

森ます美

『日本の性差別賃金 同一価値労働同一賃金原則の可能性』

(2005 有斐閣 332P 4,400+税)



永瀬伸子

森ます美氏による本書は、日本の雇用慣行、具体的に大企業の賃金制度、賃金テーブルの中で女性がどのように位置づけられてきたか、裁判事例からの資料や商社社員へのアンケートやヒアリングを用いて、賃金制度や人事管理に見られるジェンダーバイアスを明らかにした労作である。職務分析、職務評価の視点から見ると、賃金は、仕事の経験、スキルや責任というよりも男女という性による格差がきわめて高いことを示し、職務評価に基づく同一価値労働同一賃金の試みを示している。森氏が属する女性労働問題研究会メンバーには、男女賃金差別訴訟の原告の多くが含まれ、これらの女性労働者との対話や具体例から、男女賃金差と人事・賃金制度との関係について、また同一価値労働同一賃金(Comparable Worth)の日本への適用について、氏は強い研究動機をもったとする。

日本の男女賃金格差の要因解明を目指した実証的な論文は日本では必ずしも多くはない。男女の賃金格差の大きさを指摘する図書は多数あるが、単純なクロス集計は、格差は示すが、差がどのような要因で生まれているかは明らかにしない。説明されない男女差を計測する標準的なメソッドの一つは男女別の賃金関数の推計とそのOaxaca分解による「学歴や勤続等の説明変数の差では説明できない格差」の抽出である。このような分析が共通して見出す特徴は、日本では、男女賃金の価格付けの差として、「年齢」による賃金上昇の男女差がきわめて大きいという点である。すなわち男性は、加齢が賃金を大きく上げるが、女性はその程度がきわめて薄いという点である。従来の論文では、その差の原因について、「生活保障費仮説」や「統計的差別の理論」に基づく訓練機会の格差、「女性の離職による人的資本減耗」等が提示されてはきたが、あまり具体的ではなく、政策的なインパクトは強くなかったように思う。これに対して森氏の主に大企業に対する研究は、年齢によって男女賃金格差が拡大する具体的な理由について、賃金水準の重要な決定因の一つである「職能資格」の昇格基準に暗黙に(時に明示的に)、男女で差があること、また昇格に重要な「人事考課」に暗黙のジェンダーバイアスがあるこ

とを示す。そして、昇格がきわめて不透明に行われていることの証明に裁判資料が用いられる。

第1章、第2章は、先行研究にあたる章である。第1章は非正規労働の拡大など近年の労働市場の変化を追う。第2章では、竹中恵美子氏の論文および、近代経済学者が賃金格差を扱ったいくつかの計量的な論文が先行研究として取り上げられる。続いて、ジェンダーの視点がアッカー論文の引用により強調される。組織はジェンダー関係が基底にあり、性に中立的な制度に見えても、文化的な男女の関係が、採用時の賃金、賃金等級の決定、昇進や賃金の配分に影響し、むしろ、ジェンダー関係を再生産するという点に言及する。

第3章と第4章は評者がかつとも興味深いと思った章の1つである。昭和シェル裁判の事例についての資料がかつとも豊富だが、「職能資格」が、きわめて漠然とした基準で運用されている実態、男性に比べると、女性は、同じ職能内の滞留年数が長く、人事担当課長会議で配布された「職能資格滞留年数」の「最短」でほとんどの男性が一定職能までは昇格する雇用慣行があり、また人事部もその旨を指導したのに対して、女性は「標準」以上の期間がかかるのが通常であったこと、人事考課の評価項目を見ると、女性社員がいつまでも滞留する一般職では、上司の随意考課のウェイトが4割と高く、これ以上の職能では具体的な成果が問われるのに対して、随意考査の比重が多いため、会社が女性に求める生活態度や低い期待が反映されやすいこと、また基準も、具体的なものではなく、上司の指示にこたえたかどうかなどの規律性、積極性、協調性などのあいまいな基準が多いことなどなどである。そして東京地裁は2003年に差別相当分の約4500万の支払いを命じたのである。第4章では、日経連の「新・日本の経営」を受けて、第3章で論じたような古いタイプの賃金制度が変更されつつあるが、女性については、個人差が大きく出る傾向が強くなり、人によってはむしろ以前以上にフラットな賃金へと移行しているということを述べる。

職務評価の実際の応用例も興味深い。第5章と第9章は大手商社と職務評価の研究である。1997年に行われた商

社社員女性228人、男性90人へのアンケートに基づき、同一価値労働同一賃金の算定基準である「職務評価」を試みる。ここでは「知識・技能」、「責任」、「問題解決能力」、「精神的肉体的負荷」、「労働環境」について、森等が選んだ14の「職務評価項目」について、それぞれアンケート回答者に職務の自己評価を入れてもらう。たとえば、自分の仕事は「職種全般に精通し、複雑な業務処理方法に習熟している」ことを必要とするのか、「わずかな期間で習得できる」レベルの技能かなどである。それぞれの項目をどうウェイトづけるかで、評価結果は異なるのであり、議論もあろうが、森氏等は比較的単純なウェイトづけで点数表示を行い、給与と、職務評価点との関係を「営業職」についてプロットし、男女の差を検討する。商社営業職の職務評価と賃金との関係(図9-2)を見ると、男女で行っている仕事の責任や必要とされる技能がかなり明確に分かれており、まさに性によって仕事が配分されている。女性が一定の職務に押し込められる人事制度であること、また特に男性の給与水準と職務評価の高低との対応関係が低く、現在行っている職務と、賃金水準が乖離していることを示す。さらにその後の主要商社の2000年のコース制人事の廃止とリストラ、賃金制度変更を取り上げ、制度変更が女性の賃金を男性に近づけるような変革ではなかったことが示される。

6章、7章、8章は、欧米の同一価値労働同一賃金(Comparable Worth)の紹介、その実践であり、英、米、加が取り上げられる。カナダのオンタリオ州のペイ・エキティ法は、従業員100人以上の使用者に、積極的に男女の賃金格差を是正する義務を負わせていること、英国では、1983年以降、労働者は、雇用審判所に申し立てを行うことができ、中立の専門家が同一価値労働といえるかどうかを検討するような制度が作られたこと、米国では公務部門を中心にこうした運動が展開され、1994年にFair Pay Actが通過はしなかったものの法案として提出されたことなど、日本に先行する諸外国の取り組みが紹介されている。

第9章は、京ガス男女賃金差別事件(平成10年京都地方裁判所に提訴)の森氏の鑑定書を中心に展開される。同期入社の上級職の男性と事務職の女性の職務評価は、職は異っても、同一価値労働といえるという趣旨の職務評価の鑑定意見書を森氏は提出し、結果として、事務職(女性)と監督職(男性)の賃金差は女性差別という判決を得る。

通読した感想は、刺激的ということである。男女賃金格差を真正面からとらえ、裁判資料による裏づけから、大企業中心に作られてきた人事制度、賃金制度に明確に潜むジェンダー差別を示すことに成功している。その結果、欧米の同一価値労働同一賃金の紹介はより興味深いものとなる。また商社および京ガスでの職務評価分析と同一価値労働

同一賃金の応用例を示し、後者は裁判所で勝訴を得る重要な証拠となったとする。

本書で欠ける点を挙げるとすれば、商社への調査の方法や掲載図表の算出方法、資料の作成方法等の多くが、本書を読むだけでは必ずしも明らかではなく、初読者がそのまま論理をフォローできない部分もあることである。男女賃金差について、原告勝訴の判決が続いていることなどから、生産性の差の反映ではなく、男女差別だという証明は裁判の中でされているのだろうが、資料の引用や、在り処などが、省かれている箇所もあり、残念に思われた。男女賃金差を差別でないとする論者は、「差別ではない、結果としての生産性の差である」と主張する。そうした論者が読んでも、なるほど、定型的な差別があった、とわかるような実証の道筋を丹念に示すことが重要だからである。また同一価値労働同一賃金については、その実効可能性が低いのではないかという根強い異論があり、そうした制度の問題点についてもさまざまな議論が展開されている。しかしそうした議論についてはまるで取り上げられていない。

しかしそうした点は、本書の意義を減じてはいない。日本の男女賃金格差はきわめて大きく、改善も膠着状態にある中で、日本の「職能資格制度」に潜むジェンダーの問題を具体的に明らかにした意味はきわめて大きいと考えるからだ。評者は、「近代経済学」の訓練を受けており、近代経済学者は、実は一般には同一価値労働同一賃金の議論に懐疑的な者も多い。というのは、もし男女の採用が競争的であれば、生産性の差に基づかないような男女賃金差は市場メカニズムが淘汰すると考えるからであり、ルールを作って、賃金をコントロールするよりは、採用での競争条件の確保が重要と考えるからである。また市場の力を無視して、同一価値労働原則を追求できるものだろうかという疑問もあるからである。しかし現実問題として、男性と同じくらいの能力や資質のある女性は採用競争上不利であることは、大学の教員として学生の就職活動を眺めれば、ため息が出るほど明らかである。またいったん採用され、内部労働市場に入れば、その後の賃金や仕事への配置は結局は企業の慣行やルールが決めるのであって、市場の力による競争は転職を通じてしか働かない。日本の内部労働市場が堅固なこと、性に基づく人事管理が行われてきたことが、日本の男女賃金格差がいつまでも縮まらない大きい理由なのだろう。森氏の試みは、日本的雇用として賞賛もされた長期雇用賃金のあり方に大きい疑問を投げかけるものとして、日本の男女賃金格差の縮小をささえる具体的な議論として意義深い。

(ながせ・のぶこ お茶の水女子大学)