

フランスで「同一価値労働同一賃金」原則は実現しているのか？

—フランスの実態と課題—*

藤野 敦子

要旨

本稿は、フランスにおいて「同一価値労働同一賃金」の原則が実現しているのか、その実態と課題を考察したものである。フランスにおいては、1990年代から2000年後半にかけて、「同一価値労働同一賃金」の原則が成立しているかどうか見る指標となる「男女賃金格差」が縮小することがなかった。そのため、法的な規制を強化してきた経緯がある。2009年以降、男女賃金格差は縮小傾向にあるが、性に中立的で客観的な職務分析・職務評価を実践するための議論が十分なされてきておらず、異なる職域における「同一価値労働同一賃金」の進展が遅い。また、いわゆる説明不可能な差別的な男女賃金格差が解消したとしても、職業上の男女平等が達成されたとは言えないことから、フランスでは「同一価値労働同一賃金」原則以外にも多面的な男女平等政策を促進させる必要性が認識されている。

キーワード

同一価値労働同一賃金、同一労働同一賃金、ILO100号条約、男女賃金格差、性別による職域分離

1.はじめに

現在日本で話題となっている「同一労働同一賃金」の概念は、いつどこで何のために生まれたのだろうか。1919年の第一次世界大戦後に、欧州において、男女賃金格差を解消する目的で打ち出された。この概念が出てくる背景には、第一次世界大戦中、戦地に赴いた男性労働力の代替として主に男性が雇用されていた分野に女性が進出したことが挙げられる。¹それまで、欧州では、同一労働であっても男女別の賃金率が設定されていた。

* 本稿は、2015年11月20日の兵庫県産業労働部「経済雇用戦略研究会」2017年1月23日の公益財団法人兵庫県勤労福祉協会における「労働問題研究会」にて著者が報告した同一労働同一賃金の概念・歴史・国際比較の講演を基にしたものである。報告の機会を与えてくださった関係諸機関に感謝を申し上げたい。

¹ イギリスでは、第一次世界大戦時に、労働力不足からダイリューション（熟練労働者が行

しかし当時の「同一労働同一賃金」は、必ずしも女性労働者の権利向上を目的とはしていなかった。戦後、賃金の切り下げや男性労働者の労働市場からの放逐を恐れ、男女同一賃金を目指そうとしたのである。当時女性は、男性と同一労働に従事していたとしても能力や生産性が低いと考えられていた。男女同一賃金にすれば、女性労働力が相対的に高く感じ、その需要が抑制される代わりに男性労働力が選好されるからであった。

欧州において人権保障の観点から「同一労働同一賃金」が強調されるようになったのは、第二次世界大戦後である。1951年、ILOの第34回総会において「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に関する条約」、いわゆるILO100号条約が採択され、欧州各国が批准した。ここでは、女性労働者の権利向上の観点から男女賃金格差を解消することが目的に掲げられ、「同一価値労働同一報酬（賃金）」原則が強調されている。²もちろん欧州では1919年にすでに「同一価値労働同一賃金」という言葉が使用されていた。しかし当時はまだILO100号条約が言うところの「同一価値労働同一賃金」を指してはいなかった。³同一あるいはほぼ同一の労働における男女賃金格差を問題視していたと考えられ、「同一企業の同じ活動領域で働く男女の賃金を同等にすべき」とする「同一労働同一賃金」の原則に焦点が当たっていた。

ILO100号条約による「同一価値労働同一報酬（賃金）」概念には、男女が同じ又は類似の仕事に従事する場合のみならず、男女が全く異なる分野の仕事をしている場合も含まれている。つまり労働の価値が同じであれば、それらがたとえ異種分野の仕事同士であっても同一賃金にしなければならないとする。この理由には、現実的には男性と女性は異なる職域で働いていることや女性は依然限られた狭い範囲内の仕事に従事していることに加え、女性がしばしば従事する仕事（看護・ケア・教育などの分野）の賃金が過小評価される傾向があることが挙げられる。特に看護・ケア・教育などの分野は、家庭内で女性が無償で行うべきとの考えが根強くあるため、賃金が市場で低く評価される傾向がある。このようなことからILOは男女差別を排除し、より実質的な男女平等を促進するため、「同一価値労働同一賃金」を強調している。

また、欧州では、1957年に欧州経済共同体設立条約（ローマ条約）において、「各加盟国は、同一の労働または同一の価値を有する労働に対する男性及び女性の労働の間の賃金平等の原則が適用されることを確保する」ことが表明された。さらに、欧州では1975年にILO100号条約に基づく「男女同一賃金原則の適用に関する加盟国の法律の接近に関する理事会指令（男女同一賃金指令）」が採択されている。⁴

っていた仕事を未熟練労働者に代替させること）を政策的に展開した。吉田（1983）を参照のこと。

² ILOによる厳密な解釈によれば、同一報酬は「賃金だけでなく、労働者の雇用による追加的な給与をすべて含んだもの」と解釈され、「報酬」と「賃金」の概念は異なる。Oelz et al(2013)の邦訳『同一賃金同一価値労働同一報酬のためのガイドブック』を参照のこと。

³ 居城（2011）p.49を参照のこと。

⁴ ただし、1957年の欧州経済共同体設立条約は、低賃金の女性労働者の雇用がソーシャル・

このように、欧州の「同一価値労働同一賃金」原則の歴史的展開を見た場合、そこでの概念は、日本の現在議論となっている「同一労働同一賃金」とは相当に異なっていることがわかる。

日本では、2016 年 1 月に安倍首相が施政方針演説の中で、「同一労働同一賃金」の実現に踏み込む考えを発表した。その後一億総活躍会議の中で「同一労働同一賃金」の実現に向けての議論が重ねられている。⁵ここでは、「同一労働同一賃金」実現における「非正規・正規間の賃金や待遇格差を是正する目的」が強調される一方で、賃金における男女間の不平等の解消など人権保障の側面に触れられることはほとんどない。日本は、OECD 加盟国の中であって、同じ正社員間にあっても男女賃金格差が韓国と同じく最大であるにもかかわらずだ。また、議論の対象はあくまでも「同一労働同一賃金」であって、ILO100 号条約が述べる「同一価値労働同一賃金」にまでは及んでいない。

実は日本も欧州各国同様、1967 年に「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」(ILO100 号条約)を批准している。しかし、今までの議論の中で、日本経団連(日本経済団体連合会)は、『「同一労働同一賃金」の実現にあたっては、我が国の雇用慣行に十分留意した日本型の仕組みを目指すべき』とし、ILO100 号条約に沿った欧州型とは異なる独自の「同一労働同一賃金」原則を主張してきた。⁶また、一方で、労働法学者の水町勇一郎氏は、議論の中で「欧州にあっても、賃金制度の設計・運用において多様な事情が考慮されている」とし、日本が欧州型の原則を十分に参考にできることを示唆する発言をしている。さらに、政府は、「同一労働同一賃金」の実現によって、非正規・正規の格差を「欧州並みに」縮小するとも述べる。

現在の議論の中では、日本は「同一労働同一賃金」原則において、欧州に準じるか否かを問わず、欧州を常に意識し、そこでのあり方を参考にしようとする姿勢が伺える。また欧州の現状を日本の目標にするかのようにも思える。しかし、日本は、一体、欧州における「同一価値労働同一賃金」の実態をどのように捉えているのだろうか。日本は、欧州ではどの程度「同一価値労働同一賃金」原則が実現されていると考えているのだろうか。日本の欧州に対する実態把握は、どこかずれていると感じざるを得ない。

そこで、本稿では、欧州の中でもフランスに焦点を当て、フランスでは、「同一価値労働同一賃金」が国内でどのように捉えられているのかを紹介する。またフランスでは、「同一

ダンピングを引き起こし、市場競争を歪めるという考え方から導入されたもので、女性の人権保障の目的を直接に掲げたものとは考えられていなかったとされる。濱口(2001)p.181を参照のこと。したがって、欧州において人権保障の目的を掲げるようになるのは1975年の「男女同一賃金指令」以降である。

⁵ 第三次安倍内閣によるニッポン一億総活躍プランの働き方改革において、(1) 同一労働同一賃金の実現 (2) 長時間労働の是正 (3) 高齢者の就労促進を掲げる。

⁶ 首相官邸 HP、ニッポン総活躍プラン平成 28 年 6 月 2 日

<http://www.kantei.go.jp/jp/singi/ichiokusoukatsuyaku/pdf/plan1.pdf> を参照のこと。また日本経団連 HP、「同一労働同一賃金の実現に向けて 2016 年 7 月 19 日」

<http://www.keidanren.or.jp/policy/2016/053.html> を参照のこと。

「同一価値労働同一賃金」がどの程度実現されていると考えているのかを考察する。さらにそのことによって、日本がフランスの何を参考にすべきなのかを示唆したい。

ところで、フランスにおける「同一価値労働同一賃金」の実態把握については、パリ西ナンテール・ラデファンス大学の経済学者 Rachel Silvera 氏やパリ・デカルト大学の経済学者 Séverine Lemièrre 氏が詳しく、調査研究を展開している。⁷

また、フランスでは、INSEE (国立統計経済研究所) や DAREs (フランス労働省の研究・調査・統計局)⁸などの政府系調査機関が定期的に「同一価値労働同一賃金」の実現を見る指標となる男女賃金格差の実態を把握している。⁹さらに新聞を始めとするマスメディアなどでも毎年3月8日の国際女性の日を中心に「同一価値労働同一賃金」に関する現状の報道をする。本稿ではこれらの文献の記述やデータによりフランスの「同一価値労働同一賃金」に関する最新の実態を把握し、考察を加えたい。

2. フランスにおける「同一価値労働同一賃金」原則に関連する法制度の沿革

フランスは1952年にILO100号条約を批准している。しかし、実際にILO100号条約に基づき「同一価値労働同一賃金」原則を法律によって明確に規定するのは、いわゆる国内でフェミニズム運動がさかんにおこる1972年である。

つまり、フランスは、ILO100号条約の批准後20年を経たからようやく「同一価値労働同一賃金」原則を法によって明確に定めるとともに、報酬の算定に当たり、男女平等の基準に従って定められなければならないことなどを明記したのである。¹⁰

ただし、この法律では、同一価値労働に関する基準が不明確であったため、1983年に男女職業平等法(通称・ルーディ法)が新たに定められることになった。¹¹ここでは、同一価値労働を定義するための4つの基準(1)職業的知識・経験に由来する能力(2)責任(3)身体的負担(4)精神的負担が明示された。この4つを評価することによって、異なった職業でも同一の労働価値であるか否かの判断がなされるようになった。また、この法律では、賃金以外にも採用・昇進・職業訓練などすべての領域における男女平等の原則が定められた。

しかし、法律の規定のみでは男女賃金格差がなかなか解消されなかったため、2001年には産業別・企業別の労使交渉を通じて、男女賃金平等の実効性を図るべく法改正が行われた。

2001年の法によって、男女間の不平等を是正するための労使交渉を実施すべきことが規定されたのだが、それでも労使交渉自体が十分に行われなかったため、2006年に「男女給

⁷ Lemièrre(2006), Lemièrre and Silvera(2008), Lemièrre and Silvera (2010)など

⁸ フランス労働省は正式には、「労働・雇用・職業訓練・社会対話省」(Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social) と呼ばれている。

⁹ Muller (2008), Muller (2012), Minni(2015), Chamkhi and Toutlemond(2015)など

¹⁰ これは欧州経済共同体設立条約(ローマ条約)119条(現在は141条)にも基づいている。

¹¹ Lemièrre et Silvera (2010) p.13 を参照のこと。

与平等法」を成立させるに至った。この法律では、2010年12月31日という期限を設けたうえで、産業別・企業別の労使交渉により、男女賃金格差の是正を策定することを要求した。また、従業員50人以上の企業は、職業平等に関する産業別協約によって、また、従業員50人未満の企業では個別に具体的な行動計画書を作成し、それに基づいた労使交渉によって、男女平等を達成するための措置を取ることが定められた。

しかしながら、行動計画書を作成し提出する企業数が少なかったことを受け、2010年には提出しない企業に対する経済制裁を設けることを決め、2012年から施行することになった。2013年に初めて、5つの企業に制裁金が課されたが、¹²2016年には97社に及んだことが報告されている。¹³ただし、企業名は非公表である。

このような「同一価値労働同一賃金」を巡るフランスの状況について、2016年の6月の上院の会議の中で、ある議員は『「同一価値労働同一賃金」原則が法制化されてから半世紀がたつというのに、フランスにおいては『「同一価値労働同一賃金」原則が実践の場では守られているとは言えない』と述べている。¹⁴また、フランスにおいて、ある弁護士は「同一価値労働同一賃金」原則がフランスにおいて明らかに意識されるようになったのは、1990年代に入ってからであり、それまではほとんど意識されてこなかったとも述べている。¹⁵フランスにおいては、「同一価値労働同一賃金」の概念の社会への浸透は遅く、またなかなか男女間の賃金格差が解消されないため、実効性を向上させるための法改正を繰り返してきたと考えられている。

3. フランスの男女賃金格差の実態

3-1. フランスの男女賃金格差の推移

ここでは、「同一価値労働同一賃金」が実現できているかどうかを見る指標となる男女賃金格差に関する様々なデータを考察する。そこから、どのくらいフランスにおいて「同一価値労働同一賃金」原則が浸透し、男女不平等が是正されてきているのかを確認したい。

まずは、フランスのINSEEが2017年に公表した男女賃金格差の推移を示すデータ(2002-2014年)を考察する(図1)。¹⁶それによると、2014年には男女賃金格差が18.5%、すなわち、女性の賃金が、男性の賃金よりも18.5%低いことが示されているが、2002年以降格差自体が最も小さいことがわかる。また、2009年以降、男女賃金格差が縮小傾向にある

¹² Le Monde (ル・モンド) 紙 2014年3月8日の経済学者 Rachel Silvera 氏 (パリ西ナントール・ラデファンス大学) へのインタビュー記事から

¹³ ELLE (エル) 誌 2016年10月28日記事から。企業の制裁金支払いの理由は、行動計画を提出していないというものが大多数。男女不平等の賃金支払いをしているからという理由ではないとする。

¹⁴ フランス上院 HP より

(https://www.senat.fr/seances/s201606/s20160613/s20160613_mono.html)

¹⁵ Le Monde (ル・モンド) 紙 2016年9月26日記事から。

¹⁶ 2017年1月現在で2014年の男女賃金格差のデータを含む2002年からの男女賃金格差の推移を示すデータが最新版となる。

こともわかる。

INSEE が過去に公表したデータによれば、1990 年代、男女賃金格差が 20%を超えていた。¹⁷図 1 にある 2002 年とほぼ同水準である。つまり、フランスにおいて 90 年代以降、2008 年ぐらいまでは、ほとんど男女賃金格差は縮小することなく 20%を超えていたのである。この期間、フランスの男女賃金格差が縮小することなく維持され続けたことについては、Meurs and Ponthieux (2006) やフランス政府等によっても指摘されてきた。

そこで、前に述べたように、フランスは法律の改正を繰り返し、法による強制力を高めてきたわけである。その結果として 2009 年以降はその効果がようやく現れ、男女賃金格差の縮小が見られるようになってきたと考えられる。もちろん男女賃金格差の要因としては、学歴水準・職歴や勤続期間・従業上の地位・産業・企業規模・キャリアの中断・職務上の責任など、属性の差異によるものもあると考えられている¹⁸。つまり、これら、属性の差異は企業側の引き起こす差別とは言い難い。フランスでは、(1)勤続期間(2)労働の質(3)職業資格等は賃金格差の正当な理由として考えられ、これらを理由とするものであれば、法律的に同一労働同一賃金が成り立っていなくても問題はないとされている。¹⁹

しかしまた男女賃金格差の中にはこれらの属性では説明できない差別的な要因から生じている部分も含まれている。フランス労働省によれば、2012 年において属性においては説明できない差別的な男女賃金格差はおよそ 10.5%と推計されている。²⁰1990 年代から 2000 年半ばごろまで男女賃金格差が長期間、縮小しなかったという事実から、このような説明できない差別的な男女賃金格差もまた残されてきたと推測される。データからも、フランスにおいて長らく「同一価値労働同一賃金」原則が、実践の場では十分に尊重されず、状況が変化しなかったと言えるのではないだろうか。

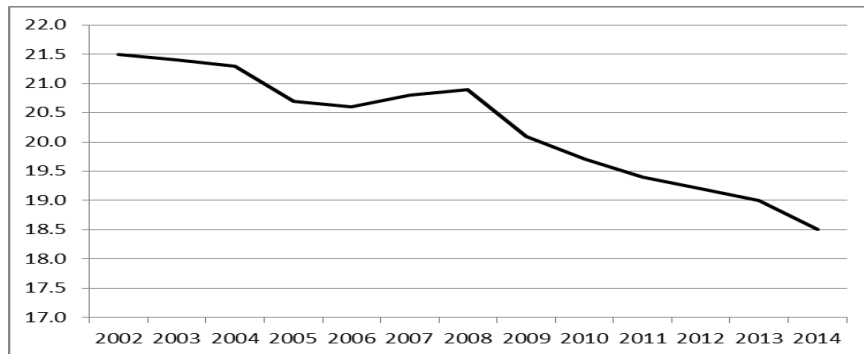
¹⁷ 最新版のデータは過去に公表されている数値と整合性がない部分があるため、図 1 は 1990 年代以降ではなく、2002 年以降のデータを示している（近年発表された数値が確定値である）。

¹⁸ Mini(2015)の p.7 を参照のこと。

¹⁹ 破毀院 1996 年 10 月 23 日判決 (Ponsolle 事件) より賃金格差を正当化する客観的理由として考えられている。

²⁰ Le Monde(ル・モンド)紙 2016 年 11 月 8 日記事から。

図 1 民間企業・公営企業における男女賃金格差 (%)



注 1) 税引き後の月収 (平均値) で比較。

(すべての職務をフルタイムとして換算している。例えば、半年間の有期契約かつフルタイムの 80%のパートタイムで就労し 10,000 ユーロを受け取った場合には、 $10,000/0.5 \times 0.8=25,000$ とし計算し、年間 25,000 ユーロを受け取ったと考え、これを 12 で割り月収平均値を導出している。つまり、すべての仕事をフルタイムの年間就労時間に換算した上で月平均を取っている。)

注 2) 公務員、見習い、研修生、農業分野の雇用者等は除かれている。

データ出所) INSEE, DAD

3-2. 賃金階層別に見る男女賃金格差—性別による職域分離に関連して²¹

次に INSEE の最新データから 2014 年の個人の賃金 (月収ベース) を階層別 (十分位) にした場合の男女賃金格差を考察したい (図 2)。

最も低い階層である第 1 十分位数 (低い方から 10%) においては、男女賃金格差は小さく、階層が高くなるにつれ男女賃金格差が大きくなっていることがわかる。つまり、最も高い階層において、男女賃金格差が最も大きい。

最も高い階層において男女賃金格差が最も大きいことに関していくつかの理由が推測できる。一つには、職場のポストに「ガラスの天井」があり、女性が最も高いポストに到達できていないために、男性よりも賃金が低いことである。

また一つに、性別による職域分離が行われて、最も高い賃金を獲得できる職域にまだ女性が十分に参入できていないことや、たとえその職域に女性が算入していても男性と同様のポストや職務が与えられておらず、同等の賃金を獲得していない可能性が挙げられる。これは職務が細かく分類され、専門化が進んでいるフランスならではの問題である。もちろんその他にも理由は考えられるだろう。

ところで APEC (2015) の調査によると、企業の役員クラスに関しては、男性が 86%を占め、年収 (中央値) は男性 78,000 ユーロに対し、女性は 57,973 ユーロであり、男女格

²¹ ここでは、所得階層別に男女賃金格差を見るが、図 2 での「所得」は月収ベース、図 3、図 4 での「所得」は時給ベースの賃金を使用していることに留意したい。

差が 34.5%にも上るとしている。組織のヒエラルキーのトップに女性が就くことが困難であることを示している可能性がある。

また、APEC(2015)によれば管理職の男性割合が 90%を超える製造業分野での管理職の年収（中央値）は男性が 52,000 ユーロに対し、女性は 40,000 ユーロであり、これも 30%の大きな男女賃金格差となっている。一方、管理職の女性割合が 71%を占める健康・福祉分野での管理職の年収（中央値）は、男性が 39,950 ユーロ、女性は 36,000 ユーロであり、男女賃金格差は 11.0%にすぎない。

この点については、さらに別のデータによって詳しく見てみよう（図 3・図 4）

図 3 においては、女性比率が 9 割を超える業種である家事サポート業及び保育アシスタントの業種と女性比率の低い業種である交通・輸送業（管理職）及び製造業（管理職）に関して、時給を階層別（第 1 十分位・第 5 十分位・第 9 十分位）にした場合の時給の中央値を示している。家事サポート業、保育アシスタントでは、ほとんど階層化されていない。どの階層も押しなべて低賃金であり、格差があまりないことがわかる。一方で交通・輸送業（管理職）、製造業（管理職）は賃金（時給）において階層化が強く見られる。階層間の格差が顕著に見られる。

図 4 において、図 3 と全く同じ業種の男女賃金格差を見ると、家事サポート業、保育アシスタントでは男女賃金格差がほとんど見られないのに対し、交通・輸送業（管理職）、製造業（管理職）では、大きな男女賃金格差が見られる。

つまり、男性割合の多い男性職域では、相対的に賃金水準は高いものの、賃金が階層化され、男女賃金格差が大きいことが示されている。一方で、女性割合の多い女性職域であれば、相対的に賃金水準が低く、階層化されておらず男女賃金格差は小さいことがわかる。そこで、図 2 で見てきたように、階層が高くなるにつれ、男女賃金格差が顕著に大きくなっていったと考えられる。

このように男性職域の賃金格差の大きいことや男性職域と女性職域の間の男女賃金格差の実態からは、フランスにおいて「同一価値労働同一賃金」原則が成り立っていない可能性が疑える。フランスでは、女性の 50%は 12 の職業分野（ケア・医療・教育など）に集中しているのに対し、男性の 50%は 20 の職業分野（建築、情報など）に分散しているとする。

22

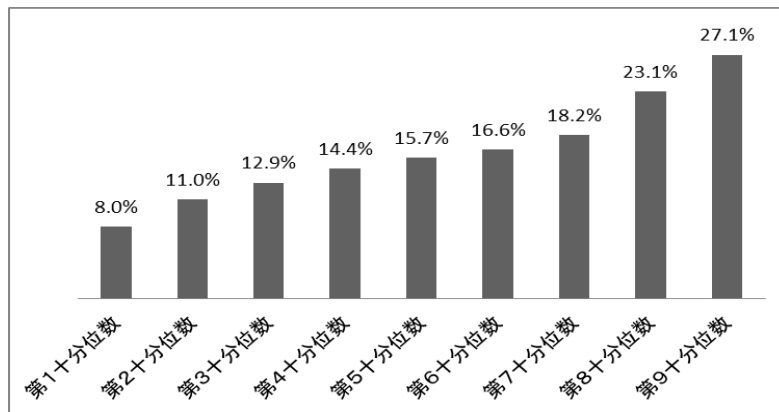
フランス政府は性別による職域分離は、男女賃金格差の大きな要因になっているとして強い問題意識を持ってきた。²³また、職域分離がなかなか解消されない理由に「教育」によ

²² 権利擁護機関（Le Défenseur des droits）による Promotion de l'égalité et d'accès aux droits の冊子 p.3 に記載。

²³ 性別による職域分離が男女賃金格差の要因であることを説明するものに Bergmann（1971）の「混雑理論仮説」がある。この仮説によれば、男女で労働市場が分断され、女性に対して開かれる職業が少ない場合に女性が少数の職業に集中するためにその職業の賃金が引下げられるとする。一方、男性の職業においては女性が排除され、労働供給が労働需要に対して相対的に少なく、賃金水準は高い水準に引上げられるとする。このような状況

るジェンダー問題があると指摘する。フランスではなお、若い男女がステレオタイプな意識を持ち、性別によって明らかに異なる職域への進路を希望する傾向があるというのである。²⁴こういった状況を打開するために 2014 年には、政府は FACE という団体を通し、男女混合職化 (mixité des métiers) の国家規模のキャンペーンを展開した。²⁵

図 2 民間企業・公営企業における賃金階層別の男女賃金格差 (2014 年、%)



注 1) 図 *Travail, Genre et Sociétés*,¹ と同様のデータ。税引き後の月収を使用。すべての職務をフルタイムとして換算。

注 2) 2014 年のデータを使用、公務員、見習い、研修生、農業分野の雇用者等は除かれている。

注 3) 第 1 十分位数は、全体の 10% に当たる最も低い賃金階層 (月収 1206 ユーロ以下) の人を指す。

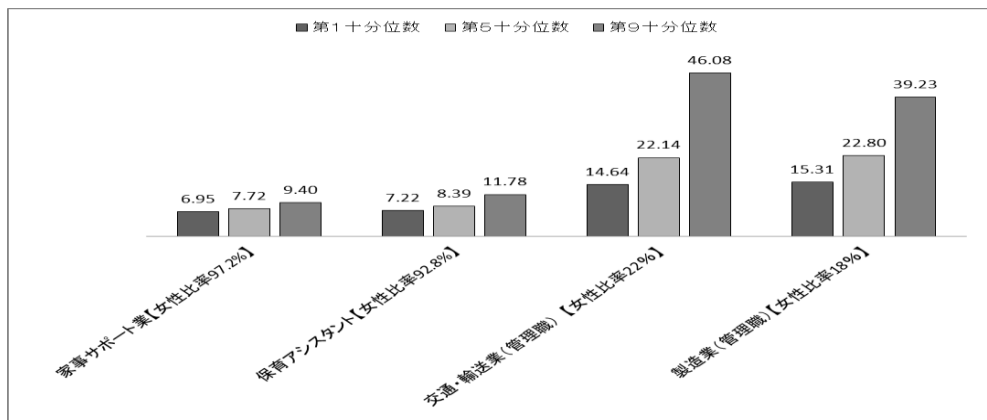
データ出所) INSEE, DAD

が男女間賃金格差を生むと説明する。

²⁴ 権利擁護機関 (Le Défenseur des droits) による *Promotion de l'égalité et d'accès aux droits* の冊子 p.3 に記載。

²⁵ FACE については、<http://www.fondationface.org> を参照のこと。

図3 民間企業・公営企業における職業別・賃金階層別に見た時給（中央値）
（2012年、ユーロ）



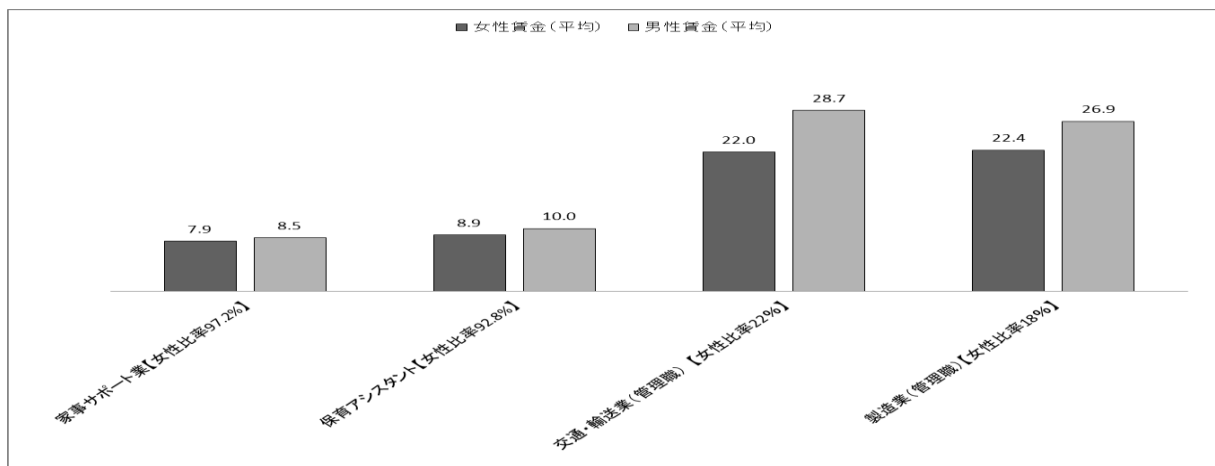
注1) 公務員、企業役員は除かれている。

注2) 2012年のデータによる。

注3) 賃金（時給）は、税引き後のものである。単位はユーロ。

データ出所) INSEE, DADS 2012 ; DAREs の計算による。

図4 民間企業・公営企業における職業別に見た男女賃金格差（2012年、ユーロ）



注1) 公務員、企業役員は除かれている。

注2) 2012年のデータによる。

注3) 賃金（時給）は、税引き後のものである。単位はユーロ。

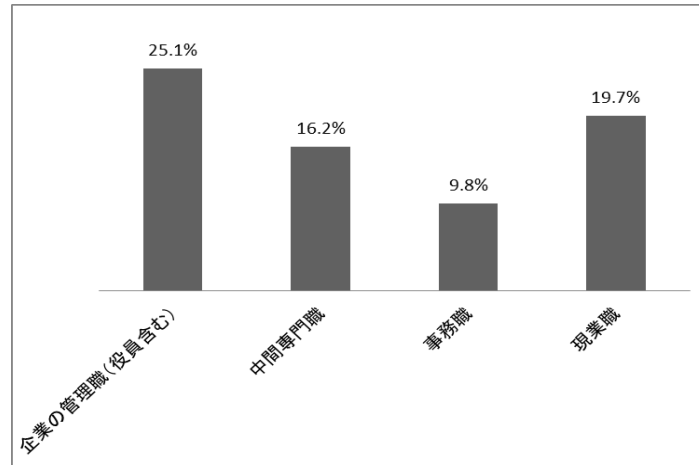
データ出所) INSEE, DADS 2012 ; DAREs の計算による。

3-3. 従業上の地位による男女賃金格差—管理職の給与評価に関連して

ここでは、図5によって従業上の地位による男女格差を見てみよう。図5からは中間専

門職・一般の事務職・現業職に比べて管理職（役員含む）において最も男女の賃金格差が大きいことが示されている。

図 5 従業上の地位別の男女賃金格差（2014 年、%）



注 1) 図 1 と同様のデータ 税引き後の月収（平均値）で比較。
すべての職務をフルタイムとして換算。

注 2) 2014 年のデータを使用。

データ出所) INSEE, DAD

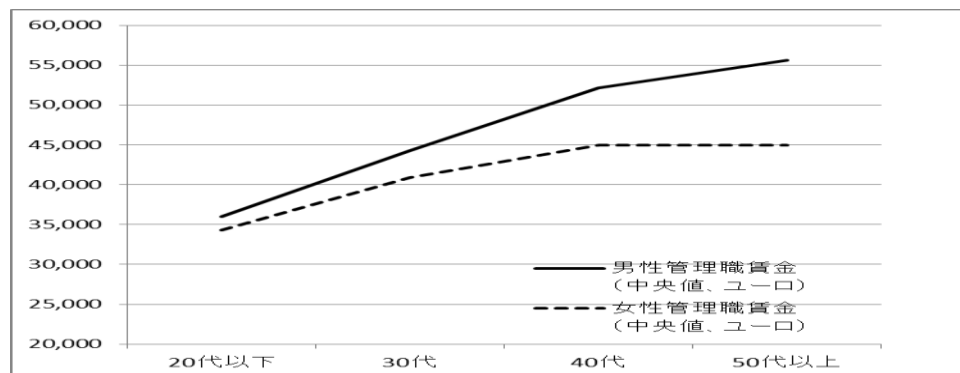
管理職の男女賃金格差が大きいことに関してはフランスで問題視されており、管理職の男女賃金格差に関するいくつかの研究がある。前に述べたように、性別による職域分離が、男女格差の生じる理由の一つとして考えられている。

しかしここでは、性別による職域分離ではなく、管理職の年齢と男女賃金格差の関係に注目しよう。管理職の場合、年齢とともに男女賃金格差が拡大していくことが多くの調査から知られている。図 6 に管理職の賃金（中央値）を年代別・性別に示したものがあるが、50 代において顕著な男女賃金格差が見受けられる。APEC(2015)のより詳しい分析によると、全く同じ属性を持つ管理職男女の賃金を見た場合、20 代以下では男女賃金格差が 4.2% であるのに対し、50 代以上では 12.5% までになるとする。²⁶

この分析からはいわゆる同一職務内において「同一労働同一賃金」さえ成り立っていない可能性が指摘されている。また、「同一労働同一賃金」の原則が成立していないが法的な問題に問われない、いわゆる正当な差異であったとしても、40 代以降においては女性の方が育児など家庭責任を多く負う傾向があるために、女性に対する間接的な差別には値すると捉えられるかもしれない。管理職の場合には、フランスにおいても労働時間規制がないため、家庭責任を多く負う傾向のある者の方が不利になると考えられるためである。

²⁶ 同じ属性とは、勤務先・職務・学歴・勤続年数・統括する部下の数が同一であること。

図6 年代別・性別にみた管理職の賃金（中央値、ユーロ）、2014年



データ出所) APEC Enquête situation professionnelle et rémunération des cadres 2014
 (「管理職の職務状況と報酬に関するアンケート、2014年」)

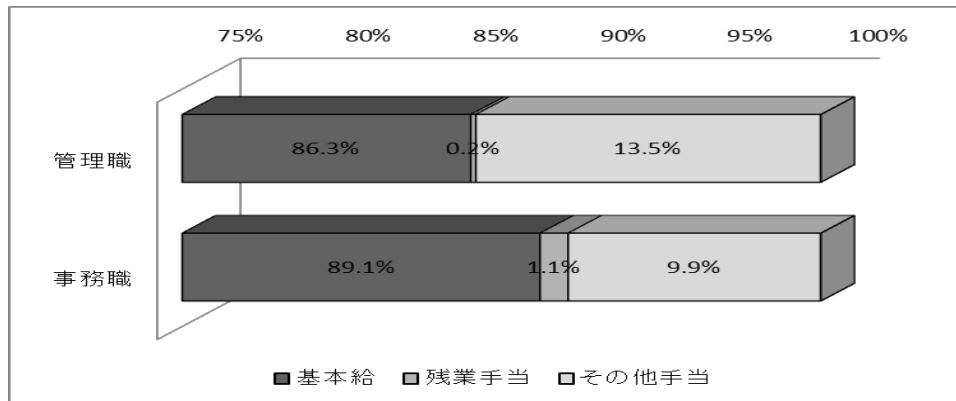
管理職の場合、なぜ「同一労働同一賃金」さえもが成り立っていない可能性があるのか、またなぜ男女賃金格差は年齢とともに拡大してしまうのか、もう少し詳しく考察してみよう。そのためにはフランスの管理職の給与や手当の構成を知る必要がある(図7、図8)。

フランスでは、管理職は、事務職と比較すれば、手当の割合が高く、基本給の割合は低い(図7)。また、管理職の手当は、事務職の手当とその構成が異なる(図8)。顕著な違いは、管理職の場合には、手当における「個人業績手当」の割合が高いことである。一方事務職の場合には個人業績手当は低く、その代わりに「勤続手当」の割合が高くなっている。「勤続手当」は勤続年数に従ってもらえる手当のことである。

要するに、管理職の給与は、個人に対する人事考課が給与に反映されているが、事務職の場合にはその部分が極めて少ないということである。人事考課による給与決定は、評価者によって偏りが生じたり、一方の性に対し、不利に働いたりする可能性が生じることも考えられる。管理職の中でも上位職については、男性の割合が高い。つまり、管理職の給与評価者は男性であることが多いのである。APEC(2010)では、その点について指摘しており、女性管理職は、男性管理職に比べて自らの給与評価に対して満足していない割合が高いことを明らかにしている。

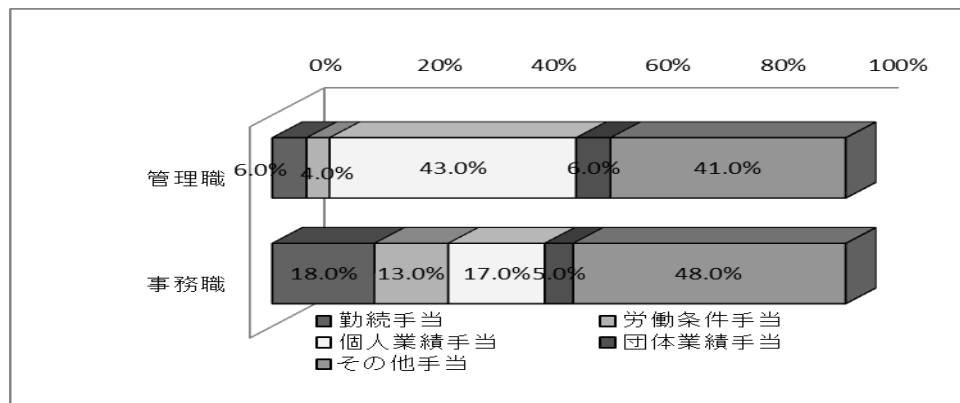
すなわち、管理職の場合には、人事考課のほとんどない他の職務と比較して、「同一労働同一賃金」あるいは「同一価値労働同一賃金」を成立させにくい状況があるということである。また人事考課は昇進と深く関連しているために、年齢とともに管理職の男女賃金格差はますます拡大していくものと考えられる。

図 7 管理職と事務職の給与の構成 (%) 2006 年



データ出所) INSEE—DAREs Enquête sur le coût de la main-d'œuvre et la structure des salaires en 2006 (「人件費と給与構造に関するアンケート」2006年)

図 8 管理職と事務職の手当の構成 (%), 2006 年



注 1) その他手当には、年末手当、ヴァカンス手当などが含まれる

データ出所) INSEE—DAREs Enquête sur le coût de la main-d'œuvre et la structure des salaires en 2006 (「人件費と給与構造に関するアンケート」2006年)

4. フランスの課題

見てきたように、フランスでは、1952年にILO100号条約を批准して以降、「同一価値労働同一賃金」原則が社会に浸透するのが遅かった。法律の改正を繰り返し、近年ようやく男女賃金格差が縮小しつつある。しかしながら、いまだ性別による職域分離が行われており、「同一価値労働同一賃金」が成立しているのかいないのか、明らかではない状況である。

また、個人の属性に違いなどによる正当な差異と認められ、差別的な男女賃金格差はないとされた場合においても、フランスの目指す男女平等が実現したかと問われるとそうでもない可能性も見てきた。例として管理職のケースが挙げられる。フランスの管理職の場合、男女賃金格差の大きな職務として問題視されている。管理職の給与評価は評価者の意

識や判断に左右されやすく、他の職務に比べ差別賃金となる可能性が高い。それに加え、差別的な賃金ではなくても評価に女性の特性が影響し、女性に不利になっている可能性がある。特にフランスの管理職のケースは、「同一価値労働同一賃金」原則の限界を感じさせるものとなっている。

要するにフランスにおいては以下でみるような「同一価値労働同一賃金」原則そのものの実現に関する課題、同一価値労働同一賃金原則が実現したとしても残される実質的な男女平等の実現に関する課題があると考えられる。この二つの課題についてはフランスにおいてしばしば指摘されてきたことである。詳細に触れていこう。

4-1. 「同一価値労働同一賃金」原則の実現に関するフランスの課題

ILO100 号条約では、職務が同一価値のものであるかどうかは、差別のない基準によって決められるべきであるとし、性に中立的で客観的な職務分析・職務評価をするべきことが強調されている。職務分析・職務評価は、職務の価値を数値化することによって二つの異なる職務が同じ価値を有するかどうかを示すものである。

Lemière and Silvera (2010) によれば、フランスでは、1980 年代にアメリカやオーストラリアで激しく展開されていた性に中立的で客観的な職務分析・職務評価に対する議論が十分に行われなかったとする。その結果として、アメリカ、カナダ、スイス、ベルギーなどでは、性に中立的な職務分析・職務評価が進展したのに対し、フランスではそれが見られなかったのである。²⁷

このような状況であったため、2004 年 3 月 1 日にフランスにおいてようやく使用者団体と労働組合が「男女の混合職業化及び職業平等に関する全国職業間協定」に署名をし、労使間で男女賃金格差の解消に対する取り組みを進めることになった。この協定第 13 条において、異なる職務とされたものであっても固定化された評価規準や職階を 5 年ごとに再検討し、男女賃金格差が解消されるようにすることが求められている。²⁸

しかしながら、Lemière and Silvera (2010) はこの協定の取り決めがフランスでは何らアクションにつながっておらず、画餅に過ぎないことを指摘する。そして、「同一価値労働同一賃金」の問題は、個々の訴訟の中に落とし込まれ、個人で事後的に解決するしかないと言う。つまり、労使による全体としての調整が事前になされていないことを問題視する。²⁹

このように性に中立的で客観的な職務分析・職務評価の方法の研究開発が遅れ、活用さ

²⁷ アメリカでは Hay システム、スイスでは、ABAKABA 法、ベルギーでは、EVA 法が客観的な職務分析・職務評価の方法として研究開発されてきた。

²⁸ <http://www.journal-officiel.gouv.fr> における Accord national interprofessionnel MIXITÉ ET ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES を参照のこと。

²⁹ カナダケベック州では、従業員 100 人以上の企業において公平な報酬 (Pay Equity) に関する委員会を設立する義務を課している。堀内 (2009) の p.34 を参照のこと。

れてこなかったフランスにおいては、異なる職務間での「同一価値労働同一賃金」の実現がなかなか進まず、解決すべき課題とされているのである。

4-2. 実質的な男女平等の実現に関するフランスの課題

フランスをはじめとする欧州では男女の不平等を解消する目的で「同一価値労働同一賃金」原則が法的枠組みの中で推進されてきたが、「同一価値労働同一賃金」原則の実現のみではその目的の達成はきわめて困難だとされている。

Miller (2016) は、男女賃金格差は、教育水準、労働時間、経験年数、産業や職務等をコントロールすると、あたかも解消されたかのようになるが、これを持って本当に男女が平等と言えるか懐疑的だとする。教育水準、労働時間、経験年数、産業、職務は個人の選択であって、確かに正当な格差と考えられるものである。

しかし、述べてきたように女性は妊娠や出産を経たり、家庭責任が男性よりも重かったりするために短時間労働や負担の軽い職務を選択し、低賃金となりやすい。また、男性の多い、高所得の職場においては、女性は男性よりも離職率が高いことも報告されている。しかしこれらを女性本人の選択の問題に帰していいのかということである。たとえ「同一価値労働同一賃金」は実現したとしても、それは数字上・統計上のことであって、実質的な男女不平等は解消できていないことになる。我々は、これを単に個人の選択であるということでは終わらせるのではなく、妊娠や出産などを経る女性「性」に対する間接的な差別として捉えなければならない。

すなわち、実質的な男女の平等を達成するためには、(1) 間接差別解消への取り組み (2) 家庭責任が果たせる環境整備 (3) 役職者に対する女性の積極的採用措置 (ポジティブアクション) の実施など幅広い平等政策を推進しなければ目的を果たしたと言えないわけである。

フランスはそのために、1983 年の法律によって、賃金のみならず、職業訓練、配属、昇進、配置転換など男女差別を広範に禁止するとともに、女性に対するポジティブアクションを実施することを許可する規定も設けている。その後も法改正を繰り返し、これらの点についての措置を強化している。

しかしながら、フランスでは、例えば育児休業の取得やパートタイムの選択も極端に女性に偏っているなど、³⁰実質的な男女平等への道のりはなお遠く、さらなる努力が必要であると考えられている。

³⁰ Le Figaro (ル・フィガロ) 紙 2016 年 3 月 3 日記事によれば、フランスの男性の育児休業の取得率は 4% であると報告されている。また、ユーロスタットの 2014 年のデータによれば、フランスでは子どもが 2 人いる男性については、4.3% のみがパートタイムを選択しているのに対し、同じく子どもが 2 人いる女性については、34.2% にも上るとしている。(国際女性の日に向けてのユーロスタットの 2016 年 3 月 7 日のプレスリリースより)

5. おわりにー日本に対する示唆

見てきたように、フランスにおいて、「同一価値労働同一賃金」原則の実現はまだ途上にあると考えられ、またその目的である実質的な男女平等を果たしたとは言えない状況と言えるだろう。

ところで、日本では、正規・非正規の賃金格差解消を目的として、「同一賃金同一労働」を実現しようとしている。フランスにおいては、「同一価値労働同一賃金」の考え方は、フルタイム・パートタイム間や無期限雇用・有期限雇用間の賃金格差に対しても応用可能としながらも、それらの格差を解消することを主たる目的としていない。³¹述べてきたように、フランスの場合には男女の賃金の不平等を解消し、男女差別を是正することを目的としている。

それではなぜ、フランスでは男女差別を是正する目的で「同一価値労働同一賃金」の実現を目指しているのだろうか。二つの理由が考えられる。³²それは一つに人権保障がフランスにおいて重要な価値規範であるからである。フランスでは、2000年以降、雇用分野における性差別だけでなく、人種、宗教、信条、民族、年齢、性的志向、障害などに関する差別も禁止するようになった。これはEU指令として、他の欧州諸国においても同様に禁止されている。

個々の労働者の人権を保障することはフランスのみならず、欧州においても同様に重要な価値規範である。EU全体において、差別は、法などによる強制力によって必ずや解消されなければならないものなのである。つまりEUにおける「同一価値労働同一賃金」の推進は、労働市場において個々の労働者の性別・人種・年齢・障害などの生来的に備わる性質をブラインド（目隠し）し、差別をさせないことを意味しているのである。

また一つには差別を解消することで、EU全体で公正な競争ができるようにし、経済的効率性を高めることも理由にある。EUはEEC (European Economic Community)を起源としているが、そもそもは「欧州経済共同体」である。1957年の欧州経済共同体設立条約（ローマ条約）採択時より、公正な競争の中で経済的な効率性を向上させるためには、各国ともに労働者の能力を最大限活用すべきであり、差別によりそれが歪められてはいけないとの考えがあった。現在は、「同一価値労働同一賃金」原則の目的として人権保障の観点から全面に押し出されているが、公正な競争や経済的効率性の確保の観点も当初から関連していたことは見逃せない。

一方で、フランスをはじめとする欧州では、雇用形態間の格差に対し、「同一価値労働同一賃金」原則が言及されることはほとんどなかった。雇用形態間の不合理な格差の禁止は1997年のパートタイムに関するEU指令や1999年の有期限雇用に関するEU指令によって定められてきた。そこでは、パートタイムについては時間比例の原則、有期限雇用については、期間比例の原則が採用されている。雇用形態間の不合理な格差を禁止する理由は、

³¹ *Ordre des Experts Comptables - Région Paris Ile de France* (2010)を参照のこと。

³² 黒岩 (2014) を参照のこと。

人権保障の観点ではない。労働の質を改善し、雇用の創出・雇用形態の多様化・労働市場の流動化などを促進するむしろ雇用対策として捉えられている。³³

そこで、フランスにおいて、有期限雇用は、無期限雇用と全く同じ職務であったとしても不安定雇用ゆえに、契約終了時に不安定雇用手当がプラスして支給される。「同一価値労働同一賃金」が成り立っていないにもかかわらず問題はなく、むしろ無期限雇用よりも賃金が低いことが問題になることが多い。労働市場が硬直化しやすい欧州において、有期限雇用が選択されるためにはこのような補償を加えることで、公正な処遇にしておかなければならないわけである。

またそもそも、フランスにおいては、日本ほど、雇用形態間の不合理な格差が生じにくい賃金決定の制度となっている。日本では、正規雇用の場合、職務遂行能力によって決まる職能給を基本としているが、フランスでは、どんな雇用形態でも職務や職種ごとに賃金が決まる職務給を基本とした制度になっている。また、この職務や職種ごとに決まる賃金は、産業別に設定される協約賃金で決定されることが多い。そこで、パートタイムでは時間比例を有期限雇用では期間比例を適用しやすく、日本の正規・非正規間のような格段に大きな賃金格差は生じにくいのである。そのような意味でフランスをはじめとする欧州において、フルタイム・パートタイム間や無期限雇用・有期限雇用間に敢えて「同一価値労働同一賃金」原則を持ち込む必要性がなかったわけである。

このように、日本とフランスでは、「同一価値労働同一賃金」の目的がそもそも異なっている。また、フランスでは、見てきたように「同一価値労働同一賃金」原則の実現には至っていない。さらに、男女の差別解消という大きな目的を達成するためにフランスでは、「同一価値労働同一賃金」原則を浸透させようとしているが、必ずしも「同一価値労働同一賃金」原則が実現したからと言ってその目的が達成されるわけではないという矛盾点もある。

このような中で、日本は、フランスの「同一価値労働同一賃金」の現状や歴史的展開から学ぶことはあるのだろうか。

「同一価値労働同一賃金」の実現に対する実効性を高める方法、格差を是正する方法の確立と促進、そして目的の達成に向けての考え方の三つの点で、日本が参考にできる点はあると考えられる。

第一は、「同一価値労働同一賃金」原則の実効性を持たせるために、フランスが小規模企業に対して実施した行動計画の義務づけは一定の効果があると考えられる。日本においても、各企業に対し、ガイドラインを提示するだけでなく、女性活躍推進法などと同様に、どのように実践していくか行動計画を策定させることが望ましいのではないかと考えられる。

第二に、日本において職務を客観的に評価するための方法を確立することが必要である。

³³ 川田 (2010) を参照のこと。川田 (2010) では、EU における雇用形態に基づく差別禁止指令 (パートタイム・有期限雇用・派遣雇用) と人的理由に基づく差別禁止指令の両者の意義の違いを明らかにしている。

ただし、その前に日本の場合には、正社員の賃金が職能給をベースに決められているため、職務給ベースに変更しなければならないという大きな問題がある。³⁴正社員の賃金が職務給をベースとして決まっており、職務を客観的に評価する方法があれば、産業別労働組合が十分に発達しておらず、協約賃金によって賃金が決められていなくても、個々の企業レベルで正規・非正規間の同一労働同一賃金原則は実現させやすくなる。

フランスにおいては、産業別労働組合によって協約賃金が定められているため、雇用形態による賃金格差は大きくないが、異なる職務間の「同一価値労働同一賃金」の原則はいまだ十分に実現していない状況である。フランスにおいて、男女賃金格差を解消するためには、性に中立的で客観的な職務分析・職務評価を徹底的にすべきであると考えられている。日本においても同様に、賃金格差を解消するためには、賃金がどのように決まったのか、客観的な分析や評価が必要になるだろう。

第三に、目的を達成するためには、日本の考える「同一労働同一賃金」原則の実現を超えた、幅広い政策が必要である可能性があるということである。日本における正規・非正規間の格差の問題の背景には、男女の性別役割分業がある。³⁵正規は稼ぎ手である男性の働き方が反映している一方で、非正規は家計補助的な働き方をする女性の働き方を反映したものであった。実はこれは欧州同様に大きな男女賃金格差の問題であり、正規・非正規格差の是正は、欧州が戦ってきた職業上の男女不平等の是正と本質的には同じことなのである。

そこでフランス同様「同一労働同一賃金」原則の実現だけでは、決して問題は解決しない。労働時間、勤務年数、教育水準など属性の違いはいつまでも正当な格差として残ることは見てきたとおりである。正当な格差が間接差別に関連している場合には、「同一労働同一賃金」原則とは異なる様々な政策によって解決するしか方法はないのである。

引用文献

- 居城舜子 (2011) 「同一価値労働同一賃金原則の変遷と課題」『大原社会問題研究所雑誌』
No.632 pp.40-60
- 遠藤公嗣 (2016) 「同一（価値）労働同一賃金を解説する」『まちと暮らし研究』 No.24
pp.44-49.

³⁴ 日本において、同一労働同一賃金を実現するためには職務給基準の賃金体系に変更すべきとするのは木下(2016)、遠藤(2016)などである。木下(2016)は、『同一労働同一賃金』を実現できるのはジョブ型（職務を基準とした）賃金制度のみだとし、遠藤(2016)も、『同一価値労働同一賃金』はもちろん『同一労働同一賃金』も職務基準の雇用のみで成り立つ考え方である」とする。著者も同様に賃金格差解消という目的を果たすためには、まずは賃金の客観的分析・評価を根拠とすべきであり、これはILO100号条約において述べられていることであるとする。

³⁵ 森(2013)によれば、正規雇用者の賃金に埋め込まれた賃金理念は「男性世帯主」家族扶養規範であり、一方非正規雇用者の賃金水準の源泉は職種の如何を問わず、「主婦パート」の家計補助的賃金相場（規範）に遡るとする。

- 川田知子 (2010) 「EC 指令における差別禁止事由の特徴と相違：人的理由に基づく差別禁止と雇用形態に基づく差別禁止の比較」『*重細重法學*』 Vol.44.No.2.pp.59-81.
- 木下武男 (2016) 「同一労働同一賃金を実現するジョブ型世界」『*POSSE*』 Vol.31.pp.52-67.
- 黒岩容子 (2014) 「性平等に向けての法的枠組み-EU 法における展開を参考にして」『*日本労働協会雑誌*』 No.648,pp.60-69.
- 濱口桂一郎 (2001) 『*EU 労働法の形成—欧州社会モデルに未来はあるか？増補版*』 日本労働研究機構
- 堀内光子 (2009) 「最近の ILO・国連のジェンダー雇用平等政策と日本の課題」『*社会政策*』 第 1 巻第 3 号 pp.26-37
- 森ます美 (2013) 「非正規労働者の公正な賃金-非正規労働政策と関わって」『*学苑人間社会学部紀要*』 No.868 pp.20-34
- 吉田恵子 (1983) 「第一次世界大戦と英国婦人労働者」『*明治短期大学紀要*』 No.33 pp.59-84
- APEC (2010) *Les Écarts de Salaire entre Hommes et Femmes Cadres : Une approche par âge*, février 2010.
- APEC (2015) *Les Écarts de Salaire des Cadres Hommes – Femmes Édition 2015, Les Études des l'Emploi Cadre*, No.2015-31.
- Bergmann, B, R (1971) The Effect on White Incomes of Discrimination in Employment *Journal of Political Economy*, vol. 79, Issue 2, p.294-313.
- Chamkhi, A and Toutlemond, F (2015) Ségrégation Professionnelle et Écart de Salaires Femmes-Hommes, *DAREs Analyses* No.82.
- Lemière, S (2006) Un Salaire Égal Pour un Travail de Valeur Comparable entre Les Femmes et Les Hommes, *Travail, Genre et Sociétés*, No.15, pp. 83-100.
- Lemière, S and Silvera, R. (2008), Les Multiples Facettes des Inégalités de Salaires entre Les Hommes et Les Femmes, in Cornet A. Laufer J. *Genre et ressources humaines*, Vuibert.
- Lemière, S and Silvera, R (2010) *Comparer Les Emplois entre Les Hommes et Les Femmes : de nouvelles pistes pour réduire les inégalités de salaires, Etudes et Recherches de la Halde*, La Documentation française.
- Meurs, D and Ponthieux, M (2006) L'Écart des Salaires entre Les Femmes et Les Hommes Peut-Il Encore Baisser ? *Économie et Statistique* No.398-399, pp.99-129, INSEE.
- Miller, J (2016) Equal Pay Is Not So Equal, *Dollars & Sense*, September/October, pp.7-9
- Minni, C (2015) Femmes et Hommes sur le Marché du Travail : Les disparités se réduisent mais les emplois occupés restent très différents, *Dares Analyses* No.17.

- Muller ,L (2008) Les Écarts de Salaire entre Les Hommes et Les Femmes en 2006 :
Des disparités persistantes, *Premières Synthèses*, No.44.5 , DAREs.
- Muller, L (2012) Les Écarts de Salaire entre Les Hommes et Les Femmes en 2009 : Le
salaire horaire des femmes est inférieur de 14% à celui des hommes,
DAREs Analyses No.16.
- Oelz,M et al (2013) *Pay Equity : An introductory guide*, (日本語訳 : 同一賃金同一価値労働
同一報酬のためのガイドブック) ILO publications, International
Labour Office.
- Ordre des Experts Comptables Région Paris Ile de France (2010) , *L'Égalité de
Traitement et le Principe « à Travail Égal , Salaire Égal »*, Etude Sociale.