

# 序文

賃金における著しいジェンダー不平等は、世界中の労働市場における顕著な特徴である。たとえ、ジェンダー賃金格差が何カ所かで縮小したとしても、平均的に女性は、男性よりも低い賃金で働き続けている。この傾向は、女性が教育や労働経験において著しい進歩をしたにもかかわらず継続している。

性別による賃金格差には多くの要因があるが、報酬における性差別はその要因の1つである。ILO 基本8条約の1つである1951年(100号)の同一報酬条約は、女性と男性が同一労働または類似労働に対してだけでなく、同一価値労働に対して、同一賃金を保証することによって、報酬における差別の解決に努めている。同一価値労働同一賃金の原則は、女性の大部分が男性とは異なる職務に従事していることから、ジェンダー平等達成のための基本的なものである。一般的で客観的な基準に基づいて様々な職務の価値を評価することや要件に対応することは、手続きの採用や選択の改善とともに、賃金決定のより透明性のある効率的なシステムに貢献している。

内容が異なる2つの職務が同一価値である場合、職務の価値を判断するためには、職務の価値を比較する何らかの方法が必要である。職務評価方法は、労働の相対的価値を確認するためのツールであり、対応する賃金が公正であるかどうかを決定する。この重要な課題に関するILOの直近の重要な出版は、1986年の*Job Evaluation*である。この本は、人材に関する重要なツールの複雑さをある程度緩和し、職務評価に取り組む専門家やコンサルタントに限定せずに、より広範な読者が利用しやすいように作られている。その当時は、職務評価におけるジェンダー・ペイ・エクイティが持つ意味については、短期的な対応が行われたのみであった。この複雑な課題に徹底的に対処すべき時が来ている。しかしながら、客観的で公正な職務査定を行うためには、職務評価方法にジェンダーバイアスが含まれることは認められない。さもないと、女性によって主として行われる職務(女性中心職務)の重要な側面が無視されるか、男性によって主として行われる職務(男性中心職務)より低い価値評価をされるおそれがある。これは、女性の職務を過小評価し、ジェンダーによる賃金格差をさらに強化することになる。

職務評価方法が開発され、適用されるプロセスは、これらの方法の技術的内容と同じように重要である。職務評価の方法がデザインされたり、使用されたりするあらゆる段階において無意識のジェンダーバイアスが起ころう。本ガイドブックの出版の

目的は、ジェンダーバイアスにさらに体系的に取り組み、ジェンダーバイアスのない職務評価方法をいかに開発し、適用するかについて、段階的なガイドブックを提供することによって、こうした問題が発生することを阻止することにある。

このガイドブックは、「ILO 差別撤廃に関する行動計画（2004年-2007年）」に対するフォローアップの一部として出された *Time for Equality at Work* に対する最初のグローバル・レポートである。それは、政府、労働者団体やジェンダーと労働問題に取り組む三者構成団体からのこの分野における技術援助に対する要求が増えたことに対応するものである。このガイドブックは、労働者および使用者団体、機会均等組織公務員、人材マネージャー、ジェンダーの専門家、そして、ペイ・エクイティの実践家を対象としている。

このガイドブックを書いたのは、カナダ・モントリオール大学の労使関係スクールのマリー・テレーズ・チチャ教授である。チチャ教授は、カナダのみならず海外でもよく知られているペイ・エクイティの専門家であり、実践家である。チチャ教授は、多様な民族文化的な雇用、ペイ・エクイティ、人事管理に関連した問題について相談を受け、広く執筆を行っている。彼女の著作は、ジェンダー研究および人事管理における事例研究と調査のみならず、職務評価方法の比較検討や異なった国々で開発されて使用された他の資料に基づいている。このガイドブックは、トリノにある三者構成団体であるILOの国際トレーニングセンターによって行われた研修活動で検証され、認証されている。

このガイドブックは、何人ものILOの同僚の洞察力の恩恵を受けているが、このプロジェクトの産みの親であり、その準備を全体的に見てくれたマニュエラ・トメイには、特別な謝意を表す。この出版を完成させたりサ・ウォンにも謝意を表したい。

ゼファー・シャヒード

ディレクター

労働の基本的理念と権利に関する宣言の促進に関するプログラム