

男女同権と賃金差別

武 田 実

はじめに

憲法第14条は国民の法の下における平等を規定し、「すべて国民は法の下に平等であって、人種・信条、性別、社会的身分又は門地により、政治的、経済的又は社会的関係において差別されない」としている。

また労働基準法はこれをうけて第4条に「使用者は、労働者が女子であることを理由として、賃金について、男子と差別的扱いをしてはならない」と明確に男女の賃金差別を禁止している。

法律的に単純明快なこの問題も、実際社会の取扱いにおいては、必ずしも簡単には割りきれていない。

現実社会に於ては、男子女子の間の賃金差別は存在するといった方が正直な見方かも知れない。

そこで、これに関する訟訴がおこされている。同じ事務に従事していて、女子の賃金が男子より低いから、これを是正してほしいというのである。これに対する判決はまだ出ていないが、一般的に此のような要求が認められるなら、多くの企業に大きな波紋を及ぼすことにもなりかねない。過去に遡って、女子全員に差額賃金を支払わねばならぬことになれば、大恐慌をきたす企業も少ないのではないかと思われるからである。

本稿に於ては、此の問題を法律論として論ずるのではなく、経営政策論として、企業はこの課題に如何に対処すべきかを根本的に考究することとしたい。

1. 男女賃金較差の存在とその内容

公務員とか教員の分野では、全く字義通り男女無差別の賃金が支給されている。

またデザイナーなどの特殊タレント分野では、女子といえども、一般男子賃金より遙かに高い給料をとっている人も少くない。その人その人の才能が買われるのだから、性別の差は問題にならない。

しかし、私企業の一般事務員や作業者の男女賃金水準を見るに、どの統計表を見ても最近のものでは男子の方が高くなっている。

しかし、このような差があるからといって、これを直ちに男女の性別による賃金差別の結果であるとは言えない。

例えば、筆者の故郷では、山林作業の日当が、男子5,500円女子3,500円となっている。このように日当に差があるのは男子の作業能力の方がそれ丈大きいと評価されているからで、性別による差別待遇がなされているわけではない。

制度上は女子の賃金として差別があるように見えても、実質内容は、女子の職務内容に対応した賃金になっている場合もある。

また嫁入前のせいぜい4～5年しか勤務しないのが女子の一般のあり方であるから、企業としてはそれに応じた職務しか与えられないという事情もあるであろう。

又能力水準、勤務態度水準が平均的に女子の方が低いということもありうる。

こうした一般標準のあり方を基礎に、男子女子の平均賃金に差が出ている面もあるわけだ。

勿論、女権論者が主張するように、封建社会の男尊女卑的観念の遺制としての「差別賃金」もないとは言えない。

これ等のものが混合している所に、この問題の複雑性の一因がある。

2. 合理的要素による制度化の必要性

混沌としたものを混沌としたままにしておいたのでは、合理的な解決は出てこない。

その内容を分析してみれば、おのずからこれに対処する方法が考えられる。

女子の職務内容や、職務能力、勤務態度が、男子と異なるから、女子の賃金が男子より低いというなら、賃金を、職務内容、職務能力、勤務態度に応じて決定するような制度をつくるべきで、女子だから賃金をいくらにするという考え方をしてはならないはずである。そのような制度をつくって、結果として、女子の平均賃金が男子の平均賃金より低くても、これは、男女賃金差別とは言えない。

そうでなくて、職務内容、職務能力、勤務態度が一般的に女子は、男子のそれと比べて低いから、女子の賃金は低く設定するというのでは、これは明かに違法措置であると言わざるを得ない。

従来のがわが国の制度では明確に、この違法措置を制度化していない場合でも、運用に於て、この違法的考えを土台にしていた場合が極めて多いと思われる。

このように漫然と、女子だからこの位の賃金で良いといった考え方をするのは、法的に許されないのみならず、実質的にも不公平を生む。女子でも男子と同じ職務を男子以上の能力で実行している人もいるわけだからである。一般的に女子の勤務態度には男子程の真剣さがないと言われるけれども、男子以上に真剣な人もいる。

我々は、中小企業の診断をしている際、普通の男子以上の責任感をもって、資金繰りその他を切りまわしている経理担当女子職員を見かけることが少ない。その職名は課長、部長の名がついていなくても、企業の計数把握等が、なまじっかな役員以上に出来ている人も珍しくない。

女子の一般性をもって賃金に差別をつけることは、これ等の人に妥当な賃金を支給することにならないわけだ。

論理的に思考をつきつめてゆくことの不得手なわが国民の習性は戦後30年、漫然たる「女子賃金」をまかり通らしてきたのであるが、このあたりでその内容を分析し、根本的に合理的な制度を確立する必要がある。

3. 年功賃金と仕事対応賃金

3-1 旧来的年功賃金制度下に於ける男女無差別賃金の弊害

従来、公務員や教員以外の分野でも、男女無差別賃金がなかったわけではない。我々が企業診断をした範囲内でも労働組合の発言力の強い企業では、男子女子を全く同一の賃金決定規準によって律し、殆んど同額の昇給を行っていた例がかなりあった。

しかし、このような企業は例外なしといってよい程、確実に大きな矛盾になやんでいた。

というのは、その賃金決定規準、或いは昇給決定規準が、大ていの場合、日本的慣行に基く、年功給的性格をもっているからである。その内容の合理性が十分に追及されないまま、これが男子女子に画一に適用される。

その結果、永勤続の雑役のおばさんや組立女工さんなどが非常な高給になってしまうのである。そして、工場の第一番の戦力をなす24歳~25歳の熟練工の賃金より遙かに高賃金になり、その高い賃金コストの故に、肝心な熟練工の賃金を十分に高くすることが出来ないという矛盾に逢着する。

勿論、雑役婦や、単純組立女工に対しては人事考課成績により差がつけられるはずであるが、労働組合の発言力の強い企業では、とにかく画一昇給に近い形が要求され、結局年功にウエイトが大きくなってしまっているのである。

このような姿になった中小企業というものは、必ずそのバイタリテイを失ってゆく。企業に真に貢献する人に充分酬いることが出来なくなるからである。

男女に同一賃金規準を適用するには、その前提として、その規準を徹底的に合理化しておかねばならない。

旧来の日本的慣行の昇給制度や年功給制度を漫然と温存したまま男女社員を同一に律するなら、長期的には大きな賃金の実質的不均衡を生み、企業の命と

りともなりかねない。

3-2 男子に対する年功給制度の合理性の有無

漫然と年功給制度を男女無差別に適用することは不合理を生むとのべた。

しからは年功給制度そのものが不合理なものであろうか。

そこで、年功給制度そのものの本質をまず考えてみる必要がある。

年功給制度というのは、同一労働同一賃金にならない制度である。もし、熟練度というものが、年功に比例して上昇してゆくなら、年功給制度であっても同一労働同一賃金は成立しうる。しかしわが国産業界の現状では、年功と共に熟練度が上昇してゆくという分野は極めて限られている。工場に於ては、熟練職と呼ばれる機械工などでも、せいぜい5年もすれば熟練がピークに達してしまふ。18歳高校卒から5年も経て、23歳~24歳になれば、もはや35歳~45歳の人に劣らぬだけの仕事が出来ようになる。否場合によっては、この年代の方が、若さのエネルギーの故に能率が上がる場合も少くない。

ところが、わが国の年功給制度では、35歳~45歳の年配者は23歳~24歳の人より、高い賃金をとることになる。

これは一見不公平のようであるが、終身雇用体制という基盤を考えれば、必ずしも不公平ではない。今年配の人も、かつては若く、低い賃金に甘んじて能率をあげたのである。今若い人も、やがては年配になり高い賃金をもらえるようになる。長い目で見れば、すべての人は年をとるのであるから、不公平はない理くつである。

特に生活費との関連を考えてみよう。25歳~26歳までは独身が一般であろう。この時代に高賃金を支給されることは、「山にも行ける海にもゆける」と青春を謳歌出来て甚だ結構に見える。しかし、結婚して年とってゆき、子供もふえても、23歳~24歳の人と同じ賃金しかもらえないとなると、生活は窮屈になってゆく。今迄の日本の低賃金水準であれば、生活さえ出来ないということになりかねない。

すでに早く昭和27~28年の時期から「年功給より職務給へ」というようなこ

とが度々言われてきたけれども、それから25年近くたって尚、我国企業から年功給が消失しないのには消失しないだけの理由がある。

わが国の如き終身雇用体制、わが国の如き低賃金水準を前提にすれば、年功給制度は絶対的にその存立根拠をもっていたのである。

しかし、我国の賃金水準の上昇は、年功給傾斜を漸次なだらかなものにしてきた。必ずしも年功傾斜を急なものにしなくとも、年配者の生活が保障されるからであり、又高度経済成長を背影に若年労働者への求人競争が、若年者の賃金を引きあげたからである。

そして最近、「独身貴族」という言葉まで出来るにいたった。金が自由になり優雅な生活を楽しんでいるのは独身者だ、ということにもなっている。

しかし、年配者になるにつれ、生活が苦しくなるという社会は、あまり良い社会とは言えない。むしろ年功給重点の制度を復活した方が社会的には好ましいのではないかと考えられる。

終身雇用体制を前提とすれば、年功給は維持出来る基盤をもっている。

経済成長の低速化への移行は、かつての如く若年者への求人競争を激烈なものとしなくなる。

このように考えてくると、男子に対しては、今迄以上に年功給にウェイトを置いた賃金制度を今後は考えてゆかねばならないのではないかと考えられる。

3-3 女子の生活基盤と年功給制度

ところが、女子については事情が全く異なる。

女子は独身で一生を職業婦人を通す場合には、家族を養う必要が生じない。

又、結婚して後職業を継続する場合も、その主人の生活費を、この婦人を雇用している企業が面倒を見るべき筋合いにはない。

男子については終身雇用が我国社会の慣行であるが、女子については、むしろこのような形をとるのは例外である。

全く同程度の仕事をしている女子に、その年齢が若いから安い賃金にし、年功のあるものには高い賃金を支給すべきだという根拠はあまりない。定着をは

かるために多少の勤続給を付するという位のことは考えられるが、男子の如く、生活費の必要から、年功給を認めるべきだということは全く言えない。

男子と女子では、その生活基盤を異にし、又企業がこれを雇用する形態が異なるのである。

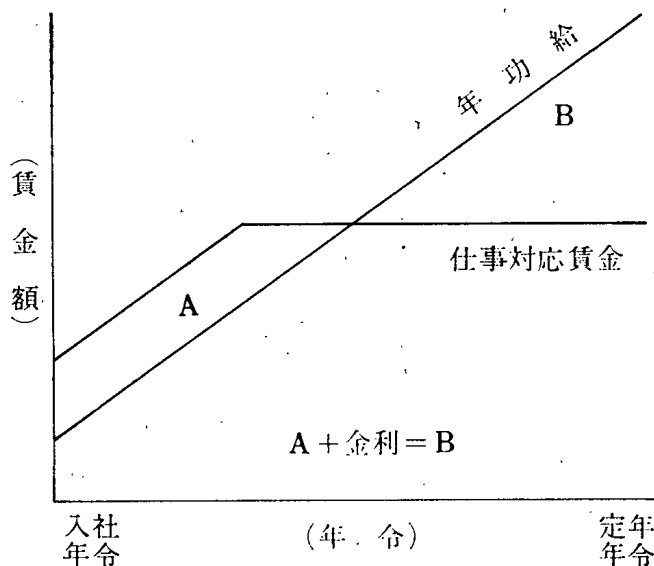
この基盤の相違に着目すると、男子に於ては、年功給制度が合理性をもつが、女子に於ては年功給制度は合理性をもたないという結論に到達する。

3-4 年功給制度と、仕事対応賃金の有利不利の検討

女子には年功給制度は適しないということは、女子の賃金を不利にするということの意味するものではない。

年功給と、仕事対応賃金は、いずれが有利、いずれが不利という関係にあるものではない。これは賃金形態の相違である。この二者は、年功と共に職務能力が向上するような職務では一致する。しかし、技能が早くピークに達するような職務では、図1の如く一時点を見る限り此の二つの制度は乖離する。

図 1



しかし、その二つの制度に於ても、長期的には先にのべた如く、企業の側から見ても、従業員の側から見ても損得はないのである。

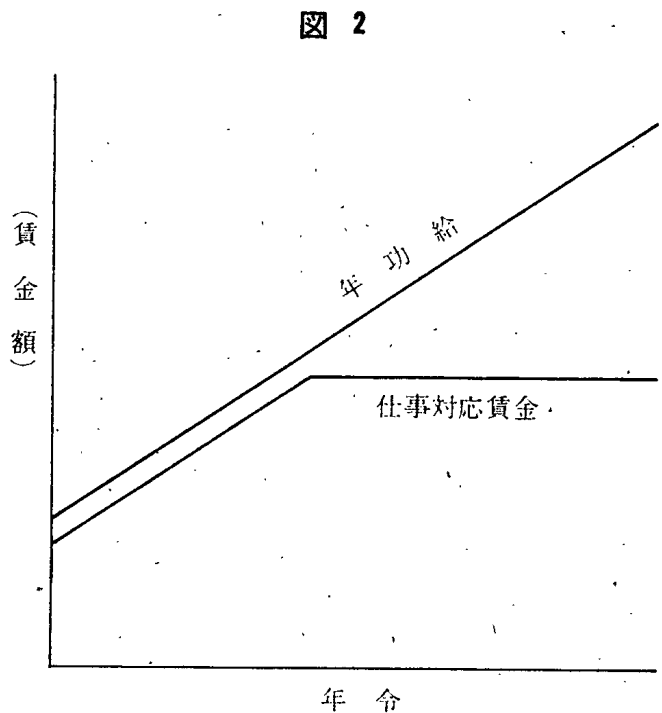
図1に於て、Aの面積+金利=Bの面積の関係が成り立つなら、従業員の一生涯を通じての取得賃金は、どちらの制度でも同額になる。企業としては、もし人員構成が均一でないなら、一

時点、一時点の賃金コストの負担には差が出来るが、長期的に考えれば、どちらの制度でも同じになるはずである。

男子には年功給が適し、女子には、仕事対応賃金が適するなら、それぞれの

賃金制度を別だてにしてもよいはずである。

終身雇用でない女子にとっては、(若年の4~5年を勤務する女子にとっては)明かに、仕事対応賃金の方が有利であるはずである。所が実際問題として、女子に、早期頭打ち賃金(昇給が早期にストップされる仕事対応賃金)を適用するというと、女子が不利になるような実感をもつのは何故であろうか。



それは、女子に対して適用される仕事対応賃金が、図1の如き形のものにならず図2の如き形のものになるからである。

そこに女子賃金水準の低位性の問題がある。

4. 女子賃金低位性の根拠

現在、産業界における女子賃金の平均は、中卒、高卒、大卒とも、皆初任給から、男子のそれらよりも低い。

女子の学校新卒初任給が男子のそれより低いのは、女子の職務能力を低く評価した結果であろうか。

ところが昭和42年~昭和43年の東京都商工会議所のモデル賃金を見ると、高卒男子初任給より、高卒女子初任給の方が次表に示すが如く高くなっている。昭和44年以降は男子の方が高い。

この時期だけ女子能力が男子より高く評価されたのであろうか。

実際問題としては、能力評価の変化としてこれを理解するよりは、需給相場の変化として考えた方がよいと思われる。

女子は4年~5年で大半が嫁にゆき、新人と交替するから、初任給を少し位

高くしても長い目で見れば賃金コストは安くてすむ。そこで、これに対する求人が多くなり、女子初任給水準を押しあげていった。

	全 業 種		製 造 業 平 均	
	高卒男子初任給	高卒女子初任給	高卒男子初任給	高卒女子初任給
昭和42年	8,900円	9,200円	9,200円	9,500円
昭和43年	11,700円	11,800円	12,600円	12,500円

それならその後の女子初任給が男子初任給より常に低くおさえられてきたのは何故であろうか。

これは、女子労働力供給の事情が変化してきたからだと考えられる。団地婦人など、家庭主婦がパートタイマーその他として大量に労働市場に現われ、女子賃金の需給相場を低くおさえるようになった。

このような賃金水準は大局的には、その需給関係で決定するものである。

女子の賃金が年功給に適せず、仕事対応賃金になるという事情だけなら、女子賃金は図1の如き、仕事対応賃金になってよいはずである。

しかるに現実には図2の如き仕事対応賃金、又はこれに近い形になるというのは、女子でやれる職務についての労働力の需給関係が、男子でないとやれない職務についての需給関係より、供給が豊富であるからである。

そうすると結局に於て女子賃金の低位性は、需要供給相場により形成されているもので、人為的なものとは考えにくい。

例えば、男女同権の立場から、男子と女子の賃金水準を同一ならしめるとする。男子の年功賃金を、女子の仕事対応賃金に換算すると時給800円になったとする。そしてパートタイマーの女子の最低賃金を800円として強制したとする。そうすれば、どのような事態になるであろうか。

時給800円を支払ったのでは成り立たないという企業は多いであろう。これらの企業は倒産もしくは廃業してしまうであろう。故に求人は激減する。時給350円でもよいから働きたいという主婦は多勢いるが、これ等は失業することになる。

そうすると最低賃金時給 800 円を強制することは女子にとって福音にはならないで、かえって仕事を奪うことになる。

自由経済の法則が作用する社会にあっては、人為的賃金の設定は、それを可能ならしめる条件を創設しない場合は、むしろ災厄をもたらすものである。

女子でやれる職務の賃金が低く、男子でなくてはやれぬ職務の賃金が高いということは、自由経済社会を前提にした現状では、経済法則によって導かれた結果で、必ずしも男尊女卑的封建制の遺習とばかりは言えないのである。

その証拠に、先にも示した如く、需給のあり方の変化によっては、女子高卒の初任給が男子のそれより高くなっていた時期も昭和42年～43年に現にあったのである。

もし男子の賃金水準が更にあがり、家庭の主婦がパートタイマー等で働きに出る必要を感じなくなり、女子労働力の供給が減少するようになれば、再び様相は変わってくるであろう。若い女子の賃金は、若い男子の賃金よりも高いといった形が再び現われてくることも考えられる。

5. 企業としての対応策

以上のようにして、現在の女子賃金の男子賃金より低い理由を、多面的に理解するなら、これに対応して企業は如何なる労務政策をとるべきかも明かとなるであろう。

5-1 配置の合理化

女子でやれる職務には女子を充当すべきである。たとえ現状に於ては、若い人では男子女子の賃金に大差がないにしても、長期的には終身雇用の男子の賃金コストは女子より遙かに高いものにつくのであるから、漫然と男子を女子でもやれるような職務に配置してはならない。

重労働で男子でなくてはやれないというような仕事、経験が集積し、長年月の勤務が、企業にそれだけの大きい貢献をもたらすような仕事にのみ男子をふりむけるべきである。

5-2 職務による賃金制度の区分化

男子に適用する賃金制度と、女子に適用する賃金制度とを別だてにすることは違法でもあり不当でもある。しかし、一般的には女子でやれる職務、一般的には男子でないとやれぬ職務を区分し、この職務ごとに別の賃金制度をつくることは合法的でもあり、又実情にも適するものである。

そして、一般的には男子を充当する職務の賃金制度は、先にのべた如く年功給とすることが適している。

これに反し、一般的には女子を充当する職務の賃金制度は、年功給ではなく仕事に対応した賃金にすることがふさわしい。

そして、それぞれの賃金水準は、世間一般の需給相場に既応したものとすれば良い。即ち、求人した場合、企業の望むような人が応募する如き魅力ある賃金水準にすることを考えればよいわけである。結果として、この二つの型の賃金制度の何れの水準が高くなるかは、その時勢における一般的労働力の需給のあり方によるもので、これは性別の差別観念に発するものではない。

5-3 特殊ケースの処理

縫製工場などでは、男子工員に、女子工員と同じようにミシンを踏ませているといったような場合がある。このような場合、この男子工員の賃金を如何にすべきか。

賃金制度を職務別に設定した以上、同一職務に従事している限り、同一の賃金制度を適用すべきであることは論を待たない。男子、女子という性別により差別があってはならない。

しかし、このような場合、職務というものの内容を、も一度精査してみる必要がある。

男子工員に、女子でやれる作業をやらせているのは何故か。将来の監督者、又は管理者に育てるため、一時期、女子と同じ作業をやらせているのであれば、外形上は女子と同じ作業をしているようでも、実質内容は異なるものであ

る。

女子に対しては、只、その作業の結果を期待しているにすぎぬが、そのような男子には、目前の作業結果を期待しているだけではないからである。このような場合は、一方は作業職に従事するものであり、一方は中間管理者監督者養成職務に従事しているのであって、同一職務とは言えない。したがって、異なる賃金制度を適用しても差し支えないことになる。

もし、そのような期待を男子に対してもつのでなく、単純に女子と同じ作業をやらせているというのなら、これはミス配置だということになる。先にのべたように、現状では長期的には賃金コストの高くつく男子を、女子でもやれる仕事に配置することは企業の人事管理の拙劣さを示すものである。

しかし場合によっては、女子を配置すべき職務に男子を配置して差し支えない場合もある。定年後の男子高齢者で、女子なみの仕事でもよいから、やらせてほしいという志望者がある場合などである。しかし、このような時は、当然その職務について定めた賃金——女子なみの賃金を支給することになる。

これと反対に本来なら男子を以て充当すべき職務と考えていたもの——例えば資金課長の仕事を、男子と同等以上の能力で遂行する女子があれば、当然その職務について設定した賃金——男子管理職者なみの賃金を支給すべきである。

このようにして、封建社会の遺制としての男女差別は撤去され、現在社会に於ける労働需給状況を前提にした職務別の賃金が合理的に設定されることになる。

6. 賃金制度の不合理性をカバーするための早期定年制

女子の職場に於て、男子と同じタイプの賃金制度を適用すると、先にのべたように、年配の女子社員の給料が高額となりすぎるという問題が生ずる。そして高給をとる女子社員は、なかなかやめないということにもなる。結婚し、子供が出来ても、御手伝いさんに世話を頼んで勤務をつづけるという例もある。

企業としては、或程度の年限で新人と交替することを期待して配置してお

り、その職務内容も、若い人と変わらないのに、賃金だけは高額になるので、これを何とか阻止したいと考える。

そこで女子に対して、早期の定年制を設けるといふようなことが行われた。或銀行では女子事務員の定年を25歳と定めた例さえある。

30歳、35歳、40歳、企業によって、まちまちだが女子に此のような定年を設けた例は多い。又、女子社員は結婚すれば退職することを義務づけた企業もある。

しかし、これが裁判上で問題にされた時は、何れも違法なものとされた。女子であるからといって、定年を早くすることは、性別による差別であるからだ。法律的には此の問題は、判例により違法性が確定している。

そこで、同様な問題に悩む企業では、男子女子、双方に、同じ早期定年制を設定するという方策をとるものが現われた。

例えば、伊勢丹では、最近「男女とも45歳を定年にした」ということが新聞により報道されている。

伊勢丹の賃金制度は、男女の差別がない。能力本位であるが又年功給の色彩も強く、著るしく高賃金でもある。このような賃金制度を設定したことは、職場の士気を高め、定着を良くし、一時期は非常に効果があがったようである。伊勢丹の業績が、同じ百貨店の中でも群を抜いて良かったのは、この賃金制度に依る所が大きかったと思われる。

しかし私は数年前から、この賃金制度に行き詰りがくることを論評してきた。

女子店員の定着が良いということは、或段階までは非常に企業にとってプラスになる。商品知識のある売子、客あしらいに慣れた店員が豊富だということは、直ちに売上成績に反映するものである。

しかし、或限度をこえて定着が良いことは、店員の平均年齢の高齢化、それに伴う賃金コストの激増につながってゆく。伊勢丹の如き、高賃金の年功給制度では、この傾向が著しい。

賃金コストが業績を圧迫する日がくることは、伊勢丹の賃金制度を一目見た

時に予測出来たことである。

それが今日、45歳定年制という形で表面化しているわけだ。

男子の定年を60歳に延長しようというのが一般趨勢である中にあって、これを45歳に切り下げようというのであるから随分無理な制度である。

女子店員の多い伊勢丹としては、女子の定年制を早期に繰りあげたいのが本音であろう。しかし、男女差別は非合法として禁じられているから、これが出来ない。そこで苦しまぎれに男女とも45歳定年とせざるを得なかったことと思われる。

しかし、男子をもすべて45歳で首にしてしまったのでは大問題である。男子の入社志望者は激減し士気は低下しよう。そこで企業にとって必要な人員は再雇用する等の名目で救済策を適当にとってゆくことになるわけだ。

このような、早期定年制の考え方は、非合法であれ合法的であれ問題のとらえ方が根本において誤っている。

賃金制度を不合理に設定しておき、その欠陥を糊塗するために、無理な定年を設定するというのは、顛倒した考え方である。

賃金制度を合理化しておけば、無理な定年制は設定しなくともすむはずである。

結 語

男女間にある賃金水準の差異、それが何故発生しているかの理由、男女間にある生活基盤の差異と、それに既応する賃金形態のタイプ、これ等を分析的に考究し、男女性別に基く賃金差別でなく、合理的根拠に基く職務別の賃金制度を確立してゆけば、現社会の実情に即応した賃金管理が行える。

わが国民性は、とかく論理をつきつめることをせず、漠然と常識的に事を処理するのを得意とする。そのため「女子賃金」という考え方で、あいまいなまま賃金管理が行われてきたのであるが、このような漫然たるあり方は許されなくなるであろう。

しかし、多くの企業では、この必要性を漠然と意識し、パート、タイマーといった形で、これに対応している。パート・タイマーと言えば、1日8時間の内、4時間とか6時間とか働くものをいうはずであるが、わが国中小企業では8時間まるまる働く人をもパートと呼んでいる。そして女子単純作業分野では、これに依存する割合が漸次高くなっている。

これは、パートタイマーの時給制が、女子単純作業分野に適しているからである。これは本工のように年功給にしなくともすむ。需給相場の時給という形が、そのまま適用できるので、パートでなく、フルに定時間労働をする女子にもこの扱い方を拡大しているわけだ。

電気部品の組立作業をしているメーカーなどでは、女子は全員パートで正社員なしという形をとっているものさえある。

そして、このパートと称する分野にも最近では少額の賞与や、退職金が支給されるようになってきた。そうすると、この私生児的な性格のパート・タイマーが、準社員というような呼称で、社員に認知されてくる傾向にある。これが更に制度的に発展すれば、正社員の中の一分野ということになってくる。そうして、その内容が本稿で説いた「一般的には女子を充当することが適当な職務の賃金」ということになるわけだ。

現在の女子社員の賃金制度を新制度に俄かに切りかえることは困難であろうが、パートタイマー分野の拡張という形で、これを漸次切りかえてゆくことは比較的抵抗がないわけである。

中小企業のみならず、大企業に於ても、無理な定年制度などをつくらず、しかも効率的な賃金管理を実施しようと思えば、このような措置をとる必要があるわけだ。

わが国企業は、それぞれに試行錯誤を繰り返しつつ、その方向に進んでゆくに違いない。

もし、その動向を理論的に把握しておくなら、無駄な失敗を繰り返さないで、正しく、その制度化を軌道にのせてゆくことが出来るであろう。本稿はその指針を示すものである。