

## JAM 男女間賃金格差問題に関するまとめ

### 1. 男女間賃金格差問題が問われる背景

男女共同参画社会の実現に向けた取り組みの強化は、もとよりJAMが取り組むべき基本的な課題の一つであり、JAM中期賃金政策もまた、女性の社会進出と経済的自立の進展に伴い、男女共生に向けた社会と職場の環境整備の重要性を訴えています。

その上で、今回、男女間の賃金格差問題を取り上げる背景としては、次の諸点があります。

- (1) 2002年以降、国連女子差別撤廃条約委員会、ILO条約勧告適用専門委員会より、男女の賃金格差問題に関する日本の現状に対して「懸念」が表明されると共に、日本政府に対する「勧告」が行われてきたこと。
- (2) 上記に関連して、労働組合として、厚生労働省のガイドライン「男女間の賃金格差解消のために」（2003年）に準じた取り組みの強化が求められていること。
- (3) そうした事態に対応して、2004年、2005年の連合春季生活闘争方針に、男女の格差是正に関する課題として「生活関連手当の支給における『世帯主』の支給要件をなくす」取り組みが盛り込まれてきたこと。
- (4) 少子高齢化の進展に伴い、男女平等の観点に立つ子育て支援強化が社会的な要請として求められている中で、この問題に対する取り組みがますます重要となってきたこと。
- (5) 企業の社会的責任に対する労働組合としてのチェック機能発揮を強化しなければならないこと。
- (6) 機械金属産業では、女性正規労働者が減少傾向にあるが、「団塊の世代」の定年退職等、近い将来、企業における人材の確保・育成にとって大きな環境変化が予測されるなかで、男女共同参画社会実現に向けた取り組みは、モノづくり産業における人材の確保・育成にとっても重要かつ緊急な課題となっていること。

### 2. 賃金プロット図による実態の把握

賃金の格差問題に取り組むに当たってまず必要なのは、個々の労働者の賃金水準を把握することです。そのために、まず、組合員全員の個別賃金データによるプロット図から、全体の賃金構造がどうなっているか、さらにそうした全体の賃金構造の中で、男女間賃金格差の実態がどうなっているかを明らかにしていく必要があります。

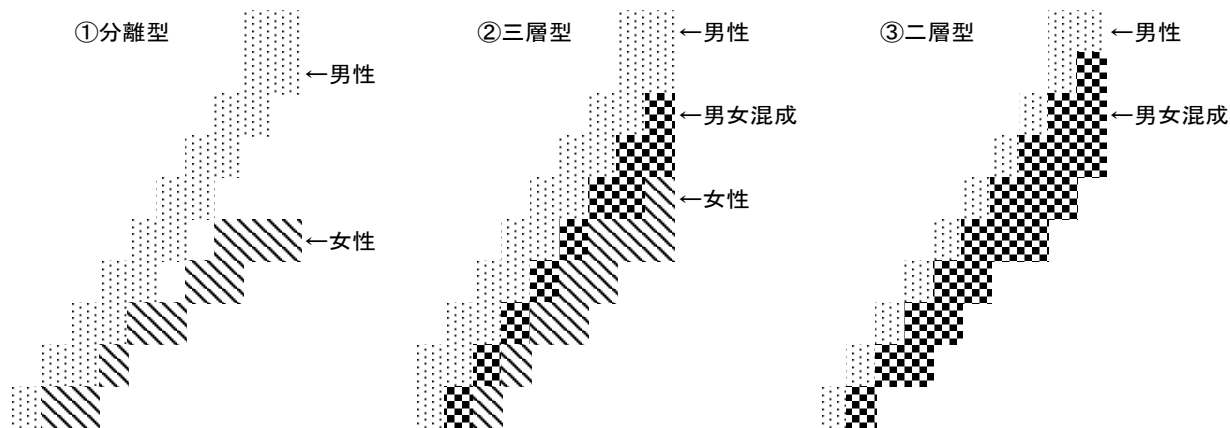
#### (1) 全体の賃金構造を把握する

- ① 低水準型の賃金構造＝賃金制度がない場合に、全体の賃金水準が低く、かつ賃金分布に極端なバラツキが存在している。
- ② S字型・右肩上がり型の賃金構造＝賃金制度の有無に関わらず賃金体系（賃金カーブ）が明確に存在するが、若年層と高齢層の水準が大きく乖離している。
- ③ ラッパ型の賃金構造＝賃金制度は存在しているが、賃金水準が上下に幅広く広がり、低水準労働者が多数存在している。

## (2) 男女間の賃金格差の把握について

上記のような全体の賃金構造上の問題点の中に、さらに男女間賃金格差の存在を検証します。そのためには男女別の賃金プロット図を比較します。多くの場合、次のようなパターンが見受けられます(注)。

- ① 男女がほとんど完全に分離している(分離型)
- ② 男性だけ—男女混在—女性のみ—の三層に分離(三層型)
- ③ 男性だけ—男女混在—の二層に分離(二層型)



(注) 賃金全数調査に基づくプロット図のパターン分析について

一般には、女性労働者の採用時期が、男女雇用機会均等法(1985年制定・1997年改訂)制定の前か後か、あるいは制定後の何年目にあたるかに応じて、水準分布の傾向に差が存在しているが、年齢別最低賃金規制の有無や評価制度による水準分布範囲のあり方等、個々の賃金政策(制度・運用)の実情も反映している。

上記のような賃金分布分析を各単組で行い、単組における賃金分布がどのようになっているかを把握することが、この問題を取り組む第一歩です。

### ① 賃金制度や賃金決定ルールが存在せず賃金分布がばらついている場合

賃金決定がルール化されておらず、賃金分布がばらついている場合(低水準型の賃金構造が多数)には、その中に男女間格差も存在しています。そうした場合には、男女の賃金格差だけを取り上げるには無理があり、全体の賃金体系整備、賃金制度確立から取り組みを開始していく必要があります。

### ② 賃金プロット図上に女性だけの低水準労働者の層が形成される場合(分離型・三層型)

なぜ、そういう実態になっているか、その原因を明らかにする必要があります。例えば次のような要因が考えられます。

- 1) コース別管理が事実上の男女別の処遇として運用されている
- 2) 仕事の与え方に傾向的な男女別取り扱いが存在する
- 3) 出産や育児を主たる原因とするキャリア形成や昇進昇格の遅れがそのまま放置されている
- 4) 所定内賃金においては、家族手当・住宅手当の「世帯主支給要件」によって、結果としてその部分の差が大きく出てしまう傾向がある。

### 3. 男女間賃金格差是正に取り組むにあたっての留意点

各要因に対するチェックポイントや改善策には、以下のようなものが考えられます。

#### (1) コース別管理について

コース別管理の実態について、次の諸点についてチェックし、コース選択における機会均等が損なわれている恐れがある場合には、制度の見直しと改善を追求する。

- ① コースの決定を入社時に行うのではなく、採用後一定期間の職務経験後に労働者の意欲・能力・適性等に基づいたコース決定が行われているか。
- ② コース転換を円滑に行い得る措置として次のような措置が実施されているか。
  - 1)一定の条件を満たす労働者の希望を実現するコース転換制度の導入
  - 2)コース転換希望者に対する教育訓練の実施等
- ③ 転勤の有無によるコース設定がキャリア形成にとって、本当に必要であるかどうかの再検討。
- ④ 転勤が条件となっている場合に、男女を問わず育児・介護の状況に対する使用者責務がきちんと果たされているかどうか。

コース別管理を導入している場合には、まず、その内容や運用について労働者に対する十分な説明が不可欠です。さらに、男女間賃金格差の改善をはかる観点から、コース区分決定方法など、制度そのものの点検と問題点の改善が重要となっています。とりわけ、当該労働者の意志に反して、コース選択における機会均等が損なわれている恐れがある場合には、制度の見直しと改善を追求していく必要があります。

#### (2) 仕事の与え方における機会均等の確保

- ① 仕事の与え方において男女間に機会均等が保障されているかどうかをチェックし、問題点の改善を追求する。
- ② 女性の就業が困難と思われる職種についても、女性の就労が可能となるような作業改善を追求する。
- ③ 出産・育児を主たる要因とするキャリア形成や昇進昇格の遅れに対して、本人の意思や希望に基づく教育訓練の機会を保障していく措置を講ずる。
- ④ 以上の取り組みを開始した場合には、その成果について定期的な点検とフォローアップを行う。

仕事が違えば賃金も異なるのは当然であり、その差をどう付けるかは労使が交渉を通じて決定する事です。その際、法（労基法、判例、男女雇用機会均等法）は、賃金・労働条件・処遇における男女差別を禁じています。

そこで問題になるのは、必ずしも結果の平等ではなく、仕事に応じた賃金が公正に実現されているかどうかということです。その上で、仕事に応じた賃金ということ自体に問題がないとしても、さらに重要なのは、それによって賃金が決定されていくことになる仕事の与え方そのものに、差別的な実態や傾向があるかないかということです。

仕事の与え方という問題については、仕事を与えられる側の意志や選択も尊重されなければなりません。個人として大きな責任や負荷のない働き方を、賃金よりも優先するという選択は、男女に関係なくあり得ますが、問題としなければならないことはそこに機会の均等が保障されているかどうかです。また、仕事によっては特定の仕事が女性にのみ割り振られる傾向も問題となります。

### (3) 生活関連手当のあり方について

次の諸点に留意して、男女間の賃金格差につながっていると思われる生活関連手当の見直しを検討する。

- 1) 現行の所定内賃金水準をチェックする。
- 2) 生活関連手当における「世帯主」「主たる生計者」という支給要件について見直す。
- 3) 家族手当の「配偶者」「世帯主」を支給要件とする支給部分については、少なくとも従来原資を確保した上で、子育て支援手当への振り分けや、目的の明確な福利厚生への組み入れ、基本賃金への組み替え等を検討する。
- 4) 何れの場合においても、激変を避け、調整給等の移行措置など、必要に応じた長期の取り組みを準備する。
- 5) この問題を理由とした総額人件費の抑制を主たる目的とするような使用者側の一方的な提案に対しては反対する。

- ① 女性の労働力人口比率（労働力人口÷15歳以上人口）は、25歳以上60歳未満の労働力人口比率は6～7割に達しています。そうした動向の中ですでに1997年以降は共働き世帯が片働き世帯を上回るようになりました。

こうした状況において、生活関連手当（家族手当や住宅手当）の支給要件として、受給資格としての「世帯主」、「主たる生計者」や支給対象事由としての「配偶者」の規定がある場合に、それらの結果として、所定内賃金水準において男女間に大きな差が発生している実態が、男女間の社会的な不公正に該当する事実として浮かび上がってきています。

（注）ここで問題の対象とする生活関連手当とは、支給要件に「世帯主」「配偶者」等が明示されるもので、最も一般的なものとしては家族手当と住宅手当があるが、寒冷地手当、僻地手当等もそれに該当する場合がある。また、支給要件に上記の条件が付かない地域手当等は該当しない。なお、長期出張者、単身赴任者、海外在住者に対する取り扱いについては、個々の事情に応じた対応が必要となることが想定され、ここでの検討対象とはしていない。

- ② 厚生労働省のガイドラインは、この問題について次のように述べています。

「家族手当、住宅手当等の生活手当については、男女間賃金格差解消の観点からは、それが格差を生成するような支給要件で支払われている場合には廃止することが望ましい。」

「労使双方、特に労働組合側に引き続き維持したいとの考えが根強いが、男女間賃金格差に影響しないよう、時間をかけてでも制度変更することが必要である。具体的には、男女間の賃金格差解消の観点からは、家族手当のうちの子どもに対する手当や住宅手当を引き続き維持するとしても、配偶者に対する手当は廃止する等、両手当を出来るだけ縮小することが望ましい。」

「この場合、生活手当の縮小・廃止に伴う影響を最小限に抑制するために、福利厚生面での対応や、賃金総額の引き下げにつながらないような措置を講ずる等により生活面への影響を緩和することが求められる。」

（厚生労働省「男女間の賃金格差解消のための賃金管理及び雇用管理改善方策に係るガイドライン」2003年）

- ③ 生活関連手当の支給に際して、女性労働者に対する支給の場合にのみ配偶者の所得状況を届け出なければならない等の取り扱いは違法であり、改めてコンプライアンスチェックを行い、そう

した実態がある場合には早急に是正をはかる必要があります。

④ 他方、生活関連手当には次のような性格があることに留意する必要があります。

1)退職金算定基礎額に算入されないという手当の性質から、過去の労使交渉において、基本賃金のベース・アップに代わる賃上げの手法として、賃金制度の改訂を伴わない生活関連手当の積み増しが行われてきた場合が多く、そのことに関連して、「配偶者」、「第1扶養」に対する支給額が特に高めに設定されてきたこと。

2)年功カーブを形成する勤続・年齢という要素は、仕事に対応する賃金という原則に必ずしも反するものではない。一人前労働者（基幹労働者）のカーブを想定する場合に、生活関連手当を含ませることは賃金政策として必ずしも不自然なことではなく、本来は基本賃金に積み増すべき部分が手当部分に上乘せされてきた経過があること。

3)「世帯主」あるいは「主たる生計者」を支給要件とする住宅手当の多くは「時間外割増賃金」の算定基礎額となっており、事実上の基本賃金としての性格がより強いこと。

要するに、本来は基本賃金あるいは仕事給として配分されるべき要素が、退職金制度との関係から生活関連手当として支給されてきたことが、男女間の賃金格差を押し広げる結果となったということが出来ます。

## 5. 中小企業における取り組みについて

(1) 組合に専従者がいて、会社側にも専任の人事担当者が配置されている大企業と、その条件がない中小企業とで、同じテンポ、同じ内容取り組みを進めることにはどうしてもムリがあります。

(2) すでに述べた通り、賃金制度や賃金体系の整備・確立が不十分な場合には、まず、そこから着手していく必要があります。

(3) 特に中小企業では、取り組みの前提となるデータの取得や分析作業に、最初の努力を注いでいく必要があります。必要情報の取得も重要な課題であり、その何れにおいても産別のキメ細かい支援が不可欠です。

(4) 実態把握が十分でないこと、その上に問題が放置される、または、「時代の要請」を口実として総額人件費の抑制を目的とする使用者によって、この問題が悪用される懸念があります。

(5) 何れの場合も、実態と実情の十分な把握が必要不可欠であり、その上で拙速を避けたムリのない取り組みが重要です。

\*\*\*\*\*