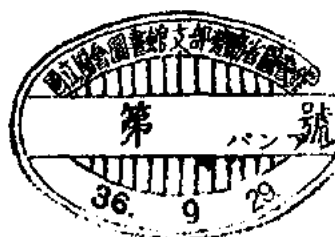


男女同一賃金

1. 男女同一賃金とはなにか
2. 男女同一賃金はなぜ必要か
3. 男女同一賃金のいくつかの問題点について
4. 男女同一賃金への歩み
5. 男女同一賃金をすすめるために

労働省婦人少年局



61年9月

NO. 49

婦人
36
15

何人も、いかなる差別も受けないで、
同等の労働にたいして、
同等の報酬を受ける権利を有する

—世界人権宣言—

1. 男女同一賃金とはなにか

男女同一賃金とは、性別による差別なしに、仕事に応じて、同じ率の賃金を支払うことです。

男女同一賃金とはなにかということについて、国際的にもっとも広く受け入れられている答は、国際労働条約 — 同一価値の労働にたいして、男女労働者に同一の報酬に関する条約 — に示されているものです。

この条約はまず「報酬をきめるにあたって、性別にもとづく差別が行なわれてはならない」といい、ついで「同一価値労働同一賃金をすすめるに役立つ場合には、職務の客観的評価を促進する方法を講じなくてはならない」といっています。

その目的は、賃金率を、労働者の性に関係なく、職務の特質やそれが必要とする条件にもとづいてきめ、同等の仕事にたいしては同じ賃率を適用するということです。

性別にかかわらずなく、職務にもとづいて賃率がきまるということになれば、男がしても女がしても賃率には影響がなくなり、自然「男の仕事」「女の仕事」というような伝統的な考えかたもだんだんなくなると期待しています。

日本では現在、賃金のきめかたがこみいって、職務ばかりでなく、年令、勤続年数、学歴、扶養家族のあるなしなど、いろいろのものを含めて、賃金をきめるのがふつうです。

その場合でも、初任給、昇給、年令給、能力給、賞与、各種手当など賃金をくみだしている要素のひとつひとつについて、女だからということで差別的なとりあつかいをしてはならないことになっています。

労働基準法が「使用者は、労働者が女子であることを理由として、賃金について男子と差別的取扱をしてはならない」と規定しているのは、性による賃金上の差別をとりのぞいて、今まで低くおかれていた婦人労働者の地位を改善することがその趣旨です。

2. 男女同一賃金はなぜ必要か

男女同一賃金は、婦人の職場進出、民主主義の発展という時代の流れのなかから生まれました。

産業の発展にともなって雇用労働者が増加し、作業の機械化によってたくさんの婦人労働者が職場に進出しました。そして、とくに2度の大きな世界戦争のなかで、婦人が男子にかわってあらゆる産業の部門で働き、その後も今まで伝統的に男子しかできないと思われてきた仕事につくようになったことは男女同一賃金への関心を大いに高めました。それは一方に婦人の人権の問題であったのと同時に、男子の労働や賃金をまもるためでもありました。なぜなら婦人の賃金が安いために、男子の賃金水準がきり下げられたり、今まで男子が働いていた仕事に、婦人を安く雇い入れるという心配が出てくるので、それを防ぐためにも男女同一賃金が必要だったからです。

政治的、社会的には普通選挙、婦人参政権をはじめ、すべての人は人間として平等に尊重され、あらゆる領域で均等の機会を与えられなければならないという民主主義の原則が次第に受け入れられるようになりました。このような考えかたの上から、当然雇用や職業の分野においても、だれでも個性や能力をいかして働く機会を均等に与えられ、同等の労働にたいしては、差別を受けずに同等の報酬を保障されることによって、人権がまもられるのだという考えが生まれてきまし

た。

現在日本には、700万人の婦人労働者が働いています。これは日本の雇用労働力の3割におよび、日本の産業を動かすのにいつも必要な労働力です。婦人の働く産業や職業の分野もだんだんにひろがり、今では婦人が全くいないという職種はほとんどなくなりました。

これからますます発展する産業の上に、婦人が男子とともに大きな役割を果たしていくためには、今まで伝統的に女子であるために受けてきた、職場の制約や差別が見直されなければならぬ時にきています。

男女同一賃金 — 同一価値労働同一賃金は職場の機会均等へのみちです。職場の機会均等は婦人労働者の人権をまもるばかりでなく、労働者一人一人の人権をまもります。機会均等の職場は人間関係をよくし、能率と産業をたかめ、産業を繁栄にみちびきます。それはまた日本が民主主義社会として発展していく上にも必要なことです。

3. 男女同一賃金のいくつかの問題点

- (1) 女子は一般に能率、能力、責任感、欠勤率などの点で劣るので、男女同一賃金はむずかしいという考えかたについて

一均等の機会をえて働く上に、婦人が職業能力や職業意識をたかめることは、たしかに大切なことです。けれども能力や能率などは、性によるちがいというより個人個人によってちがうのですから、女子は劣るものとして男女の賃金を差別するのはあやまっています。

欠勤率については、一般の常識とはちがって、女子の休業率はむしろ男子より低いのです。(女子 6.67%、男子 7.45%、1959年労働省調)しかし欠勤率もまた人によってちがいますから、男女によって賃金を差別することはできません。性別はかかわりなく、同等の仕事にたいしては同率の賃金を支払うのが男女同一賃金です。

- (2) 将来の期待度や、他の仕事もできる可能性について男女の差を考慮し、女子の賃金を差別することについて —

—労働者は、男女にかかわらず、みなそれぞれの能力や個

性に応じて期待され、仕事の胸をみがく機会を均等に与えられることによって、職場の志気や能率があがります。

とくに賃金は、将来の期待度とか、他の仕事もできる可能性ということよりも、職務にもとづいてきめられ、同等の仕事にたいしては、性別にかかわらず、同率の賃金を支払うのが男女同一賃金です。

- (3) 女子労働者には母性保護が与えられることや、時間外労働、深夜業、休日労働の制限があることを考慮して、女子の賃金を差別することについて —

一母性保護（産前産後の休業、生理休咽等）は母性の健康と福祉をまもるために、社会が当然しなければならないこととして、とくべつに認められています。国際労働条約の上でも、母性にたいする特別の保護は職場の機会均等に反しないことが明らかにされています。

時間外労働等については、いうまでもなく、男女の別なく割増賃金が必要です。女子にこれらの特別の保護があることを理由として一般的に賃率を差別するのはあやまりで、同等の仕事にたいしては、同率の賃金を支払うのが男女同一賃金です。

また特殊の職種ややむをえない場合をのぞいては、時間外労働、深夜業、休日労働は、男女をとわず、できるだけさけるように考えていくことが、社会全体の福祉の上から

のぞましいことです。

(4) 生計責任の男女差を考慮して、女子の賃金を差別することについて —

——一般的に言えば、男子は女子よりも扶養家族をもっている人が多いことは事実でしょう。けれども男女同一賃金は、扶養家族のあるなしにかかわらず、賃率は職務にもとづいてきめ、同等の仕事にたいしては、性に関係なく、同率の賃金を支払うことです。

しかし現在はいろいろの事情から、扶養の問題を賃金上考慮することもありますから、その場合には性別によらず、男女労働者一人一人の実情にみあう手当として支給することが必要で、一般に女子は扶養家族が少ないということで、賃金を差別するのはあやまっています。

以上いくつかの問題点をあげてみましたが、これらはいずれも女だからということで差別的にとりあつかうことのできないものです。このような疑問の多くは「賃率は性別によらず職務の内容にもとづいてきめ、同一価値の労働にたいしては同率の賃金を支払う」という原則にあってはめてみると解けてくるでしょう。

4. 男女同一賃金への歩み

(1) 国際的には —

2 度の世界戦争の経験によって、各国は、基本的人権と均等待遇をまもって、諸国民の労働条件を改善することが平和を確立するために必要だということを痛感し、そのための国際的な協力が進められるようになりました。

第 1 次大戦直後設置された、国際労働機関 (ILO) はこのような考え方にもとづいて、ILO 憲章のなかに、男子も女子も同一の価値ある労働にたいして、同一の賃金をうけるという原則は、とくべつにさしせまって必要であるとうたっています。それ以後、現在まで 40 年間にわたって、国際的に男女同一賃金への努力がつづけられてきました。

国 連

第 2 次大戦後には、国際連合が国際連合憲章で、性別などによる差別のない、すべての人の人権の尊重のために国際協力をするのが国連の目的であると、男女の機会均等をはっきりとうけいれているのにつづいて、世界人権宣言 (1948 年国連総会採択) が、人間の尊厳、機会均等、男女平等がまもられることが、人類の幸福をすすめる上に必要であると述べ、とくに賃金については「何人も、いかなる差別もうけないで、同等の労働にたいして、同等の報酬をうける権利を有する」(第 23 条)と宣言しています。

I L O

このような国連の思想は、I L O の国際条約と勧告として具体化され、とくに男女の同一価値労働同一賃金をすすめるために、同一価値労働にたいして男女労働者に同一の報酬に関する条約（I L O 条約 1 0 0 号）同勧告（I L O 勧告 9 0 号）が、1 9 5 1 年に採択されています。この条約は「性別による差別待遇なしにきめられる報酬率」の適用を促進することを加盟国に要求し、勧告はこの原則の適用方法について加盟国に勧告を行なっています。I L O 条約は昭和 3 6 年 6 月現在 3 5 ヶ国によって批准されています。日本はまだ批准していませんが、それは法制上、労働基準法の規定のしかたに問題があるというよりも、むしろ婦人の地位に対する旧来の考え方と従来の賃金制度に I L O の期待する同一価値労働同一賃金の趣旨にそわない実情があるためです。

婦人の地位委員会

国連経済社会理事会には、とくに婦人の地位の問題をすすめるために、婦人の地位委員会が設けられていますが、婦人の地位委員会は 1 9 4 6 年設置当初から男女同一賃金問題を取りあげ、この原則の国際条約化に大きな役割をはたしてきました。条約成立後も各国の批准の状況や、各国における同一賃金促進のための措置に注目し、必要な努力についての意見交換、国連や I L O にたいする要請や勧告を行なっています。

婦人の地位委員会には、各国の婦人団体、労働組合、職

能団体その他の民間団体の代表者によって構成される協議機関が設けられ、婦人の地位委員会の活動を見守るとともに、必要な協力を行なっています。

民間団体

これらの団体をはじめ、各国の民間団体は、国内では男女同一賃金をすすめるために、①政府、政党、大衆に働きかけて、同一賃金法の制定や、最低賃金へのこの原則の適用、また政府機関の調査、研究、対策、ILO条約の批准を促進したり、②労使の間では、男女同一賃金を労働協約、賃金協定、団体交渉のなかにとり入れることを促進したり、③独自に調査、研究、教育、啓蒙活動を行なったり、男女同一賃金をすすめる特別の機関を設けて、団体相互の間の連絡、調整に努めるなどの方法で、この問題をおしすすめています。

(2) 日本では — 法 制

いうまでもなく、機会均等の原則については、憲法が「すべて国民は法の下に平等であって、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」(第14条)とうたっています。

これをうけて、賃金については労働基準法が男女同一賃金の原則 — 「使用者は、労働者が女子であることを理由として、賃金について男子と差別的とりあつかいをしてはならない」(第4条)と規定し、性による賃金の差別をと

りのぞくという主旨をはっきりと示しています。

労働基準法がこの原則を明示したことの意義はまことに大きく、法の趣旨もだんだんに浸透してきています。

民間活動

労働協約や就業規則でも、基準法の主旨にならって男女同一賃金を基本方針としてはっきり示している職場も多く、労働組合のなかには、直接間接男女同一賃金に役だつ調査、研究、討論、教育、啓蒙活動を行なっているところが少なくありません。

婦人団体はひろく男女の機会均等を目的として、婦人の地位の向上に努めています。いくつかの婦人団体は、国連婦人の地位委員会の民間団体協賛機関に参加して、国際的にも国内でも婦人の地位向上のために協力しあっています。これらの団体をふくめて、婦人団体の協力は男女同一賃金の実現になくはならないものですし、また今後の活動が大いに期待されています。

まだある問題

けれどもまだいろいろの問題があります。日本では職前、賃金をきめるのに、男であるとか女であるとか、ということできめるのがふつうでした。基準法施行後は性別によって賃金をきめることは大いに改まりましたが、それでも以前からの影響は賃金の制度やとりあつかいのなかに残っており、長い間の生活伝統からくる婦人にたいするものの考えかたや、母性として与えられなければならない特別保護と男女平等との関連について理解が混乱していることのために、現状がすすまない点も少なくありません。女子は小づか

いかせぎだから賃金は低くてもいいのではないか、母性保護を受けているのだから、男女同一賃金はむしろかしいのではないか、女子は一般に能力が劣っているから賃金の差別があってもやむをえないのではないかというような疑問はかなり多くの人々にもたれています。

これらのことは、全体として働く婦人の地位を改善する上には、十分考えなければならぬ問題でしょうが、男女同一賃金についてこのような疑問がもたれるのは、この原則の本来の趣旨が理解されていないことによるのですから、今後、職場の内外で、あらゆる機会に、男女同一賃金についての議論がこたつに行なわれ、理解の深まることが望まれます。男女同一賃金の原則は女であるための賃金上の差別をとりのぞくのが主旨だということを改めて、みんなで考えましょう。

また婦人の雇用機会を改善し、職業能力を高めることは、同一賃金がなんの疑もなく受けいられる助けになります。平等な雇用機会、平等な昇進の機会、同等の職業能力、そして同一賃金はみな一つの目標をめざしているものですから、どのひとつをすすめても、結局はすべての面によい影響を及ぼすようになります。

5. 男女同一賃金をすすめるために

労使をはじめ婦人団体も社会も、性による賃金の差別をなくするために協力しましょう。

働く婦人は

1. 自分の賃金をしらべ、賃金をくみだてている基本給や手当の額、計算方法、昇給の基準などに男女によってちがいがなく、その理由はなにかを研究する。
2. 職業訓練、昇進試験の機会にすすんで応じ、能力の向上に努める。
3. すすんで組合活動に参加し、自分の意見をのべる。

労働組合は

1. 男女同一賃金をすすめるために、労使で話しあい、労働協約にとりきめる。
2. 組合の綱領や運動方針で同一賃金を支持する。
3. 実情調査、意識調査、討論などによって問題点を知る。あつまった資料を分析公表して教育活動に役だてる。
4. 機関紙、研究会、討論会、講演会などを通じて、男女組合員の理解を深める。
5. 組合活動や団体交渉に女子組合員の積極的な参加を促す。
6. 労働教育によって女子組合員の自覚と能力をたかめる。
7. 職場の訓練や昇進の機会均等をはかる。

8. 職務の客観的評価の実施について検討を加える。

使用者は

1. 就業規則、労働協約、職場の制度、慣行をみなおし、労使が話しあって改善をすすめる。
2. 機会均等の職場をつくるために、労務管理の研究をすすめる。
3. 職業訓練をさかんにして、婦人の職業能力をたかめる。
4. 職務の客観的評価の実施を労働組合とも話しあって検討する。

婦人団体は

1. 団体の新聞や雑誌などを通じて、団体員や社会一般の理解を深める。
2. 調査、アンケート、働く婦人との話しあいなどによって問題点を知る。あつまった資料を分析公表して教育活動に役だてる。
3. 男女同一賃金その他職場の婦人問題を研究会、講演会、講座、討論会などのテーマとしてとりあげる。
4. これから就職しようとする女子の学生生徒のために、雇用機会、職業紹介、職業訓練、賃金などについて、男女の機会均等がすすめられるように、調査や懇談で実情を調べ、啓蒙、対策をすすめる。

みんなの協力で

団体相互の協力で、経験や資料の交換、調査、啓蒙活動、対策をすすめる。

一人一人が男女同一賃金を支持しましょう。
職場の機会均等を実現するために
一人一人の人権がまもられるように