

平成 21年 5月 21日現在

研究種目：基盤研究（B）  
 研究期間：2006～2008  
 課題番号：18310168  
 研究課題名（和文） 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  
 —男女平等賃金に向けて—  
 研究課題名（英文） Constructing a System for Implementing the Principle of Equal Pay  
 for Work of Equal Value in Japan  
 研究代表者  
 森 ます美（MORI MASUMI）  
 昭和女子大学・生活機構研究科・教授  
 研究者番号：70141281

研究成果の概要：近年のイギリス賃金平等法の発展、同一価値労働同一賃金原則に関する職務評価制度・紛争解決システムの現状を把握した。その成果を反映させ、日本のスーパーマーケット販売・加工職および医療・介護サービス職をモデルに職務評価調査を実施した。これら一連の研究から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として、①関連する法制度の改正と労働審判制度を活用した紛争解決システムの提案、②日本の職務実態・職場慣行等を考慮した職務評価制度の構築を行った。

交付額

(金額単位：円)

	直接経費	間接経費	合計
2006年度	3,800,000	1,140,000	4,940,000
2007年度	7,200,000	2,160,000	9,360,000
2008年度	3,200,000	960,000	4,160,000
総計	14,200,000	4,260,000	18,460,000

研究分野：複合領域・社会政策・労働とジェンダー

科研費の分科・細目：ジェンダー・ジェンダー

キーワード：同一価値労働同一賃金原則、職務評価システム、職務分析、均等待遇原則、  
 性差別禁止、同一賃金法、販売・加工職、医療・介護サービス職、

## 1. 研究開始当初の背景

日本は同一価値労働同一賃金原則を規定したILO第100号条約を1967年に批准しているにもかかわらず、この原則を実行するための法の整備、職務評価システムやこの原則に関わる紛争解決システム等の検討は未着手な状態にあった。一方で、わが国の男女間賃金格差は国際的にも際立って大きく、1990年代後半以降、非正規労働者の増大に伴ってパート・正規間の賃金格差が深刻化するなかで、性と雇用形態による賃金格差の是正は直面する社会的課題であった。

## 2. 研究の目的

第1は、同一事業所内において男性・女性労働者／パート・正規労働者に同一価値労働同一賃金を保障する性と雇用形態に中立な職務分析・職務評価システムを、日本の職場の諸慣行を考慮して構築することである。

第2は、同等の労働に従事しながら性や雇用形態によって賃金差別を受けた男女労働者やパート労働者を救済するために、日本における同一価値労働同一賃金原則に基づく実効性の高い紛争解決システムを研究し、構

築することである。

第3の目的は、イギリスにおける同一価値労働同一賃金原則に関する職務評価制度と、同原則を担保する紛争解決システムを探究することである。

### 3. 研究の方法

第1の課題（性と雇用形態に中立な職務分析・職務評価システムの構築）については、スーパーマーケット販売・加工職（正規・パート従業員）と医療・介護サービス職（正規・非正規職）をモデル（対象）として、職務分析・職務評価を実施し、そのプロセスで、わが国の職場慣行に適合する職務評価システムの構築を試行した。

第2の課題（同一価値労働同一賃金原則に基づく紛争解決システムの研究・構築）については、イギリスのシステムをモデルにしつつ、日本における同原則実現のための全般的な法改正の研究、労働審判制度を中心とする紛争解決制度の研究、企業内部における賃金格差解消のための平等賃金監査システムの研究を行った。

第3の課題（イギリスにおける同一価値労働同一賃金原則に関する職務評価制度と同原則を担保する紛争解決システムの探究）については、文献および判例の分析を行うと同時に、2007年9月のイギリス現地調査を通じて、イギリスの全般的な平等法をめぐる動向を把握し、平等賃金レビューの実態と同一賃金をめぐる紛争解決手続について研究を行った。

### 4. 研究成果

(1) スーパーマーケット販売・加工職（7職種）と医療・介護サービス職（4職種）の職務評価と賃金格差の明確化

日本における職務評価システムを構築するためのモデル職種を対象に、「仕事の評価についてのアンケート」（2008年6月）を実施し、仕事の担当者自身による「職務の価値」を明らかにした。販売・加工職（鮮魚・水産、精肉・畜産、青果・農産、惣菜、デイリー、ドライ、チェッカー・カウンター）では、各職種の＜正規：役付パート：一般パート＞の職務の価値は概ね10：9：8（鮮魚・水産のみ10：8：7）であるのに対し、支給されている時給格差はおおよそ10：7：5と大きく、パートタイマーに対する同一価値労働同一賃金原則に基づく賃金格差の是正の必要性が明らかとなった。一方、医療・介護サービス職（看護師、施設介護職員、診療放射線技師は正規・男女、ホームヘルパーは非正規・男女）では、看護師の職務の価値が最も高く、比率（看護師=100）で見ると、看護師と施設介護職員（100：96）、ホームヘルパーと診療放射線技師（84：84）がほぼ同一価値労働で

あることがわかった。看護師を基準とした時給格差は前掲順に100：75：65：116となり、職務の価値を基準とすると、看護師と放射線技師に比べ、介護サービス職の賃金が相当に低いことが明らかとなった。

### (2) モデル職種における職務評価システムの構築

販売・加工職と医療・介護サービス職の仕事の評価するために表1、表2のような職務評価システムを構築した。表1は、正規のみならずパート従業員の担当職務にも十分な目配りをしたものであり、他業種の販売職の職務評価にも広く採用できるものである。表2は、保育士はじめ類似の対人サービス職種への活用が可能である。

評価レベルは、販売・加工職の「4. 仕事関連の知識・技能」と医療・介護サービス職の「(2)知識・技能」の4つのサブファクターでは4段階としたが、その他は3段階である。職務評価システムの構築にあたっては、対象職種従業員50人に対する職務内容に関するインタビューとそれに基づく職務分析、②販売・加工職と医療・介護サービス職を対象に実施した「仕事と賃金に関する意識調査」結果（2007年11月実施、回答者数1,180人）の他に、関連する日本の先行研究、イギリスの医療サービス職の職務評価システム等を参照した。

表1 スーパーマーケット販売・加工職の職務評価システム

ファクター	ウェイト(%)
4大ファクター・12サブファクター	100.0
(1)仕事によってもたらされる負担	20.0
1.重量物の運搬・継続的立ち仕事などによる身体的負担	8.0
2.人間関係や仕事に伴う精神的ストレス	6.0
3.時間の制約に伴う精神的・身体的負担	6.0
(2)知識・技能	32.0
4.仕事関連の知識・技能	13.0
5.コミュニケーションの技能	10.0
6.問題解決力	9.0
(3)責任	30.0
7.商品管理に対する責任	10.0
8.人員の育成・管理に対する責任	10.0
9.利益目標の実現に対する責任	10.0
(4)労働環境	18.0
10.転居を伴う転勤可能性	6.0
11.労働環境の不快さ	6.0
12.労働時間の不規則性	6.0

表2 医療・介護サービス職の職務評価システム

ファクター	ウェイト(%)
4大ファクター・11サブファクター	100.0
(1)仕事によってもたらされる負担	25.0
1.身体的負担	8.0
2.精神的負担	8.0
3.感情的負担	9.0
(2)知識・技能	39.0
4.仕事関連の知識	12.0
5.コミュニケーションの技能	8.0
6.仕事の手ざわや機器の操作についての技能	8.0
7.問題解決力	11.0
(3)責任	24.0
8.患者・利用者に対する責任	12.0
9.仕事の方針・サービスの実施に対する責任	12.0
(4)労働環境	12.0
10.労働環境の不快さや危険度	6.0
11.労働時間の不規則性	6.0

(3) 日本の職務実態・職場慣行等を考慮した職務評価システムの提案

職務評価システムは、同一価値労働同一賃金原則を実施するための中核的な制度である。日本の企業（事業所）・労働組合あるいは行政が、今後速やかに職務評価制度を構築していくために、2つのモデル職種での試行から次の諸点を提案する。

- ①国際的に職務評価の標準である「知識・技能、負担、責任、労働環境」の4大ファクターを採用する。評価の順序は、日本の従業員が馴染みやすいように「負担」から始め、「知識・技能、責任、労働環境」の順とする。
- ②サブファクターの項目数は、各大ファクターで3~4項目を上限とし、トータル11~12項目での評価が合理的かつ適切であることが我々の試行から検証されている。
- ③「負担」の評価では、「身体的負担」、「精神的負担」の具体化が基本であるが、対人サービス職種では、「感情的負担」の評価も欠かせない。我々の「感情的負担」の定義はかなり熟考し、洗練されたものとなっている。
- ④「知識・技能」では、「仕事関連の知識」、「仕事関連の技能」、「コミュニケーションの技能」、「問題解決力」が、職種を問わずベーシックなサブファクターである。仕事関連の「知識」「技能」を評価する共通の尺度として「習得期間」が有効であるが、特定の「資格」を要求される職種を評価する場合、「OJT 的評価基準」だけでは不十分であり、「資格の取得に要する就学期間（就学レベル）」といったファクターを加えることが求められる。
- ⑤「労働環境」の評価は、職種を構成する職務項目ごとに評価するのではなく、「仕事全体」として一括評価する方法が合理的である。
- ⑥日本の企業の雇用管理や雇用慣行を考慮して、職種によっては、「労働環境」のサブファクターに「転居を伴う転勤の有無・頻度」

を採用することも考えられる。我々の試行では、そのウェイトは6%であった。

⑦ファクターへのウェイトの配分は職種・職務の特性によるが、これまでの研究実践と今回の試行から、その目安として知識・技能30~40%、負担20~25%、責任25~30%、労働環境10~20%が提案できる。ファクターの評価レベルは、当面、3段階が適当である。⑧日本のこれまでの職務評価実践では、職種を構成する「職務項目」を評価し、その結果を統合して仕事（職種）の価値を算出してきたが、今回初めて試行した「仕事全般」（職種）の評価もかなり有効であることが検証された。職務評価の簡便化のためには、この方法の実施要件の精緻化が求められる。

(4) イギリスの法制度と同一価値労働同一賃金原則を担保する紛争解決システムの探究

イギリスの法制度では、1970年の同一賃金法（男女間の賃金差別禁止）、1983年の同法改正（同一価値労働原則の導入）、1975年性別差別禁止法（間接性差別禁止規定を通じてパートタイム労働者の賃金差別を禁止）、2000年パートタイム労働者規則（不利益取扱禁止）を中心に、同一価値労働同一賃金原則が運用されている。また現在、単一平等法が立法化されようとしており、差別禁止法制の整備が進行中である。賃金に関しては、公務分野を中心に同一価値労働同一賃金原則をめぐる訴訟事件が増えており、これらの紛争を解決するために、さまざまな創造的な試みが行われている。とくに雇用審判所とACAS（助言・斡旋・仲裁局）における手続きが参考になる。同一賃金法の下では、同一価値労働にある男女間の賃金格差が「実質的な要因」によるものではないとされたときには、平等条項の効果によって、女性の契約条件は男性と同じものに修正される。そこで、訴訟が提起された場合、男女の労働が「同一価値労働」であるかどうかを判断するために、ACASにリストアップされている独立専門家の報告書が、雇用審判所の判断では重要になる。このような紛争解決システムの研究は、最近、労働審判所制度を導入した日本にとっても、おおいに参考になるであろう。

(5) イギリスにおける同一価値労働同一賃金原則に関する職務評価制度の研究

まず、イギリスで男女間賃金格差を縮小するために、ACASやEOCによって推奨されているモデル的な職務評価制度を研究した。実態として、民間企業のなかで職務評価制度を導入している割合は多くはなく、男女間賃金格差もなお大きい。しかしその一方、個別企業における男女間の賃金格差を縮小するための、イギリス政府による地道な努力があり、

その一つが「平等賃金レビュー」である。その概要は、事業主が企業内の男女の賃金格差をデータ化して大きな賃金格差が見出される場合に、賃金平等のためのアクションプランを作成してモニタリングを行うというものであり、これが有用な役割を果たしている。また公的機関には、賃金格差の解消を図る責任として「ジェンダー平等義務」が課されている。

#### (6) 日本における法制度改正の提案および同一価値労働同一賃金をめぐる紛争解決制度の研究

日本では同一価値労働同一賃金原則を実現する社会的基盤がないという専門家の意見もあるところだが、研究グループとしては、ILO100号条約を批准している国として、日本がいかにかすれば同原則を実現しうるかが課題であるという認識にたち、まずは、同一価値労働同一賃金原則を実現する法制度改正を検討した。そのうえで、紛争解決制度としては、労働審判制度における簡易な申立制度において、同一価値労働同一賃金事件を取り扱う専門家の関与を可能とするような制度の創設を提案すべく試みた。

#### (7) 企業内部における男女間賃金格差解消のための平等賃金監査システムの提案

男女間の賃金格差を解消するために、good practice として、各企業に平等賃金監査を導入することを検討した。類似もしくは同一価値の労働に従事している同一勤続の男女労働者の統計をとり、集団としての男女間の賃金格差を客観的に把握し、格差があるときにはその要因をつきとめ、是正計画をたて実施することを推奨する試みである。この計画を確実に実施している企業に対しては、労働審判において男女間の賃金格差の合理性が推定されることになるであろう。

以上の一連の研究成果は、日本における同一価値労働同一賃金原則の実現を推進し、わが国の男女間／正規・非正規間の賃金格差の解消と公正な賃金制度の確立に貢献できるものである。

#### 5. 主な発表論文等

(研究代表者、研究分担者及び連携研究者には下線)

[雑誌論文] (計 33 件)

①宮崎由佳, 「男女別コース制の下での男女別賃金制度の違法性—兼松(男女差別)事件・東京高判平 20・1・31 労判 959-85」, 『日本労働法学会誌』(査読あり), 113号, 2009年5月, 146頁~154頁

②黒岩容子, 「EC法における間接性差別禁止法理の形成と展開(2)」, 『早稲田法学会誌』(査読あり), 第59巻2号, 2009年3月, 173頁~222頁

③遠藤公嗣, 「職務給と「同一価値労働同一賃金」原則—均等処遇のために—(下)」, 『労働法律旬報』(査読なし), 1686号, 2008年12月, 28頁~37頁

④帆足まゆみ, 「有期契約に基づく労働者の救済法理」, 『横浜国際経済法学』(査読あり), 第17巻第2号, 2008年12月, 255頁~274頁

⑤遠藤公嗣, 「職務給と「同一価値労働同一賃金」原則—均等処遇のために—(上)」, 『労働法律旬報』(査読なし), 1684号, 2008年11月, 58頁~67頁

⑥黒岩容子, 「コース別雇用管理制度と間接性差別禁止」, 『労働法律旬報』(査読なし), 1683号, 2008年11月, 31頁~39頁

⑦森ます美, 「男女間／正規・非正規間の賃金の平等をめざして—同一価値労働同一賃金の実現を」, 『労働法律旬報』(査読なし), 第1681号, 2008年10月, 6頁~19頁

⑧黒岩容子, 「EC法における間接性差別禁止法理の形成と展開(1)」, 『早稲田法学会誌』(査読あり), 第59巻1号, 2008年10月, 89頁~131頁

⑨雫あや美, 「ジェンダーから見た生協の職場と仕事」, 財団法人生協総合研究所『総研レポート』(査読なし), N0.58, 2008年9月, 37頁~47頁

⑩浅倉むつ子, 「イギリスにおける男女平等賃金をめぐる最近の動向」, 『労働法律旬報』(査読なし), 1675号, 2008年7月, 6頁~27頁

⑪内藤 忍, 「イギリスにおける同一賃金紛争の解決手続」, 『労働法律旬報』(査読なし), 1675号, 2008年7月, 42頁~47頁

⑫宮崎由佳, 「イギリスにおける単一平等法制定に向けた動きと男女平等賃金」, 『労働法律旬報』(査読なし), 1675号, 2008年7月, 28頁~35頁

⑬黒岩容子, 「2002年EC指令が仮想比較対象者を認めたことの意義とその影響—同一価値労働同一賃金原則から価値に比例した賃金原則へ」, 『労働法律旬報』(査読なし), 1675

号, 2008年7月, 37頁~41頁

⑭黒岩容子, 「イギリス同一価値労働同一賃金調査・Aileen McColgan 教授からのヒアリング概要・EOCにおけるヒアリング概要・ACASにおけるヒアリング概要・雇用審判所におけるヒアリング概要」, 『労働法律旬報』(査読なし), 1675号, 2008年7月, 48頁~51頁, 51頁~54頁, 57頁~59頁

⑮帆足まゆみ, 「イギリス同一価値労働同一賃金調査・独立専門家に対するヒアリング概要・UNISONにおけるヒアリング概要・WEUにおけるヒアリング概要」, 『労働法律旬報』(査読なし), No.1675号, 2008年7月, 54頁~57頁, 64頁~68頁, 75頁~77頁

⑯浅倉むつ子, 「育児期間中の深夜勤務免除請求をめぐる法的検討ー日本航空インターナショナル事件東京地裁判決を契機に」, 『早稲田法学』(査読なし), 83巻3号, 2008年3月, 183頁~234頁

⑰小倉祥子, 「雇用形態の変更にもなう職務内容の比較研究ーコールセンターA社の場合ー」, 『椙山女学園大学研究論集』(査読なし), 第39号社会科学篇, 2008年3月, 13頁~25頁

⑱宮崎由佳, 「パートタイム労働法の改正と課題」, 『電機連合NAVI』(査読なし), 16号, 2008年3月, 23頁~29頁

⑲帆足まゆみ, 「イギリス・同一価値労働における比較対象者の範囲」, 『横浜国際経済法学』(査読あり), 第16巻第3号, 2008年3月, 31頁~50頁

⑳浅倉むつ子, 「日本における間接差別禁止とポジティブアクション」, 『ジェンダーと法』(ジェンダー法学会誌), 4号, 2007年7月, 55頁~67頁

㉑宮崎由佳, 「イギリス同一賃金法をめぐる最近の判例動向」, 『季刊労働法』(査読なし), 217号, 2007年7月, 228頁~236頁

㉒宮崎由佳, 「改正男女雇用機会均等法」, 『日本労働法学会誌』(査読あり), 109号, 2007年5月, 121頁~130頁

㉓森ます美, 「大都市東京にみるワーキング・プアーその労働と生活」, 『生活経営学研究』(査読なし), No.42, 2007年3月, 12頁~18頁

㉔森ます美, 「今日の賃金制度改革と同一価

値労働同一賃金原則」, 『社会政策学会誌』(査読なし), 第17号, 2007年3月, 84頁~102頁

㉕浅倉むつ子, 「働いて、生きるー均等法の第三ステージ」, 『東北大学21世紀COEプログラム「男女共同参画社会の法と政策ージェンダー法政策研究センター」研究年報』, 4号(査読なし), 2007年3月, 121頁~131頁

㉖遠藤公嗣, 「同一価値労働同一賃金原則と賃金制度改革の動向ー日本におけるペイ・エクイティ実現の課題をさぐるー」, 『社会政策学会誌』(査読なし), 17号, 2007年3月, 129頁~132頁

㉗黒岩容子, 「EC法における間接差別禁止法理の展開」, 『ジェンダーと法』(査読なし), 4号, 2007年, 68頁~80頁

㉘浅倉むつ子, 「労働法と家族生活ー『仕事と生活の調和』政策に必要な観点」, 『法律時報』(査読なし), 8巻11号, 2006年10月, 25頁~30頁

㉙浅倉むつ子, 「均等法の20年ー間接性差別の立法化をめぐる論議」, 『東北大学21世紀COEプログラム「男女共同参画社会の法と政策ージェンダー法政策研究センター」研究年報』, 3号(査読なし), 2006年4月, 131頁~138頁

㉚山田和代, 「総評労働運動とパートタイム労働」, 『彦根論叢』(査読なし), 356号, 2006年, 195頁~213頁

ー研究ノートー

㉛森ます美, 「イギリス公共部門における職務評価制度」, 『女性文化研究所紀要』(査読なし), 第35号, 2008年3月, 71頁~85頁

ー判例研究ー

㉜黒岩容子, 「判例研究: 勤続年数を賃金決定基準に用いることは間接性差別に該当するか」, 『労働法律旬報』(査読なし), 1658号, 2008年, 44頁~47頁

㉝帆足まゆみ, 「判例研究: イギリスパートタイム労働者規則における異なる形態の契約に基づき雇用された労働者」, 『労働法律旬報』(査読なし), No.1646, 2007年4月, 44頁~48頁

〔学会発表〕(計 6 件)

①帆足まゆみ, 「イギリス・パートタイム労働者不利益取扱救済法理」, ジェンダー法学会第6回学術大会, 2008年12月7日, 立命館大学

②浅倉むつ子, 「雇用における性差別撤廃の課題—女性差別撤廃条約とILO100号条約に照らして」, 国際人権法学会第20回研究大会, 2008年11月8日, 青山学院大学

③YAMADA Kazuyo, “Labour Movement for Gender Equality in Japan”, 15th Biennial Japanese Studies Association of Australia (JSAA), July 4, 2007, Australian National University (Canberra).

④浅倉むつ子, 「日本における間接差別禁止とポジティブ・アクション」, ジェンダー法学会第4回学術大会, 2006年12月3日, お茶の水女子大学

⑤黒岩容子, 「EC法における間接性差別禁止法理の展開」, ジェンダー法学会第4回学術大会, 2006年12月3日, お茶の水女子大学

⑥森ます美, 「日本における同一価値労働同一賃金原則の実現への論点—今日の賃金制度改革とかかわって—」, 社会政策学会第112回大会(テーマ別分科会), 2006年6月4日, 立教大学

〔図書〕(計 7 件)

①浅倉むつ子, 「男女間の賃金格差縮小政策と企業の取組み—イギリスの場合」, 石田眞・大塚直編『早稲田大学21世紀COE叢書企業社会の変容と法創造第6巻 労働と環境』, 2008年8月, 日本評論社, 123頁~146頁(総頁数272)

②禿あや美, 「第1講 男女の働き方にみる現代の貧困」, 牧野富夫、村上英吾編著『格差と貧困がわかる20講』, 2008年7月, 明石書店, 20頁~31頁(総頁数256)

③浅倉むつ子, 「妊娠・出産を理由とする雇用上の不利益取り扱い」, 浅倉むつ子・角田由紀子編著『比較判例ジェンダー法』, 2007年11月, 不磨書房, 184頁~215頁(総頁数324頁)

④浅倉むつ子, 「均等法の20年—間接性差別禁止の立法化をめぐる論議」, 『東北大学21世紀CEOプログラムジェンダー法・政策研究

叢書第9巻 雇用・社会保障とジェンダー』, 2007年5月, 東北大学出版会, 35頁~48頁

⑤森ます美, 「男女共同参画社会と賃金の平等戦略」, 北九州市立男女共同参画センター“ムーブ”編『ジェンダー白書5—女性と経済—』, 2007年3月, 明石書店, 136頁~153頁

⑥浅倉むつ子, 『女性と法をみる目に確かさを』, 2007年3月, 成文堂, 35頁~65頁

⑦浅倉むつ子, 「女性差別撤廃条約と企業の差別是正義務」, 芹田健太郎他編集代表『講座国際人権法2 国際人権規範の形成と展開』, 2006年11月, 信山社, 61頁~80頁

## 6. 研究組織

### (1) 研究代表者

森ます美(MORI Masumi)  
昭和女子大学・生活機構研究科・教授  
研究者番号: 70141281

### (2) 研究分担者

#### (3) 連携研究者

浅倉むつ子(ASAKURA Mutsuko)  
早稲田大学・法務研究科・教授  
研究者番号: 80128561

遠藤公嗣(ENDO Koushi)  
明治大学・経営学部・教授  
研究者番号: 20143521

木下武男(KINOSHITA Takeo)  
昭和女子大学・生活機構研究科・教授  
研究者番号: 90320499

大槻奈巳(OHTSUKI Nami)  
聖心女子大学・文学部・准教授  
研究者番号: 30356133

山田和代(YAMADA Kazuyo)  
滋賀大学・経済学部・准教授  
研究者番号: 50324562

禿あや美(KAMURO Ayami)  
跡見学園女子大学・マナー学部・准教授  
研究者番号: 00388597

小倉祥子(OGURA Shouko)  
椋山女学園大学・人間関係学部・講師  
研究者番号: 60383189