



International
Labour
Organization

ENVY EQUAL 同一賃金

同一価値労働 同一報酬のためのガイドブック

Martin Oelz Shauna Olney Manuela Tomei



同一賃金

同一価値労働 同一報酬 のためのガイドブック

Martin Oelz Shauna Olney Manuela Tomei

日本語版 第1版 2016年

ILO（国際労働事務局）の出版物は、普遍的著作権条約の第2議定書 (Protocol 2 of the Universal Copyright Convention) が規定する著作権を享受する。ただし、出典を明らかにするという条件のもとで、許可なく短い抜粋を引用することは許される。出版や翻訳の権利の取得については、ILO Publications (Rights and Permissions), International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland あるいは電子メールで pubdroit@ilo.org に申請を行うことが求められる。ILO ではこれらの申請を歓迎する。

複製権団体に登録している図書館、機関その他のユーザーは、その目的のために発行された許可に従い、複製することができる。貴国の複製権団体については、www.ifrro.org を参照のこと。

Oelz, Martin; Olney, Shauna; Tomei, Manuela

同一賃金 同一価値労働同一報酬のためのガイドブック — 東京、2016年

ISBN: 978-92-2-828871-1 (印刷版)

ISBN: 978-92-2-828872-8 (ウェブ PDF 版)

同一賃金 / 賃金格差 / 同一価値労働 / ILO の役割 / ILO 条約 / ILO 勧告 / コメント / テキスト

本書は、英語、仏語、西語でも出版されている。英語：Equal pay: an introductory guide, ISBN: 978-92-2-126932-8 (印刷版), 978-92-2-126933-5 (ウェブ PDF 版), ジュネーブ, 2013年; 仏語：Guide d'introduction à l'égalité de rémunération, ISBN: 978-92-2-226932-7 (印刷版), 978-92-2-226933-4 (ウェブ PDF 版), ジュネーブ, 2013年; 西語：Igualdad salarial: guía introductoria, ISBN: 978-92-2-326932-6 (印刷版), 978-92-2-326933-3 (ウェブ PDF 版), ジュネーブ, 2013年。

ILO Cataloguing in Publication Data

ILO 刊行物中の呼称は国際連合の慣行によるものであり、文中の紹介は、いかなる国、地域、領域、その当事者の法的状態又はその境界の決定に関する ILO のいかなる見解をも示すものではない。

署名のある論文、研究報告及び寄稿文の見解に対する責任は原著者のみが負い、ILO による刊行は、文中の見解に対する ILO の支持を表すものではない。

企業名、商品名及び製造過程への言及は ILO の支持を意味するものではなく、また、企業名、商品名又は製造過程への言及がなされていないことは ILO の不支持を表すものではない。

ILO の刊行物及び電子媒体は、主要な書店やデジタル配信プラットフォームから入手可能。また、ilo@turpin-distribution.com から直接注文することも可能。詳細は ILO のウェブサイト www.ilo.org/publns を閲覧するか、以下まで連絡のこと ilopubs@ilo.org。

Printed in Japan

序文

男女の仕事が公正に評価されることを確保し、賃金差別を終わらせることは、ジェンダー平等を達成するために不可欠であり、ディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）の中心的な要素である。同一報酬条約（1951年、第100号）に規定される同一価値労働に対する男女同一報酬の原則は、特に、男女がしばしば異なる仕事に従事する中で、平等を促進し、効果的に賃金差別問題に取り組むために、実行される必要がある。

しばしば「同一賃金」と言われる同一価値労働同一報酬の原則は、広く認められているものの、実際に何が必要で、どのように適用すれば良いかを理解することは困難である。

不平等報酬は、慢性的で捉えにくい問題である。その概念や職場及び社会全体に及ぼす影響を明確に理解し、積極的な措置の導入なくして克服することは困難である。この原則の適用に関わる課題は、現在の経済危機の中でさらに突出し、「同一賃金」は、単に追加的コストとみなされる場合もある。このガイドブックは、同一価値労働同一報酬原則の根底にある概念を明確にし、実践的な適用に向けたアドバイスを提供する。本書は、特に、ILOの長期的な課題であり、今日でもチャレンジであり続ける男女の同一賃金に関するものであるが、性別以外を理由とする同一賃金の問題についても、理解が深まることが期待される。

男女同一価値労働同一報酬は、各国の事情により、多様な方法で適用することができる。それ故、本書中に示される各国の事例は、それに従うべきモデルとして例示されているわけではなく、むしろ、さらなる思考を引き出すことのできるアプローチとなることを意図したものである。このガイドブックは、政府職員、労使団体、政策立案者、実務家、トレーナー及びダイナミックに進展するこの分野に関心をもつ人々のためのものである。この分野におけるILOの政策、事務局が政労使に提供する技術支援、ILOの監視機構によるコメントを活用している。

このガイドブックには、以下のように、多様な用途がある。

- ❶ 同一価値労働同一報酬の原則に関する意識を高め、理解を深める。
- ❷ 各国の法律・実務に対する同原則の適用を助ける。
- ❸ 同原則を促進する各国の平等機関を支援する。
- ❹ 賃金設定制度による同原則の適用を支援する。
- ❺ 労働協約における平等賃金条項について交渉する。
- ❻ 職務評価方法など、職場の方策を開発する。
- ❼ トレーナーに対して、情報及び意識向上、能力形成の事例を提供する。
- ❽ 第 100 号条約批准の基盤を提供する。
- ❾ 第 100 号条約の適用と報告を改善する。
- ❿ 労働における基本的原則と権利に関する ILO 宣言のもとで、労働における権利を実現する措置を奨励し、関連の報告を改善する。

このガイドブックは、国際労働基準局と労働条件平等局が共同制作したもので、執筆者は、Manuela Tomei 労働条件平等局長、Shauna Olney 国際労働基準局平等チーム・コーディネーター、Martin Oelz 労働条件平等局労働雇用条件課法律専門家である。このガイドブックが、男女平等賃金を進展させるための洞察と示唆を与え、労働における基本的原則と権利に関する周期的討議に関する 2012 年決議及びディーセント・ワークの中心にあるジェンダー平等に関する 2009 年決議のフォローアップに貢献することを願っている。

Cleopatra Doumbia-Henry

国際労働基準局長

Manuela Tomei

労働条件平等局長

肩書きはいずれも執筆時

目次

	序文	iii
	謝辞	vii
	用語説明	viii
1	第 1 部：同一価値労働同一報酬は、なぜ重要なのか？	1
	1. 同一賃金は基本的権利か？	2
	2. 賃金の不平等は、全世界的な問題か？	3
	3. なぜ、同一賃金を促進することが重要なのか？	4
	4. 同一賃金の費用対効果は？	5
	5. 総合的なジェンダー平等政策も必要か？	8
2	第 2 部：男女間賃金格差	11
	1. 男女間賃金格差とは何か？	12
	2. 男女間の賃金格差はどのくらい大きいのか？	12
	3. 男女間賃金格差の原因は何か？	16
3	第 3 部：第 100 号条約：同一価値の労働に対する男女労働者の同一報酬に関する権利	23
	1. 第 100 号条約の内容は、どのようなものか？	24
	2. 報酬における差異は、どのような場合に許容されるのか？	25
	3. いずれの労働者が適用対象となるのか？	26
	4. 同一報酬は、すべての国に関わるものか？	26
4	第 4 部：「同一価値労働同一報酬」概念の理解	29
	1. 「同一価値労働同一報酬」と「公平な報酬」とは何が違うのか？	30
	2. 同一労働とは何か？	31
	3. 同一価値労働とは何か？	31
	4. 「報酬」という用語は何を指すのか？	34

5	第 5 部：職務比較と同一価値の決定	37
	1. 同一価値はどのようにして決定されるのか？	38
	2. 職務評価法とは何か？	39
	3. 職務評価においてジェンダーの固定観念と偏見を回避するには？	40
	4. 職務評価法を成功させるために何が必要か？	46
6	第 6 部：賃金の決定と同一報酬	49
	1. どのような賃金決定方法が同一報酬に関連するのか？	50
	2. 最低賃金の役割とは何か？	50
	3. 団体交渉の役割は何か？	54
7	第 7 部：政府、使用者団体、労働者団体の役割	59
	1. 第 100 号条約における政府の役割は何か？	60
	2. 使用者団体及び労働者団体の役割は何か？	61
	3. 政府と社会的パートナーとの協力関係を強化するには？	66
8	第 8 部：同一報酬を促進し、確保するための措置	71
	1. 公平な報酬を達成するために、いかなる戦略を使うことができるか？	72
	2. なぜ同一報酬法を制定するのか？	78
	3. 法律に何を規定するか？	79
	4. 職場において、どのような対策が同一報酬を促進しうるか？	85
	5. ガイドラインは、どのように役立つか？	86
9	第 9 部：監視と執行のための機関と手続き	89
	1. どのような機関が設立・強化されるべきか？	90
	2. 監視及び執行のための手続きは？	93
	3. 労働監督機関の役割は何か？	94
	4. どのような統計が必要か？	97
10	第 10 部：ILO は、どのように支援できるか？	101
	付属 1：ILO 関連資料一覧	103
	付属 2：関連する ILO 条約・勧告一覧	106
	付属 3：同一報酬条約（第 100 号）と勧告（第 90 号）全文	108

謝辞

筆者一同は、本書をより充実したものにするために、草稿段階での有益な助言、情報や具体的事例を提供してくれた多くの同僚に感謝をする。特に、Simonetta Cavazza, Dimitrina Dimitrova, Simel Esim, Nelien Haspels, Grace Hemmings, Jane Hodges, Frank Hoffer, Lucette Howell, Gudrun Jevne, Albertina Jordao, Katerine Landuyt, Claire Marchand-Campmas, Adrianna Mata-Greenwood, René Robert, Kristen Sobeck, Maria Marta Travieso, Lisa Wong に感謝を申し上げる。また、編集作業を担当した Dain Bolwell、レイアウトと制作を担当したトリノにある ILO 国際トレーニングセンター、その中でも特に Valeria Morra と Manuela Flamini に感謝する。

用語説明

同一報酬と同一賃金：男女同一価値労働同一報酬は、一般的に、「同一賃金」と呼ばれる。

第4部で議論されるように、「同一賃金」と「同一報酬」は、法律において異なる意味をもつ場合があるが、このガイドブック中では、互換性のある用語として用いられる。

同一報酬と公平な報酬：男女同一価値労働同一報酬は、男女間の公平な報酬を達成することを目的とする原則である。公平な報酬とは、報酬における公正である（第4部参照）。

報酬は、第100号条約において、「通常の、基本の又は最低の賃金又は給料及び使用者が労働者に対してその雇用を理由として現金又は現物により直接又は間接に支払うすべての追加的給与」を含むと定義されている（第4部参照）。

所得は、以下を含む。

従業員が行った仕事に対して金銭又は現物により支払われる報酬で、労働に従事していない時間に対する報酬を含む、

自営業による純所得、又は

雇用及び自営業からの総所得（第2部参照）。



© ILOR, Lord



同一価値労働同一報酬は、
なぜ重要なのか？

1. 同一賃金は基本的権利か？

男女は、同一価値の労働に対して同一報酬を受け取る権利をもっている（一般的に「同一賃金」と呼ばれる）。男女が同じ又は類似の仕事をする場合に、同一賃金を受け取らなくてはならないのみならず、全く異なる仕事をしていても、客観的な基準に照らして同一価値の仕事である場合には、同一賃金を受け取るべきである。同一賃金は、すべての男女が付与されている人権として認められている¹。

このような考え方は最近のもののように思われるかもしれないが、同一価値労働同一報酬の権利は、ILO によって 1919 年から承認されている²。同一価値労働同一報酬の原則は、ILO 憲章³の冒頭に示され、社会正義の重要な要素であることが認識されている。ILO 憲章の一部である 1944 年のフィラデルフィア宣言は、「すべての人間は、人種、信条又は性別にかかわらず、自由及び尊厳並びに経済的保障及び機会均等の条件において、物質的福祉及び精神的発展を追求する権利をもつ」ことを確認している。

労働における基本的原則及び権利に関する 1998 年の ILO 宣言は、すべての加盟国は、関連条約を批准しているか否かにかかわらず、基本的権利に関連する原則を尊重し、促進し、実現する義務を負うと述べている。この基本的権利には、雇用及び職業における差別の撤廃も含まれている⁴。公正なグローバル化に関する社会正義についての 2008 年の ILO 宣言は、ジェンダー平等と非差別が、ILO のディーセント・ワークの実現に向けた取組み（ディーセント・ワーク・アジェンダ）の横断的な原則であることを確認している⁵。

同一報酬条約（1951 年、第 100 号）が、この問題に関する最初の国際的な法的文書である。戦時中は、多くの国において女性が生産の最前線で働いていたため、この条約が第 2 次世界大戦後に採択されたことは偶然ではない。男女間賃金格差は、最も明白かつ測定可能な形態の差別の一つであるため、男女間の賃金平等は、社会のより幅広い平等に向けた重要な第一歩であった⁶。60 年以上も前に採択されたこの条約は、当時の先進的な内容であり、今日においても極めて意義がある。同条約は、その適用方法が進化することを念頭に置き、実際、時代とともに進化が続いている。

同一労働又は同一価値労働に対して、男性よりも女性の賃金が低いのは、雇用において一般的な形態の差別である。第 100 号条約と密接に関連する差別待遇（雇用及び職業）条約（1958 年、第 111 号）は、性別など様々な理由に基づき、雇用及び職業における機会及び待遇の平等を損なう差別、除外、優先を禁止している。第 111 号条約に付随する勧告は、多くの原則に配慮して、雇用及び職業における差別を防止するための国の政策を策定する必要性に言及している。これらの原則は、すべての人に対し、同一価値労働の報酬に関する機会及び待遇の平等という内容を含んでいる⁷。ILO 加盟国の 90% 以上が、100 号条約及び 111 号条約を批准していることから、同一価値労働同一報酬という権利及び原則の重要性は明らかである⁸。

2. 賃金の不平等は、全世界的な問題か？

賃金の不平等は、解決が困難で普遍的な問題である。女性が労働力に参入して以来、一般的に、女性に対しては男性よりも低い賃金が支払われてきた。かつては、多くの国で、女性に対する低賃金は明白な政策であった。これは、女性には「一家の稼ぎ手」である夫がいるため、女性は「生活費」を稼ぐ必要がない、という決めつけによるものであった。すなわち、女性は「補助的な働き手」だったのである。このことが、女性に対して低い報酬を払い続けることを正当化する低賃金労働の悪循環を生んだ。しかしながら、長い年月をかけて、同一もしくは類似の仕事で働く男女に対して明らかに異なる報酬レートを設定する政策は、概ねなくなった。しかし、仕事内容の異なる同一価値労働の場合、男女間の賃金が異なる状況は依然として存続している。

女性の役割に対する歴史的かつ固定観念的な見方により、男性と比べて狭く異なる範囲の職業については、女性が大部分を占めるか独占している。このように女性が特定の職業に集中することが、これらの職種の平均賃金を押し下げ、男性がこれらの仕事に就きたがらなくなった。その結果、女性の平均的な賃金は、すべての国で、すべての教育水準、年齢層、職業において、一般的に男性よりも低い。

3. なぜ、同一賃金を促進することが重要なのか？

女性の時間と能力が男性よりも過小評価されている限り、女性の経済的地位の継続的な改善は望めない。同一賃金を促進することは、男女間の賃金格差の重要な原因の一つである賃金差別の問題に取り組む助けとなる。また、それは、仕事の世界におけるジェンダー平等を全体的に向上することに寄与する。

男女間の賃金格差に取り組むことが重要な理由は、以下のとおりである。

- 男女間の不平等な家事労働分担、また女性のライフサイクルにおける有償及び無償労働の時間配分を改善する。
- 特定の仕事に対する女性の願望、選好、能力及び「適性」についての固定観念を変える手助けをする。
- 女性の経済的依存を減らし、家庭内や地域における女性の影響力と地位を向上させる。
- 女性とその家族が貧困に陥る脆弱性を低減する。
- 女性が世帯主である場合を含め、低収入の家庭が貧困に陥り、貧困状態が継続する傾向を低減する。
- 女性の年金を増やし、高齢期の貧困リスクを減らす。
- 経済危機時において女性の持続可能な回復を確保する。
- 家族に対する長時間労働の圧力を減らす。
- 児童労働に頼ることを減らす。
- 転職率を下げ、生産性を上げる。
- 最も有能な人材を惹きつけ雇用し続ける企業の能力を増強する。



© ILO/Truong Van Vi

4. 同一賃金の費用対効果は？

賃金不平等の改善に取り組むことは、使用者にとって、コストがかかるものの、多くの利点も含まれる。公平な賃金のための調整には、様々なコストを伴う。すなわち、i) 賃金引上げ、ii) 管理費用、iii) 一定の従業員へのマイナス影響、等である。その中で、賃金に関わる費用は、相対的に低いことが証明されている⁹。管理費用には、新しい職務評価方法及び職務分類システムの開発、研修及びコンサルタント費用、等が含まれる。また、職務が評価の対象とならなかったり、上方修正されなかった従業員の間に生じる不満が、短期的には意欲や生産性を損なう結果をもたらす場合もある。しかしながら、この賃金公平化のプロセスによって、いずれの労働者の賃金も下がってはならない。

以下のとおり、公平な賃金には、多くの利点がある¹⁰。

- **より良い採用と選考：**公平な賃金は、より効果的な採用と選考、より効果的で継続的な研修、さらに新入社員の試用期間後の定着率の改善や、新入社員の業績改善につながる。
- **女性の仕事とされてきた職種に見落とされていた要件の特定：**これらの要件を満たす人材の採用は、社内の柔軟性を高めると同時に、製品及びサービスの質の向上につながる。これは、男女がそれぞれ多数を占める仕事の間で、転換できる技能を特定した結果である。
- **平等原則に基づく職場環境の向上：**このような職場環境は、結果として、その組織に対する満足度を上げ、献身的な働きをもたらす。
- **組織の評判や魅力の向上：**適切な人材の採用コストが下がり、また、募集ポストの魅力が高まるため、空席期間を短縮することができる。
- **労使関係の改善：**公平な賃金によって、より効率的な団体協約の交渉が可能になるとともに、紛争が減り、より迅速に苦情や争議を解決することができる。
- **女性労働者の経済的自立の促進：**女性労働者は、公平な賃金によって経済的な確実性が増し、企業の業務に適した技能を身につけた女性が増える。
- **訴訟費用や罰金の低減：**使用者は、多額の費用と時間を費やすことになる賃金差別及び平等賃金に関する訴訟を回避することができる¹¹。このことは、当該企業に良いイメージや評判をもたらすだけでなく、株価の下落を防止することができる。
- **より整合性のある賃金政策：**仕事の価値に基づく調和のとれた賃金構造は、賃金システムの管理に係る職員の時間を短縮し、様々な仕事に対して、賃金総額をより効率的な配分に導く。

全体的に見ると、女性はより公正な認知と報酬の仕組みから恩恵を受け、家族は経済的に裨益し、使用者には適切な技能をもった適任者を得られる利点があり、社会は、社会正義と生産性の双方の観点から利益を得る。



5. 総合的なジェンダー平等政策も必要か？

総合的なジェンダー平等政策は、賃金平等を推進する上で不可欠である。公平な賃金の達成は、ジェンダー平等の実現と表裏一体である。男女間の賃金格差は、職場及び社会全体において、ジェンダー平等に関する持続可能な前進が続けられることによってのみ解決する。また逆に、ジェンダー平等は、同一価値労働同一報酬を抜きにして達成することができない¹²。

女性が特定の仕事、職業、部門に分離されることによって、主に女性が従事している仕事が、男性が集中する仕事に比べて、過小評価される可能性を助長する。男女間における家事や家庭的責任の分担が不平等であることに加え、採用、研修の受けやすさ、昇進、昇格における女性に対する差別が、女性の報酬水準に直接的な影響を及ぼしている。同時に、女性に対する不平等な低報酬は、雇用における男女の対等な参加の進展を妨げるであろう。女性が男性のパートナーより収入が少ない場合、家事その他の家庭的仕事及び責任の平等な分担は起こりにくく、結局、多くの女性が仕事を辞めてしまう。したがって、同一賃金の問題は、あらゆるレベルのジェンダー平等政策及び計画の中に含まれ、取り組まれるべきであり、男女間の賃金格差はジェンダー平等の達成に向けた進捗度を測る重要な指標である。

同一報酬条約(1951年、第100号)、差別待遇(雇用及び職業)条約(1958年、第111号)、家族的責任を有する労働者条約(1981年、第156号)、母性保護条約(2000年、第183号)、1998年の労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言及び女子差別撤廃条約は、仕事の世界におけるジェンダー平等を促進する国際的な法的及び政策枠組みを形成している。第111号条約は、批准した国々に対し、雇用及び職業において、男女間の機会及び待遇の平等を促進する国内政策の実行を求めている。これには、報酬や労働条件と同様に、採用、研修、昇進や昇格に関する機会及び待遇の平等が含まれる。



差別待遇（雇用及び職業）条約（1958 年、第 111 号）

各加盟国は、雇用及び職業についての差別待遇を除去するために、国内の事情及び慣行に適した方法により雇用又は職業についての機会及び待遇の均等を促進することを目的とする国家の方針を明らかにし、かつ、これを追求する。

差別待遇（雇用及び職業）勧告（1958 年、第 111 号）

国家の方針は、次の原則を考慮に入れなければならない…すべての人々は、差別待遇を受けることなく、次の事項について機会及び待遇の均等を享有すべきである…同一価値の労働に対する報酬。



後注

- ¹ the Resolution concerning the recurrent discussion on fundamental principles and rights at work, 2012年 ILO 総会, conclusions, para. 5. 参照、経済的、社会的及び文化的権利に関する国際規約（1966年）、Article 7(a)(i) 及び女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約（1979年）、Article 11(1)(d). 参照。
- ² ベルサイユ条約 Article 427: ILO, Geneva, Official Bulletin, Vol. 1, April 1919 to August 1920.
- ³ ILO 憲章に、前文で特に同一価値労働同一報酬についての規定を追加するために行われた 1946年の改正を参照（改正前は第41条で規定）：ILO, Geneva, Official Bulletin, 15 November 1946, Vol. XXIX, No.4.
- ⁴ 「労働における基本的原則及び権利に関する ILO 宣言とそのフォローアップ」（1998年）第2条（d）
- ⁵ パート 1(B): ディーセント・ワークは、ILO によって定義された言葉であり、女性も男性も、自由や、公平、保障、人間としての尊厳が確保された条件のもとでの生産的な仕事として、国際社会において賛同されている。そして、ディーセント・ワークは、生産的で、公正な収入を得ることができる仕事の機会があることも意味する。また、安全な職場環境の提供と、労働者とその家族の社会的保護、より良い個人としての能力開発への展望をもつことや、社会的統合を促進する概念でもある。そして、人々にその考え方を表現する自由を与え、また労働組合を結成する自由を与え、労働者の人生にとって影響を与える決定に参加する自由を認めること、すべての人に対し、機会及び待遇の平等を保証することも意味する。ILO : Toolkit for mainstreaming employment and decent work (Geneva, 2007), p.vi. 参照。
- ⁶ ILO: Giving globalization a human face, General Survey on the fundamental Conventions concerning rights at work in light of the ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization, 2008, Geneva, 2012, para. 652. 参照。
- ⁷ 差別待遇（雇用及び職業）勧告（1958年、第111号）
- ⁸ 2013年1月時点で、100号条約は171の加盟国が、111号条約は172の加盟国がそれぞれ批准している。
- ⁹ 例えば、カナダにおいては、報酬の公平についての調整がなされているが、オンタリオ州において給料の合計は、0.5% から2.2% まで増加し、ケベック州では、0.5% から少なくとも3.76% まで増加した。M.-T. Chicha: A comparative analysis of promoting pay equity : Models and impact, (Geneva, ILO, Declaration Working Paper, No.49, 2006) 参照。しかしながら、そのような問題について訴訟が提起された場合には、裁判所は、報酬差別を償うため、かなりの賠償金を支払わせるであろう。
- ¹⁰ 前掲 M.-T. Chicha 参照。
- ¹¹ Fair Work Australia, Equal Remuneration Case: Australian Municipal, Administrative, Clerical and Service Union and others; Australian Business Industrial [2012]FWAFB 1000, 1 February 2012) 参照。この問題に関する当該裁判所の判決は、2012年の6月22日に下され、賃金を23% から45% まで増加させた。また、Public Service Alliance of Canada v. Canada Post Corp., 2011 SCC 57, [2011]3 S.C.R.572の事例参照。これは、カナダの最高裁が1983年に、権利主張に基づき郵便局の男女間の報酬の不平等が生じていると事実認定し、かかる格差を回復させた事案についてのものである。原審では、410日間にわたって審判が開かれた。
- ¹² Resolution concerning gender equality at the heart of decent work.(2009年第98回ILO総会)参照。



© ILO/M. Crozet



男女間賃金格差

1. 男女間賃金格差とは何か？

男女間の報酬の不平等は、しばしば、男女間賃金格差（the gender pay gap）として知られる指標によって評価される。男女間賃金格差は、男性と女性の平均所得の差が、男性の所得に対して占める割合によって測られる。例えば、女性の平均月収が男性の 70%である場合、その賃金格差は 30%ポイントとなる。

男女間賃金格差は、男性と女性の時間給、週給、月給、又は年収における差異を指す。通常、時間給における男女間格差は、週給、月給、年収における格差よりも小さい。なぜなら、女性は家族や家事に関する多くの責任を担い続けているため、男性よりも短時間の有償労働に従事する傾向があるからである。そのため、例えば、女性は超過勤務手当を受け取る傾向が少ない。女性の超過勤務や夜業に対する法的規制もまた、その要因となっている。

男女間賃金格差は、以下における男女間の所得の差異を含む。(a) 従業員が行った仕事に対して金銭又は現物により支払われる報酬であり、労働に従事していない時間に対する報酬を含む、(b) 自営業による純所得、又は (c) 雇用及び自営業からの総所得¹³。賃金率に関する男女間賃金格差と自営業による所得における男女間賃金格差との差異は、かなり大幅なものでありうる。総所得における男女間賃金格差は、賃金における格差よりも大きい傾向にある。

2. 男女間の賃金格差はどのくらい大きいのか？

世界的に見ると、男女間賃金格差は 22.9%と推定されている¹⁴。言い換えれば、女性の収入は、男性の 77.1%である。しかしながら、男女間賃金格差は、部門、職業、労働者の集団、国、時代により異なる。通常、その格差は、民間部門よりも公務部門の方が小さく、高齢労働者間で最も大きい。家族的責任の有無による女性間の報酬の差異はもちろんのこと、家族的責任を有する男女間の格差もまた大きい。

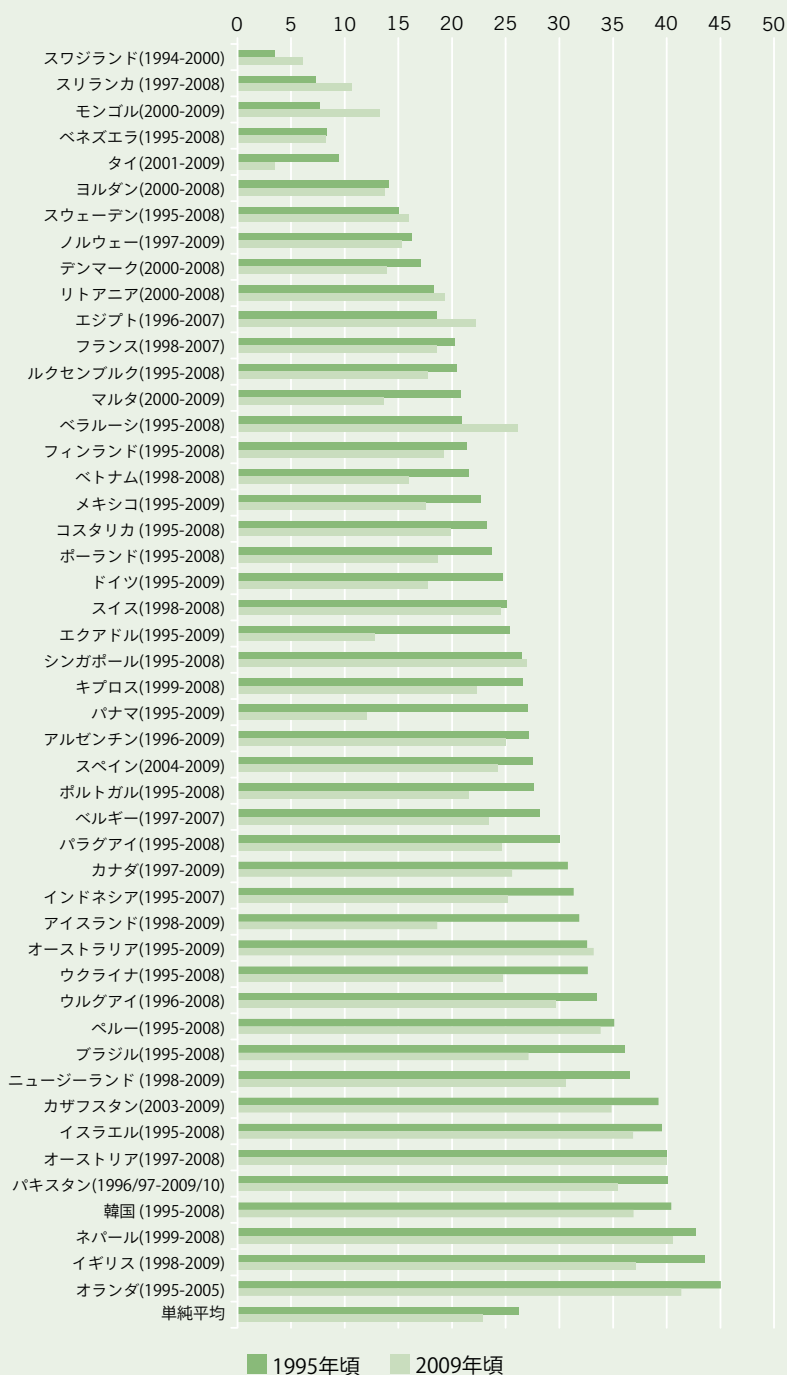
ある特定の職種に女性が集中している場合、その職種で働くすべての労働者の賃金が低い傾向がある¹⁵。低賃金の雇用には、男性に比べて圧

倒的に女性が多く、こうしたジェンダーに偏りのある低賃金雇用の分布が、女性の多い職業が低賃金のリスクに対して脆弱であることにつながっている¹⁶。男女間賃金格差は、女性の数が少ない肉体労働の仕事において最も大きい。しかし、それはまた、企業の最高幹部や議会の議員など、肉体労働ではない職業にも当てはまる。EU（欧州連合）では、2003年から2006年にかけて、時間給における男女間格差は15%で変化せず、2009年には17.1%に拡大した¹⁷。OECD加盟国の中で、男女間賃金格差は日本と韓国において最大であり、フルタイム労働者について、それぞれ30%から40%という隔たりがある¹⁸。ラテンアメリカでは、非農業部門の時間給における男女間格差は22%であるが、月給では36%という調査結果がある。アジア、中東、北アフリカの多くの国では、部門により、男女間の格差が40%を超えた¹⁹。

徐々にではあっても、男女間の平等な所得に向けて是正が進められているが、現在のペースでいくと、この格差を埋めるのに75年以上かかると予想されている²⁰。以下のグラフが示すように、1995年から2009年にかけて大多数の国では、月収における男女間賃金格差は縮小した。賃金格差は、女性が大多数を占めるパートタイム就業率が高いイギリス、オランダ、韓国などで大きい傾向がある。パートタイムで働く女性の収入がフルタイムで働く女性よりも低い場合、パートタイム労働者を含めた男女間の月収における格差は、さらに拡大する²¹。



月収における男女間賃金格差の推移 (48 カ国、1995 年頃－2009 年頃)



出典：国際労働機関（ILO）の統計；ユーロスタット

以下の表は、ラテンアメリカ諸国において、都市部で働く特定の年齢層の男性と女性の平均報酬を、教育修了年数に応じて比較した男女間賃金格差の表である。

ラテンアメリカにおける男女間賃金格差 (2010 年又は当該国の最新データ)

男性の賃金に対する女性の賃金の割合
(都市部で週 35 時間以上働く 20 - 49 歳の男女)

国	教育年数		
	0-5	6-9	10-12
アルゼンチン	73.6	70.8	78.6
ボリビア (2007)	70.8	70	67.8
ブラジル (2009)	71.8	68.8	67.9
チリ (2009)	84.5	77.7	78.8
コロンビア	80.0	78.1	78.5
コスタリカ	62.4	82.5	82.0
ドミニカ共和国	64.8	59.8	66.2
エクアドル	80.7	80.9	83.7
エルサルバドル	89.3	81.0	86.7
グアテマラ (2006)	103.3	73.8	83.6
ホンジュラス	86.3	83.3	84.3
メキシコ	70.6	71.4	76.7
ニカラグア (2005)	80.1	76.8	82.2
パナマ	69.3	70.9	84.2
パラグアイ	81.9	77.1	80.9
ペルー	65.4	63.7	69.4
ウルグアイ	57.2	64.5	69.6
ベネズエラ	84.5	82	82.7

出典：国連ラテンアメリカ・カリブ経済委員会
ラテンアメリカ・カリブ地域統計年鑑 2011 年

男女間の賃金格差は、「水準の上昇」過程、あるいは「水準の低下」過程によって徐々に狭めることができる。水準の上昇とは、女性の所得が増える一方で、男性の所得は停滞するか、又は、女性よりも低率で上昇する場合である。水準の低下とは、女性と男性の所得がともに減少するが、男性の所得が女性に比べてより急激に低下した場合や低賃金の男性の割合が増加した場合である。それ故、男性の平均所得の動向のみならず男性と女性の所得の関係にも目を向ける必要がある。

3. 男女間賃金格差の原因は何か？

男女間賃金格差には、様々な要因がある。これらの要因ごとの相対的な重要性は国や時代により異なるが、以下のものが含まれる。

■ 教育と職業訓練における男女間の差異

全般的に、教育における男女間格差は縮小し、教育上の女性の達成度には注目すべきものがある。しかしながら、いくつかの国では、女性は依然として男性に比べて短い年数しか学校教育を受けていない傾向がある。なぜなら少女の教育は少年の教育に比べて有用性が小さく、又は経済的に有益ではないと見られているからである。また、通常、家事や病気の親族の世話のためにまず学校を去らざるを得ないのは、ほとんどが少女である。そのため、このような女性たちは、より報酬の低い単純労働の仕事にしか就けなくなる。固定観念による思い込みや社会的圧力もまた、少年少女、男女を異なる教育や訓練に導く傾向があり、女性の教育訓練機会が狭められる結果となっている。

■ 職業経験における男女間の差異

女性は、男性に比べて断続的に仕事をするパターンが多い。出産後も労働市場に留まる女性の割合が増えてきてはいるものの、育児責任を理由に労働力から離脱する女性が多い。仕事の中断による技能の喪失は、男女ともに不利益（男性は、しばしば兵役や失業に直面する）となるが、女性にとっての不利益の方が大きい。彼女たちが仕事に復帰すると、男性とは異なり、技能に相応しい仕事へのアクセスを失うのである。



© ITCILO/G. Palazzo

■ 性別職業分離

女性は、男性に比べて選択肢の幅が狭く低賃金の職業や産業で働いている。これを水平的な職業分離と呼ぶ。例えば、女性は秘書、看護師や介護士として働き、通常男性が従事するトラック運転手、機械工、炭鉱作業員などの仕事に比べて一般的に給料が少ない。こうしたことは、しばしば、どのような仕事が女性に「適しているか」に関する固定的な思い込みの結果である。

女性は報酬の高いレベルには少なく、低い地位に据え置かれている。これを垂直的な職業分離と呼ぶ。このことは、保健や教育など、労働力の大半が女性である部門にも当てはまる。

女性が支配的な仕事（しばしば従業員の60%以上が女性である職業と定義される）は、男性が支配的な仕事に比べて、一般的に報酬も評価も低い。賃金率の低さは、男性がこれらの仕事に就く意欲を削ぐ。その結果、女性は、男性と異なった仕事に集中する。このことが、低い報酬は、女性の仕事に対する過小評価ではなく、市場の要因と技能の要件による結果であるとの見方を強める。また、女性の技能は、経験や訓練に

よって獲得されるものというより、女性の「自然な」特徴であるとみなされることにより、しばしば見過ごされる。そのため、「技能を要する」職業と「技能を要しない」職業の分類は、しばしばジェンダーによる偏りを包含している。

パートタイム（短時間就業）対フルタイム

パートタイム労働者の大多数は女性である。OECD 加盟国において、女性はパートタイム雇用²²のほぼ4人に3人を占めており、このことが賃金格差の一因となっている場合がある。パートタイム労働の時間給がフルタイム労働よりも低い場合、差別は直接的である。また、例えば国民健康保険料の低所得者に対する制限が、パートタイム労働者にとって不利になる場合には、間接的な差別である。

企業規模と労働組合の組織率

女性と男性を雇用する企業の間にも差異がある。主に女性を雇っている企業は、通常、主に男性を雇う企業よりも規模が小さく、また一般的に労働組合の組織率も低い。平均報酬水準は、小規模で組織率の低い企業において低い傾向にある。

報酬差別

報酬差別は様々な形態で起こる。いくつかの事例では、性別が、依然として賃金を決める際の明確な基準となっており、これは直接差別にあたる。例えば、農業などで、労働協約や最低賃金の仕組みにより、男女別に異なる賃金を設定するといった例外的事例に見受けられる²³。また、女性が受給資格を認められる手当や給付を制限する差別的な法律や労働協約も存在する²⁴。しかし、報酬差別の主要な問題は、法律や労働協約で定められているものよりも、むしろ実際に行われている差別的な賃金支払い慣行にある。

直接的な差別は、仕事に就いている人の性別によって、同じ仕事に対して異なる職名が与えられることによって発生する。女性名称の付いた仕事は、「男性の」仕事よりも、概して収入が低い。以下のボックスは、このような事例を説明している。



同じ仕事に対する異なる職名

男性の職名	女性の職名
Salesman (販売員)	Shop Assistant (店員)
Assistant Manager (アシスタント・マネジャー)	Manager's Assistant (マネジャー補佐)
Technician (技術者)	Operator (オペレーター)
Information Manager (情報管理者)	Librarian (司書)
Office Manager (オフィス・マネジャー)	Typing Supervisor (タイピスト監督者)
Tailor (仕立屋)	Seamstress (裁縫師)
Flight attendant (フライト・アテンダント)	Stewardess (スチュワーデス)
Personal Assistant (パーソナル・アシスタント)	Secretary (秘書)
Administrator (アドミニストレーター)	Secretary (秘書)
Chef (シェフ)	Cook (料理人)
Janitor (清掃員)	Cleaner (清掃係)

報酬差別は、男女が同一価値の異なる仕事を行い、報酬が異なる場合にも起こる。こうした差別は、職務の評価方法と仕事の格付けシステムにおけるジェンダー・バイアスによる結果であろう。こうしたことは、典型的な女性の仕事に関連する技能、業務量、責任や労働条件が、認識されていないか過小評価されていることによって生じている。女性は、それ故、企業における職階や給与体系において低く位置づけられる傾向にある。

超過勤務手当、功績、年功賃金、成果給、家族手当などの基本給以外の制度もまた、間接的な男女差別の一因となりうる。なぜなら女性は、家族的責任の多くを負っているため、超過勤務をすることが少ないからである。たとえ女性が超過勤務をしても、その算定は男性ほど有利ではない。女性はまた、キャリアを中断されることがある。このことは、特に勤続年数が給料全体に占める割合が大きい場合には不利である。生産性に関する賞与は、主として男性が行っている仕事に関連する技能や責任に対して、より高くなっている。いくつかの国では、法律によって男性のみが世帯主となりうるために、女性は家族手当を受けることができ

ない。さらに、男性と女性では交渉の機会が異なるため、同様の勤務形態や業績水準でも、男性が女性より高い報酬を得る場合もある。

職業分離



ILO の専門家委員会は、社会における女性の役割に関する歴史的な態度が、女性の願望・選好・能力や特定の仕事に対する「適性」に関する固定観念とともに、労働市場における性別職業分離に寄与してきたと指摘している。その結果、ある種の仕事は支配的又は排他的に女性によって担われ、その他の仕事は主に男性によって行われる。また、こうした見方と態度は、賃金率を決める際に、異なる技能を用いて異なった仕事をする男性と比較して、「女性の仕事」を過小評価する結果につながる傾向がある²⁵。

世界銀行とアジア開発銀行が 2011 年にベトナムで行ったジェンダー評価によれば、男女間賃金格差は、1990 年代以降縮小してきたが、2006 年から 2008 年の間にこの傾向は止まり、賃金格差は約 25% で変化していない。以前のベトナム・ジェンダー評価は、男女間賃金格差を、経済成長が男性と女性の経済的機会に及ぼす効果の中心的指標として分析していた。それによれば、男女間賃金格差は、雇用機会における男女間の分離と特定部門における女性の仕事に対する低い評価によって説明されていた。



後注

- ¹³ 1973年に開催された第12回国際労働統計家会議において採択された The Resolution concerning an Integrated System of Wages Statistics では、「賃金率 (wage rates)」を基本給、生活費の手当、その他保証され定期的に支払われる手当と定義し、超過勤務手当、賞与、慰労金、家族手当、その他の使用者による社会保障の負担は除いている。好意のボーナス、通常の賃金に対する追加の支払いも除外されている。同決議によると「実収賃金 (earnings)」は、年次休暇その他の有給休暇、休日などの働いていない時間に対する報酬とともに、働いた時間に対して、現金あるいは現物で定期的に従業員に対して支払われる報酬として定義される。「実収賃金」は、社会保障及び年金制度に対する使用者の従業員のための負担金の支払い、並びにこれらの制度から従業員が受給した給付を除外する。「実収賃金」はまた、退職手当、退職時の支払いを含まない。実際には、しかしながら、「賃金 (wages)」と「実収賃金 (earnings)」の用語は、それぞれで比較が難しい国ごとの基準を軸に発達してきた。それ故、「賃金」「実収賃金」は、たいてい賃金率と実収賃金の双方を表す用語として用いられる。
- ¹⁴ ILO: A new era of social justice, Report of the Director-General, Report I(A), 第100回 ILO 総会 (2011年)
- ¹⁵ B.F. Reskin and P. Roos: Job Queues, gender queues: explaining women's inroad into male occupations (Philadelphia, Temple University Press, 1990); T. Gálvez, "Discriminación de género en el Mercado laboral: la brecha de ingresos 2001", in L. Abramo (ed.): Trabajo decente y equidad de género en América Latina (Santiago de Chile, ILO, 2006), pp. 95-128.
- ¹⁶ ILO: Global Wage Report 2010/2011: Wage policies in times of crisis, Geneva, 2010.
- ¹⁷ European Commission: Gender gaps in European labor markets: Measurement analysis and policy implications, Staff working paper SEC(2003) 937, 2003; European Commission: The gender pay gap in Europe from a legal perspective (Brussels, 2010); United Nations Economic Commission for Europe Conference of European Statisticians: Note by Eurostat – The unadjusted gender pay gap in the European Union, UNECE Work Session on Gender Statistics (Geneva, 26-28 April 2010), Working Paper 1; Eurostat, Gender pay gap statistics 2010, at ec.europa.eu/eurostat [1 Nov. 2012].
- ¹⁸ OECD: Employment Outlook, 2012, Statistical Annex Table I.
- ¹⁹ M. Corley, Y. Perardel and K. Popova: Wage inequality by gender and occupation: A cross-country analysis (Geneva, ILO, Employment Strategy Papers No. 20, 2005), p.1.
- ²⁰ 前掲 A new era of social justice,
- ²¹ S. McGuinness, E. Kelly, P.J. O' Connell and T. Callan: "The impact of wage bargaining and worker preferences on the gender pay gap", in European Journal of Industrial Relations (2011, Vol. 17, No. 3), pp. 277-293.
- ²² OECD: Women and men in OECD countries, www.oecd.org/dataoecd/19/14/38172488.pdf
- ²³ 前掲 ILO: Giving globalization a human face, paras 680, 684.
- ²⁴ 同上 paras 693-694.
- ²⁵ ILO Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations (Committee of Experts), general observation on Convention No. 100, published 2007.



第 100 号条約：同一価値の
労働に対する男女労働者の
同一報酬に関する権利

1. 第100号条約の内容は、どのようなものか²⁶？

- ❖ 「報酬」とは、通常の、基本の又は最低の賃金又は給与及び使用者が労働者に対してその雇用を理由として現金又は現物により直接又は間接に支払うすべての追加的給与を含むと定義される。このような広義の定義により、本条約の目的に照らして、通常の、基本の又は最低の賃金又は給与に加えて支払われるすべてのものは「報酬」の一部であると解釈されるべきであることが明らかにされている。
- ❖ 「同一価値の労働に対する男女労働者の同一報酬」とは性別による差別なしに定められる報酬レートをいう。
- ❖ 各加盟国は、同一価値の労働に対する男女労働者の同一報酬の原則が、すべての労働者に対して適用されるよう、その適用を促進し、確保することが求められる。
- ❖ 適用の促進と確保の方法については、柔軟性が認められている。本条約は、それらの促進と確保が「報酬レートを決定するために用いられている方法に適した手段によって」行われるものとしている。
- ❖ 本条約で規定されている原則は、国内法令、法令によって設けられた又は認められた賃金決定制度、労働協約のうちのいずれか一つ又は複数の手段によって適用可能であることが規定されている。
- ❖ この条約の規定の実施に役立つ場合には、遂行される仕事を基礎とする職務の客観的な評価を促進する措置をとる。
- ❖ 上述の評価方法については柔軟性が認められ、報酬レートの決定について責任を負う機関又は労働協約の当事者が決定するものとされている。
- ❖ そのような客観的な評価に基づく労働者間の報酬レートの差異は、本条約の原則に反するものではないと規定されている。
- ❖ 労働者団体及び使用者団体の重要な役割が認められている。
- ❖ 各加盟国は、本条約の規定を実施するため、使用者団体及び労働者団体と適宜協力することが規定されている。
- ❖ 第90号勧告により、これらの諸事項に関するさらなる指針が提供されている。



2. 報酬における差異は、どのような場合に許容されるのか？

報酬における差異は、遂行される仕事の価値に客観的な差異がある場合に許容される。同一価値労働同一報酬の概念を実践するためには、技能・労働条件・責任・業務量などの客観的な基準に基づいて、様々な職務を測定し、比較する必要がある。典型的に男性あるいは女性が行っている仕事の価値に関する固定観念の影響を受けない客観的な基準に基づく職務評価の結果、ある職務が他の職務と異なる価値を有するとされた場合には、それらの差異は報酬水準に反映されるべきである。

職務評価は、遂行される仕事に基づいて相対的な職務の価値を測定することが目的であり、業績評価とは異なる。もっとも、業績評価は、個々の労働者の業績を評価するものであり、報酬に影響を及ぼしうる。例えば、もし業績や生産性に応じた賞与が支給されるのであれば、月単位の総報酬における差異は正当化される。業績や生産性についての基準それ自体が差別的ではなく、誰もがこれらの賞与を受ける機会を有している場合には、それは差別的とはいえないのである。しかし、例えば、もしパートタイム労働者が特定の賞与を受けられない制度であり、パートタイム労働者のほとんどが女性であるような場合には、これは間接的な賃金差別となりうる。

第 100 号条約に付随する第 90 号勧告は、職務評価に関わる社会的パートナーの重要性を強調しており、各加盟国は関係のある使用者及び労働者の団体と合意の上、職務評価の方法を確立し、又は奨励すべきであることが定められている²⁷。

3. いずれの労働者が適用対象となるのか？

第 100 号条約の適用範囲は、何ら要件なく「すべての労働者」という言葉を用いて幅広く、除外や留保は認められていない。すなわち、常用・臨時、正規・非正規にかかわらず移民労働者も含まれる。農業、家族経営事業、家事サービスに従事する労働者も、その恩恵を受ける。この原則は非常に幅広く適用されるもので、すべての部門におけるすべての集団が適用対象となるべきである。公務・民間部門、製造業、サービス業、農業を含み、公式（フォーマル）・非公式（インフォーマル）を問わず適用される。

4. 同一報酬は、すべての国に関わるものか？

同一報酬は、すべての国に関わる基本的権利であるが、これを実際に実施する方法は、国及び時代に応じて異なるであろう。本条約は、すべての国がそれぞれの国の状況に最適の方法で同一報酬を促進し、確保することを許容している。適用の方法については柔軟性があるが、同一報酬の原則は尊重されなければならない、実施方法は実効的であるべきである。同一報酬原則は、ジェンダー平等の保障と密接に結びついている。



後注

²⁶ 本条約と付随する勧告（第90号）は、付属3に掲載されている。

²⁷ 同一報酬勧告（1951年、第90号）、Para. 5.

SLOW DOWN
MEN AT
WORK

© ITTO/TOG, Palazzo



「同一価値労働同一報酬」概念の理解

1. 「同一価値労働同一報酬」と 「公平な報酬」とは何が違うのか？

「同一価値労働同一報酬」は、「公平な報酬」を実現するために設けられた原則である。公平な報酬とは、報酬についての公正さのことである。この2つの用語は、しかしながら、よく同じ意味で用いられる。

いずれの用語も、典型的に女性が遂行する職務の過小評価の是正と関連する。公平な報酬は、下記事項の確保を必要とする。

- 同じ又は類似の職務については、同一の報酬の支払いを受ける、
- 同一の職務でなくても、同一の価値を有する仕事に対しては、同一の報酬の支払いを受ける。



© ILO/MI Crozet

2. 同一労働とは何か？

「同一価値労働」の概念は「同一労働」を含むと同時にこれを超えるものである。同一労働同一報酬の意味するところは、同じような能力を有する男女が、同等の条件で、同一あるいはほぼ同一の仕事を行う場合には、同一の報酬の支払いを受けるということである。これは、同一報酬原則の適用を、男女が同一企業の同じ活動領域で仕事を行う場合に限定する²⁸。

二人の人間が同じ又は類似の仕事をしている場合には、同一の報酬の支払いを受けるべきである。明らかな報酬差別は、男女が同じ又は類似の仕事を行っているにもかかわらず、女性が男性よりも低い報酬を受ける場合である。このような形態の報酬差別は未だ存在しているものの、これを特定して是正することは、同一価値労働についての申立てに比べて容易である。

いくつかの国においては、同様の条件のもとで遂行される仕事、あるいは同様の資格や技能が要件となる仕事について、同一報酬を法で定めている。このような手法は、同一価値の概念にも含まれてはいるものの、似た者同士を比較する場合に限定される。第 100 号条約は、全く類似していなくとも、同一の価値を有する仕事については、これも対象とするものである。

3. 同一価値労働とは何か？

同一価値労働同一報酬とは、男女が同じ又は類似の仕事をしている場合だけでなく、より一般的である、異なる仕事をする場合も対象となる。男女間で職務の内容、責任、要求される技能や資格が異なる場合であっても、異なる条件のもとで行われても職務全体として同一の価値を有するならば、同一の報酬を受けるべきなのである。この考え方は、現実的に、男性と女性は、異なる条件のもとで、異なる組織において、異なる職務を行うことが多いため、差別を排除し平等を促進する上で決定的に重要である。女性は、依然として限られた範囲の仕事に集中し、女性が大多数を占める仕事は過小評価される傾向にある。

同一価値は、男女の職務が以下のような場合に適用されうる。

- 異なる条件のもとで行われる場合

- 異なる資格や技能を要件とする場合
- 異なる水準の業務量を要する場合
- 異なる責任を伴う場合
- 異なる場所もしくは企業で行われる、又は異なる使用者のために行われる場合

同一報酬の文脈で対比された職務には、以下のようなものが含まれる。

高齢者施設の管理人	警備員
女性が支配的な職種	男性が支配的な職種

学校給食管理者	公園管理者
女性が支配的な職種	男性が支配的な職種

仕出し屋と清掃係	植木屋と運転手
女性が支配的な職種	男性が支配的な職種

社会福祉・地域事業サービスの従業員	州公務員と地方公務員
女性が支配的な職種	男性が支配的な職種

社会福祉マネジャー	エンジニア
女性が支配的な職種	男性が支配的な職種

言語療法士	薬剤師
女性が支配的な職種	男性が支配的な職種

司書	廃物回収者
女性が支配的な職種	男性が支配的な職種

客室乗務員	パイロットと整備士
女性が支配的な職種	男性が支配的な職種

経理担当者	郵便配達員、郵便取扱い及び仕分人
女性が支配的な職種	男性が支配的な職種

ILOの専門家委員会は以下のように述べている。「本条約のもと、各国政府から提出された報告を検討する中で、高齢者介護施設の管理人（女性が支配的な職種）と事務所の警備員（男性が支配的な職種）、学校給食管理者（女性が支配的な職種）と庭園・公園管理者（男性が支配的な職種）など、異なる職業に従事する男女の報酬を比較するために、同一報酬原則が適用された事例を確認することができたことは喜ばしい。資格要件、技能、責任又は労働条件が異なっても、全体として同一価値であるこれらの職業間で仕事の価値を比較することは、ジェンダー・バイアスにとらわれずに男女の仕事の価値を認識することができないことに起因する賃金格差を撤廃するために不可欠である²⁹。」

「同一価値労働」概念の実践



オーストラリア：オーストラリア公正労働局（同国における最上級の労働審判所）の画期的な決定により、社会福祉事業、地域事業、ホームケア事業、障害者事業（以下これらを総称して「SACS 事業」という）における報酬支払いの是正がもたらされた。同労働局は、類似の業務を行う州公務員や地方公務員を参考にして、80%以上を女性が占める SACS 事業では同一価値労働同一報酬が実現されていないことを認めた。同労働局は、申立人の主張を受け入れるとともに、SACS 事業における低い報酬はジェンダーに基づくものと認めた。SACS 事業における低賃金レートがどの程度ジェンダーを考慮したことによるものかという点についての意見陳述に続いて、本件の申立人たる組合と政府は、同一報酬の命令について交渉し、同労働局により 2012 年 6 月に発令された³⁰。

カナダ：カナダの最高裁判所は 2011 年 11 月の決定において、カナダ人権審判所の決定を復活させ、女性が大半を占める事務職の仕事が、男性が大半を占め、より高い報酬が支払われている郵便の仕分・配達などの郵便業務と同一の価値を有することを認めた。当該決定は、性質は異なるが、Hay 方式の評価によって同一の価値を有すると判断された仕事に関わるものである³¹。

アイスランド：地方自治体の社会問題局の女性マネジャーと男性エンジニアとの間の同一報酬についての申立てが最高裁判所により認められた³²。



© ILO/M. Crozet

4. 「報酬」という用語は何を指すのか？

報酬が同一であると判断するためには、所得を構成するすべての要素を比較することが重要である。職場における平等を達成するためには、「報酬」の定義をできる限り広義に解するべきである。かかる用語は、基本給だけでなく、「すべての追加的給与」を含むものであり³³、「直接又は間接に」及び「現金又は現物により」支払われるものすべてを含む。また、定期的に又は臨時にのみ支払われる給与や手当をも含む。報酬は、超過勤務手当や賞与、会社の株式、使用者から支払われる家族手当などと同様、業務着の支給やクリーニング等の現物支給の便宜も含まれる（後掲の表を参照）。

基本給あるいは最低賃金は、労働者が受け取る給与や手当全体からすると、往々にして、その一部にすぎない。したがって、仮に通常の給与、基本給又は最低限の給与が男女平等であっても、その他の支払いや手当が平等でないならば、報酬差別は依然として続くであろう。手当のよう

な報酬の要素は重要であり、性別による差別なく労働者に支払われるべきである。

第 100 号条約の「報酬」の定義は、問題となるのは、雇用関係から生じる給与等の支払いであることを明確にしている。したがって、社会保障給付に関しては、使用者や関連する産業団体によって財政負担されているものについては本条約の適用対象となるが、公的な社会保障制度により支払われるものは含まれない。

報酬の要素－事例

基本給
最低賃金
通常賃金
超過勤務手当
臨時賞与（生産性関連）
業績給
勤続による昇給
家族・子ども・扶養家族手当
チップ／謝礼
クリーニング又その費用手当
出張手当又は出張費
車の支給
社宅の支給又は住居手当
制服の支給又は手当
歩合給
生命保険
使用者又は産業団体負担の社会保険
会社株式又は配当
食料又は食事手当

「報酬」や「賃金」という用語が国内で使われているか否かは、それにあたるものが第 100 号条約の中で想定されている幅広い要素を含む限り、問題ではない。

後注

- ²⁸ 第4部の多くは総合調査における情報と分析に基づくものである。ここに掲げる事項についてのさらなる情報については、前掲 Giving globalization a human face, ILO: Equal remuneration, General Survey by the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, Geneva, 1986. を参照のこと。
- ²⁹ Committee of Experts, general observation on Convention No.100, published 2007.
- ³⁰ Fair Work Australia: [2011] FWAFB 2700; [2012] FWAFB 1000; FWA order, 22 June 2012.
- ³¹ 前掲 Public Service Alliance of Canada v. Canada Post Corp.
- ³² Supreme Court, Case No. 258/2004, decision of 20 January 2005.
- ³³ Convention No. 100, Article 1(a).



職務比較と同一価値の決定

1. 同一価値はどのようにして決定されるのか？

「価値」とは、報酬を決定する上での仕事の価値のことである。第100号条約は、「価値」を決定する上で用いてはならない要素として、報酬レートは性別に基づく差別なく定められなければならないことを明確にしている。しかし、同条約は男女差別の証明に係る規定ではなく、仕事の価値を評価することの重要性に関する規定である。同条約は、この点で、客観的な職務評価をするべきことを強調する。たとえ賃金率が異なっても、それがこのような客観的手法によって決められた差異に対応するものであれば、同一価値労働同一報酬の原則に矛盾しない。

仕事が同一価値のものであるかどうかは、ジェンダー・バイアスにとらわれることなく、客観的な基準に基づいて決められるべきである。客観的な職務評価法こそが、遂行される仕事の評価を決める上で、最良の方法である。

ILOの専門家委員会は、職務評価の重要性を次のように強調した。

「『同一価値』概念は、異なる仕事の相対的な価値を測定し、比較する方法を必要とする。すなわち、評価にジェンダー・バイアスがかからないよう、完全に客観的で差別のない基準に基づいて、関連する各職務を検討する必要がある。同条約は、このような検討の手法について具体的には規定していないが、第3条は、スキルの高さ、業務量、責任の重さ、労働条件などの諸要素を比較する客観的な職務評価の適切な技法が用いられることを前提としている。職務評価は、仕事の内容分析を通じて、各々の仕事の価値を数値化する正式な手続きである。報酬の決定におけるジェンダー平等を確保するためには、分析的な手法による職務評価が最も効果的であるということが分かっている³⁴。」

「客観的な職務評価にどのような手法が用いられようと、それがジェンダー・バイアスにとらわれていないことを確保するためには、次のような注意が払われなければならない。すなわち、どの要素を比較するかを選択、それら各要素の重要度をどう評価するか、そして、実際に行われる評価比較が本質的に差別的ではないようにすることが重要なのである。また、手先の器用さや人の世話をするケアの職業で求められる技能など、『女性的』と見られがちなスキルは、重荷を運ぶというような伝統的に『男性的』と見られてきたスキルと比較すると、しばしば過小評価され、見過ごされてしまうことがある³⁵。」

2. 職務評価法とは何か？

職務評価法（しばしば JEM〈Job Evaluation Method〉と呼ばれる）は、賃金又は給与表における職務の相対的な位置づけを決めるために、職務を比較するプロセスのことである。異なる内容の仕事に対して異なる賃金率で支払っている使用者は、公式あるいは非公式にかかわらず、何らかの職務評価法を使っている。

公式の職務評価法は 2 種類ある。

- 一つは国際的（ランク付け）職務評価法であり、
- もう一つは分析的職務評価法である。

国際的（ランク付け）職務評価法は、職務の必須条件の重要性に基づいて仕事の格付けをする。この方法は、個々の要素というよりは仕事全体を査定するものであり、仕事自体の特徴とその仕事を遂行している個人の特徴とを同一視しがちである。ランク付け職務評価法は組織内における仕事の重要性を確認するものではあるが、様々な仕事の価値の違いを決定するものではない³⁶。

分析的職務評価法は、仕事の内容を個々の要素及び副次的要素に分解して、それらを点数化する。評価される要素は以下のようなものである。

- 教育、訓練あるいは経験を通じて獲得された技能及び資格
- 備品、金銭、人々に対する責任
- 業務量（肉体的、精神的、社会心理的なものを含む）
- 物理的側面（騒音、塵埃、気温、健康障害など）及び心理的側面（ストレス、隔離性、頻繁な中断、同時に複数の要求への対応、顧客からのクレームなど）を含む労働条件

分析的職務評価法は、仕事の価値を数値化することにより、2つの異なる仕事と同じ価値を有するかどうかを示すものである。異なる仕事であっても、数値の上で同じ価値を有するのであれば、同一報酬を受ける資格がある。職務評価は、仕事の内容に着目するものであり、その仕事を遂行している者の技能及び特徴又はその業績に関わるものではない。

3. 職務評価においてジェンダーの固定観念と偏見を回避するには？

分析的職務評価法が初めて考案されたのは1950年代である。当時は、男性の仕事の特徴である肉体的な業務のきつさが強調されており、他方、清掃、人の世話や人をまとめるなど、女性の仕事の重要な側面は軽視された。今日の職務評価法は、より多くの要素に基づいている。これは過去50年間にわたる技術の進歩によるものであり、仕事の多くが製造業からサービス業に移行し、「ソフト・スキル」に対する関心が高まったためである。

しかし、職務評価法に典型的な女性の仕事のスキルが取り込まれるようになって、それらのスキルはしばしば男性の仕事のスキルよりも低く評価されている³⁷。例えば、金銭や備品に対する責任は、しばしば人に対する責任よりも価値があるとされているが、これは誤った前提に基づいている。すなわち、人の世話や清掃の仕事—女性が家庭において無償で行う仕事に似ている—に関連するスキルは、女性が生来的に備えているものであり、学習や経験によって獲得されたものではない、という前提である。このような考えは、女性が大多数を占める仕事に対する体系的な過小評価を招き、女性の賃金率の低さに直結する。以下のボックスでは、しばしば見過ごされてしまいがちな「女性の仕事」に係る必要条件を列記する。

よく見過ごされてしまう「女性の仕事」の特徴³⁸



スキル

- 人の世話をするにあたって緊急時の手順を知っていること
- 多数のコンピューター・ソフトウェアとデータベースのフォーマットを使えること
- 様々な種類のオフィス機器、製造機器、治療器具、診断機器、監視装置を 작동させ、維持すること
- 注射、タイピング、グラフィック・アートにおける手先の器用さ
- 手紙を書き、メモを取り、校正や人の作品の編集ができること
- 苦情に対応すること
- 革新すること（新しい手順、解決、製品の開発）
- 手動又は自動化された文書整理・記録管理・処分の方法を確立・維持すること

- 新人を教育すること
- 患者に薬を投与すること
- 外的な需要に応じて、仕事を頼み直したり、優先度を変えること
- 対人能力（非言語的コミュニケーション、明るい雰囲気をどうやって作るか知っていること、危機を乗り越えられるよう相談に乗ること等）
- 組織内のすべてのレベルの人のために情報を収集し、提供すること

肉体的・感情的な必要性

- オフィスや工場内のテクノロジーの変化に適応すること
- 長時間集中すること（コンピューターや製造器具について）
- 工場の作業において、手と目を協働させて一連の複雑な動作を行うこと
- 同時締切期日の仕事が多数ある中、複数の人や部署にサービスを提供すること
- 頻繁にかがみ込んだり持ち上げたりすること（大人、子どもを含む）
- 常時軽量のものを持ち上げること
- 動作の制限、不自然な姿勢
- 人の世話をしたり精神的に支援したりすること（例：児童、福祉施設の利用者）
- 気が動転していたり、負傷していたり、激怒していたり、悪意を有したり、無分別である人々に対応すること
- 死者や瀕死の者に対応すること
- 腐食性の物質にさらされること（例：清掃の仕事による皮膚炎）

責務

- 不在の上司の代理として行動すること
- 顧客や公衆とのコミュニケーションを通じて組織を代表すること
- スタッフを管理すること
- 組織に対して失敗の結果を引き受けること
- 小額の現金を管理すること
- 待合室やオフィスといった公共の場所を整頓された状態に保つこと
- 備品の毀損を防止すること
- 多くの人たちのスケジュールを調整すること
- ワークスケジュールを制作すること
- 品質

労働環境

- 開放空間での騒音、混雑した状況、製造に伴う騒音からくるストレス
- 病原菌にさらされていること
- オフィス、店舗、機械装置、病棟の清掃
- 長時間の移動や孤立
- 苦情に対応することからくるストレス

これらの見落とされがちな要件は、「男性の仕事」「女性の仕事」といった説明とその評価に関するジェンダー・バイアスを是正し、職務評価法を発展させるための鍵となる。以下にいくつかの手法を要約して紹介する。

ジェンダー・バイアスのない職務評価法の一例³⁹



Steps to Pay Equity

この方法は、スウェーデンの機会平等オンブズマンが公平な報酬を促進するために考え出したものである。これは特定の仕事に関連する必要性と難易度の度合いを迅速かつ簡単に測定できる手法である。Steps to Pay Equity を使えば、男女間の賃金の差が男女差別によるものかどうかを確認することができる。この手法は様々な目的で使うことができる。すなわち、法定の賃金調査に関連して同一価値の仕事を確定するという目的、異なる仕事を順位付ける目的、複数の仕事を比較する目的、職務評価が必要とされているかどうか、そして従業員の職務遂行能力を評価するための基準を作成するか否かを決定する目的などで利用することができる。

ABAKABA と EVALFRI

分析的職務評価(ABAKABA)は1996年にスイスで考え出された。ABAKABAはVIWIV(「仕事に見合った給料をもらっているか? 〈do I earn what I deserve?〉」)という名で知られる評価方法を使って行われるべきである。それは自分と同等の仕事をしている男性の同僚よりも報酬が低いのではないかという疑念を抱いた女性に向けられたものである。ABAKABA と VIWIV は、事務員から肉体労働者まで、仕事の水準や内容に関係なく、組織内の仕事の全階級に用いることができる。EVALFRI は、ABAKABA をもとにフリブール州評議会から委託を受けて作成した、公務員のための手法である。

ISOS ——ジェンダー中立的な職務評価法——

この手法は2003年に、スペインの労働・社会問題省女性局からの要望に応える形で、カタルーニャ工科大学が欧州の複数の大学と協働して作り出したものである。ISOS は使い勝手がよく、コンピューター化された職務評価システムであり、ごく一般的なソフトウェアであればほぼすべてのものと互換性がある。ISOS は、選択回答形式のアンケートの回答に基づいて、検査対象の仕事に点数を付ける。上記女性局は ISOS システムの電子版を制作し、スペイン語版が無料で利用できる。

NJC JES ——全国合同協議会職務評価システム——

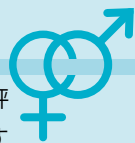
これは、イギリス地方政府への適用のために全国合同協議会を通して、使用者団体と労働者団体の代表が共同で作り出した手法である。このシステムは、ある組織内のすべての仕事について適用され、点数制になっている。

差別的でない職務評価法は、職務価値を明確かつ公平なものにすることを意味し、「男性の仕事」と「女性の仕事」のいずれか一方の有利にならないようになっている。この評価方法は、同じ点数の仕事は性別とは無関係に同じ報酬を得ることができるという透明性の高い報酬システムを保証する。職務評価法の適用は必然的に新たな段階に続く。すなわち、ジェンダー・バイアスは必ず検知され、個々に対応されなければならない。以下にこれらのステップの大枠を示す。



© ITCILO/M. Montesano

ジェンダー・バイアスにとらわれない分析的職務評価法の ステップ⁴⁰



1 職務評価又は公平報酬委員会を設立し、訓練する。通常、委員会は職務評価のプロセスを実行するために職場に設置される。その構成員は男女同数にするべきである。女性委員が全員地位が低い職であるべきではなく、また男性委員が全員管理職であるべきではない。労働者と管理職の委員は同数であるべきである。委員は職務評価法の技術的な側面、報酬の男女差別、公平な報酬に関連する概念について教育を受けなければならない。

2 評価及び比較の対象となる仕事を選択する。この手順をするにあたり、対象の仕事が、女性が支配的な仕事か、男性が支配的な仕事であるかを明確にしなければならない。一つの鍵となる指標は、特定の仕事に就労する男女の割合である。労働力の60%以上が男女のいずれかで占められている仕事は、しばしば女性又は男性が支配的な仕事だと考えられる。すべての仕事は——パートタイム、フルタイム、臨時雇用、常用雇用のいずれであっても——数に数えられなければならない。女性の占める割合の高い分野では、男性で占められている仕事は存在しないということがありうる。これに対応する一つの方法は、産業レベルでの公平な報酬に対するイニシアチブ、又は、部門別委員会でのイニシアチブに目を向けることである。いくつかのケースにおいては、仮想的な比較対象者が用いられている⁴¹。

3 手法を選択する。分析的手法は報酬の男女差別を特定し是正する点及び平等を促進する点において他の手法より優れている。手法を選択したら、「女性の仕事」の見過されやすい面を適切に網羅するような、職務の要素、その副次的要素又は職務内容を特定しなければならない。明らかになったもののしか計測できないので、「男性の仕事」「女性の仕事」に関連する要素はすべて書き出されなければならない。

4 要素ごとに比重を決める。各要素には様々なレベルの強度と頻度を備えた評価基準がある。会社の業務において、それらの要素がすべて等価の重要性をもつわけではなく、それらの要素の重みというのはそれらの相違点を反映したものでなければならない。要素ごとの比重の割り当ては透明性が高く、ジェンダー・バイアスにとらわれないものでなければならない。

5 仕事に関連する情報を収集する。査定される仕事の内容について知らなければならない。情報源になりうるのは、公式の職務明細書、その仕事をしている者のアンケート・インタビューである。質問事項は女性が支配的な仕事、男性が支配的な仕事のいずれにも適応したものでなければならない。当該仕事の担当者は、上司とともに、データの収集に関与しなければならない。双方ともその情報を確認しなければならない。合意ができない可能性のあるものについては議論して解決されなければならない。

6 結果を検証する。収集された情報、合意が得られた職務の要素、副次的要素、及びそれらに対応する評価基準に基づき、委員会は評価の対象となった職務明細書を作成する。

7 仕事の価値を決定する。見直された職務明細書と各要素の比重に従って、仕事に点数を付ける。これらの仕事は、一定間隔の点数幅ごとにグループ分けされる。

8 点数の結果を分析し調整する。評価の作業が終了し、点数の計算が完了した段階で、点数の結果の検証がなされなければならない。「男性の仕事」と「女性の仕事」で点数の付け方の仕組みや、それらの仕事の賃金率に差異があるかどうか、確かめる必要がある。

ILO は、同一賃金のためのジェンダーに中立的な職務評価に用いるステップ・バイ・ステップ・ガイドを作成し、この問題についての詳細な情報と実務的なガイダンスを提供している（付属 1 参照）。



4. 職務評価法を成功させるために 何が必要か？

職務評価法を成功させるための鍵となる要素として以下のものが挙げられる。

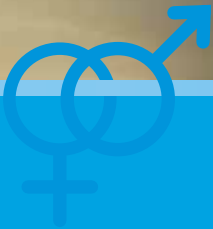
- ☑ 公平な報酬の実施のすべての局面において関係するすべての利害関係者の参加。これは労働者及び使用者の公平な報酬に対する理解と受容を高めるための鍵となる。
- ☑ 関係者全員を巻き込んだ研修。これはより円滑な手順とより良い結果を実現するためには不可欠である。
- ☑ 透明性。これは従業員の手続きに対する信頼を構築するために極めて重要であり、すべての人が効率的に義務を果たすことを確保する。
- ☑ 自分の仕事が評価対象とならない人も含めた全従業員に対し、公平な報酬の実施についての基本原則、手法、局面、見込まれる結果についての情報を与えるためのコミュニケーション。
- ☑ 職場レベルで公平な報酬を実施することを可能にする環境の整備支援。その内容としては、手引きと教材、研修の提供、報酬面での男女差別に関する啓蒙活動、労働者団体及び使用者団体に対する助言、公平報酬委員会又は中立的な苦情処理担当部署の設置がある。
- ☑ 産業分野ごとの委員会の設置。これは中小規模の会社 (SMEs) が関わる場合にとりわけ有益である。この委員会は職務評価法とそれと関連するアンケート、研修モジュール、特定の経済部門に関連した手引きを準備するとともに、コンサルタントに支払う手数料を含めた公平な報酬実施上の運営コストを削減する。



© ILO/M. Crozet

後注

- ³⁴ 前掲 Giving globalization a human face, paras 695, 700.
- ³⁵ Committee of Experts, general observation on Convention No. 100, published 2007.
- ³⁶ 国際的（ランク付け）職務評価法は正確でない上、仕事に10以上の階層がある場合には使うのが難しい。加えて、比較及びランク付けの手順は、職場に新しい階層が導入される都度繰り返されなければならない。また、評価の判断は仕事に対する伝統的な価値観によって重大な影響を受ける。Pay Equity Task Force: Pay equity: A new approach to a fundamental right, Final report 2004, Ottawa, Canada. 参照。
- ³⁷ 女性の仕事の評価に関する男女差別の存在と社会の偏見があることを明らかにする手助けとなる the Hay-Guide-Chart-Profile-Method でさえ、いくらジェンダー・バイアスがかかっていることを露呈させている。すなわち、その手法がスキル、精神的なきつさ、責任の大きさを重視するが故に、男性が占めていることが多い高い地位にとって有利である一方、女性の仕事の特徴である、他人に対して世話をしたり責任をもつといった側面が軽視されている。Ch. Katz and Ch. Baitsch: L'égalité des salaires en pratique: deux outils d'évaluation du travail non discriminatoire à l'égard des sexes: ABAKABA et VIWIV (Geneva, vdf and Georg Editeur, 1996), p. 27. 参照。
- ³⁸ J. Burns: Job evaluations for unions, Seminar March 2005. から引用。
- ³⁹ A. Harriman and C. Holm: Steps to Pay Equity: An easy and quick method for the evaluation of work demands (Stockholm, Equal Opportunities Ombudsman, 2001); Ch. Katz and Ch. Baitsch: L'égalité des salaires en pratique: deux outils d'évaluation du travail non discriminatoire à l'égard des sexes: ABAKABA et VIWIV, op. cit.; S. Hastings: Pay inequalities in local government, submission by Sue Hastings to Local Government Pay Commission on behalf of the Trade Union side. See www.unison.org.uk/acrobat/B823.pdf; Pay Equity Task Force: Pay equity: A new approach to a fundamental right, 参照。
- ⁴⁰ ILO: Promoting equity: Gender-neutral job evaluation for equal pay: A step-by-step guide, (Geneva, 2008); ILO: Equality at work: Tackling the challenges, Global report under the follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work, Geneva, 2007. 参照。
- ⁴¹ 例 Austria and Canada (Quebec): 前掲 Giving globalization a human face, para. 699.



賃金の決定と同一報酬

1. どのような賃金決定方法が同一報酬に関連するのか？

賃金決定には主に4つの類型があり、それぞれ同一報酬を促進する役割を担っている。具体的には、以下のものが挙げられる。

- i. 政府や政府機関による中央集権的な賃金決定
- ii. 団体交渉
- iii. 労働裁判所等による仲裁
- iv. 使用者と労働者の合意

最低賃金が法律又は仲裁により設定され、団体交渉を通して最低賃金以上の賃金が設定される公式経済においては、往々にして複合的な制度が整っている。どの賃金決定制度が実施されているかにかかわらず、同一報酬は制度の不可欠な要素とされるべきである。

2. 最低賃金の役割とは何か？

中央集権的な賃金決定は、最低賃金の設定を通して実行されることが多い。最低賃金政策は、低賃金労働者を保護するための土台を賃金構造に設定する。低賃金労働者の多くは女性に偏っていることから⁴²、女性は最低賃金政策の恩恵をより多く受けている。性別に分離された職業や異なる職場に比較可能な賃金を設定することによって、最低賃金政策は、賃金構造全体における性差別に取り組む一助となる。最低賃金がジェンダーの平等にもたらす影響を最大化するためには、適用範囲は広くなければならない。言い換えれば、女性が集中する産業や経済部門を、一般的に適用される国の最低賃金の適用範囲から除外するべきでなく、最低賃金が産業レベルや職業により設定される場合には、女性が支配的な仕事や部門を含まなければならない。また、最低賃金を正しい水準に設定し、それを効果的に実行することも同様に重要である⁴³。

第100号条約は、「法令によって設けられ又は認められた賃金決定制度」を同一報酬の理念を適用する手段の一つとして言及している⁴⁴。多くの国において、「賃金決定制度」は最低賃金の設定を含んでいる。最

低賃金の設定とその執行は、条約適用の重要な手段である。最低賃金は、適切な水準に設定され、定期的に見直され、調整されるのであれば、男女間の賃金格差の縮小に貢献することを複数の研究が示している。

イギリスの低賃金委員会は、1970年の同一報酬法以来、男女間賃金格差を縮小させる上で、最低賃金が女性の賃金に最も大きな影響を与えた、と結論づけた⁴⁵。2009年、イギリスでは、最低賃金が払われる仕事に従事する労働者の3分の2を女性が占めていた⁴⁶。OECDの研究では、賃金表の底辺に位置づけられる仕事には女性が多いため、最低賃金は、男性と女性の賃金の開きを削減するとされている⁴⁷。

最低賃金決定条約（1970年、第131号）及びこれに付随する第135号勧告は、最低賃金の設定に指針を提供している。勧告は、最低賃金を設定するための賃金決定制度として、以下を挙げている。

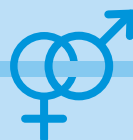
- 法令
- 権限をもつ当局の決定（他の機関からの勧告を考慮する公式の条項があるかないかを問わない）
- 賃金委員会・評議会による決定
- 労働委員会、労働裁判所等
- 労働協約の条項に対する法的効力の付与

男性と女性で異なる賃金率を設定することは第100号条約で明確に禁止されている。仕事に従事する者の性別を示す職業の呼称（例えば「家政婦」や「バーテンダー」）も、その仕事には女性又は男性が就くべきであるという固定観念を強めてしまうため、避けられるべきである。そのような固定観念を避けるためには、ジェンダーに中立的な用語を使うべきである。

産業部門や職業により最低賃金が設定されている場合には、女性が支配的な部門や職業における差別的な過小評価を査定し是正すべきである。また、そのような差別が将来的にも起こらないようなメカニズムも構築されるべきである。女性による仕事が過小評価される傾向が続くと、ジェンダーの固定観念が、そのような職業や産業部門では実際に行われた仕事の価値を反映していない最低の賃金率の支払いにつながる。

男女同一価値労働に対する同一報酬は、例えば、客観的基準に基づいて職務内容を分析・比較すること等により、最低賃金の決定過程全体を通じて考慮される事項としなければならない。

家事労働者：最低賃金を確保する



家事労働は、あらゆる労働市場において最も賃金の低い職業の一つである。これは、家事労働者の教育水準の低さに一因があるともいえるが、ジェンダーに基づく過小評価や賃金差別も影響している。ILO の最近の推計によれば、世界の家事労働者の 83% は女性である。

家事労働は、例えば掃除、料理、買物、洗濯、子どもや老人など世話をする必要のある家族のケアなど、伝統的に女性が家庭内で無給で担ってきた仕事を広く含んでいる。家事労働の過小評価は、これらの仕事をするのに必要な技能や能力は経験や OJT により習得したものではなく、生来のものであるという固定観念のせいで、報酬が決定される際にこうした技能や能力が適切に認識されていないことが、原因となっている⁴⁸。

労働組合組織率の低さや交渉力の弱さを考慮すると、家事労働者の低賃金及び関連する賃金差別に取り組む上で、最低賃金の設定が適切な方法であると認識して、**家事労働者条約（2011 年、第 189 号）**は、「最低賃金制度が存在する場合には、家事労働者が当該制度の適用を受け、及び報酬が性による差別なしに定められることを確保するための措置をとる」（第 11 条）ことを求めている。

チリでは、2011 年 3 月 1 日から、家事労働者に国の最低賃金が適用されるようになった。これは、従来、一般的な賃金率の 75% に設定されていた家事労働者の最低賃金が、次第に高くなったことにより達成された。

ポルトガルでは、家事労働者に適用された最低賃金率が徐々にアップし、2004 年には初めて全国共通の単一最低賃金が設定され、家事労働者の賃金率が他の職業の賃金率と同列に扱われるようになった。

スイスでは、政府の事前調査により、家事労働者の報酬と、家事労働と同様の特徴や資格が必要な部門の賃金を比較すると、8.8% の賃金格差について、年齢や教育など客観的で目に見える特徴によって説明することができないことが明らかとなった。その結果、2010 年には、家事労働者に対する部門別最低賃金が連邦レベルで導入された。



© ILO/N. Osseiran

3. 団体交渉の役割は何か？

多くの国において、団体交渉は、賃金を含む雇用条件を決定する主な手段の一つである。そのため、団体交渉及び労働協約の締結は、同一報酬を促進し、その実施を確保する上で、極めて重要である。また、団体交渉は、男女間賃金格差を縮小するための重要な要素であることが判明している⁴⁹。

同一価値労働同一報酬の原則を法律が完全に反映していない場合は、労働協約によりこの原則が適用されることを確保することができる。同一価値労働同一報酬原則が法律により完全に明文化されていたとしても、労働協約によって、より実効的で利用しやすいモニタリングと実施ができるようになる。団体交渉は、賃金水準の調整を通して賃金の不平等や低賃金問題に、直接取り組むためにも用いることができる。

団結権及び団体交渉権条約（1949 年、第 98 号）は、労働協約を通して雇用条件を規制する目的で、団体交渉を奨励し促進する機構の制定を求めている。

団体交渉条約（1981 年、第 154 号）によると、「団体交渉」とは、次の事項について、使用者、使用者の集団又は一つ以上の使用者団体と一つ以上の労働者団体との間で行われるすべての交渉をいう。

- 労働条件及び雇用契約の内容を決定すること
- 使用者と労働者の関係について定めること
- 使用者又は使用者団体と労働者団体の関係について定めること

労働協約は、第 100 号条約において、同条約を一般的に適用する手段として、また、職務評価方法の制定について述べられた部分でも明確に言及されている⁵⁰。

団体交渉は、雇用条件に関連する諸問題又は労使双方の利害に関係する問題について、使用者又は使用者団体と労働者団体の間で行われる交

渉プロセスである。政府は、使用者として直接的に関与していない場合であっても、このプロセスを促進する役割を果たすことができる。

政府は、以下の手段により団体交渉を促進することができる⁵¹。

- 自由で独立した代表的な使用者団体及び労働者団体の自主的な設立や成長を支援すること
- 上記団体が団体交渉を目的として認められるよう確保すること
- 各団体の代表性に基づき、労使団体と協議して、団体交渉を行う権利を有する団体を定める客観的基準を制定すること
- 団体交渉の奨励と促進のためのメカニズムを確立すること
- 団体交渉が、その事業場、企業、活動部門、産業、地域又は国のレベルを含む、いかなるレベルにおいても行われるようにすること

ベルギーでは、すべての部門と企業が、職務分類システム（基準の選択、基準の重み付け、価値の報酬への転換）を見直して適合させなければならないと規定する王室令により、男女労働者の同一報酬に関する労働協約が拡大適用された。

アイスランドでは、政府と大卒者連合が、男女間賃金格差の解消を、団体交渉の明示的な目標とすることに合意した。その結果、超過勤務手当及び付加給付に関する差別を撤廃するための単一の俸給表について、交渉が行われた。また、15の労働組合とレイキャヴィーク市との間で、職務評価に関する条項を含む労働協約が協議された。

シンガポールでは、政府と社会的パートナーが、同一価値労働を行う男女の同一報酬に関する三者宣言を公表した。そして、各企業レベルの労働協約に同一報酬条項が盛り込まれるべきであるとの三者合意に達した。このことは、労働仲裁裁判所のホームページを通して広報され、モデル条項も提案されている。

- 両当事者が、有意義な交渉のために必要な情報にアクセスできるようにすること
 - 関連する労働者団体及び使用者団体が決定した団体交渉に関する訓練を提供すること
 - 労働紛争を解決するための手続きを確立すること
- また、政府は以下を整備することができる。
- 締結された協約に関する公共データベース
 - 労働協約の数及び種類並びにその適用範囲についての統計
- さらに、政府は団体交渉を通して、同一報酬を促進することができる。



© ITCILO

- 使用者側の立場として、公共部門の労働協約の中で同一価値労働同一報酬条項を支持する実例を示すこと
- 団体協約のプロセスを通して、他の組織が交渉、実施、適用のモニタリングに利用することのできる同一報酬の法的枠組みを提供すること
- 労働協約の適用範囲を特定の活動部門や地域におけるすべての労働者及び使用者に拡大すること
- 職務評価方法など、同一報酬に関する研修を提供すること
- 社会的パートナーである労使が、男女同一価値労働同一報酬原則を完全に実施するよう、上記以外の手段をもって奨励すること



後注

- ⁴² ILO: Global Wage Report 2010/11: Wage policies in times of crisis, Geneva, 2010, p. 37. 参照。
- ⁴³ ILO: Global Wage Report 2008/09: Minimum wages and collective bargaining: Towards policy coherence, Geneva, 2008, p. 52. 参照。男女間賃金格差を削減し、女性に便益を与えるためには、最低賃金の対象範囲を、非標準型の仕事や家庭内労働を含むすべての仕事に適用することが必要である。最低賃金の額により、関係する人とその人数が決まる。最低賃金額を、雇用やインフレーションに対して悪影響を及ぼすことなく、低賃金労働者の状況を改善できる額に設定することは難しい。J. Rodgers and J. Rubery, “Perspectives: The minimum wage as a tool to combat discrimination and promote equality”, International Labour Review (2003, Vol.142, No.42), pp. 543-556. 参照。
- ⁴⁴ Article 2(2)(b).
- ⁴⁵ J. Rubery: Pay equity, minimum wage and equality at work (Geneva, ILO, Declaration Working Paper No. 19, 2003), p. 48.
- ⁴⁶ Committee of Experts, United Kingdom, direct request, 2012.
- ⁴⁷ F. Eyraud and C. Saget: The fundamentals of minimum wage fixing (Geneva, ILO, 2006), p. 88.
- ⁴⁸ ILO: Remuneration in domestic work (Geneva, ILO, Domestic Work Policy Brief No. 1, 2011). 参照。
- ⁴⁹ S. Hayter and B. Weinberg: “Mind the gap: Collective bargaining and wage inequality”, in S. Hayter (ed.): The role of collective bargaining in the global economy: Negotiating for social justice (Geneva, ILO, 2011), pp. 136-186. 参照。
- ⁵⁰ 第100号条約、2 (2) (c) 及び3 (2)
- ⁵¹ 1981年の団体交渉勧告（第163号）、1949年の団結権及び団体交渉権条約（第98号）



7

© ITCILO/R. Borgo



政府、使用者団体、労働者団体の役割

1. 第100号条約における政府の役割は何か？

- 国際法のもとでは、当事国に対して効力を有する条約は誠実に履行されなければならない⁵²。ILO 憲章は、ILO 加盟国が批准した条約の規定を実施しなければならないとし⁵³、それを政府の責任としている。もちろん、同一報酬が現実に行われるためには、社会的パートナー、すなわち労働者団体と使用者団体が鍵となる役割を果たさなければならない。
- 第100号条約のもとでは、各批准国はすべての労働者に対して同一価値の労働についての男女労働者に対する同一報酬の原則を適用することを促進し、確保する義務がある⁵⁴。政府が報酬を決定するプロセスに関与する程度と方法は国によって様々であるが、いずれにしても政府には同一報酬の権利を実現するにあたって明確な役割と責任がある。まず、同一価値労働同一報酬の原則を全面的に謳った法律の採択、実施、施行は、同一報酬を促進し、確保するための鍵となる手段である。
- 政府は、報酬の設定あるいは支払いに直接的又は間接的な影響をもつ場合、すなわち、政府自身が使用者であったり、当該産業又は事業が公共の所有又は管理下にある場合には必ず、同一価値労働同一報酬の原則を確保しなければならない。これは、政府が賃金政策やその水準に対して、特に最低賃金の設定と法律の施行などの方法を通じて、影響力を及ぼしうる場合についても同様である。公共の物品調達もまた同一報酬の適用を確保する手段の一つとなりうる⁵⁵。
- 報酬が民間部門においては、団体協約又は個別契約によって決定され、並びに非公式経済活動においても同様の場合のように、政府が報酬の水準に影響を及ぼす立場にない場合であっても、同一価値労働同一報酬原則の適用を促進しなければならない。同一報酬の適用を促進する上で、国は受動的ではありえず、積極的な措置を講じる必要がある。

- 客観的な職務評価方法を促進し、労働者団体及び使用者団体との協力を義務付けることが、条約に従って同一報酬原則の適用を促進し確保するための重要な要素である⁵⁶。
- 条約批准国は、ILO 条約の内容を実現するためにとった措置及び達成された結果について、ILO に報告することを求められる⁵⁷。報告は、独立した専門家のグループである条約勧告適用専門家委員会により審査される。そして、専門家委員会のコメントのいくつかは、年 1 回開催される ILO 総会の会期中に開かれる政労使三者構成の基準適用委員会によって議論され、結論が採択される。加盟国は、基準適用委員会の開催中に、専門家委員会及び総会代表団から提起された問題に対して回答することを求められることがある。

2. 使用者団体及び労働者団体の役割は何か？

社会的パートナーである使用者団体及び労働者団体は、国レベルで同一報酬を実現する上で決定的に重要な存在である。第 100 号条約によれば、同一報酬原則は、社会的パートナーと政府による社会対話を通じて達成されなければならない⁵⁸。

同一報酬に関する問題は、国際労働基準に関する全国政労使三者協議や、平等に関する政労使ワーキング・グループなど、様々な形で取り組むことができる。また、社会的パートナーはしばしば最低賃金の設定について責任を有する国の組織に直接関与している。政労使の特別委員会が、同一報酬に関する具体的な権能を有している国もある。政府はもちろん社会的パートナーも、団体交渉及び個々の企業レベルで同一報酬を促進すべきである。職務評価方法も、政労使の合意を通じて確立され、奨励されなければならない。

各加盟国は、この条約の規定を実施するため、関係のある使用者団体及び労働者団体と適宜協力するものとする。

第 100 号条約第 4 条

労働者団体及び使用者団体は、同一報酬によって双方ともに利益を得ることができる。すなわち労働者団体にとって、その構成員に対する同一報酬を支援することは、女性と男性が平等に代表され、評価されていることを表す基本的な証拠である。同一報酬は、多くの構成員に影響をもたらし、また、新規加入者の勧誘とキャンペーンを組織する上で、理想的な論点である。また、使用者団体にとっても、同一報酬には幅広い効果がある。例えば、同一報酬を支持する使用者は、国内外でより良いイメージが強まり、採用にも良い結果をもたらし、生産性と労働者の満足度が高まり、労使関係も改善するという結果につながりうる⁵⁹。

最低賃金：社会的パートナーは、最低賃金の設定について、しばしば中心的な役割を有しており、同一報酬を促進し確保する必要性という観点から、最低賃金が果たしている機能を検討する上で、極めて重要な存在でありうる。男女で異なる最低賃金レートの影響及び客観的基準に基づく仕事の価値に関する情報へのアクセスは、同一報酬を推進するような最低賃金を決めるための鍵である。

スウェーデンでは、最低賃金が最も低い部門において女性従業員の割合が最大であることが分かったため、社会的パートナーは団体交渉を通じて最低賃金の引上げに合意した⁶⁰。

ウルグアイの雇用における機会と待遇の平等に関する三者委員会 (CTIOTE) は、賃金委員会（職業分類ごとに最低賃金を設定するための政労使部門別機関）における話し合いに、平等条項を入れることを勧告した。この条項のもとで、政労使は第 100 号条約を促進することで一致し、今後、すべての協約に同一価値労働同一報酬の原則の実施をめざすという条項を組み込むことに合意した。政府は、これらの措置の結果、こうした内容の条項を含む労働協約の数は 3 倍になったことを言明した⁶¹。

団体交渉：同一報酬のための交渉をする労働者団体と使用者団体にとって、関連する賃金データにアクセスできることが不可欠であり、また、労使双方ともに同一報酬原則とそれに関する国内法の内容を理解する必要がある。労使は、どのレベルでどのような職務評価を行うか、公平賃金委員会を設立するか、委員会をどのように運営するか、について交渉することができる。また、労使は、賃上げを埋め合わせるために、合理化された職務分類システムによって作業効率を上げることを検討した



© ITCILO/R. Borgo

7

り、職務評価プロセスの結果として減給される労働者が出ないよう保証する必要があるかもしれない。職務評価プロセスの時期、そのための訓練や専門知識の内容についても交渉する必要がある。既存の労働協約も、それが直接的又は間接的に賃金差別につながらないことを確認するために、分析される必要がある。

職場の監査：職場の平等あるいは同一報酬に関する任意もしくは強制的な監査が広く普及してきている。このような監査は、労使交渉プロセスの一環として、不平等な報酬支払いの程度を特定する上での手助けとなりうる。労働者代表と使用者代表が合同で取り組むことは、多くの国において報酬支払いの監査を進展させ実行する上で効果的であるということが証明されている⁶²。

協力関係の構築：労使団体は、より広い範囲の団体と協力関係や提携関係を構築することにより、公平な報酬の分野において、共に利益を得ることができる。女性を代表するグループに加え、人権団体、地域団体、法律及び経済開発の団体は、しばしば、支援や情報の貴重な源泉である。メディアとの関係やコミュニティーのフォーラムなども、価値のある支援を生み出すことができる。

組合員の動員：公平な報酬に関連する労働組合の組合員の組織化と動員には、準備と具体的な行動が必要である。労働組合のリーダーは、組合員及び今後組合員になる可能性がある人々と協議しながら、国内の状況に照らして、以下の一部又はすべてを含む行動計画を立てることができる。

- 職場の代表者の説明
- 組合員のための資料づくり及び配布
- 議題に関する組合員のミーティングのスケジュール（パートタイム労働者や家庭責任をもつ労働者を含むすべての労働者にとって都合の良い時間と場所で行われる）
- 発信する内容とその発信対象に応じて、インターネット、テレビ、ラジオ、ソーシャル・ネットワーク、携帯電話へのメッセージ等、適切なコミュニケーション技術を利用すること
- ポスターの作成と掲示
- 適切なメディア発表とメディア・インタビューの実施
- 同一報酬の概念と関連する手法について、中核となる組合員たちに向けた研修を行うこと

もし、こうした行動計画を使用者とともに実施することができれば、より一層効果的であろう。さらに、中央労働組合連合を含む他の組合の協力を得て行うことができれば、さらに成功に近づくであろう。

公平な報酬戦略の立案：計画の要素を関連づけて成功する戦略に仕上げるには、まず他の組織の経験と資料を検討することから始める。その一例として、国際公務労連（PSI）は、これまで多くの国内加盟団体による公平な報酬キャンペーンの成功を支援してきた。PSIのウェブサイトには戦略構築に利用できる資料に加えて、いくつかの事例研究が掲載されている⁶³。

また、下記のとおり、戦略のターゲティング、タイミング、戦略の各部分に投入される資源についても決めなければならない。

- ターゲティングには、正しい情報が適切な受け手に確実に伝達されることが含まれる。
- タイミングとは、相互に関連して築き上げることのできる一連の順序だった行動を意味する。
- 資源 人材、物資、資金は一連のターゲティング戦略を支えるために必要である。
- 例えば、一連の戦略には、以下のものが含まれる。
 - (1) 国内の状況についての調査の実施
 - (2) 職場代表者会議を通じて、問題についての組合員の意識を高める
 - (3) ナショナル・センターからの支持を要請する
 - (4) 問題に関する政府及び使用者団体との協議を設定する
 - (5) 人権団体や地域コミュニティなど、外部からのサポートを求める
 - (6) キャンペーン広報活動を始める
 - (7) 使用者に対する不服申立て
 - (8) 成功する可能性が高いと判断される使用者との交渉の機会をもつ
 - (9) 他の使用者との交渉を継続する
 - (10) 交渉が成功しなかった場合は、正式に調停・訴訟等にする

この間、各段階において、組合員を関与させ、コミュニケーションを継続する必要がある。

3. 政府と社会的パートナーとの協力関係を強化するには？

労働者団体、使用者団体の積極的な参加を促進するために、政労使がどのように協力するかは、各国における労使関係制度によるが、協力の仕方には、以下のようなものがある。

- ILO の監視機構により提起された問題を含め、国の三者協議において、第 100 号条約の適用について議論すること
- 最低賃金の決定において、労働者団体及び使用者団体に協議と参加の場を提供すること
- 労働者及び使用者の代表に、平等促進の役割を担う国の専門機関の活動への参加を奨励すること



© ITCILO/L. Iannone

- 同一報酬の問題について、国に対して勧告を行う政労使三者構成のワーキング・グループ、特別委員会あるいは運営委員会を設立すること
- 同一報酬に関する労使団体のイニシアチブを、技術的・財政的・その他の方法により支援すること
- 労働者、使用者及び労使団体に、研修・ツール・資料の利用ができるようにすること
- 同一報酬が公共部門の団体交渉において議論されることを保証すること
- 部門別に公平報酬の見直しを実施すること
- 労使団体に同一報酬問題に関する訴訟の当事者適格を与えること
- 同一報酬の監視・実施メカニズムに、労使団体を関与させること



政労使協力の実例



キプロスでは、労働・社会保険省が、社会的パートナーの意見をふまえて、2009年から2013年の間に男女間賃金格差の削減を実行する具体的な対策を伴うプロジェクトを展開した。その内容は、同一報酬法制を実施するための効果的な監督制度の設立や、雇用における不平等の事例調査に役立つ手引きやガイドの作成、労働組合及び使用者団体のための研修プログラム、各職業及び各部門における性別分離を撤廃するための措置、仕事と家庭生活の調和を促進するための介入、ジェンダーに関する固定観念を教育制度を通してなくすための対策などである。

日本では、政府が男女間の賃金格差について、労働者及び使用者の代表を含む研究会を発足させた。この研究会の報告に従い、政府は、2003年、「男女間の賃金格差解消のために」と題するガイドラインを発表した。同ガイドラインは、労働政策審議会雇用均等分科会における政労使の代表による協議を経て見直され、最近、改訂された⁶⁴。

ヨルダンでは、2011年、公平な報酬に関する国の運営委員会（NSCPE）が設立された。同委員会は、労働省及び国家女性委員会が共同議長を務め、市民社会組織、労使団体の代表者も委員になっている。NSCPEの任務は、公平な報酬に関する国の行動計画の実施に際して、委員間の協力を促進し、公平な報酬を達成するための活動を調整することである。

韓国では、「雇用均等及び仕事と家庭の調和の支援に関する法律」のもとで、労働大臣は職場における雇用均等を促進するために、労働者及び使用者の双方からの推薦に基づき、「名誉雇用均等監督官」を任命することができる。

リトアニアでは、政労使三者協議会が、企業や組織が用いる「仕事と地位の評価法」を承認した。その目的の一つは、男女間の賃金格差を減らすことであり、2005年6月、労働組合と使用者団体がその適用に関する合意書に署名した。同方法は政労使三者会合において発表され、また、そのパンフレットが作成され、協議会のウェブサイトにも公表されている。

オランダの社会・雇用大臣は、同一報酬の問題を公的に促進することを任務とする「同一報酬労働」という研究会を立ち上げた。この研究会は、労使団体の代表をメンバーに含み、2007年2月のレポートは、法令遵守を強化し、団体交渉を通じて賃金の不平等に取り組む方法を提言している。

ポルトガルでは、ケータリング業界における公平な報酬のための政労使三者の協力により、新たな職務評価法が生み出された。ポルトガルのケータリング業界は、企業規模が小さく、低賃金で、生産性が低い上に離職率が高く欠勤が多い特徴があり、特に女性労働者において顕著である。この業界は、低賃金と勤務時間形態が原因で、国内の若い人材を集めるのが難しかった。そのため、若い女性で大半が不法滞在の移民労働者が流入し、こうした傾向が、さらなる低賃金に拍車をかけた。これを懸念した労働組合、使用者及び政府は、欧州委員会の財政支援を得て、この問題に取り組むプロジェクトのもとで協働した⁶⁵。ILOの技術援助を受けて、ケータリング業界の職務評価法(JEM)を開発するために、政労使三者構成のケータリング産業委員会を立ち上げた。2年間のプロセスを経て、JEMは同産業委員会の最高レベルの構成員たちに支持され、採択された。賃金交渉を通して、JEMがジェンダーに中立的で透明性の高い報酬体系の構築を助け、また、30年前に作られた同産業の職業分類体系の更新に役立つことが期待されている。



© ILO/Jared J. Kohler

後注

- ⁵² 条約法に関するウィーン条約、1969年、第26条
- ⁵³ ILO 憲章第19条5項(d)
- ⁵⁴ 第100号条約第2条1項
- ⁵⁵ 1951年同一報酬勧告(第90号)、2(c) 参照。
- ⁵⁶ 第100号条約第3条、4条
- ⁵⁷ ILO 憲章第22条
- ⁵⁸ 第100号条約第4条、第90号勧告1、2、4が社会的パートナーとの協議について言及している。3では、情報は社会的パートナーに提供されるという記載がある。5では職務評価の合意について記載がある。
- ⁵⁹ 本書第1部も参照。
- ⁶⁰ ILO: Equality at work: The continuing challenge, Global Report under the follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work, Geneva, 2011. 参照。
- ⁶¹ Committee of Experts, Uruguay, observation, published 2010; direct request, 2012. 参照。
- ⁶² 前掲 Giving globalization a human face, paras 723-724. 参照。
- ⁶³ <http://www.world-psi.org>
- ⁶⁴ 前掲 Giving globalization a human face, para. 726. 参照。
- ⁶⁵ 具体的には the General Confederation of Portuguese Workers (CGTP-IN), the Portuguese Trade Union Federation of Agriculture, Food, Beverage, Hotels and Tourism (FESATH), the Association of Restaurants and Allied Trades of Portugal (ARESP), the General Directorate for Labour Inspection and the Committee for Equal Opportunities in Employment (CITE).



© ILO/M. Crozet

8



同一報酬を促進し、確保するための措置

1. 公平な報酬を達成するために、 いかなる戦略を使うことができるか？

第 100 号条約は各国に対し、同一報酬を促進及び確保するにあたり、各国の国情に最も適合した手段によって行うことを容認している。これにより、適用手段は柔軟にできるものの、同一報酬の原則は尊重されなければならない、実効性のある措置がとられなければならない。第 100 号条約は、この観点から、客観的な職務評価と社会的パートナーとの協力があらゆる戦略における中核的要素であることを確認している。

第 100 号条約の条項及びその適用の実績に基づき、同一報酬を促進及び確保するための戦略は、下表に概要を示すような段階を含むであろう。それぞれの段階において、社会的パートナーと協議し、協働することが極めて重要であることに留意すべきである。

同一報酬に至る 3 つの主要な段階

第 1 段階	第 2 段階	第 3 段階
社会的パートナーと 取り組む	社会的パートナーと 取り組む	社会的パートナーと 取り組む
男女間賃金格差に 対する認識を促進する	適切な法令を制定し 執行する	進展状況を 評価する
「同一価値の労働に 対する同一報酬」に 関する知識を広める	客観的な職務評価を 促進する	必要に応じて 措置を適合させる
同一報酬を 国の政策目標にする		

(i) 男女間賃金格差に対する認識を促進する

性別に基づく報酬差別は過去のものであるとしばしば考えられているが、そのような見方は、大抵の場合、同一職務を行う男性と女性についての異なる賃金率が廃止されれば同一報酬は達成されるという誤った認識に基づいている。実際には、同一価値の労働に対する報酬の不均等などを含む性別に基づく雇用差別は存続している。そのため、男女間賃金格差及びその原因に関する認識を高めることは、同一報酬を促進するための重要な出発点である。

この点について、とりうる行動には次のようなものがある。

- 性別の報酬に関する統計へのアクセスを改善すること
- 男女間賃金格差、その原因や変遷などに関する調査を実施、奨励又は支援すること
- 男女間賃金格差の削減を、ジェンダー平等促進活動における明確な論点とすること
- 報酬調査を推進すること
- 男女間賃金格差についての情報が、国民、政策や政治における意思決定者、労働者、経済界、政府及び市民社会に確実に届くようにすること

(ii) 「同一価値の労働に対する同一報酬」に関する知識を広める

同一報酬という目標を達成するためには、同一報酬原則の内容、適用範囲及びその解釈について広い理解を得なければならない。このような理解を得ることは、適切な法律や政策の導入だけでなく、それらの適切な実行をも確保することにつながる。主要な対象集団に関しては、同一報酬に特化した情報と研修が不可欠である。対象集団に含まれるのは、女性に関する組織だけでなく、労働雇用担当の行政官、平等や人権に関する団体、裁判官、労働監督官、人事管理者及びコンサルタント、労働者、使用者並びに労使の各団体である。

ドミニカ共和国の労働長官官房は、同一報酬についての意識を喚起するための使用者及び労働者向け特別プログラムを実施している。その内容としては、メディア・キャンペーン、パンフレットやポスターの作成、男女平等局及び労使関係局との共催による特定対象向けワークショップが含まれる。

フィンランドでは、厚生・社会問題省が、同一報酬条項を含むジェンダー平等法規の意義について詳細に解説したパンフレットを発行している⁶⁶。

スウェーデンでは、平等に関するオンブズマン事務局が報酬調査についてのパンフレットを発行しており、その中で同一労働と同一価値労働の違いを説明し、報酬調査・分析のためにとられるべき手段を提示している⁶⁷。

(iii) 同一報酬を国の政策目標にする

男性と女性の同一報酬は、関連する国の政策及び行動計画における明確な目標とされるべきである。同一報酬原則は、貧困削減戦略、国の開発計画及びジェンダー行動計画、ディーセント・ワーク国別計画、国連開発支援枠組み及び公共調達制度に組み込むことができる。

ホンジュラスでは、男女平等公平計画が第 100 号条約の遵守を保証する機関の設立を予定している。

韓国では、雇用均等及び仕事と家庭の調和の支援に関する法律において、労働大臣が、同一価値労働同一報酬に関する事項を含む雇用の均等に関する基本計画を策定しなければならないと定められている。

リトアニアでは、男女の機会平等に関する第三次国家計画（2010 - 14 年）の主要な目的の一つが男女報酬格差の削減であり、特に、報酬差別の原因の分析及び取組みに焦点を当てている。

ノルウェーの子ども・平等大臣は平等報酬委員会を設立し、同委員会は 2008 年に「ジェンダーと賃金：事実、分析及び平等な賃金を推進する方法」と題する報告書を発行した。委員会の勧告及び社会的パートナーとの協議に基づき、

政府は同一報酬白書を作成し、2011年4月の国会において審議・承認された。同白書は、賃金水準の透明性、賃金統計、育児休業中の親の権利の強化などの分野における政策の方向性を定めている。

パキスタン政府の労働政策は、「平等と非差別待遇に関するILO第100号及び第111号条約のもとでのパキスタン政府の義務に沿い、同一労働同一賃金及び男女間における同一価値労働同一賃金の原則に基づき、最低賃金以上の賃金が支払われるべきである。」と規定している⁶⁸。

スイスでは、公共調達に関する連邦法が、契約を締結する政府当局は男女平等報酬を保証する入札者に対してのみ発注すること、及び、この条件の遵守を検証するシステムについて規定している。

(iv) 適切な法令を制定し執行する

第100号条約に沿った同一報酬条項又は法令を制定・施行し、執行することは、公平な報酬を促進・確保するための重要な手段である⁶⁹。しかしながら、多くの国において、法令が公平な報酬の原則をまだ十分に規定していない。いくつかの事例においては、法令が同一労働同一報酬を定めているのみで、同一価値の労働については定めていない。条約を遵守しない他の事例としては、男女間で異なる賃金率や、給付や手当の支給についての不平等な取扱いなどがある。法令についてのさらなる情報を以下に提供する。

(v) 客観的な職務評価を促進する

いくつかの職務評価方法は、ジェンダーに基づく報酬面での偏見や差別に対応する上で、他の評価方法よりも効率的である。そのため、政府及び社会的パートナーは、ジェンダーに基づく偏りのない客観的な職務評価方法を促進することが重要である。客観的な職務評価方法についてのさらなる情報については、第5部を参照されたい。

ベルギーでは、企業や社会的パートナーのために、ジェンダーに中立的な職務分類を策定するためのガイドライン及び「分析的職務分類：ジェンダーに中立的な賃金政策のための基準」「職務評価と分類のための非性差別的チェックリスト」などの実践的な手引きが作成され、提供されている。

オランダでは、社会問題省がジェンダーに中立的な職務評価マニュアルを発行した。平等待遇委員会は、組織や省庁における職務評価のシステムや仕組みを迅速に査定することを目的とする簡易な検査システムを作成した。

ニュージーランドでは、行政サービスの重要領域に、女性が多数を占める職業が果たす貢献をより良く認識してもらうべく、「公平な職務評価方法」（賃金調査及び一般的な用途に用いられるジェンダーに中立的な職務評価システム）が特別に設計されてきた。このニュージーランド国家規格は、また、「ジェンダーを包摂する職務評価基準」（職務評価と報酬へのプロセスが、ジェンダーを包摂して実施されるための実践的な手引きと基準点）を、自発的に発展させてきた。

スイスでは、連邦男女平等局が企業向けに同一報酬の自己評価ツールを作成して公表した。また、同局は、自己評価に従い、自社の職務評価及び給与政策を改善したいと考える企業からの相談を受ける同一報酬に関する専門家の名簿を備えている。

(vi) 進展状況を評価する

同一報酬の促進と確保は継続的なプロセスである。そのため、同一報酬を達成するためにとられる措置は、その的確性と効果を確認するため、定期的に見直されるべきである。見直し作業としては、以下のような内容が考えられる。

- 男女間賃金格差の推移を長期的にモニターするための報酬統計データの収集及び分析
- 同一報酬に関する争点を含む訴訟の数、内容及び結果についての情報の収集及び分析
- 同一価値労働同一報酬の観点から見た労働協約及び最低賃金の再検討
- 特定の産業部門又は労働者の分類における男女間賃金格差あるいは特定の政策的介入の影響に関する事例研究



© ILO/M. Crozet



クロアチアでは、ジェンダー平等促進のための国内政策が、雇用や仕事における男女差別の事例に関する性別統計データを体系的に収集することを定めている。

ドイツでは、2011 年、連邦政府が、男女間賃金格差の推移の分析を含むジェンダー平等に関する包括的な報告書を国会に提出した。

イギリスでは、男女間賃金格差を縮小するための政府の行動計画を再検討する中で、次のようなことが指摘された。すなわち、男女間賃金格差を縮小する観点から、教育制度におけるジェンダーに関する固定観念を克服し、家族が仕事と家庭生活のバランスをとれるように支援するためには、さらなる行動が求められる。女性と仕事の委員会は、2009 年、これらの問題に取り組むための具体的な提言を行った。2010 年には、平等人権委員会の 3 年ごとの検討報告書が「職業的な偏りが男女間賃金格差を説明する上で最も強力な根拠の一つである状態が続いている」と述べている。これについて、報告書は、男性が報酬の高い産業に集中する一方で女性は公共部門に多いと同時に、「女性は、良い収入、地位の高い管理職や専門職」において少数派であるという相当の垂直的分離があることを指摘している⁷⁰。

2. なぜ同一報酬法を制定するのか？

他の基本的権利と同様に、男女同一価値の労働に対する同一報酬の原則を国内法及び規則において法制化することは、この原則の達成のために不可欠である。第 100 号条約は、この原則を適用する一つ的手段として「国内法及び規則」に言及している。第 90 号勧告は「同一価値の労働に対して男女労働者に同一の報酬の原則の一般的適用に関する規定を立法によって設けるべきである」としている。そのような立法は、同一報酬に対する明確な権利を確立し、その権利が効果的に適用されるような手続きと救済策を制定する上で、重要である。

専門家委員会は以下のように述べている。

「多くの国で、同一価値労働同一報酬の原則の実行にあたり、公的機関がより積極的に関与しなければならないことが受け入れられているようである。同原則の実行が、目的達成のための明確な方法や目標もなく、関係者への奨励や一般的勧告を通してのみ追求されるときは、その実行が部分的なものに留まることは、過去の経験から明らかである。そのため、より多くの政府が、同原則の厳格な適用の確保に取り組む必要があると考え、多くの場合、法律を制定している⁷¹⁾。」

「多くの国は、『同一価値労働』の概念を明示しないなど、未だ ILO 条約に規定された原則よりも狭い法的条項を保持したままである。そのような条項は男女間賃金差別の根絶を妨げるものであり、当委員会は、再度、そのような国々の政府に対して、法律を改正するために必要な段階を踏むことを強く促す。そのような法律は、同一・同等又は類似の職務に対する同一報酬を規定するのみならず、男女が異なる職務でありながら同一価値をもつ仕事を遂行している状況にも対応するものでなければならない⁷²⁾。」

同一報酬法を制定し、そのプロセスに社会的パートナーの関与を得ることにより、政府は以下が可能となる。

- 男女が、使用者及び権限を有する機関に対して、同一報酬の権利を主張するための法的基盤をもつことを確保すること

- 当局に対して、報酬差別に対抗する措置をとり、同一報酬を促進するための枠組みを提供すること
- 団体交渉及び最低賃金設定のための尺度を設けること
- 同一報酬を促進する職場での活動を推奨又は義務付けること

3. 法律に何を規定するか？

同一報酬法規のアプローチや性質は、立法者が社会的パートナーと協議して決める政策選択に依拠し、国によって異なりうる。しかしながら、そのような法規は、第 100 号条約に規定された同一価値の労働に対する男女の同一報酬の原則や、差別待遇（雇用及び職業）条約（1958 年、第 111 号）など関連する他の法的文書にも沿うものでなければならない。

同一報酬条項は、多くの場合、以下のような法規に含まれている。

- 憲法
- 一般的な労働及び雇用に関する法律及び規則
- 特別な同一報酬法規
- 男女平等、反差別もしくは人権に関する法規

特定の労働者集団（公務員や移民労働者など）が、一般的な同一報酬に関する条項から除外されているか又は特別法や規則が適用される場合、その集団は、同一報酬について、他の労働者と同じ権利をもつべきである。

以下、同一報酬条項あるいは法規を起草する際に考慮すべき事項を列挙する。

(i) 同一価値の労働に対して、同一報酬を義務付ける

報酬を含む雇用と職業において、性に基づく直接及び間接の差別に対する一般的な保護は重要であるが、それは ILO 条約に規定される同一報酬の原則を十分に反映するものではない。同一報酬条項は、同一価値の労働に対して同一の報酬を受ける権利を男女に与えなければならない。条約の原則を法律で十分に表現することは、男性と女性が、価値は

同一でありながら異なる職務を遂行する場合は特に、男女が同一報酬の権利をもつことを確保する上で有効な措置である。同一報酬に関する法律は、異なる職務・業務又は職業を遂行する男女が、同一報酬を要求することを制限又は防止してはならない。

ボリビアの憲法は「国は、公務・民間分野の双方において、女性を仕事の世界に統合して平等に扱うことを促進し、同一価値の労働について女性が男性と同一の報酬を受けることを確保しなければならない。」と規定している。

ボスニア・ヘルツェゴビナの男女平等法は「同一労働あるいは同一価値労働に対して同一の報酬及び諸手当を提供できないこと」は、ジェンダーによる差別にあたると規定している。

エクアドルでは、憲法が「国は、女性に同一価値労働同一報酬を保証し、平等の権利及び機会のもとで女性を有償の労働力に組み込むことを推進する。」と規定している。

トーゴの労働法は「使用者は、国籍・性別・年齢・地位にかかわらず、すべての労働者に対して同一労働又は同一価値労働における同一報酬を確保する。」と規定している。

ウガンダでは、雇用法が「すべての使用者は、男女に対して同一価値の労働について同一報酬を支払わねばならない。」と規定している。



© ILO/J. Maillard

(ii) 「同一価値の労働」についての指針を提供する

いくつかの国は、一步進んで、「同一価値の労働」について法律の中で説明したり、職務が同一価値を有するかどうかをどのように立証するかについての指針を提供してきた。それは、女性によって遂行される職務と男性の職務を技能、責任、業務量及び労働条件などの観点から比較するための客観的基準を設定することによって可能となる。

カナダの人権法は、仕事の価値を評価する上で「適用されるべき基準は、職務の遂行及び職務が遂行される条件下において要求される技能・業務量及び責任によって構成される。」と規定している。人権法の同一報酬条項を補完する平等賃金ガイドラインは、技能・業務量・責任・労働条件に基づき仕事の価値を査定する基準を定め、価値の査定方法に求められる事項を定義している。また、個人及び集団による公平な賃金に関する不服申立ての手続きを設定している。同ガイドラインは法律に基づく規則であり、法的拘束力を有する。

ガイアナでは、差別防止法は、技能水準・職務・肉体的及び精神的負荷・責任・労働条件など、仕事が求める要件に基づき、同一価値労働を定義している。

スウェーデンの差別防止法は、全体的な評価において、職務の要件及び特質が他の職務と同等の価値があると考えられるのであれば、当該職務は他の仕事と同一価値を有するとみなされる。仕事の要件の査定は、知識や技能、責任や業務量などの基準を考慮し、また、仕事の特質の査定においては、労働条件が特に考慮されている。

(iii) 「同一報酬」を広義に定義する

同一報酬の原則を法制化するときは、男女平等が報酬のすべての側面について確保されるように注意を払わなければならない。

グレナダの雇用法のもとでは、すべての使用者は男女の労働者に対して同一価値の労働について同一報酬を支払うこととされている。同法において、「報酬」は「賃金及び現金又は現物で直接的又は間接的に支払われるあらゆる追加的給付、手当又は報酬で、使用者から従業員に対して支払われ、従業員の雇用から生じるもの。」と定義されている。

サウジアラビアでは、省令により「同一価値の労働について、男女間のいかなる賃金差別も禁止」されている。また、労働法において「賃金」とは、基本給（定期昇給も加えて、賃金の種別や支払方法にかかわらず、書面又は口頭による契約により労働者に支給されるすべてのもの）及びその他すべての手当と定義されている。さらに、その他すべての手当の実例として、歩合給やその割合、成果又はリスクに対する給付、家族手当、能力に応じたボーナスなどを含むリストが挙げられている。

(iv) 客観的な職務評価を促進する

職務評価が欠けていたり、不十分だったりすることによるジェンダーに基づく偏見や差別は、男女間賃金格差の原因となる。このような場合、法規によって客観的な職務評価基準が機能するようにすべきである。また、法規によって、差別的な職務評価システム及び手続きを明確に禁止することもできる。ジェンダーによる偏見がない職務評価とはどういうものかについてのガイダンスを提供することもできる。



© ILO/M. Crozet

アンゴラでは、労働法が、客観的な職務評価の基準を適用した上で同等であると定められた仕事を同一価値労働と定義している。

オーストリアでは、均等待遇法が、企業での職務格付けシステムは、同一労働又は同一価値労働に対する同一報酬の原則を遵守しなければならないことを規定している。

チャドでは、労働法が以下を規定している。すなわち、報酬を構成する様々な要素は男女同一の基準によって決定されるべきであること、仕事の区分と分類及び昇格の基準は男女の労働者について同一であるべきこと、職務評価方法は職務の性質に応じた客観的かつ同一の基準に基づかなければならないこと。

インドネシアでは、賃金体系及び賃金表についての規則に関する政府決定に準じて、企業は、職務分析、職務明細書及び職務評価に基づいて賃金体系及び賃金表を設定することになっている。

(v) 賃金決定の仕組み及び労働協約による 同一価値労働同一報酬原則の遵守

賃金決定過程及び労働協約のメカニズムは、男女間賃金格差及び差別の撤廃、そして、同一報酬の促進に大いに貢献することができる。これらの仕組みが、男女に対する同一価値労働同一報酬を確保しなければならないと明確に規定している法律の条項は、そのプロセスに関わる関係者に対する明白な合図となるだけでなく、既存の不平等賃金に対処する法的根拠にもなる。さらに、法律は、社会的パートナーに対して、賃金格差をなくすための対策をとることを奨励又は要求することもありうる。

キプロスでは、同一報酬法が、法の条項に反する労働協約、個別の契約、又は社内規則は廃止されなければならないと規定している。また、同法は、権限を有する機関が、法に反する条項を修正するために、社会的パートナーに既存の労働協約を検討するよう要請することも規定している。

フランスでは、労働法により、男女間の報酬格差を撤廃するための措置を含むジェンダー平等に関する団体交渉が求められている。使用者は、労働者代表に対して、毎年、男女別の職務及びそれぞれの報酬に関する情報を提供しなければならない。

ウガンダでは、雇用法により「労働大臣及び労働審議会は、その任務遂行にあたり、同一価値労働に対する男女労働者の同一報酬原則の実施に努めなければならない」とされている。

(vi) 効果的な救済と制裁を確保する

同一報酬の権利が侵害されていると考える労働者には、救済手段が用意されていなければならない。これらの手段には、不服申立権、そして相当な代償を受け取ることを含む不平等賃金の取消しという結果を得る権利が含まれる。また、罰金のような制裁により、継続的又は将来の賃金差別を防止することができる。そして、制裁は当局に対して、たとえ何の不服申立てもされていない場合でも、報酬差別に対処することを認めるものである。多くの場合、不服申立者は報酬差別を立証する情報をもっていないため、立証責任が不服申立側にある場合、法的措置を通じて同一報酬を実行することはより困難である。それ故、多くの国では、立証責任の一部又は全部を使用者側に転換する規則を導入している。

労働者が正式に不服申立てをした場合、もしくは、証人として関与する場合には、不利益な取扱いからの保護を保証することも重要である。そのような保護がなければ、労働者は、解雇や降格を通じた報復、もしくは、他の労働者からの迫害を恐れるであろう。

雇用と職業における男女の均等な機会及び待遇の原則を実施するための EU 議会及び理事会指令（改正）は「加盟国は、必要に応じて、各国の司法制度に従い、均等待遇の原則（上記指令のもとでの同一価値労働同一報酬を含む）が自己に適用されず、不当に扱われていると考える者が、裁判所又は権限を有する機関に対して直接又は間接的な差別があったことを立証する際は、被告側が均等待遇原則違反のないことを立証しなければならないことを確保するための措置をとらなければならない。」と規定している。

ガイアナでは、差別防止法が、同一価値の労働に対する男女の同一報酬の権利を定めており、「同一報酬が支払われていたことを立証する証明責任は使用者側にある。」と規定している。

ケニアでは、同一価値労働に対する男女の同一報酬が争点となっている事例など、差別が行われている旨の申立てに対し、雇用法は、「使用者は、主張されているような差別が行われていなかったことを証明する負担を負わなければならない。」と定めている。

4. 職場において、どのような対策が 同一報酬を促進しうるか？

法律が同一報酬の原則を適用しても、同一報酬が究極的に達成されるのは職場においてである。このような現実を考慮して、多くの国では、使用者に男女間賃金格差を査定させ、同一価値労働同一報酬の原則違反を撤廃するよう奨励又は要求する積極的な法律を導入している。経営側と労働者側の協働が、職場における行動の中核となっている。

フィンランドでは、男女平等法において、30人を超える従業員を雇用する使用者は、労働者代表と協力して平等計画を策定することが規定されている。この平等計画は、男女によって遂行される仕事とその賃金に関する分析、ジェンダーに基づく賃金格差に取り組む対策とその影響の検討を含むものでなければならない。

南アフリカでは、雇用均等法のもとで、使用者は、雇用均等報告の一環として、性別・人種別の職業分類及びレベルに対応する報酬データを提供する所得格差について記載することが求められている。「不均衡な差異」が示されている場合、使用者は、団体交渉などを通じて、着実に差異を減らす対策を講じなければならない。

スウェーデンでは、差別禁止法が、使用者に対し、3年ごとに賃金やその他の雇用条件及び同一又は同一価値の労働に対する男女間の賃金の差異について、規定と実際の運用状況を調査及び分析することを求めている。また、使用者は同一報酬に関する行動計画を策定すべきとされている。この行動計画は、同一もしくは同一価値とみなされる仕事に対する同一報酬を実現するのに必要な賃金調整及び他の手段を提示するものである。同法のもとで、労働協約が存在する場合、使用者は労働者団体に対し、当該団体が調査・分析及び同一報酬行動計画の策定に協力できるようにするために必要な情報を提供することとされている。

5. ガイドラインは、どのように役立つか？

同一報酬に関する立法の効果は、その影響を受ける人々に対する説明資料の作成によって改善されうる。このような資料は、労働者及び使用者が自らの権利と義務を認識し、また、平等報酬の規定を施行・監視して不平等な報酬を探知・対処することに責任を有する政府関係者及び機関の役に立つ。いくつかの国において、当局は同一報酬に関する立法について補足する法規、施行規則、ガイドライン、実施細則、又は説明パンフレットを作成している。これらの手引きは、労働者・使用者及びその団体、団体交渉者、及び立法の促進・監視・施行に関与する政府機関又は職員に向けられている。そのような資料は、当然のことながら、読者が容易に利用できるように書かれなければならない。

エストニアでは、「あなたの会社でのジェンダー平等—成功へのレシピ」と題したガイドラインが発行されている。同指針は、特に、同一報酬及び職務評価システムについて、企業におけるジェンダー平等方針の実行を支援することを目的としている。

欧州委員会は、同一価値の労働に対する男女の同一報酬の実行に関する施行規則を発令しており、それは賃金構造の調査に焦点を当てている。同規則はビジネス、賃金交渉のパートナー及び個人に向けたものである⁷³。

ドイツでは、「Logib-D」と呼ばれる企業のための平等報酬自己評価ツールが開発され、また、「公平な賃金—男女同一報酬」と題したガイドラインが発行された。

インドネシアの人的資源・移住省により発行された雇用機会均等ガイドラインは、第 100 号条約及び第 111 号条約に則った法令の施行を支援すべく、社会的パートナーと協働して開発された。同ガイドラインは、同一価値の労働に対する男女の同一報酬原則の意味を説明し、職務価値の評価方法及び差別的賃金支払いを特定する方法に関する手引きを提供している。



© ILO/M. Crozet

後注

- ⁶⁶ 例えば Towards fair pay: The equal pay programme, Ministry of Social Affairs and Health, 2008
http://www.stm.fi/c/document_library/get_file?folderId=28707&name=DLFE-4805.pdf
- ⁶⁷ Equality Ombudsman, Pay surveys – provisions and outcomes, 2009.
- ⁶⁸ <http://www.ilo.org/dyn/travail/docs/995/Government%20of%20Pakistan%20Labour%20Policy%202010.pdf>
- ⁶⁹ 「同一報酬条項又は法令」という文言は、ここでは、とりわけ、男女が同一価値の労働に対する同一報酬を受け取る権利についての要件を定めている法律条項のことを指す。
- ⁷⁰ Equality and Human Rights Commission: Triennial Review 2010: How fair is Britain? Equality, human rights and good relations in 2010, chapter 11.
- ⁷¹ 前掲 Equal Remuneration, General Survey, 1986, para. 247.
- ⁷² 前掲 Giving globalization a human face, para. 679.
- ⁷³ Communication from the European Commission COM(96) 336 final, 17 July 1996. 参照。



監視と執行のための機関と手続き

1. どのような機関が 設立・強化されるべきか？

同一報酬を実効的に確保・促進するためには、政府が、社会的パートナーと協議の上で、同一報酬について責任を有する適切な機関を設置することが不可欠である。

(i) 国の行政

多くの国では、雇用・労働問題を所管する省庁が、同一報酬に関する法や規則の促進、監視及び執行についての責任を担っている。第100号条約の適用に関する報告によると、多くの政府は、同一報酬条項の監視と執行を管轄する国の機関として、労働監督機関を特定している（下記参照）。また、いくつかの行政部門が平等や同一報酬について担当している場合には、省庁間のワーキング・グループ又はその他の協力メカニズムが設置されなければならない。

(ii) 人権及び平等機関

男女同一報酬は、ジェンダー平等と人権の問題である。そのため、平等や人権に関わる国の機関は、同一報酬を促進するのに適している。このことは、イギリスやカナダ、オーストラリアのように、これらの機関が、同一報酬条項に関する法令を執行している場合には、特に当てはまる。一般的に、これらの国家機関は、この分野における専門的能力を向上させる上で、他の公共機関よりも有利な立場にある。これらの機関の権限は、促進と保護の両方に及ぶため、同一報酬に関する問題について、調査、助言及び調停を含む様々なアプローチをとることが可能である。

これらの専門機関が最も頻繁に行う活動としては、以下のものが挙げられる。

- ❶ 広報と意識啓発活動の推進
- ❷ 労働者、使用者、その他の関係機関への助言
- ❸ 申立ての調査、仲裁、決定
- ❹ 研究や調査、実用的なツールの準備

■ 法律や政策に関する政府への助言

■ 国際条約の実施の監視

(iii) 裁判所、労働審判等

裁判所やその他の裁定機構は、同一価値労働同一報酬に対する男女の権利を促進し、擁護することができる。これらの機構は、権利が侵害されている者に対して正義をもたらすことができるとともに、何が不平等報酬で何が不平等報酬ではないかを明確にすることもできる。裁判所等は、個人や集団の申立てに対して強制力のある判決を下すことができるだけでなく、その判決は法律や協約のより適切な理解及び適用に貢献している。裁判所は、多くの国において、第 100 号条約で定められた同一報酬の原則に則して法律や協約が適用されることを確保する上で有益な役割を果たしている。

専門家委員会は、「いくつかの国において、同一報酬の実行は、立法行為よりも司法の判断によってもたらされてきた。概略しか法制化されていない場合、あるいは相対的に限定的な憲法や法律の規定の場合、多くの司法制度のもとでは、裁判所が第 100 号条約の意味するところの『同一報酬』の理念や『報酬』の定義を浸透させる役割を担ってきた。」と述べている⁷⁴。



労働協約による同一報酬裁判所の設立：デンマークの事例



2010年2月、デンマークの産業別社会的パートナーは、製造業における労働協約の更新に合意した。その後まもなく、運輸、建設、清掃業などの部門においても同様の労働協約が締結された。これらの協約は、経済危機の影響を反映し、労働裁判所の裁判官が統括する同一報酬裁判所（同一報酬に関わるすべての紛争を扱う）の設立などの革新的な要素を含み、主な労働者団体及び使用者団体がその審理に関与する委員を指名する。そして、裁判所は、製造業のみならず、これらの労使団体によって代表される全産業を網羅している。

信頼性、費用、手続き、立地の観点から、すべての労働者が同一報酬を取り扱う裁定機関を利用することができることは非常に重要である。すべての労働者に、自分たちの権利と利用できる不服申立て手続きについて周知されるべきである。

(iv) 政労使三者構成機関

国の三者構成機関及び協議体は、労働協約や企業レベルにおいて実践的措置を促進するのみならず、国の法律や政策によって同一報酬に取り組む上で、高い潜在的能力を有している。第100号条約の適用について議論すること（ILO 専門家委員会で審理中のコメントを含む）は、そうした潜在的能力を活用する上での導入となっている。オランダや日本などのいくつかの国では、同一報酬を扱う特別のワーキング・グループが設立された。

いくつかのケースでは、平等に関する紛争を解決するために、三者構成機関が設置された。韓国では、雇用均等及び仕事と家庭の調和の支援に関する法律により、職場レベルの三者構成による苦情処理評議会を通して、平等に関する紛争の解決メカニズムが講じられている。

(v) 専門性のニーズ

同一報酬に関する法律が、国の行政機関、裁判所あるいは平等・人権問題に関する専門機関のいずれにより所管・執行されていようとも、特

に紛争の防止と解決に関わる職員の技術的専門性を確保することは重要である。多くの国における実績は、平等及び同一報酬分野の専門的知見を向上・共有・維持することのできる担当者、専門部署又は専門化された司法組織の創設が不可欠であることを示している。

アイルランドでは、同一報酬に関する申立ては、雇用平等法に基づく平等裁判所に持ち出されることがある。そこでの案件を担当する審査官は、客観的職務評価についての訓練を受けている。

イスラエルの男女同一報酬法は、いずれかの当事者から要請があった場合に、労働裁判所に代わって、係争中の仕事のカテゴリーが同一価値であるかどうかについて意見を述べる職務評価専門家の任命を定めている。

2. 監視及び執行のための手続きは？

同一報酬立法の実効的な監視と執行は、以下のような複数の手続きの組合せによって達成される。

- 個別紛争及び集団的紛争の両方を対象とする紛争の防止及び解決。
すなわち、次第に手続きが公式になる順序で、(i) 当事者間の自主的な合意を支援する和解手続き又は調停、(ii) 独立した第三者機関により下される仲裁、(iii) 司法裁判所等が下す拘束力のある裁決
- 労働監督、労働協約の登録又は拡大適用及び契約遵守などの行政手続き。これは、手続きの一環として、コンプライアンスをチェックするための要件を立法府とともに設けることができるということを意味している。
- 公平な報酬の遵守を求めることができる最低賃金設定手続き
- 使用者による独自のコンプライアンスを決定・報告する自主的監査

その他に、平等報酬に関する法律の実効的な監視と執行を確保する方法としては、鑑定人、斡旋員、専門家、トレーナーなど、独立した平等報酬についての専門家の関与が挙げられる。また、透明性の確保も不可欠である。

また、平等報酬に関する事件がないということが、必ずしも、実際に不平等な報酬の問題がないことを意味するわけではない、ということに留意することも重要である。むしろ、申立て手続きに関する適切な法的枠組みの欠如、権利や手続きについての認識の欠如、もしくは申立て手続きへのアクセスが欠けている場合もありうる。

3. 労働監督機関の役割は何か？

多くの国が、同一報酬原則の適用については労働監督機関が責任ある役割を担っているとILOに報告しているにもかかわらず、大半の国で、労働監督機関は、同一報酬の権利の促進や擁護に関してあまり多くを実践していない。しかし、この分野において労働監督機関が果たしうる潜在的能力は、しばしば見落とされており、この点は注目に値する。どの国においても、労働行政の基本的なシステムとして、労働監督機関は同一報酬に関する国家戦略に不可欠な要素となっている⁷⁵。

労働監督機関が同一報酬を扱う利点・潜在的機能は何か？

- ❖ 同一報酬を含む報酬や差別に関する法規定は、通常、労働監督機関の権限の範囲内にある。
- ❖ 労働監督官は、職場及び男女に支払われる報酬に関する情報に特権的アクセスを有している。
- ❖ 労働監督官は、苦情申立てや苦情の通報に対応することができ、また、定期的な監督の中で同一報酬に関する問題を処理することができる。
- ❖ 労働監督機関は、労使団体などを通じた意識啓発活動や、企業レベルにおける同一報酬問題に対して、例えば企業の平等計画との関連で、専門的助言を行うことにより、法令遵守を促進することができる。

- 労働監督官は、罰金などの罰則を科したり、不平等報酬について問題になっている案件について訴訟手続きを申立てたり、訴訟事件を援助したり、訴訟に介入することもできる。

同一報酬の実行が労働監督官の職務であることが明確化され、十分な訓練がなされて専門的能力が得られれば、労働監督官は、同一報酬の促進及び確保に効果的な貢献を果たすことが見込まれる。

労働監督機関及び監督官が同一報酬を促進・確保することができるようにとりうる措置には様々なものがある。

- 男女両方の監督官を採用すること
- 労働監督官に、客観的な職務評価などの同一報酬に関する専門的な訓練を提供すること



- 同一報酬について監督を行い、労働者・使用者及び労使団体に対して専門的助言を与えられるようになるためのツールや方法論の提供
- 労働監督機関内に同一報酬に関する特別チームや担当者を配置する
- 監督プロセスに労働者代表の参加を増やす
- 同一報酬に関する紛争案件の数、性質、結果に関する統計情報の収集
- 立ち入り検査のチェックリスト及び年次報告の中に、同一報酬を含むジェンダー平等に関する特定の項目を追加する
- 労働監督機関と平等又は人権に関する専門機関との緊密な協力体制の確保



© ITCILO/G. Palazzo

労働監督官にとって有益な同一報酬に関する措置の具体例



ベルギーでは、労働監督機関が差別問題に特化した監督官を指名し、国の平等機関である機会均等・人種差別対策センターとともに、差別に関する特別な研修を展開した。

チェコ労働省は、労働監督官に対し、男女機会均等に関する手続きについての説明書を発刊した。この文書は、ジェンダー平等に関する監督をどのように行うかについて実践的な手引きを提供している。また、同一価値労働同一報酬の確立を目的とする職務評価についての手引きもある。

エルサルバドルの労働監督機関は、ジェンダーと非差別に関する専門部門を設立した。

ケニアでは、職場での差別に取り組むため、労働監督官は、男女同一報酬に関する質問事項を含む特別な様式を使っている。

モロッコでは、雇用・職業訓練省がILOと協働して作成した「労働監督の手引き」の中で、労働条件及び報酬の監督を行う際に取り上げるべき問題の一つとして、同一価値労働を行う男女の報酬における差別を取り上げている。

スペインでは、平等法の公布以降、労働監督実施計画を作成した。計画には、訓練、チェックリスト及び賃金差別案件の確認を目的とする臨検、等が含まれている。

ILO は、労働監督官に同一価値労働同一報酬の原則の意識を向上させ、不平等報酬に取り組む労働監督活動を促進するため、男女平等に関する研修モジュールを開発した(付属 1)。

4. どのような統計が必要か？

男女間の賃金格差を完全に把握するためには、様々な経済部門内及び部門間のあらゆる職種における男性と女性の地位及び報酬の分析が必要である。賃金格差及びその推移の分析を目的とする賃金データの適切な収集のための第一歩として多くの国に必要なのは、既存の世帯及び労働

力調査に賃金を組み入れること、及び、既存の調査による賃金情報の収集を性別に集計することである。国家統計局やその他の労働市場と雇用に関するデータの収集や関連調査を担当する機関は、賃金に関する適切な統計情報の利用可能性を高めるための主要な役割を担っている。

ILO 条約勧告適用専門家委員会は、第 100 号条約に関する一般見解⁷⁶の中で同一報酬原則の適用を評価するための統計情報の種類を明記し、政府に対し、以下に関するできるだけ詳細な性別の統計情報を報告書の中で提供するように求めた。

- i) 公共部門、公務サービス（連邦や州）、民間部門の所得水準及び労働時間（実働時間又は実際に賃金が支払われた時間）に基づく男女の分布状況を、以下の項目ごとに分類したもの：（1）経済活動分野、（2）職業、職種又は教育・職業資格のレベル、（3）勤続年数、（4）年齢層、（5）実働時間又は実際に賃金が支払われた時間、関連がある場合は（6）企業の規模、（7）地域
- ii) 所得構成（基本給・通常の賃金・最低賃金、超過勤務・交代勤務手当、諸手当、賞与、一時金、労働に従事していない時間についての報酬など所得としての性質を示すもの）及び労働時間（実働時間又は実際に賃金が支払われた時間）についての統計データを、上記（1）－（7）の項目に分類したもの

平均所得に関する統計は、可能であれば、労働時間の概念とともに、実働時間又は実際に賃金が支払われた時間に基づき集計されるべきである。所得データが異なる基準で集計されている場合（例えば、週当たり、月当たり）には、平均労働時間についても同一期間における数値とすべきである。

例えば、EUROSTAT は、EU 諸国における男女間賃金格差に関する統計データ⁷⁷を発行している。この「格差」は、男性被用者と女性被用者の時間当たり平均総所得の差異を男性被用者の時間当たり平均総所得に対する割合で示すものと定義される。この統計は、週 15 時間以上働く 16 ～ 64 歳の全被用者についての数字である。



© ILLUM - Crozet

後注

⁷⁴ 前掲 Equal Remuneration, General Survey, 1986, para. 119.

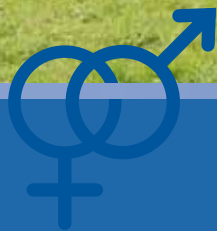
⁷⁵ 2011年6月開催第100回ILO総会での決議 Resolution concerning labour administration and labour inspection, para. 22(10) of the conclusions.

⁷⁶ Committee of Experts, general observation on Convention No. 100, published 1999.

⁷⁷ http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Gender_pay_gap_statistics



© ILO/A. Lwin



10

ILO は、どのように支援できるか？

同一価値の労働に対する男女同一報酬は、基本的な権利であるとともに、ILO の創設原則として、ILO 活動の中心的要素となっている。公平な報酬の達成はなお課題として残っているものの、本ガイドブックで強調した多くの事例は、進展が可能であること及び各国の事情に応じた多様な方法により適用可能であることを示している。

政府及び労使団体は、それぞれが第 100 号条約の実施及び公平な報酬の実現に重要な役割を担っている。ILO は、政府及び労使団体に対して、基本的権利の実現の推進を支援する義務がある⁷⁸。

ILO は、政府及び社会的パートナーが、同一報酬を促進し公平な報酬を達成するよう、多様な方法で支援することができる。その方法には、以下が含まれる。

- 労使団体の代表及び政府に対して、啓発・研修の資料、ワークショップ及び好事例の共有を通じて、同一報酬の概念に対するより深い理解を提供すること
- 同一報酬に関する技術協力プロジェクトの立案及び実施を支援すること
- 同一報酬のための枠組みとして、労働法改革及び国の平等政策について助言し、支援すること
- 政府職員、労働者と使用者の代表、職務評価方法を含む公平な賃金についての監視と執行に責任ある人々に対する教育訓練を提供又はその設計を支援すること
- 平等及び同一報酬に取り組む専門機関の設立や強化を支援すること
- 第 100 号条約批准のため、政府職員に技術的支援を行うこと
- 第 100 号条約の実施について、ILO の国際的な経験を共有すること
- 第 100 号条約に関する報告の要件を満たすよう、政府を支援すること

付属 1 : ILO 関連資料一覧

報告書

Giving globalization a human face, General Survey on the fundamental Conventions concerning rights at work in light of the ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization, 2008, Report III (Part 1B), International Labour Conference, 101th Session, Geneva, 2012.

Fundamental principles and rights at work: From commitment to action, Recurrent discussion under the ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization and the follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work, Report VI, International Labour Conference, 101th Session, Geneva, 2012.

A new era of social justice, Report of the Director-General, Report I(A), International Labour Conference, 100th Session, Geneva, 2011.

Equality at work: The continuing challenge, Global Report under the follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work, Report I(B), International Labour Conference, 100th Session, Geneva, 2011.

Gender equality at the heart of decent work, Report VI, International Labour Conference, 98th Session, Geneva, 2009.

Equality at work: Tackling the challenges, Global Report under the follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work, Report I(B), International Labour Conference, 96th Session, Geneva, 2007.

Equal remuneration, General Survey by the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, Report III (Part 4B), International Labour Conference, 72nd Session, Geneva, 1986.

出版物

Hayter, S. and Weinberg, B., “Mind the gap: Collective bargaining and wage inequality”, in S. Hayter (ed.): *The role of collective bargaining in the global economy: Negotiating for social justice*, ILO, Geneva, 2011, pp. 136-186.

Global Wage Report 2010/2011: Wage policies in times of crisis, ILO, Geneva, 2010.

Global Wage Report 2008/09: Minimum wages and collective bargaining: Towards policy coherence, ILO, Geneva, 2008.

International labour migration: A rights-based approach, ILO, Geneva, 2010.

Work, income and gender equality in East Asia: Action guide, ILO, Bangkok, 2008.

Chicha, M.-T., *A comparative analysis of promoting pay equity: Models and impact*, Declaration Working Paper No. 49, ILO, Geneva, 2006.

Eyraud, F., and Saget, C., *The fundamentals of minimum wage fixing*, ILO, Geneva, 2006.

Corley, M., Perardel, Y., Popova, K., *Wage inequality by gender and occupation: A cross-country analysis*, Employment Strategy Papers No. 20, ILO, Geneva, 2005.

Rubery, J., *Pay equity, minimum wage and equality at work*, Declaration Working Paper No. 19, ILO, Geneva, 2003.

ツール

A Manual for Gender Audit Facilitators: The ILO Participatory Gender Audit Methodology, 2nd edition, ILO, Geneva, 2012.

ILO Curriculum on “Building modern and effective labour inspection systems”, *Module 13: Labour inspection and gender equality*, ILO, Geneva, 2011.

Equality and non-discrimination at work in China: Training manual, ILO, Beijing, 2010.

Promoting equity: Gender-neutral job evaluation for equal pay: A step-by-step guide, ILO, Geneva, 2008.

Migrant Workers' Rights: A Handbook, ILO, Jakarta, 2007.

ABC of women workers' rights and gender equality, 2nd edition, ILO, Geneva, 2007.

Olney, S., Goodson E., Maloba-Caines, K., O'Neill, F., *Gender equality: A guide to collective bargaining*, ILO, Geneva, 2002.

ウェブサイト

ILO website: www.ilo.org

NORMLEX (国際労働基準と監視機構に関するデータベース): www.ilo.org/normlex

付属 2：関連する ILO 条約・勧告一覧

条約

- 労働監督、1947 年（第 81 号）
- 結社の自由及び団結権保護、1948 年（第 87 号）
- 移民労働者（改正）、1949 年（第 97 号）
- 団結権及び団体交渉権、1949 年（第 98 号）
- 同一報酬、1951 年（第 100 号）（付属 3 参照）
- 差別待遇（雇用及び職業）、1958 年（第 111 号）
- 最低賃金決定、1970 年（第 131 号）
- 移民労働者（補足規定）、1975 年（第 143 号）
- 三者の間の協議（国際労働基準）、1976 年（第 144 号）
- 団体交渉、1981 年（第 154 号）
- 家族的責任を有する労働者、1981 年（第 156 号）
- 労働統計、1985 年（第 160 号）
- 先住民及び種族民、1989 年（第 169 号）
- パートタイム労働、1994 年（第 175 号）
- 母性保護、2000 年（第 183 号）
- 海上労働、2006 年
- 家事労働者、2011 年（第 189 号）

勧告

- 労働監督、1947 年（第 81 号）
- 移民労働者（改正）、1949 年（第 86 号）
- 同一報酬、1951 年（第 90 号）（付属 3 参照）
- 差別待遇（雇用及び職業）、1958 年（第 111 号）
- 最低賃金決定、1970 年（第 135 号）
- 移民労働者、1975 年（第 151 号）
- 三者協議（国際労働機関活動）、1976 年（第 152 号）
- 団体交渉、1981 年（第 163 号）
- 家族的責任を有する労働者、1981 年（第 165 号）
- 労働統計、1985 年（第 170 号）
- 船員の賃金、労働時間及び船舶の定員、1996 年（第 187 号）
- 家事労働者、2011 年（第 201 号）

付属 3：同一報酬条約（第 100 号）と 勧告（第 90 号）全文

1951 年の同一報酬条約（第 100 号）

同一価値の労働についての男女労働者に対する同一報酬に関する条約
（第 100 号）

（日本は 1967 年 8 月 24 日批准）

国際労働機関の総会は、

理事会によりジュネーブに招集されて、1951 年 6 月 6 日にその第 34 回会期として会合し、

この会期の議事日程の第 7 議題である同一価値の労働についての男女労働者に対する同一報酬の原則に関する提案の採択を決定し、

この提案が国際条約の形式をとるべきであることを決定したので、

次の条約（引用に際しては、1951 年の同一報酬条約と称することができる）を 1951 年 6 月 29 日に採択する。

第 1 条

この条約の適用上、

- (a) 「報酬」とは、通常の、基本の又は最低の賃金又は給料及び使用者が労働者に対してその雇用を理由として現金又は現物により直接又は間接に支払うすべての追加的給与をいう。
- (b) 「同一価値の労働についての男女労働者に対する同一報酬」とは、性別による差別なしに定められる報酬率をいう。

第2条

1. 各加盟国は、報酬率を決定するため行なわれている方法に適した手段によって、同一価値の労働についての男女労働者に対する同一報酬の原則のすべての労働者への適用を促進し、及び前記の方法と両立する限り確保しなければならない。
2. この原則は、次のいずれによっても適用することができる。
 - (a) 国内法令
 - (b) 法令によって設けられ又は認められた賃金決定制度
 - (c) 使用者と労働者との間の労働協約
 - (d) これらの各種の手段の組合せ

第3条

1. 行なうべき労働を基礎とする職務の客観的な評価を促進する措置がこの条約の規定の実施に役だつ場合には、その措置を執るものとする。
2. この評価のために採用する方法は、報酬率の決定について責任を負う機関又は、報酬率が労働協約によって決定される場合には、その当事者が決定することができる。
3. 行なうべき労働における前記の客観的な評価から生ずる差異に性別と関係なく対応する報酬率の差異は、同一価値の労働についての男女労働者に対する同一報酬の原則に反するものと認めてはならない。

第4条

各加盟国は、この条約の規定を実施するため、関係のある使用者団体及び労働者団体と適宜協力するものとする。

(第5条以下は手続きに関する条項のため省略)

1951 年の同一報酬勧告（第 90 号）

同一価値の労働についての男女労働者に対する同一報酬に関する勧告
(第 90 号)

国際労働機関の総会は、

理事会によりジュネーブに招集されて、1951 年 6 月 6 日にその第 34 回会期として会合し、

この会期の議事日程の第 7 議題である同一価値の労働に対して男女労働者に同一の報酬の原則に関する諸提案の採択を決定し、

それらの提案が 1951 年の同一報酬条約を補足する勧告の形式をとるべきであることを決定したので、

1951 年の同一報酬勧告と称する次の勧告を 1951 年 6 月 29 日に採択する。

1951 年の同一報酬条約は、同一価値の労働に対して男女労働者に同一の報酬に関する若干の一般原則を規定し、

この条約は、関係国において報酬率を決定するため用いられている方法に適当な手段によって、同一価値の労働に対して男女労働者に同一の報酬の原則の適用を促進し又は確保すべきことを規定し、

この条約に規定している原則の漸進的適用のため若干の手續を示すことが望ましく、

同時に、加盟国がそれらの原則の適用にあたって、若干の国において満足と認められるに至った適用方法を考慮することが望ましいので、

総会は、加盟国がこの条約の第 2 条の規定に従って次の規定を適用すること、及びこれらの規定を実施するために執った措置について理事会の要請に従って国際労働事務局に報告することを勧告する。

1. 関係のある労働者団体又は、このような団体が存在しない場合には関係のある労働者と協議の上、次の目的のため適当な措置を執るべきである。

- (a) 同一価値の労働に対して男女労働者に同一の報酬の原則を中央行政機関のすべての職員に対して適用することを確保すること。
 - (b) 邦、州又は県の行政機関が報酬率に関して管轄権を有する場合には、これらの機関の職員に対する前記の原則の適用を奨励すること。
- 2. 関係のある使用者及び労働者の団体と協議の上、その報酬率が特に次の事項に関して法令による規制又は公の監督に服している職業で1に掲げる以外のすべての職業に対し、同一価値の労働に対して男女労働者に同一の報酬の原則を適用することをできるだけすみやかに確保するため適当な措置を執るべきである。
 - (a) その最低賃金率又はその他の賃金率が公の機関の下で決定される産業及びサービスにおける最低賃金率又はその他の賃金率の確定
 - (b) 公の所有又は監督のもとに運営される産業及び企業
 - (c) 適当な場合には、公契約の条項に従って施行される事業
- 3.
 - (a) 報酬率を決定するため用いられている方法に鑑みて適当な場合には、同一価値の労働に対して男女労働者に同一の報酬の原則の一般的適用に関する規定を立法によって設けるべきである。
 - (b) 権限のある公の機関は、使用者及び労働者が前記の法律上の要件に関して十分に知らされ、且つ適当な場合には、その適用に関して助言を与えられることを確保するため、すべての必要且つ適当な措置を執るべきである。
- 4. 関係のある労働者及び使用者の団体が存在する場合には、それらの団体と協議の上、1、2又は3の適用を受ける業務に関して、同一価値の労働に対して男女労働者に同一の報酬の原則を直ちに実施することが可能であると認められない場合には、次に掲げる手段に

よって前記の原則の漸進的適用に関する適当な規定をできるだけすみやかに設け又は設けさせるべきである。

- (a) 同一価値の労働に対する男子の報酬率と女子の報酬率との間の較差を減少すること。
 - (b) 加給制度が実施されている場合には、同一価値の労働を仕上げる男女労働者に同一の加給を与えること。
5. 同一価値の労働に対して男女労働者に同一報酬の原則に従って報酬率を決定することを容易にする目的に鑑みて適当な場合には、加盟国は、関係のある使用者及び労働者の団体と合意の上、労働者の性別にかかわらず職務分類を行うため、職務分析又はその他の手続によって、仕上げるべき仕事の客観的評価の方法を確立し又はその確立を奨励すべきである。前記の方法は、この条約の第2条の規定に従って適用すべきである。
6. 同一価値の労働に対して男女労働者に同一の報酬の原則の適用を容易にするため、必要な場合には、次の手段によって女子労働者の生産能率を高めるため適当な措置を執るべきである。
- (a) 男女労働者が職業指導、雇用相談、職業訓練及び職業紹介に関して同一の又は同等の便宜を享受することを確保すること。
 - (b) 職業指導、雇用相談、職業訓練及び職業紹介に関する便宜の利用を女子に奨励するため適当な措置を執ること。
 - (c) 女子労働者、特に扶養家族を持つものの必要を満たす福祉社会施設を設け、且つ、一般公共基金又は、性別にかかわらず労働者について支払われる支払金によって支弁される社会保障若しくは産業福祉基金によって前記の便宜の費用が負担されること。
 - (d) 女子の健康及び福祉に関する国際規約及び国内の法令の規定に抵触することなしに、業務及び地位に就くことに関しての男女労働者の平等を促進すること。

7. 同一価値の労働に対して男女労働者に同一の報酬の原則を実施すべきであると考えられる理由に関する一般の理解を促進するためあらゆる努力を払うべきである。
8. この原則の適用を促進するため望ましいと考えられる調査を行うべきである。

後注

- ⁷⁸ 前掲 ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work and its Follow-up, 1998, Article 3.