

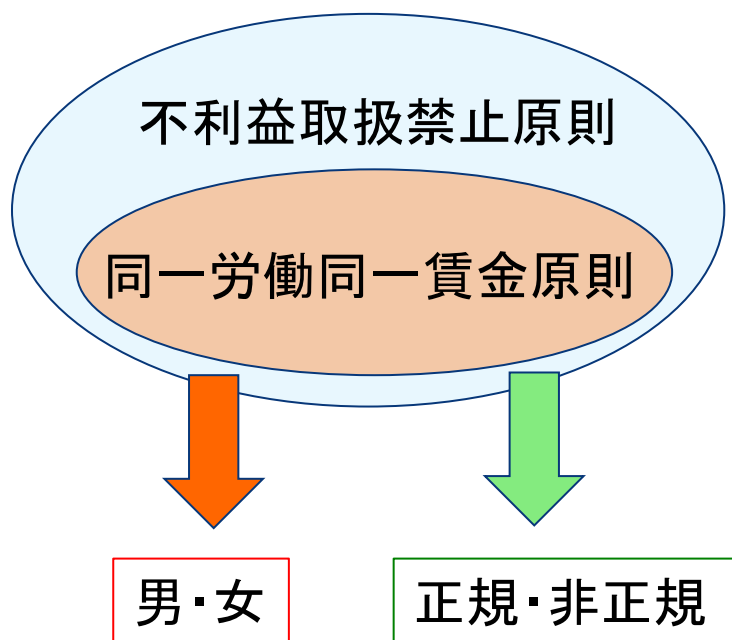
同一賃金原則と不利益取扱禁止原則 —イギリスの法制度からの示唆—

神吉 知郁子(立教大学)

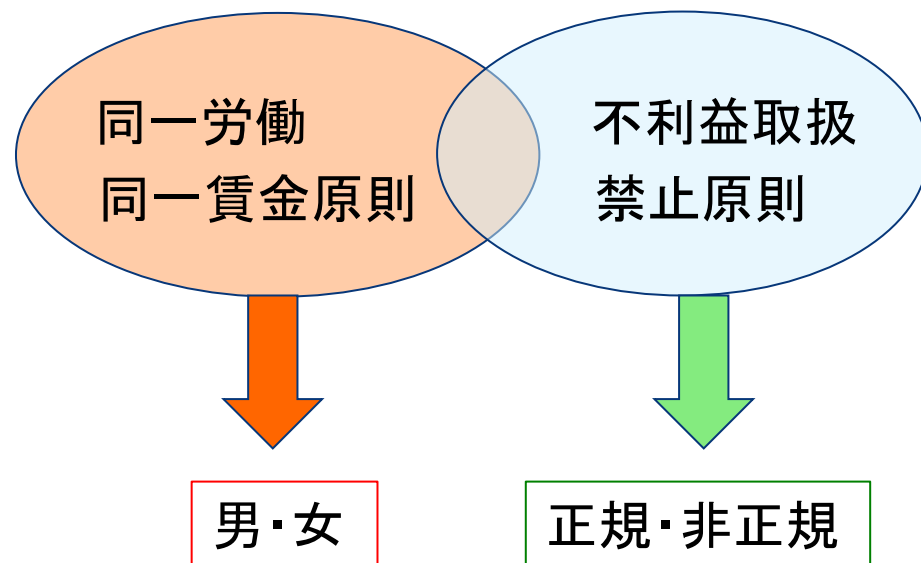
I はじめに

1. 概念整理

(1) 同種規範との方



(2) 異種規範との方



2. 両原則の質的違い

	同一労働同一賃金	不利益取扱禁止
目的	「平等」のための「正義」	① 非正規労働の促進 ② 濫用防止
異別取扱いと特性との関係	あってはならない	ありうる
法的アプローチ	差別禁止アプローチ	政策的アプローチ
労働（価値）の同一性	前提として必要	必ずしも前提としない
有利な取扱い	認めない（両面的）	認める（片面的）
合理性（正当化要素）の幅	ほとんどなし	広い
比例的救済	なし	ありうる

3. 労働契約法20条の位置づけ (パートタイム労働法旧8条の反省)

(1) ネガティブ・チェックリスト化を防止

...「同一労働」を厳格に要求しない (要件→考慮要素)

(2) 日本独自の「均衡」概念

...「同一賃金(待遇)」という帰結に限定されない

→ 「EU諸国とは異なる...日本独自のアプローチ」

* 諸外国の事例(差別禁止アプローチ)検討の留意事項

① 合理性判断の幅...とくに手続的側面の評価

② 政策手段...政策的アプローチだからこそその柔軟性

③ 救済...比例的救済の可能性

Ⅱ イギリスの賃金決定と非正規労働

1. 基本的給与の体系

・賃金決定の個別化

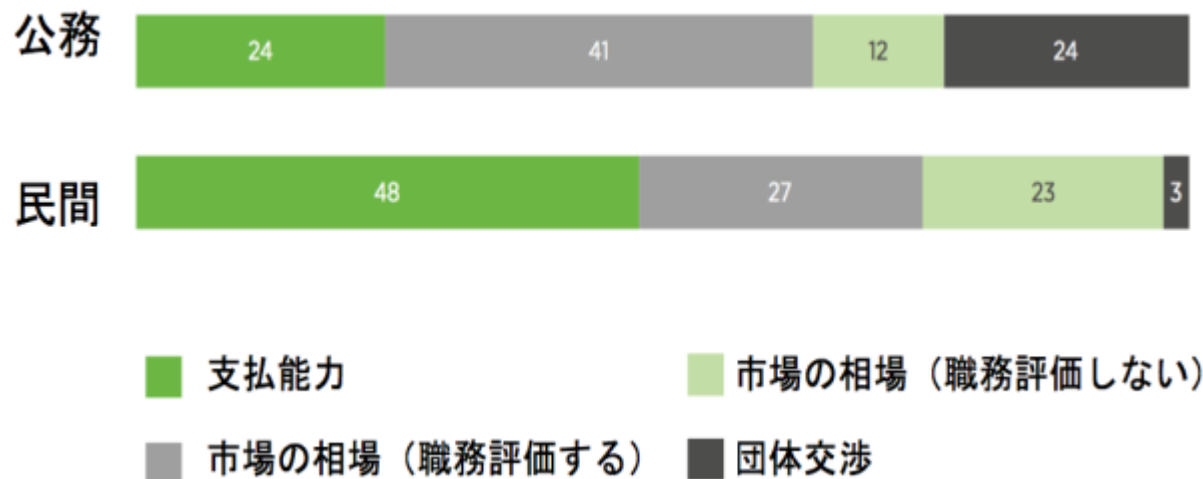
	個別決定	等級給	職種グループ給
公務	26%	63%	26%
民間	62%	20%	31%

* その他：範囲給，キャリア等級制など（複数回答）。

出典：CIPD, Reward Management Survey 2014-2015, p.8より神吉作成

2. 基本的給与の水準決定要素

・賃金決定の分権化



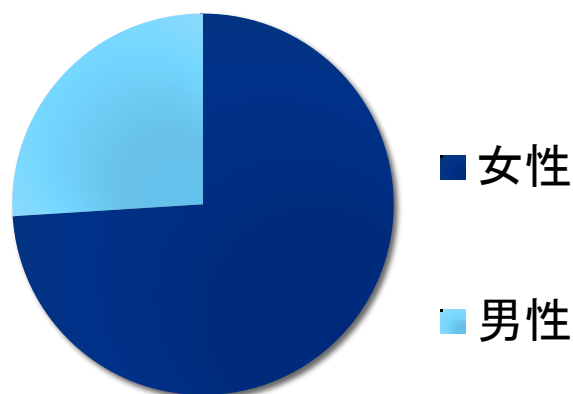
出典: CIPD, Reward Management Survey 2014-2015, p.10より神吉作成

主な昇給決定要素は、**成果**、**能力 (competency)**、**市場相場**、**スキル**

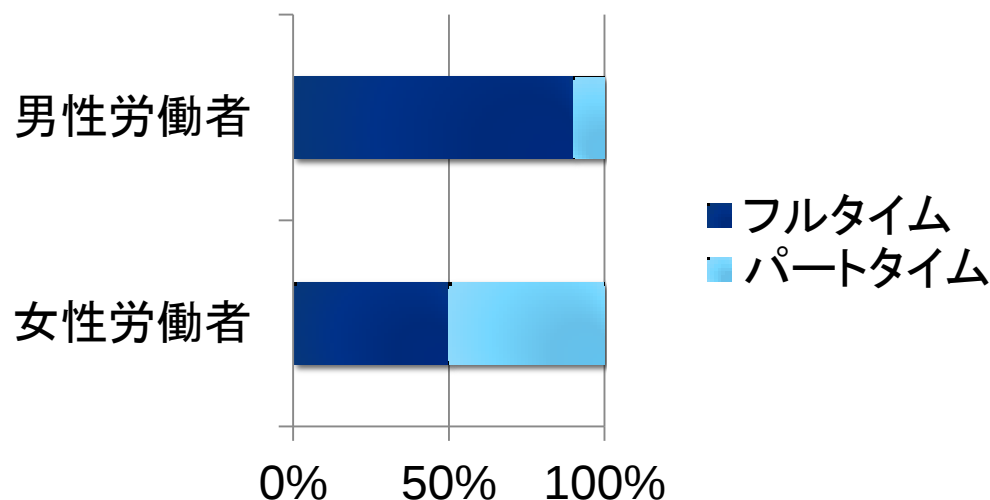
→ **分権化・個別化**の点で、大陸ヨーロッパよりも日本に近似
(* 協約適用率 仏: 98%, 独: 7割)

3. 労働市場の状況

(1) パートタイム労働者の
の男女内訳



(2) 男女別フル・パート割合



・非正規格差問題を争う2つの方法

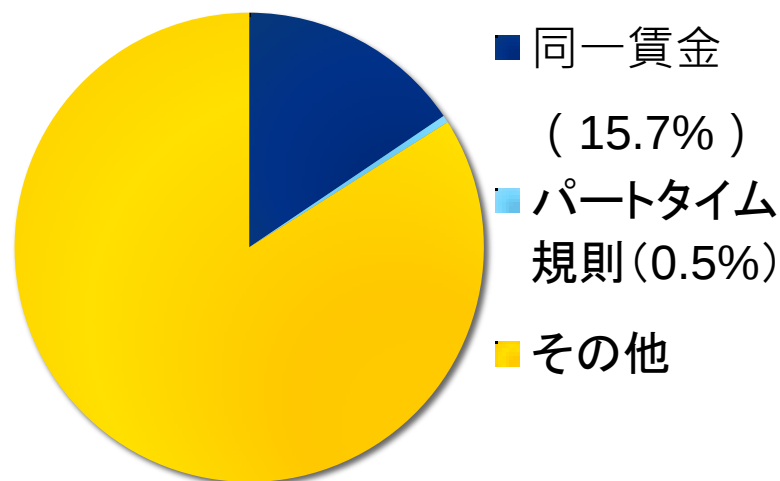
① **男女同一労働同一賃金訴訟** (2010年平等法, 性差別禁止訴訟も)

② **雇用形態に基づく不利益取扱禁止訴訟**

(2000年パート不利益取扱禁止規則, 2002年有期規則, 2010年派遣規則)

4. 同一賃金訴訟＞非正規不利益取扱禁止訴訟

雇用審判所への申立数
(2014年)



- ・パート規則にもとづく申立

2000年(立法当時): **10,530**件
(全申立数130,408件の8.1%)



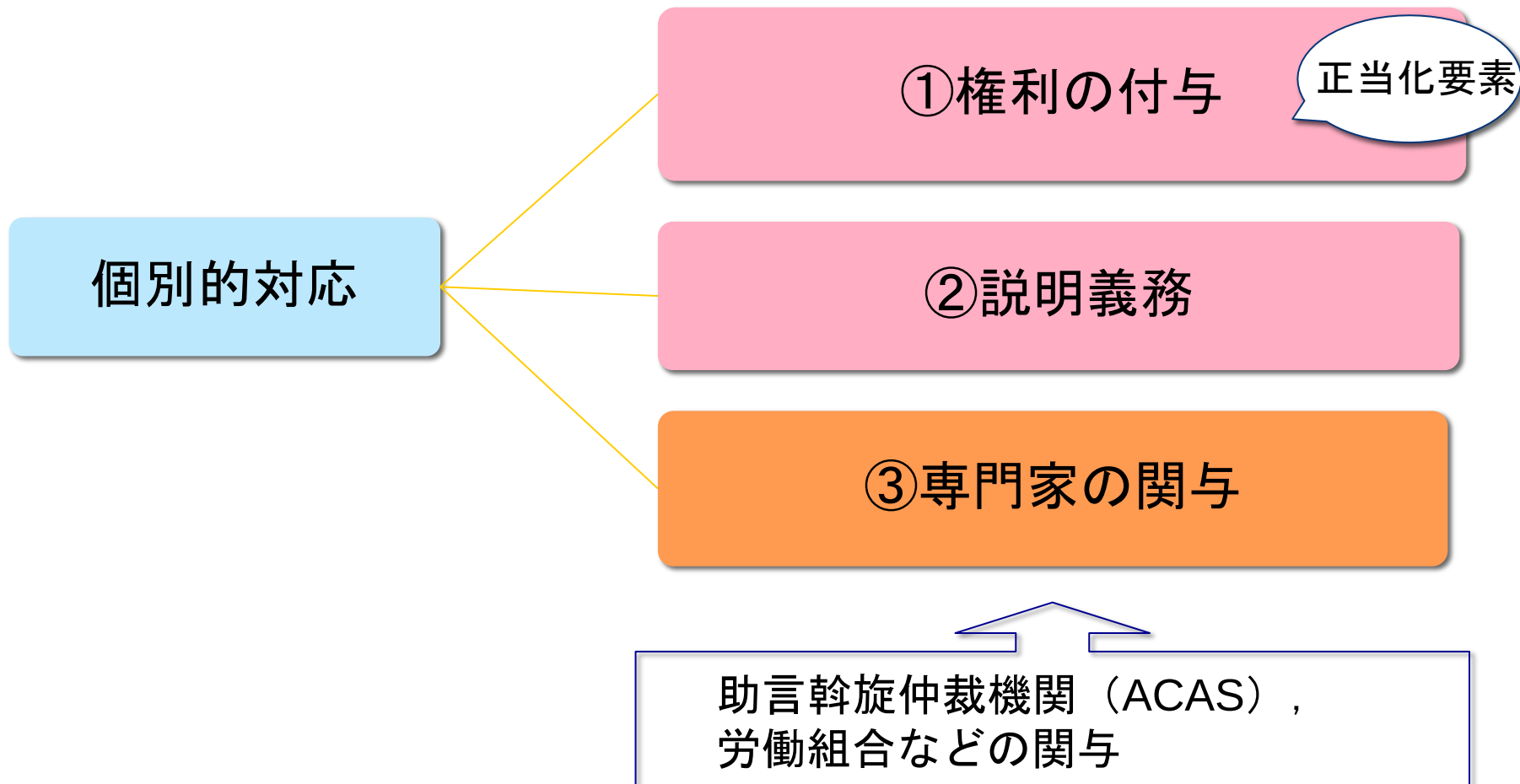
2001年: **429**件

* 有期・派遣規則に基づく申立はさらに少ない

*Official Statistics: Tribunal and gender recognition certificate statistics quarterly- April to June 2015.

→権利実現のための**制度設計の違い**が影響

Ⅲ 非正規労働者の不利益取扱禁止



1. 権利付与(パート・有期)

比較対象者(比較可能なフルタイム就業者／無期契約労働者)と
比較して:

- ①契約条件に関して不利に取扱われない権利
- ②使用者の作為または不作為によって不利に取り扱われない権利(契約条件以外)

* 2000年パートタイム就業者不利益取扱禁止規則5条1項, 2002年有期契約労働者不利益取扱禁止規則3条1項。

- ・あえて労働の同一性を要件とする差別禁止アプローチを採用
 - 非正規規則を使える労働者が絞られる(分権化・個別化で)
 - ダミー比較対象者をおく抜け道あり

<適用場面>

- ①ある契約条件または待遇が(パートは条件・待遇ごと, 有期は総体的判断),
- ②比較対象フルタイム就業者よりも不利益で,
 - i) 使用者の同一性 (パートは+同種の契約であること)
 - ii) 同一または類似労働に従事
 - iii) 同一事業場で労働に従事 (上記要件を満たせば他の事業場でも可)
- ③当該不利益条件・待遇がパートタイム就業者であることを理由とし,
 - ・唯一の理由である必要はないが, 実質的な理由でなければならない
- ④当該不利益条件・待遇が客観的理由に基づいて正当化されない場合。

正当化○: 地域の需要に応える(裁判例*: 救急車の運転手の待機時間)
 成果主義賃金体系の場合(政府ガイドライン**: パートの時給格差)
 不均衡(過大)なコストがかかる場合(政府ガイドライン***: 有期労働者の待遇)

正当化×: 国家資源分配の公平性, 良質な人材確保, 年金の持続可能性
 (裁判例****: パートタイム裁判官の職域年金からの排除)

→**比例的に(pro rata)**取り扱われなければならない。

*Gibson v Scottish Ambulance Service [2004] WL 3185409.

**Department of Trade and Industry, Part-Time Workers: The Law and Best Practice- a detailed guide for employers and part-timers, 2002.

***Department of Trade and Industry, Fixed Term Work - a guide to the Regulations, 2002.

****Ministry of Justice v O'Brien [2013]UKSC 6; [2013] ICR 499.

2. 権利付与(派遣就業者)

①派遣初日からの権利

- ・集团的福利厚生施設の利用
(食堂, 保育施設, 通勤サービス等)
- ・企業内の求人情報へのアクセス

②勤続12週以降の権利

派遣先に直接雇用された場合に認められるor 派遣先の比較対象労働者の基本的労働条件(賃金, 労働時間, 深夜労働, 休息時間, 休憩, 年次有給休暇, 母性保護等)が認められる

- i) 指揮監督者の同一性
 - ii) 同一または類似労働に従事
 - iii) 同一事業場で労働に従事
- (上記要件を満たせば他の事業場でも可)

3. 説明義務

(1) パート・有期

・使用者に対して、不利益だと考える待遇の理由を記した書面の交付を請求し、21日以内に受け取る権利（パート規則6条，有期規則5条）

→当該書面は、審判所の審問手続において証拠採用される。

→故意または合理的理由のない情報不提供や、言逃れの・曖昧な内容の書面である場合は、審判所はそのことを公正・衡平に推認する。

(2) 派遣

派遣先・派遣元に対し、違法と考える待遇の理由を記した書面の交付を請求し、28日以内に受け取る権利（派遣規則16条）

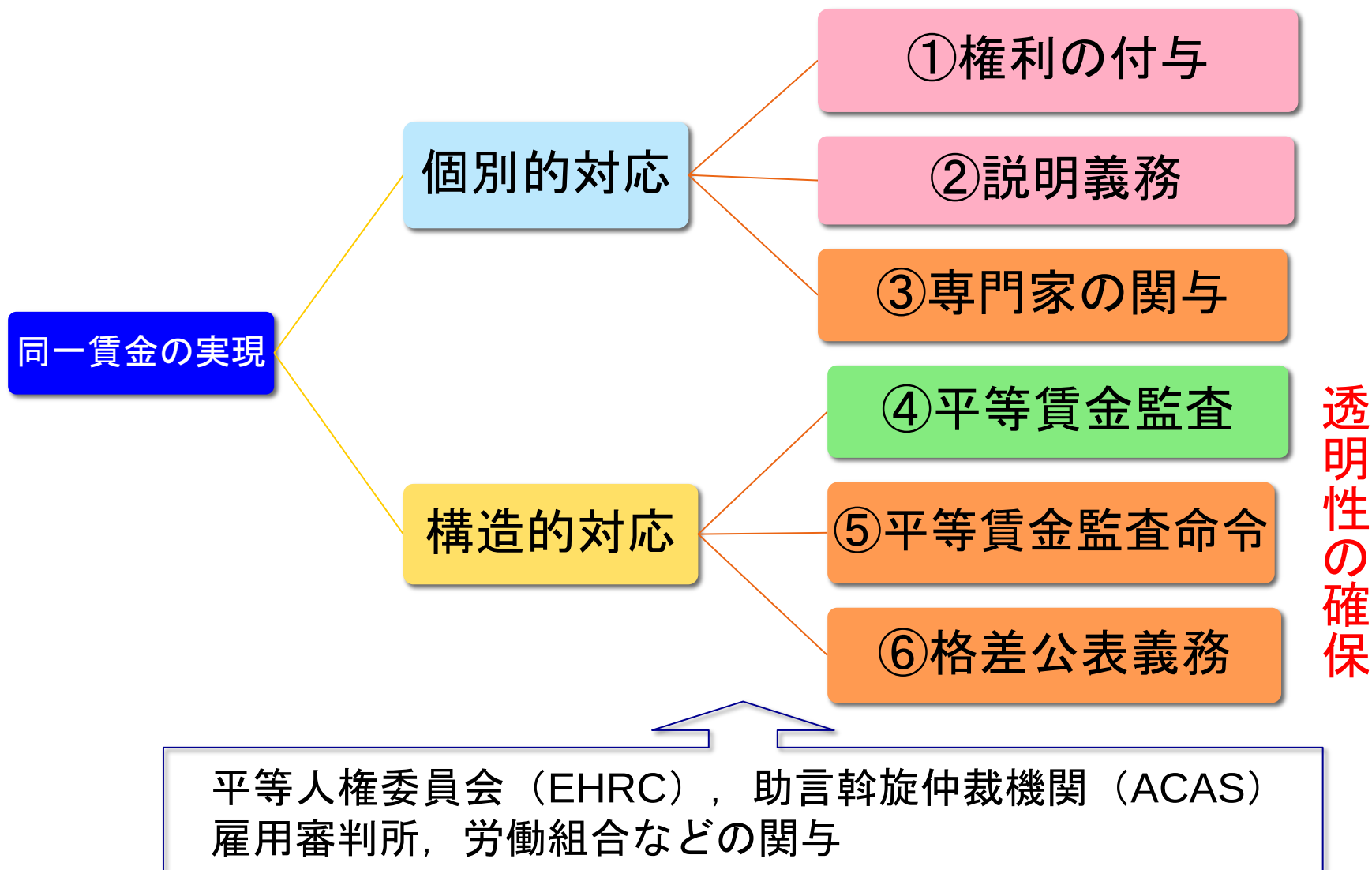
→派遣先は、比較対象者の権利に関する全情報、派遣就業者の待遇の根拠、異別取扱に関する客観的正当化事由などを説明しなければならない。

→証拠採用，不提供等の取扱については(1)に同じ。

4. 救済

①宣言判決，②補償金支払命令，③不利益取扱排除／緩和勧告

IV 男女同一労働同一賃金原則



1. 権利付与 (2010年平等法)

(1) 男女同一賃金原則

対象：賃金および契約上の権利（基本給，非裁量的賞与，有休，疾病手当，時間外割増手当，年金など）

適用場面：同一労働（65条）

i) 同一・類似労働 (like work)

- ・職務内容，必要とされる知識・スキルの類似性
- ・仕事の相違の重要性

ii) 同一格付け労働 (work rated as equivalent)

- ・社内の職務評価制度（構成要素の分析的評価）に基づく
- ・評価は職務に関する要素のみ
（労働者の仕事ぶりは考慮しない）

iii) 同一価値労働 (work of equal value)

- ・職務内容，必要な訓練，スキル，責任などによって判断。

正当化要素: 性差別ではない, 実質的理由 (material factor)

- 真の原因であって, **重大** (significant) かつ **関連** する (relevant) 事由
正当化○: 生産性 (賞与), 勤続年数 (昇給), 深夜勤務の有無 (手当),
市場要因 (賃金), コスト (年金, 定年年齢)
- 実質的理由が直接差別にあたらないとしても, **不均衡に不利な影響**
(disproportionate adverse effect) を与える場合は **間接差別** を主張できる。

女性労働者: 統計分析などで立証

使用者: ① 正当な目的, ② 比例的手段であること, を立証

救済: **自動的に平等条項が挿入** され, 男性と同条件に修正される (66条)。

(2) 性差別禁止原則

対象: 契約条件以外の待遇 (ex. 採用条件, 昇格, 裁量的昇給, 裁量的賞与)

2. 説明義務

・使用者に対して、審判所への**申立前**に書面で質問する権利
(平等法138条)

- ①比較対象者だと考える者に関する説明
- ②比較対象者より低賃金であることを確認するための事実
(事実があればその理由)
- ③当該労働者と比較対象者の労働の同一性を認めるか
- ④労働者が重要だと考えるその他の質問

→当該書面は、審判所の審問手続において**証拠採用**される。

→**8週間以内**に故意または合理的理由のない**情報不提供**や、**言逃れの・曖昧**な内容の書面である場合は、審判所はそのことを公正・衡平に**推認**しうる。

* 課題: 個人の比較にとどまる／報復への懸念／個人情報

3. 専門家の関与

- 助言斡旋仲裁機関(ACAS)

- ①雇用審判所への申立前の必要のあつせん

- ②任意のあつせん

- あつせん官が事案に即した解決を図り、実際に多くの紛争は審判所への手続外で解決している。

- 雇用審判所登録の専門家

審判所が同一価値労働に関する申立を受けた場合、登録された専門家(労使関係や職務評価の専門家。ACAS選任の数十人)に調査を依頼することが可能。審判所は各種命令(専門家が職場関係者にインタビューする権限を認める等)を出し、専門家は8週間以内に同一価値労働か否かについての結果報告書を提出する。

4. 平等賃金監査(Equal Pay Audit)

平等賃金に関する行為準則(Statutory Code of Practice)

* 個別的対応の限界→構造的解決を促す仕組み

性質: **実務的ガイドライン**
→ **法的拘束力はない。**

第1部: 同一賃金法の解釈

第2部: 好事例

(平等賃金監査)

13 Part one: Equal pay law	47 Part two: Good equal pay practice
14 Overview of equal pay law	48 Introduction
15 Sex equality clause	49 Reviewing or auditing pay
16 What is equal work?	51 The benefits of conducting an equal pay audit
17 Like work	52 A model for carrying out an equal pay audit
18 Examples of 'like work'	53 Step 1: Decide the scope of the audit and identify the information required
19 Work rated as equivalent	54 Step 2: Determine where women and men are doing equal work
21 Work of equal value	55 Step 3: Collect and compare pay data to identify any significant pay inequalities between roles of equal value
22 Who is the comparator?	56 Step 4: Establish the causes of any significant pay inequalities and assess the reasons for them
23 In the same employment	57 Step 5: Develop an equal pay action plan to remedy any direct or indirect pay discrimination
24 Comparing across employers: single source	
25 Choice of comparator	
26 Part-time work and equal pay	
27 Equal pay and occupational pension schemes	
28 General	
29 Sex equality rule	
30 Defences to an equal pay claim	
31 Material factor defence	
32 Pregnancy, maternity leave and equal pay	
33 Maternity equality in pension schemes	
34 Pay transparency	
35 Discussing equal pay issues with colleagues or trade union representatives	
37 Equal pay - obtaining information	
38 Using the grievance procedure	
39 Burden of proof	
40 Employment Tribunals	
41 Procedure	
42 Time limits for equal pay claims	
44 Equal pay awards and remedies	
45 Protection against victimisation	

- 雇用審判所・裁判所は, 関連する手続において行為準則を**考慮する義務**あり。
- 雇用裁判所の強制監査命令に対しての「**保険**」となりうる。

平等賃金監査の5ステップ

ステップ1

- **範囲の特定(監査範囲・必要なデータ)**
- 給与の全ての構成要素, 従業員の性別, 職務, 等級または範囲給の区分, フル・パート労働者情報

2

- **同一労働に従事している男女労働者の特定**
- 差別的でない職務評価制度

3

- **同一労働における重大な賃金格差の有無を確認**
- 重大な賃金格差: 5%を目安とする

4

- **重大な賃金格差の原因追究・理由の評価**
- 本質的・実質的理由に基づくか, 様々な視点での検証

5

- **アクションプラン策定**
- 性に由来する賃金格差がある場合→賃金平等のための行動計画を策定・展開
- 性に由来する賃金格差がない場合→再評価・モニタリング

平等賃金監査の目的と課題

目的: 透明性の確保

＜リスクの高い賃金実務とされた例＞

- 透明性がなく、格付けや賃金が不必要に秘匿されている
- 客観的基準に基づいて構築されていない、裁量性の高い賃金システム
- 1つの組織に、複数の格付けまたは賃金システムが存在する
- 職務評価に基づかずに市場の相場を参照する賃金
- 不適切またはアップデートされていない職務評価システム

課題:

- ① 労使がともに関与する仕組みの構築（企業の自主性頼みの限界）
...とくに、集団的な労働者代表の仕組みがない場合
- ② コスト負担

5. 平等賃金監査命令

対象：雇用審判所から男女平等賃金審判で**違法**と判断された使用者

- ・労働者**10人未満**，創業**1年以内**の使用者は除外
- ・**過去3年以内に適法な監査**をしている使用者も除外
→**任意実施のインセンティブ**となる

内容：**平等賃金監査命令**（平等法139A条（2013年改正））

- ・使用者は期間内に監査結果を審判所に提出
- ・審判所が適法性審査
- ・使用者のサイトで3年間公表
- ・関係者への通知義務

履行確保：従わない場合は罰金（上限5000ポンド）

6. 格差公表義務

「**透明性**(transparency)こそが、使用者が変化にふみきるための、労働力に対する洞察をもたらす」

*Government Equality Office, Mandatory Gender Pay Gap Consultation, Impact Assessment.

男女賃金格差情報の公開義務に関する規則制定権(平等法78条)

対象:労働者250人以上の民間営利・非営利部門の使用者

経緯:2013年4月までに、企業に**自主的取組キャンペーン**

→しかし、2015年3月までに実際に公表したのは**5社のみ**

→2016年10月から公表の義務化を実施予定(現在パブコメ分析中)

内容:男女の賃金の**平均値**, **中央値**, **ボーナスの男女差**, 賃金分布の四分位ごとの**男女数**を公表

履行確保:従わない場合は罰金(上限5000ポンド)が検討されていた

7. その他: 正規労働者からの視点

柔軟労働請求権

勤続26週以上の全労働者: 柔軟な労働形態を申請する権利

- ・育児や介護等に取得事由を限定

- いかなる理由にもとづく申請でも可能に(2014年6月30日以降)。現在, 企業の9割が導入。

- ・熟練・管理職へもパートタイム労働やジョブシェアリングに適した範囲拡大を提言(パート規則・政府ガイドライン)。

- フル・パート格差の縮小に寄与

- * 正規労働者の無限定な働き方の見直しも重要。

V. まとめ

- 非正規労働者の不利益取扱禁止原則においては合理性判断の幅が広いため、政策的アプローチとして効果をもたせるためには、**労使自治のなかで納得を得るための**多様な手段をとる必要がある。
- **分権化・個別化**した賃金決定がなされる社会では、個別紛争による救済を前提とする実体的権利付与だけでは、**構造的問題の解決**に対して限界がある。
- **当事者の自主的改善を促す仕組み**とともに、**手続面からの制度的担保**が有用（①労使、②専門家、③行政のバックアップを法制度化）。