

ジェンダー平等で働きたい

助言者 今野 久子（弁護士）

2023. 10. 8

1 丸子警報器差別事件のたたかいから

＜事案＞ 会社は自動車の警報器等の部品を製造している長野県丸子町{当時}の中堅の会社。従業員約150人程。会社は既婚女性を正社員として雇わなくなり、生産現場では2か月契約を繰り返す臨時社員として雇った既婚女性（結婚予定も含む）を正社員と同じ時間、同じ仕事につかせて働かせた。「仕事ではひけをとらない」というのが労働者としての誇り。しかし、「特殊従業員就業規則」「特殊従業員賃金規程」が適用され極端な低賃金におかれていた（日給計算で月払い。同じ勤続年数の女性正社員の約6割。30年間働いても高卒の初任給より低い。退職金は25年働いて45万円）。

1990年7月 組合（JMIU丸子警報器支部）に臨時従業員30名加入。

1993年10月 28名が原告となって提訴。原告らに対する賃金差別は、
i 女性差別（労基法4条違反） ii 身分差別（労基法3条違反）、
iii 同一（価値）労働同一賃金の原則（公序）に反する不法行為
であるとして損害賠償（賃金差額と慰謝料）請求

＜地裁＞1996年3月15日 長野地裁上田支部判決

判旨 およそ人はその労働に対し等しく報われなければならないという理念（均等待遇）は、市民法の普遍的原理であり公序であるとして、臨時社員の賃金が正社員の賃金の8割以下となるとき、公序良俗違反で違法であるとして、差額分の損害賠償を命じた（賞与・退職金についても8割）。

＜高裁＞1999年11月29日東京高裁で和解成立

約9割の賃金で和解、判決では得られない改善を実現。

■高裁和解内容(骨子)■

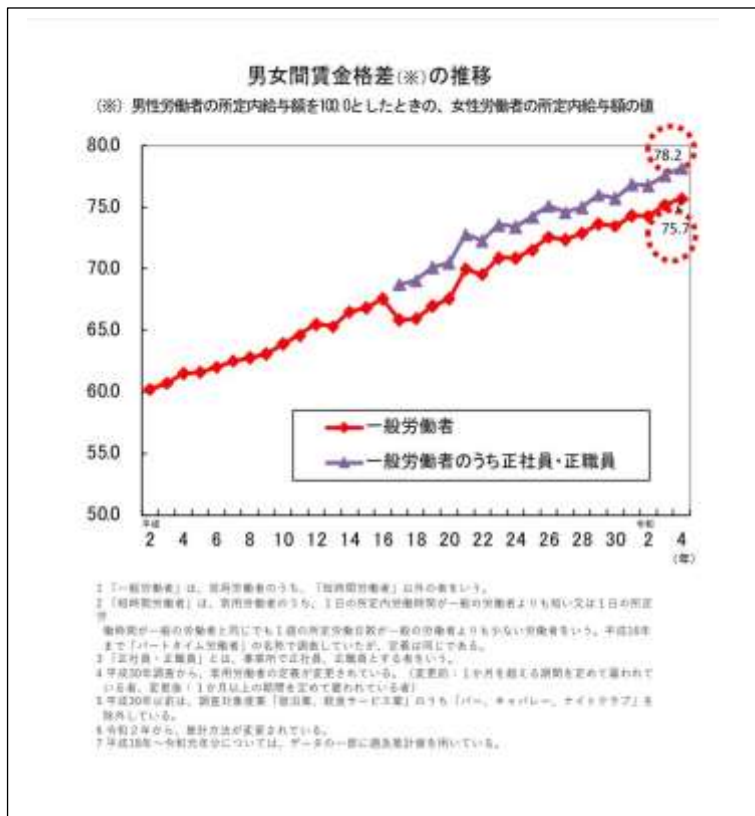
- 1 原告らの給与につき、日給制をあらためて月給制とする。
- 2 原告らの月額給与につき、通常の四月の昇給とは別に、平成一六年まで毎年一二月に月額金二〇〇〇円の特別増額昇正をおこなう。
- 3 毎年四月の昇給は正社員と同一の率とする。
- 4 夏・冬の一時金は、正社員と同一の計算方法による。
- 5 退職金につき、和解成立時から満六〇歳までの期間の勤続については正社員と同一規定を適用し、和解成立時までの期間および六〇歳をこえた期間の勤続については、従前の退職金の基準の二・五倍に改める。
- 6 会社は、解決金を支払う。

<丸子警報器の仲間のたたかいから、感じ、知り、学んだことをどのように活かし、働きやすい職場にしていくか>

- ・ 憲法14条の法の下での平等（男女差別、雇用形態による不合理な差別は許さない）。
- ・ 学習会（弁護士の役割）労働協約、労働契約、就業規則、慣行や慣習等々
- ・ セ・パの強い団結は何から？ →信頼は互いの人格、尊厳を大事にする
- ・ [労働組合として問われること→組合に臨時従業員を加入してもらうため組合の規則を変更]
- ・ [なぜ支援はひろがったのか →自分の問題はみんなの問題
- ・ みんなの問題を自分の問題として
- ・ 「たたかってくれてありがとう」「おかげで賃上げできました」

2 男女間の賃金格差

【図表1】男女間所定内給与格差の推移



男女間賃金格差の要因(単純分析)(令和4年)

調整した事項	男女賃金格差		男女賃金格差の縮小の程度(①)
	男女賃金格差(原数値)①	男女賃金格差(調整済み)②	
役職	75.7	85.4	9.7
勤続年数		79.4	3.7
学歴		77.2	1.5
労働時間		77.6	1.9
年齢		76.3	0.6
企業規模		75.7	0.0
産業		73.6	-2.1

(注) ①「調整前(原数値)」は男性100に対する、実際の女性の賃金水準
 ②「調整後」は女性の各要因の労働者構成が男性と同じと仮定した場合の賃金水準

資料出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」を用いて厚生労働省雇用環境・均等局作成

厚生労働省「賃金構造基本統計調査」による。

10人以上の常用労働者を雇用する民営事業所における値

一般労働者とは、常用労働者のうち短時間労働者を除く

非正規雇用の労働者は除かれている。

各年6月分として支払われた所定内給与額の平均値。賞与は含まない。

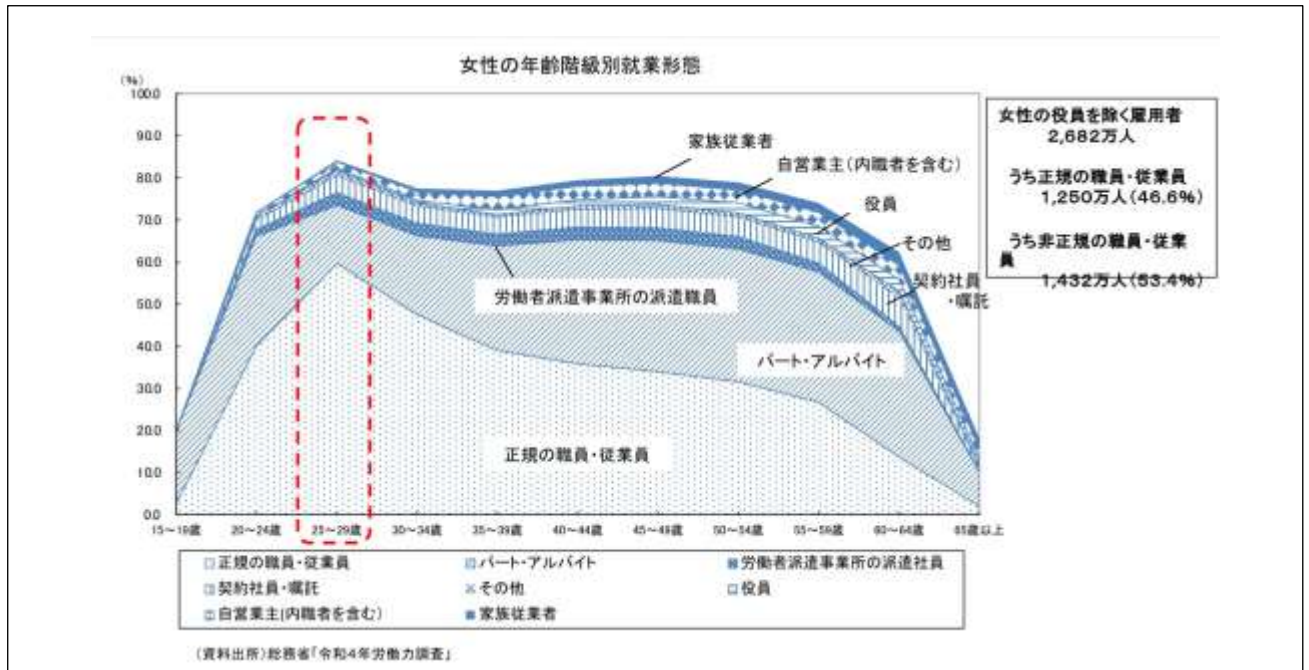
男女賃金格差をこの表だけで論じていては、実態がみえてこない。

【図表 2】 正規・非正規割合

2021年 女性の非正規割合は 53.6%（男性 21.8%）（全体 36.7%）

2022年 53.4%（男性 22.2%）（全体 36.9%）

男女別・年齢階級別の非正規雇用比率をみると年齢が上がるにしたがい非正規率が高くなっている。



【図表 3】

男女別・年齢階級別の非正規雇用比率をみると年齢が上がるにしたがい非正規率が高くなっている。



【図表 4 非正規労働者の賃金】

国税庁の民間給与実態統計調査から

国税庁「民間給与実態統計調査」より（1年を通して勤務した給与所得者

	(年収)		
全体	2019	2020	2021
男女計	436 万円	433 万円	443 万円
男性	539 万円	532 万円	545 万円
女性	295 万円	292 万円	302 万円
正社員	2019	2020	2021
男女計	503 万円	495 万円	508 万円
男性	561 万円	550 万円	570 万円
女性	388 万円	383 万円	389 万円
非正規	2019	2020	2021
男女計	174 万円	176 万円	198 万円
男性	225 万円	227 万円	267 万円
女性	152 万円	153 万円	162 万円

3 男女賃金格差が生じている原因

(1) 管理職比率や平均勤務年数が男性と同じになれば男女間格差縮小

【図表5】管理職に占める女性の割合



【図表6】

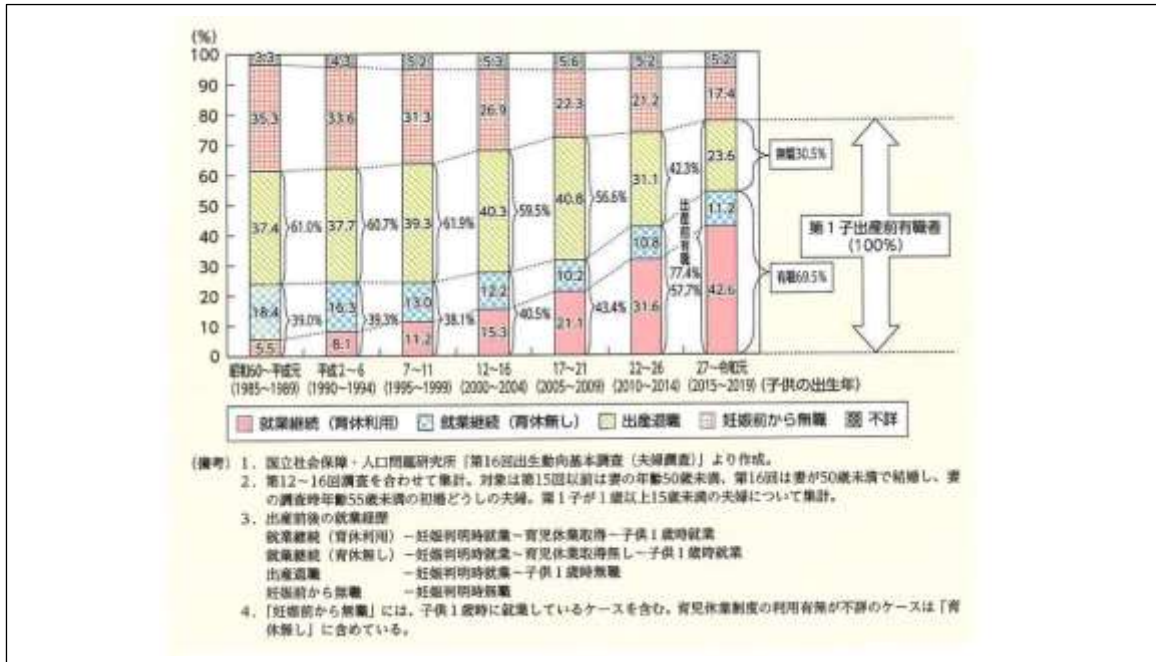


(2) 実態はどうか 女性は働きつづけることが難しい

ライフ・イベントの度に働きつづけるかどうか悩む

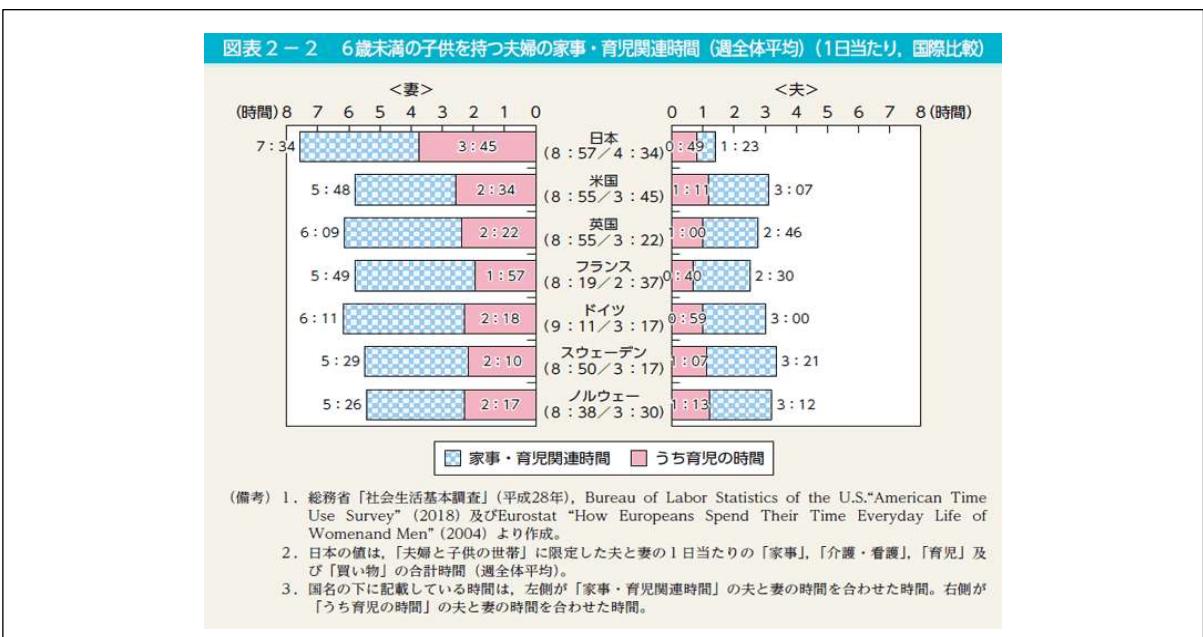
【図表7】 第1子出産前に就業していた女性の就業継続率の変化

第1子出産後女性の約6割が離職していたが、最近では出産後働き続ける女性が増えており、最新の調査では、約4.2割が出産後も継続して働きつづけている。



【図表8】 6歳未満の子をもつ夫婦の1日当たりの家事・育児関連時間

長時間労働 労働時間、職種、勤務地を問わない無限定な働き方が正社員（ケアレスマン）



(3) 女性は昇格・昇進が遅い、あるいはガラス・シーリング

(4) なぜ、働き続けられないのか

岩盤のような性別役割分業→女性は、家事・育児・介護・地域活動への参加など多面的な役割が求められる。

4 ジェンダー平等の実現のために

1 現在の賃金に関する法規制

(1) 憲法14条 法の下での平等

(2) 女性差別撤廃条約

第11条

1 (a) すべての人間の奪い得ない権利としての労働の権利

(d) 同一価値労働同一報酬(手当を含む)の権利

(3) 労働基準法4条 男女同一賃金の原則

(4) 男女雇用機会均等法

(5) 最低賃金法

(6) 労働契約法

(7) パート・有期労働契約法

(8) 女性活躍推進法

2 裁判の到達点

(1) 昇格を認めた判決

芝信用金庫事件のみ

(2) 有期雇用 メトロコマース事件

日本郵政事件

3 老いても尊厳を守り安心して生きていくことができるように。