

森ます美著

『日本の性差別賃金』⁽¹⁾

——同一価値労働同一賃金原則の可能性』

評者：黒田 兼一

(1)

「日本における労働運動とフェミニズムの最初の出合いは、まず女性の涙で終わった」。もう10余年前にもなるが、木下武男がこのように表現したのは、あるセミナーでの女性の発言をさしてのことだった。同一価値労働同一賃金にたいするいくつかの批判が月刊誌『労働運動』に掲載され、それを読んで「これらの論文があまりにも私たちの主張に無理解なため、私は怒りを通り越して、本当に悔し涙で泣きました」と⁽²⁾。

本書の著者・森ます美もそのセミナーにコーディネーターとして参加し、自らも「コンパラブル・ワースとはなにか」を報告している⁽³⁾。本書はその時以来の著者の集大成である。そして同時に、本書は著者自身が語るように、男女賃金格差問題と同一価値労働同一賃金を本格的

に論じた本邦初めての著書である。300ページを超える大著であるが、「日本の男女賃金格差が、……（中略）……国際的にみて突出して大きい」という書き出しから始まって、「ペイ・エクイティ実践の経験は、パートタイマーと正規労働者間への適応においてもなんら支障なく十分に活かせるものである」で結ばれる最後まで、読者を飽きさせることなく、男女平等への森の熱い思いが伝わってくる。

ところで評者が上記の「論争」を知ったのは、1993年秋、英国での在外研究を終えて帰国した直後であった。当時、英国ではジャパナイゼーション・ブーム。進出した日系企業を核として日本的な経営方式に注目が集まり、人事査定を使った日本の「職能給」に類似する業績考課給が導入されはじめていた。それ故、同一価値労働同一賃金原則の限界が指摘され、新たに人事査定におけるジェンダー・バイアスに関する調査がおこなわれていた⁽⁴⁾、また組合側も人事査定における性差別の可能性に警戒感を強めていた⁽⁵⁾。こうした事情を垣間見てきた評者にとっては、この「論争」の両当事者の主張に強い違和感を覚えた。

(2)

まずは著者・森の主張をまとめよう。

本書では二つの大きな課題が追究されている。一つは日本の男女の賃金格差を生む構造の分析であり、もう一つは、その性差別賃金構造

(1) 本書は2005年度山川菊栄賞を受賞した。

(2) 女性労働問題研究会編『女性労働問題研究』第26号、労働旬報社、1994年。

(3) 著者によると、同一価値労働同一賃金原則はコンパラブル・ワースないしはペイ・エクイティと相互に互換可能な用語として使われているという。

(4) 例えば、S. Bevan & M. Thompson, *Merit Pay, Performance Appraisal and Attitudes to Women's Work*, IMS Report No.234, October 1992.

(5) 詳しくは、拙稿「英国における業績考課給と労働組合」『経済経営論集』（桃山学院大学）第36巻第2号、1994年、を参照。

を打ち破るための同一価値労働同一賃金原則の有効性と可能性の究明である。

第1の課題にアプローチする著者の分析視角の特徴は、日本の賃金制度は性差別が構造的に内在化されているという点にある。したがって、「制度それ自体は性に中立的で、その運用過程で格差が生まれる」とする主張を厳しく批判する(第2章)。

森が指摘する性差別賃金の構造とは、人事考課制度がもつ性差別性と、性差別が内在化された年功賃金である。この二つの構造が、コース別雇用管理による性別「職掌」分離によって「正当化」され、補強されていると力説するのである(第3章)。

ところで、木下武男も強調するこの「年功賃金の本質的にもつ性差別性」とは何か。著者によれば、それは職務や労働の質と量に基づかない属人給であること、家族賃金イデオロギーに色濃く彩られた世帯扶養的生活保障給であり、女性はその対象外であること、そして賃金が企業内で決定されるため、性差別的配分が可能となることが指摘される(83～84頁)。すなわち、そもそも年功賃金それ自体が性差別性をもっているというのである。

このような性差別を内在化した年功賃金が人事査定性の差別と相俟って体系化されたものが職能給であり、それを制度化したものが職能資格制度であるとみる。

本書の圧巻はなんといっても第2の課題に接近した第IV部である。欧米でのペイ・エクイティ実践に学んで、日本での適用の可能性を実際に確かめてみよう、商社を対象に自らが職務分析・職務評価をおこなって賃金格差の調整の可能性を探り(第9章)、さらにまたあるガス

工事会社(京ガス)における男女賃金差別の是正を求めて、著者自らがおこなった職務評価によって格差是正の正当性を主張し(第10章)、その裁判所への「森意見書」によって「日本で初めて同一価値労働同一賃金原則を採用した画期的な判決」が出されたと論じている。周知のように、日本の職場には仕事はあっても「職務」はないといわれている。つまり仕事の責任範囲は明瞭ではなく、むしろ無限定的である。そのようななかで精力的に仕事内容をヒアリングし、情報を丹念に集め、職務評価をするのは容易なことではない。男女平等への熱い思いなしにはできる業ではない。圧倒される。

賃金の性差別解消のために、職務分析・職務評価を通して職務の価値を確定すること＝同一価値労働同一賃金原則の適用が、この日本でも可能だし、また有効でもある、これが本書の主張の真髄であり、結論である。

(3)

果たしてこの主張は正当だろうか。論点は多岐にわたるが、以下、年功賃金のとらえ方、職能資格制度と人事考課のとらえ方、そして本書の真髄である同一価値労働同一賃金原則の有効性・適用可能性について検討する。

森の「性差別が内在化された賃金体系」という年功賃金理解を「差別支配説」と呼んだのは小越洋之助である。小越は「電産型賃金体系は、……(中略)……当初は年齢別・家族構成別の生活保障給が主要な側面で、査定なしの万人平等の『性に中立的』な賃金体系であった。生活保障体系を年功賃金と同一視し『性差別賃金』と規定することは誤りである」と論断する⁽⁶⁾。視点は必ずしも同じではないが、評者は小越のこ

(6) 小越洋之助『終身雇用と年功賃金の転換』ミネルヴァ書房、2006年、88～89頁。

の主張に賛同する。

森が「性差別が内在化されている」という言い方で表現しようとしたものは、かつて大沢真理が「“妻子を養う” 男の生活費にみあう賃金に、女をあずからせること自体が論外なのである」と明快に主張したことと同一である⁽⁷⁾。したがって「生活保障給」それ自体に性差別性があるわけではない。年功賃金は家族賃金イデオロギーを前提に、女性をそこから閉め出していたと主張すればいい。別稿で詳述したように⁽⁸⁾、それを「内在化された」などと、無限定に制度としての年功賃金に性差別が構造化されているかのごとく主張するのはいかなるものか。「性差別の内在化」をいうなら、「年の功」賃金が「年と功」賃金（職能給）に変化し、「ジェンダー・バイアスに満ちた人事考課」が賃金体系に構造化されたことを指摘すべきであった。小越が批判したのはこの点である。

もう一つ指摘しておきたいのが、昭和シェル石油の職能資格制度の分析を通して、職能資格制度自体に性差別が構造化されているという主張である。「職能資格制度がもたらす性差別を、一重に人事考課の運用上の問題に帰することは誤りであり、問われるべきは制度としての性差別性である」と。

この含意は、職能資格等級が「職務」と関連づけられたものではないこと、昇格基準も明示されず不透明であること、これらが性差別的な人事考課と結合することによって、性による差別を引き起こし易いということであろう。森のこの主張内容は正しい。評者もかねてから職能

資格制度のこのような特徴を指摘し、批判してきた。

(4)

しかしそれを「運用上の問題に帰することは誤り」で「制度としての性差別性」だと断言することの意味は何か。森の全体の主旨から判断すれば、おそらく、性差別を可能にし、隠蔽することになる制度を廃し、賃金の決定基準を仕事基準に移すべきである、ということであろう。しかしこの視点からは、職能資格制度がある限り女性差別が必然であるから、その解体をめざすという理解にならないだろうか。制度の改善や改造という視点は生まれにくい。

職能資格制度とは従業員の「能力」ランク制度であって、「職務」ランク制度ではない。その「能力」判定、つまりランク付けの際におこなわれる人事考課が「ジェンダー・バイアスに満ちた」ものであるから、性差別を生んでいるのである。事実、女性たちの賃金と昇進差別のほとんどは、この「低い能力判定」=人事考課によるものだった。ここが問題の核心なのである。この視点から、評者がかねてより日本の女性の賃金差別解消のための方法として、「職務評価」方式の限界を指摘し、批判してきた。あまり自覚はないが、職務評価方式にたいして「最も早くに批判的見解を表明し」たのは評者・黒田であるという。今も上記の批判的主張に大きな変更を加える必要性を感じない。それどころか仕事給の「王国」アメリカでも人事考課による賃金に変化してきているのであるか

(7) 大沢真理『企業中心社会を超えて』時事通信社、1993年、68頁。

(8) 拙稿、「女性賃金差別は正をめぐりいくつかの論点」『労働総研クォーター』No.51、労働運動総合研究所、2003年。

(9) この点については、拙稿「アメリカの人事労務管理の現況—賃金制度からのアプローチ」『経営論集』（明治大学）、第52巻第3・4合併号、2005年3月、を参照。

ら、人事考課がますます枢要になりつつある⁽⁹⁾。まずは主観的なイデオロギーで「密室」で判定できる考課制度を改造していくことが重視されるべきなのである。

しかし本書を通読して少し見解を改めたことがある。それは森の次の文である。「今求められているのは、格差是正の戦略の二者択一的な選択ではなく、……（中略）……可能かつ効果的な戦略を柔軟に採用し、実践していくことである」（291頁）。この場合の二者とは「職務評価」と「人事考課」のことであろう。

確かに共感できる。森たちが同一価値労働同一賃金原則を求めて精力的におこなってきた「職務評価」、その分野の専門家にいわせると荒削りであるかも知れないが、しかしそれは女性たちの賃金差別を客観的に証明する手段となった。職務の価値で賃金を決めているわけではないが、そして人事考課の差別性から結果した賃金格差ではあるが、職務評価を通して不当な格差を証明する証拠となった。事実、上記した京ガス男女賃金事件の森「意見書」は原告側の勝訴に大きな力となった。この点は小越も職務評価方式は「人事考課の実態の解明と連動して」係争対策の技法として有効であると評価している⁽¹⁰⁾。

もう一つは、熊沢誠の提案を受けて、職能資格制度に「内在的なかたち」で改造しようという試みをおこなっていることである（296～297頁）。

本書を評した遠藤公嗣はこの試みに懐疑的で

あるが⁽¹¹⁾、そして彼の批判も正当な面があるのだが、しかしそこにメスを入れずして格差是正は困難であるし、また正規従業員の中に「職務評価」方式が一般的になるとは考えにくいからである。森はここで「職能」と「職務価値」の統合を試みている。「処遇」と配置の分離という職能資格制度の原理との関係では検討の余地はあるが、一つの有力な取り組みとして評価したい。既述したように、人事労務管理の世界の趨勢が、かつての職種別賃金・職務給からある種の能力賃金へ（あるいは仕事給からコンピテンシー給へ）と変化しつつあることを考慮すれば、職能資格制度と人事考課の改造への努力は重要である。そしていま私たちの国では、企業の側が職能資格制度の年功的運用を問題にし、成果主義導入にむけて職能資格制度の廃止ないしは修正が進行している。このことは逆に処遇制度と人事考課制度をジェンダー・ニュートラルに改変させる好機でもあるのだ。森のこの努力は共同作業に向けた貴重な出発点だと考える。

国際的にみて突出して大きい男女格差、その解決に向けた確かな前進に大きな貢献をなした書物である。さらなる活発な議論を期待したい。

（森ます美著『日本の性差別賃金—同一価値労働同一賃金原則の可能性』有斐閣、2005年6月、x+332頁、定価4400円+税）

（くろだ・けんいち 明治大学経営学部教授）

(10) 小越，前掲書，88頁。

(11) 女性労働問題研究会編『均等法改正で平等は可能か』（『女性労働研究』No.49），青木書店，2006年，131頁。