

女子差別撤廃条約における

同一価値労働同一報酬原則に関する一考察

——「労働の質の評価に対する取扱の平等についての権利」をめぐって——

一 はじめに

近年、日本においても同一価値労働同一報酬原則の実現に向けて、その理論的・実践的研究が急務であるとの主張が聞かれる⁽¹⁾。その背景の一つには日本に対するILOの動きがある。一九九二年および一九九三年には、ILOの条約勧告適用専門家委員会報告書において日本では男女間の大きな賃金格差が持続していると報告された。さらに一九九四年には同専門家委員会から、日本の男女賃金格差について男女の労働の違いを比較評価できる「客観的基準」による分析を検討するように要請を受けたのである⁽²⁾。一方、このようなILOの動きと連帯して、日本における同一価値労働同一報酬原則の実現を求める動きは同年の女子差別撤廃委員会による日本の第二回および第三回報告書審議においても見られた⁽³⁾。このような現状から、筆者は、同一価値労働同一報酬原則に関する研究が日本でも重要な意義を有することを理解し、この問題に筆者なりの角度から取り組むことができぬものかと考えるに至った次第である。

また、同一価値労働同一報酬原則の問題は、世界的レベルにおいても重要な問題であることはいままでもない。それは、この問題が一九九四年の女性の地位委員会第三八会期において討議された平等の分野における優先課題であったことから示される⁽⁴⁾。そこでは、同一価値労働同一報酬原則に関する事務総長レポートが提出されている⁽⁵⁾。周知のように、またこのレポートが指摘するように、男女の同一報酬に関する立法は、

米 田 眞 澄

同一労働同一報酬から同一価値労働同一報酬へと発展してきた。同一価値労働同一報酬原則は、男性が多数を占める職と女性が多数を占める職の価値を比較し、異なる性質の労働であっても価値が同一であるならば同一の報酬を支払うことを要求するものである。この原則の達成において必要なことは、これらの仕事の価値を比較し評価するためのシステムを確立することである。とりわけ、その比較・評価にあたっては性に中立的な基準が用いられるように確保することが最も重要であるといわれている。⁽⁶⁾

国際人権法の分野では、同一価値労働同一報酬原則については先に述べたILOが早くから取り組んでおり、一九五一年には「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に関する条約(第一〇〇号)」(以下、「ILO第一〇〇号条約」という)を採択している。また、一九六六年に国連総会で採択された「経済的、社会的および文化的権利に関する国際規約」(以下、「社会権規約」という)も、第七条(a)(i)で、「公正な賃金およびいかなる差別もない同一価値の労働についての同一報酬」を、すべての者に対して認められるべき公正かつ良好な労働条件を享受する権利の一つに掲げている。さらに、一九七九年に国連総会で採択された「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約」(以下、「女子差別撤廃条約」または「条約」という)は、第一一条第一項において、「締約国は、男女の平等を基礎として同一の権利、特に次の権利を確保することを目的として、雇用の分野における女子に対する差別を撤廃するためのすべての適当な措置をとる」と規定し、そのd号において、「同一価値の労働についての同一報酬(手当てを含む)及び同一待遇についての権利並びに労働の質の評価に関する取扱の平等についての権利」を掲げている。⁽⁷⁾

そこで、国際人権法という分野から同一価値労働同一報酬原則について語るとすれば、これらを総合的に考察することが必要となる。本稿は、そのような総合的考察の第一歩として、まず最初に女子差別撤廃条約について扱うものであることをお断りしておきたい。女子差別撤廃条約第一一条第一項(d)は、ILO第一〇〇号条約や社会権規約などによって既に規定された同一価値労働同一報酬原則を男女の平等権に関する最初の包括的な国際文書の中で改めて規定したものと位置付けることができるからである。

本稿では、特に、女子差別撤廃条約第一一条第一項(d)が規定する「労働の質の評価に対する取扱の平等についての権利」に焦点を当て、条約における同一価値労働同一報酬原則の内容について考察することを目的とする。その内容を考察するに当たっては、まず、女子差別撤廃条約第一一条第一項(d)の規定が成立するまでの過程を追う。ここでは、女子差別撤廃条約の前身ともいえる「女子に対する差別撤廃に関する宣言」(以下、「女子差別撤廃宣言」または「宣言」という)の同一価値労働同一報酬原則に関する規定が成立するまでの過程と条約第一一条第一項

(d)の起草過程を考察し、条約時には同一価値労働同一報酬原則の規定に関してどのような発展があったのか、また条約成立時にはどのような合意があったのかを考察する。つぎに、その後の女子差別撤廃委員会による実行を考察し、同一価値労働同一報酬原則の内容の明確化が委員会によってどの程度図られたか、それは条約第一一条第一項(d)の解釈にどのような影響を与えるのかを考察する。最後に、これらに基づいて若干の結論を引き出すことによって日本への示唆としたいと考える。

二 第一一条第一項(d)成立の経緯

(1) 女子差別撤廃宣言起草時にみられる同一価値労働同一報酬原則

女子差別撤廃条約第一一条第一項(d)に規定された同一価値労働同一報酬原則は、既に、女子差別撤廃宣言の第一〇条第一項(b)に規定されている。ただし、ここでは、「同一価値労働に関する男子と同一の報酬および待遇の平等に対する権利」とされている。まず、女子差別撤廃宣言が同一価値労働同一報酬原則を規定するまでの過程をみていくことにする。

女子差別撤廃宣言は、一九六三年一月五日の総会決議一九二一(XVIII)によって、一九六五年から女性の地位委員会による宣言案の起草が開始された。⁸⁾ ところでまず、女性の地位委員会は草案委員会を設立し、最初の宣言草案がこれによって起草されている。第一草案では、第八条第一項(a)の中に、職業選択の自由や男性と同一の職業訓練を受ける権利と並んで、「女性は、……同一労働に対する同一報酬について男性と同一の権利……が確保される」となっており、この段階では同一価値労働ではなく、同一労働同一報酬原則が規定されていたことがわかる。⁹⁾ この規定に関しては、同一価値労働同一報酬原則を他の労働条件とは独立させて規定するガーナ・英国共同案が代替案として出された。¹⁰⁾ 女性の地位委員会は一九六六年の第一九会期に、この部分について討議を行ったが、そこでは、ヨーロッパ諸国の多くでは、同一価値労働に対して男女に支払われる賃金の格差は一〇%から三四%にのぼることが指摘され、このような形態の差別は発展途上国ではさらに著しいことなどが意見として述べられた。¹¹⁾ その結果、ガーナ・英国共同案が採択され、これが最終的には、第一〇条第一項(b)として現行の規定となった。ここでは、同一価値労働同一報酬原則についての討議はこれ以外には記録されていない。女子差別撤廃宣言の起草においては、労働上の女性保護との関連で男性と同一の職業選択の自由や同一の労働条件を規定することについて意見の対立が激しかった。同一価値労働同一報酬の原則がこれら議論の余地の多い項目とは独立して規定された後、特別な議論もなく採択されたことは、原則の具体的な実現方法をどうするかは別として原則自体は受

け入れられたことを意味する。

(2) 女子差別撤廃条約における起草過程

最初に作業部会が第二五会期女性の地位委員会に提出した案では、雇用上の差別の撤廃を規定する第一条には代替案が並列されていた。まず、原案は第一条第一項(c)として、「この問題について関連するILO条約によって定義される同一価値の労働に対する男性と同一の報酬についての権利」とされていた。⁽¹²⁾一方、代替案はILO条約による定義については触れずに、女子差別撤廃宣言の第一〇条第一項(b)をそのまま使っていた。これについては、デンマークがこの規定はILO条約とは異なる解釈をされかねないとして、ILO第一〇〇号条約に言及する必要があるとの意見を表明している。⁽¹³⁾

第二六会期には、後にこの部分に関する草案の土台となったベルギー草案が提出された。⁽¹⁴⁾それは、「同一の職務評価基準に従って同一または同一価値の労働に対する男性と同一の報酬についての権利」を規定しており、ここに初めて職務評価についての言及がみられた。ベルギーは、「同一の職務評価基準に従って」という一文をいれた理由を三つ挙げて説明している。⁽¹⁵⁾一つは、職務評価制度や職務の格付け制度に関する調査がILOによる優先的な活動項目の一つとなっていることである。二つめは、ある特定の職務評価基準が女性職種の格付けに成功していないことである。三つめは、職務評価基準が筋力的に負担が重いという意味での「重労働」を念頭に策定されており、器用さや忍耐力、集中力を必要とするようないわゆる「細かくて骨の折れる仕事」については考慮されていないことである。このように、職務評価制度に性に基づく偏見があるため職務の格付けにおいて性差別が生じるという問題の重要性がベルギーによって指摘されていることは注目に値する。職務の格付けにおける性差別とは、神経を使う細かい労働を筋力が必要とする仕事よりも不当に低く評価することによって女性が多く従事する仕事自体が低く評価される結果となることを意味している。この意見にはフランス、アメリカ合衆国が賛成した。インドはベルギー草案に原則的には反対ではないが、これはいくつかの国にとっては実施困難であるとした。また実際、同一価値労働同一報酬原則を採用した国々においても草案が要求する評価を実行する適切な機関がないという実情を述べた。従って、ベルギー草案は、かえって仕事の質が評価されるときまで同一報酬原則の適用を遅らす手段として使われる危険性があるとして反対した。このように職務評価を行う適切な機関のない国にとっては実施が困難であるという発展途上国側の反対意見や特定の問題を扱うのはこの条約には適さないので関連するILO条約に言及するだけで十分であるとする社会主

義諸国の反対意見が出された。意見調整の結果、発展途上国や社会主義諸国にとっては困難な状況を生じさせる職務評価や職務の格付けへの言及を削除することにベルギーが同意した。そして、女性の地位委員会案として、第一条第一項(c)は、「ILO諸条約で定義されているように、同一価値の労働についての同一報酬および同一価値の労働の質の評価に関する取扱の平等についての権利」となったのである。実際、この草案についての議論が交わされた一九七六年という年代を考えると、既に国内で同一価値労働同一報酬原則を規定する国内法を有する国においても、当時は「同一価値労働」とはどのような労働であるのかの定義を欠いた原則の表明にとどまるものが多く、職務評価制度や職務の格付け制度の実施は容易ではないことが広く認識されていたと思われる。⁽¹⁶⁾しかし、性による職域分離のため同一労働同一報酬原則による男女間の賃金格差の是正には限界があることに自覚的であった国は、同一価値労働という言葉は異なる労働の価値を比較することを前提とした言葉であると理解していた。そして、異なる労働の価値を比較する方法として行われる職務評価制度自体に性に基づく偏見が潜んでいることを問題としたのである。結局、職務評価という言葉はこの段階では盛り込むことはできなかったとはいえ、「同一価値の労働の質の評価に関する取扱の平等についての権利」がここのつけ加えられたことは大きな意義をもつ。

一九七八年の第三委員会作業部会での審議では、英国が「質の評価」の削除を提案したが、他の国は評価過程の原則は同一価値労働同一報酬原則にとって重要な要素であるとの理由から削除に反対した。⁽¹⁷⁾ここからは、同一価値労働同一報酬原則の実施には異なる性質の労働の質を評価することが必要であり、その評価過程でも男女平等原則を確保することが重要であるとの考え方が支持された結果、この規定が成立したことがわかる。一方、アメリカ合衆国はILO条約への言及を削除するように提案し、これが受け入れられた。その他の訂正の結果、第三委員会作業部会はこの条約における「報酬」という文言はILO第一〇〇号条約第一条で定義されるものと同一であるという合意のもと、現行の規定を草案として採択したのである。⁽¹⁸⁾

(3) 小 結

これまでみてきたように、同一価値労働同一報酬原則は、既に女子差別撤廃宣言においても規定されていた。ここでは、起草過程の段階で同一労働同一報酬原則から同一価値労働同一報酬原則が規定されるに至った。しかし、その原則の内容については触れられず原則の承認にとどまっていたことがわかった。女子差別撤廃条約においては、より詳しい議論がなされており、女子差別撤廃宣言時の規定からみると大きな進展

があったといえよう。ここでは、同一価値労働は同一労働とは異なり、異なる労働の価値を比較・評価する作業が必要であることが認識されている。しかし、その作業は容易ではない。従って、法的拘束力を有する女子差別撤廃条約において「職務評価」や「職務の格付け」という当該原則の実施に関連する具体的な文言を規定することには反対があった。しかしながら、条約においては当該原則の単なる承認にとどまらず、具体的実施に踏み込みたいと考える国もあった。意見の対立を調整する過程で妥協が図られた結果、特定の用語こそ用いられなかったが、労働の質の評価過程にみられる性差別的基準を排除する旨の規定が置かれた。それが、「労働の質の評価に対する取扱の平等」である。

では、最後の段階でILO条約への言及が削除されたことは何を意味するであろうか。アメリカ合衆国がどのような意図でILO条約の削除を提案し、どのような理由で多くの国がこれに賛成したかは起草過程からは明らかではなく、立法者の意図を探るのは困難である。結果的にはILO条約への言及がなくなったことで、第一条第一項(d)の「報酬」を除く解釈が、ILO第一〇〇号条約自体に拘束されるものではなくなったことは理論上主張されうる。しかし、それはILO条約への言及を最初に提案したデンマークが危惧したように、条約第一条第一項(d)に関する解釈がILO第一〇〇号条約が規定する同一価値労働同一報酬と全くかけ離れた解釈となることを許すものではないと考える。とりわけ、本稿で問題としている「労働の質の評価に関する取扱の平等」を理解する上でILO第一〇〇号条約第三条はおおいに参考となるであろう。¹⁹⁾

このように条約成立時に一般的な文言で示された規定は、女子差別撤廃条約には多く存在する。それは、この条約がより多くの批准国を得ることで男女平等原則の実施に関して国際法に基づいた国際的な言質を獲得することに主眼が置かれたからである。しかし、女性差別の撤廃を男女平等の権利の確保として法的拘束力を有する国際人権法の中で規定する以上は、これらの規定は単なるスローガンや目標ではない。従って、一般的な規定であることを理由にそこからなら具体的な権利も生じないとみるのは誤りである。女子差別撤廃条約に関しては、「市民的および政治的権利に関する国際人権規約」のように個人通報制度に基づいて規約の解釈が行われることも現時点ではない。²⁰⁾ましてやヨーロッパ人権条約や米州人権条約のように裁判所による判例があるわけでもない。従って、女子差別撤廃条約においては、規定内容の一層の具体化は、締約国報告書審議における女子差別撤廃委員会と締約国との「建設的対話」の中から、また報告書審議を基礎に採択される一般的勧告によって形成されていくものであると筆者は考える。

三 女子差別撤廃委員会の実行

女子差別撤廃条約は一九八一年から発効しているが、報告書の審議が開始されたのは一九八三年からである。これを考えると、女子差別撤廃委員会の実質的な活動は一〇年を超えたことになる。また日本は、周知のとおり一九八五年に同条約を批准しているので、一九九五年は女子差別撤廃条約を批准して一〇年という一つの節目でもあった。そこでここでは、女子差別撤廃委員会の約一〇年間の実行の中で、女子差別撤廃条約第一条第一項(d)に規定する同一価値労働同一報酬原則について女子差別撤廃委員会はどのように考え、また締約国による同原則の履行を促進するために締約国にどのような働きかけをしてきたのかを考察する。

女子差別撤廃委員会が同一価値労働同一報酬原則に関する一定の見解を表明したのは、一九八九年（第八会期）における一般的勧告第一三においてである。²¹ その中で、委員会は、これまで五一の報告書を審議したとした上で、同一価値労働同一報酬の原則は多くの国の法制内で採用されているが、この原則の現実的適用を確保するためになされなければならない多くのことが残されていると指摘し、それは労働市場の性による職域分離を克服するために必要であると明言している。そして、締約国に対してILO第一〇〇号条約の批准を勧告すると共に、「現在男性が多数を占める職と、それとは異なる性質をもつ女性が多数を占める職との価値の比較を容易にする性に中立的な基準に基づく職務評価制度の研究、開発および採用を締約国は検討すべきであり、かつ、女子差別撤廃委員会への報告書の中に達成された結果を含めるべきである」と締約国に勧告したのである。さらに、同一価値労働同一報酬の原則の適用を確保するための履行機関の創設を締約国が支援することおよび労働協約が適用される場合には労働協約当事者が当該原則確保のために努力することを締約国が奨励するように勧告した。このような背景には、一九八〇年代に入って同一価値労働同一報酬原則を明記した国内法を既に有するヨーロッパ諸国およびカナダ、アメリカ合衆国などで、法改正や立法化がなされ「同一価値労働」の定義がなされたこと、また一九八〇年代後半には同一価値労働同一報酬をめぐる国内判例があらわれ注目されたことも委員会の動向に影響を与えていると考えられる。²²

女子差別撤廃委員会がこの勧告を出すまでの報告書審議をみていくと、委員会が報告書審議を重ねる過程で条約が規定する同一価値労働同一報酬原則の内容を明確にしていったことがわかる。最初の二、三年間は、審議対象となった締約国の中には同一労働同一報酬原則すら保障されていない国も多いことをあり、委員たちは最初は、同一労働同一報酬原則のみを問題とする場合が多かった。²³ また、当該原則が立法化されてい

る場合には、性による職域分離を取り上げ、同一労働同一報酬原則で男女の賃金の平等が十分に保障されているかという質問を締約国に対して行っている。⁽²⁴⁾しかし、「労働の質の評価に関する取扱の平等についての権利」の確保については初期の段階ではほとんど問題とされていない。

前述の問いに対して、締約国は、同一労働同一報酬原則のみを問題として男女の賃金は平等であるとする国もあれば、性による職域分離の問題性を認識する国もあった。⁽²⁵⁾しかし、一九八六年以降は、同一価値労働同一報酬の原則の承認に加えて、実際にこの原則は具現化されているかが問題とされるようになった。⁽²⁶⁾一九八七年には、男性が多数を占める職と女性が多数を占める職の間の賃金格差を問題として取り上げ始める。そして、これらの職の価値の比較において職務評価制度がどれほど頻繁に使われているかが質問されるようになる。⁽²⁷⁾一九八八年には、職務評価制度についてさらに詳細になり、性に中立的な職務評価制度という言葉が使われはじめた。⁽²⁸⁾一般的勧告第一三を採択した一九八九年には、職務評価制度の実施や性に中立的な基準の確立の有無が問題として取り上げられるようになった。⁽²⁹⁾このように委員会は、報告書審議を重ねる中で性による職域分離が各国に共通の労働事情であることを改めて認識し、同一価値労働同一報酬の実現には「労働の質の評価」が不可欠であること、そのためには職務評価制度の確立が極めて有用であり、その際その評価基準が性に中立的でなければならぬと考えるに至ったことがわかる。

一般的勧告第一三を採択し女子差別撤廃委員会の見解を公にした後、委員会は、同一価値労働同一報酬原則が法律上認められているか否かだけでなく、実際どのように適用されているか、職務評価の研究の発展や性に中立的な基準の設定の有無などについて一般的勧告第一三で締約国に勧告した内容に沿って質問を繰り返している。⁽³⁰⁾特に、女子差別撤廃委員会は、少ない国会合数の中多くの締約国報告書を審議しなければならぬという時間上の制約から、同一価値労働同一報酬に関する質問は主として先進国に対してなされていたが、一九九〇年代に入ると発展途上国に対しても「同一労働同一報酬」と「同一価値労働同一報酬」は異なる原則であることを明確にし、女子差別撤廃条約が規定しているのは「同一価値労働同一報酬原則」の確保であることを締約国に理解させる趣旨の質問が行われている。⁽³¹⁾

また、女子差別撤廃条約第二二条は、専門機関と委員会との協力関係を規定している。この規定に基づいてILOは、報告書審議の対象国に関する情報として、女子差別撤廃条約と関連するILO条約の批准状況とそれに関連する勧告適用専門家委員会の意見および直接的要請を記載した報告書を女子差別撤廃委員会に提出している。ILOからのこのような情報提供は、第一一条に関連する委員会の質問の向上におおいに貢献するものである。⁽³²⁾

四 おわりに

このように、約一〇年間の委員会の実行の中で、第一条第一項(d)は同一労働ではなく、同一価値労働に対する同一報酬の確保を規定した条項であり、性に基づく職域分離を克服するために異なる性質をもつ、いわゆる女性職と男性職の価値の比較・評価を性に中立的な基準を用いて行うことを締約国に義務づけた規定であることが明確となってきたと筆者は考える。また、これらの義務は即時の実施義務ではないが、締約国は条約第二条により女性差別を撤廃するための政策を「遅滞なく追求する」ことに合意をしている以上、労働の質の評価方法及び性に中立的な評価基準の確立に向けてのなんらかの政策をとることを即時に検討する義務がある。また、条約第二条(e)は、締約国に対して個人、団体または企業による女性差別を撤廃するための適切な措置をとることを義務づけている。雇用分野における女性差別の撤廃には、この条項がより大きな意味をもつと考える。同一価値労働同一報酬原則に関しては、たとえばある企業の事業所内で異なる性質を有するが同一の価値を有する職務を遂行する男女がいる場合、女性はその男性より低い報酬しか与えられていないならば、それは女性差別である。また企業が、同一価値労働同一報酬原則を全男女労働者に適用するために労働の質の評価を行う場合、女性職と男性職では評価基準が異なったり、男性職にのみ有利な基準を用いることは女性差別となる。また、一般的勧告第一三が労働の質の評価方法として性に中立的な基準の職務評価制度に触れていることを考えると、締約国は、企業によるそのような女性差別を撤廃するために、企業が性に中立的な基準の職務評価制度を導入するように奨励するなどのすべての適当な措置をとることが義務づけられている。また、第一条第一項(d)に基づく同一価値労働同一報酬についての権利や労働の質を評価する際の取扱の平等についての権利が侵害された場合には、第二条(c)にしたがって裁判所その他の公的機関による効果的保護が女性に対して与えられなければならない。

日本においては同一価値労働同一報酬原則は未だ実施されておらず、政府はこの原則の実施に消極的である。一九九四年の女子差別撤廃委員会における審議において、同一価値労働同一報酬原則は考慮されているのかという質問がなされている。前述のとおり、委員会の委員はILOから日本のILO第一〇〇号条約の履行状況について報告を受けている。そこには、一九九三年にILOの条約勧告適用専門家委員会が日本政府に対して年功賃金制度の中でどの程度客観的な職務評価が導入されるかについての情報を求めていたことが報告されている。さらに、日本政府が、男女のそれぞれの質に関する伝統的な価値に基づく福次の価値判断のために、看護婦のような女性が多くを占める職が男性が多くを占

める職に比べて、職務の内容において不当に低い価値が与えられているというような国民的なコンセンサスはないと述べていることも報告されている。女子差別撤廃委員会の質問はこれらの状況を知った上での質問であった。これに対して、日本政府は、賃金制度の特殊性から一般的勸告第一三に従ったシステムの導入は考えていないと回答した。しかし、この原則の実施には異なる性質の労働の比較が不可欠であることはILOも女子差別撤廃委員会も認めるところである。日本は、条約を批准して一〇年になるが、「労働の質の評価に対する取扱の平等」についての権利を実現するためになんらの措置もとっていないことは、第一条第一項(d)の履行を怠っていると批判されてもおかしくない立場にあるのではないだろうか。公正な国際経済競争という観点からも日本の労働市場における男女の賃金格差の放置は問題となっている。女子差別撤廃条約の締約国という日本の立場のみを考慮しても、日本は早急に男女間の異なる労働の質の比較・評価を行う方法、しかも性に中立的な基準を有する評価制度の導入が義務づけられているのであり、一般的勸告第一三に沿った、そのような制度の研究、開発にとりかかる義務があると考えられる。このような日本の義務の履行を考えると、女子差別撤廃条約の他の締約国がどのような比較方法を用いているか、また諸外国内における同一価値労働同一報酬訴訟において、女子差別撤廃条約はどのような形で援用または適用されているのかを調べることは有益であると考えられる。この点については、筆者の今後の課題としたい。

- (1) 女性労働問題研究会編『雇用平等の最前線』岩波ブックレットNo. 377、一九九二年。中島通子・中下裕子・野村美登「賃金の男女差別の是正をめざし」岩波ブックレットNo. 338、一九九四年。大脇雅子「平等」のセカンド・ステージへ」学陽書房、一九九二年。
- (2) H.O. *Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations*, 1992, 1993 and 1994.
- (3) A/49/38, para. 391 and 392. 日本の第二回および第三回報告書審議の内容の詳細は、国際女性の地位協会編「国際女性」第八号、一九九四年。
- (4) 女性の地位委員会は、国連女性の一〇年の副題である平等、発展および平和の三つのテーマごとに優先課題を決め、取り組んでいる。同一価値労働同一報酬の問題は、一九九〇年の第三四会期に一九九四年の第三八会期に検討すべき平等分野の優先課題に選ばれた。
- (5) Report of the Secretary-General, "Priority Themes: Equality: Equal Pay For Work of Equal Value, Including Methodologies For Measurement of Pay Inequities and Work in The Informal Sector" (E/CN. 6/1994/2), 1994.
- (6) 同一労働同一報酬は、男女が行う同一の職務間に存在する性に基づく報酬の不平等を是正するためのものであった。これは、たとえば女性の技師に対して男性の技師よりも低い賃金を支払うことを違法とするであろうが、男性のトラック運転手よりも女性の看護婦に低い賃金を支払うことまでは問題としない。しかし、各国の労働市場において共通しているのは、看護婦や保母、秘書といった職は女性がほとんどを占め、トラックの運転手や医者、電気技師といった職は男性がほとんどを占めるといように、性に基づく職域分離があるということである。このように労働市場は男性が多くを占める男性職と女性

が多くを占める女性職に分かれ、女性職は女性が従事するという理由によって不当に低い価値を与えられている。同一価値労働同一報酬原則の実施には、このような女性職と男性職の比較が必要であるが、この比較はリングとオレンジを比較するのに似ているといわれる。リングとオレンジは、共に果実であり、丸く、色があり、果汁を作りだし、ビタミンと繊維を有する。性質はそれぞれ果実で異なるが、両者の性質は測定可能であり、同様のことが異なる職同士についてもいえると説明される (Japan Pay Equity Society, 「カナダ、オンタリオ州のベイ・エクイティ法とその運用」近刊予定)。同一価値労働同一報酬原則および価値の比較における性に中立的な基準の採用の重要性については、前掲の事務総長報告書に添付された “Study by the International Labour Organization”, Morley Gunderson, *Comparable Worth and Gender Discrimination: An International Perspective*, ILO, 1994 (邦訳は、法政大学日本統計研究所訳「コンパラブル・ワースとジェンダー差別——国際的視覚から——」産業統計研究社、一九九五年) および中島通子・山田省三・中下裕子「男女同一賃金」(有斐閣選書、一九九四年)を参照のこと。

(7) 日本は、ILO第一〇〇号条約を一九六七年に、社会権規約を一九七九年に、女子差別撤廃条約を一九八五年にそれぞれ批准している。従って、日本にはこれらの条約が規定する範囲において同一価値労働に対する同一報酬の権利を女性に対して確保する国際法上の義務がある。

(8) 女子差別撤廃宣言は、女性の地位委員会によって起草され、草案審議は一九六五年の第一八会期から一九六七年の第二〇会期まで行われ (7) の間の審議概要は、E/CN. 6/442, 445, 484 and 487 を参照)、一九六七年国連総会第二二回会期において採択された (決議 1236 [XXII])。

(9) 起草委員会による最初の草案テキストは以下のとおり。Article 8 (a) “Women shall be ensured the same rights as men to vocational training, work, free choice of employment, equal treatment and assistance by the employment services, equal pay for equal work, and professional and vocational advancement and promotion.”

(10) ガーナ・英国共同案 (E/CN. 6/L. 445) は以下のとおり。Article 8 (b) “The right to equal remuneration with men and to equality of treatment in respect of work of equal value.”

(11) E/CN. 6/SR. 445, p. 6.

(12) E/CN. 6/589, pp. 38-39. 原案の英文は以下のとおり。Article 11 (b) “The right to equal remuneration with men for work of equal value as defined by the relevant Convention of the International Labour Organisation of the subject.” 女子差別撤廃条約の起草過程については、筆者も執筆担当の一人である国際女性の地位協会編「女子差別撤廃条約注解」(尚学社、一九九二年)を参照。ただし、本稿で扱う「労働の質の評価に対する取扱の平等についての権利」の詳細な審議部分は収録されていないので、ここで扱うことには意義があると考え。当時、条約の起草過程等に関する資料収集に大変お世話になった方の一人である有能な図書館司書・故金田典子さんにここで改めて感謝し、三四歳という早すぎる別れに対して心から追悼の意を表す。

(13) E/CN. 6/591, para. 127.

(14) E/CN. 6/591/Add. 1 ヘルキー草案の英文は以下のとおり。Article 11. 1(b) “The right to equal remuneration with men for the same work or work of equal value according to the same criteria for work evaluation.”

(15) 以下の議論は、E/CN. 6/SR. 646, paras. 1-51。

(16) 前掲書「男女同一賃金」p. 111 参照。ヨーロッパ諸国は男女の平等賃金を規定したローマ条約一九九条の国内における直接的適用によって同一価値労働

同一報酬原則の実施を促進していったが、そのローマ条約一九九条が同一労働に対してだけでなく同一価値労働に対しても適用されることが確認されたのは、一九七五年のEC理事会命令七五/一一七である(釜田泰介「ECにおける労働基本権の保障——過渡期の労働基本権から欧州社会憲章へ」ジュリス・ノ。961, p. 186; 一九九〇年)。

(17) 一九七八年の第三委員会作業部会での審議内容については、A/C.3/33/L.47, paras. 77-83を参照。

(18) A/34/60, paras. 76-86。

(19) ILO第一〇〇号条約は、労働の質の価値を比較・評価する方法として、第三条第一項で、「行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立つ場合には、その措置を執るものとする」として職務評価制度の導入を奨励している。そのほか、ILO第九〇号勧告およびILO第一一〇号勧告が同一価値労働同一報酬原則に関連している。

(20) 女子差別撤廃条約に個人通報を認める選択議定書をつくろうとする動きは、一九九三年の世界人権会議以来みられる。一九九五年の女子差別撤廃委員会第一四会期においても、この問題は審議され、提案七として採択されており、今後の動向が注目される(A/50/38, p. 8)。

(21) A/44/38, p. 82. 邦訳は、国際女性の地位協会「国際女性」No. 7, p. 187

(22) 先進国における同一価値労働同一報酬の立法化および実施の動向については、高島道枝・林端枝・Rへロルド「各国における男女平等法の進展」(法律時報第五三巻八号、pp. 40-50, 1981年)、林弘子「男女賃金差別と現行法制の限界と矛盾」(季刊労働法 No. 157, pp. 120-123, 1990年)。イギリスではイワード事件判決が一九八八年に下され、アメリカ合衆国ではAFSCME事件が一九八六年に和解。

(23) 一九八五年までの審議対象国は、東ドイツ、メキシコ、ソ連、白ロシア、ウクライナ共和国、スエーデン、キューバ、ハンガリー、フィリピン、中国、エジプト、ルワンダ、ノルウェー、カナダ、ブルガリア、パナマ、オーストリア、ユーゴスラビアである。

(24) CEDAW/C/SR. 14, p. 92; A/40/45, paras. 49, 72 and 197.

(25) 同一労働同一報酬原則のみを問題とする国として、ソ連(CEDAW/C/SR. 18, p. 142)、チェコスロバキア(A/41/45, para. 175)、ヴェネズエラ(*ibid.*, para. 298)。デンマークは勤務時間や学歴の差に加えて、性による職域分離のために男女間の賃金格差が生じると述べた(*ibid.*, para. 35)。

(26) たとえば、モンゴル(*ibid.*, para. 86)、ホルトガル(*ibid.*, para. 125)。

(27) たとえば、ギリシャ(A/42/38, para. 91)、スペイン(*ibid.*, para. 268)、フランス(*ibid.*, para. 410)、ロンドン(*ibid.*, para. 472)。

(28) たとえば、ニュージーランド(A/43/38, para. 101)、ウルグマイ(*ibid.*, para. 206)。

(29) たとえば、一九八九年のアイルランドの報告書審議において、同一価値労働同一報酬原則は法制度化されているようであるが、その履行にはまだ障害があるとして、障害克服のための政府の対応についての情報提供が求められた(A/44/38, para. 86)。これに対して、アイルランドは、同一価値労働であるか否かを判断する基準について説明し、一九八五年には同一価値労働同一報酬に関して労働者側に勝訴判決がなされたことを紹介している。また、フィンランドの報告書審議では、労働市場における性による職域分離をなくすために政府のとった措置や女性が多数を占める職についての情報が求められ、職務評価制度が実施されているか否かが問われた(*ibid.*, paras. 235 and 237)。これに対して、フィンランド政府は、性による職域分離は二〇三〇年間変わらずに継続して存在する現象であること、ILO第一〇〇号条約を批准したときに男女別の賃金体系は廃止されたが、女性の労働の再評価や異なる職におけ

る同等価値を測定する方法の開発など解決されていない問題が多くあることを認めた (ibid., paras. 254-255)。ベルギーの報告書審議でも、法律は、性に中立的な基準の確立を規定しているか否かが問題とされた (ibid., para. 286)。

(30) たとえば、タイに対して同一価値労働同一報酬が法律上および実際上適用される範囲について質問されたり (A/45/38, para. 265)、トルコに対しても同一価値労働同一報酬原則は公的および私的部門でいかに実施されているか、法律のもとで確保されているかが質問されている (ibid., paras. 299 and 317)。

(31) たとえば、ガーナはILO第一〇〇号条約を批准しており同一価値労働同一報酬原則が国内法によって保障されている旨の報告を受けて、委員会はガーナ国内法は「同一労働同一報酬」を規定しているのか、それとも「同一価値労働同一報酬」なのかと質問し、同一価値労働と同一労働が異なることを明確にした (A/47/38, para. 84)。ガーナは、これを受けて、自国法は同一労働同一報酬を規定していると答えている (ibid., para. 100)。その他、ホンジュラスに対しても同一価値労働同一報酬が適用されているか (ibid., para. 101) 一九九三年では、バルバドスがホンジュラスと同様の質問を受け、法律上の規定はあるが厳密には遵守されていないと答えている (ibid., para. 53)。その他、ノルウェーは、委員の質問に対して、職務評価は近年実行されていないと答えている (A/46/38, para. 155)。一方、デンマークでは「同一価値労働同一報酬」について受け入れられる定義を見つけることが依然必要であると試行錯誤の段階であることを報告しながら (ibid., para. 264)、一般的勧告第一三を考慮して、労働の質の価値評価について注意深い研究がされたこと、女性の職の価値が男性の職より低いという偏見を除去することは、性による職域分離のある労働市場を廃止し同一報酬を達成することと密接に関連していることを報告している (ibid., para. 267)。ポーランドは、性にしたがって職が格付けされる現在のシステムは見直されてはいるが、すぐに変更されることは期待できないとし、そのような格付けは男女間の教育や技能の違いを理由に適用されてきたと語った (ibid., para. 189)。オーストリアは一九八二年以来ずっと職務評価の研究が性に中立的な基準を使用してなされてきたと答えている (ibid., para. 326)。

(32) 一九九四年の日本の報告書審議に際してもILOが情報提供を行っている (CEDAW/C/1995/3/add. 2)。