が研究者により日本に紹介された 1990 年代に、先駆的に実践活動に移した女性 NGO の活動から検討を始める。

1　女性 NGO の運動

日本に同一価値労働同一賃金原則がはじめて紹介されたのは、前述したように 1987 年ホーン川嶋瑤子による。しかし 1992 年に開催された社会政策学会第 8 回大会では高島道枝が同一価値労働同一賃金原則の歴史的背景および英国での運動事例を報告しているが、座長の竹中恵美子は総括報告で高島報告について「わが国では理論的にも、実践的にも空白部分であり、きわめて示唆に富むものであった」（竹中 1993:115）と評価している。まだ日本においては研究の緒に就いた段階であったといえよう。

同じ時期、1992 年 3 月に女性労働問題研究会[146]が国際シンポジウム「雇用平等の最前線」を開催し、アファーマティブ・アクションとコンパラブル・ワースをテーマとして取り上

[146] 1950 年代の終わり頃に 10 名ほどのメンバーで発足しました。1980 年から会誌『婦人労働問題研究』を発行し、1991 年には名称を『女性労働問題研究』に変更しました。さらにまた 1996 年に再び雑誌名を『女性労働研究』と改めて、研究会独自の発行としました。研究会は、いつの時代もその時々の女性労働問題に根ざした研究を展開し、理論と実践の両面でその解決に貢献してきました。1992 年に、アファーマティブ・アクションとコンパラブル・ワース(同一価値労働同一賃金原則)をテーマに開催した国際シンポジウム「雇用平等の最前線」は、多くの女性たちから注目され、これを契機に入会した民間企業で働く幅広い女性たちが、研究会の発展を支えました。出所:同会ホームページ、http://ssww.sakura.ne.jp/about.html 2014 年 6 月 1 日閲覧。

げた。そこに参加し触発された「商社に働く女性の会」[147]の女性たちが中心となり、1992 年 10 月に森を講師として迎えて集会を開いた。その集会には大阪・名古屋・東京から多数の女性労働者たちが参加した。同一価値労働同一賃金原則を活用した米国の運動に触発された女性労働者たちの動きは、全国各地で女性 NGO の結成を促した。この時期（1990 年代のかなり早い時期）に、女性 NGO は同一価値労働同一賃金（コンパラブル・ワース）原則を求める活動を始めたといえる。

この女性 NGO 活動の特徴は、所属する労働組合からの支援を得られないため、みずから国際機関へ働きかけるという展開となっていったことである。1994 年、「住友系メーカー３社[148]に働く女性たち」と「商工中金から男女差別をなくす会」は、CEDAW にカウンターレポート「日本からの手紙」（A Letter from Japanese Women）を提出した。そこでは、日本において雇用における男女平等が進展しない原因として次の 4 点を挙げている。

①コース（職掌）別雇用管理制度に内包する間接差別、
②同一価値労働同一原則の未確立、
③均等法の運用の問題、
④均等法にもとづく有効な救済システムの未確立

である[149]。いまから 20 年もまえに、この 4 点を指摘した女性 NGO の先見性を、労働運動の指導的立場で携わる人も研究者も注目すべきであろう。

その後 1997 年、「住友系メーカー3 社で働く女性たちの裁判」支援を目的に結成された WWN は、結成時の活動目標に同一価値労働同一賃金原則の実現と間接差別の解消を明確に謳っている。また「商社に働く女性の会」と研究者の共同研究の成果である「商社における職務の分析とペイ・エクイティ」[150]の発行（1997）は女性 NGO 活動の画期となったといえよう。共同研究は２年間におよび、その調査分析作業に加わった商社の女性労働者は、その過程で男女賃金格差の是正を目指すことへの確信を深めた。そのなかから兼松株式会社に働く 6 人の女性たちが男女賃金差別裁判に踏み切ることになったが、その事案が前章（第 3 章）で述べた兼松裁判である。

兼松裁判の原告のたたかいに対する支援者たちは「兼松における男女差別を是正する会」（略称：是正の会）を結成し、すでに住友裁判の支援のために大阪を拠点に活動を展開していた WWN に合流した。ここにおいて東西の女性 NGO の運動が結びつき、国際労働基準に反する日本の女性労働者の状況を国際機関へ発信し、そこからの日本政府への圧力を期待

147　1975 年大阪で商社婦人問題研究会として発足、労働条件などの交流の場から差別賃金なでに関心をもち、学習会、パンフレット作りなどをおこなった。1981 年には東京にも結成され、1984 年に現在のように改称。
148　住友電工、住友化学、住友金属の3社に働いていた12名の女性はカウンターレポートを提出したのち、同年、差別の是正を求めて大阪地裁に提訴した。
149　「日本からの手紙」、pp.102-105。
150　これは森ます美を代表とする木下武男、居城舜子、高島道江ら研究者と商社に働く女性 12 人が、「アンケート調査」（回答者 318 名）とヒアリング（協力者 45 名）を基礎資料として職務分析・職務評価を行い、女性の賃金格差の現状を明らかにし、女性の賃金のペイ・エクイティによる調整を試みたものである。

する活動が広がることになった。女性 NGO が実践活動を国内外に展開したことは、それぞれの裁判において原告・女性労働者たちが勝利判決・勝利的和解を獲得するという成果へと繋がっていった[151]。

2　行政の動向

日本政府は 1967 年に ILO 第 100 号条約を批准して以来、ILO から繰り返し男女の賃金格差を是正するための法整備を行なうよう指摘されてきた。ILO だけでなく CEDAW からも 1994 年、2003 年、2009 年と日本政府報告が審議されるたびに、男女賃金差別の是正勧告を受けている。日本の女性の地位の低さ[152]が国際的にも注目を浴びるなかで、1999 年、男女共同参画社会基本法が制定された。2000 年、男女共同参画局が総理府に新設され、第 1 次男女共同参画基本計画が策定されることとなった。

ジェンダー平等をめぐる内外情勢の高まりのなかで厚生労働省は研究会の設置、労働政策審議会への諮問等を行ない、報告書の作成や均等法の改定に取り組んでいる。具体的には「男女間の賃金格差問題に関する研究会」[153]を招集し、報告書「男女間の賃金格差の解消に向けて」を 2002 年 11 月に公表[154]している。その後も「男女の賃金格差の縮小は遅々としており、現行ガイドライン等の取組の効果が上がっていない」[155]との認識のもとに、厚労省は「変化する賃金・雇用制度の下における男女間賃金格差研究会」を 2008 年 6 月に設置、その後の報告書の冒頭には「我が国も批准している ILO 第第 100 号条約の同一価値労働同一賃金の原則が目指す性別による差別のない賃金を実現し、男女労働者の均等待遇を達成するために、今一度、労使は男女間賃金格差を問題として認識し、取組む必要がある」（下線：引用者）[156]と明確に述べている。また民主党政権になっていたが、2010 年 12 月に策定された第 3 次男女共同参画基本計画において、第４分野「雇用等の分野における男女の均等な機会と待遇の確保」の基本的方向として「男女の均等な機会と待遇の確保の徹底を図るとともに、同一価値の労働についての男女労働者に対する同一報酬に関

[151] 2001 年京ガス訴訟の京都地方裁判所での勝利判決、2003～4 年住友3メーカー訴訟の勝利和解（大阪高裁、）2007 年岡谷鋼機（鉄鋼専門商社）訴訟の勝利和解（名古屋地裁）、2008 年商社兼松訴訟の東京高裁判決。

[152] 世界経済フォーラム（通称ダボス会議）で毎年ジェンダーギャップ指数を発表している。日本は、2013 年には世界 135 カ国中 105 位である。過去 8 年をみると、06 年 80 位、07 年 91 位、08 年 98 位、09 年 101 位、10 年 94 位、11 年 98 位、12 年 101 位であり、世界各国における女性の地位向上の趨勢に遅れをとり、年々下降して、下位を低迷している。

[153] 男女間の賃金格差問題に関する研究会は 2001 年 11 月に招集され、座長は笹島芳雄明治学院大学教授及び委員に朝倉むつ子、阿部正浩、竹内一夫、武内崇夫、二神枝保、堀春彦、水町勇一郎の 8 人の研究者からなり、2002 年 11 月に報告書を提出した。

[154] 厚労省(2003)『男女間の賃金格差問題に関する研究会報告－男女間の賃金格差の解消に向けて』において、「国際的には同一価値労働同一賃金原則を実現することが、男女間賃金格差を縮小していくうえで、有効である」とされている(p.9)。

[155] 厚労省(2010)、『変化する賃金・雇用制度の下における男女間賃金格差に関する研究会報告書』、p3。

[156] 厚労省(2010)、前掲書、p3。

する条約（ILO 第 100 号条約）の趣旨を踏まえ男女間の賃金格差の解消を図る」[157]という方針が打ち出された。

2009 年 9 月、政権を担うことになった民主党の基本政策「新成長戦略――輝きのある日本へ」では「雇用・人材戦略」として「地域雇用創造とディーセント・ワークの実現」が掲げられている。さらにディーセント・ワークの実現のために「同一価値労働同一賃金」に向けた均等・均衡待遇の推進を、最低賃金の引き上げ、労働時間の短縮、ワーク・ライフ・バランス等とともに取り組むと述べている[158]（p. 25）。また、第 3 次基本計画では、同一価値労働同一賃金原則の実現にむけ均等・均衡待遇の取り組みを推進することが明記されたことは前述の通りである。

しかしながら、女性差別撤廃条約の実行を担保するための付属文書「選択議定書」の批准は、2009 年新政権発足時に千葉景子法務大臣が公約しながらも実行に移されなかった。千葉大臣は国際機関から勧告されている民法における女性差別とみとめられる条項の修正および女性差別撤廃条約・選択議定書の批准を閣議に提起したが、閣僚のなかに強い反対があり、国会に法案の上程すらできなかった。連立政権が具有する意思統一の困難さが、公約実現を妨げたと思われる。

ふたたび自民党政権となり、2014 年 8 月「女性活躍新法」策定の動きが、突然浮上しているが、その内容として女性管理職の増加などが取りざたされて、賃金の男女格差問題などにかかわる政策が示されるのか否か、現時点では不明であり、現政権のジェンダー平等政策についての分析は、時期をあらためて行なわなくてはならない。

3　司法の動向

均等法以降は、賃金差別の現象としては性の違いではなく、職務・職能・職掌（すなわち「雇用管理区分」）の相違、あるいは正規・非正規、パート・派遣などという雇用形態の相違による賃金格差として現れるため、男女間の賃金差別はいわゆる「間接差別」としての係争となる。その代表的な事例のひとつに、コース（職掌）別雇用管理制度に関わる裁判がある。賃金は職能資格給という賃金体系のなかに差別性を埋没させており、かつ、「自主的に」選択したとされるコース（職掌）から発生する賃金格差を「間接差別」として可視化することが、非常に困難な状況にある。その点が、均等法施行以前の男女賃金差別裁判とは決定的に異なる。

[157] 内閣男女共同参画局(2010)『第 3 次男女共同参画基本計画』、p33。
[158] 民主党『マニフェスト 2007』http://archive.dpj.or.jp/policy/manifesto/images/Manifesto_2007、p25。

このようなジェンダー差別がみえにくい状況の中でも 1990 年代に入ると男女賃金差別訴訟が増加し、かつ長期化して訴訟に踏み切ってから結審までに 10 年を超える事例も出た。日本鉄鋼連盟事件（東京地判昭 61.12.4 労民集 37-6-512）以来、コース別雇用管理制度の下での賃金差別の救済は認められてこなかった（住友電気工業事件：大阪地判平 12.7.31、労判 792-48 など）。1997 年改正均等法によって、コース（職掌）別雇用管理制度が違法となる場合もあるとされて以降も、実態として男女別のコース（職掌）別雇用管理制度は維持され続けたが、その一方で、違法とする判決も出はじめた（野村證券事件：東京地判平 14.2.20 労判 822-13、岡谷鋼機事件：名古屋地判平 16.12.22 労判 888-28 など）。さらに労働の質・量の観点から賃金体系が男女別であることに合理性が証明できなければ、違法という判決も出された。（兼松事件：東京高判平 20.1.31 労判 985-85）。その結果、違法な処遇に対する救済に関しては、慰謝料の支払いによる事案（野村證券事件、岡谷鋼機事件）、比較可能な男性と原告女性に想定されていた年収の差額の平均値を損害賠償額の算定根拠とする事案（住友金属工業事件：大阪地判平 17.3.28 労判 898-40、兼松事件）などが出てきた。

同一価値労働同一賃金原則を前面にたてて争った事案としては、2001 年 9 月に判決が出された京ガス事件（京都地判平 13.9.20 労判 813-88）、最近では 2009 年 10 月に最高裁において確定した兼松事件である。この 2 事案では原告側は同一価値労働同一賃金原則にもとづいて「職務鑑定意見書」[159]を証拠として提出して争った。その結果、判決では、男女間の業務の同質性にも関わらず男女賃金の格差が大きいときには、格差の合理的な根拠を使用者において主張立証できなければ、労基法第 4 条に違反するとされた。それにより国際機関に提出する政府報告では、これらの事案を労基法第 4 条に同原則が含まれているという実例として、しばしば記載されている。

4　財界の動向

行政、司法、草の根の女性 NGO の動きに対抗して、日本経団連は、2002 年に労使関係特別委員会による『成果主義時代の賃金システムのあり方～多率型賃金体系に向けて～』を発行し、そこではじめて同一価値労働同一賃金原則について触れた。再登場するのは 6 年後の 2008 年版「経営労働政策委員会報告」（2007 年 12 月発行、以下「報告」）である。「同一価値労働同一賃金論の考え方に異を唱える立場でないことを明確にしておきたい」としたうえで「同一価値労働」とは「将来にわたる期待の要素も考慮して、企業に同一の

[159]京ガス事案：「京ガス男女賃金差別事件に関する意見書―同一価値労働同一賃金原則の観点から―」、森ます美、2001 年 1 月。
兼松事案：「同一価値労働同一賃金原則基づく控訴人（事務職）および比較対象者（一般職）の担当職務の評価に関する鑑定意見書」、代表：森ます美、2005 年 6 月。

付加価値をもたらす労働」（下線は引用者）と再定義した。同年４月施行の改正パートタイム労働法はこの考え方に基づくものであると述べ、さらに「一部有識者などが提唱している職種別同一賃金論であるが、これは同一職種であれば事業所や企業の別なく同一賃金を求める議論で、合理的な根拠を欠く」とした。また「職種別の全国同一賃金説は社会的基盤を欠いている」とも述べ、企業の競争力の強化を損ない産業構造の高度化が進まないから「職種別同一賃金は我が国が選択すべき方向ではない」と結論づけた（報告 37-38 頁）。

報告が使用する同一価値労働同一賃金という文言は、IL0100 号条約で規定されている同一価値労働同一賃金とは、まったく異質のものである。ILO などの主張は「かりに異なる仕事（職種）であっても、その価値が同一または同等とみなされる仕事（職種）であるものに対して、性別や雇用形態にかかわらず同じ賃金を支払う」ことであり、労働の結果（成果）を問うものではない。ところが、報告では「同一価値とは企業に対して同一の『付加価値』をもたらすもの」としているが、付加価値を測る尺度が不明である。さらに「将来への期待の要素も考慮し」と加えていることからすると、属人的な期待能力までもが含まれていると考えられる。そこには雇用主側の恣意性が大きく反映されることになろう。これでは、報告が使用している同一価値労働同一賃金原則という文言は ILO 第 100 号条約の定義からは外れており、誤用である。

この見解に対して、多方面から批判的な意見が公表された。日本労働組合総連合会（以下、「連合」）は経団連の主張する「将来にわたる期待の要素も考慮して、企業に同一の付加価値をもたらす労働」を取り上げ、期待の要素が付加価値になるとは、世界のどこにも通用しない議論だと主張した。その理由は「総額人件費の問題として考える視点」に対して、正規労働者の労働条件水準の引き下げによって均等・均衡を実現すべきとの主張であり、形を変えた総額人件費抑制が真のねらいであると批判している。

経済学者の牧野富夫（当時：日本大学教授）は、報告の真意は賃金の「低位平準化」にある。すでに正規労働者賃金の非正規化、男性労働者賃金の女性化などが「格差縮小」の美名に隠れておこなわれている。これを徹底させようとするものだと批判している[160]。

2011 年版「経営労働政策委員会報告」（2011 年 1 月発行）で、はじめて同原則が独立した項目[161]となった。ここでは、従来の「同一付加価値」論を繰り返し、労使の話し合いと人事・賃金制度の見直しを行うなかで目指すと主張している。仕事内容が異なる労働者間の処遇の均衡（バランスのとれた処遇）に努める必要があるとし、その際には「正規労働者の人事・賃金制度を年齢・勤続基軸から仕事・役割・貢献度を基軸とするものへの見直しを図ることがポイントとなる」（2011 年版報告 59 頁、下線：引用者）と賃金制度の変更の可能性を示唆している。

160　しんぶん赤旗（2008 年 1 月 9 日）5 面。

161　第 3 章「今次労使交渉・協議に対する経営側の基本姿勢」、第 2 節「労使の対話と取り組みを通じた処遇の納得性の向上」の第一項目となった。

さらに総額人件費管理の観点から「正規労働者の処遇について、決定方法、賃金カーブを含めた検討が求められる」と強調している。つづく 2012 年版「経営労働政策委員会報告」（2012 年 1 月 24 日）では一転して、同一価値労働同一賃金の文言は消え、女性従業員の活躍がすすまない原因は「男性従業員の意識・理解が浸透していないため」と意識面をあげ、制度的な取り組みである「ポジティブ・アクション」についても「これまでの努力を土台に（中略）自発的に働き続け、キャリアアップをめざすような、さらに高いレベルでの環境づくりが欠かせない」(2012 年版報告 43 頁)と労働者の意識改革を求めており、日本経団連の同一価値労働同一賃金原則の取り扱いは、明らかに後景に退いたと言えよう。前述の「経営労働政策委員会報告」における本原則の取扱いの年次ごとの変化は、本原則を確立しようとする女性 NGO も含めて労働側の運動が発展・強化が進捗していないことの反映であろう。財界が、あえて本原則を正面から取り上げて反論する必要があると捉えていない、換言すれば、同一価値労働同一賃金原則を労働側が主張してきた場合の対応策に目途がたっていると言えるであろう。

行政、司法の検討と財界の動向をみてきたが、それに対抗していくべき労働側の動きはどのようであろうか。女性 NGO の運動とは一定の距離をおいている労働運動（組織された労働組合）の動向も見ておく必要があろう。

5　労働運動の動向

連合が 2010 年第 59 回中央委員会で採択した「働くことを軸とする安心社会」にむけて――我が国が目指すべき社会像の提言では、「男性正社員中心の旧弊を改め、女性社員や非正規労働者を含めて、法律や労働協約による最低賃金規制の強化を基盤として、同一価値の仕事には同一水準の賃金を支払い、処遇全般にわたっても、均等・均衡待遇を実現しなければならない」[162]としている。また 2010～2011 年度「政策・制度要求と提言」の第 2 項「雇用の安定と公正労働条件の確保」のなかで「雇用の分野における性差別を禁止し、賃金格差を是正、男女の平等を実現する」ことを掲げており、男女雇用機会均等法の名称を「男女雇用平等法」と変更し、賃金差別の禁止を加えるとしている。また労働基準法第 3 条（均等待遇）に「性別」を加え、ILO 第 100 号条約「同一価値労働・同一報酬」の実効性確保のため、職務評価手法の研究開発を進めるとしている。たしかに傘下の自治労は遠藤を座長に委嘱し、職務評価システムの研究開発を進め、その成果を公表している[163]。

[162] 提言の第 2 章「働くことを軸とする安心社会」のかたち、第 2 節「ディーセント・ワークの実現」。
[163] 遠藤公嗣編著(2013)『同一価値労働同一賃金をめざす職務評価―官製ワーキングプアの解消』、旬報社

さらに「男女平等政策」においては、国内法を整備し、ILO 第 111 号条約（雇用および職業についての差別待遇の禁止）、ILO 第 175 号、条約（平等なパートタイム労働）の早期批准を行うとも述べていることから、同一価値労働同一賃金原則の実現をすすめる方針であると考えられる。

それでは、なぜ均等法に賃金差別を書き込み、労基法 3 条に性別を加えるという提言をしているのであろうか。均等法の規制力の弱さを考慮するならば、労基法第 4 条に同原則を書き込むことによって、1 本の法律（労基法）の改正で運動をすすめるべきではないであろうか。それが実現すれば、間接差別を規制すると同時に、その規制力は均等法に比してきわめて強いものである。厚労省が主催する各種の労働政策、労働条件に関わる審議会や検討会において労働側代表として出席する権利を占有する連合が、この方針を実現させるべく力強く主張できない一因に、上述の方針の曖昧さがあるのではないか。

政策形成過程には、背後に労使の力関係が働くことはたしかであり、それを斟酌したとしても、頻繁に傍聴をしている筆者には、同原則の実現という観点からみると、なんとも迫力に欠ける議論の展開がつづき、残念に感じることが少なくない。あるべき方針が力をもった活動となるためには、労働運動組織の指導部内に一定比率以上の女性の参画を確保によって、掲げる方針の基礎となる構成員の意志・要求の反映を図るべきだと思われる。

一方、全労連は賃金における男女格差・雇用格差の是正を求めながらも、同一価値労働同一賃金原則という文言を使っていない。当時の内閣総理大臣（菅直人）宛に出された「男女平等社会の推進に関する要望書」（2011 年 2 月 16 日付）では、前文において CEDAW から日本の男女差別の是正がすすんでいないことへの指摘があったことを強調し、勧告・要請のすみやかな実行を求めている。しかし、個別要請事項としての雇用分野の項では、ポジティブ・アクションを含めた施策の強化・具体化を要請しているが、同原則については言及していない。

CEDAW の最終見解が指摘していることは、まぎれもなく同一価値労働同一賃金原則であるが、その実現を要請しながらも同一価値労働同一賃金原則を言語化していない。また、同年 2 月 10 日付厚生労働大臣（細野律夫）宛の「女性差別をなくし、女性労働者が仕事と生活を両立させてはたらき続けるための施策の拡充・指導の強化を求める要請書」でも同様である。要望書には「国連女性差別撤廃委員会総括所見による要請・勧告、第 3 次男女共同参画基本会議実施のための厚労省の具体的な取組み計画をしめすこと」および「労働基準法・男女雇用機会均等法を実効あるものに改正すること」を掲げ、実現へ向けての具体的内容として「労基法に同一労働同一賃金原則を明示すること」（下線：引用者）を掲げているが、やはり同文言はない。傘下の生協労連が同原則の実現をかかげ、職務評価の実験をつづけているが、ナショナル・センターとして言語化できない背景には、同原則を職務給導入の契機になると捉えて反対している単産、また職務給を導入するとなれば、

受け入れざるを得なくなる恐れのある「職務評価システム」に対する危惧を強く主張する単産などの存在があると思われる。

全労連が、均等待遇の実現を要求しながらも、同一価値労働同一賃金原則を方針に掲げていないのは、日本において同原則を取り入れるには、次のような事情から慎重さを必要とするとの情勢判断があるためであろう。まず、使用者側はこの原則を解釈において歪め、使用者側にとって都合の良い原則として活用しようと狙っていることである。上述したように、日本経団連は「将来的な人材活用の要素も考慮して、企業に同一の付加価値をもたらすことが期待できる労働であれば、同じ処遇とする」という定義づけを同原則に与え、雇用管理区分や人事考課の結果としての差別的賃金を正当化する道具へと、同原則をすり替えている。多くの使用者は、同原則を適用する場面になれば、日本経団連の解釈をふまえた実践を行なうことを全労連は想定している。

日本経団連の解釈は、ILO 第 100 号条約の基本理念を歪めた恣意的な誤用にほかならないが、「同じ価値の労働」という概念を国際基準の定義どおりに正しく理解し、使用者側の誤用を打破しうるだけの力を、多くの職場の労働者たちは保有していないという判断が働いているものと思われる。未組織労働者の職場では当然であるが、労働組合のある職場においてさえも、同原則を労働組合が安易に掲げれば、「労働の価値」を判断するための人事査定要素の拡大や賃金の個別管理化を受け入れる流れをつくり出してしまうことを危惧している。すなわち、賃金格差の正当化と賃金水準の低下を招き入れる可能性があるとの危惧である。

一方的に使用者側に有利な賃金制度の導入を許さないためには、しっかりした労使関係が必要だが、労働組合の組織率は 2 割を切り、また労使関係が成立している職場においても、労働組合の団体交渉を通じた賃金決定力が弱まっている現状を考慮すれば、職務分析・職務評価を実施することになった場合には、差別を肯定する要素（広域配転の可能性等）に重いウェイト付けをされるリスクが高いとしている。

その背景には、日本の労働市場には、企業横断的な協約賃金システムにもとづく職種別・職務別の賃金（資格に基づく等級づけに従った職務給）が確立していないため、企業別の人事労務管理のもとでは企業固有の賃金体系が形成されているという実情がある。

一方、非正規労働者の賃金は、外部労働市場における労働力の需給関係で規定されている点では企業横断的ではあるが、建設業種などの一部の職種を除けば、専門性や熟練度が考慮された賃金基準は確立していない。さらに内部労働市場における賃金体系（経験加算の制度など）から除外され、雇用が不安定であるために常に低賃金である。こうした環境のなかで、仮に公正な職務分析がなされたとしても、その結果である職務評価を賃金制度に結び付ける段階で、客観的・企業横断的な賃金相場が確立されていないことから、妥当な賃金水準が実現する保障はないと全労連は結論づけている。また賃金格差を是正する場

合、比較優位となった側の賃金を下げて格差是正する危険性が高いが、そのリスクを同一価値労働同一賃金原則では阻止できないと、判断していると思われる。

要するに、同一価値労働同一賃金原則は国際基準として広く認識されているとはいえ、日本においては同原則を実現するための諸条件（企業横断的な協約賃金システムや充実した社会保障制度）が整っていないところへ、財界主導によって歪められた同原則が導入されることに対して警戒している。全労連は同原則について、第 1 に安易に掲げるべきではなく、第 2 に同原則を活用する場面と手法についての条件を十分検討するべきであるというスタンスである[164]。

全労連のこのようなスタンスは、現在の労働運動と使用者側の力関係を客観的にみれば次善の策であり、主張の多くは現状を踏まえているもので説得力がある。しかしながら、職場で低賃金と賃金差別に苦しむ非正規労働者あるいは女性労働者が、同一価値労働同一賃金原則を、労働条件の改善を図るための強力な手段と感じ、期待して運動をすすめている現実を、じゅうぶんに反映・考慮した運動方針であると読み取ることはできない。ナショナル・センターとしては同原則を認めつつ、あわせて賃金向上の運動をすすめるという積極的な方針を打ち出し、加盟する単位労働組合に所属している個々の労働者、とりわけ女性労働者の心に響く労働運動に、踏み出す時ではないかと考える。

労働運動・女性 NGO は当然のことながら、行政サイドにおいても方法とスピードに違いはあるものの、雇用におけるジェンダー平等を模索していることは、ここまでで明らかになった。その実現にむけて同一価値労働同一賃金原則をいかに活かしていくのかという点において、それぞれに相違点はあるが、その相違はいったん棚上げして、共同歩調を採る可能性を模索しなければならない。

しかし共同歩調をとる場合であっても、同原則を実行するに際しては「仕事・職務あるいは労働」の価値をどのように評価するかという極めて難しい課題が横たわっている。第 2 節で詳述したように、職務分析・職務評価については研究者の間でも、労働運動のなかでも、いまだ一致点を見いだせていないのである。この課題に関して、次節で検討をすることにしたい。

---

[164] 同原則を活用して賃金における格差是正を進めるためには、強力な労働組合による賃上げ闘争（交渉単位の労働組合による賃金源資の配分を上積みするたたかいと配分交渉の強化）が必要であり、職場の団結を背景としたしっかりとした労使関係があってこそ、労働組合主導の公正で納得性の高い職務分析・職務評価も可能となるのではないかと、全労連はみている。その点で、生協労連が、「第 6 次中期計画」の重点 10 課題として第 1 は憲法が活かされる社会、第 2 にディーセント・ワークの中心課題である男女平等、第 3 に男女、正規・非正規が自立して生活できる社会制度、均等待遇、第 4 に賃金については、男女、雇用形態の如何にかかわらず、同一価値労働同一賃金をめざすと掲げ、同原則を活用した取組みを進めていることに対してナショナル・センターとしても注目しているところであるとしている。

第 4 節　　職務分析・職務評価の課題

第 2 節で検討した同一価値労働同一賃金原則をめぐる論争では、職務分析・職務評価に懐疑的な論者が多かった。とくに 1990 年代の論争では同原則の賛成・反対の両グループともに職務の価値をはかる問題については懐疑的で結論を留保している研究者が多数であった。2000 年代にはいると、積極的に職務評価手法の研究に取り組む研究者があらわれ、同原則の実施には職務給・仕事給が必須であるという立論がなされた。それに対する反論もまた多く出されたことを既に検討したが、国際的には職務の評価について、どのように規定されているのであろうか。

1　国際基準と日本における職務評価の実践

ILO 第 100 号条約第 3 条第 1 項では「行なうべき労働を基礎とする職務の客観的な評価を促進する措置が、この条約の規定の実施に役立つ場合には、その措置を執るものとする」と規定されており、かならずしも職務評価を義務づけてはいない。しかし 2008 年 3 月、ILO 専門家委員会は、日本政府に対する「報告」において、本原則を規定するための法改正を求めているが、その前段で「男女同一価値労働同一報酬原則は、男女が行なう職務または労働を、技能、努力、責任、あるいは労働条件といった客観的要素に基づいて比較することを必ずともなう点を強調したい」（パラグラフ６）と述べ、職務評価の推進を要請している。欧米でも、それぞれの国によって状況が異なるため、国際的には固定的な規定はなされていない。すなわち、その職務評価に関して条約や勧告は特定の方法をとることを要請していないのである。また同条約第 3 条 3 項において、異なる職務の内容を客観的に査定し、その結果、たとえば教育、資格、経験、生産性など性以外の要素によって賃金率に男女間で差異が生じた場合には、本条約の原則に違反しないと定めている。これは性以外に起因する格差を容認しているのである。

この ILO 第 100 号第 3 条の規定は、職務評価をどのような方法で、どのような機関が実施するかという問題について、日本の労働者に大きな課題を投げかけていると言えよう。非正規労働者の急増、性別職務分離の問題、さらには査定問題なども含めて、問題が複雑にからまりながら存在する日本では、中立・公正な職務評価のシステムが開発された場合でも、それを監視・異議申立のできる制度の整備、さらにはその制度を活用できる労働側の力量がなければ、労働者の生活向上に役立つものとはならない危険性があることを示している。

「仕事あるいは労働」の価値をどのように評価するかという難問に真正面から取り組んだ研究は数少ないが、日本で最初の取り組みは、商社の女性労働を対象に職務分析をおこ

なうことを目的にして、研究者と商社で働いている正規女性労働者が共同で立ち上げた「ペイ・エクイティ研究会」の活動であった。1995 年 2 月から調査・研究に取り組み、1997 年 5 月に『Women and Men Pay Equity 1997―商社における職務の分析とペイ・エクイティ』として分析結果を発表している。

第 2 の取り組みは、スーパーマーケットと介護看護職を対象にした研究者中心の実践である。この調査・研究は労働組合の協力を得て、科研費の裏付けのある共同研究で、本格的な実践研究としては、日本で最初のものとしてよいのではないかと思われる。この研究成果である森ます美・浅倉むつ子編『日本における同一価値労働同一賃金原則の実施システムの構築－公平な賃金の実現に向けて』が 2010 年 12 月に出版さている。この共同研究では、同一価値労働同一賃金原則の意義は「職務評価」によって賃金格差に含まれる不合理な差別を可視化し、その是正をもとめるもの」であり、数量的に可視化された不当な賃金差別を「労働の価値に見合った公正な賃金と賃金原資の平等な配分を求める」ために不可欠な戦略だとしている。同時に低賃金・非正規雇用の増大による正規を含む雇用者全体の市場賃金の引き下げを指摘し、「非正規労働の公正な評価は、今や非正規労働者だけの問題ではなく、労働者全体の賃金水準の維持・向上のための喫緊の課題」である（森・浅倉 2010:322）ことを強調している。たしかに職務分析・評価による同原則の実現は、職務の価値の相対的比較をすることによって賃金格差を可視化し、是正のための運動のツールとすることである。しかし直近の 10 年間にわたって、下がり続けている日本の労働者の賃金が全体的に向上するためには、「賃金水準の維持・向上」を求める運動との結合の視点が不可欠であろう。

第 3 の取り組みは最新の実践である。全日本自治団体労働組合（略称：自治労）が 2010 年に研究開発を企画し、調査・職務分析を研究者（遠藤公嗣）に依頼した。この調査は、英国の地方自治体が実施中の職務評価システムを研究開発の出発点としているため、第 2 回目の取り組み時と異なり、アンケート方式ではなくインタビュー調査による職務評価が行なわれた（第 2 回の取り組みは、アンケート調査とインタビューの組み合わせであった）。インタビューは 15 人（自治労関係者 10 人、研究者 5 人）が 4 職場の職員 85 人にインタビューを行なっている。この分析結果が『同一価値労働同一賃金をめざす職務評価―官製ワーキング・プアの解消』として 2013 年 10 月に出版されている。そこでは、研究開発の目的を「官製ワーキング・プアを解消する途を開くのだ」（遠藤 2013：14）と述べている。

海外とは異なり、日本で職務評価を行う場合には、どうしても企業内ベースにならざるをえないという特殊性に注意が必要となる。賃金格差・差別の是正には職務評価をツールとして活用しつつも、第 1 章でみたように産業間、企業規模間に横たわる大きな格差のまえに産業別労使交渉機関の設置・強化が急がれるが、現時点では、そのような機関の設置に向けての展望は開けていない。それゆえに、研究者と労働者（労働組合といってもよい

かもしれないが）の協働による研究、実践の積み重ねが、求められている時期である。職場に入り込み、労働者へのアンケート調査やインタビュー調査をおこないデータを集積し、職務分析・職務評価の実践を重ねている研究は、今後の自治体労働者の実践活動のなかで、職務分析・職務評価の積極面と消極面が明らかになり、改善の方向が見出されていくことになるであろう。そのなかからこそ論争の収束方向が見えてくると思われる。その蓄積に必要な方策を見出すために、いま労働組合、NGO、研究者の連繋が求められている。

ここまでは正規労働者における男女賃金差別を中心に論を展開してきたが、非正規労働者もまた同一価値労働同一賃金原則の実現をおおいに期待しているところである。女性労働の非正規化が進展し、いまや女性労働者の約 6 割が非正規雇用者として働いている実態がある。なかでも「フルタイム・パート」と呼ばれるような長時間労働をしているパートタイム労働者や「パート店長」と呼ばれる監督責任・業績責任を負わされているパートタイム労働者が増加傾向を示し、さらに派遣労働者の規制緩和が行われようとしている現況下で、非正規労働者の強い期待を担った要求となっている。ここで、非正規労働者に目を転じてよう。

2　「職務評価」――非正規労働者の場合

1995 年の日経連報告において「終身雇用、年功賃金制度の見直し」と「柔軟かつ多様な雇用管理制度」の採用が提起されて以来、いわゆる「雇用柔軟型グループ」に属する労働者は増加の一途をたどり、さらに 2008 年 9 月のリーマン・ショックを契機に、非正規労働者のさらなる増加、雇用不安と生活困難が急速に広がったことは、「労働力調査」によっても明らかにされている。詳しくは第 1 章で述べたところである。ヨーロッパでは、雇用形態の違い、たとえば短時間労働者、が低賃金と直接的に結びつくものではないが、日本では正規労働者と非正規労働者の間に大きな賃金格差があり、現代的貧困の要因のひとつとなっている。平均月収だけをみても格差は明らかだが、年齢が上昇するにしたがって、男性は正規率が高まり、逆に女性は非正規率が高くなる結果、男女間の賃金格差がさらに増大する。このような状況が同原則の実現への期待をさらに大きなものとしている。

第 3 次男女共同参画基本計画において「職務評価手法等の研究開発を進める」ことが明記され、厚労省はパートタイム労働法に則った「職務分析・職務評価実施マニュアル」[165]（以下、「マニュアル」と略記）を 2011 年 7 月に公表した。このマニュアルおいて職務分析・職務評価の目的はパート社員に能力を発揮してもらうためとして、「働きや貢献に

165　2008 年 4 月に施行されたパートタイム労働法の改正時に参議院厚生労働委員会で行われた付帯決議を踏まえて事業主を対象に作成されたものである。厚労省の委託事業として、これを作成したのは米国資本である株式会社ヘイ・コンサルティング・グループである。

見合った待遇をする」、「パート社員と正社員を均衡待遇とする」、「パート社員への説明責任を果たす」の 3 ポイントを挙げている。

しかし、比較の前提として「通常の労働者と同視すべき短時間労働者」の規定があり、それに該当するパートタイム労働者数は全体の 1 パーセント以下だろうといわれるほど、厳しい条件を課している。このマニュアルは「パート社員には非常に不利な、他方、正社員には有利な方法といえる。パート労働者に女性が多いことを考えると、性と雇用形態に非中立的な職務評価手法である」（森・浅倉 2010 : 327）との批判的な評価があるように、職務評価のむずかしさを露呈している。たとえば「比較対象」相手が同一の職種間に限定されていることがある。正規労働者は監督者のみで、非正規労働者だけの職場が近年増えていることからすれば、まず評価の土俵にのぼることが出来ない。しかも同一職種の範囲が非常に狭く、同一事業所内で比較対象者を見出すとなると、ますます困難となるであろう。また「実質的に同じ」と判断する基準の狭隘さと不合理さが顕著である。「実質的に同じ」を判断する要素は「必要とされる知識や技能の水準」だけが採用されているが、その理由についても判然としない。さらに「職務の同一性を最終的に判断する要素としては責任」が置かれている。これは非正規労働者の労働実態からみて、職務内容を「責任」の要素だけで判断されるとなれば、当該者と比較対象者とは「職務が異なる」という結果が出る可能性は圧倒的に高くなるであろう。

非正規労働者の労働条件を規定している労働契約法 3 条 2 項「均衡考慮原則」、また、パートタイム労働法 3 条 1 項においても「均衡処遇」を考慮すべきという均衡処遇原則が規定されてはいるが、そこでの均衡の定義が曖昧であり、「均衡」と「均等」の間には、大きな乖離が存在する。また、労働者派遣法には、実際に働いている派遣先の労働者との賃金の均衡・均等を目的とする条文は存在しない。

正規労働者と非正規労働者との間の賃金格差を是正するためには、労働基準法を中心とする関連法令の総合的な改正・整備が不可欠であり、かつ急がれている。しかし、パートタイム労働法・労働者派遣法などの適用対象とされる労働者の多くは非正規労働者であり、つまり労働組合に組織されていないことを勘案すれば、今日のナショナル・センターに課せられている責務は大きいと言えよう。

第 5 節　　同一価値労働同一賃金原則の実践上の課題

過去 20 年にわたる論争の概観をとおして、研究者・労働運動の双方の立場に労働者間の賃金格差を是正しようという基本姿勢に相違はないことは明確になった。しかしながら同一価値労働同一賃金原則を実践するにあたっての幾つかの課題も浮き彫りになった。な

かでも最も重要なものは職務分析・職務評価に関する課題であろう。それゆえに、前節で職務分析・職務評価については詳述したので、本節では課題として懸念を述べるにとどめ、人事考課・査定問題と社会的排除の 2 つの課題について検討をすすめる。

1　職務分析・職務評価への懸念

同一価値労働同一賃金原則を日本で適用することに慎重な小越は、差別是正のアプローチとして 3 点を挙げている。第 1 は人事制度の公開・規制、第 2 は仕事（職務）の大括り化、第 3 は配置・昇格における男性標準労働者比較である（小越 2006:87）。仕事（職務）の大括り化という提起は、「職務分析・職務評価」の積極的な推進論に対する重要な指摘であると考える。初期の実践である『商社における職務分析とペイ・エクイティ』ですでに明らかになっているが、職務を細分化すればするほど、下位職務（得点要素法を採れば、数値の低い職務）が増加し、労働者間に格差が拡大する危険性を秘めているからである。

したがって、現実にある格差を可視化し、格差の不当性を実証するツールとして、法廷において職務分析・職務評価の手法を活用できる場合は、おおいに利用すべきであるが、労働運動として職務分析・職務評価に取り組む場合は、労使間の力関係や運動を進める側の主体的な力量を見極めることが重要であるという指摘である。同原則を取り入れる場合には、日本経団連のいう「同一付加価値論」や新自由主義者が目論む「賃金原資一定論」に絡みとられないために、つねに組織面および運動面での質・量の強化を同時並行的に、取り組むことが労働組合側に要請されるであろう。

上述を前提として人事考課・査定問題を検討したうえで、職務評価における潜在的課題としての社会的排除の課題について問題提起したいと考えている。

2　人事考課・査定

全労連が均等待遇の実現を要求しながらも、同一価値労働同一賃金原則を方針に掲げ得ないのは、人事考課・査定の問題を危惧していることが、その理由のひとつと思われる。すでにみたように、使用者側はこの原則を ILO 第 100 条の規定している本来の趣旨を歪め、恣意的に誤用を企図している。他方、多くの職場では使用者側が持ち出す便法を打破するだけの力量を有していない状況にあるとの判断も働いているのであろう。

たしかに未組織の職場においては当然であるが、労働組合のある職場においてさえも、同原則を安易に労働組合が掲げれば、「労働の価値」を判断するために、査定要素の拡大および賃金の個別管理化を受け入れざるを得ない傾向が発生しやすい。さらに人事考課・査定の強化にすすむことにより、賃金格差の正当化と賃金水準の低下に結びつき、結果と

して、労働者間の分断がおこる危険性を否定することはできない。労働組合の団体交渉権を行使した賃金決定力がきわめて弱まっている現状を勘案すれば、小越の主張である「今なによりも必要なのは職務評価の導入ではなく、企業内における人事考課規制であろう(小越 2006:87)」という人事考課規制は、労働組合にとって最優先課題であろう。

しかし、最優先課題に人事考課の規制を掲げることの重要性を認識しつつも、筆者は、同一価値労働同一賃金原則の確立と並行して取り組むという方針をもち、実践すべきときに至っているのではないかと考える。その際にあらためて強調することは「同一価値労働同一賃金原則は、間接差別を可視化するためのツールである」という基本的な観点である。本原則は、本多淳亮や中川スミの主張したように運動の原則であり、あくまで要求の原則ではないことを認識したうえで取り組み、同原則の適用を無目的にすすめることではないという点を確認しておきたい。

3　社会的排除

職務分析・職務評価を科学的かつ性中立的に行うことが仮に実行できたとしても、なお越え難い大きな課題が残る。それは得点要素法によって職務評価した結果、低位の職務に従事している労働者をどのように考えるかということである。おそらく、労働者自身が、望んでその配置についていることは少ないであろう。企業においては、たとえ自己申告制度などによって、外見上では労働者の意向を把握するシステムが敷かれていたとしても、職務・配置先を選択する自由は、多くの場合、経営側の裁量権の下にある。ましてや非正規労働者であれば、職務・配置先の選択の自由は、皆無であると言っても過言ではない。

この点について「社会的排除と社会的包摂」という観点から、萩原久美子は「同一価値労働同一賃金は、社会的価値評価の要求を通じて社会的排除から社会的包摂へのプロセスへと導く実践的構想」であると評価したうえで次のように指摘する。「同一価値労働同一賃金自体は労働の価値を業績の原理から導くわけで、業績、能力パラダイムは、やはりここでも超えられないではないかという疑問があります。つまりジェンダー中立的な評価によってもなお、底辺の職種・職務の格付けというものは必ず出てくる。では、そのときに最底辺の問題、最底辺に格付けされた職種の人たちに対してどのようなことができるのか。つまり、価値の再評価という解放的な側面と同時に、社会的排除のメカニズムを備えてしまっているという問題を如何に乗り越えていくのか。さらに、ある時代とある特定の社会が求める「価値」あるいは「業績の型」からどこまで自由なのか」（萩原 2012:47）という提起である。筆者もこの提起は、同原則を検討するうえでもっとも重要な課題であると考えている。

同一価値労働同一賃金原則の賛成論者も慎重論者も、萩原の提起については、まったく触れていない。従って、当然のことながら、解決のための具体的方策も述べられていない。賃金が労働者の生活保障であるという点では、最低賃金制度や社会保障制度の確立、あるいは福祉国家の成立として述べられているが、労働者にとって、労働そのもの、そこから生み出される賃金は、単なる生活保障だけではない問題、すなわち労働者としての尊厳の問題も含まれていることを考えなければならない。ILO が提唱し、いまや誰もが認めるところとなっている「人間の望ましい労働の形としてのディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）」[166]と賃金との関わりを追究することが求められているといえよう。

第 6 節　　小括

第 1 節では、国際機関から日本政府に実施の勧告・要請が出されている同一価値労働同一賃金原則について概観したあと、第 2 節において 1990 年代中葉から 21 世紀初頭にかけての 20 年におよぶ同原則の導入をめぐる論争を 2000 年を分岐点として 2 つの期間にわけて概観した。概観するにあたっては、研究者グループを賛成・積極推進の立場をとるグループと反対・慎重検討の立場をとるグループ、そして両者に距離をおく第 3 のグループに大別して検討した。前半期は、それぞれの相違点が大きく、合意の道筋はみえないかのような様相を呈していた。しかし、同時期に女性 NGO は同原則の実現をめざして、活発な活動を海外に向けて展開していたこともあり、後半期では、それぞれのグループにおいて柔軟な対応が見え始めたことを検証した。

第 3 節では、研究者間の論争と並行して起こっていた国内の各分野、すなわち女性 NGO、行政、司法、財界、労働運動の動向をみた。その結果、女性 NGO・労働運動は当然のことながら行政サイドも海外からの圧力もあり、ジェンダー平等政策を模索するなかで同原則の実施について検討しているところが明らかになった。女性 NGO は 20 年間にわたって国際機関に向けて活発に情報発信を行なってきている。CEDAW 委員会へカウンターレポートの提出、CEDAW 委員会の日本政府報告審査を傍聴、並行してすすめるロビー活動など、海外での実践活動を行なうと同時に、国内では男女賃金差別の実態を法廷で明らかにし、是正を求める実践活動が全国各地で行なわれていることを確認した。労働運動の分野では、ナショナル・センターの連合と全労連の運動方針を取り上げて検討した結果、同原則にかかわる困難性も明らかになった。

[166] 「ディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）」の概念は、1999 年の第 87 回 ILO 総会に提出された事務局長報告にて初めて用いられ、ILO の活動の主目標と位置づけられた。

そのような状況ではあっても間接差別を可視化するうえで、同一価値労働同一賃金原則が有効性を発揮することについては、全体的な合意形成の方向が見えてきている。また、同原則を取り入れるためには、複雑かつ困難な問題が存在していることを確認した。まず、使用者側の立場は「同一価値労働」という同じ文言を使用しているが、ILO 第 100 号条約の規定とは異質であり、経営合理化の一環として同原則の取り入れる方針であること、また労働運動内部では同原則を導入するにあたって意思統一ができていないこと、また必要な労働側の組織体制や主体的な力量の不足という問題の存在である。

第 4 節では、日本での同一価値労働同一賃金原則の確立にむけて避けて通ることのできない「職務分析・職務評価」の課題を検討した。ILO 条約でも職務評価を義務付けてはいないが、国際的な潮流は職務評価を通して同原則の実現を図る方向に向っている。しかし、横断賃率が存在しない日本においては海外と同様な取り入れ方をすることはできない現実があることも明らかになった。「職務評価」については、正規労働者と非正規労働者に分けて検証した結果、職務評価の困難性が析出された。その解決には、すでに始まっている研究者と労働組合の協働による職務評価の実践に期待をするところが大きい。そのような実践と研究の集積によって職務評価の積極面と消極面が見出されるであろう。それらを基礎に置いた労働運動の実践が、課題解決への道筋を示すことになると期待される。

第 5 節では、同一価値労働同一賃金原則を導入するに当たっての実践上の課題を提示した。職務評価については前節で述べているので、懸念のみを示し、人事考課・査定の課題および職務評価に随伴する社会的排除の課題について提起した。とくに社会的排除の課題は、ジェンダー中立的な評価によって職務の価値を計測してもなお、底辺に格付けされる職務が存在し、そこから逃れることのできない労働者層が存在することを、どのように考えるかという困難な課題である。この課題は、同原則の導入を推進する研究者および慎重論をとる研究者の双方において、現在まで取り上げられていない課題であり、今後の研究課題として残った。

第 1 節から第 5 節までの検討を通して明らかになったこととして、はじめに差別を禁止する総合的な法的整備の必要性を挙げなければならない。日本に差別禁止法あるいは平等法のような基本的な法律がないことによって、平等を求める労働者の申立が法廷で退けられてきた累々たる歴史がある。当面は現行法の修正として、労基法第 4 条、均等法、労働契約法、パートタイム労働法、労働者派遣法などを労働者の均等待遇実現の観点から総合的に見直し、改正すること、また各法律に関連する省令や指針の廃止・改正が急がれる。

第 2 に強調しなければならないのは「同一価値労働同一賃金原則は賃金水準を決定するものではない」という命題である。多くの論者によって指摘されているように、同原則は賃金格差を是正するための原理であって、賃金水準を決定する原則ではないことは自明で

ある。格差是正問題の解決を「パイの分配」の問題に矮小化してしまい、パイの取り合いにより、女性労働者と男性労働者の間に、あるいは正規労働者と非正規労働者の間に楔を打ち込まることを避けねばならない。全労働者の連帯によって、パイ（賃金原資）の拡大を追求するという労働運動の基本的な課題が阻害されてしまうのではないか。換言すれば、パイの分配論に陥ることによって、労働者の生活保障賃金の確保という譲るべきではない賃金の観点が失われるのではないかという懸念がある。

第 3 には、同一価値労働同一賃金原則の実現には、賃金体系を変更することは必須条件ではないという点である。第 3 章で検証した裁判例からも明らかであるが、ILO の規定によっても賃金体系の変更を一律に求めるものではいない。これまでの賃金差別の是正を求める運動が直接的には要求してこなかった賃金体系の変更と同原則の確立とを不可分として結び付けることは避けるべきであろう。

第 4 は、職務評価の課題である。同原則の実現には不可欠だとされている職務評価についての手法が、今なお未確立である。どのような機関(Who)が、どのような基準・手法(How)をもって、なに(What)を評価するのか、中立的な評価を担保するためには何が必要であるかなどの諸点を研究し、確定することが必要である。また、どのような手法をとろうとも、職務価値を決定するのは最終的には人間の主観を通じておこなわれることは事実であり、労使の力関係によって決まるということを踏まえなければならない。

以上をまとめるならば、平等の課題と生活保障の課題を有機的に結び付け、課題の解決のために女性 NGO と労働運動の連携を図らなければ、容易には間接差別法理の確立に至らないということである。労働現場に目を向け、低賃金と賃金差別に苦しんでいる非正規労働者や女性労働者が、同一価値労働同一賃金原則に期待を寄せている現実がある。連合であれ、全労連であれ、日本の労働者のナショナル・センターとして、みずからの組織の外にいる女性労働者、非正規労働者の声に耳を傾けるべきである。

その取るべき方向は、同一価値労働同一賃金原則をまず認め、その実現を要求する際に求められる組織強化を図り、同時に生活できる最低賃金制度の確立と賃金水準の向上を、求める運動をすすめる必要がある。さまざまな階層にいる個々の労働者の心に響く労働運動に踏み出すことこそが、労働運動の主体的力量の強化に結びつくと考える。

未解決の課題を含みながらも同一価値労働同一賃金原則をめぐっては実践的な積み重ねがすでに進んできていることが明らかになった。しかしながら、同原則を労働組合として導入する際に随伴する職務評価についての意見の相違は小さくはない。積極的に手法の研究開発を推進しつつあるグループと職務評価を取り入れるのではなく、職務の大括り化によって恣意的査定の規制を優先すべきだとするグループの間での相違を解消するためには、さらなる研究と労働運動の集積が必要であろう。

第 1 ステップとして、同一価値労働同一賃金原則は間接差別を可視化するためのツールであることを共通認識としたうえで、間接差別の禁止を実践課題に設定し、運動を進めることが重要である。また、労働現場に密着した調査研究の集積を労働運動が実践のなかに組み入れ、具体的な要求として、賃金に反映させる運動を展開するなかでこそ、賃金形態・賃金体系についての見解の相違は収斂していくであろう。

今後もつづく労働運動と女性 NGO の実践活動、それらと協働する研究活動によって、直面している諸課題が個々に克服されていくとものと考えられる。換言すれば、間接差別を禁止するためのツールとして同一価値労働同一賃金原則を活用する実践活動の集積がなされることによって、理論的な課題の壁を超えることが可能となろう。

次章では、間接差別禁止の法制化と同一価値労働同一賃金原則の日本における完全実施を目指して国内外で展開している女性 NGO のアドボカシー活動を、ブーメラン戦略として位置づけ、検討していく。

第 5 章　女性 NGO のアドボカシー活動における国際労働基準
――　その意義と戦略　――

前章では、日本の女性労働者のもっとも今日的課題といえる間接差別を解消するために同一価値労働同一賃金原則の有効性について研究者の論争点の整理、つづいて女性 NGO の実践活動を 1990 年代から概観し、同時に労働運動のナショナル・センターの取り組みの状況および研究者間の論争が運動体へ影響を及ぼしていることを概観した。間接差別の解消を、もっとも早い時期から取り組んできた女性 NGO の実践、労働運動の進展および研究者による研究の深化の連繋によって、間接差別法理の確立への道筋がみえるのではないかと示唆した。

そこで本章は 1990 年代から間接差別の解消を図ることによってジェンダー平等の実現を求めてきた女性 NGO の活動をアドボカシー活動として位置づけて、検証する。また女性 NGO の海外活動は「ブーメラン戦略」をとったものではないかと筆者は考えている。「ブーメラン戦略」とは、国際規範の確立と国内政治への影響について NGO の役割を検討するなかで、M・E・ケックと K・シキンク(Keck and Sikkink, 1998)は、人権をモデルとした一つの影響力行使のあり方としてブーメラン効果を示した。それを意図して進める運動をここでは「ブーメラン戦略」と呼ぶ。

本章の課題は、ブーメラン効果を期待した女性 NGO の実践活動の分析をとおして、間接差別法理の確立への接近の可能性を検証する。その検証過程で女性 NGO の活動の限界も明らかにし、既存の労働運動との連携について展望する。

検証には、第 1 節で CEDAW と ILO にむけた女性 NGO および労働組合の働きかけに着目する。第 2 節では、それらの働きかけが「ブーメラン戦略」と言い得るのかどうかについて検討し、第 3 節で、日本のジェンダー平等政策において国際労働基準である ILO 第 100 号条約の適用、すなわち間接差別禁止と同一価値労働同一賃金原則を確立するためのアドボカシー活動について考察する。

表 11 ジェンダー・ギャップ指数（2013）
主な国の順位

順位	国　名	値
1	アイスランド	0.8731
2	フィンランド	0.8421
3	ノルウェー	0.8417
4	スウェーデン	0.8129
5	フィリピン	0.7832
6	アイルランド	0.7823
7	ニュージーランド	0.7799
8	デンマーク	0.7779
9	スイス	0.7736
10	ニカラグア	0.7715
11	ベルギー	0.7684
13	オランダ	0.7608
14	ドイツ	0.7583
18	英国	0.7440
20	カナダ	0.7425
23	米国	0.7392
45	フランス	0.7089
61	ロシア	0.6983
69	中国	0.6908
71	イタリア	0.6885
105	**日本**	**0.6498**

出所：男女共同参画局『共同参画』2013 年 12 月号

表 11「ジェンダーギャップ指数（2013）おもな国の順位」は、内閣府男女共同参画局「共同参画」2013 年 12 月号のものである。世界経済フォーラムが発表した男女格差を測るジェンダー・ギャップ指数(2013 年)であるが、日本は 136 カ国中 105 位[175]であった。2012 年度の 135 カ国中で 101 位からさらに下がったことになる。71 位のイタリアが 2012 年には 80 位であったように他国の上昇速度に日本が追いつかないため、2000 年以降は毎年下降をつづけている。男女共同参画局総務課は「本指数は経済分野、教育分野、政治分野および保健分野のデータから作成され、0 が完全不平等、1 が完全平等を意味しており、政治分野における女性の割合や女性管理職の割合の低さ等が我が国の順位に反映されているものと考えられます」（12 頁）と解説している。たしかに国会議員数は 120 位、経済分野での女性管理職の割合は 106 位で、OECD 加盟国としては極端に低い位置にあるが、賃金格差についても 87 位であり、135 カ国のなかの中層の下の位置で、これも高いとは言いがたい。識字率や中等教育を受けている率が 1 位であるだけに、社会的地位の低さが国際的には異常に映っている。

日本の女性労働者のおかれている状況がジェンダー平等を規定する国際労働基準に比して著しく乖離していることに対して、国連の社会権規約委員会、女性差別撤廃委員会、ILO 等から是正の要請・勧告を繰り返し受けていることは既に述べた。さらに米国務省が発表する人権に関するカントリー・レポート[176]においても問題点として指摘されている。

日本の政策形成過程における海外からの影響について佐々木毅は次のように述べている。1980 年代にはいると政治的争点が大きな議論を呼ぶこともなく、それに呼応した大規模な大衆運動も起こらなかった。1986 年のダブル選挙において自民党は 300 議席を超え、野党とくに社会党の構造的弱体化もあって 55 年体制は清算され、国内政治が安定的な自民党政権のもとで日本の政治の力学が構造的に大きく変わりつつある。ひとつは政党とは別の、しかも国民によって選ばれたのではない人々が第 2 臨調という形で国政に大きな影響力をもったことである。しかし、第 2 のもっとも大きな変化は、諸外国の要求が日本の政治・行政に対してきわめて重大な作用を及ぼすようになったことだとして、これを「横からの入力」と名づけている。国内では受け入れられない要求が、いったんワシントンを経由すると、一躍実現の運びになるという実態を「内政干渉の構造化」とも表現している。さらに 1990 年代に入ると、佐々木はそれが政策の主たる担い手になったと主張している(佐々木 2007：38-43)。 同様の趣旨で、五十嵐仁も 90 年代中葉以降、政策形成プロセスに変化が生じていることを確認し、アメリカからの要請が強まり、日本の政策形成

175 Ricardo Hausmann, Laura D.tyson, Yasmina Bekhouche, Saadia Zahidi *The Global Gender Gap Report 2013* (Genova: World Economic Forum, 2013).

176 たとえば 2012 年版は、女性の雇用分野における不平等について女性の月収が男性の 7 割であり、管理職の比率は 12.4%にすぎないと指摘している。但し、これは政府報告が正規雇用労働者だけを取り上げた統計数字を使用しているため現状より高い数値となっている。非正規雇用を含めれば実態はさらに低い。また管理職の比率についても係長職までを管理職に含めて報告されている。政府の男女格差是正措置は不十分であるとのNGOの主張もとりあげており、民法における女性差別の実態についても言及している。

に対する「横からの入力」が、それまでの個別的で間歇的なものから包括的で恒常的なシステムへ変化し、このような「横からの入力」に屈する形で 1996 年から新自由主義的政策が採用されたと主張している（五十嵐 2007：38）。

たしかに米国政府の年次改革要望書[177]、2002 年から始まった日米投資イニシアティブなどをみれば、その様相は明らかである。最近では行政府における三者構成の審議会が、ほとんど形骸化し、首相の私的な研究会や懇談会が力を強めているのは第 2 次安倍政権でも顕著にみられることで、佐々木の指摘する第 1 の点はさらに影響力が大きくなっているが、第 2 の点「横からの入力」はどうであろうか。

堀江孝司は、海外からの影響に関して米国に代表される諸外国からの圧力だけではなく、政策を動かすアイディアやエネルギーは国内にのみ存在するわけではないと指摘している。小さなリソースしか持たないアクターにとって、外圧の利用が有効な戦術となることがあり「政策決定の型として『外圧による政策決定』という類型化をする場合もあるが、それをさらに下位の類型としてふたつに分類することが可能である」として「横からの入力」のほかに、「ILO や国連、EU などといった国際機関が設定した基準を、各国が一様にクリアすることを求められるケースとして、『国際基準型』と規定している」（堀江 2005：129）。

グローバル化には、政策形成の過程において、規制緩和の推進力となる側面と国際労働基準が国内における規制緩和に対抗するものして機能する両面があるといえよう。

本章では、堀江の類型化による「国際基準型」の圧力が、日本のジェンダー平等政策の形成過程に、どのような影響をもたらしたかを具体例によって検証する。検証には「小さなリソースしか持たないアクター」として女性 NGO および小規模の単位労働組合を取り上げる。女性 NGO と単位労働組合の活動は「国際基準型」のひとつの型としてブーメラン戦略をとった運動と言い得るのではないかと考えている。

第 1 節　国際機関とアドボカシー活動

日本政府への国際機関からの勧告・要請・見解などが、日本政府報告の内容をはるかに超えて日本国内の事情をよく踏まえた詳細なものになっているのは何故であろうか。

ILO は政労使の三者構成という組織構成の特性ゆえに労働組合の意向を直接的に聴取するルートが確保されている。連合は ILO に労働側委員を毎期派遣しており、全労連は各国

[177] 正式名称は「日米規制改革および競争政策イニシアティブに基づく要望書」（US-Japan Regulatory Reform and Competition Policy Initiative）。1993 年宮澤内閣時代にクリントンとの会談時に決まり 1994 年に第 1 回の要望書が出された。この要望項目で実現したものは労働者派遣法の改正、郵政民営化など。2009 年政権交代後、鳩山内閣時代に廃止された。

際機関に意見を送り続けている。しかし既存のナショナル・センターが末端の女性労働者の切実な声を反映しているかどうかは判断の難しいところである。

CEDAW は三者構成をとらず、政府報告を CEDAW 委員会が審査するが、政府が報告書を作成する際には NGO の見解を重視し協働することを促している。その点については CEDAW が日本政府宛に発信した最終コメントから容易にみてとれるのである。たとえば 1994 年の第 2 回 CEDAW 最終コメントでの「助言と勧告」（Suggestions and Recommendations）と第 3 回 CEDAW 最終コメントから該当部分を下に摘出する。

◆第 2 回 CEDAW 最終コメント（1994 年審議、1995 年 2 月最終コメント発表）

委員会は、次回の報告は、日本の女性の実態がさらによくわかるように NGO との対話を行なって作成されたい。（パラグラフ 8）

◆第 3 回 CEDAW 最終コメント（2003 年）、

委員会は、日本政府が先の委員会最終コメントで提案されたとおり、レポートの作成において、女性 NGO と協働したことを評価し、引き続きパートナーシップを強化するという日本政府の決意を歓迎する。（パラグラフ 17）

直近の 2009 年第 4 回の最終見解[178]（参照：巻末資料）の序論においても、次のように述べている。

◆第 4 回 CEDAW 最終見解（2009 年）

委員会は、条約の実施において、人権 NGO および女性 NGO が果たした積極的な貢献について締約国が認識していることを歓迎する。（パラグラフ５）（下線は引用者）

このような CEDAW 委員会の姿勢は実際に審議の場でも発揮された。筆者が傍聴した 2009 年の国連・女性差別撤廃委員会の審議会では、CEDAW 側の主催で NGO の見解を聞く場が、設けられるとともに NGO ネットワークである JNNC 主催のランチタイム・ブリーフィングにも CEDAW 側は委員たちに出席を勧める措置をとり、大半の委員が参加し、熱心な質疑応答が繰り広げられた。

1　ジェンダー平等の実現をめざす女性 NGO

女性 NGO は、織田由起子によれば、女性の解放、法的権利の獲得、労働条件の改善を求める運動と同じく古い歴史をもつ。担い手が女性であるがゆえに、女性 NGO と呼ぶのでは

[178] CEDAW の審議後の勧告を含む国別コメントは 1994 年から Final comments（最終コメント）として開始され、2009 年より Concluding observations（外務省訳では最終見解、JNNC は総括所見と訳している）となった。本稿では最終見解としている。

なく、環境、人権、開発 NGO などと同様に、取り組んでいる課題ゆえに、女性 NGO と定義する。このことは子どもをめぐる課題に取り組んでいる NGO が子どもにより構成されているわけではないことと同じである。女性の参政権獲得、労働の場における女性の保護をめざす女性 NGO は、すでに 20 世紀初頭には国際的な広がりをもっていた(織田 2007:147-9)。1946 年設立の国連女性の地位委員会(CSW)[179]に代表されるような歴史のある女性 NGO は、1960 年代後半に高まったフェミニズム運動を背景に、国連に対するアドボカシー活動を展開している。その一方で、女性 NGO は開発途上国の女性が置かれている状況に着目し、多様なニーズに応え、女性の状況改善を図る運動を展開しているものも少なくない。単純化しすぎるきらいはあるが、先進国における高学歴の恵まれた中産階級女性により支えられている運動ともいえる。もちろん運動の発展の過程ではケニアのグリーンベルト運動[180]に代表されるような燃料、水、所得、健康という草の根の人々の基本的なニーズに応えるため地域社会を変える運動が生まれている。

日本における女性 NGO には、国連経済社会理事会の協議資格をもち海外への発信を積極的におこなっている「国際女性の地位委員会(CSW)」「アジア太平洋女性資料センター」「新日本婦人の会」などがあるが、本章でとりあげる NGO は、労働の分野に特化して活動をつづけている女性 NGO である WWN と WWN が参加している NGO のネットワークである JNNC である。国際的な女性 NGO と WWN との相違点は、自国以外のジェンダー・イシューを取り上げることがない点にある。しかし、ジェンダー平等をもとめて国内、海外へと情報発信をしている草の根 NGO であることから、女性 NGO と呼ぶことに差し支えはないと考えている。WWN は、みずからの要求を基礎に立ち上がり周辺の女性を組織し、みずからの課題を解決するために国内外で実践活動を続けており、その活動は情報発信型であるとともにアドボカシー型でもある。

2　CEDAW 委員会（女性差別撤廃委員会）と女性 NGO

情報発信型の女性 NGO の活動として、住友グループ 3 社の男女賃金差別裁判の原告たちの実践とその裁判を支援した WWN が展開した CEDAW への働きかけを検討する。

2.1　住友グループ 3 社の男女賃金差別裁判

[179] 国連経済社会理事会の協議的地位をもつ NGO として、1947 年に設立された。当初から国連への積極的なロビー活動をおこない、「女性差別撤廃宣言」(1967 年)、「国連世界女性会議」(1975 年、80 年、85 年、95 年)、「国連女性の 10 年」(1976～1985 年)、「女性差別撤廃条約」の採択(1979 年)などに実を結んでいる。

[180] 2004 年にノーベル平和賞を受賞したワンガリ・マータイが 1997 年に創設したケニアのグリーンベルト運動が代表的な NGO の一つである。ケニアの女性の深刻な問題は、燃料となる木と水を確保することであることから、活動の中心はケニアの女性による植林活動として始まった。

みずからの要求が労働運動に包摂されないと感じていた女性たちは、海外とくに米国およびカナダにおける同一価値労働同一賃金原則を活用した差別是正の運動に触発された。当初の活動は海外調査からはじまり、時を経ずして海外にむけての発信活動へ範囲を広げていき、1990 年代に入ると国際機関へ直接的に働きかける活動方針をもつようになった。

本項で取り上げる「住友グループ 3 社の男女賃金差別裁判」（以下、住友裁判と略記）の発端は 1994 年 1 月 CEDAW 委員会が第 2 次日本政府報告を審査する際に、のちに原告となる住友電気工業および住友化学工業に働く女性達が「日本からの手紙」という名を冠したカウンターレポートを携えてニューヨークに出掛けたことにある（WWN 2005：126）。「日本からの手紙」で訴えた要請のいくつかは、翌年(1995)に CEDAW 委員会から日本政府宛に出された最終コメント[181]に反映されていることが、次のような文言から見てとれる。

◆第 2 回 CEDAW 最終コメント（1994 年審議、1995 年 2 月最終コメント発表）

○均等法が導入されているにもかかわらず差別が続いている。
○次回の報告は日本の実態がわかるように NGO との対話を行って作成されたい。
○民間企業に均等法を守らせ、間接差別をなくすための措置をとり報告をすること。

このような最終コメントを得たことで女性NGOがカウンターレポートを提出することの意義と成果を WWN は確認した。本審査には「日本からの手紙」グループを含めて日本から 10 本のカウンターレポートが出されている。第 1 次日本政府報告の審議時(1988 年)には、カウンターレポートの提出が 1 本だったことを勘案すれば、第 2 次日本政府報告を CEDAW 委員会が審議した時期（1994 年）が、日本の女性 NGO が国際機関に向けて実践活動を本格化する起点であったと思われる。

1995 年、北京で世界女性会議が開かれ、そこに参加した住友グループ 3 社で働く 9 人の女性は、帰国後に男女賃金差別裁判に踏み切った。国際的な女性運動の高揚を背景にして「大企業の女性差別とそれを許す労働省（当時）を問う」(WWN 2005：132)裁判として、国内でも支持を得ていった。住友裁判への支持が大きく拡大した背景には、女性 NGO の WWN 誕生と、その後の運動の急速な発展をみることができる。住友裁判の支援を目的に 1995 年に結成された WWN は、当初から組織目標に同一価値労働同一賃金原則の実現と間接差別の解消を謳っている。また WWN は結成後ただちに海外調査を始め、1997 年には ILO、国連人権委員会、EU を訪問し、独自に作成したレポートを提出している。それらのレポートによって ILO 専門家委員会報告(2003)が、コース別雇用管理制度の問題点、パートの低賃金、間接差別などを指摘し、それまでの専門家委員会報告とは違って、具体的で日本の実情にかみ合った内容となって結実した（WWN 2005：137）。

[181] 1994 年の 13 会期から「最終コメント(Final Comments)」が出されるようになったが、2008 年 1 月第 40 会期女性撤廃委員会で他の人権委員会にあわせて「総括所見」(Concluding Observations)と表記が変更された。一般に NGO は「総括所見」と訳しているが、外務省の訳文では「最終見解」としている。本稿では最終コメントも含め「最終見解」で統一した。

WWN の特徴は、国内の裁判支援とそれに関連する行政交渉、対政党交渉にとどまらず、精力的な国際活動にある。2000 年にはニューヨークで開催された世界女性会議に参加し、独自のワークショップを開催した。2001 年、国連人権委員会宛に日本政府回答書に対するカウンターレポートを提出し、さらにロビー活動のためジュネーブに出向いている。WWN にかぎらず単独の女性 NGO の海外活動が活発になるのと並行して、国内では NGO のネットワークづくりが進んでいった。CEDAW の第 2 次日本政府報告の審査に先立ち、2002 年 12 月、国際女性の地位協会（JAIWR)の呼びかけによって、日本女性差別撤廃条約 NGO ネットワーク（JNNC）が結成され、そこには WWN も参加している。結成の目的は、日本政府報告の審議がされるに先立って CEDAW に対して、効果的にロビーイングをすることであった。これにより、CEDAW にかかわる日本国内の NGO がひとつにまとまり、CEDAW とのスムーズな意見交換のルートが確立した。

2002 年、住友裁判の原告は、JNNC の一員として CEDAW 委員会の審議前作業部会[182]への傍聴に出かけ、ロビー活動を行った。CEDAW 委員たちとのブリーフィングの機会には「男女別採用は憲法違反だが、公序良俗違反ではない」とする大阪地裁における敗訴の実態を示し、質疑応答を 1 時間にわたって行っている。その 2 週間後に CEDAW 委員会は追加質問書を日本政府宛に出したが、その内容には JNNC のレポートの影響が明らかに見られた。

JNNC は CEDAW 側からの追加質問書を入手し、質問に対する回答書を独自に作成し、内閣府男女共同参画局に提出するとともに、政府回答内容の公表を要請している。この回答書の作成には、JNNC に参加する 22 団体（当時）が規模の大小にかかわらず、それぞれの得意分野を分担し、女性 NGO が現有するリソースを総動員した。JNNC は CEDAW 会期中に NGO の意見表明の場として、CEDAW 側が用意した非公式ブリーフィングに参加したが、そこには WWN の一員として住友電工の原告 2 名が参加した。彼女たちは、職場における男女差別の実態を報告し、①間接差別の禁止、②雇用管理区分による比較の改正、③差別の遅滞なき是正、④選択議定書の批准をもとめて運動していることを述べている。これらの女性 NGO の動きが CEDAW にどのような影響をあたえることができたか。2003 年 7 月に公表された審議結果である「最終コメント」をみることによって明らかになる。

この最終コメントにおける労働にかかわる分野を取り出して以下に示すが、その内容からも女性 NGO が行なったロビー活動の成果をみることができる。

◆CEDAW 第 3 回（第 4 次・第 5 次）日本政府報告審議　最終コメント（2003 年）

○*委員会は、憲法が両性の平等を規定してはいるが、国内法に差別の明確な定義が含まれていないことに懸念を表明する。*（パラグラフ 21）（下線は筆者）

[182] 次の会期に審査(2003 年の日本政府報告の審査)を受ける国への質問事項をとりまとめる会議で CEDAW 委員たちの関心事項が良く分かる(WWN 2005:151)。

○*委員会は、条約の第一条に沿った、直接及び間接差別を含む女性に対する差別の定義が国内法に取り込まれることを勧告する。委員会は、また条約についての、とりわけ間接差別の意味と範囲についての、特に国会議員、司法関係者、法曹一般を対象とした、意識啓発のためのキャンペーンを行うことを勧告する。*（パラグラフ 22）

○*委員会は、主に職種の違いやコース別雇用管理制度に表れるような水平的・垂直的な雇用分離から生じている男女間の賃金格差の存在、および雇用機会均等法に関連する政府のガイドラインに示されている間接差別の慣行と影響についての認識の不足に懸念を有する。委員会は、さらにパートタイム労働者や派遣労働者に占める女性の割合が高く、彼らの賃金が一般労働者より低いことに懸念を有する。委員会は、女性が直面している個人・家庭生活と職業・公的な責任との調和における困難に、深い懸念を有する。*（パラグラフ 33）

最終コメントをまとめる審議の席で委員から日本の雇用における直接差別、間接差別、コース（職掌）別雇用管理制度に関する発言が続出した。たとえば、ショップ・シリング委員（独）は間接差別について検討されていないこと、エジプト、ロシア、エクアドル、バングラディシュの委員たちからは同一価値労働同一賃金原則が達成されていないことなど雇用における性差別が指摘された。

最終コメントは、とくに雇用に関して国内法の不備を指摘して「直接差別および間接差別の両方を含む女性に対する差別の定義を国内法に盛り込むこと」を勧告し、つづいて「間接差別」の意味と範囲を周知徹底することを要請している。とくに国会議員、裁判官および法曹関係者一般に対して認識の向上をさせるべきだと強調したのは、日本の裁判制度において男女賃金差別に関する裁判が、解決までに 10 年以上もかかっており、また労働者側に差別実態の立証責任をもたせるなど、国際基準からみて非常に遅れた状態であることを指摘するなどから、原告たちが直接出かけて訴えた活動が反映したことが見いだせよう。

最終コメントが出された翌年の 2004 年 1 月、大阪高裁における住友電工男女賃金差別裁判では、被告・原告の双方が和解勧告を受け入れ合意に達し 10 年余に及んだ裁判は収束した。和解調書（全文は巻末資料参照）は次のように述べており、明らかに国際労働基準への接近をみることができる。冒頭に「国際社会において男性と女性がともに力を合わせて社会を発展させていける社会こそが真に求められている平等社会であることはすでに世界の共通認識になっている」とあり、「日本国憲法は個人の尊厳と法の下の平等を宣言しており、わが国においても男女差別撤廃条約の批准（1985 年）男女共同参画社会基本法の制定（1999 年）など着実な取り組みが進められている」と述べている。さらに「就業の場面においては男女雇用機会均等法が 1997 年に改正され、事業主は女性に対し男性と均等な機会を与えなければならず、配置・昇進等において差別的取扱いが禁止されるに至っている」とした。また、社会運動についても言及し「このような改革は男女差別の根絶をめざす運動のなかで一歩一歩前進してきたものであり、すべての女性がその成果を享受する権利を有するものであって、過去の社会意識を前提とする差別の残滓を容認すること

は社会の進歩に背を向ける結果となることに留意されなければならない」（下線は引用者）と女性 NGO が長らく求めてきたことが集約されて述べられている。

日本の司法が国際条約や国際基準を軽視していることに対して、国際機関より厳しい指摘をうけてきたが、この和解調書には国際的な進歩の歴史とそのなかで確立してきた国際規範の遵守が明瞭に表現されている。女性 NGO の働きが引き出した国際機関からの要請・勧告等が、労働行政ならびに立法、司法に与えたインパクトはどのようなものであったか、すなわちアドボカシー活動の成果について次節以降でみていく。

2.2　間接差別法理の制定

CEDAW の最終コメントが公表された 2003 年から 1 年後、また住友裁判の勝利和解から半年後の 2004 年 6 月、厚生労働省均等政策研究会は報告書をまとめた。その内容には限界があるとはいえ「間接差別」について初めて公式見解を発表したことは既に述べたとおりである。その 3 ヶ月後の 2004 年 9 月、厚生労働省・労働政策審議会、第 36 回均等分科会で均等法の改正のなかで「間接差別」の法制化にむけての検討が開始されている。翌 2005 年 12 月に均等分科会は報告をまとめ、厚生労働大臣に建議するに至ったが、建議では先の均等政策研究会の報告はいかされず、労働者側委員の意見「間接差別基準は限定列挙ではなく、例示列挙にすべき」と使用者側委員の意見「間接差別概念の導入に懸念がある」の両論が併記されるものとなった。分科会で間接差別が検討されている間にも、また国会審議期間中にも女性 NGO の活動は続けられた。WWN は衆参両院における院内集会、厚労省・内閣府男女共同参画局への陳情、厚労省審議会の傍聴活動などを他の女性 NGO と連携して繰り返し行い、各会派の議員へロビー活動を行った。その結果として不十分な形とはいえ、はじめて間接差別を規制する改正均等法が 2006 年 3 月 7 日に可決成立した。

2006 年改正均等法の大きな特徴は 2 つある。ひとつは片面性の修正である。女性だけでなく男性への差別も禁止したことであるが、他は「間接差別」の禁止が盛り込まれたことである。しかし間接差別については使用者側が「概念が浸透しておらず混乱を招く」と、導入に消極的だったため、省令で①募集・採用時の身長・体重・体力要件、②総合職採用時の全国転勤要件、③昇進時の転勤経験要件の 3 事例を挙げる「限定列挙」方式を取った。

ただし国会審議において「3 つ以外は問題なしと解釈される恐れがある」などの批判に配慮し、「間接差別は省令の規定以外にも存在しうる」とし、「司法判断で規定以外の差別も違法となることがあることを周知する」との付帯決議をつけた。また付則で「施行 5 年後」とした見直し規定も、5 年を待たなくても機動的に見直すことを盛り込んだ。堀江の指摘した旧均等法は「裁判運動が到達したところまでしか盛り込まれなかった」（堀江 2005：245）ことの裏返しとして、2006 年改正均等法はこれからの判例次第で内容を充実させていくことを公に認めたのである。

この一連の経過を観察すると、女性NGOネットワークであるJNNCがCEDAWに働きかけ、CEDAW委員がそれを受け止めたうえで日本政府報告の審査にあたり、最終コメントとしてまとめあげ、日本政府に勧告・要請を行なっていることが分かる。日本政府（行政）は、CEDAWの最終コメントを踏まえて均等法の改正の準備を開始するという流れが見えてくる。実際の均等法の改正にあたっては。使用者側からの強力な反論があり、非常に限定的な内容になってはいるが、5年後に見直しを行なうとの付則をつけ、省令に間接差別の事例を盛り込むなど、限定的とはいえ労働運動と女性NGOの協働によって得た成果といえよう。

しかしながら、2006年改正均等法の内容は不十分であり、WWNをはじめとして女性NGOは2009年に行なわれたCEDAW第6次日本政府報告審査に際してもカウンターレポートをあらためて提出し、不完全な均等法の改善を目指した。

WWNのおもな主張は以下の4項目である。

1)　男女雇用機会均等法の指針の「雇用管理区分」というカテゴリーの削除
2)　間接差別禁止を国内法に明記すること
3)　男女同一価値労働同一報酬原則を規定するために法改正の措置をとる。
4)　選択議定書の早期批准[183]

このような運動を展開するなかでWWNに参加している男女賃金差別裁判の原告たちは、それぞれの裁判で勝利判決あるいは勝利的和解をつぎつぎに勝ちとっていった[184]。また、第3章で示したように兼松裁判では、東京高裁判決（2009年10月20日確定）において、コース（職掌）別人事制度が実質的な男女別コースであると判定され、同質・同等の業務を担っている職掌の異なる男女の賃金格差について労基法第4条に違反するとする判決を原告たちは手にした。これは司法が間接差別を認定したのであり、小さな女性NGOの活動が立法、司法に対して一定の影響力をもったことの証左といえよう。

3　ILOと労働組合

ILOは、加盟国における条約の実施を監視する手続きとしてILO第22条に基づく「定期審査」とILO第24条に基づく「申立」により行う審査の2つがある。「定期審査」は加盟国政府から送付された報告書を審査し、条約勧告適用専門家委員会が検討・審査し、最終判断する。それには「直接請求」(Direct Request:非公開)と「意見」(Observation：公開)

[183] 男女賃金差別はもとよりジェンダー平等にかかわる裁判は判決の勝敗にかかわらず控訴がつづき最高裁まで持ち上がり長期間の訴訟となる例が多々ある。しかも原告の女性が敗訴することも稀ではない。例えば選択的夫婦別氏制度など。最高裁の判決に不服な場合、選択議定書を批准している国であれば、国連・女性差別撤廃委員会に個人として通報することができる。(例えば、2010年フィリピンの強姦被害者の申立を受理したCEDAWは裁判結果が条約違反であるとしてフィリピン国家に補償を求めた例など)。

[184] 2001年、京ガス裁判の勝利判決（京都地方裁判所）、2003～4年、住友3メーカー裁判の勝利和解（大阪高等裁判所）2007年、岡谷鋼機（鉄鋼専門商社）裁判の勝利和解（名古屋地方裁判所）、2008年、商社兼松裁判の勝利判決（東京高等裁判所）。

のふたつの形式がある。吾郷眞一によれば、後者の「意見」は委員会報告書として公刊され、誰の目にもふれることになるので、内容的に公表が適当と考えられる重要な場合に用いられる。すなわち何年かにわたって直接請求が政府に対してなされ、立法上の改善などが要請されているにもかかわらず、その兆しがみえない場合や条約不履行の問題性が大きく何年も待てないような場合である(吾郷 1997：118)。

この点から近年の ILO が、日本に対しては非公開の「直接請求」ではなく、公開された専門会委員会報告であることには注目すべきである。ILO 第 100 号条約を日本が批准した直後の 1970 年には「直接請求」で「女子にとって不利な結果をもたらすおそれのある伝統的な報酬決定方法を改善するために、客観的評価方法を取り入れることを促進する措置が執られたかどうか」「男女労働者の同一報酬になんらかの進展があったか」の情報提供を要請しているが、これは今日から 43 年も前のことである。ILO は、非公開で請求する時期を十分に経過したと判断した結果から公開に踏み切っている事実を、日本政府は重く受け止めるべきである。

日本の労働団体からの ILO への「申立」[185]の多くが結社の自由委員会宛であり、件数は 1972 年を頂点に減少しているが、21 世紀にはいり新しい動きが出ている。2002 年に連合と全労連は、あらためて「結社の自由委員会」に人事院勧告制度について「申立」を行っている。またナショナル・センターとは別に、2001 年には弁護士が中心となり 9 つの事件をまとめて「日本における ILO 第 100 号条約適用状況に関する報告」(2001 年 5 月 8 日付)を ILO 宛に提出したことは前章で触れたとおりである。

以下で検討するのは、民間の単位労働組合が単独で ILO 第 100 号条約違反として「申立」を行なった野村證券労働組合（以下、「野村労組」と略記）ならびに全石油昭和シェル労働組合（以下、「昭和シェル労組」と略記）の事例である。労働組合を NGO と同様に取り扱うことについては、それぞれのところで触れるが、ともに企業内に複数の労働組合があり、ここで取り上げるのは、同一職場内にある一方の労組と比べて小規模組織の労働組合である。

3.1　**野村證券労働組合**（以下、野村労組と略記）

野村労組は、野村證券株式会社（以下、「野村」と略記）の従業員から構成されている労働組合であるが、野村には 2 つの労働組合、すなわち野村労組と野村證券従業員組合が存在している。男女賃金差別是正を運動の課題に掲げている野村労組は少数組合である。

[185] 初期の申立の多くは結社の自由委員会宛のもので、IL87 号(結社の自由・団結権:1965 年)、98 号(団結権・団交権:1965 年)条約の批准により、申立の多くは条約勧告適用専門家委員会宛へと移行した。また結社の自由委員会宛の申立は提訴と呼ばれることが多い。ここでは全てを申立としている。なお、ILO が公務員のスト権を奪っている日本の法令を本条約および ILO98 号条約に抵触するとしたのは 2002 年 11 月 20 日のことである。

大多数を組織している野村證券従業員組合とはジェンダー平等に関しての課題の取り組み方が異なっている。少数組合ではあっても、野村労組は諸要求にもとづく団体交渉を行なっているが、現実に要求を実現するためには、さまざまな方策を練られなければならない困難な状況にあった。

1992 年に 13 名の女性がコース（職掌）別人事制度は男女差別であるとして裁判を起こしたが、野村労組は原告の女性たちの法廷でのたたかいを当初から支援していた。裁判は 10 年を超えて続いていたため、解決の糸口を求めて野村労組は「職場に導入されているコース（職掌）別雇用管理制度は ILO 第 100 号条約に違反する」と ILO に「申立」を行った（2002 年 11 月 15 日付）。「申立」に踏み切った動機のひとつは、野村證券株式会社がニューヨーク証券取引所に上場するというニュースであり、もうひとつは、芝信用金庫に働く女性たちが提訴していた男女賃金差別事件に対する東京高裁の歴史的とも言える勝利判決[186]であった。ILO への「申立」を視野に入れていると野村労組が公表（2001 年 2 月）してから、実際に踏み切るまでの 1 年 9 ヶ月の間に、東京地裁において裁判長から 2 回にわたる和解勧告が出されたにもかかわらず、被告の野村はこれを拒否していたため、野村が解決の引き延ばしを意図していることを重視した野村労組は、定期大会において ILO に「申立」を実行することを決定した。

「申立」の直後の 2002 年 2 月 20 日に東京地裁は野村の「コース（職掌）別人事制度」に違法判決を下し、慰謝料約 5,600 万円の支払いを命じた。野村労組はこの判決文を英訳して ILO に送付している。2003 年 3 月、ILO は会社名を公示したうえで、野村における女性差別は ILO 第 100 号条約に違反するとして、「本委員会は、日本政府に対しコース別人事制度が女性に直接あるいは間接に差別するような方法で使用されないことを保障するために必要な措置をとる」ことを勧告した。主任弁護士の牛久保秀樹は「（男女）賃金差別は裁判が必要で 11 年かかった。日本の他の企業の（筆者注：これまでの）コース別差別はすべて裁判で負けたが、野村證券男女賃金差別事件では東京地裁で勝った。その際に、従来の ILO への「申立」がこの判決に影響力を与えた」と語っている。また被告の野村は、東京高裁に控訴したが、「東京高裁での和解解決で決定的に役だったのが、社名を公示して出された ILO 条約勧告適用専門家委員会の勧告である」（牛久保 2007：59）と述べている。

[186] 女性を理由に昇格を差別されたとして芝信用金庫の女性職員ら 13 人が男性と同様の地位にあることの確認を求めた裁判は 2002 年 24 日、信金側が 12 人の女性職員らの昇格を認め解決金計約2億 2,300 万円を支払うことなどで、最高裁で和解が成立。1986 年の男女雇用均等法施行後に初めて、女性に対する賃金差別を問うた裁判は、女性側勝訴の格好で提訴から 15 年ぶりに決着した。原告女性 13 人のうち既に6人が定年退職。和解では、退職者は定年時にさかのぼるなどして 12 人について課長職への昇格を認め、それぞれ退職金や賃金の差額分に当たる解決金を支払う。また在職期間が短いとして一、二審とも請求を棄却された1人は昇格試験を受け、信金側が対応することで合意した。一審東京地方裁判所は 96 年、初めて在職者について課長職の資格があることを確認した上で、12 人の差額賃金計1億 1,000 万円の支払いも命じた。二審東京高裁はさらに慰謝料を含む計約1億 8,000 万円の支払いを命じていた。（2002 年 10 月 24 日、共同通信の配信記事の要約）

他方、日本政府に出された ILO 勧告の影響は、申立当事者である野村労組の予想を超えた展開をみせた。2003 年 12 月、ストックホルムに本部のある社会的責任投資基準で投資適格情報を発信する会社である Global Ethical Standard Investment Service（以下、GES と略記）が、顧客に対して新たに 25 社を投資対象から除外するように勧告し、これを公表した。そのなかに、野村證券グループのホールディング・カンパニーである野村ホールディングスが含まれていたことから、野村の対応に変化が起こった。

世界最大の化学会社であるドイツの BASF と日本の巨大金融会社、野村ホールディングスが投資対象除外のブラックリストに入れられたことを英紙『インディペンデント』(2003 年 12 月 28 日付）[187]が大々的に報道した。GES は、投資対象除外とした理由を次のように説明している。「子会社の野村證券株式会社が雇用と昇格機会で女性差別を行っているとの ILO レポートにもとづくものである。また同社は、2002 年に日本の裁判所で違法行為を行っているとの判決を受け、12 人の女性に対して、およそ 50 万ユーロの賠償金の支払いを命じられている。こうした女性差別行為は、ILO 条約に違反するものである」（銀行労働研究会 2004：13）。

その後、野村ホールディングスは投資対象リストに復活するが、銀行労働研究会の田中均は、GES 投資サービスに聴取するなどの調査の結果、「過去 6 ヶ月の間に GES との集中的な対話のなかで、一連の措置をとり報告してきた。野村は差別を禁止する倫理規定を採用し、指導的な地位における女性比率の増加を具体的に報告してきた」結果による措置であった（田中 2004：15）としている。本件は野村労組が ILO に「申立」を行ったことを GES 投資サービスが注目し、さらに調査をした結果、日本の裁判でも野村が敗訴していることを把握して、投資不適格リストに入れたという経過であった。

GES は不適格の判断基準として、国際企業の環境、人権、腐敗に関する国際条約やガイドラインの遵守について体系的なスクリーニングを基礎にしているとしている。なかでも ILO の動向を主要な情報源としてスクリーニングをおこなうとしている。証券会社にとって投資不適格リストに載るということは、裁判で敗訴するより重大なことと受け止めたという事実が明らかになった。

石田眞は、野村の男女賃金差別裁判を企業の社会的責任と社会的責任投資という視点から分析した結果、グローバルな投資適格基準によって日本企業の性差別的な内部統治のあり方が問われたのであり、資本市場の圧力が企業の社会的責任（Corporate Social Responsibility ：CSR）としての行為規範を変えると同時に企業内の男女賃金差別紛争の解決をも導いたといえると結論づけ、和解は社会的責任投資（SRI）と結びついた企業の社会的責任（CSR）が雇用における性差別の是正を実現した一例でると言うことができるとしている(石田 2011：102-3)。

[187] 同紙は社会的責任投資のグローバルな流れが強まる中で人権侵害などを理由に投資不適格リストに入れられた場合、それが年金ファンドなどの投資家の行動に影響を与える可能性があることを指摘していた。

野村労組が ILO への「申立」に踏み切ったのは、裁判の長期化ならびに裁判所からの勧告に態度を明確にしない野村との争議の打開策のとして、「ブーメラン効果」を期待したものである。その結果は日本の行政および司法を経由したものではなかったが、海外の社会的責任投資機関（GES）を経由して野村労組の意図は成功をおさめたといえるであろう。

3.2　全石油昭和シェル石油労働組合（以下、昭和シェル労組と略記）

昭和シェル労組は「ILO 憲章第 4 条に基づく日本の男女賃金差別に関する第 100 号条約（男女同一価値労働同一報酬条約）違反申立」を 2009 年 7 月 29 日付けで行なった。この申立は、商社ウィメンズ・ユニオンおよびペイ・エクィティ・ユニオンと合同でされたが、昭和シェル労組は 3 労組の代表としてこの活動のイニシアティブを執ってきた。

この事案の検討に入るまえに、昭和シェル労組の実態と国内における裁判闘争について簡単にみておきたい。昭和シェル労組は全国労働組合協議会[188]に加盟している。組合員数は公表されていないが、2004 年 8 月に東京都地方労働委員会が昭和シェル石油株式会社（以下、「昭和シェル」と略記）宛に出した命令書[189]によると、審問終結時の昭和シェル労組の組合員数は約 70 名である。会社には昭和シェル労組のほかに全昭和シェル石油労働組合（前身はシェル従業員組合）があり、組合員数は約 1500 名となっている。一般に大規模の労働組合はジェンダー平等の課題にあまり関心を払わない傾向が強い。一方で、少数組合は、小規模であるがゆえに構成するすべての組合員の要求に目がゆき届き、諸要求を取り上げやすいといえるであろう。昭和シェル労組も、いわゆる少数組合である。

2004 年 12 月、昭和シェルに働いている女性労働者 12 人が、男女賃金差別に関する訴えを東京地裁に起こすに当たり、昭和シェル労組は全面的に支持し支援をすることを決定している。原告の女性たちの訴えは、同学歴の男性事務職との比較において、女性であるがゆえに差別的に取り扱われたことから、差別がなかった場合の「資格の確認及び差額賃金等の損害賠償金の支払い」を求める裁判であった。法的根拠は労働基準法第 4 条（男女同一賃金原則）および第 13 条（この法律違反の契約）、民法第 709 条に基づく不法行為による損害賠償請求権および女性差別撤廃条約違反である。約 5 億 5 千万円の賠償を求めた裁判で、東京地裁は 2009 年 6 月 29 日、違法な男女差別を認め、損害金計 4,945 万円の支払いを命じた。

188　総評解散後、連合・全労連が1989年に結成され、どちらにも「行かない、行けない」労働組合の連絡組織として 1989 年 12 月 9 日に結成、総評解散後の「たたかう、まともな労働運動」の結集体をめざし、国労・都労連・全国一般など全国30万人の労働者によって結成された「連絡協議会」組織（全労協HPより）である。全労協は連絡協議会組織だが、規模が大きいため一般には 3 番目のナショナル・センターと見なされる場合がある。

189　2004 年 8 月 24 日付東京都地方労働委員会（会長：藤田耕三）から昭和シェル石油㈱に対する命令書で、昇格および賃金是正を命じている。

判決は、旧制度下において会社側が男女別の滞留年数による違法な昇格管理を行い、原告らを含む高卒・短大卒の女性社員が資格および賃金上、違法な男女差別を受けていたことを認定した。また 2000 年以降は、能力主義、成果主義を重視する新人事制度が導入されたが、旧制度の差別の影響が継続していると指摘した。「原告らは事務職として、それぞれの職務で相応の評価を得ており、特に低い職能資格に止まらなければならない事情もまた見出すことはできない」（91）[190]と判定した。その結果、性差別を禁じた「労働基準法第 4 条の違反する違法な行為を認定することができ、しかも、この点につき、被告には故意又は少なくとも過失が認められる」(94)として 1 人あたり 200 万～600 万円の慰謝料の支払いを命じた。原告の勝利判決であったが、その一方で給与差額の支払いについては「本来であれば受けるべき賃金を算定するのは困難であり、したがって、原告らの具体的な差額賃金相当損害金としての損害額を算定することは困難」(95)として認めなかった。東京地方裁判所の判決は労働基準法第 4 条違反を認めた点で評価できるものの、肝心の賃金差別の具体的な是正を放棄しており、国際機関からたびたび勧告されてきた男女賃金格差の是正に背を向けたものであると原告たちは批判した[191]。

男女賃金差別裁判闘争は裁判所における原告と弁護士による論戦だけではなく、裁判所外の取り組みが重視されている。現職女性を原告とする昭和シェル男女賃金差別裁判に先立って、定年退職後に個人として提訴に踏み切った野崎裁判[192]を昭和シェル労組は支援しており、ふたつの裁判闘争を結びつけ、また第 3 章で取り上げた兼松賃金差別裁判とも共同歩調をとるなど、同一価値労働同一賃金原則を活用して間接差別を立証しようとする取り組みや活動の交流などを継続して行なった。

この活動のなかには国際機関への働きかけも含まれている。具体的には ILO への情報提供、2009 年 3 月、CEDAW への NGO レポートの提出、同年 7 月、CEDAW の日本政府報告審議の傍聴とロビー活動などである。これらの運動の一環として、冒頭に述べた 2009 年 7 月の ILO 憲章 24 条に基づく申立に至った。

ILO への 2009 年 9 月 17 日付け申立書（巻末資料参照）の内容は以下の 5 項目である。

1) 日本政府は、異なる担当職務や職種の間の男女間賃金格差には、労基法第 4 条を適用しない法の運用を改めるべきである。
2) 男女が異なる「雇用管理区分」にあっても同一価値労働と見なされる場合は、性差別と認定すべき。

---

190 以下、( )内の数字は判決文の頁数。

191 原告および弁護士による「昭和シェル石油男女差別事件(現役女性)東京地裁判決(東京地裁民事 36 部 合議 A 係　渡邉弘裁判長)に対する声明」(2009 年 7 月 1 日付)。

192 野崎光枝氏は和文タイプと英文タイプ双方の資格をもち、タイプ業務に加えテレックス業務等にも従事していたが、7 歳年下の国際テレックス専任の男性と比較して著しく賃金が低く、少なくともテレックス専任の男性と同等の賃金を支払うべきであると、在職中より賃金差別について東京都労政局に訴えていたが、昭和シェルは当局に対して差別はないとして証拠書類の提出を拒んでいた。定年退職後、1994 年に東京地方裁判所に提訴し、2003 年に東京地方裁判所にて野崎氏の主張がほぼ認める判決がでたが、会社が控訴し 2009 年、地裁判決より減額した損害賠償額を命じた東京高裁判決が確定した。

3）職種の違いを根拠に労基法第 4 条に違反しないとする場合には、職務評価制度を確立すべきである。
4）賃金格差が性差別である場合は全額を是正すべき、あるいは将来に向かって格差是正措置を講じるべき。
5）雇用管理区分の違いによる男女間の賃金格差の解消のために職務評価制度を確立すべきである。

この昭和シェル労組の申立に対して ILO 理事会は第 307 総会（2010 年 4 月）において、受付可能と判断し、委員を指名した。委員会の構成はバインズ氏（政府委員オーストラリア、途中でウィリアムズ女史・政府委員オーストラリアに交代）、アンダーソン氏（使用者委員オーストラリア）、アジャンタヤ氏（労働委員インド）であった。日本政府は 2010 年 7 月 30 日に見解書を提出し、昭和シェル石油労組の追加情報は 2010 年 8 月 3 日に受理されている。申立は第 312 回理事会において委員会の報告「結論と報告」が 2011 年 11 月承認された（全文は巻末資料参照）。承認された内容について次に検討する。

まず ILO は昭和シェル労組の申立を 2 つの主要な問題提起として集約し、それに沿って日本政府の申立を順次検討している。問題提起の第 1 は、労基法第 4 条と均等法が ILO 第 100 号条約の原則に適応しているか否かという点である。第 2 は、労基法と均等法が第 100 号条約の原則に適応して履行されているか否かという点である。

前者について委員会報告では「均等法では賃金決定に影響を与える可能性がある要素については言及しているが、同一価値労働に対する男女同一報酬の原則については直接的に扱っていない。また労基法は賃金に関して性別による直接差別を禁止しているものの「同一価値労働」概念が、その条文に含まれていない」としている。さらに 2007 年の専門家委員会報告では「労基法は、同一価値労働に対する男女同一報酬の要件について言及していないので、第 100 号条約の原理を完全には反映していない」を再録して注意を喚起した（パラグラフ 47）。

後者について、報告では労基法第 4 条の裁判所での解釈に関して異なる担当職務や職業に第 4 条が適用された件数が少なく、具体的にはふたつの地裁決定（京ガス事件と内山工業事件）しかない。さらに、異なる雇用管理区分の間で比較を行ったように見える事例であっても、裁判所が同一価値であるが異なる仕事の比較を行ったようには見えない（パラグラフ 50）とし、つづけて労基法第 4 条違反で労基署が指導を行った定期監督数が少ないこと（2009 年では 100,535 件のうち 6 件）および指導内容の詳細が欠落、賃金差別を認定するために採用されている方法についても詳細報告の欠落、都道府県が行った紛争調整員会の調停の詳細についても欠落している（パラグラフ 51）として政府の申立文書を厳しく批判している。最終的には「本委員会は現実の法律の履行において、同一の職務、職種、

管理区分を超える広い範囲での比較が一般的に行なわれていないとの結論に達した」と結論付けている。

このような ILO の厳しい報告が、2013 年以降に開催の労働政策審議会・均等分科会[193]において均等法の再改正案作成にどのように反映されるのか、注目されるところであった。残念ながら、使用者側の見直し無用論が労働者側の改正要求の声を圧倒し、有識者として期待された公益委員は終始沈黙をまもった結果、今次の改正においても事例をわずかに追加するにとどまり、間接差別の明文化は実現しなかった。使用者側の強固な壁を超えるには改正要求の声の極大化が必要であることが明確になったといえよう。

国際機関の勧告・要請内容はグローバル・スタンダードとして確立しているものでありながら、なぜ日本の労働政策を策定する場に直接的に届かないのであろうか。どのような方策をもって間接差別法理を確立し、同一価値労働同一賃金原則を労基法あるいは均等法に明文化することができるのであろうか。これは傍聴者として毎回の審議に通った筆者にとって重い課題となった。

一方、昭和シェル石油の男女賃金差別裁判は、東京地裁判決の判決に不服として原告・被告双方が東京高裁に控訴することになり、双方からの書証や準備書面の提出、データ分析を踏まえた反論などが繰り返さていった。その過程で上述の ILO への申立をはじめとする海外への活動が進められていくなかで、2004 年 12 月の提訴から 6 年目（2010 年）に、他の労働争議訴訟とともに一括和解協定に調印し、原告の女性たちは和解金を受け取ることで裁判は終結した。

本節では、CEDAW 委員会と女性 NGO、ILO と小規模労働組合との間での情報交換、両機関から出された勧告等を検討することによって、日本から海外に放ったブーメランの行方を辿った。女性 NGO および単位労働組合のブーメラン戦略は、期待どおりに CEDAW、ILO を経由して日本国内に戻ってきたことを確認することができた。その結果は、行政、裁判所、企業（野村證券）に対して一定の影響を与えたが、間接差別法理の確立、ジェンダー平等政策の実現へ向けての大きなインパクトをもつには至らなかった。

ブーメラン戦略が真の力を発揮するためには、弱小の女性 NGO や単位労働組合の活動だけでは困難で、全国的な運動が必要である。連合・全労連に代表されるナショナル・センターなどの強大なアクターの行動が要請されているのである。

次節では、グローバル時代における「横からの入力」の一類型である国際基準型として、女性 NGO の実践活動であるブーメラン戦略に焦点を当てて、間接差別法理確立にむけての道筋を検討していく。

[193] 均等法の制定時に付帯条件として規定された見直し時期は 2013 年であった。

第 2 節　　女性 NGO 活動の海外戦略とブーメラン効果

NGO の国境を越えた、あるいは国境を挟んだ連繋もしくは協力関係の発展とその国際社会における影響を考えるうえでの論点整理を、遠藤貢は行なっている。そこでは、ふたつのレベルに分けて NGO の活動と影響力をみている。第 1 のレベルは、グローバル・ガバナンスといわれる多国間組織、あるいは多国間交渉の場における政策決定に NGO がどの程度関与しているかという問題である。第 2 のレベルは、国境を挟んで形成される NGO を含んだネットワークが特定（とくに第三世界の）政府あるいは社会に対し、どのような影響力を、どのような方法によって持ち得るのかを考察している(遠藤貢 2002：152)。この第 2 のレベルの活動として、日本のジェンダー平等をもとめる NGO の活動を検討することができるのではないかと筆者は考えている。その理由は、日本における先進的女性 NGO である国際女性の地位協会が 1987 年 9 月に国際的な女性 NGO、IWRAW-AP(International Women's Rights Action Watch-Asia Pacific)の直接的な影響を受けて発足したことにある（山下 2010：4）。IWRAW-AP は、締約国による実施状況が CEDAW で審議される際、NGO からの情報を CEDAW に取り次ぐ役割を果たすと同時に、第三世界に属する締約国内の NGO の育成にも注力している組織である。日本は一般的にいえば第三世界に入るとは言いがたいが、第 1 章および本章の冒頭でも触れたように、ジェンダー・イシューに関する日本の現状は、まさに発展途上国と同レベルにあると言えるであろう。遠藤は、第 2 のレベルを検討するに当たって、K・シキンクとT・リッセらとの共同研究から、特に人権領域における「トランスナショナル市民社会」[194]概念を取り上げ、その重要性をふたつに整理して提示している。第 1 は、国際法に依拠した人権の基準を策定し、人権状況を監視する国連人権委員会のような組織の確立に協力すること、第 2 には、規範を遵守していない国の国内で活動する NGO などと協力関係を形成し、標的国の人権をめぐる政策、政策実施に変化を促すことである(遠藤貢 2002：166)。

1975 年の第 1 回世界女性会議から 1981 年女性差別撤廃条約の発効（採択は 1979 年）、さらに国連創設 50 周年に当たる 1995 年 9 月に開催された第 4 回世界女性会議（北京）に至るまでの国際的な女性 NGO の諸活動の延長線上で日本の女性 NGO も発展してきた。IWRAW-AP の支援を受けて日本に誕生した国際女性の地位協会は日本の女性 NGO のネットワーク化に力を発揮した。女性差別撤廃条約のめざしているジェンダー平等施策の実施を監視する機関である CEDAW 委員会と日本の女性 NGO ネットワークとの間の連繋した諸活動は、ケックとシキンクにより名付けられたブーメラン効果（Boomerang Effect）を発揮したと規定できるであろうか。ここでいう「ブーメラン効果」とは、国内の NGO などの勢力

[194] 国際的なNGOを理解しようとするM・E・ケックとK・シキンク(Keck and Sikkink, 1998)の「トランスナショナル・アドボカシー・ネットワーク」(Transnational Advocasy Network)として国際政治と国内政治の連関を検討した。シキンクは人権というイシューに於ける国際規範の確立を検討するなかで、トランスナショナル市民社会をとりあげた。

が直接政府に影響力を行使できない場合に、国家を迂回してトランスナショナルな領域に形成されている国際制度、ネットワークを用いることによって、「外」から圧力をかけることにより、国内における政策や政治状況を変化させることを指している。本研究の課題である国際労働基準と日本の女性労働政策の間に女性NGOの活動はどのような影響力を持ちえたのかどうか、この点を「ブーメラン効果」という視角から検討する。

1　ブーメラン戦略

ブーメラン戦略とは、本章の冒頭に述べたが、国際規範の確立と国内政治への一つの影響力行使のあり方としてブーメラン効果があり、それを意図して進める運動を指している。

はじめに、国際的な女性 NGO が CEDAW 条約の制定を中心課題に据えたジェンダー平等をもとめる運動の展開について概観しておく。女性 NGO の運動は、東西・南北にわたる地球規模の運動の集積であり膨大なものであるが、それを山下泰子は、端的に CEDAW 条約は文字どおり「世界女性の権利章典」であると述べている。20 世紀最後の 4 半世紀に、国連は国際女性年（1975 年）、国連女性の 10 年（1976－85 年）を設定して、女性の地位向上に努めた。女性差別撤廃条約は 1979 年 12 月 18 日、第 34 回国連総会で採択されたのであり、まさに世界が女性の地位向上に邁進していたそのさ中に誕生したのであって、20 世紀が、われわれに残した最大の遺産といって過言ではない(山下 2004:109)。つづけて女性 NGO とのかかわりについて、1975 年の国際女性年世界会議からはじまる 4 回の世界会議[195]は、NGO フォーラムの開催を伴ったことによって、草の根で活躍する女性たちを国際舞台に近づけ、その影響力を遺憾なく発揮させたと述べ、ブトロス・ガーリ国連事務総長の言葉である「国連女性の 10 年は、国連そのものを、各国政府が政策や協議事項を設定する機構から、政策や方針が草の根レベルから NGO によって生み出される機構へと、根本的に変化させることに貢献した。NGO は、差別や抑圧に苦しんでいる女性たちの声に国連の注意を向けさせた」(山下 2004:110)を紹介している。

それでは、日本政府報告の審議が CEDAW 委員会で行なわれるに際して、日本の女性 NGO 活動はどのように展開したであろうか。以下で具体的に検討する。

1.1　CEDAW 第 3 回日本政府報告の審議（2003 年 7 月）

国連経済社会理事会の協議資格（1998 年取得）をもつ国際女性の地位協会（JAIWR）は、CEDAW 委員会による第 3 回日本政府報告の審査（2003 年）に向けて NGO のネットワーク化

[195] 第 1 回(1975)はメキシコで「男女の平等と女性差別の撤廃」を決議し、1976 年から 1985 年を国連女性の 10 年とした。第 2 回(1980)コペンハーゲンは「国連女性の 10 年」の中間年にあたり、日本を含む 51 カ国が CEDAW 条約に署名。第 3 回(1985)ナイロビで国連女性の 10 年を総括して、「女性の地位の向上のためのナイロビ将来戦略」が採択された。第 4 回(1995)北京で政府代表団、NGO のフォーラム参加者は 5 万人にのぼり「女性の権利は人権である」が主題となり、北京宣言にも明記された。

を呼びかけ、2002 年 12 月に「日本女性差別撤廃条約 NGO ネットワーク」（JNNC：Japan NGO Network for CEDAW）を結成した。結成の目的は、日本政府報告の審議に向けて効果的なロビー活動をおこなうことであった。JNNC は CEDAW 委員会の第 3 回日本政府報告の審査にかかわる会期前作業部会へ参加し、NGO のブリーフィングの場を設定させることに成功している。また JNNC は CEDAW 委員会の審議に加盟 NGO のうち 16 団体から 57 人が傍聴し、ランチタイム・ブリーフィングを開催した。ブリーフィングには、在籍 22 名の CEDAW 委員のうち 11 名が参加し、自由人権協会、VAWW-NET ジャパン[196]、日本弁護士連合会、反差別国際運動日本委員会、部落解放同盟、北海道ウタリ協会、WWN、均等待遇アクション 21、日本婦人団体連合会、なくそう戸籍と婚外子差別・交流会、国際女性の地位協会、I（アイ）女性会議などの 12 団体が発言し、英文レポートを手渡している。これらの発言は審議の場での委員の発言から十分に効果的であったことがわかる。

この場を傍聴していた山下は、「私の前 2 回の経験からすれば、今回の質疑には各段の進歩がみられ、内容も緻密になってきており、相互に「建設的対話」を心がけていると思われた」（山下 2004:133）と述べている。本審議の 1 カ月後に発表された最終コメント[197]では全ての項目にロビー活動の効果がみえるが、「間接差別」および「民法上の差別規定」などに多くの関心が集まった。これについて山下泰子は「このような一人称で差別を語ることのできる人々の国際会議への参加はもっとも重要な事例である」（山下 2004:134）と評価している。これまでに国際会議、とくに ILO 結社の自由委員会には 1950 年代からナショナル・センターである総評、あるいは全郵政、全官公などの大手産業別労働組合などが提訴するということはあった。提訴内容は団結権・ストライキ権の制限、あるいは人事院勧告の実施見送りなどであったが、1990 年代になり初めてに個人としての研究者や弁護士などが ILO や CEDAW の審議を傍聴するようになった。そして 21 世紀に入り、山下が述べる「一人称で差別を語ることのできる人々の」という言葉の含意は、個々の紛争の当事者が自らの言葉をもって、大きな組織的バックグラウンドをもたずに国際会議に参加し発言するという意味であろう。このような実践は、国際機関の審議に当たる委員たちに強いインパクトを与えたと同時に、参加していた女性 NGO も確信を深め、その後の運動の起爆剤となり、国内での裁判においては民法改正の運動の発展がみられた。差別された個々の女

196 Violence Against Women in War-Network Japan, 正式名称:「戦争と女性への暴力」日本ネットワーク、1997年秋、東京で開催した「戦争と女性への暴力国際会議」をきっかけに国際的な VAWW-NET が発足、過去から現在までの戦時・性暴力について国境を越えた連帯行動が始まった。この国際会議実行委員を中心に「戦争と女性への暴力」日本ネットワーク（VAWW-NET ジャパン）が1998年に発足。VAWW-NET ジャパンは、女性の人権の視点から国際的 VAWW-NET の協力のもと、武力紛争下における女性への暴力の問題、特に以下の 3 つの分野に重点を置いて、実状調査、被害者支援、このような暴力を防ぐためのキャンペーンやアドボカシー、提言活動を国内外で展開。出所：VAWW-NET ジャパン HP：http://www1.jca.apc.org/vaww-net-japan/。

197 この時点までは最終コメントと呼ばれたが、それ以降の総括文書にあわせて最終見解（外務省訳）に統一して表記する。

性たちの運動が加速されたことは、彼女らが帰国したあとの運動をたどれば明らかになってくる。

このような経験は蓄積され、次に述べる第 4 回日本政府報告の審議においいて、さらに活かされることになった。

1.2　CEDAW 第 4 回日本政府報告の審議（2009 年 7 月）

6 年ぶり第 4 回目の日本政府第 6 次報告の審議が行なわれる第 44 会期（2009 年 7 月）では、さらに規模を拡大したかたちの展開となった。この第 4 回審議に先行して 2008 年 11 月に行なわれた会期前作業部会に、JNNC は代表 11 名を派遣して本審議にむけての準備を開始した。本審議には 45 団体から 84 名がニューヨーク国連本部にでかけ、審議傍聴に参加している。当然、事前に NGO レポートは各委員に送付済みである。初日には CEDAW 委員会主催で NGO からヒアリングを行なう非公式会議が開かれた。この非公式会議は時間が制限されていたため、それを補完すべく JNNC は独自のランチ・ブリーフィングを設定し、日本政府報告の審査にあたる委員を招待した。NGO 側からは 20 人の代表者が日本の状況を訴えたが、労働の分野で次のような発言をしている。

WWN は条約第 11 条関連として、均等法・指針に規定されている「雇用管理区分」は間接差別であるコース別人事制度を容認している。このカテゴリーの削除こそ男女平等への道であるという主題で訴え、具体例として、兼松男女賃金差別裁判の原告たちがコース（職掌）別人事制度の実態を提示し、裁判が 14 年間も経過しているにもかかわらず、いまだに結審していない状況を説明した。つづいて、均等待遇アクション 21 は、同じく条約第 11 条にかかわって、同一価値労働同一賃金と男女の賃金格差を主題に、昭和シェル石油男女賃金差別裁判の状況を述べ、労基法第 4 条違反の判決が出された場合であっても、女性の賃金是正に結びつかないこと、裁判官にジェンダーバイアスが根強くあることなどを主張した。

これらの主張に関する CEDAW 委員の主な発言は以下のようなものである。

なお、CEDAW 審議での発言は JNNC 編著『国連と日本の女性たち――女性差別撤廃条約、第 6 次日本レポート審議と JNNC の活動記録』による。また、本ランチ・ブリーフィングでの回答（括弧内）は主催者 JNNC の回答である。

○シモノヴィッチ委員（クロアチア）女性差別撤廃条約に触れた裁判が 42 あったが、最終的に判決に活かされなかったと言ったが、それはなぜか。CEDAW 専門の弁護士はいるか。

（回答：いずれも消極的にしか使われないのは、国内法がないと有効でないと裁判所は見る慣行がある。CEDAW 専門の弁護士はいない。研修しようとしている）

○バッテン委員（モーリシャス）2005 年に均等室への申立が 2 万件あったというが、違反の場合の罰則はどうなっているのか。

（回答：企業名の公表が罰則だが、今まで公表された事例はない）

○ゾー委員（中国）雇用管理区分、有期契約や非正規雇用者に対する間接差別についての事例を含めて教えてほしい。

（回答：書面で提出する）

○ゾー委員（中国）日本では妻の家事労働は給料に含まれているとにアメリカ人男性から聞いたが、どうなっているのか。

（回答：サラリーマンの夫に扶養されている主婦のための年金制度は無収入や低収入の主婦の年金権を保障しているが、主婦を他の低収入の女性たちより優遇する結果になっている。また女性が自分の収入を得て自立することを妨げている。すべての女性の年金権を保障するためには、最低保障年金制度の確立が必要である）

上述のようなランチ・ブリーフィングが行なわれた翌日に本審議が開催され、日本からの 84 人の傍聴者は政府代表と CEDAW 委員の質疑応答を見守った。労働分野に限っての委員からの質問のいくつかを下に列記する。

○バッテン委員（モーリシャス）

- 女性差別撤廃条約第 1 条は差別を定義しているが、日本の国内法にはない。2003 年の勧告の 1 番目に指摘されている。条約の定義は直接的・間接的差別を含む幅広いものである。
- 均等法の改正で間接差別に当たるものとして 3 つの基準が明記されたが、たいへん限定的なものであり、条約の基準には程遠い。見直しをもとめる。

○ブルーン委員（フィンランド）

- NGO が大変多く参加しているのに感銘を受けている。
- 1 条、2 条は条約の基本を示すものだが、日本の国内法における条約の地位には、深刻な懸念事項になっている。
- 原告が条約に言及して裁判を起こした多くの裁判例（42 件）が、原告敗訴に終わっていることは、条約違反を強く示唆するものである。条約を完全実施するために政府は何をしているか。国内法が国際法より優位に立つことのないようにするべきである。

- 賃金差別の裁判が 10 年以上かかっている。これは受け入れがたいことである。迅速な司法判断をもとめる。2003 年の最終コメントは、司法関係者、とくに裁判官、公務員の啓発を勧告しているが、どう取り組んでいるか。

○シモノヴィッチ委員（クロアチア）

- 固定的性別役割分担意識が根強い。東京都知事が、高齢女性を侮辱する発言をおこなった。これは、日本女性だけではなく世界の女性を侮辱するものである。女性の政治家は強い反応していないのか。内閣府はどのように対応しているのか。なぜ政治家たちは強い反応をしめさないのか。

○ノイバウアー議長（スロベニア）

- ナショナル・マシナリーの機構について明確なイメージがほしい。機能、権限、人的・財政的資源について詳しい説明を。
- 法改正や新しい法整備について報告されているが、ジェンダー平等の視点が反映されていない（差別禁止法をつくらないのか）。これでは女性差別が続いていってしまう。
- 第 2 次男女共同参画基本計画の具体的な成果がみえない。具体的な情報がほしい。第 3 次計画は北京行動綱領にもとづくとされているが、計画に条約は法的枠組みとして反映されているのか。

審議における委員からの発言は、政府代表団が回答の言葉に窮するほどの迫力ももったものであり、代表団の曖昧な回答に対しては、再度の質問が発せられるという密度の濃いやりとりとなった。委員たちの発言は、委員自身の強い探究心によるとともに、NGO からの情報が届かなければ、とてもなしえないものであった。NGO はブーメラン戦略のもとに最大のエネルギーを集中して臨んでいた。JNNC に参加し、CEDAW の日本政府報告を傍聴した女性 NGO グループは、自費あるいはカンパによって日本・ニューヨーク間の往復および滞在費用を賄い、自前で英文のレポートを作成し発表している。また審議会場においても持参したレポートを直接 CEDAW 委員に会って手渡し説明するという直接的な行動は、規模の大小にかかわりなく、みずからの要求を実現させるための「ブーメラン戦略」の実践に他ならない活動であったと考える。

JNNC の海外での積極的な実践活動展開は、国内での活動と連続してとらえる必要がある。国際的レベルと国内的レベルの両方での活動について山下は「JNNC は国連にのみ向かうのではなく、内閣府男女共同参画局へはよい意味での緊張関係を維持しながら、条約の国内実施の確保という共通目的に向かって、協調関係をもつことを旨として国内活動をしている」（山下 2004:130）と評価する。筆者も山下の評価に同意するものだが、それだけでは

「実施の確保」ができない現実をも見る必要があると考えている。この点については、次に検討するアドボカシー活動のなかで検討していきたい。

2　国際機関を通してのアドボカシー活動の意義と課題

2003 年日本政府報告が CEDAW29 会期で審議された際の日本政府代表団の主席代表は坂東眞理子内閣府男女共同参画局長であった。帰国後、2003 年 10 月より男女共同参画社会基本法の関係施策の実施状況を監視することを目的とした男女共同参画会議「苦情処理・監視専門調査会」を開催し、その検討結果を「国際規範・基準の国内への取り入れ・浸透について」と題する報告書として出させた（2004 年 7 月）。この報告書の冒頭に「近年は、ますます政治、経済、文化等のあらゆる分野で情報化及びグローバルリゼーションが進展し、国際社会の動向が直接・間接に我が国に影響を及ぼしていることから、国内における取り組みをおこなうに当たって、国際社会における取り組みの動向、成果及び経験を十分活用し、国際規範・基準の取り入れ・浸透を図ることが一層重要となっている」と記されている。また同報告書のなかで、国際規範・基準の取り入れ・浸透等の歴史的経緯として「1975 年のメキシコシティーで開催された国際婦人年世界会議を契機として、我が国の男女共同参画社会の形成に向けての取組は、国際的な動きと連動する形で行なわれてきた」と記述されている（男女共同参画会議／苦情処理・監視専門調査会 2004：2）。

並行して厚生労働省では第 2 次均等法改正を踏まえた労働政策審議会雇用均等分科会が再開され、2004 年 10 月開催の第 37 回分科会において、事務局より最終コメントの説明がなされている。分科会の検討を経て策定された第 2 次改正均等法(2006 年)には不完全ながら「間接差別」が盛り込まれたことは前述したとおりである。

日本の女性の地位の低さが国際的にも注目を浴びるなかで、1999 年、男女共同参画社会基本法が制定された。2000 年には男女共同参画局が総理府に新設され、第 1 次男女共同参画基本計画（以下「基本計画」と略記）が策定された。2001 年、厚生労働省は「男女間の賃金格差問題に関する研究会」を招集し、1 年間にわたる研究会を重ねた結果、報告書「男女間の賃金格差の解消に向けて」を 2002 年 11 月に公表した。報告書の総論「男女間の賃金格差を解消する賃金・処遇制度のあり方」において「国際的には同一価値労働同一賃金原則を実現することが、男女間賃金格差を縮小していく上で有効であるとされている」(厚労省 2003：9) と述べている。そのうえで「男女の賃金格差の縮小は遅々としており、現行ガイドライン等の取組の効果が上がっていない」との現状認識のもとに 2008 年 6 月に厚生労働省は再び「変化する賃金・雇用制度の下における男女間賃金格差研究会」を設置した。本研究会は「我が国も批准している ILO 第 100 号条約の同一価値労働同一賃金の原則が目指す性別による差別のない賃金を実現し、（下線は引用者）男女労働者の均等待遇を達成するために、今一度、労使は男女間賃金格差を問題として認識し、取組必要がある」

（厚労省 2010a：3）と明確に述べている。さらに 2010 年 12 月に策定された第 3 次基本計画では、第 4 分野「雇用等の分野における男女の均等な機会と待遇の確保」では、施策の基本的方向として「男女の均等な機会と待遇の確保の徹底を図るとともに、同一価値の労働についての男女労働者に対する同一報酬に関する条約（ILO 第 100 号条約）の趣旨を踏まえ（下線は引用者）男女間の賃金格差の解消を図る」（第 3 次「基本計画」33 頁）と明確に打ち出している。政府の諮問機関や厚労省のもとに開催される研究会の報告において国際基準への接近を指向する動きが明らかになっている。

このような一連の流れを国際機関からの要請・勧告との対比で一覧表（表 12）にした。黒字は国際機関からの要請であり、赤字は日本政府の対応状況であるが、表 12 によって、国際機関からの要請をうけて日本政府が対応した状況が浮かび上がってくる。まず 1975 年の第 1 回世界女性会議の直後に婦人問題企画室が設定され、以後は国際会議の開催の後にかならず国内施策の策定を図ったことを表 12 は明確に示している。

表 12　【国際機関からの要請と日本政府の動向】

西暦	項目	内容
1867	日本 ILO 第 100 号条約批准	
1970	ILO 条約勧告適用専門家委員会「直接請求」	女子に不利な伝統的な報酬決定方法の改善、客観的評価方式に取り入れ、労基署の同一報酬適用の監督強化
1975	第 1 回世界女性会議（メキシコ）	国連女性の 10 年（1976 年～1985 年）採択
1975	婦人問題企画室の設置	メキシコ会議をうけ総理府に設置。本部長:首相
1980	第 2 回世界女性会議（ｺﾍﾟﾝﾊｰｹﾞﾝ）	日本は女性差別撤廃条約に署名
1984	ILO 専門家委員会「意見」	客観的職務評価方法の導入、初任給における男女格差
1985	男女雇用機会均等法成立	女性差別撤廃条約の批准
1985	第 3 回世界女性会議（ナイロビ）	
1988	1 次日本報告 CEDAW 最終コメント	NGO からのカウンターレポートの提出は1本
1990	ILO 専門家委員会「直接要請」	高卒初任給の男女格差拡大、コース別制度への女性差別への懸念、均等法に賃金が触れられていない点についての懸念
1993	ILO 基準適用専門家委員会報告	男女格差が先進国で大。総合的政策が必要。
	第 2 次・第 3 次日本政府報告 CEDAW 最終コメント	民間企業に均等法を遵守させ間接差別をなくすための措置を取り報告すること。
1994	男女共同参画推進本部設置	
1995	第 4 回世界女性会議（北京）	北京行動綱領を採択
1996	男女共同参画 2000 年プラン策定	北京行動綱領を受けて策定された
1997	男女雇用機会均等法改正（施行は 99 年 4 月）	間接差別規定されず、労働側委員の附帯決議
1999	男女共同参画基本法成立	
2000	国連特別総会	女性 2000 年会議
2000	総理府に男女共同参画局新設	
2000	第 1 次男女共同参画基本計画	女性 2000 年会議の成果文書をふまえた
2001	男女共同参画会議、内閣に設置	

2001-03	男女間の賃金格差問題研究会	コース別人事制度の問題点の指摘、同一価値労働同一賃金原則に言及
2003	4･5 次日本報告 CEDAW 最終見解	
2003	ILO 専門家委員会勧告	野村證券の賃金差別は第 100 号条約に抵触すると指摘
2003	ILO 専門家委員会報告	コース別人事制度、間接差別、100 号原則の実行を要請
2002-04	男女雇用機会均等政策研究会	均等法の改正、間接差別の取扱い、ポジティブアクションを検討
2002-04	男女共同参画会議 苦情処理･監視専門調査会	国際規範･基準の国内への取り入れ･浸透について
2006	第 2 次男女共同参画基本計画	
2006	男女雇用機会均等法改正	男女双方に適用。不十分だが間接差別を規定。
2007	ILO 専門家委員会個別意見	コース別人事制度の最新情報提供を要請
2008	ILO 専門家委員会報告	同一価値労働同一賃金原則を労基法第 4 条及び均等法に間接差別を明記すべき。 コース別人事制度の実態の最新情報の提供。 客観的な職務評価手法の促進。
2008-10	変化する賃金･雇用制度の下における男女間賃金格差研究会	ILO 第 100 号条約にふれて同一価値労働同一賃金を格差是正手段として提起
2009	6 次政府報告の CEDAW 最終コメント	
2010	第 3 次男女共同参画基本計画	
2010	厚労省「男女間賃金格差解消のための労使の取組支援のガイドライン」	
2010-11	雇用形態による均等処遇研究会	
2011	ILO 専門家委員会報告	間接差別、コース別人事制度、職務評価制度の最新の情報提供を要請。労働基準監督署の労基法第 4 条違反の事例の詳細情報の要請 （126,499 件調査のうち 9 件が違反）
2011	ILO312 回理事会報告 昭和シェル石油申立について	労基法、均等法の施行実態、判例の希少さ、同一価値労働を判断する職務評価の役割を政府は提示していない。
2012-14	労働政策審議会雇用均等分科会で均等法の改正の検討	

2009 年 9 に政権を担うことになった民主党の基本政策「新成長戦略～輝きのある日本へ」では雇用・人材戦略として「地域雇用創造とディーセント・ワークの実現」が掲げられている。さらにディーセント・ワークの実現のために、同一価値労働同一賃金に向けた均等・均衡待遇の推進、最低賃金の引き上げ、労働時間の短縮などをワーク・ライフ・バランスの実現として取り組むとも述べている（基本政策 25 頁）。また 2010 年に策定された第 3 次基本計画では同一価値労働同一賃金原則の実現にむけ均等・均衡待遇の取り組みを推進することが明記されたが、その直後に政権の交代があり、実現の見通しは不透明となった。

国際機関からの要請・勧告が労働政策の策定過程で一定程度の影響力をもつことは明らかになったが、日本の労働政策がそれによってのみ推進されているわけではないこともま

た自明である。そこには当然ながら労使双方からの要請があり、そのパワーバランスのなかで労働政策が形づくられていくことになる。その労使の狭間にあって、貧困化の進行が深刻な状況となっている未組織・非正規の女性労働者の要求は、かき消されがちである。失われがちな声を反映させるために女性NGOが追求している間接差別法理の確立は、その半歩を踏み出したにすぎない。間接差別法理の確立と実態面での改善のためには、どのような道程が考えられるのであろうか。次項で検討したい。

3　ブーメラン戦略と行政

宮脇昇は、ブーメラン戦略が成功しない状況を「トランスナショナル唱導ネットワーク(TAN：Transnational Advocacy Network)の限界」として分析している。特定の課題の推進のためにNGOや国際機関や国家の連携により形成されるTANはブーメラン効果を発揮して、対象国に圧力をかけることに成功することである。しかし対象国があたかも規範を内面化しているふりをしながら、実際には規範の合意を否定する行動（as if 的行動）をとる場合、ブーメラン効果をもたらすのは難しいとする（宮脇2007:83）。as if 的行動は、国際規範に対する破約が生じることを隠蔽するために、あたかも規範を遵守しているかのごとく僭称することから発生する(宮脇 2007:87)。それでは、前節でみたように、国際機関からの影響を受けながら日本政府が制定した均等法や男女共同参画基本法は、宮脇の示すようなas if 的行動であろうか。

第6次日本政府報告の審議をおこなった国連CEDAW委員会（2009年7月）を傍聴し、厚労省政策審議会機会均等分科会をはじめから傍聴してきた筆者にとって、日本の行政機関は国際規範を無視できないと捉えていることは確かと思われる。ただし立法機関を握る政治権力のなかにあるジェンダー平等に対する前時代的な見解を固執している勢力が小さくないため、ジェンダー平等政策の実現が妨げられている。それは次に述べる規制改革会議と厚生労働省との応酬からも知ることができる。

2007年12月25日、規制改革会議が第2次答申「規制の集中改革プログラム」を公表した際に、3日後の12月28日[198]、厚生労働省は「規制改革会議第2次答申に対する厚生労働省の考え方」を発表した。全般にわたって述べているが、労働分野についてのみ摘出してみると、第2次答申のうちの以下の7項目について反論している。

1）労働契約を契約自由の原則に委ねる
2）最低賃金
3）女性労働者の権利
4）派遣労働者

[198] 年末の25日に答申を出すことは、あまり例がないが、御用納めの済んだ28日に厚労省が反論を発表したのは異例であり、たいへん注目された。

5） 労働政策立案にあたっての実証的調査分析
6） 解雇権や雇い止め
7） 労働者派遣法

たとえば 1)「労働契約を契約自由の原則に委ねる」については、労働関係の問題を契約自由の原則に委ねれば、劣悪な労働条件や頻繁な失業が発生し、労働者の健康や生活の安定を確保することが困難になることは歴史的事実であると厚労省は反論している。

3)「女性労働者の権利」について規制改革会議の第 2 次答申では次のようになっている。「機会の平等を保障するための方策」の項において「過度に女性労働者の権利を強化すると、かえって最初から雇用を手控える結果になるなど副作用を生じる可能性もある」（第 2 次答申 164 頁）。これに対して、厚労省は、このような記載は人権上の必要性の有無にかかわらず、一方的に女性労働者の権利確保を否定することになり得ると反論している。女性労働者の権利の保護は人権上の観点から図られるべきものである。男女雇用機会均等法等は企業に対し人権上の観点から、性差別をせずに雇用管理を行うことや、妊娠・出産に係る女性の保護など当然のことを求めているにすぎないとも明記している。これは、明らかに国際労働基準の立場にたっての反論である。さらに「女性の雇用を手控える」企業について、その行為自体が女性に対する差別となり、男女雇用機会均等法上の指導の対象となるなど、人権上あるいは法制度上で認められない行為を答申は容認する記述であるとする厳しい反論がつづき、女性の権利は人権の課題であるというのは、第 4 回世界女性会議の命題であったとも述べている。

もっとも規制改革会議の答申がすべて財界の意見代表と言いきれるかどうかについては立ち入らないが、雇用の分野にかぎっての記述をみれば、答申は明らかに使用者側の立場に立っており、厚労省が、労働者の立場からの強硬な反論を 3 日後に発表したことも首肯できるのである。

日本のジェンダー平等政策の水準が国際基準へ接近する過程で、どのようなパワーバランスが有効に働いているのかを検討するために、国際機関の果たしている機能に注目してきた。日本の女性労働の状況が国際労働基準と同等程度になることによって、はじめて、日本のすべての男女労働者にとってディーセント・ワークの獲得が可能になるのである。また、その結果として、ジャンダー・ギャップの解消が可能になるからである。その実現のために日本の女性 NGO がとった戦略が、ブーメラン戦略であった。既存の労働運動には包摂されない日本の女性 NGO は、きわめて乏しいリソースしか保有していないがゆえに、国際機関に期待し、ブーメラン戦略をとってきたのである。

第 3 節　　小括

本章では､間接差別法理の確立をめざす女性 NGO の活動をアドボカシー活動と位置づけ、国の内外で積極的にすすめている実践活動を検証した。とくに海外活動としては、小さなリソースしか保有していない日本の女性 NGO は、国際機関への働きかけによって、日本の労働政策形成過程に国際労働基準からのインパクトを与えるべくブーメラン戦略をとった。本章では、その戦略が奏功する可能性を検証した。その結果、日本のジェンダー平等政策の形成過程において「国際基準型」と類型化されるような女性 NGO および単位労働組合の実践活動が、日本の立法、司法、行政に与えた影響を見出すことができた。

具体的には CEDAW に働きかけた住友裁判の原告らと支援する WWN の活動、ILO に申立をおこなった野村證券労組と昭和シェル労組の活動を通して検討してきた。CEDAW に向けては､女性 NGO である WWN および女性 NGO のネットワーク JNNC の活動をとりあげ､その活動により国内では政府へ届けることができなかった要望を CEDAW の最終見解としてフィードバックすることができた。その結果として、均等法の改正あるいは男女共同参画基本法の制定に一定程度は反映され、それらの法の施行によって地方自治体へ、また司法へと影響が少なからず波及していったことを確認した。これらの女性 NGO の実践は、アドボカシー活動と認めることができよう。

また ILO への申立については野村證券労組および昭和シェル石油労組の活動を検討した。野村證券労組の活動は変則的ではあったが、欧州の投資適格情報会社 GES の働きの結果、野村證券株式会社は雇用条件の改善を実施するという結実をもたらした。また昭和シェル石油労組も ILO からの意見書を武器にあらそい、他の争議案件と一括であったが、勝利的和解となった。これらの労組の活動はブーメラン戦略のもとで国際機関へのアプローチをはかったことにより波及的な効果を挙げたといえる側面があり、その結果は各機関の最終見解や勧告等として結実した。ブーメラン戦略は一定の成果をもたらしたといえよう。

しかし本来の目的であるアドボカシー活動、すなわち間接差別法理を確立することには、女性 NGO として最大限のエネルギーを使っているが、均等法に明文記述することを実現するには至らず、省令・通達などを変更するにとどまり、おおきな成果と言えるものまでには結実していない。かりに行政側で国際基準をクリアしようとする意向を持ちえたとしても、実施するためのパワーバランスが大きく偏っているためである。無権利な状態で働く非正規労働者の急増は、1970 年代および 1980 年代に比して労働運動の弱体化が影響していると思われる。それは女性 NGO あるいは単位労働組合の力量を超えた課題だといえるのであろう。

いま労働力の持続可能な環境を保持するために、またすべての労働者がディーセント・ワークを獲得するために、何をなすべきかを、本研究のまとめとして終章で考えたい。

終章　まとめにかえて ―― 研究と運動の課題

本研究では、日本の労働分野におけるジェンダー平等を実現するための第一ステップとして、国際労働基準である間接差別法理の確立を目指して活動している女性 NGO の実践を取り上げ、その成果を検証した。

第 1 章「グローバル経済下での日本の女性労働と総合商社」では、日本の女性労働者、非正規雇用労働者の現状を把握し、間接差別の実態を浮き彫りにした。日本の労働者は、流動化、二極化、階層化がすすんでおり、とりわけ女性労働者の多くが、非正規労働者として低賃金での労働を余儀なくされている。また、減少しつつある女性の正規労働者は、長時間かつ過密な労働を求められている男性労働者と同様に、過酷な労働条件のもとで、働かざるを得ない状況にある。このような状況のなかでの男女の賃金格差の実態を外部労働市場と内部労働市場に分けて分析した結果、賃金格差の出現形態が間接差別であることを確認した。

全体状況をみたあと、具体的な職場として総合商社の女性労働を取り上げ、その実態と人事労務管理の変化を検証した。そのなかで間接差別の典型とされているコース（職掌）別雇用管理制度の発生と制度の特徴および現状の分析を行ない、男女間に賃金格差が発生する仕組みと女性職に対する職務評価の低さについて明らかにした。

第 2 章「国際労働基準と女性 NGO の視点――間接差別概念の適用」では、前章で明らかになった女性労働の実態を改善し、ジェンダー平等政策を実現するためには不可欠である間接差別法理の確立の課題を取り上げ、検討した。まず、間接差別概念の誕生から今日までの発展を辿り、ILO をはじめとする国際機関からの日本に対する是正勧告などを通して、日本における間接差別概念の位置づけを把握した。また、それらの是正勧告がジェンダー平等政策の形成過程に反映されたか否かを検証するため、行政、司法、財界、女性 NGO、労働運動などの各分野において間接差別概念がどのように把握され、間接差別法理の確立に向けて対応してきたのか、その方針を検証した。その結果、間接差別禁止に対する経営側の抵抗は、すこぶる強硬である一方で、女性 NGO は、国内では裁判をはじめとして間接差別に反対する諸活動を行なっており、海外へむけては ILO、CEDAW などの国際機関への情報の発信活動がすすんでいることも確認した。また、世界的なジェンダー平等運動の高揚、国際機関からの要請などを背景に制定された男女共同参画基本法によって、国レベルで間接差別禁止の法制化には至らなかったが、全国の地方自治体において、行政と NGO の協働によって男女共同参画条例が制定され、間接差別を禁止する条項を入れることに成功している事例を提示し、ジェンダー平等政策を推進するうえでの展望を示した。

第 3 章「商社女性労働者による男女賃金差別裁判――間接差別、同一価値労働同一賃金原則」では、女性 NGO の国内での実践活動の具体例として兼松裁判を取り上げた。兼松裁判は、コース（職掌）別人事制度は間接差別であるとして女性たちが法廷で争い、男女間の賃金格差を間接差別として可視化するために、同一価値労働同一賃金原則をツールとして使用した事例である。東京高等裁判所が原告・女性たちの主張を概ね認める判決を出すに至った判定根拠を明らかにするため、判決文を「職務の専門性」「裁量性」「ノルマ」「職務の流動性」の 4 判定要素によって分析した。これによって、職務の同質・同等性の判断基準を析出することができた。

その結果、①男女間の仕事に同質性がある場合、賃金格差の合理的根拠を使用者が示さない限り労基法第 4 条違反であること、②兼松におけるコース別雇用管理制度は間接差別であること、③企業において成約（営業）業務のみが収益創出に貢献しているのではなく、収益は事務職も含めた該当部署の総合力によるものであること、④職務評価を用いた同一価値労働同一賃金原則の活用は、どのような賃金形態・体系をとっている場合でも有効に適用し得ること、⑤転勤の有無を賃金格差の合理的根拠とすべきではないことなどを明示し、兼松裁判のもつ意義として位置付けた。また判決文の分析によって、同一価値労働同一賃金原則に基づいた判定であることが認められた結果、筆者も参加して作成した「職務鑑定意見書」が、判決に際して有効に働いたことが明らかになった。

本研究における判決文の分析を通して上記の 5 点を抽出したことによって、兼松裁判の判決の独自性と普遍性を確認し、判決で確認された女性労働者の権利を普遍化するための道筋を拡げた。これによって現在も係争中の男女賃金差別裁判に、また将来に起こり得る男女賃金差別裁判にも向けても、具体的な教訓を導出することができた。

第 4 章「間接差別の可視化と同一価値労働同一賃金原則」では兼松裁判において有効性が確認された同一価値労働同一賃金原則の活用について取り上げ、法廷以外の局面であっても間接差別を可視化するためのツールとして有効であるかどうかの検討をした。

労働運動の分野において、また研究者間においても同原則に関する評価に不統一がある日本の現状を概観し、論点の整理を行なうとともに今後の展望を検討した。この不統一が労働運動のなかに、また女性 NGO のなかにも混乱をもたらし、ジェンダー平等政策実現に負の影響をもたらし、ジェンダー平等政策の確立の推進を妨げる一因となっているからである。

論点整理をした結果、同一価値労働同一賃金原則と賃金形態・賃金体系などを含む賃金論とを関連づけて議論することでは、当面は一致点を見出すに至らない状況が続くと推測できた。しかし間接差別禁止の課題については、研究者、労働運動、女性 NGO それぞれが共通して目指しているところであり、さしあたり間接差別禁止の法制化を共通課題とし

て、３者間での共同行動をすすめることが重要である。その共同行動のなかで、同原則についての不一致点が溶解し、認識の統一へと収斂されていくと考えられる。

第５章「間接差別法理の確立をめざす女性NGOのアドボカシー活動――その意義と戦略」では、第 4 章で導出した間接差別禁止への方途を実践的に明らかにすることを目指した。積極的に間接差別禁止に向けて活動している女性 NGO、かつ小さなリソースしか保有しない女性 NGO の海外活動およびアドボカシー活動についてのブーメラン効果を分析し、検証した。

まず、女性 NGO の WWN、それに加えて WWN を含む女性 NGO のネットワークである JNNC を取り上げた。ILO、CEDAW など国際機関に積極的に働きかける女性 NGO の活動によって、彼女たちの要求は、国際機関から日本政府への勧告・要請となってフィードバックされたことを確認した。この「国際基準型」の「横からの入力」によって、政策形成過程へ一定のインパクトを与えることはできたが、法制化までの力とはならなかった。

つぎに少数組合ではあるが、企業内でジェンダー平等を掲げている労働組合である昭和シェル石油労働組合と野村證券労働組合の実践活動を取り上げた。ILO へ申立を実行した昭和シェル石油労組は、賃金差別裁判において勝利的和解として結実し、また、野村證券労組の ILO への申立活動は、ヨーロッパの GES 投資顧問会社を経由してではあったが、野村證券株式会社の人事制度改革を実施させるというブーメラン効果があったことを提示した。

これらの成果は、女性NGOならびに単位労働組合が保有するリソースの容量を鑑みると、たいへん大きなものであり、ブーメラン効果であったと言える。これらの実績と経験を踏まえて、中国電力裁判をはじめとして、地方からも男女賃金差別是正の声があがり、現在も法廷に男女賃金格差の是正を求める事案が持ち込まれ、女性NGOは支援をつづけている。

しかし、ブーメラン効果を活用して獲得した女性 NGO の実践活動の成果をアドボカシー活動としてジェンダー平等政策へのインパクトを検証する過程では、女性 NGO と行政との協働の可能性が見えたものの、女性NGOのみの活動には一定の限界があることも示された。

1　研究上の課題

上述した女性 NGO の実践の成果と限界を前提として、また労働運動の現状を踏まえて、間接差別法理の確立へ向けた今後の課題を、ジェンダー平等の視点から、研究上の課題と運動上の課題の 2 つに分けて提起したい。まず研究上の課題として「職務評価に随伴する課題」と「非正規労働者の格差是正」について提言する。

1.1　ジェンダー中立の職務評価の確立と随伴する課題

1.1.1　社会的排除と配置にかかわる人事権乱用

「間接差別」を可視化するために有効とされる「同一価値労働同一賃金原則」の実現にとってジェンダー中立の職務評価システムの確立は重要な課題である。職務評価システムの実験が既に行なわれ、研究の蓄積が徐々に出来ている段階ではあるが、そこでは、職務評価に随伴する「社会的排除」と「配置にかかわる人事権の乱用」課題が検討の対象外となっている。この2つの課題を解明することは同一価値労働同一賃金原則を労働現場で実施する際の必須条件である。労働者にとって、とりわけ女性労働者および非正規労働者にとっては、この2点からの自由が保障されない限り、ディーセント・ワークの実現を望み得ないからである。

1.1.2　過去の事例の分析と再構築

1960年代後半から70年代にかけて、関西家電労組、電気労連（当時）などが、横断賃率を目指し精力的に取り組んだ[175]ように労働運動の過去には実践例がある。あらためて、この経験を理論的に分析し直し、現在の労働状況への適合の可能性を解明することが必要である。この解明をせずに、外国の事例を導入すべきではないと考える。すでに、最大の課題である職務評価の実験が始まっているところから、実験の蓄積は解明の進展に寄与するであろう。

1.2　非正規労働者の格差是正

本研究で取り上げた実践例は、正規女性労働者を対象とするものである。しかし第1章で明らかにしたように、女性労働者の6割近くが非正規雇用の下で働いている今日、間接差別法理を確立することによって、非正規労働者の賃金格差を是正することは喫緊の課題である。そのために次の2点を提起する。

1.2.1　均等法の改正――真の平等法を目指して

均等法は2回の改正時に、労働者側は当然のことであるが、行政側も取り入れることに前向きであったにもかかわらず、間接差別を明文化することができなかった。均等法は、間接差別の明文化以外にも不十分な点が少なくないが、とくに雇用管理区分の問題のために、非正規労働者が救済される道は非常に狭隘である。一方で、パートタイム労働法、労働者派遣法など非正規労働にかかわる労働法制は策定され

[175] 横断賃率構想は、松下電器の「仕事別賃金」（実際は職務給）をモデルにし、それが電気労連の賃金政策となった（小越 2006:77）。

ているものの、それぞれの法の間で落ちこぼれる雇用実態によって、非正規労働者は低賃金の状況を脱せないでいる。その法制度間の欠落を埋めるべくジェンダー平等の視点から、総合的な非正規労働に関わる法の整備、すなわち平等法の成立に向けて総合的な法制度の構築にかかわる理論的追究が要請されている。

1.2.2　労働組合組織論の再構築

間接差別法理の確立を実現する運動のアクターとしては、あきらかに女性 NGO だけでは不十分であり、労働運動が非正規労働者の課題を積極的に取り上げるか、否かにかかっている。組織率の低下問題をかかえている労働運動の再建には非正規労働者の問題の取り組みが不可欠である。しかしながら非正規労働者の要求を取り入れ、組織化するための労働組合としての組織論および運動論が確立していないため、ナショナル・センターをはじめとして個々の労働組合が踏み出せないでいる。一般労働者の要求を汲みつつ、非正規労働者を含む労働運動の再建にかかわる運動論および組織論を研究者が構築をすることが、現在の日本の労働状況から強く要請されている。

2　運動上の課題

女性労働者の賃金が公正・平等に支払われることの保障は雇用におけるジェンダー平等を実現するための基本である。本研究で検証した女性 NGO および労働運動の成果と限界を踏まえたうえで、雇用におけるジェンダー平等を実現する運動の発展のために「人権条約の批准」と「間接差別法理の確立」の２点について提言する。

2.1　人権条約の批准――ILO 第 111 号条約ならびに CEDAW 条約・選択議定書の批准

2.1.1　ILO 第 111 号条約

ILO 総会において「中核的労働基準」として規定された 7 条約の 1 つである第 111 号条約は雇用・職業における差別待遇を禁止するもので、ILO 加盟国 185 カ国のうち 172 カ国によって批准されている。未批准国はわずか 13 カ国であり、日本もそこに含まれる。

日本における間接差別法理の確立に向けて、本条約の批准は強力なインパクトをもつ。本条約の批准に際して必要となる国内法整備の過程で、間接差別法理の確立を追求していくことが重要であり、確立への道として有効であろう。

2.1.2　女性差別撤廃条約（CEDAW 条約）選択議定書

CEDAW 条約の選択議定書は、条約の実施を強力に担保するシステムである。これを批准することによって、条約に保障されている諸権利を侵害された個人が、自国の最高裁判所でも救済されない場合、直接 CEDAW 委員会に通報し検討をしてもらうことができる。日本国憲法第 98 条（憲法の最高法規制、国際法規の遵守）の第 2 項では「日本国が締結した条約及び確立された国際法規は、これを誠実に遵守することを必要とする」と明記されているが、10 年以上かけて男女差別を裁判で争ってきた女性たちが最高裁でも破れたという事実がある。そのような女性たちにとって、直接的に国連 CEDAW 委員会に救済を求めることのできる道がひらかれる選択議定書の批准は、命綱ともいえるものである。

上述した ILO 第 111 号条約と CEDAW 条約・選択議定書の批准は、差別されているすべての男女労働者の救済にとって早期に実現すべき課題である。しかしながら、労働運動のなかでは多くの課題に埋没しており、女性NGOによってのみ、争点化されている現状がある。間接差別禁止の法制化を実現するうえで、これら条約の批准を促進する運動を、労働運動と女性 NGO が協働してすすめることが有効であろう。具体的には、２つのナショナル・センターの協働行動が実現することによって、間接差別禁止の法制化の実現へ加速することになるであろうが、これについては次項で述べる。

2.2　間接差別法理の確立を中心に据えての実践活動

2.2.1　均等法制定時の教訓

ジェンダー平等政策を実現し、間接差別の禁止という国際労働基準を確立するためには、労働運動の変革が求められる。既存の労働運動の内部の問題としてではなく、女性 NGO との連携も視野に入れて、検討されるべきであろう。

その事例がないわけではない。1980 年代中葉、雇用平等法の制定を求めて労働４団体が統一して運動を展開していた。結果として制定された均等法の内容は、雇用平等法を目指していた労働運動、とりわけ女性労働者たちの求めた内容とは乖離していた。しかし、女性差別撤廃条約を批准するためには均等法の成立が不可欠であり、しかもタイムリミットが迫っているなかで選択された制定であった。日本政府の取り組みは非常に遅れ、企業側は業界をあげて雇用平等法の制定に総抵抗をしているなかで、労働側は労働 4 団体、全民労協が一致して対案を作成し、その国会審議に際しては、かつてない人数の傍聴者が押し掛けた。そのようななかで生まれた均等法は、労働側が求めた法律とはちがっていたが、当時の労働側のリーダーであった総評婦人局長の山野和子は、女性を差別してはいけないということを国の法律できめさせたということは前進であったと思う(山野 2005:182-9)と述べている。さらに、今後の課題として労働者が主張していた①全体の労働者の労働時

間の短縮、②仕事と家庭を調和させるサポートシステムの構築、③均等法の限界の抜本改正をと訴えている。この3点は均等法制定から30年が経過した今なお有効な提起である。

だが、これ以降、ジェンダー平等をひとつの目標として組織、団体の枠を超えた連携は行なわれていない。間接差別禁止を法制化するためには、運動の規模の拡大と活動内容の多様化が必要である。この課題は、女性NGOのみならず労働組合とナショナル・センターにも同様に求められている課題である。ジェンダー平等政策のなかの具体的な獲得目標に「間接差別法理の確立」を据えることによって、両者の協働の実現が可能になるであろう。この課題であれば、それぞれのナショナル・センターの傘下にある産業別労働組合なのかに、すでに活動方針として均等賃金・同一価値労働同一賃金原則の実現を採択しているところがあり、連携の可能性は十分にある。

これを出発点とする共同行動のなかで、いまなお論争点である同一価値労働同一賃金原則についても共通認識がはぐくまれ、労働運動自体の力が強化され、最終的には一致点を見出すことができると思われる。ここから間接差別禁止にとどまらない真の平等法の誕生の展望が開かれることになろう。

2.2.2　女性NGOのグローバル化

本研究で取り上げた女性NGO活動の海外への発信は、あくまで日本へのブーメラン効果を念頭においた活動であった。グローバリゼーションの時代にあって女性NGO活動が新しい段階に進むためには、海外の女性NGOとの連携も視野に入れる必要があろう。

日本企業がグローバルに事業展開をしているときに女性NGOが国内にとどまっていては、完全なジェンダー平等の実現に向かうことは難しいと思われる。隣国の韓国、台湾で活発に活動している女性NGOのパイオニアたちとの連携から始めることから考えてみてはどうか。このようなブーメラン戦略が効果を発揮し、地球規模でジェンダー平等の動きが高揚したとき、行政内部にある国際労働基準を取り入れることに積極的なアクターとの連携をふたたび創り出すことができるであろう。

以上、雇用における差別を排除し、真のジェンダー平等を実現する第1ステップとして、間接差別の禁止を求める女性NGOの実践活動の研究から導出した研究上の課題および運動上の課題を述べた。筆者自身も今後の研究のなかで取り組み、解明を続け、研究を通じて運動上の課題解決への道筋の一端を担うことを希求して本論を終える。

（完）

【巻末資料】

1.　女性差別撤廃条約
（女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約），外務省

1.1　女性差別撤廃委員会（2009 年）第 6 次日本政府レポート審議・最終見解（英文）

1.2　女性差別撤廃委員会（2009 年）第 6 次日本政府レポート審議・最終見解（訳文）

1.3　女性差別撤廃委員会宛 WWN カウンターレポート

2.　ILO 第 100 号条約
「同一価値の労働についての男女労働者に対する同一報酬に関する条約」

2.1　ILO への申立：全石油昭和シェル労働組合

2.2　ILO からの回答（英文・オリジナル）

2.3　ILO からの回答（訳文:全石油昭和シェル石油労働組合翻訳）
ILO 第 312 回理事会（2011 年）制度的セクション第 5 議題/事務長報告/第 3 補助報告
『日本が同一報酬 100 号条約(1051 年)を遵守していないという全石油昭和シェル労働組合の申立を調査するために設立された委員会の報告』

2.4　ILO 第 111 号条約
「雇用及び職業についての差別待遇に関する条約」，ILO 駐日事務所

3. 兼松男女賃金差別事件最高裁判決についての声明
兼松男女賃金差別事件原告団・弁護団

4. 住友金属大阪高裁和解勧告文　　大阪高等裁判所第 14 民事部，裁判長　井垣敏生

【第 1 次資料】

【第 1 次文献】

【参 考 文 献 】

【巻末資料】

１．　女性差別撤廃条約（CEDAW）

「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約」

第 34 回(1979 年)国連総会に採択。1981 年発効。日本は 1985 年に締結。
締約国：187 カ国（2014 年 1 月 25 日検索）
外務省　　http://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/josi/3b_001_1.html

この条約の締約国は，

国際連合憲章が基本的人権，人間の尊厳及び価値並びに男女の権利の平等に関する信念を改めて確認していることに留意し，

世界人権宣言が，差別は容認することができないものであるとの原則を確認していること，並びにすべての人間は生まれながらにして自由であり，かつ，尊厳及び権利について平等であること並びにすべての人は性による差別その他のいかなる差別もなしに同宣言に掲げるすべての権利及び自由を享有することができることを宣明していることに留意し，

人権に関する国際規約の締約国がすべての経済的，社会的，文化的，市民的及び政治的権利の享有について男女に平等の権利を確保する義務を負っていることに留意し，

国際連合及び専門機関の主催の下に各国が締結した男女の権利の平等を促進するための国際条約を考慮し，

更に，国際連合及び専門機関が採択した男女の権利の平等を促進するための決議，宣言及び勧告に留意し，

しかしながら，これらの種々の文書にもかかわらず女子に対する差別が依然として広範に存在していることを憂慮し，

女子に対する差別は，権利の平等の原則及び人間の尊厳の尊重の原則に反するものであり，女子が男子と平等の条件で自国の政治的，社会的，経済的及び文化的活動に参加する上で障害となるものであり，社会及び家族の繁栄の増進を阻害するものであり，また，女子の潜在能力を自国及び人類に役立てるために完全に開発することを一層困難にするものであることを想起し，

窮乏の状況においては，女子が食糧，健康，教育，雇用のための訓練及び機会並びに他の必要とするものを享受する機会が最も少ないことを憂慮し，

衡平及び正義に基づく新たな国際経済秩序の確立が男女の平等の促進に大きく貢献することを確信し，

アパルトヘイト，あらゆる形態の人種主義，人種差別，植民地主義，新植民地主義，侵略，外国による占領及び支配並びに内政干渉の根絶が男女の権利の完全な享有に不可欠であることを強調し，

国際の平和及び安全を強化し，国際緊張を緩和し，すべての国(社会体制及び経済体制のいかんを問わない。)の間で相互に協力し，全面的かつ完全な軍備縮小を達成し，特に厳重かつ効果的な国際管理の下での核軍備の縮小を達成し，諸国間の関係における正義，平等及び互恵の原則を確認し，外国の支配の下，植民地支配の下又は外国の占領の下にある人民の自決の権利及び人民の独立の権利を実現し並びに国の主権及び領土保全を尊重することが，社会の進歩及び発展を促進し，ひいては，男女の完全な平等の達成に貢献することを確認し，

国の完全な発展，世界の福祉及び理想とする平和は，あらゆる分野において女子が男子と平等の条件で最大限に参加することを必要としていることを確信し，

家族の福祉及び社会の発展に対する従来完全には認められていなかった女子の大きな貢献，母性の社会的重要性並びに家庭及び子の養育における両親の役割に留意し，また，出産における女子の役割が差別の根拠となるべきではなく，子の養育には男女及び社会全体が共に責任を負うことが必要であることを認識し，

社会及び家庭における男子の伝統的役割を女子の役割とともに変更することが男女の完全な平等の達成に必要であることを認識し，

女子に対する差別の撤廃に関する宣言に掲げられている諸原則を実施すること及びこのために女子に対するあらゆる形態の差別を撤廃するための必要な措置をとることを決意して，

次のとおり協定した。

第一部
第一条

この条約の適用上，「女子に対する差別」とは，性に基づく区別，排除又は制限であって政治的，経済的，社会的，文化的，市民的その他のいかなる分野においても，女子（婚姻をしているかいないかを問わない。）が男女の平等を基礎として人権及び基本的自由を認識し，享有し又は行使することを害し又は無効にする効果又は目的を有するものをいう。

第二条

締約国は，女子に対するあらゆる形態の差別を非難し，女子に対する差別を撤廃する政策をすべての適当な手段により，かつ，遅滞なく追求することに合意し，及びこのため次のことを約束する。

(a) 男女の平等の原則が自国の憲法その他の適当な法令に組み入れられていない場合にはこれを定め，かつ，男女の平等の原則の実際的な実現を法律その他の適当な手段により確保すること。

(b) 女子に対するすべての差別を禁止する適当な立法その他の措置（適当な場合には制裁を含む。）をとること。

(c) 女子の権利の法的な保護を男子との平等を基礎として確立し，かつ，権限のある自国の裁判所その他の公の機関を通じて差別となるいかなる行為からも女子を効果的に保護することを確保すること。

(d) 女子に対する差別となるいかなる行為又は慣行も差し控え，かつ，公の当局及び機関がこの義務に従って行動することを確保すること。

(e) 個人，団体又は企業による女子に対する差別を撤廃するためのすべての適当な措置をとること。

(f) 女子に対する差別となる既存の法律，規則，慣習及び慣行を修正し又は廃止するためのすべての適当な措置（立法を含む。）をとること。

(g) 女子に対する差別となる自国のすべての刑罰規定を廃止すること。

第三条

締約国は，あらゆる分野，特に，政治的，社会的，経済的及び文化的分野において，女子に対して男子との平等を基礎として人権及び基本的自由を行使し及び享有することを保障することを目的として，女子の完全な能力開発及び向上を確保するためのすべての適当な措置（立法を含む）をとる。

第四条

1. 締約国が男女の事実上の平等を促進することを目的とする暫定的な特別措置をとることは，この条約に定義する差別と解してはならない。ただし，その結果としていかなる意味においても不平等な又は別個の基準を維持し続けることとなってはならず，これらの措置は，機会及び待遇の平等の目的が達成された時に廃止されなければならない。

2. 締約国が母性を保護することを目的とする特別措置（この条約に規定する措置を含む。）をとることは，差別と解してはならない。

第五条

締約国は，次の目的のためのすべての適当な措置をとる。

(a) 両性いずれかの劣等性若しくは優越性の観念又は男女の定型化された役割に基づく偏見及び慣習その他あらゆる慣行の撤廃を実現するため，男女の社会的及び文化的な行動様式を修正すること。

(b) 家庭についての教育に，社会的機能としての母性についての適正な理解並びに子の養育及び発育における男女の共同責任についての認識を含めることを確保すること。あらゆる場合において，子の利益は最初に考慮するものとする。

第六条

締約国は，あらゆる形態の女子の売買及び女子の売春からの搾取を禁止するためのすべての適当な措置（立法を含む。）をとる。

第二部

第七条

締約国は，自国の政治的及び公的活動における女子に対する差別を撤廃するためのすべての適当な措置をとるものとし，特に，女子に対して男子と平等の条件で次の権利を確保する。

(a)あらゆる選挙及び国民投票において投票する権利並びにすべての公選による機関に選挙される資格を有する権利
(b)政府の政策の策定及び実施に参加する権利並びに政府のすべての段階において公職に就き及びすべての公務を遂行する権利
(c)自国の公的又は政治的活動に関係のある非政府機関及び非政府団体に参加する権利

第八条
締約国は，国際的に自国政府を代表し及び国際機関の活動に参加する機会を，女子に対して男子と平等の条件でかついかなる差別もなく確保するためのすべての適当な措置をとる。

第九条
1. 締約国は，国籍の取得，変更及び保持に関し，女子に対して男子と平等の権利を与える。締約国は，特に，外国人との婚姻又は婚姻中の夫の国籍の変更が，自動的に妻の国籍を変更し，妻を無国籍にし又は夫の国籍を妻に強制することとならないことを確保する。
2. 締約国は，子の国籍に関し，女子に対して男子と平等の権利を与える。

第三部
第十条
締約国は，教育の分野において，女子に対して男子と平等の権利を確保することを目的として，特に，男女の平等を基礎として次のことを確保することを目的として，女子に対する差別を撤廃するためのすべての適当な措置をとる。
(a)農村及び都市のあらゆる種類の教育施設における職業指導，修学の機会及び資格証書の取得のための同一の条件。このような平等は，就学前教育，普通教育，技術教育，専門教育及び高等技術教育並びにあらゆる種類の職業訓練において確保されなければならない。
(b)同一の教育課程，同一の試験，同一の水準の資格を有する教育職員並びに同一の質の学校施設及び設備を享受する機会
(c)すべての段階及びあらゆる形態の教育における男女の役割についての定型化された概念の撤廃を，この目的の達成を助長する男女共学その他の種類の教育を奨励することにより，また，特に，教材用図書及び指導計画を改訂すること並びに指導方法を調整することにより行うこと。
(d)奨学金その他の修学援助を享受する同一の機会
(e)継続教育計画（成人向けの及び実用的な識字計画を含む。）特に，男女間に存在する教育上の格差をできる限り早期に減少させることを目的とした継続教育計画を利用する同一の機会
(f)女子の中途退学率を減少させること及び早期に退学した女子のための計画を策定すること。
(g)スポーツ及び体育に積極的に参加する同一の機会
(h)家族の健康及び福祉の確保に役立つ特定の教育的情報（家族計画に関する情報及び助言を含む）を享受する機会

第十一条
1. 締約国は，男女の平等を基礎として同一の権利，特に次の権利を確保することを目的として，雇用の分野における女子に対する差別を撤廃するためのすべての適当な措置をとる。
(a)すべての人間の奪い得ない権利としての労働の権利
(b)同一の雇用機会（雇用に関する同一の選考基準の適用を含む。）についての権利
(c)職業を自由に選択する権利，昇進，雇用の保障並びに労働に係るすべての給付及び条件についての権利並びに職業訓練及び再訓練（見習，上級職業訓練及び継続的訓練を含む）を受ける権利
(d)同一価値の労働についての同一報酬（手当を含む。）及び同一待遇についての権利並びに労働の質の評価に関する取扱いの平等についての権利
(e)社会保障（特に，退職，失業，傷病，障害，老齢その他の労働不能の場合における社会保障）についての権利及び有給休暇についての権利
(f)作業条件に係る健康の保護及び安全（生殖機能の保護を含む）についての権利

2. 締約国は，婚姻又は母性を理由とする女子に対する差別を防止し，かつ，女子に対して実効的な労働の権利を確保するため，次のことを目的とする適当な措置をとる。

(a)妊娠又は母性休暇を理由とする解雇及び婚姻をしているかいないかに基づく差別的解雇を制裁を課して禁止すること。
(b)給料又はこれに準ずる社会的給付を伴い，かつ，従前の雇用関係，先任及び社会保障上の利益の喪失を伴わない母性休暇を導入すること。
(c)親が家庭責任と職業上の責務及び社会的活動への参加とを両立させることを可能とするために必要な補助的な社会的サービスの提供を，特に保育施設網の設置及び充実を促進することにより奨励すること。
(d)妊娠中の女子に有害であることが証明されている種類の作業においては，当該女子に対して特別の保護を与えること。

3. この条に規定する事項に関する保護法令は，科学上及び技術上の知識に基づき定期的に検討するものとし，必要に応じて，修正し，廃止し，又はその適用を拡大する。

第十二条

1. 締約国は，男女の平等を基礎として保健サービス(家族計画に関連するものを含む。)を享受する機会を確保することを目的として，保健の分野における女子に対する差別を撤廃するためのすべての適当な措置をとる。

2. 1の規定にかかわらず，締約国は，女子に対し，妊娠，分べん及び産後の期間中の適当なサービス(必要な場合には無料にする。)並びに妊娠及び授乳の期間中の適当な栄養を確保する。

第十三条

締約国は，男女の平等を基礎として同一の権利，特に次の権利を確保することを目的として他の経済的及び社会的活動の分野における女子に対する差別を撤廃するためのすべての適当な措置をとる。
(a)家族給付についての権利
(b)銀行貸付け，抵当その他の形態の金融上の信用についての権利
(c)レクリエーション，スポーツ及びあらゆる側面における文化的活動に参加する権利

第 14 条

1. 締約国は，農村の女子が直面する特別の問題及び家族の経済的生存のために果たしている重要な役割(貨幣化されていない経済の部門における労働を含む)を考慮に入れるものとし，農村の女子に対するこの条約の適用を確保するためのすべての適当な措置をとる。

2. 締約国は，男女の平等を基礎として農村の女子が農村の開発に参加すること及びその開発から生ずる利益を受けることを確保することを目的として，農村の女子に対する差別を撤廃するためのすべての適当な措置をとるものとし，特に，これらの女子に対して次の権利を確保する。
(a) すべての段階における開発計画の作成及び実施に参加する権利
(b) 適当な保健サービス(家族計画に関する情報，カウンセリング及びサービスを含む。)を享受する権利
(c) 社会保障制度から直接に利益を享受する権利
(d) 技術的な能力を高めるために，あらゆる種類(正規であるかないかを問わない。)の訓練及び教育(実用的な識字に関するものを含む。)並びに特にすべての地域サービス及び普及サービスからの利益を享受する権利
(e) 経済分野における平等な機会を雇用又は自営を通じて得るために，自助的集団及び協同組合を組織する権利
(f) あらゆる地域活動に参加する権利
(g) 農業信用及び貸付け，流通機構並びに適当な技術を利用する権利並びに土地及び農地の改革並びに入植計画において平等な待遇を享受する権利
(h) 適当な生活条件(特に，住居，衛生，電力及び水の供給，運輸並びに通信に関する条件)を享受する権利

第四部

第十五条

1. 締約国は，女子に対し，法律の前の男子との平等を認める。
2. 締約国は，女子に対し，民事に関して男子と同一の法的能力を与えるものとし，また，

この能力を行使する同一の機会を与える。特に，締約国は，契約を締結し及び財産を管理することにつき女子に対して男子と平等の権利を与えるものとし，裁判所における手続のすべての段階において女子を男子と平等に取り扱う。

3. 締約国は，女子の法的能力を制限するような法的効果を有するすべての契約及び他のすべての私的文書（種類のいかんを問わない。）を無効とすることに同意する。

4. 締約国は，個人の移動並びに居所及び住所の選択の自由に関する法律において、男女に同一の権利を与える。

第十六条

1. 締約国は，婚姻及び家族関係に係るすべての事項について女子に対する差別を撤廃するためのすべての適当な措置をとるものとし，特に，男女の平等を基礎として次のことを確保する。

(a) 婚姻をする同一の権利

(b) 自由に配偶者を選択し及び自由かつ完全な合意のみにより婚姻をする同一の権利

(c) 婚姻中及び婚姻の解消の際の同一の権利及び責任

(d) 子に関する事項についての親（婚姻をしているかいないかを問わない。）としての同一の権利及び責任。あらゆる場合において，子の利益は至上である。

(e) 子の数及び出産の間隔を自由にかつ責任をもって決定する同一の権利並びにこれらの権利の行使を可能にする情報，教育及び手段を享受する同一の権利

(f) 子の後見及び養子縁組又は国内法令にこれらに類する制度が存在する場合にはその制度に係る同一の権利及び責任。あらゆる場合において，子の利益は至上である。

(g) 夫及び妻の同一の個人的権利（姓及び職業を選択する権利を含む。）

(h) 無償であるか有償であるかを問わず，財産を所有し，取得し，運用し，管理し，利用し及び処分することに関する配偶者双方の同一の権利

2. 児童の婚約及び婚姻は，法的効果を有しないものとし，また婚姻最低年齢を定め及び公の登録所への婚姻の登録を義務付けるためのすべての必要な措置（立法を含む。）がとられなければならない。

第五部

第十七条

1. この条約の実施に関する進捗状況を検討するために，女子に対する差別の撤廃に関する委員会（以下「委員会」という。）を設置する。委員会は，この条約の効力発生の時は 18 人の，35 番目の締約国による批准又は加入の後は 23 人の徳望が高く，かつ，この条約が対象とする分野において十分な能力を有する専門家で構成する。委員は，締約国の国民の中から締約国により選出するものとし，個人の資格で職務を遂行する。その選出に当たっては，委員の配分が地理的に衡平に行われること並びに異なる文明形態及び主要な法体系が代表されることを考慮に入れる。

2. 委員会の委員は，締約国により指名された者の名簿の中から秘密投票により選出される。各締約国は，自国民の中から 1 人を指名することができる。

3. 委員会の委員の最初の選挙は，この条約の効力発生の日の後 6 箇月を経過した時に行う。国際連合事務総長は，委員会の委員の選挙の日の遅くとも 3 箇月前までに，締約国に対し，自国が指名する者の氏名を 2 箇月以内に提出するよう書簡で要請する。同事務総長は，指名された者のアルファベット順による名簿（これらの者を指名した締約国名を表示した名簿とする。）を作成し，締約国に送付する。

4. 委員会の委員の選挙は，国際連合事務総長により国際連合本部に招集される締約国の会合において行う。この会合は，締約国の 3 分の 2 をもって定足数とする。この会合においては，出席し，かつ投票する締約国の代表によって投じられた票の最多数で，かつ，過半数の票を得た指名された者をもって委員会に選出された委員とする。

5. 委員会の委員は，4 年の任期で選出される。ただし，最初の選挙において選出された委員のうち 9 人の委員の任期は，2 年で終了するものとし，これらの 9 人の委員は，最初の選挙の後直ちに，委員会の委員長によりくじ引で選ばれる。

6. 委員会の5人の追加的な委員の選挙は，35番目の批准又は加入の後，2から4まで規定に従って行う。この時に選出された追加的な委員のうち2人の委員の任期は，2年で終了するものとし，これらの2人の委員は，委員会の委員長によりくじ引で選ばれる。

7. 締約国は，自国の専門家が委員会の委員としての職務を遂行することができなくなった場合には，その空席を補充するため，委員会の承認を条件として自国民の中から他の専門家を任命する。

8. 委員会の委員は，国際連合総会が委員会の任務の重要性を考慮して決定する条件に従い，同総会の承認を得て，国際連合の財源から報酬を受ける。

9. 国際連合事務総長は，委員会がこの条約に定める任務を効果的に遂行するために必要な職員及び便益を提供する。

第十八条

1. 締約国は，次の場合に，この条約の実施のためにとった立法上，司法上，行政上その他の措置及びこれらの措置によりもたらされた進歩に関する報告を，委員会による検討のため，国際連合事務総長に提出することを約束する。

(a)当該締約国についてこの条約が効力を生ずる時から1年以内

(b)その後は少なくとも4年ごと，更には委員会が要請するとき。

2. 報告には，この条約に基づく義務の履行の程度に影響を及ぼす要因及び障害を記載することができる。

第十九条

1. 委員会は，手続規則を採択する。

2. 委員会は，役員を2年の任期で選出する。

第二十条

1. 委員会は，第18条の規定により提出される報告を検討するために原則として毎年2週間を超えない期間会合する。

2. 委員会の会合は，原則として，国際連合本部又は委員会が決定する他の適当な場所において開催する。

第二十一条

1. 委員会は，その活動につき経済社会理事会を通じて毎年国際連合総会に報告するものとし，また，締約国から得た報告及び情報の検討に基づく提案及び一般的な性格を有する勧告を行うことができる。これらの提案及び一般的な性格を有する勧告は，締約国から意見がある場合にはその意見とともに，委員会の報告に記載する。

2. 国際連合事務総長は，委員会の報告を，情報用として，婦人の地位委員会に送付する。

第二十二条

専門機関は，その任務の範囲内にある事項に関するこの条約の規定の実施についての検討に際し，代表を出す権利を有する。委員会は，専門機関に対し，その任務の範囲内にある事項に関するこの条約の実施について報告を提出するよう要請することができる。

第六部

第二十三条

この条約のいかなる規定も，次のものに含まれる規定であって男女の平等の達成に、一層貢献するものに影響を及ぼすものではない。

(a) 締約国の法令

(b) 締約国について効力を有する他の国際条約又は国際協定

第二十四条
　締約国は，自国においてこの条約の認める権利の完全な実現を達成するためのすべての必要な措置をとることを約束する。

第二十五条
1．この条約は，すべての国による署名のために開放しておく。
2．国際連合事務総長は，この条約の寄託者として指定される。
3．この条約は，批准されなければならない。批准書は，国際連合事務総長に寄託する。
4．この条約は，すべての国による加入のために開放しておく。加入は加入書を国際連合事務総長に寄託することによって行う。

第二十六条
1．いずれの締約国も，国際連合事務総長にあてた書面による通告により，いつでもこの条約の改正を要請することができる。

2．国際連合総会は，1 の要請に関してとるべき措置があるときは，その措置を決定する。

第二十七条
1．この条約は，20 番目の批准書又は加入書が国際連合事務総長に寄託された日の後 30 日目の日に効力を生ずる。

2．この条約は，20 番目の批准書又は加入書が寄託された後に批准し又は加入する国については，その批准書又は加入書が寄託された日の後 30 日目の日に効力を生ずる。

第二十八条
1．国際連合事務総長は，批准又は加入の際に行われた留保の書面を受領し，かつ，すべての国に送付する。

2．この条約の趣旨及び目的と両立しない留保は，認められない。

3．留保は，国際連合事務総長にあてた通告によりいつでも撤回することができるものとし，同事務総長は，その撤回をすべての国に通報する。このようにして通報された通告は，受領された日に効力を生ずる。

第二十九条
1．この条約の解釈又は適用に関する締約国間の紛争で交渉によって解決されないものは，いずれかの紛争当事国の要請により，仲裁に付される。仲裁の要請の日から 6 箇月以内に仲裁の組織について紛争当事国が合意に達しない場合には，いずれの紛争当事国も，国際司法裁判所規程に従って国際司法裁判所に紛争を付託することができる。

2．各締約国は，この条約の署名若しくは批准又はこの条約への加入の際に，1 の規定に拘束されない旨を宣言することができる。他の締約国は，そのような留保を付した締約国との関係において 1 の規定に拘束されない。

3．2 の規定に基づいて留保を付した締約国は，国際連合事務総長にあてた通告により，いつでもその留保を撤回することができる。

第三十条
　この条約は，アラビア語，中国語，英語，フランス語，ロシア語及びスペイン語をひとしく正文とし，国際連合事務総長に寄託する。

　以上の証拠として，下名は，正当に委任を受けてこの条約に署名した。

1.1　女性差別撤廃委員会（2009 年）
第 6 次日本政府レポート審議・最終見解（英文）

United Nations CEDAW/C/JPN/CO/6

Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women

Distr.: General
7 August 2009

Original: English

Committee on the Elimination of Discrimination against Women
Forty-fourth session
20 July-7 August 2009

Concluding observations of the Committee on the Elimination of Discrimination against Women

Japan

1. The Committee considered the sixth periodic report of Japan (CEDAW/C/JPN/6) at its 890th and 891st meetings, on 23 July (see CEDAW/C/SR.890 and 891). The Committee's list of issues and questions is contained in CEDAW/C/JPN/Q/6 and the responses of the Government of Japan are contained in CEDAW/C/JPN/Q/6/Add.1.

Introduction

2. The Committee expresses its appreciation to the State party for its sixth periodic report which followed the Committee's former guidelines for preparation of reports, but which was overdue. The Committee also expresses its appreciation to the State party for the written replies to the list of issues and questions raised by the pre-session working group and further expresses its appreciation to the State party for its oral presentation and the further clarifications given. The Committee notes that a number of changes in laws, policies and programmes with a positive impact on the rights of women have occurred since the end of the period covered by the State party's report.

3. The Committee commends the State party for the inter-ministerial delegation headed by a member of the House of Councillors and appreciates the presence of a large number of national non-governmental organizations, showing a strong interest in the reporting process under the Convention.

4. The Committee expresses its appreciation for the frank, open and constructive dialogue held between the delegation and the members of the Committee.

5. The Committee welcomes the State party's recognition of the positive contributions made by non-governmental human rights and women's organizations in the implementation of the Convention.

Please recycle

Positive aspects

6. The Committee notes with appreciation that, since the consideration of its fourth and fifth periodic reports (CEDAW/C/JPN/4 and CEDAW/C/JPN/5) in 2003, the State party has enacted and revised numerous laws and legal provisions aimed at eliminating discrimination against women and promoting gender equality and achieving compliance with the State party's obligations under the Convention. In particular, it welcomes the adoption of the amendment of the Civil Act abolishing the family head system contained in article 3.1 of the Nationality Law, which enables children born out of wedlock to Japanese men and foreign women to be granted Japanese nationality regardless of whether paternity is recognized before or after the birth. The amended provision also ensures that men and women have the same rights with respect to their children's nationality.

7. The Committee commends the State party for the appointment in October 2005 of a Minister of State for Gender Equality and Social Affairs and the adoption of a comprehensive Second Basic Plan for Gender Equality in December 2005 which laid out 12 important fields towards practical realization of gender equality together with long-term policy direction until 2020.

8. The Committee welcomes the establishment in April 2004 of the Inter-Ministerial Liaison Committee on the development of measures to combat trafficking in persons and the adoption in December 2004 of an Action Plan on Measures to Combat Trafficking in Persons.

9. The Committee welcomes the State party's support for women with disabilities through the enactment in 2006 of the Services and Support for Persons with Disabilities Act and the revised Employment Promotion Law for Persons with Disabilities (2008) which expands and reinforces measures for the employment of persons with disabilities.

10. The Committee welcomes the State party's continuous progress in reducing the maternal mortality rate, making it one of the countries with the lowest maternal mortality rates in the world.

11. The Committee notes with appreciation the enactment in 2006 of the Elderly Abuse Prevention Law which promotes measures to prevent the abuse of the elderly and provides support to caregivers.

12. The Committee appreciates the fact that the State party has integrated a gender dimension into its development cooperation programmes and is promoting women's human rights within that framework.

Principal areas of concern and recommendations

13. **The Committee recalls the State party's obligation to implement, systematically and continuously, all the provisions of the Convention, and views the concerns and recommendations identified in the present concluding observations as requiring the State party's priority attention between now and the submission of its next periodic report. Consequently, the Committee urges the State party to focus on those areas in its implementation activities and to report on actions taken and results achieved in its next periodic report. It calls upon the State party to submit the present concluding observations to all relevant ministries, to the Parliament and to the judiciary, so as to ensure their full implementation.**

Parliament

14. **While reaffirming that the Government has the primary responsibility and is particularly accountable for the full implementation of the State party's obligations under the Convention, the Committee, stressing that the Convention is binding on all branches of Government, invites the State party to encourage its national parliament, in line with its procedures, where appropriate, to take the necessary steps with regard to the implementation of these concluding observations and the Government's next reporting process under the Convention.**

Previous concluding observations

15. The Committee regrets that some of the concerns it expressed and the recommendations it made after its consideration of the State party's fourth and fifth periodic reports (CEDAW/C/JPN/4 and CEDAW/C/JPN/5) have been insufficiently addressed. It notes, in particular, that those regarding the lack of a definition of discrimination in line with the Convention, the discriminatory provisions in the Civil Code, the visibility of the Convention, the situation of women in the labour market and the wage discrimination women face and the low representation of women in high-level elected bodies have not been addressed.

16. **The Committee urges the State party to make every effort to address the previous recommendations that have not yet been implemented, as well as the concerns contained in the present concluding observations, and report on their implementation in its next periodic report.**

Discriminatory legislation

17. The Committee is concerned that, despite its recommendation in its previous concluding observations, discriminatory legal provisions in the Civil Code with respect to the minimum age for marriage, the waiting period required for women before they can remarry after divorce and the choice of surnames for married couples have yet to be repealed. It is further concerned that children born out of wedlock continue to be discriminated against through the family registry system and in provisions on inheritance. It notes with concern the use by the State party of public opinion surveys to explain the lack of progress in the repeal of discriminatory legislation.

18. **The Committee urges the State party to take immediate action to amend the Civil Code with a view to setting the minimum age for marriage at 18 for both women and men, abolishing the six-month waiting period required for women but not men before remarriage and adopting a system to allow for the choice of surnames for married couples. It further urges the State party to repeal the discriminatory provisions in the Civil Code and in the Family Registration Law that discriminate against children born out of marriage and their mothers. The Committee points out that the obligations undertaken under the Convention by the State party upon ratification should not be solely dependent on the results of public opinion surveys, but on its obligations to align national laws in line with the provisions of the Convention as it is a part of its national legal system.**

Legal status and visibility of the Convention

19. The Committee is concerned that the Convention has not been given central importance as a binding human rights instrument and as a basis for the elimination of all forms of discrimination against women and the advancement of women in the State party. In this connection, while noting that article 98, paragraph 2, of the Constitution stipulates that treaties that are ratified and promulgated have legal effect as part of the State party's internal law, the Committee is concerned that the provisions of the Convention are non-self-executing and are not directly applicable in court proceedings.

20. **The Committee urges the State party to recognize the Convention as the most pertinent, broad and legally binding international instrument in the sphere of the elimination of discrimination against women. The Committee urges the State party to take immediate measures to ensure that the Convention becomes fully applicable in the domestic legal system, and that its provisions are fully incorporated into national legislation, including through the introduction of sanctions, where appropriate. It also recommends that the State party increase its efforts to raise awareness about the Convention and the Committee's general recommendations among judges, prosecutors and lawyers so as to ensure that the spirit, objectives and provisions of the Convention are well known and used in judicial processes. It furthermore recommends the State party to take measures to further increase awareness and provide capacity-building programmes for civil servants about the Convention and gender equality. It reiterates its recommendation that the State party continue to consider the ratification of the Optional Protocol and its strong belief that the mechanisms available under the Optional Protocol would strengthen the direct application of the Convention by the judiciary and assist it in understanding discrimination against women.**

Definition of discrimination

21. While noting that the Constitution enshrines the principle of equality between men and women, the Committee remains concerned at the absence of direct and clear incorporation of the Convention and of a specific definition of discrimination against women in accordance with article 1 of the Convention in domestic legislation. It regrets that the Law on Securing of Equal Opportunity and Treatment between Men and Women (hereinafter referred to as the Equal Employment Opportunity Law), which was revised in 2006, did not incorporate such a definition but introduced a narrow definition of indirect discrimination. It recalls that the absence of a specific provision with a definition of discrimination against women, encompassing both direct and indirect discrimination in both the public and private spheres, constitutes an impediment to the full application of the Convention in the State party.

22. **The Committee calls on the State party to take urgent steps to incorporate the Convention and the definition of discrimination against women, as contained in article 1 of the Convention, fully into domestic legislation and to report on progress made in this regard in its next periodic report.**

National human rights institution

23. The Committee regrets that, despite its recommendation in its previous concluding observations and as highlighted by other treaty bodies, an independent national human rights institution with a wide mandate, including for the protection and promotion of women's human rights, in accordance with the Principles relating to the status of national institutions (see General Assembly resolution 48/134, annex), has not yet been established.

24. **The Committee recommends, taking account of Japan's response at the Human Rights Council at the end of the universal periodic review process (see A/HRC/8/44/Add.1, para. 1 (a)), that the State party establish within a clear time frame an independent national human rights institution in accordance with the Principles, whose competencies should include issues related to the equality of women and men.**

National machinery for the advancement of women

25. While welcoming the establishment in October 2005 of the Minister of State for Gender Equality and Social Affairs, the Committee is concerned that the Gender Equality Bureau of the Cabinet Office, which serves as the secretariat for the national machinery for gender equality, lacks the mandate and appropriate financial resources to perform its functions. The Committee regrets the lack of information in the report on the results achieved through the Second Basic Plan for Gender Equality.

26. **The Committee recommends that the State party further strengthen its national machinery for the advancement of women, including by clearly defining the mandate and responsibilities of its various components, in particular between the Minister of State for Gender Equality and Social Affairs and the Gender Equality Bureau, and enhancing coordination among them, as well as through the provision of financial and human resources. It further recommends that the Convention be used as the legal framework for the design of the Third Basic Plan for Gender Equality and that monitoring mechanisms be put in place to regularly assess progress towards achievement of established goals.**

Temporary special measures

27. The Committee notes with regret that no temporary special measures are in place to accelerate de facto equality between men and women or to improve the enjoyment by women of their rights in the State party, in particular with regard to women in the workplace and the participation of women in political and public life.

28. **The Committee urges the State party to adopt, in accordance with article 4, paragraph 1, of the Convention and the Committee's general recommendation No. 25, temporary special measures, with an emphasis on the areas of employment of women and participation of women in political and public life, including women in academia, and with numerical goals and timetables to increase representation of women in decision-making positions at all levels.**

Stereotypes

29. The Committee is concerned at the reported "backlash" against the recognition and promotion of women's human rights in the State party, despite the persistence of inequality between women and men. It continues to be concerned at the persistence of patriarchal attitudes and deep-rooted stereotypes regarding the roles and responsibilities of women and men in the family and in society in Japan, which threaten to undermine women's exercise and enjoyment of their human rights. The Committee notes that this persistence is, inter alia, reflected in the media and in educational textbooks and curricular materials, all of which influence women's traditional educational choices and contribute to the unequal sharing of family and domestic responsibilities, resulting in their disadvantaged situation in the labour market and their underrepresentation in political and public life and decision-making positions. The Committee is further concerned that stereotypical attitudes are particularly prevalent in the media, where women and men are often depicted in a stereotyped manner and that pornography is becoming increasingly prevalent in the media. The over-sexualized depiction of women strengthens the existing stereotypes of women as sex objects and continues to generate girls' low self-esteem. The Committee expresses its concern at the high incidence of gender discriminatory statements and sexist remarks made by public officers and the lack of steps taken to prevent and punish verbal violence against women.

30. **The Committee calls upon the State party to further enhance its efforts and to take proactive and sustained measures to eliminate stereotypical attitudes about the roles and responsibilities of women and men, through awareness-raising and educational campaigns. The Committee recommends that the State party encourage the mass media to promote cultural change with regard to the roles and tasks considered suitable for women and men, as required by article 5 of the Convention. The Committee requests the State party to enhance the education and in-service training of the teaching and counselling staff of all educational establishments and at all levels with regard to gender equality issues, and to speedily complete a revision of all educational textbooks and materials to eliminate gender stereotypes. The Committee urges the State party to take measures, including the criminalization of verbal violence, to ensure that Government officials do not make disparaging remarks that demean women and contribute to the patriarchal system which discriminates against women. It also urges the State party to strengthen its strategies to combat pornography and sexualization in the media and advertising and to report the results of the implementation in its next periodic report. It calls on the State party to take proactive steps, including through encouraging the adoption and implementation of self-regulatory measures, to ensure that media production and coverage are non-discriminatory and promote positive images of girls and women, as well as increase awareness of these issues among media proprietors and other relevant actors in the industry.**

Violence against women

31. The Committee welcomes the various efforts undertaken by the State party to combat violence against women and sexual violence since the submission of its previous periodic report, including the revision of the Act on the Prevention of Spousal Violence and the Protection of Victims (domestic law legislation) which enhances the system for issuing protection orders and requires municipalities to

establish counselling and support centres. It remains concerned that the domestic legislation does not cover all forms of violence within intimate relationships and that the time between a request for a protection order and its issuance may further endanger the victim's life. The Committee is further concerned at the obstacles women victims of domestic and sexual violence face when bringing complaints and seeking protection. It is particularly concerned at the precarious situation of immigrant women, minority women and women of vulnerable groups in this context which may prevent them from reporting cases of domestic and sexual violence. The Committee also expresses concern about the lack of information and data provided about the prevalence of all forms of violence against women.

32. **The Committee calls upon the State party to address violence against women as a violation of women's human rights and to make full use of the Committee's general recommendation No. 19 in its efforts to address all forms of violence against women. It urges the State party to intensify its awareness-raising efforts with regard to the unacceptability of all such violence, including domestic violence. It recommends that the State party strengthen its work on violence against women and speed up the issuance of protection orders and open a 24-hour free hotline for counselling women victims of violence against women. It also recommends that the State party ensure that high-quality support services are provided to women, including immigrant women and women of vulnerable groups, in order for them to bring complaints, seek protection and redress, thus ensuring that they do not have to stay in violent or abusive relationships. In this respect, the State party should take the necessary measures to facilitate the reporting of domestic and sexual violence. The Committee recommends that the State party implement comprehensive awareness-raising programmes throughout the country directed at these groups of vulnerable women. It calls upon the State party to ensure that public officials, especially law enforcement personnel, the judiciary, health-care providers and social workers, are fully familiar with relevant legal provisions and are sensitized to all forms of violence against women, and that they are capable of providing adequate support to victims. It urges the State party to collect data and to conduct research on the prevalence, causes and consequences of all forms of violence against women, including domestic violence, and to use such data as the basis for further comprehensive measures and targeted intervention. It invites the State party to include statistical data and the results of measures taken in its next periodic report.**

33. The Committee is concerned that, under the Penal Code, the crime of sexual violence is prosecuted only upon complaint by the victim and is still considered to be a crime against morality. The Committee further remains concerned that the penalty for rape remains low and that incest and marital rape are not defined explicitly as crimes under the Penal Code.

34. **The Committee urges the State party to eliminate in its Penal Code the requirement of the victim's complaint in order to prosecute crimes of sexual violence and to define sexual crimes as crimes involving violations of women's rights to bodily security and integrity, to increase the penalty for rape and to include incest as a specific crime.**

35. While the Committee welcomes legislative measures taken against child prostitution, such as the revision of the Act Banning Child Prostitution and Child

Pornography which increased the maximum term of imprisonment for offences committed under this legislation, the Committee is concerned at the normalization of sexual violence in the State party as reflected by the prevalence of pornographic video games and cartoons featuring rape, gang rape, stalking and the sexual molestation of women and girls. The Committee notes with concern that these video games and cartoons fall outside the legal definition of child pornography in the Act Banning Child Prostitution and Child Pornography.

36. **The Committee strongly urges the State party to ban the sale of video games or cartoons involving rape and sexual violence against women which normalize and promote sexual violence against women and girls. The Committee also recommends that, as indicated in the delegation's oral assurance during the constructive dialogue, the State party include this issue in its revision of the Act Banning Child Prostitution and Child Pornography.**

37. The Committee notes that some steps were taken by the State party to address the situation of "comfort women" but regrets the State party's failure to find a lasting solution for the situation of "comfort women" victimized during the Second World War and expresses concern at the deletion of references to this issue in school textbooks.

38. **The Committee reiterates its recommendation that the State party urgently endeavour to find a lasting solution for the situation of "comfort women" which would include the compensation of victims, the prosecution of perpetrators and the education of the public about these crimes.**

Trafficking and exploitation of prostitution

39. While welcoming the efforts undertaken by the State party to combat human trafficking, such as its establishment of the Anonymous Reporting Model Project, the Committee remains concerned about the persistence of trafficking in women and girls, the exploitation of prostitution, and the lack of measures aimed at rehabilitating women victims of trafficking. While noting with satisfaction the sharp decrease in the granting of entertainment visas, the Committee is concerned at information suggesting that internship and trainee programmes could be used for the purposes of forced labour and sexual exploitation. The Committee is further concerned that prostitutes are subject to prosecution under the Anti-Prostitution Law, while their clients do not face punishment.

40. **The Committee requests the State party to take further measures to protect and support victims of trafficking and address the root cause of trafficking by increasing its efforts to improve the economic situation of women, thereby eliminating their vulnerability to exploitation and traffickers, as well as to take measures for the rehabilitation and social integration of women and girls who are victims of exploitation of prostitution and trafficking. The Committee calls on the State party to take appropriate measures to suppress the exploitation of prostitution of women, including by discouraging the demand for prostitution. It also urges the State party to take measures to facilitate the reintegration of prostitutes into society and provide rehabilitation and economic empowerment programmes for women and girls exploited in prostitution. The Committee requests the State party to continue to monitor the issuance of visas for internship and trainee programmes closely. The Committee calls upon the State party to ratify the Protocol to Prevent,**

Suppress and Punish Trafficking in Persons, Especially Women and Children, supplementing the United Nations Convention against Transnational Organized Crime.

Equal participation in political and public life

41. The Committee is concerned at the low percentage of women in high-ranking positions in the Government, the Diet, the local assemblies, the judiciary, academia and the diplomatic service. It notes the lack of statistics on the participation of minority women in political and public life.

42. **The Committee urges the State party to strengthen its efforts to increase the representation of women in political and public life, through, inter alia, the implementation of special measures in accordance with article 4, paragraph 1, of the Convention, and with the Committee's general recommendation No. 25, in order to accelerate the realization of women's de facto equality with men. It encourages the State party to ensure that the representation of women in political and public bodies reflects the full diversity of the population. The Committee requests the State party to provide data and information on the representation of women, including migrant and minority women, in political and public life, in academia and in the diplomatic service, in its next periodic report. It calls upon the State party to consider using a range of possible measures, such as quotas, benchmarks, targets and incentives, in particular with regard to the accelerated implementation of articles 7, 8, 10, 11, 12 and 14 of the Convention.**

Education

43. While noting the many initiatives undertaken to ensure women's equal rights with men in the field of education, the Committee is concerned that, despite strong opposition, the Basic Act on Education has been amended and article 5, which refers to the promotion of gender equality, has been removed. The Committee also notes with concern that women continue to be concentrated in traditional fields of study and are underrepresented in academia as students and as faculty members, particularly at the professorial level.

44. **The Committee recommends that the State party give serious consideration to reintegrating the promotion of gender equality in the Basic Act on Education so that the State party's commitment under the Convention to protect women's full rights in the field of education is integrated into domestic law. The Committee also urges the State party to ensure that education policy includes measures to encourage girls and women to pursue education and training in non-traditional fields and so broaden their opportunities for employment and careers in better paying sectors of the economy. The Committee recommends that in the Third Basic Plan for Gender Equality the quota set for the ratio of female faculty in university and colleges be increased from 20 per cent to ultimately facilitate movement towards parity in the sex ratio in these institutions.**

Employment

45. The Committee remains concerned about women's disadvantaged situation in the labour market, as reflected in the significant vertical and horizontal occupational

segregation between women and men. The Committee is particularly concerned that the "employment management category" in the Administrative Guideline under the Equal Opportunity Law may provide leeway for employers to introduce a track-based system which discriminates against women. It is also concerned about the persistence of a very high gender-based wage gap of 32.2 per cent in hourly earnings among full-time workers and of an even higher gender-based wage gap among part-time workers, the predominance of women in fixed-term and part-time employment and illegal dismissal of women due to pregnancy and childbirth. The Committee also expresses concern regarding the inadequate protections and sanctions within existing labour laws. In particular, the Committee is concerned about the absence in the Labour Standards Law of a provision recognizing the principle of equal pay for equal work and work of equal value in accordance with the Convention and ILO Convention No. 100. The Committee also expresses concern at widespread sexual harassment in the workplace and the fact the legislation includes measures to identify companies that fail to prevent sexual harassment, and no punitive measures to enforce compliance beyond publicizing the names of the offending companies. The Committee is further concerned at the lengthy legal processes on employment issues, which are not understood by women and which impede them from obtaining redress in the courts, as provided for under article 2 (c) of the Convention.

46. **The Committee urges the State party to prioritize the realization of women's de facto equality with men in the labour market, so as to achieve full compliance with article 11 of the Convention. It recommends that the State party take concrete measures, including temporary special measures in accordance with article 4, paragraph 1, of the Convention and the Committee's general recommendation No. 25, to eliminate both vertical and horizontal occupational segregation and close the gender-based wage gap between women and men, as well as measures to prevent the practice of illegal dismissal of women in cases of pregnancy and childbirth. It encourages the State party to establish sanctions for discrimination against women in the employment field in both the public and private sectors, including sexual harassment, so as to create effective enforcement and monitoring mechanisms and to ensure that women have access to means of redress, including legal aid and timely disposal of their cases.**

Reconciliation of family and work life

47. While welcoming the State party's legislative and policy efforts, such as the Charter for Work-Life Balance, the Action Policy for Promoting Work-Life Balance and the Strategy to Support Children and Family, as well as other measures to improve the reconciliation of family and work life, the Committee is concerned that domestic and family responsibilities are still primarily borne by women, and that this is reflected in the extremely low rate of men who take parental leave and by the fact that women interrupt their careers or engage in part-time jobs to meet family responsibilities.

48. **The Committee encourages the State party to step up its efforts to assist women and men to strike a balance between family and employment responsibilities, inter alia through further awareness-raising and education initiatives for both women and men on the adequate sharing of care of children and domestic tasks, as well as by ensuring that part-time employment is not**

taken up almost exclusively by women. The Committee urges the State party to strengthen its efforts to improve the provision and affordability of childcare facilities for children of different age groups and encourage more men to avail themselves of parental leave.

Health

49. While commending the State party for the high quality of its health services, the Committee is concerned about the recent increase in the prevalence of sexually transmitted diseases, including HIV/AIDS, among Japanese women. It is also concerned at the high ratio of abortion among teenage girls and young women and at the fact that women who elect to undergo abortion can be subjected to punishment under the Penal Code. The Committee regrets the lack of information on the mental and psychological health of women.

50. **The Committee recommends that the State party promote sexual health education targeted at adolescent girls and boys, and ensure access to sexual health information and all services, including those directed at interruption of pregnancies, for all women and girls. The Committee also requests the State party to provide, in its next report, sex-disaggregated data on health and the provision of health care and more information and data on the prevalence of, and measures taken against, sexually transmitted diseases, including HIV/AIDS, among women. The Committee recommends that the State party amend, when possible, its legislation criminalizing abortion in order to remove punitive provisions imposed on women who undergo abortion, in line with the Committee's general recommendation No. 24 on women and health and the Beijing Declaration and Platform for Action. The Committee requests the State party to include in its next report information on the mental and psychological health of women.**

Minority women

51. The Committee regrets the lack of information and statistical data about the situation of minority women in the State party, who suffer from multiple discrimination based on gender and ethnic origin, both in society at large and within their communities. The Committee further regrets the absence of any proactive measures, including a policy framework for each minority group, to promote the rights of minority women.

52. **The Committee urges the State party to take effective measures, including the establishment of a policy framework and the adoption of temporary special measures, to eliminate discrimination against minority women. To this end, the Committee urges the State party to appoint minority women representatives to decision-making bodies. The Committee reiterates its previous request (A/58/38, para. 366) that the State party include information on the situation of minority women in Japan, especially with regard to education, employment, health, social welfare and exposure to violence, in its next periodic report. In this context, the Committee calls upon the State party to conduct a comprehensive study on the situation of minority women, including indigenous Ainu, Buraku and Zainichi Korean and Okinawa women.**

Vulnerable groups of women

53. The Committee notes the lack of information and statistics about vulnerable groups of women, particularly rural women, single mothers, women with disabilities, refugees and migrant women who often suffer from multiple forms of discrimination, especially in regard to access to employment, health care, education and social benefits.

54. **The Committee requests the State party to provide, in its next report, a comprehensive picture of the de facto situation of vulnerable groups of women in all areas covered by the Convention, and information on specific programmes and achievements. The Committee calls upon the State party to adopt gender-specific policies and programmes that would cater to the specific needs of vulnerable groups of women.**

Beijing Declaration and Platform for Action

55. **The Committee urges the State party to continue to utilize, in implementing its obligations under the Convention, the Beijing Declaration and Platform for Action, which reinforce the provisions of the Convention, and requests the State party to include information thereon in its next periodic report.**

Millennium Development Goals

56. **The Committee emphasizes that full and effective implementation of the Convention is indispensable for achieving the Millennium Development Goals. It calls for the integration of a gender perspective and explicit reflection of the provisions of the Convention in all efforts aimed at the achievement of the Goals, and requests the State party to include information thereon in its next periodic report.**

Ratification of other treaties

57. **The Committee notes that States' adherence to the nine major international human rights instruments[1] would enhance the enjoyment by women of their human rights and fundamental freedoms in all aspects of life. The Committee therefore encourages the Government of Japan to consider ratifying the instruments to which it is not yet a party, namely, the International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families and the Convention on the Rights of Persons with Disabilities.**

[1] The International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights, the International Covenant on Civil and Political Rights, the International Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination, the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women, the Convention against Torture and Other Cruel, Inhuman or Degrading Treatment or Punishment, the Convention on the Rights of the Child, the International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families, the International Convention for the Protection of All Persons from Enforced Disappearance and the Convention on the Rights of Persons with Disabilities.

Dissemination

58. **The Committee requests the wide dissemination in Japan of the present concluding observations in order to make the people, including Government officials, politicians, parliamentarians and women's and human rights organizations, aware of the steps that have been taken to ensure de jure and de facto equality of women and the further steps that are required in that regard. The Committee requests the State party to strengthen the dissemination, in particular to women's and human rights organizations, of the Convention, its Optional Protocol, the Committee's general recommendations, the Beijing Declaration and Platform for Action and the outcome of the twenty-third special session of the General Assembly, entitled "Women 2000: gender equality, development and peace for the twenty-first century".**

Follow-up to concluding observations

59. **The Committee requests the State party to provide, within two years, detailed written information on the implementation of the recommendations contained in paragraphs 18 and 28 above.**

Date of next report

60. **The Committee requests the State party to respond to the concerns expressed in the present concluding observations in its next periodic report under article 18 of the Convention. The Committee invites the State party to submit its combined seventh and eighth periodic report in July 2014.**

1.2 女性差別撤廃委員会第会期（2009 年）第 6 次日本政府レポート審議・最終見解

（CEDAW/C/JPN/CO/6）、
（2014 年 1 月 25 日検索）内閣府男女共同参画局、
http://www.gender.go.jp/whitepaper/h22/zentai/html/shisaku/ss_shiryo_2.html

（仮訳）配布：一般　2009 年 8 月 7 日
原文：英語　女子差別撤廃委員会
第 44 会期　2009 年 7 月 20 日－8 月 7 日

日本

1. 委員会は，7 月 23 日の第 890 回，891 回会合において，日本の第 6 回報告（CEDAW/C/JPN/6）を審議した（CEDAW/C/SR.890 及び 891 を参照）。委員会からの質問事項は CEDAW/C/JPN/Q/6 に，日本政府からの回答は，CEDAW/C/JPN/Q/6/Add.1 に記載されている。

序論

2. 委員会は，提出期限は過ぎたものの，委員会の報告書作成ガイドラインに従った第 6 回報告が提出されたことに関し，締約国に感謝の意を表する。また，会期前作業部会からの質問事項に対する書面の回答に対して締約国に感謝の意を表すとともに，さらに，締約国による口頭発表と追加説明についても感謝する。委員会は，締約国の報告が対象としている期間の終了後，法律，政策及びプログラムにおいて女性の権利に好ましい影響を与える多くの変化があったことに留意する。

3. 委員会は，参議院議員を団長とする各省代表団の派遣について締約国を称賛する。また，本条約に基づく報告プロセスへの強い関心を持ち，同国の多くの NGO が同席したことを評価する。

4. 委員会は，代表団と委員との間で率直で開かれた建設的な対話が交わされたことに感謝の意を表する。

5. 委員会は，本条約の実施における人権及び女性 NGO の前向きな貢献を締約国が認識していることを歓迎する。

肯定的側面

6. 委員会は，2003 年の第 4 回・第 5 回定期報告（CEDAW/C/JPN/4 及び CEDAW/C/JPN/5）の審議以降，女性に対する差別撤廃，男女共同参画推進及び本条約に基づく締約国の義務の遵守のため，締約国が多くの法律と法規定を制定，改正してきたことに評価をもって留意する。特に，国籍法第 3 条 1 項に含まれる家父長制を廃止する民法改正を歓迎する。この改正により，日本人男性と外国人女性との間の嫡出でない子は，父子関係の認知が出生前であるか出生後であるかにかかわらず，日本国籍を取得できることになる。また，改正された規定により，男女が子の国籍に関して同等の権利を有することが保証される。

7. 委員会は，2005 年 10 月の少子化・男女共同参画担当大臣の任命，及び同年 12 月の包括的な男女共同参画基本計画（第 2 次）の決定について締約国を称賛する。同計画では，2020 年までの長期的な施策の方向性が盛り込まれ，男女共同参画実現に向けた 12 の重点分野が掲げられた。

8. 委員会は，2004 年 4 月に，人身取引対策を進展させる「人身取引対策に関する関係省庁連絡会議」が設置され，2004 年 12 月には「人身取引対策行動計画」が採択されたことを歓迎する。

9. 委員会は，2006 年の「障害者自立支援法」の制定や，障害者雇用対策の充実と強化を図る「障害者の雇用の促進等に関する法律」の改正（2008 年）による締約国の障害のある女性への支援を歓迎する。

10. 委員会は，締約国の妊産婦死亡率が継続的に低下し，締約国が世界で最も妊産婦死亡率が低い国家の一つとなっていることを歓迎する。

11. 委員会は，高齢者虐待の防止及び養護者への支援提供に関する施策を促進するため，2006 年に「高齢者虐待防止法」が制定されたことに評価をもって留意する。

12. 委員会は，締約国が開発協力プログラムに社会的性別（ジェンダー）の視点を取り込み，その枠組の中で女性の人権を促進していることを評価する。

主要な関心事項及び勧告

13. 委員会は，本条約のすべての規定を計画的かつ継続的に実施する締約国の義務を想起し，今回の最終見解において特定された関心事項及び勧告を，締約国の次回の報告提出までの優先課題と考える。従って，委員会は，締約国の実施活動においてこれらの分野を重点とすること，並びにとられた措置及び達成された成果を次回報告で報告することを締約国に要請する。委員会は，今回の最終見解の十分な実施が確保されるように，同最終見解を全ての関連省庁，国会，司法当局に提供することを締約国に要請する。

国会

14. 委員会は，政府には，本条約に基づく締約国の義務の十分な履行に対する一義的な責任が，特に説明責任があることを再確認する一方で，本条約が政府のすべての部門に対し拘束力を有することを強調するとともに，最終見解の実施及び本条約に基づく政府の次回報告プロセスについて，適切な場合には，手続に沿って必要な措置を講じるよう国会に働きかけることを締約国に勧告する。

前回の最終見解

15. 締約国の第 4 回・第 5 回定期報告（CEDAW/C/JPN／4 及び CEDAW/C/JPN／5）の審議後に委員会が表明した関心事項や勧告の一部への取組が不十分であることは遺憾である。委員会は，とりわけ，本条約に沿った差別の定義の欠如，民法における差別的規定，本条約の認知度，労働市場における女性の状況と女性が直面する賃金差別，及び選挙で選ばれるハイレベルの機関への女性の低調な参画への取組が行われていないことに留意する。

16. 委員会は，今回の最終見解における関心事項及び未だ実施されていない前回の勧告に全力で取り組むこと，並びに次回報告においてその実施状況を報告することを締約国に要請する。

差別的な法規定

17. 委員会は，前回の最終見解における勧告にもかかわらず，民法における婚姻適齢，離婚後の女性の再婚禁止期間，及び夫婦の氏の選択に関する差別的な法規定が撤廃されていないことについて懸念を有する。更に，委員会は，戸籍制度及び相続に関する規定によって嫡出でない子が依然として差別を受けていることについて懸念を有する。委員会は，締約国が，差別的法規定の撤廃が進んでいないことを説明するために世論調査を用いていることに懸念をもって留意する。

18. 委員会は，男女共に婚姻適齢を 18 歳に設定すること，女性のみに課せられている 6 カ月の再婚禁止期間を廃止すること，及び選択的夫婦別氏制度を採用することを内容とする民法改正のために早急な対策を講じるよう締約国に要請する。さらに，嫡出でない子とその母親に対する民法及び戸籍法の差別的規定を撤廃するよう締約国に要請する。委員会は，本条約の批准による締約国の義務は，世論調査の結果のみに依存するのではなく，本条約は締約国の国内法体制の一部であることから，本条約の規定に沿うように国内法を整備するという義務に基づくべきであることを指摘する。

本条約の法的地位と認知度

19. 委員会は，本条約が，拘束力のある人権関連文書として，また締約国における女性に対するあらゆる形態の差別撤廃及び女性の地位向上の基盤として重視されていないことについて，懸念を有する。これに関して，委員会は，締約国の憲法第 98 条 2 項に，批准・公布された条約が締約国の国内法の一部として法的効力を有する旨が明記されていることに留意する一方，本条約の規定は自動執行性がなく，法的審理に直接適用されないことに懸念を有する。

20. 委員会は，女性に対する差別撤廃の分野における最も適切かつ一般的で法的拘束力を有する国際文書として本条約を認識するよう締約国に要請する。委員会は，本条約が国内法体制において十分に適用可能となること，また，適切な場合には制裁措置の導入等も通じ本条約の規定が国内法に十分に取り入れられることを確保するために，早急な措置を講じることを締約国に要請する。委員会はまた，本条約の精神，目的及び規定が十分に認識され，裁判において活用されるように，本条約及び委員会の一般勧告に対する裁判官，検察官，弁護士の意識啓発の取組を締約国が強めることを勧告する。委員会は更に，本条約及び男女共同参画に関する公務員の認識をさらに向上させ，能力開発プログラムを提供するための措置を講じるよう締約国に勧告する。委員会は，選択議定書の批准を締約国が引き続き検討することへの勧告及び選択議定書に基づき利用可能なメカニズムは，司法による

本条約の直接適用を強化し，女性に対する差別への理解を促すという委員会の強い確信を改めて表明する。

差別の定義

21. 委員会は，憲法では男女平等の原則が正式に定められていることに留意する一方，本条約が直接かつ明確に国内法に取り込まれていないこと，及び本条約第 1 条に従った女性に対する差別の具体的な定義が国内法に欠けていることに，依然として懸念を有する。2006 年に改正された「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律」（以下，「男女雇用機会均等法」）にかかる定義が盛り込まれず，間接差別の狭い定義が採用されたことは，遺憾である。委員会は，官民両分野における直接・間接の差別を含む女性に対する差別を定義する具体的な規定の欠如は，締約国における本条約の十分な適用の障害となることを想起する。

22. 委員会は，本条約及び本条約第 1 条に記載された女性に対する差別の定義を国内法に十分に取り入れるために早急な措置を講じ，次回報告においてこの点に関する進捗状況を報告することを締約国に要請する。

国内人権機構

23. 前回の最終見解における勧告にもかかわらず，また他の条約体からも強調されているとおり，「国内人権機構の地位に関する原則」（国連総会決議 48/134 附属文書を参照のこと）に従った，女性の人権の保護及び促進を含む幅広い権限を有する独立した国内人権機構がいまだに設立されていないことは遺憾である。

24. 委員会は，日本側が普遍的・定期的レビューの最後に人権理事会において提示した回答を踏まえ（A/HRC/8/44/Add.1,1(a)項参照），男女平等に関する問題についての権能を有し，上記「原則」に沿った独立の国内人権機構を明確な期限を定めて設置するよう締約国に勧告する。

女性の地位向上のための国内本部機構

25. 委員会は，2005 年 10 月に，少子化・男女共同参画担当大臣が任命されたことを歓迎する一方，男女共同参画のための国内本部機構の事務局たる内閣府男女共同参画局が，その機能を遂行するための権限と応分の財源を持たないことについて懸念を有する。また，男女共同参画基本計画（第 2 次）によって達成された成果について報告に情報が盛り込まれておらず遺憾である。

26. 委員会は，様々な部門，特に少子化・男女共同参画担当大臣と男女共同参画局との間の権限や責務の明確化と連携の強化，及び財源や人材の充実によって，締約国が女性の地位向上のための国内本部機構をさらに強化することを勧告する。さらに，委員会は，男女共同参画基本計画（第 3 次）策定における法的枠組として本条約を活用すること，及び設定目標の達成に向けた進捗状況を定期的に評価するために監視制度を導入することを勧告する。

暫定的特別措置

27. 委員会は，締約国において，特に職場における女性や政治的・公的活動への女性の参画に関して，実質的な男女平等を促進し，女性の権利の享受を向上させるための暫定的特別措置が講じられていないことに遺憾をもって留意する。

28. 委員会は，本条約第 4 条 1 及び委員会の一般勧告第 25 号に従って，学界の女性を含め，女性の雇用及び政治的・公的活動への女性の参画に関する分野に重点を置き，かつあらゆるレベルでの意思決定過程への女性の参画を拡大するための数値目標とスケジュールを設定した暫定的特別措置を導入するよう締約国に要請する。

固定的性別役割分担意識

29. 委員会は，締約国において，男女間の不平等が存在しているにもかかわらず，女性の人権の認識と促進に対する「反動」が報告されていることに懸念を有する。委員会は，家父長制に基づく考え方や日本の家庭・社会における男女の役割と責任に関する深く根付いた固定的性別役割分担意識が残っていることを女性の人権の行使や享受を妨げる恐れがあるものとして引き続き懸念する。委員会は，こうした固定的性別役割分担意識の存続が，特にメディアや教科書，教材に反映されており，これらが教育に関する女性の伝統的な選択に影響を与え，家庭や家事の不平等な責任分担を助長し，ひいて

は，労働市場における女性の不利な立場や政治的・公的活動や意思決定過程への女性の低い参画をもたらしていることに留意する。さらに，委員会は，固定的性別役割分担意識にとらわれた姿勢が特にメディアに浸透しており，固定的性別役割分担意識に沿った男女の描写が頻繁に行われていることやポルノがメディアでますます浸透していることを懸念する。過剰な女性の性的描写は，女性を性的対象とみなす既存の固定観念を強化し，女児たちの自尊心を低下させ続けている。委員会は，公務員による性差別的な発言が頻繁に起きていること及び女性に対する言葉の暴力を防止し処罰する措置が講じられていないことに懸念を表明する。

30. 委員会は，意識啓発及び教育キャンペーンを通して，男女の役割と責任に関する固定的性別役割分担意識にとらわれた態度を解消するための努力を一層強化し，積極的かつ持続的な対策を取ることを締約国に要請する。委員会は，条約第 5 条で求められているように，締約国がマスメディアに，男女それぞれにふさわしいとみなされている役割や任務について社会的な変化を促進させるよう働きかけることを勧告する。委員会は，男女共同参画に関する問題について，あらゆる教育機関のあらゆるレベルの教職，カウンセリングスタッフへの教育及び現職研修を強化すること，また，固定的性別役割分担意識を解消するために，あらゆる教科書及び教材の見直しを速やかに完了させることを締約国に求める。委員会は，政府の職員が，女性の品位を下げ，女性を差別する家父長的仕組みを助長させるような侮辱的な発言をしないことを確保するよう，言葉による暴力の犯罪化を含む対策を取ることを締約国に要請する。委員会はまた，メディアや広告におけるわいせつ文書等に立ち向かうための戦略を強化し，その実施状況の結果を次回報告に盛り込むことを締約国に要請する。委員会は，自主規制の実施や採用の奨励等を通して，メディアの作品や報道に差別がなく，女児や女性のポジティブなイメージを促進することを確保し，また，メディア界の経営者やその他の業界関係者の間での啓発を促進するための積極的な措置を取ることを締約国に要請する。

女性に対する暴力

31. 委員会は，前回の報告の提出以降，女性に対する暴力及び性暴力と闘うために締約国が実施したさまざまな取組を歓迎する。この取組には，保護命令制度を拡充し，相談支援センターの設置を市町村に要請する「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律」（国内法）の改正が含まれている。委員会は，この法律が親密な関係におけるあらゆる形態の暴力を対象としていないことや保護命令の申立てから発令までに要する時間が被害者の生命を更に脅かす恐れがあることについて，引き続き懸念する。委員会はさらに，配偶者等からの暴力や性暴力の女性被害者が苦情申立てや保護請求の際に直面する障害について懸念する。委員会は，配偶者等からの暴力や性暴力の通報の断念につながるような，移民女性，マイノリティ女性，及び社会的弱者グループの女性の不安定な立場を特に懸念する。また，委員会は，女性に対するあらゆる形態の暴力の横行に関する情報やデータの提供が不十分であることにも懸念を表明する。

32. 委員会は，女性の人権侵害として女性に対する暴力に対処することや，女性に対するあらゆる形態の暴力に対処する取組において委員会の一般勧告第 19 号を十分に活用することを締約国に要請する。委員会は，配偶者等からの暴力を含めあらゆる暴力は容認されないという意識啓発の取組を強化するよう締約国に要請する。委員会は，女性に対する暴力に関する取組を強化すること，保護命令の発令を迅速化すること，女性に対する暴力の被害者が相談できる 24 時間無料のホットラインを開設することを締約国に勧告する。また，委員会は，女性が苦情を申立てたり保護や救済を求めたりすることができるように，移民女性や社会的弱者グループの女性を含む女性に質の高い支援サービスを提供し，それにより，女性が暴力または虐待を受ける関係に甘んじる必要がないことを保証するよう締約国に勧告する。こうした観点から，締約国は，配偶者等からの暴力や性暴力の通報を促すために必要な措置を講じるべきである。委員会は，社会的弱者グループの女性を対象とした包括的な意識啓発プログラムを全国的に実施することを締約国に勧告する。委員会は，警察官，裁判官，医療従事者，ソーシャルワーカーをはじめとする公務員が，関連法規について熟知し，女性に対するあらゆる形態の暴力に敏感であることや被害者に適切な支援を提供できることを確保させるよう締約国に要請する。委員会は，配偶者等からの暴力を含め女性に対するあらゆる形態の暴力の発生率，原因及び結果に関するデータを収集し，調査を実施し，更に包括的な施策やターゲットを絞った介入の基礎としてこれらの

データを活用することを締約国に要請する。委員会は，次回報告に，統計データ及び実行した措置の結果を盛り込むことを締約国に求める。

33. 委員会は，刑法において，性暴力犯罪は被害者が告訴した場合に限り起訴され，依然としてモラルに対する罪とみなされていることを懸念する。委員会はさらに，強姦罪の罰則が依然として軽いこと及び刑法では近親姦及び配偶者強姦が明示的に犯罪として定義されていないことを引き続き懸念する。

34. 委員会は，被害者の告訴を性暴力犯罪の訴追要件とすることを刑法から撤廃すること，身体の安全及び尊厳に関する女性の権利の侵害を含む犯罪として性犯罪を定義すること，強姦罪の罰則を引き上げること及び近親姦を個別の犯罪として規定することを締約国に要請する。

35. 委員会は，「児童買春・児童ポルノ禁止法」の改正によって，この法に規定する犯罪の懲役刑の最長期間が延長されたことなど児童買春に対する法的措置が講じられたことを歓迎する一方，女性や女児への強姦，集団暴行，ストーカー行為，性的暴行などを内容とするわいせつなテレビゲームや漫画の増加に表れている締約国における性暴力の常態化に懸念を有する。委員会は，これらのテレビゲームや漫画が「児童買春・児童ポルノ禁止法」の児童ポルノの法的定義に該当しないことに懸念をもって留意する。

36. 委員会は，女性や女児に対する性暴力を常態化させ促進させるような，女性に対する強姦や性暴力を内容とするテレビゲームや漫画の販売を禁止することを締約国に強く要請する。建設的な対話の中での代表団による口頭の請け合いで示されたように，締約国が児童ポルノ法の改正にこの問題を取り入れることを勧告する。

37. 委員会は，「慰安婦」の状況に対処するために締約国がいくつかの措置を講じたことに留意するが，第二次世界大戦中に被害者となった「慰安婦」の状況の恒久的な解決策が締約国において見出されていないことを遺憾に思い，学校の教科書からこの問題への言及が削除されていることに懸念を表明する。

38. 委員会は，締約国が「慰安婦」の状況の恒久的な解決のための方策を見出す努力を早急に行うことへの勧告を改めて表明する。この取組には，被害者への補償，加害者の訴追，及びこれらの犯罪に関する一般国民に対する教育が含まれる。

人身取引及び売春による性的搾取

39. 委員会は，「匿名通報モデル事業」の導入など，人身取引と闘うために締約国が実施した取組を歓迎する一方，女性や女児の人身取引が続いていること，売春による性的搾取，並びに人身取引の被害女性の回復を図る施策が導入されていないことについて引き続き懸念する。委員会は，興行査証の交付件数が大幅に減少したことに満足をもって留意する一方，強制労働や性的搾取の目的でインターンシップや研修プログラムが利用される可能性を示唆する情報について懸念する。委員会はさらに，「売春防止法」において売春をした者が起訴の対象となる一方で，顧客が処罰を受けないことを懸念する。

40. 委員会は，人身取引の被害者を保護，支援するため，また，女性の経済状況を改善するための取組を拡充し，搾取や人身取引業者に対する女性の脆弱性を解消することによって人身取引の根本的原因の解決を図るためのさらなる措置を講じること，及び売春による性的搾取や人身取引の被害者である女性や女児の回復及び社会復帰のための施策を講じることを締約国に要請する。委員会は，売春の需要の抑止等によって女性の売春による性的搾取を防止する適切な措置を講じるよう締約国に要請する。委員会はまた，売春をした者の社会復帰促進策を実施し，売春による性的搾取の被害を受けた女性や女児のために回復プログラム及び経済力強化プログラムを提供するよう締約国に要請する。委員会は，インターンシップ及び研修プログラム用の査証発給の厳格な監視を継続するよう締約国に要請する。委員会は，「国際的な組織犯罪の防止に関する国際連合条約を補足する人（特に女性及び児童）の取引を防止し，抑止し及び処罰するための議定書」の批准を締約国に要請する。

政治的・公的活動への平等な参画

41. 委員会は，政府，国会，地方議会，司法，学界，外交の上層部に女性が占める割合が低いことを懸念する。委員会は，政治的・公的活動へのマイノリティ女性の参画に関する統計データが欠如していることに留意する。

42. 委員会は，事実上の男女平等の実現を加速させるため，特に本条約第 4 条 1 及び委員会の一般勧告第 25 号に基づく特別措置の実施を通して，政治的・公的活動への女性の参画を拡大するための取組を強化するよう締約国に要請する。委員会は，政治的・公的機関への女性の参画が国民の多様性を全面的に反映することを確保することを締約国に奨励する。委員会は，移民女性やマイノリティ女性を含む女性の政治的・公的活動，学界及び外交への参画に関するデータ及び情報を次回報告の際に提供するよう締約国に要請する。委員会は，特に本条約の第 7 条，第 8 条，第 10 条，第 11 条，第 12 条，第 14 条の実施を推進する観点から，クォータ制，ベンチマーク，目標，インセンティブなど，さまざまな手段の活用を検討するよう締約国に要請する。

教育

43. 委員会は，教育分野における男女同権を保証するために実施された多くの取組に留意する一方，強い反対にもかかわらず，教育基本法が改正され男女共同参画の推進に言及した同法第 5 条が削除されたことを懸念する。委員会はまた，女性が引き続き伝統的な学問分野に集中していること，及び学生や教職員として，特に教授レベルで学界における女性の参画が低調であることに懸念をもって留意する。

44. 委員会は，教育分野における女性の十分な権利の保護に関する，本条約に基づく締約国の義務が国内法に取り入れられるように，男女共同参画の推進を教育基本法に再度取り入れることを真剣に検討するよう締約国に勧告する。委員会はまた，女児や女性が伝統的に進出してこなかった分野における教育や研修を受けることを奨励する対策を教育政策に盛り込むことを確保し，それにより報酬が高い経済分野での就職の機会及びキャリア形成の機会を拡充するよう締約国に要請する。委員会は，男女共同参画基本計画（第 3 次）において大学・短大における女性教員の割合の達成目標を 20 パーセントから引き上げ，最終的に，こうした機関における男女比率が同等になるよう促進することを勧告する。

雇用

45. 委員会は，明白な男女間の水平的・垂直的職務分離に反映されている，労働市場における女性の不利な状況について依然として懸念を有する。委員会は，とりわけ，男女雇用機会均等法に基づく行政ガイドラインの「雇用管理区分」が，女性を差別するコース別制度を導入する余地を雇用主に与えているかもしれないと懸念している。委員会はまた，性別に基づく賃金格差が，フルタイムの労働者の間では時間当たり賃金で 32.2 パーセントと非常に大きく，パートタイム労働者の間ではこの性別に基づく賃金格差がさらに大きいという現状が根強く続いていること，有期雇用及びパートタイム雇用の多数を女性労働者が占めていること，並びに妊娠・出産を理由に女性が違法に解雇されていることについて懸念する。委員会はまた，現行の労働法における不十分な保護及び制裁措置についても，懸念を表明する。委員会は特に，本条約及び ILO100 号条約に沿った同一労働及び同一価値の労働に対する同一報酬の原則と認識できる条項が，労働基準法にないことを懸念する。委員会はまた，職場でのセクシュアル・ハラスメントが横行していること，及びセクシュアル・ハラスメントを防止できなかった企業を特定する措置が法律に盛り込まれているものの，違反企業名の公開以外に法令遵守を強化するための制裁措置が設けられていないことに懸念を表明する。さらに，委員会は，雇用問題に関する法的手続きが長期にわたることを懸念する。これは，女性にとって受け入れがたく，また，本条約第 2 条 ¥u0000249e に規定されている法廷における救済を妨げるものである。

46. 委員会は，本条約第 11 条の十分な遵守を達成するため，労働市場における事実上の男女平等の実現を優先することを締約国に要請する。委員会は，妊娠・出産による女性の違法解雇の実施を防止する措置と，垂直的・水平的職務分離を撤廃し，性別に基づく男女間の賃金格差を是正するために，本条約第 4 条 1 及び委員会の一般勧告第 25 号に従った暫定的特別措置を含め，具体的措置を講じるよう締約国に勧告する。委員会は，有効な実施と監視体制を整備し，法的支援や迅速な事案処

理を含めて女性の救済手段へのアクセスを確立するために，締約国が，官民双方の雇用の分野における，セクシュアル・ハラスメントを含む女性差別に対して，制裁措置を設けることを奨励する。

家庭と仕事の両立

47. 委員会は，「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」，「仕事と生活の調和推進のための行動指針」，「子どもと家族を応援する日本」重点戦略，並びに家庭と仕事の両立を推進するその他の施策の策定等の締約国による法律面及び政策面の取組を歓迎する一方，依然として家庭や家族に関する責任を女性が中心となって担っていること，そのために，男性の育児休業取得率が著しく低いこと，並びに家庭での責務を果たすために女性がキャリアを中断する，またはパートタイム労働に従事するという実態が生じていることを懸念する。

48. 委員会は，特に，子育てや家事の適切な分担に関する男女双方のさらなる意識啓発や教育のための取組を通して，また，パートタイム労働者の雇用の大部分を女性が占めることがないように図ることによって，男女の家庭及び職場での責務の両立を支援する取組を拡充するよう，締約国に奨励する。委員会は，さまざまな年齢層の子供たちのための保育施設の提供と手頃な料金設定を拡充し，男性の育児休業取得を奨励する取組を強化するよう締約国に要請する。

健康

49. 委員会は，締約国の質の高い医療サービスを称賛する一方，近年，HIV／エイズを含む性感染症の日本女性への感染が拡大していることを懸念する。委員会はまた，十代の女児や若い女性の人工妊娠中絶率が高いこと，また，人工妊娠中絶を選択する女性が刑法に基づく処罰の対象となり得ることを懸念する。委員会は，女性の精神的・心理的健康に関する情報が不十分であることを遺憾に思う。

50. 委員会は，思春期の男女を対象とした性の健康に関する教育を推進すること，及び妊娠中絶に関するものを含め，性の健康に関する情報やあらゆるサービスに対してすべての女性や女児のアクセスを確保することを締約国に勧告する。委員会はまた，健康や医療サービス提供に関する性別データ，並びにHIV／エイズを含む性感染症の女性への拡大と対策に関するさらなる情報やデータを次回の報告に盛り込むよう締約国に要請する。委員会は，女性と健康に関する委員会の一般勧告第24号や「北京宣言及び行動綱領」に沿って，人工妊娠中絶を受ける女性に罰則を科す規定を削除するため，可能であれば人工妊娠中絶を犯罪とする法令を改正するよう締約国に勧告する。委員会は，女性の精神的・心理的健康に関する情報を次回報告に盛り込むことを締約国に要請する。

マイノリティ女性

51. 委員会は，社会全体及びコミュニティ内において，締約国のマイノリティ女性は性別や民族的出自に基づく複合差別に苦しんでおり，こうした状況について情報や統計データが不十分であることを遺憾に思う。委員会はさらに，マイノリティ女性の権利推進を図るために，各マイノリティ・グループに対する政策的枠組を含む積極的な施策が策定されていないことは遺憾である。

52. 委員会は，マイノリティ女性に対する差別を撤廃するため，政策的枠組の策定及び暫定的特別措置の導入を含む有効な措置を講じるよう締約国に要請する。委員会は，このためにこうした観点から，マイノリティ女性の代表を意思決定主体の一員として指名することを締約国に要請する。委員会は，日本におけるマイノリティ女性の状況に関する情報，特に教育，雇用，健康，社会福祉，暴力被害に関する情報を，次回報告に盛り込むことを求めた前回の要請（A/58/38，パラ366）を改めて表明する。この観点から，委員会は，アイヌの人々，同和地区の人々，在日韓国・朝鮮人，沖縄女性を含むマイノリティ女性の現状に関する包括的な調査を実施するよう締約国に求める。

社会的弱者グループの女性

53. 委員会は，農山漁村女性，母子家庭の母，障害のある女性，難民及び移民女性など，特に雇用，健康管理，教育，社会福祉へのアクセスに関して複合的な形態の差別を受けやすい，社会的弱者グループの女性に関する情報や統計データが不十分であることに留意する。

54. 委員会は，本条約の対象となるすべての分野における社会的弱者グループの女性の実態の全体像，及び具体的なプログラムや成果に関する情報を次回報告において提供するよう締約国に要請

する。また，委員会は，社会的弱者グループの女性に特有のニーズに対応する性別に配慮した政策やプログラムを導入するよう締約国に要請する。

北京宣言及び行動綱領

55. 委員会は，本条約に基づく締約国の義務を履行するにあたり，本条約の規定を補強する「北京宣言及び行動綱領」を引き続き活用し，次回報告にその情報を盛り込むよう締約国に要請する。

ミレニアム開発目標

56. 委員会は，ミレニアム開発目標の達成には，本条約の十分かつ効果的な実施が不可欠であることを強調する。委員会は，ミレニアム開発目標達成を目指すあらゆる取組において，社会的性別（ジェンダー）の視点を取り込み，本条約の規定を明確に反映すること，及び次回報告にその情報を盛り込むことを締約国に要請する。

その他の条約の批准

57. 委員会は，9 つの主要な国際人権条約[1]国家が遵守することによって，生活のあらゆる面における女性の人権及び基本的な自由の享受が推進されることに留意する。従って，委員会は，まだ日本が締約国でない条約，すなわち，「すべての移住労働者とその家族の権利の保護に関する国際条約」及び「障害者の権利に関する条約」の批准を検討するよう日本国政府に奨励する。

[1]「経済的，社会的及び文化的権利に関する国際規約」，「市民的及び政治的権利に関する国際規約」，「あらゆる形態の人種差別の撤廃に関する条約」，「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約」，「拷問及び他の残虐な，非人道的な又は品位を傷つける取扱い又は刑罰に関する条約」，「児童の権利に関する条約」，「すべての移住労働者とその家族の権利の保護に関する国際条約」，「強制失踪からのすべての者の保護に関する国際条約」，「障害者の権利に関する条約」

周知

58. 委員会は，法律上及び事実上の女性の平等を保証するために講じられた措置，及びその関連で必要な今後の措置を，政府の職員，政治家，国会議員，女性団体及び人権団体を含む一般国民に認識させるため，今回の最終見解を日本国内で広く周知させることを要請する。委員会は，本条約，本条約の選択議定書，委員会の一般勧告，「北京宣言及び行動綱領」並びに「女性2000年会議－21世紀に向けての男女平等，開発・平和」と題する第 23 回国連特別総会の成果についての周知を，特に女性団体及び人権団体に対し強化するよう締約国に要請する。

最終見解のフォローアップ

59. 委員会は，上記第 18 及び第 28 パラグラフに含まれる勧告の実施に関する書面での詳細な情報を，2 年以内に提出するよう締約国に要請する。

次回の報告期日

60. 委員会は，本条約第 18 条に基づき，今回の最終見解において表明された関心事項に対して次回報告で回答することを締約国に要請する。委員会は，第 7 回・第 8 回定期報告を 2014 年 7 月に提出するよう締約国に求める。

1.3　CEDAW に提出した WWN Alternative Report

ワーキング・ウイメンズ・ネットワーク
代表　越堂静子
大阪市中央区大手前 1-5-6-403
Tel&Fax　06-6941-8700
Email:　wwin@my.email.ne.jp
URL: http://www-net.org

2009年6月4日

国連・女性差別撤廃委員会へ

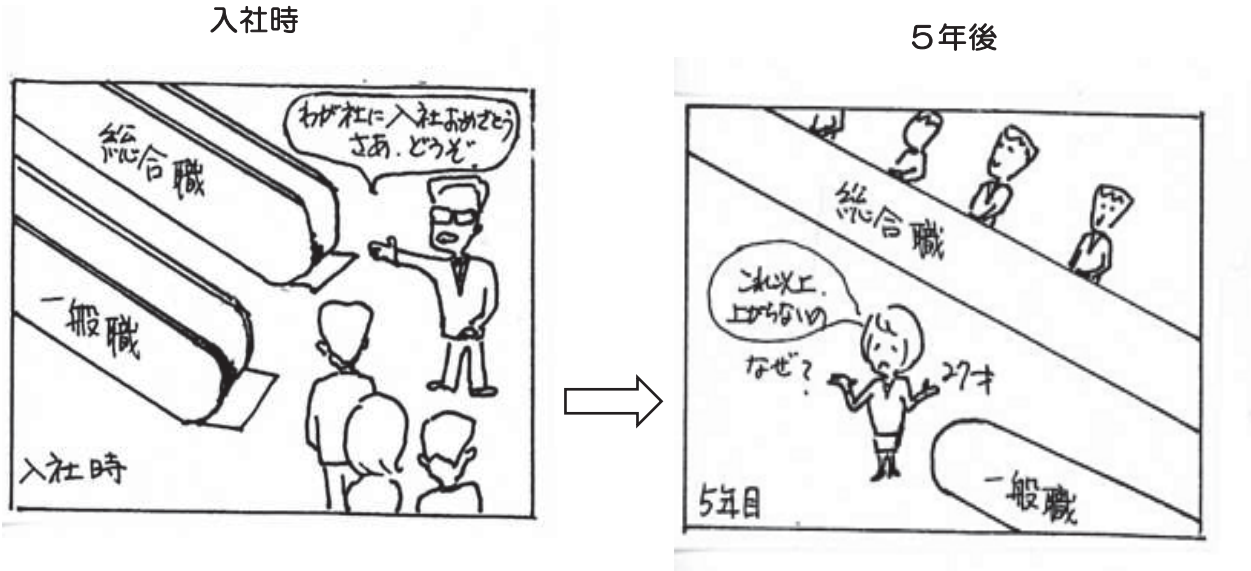
Alternative　レポート

Presented by

ワーキング・ウイメンズ・ネットワーク

ワーキング・ウイメンズ・ネットワーク（WWN）は、女性差別撤廃条約の第11条の「雇用」に関して、日本の働く女性の実態を、Alternative　レポートとしてお送り致します。このレポートにて、職場における男女平等を促進するために、WWNは、4つの重要な提案を行います。特に、男女雇用機会均等法の指針のおける「雇用管理区分」が、間接差別のコース別制度を容認し、多くの女性たちの平等を阻害していることに注目していただきたいと思います。

間接差別のコース別制度によって女性の賃金や昇進は頭打ち



Alternative レポート

CEDAW 第44回日本政府レポート審議会にむけて

第１１条　雇用における差別の撤廃

（ｂ）同一の雇用機会（雇用に関する同一の選考基準の適用を含む）についての権利

（d）　同一価値の労働についての同一報酬（手当てを含む）及び同一待遇についての権利並びに労働の質の評価に関する取扱いの平等についての権利

ワーキング・ウイメンズ・ネットワーク(WWN)は、日本政府に CEDAW 条約の遵守と実行を求め、貴委員会に、働く女性の実態報告と男女平等促進のための提案を行います。今回の CEDAW 第44会期・日本政府第6次レポート審議会において、雇用における差別の撤廃のための法的措置など、日本政府にむけ活発な論議を行って頂き、CEDAW 総括所見および、2年間のフォローアップ項目として、取り上げて下さいますようお願い致します。

WWN の提案：

１．男女雇用機会均等法の指針の「雇用管理区分」というカテゴリーの削除

２．間接差別禁止を国内法に明記すること

３．男女同一価値労働同一報酬原則を規定するために法改正の措置を取るよう求める

４．選択議定書の早期批准

提案１：　男女雇用機会均等法の指針の「雇用管理区分」というカテゴリーの削除

【背景】





１．男女雇用機会均等法の指針の一部は平等を阻害

男女雇用機会均等法・指針の「雇用管理区分」というカテゴリーは、職種、雇用形態の名のもとに、低い賃金、昇進できにくい分野に女性を集中させる間接差別であり、日本の男女平等を阻害する根源である。「雇用管理区分」は、企業にコース別人事制度を導入する機会を与え、均等法施行２０余年の今も、総合職に占める女性の比率はわずか５．１％（厚生労働省・2004 年）である。

「雇用管理区分」により、同じ職種内（総合職）での男女差別は禁止であるが、職種がちがえば不問となる。したがって、雇用管理区分が異なると判断された男女労働者の間の処遇の差は、指針における禁止事項の対象にならず、雇用管理区分の差を設けておきさえすれば、事業主は均等法違反を問われない。２００７年に均等法が改定されたが、「雇用管理区分」という名称と実体は変わっていない。指針の「雇用管理区分」というカテゴリーは、日本の男女平等を阻害する根源であり削除すべきである。

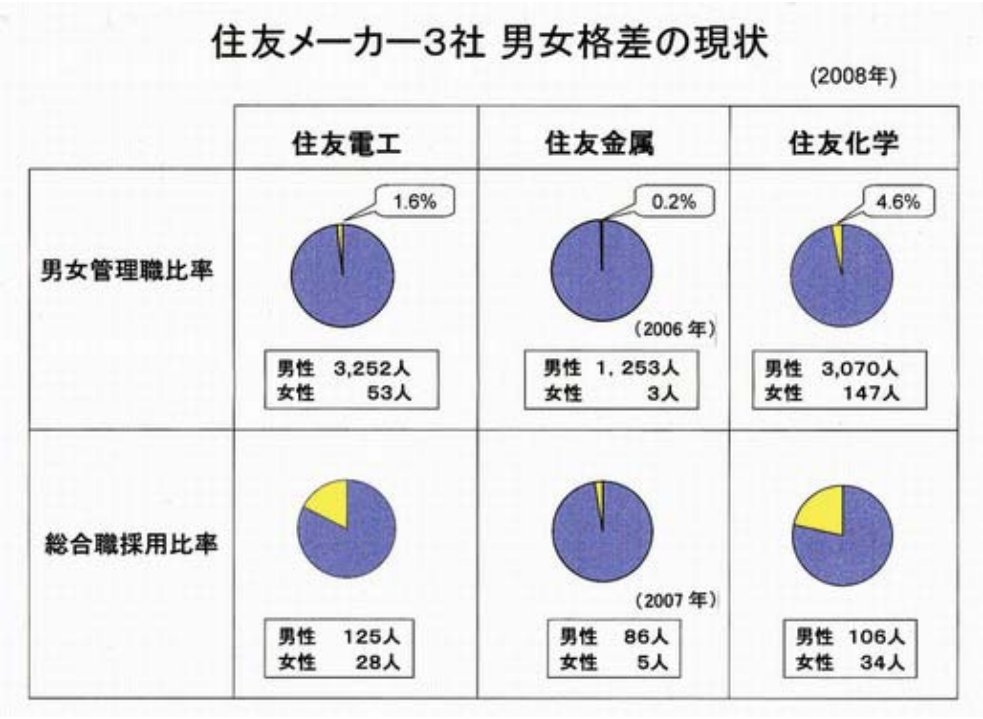
男女雇用機会均等法の第５条、第６条は下記の表に示すように、雇用ステージにおける差別的取扱いを禁止している。均等法の５条、６条の活用によって、女性たちの能力開発の道を開くことになり、雇用における男女平等が促進することは確実である。

男女雇用機会均等法と指針の対比表

男女雇用機会均等法	男女雇用機会均等法・指針
(第５条)募集、採用について性別を理由とする差別的取扱いを禁止。	**（第５条関係）**募集、採用に関し、一の雇用管理区分において、その対象から男女のいずれかを排除することは禁止。
(第６条) 配置、昇進、降格、教育訓練等について 性別を理由とする差別的取扱いを禁止。	**（第６条関係）** 昇進に関し、一の雇用管理区分において、一定の役職への昇進にあたって、その対象から男女のいずれかを排除することは禁止。 なお、配置、教育訓練の場合も上記と同文。

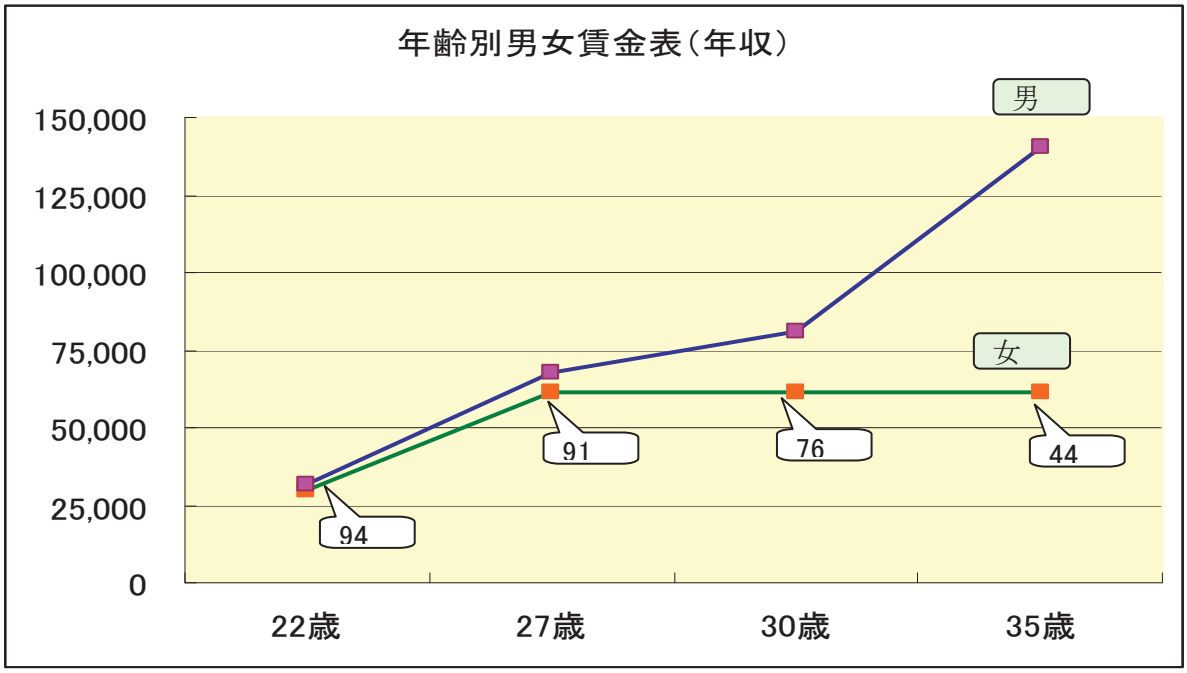
＊コース別制度による男女差別の実態

(資料1)

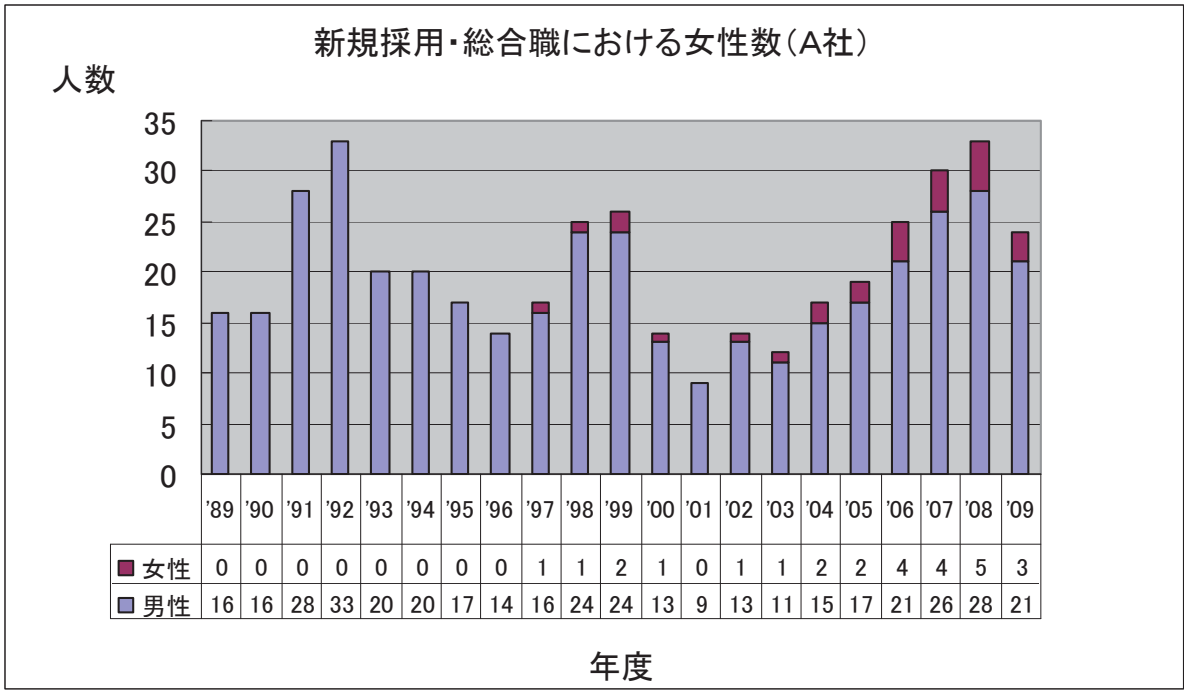


（資料2）

M大手総合商社におけるコース別制度下の男女賃金表
同社の総合職に占める女性割合は３．７％（2007 年調査）
55 才女性の賃金は２７才男性の賃金を超えることはできない。

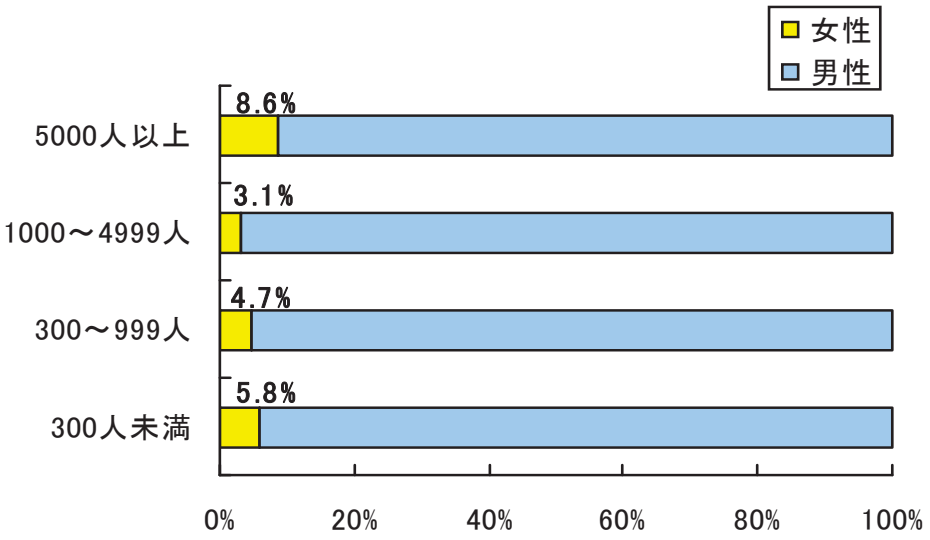


（資料3）



	'89	'90	'91	'92	'93	'94	'95	'96	'97	'98	'99	'00	'01	'02	'03	'04	'05	'06	'07	'08	'09
女性	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	2	1	0	1	1	2	2	4	4	5	3
男性	16	16	28	33	20	20	17	14	16	24	24	13	9	13	11	15	17	21	26	28	21

(資料4)　　①企業規模別･総合職に占める女性割合



提案２：間接差別禁止を国内法に明記すること

【背景】
１．間接差別は限定列挙ではなく実態に即して事例を拡大すること

３．前回の総括所見（A/58/38、パラ 357）において、委員会は、国内法に差別の具体的な定義が欠如していることについて懸念を表明し、条約１条に沿った、直接及び間接差別を含む、女性に対する差別の定義を国内法に取り込むよう勧告した。委員会の勧告を受けて政府がどのような措置を取ったか示して下さい。（2008 年 11 月ＣＥＤＡＷから政府へ質問）

上記のＣＥＤＡＷ総括所見（勧告）にもとづき、改正均等法に日本で初めて「間接差別」の概念が記された事は一定評価できる。しかし、均等法には、間接差別という文言はどこにも明記されていない。国内法に明確に記載すべきである。しかも、省令に規定された下記の３事例のみが該当するというもので職場の実態から乖離している。

３事例とは、（１）労働者の身長、体重、体力に関する要件、（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、住居の移転を伴う結果となる配置転換に労働者の募集と採用に関連して、転勤が応じられるかどうかにかかわる要件、（3）職務の異動と配置転換を通じて得られた労働者の経験といった昇進のための要件である。

これさえクリアすれば間接差別は問われない。本来は間接差別について限定列挙ではなく、幅広い定義をするべきであるが、せめて、２００４年６月、厚生労働省が主催した「男女雇用機会均等政策研究会」が提案した、「間接差別」としての７例のうち「報酬に関するあらゆる形態の間接差別」の下記の４例が除外されたのは問題であり、間接差別の事例として明記すべきである。

① 募集・採用における一定の学歴、学部要件
② 福利厚生の適用や家族手当の支給における住民票上の世帯主要件
③ 処遇の決定における正社員を有利に扱ったことによる男女の処遇の違い。正社員とパートタイム労働者の間で職務の内容や人材活用の仕組みや運用などが実質的に異なること等(総合職と一般職との間の処遇の違いについても同様)
④ 福利厚生の適用や家族手当等の支給のおけるパートタイム労働者の除外による男女のちがい。

２．女性のみを契約社員として３年間の雇用は間接差別

総務庁統計局「労働力調査」によると、２００７年の雇用者総数は５，５２３万人、女性雇用者数は２，２９７万人である。非正規労働者数は１，７００万人、そのうち７０％が女性である。

女性雇用者数の内訳は役員を除き、正規社員、１，０３９万人、アルバト、１７０万人、その他の雇用形態（契約社員、嘱託、派遣社員等）２８５万人である。

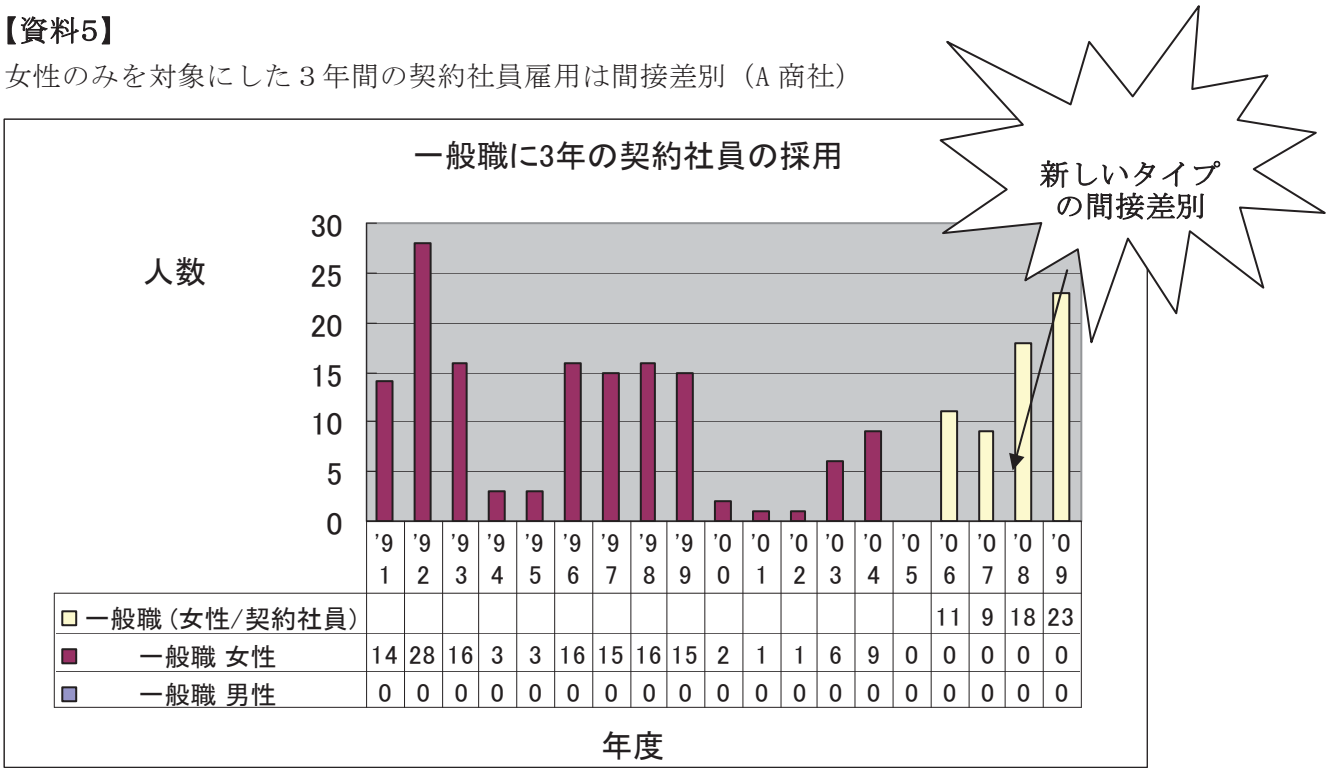
ここでは、非正規社員のうち、特に、契約社員のことを取り上げる。大学を出て正規社員の道がなく、やむなく非正規社員の道を選ぶ若い女性が多いが、３年などの契約期間の雇い止めには、均等法をはじめ、他のどの法律でも救済はできない。「あなたが、契約に同意したのだから」と裁判でも敗訴である。

４０年前に企業に存在した、女性若年定年制の再来である。

イギリスのＬｏｎｄｏｎで、ＥＯＣ(雇用平等委員会)の女性部長に「契約社員は間接差別ではないか」と質問したところ、「本人と企業の契約だから間接差別ではない」との答えがあった。「大手商社にて、一般職の新入社員採用をストップし、代わりに５年間の契約社員を採用している事例があるが、この場合はどうか？」「女性のみを対象に３－５年の契約社員として雇用する事は間接差別である」と彼女は断言した。その、実例が下記のグラフである。女性のみを対象として、３年間の契約社員という雇用形態は「間接差別」にあたる。

【資料5】

女性のみを対象にした３年間の契約社員雇用は間接差別（A 商社）



	'91	'92	'93	'94	'95	'96	'97	'98	'99	'00	'01	'02	'03	'04	'05	'06	'07	'08	'09
□一般職（女性/契約社員）																11	9	18	23
■ 一般職 女性	14	28	16	3	3	16	15	16	15	2	1	1	6	9	0	0	0	0	0
■ 一般職 男性	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

【資料６】　　２００８年３月　ILO 条約勧告適用専門家委員会報告から抜粋

７．間接差別

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視しており、引き続き間接差別の範囲を特定しない幅広い定義を同法に盛り込むよう求めるとした。WWN 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。報酬に関するあらゆる形態の間接差別は、本条約に即した措置を講じられるべきであることを想起しつつ、委員会は、均等法第７条とその施行規則第２条の適用に関する詳細な情報を提供することを日本政府に求める。

８．コース別雇用管理制度

連合と WWN の双方とも、コース別雇用管理制度が、事実上、依然として男女差に基づく雇用管理として利用されていると主張している。両者は、政府が出した「均等法指針」では、男女差別の禁止の適用を各「雇用管理区分」内に限定しているために、同一価値労働同一報酬原則に反して、別の区分で雇用された男女間の比較を排除することになる。そのため政府によるこの指針が、男女差にもとづく雇用管理の端緒を開くことになったとも両者は主張している。

提案3:男女同一価値労働同一報酬原則を規定するために法改正の措置を取るよう求める

【背景】

１．均等法施行直後に起こったこと

多くの商社や、現在最高裁に賃金格差裁判を原告の女性たちが上告中である商社・兼松でも、１９８５年均等法施行後、コース別制度が導入され従前の男女別賃金制度を、そのまま職種別賃金制度に移行した。自動的に男性は全員が総合職に、女性は全員が一般職に呼称変更された。女性のみ、上司の推薦などによって、総合職転換試験を受けほんの僅かな女性のみが総合職になった。

２．コース別制度のもとでの男女賃金差別裁判

１９９５年、商社・兼松に勤務する６名の女性たちは、５５歳の女性の賃金は２７歳の男性の賃金をこえることは出来ないため、この賃金格差の是正をもとめて提訴した。
現在、提訴して１４年目をむかえ最高裁にて係属中である。東京地裁において「憲法には違反するが、公序良俗には反しない」と理解しがたい司法の判断で敗訴した原告らは、東京高等裁判所にむけてオンタリオ州のジェンダーに中立な、ペイ・エクイテイ法を使い同一価値労働同一賃金にもとづいて、研究者および商社勤務者とともに職務評価を行い、鑑定書を提出した。

原告らは、担当職務と同じ職場の男性の職務を比較・分析。その結果、比較対象の男性総合職の職務の価値を１００とし、原告ら女性一般職の職務の価値の比は、それぞれ、１１１、１０２、１００、９５、９２、と高率を示し、比較対象者の男性に比して勝るとも劣らないほぼ同等価値の職務を遂行していることが明らかになった。

これに対して原告らの賃金は、高くても総合職男性比６７％、低い者は４８％の賃金しか支払われておらず、当該鑑定意見書は、賃金は職務の価値の比率に対応して是正される必要があると結論づけた。高裁の判決は、「コース別人事は労働基準法４条違反」と、一部ジェンダーバイアスな判決内容が残るものの、画期的な判決が下された。

３．いまこそ、求められる同一価値労働同一賃金の立法化

住友メーカーの女性たちの場合は、同期同学歴の男性と比べ、月額２４万円の賃金格差の是正を求め提訴して解決まで８年から１１年もかかった。前述の商社兼松のケースは提訴以来 14 年が経過し、長期間の裁判のため原告たちは精神的にも経済的にも多大な犠牲を払っている。男女同一価値労働同一報酬原則が法律で明確に規定されていれば、もっと、早い解決がなされたと判断する。

また、職場では、すでに年功序列制度から成果主義制度に移行した現在、職場では上司の恣意的な評価に対して、「何故、同僚よりも賃金が低いのか」と男性社員の間でも不満があるなど、仕事へのモチベーションの低下を招いている。同一価値労働同一報酬原則は、男女間の賃金格差の是正のツールのみならず、正規労働者と比較した非正規労働者の均等待遇の実現のために、必要不可欠な原則となっている。公平な職務の評価システムの構築と、同一価値労働同一報酬原則の立法化が急務である。日本政府に、CEDAW 条約を遵守した同原則を規定する法改正の措置を取るよう求める。

【資料7】　**男女賃金差別裁判係争期間**

事件	原告人数	提訴年	解決年	係争期間
野村證券	13 人	1993 年	2004 年	11 年間
住友電工	2 人	1995 年	2003 年	8 年間
住友化学	3 人	1995 年	2004 年	9 年間
住友金属	4 人	1995 年	2006 年	11 年間
岡谷鋼機	2 人	1995 年	2006 年	11 年間
兼松	6 人	1995 年	最高裁上告中	14 年以上

【資料8】　２００８年 ILO 条約勧告適用専門家委員会報告から抜粋

４．同一価値労働

労働基準法第 4 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をしてはならない、と規定しているが、本委員会は、同法が同一価値労働同一報酬の基本に触れていないことから、本条約の原則を十分に反映していないことを想起する。

5. 本委員会は、労働基準法第 4 条と均等法がジェンダーに基づく賃金差別の禁止を保証するために、連合が同二法の改正を求めていることに留意する。WWN は、同一賃金に関する訴訟の長さを強調し、男女同一価値労働同一報酬原則が法律で規定されていれば、より効果的に同原則が実施できるだろうと主張している。

6. 本委員会は日本政府に対して、男女同一価値労働同一報酬原則を規定するために法改正の措置を取るよう求める。

【資料9】

労働基準法第４条　（男女同一賃金の原則）

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、男性と性的差別取り扱いをしてはならない。　（原文のまま）

提案4:選択議定書の早期批准を求める

【背景】

日本において、雇用の分野において男女差別裁判を提訴するのは、とても困難で勇気のいることであるが、「資料７」で示した裁判例以外にも、男女賃金差別是正の裁判が多々存在している。しかし、労働基準法や均等法の法律のあいまいさが主たる原因となり、その上、本人が賃金差別存在の証拠を提供せねばならない司法の仕組みのために、裁判の解決まで１０年以上の年月を有する。現在、最高裁判所にて判決を待つ、商社・兼松の原告たちの場合、提訴から１４年もの年月を裁判に費やし、本人、家族を含めその労苦は計りしれないものがある。しかも、当該裁判の高裁において「秘書業務」を女性職扱いし、また「勤続年数が短いこと」を理由に２名が敗訴した。

これは裁判官のジェンダーバイアスに満ちた判決と言わざるを得ない。日本が選択議定書を早期批准することが、今こそ求められている。日本が批准すれば、司法は確実に変化せざるを得ない。女性の権利は人権であるという国際基準を遵守し、ジェンダーに中立な司法が存在すれば、男女間の賃金、処遇の平等が実現するのみでなく、正規、非正規間の均等待遇も促進する。

【資料10】

日本のコース別は間接差別

（明治大学教授　遠藤公嗣）

大卒者の fulltime employees についての seniority-based　HRM は、1980 年代半ば以降、「コース別人事管理」をとることがある。「コース別人事管理」では、employer「総合職」と「一般職」の２つの雇用コースを設定する。そして、campus recruiting のときに、大学生の応募者にどちらかのコースを選択させる（self selection)。総合職コースは、employee に昇進の可能性があるコースである。

しかし、employee は長時間労働を employer に要求されるし、employee は、employer の命令によって、日本全国そして世界中のさまざまな job に、ひんぱんに、transfer しなければならない（employer の命令を断ることは、日本の法律では、正当な解雇理由となる）。そのため、総合職の employee が結婚すると、その子どもや居住地にかかわる世話は、その他の誰かが support しなければならない。この誰かとは、多くの場合、配偶者であり、もっと正確に言うと、専業主婦 housewife である。いいかえると、総合職コースは、その employee が専業主婦とカップリングすることで持続可能なコースである。総合職コースの女性は、独身を続けるか、結婚するならば、supporter をみつけなければならない。これは、多くの場合、困難である。これが予想できるので、総合職に応募する女性は少ない。

また、総合職を選択し働き始めた少数の女性も、結婚すると、その配偶者を supporter にできないことが多いので、結婚後に、退職することが多い。総合職コースは、いいかえるとコース別人事管理は、表面上は性に中立的な制度であるが、実質的には間接差別の制度である。

２．ILO第100号条約

「同一価値の労働についての男女労働者に対する同一報酬に関する条約」（第34回総会で1951年6月29日採択。条約発効日：1953年5月23日。日本の批准状況：1967年8月24日批准。批准国171カ国（2014年1月25日検索）
http://www.ilo.org/public/japanese/region/asro/tokyo/standards/st_c100.htm

同一価値の労働についての男女労働者に対する同一報酬に関する条約（第 100 号）

国際労働機関の総会は、理事会によりジュネーブに招集されて、千九百五十一年六月六日にその第三十四回会期として会合し、この会期の議事日程の第七議題である同一価値の労働についての男女労働者に対する同一報酬の原則に関する提案の採択を決定し、この提案が国際条約の形式をとるべきであることを決定したので、次の条約（引用に際しては、千九百五十一年の同一報酬条約と称することができる）を千九百五十一年六月二十九日に採択する。

第一条

この条約の適用上、

(a)「報酬」とは、通常の、基本の又は最低の賃金又は給料及び使用者が労働者に対してその雇用を理由として現金又は現物により直接又は間接に支払うすべての追加的給与をいう。

(b)「同一価値の労働についての男女労働者に対する同一報酬」とは、性別による差別なしに定められる報酬率をいう。

第二条

１　各加盟国は、報酬率を決定するため行なわれている方法に適した手段によって、同一価値の労働についての男女労働者に対する同一報酬の原則のすべての労働者への適用を促進し、及び前記の方法と両立する限り確保しなければならない。

２　この原則は、次のいずれによっても適用することができる。

(a)　国内法令

(b)　法令によって設けられ又は認められた賃金決定制度

(c)　使用者と労働者との間の労働協約

(d)　これらの各種の手段の組合せ

第三条

１　行なうべき労働を基礎とする職務の客観的な評価を促進する措置がこの条約の規定の実施に役だつ場合には、その措置を執るものとする。

２　この評価のために採用する方法は、報酬率の決定について責任を負う機関又は、報酬率が労働協約によって決定される場合には、その当事者が決定することができる。

３　行なうべき労働における前記の客観的な評価から生ずる差異に性別と関係なく対応する報酬率の差異は、同一価値の労働についての男女労働者に対する同一報酬の原則に反するものと認めてはならない。

第四条

各加盟国は、この条約の規定を実施するため、関係のある使用者団体及び労働者団体と適宜協力するものとする。

第五条

この条約の正式の批准は、登録のため国際労働事務局長に通知しなければならない。

第六条

１　この条約は、国際労働機関の加盟国でその批准が事務局長により登録されたもののみを拘束する。

２　この条約は、ニ加盟国の批准が事務局長により登録された日の後十二箇月で効力を生ずる。

３　その後は、この条約は、いずれの加盟国についても、その批准が登録された日の後十二箇月で効力を生ずる。

第七条

１　国際労働機関憲章第三十五条２の規定に従って国際労働事務局長に通知する宣言は、次の事項を示さなければならない。

(a)　当該加盟国がこの条約の規定を変更を加えずに適用することを約束する地域

(b)　当該加盟国がこの条約の規定を変更を加えて適用することを約束する地域及びその変更の細目

(c)　この条約を適用することができない地域及びその適用することができない理由

(d)　当該加盟国がさらに事情を検討する間決定を留保する地域

２　１(a)及び(b)に掲げる約束は、批准の不可分の一部とみなされ、かつ、批准と同一の効力を有する。

３　いずれの加盟国も、１(b)、(c)又は(d)の規定に基づきその最初の宣言において行なった留保の全部又は一部をその後の宣言によっていつでも取り消すことができる。

４　いずれの加盟国も、第九条の規定に従ってこの条約を廃棄することができる期間中はいつでも、前の宣言の条項を他の点について変更し、かつ、指定する地域に関する現況を述べる宣言を事務局長に通知することができる。

第八条

１　国際労働機関憲章第三十五条４又は５の規定に従って国際労働事務局長に通知する宣言は、当該地域内でこの条約の規定を変更を加えることなく適用するか又は変更を加えて適用するかを示さなければならない。その宣言は、この条約の規定を変更を加えて適用することを示している場合には、その変更の細目を示さなければならない。

２　関係のある一若しくは二以上の加盟国又は国際機関は、前の宣言において示した変更を適用する権利の全部又は一部をその後の宣言によっていつでも放棄することができる。

３　関係のある一若しくは二以上の加盟国又は国際機関は、第九条の規定に従ってこの条約を廃棄することができる期間中はいつでも、前の宣言の条項を他の点について変更し、かつ、この条約の適用についての現況を述べる宣言を事務局長に通知することができる。

第九条

１　この条約を批准した加盟国は、この条約が最初に効力を生じた日から十年の期間の満了の後は、登録のため国際労働事務局長に通知する文書によってこの条約を廃棄することができる。その廃棄は、それが登録された日の後一年間は効力を生じない。

２　この条約を批准した加盟国で、１に掲げる十年の期間の満了の後一年以内にこの条に定め

る廃棄の権利を行使しないものは、さらに十年間拘束を受けるものとし、その後は、この条に定める条件に基づいて、十年の期間が満了するごとにこの条約を廃棄することができる。

第十条

１　国際労働事務局長は、国際労働機関の加盟国から通知を受けたすべての批准、宣言及び廃棄の登録をすべての加盟国に通告しなければならない。

２　事務局長は、通知を受けたニ番目の批准の登録を国際労働機関の加盟国に通告する際に、この条約が効力を生ずる日について加盟国の注意を喚起しなければならない。

第十一条

国際労働事務局長は、前諸条の規定に従って登録されたすべての批准、宣言及び廃棄の完全な明細を国際連合憲章第百ニ条の規定による登録のため国際連合事務総長に通知しなければならない。

第十二条

国際労働機関の理事会は、必要と認めるときは、この条約の運用に関する報告を総会に提出しなければならず、また、この条約の全部又は一部の改正に関する問題を総会の議事日程に加えることの可否を検討しなければならない。

第十三条

１　総会がこの条約の全部又は一部を改正する条約を新たに採択する場合には、その改正条約に別段の規定がない限り、

a)加盟国による改正条約の批准は、改正条約の効力発生を条件として第九条の規定にかかわらず、当然この条約の即時の廃棄を伴う。

b)加盟国によるこの条約の批准のための開放は、改正条約が効力を生ずる日に終了する。

２　この条約は、この条約を批准した加盟国で改正条約を批准していないものについては、いかなる場合にも、その現在の形式及び内容で引き続き効力を有する。

第十四条

この条約の英語及びフランス語による本文は、ひとしく正文とする。

最終更新日：2013 年 4 月 1 日　作成者：EU/MI　責任者：KK

ＩＬＯ駐日事務所

〒150－0001　東京都渋谷区神宮前5－53－70　国連大学本部ビル8階

Tel: +81.3.5467.2701　Fax: +81.3.5467.2700　E-mail: ilo-tokyo@ilotokyo.jp

2.1　　昭和シェル石油労働組合他の申立書

（2014 年 1 月 25 日検索）
homepage3.nifty.com/.../ilokankoku201111j.doc

ＩＬＯ（国際労働機関）事務局
事務総長　ホワン・ソマヴィア　殿

ＩＬＯ憲章２４条に基づく日本の男女賃金差別に関する
１００号条約（男女同一価値労働同一報酬条約）違反申立

２００９年7月２９日

申立人：ユニオン・ペイ・エクイティ
商社ウィメンズユニオン
全石油昭和シェル労働組合

Ⅰ　申立の趣旨

日本においては、労働基準法４条が罰則を付して性差別賃金を禁止しており、いっぽう、１９６７年にＩＬＯ１００号条約を批准して国内的効力を生じるに至った。しかるに、監督行政も司法も、異なる担当職務や職種の間の男女間賃金格差には労働基準法４条を適用しないとする法の運用や判断を行ってきた。この傾向は、特に１９８５年の男女雇用機会均等法制定後強まっている。均等法は同一の雇用管理区分（職種・就業形態・契約形態・キャリア開発など活用区分）にある男女間の格差のみを性差別とし、同様の運用は労働基準法４条にも及んでいる。

今年に入って最高裁は、職能資格等級制度による男女間賃金格差の違法性が問われた事件で、和文タイプ業務に従事してきた女性と国際テレックス業務に従事してきた男性との賃金格差について、ＩＬＯ１００号条約が求めている性中立的客観的職務評価のプロセスを経ることなく、違法性を否定した判決を容認する決定をなした。また、東京高裁では、男女別コース制の採用によって男女の賃金格差が生じているケースにおいても、「秘書業務」を担当していた当事者について職務評価のプロセスを経ることなく性差別であることを否定する判断がなされている。さらに、東京地裁でも、職能資格等級制度による賃金格差は労働基準法４条に違反して違法だとしておきながら、差別による賃金差額は認められずと是正を否定した。

男女間の賃金格差が「担当職務」や「職種」に基づいて設定されている雇用管理区分の違いによると説明される場合であっても、性中立的な職務評価基準の適用なしに労働基準法４条に違反しないと判断することは、ＩＬＯ１００号条約に違反すると考える。また、労基法４条に違反するとしながら、是正を命じないことについても、同様と考えられる。日本政府は、このような法の運用を改善しなければならない。

Ⅱ　申立をなす労働組合について

１）ユニオン・ペイ・エクイティ（ＵＰＥ）

ＵＰＥは、日本政府が１９６７年に批准したＩＬＯ１００号条約に則って同一価値労働同一賃金原則を行使し、職務評価制度を実現するためにペイ・エクイティ運動を推進すること、並びに女性労働者の労働条件を維持改善し、経済的社会的地位の向上を図るとともに、性差別撤廃の実現をめざし、女性の労働権を確立することを目的に活動する労働組合である。

ＵＰＥは、目的を達成するため、１．女性差別撤廃条約の選択議定書の批准に向けての運動に関すること。２．組合員の労働条件・生活条件の維持向上に関すること。３．組合員の福祉の増進と女性の地位向上に関すること。４．同様の目的を持つ団体・女性たちとの連携、協力に関すること。５．その他、目的達成に必要なこと等の事業を行う。

日本政府が条約批准後、条約勧告適用専門家委員会からの再三の個別意見に従うことなく、半世紀にわたってＩＬＯ１００号条約違反を続けてきたために男女賃金差別はほとんど改善されていない。さらに９０年代以降、女性の非正規労働者の増大により貧困は拡大している。ＵＰＥは、日本政府が条約の趣旨に基づき速やかに政策を立て履行することを要求していく。

・ 事務所　東京都豊島区目白３－１３－２－４０５
・ 代　表　野崎光枝　mitsuen@nifty.com
・ 構成員　約７０名
・ 結　成　２００９年6月１３日

２）商社ウィメンズユニオン

商社ウィメンズユニオンは商社に働く女性およびかつて商社に働いていた女性労働者を中心として構成され、商社に働く労働者の待遇の改善、とりわけ性差別の撤廃を目的に組織された個人加盟の労働組合である。

商社に働く女性たちは企業内の労働組合を通じて、女性差別賃金の是正を目指してきたが、１９８６年度に男女雇用機会均等法が施行されてから、ほとんどの商社においてコース別制度が導入され、従来の男女別年功序列賃金がコース別という名のもとに、職掌の違いと言い替えられ、従来の女性差別を温存したままの賃金制度が導入された。このような差別を隠蔽するコース別制度を許せないとして、兼松の女性６名、岡谷鋼機の女性２名、岩谷産業の女性１名がそれぞれ提訴した。岩谷産業は１９９９年１１月勝利和解解決。

商社における女性差別に断固抗議し、兼松の女性差別賃金裁判と岡谷の女性差別賃金裁判を支援し、仕事と生活の場に男女平等の実現と女性たちの人権を確立するため、２００５年３月５日商社ウィメンズユニオンを結成。岡谷鋼機は２００６年３月高裁で勝利和解解決。その後は兼松の女性差別賃金裁判（現在最高裁に係争中）支援を中心として、兼松の本社前や最高裁前でビラ配り等の活動を行っている。

２００６年３月２０日に兼松に働く女性が商社ウィメンズユニオンに加入し兼松分会を結成したことを兼松㈱に通知し、兼松㈱と団体交渉を行った。現在ユニオン執行委員に兼松裁判の原告４名が就任しており、女性差別賃金について兼松㈱と団体交渉を続けている。

２００７年５月にはIL0に対して、兼松裁判(地裁判決)の報告書を提出した。
・ 事務所　千葉県船橋市本町７-１３-１３-４０１
・ 委員長　逆井征子　yukiko0919kddi@ac.auone-net.jp
・ 構成員　約４０名
・ 結　成　２００５年３月５日

３）全石油昭和シェル労働組合

多国籍企業のロイヤルダッチシェルの日本法人であるシェル石油㈱において 1950 年 6 月結成。1985 年企業合併により昭和シェル石油となる。1972 年以降 2 度の組合分裂攻撃をうけ少数組合となるも、労働者の権利、とりわけ女性の働く権利の確立と、労働条件の大幅改善に向け運動を行ない、1981 年から男女共通の育児時間の実現にむけストライキで闘う。

1994 年には別組合員の退職者野崎光枝さんの男女差別裁判を支援。2001 年 3 月に野崎事件でＩＬ0にレポートを提出。

2004 年 12 月野崎裁判の東京地裁判決を受け、12 人の現役女性組合員が女性差別の是正を求めて提訴。2009 年 6 月 29 日東京地裁にて判決がでる。判決は会社の労基法 4 条違反を認めながら、資格・賃金是正は放棄し、慰謝料等を認めたのみであった。全社員の賃金データが提出されているにもかかわらず、賃金是正を行なわない判決では日本の男女賃金格差は縮小しない。原告らは控訴した。

- 事務所　東京都港区台場２－３－２　台場フロンティアビル１６Ｆ
- 組合員　61 名　内女性が半数
- 委員長　瀧秀樹　　zensekiyu-showashell@nifty.com
  http://homepage3.nifty.com/showashelllaborunion/

Ⅲ　問題を顕在化させた司法判断

１）　和文タイプとテレックス業務の労働の価値の同一性判断（昭和シェル石油野崎事件）

職能資格等級制度に基づく賃金格差の性差別性が問題になった昭和シェル石油賃金差別（野崎）事件の東京高裁判決は、最高裁が上告を棄却することによって確定した（２００９年１月２２日）。この高裁判決は、和文タイプ(英文も含め)は習熟するのに一定の期間と努力を要するが、習得後は、職務の遂行上、集中力、注意力の維持は必要だが、困難性は高くないとし、同期者のうち管理職の職務に従事しなかった男性の職務（テレックス）と同価値の仕事をしていたものと認めることはできないと判断し、賃金格差の性差別性を否定する一つの要素とした。

判決では、和文タイプ業務を「補助的・定型的業務」としているが、高度の専門知識と経験を要するもので、ほとんど例外なく女性であった。加えて判決は、当時の昭和石油に勤務する女性は「補助的・定型的業務」に従事することがほとんどであったと認定して、これを８５年以前の賃金格差についての違法性を否定する根拠としている。このように、職務の同一性を判断する論理的な根拠も客観的な基準も示さないまま、従来女性が担ってきた職務を、男性が担当していた類似職務と区別して、「補助的・定型的業務」と価値評価を低くしてしまうこと、このような差別的評価を許容する法制度は、IL0100 号条約に違反することは明白であると考える。

２）　性中立的職務評価のプロセスを経ないで男女別コース制による賃金格差の性差別性を否定したケース

東京高等裁判所は、兼松男女別コース賃金差別事件において、男女の担当していた仕事の価値を同等と評価し、コースに基づく賃金格差を労働基準法４条に違反する性差別賃金であると判断するに至った。しかし、日本においては、性中立的な職務の価値評価を実施する基準・物差しが確立されておらず、賃金格差が性差別であるという認定にあたっても、裁判所は、何の

前提もなく、一般的に女性は「補助的・定型的業務」に従事していたと認定して賃金格差を合法的であると評価してしまう。そのため兼松事件においても 85 年以前の男女間賃金格差については、女性の担当職務を職務評価のプロセスを経ないで「補助定型業務」と判断して労働基準法４条違反を否定している。また、86 年以降の賃金格差についても、６名の原告のうちの２名について、賃金格差の性差別性を否定した。請求が認められなかった原告の一人は、「秘書業務」に従事していたこと、派遣社員や新人に仕事を引き継いだ経験があったことを理由に差別性を否定している。

そもそもコース別雇用管理において、職務を「基幹的判断業務」「補助的定型的業務」に二分して処遇格差をもうける制度は、男女で職務を分類することに直結するという意味において、また、職務分類を「補助するもの」と「補助されるもの」という性役割を反映させた物差しと同じであるという意味において、差別である。

３）　性差別賃金であるのに賃金格差の回復を命じなかったケース

裁判所は、仮に賃金格差が性差別によることを認めたとしても、賃金差額の一部しか回復させなかったり、全く認めなかったりしている。京ガス事件については、原告女性の担当職務の価値評価が男性の別職務の評価をはるかに上回ることを裁判所が認定したのに、女性の賃金をその男性の８５％であると判断した。雇用管理区分の違いが賃金格差の根拠となっていることが問題になった丸子警報器事件では、正社員と同じ仕事をしているのに女性パート社員たちの賃金は正社員の８０％しか認められなかった。また、兼松の男女別コース賃金の違法性が問われた訴訟では、雇用管理区分は異なるが職務の同等性が認められた女性の賃金にしても男性の７０％分であると評価された。そして、昭和シェルに働く女性が野崎事件東京地裁勝訴を受けて提訴した集団訴訟において、2009 年 6 月 29 日東京地裁は賃金格差は性差別であることを認めたものの、賃金差額分の回復は認めなかった。

裁判所が上記のように判断する根拠は、使用者の賃金決定には裁量権が認められるという考え方であるが、たとえ裁量権があっても、その裁量の行使に差別があれば違法と判断されるべきである。これでは能力・成果主義化がすすむところで賃金差別を是正することは全く不可能である。しかも裁判所は、資格の明確な格差と平均本給額の著しい格差があることを認めながら、使用者の裁量権ゆえに差額分の権利回復を認めないというのであるから、その不当性は甚だしい。そもそも、裁判所は、著しい格差（昭和シェル野崎事件東京地裁判決）ないし相当程度の格差（兼松事件東京高裁判決）を前提に性差別賃金を推定する立場をとっていること自体にも問題がある。これらの問題の大本にあるのは、賃金格差の違法性をはかる職務評価の基準が制度的に確立されていないところにある。

Ⅳ　ＩＬＯ１００号条約違反

ＩＬＯ１００号条約が国際的公序に寄与していることは、２００７年７月現在 164 カ国が批准していること、労働者の基本的人権保障のためにもっとも重要な原則を定めた８条約の一つに掲げられていることによって明らかだ。また、１９９８年の「労働における基本的原則及び権利に関する IL0 宣言」でもその重要性が確認され、未批准国も状況報告義務が課せられた。賃金差別の撤廃と是正が人権保障の基本的原則として位置づけられていることは明らかである。

日本が１９６７年にＩＬＯ１００号条約を批准するにあたって国会答弁において、労働基準法４条は、この条約に定める原則を織り込んで法秩序を形成しており、見直しを必要とするものではないとの見解を表明している。このことは、憲法１４条に定める男女平等原則が、この国際法秩序の一端を形成する「同一価値」の労働に対する同一の報酬の支払い原則を含むものであることを示している。

また、立法の趣旨を反映するものと考えられる労働省労働基準局監督課長寺本廣作氏の著書「労働基準法解説」（昭和 23 年 7 月 10 日発行）においても、労働基準法 4 条は、同一価値の労働に対して同一の賃金を支払わせることまで要請するものではないが、格差の合理性を判断する場面においてこの原則がふまえられるべきこと、を明らかにしていた。

したがって、性差別性の有無を検討するにあたって同一価値労働同一賃金原則に基づく職務評価の手法を用いる法的根拠は否定されるべきではなく、ＩＬＯ１００号条約の規定によれば、それをしないことは同条約違反であると解釈されるからである。性中立的な職務評価のプロセスを経ないで性差別賃金であることを否定する労働基準法４条の運用は誤りであり、しかも、ＩＬＯ１００号条約は男女間に賃金格差が生じている場合にステレオタイプ的先入観を排して性差別賃金の是正を求めるものであるから、格差の完全な回復を回避するような労働基準法同条の運用についても同条約に違反するというべきである。

さらに、２００３年の条約勧告適用専門家委員会の意見では、ＩＬＯ１００号条約は、パートタイムなど非正規労働者の職務の性中立な価値判断も含まれるとしている。日本では９０年代後半から非正規労働者が増大し、現在女性の５４％が非正規・低賃金であるため、ひとりで生きることができない状況にある。非正規労働者の不当な低賃金は明らかに同条約に違反というべきである。

Ｖ　１００号条約に基づいて求める勧告の内容

（１）日本政府は、異なる担当職務や職種の間の男女間賃金格差には労働基準法４条を適用しない法の運用を改めるべきである。
（２）日本政府は、異なる雇用管理区分（職種・就業形態・契約形態・キャリア開発など活用区分）であっても、職務評価結果が同等である男女間の格差は性差別とするよう男女雇用機会均等法及び労働基準法４条の運用を改めるべきである。
（３）男女間の賃金格差を「担当職務」や「職種」の違いから労働基準法４条に違反しないとする場合には、性中立的な職務評価基準なしに判断しないよう、職務評価制度を確立すべきである。
（４）賃金格差が性差別賃金であると判断された場合においては、賃金格差の全額を是正し、あるいは将来に向かって格差を是正する措置を講じるべきである。
（５）雇用管理区分の違いによる男女間の大きな賃金格差を解消するためにも、職務評価制度を確立すべきである。

ユニオン・ペイ・エクイティ　代表　野崎光枝
商社ウィメンズユニオン　委員長　逆井征子
全石油昭和シェル労働組合　委員長　瀧秀樹

INTERNATIONAL LABOUR OFFICE

Governing Body
312th Session, Geneva, November 2011

GB.312/INS/15/3

Institutional Section

INS

FIFTEENTH ITEM ON THE AGENDA

Report of the Director-General

Third Supplementary Report: Report of the Committee set up to examine the representation alleging non-observance by Japan of the Equal Remuneration Convention, 1951 (No. 100), made under article 24 of the ILO Constitution by the Zensekiyu Showa-Shell Labor Union

I. Introduction

1. In a communication dated 17 September 2009, the Zensekiyu Showa-Shell Labor Union addressed a representation to the Office, in accordance with article 24 of the ILO Constitution, alleging non-observance by the Government of Japan of the Equal Remuneration Convention, 1951 (No. 100), ratified by Japan in 1967. The Convention is in force in Japan. The representation was submitted on behalf of the Zensekiyu Showa-Shell Labor Union, the Women's Union for Workers of Trading Company and the Union Pay Equity.

2. The following provisions of the Constitution of the International Labour Organization relate to representations:

Article 24

In the event of any representation being made to the International Labour Office by an industrial association of employers or of workers that any of the Members has failed to secure in any respect the effective observance within its jurisdiction of any Convention to which it is a party, the Governing Body may communicate this representation to the government against which it is made, and may invite that government to make such statement on the subject as it may think fit.

Article 25

If no statement is received within a reasonable time from the government in question, or if the statement when received is not deemed to be satisfactory by the Governing Body, the

This GB document is printed in limited numbers to minimize the environmental impact of the ILO's activities and processes, contribute to climate neutrality and improve efficiency. GB members and observers are kindly requested to bring their copies to meetings and to avoid asking for additional ones. All GB documents are available on the Internet at www.ilo.org.

latter shall have the right to publish the representation and the statement, if any, made in reply to it.

3. In accordance with article 1 of the Standing Orders concerning the procedure for the examination of representations under articles 24 and 25 of the Constitution of the International Labour Organization, as revised by the Governing Body at its 291st Session (November 2004), the Director-General acknowledged receipt of the representation, informed the Government of Japan and brought it before the Officers of the Governing Body.

4. At its 307th Session (March 2010), the Governing Body found the representation to be receivable and appointed a committee to examine the matter. The Committee consisted of Mr Vines (Government member, Australia), Mr Anderson (Employer member, Australia) and Mr Adyanthaya (Worker member, India). At its 312th Session (November 2011), the Governing Body appointed Ms Williams (Government member, Australia), replacing Mr Vines.

5. On 30 July 2010, the Government of Japan submitted its written observations concerning the representation.

6. In a letter of 7 May 2010, Zensekiyu Showa-Shell Labor Union forwarded additional information, which was received by the Office on 3 August 2010.

7. The Committee met on 11 November 2011 to examine the case and adopt its report.

II. Consideration of the representation

The complainant's allegations

8. In its communication of 17 September 2009, the complainant alleges that the Government of Japan failed to secure the effective observance of the Equal Remuneration Convention, 1951 (No. 100). The allegations and recommendations made by the complainant are summarized below.

9. The complainant submits that since the ratification of the Convention by Japan in 1967, violations of the provisions of the Convention have persisted and most gender discrimination with respect to wages has been left uncorrected. When ratifying the Convention, the Government had relied on section 4 of the Labour Standards Law No. 49 of 1947, which provides that "an employer shall not engage in discriminatory treatment of a woman as compared with a man with respect to wages by reason of the worker being a woman". According to the complainant, the competent administrative authority and the judiciary have not been implementing and interpreting section 4 of the Labour Standards Law to apply to wage differentials between men and women performing different tasks and occupations.

10. The complainant further states that problems with the application of section 4 of the Labour Standards Law were exacerbated following the enactment of Equal Employment Opportunity Law No. 45 of 1985 (hereinafter, the "EEOL"), as it influenced the interpretation of section 4. The complainant indicates that the EEOL only addresses the situation in which wage differentials are to be considered gender discrimination when occurring between men and women in the same employment management category (referring to the practical category by occupation, work type, employment contract, career development, etc). The complainant states that since the EEOL entered into force in 1986,

career-tracking systems were introduced in most of the companies, whereby the seniority-based wage system by gender was replaced by a seniority-based wage system by occupation, though the previous gender discriminatory wages were maintained in the new systems.

11. With respect to the interpretation by the courts of section 4 of the Labour Standards Law, the complainant refers to, and submits summaries of, the following court cases, which it considers to be in breach of the Convention: *Nozaki* v. *Showa-Shell Sekiyu Inc.*, (Tokyo High Court, 28 June 2007), and the Decision of the Supreme Court of 22 January 2009, dismissing the appeal against the decision of the High Court; *Mori et al.* v. *Kanematsu* (Tokyo High Court, 31 January, 2008; *Yuzuki et al.* v. *Showa-Shell* (Tokyo District Court, 29 June 2009), and *Yakabi* v. *Kyo-gas* (Kyoto District Court, 20 September 2001). The complainant also refers to *Ogiwara et al.* v. *Maruko Alarm Inc.*, Ueda Br. (Nagano District Court, 15 March 1996), without providing a summary of this case.

12. According to the complainant, the abovementioned judicial decisions are contrary to the Convention, as they determine, in the absence of a gender-neutral job evaluation, that there is no violation of section 4 of the Labour Standards Law even though the existing wage differential is acknowledged to be due to gender segregation into different employment management categories. In addition, the complainant considers that the judicial decisions rejecting a request for wage correction, despite acknowledging a violation of section 4, are contrary to the Convention.

13. With regard to these decisions, the complainant states that in *Nozaki* v. *Showa-Shell Sekiyu Inc.* (hereinafter, the "Showa-Shell Sekiyu (Nozaki) Case") the Supreme Court confirmed the Tokyo High Court's decision that there was no gender discrimination with respect to wages under the "ability ranking system" concerning wage differentials between a woman engaged in Japanese typing and a man engaged in international telex operation, without a gender neutral job evaluation having been undertaken to support its decision. Furthermore, the complainant states that the High Court considered that Japanese typing (as well as English typing) required a certain period and effort to become skilled, but once the skill was acquired, the work was of little difficulty. In holding this point of view, the High Court did not acknowledge that the value of the work was equal to that of telex operation done by a man who entered the company in the same year as the plaintiff and stayed in a non-managerial position. The complainant asserts that basing itself only on this one determining factor, the court denied the gender discriminatory nature of the wage differentials. The complainant further states that the decision recognized Japanese typing work only as that of a routine assistant, and determined that most of the women in Showa Sekiyu were engaged in routine assistant tasks, on the basis of which it decided that there was no illegality with respect to wage differentials regarding the period before 1985. According to the complainant, the court assigned a lower value to women's tasks compared to similar tasks in which men were engaged, without using clear criteria for assessing whether the work was of equal value. The complainant submits information on the results of a job evaluation conducted by Union Pay Equity after the High Court decision, which was submitted to the Supreme Court, showing that the value of the job of Japanese typewriting is not lower than that of telex operation.

14. Similarly, the complainant states that in *Mori et al.* v. *Kanematsu* (hereinafter, the "Kanematsu Case"), the Tokyo High Court held, without undertaking a job evaluation of the work performed by the plaintiffs, that the wage differentials that existed between men and women in 1985 and before under career tracking systems organized by gender (Scale A (male) and Scale B (female)) did not constitute gender discrimination in violation of section 4 of the Labour Standards Law. The complainant states that since in Japan clear criteria for gender-neutral job evaluation have yet to be established, courts tend to assume that women normally engage in routine assistant work and easily judge unequal wages to

be legal without showing the basis for this. For the period after 1985, however, the complainant indicates that the High Court ruled that the wage differentials in different career tracks under the assignment-based wage system (Scale A for General Job) and (Scale B for Clerical Job) constituted gender discrimination and violated section 4 of the Labour Standards Law. However, the complainant adds that with regard to this period, the court nonetheless determined that for two out of the six plaintiffs there had not been any gender discrimination. In this regard, the complainant provides a copy of one of the job evaluations that were submitted by the plaintiffs during the court proceedings. The complainant further maintains that providing for a career tracking system dividing jobs into "core and decision-making" and "routine assistant work" and treating them differently is in itself discriminatory, as it leads to dividing jobs for men and women, or segregating jobs for those who "assist", and those who are "assisted" reflecting a gender division of labour.

15. The complainant further submits that, in *Yuzuki et al.* v. *Showa-Shell* (hereinafter, "the Showa-Shell (Yuzuki) Case"), *Yakabi* v. *Kyo-gas* (the "Kyo-gas Case") and the Kanematsu Case, the courts failed to order correction of the total wage difference while at the same time recognizing that the wage differentials were due to gender discrimination. With respect to the Showa-Shell (Yuzuki) Case, the complainant states that the Tokyo District Court, while recognizing that the actual wage inequalities constituted gender discrimination, rejected the request for total wage recovery on the ground that a clear standard for ranking could not be determined, and it was difficult therefore to calculate the concrete amount of the damages equivalent to the wage differential. With respect to the Kyo-gas Case, the complainant states that this was the first time that the court accepted a job analysis and an objective evaluation of the different jobs being performed by men and women that had been conducted by the plaintiff, and acknowledged the existence of gender discrimination. Nonetheless, even though the court determined that the jobs were of the same value, it went on to hold that the total amount of damages equivalent to the wage differential to be paid to the plaintiff should be only 85 per cent of the total salary of the male worker with whom she had been compared. Similarly, the complainant states that in the Kanematsu Case, while acknowledging that work carried out under different employment management categories was "work to be presumed to have the same quality in the sense that the job contents and degree of difficulty could not be easily distinguished from those of the appellant's" and that "female employees presumed to have been doing the same jobs with the same degree of difficulty as male employees in former general positions", the court determined that the wages of the female workers should constitute only 70 per cent of the male workers' wages.

16. The complainant considers the courts' judgments to be unfair as they deny recovery of differential wages based on the argument that employers have a certain discretionary power in determining wages, although the courts have recognized, at the same time, clear distinctions between job ranks and large differentials in the base salaries of men and women on the different career tracks. According to the complainant, the root cause of such judicial rulings is the lack of institutional criteria for conducting a job appraisal system designed to investigate the illegality of wage differentials.

17. The complainant refers to a statement by the Japanese Government to the Diet in 1967 when ratifying Convention No. 100, that it was unnecessary to amend Labour Standards Law No. 49 of 1947 since it was considered that section 4 sufficiently reflected the principle of equal remuneration for work of equal value, that the Convention was an integral part of the legal order and that the principle of gender equality stipulated in

article 14 [1] of the national Constitution, also incorporated the principle of equal remuneration for work of equal value. The complainant invokes a "Commentary on Labour Standards Law" (published 10 July 1948) by the section head of the Labour Standards Inspection Office, presumably reflecting the intentions of the legislation, which states that section 4 does not necessarily insist on equal remuneration for work of equal value but that it is expected that the principle would be applied to determine the rationality of the inequality. The complainant submits, therefore, that when examining gender discrimination, a legal basis for conducting a job appraisal methodology should not be neglected and is essential to implement the principle of equal remuneration for work of equal value.

18. The complainant, referring to the observation of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, published in 2003, on the application by Japan of Convention No. 100 – which states that, under the Convention, levels of remuneration are to be compared through objective job appraisal including for part-time and non-regular work, free from gender bias – further submits that the number of non-regular workers has drastically increased since the 1990s, and that currently 54 per cent of non-regular workers are women receiving wages below a living wage. The complainant considers such widespread situations of unduly low wages among non-regular workers to be in itself a violation of the Convention.

19. The complainant requests that the Government take the following steps: (i) ensure that section 4 of the Labour Standards Law is applied to wage differentials between men and women performing different tasks and in different occupations; (ii) ensure that the EEOL and section 4 of the Labour Standards Law are implemented in such a manner that wage differentials between men and women in different employment management categories are considered discriminatory where the work performed is of equal value; (iii) establish an obligatory job evaluation system to determine whether men and women performing different tasks or in different occupations are performing work of equal value, and to remove large wage differentials between men and women working under different employment management categories; and (iv) where gender-based discrimination in wages is found, to ensure that the total wage difference is corrected and proper measures are taken to correct future inequalities.

The Government's response

20. In its reply, the Government provides information on the evolution between 1986 and 2009 of the existing wage disparities in hourly scheduled cash earnings between male and female workers and refers in this regard to the "Fundamental Statistical Survey on Wage Structure" conducted by the Ministry of Health, Labour and Welfare. The Survey indicates that in 2009 the average scheduled cash earnings (regular salary) of female general workers [2] was 69.8 per cent of those of male workers. Compared with the same employment status, the average scheduled cash earnings of female regular staff was 72.6 per cent of those of male workers. While acknowledging that the average wage disparities between men and women are still large, the Government emphasizes that wage disparities have been reduced by 10 per cent since the EEOL entered into force in 1986.

[1] Article 14 of the Japanese Constitution provides for equality under the law and prohibits discrimination in political, economic and social relations on the basis of a number of grounds, including sex.

[2] The Government provides information indicating that a "general worker" refers to a worker other than a short-term worker, and a "regular company staff/employee" refers to anyone a business establishment assumes to be a regular company staff/employee.

21. Referring to research undertaken by the Research Committee concerning Wage Disparities between Men and Women in Changing Wage and Employment Management Systems (2010) (hereinafter, "2010 Research on Wage Disparities"), the Government indicates that rank at work and length of continuous employment are the factors with the largest impact on the wage disparities between men and women. The average length of continuous employment in 2009 was 12.8 years for men and 8.6 years for women. With regard to managerial positions, 10.5 per cent of the subsection chiefs, 3.6 per cent of section managers and 2 per cent of department directors were women. The Government states that a seniority system is used in Japan and it is recognized that the shorter length of continuous employment of women leads to their lower ratio in managerial positions.

22. With respect to the application of the principle of equal remuneration for men and women for work of equal value, the Government refers to *Articles 1(b)*, *2(1)* and *3(1)* of the Convention, and states that the wording of the Convention is understood to mean that the requirement of the Convention is fulfilled by the prohibition of any discriminatory treatment based on sex with respect to wages only for the reason of the worker being a woman, without regard to whatever wage system is being used. The Government considers that section 4 of the Labour Standards Law precisely prohibits any such treatment and thus fulfils the requirement of the Convention. The Government states that this interpretation has been retained since the ratification of the Convention by Japan in 1967. According to the Government, section 4 of the Labour Standards Law was intended to prohibit discriminatory treatment with respect to wages not only when it is based on being a woman, but also "on the basis of any prejudice or because of the average woman's situation, including the fact that women's average length of continuous employment is shorter than that of men and the fact that the majority of women are not the main income earners of their households".

23. With respect to the EEOL, the Government states that the Law regulates any discrimination based on sex that significantly affects wage determination in the various aspects of employment management, including recruitment, employment, assignment, promotion and training. Sections 5 and 6 prohibit discrimination on the basis of sex with regard to recruitment and employment of workers, assignment (including allocation of duties and grant of authority), promotion, demotion and training, certain range of fringe benefits, change in job type and employment status, encouragement to retire, mandatory retirement age, dismissal and renewal of labour contract. The EEOL also prohibits certain forms of indirect discrimination (section 7) and prohibits disadvantageous treatment by reason of marriage, pregnancy and childbirth, etc. (section 9). The EEOL also provides for state assistance to employers that implement positive action programmes (section 14). The Government further refers to the provisions of the EEOL regarding assistance in the resolution of disputes by the directors of the Prefectural Labour Offices (section 17) and conciliation by the Disputes Adjustment Commission (section 18). Sections 29 and 30 provide for competence in the collection of reports and issuing of advice, guidance and recommendations, and publication of company names in the event they do not follow any recommendations made. Section 33 provides for the imposition of a fine if the employer does not submit the report requested.

24. With respect to the enforcement of the legislation, the Government refers to the possibility of lodging a claim for the application of section 4 of the Labour Standards Law with the labour standards inspector under section 104. It also refers to the mandate of the labour standards inspectors to undertake regular workplace inspections to investigate the wage system, including with a view to establishing whether wage disparities between men and women at a particular workplace are due to the fact that the worker is a woman or due to job duties, efficiency or skills. Labour standards inspectors may provide the necessary guidance if they consider that section 4 has been violated. The Government states that, in 2009, the Labour Standards Inspection Authority undertook regular workplace inspections

in a total of 100,535 cases, and provided guidance in six cases regarding violations of section 4 of the Labour Standards Law.

25. Furthermore, the Government states that, since its enactment in 1985, the EEOL was amended in 1997 and in 2006 to improve protection. With respect to the enforcement of the EEOL, the Government provides the following information regarding the cases handled by the Prefectural Labour Office: in fiscal year 2009, the Equal Employment Offices of the Prefectural Labour Office received 23,301 cases for consultation. In addition, they dispatched officials to workplaces to collect reports on compliance with the EEOL and provided administrative guidance. In fiscal year 2009, guidance was provided in 208 cases of violations pertaining to recruitment and employment and on 116 cases of violations pertaining to assignment, promotion, demotion and training. In addition, the directors of the Prefectural Labour Offices received seven cases pertaining to recruitment and employment and 27 cases pertaining to assignment, promotion, demotion and training involving representations for assistance in resolving disputes. The Disputes Adjustment Commission received three cases pertaining to assignment, promotion, demotion and training involving applications for conciliation.

26. The Government indicates that the Labour Standards Law and the EEOL are predicated on the system used to determine working conditions and wages in Japan. These conditions and wages are determined through negotiations between employers and workers at each company, rather than cross-company units, for example, industrial or occupational groups. The Government nonetheless considers that, while institutional discrimination based on sex within companies is decreasing, certain issues including women's job categories not being expanded, the short length of continuous employment and the lower ratio of women in managerial posts, still need to be resolved before substantial equality can be achieved. According to the Government, these are the reasons why wage disparities between men and women continue to exist.

27. The Government states further that many companies still determine the base salary – which is the basis for payment of wages – largely by factors such as the age and the length of continuous employment of the employee. In addition to the base salary, companies usually pay subsistence allowances, including family allowances and housing allowances. Referring to the 2010 Research on Wage Disparities, the Government provides statistical information on the percentage of companies paying various allowances, indicating that a much higher percentage of male company staff are receiving executive, duty or achievement allowances; considerable differences exist between male and female staff with respect to the amount of allowances received, particularly as regards the executive allowance. The Government states that companies adopt a wage system on the basis of the idea that companies guarantee the livelihood of workers. The law permits such a type of wage system as long as there is no discriminatory treatment between men and women in its application.

28. The Government states that it is committed to implementing actively the measures it is taking and which are considered effective in realizing substantial equality of opportunity between men and women and decreasing gender wage differentials. The Government underlines the importance of increasing the length of continuous employment of women and their rank at work and indicates that, to achieve this, it is conducting strict administrative guidance in accordance with the EEOL and the Labour Standards Law as well as measures aimed at promoting an environment enabling a decrease in the number of women resigning from employment due to childbirth and child care, and promoting positive action measures by companies.

29. With regard to measures to assist women to remain in the workforce, the Government refers to the amendment of the EEOL in 2006 aimed at including provisions for the

prohibition of disadvantageous treatment for reasons of pregnancy and childbirth, and the adoption of the Child Care and Family Care Leave Law and its amendment in 2009, promoting paternity leave and a shorter working hour system. The Government also refers to the guidance provided by the Equal Employment Offices in accordance with the EEOL and the Child Care and Family Care Leave Law, the assistance in dispute resolution provided by the directors of the Prefectural Labour Offices, and the conciliation by the Disputes Adjustment Commission.

30. With regard to promoting positive action by companies with a view to eliminating differences between male and female workers, the Government describes the specific measures that companies are meant to take. It also indicates that for companies implementing employment management differentiated by career tracking, the Equal Employment Offices are providing advice on facilitating women's conversion of career tracks to allow them to be assigned to job duties relating to the backbone of the business operations by setting up a flexible system that allows conversion between tracks or divisions.

31. The Government further states that with a view to decreasing wage disparities between men and women that are common within companies, guidelines for workers and employers to decrease any wage disparities between men and women were created in 2003, and pamphlets were distributed through organizations of workers and employers. The Government indicates that on the basis of the report on the 2010 Research on Wage Disparities, new guidelines regarding wages and employment management systems were being developed and promoted.

32. With regard to the application of the principle of equal remuneration for men and women for work of equal value by the judiciary, the Government provides summaries of the following judicial decisions regarding the application of section 4 of the Labour Standards Law: the decision of the Tokyo High Court in the Kanematsu Case of 31 January 2008, appeal against which was dismissed by the Supreme Court on 20 October 2009; the decision of the Tokyo High Court in the Showa-Shell Sekiyu (Nozaki) Case of 28 June 2007, appeal against which was dismissed by the Supreme Court on 22 January 2009; the decision of the Tokyo District Court in the Showa-Shell (Yuzuki) Case on 29 June 2009; the decision of the Kyoto District Court in the Kyo-gas Case on 20 September 2001 (on which a settlement was reached on 8 December 2005); the decision of the Ueda Branch of Nagano District Court in *Ogiwara et al.* v. *Maruko Alarm* (hereinafter, the "Maruko Alarm Case") on 15 March 1996 (a settlement was reached in November 1999); the decision of the Tokyo District Court in *Nomura* v. *the Nisso-Tosho* (hereinafter, the "Nisso-Tosho Case") on 27 August 1992, and the decision of the Okayama Branch of the Hiroshima High Court in *Ishihara et al.* v. *Uchiyama Industrial* (hereinafter, the "Uchiyama Industrial Case") on 28 October 2004 (appeal against which was dismissed by the Supreme Court on 13 July 2007).

33. With regard to the complainant's request to ensure the application of section 4 of the Labour Standards Law to wage differentials between men and women performing different tasks and different occupations, the Government states that, in determining whether there has been a violation of section 4 of the Labour Standards Law, a judgment is needed as to whether the wage disparity of men and women can be explained as being caused by the content, authority, responsibility, etc., of the job and differences in efficiency, skills, etc. The application of section 4 is not excluded simply because of a difference in job duties or types of job. The Government submits that the judiciary has been effectively applying section 4 of the Labour Standards Law to wage disparities between men and women performing different tasks and in different occupations, and cites in this regard the Nisso-Tosho Case, the Kyo-gas Case, the Uchiyama Industrial Case and the Kanematsu Case.

34. With regard to the complainant's requests to ensure that, under the EEOL and section 4 of the Labour Standards Law, wage differentials between men and women working under different employment management categories but performing work of equal value are considered to be gender discrimination, and to establish objective job evaluation, the Government refers to *Articles 2(1)* and *3(1)* of the Convention and states that it is understood that it is left up to each country whether it introduces job evaluation criteria or not.

35. The Government submits that job evaluation criteria do not necessarily facilitate the implementation of the Convention in Japan because most companies follow an employment practice in which human resources development is endeavoured on a long-term basis by employing new graduates without specific job duties, and enabling them to gain a wide variety of work experience through relocation of personnel within the same company. The Government states that, under this type of employment practice, a system of human resource development and treatment is determined using categories set by job type and employment status rather than job duties at a specific time. The widely adopted wage system is a wage system based on performance ability in which the vocational qualification of each worker is determined according to the level of ability to achieve duties. The Government further states that, under this wage system, the range of job duties to which a worker of a specific vocational qualification can be appointed is quite vast, thus resulting in a loose connection between work duties and wages. While a sizeable minority of companies place importance on work duties, very few companies are expected to determine wages using work duties only. The Government maintains that the employment practice in Japan, composed of a long-term employment system, a wage system including components such as a seniority system, and labour unions organized by company, is rational and is effective in building trust between employers and workers.

36. The Government further maintains that, in the context of such employment management, any judgment based on the results of job evaluation criteria to job duties at a specific point in time is inappropriate. It maintains that the EEOL therefore prescribes that discrimination on the basis of sex shall be judged within the individual employment management categories. The Government refers to the definition of "employment management category"[3] included in the *Guidelines on Ways for Employers to take Appropriate Measures with regard to Items Stipulated in the Provisions concerning the Prohibition of Discrimination against Workers on the Basis of Sex, etc.* (Public Notice No. 614 of the Ministry of Health, Labour and Welfare, 2006) (hereinafter, the "Guidelines").

37. The Government also indicates, however, that it would be inappropriate to deny automatically that there had been any discrimination between male and female workers belonging to different categories of employment management. Therefore, as a result of discussions in a tripartite advisory council, the abovementioned Guidelines were drafted, and were endorsed by unions and the employers' organizations. The Government indicates that, according to the Guidelines, whether or not a category of employment management to which a worker belongs is the same as the category to which another worker belongs shall be judged based on whether there is objective and reasonable difference, based on the actual situation, in terms of the content of the duties, range and frequency of personnel changes including job relocations, etc., of the workers who belong to the category concerned. The Government therefore maintains that, in accordance with the EEOL, judgments regarding sex discrimination can be made taking into account the employment management categories described above. The Government also submits that section 4 of

[3] According to the Guidelines, employment management category means "the category of workers by job type, qualification, employment status, working pattern, etc. that has been established with the intention of implementing the employment management of workers who belong to one category separately from the management of workers who belong to other categories".

the Labour Standards Act does not exclude consideration of employment management categories.

38. The Government states that, at present, the use of job evaluation criteria is not being uniformly enforced by the national government. The Government considers that with a view to preventing women from suffering from discrimination with respect to wages, discrimination in the individual aspects of employment management that affect wages should be eliminated, including with respect to merit ratings, placement and job assignments. It would also be important to increase the length of continuous employment of women and to raise their rank in order to decrease wage disparities between men and women.

39. With regard to the complainant's request to ensure that where gender-based discrimination in wages is found, the total wage difference is corrected and proper measures are taken to correct future inequalities, the Government states that where section 4 of the Labour Standards Law has been violated, administrative guidance can be provided to an employer for the payment of the equivalent of the wage difference within the range of the workers' claim. Where a wage disparity results from sex-based discrimination with respect to placement, promotion and advancement violating the provisions of the EEOL, measures can be taken, including assistance in the resolution of disputes by the Directors of Prefectural Labour Offices and conciliation by the Disputes Adjustment Commission. The employer may then be requested to pay the equivalent of the wage difference or to correct the wage disparity, including through promotion, advancement and reconsideration of placement in the future. The Government, referring to the summaries of the court cases, states that the judiciary has taken measures in specific cases of various nature, including cases where there are clear criteria for wages to be applied if discrimination had not occurred, cases where there are no clear criteria because of an accumulation of promotion and advancement for a long period of time or various special cases and where an allowance system exist, cases where extinctive prescription of a worker's claim is invoked, and cases where the claims and the necessary proof of an employee are incomplete. The Government, therefore, considers that the correction of wage disparities is being attempted in an appropriate manner in accordance with the specificities of each case and the variety of systems.

40. With regard to the complainant's allegation that the judicial decisions are not in accordance with the Convention, the Government considers that the administrative body is not in a position to comment on whether judicial decisions are appropriate or not. The Government therefore considers it cannot make any comments on the allegation regarding the appropriateness of the judicial decisions. However, the Government points to what it considers to be misinterpretations of the facts of some of the court decisions cited by the complainant, including the Showa-Shell Sekiyu (Nozaki) Case, the Kanematsu Case and the Kyo-gas Case. For example, with regard to the Kanematsu Case, the Government states that the court judged the rationality of the wage disparity between men and women using the following factors: (i) whether it is a disparity between male and female employees of the same age and presumed to have a similar length of continued employment; and (ii) whether it is a disparity between female and male employees with homogenous job duties and difficulties who repeatedly take over each other's jobs, or whether the content of job duties require expertise and/ or skills in negotiation and language, and by comparing the job duties of male general workers and female clerical workers over each period of time. With regard to the Kyo-gas Case, the Government states that the court considered that, while there were no particular differences in the value of their duties, where wages were determined using not only this factor but also various other reasons, including individual abilities and service performance, with the plaintiff having the burden of proof, this point had not been fully disclosed. The Government states that the court had therefore determined the woman's wage to be 85 per cent of the man's wage.

41. With respect to the complainant's allegation that the employment management system classified by career tracks is to be considered discriminatory, the Government submits that such an employment management system is one in which plural courses based on, inter alia, an employee's occupational group and qualifications are set up and different employment management such as assignment, promotion, and training are applied in each track; typically such tracks include, one engaging in services such as planning, sales, research and development and other key matters relating to the employer's business management, and another engaging in routine work. The Government states that, an employment management system classified by career tracks as described above, the system in which job duties are divided in two parts, namely "main decisive jobs" and "supplementary routine work", is not immediately in itself illegal. However, if the system is operated, for example, by assigning "main decisive jobs" to men only and "supplementary routine work" to women only, the Government states that this does constitute discrimination on the basis of sex and violates the EEOL, and strict measures including administrative guidance and recommendations would be taken.

42. Finally, with regard to the application of the Convention to non-regular workers, the Government states that the treatment of non-regular workers (i.e., part-time workers, fixed-term contract workers and dispatched workers) is decided according to their various working conditions, and it considers that the issue of treatment of non-regular workers is not related to the application of the Convention. The Government nonetheless provides information on the measures taken to address the situation regarding these workers, including the Labour Standards Law and the Minimum Wages Law, as well as other legislative measures to improve their situation.

III. The Committee's conclusions

43. The Committee notes that the representation raises two main issues: (i) whether section 4 of Labour Standards Law No. 49 of 1947 and Equal Employment Opportunities Act No. 45 of 1985 (EEOL) give effect to the principle of equal remuneration for men and women for work of equal value set out in Convention No. 100; (ii) whether the Labour Standards Law and the EEOL have been implemented in practice to give effect to the principle of equal remuneration for men and women for work of equal value.

44. The Committee considers that the issues raised in the representation relate to the application of *Articles 1*, *2* and *3* of the Convention. These provisions of the Convention read as follows:

> *Article 1*
>
> For the purpose of this Convention –
>
> (a) the term ***remuneration*** includes the ordinary, basic or minimum wage or salary and any additional emoluments whatsoever payable directly or indirectly, whether in cash or in kind, by the employer to the worker and arising out of the worker's employment;
>
> (b) the term ***equal remuneration for men and women workers for work of equal value*** refers to rates of remuneration established without discrimination based on sex.
>
> *Article 2*
>
> 1. Each Member shall, by means appropriate to the methods in operation for determining rates of remuneration, promote and, in so far as is consistent with such methods, ensure the application to all workers of the principle of equal remuneration for men and women workers for work of equal value.
>
> 2. This principle may be applied by means of –
>
> (a) national laws or regulations;

(b) legally established or recognised machinery for wage determination;

(c) collective agreements between employers and workers; or

(d) a combination of these various means.

Article 3

1. Where such action will assist in giving effect to the provisions of this Convention measures shall be taken to promote objective appraisal of jobs on the basis of the work to be performed.

2. The methods to be followed in this appraisal may be decided upon by the authorities responsible for the determination of rates of remuneration, or, where such rates are determined by collective agreements, by the parties thereto.

3. Differential rates between workers which correspond, without regard to sex, to differences, as determined by such objective appraisal, in the work to be performed shall not be considered as being contrary to the principle of equal remuneration for men and women workers for work of equal value.

45. On the issue of whether section 4 of the Labour Standards Law and the EEOL give effect to the principle of equal remuneration for men and women for work of equal value, as set out in *Articles 1* and *2* of the Convention, the Committee notes that the Government appears to have intended to apply the Convention through laws, as provided for in *Article 2(2)(a)* of the Convention, and the Government considers that the requirements of the Convention are fulfilled by section 4 of the Labour Standards Law. The Government also considers that the EEOL is relevant in this regard, as it regulates discrimination based on sex that significantly affects wage determination in various aspects of employment management, including recruitment, employment, assignment, promotion and training.

46. The Committee notes that section 4 of the Labour Standards Law provides that "An employer shall not engage in discriminatory treatment of a woman as compared to a man with respect to wages by reason of the worker being a woman". The relevant provisions of the EEOL provide as follows:

5. With regard to the recruitment and employment of workers, employers shall provide equal opportunities for all persons regardless of sex.

6. With regard to the following matters, employers shall not discriminate against workers on the basis of sex.

(i) Assignment (including allocation of duties and grant of authority), promotion, demotion, and training of workers;

(ii) Loans for housing and other similar fringe benefits as provided by the Ordinance of the Ministry of Health, Labour and Welfare;

(iii) Change in job type and employment status of workers; and

(iv) Encouragement of retirement, mandatory retirement age, dismissal, and renewal of the labour contract.

7. An employer shall not take measures which concern the recruitment and employment of workers, or any of the matters listed in the preceding section, and apply a criterion concerning a person's condition other than the person's sex, and which is specified by the Ordinance of the Ministry of Health, Labour and Welfare as measures that may cause virtual discrimination by reason of a person's sex, considering the proportion of men and women who satisfy the criterion and other matters, except in a case where there is a legitimate reason to take such measures, such as a case where such measures are specifically required for the purpose of performing the relevant job in the light of the nature of that job; or a case where such measures are specifically required for the purpose of employment management in the light of the circumstances of the conduct of the employer's business.

47. The Committee notes that the EEOL, while addressing aspects that may affect wage determination, does not directly deal with equal remuneration between men and women for work of equal value. The Committee also notes that, with respect to the Labour Standards Law, while prohibiting direct discrimination based on sex with respect to wages, it does not on its face encompass the concept of "work of equal value". In this regard, the Committee notes that the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations has already addressed this point, stating that section 4 of the Labour Standards Law:

> ... does not fully reflect the principle of the Convention, as it does not refer to the element of equal remuneration for work of equal value. This element of the Convention's principle is crucial because it requires consideration of the remuneration received by men and women who are performing different jobs or work, on the basis of an evaluation of the content of the different jobs being performed ... [4]

48. The Committee notes that the issue then arises whether the legislation has been interpreted and applied in line with the Convention. The Committee notes that the complainant considers that the legislation has not been implemented and interpreted to apply to wage differentials between men and women performing different tasks and in different occupations, nor to allow for comparisons between different management categories. In this context, the complainant stresses the importance of objective job evaluation to determine whether men and women performing different tasks or in different occupations are performing work of equal value.

49. The Committee notes that the Government submits that the application of section 4 of the Labour Standards Law is not excluded because of a difference in job duties or type of job, and that it does not exclude consideration of employment management categories. The Government, while acknowledging that under the EEOL discrimination on the basis of sex is to be judged within the individual employment management categories, indicates that it would be inappropriate to deny automatically that there had been any discrimination between male and female workers belonging to different employment management categories. As a result, the *Guidelines on ways for employers to take appropriate measures with regard to items stipulated in the provisions concerning the prohibition of discrimination on the basis of sex, etc.* (2006) were adopted.

50. With respect to the interpretation by the courts of section 4 of the Labour Standards Law, the Committee notes that section 4 has been applied to different tasks and occupations in only a limited number of cases, namely two district court decisions. [5] It also appears that in none of the court decisions cited has a comparison been made between men and women performing different jobs under different employment management systems which were nonetheless considered of equal value. Where a comparison appeared to have been made between different employment management systems, it does not appear that the court compared jobs that were different but of equal value. [6]

51. The Committee also notes, from the information provided by the Government, the low number of cases covered by workplace inspections (six cases in 2009 out of 100,535 cases) in which the Labour Standards Inspection Authority provided guidance regarding violation of section 4 of the Labour Standards Law, the lack of particulars on the nature of the violations (i.e., whether these dealt with work of equal value) and regarding the guidance

[4] CEACR, Japan, observation, 2007. Similar comments are made in the observation of 2008.

[5] Kyo-gas Case and the Uchiyama Industrial Case.

[6] Kanematsu Case.

provided. The Committee also notes the lack of particulars regarding the methodologies used to identify instances of wage discrimination where men and women are engaged in work of a different nature, which is nonetheless of equal value, as well as the lack of particulars regarding the contents of the guidance provided by the Prefectural Labour Offices with respect to the violations of the EEOL and the conciliation by the Disputes Adjustment Commission, in particular whether these dealt with cases of wage discrimination.

52. The Committee notes that the concept of "work of equal value" as set out in the Convention ensures a broad scope of comparison: "'Work of equal value' includes but goes beyond equal remuneration for 'equal', the 'same' or 'similar' work, and also encompasses work that is of an entirely different nature, which is nevertheless of equal value".[7] The Committee notes that, while the Government asserts that the application of section 4 is not excluded because of a difference in job duties or type of job and does not exclude the consideration of different employment management categories, there is an absence of information to demonstrate that section 4 is being applied in practice to different job duties, types of jobs, and between employment management categories. The Committee concludes, therefore, that it does not appear that a broad scope of comparison, going beyond the same job duties, type of jobs and employment management categories, is being applied generally in practice, in the implementation of the legislation in force.

53. On the issue of the role of job evaluation in determining whether work is of equal value, the Committee notes that the Government indicates that it is not uniformly enforcing the use of job evaluation criteria, and rather focuses on discrimination in the individual aspects of employment management that affect wages, including with respect to merit ratings, placement and job assignments, the length of continuous employment and rank. It also states that job evaluation criteria do not necessarily facilitate the implementation of the Convention in Japan since human resources development is based on categories of job type and employment status. However, the Government also acknowledges that, in determining whether there has been a violation of section 4, a judgment is needed as to whether the wage disparity can be explained as being caused by the content, authority, responsibility, etc. of the jobs and differences in efficiency and skills, etc. The Government does not provide details, however, regarding how such an assessment is to be made.

54. The Committee notes that "the notion of paying men and women in accordance with the value of their work necessarily implies the adoption of some technique to measure and compare objectively the relative value of the jobs performed",[8] though the Convention does not prescribe any specific method for such an examination. The Committee notes that objective job evaluation is raised in *Article 3(1)* of the Convention, which refers to the taking of measures for objective appraisal of jobs on the basis of the work to be performed, "where such action will assist in giving effect to the provisions of this Convention". *Article 3(3)* then allows for differential rates of remuneration if they correspond, without regard to sex, to differences as determined by such objective appraisal of jobs. The Committee concludes that the information provided has not indicated how the relative value of jobs is determined with a view to determining if jobs are of equal value.

55. The Committee notes that the Government acknowledges the large wage disparities between men and women, and that there is a need for a range of issues to be addressed before substantial equality can be achieved between men and women. The Committee welcomes the range of measures that are being taken to address the issues underlying such disparities, including with respect to balancing work and family responsibilities, and

[7] CEACR, ILC, 2007, pp. 271–272.

[8] General Survey on equal remuneration, 1986, para. 138.

providing advice on facilitating women's conversion from one career track to another, and adopting guidelines to decrease wage disparities.

56. With respect to the complainant's allegation that the situation of unduly low wages among non-regular workers is a violation of the Convention, the Committee notes that no specific information was provided by the complainant in this regard; therefore, it will not address this point.

57. Based on the above considerations, the Committee concludes that further measures are needed, in cooperation with workers' and employers' organizations, to promote and ensure equal remuneration for men and women for work of equal value, in law and practice, in accordance with *Article 2* of the Convention, and to strengthen the implementation and monitoring of the existing legislation and measures, including measures to determine the relative value of jobs.

IV. The Committee's recommendations

58. ***In light of the conclusions set out in paragraphs 43–57 above concerning the issues raised in the representation, the Committee recommends that the Governing Body:***

(a) approve the present report;

(b) invite the Government to take due note of the matters raised in the above conclusions and to include detailed information thereon in its next report under Article 22 in respect of the Equal Remuneration Convention, 1951 (No. 100);

(c) entrust the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations with following up the matters raised in this report with respect to the application of the Equal Remuneration Convention, 1951 (No. 100); and

(d) make this report publicly available and close the procedure initiated by the representation of the Zensekiyu Showa-Shell Labor Union alleging non-observance by Japan of the Equal Remuneration Convention, 1951 (No. 100).

Geneva, 11 November 2011

Point for decision: Paragraph 58

(Signed) Ms Williams

Mr Anderson

Mr Adyanthaya

2.3　ILO からの回答書（翻訳：全石油昭和シェル石油労働組合）

homepage3.nifty.com/showashelllaborunion/ilokankoku201111j.doc

2.2　　ILO からの回答（訳文）　　（2014 年 1 月 25 日検索）

ILO　　GB.312/INS/15/3

第 312 回理事会(ジュネーブ　2011 年 11 月)

制度的セクション第十五議題

事務局長報告

第三補助報告

『日本が同一報酬 100 号条約(1951 年)を遵守していないという全石油昭和シェル労働組合の申立を調査するために設立された委員会の報告』

Ⅰ　前置き

1　2009 年 9 月 17 日付の通信により全石油昭和シェル労働組合は ILO 憲章 24 条に基づき、日本政府が同一報酬 100 号条約(1951 年)を遵守していないとの申立を行った。同条約は日本では効力を発している。申立は全石油昭和シェル労働組合、商社ウィメンズユニオン、ユニオン・ペイ・エクイティの代表により提出された。

2　この申立に関連するのは以下の ILO 憲章である。

第 24 条　加盟国のいずれかが当事国である条約の実効的な遵守をその管轄権の範囲内において何らかの点で確保していないことを使用者又は労働者の産業上の団体が国際労働事務局に申し立てた場合には、理事会は、この申立をその対象となった政府に通知し、且つ、この事項について適当と認める弁明をするようにその政府を勧誘することができる。

第 25 条　理事会は、当該政府から相当な期間内に弁明を受領しなかった場合又はこれを受領しても弁明を満足と認めなかった場合には、前記の申立及び、弁明があるときは、この弁

明を公表する権利をもつ。

3　ILO 憲章 24 条 25 条に基づく申立を調査する手続きに関する実務規則 1 条(2004 年 11 月第 291 回理事会改正)に基づき、事務局長は申立の受領を確認し、日本政府に情報提供し、理事に提出した。

4　理事会は第307回総会(2010年3月)においてこの申立を受付可能と判断し、その調査のための委員会を指名した。委員会の構成員はバインズ氏(政府委員オーストラリア)、アンダーソン氏(使用者委員オーストラリア)とアジャンタヤ氏(労働委員インド)であった。第312回理事会(2011年11月)においてバインズ氏に替わってウィリアムズ女史(政府委員オーストラリア)が指名された。

5　2010年7月30日に日本政府は申立に対する見解書を提出した。

6　2010年5月7日の通信により全石油昭和シェル労働組合は追加情報を送付し、2010年8月3日に事務局が受領した。

7　2011年11月11日に委員会が開催され本件を調査し、報告を採択した。

Ⅱ　申立の検討

(申立人の主張)

8　2009年9月17日付けの通信において申立人は日本政府が同一報酬100号条約(1951年)の実効的遵守の確保に違反していると主張している。申立人による主張と勧告を以下のとおり要約する。

9　申立人によると、1967年に100号条約が日本で批准されてからも同条約の条項の違反は継続し、賃金に関する差別のほとんどは是正されないまま放置されてきた。同条約を批准する際に日本政府は「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をしてはならない。」という労働基準法4条の規定に依拠していた。申立人によると、管轄権を持つ行政当局や裁判所はこの労働基準法4条を異なる職務や職種に従事する男女の間の賃金格差について適用するよう解釈、履行してこなかった。

10　さらに男女雇用機会均等法(1985年法律第45号)の施行により労働基準法4条の適用が影響され、同条の適用を巡る問題は一層深刻化した、と申立人は述べている。男女雇用機会均等法は同一の雇用管理区分(職種・就業形態・契約形態・キャリア開発などの活用区分)にある男女の間の賃金格差のみを性差別としている、と指摘している。1986年に男女雇用機会均等法が施行されて以来、性別による年功序列賃金制度から職種による年功序列賃金制度に転換するコース制度がほとんどの企業で導入されたが、以前からの性差別賃金は新制度の下でも維持されてきた、と述べている。

11　裁判所による労働基準法4条の解釈に関しては申立人が 100 号条約違反だと考える以下の判例に言及し、その要約を提出している。野崎対昭和シェル石油事件(2007 年 6 月 28 日東京高裁)同判決に対する上告を棄却した 2009 年 1 月 22 日の最高裁判決、守対兼松事件(2008 年 1 月 31 日東京高裁)、柚木ら対昭和シェル石油事件(2009 年 6 月 29 日東京高裁)、屋嘉比対京ガス事件(2001 年 9 月 20 日京都地裁)。申立人は荻原対丸子警報器事件についても言及しているが判決の要約は提供していない。

12　以上の判例は異なる雇用管理区分により性別に分離されているために賃金格差が存在していることを認めながら、性中立的な職務評価を欠落したまま、労働基準4条違反はないと認定したものであり、100 号条約違反であると、主張している。さらに労働基準法4条違反を認定しながら賃金是正の要求を否定した判決は 100 号条約違反である、とみなしている。

13　判例に関しては、野崎対昭和シェル石油事件では和文タイプに従事する女性と国際テレックス業務に従事する男性の間の賃金格差に関して、性中立的な職務評価をしないまま、職能資格等級制度の下での賃金性差別は存在しない、とした東京高裁判決を最高裁が支持した、としている。さらに高裁判決は和文タイプ(英文も含め)は習熟するのに一定の期間と努力を要するが、習得後は困難性は高くないと考えている、としている。この観点から、原告と同期入社で管理職にならなかった男性が従事していたテレックス業務とは同価値の仕事であるとは高裁は認定しなかった。この決定要素のみを理由として賃金格差の性差別性を裁判所が否定した、と主張している。さらに判決は和文タイプ業務を補助的・定型的業務として認識し、昭和石油のほとんどの女性は補助的・定型的業務に従事していたと認定し、1985 年以前の賃金格差の違法性を否定する根拠としている、と述べている。申立人によると、裁判は同一価値の労働か否かはっきりとした評価基準を使用しないまま、女性が担当していた職務を男性が担当していた類似職務よりも価値が低いと評価している。高裁判決の後、ユニオン・ペイ・エクイティは和文タイプ業務の価値がテレックス業務より低くないことを示す職務評価を行い最高裁に提出したが、申立人はこの職務評価結果を情報提供している。

14　同様に、守ら対兼松事件では東京高裁は原告たちが従事する労働の職務評価を行うことなく、1985 年以前の性別によるコース制度(男性 A 体系と女性 B 体系)での男女賃金格差は労働基準法4条違反ではないと判断した、と述べている。日本においては性中立的な職務評価の明確な基準は未確立なので、裁判所は一般的に女性は補助的・定型的業務に従事していると想定し、根拠も示さずに賃金差別を合法的と判断してしまう、と述べている。しかし、1986 年以降は職務給制度のもとでの異なるコース(一般職 A 体系と事務職 B 体系)の間の賃金格差は性

差別であり、労働基準法4条違反であると高裁は判決した、と指摘している。しかし、この時期についても 6 名の原告のうちの 2 名について高裁は性差別を認定しなかった、と付け加えている。この点に関して申立人は、裁判の審理の中で原告が提出した職務評価の一つのコピーを提供している。さらに、コース別雇用管理において、職務を「基幹的判断業務」と「補助的定型業務」に分け、処遇を区別すること自体が差別であり、男女の職務を分類することに直結し、労働の性役割分業を反映して「補助する者」と「補助される者」とに職務を分離することにつながるという意味においても差別である、と主張している。

15　さらに柚木ら対昭和シェル石油事件、屋嘉比対京ガス事件、兼松事件において、裁判所は性差別による賃金格差を認めながら賃金格差全額の是正を命令しなかった。柚木ら対昭和シェル石油事件では東京地裁は賃金の実質的な不平等が性差別であると認めながら、職階の明確な基準が確定できず、したがって賃金格差の損害の具体的金額の計算が困難であるとの理由で完全な賃金回復の要求を退けた、と述べている。屋嘉比対京ガス事件では裁判所は、原告による男女が従事する異なる職務の職務分析と客観的評価を初めて認め、性差別の存在は認めた、と述べている。しかし、同一価値の職務であると認めたにもかかわらず、裁判所は比較対象の男性の賃金総額の 85 パーセントを基準として損害賠償額を認定した。同様に、兼松事件では、異なる雇用管理区分による仕事は「職務内容と困難性が上訴人のそれと区別しがたい、という意味で同一の性質の労働であると推定され」「元一般職の男性従業員と同等の困難性を持つ同じ職務に女性従業員が従事していたと推定される」ことを認めながらも、裁判所は女性労働者の賃金は男性労働者の 70 パーセントにしかならないと認定した、と述べている。

16　裁判所が職務資格の明確な格差と異なる雇用コースの男女の基本給の著しい格差を認めながら、使用者には賃金決定の裁量権があることを根拠にして賃金差額分の回復を否定した判決は不公平であると考えている。申立人によると、このような司法判断の大本にあるのは、賃金格差の違法性を調査するための職務評価を行うための基準が制度的に欠落していることである。

17　日本が 1967 年の国会で 100 号条約を批准するにあたって、労働基準法 4 条は、同一価値労働に対する男女同一報酬の原則を十分反映したものであるので、その改正の必要のないこと、同条約は法秩序の不可欠の一部であり、憲法 14 条[1]に定める男女平等原則が同一価値労働に対する男女同一報酬の原則を含むものである、と日本政府が答弁していることに言及して

[1] 日本国憲法 14 条は性別を含むいくつかの理由により、政治的、経済的、社会的関係において差別することを禁じ、法の下での平等を規定している。

いる。申立人は労働基準局監督課長が 1948 年 7 月 10 日に出版し、立法の趣旨を反映していると思われる『労働基準法解説』を引用し、労働基準法 4 条は同一価値労働に対する男女同一報酬を支払うことを必ずしも要請してはいないが、不平等の合理性の判断にはこの原則が踏まえられるべきである、としている。したがって、性差別を調査する際に職務評価の手法を用いる法的根拠は否定されるべきではなく、同一価値労働に対する男女同一報酬の原則の履行には不可欠である、と申し立てている。

18　2003 年の条約勧告適用専門家委員会の日本の 100 号条約適用に関する意見では、パートタイマーや非正規労働者も含めて、性中立的な客観的な職務評価により報酬の比較が行われるべきである、とされている。日本では非正規労働者の数が 1990 年代から劇的に増加し、現在非正規労働者の 54 パーセントが女性であり(訳注:原文のママ。正しくは女性労働者の 54%が非正規で、非正規労働者の約 7 割が女性)、生活できる賃金以下の賃金しか得ていない。申立人は非正規労働者のこのように不当な低賃金が広がっている状況自体が同条約違反であると考えている。

19　申立人は日本政府が以下の措置をとることを要請している。(1)異なる担当職務や職種に従事する男女の間の賃金格差に労働基準法 4 条を適用すること。(2)同一価値の労働であっても雇用管理区分が異なる男女の間の賃金格差を差別と認定するように労働基準法 4 条と男女雇用機会均等法を運用すること。(3)異なる担当職務や職種に従事する男女が同一価値の労働をしているか否か判断するために、また異なる雇用管理区分で働く男女の間の大きな賃金格差をなくすために、義務的な職務評価制度を確立すること。(4)性差別賃金が判明した場合は賃金格差の全額を是正し、将来に向けた不平等を是正するための正当な措置をとること。

(政府の回答)

20　政府はその回答の中で、1986 年から 2009 年の間の男女労働者間の所定内時間給格差の推移の情報を提供しており、そのために厚生労働省が行った「賃金構造基本統計調査」を引用している。その調査によると、女性一般労働者[2]の平均所定内給与は 2009 年において男性労働者の 69.8 パーセントである。同じ雇用形態で比較すると、女性正社員の平均所定内給与は男性社員の 72.6 パーセントとなっている。男女間の格差は依然として大きいものの、1986 年に男女雇用機会均等法が施行されてから格差は 10 パーセント縮小したと政府は強調している。

---

2 「一般労働者」とは短期間労働者以外の労働者を指し、「正社員・正職員」とは企業が正社員・正職員とみなす全ての者を指す、と政府は情報提供している。

21　変化する賃金・雇用制度の下における男女間賃金格差に関する研究会(2010 年)の行った調査によれば、男女の賃金格差に一番大きな影響を及ぼしている要因は、職階、勤続年数であった。2009 年の平均勤続年数は男性が 12.8 年に対して女性は 8.6 年であった。管理職に関しては、係長職の 10.5 パーセント、課長職の 3.6 パーセント、部長職の 2.0 パーセントが女性であった。政府によると、日本では年功序列制度が使われているので、女性の勤続年数の短さが管理職比率の低さに繋がっている。

22　同一価値労働に対する男女同一報酬の原則に関しては、政府は 100 号条約 1 条 b、2 条 1、3 条 1 を引用して、その文言は、どのような賃金制度を採用していたとしても、労働者が女性であることのみを理由として、賃金について男女差別的な取扱をすることを禁止していれば条約の要請を満たしていると解される、と述べている。労働基準法 4 条はまさにそのような取扱を禁止していることから、同条約の要請を満たしている、と述べている。1967 年の同条約の批准以来、この解釈を維持している。政府によると、労働基準法 4 条は、単に女性であることを理由にする賃金差別を禁止するだけではなく、「女性の平均勤続年数が男性よりも短いこと、女性の多くは主たる家計の維持者ではないこと、といったような、女性のおかれた平均的な状況や先入観に基づいて差別的取扱いをすることも禁止している」ものと解釈されている。

23　男女雇用機会均等法に関しては、募集、採用、配置、昇進、教育訓練など賃金決定に大きな影響を与える雇用管理における性差別を規制するものであると、述べている。5 条 6 条は募集・採用・配置(業務の配分・権限の付与を含む)・昇進・降格・教育訓練、一定の範囲の福利厚生、職種・雇用形態の変更、退職の勧奨・定年・解雇・労働契約の更新に関して性別に基づく差別を禁止している。また、一定の範囲の間接差別を禁止し(7 条)、妊娠、出産などを理由とする不利益取扱を禁止している(9 条)。さらにポジティブ・アクションを講じる事業者に対する国の援助を規定している(14 条)。さらに、都道府県労働局長による紛争解決援助(17 条)や紛争調整委員会による調停(18 条)も規定されていることを紹介している。29 条と 30 条では、報告徴収、助言、指導、勧告の権限と勧告に従わない場合の企業名の公表を定めている。33 条は事業者が求められた報告をしない場合の過料を定めている。

24　法律の施行に関しては、労働基準法 104 条に基づき権利救済を求めることが可能であることに言及している。また労働基準監督官は事業場を定期的に監督し、事業場における男女間の賃金格差が、労働者が女性であることを理由とするものか、職務、能率、技能の差によるものかを調査することを含め、賃金制度を調査しなければならないことに言及している。4 条違反であるとみなす場合は必要な指導を行うことができる。2009 年に労働基準監督機関において、

100,535 件の定期監督を実施し、内 4 条違反として指導を行ったのは 6 件であった、と述べている。

25　さらに、男女雇用機会均等法は 1985 年に制定されてから、1997 年と 2006 年に改正され、保護が改善された、と述べている。男女雇用機会均等法の施行に関しては都道府県労働局で扱われた件数についての情報を提供している。2009 年度に都道府県労働局雇用均等室は 23,301 件の相談を受けた。さらに、職員が事業所に出向き、均等法遵守状況について報告徴収を実施し、行政指導を行っている。2009 年度において、募集・採用に関する違反 208 件、配置・昇進・降格・教育訓練に関する違反 116 件について是正指導を行った。さらに、2009 年度の都道府県労働局長による紛争解決援助の申立受理件数は、募集・採用に関するものが 7 件、配置・昇進・降格・教育訓練に関するもので 27 件となっている。紛争調整委員会の調停申請受理件数は、配置・昇進・降格・教育訓練に関するものが 3 件となっている。

26　労働基準法及び男女雇用機会均等法は日本の賃金と労働条件の決定システムを前提としている、と政府は述べている。すなわち、賃金と労働条件は企業横断的な単位、例えば産業別・職種別に決定されるのではなく、個別企業における労使交渉により決定している。しかし、企業内の制度的な性差別は減少している一方、女性の職域が広がらない、勤続年数が短い、管理職割合が低いなど実質的な男女均等の実現にはなお課題が残されている、と政府は考えている。政府によると、これらが男女間の賃金格差が存在し続けている理由である。

27　さらに、多くの企業において、賃金の基本となる基本給の決定要素として、依然として、年齢、勤続年数を重視している、と述べている。また基本給に加えて家族手当、住宅手当などの生活手当を支給することが一般的である。2010 年の賃金格差調査を引用し、各種手当を支給している企業の割合を情報提供し、男性社員の方が管理職手当、役職手当、成績給を受ける比率が高いことを示し、とりわけ管理職手当など手当の額により男女社員の大きな賃金格差が存在することを明らかにしている。企業が労働者の生活を保障するという考え方に立った賃金制度を採用している、と述べている。このような賃金制度は、その適用において男女間の差別的取扱いがない限り、法律上も許容されている。

28　政府は男女の実質的な機会均等を実現し、賃金の性格差を減らすために効果的だと考え、これまで取られてきた措置を積極的に取り組む。女性の勤続年数を伸長させること、及び女性の職階を上げることが重要であることを強調し、そのために、男女雇用機会均等法と労働基準

法に基づく厳正な行政指導を行うとともに、出産・育児により離職する女性を減らすための環境整備をめざす措置や企業におけるポジティブ・アクションの推進を図っている。

29　女性が職場に留まるよう支援する取り組みに関して、2006 年に男女雇用機会均等法が改正され、妊娠・出産を理由とする不利益取扱いの禁止が規定され、育児休業等に関する法律が制定され 2009 年に改正されて、父親の育児休業と短時間勤務制度が定められたことに言及している。さらに男女雇用機会均等法と育児・介護休業法に基づく雇用均等室による指導や都道府県労働局長による紛争解決援助や紛争調整委員会による調停についても言及している。

30　男女労働者の間の違いをなくすために企業が行うポジティブ・アクションの推進に関しては、企業が行うべき具体的な取組みを説明している。コース別雇用管理を行っている企業に対しては雇用均等室が、コース等の区分間の転換を認める制度を柔軟に設定することにより、女性がコース転換し、事業の運営の根幹となる職務につくことができるよう、助言を行っている。

31　また、企業で一般に存在している男女間の賃金格差の減少に向けて、労使が男女間の賃金格差減少に取り組むための指針を 2003 年に作成し、労使団体を通じてパンフレットを配布した。2010 年の賃金格差調査を踏まえて、賃金雇用管理制度に関する新しい指針を作成し利用促進することになっている。

32　同一価値労働に対する男女同一報酬の原則の裁判所による適用に関しては、労働基準法 4 条に関する以下の判例を引用している。2009 年 10 月 20 日に最高裁で上告棄却され確定した 2008 年 1 月 31 日東京高裁の兼松事件判決、2009 年 1 月 22 日に最高裁で上告棄却され確定した 2007 年 6 月 28 日の東京高裁の昭和シェル石油事件(野崎)判決、2009 年 6 月 29 日の東京地裁の昭和シェル石油事件(柚木)判決、2005 年 12 月 8 日に和解が成立した 2001 年 9 月 20 日の京都地裁の京ガス事件判決、1999 年 11 月に和解が成立した 1996 年 3 月 15 日の長野地裁上田支部の丸子警報器事件判決、1992 年 8 月 27 日の東京地裁の日ソ図書事件判決、2007 年 7 月 13 日に最高裁で上告棄却され確定した 2004 年 10 月 28 日の広島高裁岡山支部の内山工業事件判決。

33　異なる職務や職種間の男女賃金格差にも労働基準法 4 条を適用すべきという申立人の要請については、労働基準法 4 条違反の判断に当っては、男女間の賃金格差が具体的に職務の内容や権限、責任等や能率、技能等の差によるものとして説明しうるかどうかについて、判断を行う必要がある、と述べている。単に職務や職種が異なることのみを理由として 4 条の適用を

排除することはない。裁判所は異なる職務や職種に従事する男女の間の賃金格差に対して労働基準法 4 条を効果的に適用しており、その例として日ソ図書事件、京ガス事件、内山工業事件と兼松事件を挙げている。

34　男女雇用機会均等法と労働基準法 4 条の運用において、異なる雇用管理区分についても同一価値労働と見なされる場合は男女間格差を性差別と認定し、客観的な職務評価を確立すべきという申立人の要請について、100 号条約 2 条 1 と 3 条 1 を引用し、職務評価基準を導入するかどうかは各国に委ねられているものと解されている、と述べている。

35　日本において職務評価が100号条約の実施に必ずしも役立つとは言えないのは、ほとんどの企業が新規学卒者を採用後の担当職務を特定せず採用し、企業内での配転を通じて幅広く職場経験を積ませることにより長期的な人材育成を図る雇用慣行を取っているからである、と回答している。このような雇用慣行の下では、一時点での職務内容よりも、むしろ職種や雇用形態による区分毎に人材育成と処遇の仕組みが設定される、と述べている。広く採用されている賃金制度では職務遂行能力の水準に応じて各労働者の職能資格を定め、職能資格に応じて賃金が決まる。このような制度の下では特定の職能資格の労働者が任命されうる職務の幅は広く、結果として職務内容と賃金のつながりは緩い。職務内容を重視するという企業も一定程度存在するが、職務内容のみで賃金を決定するという企業は少ないものと考えられる。日本の雇用慣行は長期雇用制度と年功序列賃金制度などからなる賃金制度と企業別労働組合からなっており、合理的なものであり、経営者と労働者の間の信頼を築くのに効果的だ、と政府は主張している。

36　さらにこのような雇用管理が背景にあるので、一時点での職務内容にかかる職務評価の結果により判断するのは適当ではない、と主張している。このため男女雇用機会均等法においては雇用管理区分ごとに性差別を判断することとされている、と主張している。政府は「労働者に対する性別を理由とする差別の禁止等に関する規定に定める事項に関し、事業主が適切に対処するための指針」(2006 年厚生労働省告示第 614 号)で与えられている「雇用管理区分」の定義を引用している[3]。

37　しかし、異なる雇用管理区分に属する男女労働者の間の差別をすべて自動的に否定するのは適切ではない、と述べている。このため、三者構成の審議会における討論の結果、上記の

[3] 指針によると雇用管理区分とは「職種、資格、雇用形態、就業形態等の区分その他の労働者についての区分であって、当該区分に属している労働者について他の区分に属している労働者と異なる雇用管理を行うことを予定して設定しているものをいう」。

指針が作成され、労働組合と経営者団体の承認を得た。その内容は、雇用管理区分が同一か否かについては、当該区分に属する労働者の従事する職務の内容、転勤を含めた人事異動の幅や頻度などについて、客観的・合理的な違いが存在しているか否かにより判断されるものである、と述べている。したがって性差別の判断は男女雇用機会均等法に従い、上記の雇用管理区分を考慮して行うことができる、と主張している。また、労働基準法 4 条は雇用管理区分の考慮を除外してはいない、と回答している。

38　現状において国として職務評価基準の使用を一律に義務付けていない、と述べている。女性が賃金差別の被害を受けるのを防ぐためには、人事評価、配置や業務の与え方など賃金決定に影響を与える雇用管理の各局面での差別を排除すべきだ、と考える。また男女の賃金格差を減少させるためには女性の勤続年数を伸長させ、女性の職階を上げるが重要である。

39　賃金での性差別が認定された場合は賃金格差の全額を是正し、将来に向かって格差是正措置を正しく講じるべきであるという申立人の要請に関して、労働基準法 4 条に違反する場合、差額賃金分については賃金債権が存在する範囲についてその支払いをするよう、使用者に対して行政指導を行うことが可能である、述べている。男女雇用機会均等法違反となる配置や昇進・昇格での性差別の結果生じた賃金格差については、都道府県労働局長の紛争解決援助や紛争調整委員会の調停などの対応を行うことが可能である。その結果、差額賃金に対応する金銭の支払いや、将来に向かって配置の見直しや昇・昇格等の措置を取ることにより賃金格差を是正することを使用者に求めることができる。政府は判例の概要を引用して、差別を受けなかった場合に適用されるべき賃金の基準が明確である場合、長年の昇進・昇格の積み重ねや様々な特例制度、手当制度等の存在により、適用されるべき賃金の基準が明確でない場合、また賃金債権の消滅時効が援用される場合、労働者の主張立証の不備の場合など様々な個別具体の事案に応じて、司法においてそれぞれの対応がなされている、と述べている。したがって、日本政府は、様々な制度により、個別具体の事案に応じて適切な形での賃金格差の是正が図られているものと考えている。

40　司法判断が条約違反であるとの申立人の主張に関して、行政府は司法府の判断に対して適否についてコメントする立場にない、と考えている。このため、司法判断の適否についての主張に対して政府はコメントを行うことはできない、と考える。しかし、昭和シェル石油事件(野崎)、兼松事件、京ガス事件等、申立人が引用している司法判断のいくつかに関する事実誤認が含まれている、と指摘している。例えば、兼松事件では裁判所は男女の間の賃金格差の合理性を以下の要素を示して判断し、それぞれの時期における一般職の男性と事務職の女性の職務を比

較して判断していると、指摘している。(1)勤続期間及び同年齢の男女間における格差であるかどうか、(2)職務内容や困難度に同質性があり、一方の職務を他方が引き継ぐことが相互に繰り返し行われている男女間の格差であるかどうか、また職務の内容について、専門的知識、交渉力、語学力が要求されるものであるかどうか。京ガス事件に関しては、裁判所は、各職務の価値に格別の差はないにしても、賃金の決定要素はそれだけではなく、個人の能力、勤務成績等諸般の事情も大きく考慮されることを述べた上で、その点の事情についての立証責任は原告にあるところ、その点が十分に明らかにされていない、と述べている。したがって裁判所は女性の賃金は男性の 85 パーセントであると認定した、政府は述べている。

41　コース別雇用管理が差別であるとする申立人の主張に関して、コース別雇用管理とは、労働者の職種、資格等に基づき複数のコースを設定し、コースごとに異なる配置・昇進、教育訓練等の雇用管理を行うシステムで、典型的には事業の運営の基幹となる事項に関する企画立案、営業、研究開発等を行う業務に従事するコースと、定型的業務に従事するコース等がある、と回答している。以上のようなコース別雇用管理では、職務を「基幹的判断業務」と「補助的定型的業務」に二分する制度自体はただちに違法とするものではない、と述べている。しかし、例えば、「基幹的判断業務」を男性のみ、「補助的定型的業務」は女性のみといった運用を行う場合は性差別であり男女雇用機会均等法に違反し、指導、勧告等の厳正な対応を行う、と述べている。

42　100 号条約の非正規労働者への適用に関しては、非正規労働者(パートタイム、有期契約、派遣労働者)の待遇は、その多様な労働条件に応じて決定されるものであり、同条約の適用に関わる問題ではないと認識している、と述べている。にもかかわらず、政府は労働基準法や最低賃金法等、非正規労働者の状況を改善するための法的措置を含む施策動向について情報提供している。

Ⅲ　本委員会の結論

43　本委員会は申立が二つの主要な問題を提起していることに留意する。(1) 労働基準法(1947 年法律 49 号)4 条と男女雇用機会均等法(1985 年法律 45 号)がⅡO100 号条約の定める同一価値労働に対する男女同一報酬の原則に適応しているか (2) 労働基準法と男女雇用機会均等法が同一価値労働に対する男女同一報酬の原則に適応して履行されているか。

44　本委員会は申立が提起している問題は 100 号条約 1,2,3 条の適用に関連していると考える。条約の条文は以下のとおりである。

第 一 条

この条約の適用上、
(a) 「報酬」とは、通常の、基本の又は最低の賃金又は給料及び使用者が労働者に対してその雇用を理由として現金又は現物により直接又は間接に支払うすべての追加的給与をいう。
(b) 「同一価値の労働についての男女労働者に対する同一報酬」とは、性別による差別なしに定められる報酬率をいう。

第 二 条

1 各加盟国は、報酬率を決定するため行なわれている方法に適した手段によって、同一価値の労働についての男女労働者に対する同一報酬の原則のすべての労働者への適用を促進し、及び前記の方法と両立する限り確保しなければならない。
2 この原則は、次のいずれによっても適用することができる。
(a) 国内法令
(b) 法令によって設けられ又は認められた賃金決定制度
(c) 使用者と労働者との間の労働協約
(d) これらの各種の手段の組合せ

第 三 条

1 行なうべき労働を基礎とする職務の客観的な評価を促進する措置がこの条約の規定の実施に役だつ場合には、その措置を執るものとする。
2 この評価のために採用する方法は、報酬率の決定について責任を負う機関又は、報酬率が労働協約によって決定される場合には、その当事者が決定することができる。
3 行なうべき労働における前記の客観的な評価から生ずる差異に性別と関係なく対応する報酬率の差異は、同一価値の労働についての男女労働者に対する同一報酬の原則に反するものと認めてはならない。

45 労働基準法 4 条と男女雇用機会均等法が 100 号条約 1,2 条の定める同一価値労働に対する男女同一報酬の原則に適応しているかという問題に関して、日本政府が同条約 1,2 条に規定されているとおり国内法により適用しようと意図し、労働基準法 4 条が同条約の要件を満たしているとみなしていることに留意する。日本政府は男女雇用機会均等法が募集、採用、配置、昇進、教育訓練など様々な雇用管理の面で賃金決定に大きく影響する性別による差別を規制しているので、同様に同条約の要件を満たしているとみなしている。

46　本委員会は労働基準法 4 条が「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をしてはならない。」と定めていることに留意する。男女雇用機会均等法の該当条文は以下のとおりである。

第五条　事業主は、労働者の募集及び採用について、その性別にかかわりなく均等な機会を与えなければならない。

第六条　事業主は、次に掲げる事項について、労働者の性別を理由として、差別的取扱いをしてはならない。

一　労働者の配置（業務の配分及び権限の付与を含む。）、昇進、降格及び教育訓練

二　住宅資金の貸付けその他これに準ずる福利厚生の措置であって厚生労働省令で定めるもの

三　労働者の職種及び雇用形態の変更

四　退職の勧奨、定年及び解雇並びに労働契約の更新

（性別以外の事由を要件とする措置）

第七条　事業主は、募集及び採用並びに前条各号に掲げる事項に関する措置であって労働者の性別以外の事由を要件とするもののうち、措置の要件を満たす男性及び女性の比率その他の事情を勘案して実質的に性別を理由とする差別となるおそれがある措置として厚生労働省令で定めるものについては、当該措置の対象となる業務の性質に照らして当該措置の実施が当該業務の遂行上特に必要である場合、事業の運営の状況に照らして当該措置の実施が雇用管理上特に必要である場合その他の合理的な理由がある場合でなければ、これを講じてはならない。

47　男女雇用機会均等法は賃金決定に影響を与える可能性がある要素については言及しているが、同一価値労働に対する男女同一報酬の原則については直接扱っていないことに留意する。また労働基準法が賃金に関して性別による直接差別を禁止しているものの、「同一価値労働」の概念がその条文には含まれていないことにも留意する。この点に関して、条約勧告適用専門家委員会がこの点を既に取り上げており、労働基準法 4 条について以下のように述べていることに留意する。「労働基準法は同一価値労働に対する男女同一報酬の要件について言及していないので 100 号条約の原理を完全には反映していない。同条約の原理のこの要件は決定

的に重要であり、その理由は異なる職務あるいは労働に従事している男女の報酬を決定するのにあたり、異なる職務の内容の評価を基礎にして検討することが必要だからである。」[4]

48　本委員会が次に留意するのは、法令が同条約に沿って解釈、適用されているのかという問題である。異なる担当職務と異なる職業に従事する男女の間の賃金格差に適用されるように、また異なる雇用管理区分の間の比較をできるようにも、法律が解釈、履行されていない、と申立人が考えていることに留意する。この点に関して、申立人は異なる担当職務や異なる職業に従事する男女が同一価値労働をしているか決定する客観的職務評価の重要性を強調している。

49　本委員会は労働基準法 4 条が職務内容や職種の違いにより適用除外になることはない、また雇用管理区分の検討を除外していない、と日本政府が回答していることに留意する。男女雇用機会均等法では性別による差別は個々の雇用管理区分の中で判断されることは認めつつも、異なる雇用管理区分に属する男女労働者の間に差別の存在を自動的に否定するのは適切ではないと同政府は指摘している。その結果「労働者に対する性別を理由とする差別の禁止等に関する規定に定める事項に関し、事業主が適切に対処するための指針」(2006 年)が策定された。

50　労働基準法 4 条の裁判所での解釈に関しては異なる担当職務や職業に 4 条が適用された件数が少なく、具体的には二つの地裁決定しかないことに留意する[5]。さらにどちらの地裁決定でも異なる雇用管理区分で異なる仕事に従事しているが同一価値労働と認定される男女について比較を行ったようには見えない。異なる雇用管理区分の間で比較を行ったように見える事例でも裁判所が同一価値ではあるが異なる仕事の比較を行ったようには見えない[6]。

51 日本政府により提供された情報から判断して、労働基準法 4 条違反で労働基準監督署が指導を行った定期監督の数が少ないこと(2009 年では 100,535 件中の 6 件)、およびその違反の性質(同一価値労働に関連していた否か)や指導の内容についての詳細が欠けていることにも留意する。さらに、性質が異なるが同一価値のある労働に従事している男女の賃金差別を認定するために採用されている方法についての詳細が欠落していることにも留意し、

---

[4] 条約勧告適用専門家委員会　日本に関する報告 2007 年。2008 年の報告でも同様の指摘がある。
[5] 京ガス事件と内山工業事件
[6] 兼松事件

男女雇用機会均等法違反に関して都道府県労働局が行った指導や紛争調整委員会の調停の詳細についてとりわけ賃金差別の事例に関連しているか否かの詳細が欠落していることにも留意する。

52　100 号条約で定める「同一価値労働」の概念は広い範囲の比較を保証するものであることに留意する。「『同一価値労働』は『同一』『同じ』『同様』な労働に対する同一報酬を含み、それを超える概念であり、全く性質が違うが価値は同じ労働をも含むものである。」[7]職務や職種が異なることを理由に労働基準法 4 条の適用を排除することはなく、異なる雇用管理区分の判断も排除しない、と日本政府は主張しているが、労働基準法 4 条が異なる職務、職種、雇用管理区分に対しても実際に適用されていることを示す情報が欠落していることに留意する。したがって本委員会は、現実の法律の履行において、同一の職務、職種、雇用管理区分を超える広い範囲での比較が一般的に行われていないとの結論に達した。

53　同一価値労働か否かの判断するに当っての職務評価の役割の問題に関して、日本政府が職務評価基準の使用を一律に義務づけておらず、むしろ賃金に影響を与える人事評価、配置、業務の与え方、勤続年数、職階などの雇用管理の個々の要素における差別に焦点を当てている、という主張に留意する。さらに人材育成が職種分類や雇用身分に基づいているので職務評価基準により日本での 100 号条約の履行が必ずしも促進されるわけではない、とも主張している。しかし、日本政府は労働基準法 4 条違反を判断するには、職務内容、権限、責任などや能率、技能の差などから賃金格差が説明できるかを判断する必要があることを認めている。しかし、日本政府はどのようにしてそのような評価がされるのかその詳細を提供していない。

54　「男女の労働者にその労働の価値に応じて報酬を支払うには、その仕事の相対的な価値を客観的に比較、計測する何らかの技法を用いることが必要である」[8]が、100 号条約はそのような検討のための特定の技法を定めてはいないことに留意する。職務の客観的な評価は 100 号条約 3 条 1 で扱われており、「この条約の規定の実施に役だつ場合には」行なうべき労働を基礎とする職務の客観的な評価を促進する措置を執るものとされている。ついで 3 条 2 は、前記の客観的な評価から生ずる差異に性別と関係なく対応する報酬率の差異は認められる、としている。同一価値労働か否かを決定するために職務の相対的価値がどのように判断されているか、日本政府が提供した情報は示してない、との結論に本委員会は達した。

---

7 条約勧告適用専門家委員会、国際労働総会、2007 年　271-272 頁
8 同一報酬に関する一般調査,1986 年 138 項

55　日本政府が男女の賃金格差が大きいことを認識しており、男女の実質的な賃金平等が実現するまでには様々な課題が取り組まれる必要があると認識していることに留意する。このような格差の背景にある課題に対処するために、仕事と家族的責任のバランスを取り、女性労働者がコース転換しやすいよう助言を与え、賃金格差を縮小するための指針を採用したりするなど、様々な措置が取られていることを歓迎する。

56　非正規労働者の不当な低賃金が 100 号条約違反である、とする申立人の主張に関しては、申立人が具体的な情報を提供していないので、ここでは取り上げない。

57　以上の考察に基づき、100 号条約 2 条により同一価値労働に従事する男女の同一報酬を法令と実践において促進し、確保し、さらに労働の相対的価値を決定する措置を含めた、既存の法令と措置の履行と監督を強化するために、労働者組織と使用者組織の協力の下、一層の取り組みが必要であるとの結論に本委員会は達した。

Ⅳ 本委員会の勧告

58　申立が提起している問題に関して上記 43 項から 57 項までの結論により、本委員会は理事会に以下のことを勧告する。

(a) この報告を了承する。
(b) 上記結論で提起された事項に十分留意し、同一報酬 100 号条約(1951 年)に関して憲章 22 条に基づく詳細な情報を次回の報告に含めることを日本政府に要請する。
(c)　同一報酬 100 号条約(1951 年)の適用に関してこの報告で提起されている事項についてのフォローアップを条約勧告適用専門家委員会に委任する。
(d) この報告を公開し、日本が同一報酬 100 号条約(1951 年)を遵守していないという全石油昭和シェル労働組合の申立により開始された手続きを終了する。

ジュネーブ　2011 年 11 月 11 日
決議事項　 58 項
署名　ウィリアムズ（政府委員　オーストラリア）
アンダーソン(使用者委員　オーストラリア)
アジャンタヤ（労働委員　インド）　（翻訳　山崎精一）

2.4　ILO 第 111 号条約　（雇用及び職業についての差別待遇に関する条約）

ILO (International Lobour Organization) 駐日事務所ホームページより(2014 年 3 月 1 日検索)
http://www.ilo.org/public/japanese/region/asro/tokyo/standards/c100.htm

雇用及び職業についての差別待遇に関する条約(第 111 号)（日本は未批准、仮訳）

国際労働機関の総会は、

理事会によりジュネーブに招集されて、千九百五十八年六月四日にその第四十二回会期として会合し、 この会期の議事日程の第四議題である雇用及び職業についての差別待遇に関する提案の採択を決定し、 この提案が国際条約の形式をとるべきであることを決定し、 フィラデルフィア宣言が、すべての人間は、人種、信条又は性にかかわりなく、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求する権利をもつことを確認していることを考慮し、 さらに、差別待遇は、世界人権宣言により宣明された権利の侵害であることを考慮して、次の条約(引用に際しては、千九百五十八年の差別待遇(雇用及び職業)条約と称することができる)を千九百五十八年六月二十五日に採択する。

第 一 条

1 この条約の適用上、「差別待遇」とは、次のものをいう。

(a) 人種、皮膚の色、性、宗教、政治的見解、国民的出身又は社会的出身に基いて行われるすべての差別、除外又は優先で、雇用又は職業における機会又は待遇の均等を破り又は害する結果となるもの

(b) 雇用又は職業における機会又は待遇の均等を破り又は害する結果となる他の差別、除外又は優先で、当該加盟国が、使用者の代表的団体及び労働者の代表的団体がある場合にはそれらの代表的団体及び他の適当な団体と協議の上、決定することのあるもの

2 固有の要件に基く特定の業務についての差別、除外又は優先は、差別待遇とみなしてはならない。

3 この条約の適用上、「雇用」及び「職業」とは、職業上の訓練を受けること、雇用されること及び個々の職業に従事すること並びに雇用の条件をいう。

第 二 条

この条約の適用を受ける加盟国は、雇用及び職業についての差別待遇を除去するために、国内の事情及び慣行に適した方法により雇用又は職業についての機会及び待遇の均等を促進することを目的とする国家の方針を明らかにし、かつ、これに従うことを約束する。

第 三 条

この条約の適用を受ける加盟国は、国内の事情及び慣行に適した方法により次のことを行うことを約束する。

(a) 前記の方針の承認及び遵守を促進することにつき、使用者団体及び労働者団体並びに他の適当な団体の協力を求めること。

(b) 前記の方針の承認及び遵守を確保するに適当とされる法令を制定し、かつ、そのような教育計画を促進すること。

(c) 前記の方針と両立しないすべての法令の規定を廃止し、かつ、行政上のすべての命令又は慣行を修正すること。

(d) 国家機関の直接管理の下にある雇用について、前記の方針に従うこと。

(e) 国家機関の監督の下にある職業指導、職業訓練及び職業紹介の施設の活動について、前記の方針の遵守を確保すること。

(f) この条約の適用に関する年次報告において、前記の方針に従って執った措置及びその結果を記載すること。

第 四 条

国の安全を害する活動について正当に嫌疑を受けている者又はこの活動に従事している者に影響を及ぼすいかなる措置も、差別待遇とみなしてはならない。ただし、当該個人は、国内の慣行に従って設置される権限のある機関に訴える権利を有する。

第 五 条

1 国際労働機関の総会が採択した他の条約又は勧告で定める保護又は援助に関する特別の措置は、差別待遇とみなしてはならない。

2 すべての加盟国は、使用者の代表的団体及び労働者の代表的団体がある場合にはそれらの団体と協議の上、性、年齢、廃疾、世帯上の責任又は社会的若しくは文化的地位のために一般に特別の保護又は援助が必要であると認められる者の特定の必要を満たすことを目的とする他の特別の措置を差別待遇とみなさないことを定めることができる。

第 六 条

この条約を批准する加盟国は、国際労働機関憲章の規定に従って、非本土地域にこの条約を適用することを約束する。

第 七 条

この条約の正式の批准は、登録のため国際労働事務局長に通知する。

第 八 条

1 この条約は、国際労働機関の加盟国でその批准が事務局長に登録されたもののみを拘束する。

2 この条約は、二の加盟国の批准が事務局長に登録された日の後十二箇月で効力を生ずる。

3 その後は、この条約は、いずれの加盟国についても、その批准が登録された日の後十二箇月で効力を生ずる。

第 九 条

1 この条約を批准した加盟国は、この条約が最初に効力を生じた日から十年を経過した後は、登録のため国際労働事務局長に送付する文書によってこの条約を廃棄することができる。その廃棄は、登録された日の後一年間は効力を生じない。

2 この条約を批准した加盟国で、一に定める十年の期間が満了した後一年以内にこの条に規定する

廃棄の権利を行使しないものは、更に十年間拘束を受けるものとし、その後は、十年の期間が満了するごとに、この条に定める条件に従ってこの条約を廃棄することができる。

第 十 条

1 国際労働事務局長は、国際労働機関の加盟国から通知を受けたすべての批准及び廃棄の登録をすべての加盟国に通告する。

2 事務局長は、通知を受けたニ番目の批准の登録を国際労働機関の加盟国に通告する際に、この条約が効力を生ずる日につき加盟国の注意を喚起する。

第 十 一 条

国際労働事務局長は、国際連合憲章第百二条の規定による登録のため、前諸条の規定に従って登録されたすべての批准及び廃棄の完全な明細を国際連合事務総長に通知する。

第 十 二 条

国際労働機関の理事会は、必要と認めるときは、この条約の運用に関する報告を総会に提出するものとし、また、この条約の全部又は一部の改正に関する問題を総会の議事日程に加えることの可否を検討する。

第 十 三 条

1 総会がこの条約の全部又は一部を改正する条約を新たに採択する場合には、その改正条約に別段の規定がない限り、

(a) 加盟国によるその改正条約の批准は、その改正条約の効力発生を条件として、第九条の規定にかかわらず、当然にこの条約の即時の廃棄を伴う。

(b) 加盟国による批准のためのこの条約の開放は、その改正条約が効力を生ずる日に終了する。

2 この条約は、これを批准した加盟国で1の改正条約を批准していないものについては、いかなる場合にも、その現在の形式及び内容で引き続き効力を有する。

第 十 四 条

この条約の英文及びフランス文は、ひとしく正文とする。

最終更新日:2013 年4月5日 作成者:EU/MI 責任者:KK

3．兼松男女賃金差別事件
最高裁判決についての声明

兼松男女賃金差別事件原告団・弁護団
2009年10月

1　本年10月20日、最高裁第三小法廷は、兼松男女賃金差別事件について、労働者側・使用者側双方の上告及び上告受理申立を棄却・申立不受理とする決定をなした。

この事件は、コース別雇用管理を適用した結果生じた男女間賃金格差の違法性を問い、慰謝料及び賃金格差相当損害金の支払を求めたものである。コース別制度は、同一の募集・採用区分（雇用管理区分）にある男女の差別しか撤廃できないという均等法のもとで爆発的に広がった賃金・雇用管理の手法であり、女性の低い賃金待遇を固定化・拡大するとして批判されてきた。原審である東京高等裁判所は、均等法制定を前に制度化された職掌別賃金が、過去の男女別賃金テーブルを承継しつつ女性の勤続年数が長期化しているのに男女間の格差を拡大・固定化させてきたこと、商社における成約業務と履行業務は同等の価値を有していることに着目して、コース別賃金は、労働基準法4条に違反する賃金差別であるとし、差別による賃金格差を月額10万円に相当するとして、差別による慰謝料・弁護士費用とともに賠償を命じていた。今般最高裁は、この東京高裁判決を全面的に支持して確定させた。

2　最高裁の決定は、勤続年数や従事していた職務を理由に2名の賃金格差の差別性・違法性を否定し、他の4名について認めた賃金格差相当損害金が主に男性に適用された賃金テーブルの70%前後を充足させるに過ぎないのは問題であるとする労働者側の上告・上告受理理由を認めなかったという点で性差別賃金の解消に向けた課題を示した。すなわち、第1に、「秘書業務」や派遣社員等に引き継いだ仕事について、何らの根拠なく成約業務に従事する社員の仕事との同質性を認めなかった原判決を支持する点は、女性差別撤廃条約及びILO100号条約の要請する性中立的な職務評価に基づく男女間賃金格差の是正の要請に反するものである。第2に、性による賃金差別を認定するについて勤続年数を要求した原判決を維持することは、女性は一般的に勤続年数が短いことを理由に異なる取り扱いをするという統計的差別の残滓を容認するものであって、労働基準法4条の基本的趣旨を踏みにじるものである。

3　しかし他方、最高裁が、使用者側の上告・上告受理申立を排除して、前記のようにコース別賃金について、異なる雇用管理区分のもとにある男女の仕事、しかも総合商社における成約業務と履行業務の同質性を認めて労働基準法4条に反する性差別賃金であると断罪した原判決を支持したことは、きわめて重要である。

(1) 第1に、コース別雇用管理に関するかつての一連の地裁判決は、コース別賃金による男女間格差は、募集・採用・配置・昇進差別の結果問題として生じたものであるから、賃金差別の問題ではなく、募集・採用・配置・昇進の問題である、また、これらの差別は憲法14条に違反した差別だが、制定当初の均等法は、募集・採用・配置・昇進の均等待遇を努力義務にとどめてきたから、差別があっても違法ではない（公序に反しない）と判断してきたが、最高裁判決は、労働基準法4条に再び息を吹き込んだ原審の判断を支持し、もって一連の地裁判決の誤りを正すものでもある。

そもそも労働基準法4条の趣旨は、女性の経済的自立が労働と生活における女性の人権を確保するために不可欠な要請であるという基本認識のもとに男女賃金差別を禁止した。戦後間もなく制定されたこの法律のもとでは、賃金の格差が女性であることを理由とするものであれば、当然この男女差別賃金禁止規定に違反して違法と判断されるべきものである。司法が、労働基準法4条の趣旨にそって、コース別雇用管理に基づく男女間賃金格差を違法と断罪したことは、均等法制定以降、女性労働の分野ですすんだ雇用「多様化」による格差の拡大に、性差別の観点から警鐘を鳴らし、契約形態が異なる労働者間の不合理な格差について差別としての救済可能性を示すものである。

(2) 第2に、コース区分の要素とされている担当職務の違いについて、職務の外形的な違いがあっても、労働基準法4条で禁止された性差別賃金であるとの判断を妨げるものではないこと、その判断においては職務の価値の同質性が問われるべきことを示したことである。これは、女性差別撤廃条約やILO100号条約が求めている性中立的な職務の価値評価の視点をふまえた賃金是正の正当性を示し、それを法的要請としたことの意義はきわめて大きい。

仕事配置上の性差別を理由とする賃金格差はあくまで男女差別賃金の問題ではなく仕事配置上の差別の有無の問題だとすると、労働基準法4条が、客観的職務評価による性中立的な労働の価値評価によって賃金格差の性差別性を可視化し、是正させていこうとするILO100号条約の要請に反することになる。コース別雇用管理では、業務区分基準として、「基幹的判断業務」「補助定型業務」という用語のもとに「仕事の違い」が賃金格差を正当化する根拠とされるが、そうした曖昧な業務の二分化は、まさに「男女」による区分とイコールで結ばれるものであるし、そうした仕事が賃金格差の理由であるというなら、ILO100号条約が求めるところにしたがって、性中立的な職務評価を実施したうえで賃金格差の妥当性を論証できなければならないはずである。最高裁が支持した原審の判断は、価値労働の物差しを通じて男女間賃金格差を解消するというILO100号条約の原則を取り入れたものと評価でき、均等法の雇用管理区分ごとに差別＝違法性を問題とする判断枠組みにとらわれることなく、また全く同じ仕事に従事しているかどうかを問わない判断であることから（丸子警報器事件は全く同一の職務に従事していた）、契約形態が異なるパートや有期雇用労働者（自治体などの臨時・非常勤職員）の低賃金改善に一歩を進める根拠を示したものともいえる。

(3) 第3に、コース区分のもう一つの要素としての「転勤」条件について、長期雇用と人事ローテーションを一体のものととらえ、転勤の有無を待遇格差に結び付けることを当然視することに釘を刺し、転勤によって積むキャリアの違いが賃金格差を生み出す合理的な

根拠とはなりえない場合もあることを示した。総合商社といえば国内外の転勤はつきものととらえがちであるが、転勤の実態や熟練形成に必要とされる条件などを勘案したときには、必ずしも転勤によって形成される知識や熟練に賃金等待遇格差を生じさせるほどの差異を認めることはできない。こうした原審判断を支持した最高裁の判断は、均等法規則に定められた間接差別となる基準としての転勤条項について、その解釈運用の方向性を示したものといえる。

(4) 第4に、司法は、転換制度の位置づけとあり方にも警鐘を乱打した。パート法や均等法では格差を解消する手法として転換制度に着目しており、これまでは、あたかも転換制度を設けていれば差別であるという違法性の指摘から解放されるかのような下級審判断もなされてきた。しかし、試験制度や能力・勤務評定制度の在り方などにも言及して、ただ、業務知識を得るための講習や試験、能力評価に基づく転換制度を設けたからといって、差別賃金としての違法性を解消するだけの合理的な理由にはならないと判断した原審を支持した最高裁判決は、性中立的な制度の外形を保っていても、実質が問題であり、差別的取扱いの違法性を阻却するにふさわしい転換制度など、そうそうありえないことを示すものとなった。

4 労働市場が二極化して貧富の格差が拡大して、その原因が常用代替・非正規雇用化にあるという社会認識が共通のものとなっている今日、原告らが加入する商社ウィメンズユニオンは、原審高裁判決が残した課題の解決に向けて、ILO憲章24条に基づく100号条約違反の申立を行った。日本は、このILO条約及び女性差別撤廃条約を批准しながら、性中立的な職務評価に基づく賃金是正の具体的救済措置について判断基準も手続き規定も確立していない。原告らに対する救済が不完全に終わったことも、そうした現実に起因するものである。この判決を機に、雇用における女性差別の完全撤廃に向けた取り組みをいっそう進める決意を新たにする次第である。

兼松女性賃金差別裁判　請求金額と判決額

	請求額	判決額
賃金（含む退職金）	¥289,016,000	¥57,077,200
慰謝料	¥79,189,010	¥6,200,000
弁護士費用	¥15,850,000	¥9,300,000
計	¥384,055,010	¥72,577,200

４　住友金属大阪高裁和解勧告文：

和 解 勧 告

２１世紀を迎えるにあたって制定された男女共同参画社会基本法は、その前文において男女が、互いにその人権を尊重しつつ責任を分かち合い、性別にかかわりなく、その個性と能力を十分に発揮することができる男女共同参画社会を実現することを２１世紀の我が国社会を決定する最重要課題と位置づけている。雇用の分野では「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律」（均等法）が成立して、20 年余が経過し、平成９年の改正を経て、事業主が、労働者の募集、採用、配置、昇進等において、女性に対する差別的取扱いをすることを禁止し、今さらに間接差別の禁止等を織り込んだ再改正へ向けた努力が続けられている。そして、男女の真の平等を目指す国内外の取組みや、これらの法整備も踏まえて、男女平等に向けた制度の改善が進展している面も見られ、表面に現れる直接的差別は次第に影をひそめつつあると考えられる。

しかし、他方で、過去の意識に支配された人事制度などが改正され、性中立的システムが構築されたかに見えながら、実際には、賃金処遇等における男女間の格差が適正に是正されたとは言い難い現実があり、真の男女平等を目指す精神が、社会、とりわけ企業内に深く根付いていると楽観することはできない。このような現実は、真の男女平等に向けた意識改革が十分に深化することなく、均等法等を受けて、表面的な整合性を追い求めることからくるものではないかと思われる。そのような意識改革の遅れが、新たな差別（間接差別や女性を中心とした非正社員化等）を生み出す土壌となることに十分な留意がされるべきであり、企業のみならず、社会においても、意識改革に一層真剣に取り組むことが求められる。また、少子高齢化社会を迎えて、労働人口の動態にも大きな変化が現れてきており、結婚、妊娠、出産、育児などを家庭内のみの問題としてとらえ、そのような負担を背負っている女性を労働力の面から足枷とみるような意識が支配していた時代は過ぎ去りつつあり、今や真の男女平等を実現することが社会全体の問題として認識される必要もある。

当裁判所は、上記のような諸状況に深く思いをいたし、また、審理の結果を踏まえると、本件においても、上述したような課題が完全には克服されていないと思料するものであり、控訴人のような大企業において、改革へ向けた取組みが進展することは、意識改革を進める上で極めて有益であり、社会的にも大きな意義を有するものと思料し、別紙和解条項に基づいて、当事者双方が和解することを勧告する。

大阪高等裁判所第１４民事部

裁判長　井垣　敏生

裁判官　森野　俊彦

裁判官　大島　雅弘

（筆者注：2006年4月原告および被告に提示された。）

【第 1 次資料】

1. 男女共同参画社会基本法，内閣府男女共同参画局
http://www.gender.go.jp/about_danjo/law/kihon/9906kihonhou.html

1.1 第 3 次男女共同参画基本計画，内閣府男女共同参画局
http://www.gender.go.jp/about_danjo/basic_plans/3rd/

2, 女性差別撤廃条約（女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約），外務省
http://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/josi/

2.1 女性差別撤廃委員会第 44 会期（2003 年）第４次・第 5 次日本政府レポート審議
最終コメント（CEDAW/C/2003/II/CPR.3･Add.1/Rev.１），外務省
http://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/josi/4-5_s.html
原文（英文）は女性差別撤廃委員会ホームページ
http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/cedaw29/ConComm/JapanE.pdf

2.2 女性差別撤廃委員会第会期（2009 年）第 6 次日本政府レポート審議　最終見解
（CEDAW/C/JPN/CO/6），外務省
http://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/josi/comento06.html

2.3 女性差別撤廃委員会の最終見解（CEDAW/C/JPN/CO/6）に対する日本政府コメント
（2010 年）、外務省
http://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/josi/kenkai06.html

2.4 女性差別撤廃委員会の最終見解（CEDAW/C/JPN/CO/6）に対する日本政府コメント
（2011 年 8 月）外務省、http://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/josi/comento06.html

2.5 女性差別撤廃条約・最終見解に対する日本政府コメントについての委員会の見解
（2011 年 11 月）、外務省、http://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/josi/kenkai06.html

2.6 女性差別撤廃委員会の最終見解に対する日本政府コメントに係る追加的情報提供に
ついての委員会の見解(2013 年 9 月)、外務省仮訳、
http://www.mofa.go.jp/mofaj/page3_000403.html

3. ILO 第 100 号条約「同一価値の労働についての男女労働者に対する同一報酬に関する条約」
国際労働機関（ILO）ILO 駐日事務所
http://www.ilo.org/public/japanese/region/asro/tokyo/standards/c100.htm

3.1 ILO 第 312 回理事会（2011 年）制度的セクション第 5 議題/事務長報告/第 3 補助報告
『日本が同一報酬 100 号条約(1051 年)を遵守していないという全石油昭和シェル労働組合
の申立を調査するために設立された委員会の報告』
http://www.ilo.org/gb/GBSessions/GB312/ins/WCMS_168470/lang--en/index.htm

4. 国連人権委員会社会権規約，外務省
http://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/kiyaku/2b_001.html

5. 国連人権委員会自由権規約，外務省
http://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/kiyaku/2c_001.html

6. 住友金属大阪高裁和解勧告文：
http://wwn-net.org/wp-content/themes/WWN/pdf/kinzoku.pdf

【第 1 次文献】

日本経営者団体連盟, 1995,『新時代の「日本的経営」―挑戦すべき方向とその具体策』.

日本経済団体連合会，1995-2014，『経営労働政策委員会報告』

労働調査会，2002，『コース別雇用管理の留意点』（厚労省均等政策課監修）.

労働調査会，2003，「コース別雇用管理の留意点」（厚労省均等政策課監修）

内閣府，2004，『国際規範・基準の国内への取り入れ、浸透について』（男女共同参画会議、苦情処理・監視専門調査会編）.

内閣府，2010-3，『男女共同参画白書』

厚生労働省，2010-3，『働く女性の労働』

厚生労働省，2003，『男女間の賃金格差の解消にむけて－男女間の賃金格差問題に関する研究会報告』（雇用均等・児童家庭局編）.

厚生労働省, 2004,『男女雇用機会均等政策研究会報告書』(雇用均等・児童家庭局編).

厚生労働省，2010，『変化する賃金・雇用制度下における男女間賃金格差に関する研究会報告書』（雇用均等・児童家庭局編）.

厚生労働省，2010，『男女間の賃金格差解消のためのガイドライン』(雇用均等・児童家庭局)

厚生労働省，2011，『職務分析職務評価実施マニュアル―パート社員の能力をより有効に発揮してもらうために』.

厚生労働省，2012，『パートタイム労働者の納得度を高め能力発揮を促進するために―得点要素法による職務評価の実施ガイドライン』

(独)労働政策研究･研修機構, 2011,『雇用形態による均等処遇についての研究会報告書』.

【参考文献】

相澤美智子, 2005,「間接差別法理の内容と適用可能性」『日本労働研究雑誌』538.
相澤美智子, 2012,『間接差別への法的挑戦――アメリカの経験、日本への示唆』創文社.

赤堀正成, 2002,「野蛮な横断的労働市場の可能性―木下武男『日本人の賃金』の検討」、『労働科学』78(3).
赤堀正成, 2004,「年齢(経験年数)別横断賃率の可能性」『社会政策学会誌』12.

赤松良子, 2003,『均等法をつくる』勁草書房.

吾郷眞一, 1997,『国際労働基準法――ILO と日本・アジア』、三省堂.

浅尾　裕, 2009,「企業における女性従業員の活躍度を測るには男女の賃金格差指数が最適です」『Bisiness Labor Trend』2009.9、労働政策研究・研修機構.

浅倉むつ子, 1984,「雇用条の間接性差別禁止立法の意義」『青木宗也還暦記念論文集－労働基準法の課題と展望』、日本評論社.
浅倉むつ子, 1999,『均等法の新世界－二重基準から共通基準へ』, 有斐閣.
浅倉むつ子, 2000,「男女共同参画基本法と条例」『労働法律旬報』1487.
浅倉むつ子, 2004a,「間接性差別の立法化は実現するのか」『国際女性』18, 尚学社.
浅倉むつ子, 2004b,『労働法とジェンダー』勁草書房.
浅倉むつ子・森ます美, 2010,『同一価値労働同一賃金原則の実施システム』有斐閣.
浅倉むつ子, 2012,「ILO100 号条約の不遵守と労基法 4 条の解釈・運用」『労働法律旬報』1773.

阿部正浩, 2005,「男女の雇用格差と賃金格差」『日本労働研究雑誌』538 号.

五十嵐仁, 2007,「労働政治の構造変化と労働組合の対応」『大原社会問題研究所雑誌』580.

石田眞, 2011,「日本における企業の社会的責任(CSR)社会的投資(SRI)と労働法――野村證券(男女昇格賃金差別)事件からの教訓」『Law & Practice 』05 早稲田大学大学院法務研究科臨床法学研究会.

居城舜子, 2005,「新たな賃金の平等戦略にむけて」『女性労働問題研究 』47, 青木書店.
居城舜子, 2007,「世界の賃金平等戦略の最前線と今後の行方」辻村みよ子監修『雇用・社会保障とジェンダー』, 東北大学出版会.
居城舜子, 2011,「同一価値労働同一賃金原則の変遷と課題」,『大原社会問題研究雑誌』632.

伊豫谷登士翁, 2001,『経済のグローバリゼーションとジェンダー』明石書店.
伊豫谷登士翁, 2002,『グローバリゼーションとは何か―液状化する世界を読み解く』明石書店.

岩佐卓也, 2005.「男女賃金差別と年功賃金―森ます美『日本の性差別賃金』の検討」『労働科学』81(4).

上田裕子, 2012,「均等待遇実現のための同一価値労働同一賃金原則」『デフレ不況脱却の賃金政策』小越洋之助監修, 新日本出版社.

上野千鶴子, 2110,「グローバリゼーションのもとのネオリベ改革とジェンダー平等・多文化共生」辻村みよ子・大沢真理編『ジェンダー平等と多文化共生』東北大学出版会.

牛久保秀樹, 2007,『労働の人間化とディーセント・ワーク―ILO 発見の旅』、かもがわ出版.

遠藤公嗣, 2005,『賃金の決め方』ミネルヴァ書房.
遠藤公嗣, 2008,『職務給と「同一価値労働同一賃金」原則－均等処遇のために』『労働法律旬報』1684, 1686.
遠藤公嗣, 2012,「シンポジウム－均等待遇の実現に向けて」『労働法律旬報』1782.

遠藤　貢, 2002,「NGO のグローバルな展開と国際社会の変動」『国際社会⑤　グローバル化と社会変動』.

大沢真理, 1993,「日本における「労働問題」研究と女性―社会政策学会の軌跡を手がかりとして」『社会政策学会年報』37.
大沢真理, 2002,『男女共同参画社会をつくる』日本放送出版協会.

小越洋之助, 2006,『終身雇用と年功賃金の転換』ミネルヴァ書房.
小越洋之助, 2007,「年功賃金と性差別賃金」、『研究機構・インフォメーション・サービス』88 自治労連・地方自治問題研究機構.
小越洋之助, 2010,「賃金における均等待遇を巡る論点について」,『研究機構・インフォメーション・サービス』73 自治労連・地方自治問題研究機構.

織田由起子, 2007,「6 章:ジェンダーとNGO」『グローバル問題とNGO・市民社会』明石書店.

鹿嶋　敬, 2003,『男女共同参画の時代』岩波書店.

川口　章, 2010,「バブル景気以降における男女間賃金格差の実態とその研究動向」、樋口美雄編第 6 巻『労働市場と所得分配』シリーズ「バブル／デフレ期の日本経済と経済政策」、慶應義塾大学出版会.

神崎智子, 2009,『戦後日本女性政策史―戦後民主化政策から男女共同参画社会基本法まで』明石書店

木村愛子, 2011,『賃金衡平法制論』日本評論社.

木下武男, 1997,「日本的労使関係の現段階と年功賃金」『日本社会の再編成と矛盾』大月書店.
木下武男, 1999,『日本人の賃金』平凡社.
木下武男, 2007,『格差社会にいどむユニオン』花伝社.

木本喜美子 2000,「女性労働研究の到達点と課題」、木本喜美子・深澤和子編著『現代日本の女性労働とジェンダー』ミネルヴァ書房.

黒田兼一, 1995,「男女賃金格差と人事考課ー「コンパラブル・ワース」論争によせて」『日本型企業社会と女性』(編:基礎経済科学研究所)青木書店.
黒田兼一, 2003,「女性賃金差別是正をめぐるいくつかの論点:労働運動総合研究所基礎理論プロジェクト報告書―均等待遇と賃金問題」、『労働総研クォータリー』51. 労働運動総合研究所.

越堂静子, 1995,「職場における男女平等をめざすネットワーク」、『日本型企業社会と女性』(編:基礎経済科学研究所)、青木書店.

伍賀一道, 2000,「グローバリゼーション下の雇用問題」相澤與一・黒田兼一監修『グローバリゼーションと「日本的労使関係」』新日本出版社.

後藤道夫, 2004,『岐路に立つ日本』吉川弘文館.

駒川智子, 2000,「コース別人事管理制度の変容――都市銀行の“女性活用”」木本喜美子・深澤和子編著『現代日本の女性労働とジェンダー』ミネルヴァ書房.

斎藤秀吉, 1993,「“職務評価”＝職務給導入論の害悪」月刊『労働運動 06』.

逆井征子, 2012,「ILO 申立に至るまで」『労働法律旬報』1773. 旬報社.

佐々木毅, 1987,『いま政治になにが可能か―政治的意味空間の再生のために』中央公論社.

庄司博一, 1993,「職務・職能給反対闘争の教訓」月刊『労働運動 09』.

下山房雄, 1995,「女性労働と賃金体系・価値理論」『日本型企業社会と女性』(編:基礎経済科学研究所)青木書店.

清山　玲, 2007,「雇用管理・賃金管理の変化とジェンダー平等」、『「新・日本的経営」のその後―労務学会誌』16.

高島道枝, 1993,「男女の賃金格差と同一価値労働同一賃金運動『社会政策学会年報』7.

竹中恵美子, 1993,「総括・現代の女性労働と社会政策―論点のサーベイ」、『社会政策学会年報』37.
竹中恵美子, 2004,『竹中恵美子と語る～労働とジェンダー』、ドメス出版.
竹中恵美子, 2009,『女性労働研究 50 年ー理論と運動の交流はどう紡がれたか』ドメス出版.

田中　均, 2004a,「時報レポート―野村證券を投資不適格のブラックリストに」『金融労働調査時報』645, 銀行労働研究会.

田中　均, 2004b,「時報レポート―『社会的責任投資』が野村證券差別裁判和解に与えた影響」『金融労働調査時報』650,銀行労働研究会.

辻岡靖仁, 1997,「同一価値労働同一賃金の問題点」、月刊『労働運動 04』.

戸塚悦朗, 2006,『ILO とジェンダー―性差別のない社会へ』日本評論社.

辻村みよ子, 2011,『ポジティヴ・アクション――「法による平等」の技法』、岩波書店.

中川スミ, 1995,「日本型企業社会における女性の労働と家族」『日本型企業社会と女性』(編:基礎経済科学研究所)青木書店.

中川スミ, 1996,「賃金格差と賃金水準－男女賃金格差是正をめぐるいくつかの論点」,『賃金と社会保障』1176. 旬報社.

中野麻美, 2004,「兼松男女賃金差別事件・東京地裁平成 15 年 11 月判決」,『労働法律旬報』1569.旬報社.

中野麻美, 2009,「男女別コース賃金は違法―兼松賃金事件東京地方裁判所判決の内容と課題」『女性労働研究』53. 青木書店.

中野麻美, 2010,「兼松・男女賃金格差訴訟」『法学セミナー』663.

中野麻美, 2012,「日本における男女賃金差別救済制度の問題と課題」『労働法律旬報』1773. 旬報社.

中林賢次郎, 1979,『現代労働組合組織論』労働旬報社.

中村圭介, 2006,「改革の中の逸脱」、『「失われた 10 年」を超えて[Ⅱ]―小泉改革への時代』東大出版会.

永田瞬, 2010,「労働市場改革と均等待遇－新自由主義派とジェンダー派の議論をめぐって」『福岡県立大学人間社会学部紀要 07』.

二宮厚美, 2006,『ジェンダー平等の経済学』新日本出版社.

ハイディ・ゴットフリート,「労働組合におけるジェンダー課題の取り組み」『労働法律旬報』1652. 旬報社.

萩原久美子, 2011,「労働運動のジェンダー主流化と女性の自主活動組織――英米の先行研究に見るジェンダー分析の視点と日本への含意」『大原社会問題研究所雑誌』632.

萩原久美子, 2012,「同一価値労働同一賃金、その後―再び、承認と包摂を問う」『集中討議・ジェンダー社会科学の可能性』東大社会科学研究所.

橋本ヒロ子, 2004,「男女平等条例制定の状況とその成果」、『都市問題』95(2)東京市政調査会.

林　弘子, 2004,「男女間賃金格差を巡る法的問題―同一価値労働同一賃金原則と男女コース別雇用管理制度を中心に」『女性労働研究』45.

林　弘子, 2006,「間接差別規制をめぐる日本の課題」『世界の労働』56(3)ILO 協会.

林　弘子, 2009,「労基法第 4 条と「男女同一賃金の原則」をめぐる穂的問題―同一労働同一賃金と同一価値労働同一賃金原則」『経営と労働法務の理論と実務』中央経済社.

林　弘子, 2010,「労基法第 4 条改正と同一価値労働同一賃金問題」『社会保障法・福祉と労働の新展開』信山社.

林　陽子, 2011,『女性差別撤廃条約と私たち』、信山社.

馬場憲男・高柳彰夫, 2007,『グローバル問題と NGO・市民社会』、明石書店.

樋口直人・稲葉奈々子, 2004,「グローバル化と社会運動」『社会運動という公共空間―理論と方法のフロンティアー』成文堂.

深澤和子,「女性労働と社会政策」, 木本喜美子・深澤和子編著『現代日本の女性労働とジェンダー』ミネルヴァ書房.

堀江孝司, 2005,『現代政治と女性政策』勁草書房.

本多淳亮, 1996,『企業社会と労働者』大阪経済法科大学出版部.

ホーン川嶋瑤子, 1987,『女たちが変える米国』、岩波書店.
ホーン川嶋瑤子, 1988,「賃金平等と雇用機会平等の新しい定義」『日米女性ジャーナル』SPRING. 日米女性センター
ホーン川嶋瑤子, 1992,「米国の平等推進の原点―コンパラブル・ワースとアファーマティブ・アクション」『雇用平等の最前線』岩波書店.

水島勇一郎, 2011,「同一労働同一賃金」は幻想か？――正規・非正規老づ御者間の格差是正のための法原則のあり方――」RIETEI Discussion Paper Series 11-J038、(独)経済産業研究所

宮脇　昇, 2007,「トランズナショナル唱導ネットワーク(TAN)の限界――「ブーメラン効果」に対抗するas if的行動と時間的要因試論『公共政策研究』7.

森ます美, 2005,『日本の性差別賃金－同一価値労働同一賃金原則の可能性』有斐閣.
森ます美, 2011,「「価値の承認」・「資源の配分」の実証研究」『承認と包摂へ』岩波書店.
森ます美, 2010,「日本における同一価値労働同一賃金原則の実施システムの構築」森ます美・浅倉むつ子編『同一価値労働同一賃金原則の実施システム』有斐閣.

守屋貴司, 2001,『総合商社の経営管理』森山書店.

山口一男, 2007,「男女の賃金格差解消への道筋:統計的差別に関する企業の経済的非合理性について RIETEI Discussion Paper Series 07-J038、(独)経済産業研究所
山口一男, 2013,「ホワイトカラー正社員の管理職割合の男女格差の決定要因―女性であることの不当な社会的不利益と、その解消施策について」RIETEI Discussion Paper Series 13-J-069、(独)経済産業研究所

山口智美・斉藤正美・荻上チキ, 2012,『社会運動の戸惑い―フェミニズムの「失われた時代」と草の根保守運動』勁草書房.

山下泰子, 2003,「国連女性差別撤廃委員会における日本レポートの審査とNGO」『労働法律旬報』1559.
山下泰子, 2010,『女性差別撤廃条約と日本』尚学社.

横山文野, 2002,『戦後日本の女性政策』勁草書房.

米沢幸悦, 1993,『女性差別賃金是正のたたかい』『労働運動』04. 新日本出版社.

吉田秀吉, 1993,『「職務評価」＝職務給導入論の害悪』『労働運動』』06. 新日本出版社.

渡辺峻, 1998,『コース別雇用管理と女性労働』中央経済社.

ペイ・エクイティ研究会, 1997,『Women and Men Pay Equity 1997――商社における職務の分析とペイ・エクイティ』.

国際女性の地位協会編, 2010,『コメンタール・女性差別撤廃条約』尚学社.

日本からの手紙グループ編, 1994,『国連 CEDAW へのカウンターレポート日本からの手紙』.

日本の職場における人権を国際世論に訴える実行委員会他編, 1994,『1993 年 10 月 27･28 日国連自由権規約委員会―NGO からの報告―国際批判にさらされて日本の人権』イクォリティ.

山野和子記念文集刊行会, 2005,『風となれ、土となれ』有斐閣.

ILO 条約の批准を進める会編, 1998,『国際労働基準で日本を変える』大月書店.

JNNC 編, 2009,『女性差別撤廃条約第 6 次日本レポート審議と JNNC の活動記録～国連と日本の女性たち』.

Linda M. Blum, 1991, “Between Feminism and Labor”(＝1996, 森ます美・居城舜子他訳『フェミニズムと労働の間』御茶ノ水書房.