

格差と貧困を正せない 「日本型同一労働同一賃金」



ジャーナリスト

たけのぶ みえこ
竹信 三恵子

「働き方改革」の柱としての「同一労働同一賃金」について、「非正規労働者にも手当や賞与がつくようになった」という言説がマスメディアで飛び交っている。だが、全く同じ仕事をしている正規と非正規について、基本給の是正を認めた判決は、いまのところ皆無だ。同一労働同一賃金とは、労働の対価である基本給の是正こそ必要なはずだが、これでは、非正規の格差や貧困の是正は難しい。その根には、このような「日本型同一労働同一賃金」が抱える根本的な問題点が、横たわっている。

1 差別観を押し返せない 評価基準

「これは同一手当同一労働では?」「いや、同一身分同一賃金かも」。賃金格差訴訟にかかわっている知人の間で、そんな揶揄が飛び交っている。原因は、今回の「働き方改革」の「同一労働同一賃金」、これを法制化した「パートタイム・有期雇用労働法」のつくりにある。

ここでは、「職務内容（業務の内容と責任の程

度）」と「職務内容と配置の変更範囲」、「その他の事情」に照らして不合理な待遇差を設けたり、差別的な取り扱いをしたりすることを禁止している。

その上に立って、基本給は、①能力又は経験に応じて、②業績又は成果に応じて、③勤続年数に応じて支給する場合は、①、②、③に応じた部分について同一であれば同一の支給を求め、一定の違いがあった場合には、その相違に応じた支給を求める、とされている。

だが、この要件は、非正規の仕事の評価には不利なものばかりだ。まず、勤続年数についてだが、非正規は短期雇用契約なので、基本的には不利だ。確かに日本には、何度も更新して長期に働く「短期雇用者」（これ自体がおかしい）も少なくないが、そもそも5年を超えた非正規は労働契約法で無期雇用への転換権があり、非正規でなくするのが筋だ。また、会社が同一労働同一賃金を避けようとするれば、恣意的に次の契約更新をしなければ終わりだ。

次に、能力や業績・成果による評価は、会社の主観や裁量が極めて入りやすい。能力給とは、実際に何をしたかではなく潜在能力を問うものであ

り、業績や成果も、会社の見方に大きく左右されるからだ。

これらがどのように主観的かは、日本の企業社会の宿痾しゆくあになってきた男女の賃金格差の事例を見ると、わかりやすい。

1990年代に筆者が取材した大手メーカーの女性総合職は、女性は結婚してすぐやめるかもしれないから「潜在能力」で劣る、として低評価を受けた。同じく当時取材した、大手損保の女性総合職によると、男性には法人中心の仕事が与えられ、それは扱い額が大きい。一方、女性には個人対象の少額の仕事が与えられ、その結果、額で評価される業績・成果給は女性総合職には不利になるというのだった。

これらの批判を予期してか、今回は、「将来の役割期待が異なるため」という主観的・抽象的説明では足りず、客観的・具体的な実態に照らしてみなければならないとされている。だが、問題はその「客観性」をどう担保するかだ。

ちなみに、ILO（国際労働機関）が推奨する同一（価値）労働同一賃金での基準は、職務を分析して「スキル・責任・負担度・労働環境」で点数をつけ、これを足して仕事の重さを比較するとされている。つまり、働き手が遂行している仕事についての重さをはかるやり方だ。

今回の「日本型同一労働同一賃金」の導入にあたっては、これと似た「職務評価ポイント」のマニュアルも用意され、様々な批判に対応しようとした跡が見受けられる。

だが、その評価項目は、「人材代替性」（つまり、余人をもって代えがたい）や、「革新性」「専門性」など主観的なものや「裁量性」のように、正社員に有利なものが多い。たとえば、「専門性」だが、派遣社員がいくら資格をとっても専門的とは評価されにくく、また、正社員の場合でさえ一つの仕事に熟達しても「分野が狭くジェネラリス

トとして問題が多い」など、むしろ批判にさらされることもある。

また、国際基準の同一（価値）労働同一賃金では、会社外の公的な中立機関によってその評価を行ったり、労使の協約で評価基準を決めたりするが、「日本型」は会社が評価する。つまり、「実際何をしているのか」を見て適正な賃金を決めるためのものというより、「会社からどう見えるのか」に焦点がある評価項目ともいえる。

2 「転勤の有無」「その他の条件」という壁

それ以上に大きな壁は、「配置の変更」と「その他の事情」という、職務とは関係ないポイントに照らし決めてもいいとされていることだ。メトロコマース訴訟は、地下鉄の売店で販売を担当してきた契約社員の原告女性たちは、正社員の販売員と仕事も同じ、配置転換の有無も同じ、として不合理な賃金格差の是正を求めてきた。

その高裁判決は、正社員は一定域内の売店を統括するエリアマネージャー業務などに従事することも「あり得る」ため「職務内容」は異なるとし、売店以外の業務への配置転換の「可能性」もあるから「配置変更の範囲」も異なるとして、基本給の是正は認めず、退職金は正社員の4分の1だけ認めた。これは、「これからやるかもしれないことが異なるから仕事が違う」という考え方だ。

日本の職場を長く取材してきた立場からすると、ポイントはむしろここにある。ここでは、「将来ありうる」として不利な処遇を受けてきた、女性をはじめとする働き手が、あまりにも多かったからだ。

こうした考え方が法的にも追認されるなら、実

際にやったこととしての労働の対価ではなく、雇う側の「かもしれない」によって賃金が左右されることが合法化されうる。雇い主は、安く使いたい労働者を転勤の「可能性」のないコースに仕分けすれば、同等かそれ以上の労働をさせても人件費を簡単に下げられる。

一方、定年後、再雇用で働いていたトラック運転手らが不合理な賃金格差の是正を求めて起こした長澤運輸訴訟は、「その他の事情」によって最高裁で原告敗訴となった。定年後に現役時代と全く同じ仕事を担い、現役社員と同様に配転もなかったことで、一審では原告が勝訴していたが、最高裁では、定年後の再雇用は、年金までのつながりであるなど、現役時代とは異なる働き方であることが理由とされた。転勤の可能性や、その他の事情によって、担っている仕事と同じでも、会社の裁量を大幅に認めることが可能な、「日本型同一労働同一賃金」である。

一方、手当や退職金、賞与などは会社の裁量が入る余地が少ない性質のものだったからこそ、非正規にも支給、とする判断が可能だった。その点を前進とする見解は多く、これについては筆者も、全く異論がない。だが、いくつかの労組関係者によると、こうした一連の判決を教訓に、企業の間では、手当を基本給に繰り込んで「対同一労働同一賃金シフト」を敷く試みも出てきているという。「職務を見る」という基本を外した「日本型同一労働同一賃金」の問題点が露呈しつつあるということだろう。

3

差別是正への歩み、押し戻す懸念

さらに気になるのは、前節でも触れたILO型の評価方法をもとに、細々とではあれ達成されて

きたパート賃金差別訴訟や、男女賃金差別訴訟の成果が、このような「日本型同一労働同一賃金」によって後退させられてしまいかねない点だ。

パート社員の女性たちが正社員との待遇格差を不当として起こした丸子警報器訴訟では、1996年の地裁判決で、「臨時社員の提供する労働内容は、その外形面においても、被告への帰属意識という内面においても、被告会社の女性正社員と全く同一」とし、そのような場合は正社員の賃金の8割相当額を下回ってはならないとされた。この判決では、働き手の労働内容が同じなら、正社員化か、同じ賃金体系の採用かを行うべきだとも指摘された。

だが、「日本型同一労働同一賃金」は、この判決で求められた「同じ賃金体系」を採用したかのように見せて、転勤や残業命令をはじめ、会社の裁量が無際限と言っているほど強い正社員の世界の体系を、非正社員にまで拡張した形になっている。それまでは時間給一本で、低賃金ではあったが会社の内面支配を受けにくかった非正社員たちに、転勤やその他の事情による拘束・服従を植え付けるという意味では、会社支配の非正社員への拡大とも見える。

こうした枠組みの中で、メトロコマース訴訟の高裁判決では職務内容だけでなく将来の配置変更の可能性が考慮され、原告の基本給は、丸子警報器訴訟で求められた8割を下回るものにとどまり続けることになった。

また、これまでの男女賃金差別訴訟で達成した職務分析による比較も、怪しくなった。

たとえば2001年の京ガス訴訟地裁判決では、原告女性と同年齢・同期入社 of 男性社員との間の賃金格差について、職務の価値に格別の差はないと認定し、損害賠償を認めている。ここでは、異なる業務について、ILO型の基準で職務分析し、点数化したものが判断の1つの基準となっている。

2008年の兼松訴訟高裁判決では、男女雇用機会均等法を機に女性が一般職に仕分けされ、総合職男性と賃金で大差をつけられたことは男女の賃金差別を禁じた労働基準法4条違反にあたるとして、原告のうち4人が勝訴となった。判決では「4人は経験を積んで専門知識を持ち、男性社員と同じ困難度の職務をしていた」として、職務の困難度に注目した判断を示している。

「日本型同一労働同一賃金」は、こうした、「やった仕事」に即した差別是正の賃金決定方式へ向けて進んできた歩みへのバックラッシュとして機能するおそれがある。

4

非正規の低賃金をめぐる 2つの原因

このような改変は、今後、日本の労働市場にマイナスをもたらしかねない。職務の中身に即した賃金決定ができなければ、働き手の勤労意欲を削ぐばかりか、適正な人員配置もできないからだ。このようなマイナスを解決するには、非正規にまつわる「生産性の低い仕事」という予断と偏見を突き崩す必要がある。

非正規の低賃金には、2つの原因がある。ひとつは、さまざまな不利な条件のために、スキルや知識などを十分に獲得できる機会を持たず、低賃金に甘んじるしかないというケースだ。こちらは、学費の無償化や奨学金などによる学校教育の場での支えや、良質の職業訓練などの社会教育、企業の中での「仕事の与え方」の差別を是正することによって解決する必要がある。

また、こうした事態に対応するため、「生産性が低い」とされた労働者でも、法定労働時間働けば人らしく生きていける水準の最低賃金や、なんらかの最低保障を設定する必要がある。日本社会

はこれが極めて不十分なため、懸命に働いても生活が立てられない人々が量産されているからだ。

ある会合で、ベーシックインカムを導入を強く希望しているという若い男性に会った。この男性は障害があり、パチンコ店の前を毎日掃除する仕事で生活費を稼いでいるという。彼にとっては、一応の生産性が前提とされる最低賃金さえ高嶺の花に見え、労働の対価ではない一律現金支給が必要というのだ。このように、どのような労働でも生活できる水準を保障する最低賃金や、半労働や労働そのものが難しい状況に置かれた人のための最低保障の整備は不可欠だ。

だが、もうひとつ、日本社会で大きな問題なのは、正社員と同等か、場合によっては正社員以上の働きをしながら、短期雇用契約の形を強いられ、賃金交渉権が弱いなかで賃金を値切られる例が、あまりに多いことだ。にもかかわらず、「生産性の低い仕事」という予断と偏見によってその仕事の真の価値は覆い隠されてしまう。非正規であることを理由にした差別賃金がそれだ。こうした非正規のあり方は、女性の大半を非正規にすることで従来からの性差別を見えなくする間接性差別の温床にもなってきた。同一労働同一賃金は、こちらを是正するためのツールであり、最低賃金とは別の役割がある。

日本社会は、こうした「差別賃金」の存在を直視できていないため、それを是正できない。今年3月まで教えていた大学では、学生の1人から「正規と非正規の均等待遇とか同一労働同一賃金とか言いますが、だれもかれも同じ待遇や賃金にしたら会社はもたない」という声が上がった。

ここには、非正規はすべて「生産性が低い仕事」という誤解がある。だから、それを是正するには、どんな仕事でも一律に同じ賃金にするしかない、という解釈が出てくる。社会構造による差別や偏見によって仕事の価値を歪められている人

たちが存在し、これを正す措置を取らないと、学校教育も、職業訓練も、賃金改善の役に立たないという観念が、浸透していないのである。

こうした2つのタイプの賃金格差観は、次のような男女の賃金格差問題をめぐる議論に端的に表れている。

厚労省は、男女の賃金格差は、学歴の男女差や、出産などで退職することが多い女性の勤続年数の短さなどに原因があるとしてきた。だが、賃金差別問題に取り組んできた女性たちは現場の実感から、そうした説明に強い違和感を抱いてきた。その違和感を数値化したのがシカゴ大学教授の山口一男だ。山口は図表1のように、学歴（大卒か高卒か）や年齢（勤続年数）以上に、性差の方が昇進の度合いに大きな影響を及ぼしていることを立証した。

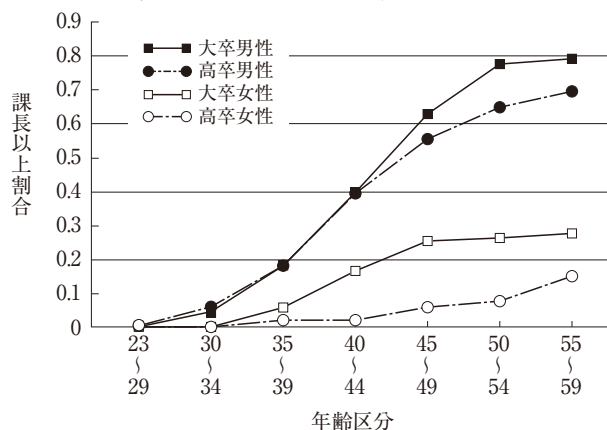
この「わけのわからない男女による差」が、「差別」だ。学歴や勤続年数、職業訓練による差を埋めることは、もちろん重要だ。だが、それ以上に、差別や偏見による賃金格差（「賃金差別」）の解決策なしでは格差は是正されない。こうした是正こそが、本来の同一労働同一賃金に求められてきたものだ。「日本型同一労働同一賃金」は、これまで述べてきた「似て非なる同一労働同一賃金」を法制化することで、差別是正の芽を摘む事態を引き起こしつつある。

● 貧困と勤労意欲の減退

その結果、起きつつあるのが、まず貧困の温存であり、働くことへの信頼感の喪失、勤労意欲の減退だ。

先に述べたメトロコマース訴訟の場合、原告の非正社員は、売店で正社員と同じ業務に従事していた。だが、フルタイムで働いても月の手取りは13万円程度で、家賃などでほとんど残らず、食費

図表1 男女別にみた課長以上の割合



出所：山口一男『働き方の男女不平等』（日本経済新聞社、2017年）から

を月2万円弱に切り詰めている原告もいた。消費税が上がっても食費を増やせず、食料の購入量を減らして1回に食べる分を減らしてしのぎ、栄養不足で3回ほど倒れたこともあるという。

同一労働同一賃金がこのようなものに終われば、非正社員が栄養不足で倒れるような事態を避けるには、もう最低賃金の大幅引き上げしかない。

転職（するかもしれない）が賃金を左右する事態は、それ以外の問題ももたらす。たとえば、介護を持つ人々が家族の都合を優先して転職を断れば賃金を下げられてもしかたない、となれば、家族を優先する働き手は報われない。これでは、女性はもちろん、これから親の介護の重圧が一段とのしかかる若い世代はどうなるのか。

また、「仕事はできるが家族のことを考えて転職は断る」という社員に、不利益な処遇を行う根拠ともなる。「やった仕事より会社への服従度」という息苦しい企業社会がそこに生まれる。仕事の評価全体が転職の有無に左右されるのではなく、転職という負担にのみ「転職手当」で報いるなら、こうした事態は防げる。

同じ仕事をしているのに大きな格差が放置されれば、短期雇用で転職がないコースに働き手を簡単に仕分けして手取り13万円の働き手を作り出せる。職務にかかわりなく人件費を削減できるお墨付きを企業は手に入れることになる。

また、育児や介護への恨みや蔑視が働き手の間に生まれる。これは、少子高齢化で高齢者や子ども

もへのケアが重要になる社会で、大きなマイナス要因となる。これでは、私たちは少子高齢化という大きな曲がり角を曲がり切れない。

差別解消の労働運動の必要性

これらの事実は、これからの労働運動に、「差別是正」の視点が不可欠であることを示唆している。今回のような「日本型同一労働同一賃金」の空洞化は、これまでの男性世帯主中心の労働運動の世界にそうした視点が弱かったことに遠因がある。筆者は記者として、そのような証言にいくつも出会ってきた。

1990年代にさかのぼるが、労働問題にかかわるある弁護士への取材で、「長時間労働は家事や育児との両立を妨げる」と切り出したら「そんなつまらないことではなく、人の生死にかかわる」と叱られ、驚いたことがある。家事や育児にかかわれないということは女性への間接差別だ。生死の問題が重大なのはもちろんだが、「つまらないこと」ではないはずだ。

また、古くは「パート差別は一家を担う世帯主には関係ないから労働問題の中心課題とは言えない」「同一労働同一賃金は産別労組がない日本では難しい」「日本は職務給ではないので難しい」といった「同一労働同一賃金ができない理由」も、労組の関係者から繰り返し聞かされてきた。

確かに、欧米の同一労働同一賃金は、産別労組が同じ職務に同一の賃金を求めて協約を勝ち取ることで、働き手間の分断を阻止する試みとして定着してきた。産別労組なしでは簡単ではない。

だが、同一労働同一賃金については、1960年代から70年代の米国の公民権運動の中で、反差別賃金運動として有色人種や女性の働き手が職務評価を通じて格差の不合理を立証する「同一価値労働同一賃金」が登場し、それが欧州に波及したとい

う別の流れがある。今米国では、労組がこうした動きを支える試みも出ている。

職務給による評価でなくても、労働局などを利用し、会社を超えた中立機関による客観分析を、個別労使紛争の解決の一環として整備し、訴訟に持ち込むなら日本でも不可能ではない、という提案もある。

集团的労使紛争とは別の、個別的労使紛争としての賃金差別問題を、労組として支援し、発展させる方法を、労組はもっと真剣に議論していく必要がある。

そうした蓄積の不足が、今回のような経営主導の「日本型同一労働同一賃金」を生んでしまったことを、私たちは噛み締め、真の同一（価値）労働同一賃金による、女性や若者が参加しやすい労働市場へ、働き手の側から立て直しを図ることが必要だ。差別は「あの人は安くても仕方ない人たち」という社会的マイノリティへの偏見を利用した「最強で最悪の賃下げ装置」であることを、忘れてはならない。

【参考文献】

- 遠藤公嗣『これからの賃金』旬報社、2014年
- 竹信三恵子『ルボ賃金差別』ちくま新書、2012年
- 竹信三恵子『企業ファースト化する日本～虚妄の「働き方改革」を問う』岩波書店、2019年
- 森ます美・浅倉むつ子『同一価値労働同一賃金原則の実施システム』有斐閣、2010年
- 山口一男『働き方の男女不平等』日経新聞社、2017年

たけのぶ みえこ ジャーナリスト・和光大学名誉教授。近著に「ワークシェアリングの実像」（岩波書店）、「ルボ雇用劣化不況」（岩波新書、日本労働ペンクラブ賞）、「企業ファースト化する日本～虚妄の働き方改革を問う」（岩波書店）。2009年貧困ジャーナリズム大賞。