

諸外国の関連法制等

- イギリス「同一賃金法(Equal Pay Act 1970)」
(参考) イギリス「平等法(Equality Act 2010)」
- イギリス「平等賃金レビュー (Equal Pay Review)」
- アメリカ「同一賃金法 (The Equal Pay Act of 1963)」
- カナダ・オンタリオ州「ペイ・エクイティ法(Pay Equity Act)」

イギリス「同一賃金法(Equal Pay Act 1970)」

1 同一賃金法1970年(1983年改正)の概要

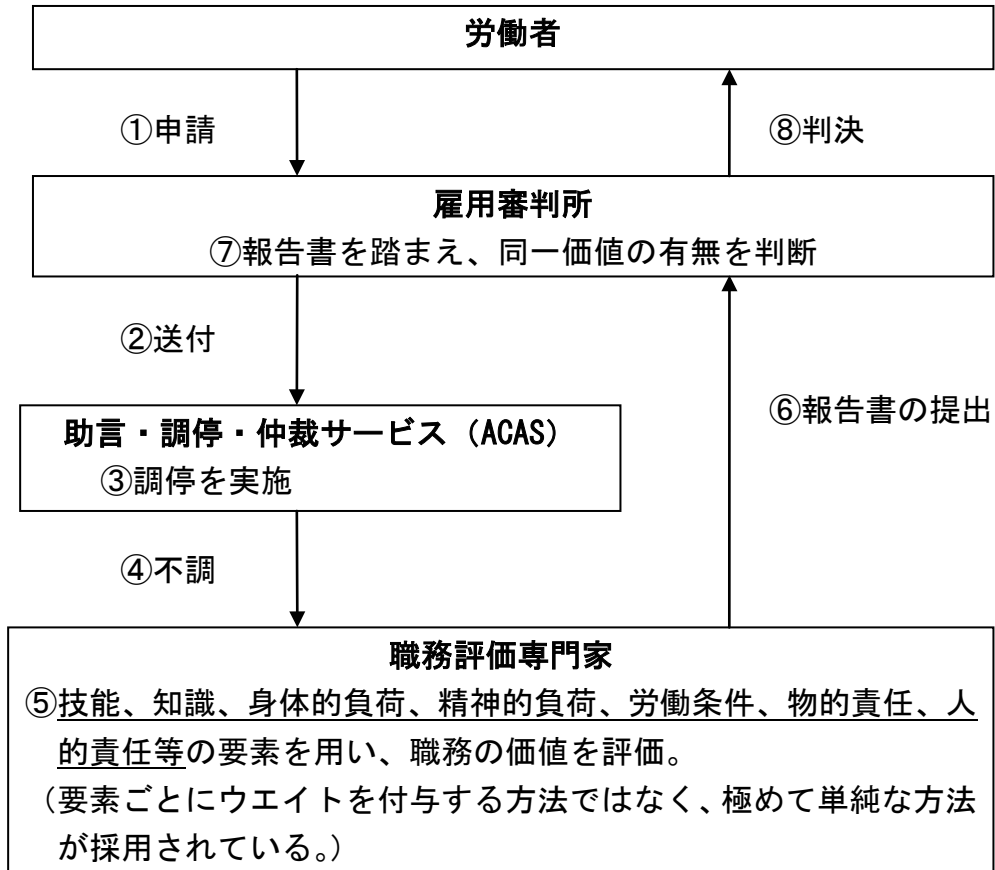
- 以下の場合には、女性の雇用契約条件に平等条項が適用される。(第1条(2))
- (a) 女性が同一雇用における男性と類似の労働(like work)に従事している場合
 - (b) 女性が同一雇用における男性の労働と同等と評価される労働(work rated as equivalent)に従事している場合
 - (c) (a)又は(b)以外の場合であって、(例えば努力(effort)、技能(skill)、決断(decision)等の項目の下に)女性に求められる要請について、同一雇用における男性の労働と同一価値(equal value)の労働に従事している場合
- * 女性の雇用契約に平等条項が含まれていない場合には、当該条項が含まれているものとみなす。(第1条(1))
- 平等条項は、女性の契約と男性の契約の間にある差異に関し、当該差異が性差でない真に重要な要素による(genuinely due to a material factor)によるものであり、かつ当該要素が次に該当することを使用者が証明する場合、当該差異に関しては作用しない。(第1条(3))
- (a) 上記(a)又は(b)に該当する場合については、当該女性の事案と当該男性の事案の間の重要な差異に他ならない(must be)場合。
 - (b) 上記(c)に該当する場合については、当該女性の事案と当該男性の事案の間の重要な差異であるかもしれない(may be)場合。

2 判例において、「真に重要な要素」とされている要素

- 勤続年数、技能、資格、生産性
- 使用者の経営上、人事管理上の効率性
- 団体交渉の結果 等

3 「同一価値労働」の判定方法

(1) 判定のプロセス



(2) 同一価値が認められた事例

- 料理人（女性）と塗装工、熱絶縁工又は船大工（男性）
- 倉庫事務担当（女性）と倉庫品質管理（男性）

4 申立等の状況

(1) 雇用審判所に対する申立件数

2007年4月～2008年3月	62,700件
2008年4月～2009年3月	45,700件
2009年4月～2010年3月	37,400件

(2) 判決の結果

	処理 件数	取下げ	ACAS で の斡旋 成立	審問前 に棄却	雇用審 判所で 容認	予備審 問で棄 却	審問で 棄却	欠席 裁決
2008年4月～ 2009年3月	20,148	81% (16,335)	10% (2,000)	8% (1,629)	0% (36)	0% (62)	0% (82)	0% (4)
2009年4月～ 2010年3月	21,000	71% (14,300)	11% (2,300)	16% (3,100)	1% (200)	1% (110)	0% (77)	0% (10)

(出典) 浅倉むつ子「労働とジェンダーの法律学」(2000年) 有斐閣
在イギリス日本大使館調べ

2 平等法における賃金格差是正のための規定

➤ 以下の場合には、Aの労働は、異なる性別のBの労働と同一（equal）である。（第65条(1)）

- (a) Bの労働と類似(like)している場合
- (b) Bの労働と同等(rated as equivalent)であると評価される場合
- (c) Bの労働と同一価値(equal value)である場合

※以下の場合には、Aの労働はBの労働と同一価値である。（第65条(6)）

- (a) Bの労働と類似しておらず、かつ、同等であると評価されていないが、
- (b) 意思努力(effort)、技能(skill)、決断(decision-making)といった要素に係るAに対する要請について、Bの労働と同等である場合

➤ 平等条項とは以下の効果をもたらす規定であり、Aの条件が平等条項を含まない場合には、Aの条件は平等条項を含むものとして取り扱われる。（第66条）

- (a) Aの契約内容のAに対する効果が、それと対応するBの契約のBに対する効果に比べて不利なものである場合に、Aの契約内容はAにとって不利でないものに修正される。
- (b) Aの契約内容に、Bに利益をもたらすようなBの契約内容に対応する要件が含まれていない場合に、Aの契約内容は、そのような要件を含むものに修正される。

➤ Aの条件における性の平等条項は、責任ある者が、Aの条件とBの条件の間の差異が以下に基づく実質的な要素のために生じていることを示した場合には、効力を生じない。

- (a) 責任ある者がAをBよりも不利益に取り扱うことが、Aの性別を理由とするものでないこと、及び
- (b) A及びAと同じ性別であってAと同等の労働に従事している労働者が、当該要素の結果、他の性別であってAと同等の労働に従事している労働者と比較してとりわけ不利益を被っていることをAが証明した場合には、妥当な目的を達成するための比例的な手段であること。（第69条）

イギリス「平等賃金レビュー（Equal Pay Review）」

1 概要

(1) 制度の趣旨

- EOC (Equal Opportunity Commission : 機会均等委員会) により作成された「平等賃金に関する行為準則 (Code of Practice on Equal Pay)」(2003年) において、「性バイアスの無い平等賃金を確保する最も適切な方法」として、事業主に対し、平等賃金レビューの実施が推奨されている。
- 平等賃金レビューは、事業主が、企業における賃金格差を確認し、平等賃金の慣行を確立することを促進するものであり、同時に、事業主にとり、訴訟リスクを回避するとともに、離職率の低下等により生産性を高めるものとされている。
- イギリスは、訴訟により男女の平等賃金の実現を目指してきたが、労働者への過重な負担や、救済が及ぶのは訴訟を提起した労働者のみであったといった問題があることから、これを補完するための考え方（積極的平等アプローチ）であるとされている。

(注) 2006年、「EOC (Equal Opportunity Commission : 機会均等委員会)」、障害者権利委員会及び人種平等委員会の機能が統合され、「EHRC (Equality and Human Rights Commission : 平等人権委員会)」が設立された。

また、現在、「Equal Pay Review」は、「Equal Pay Audit」とされている。

(2) 実施主体

民間部門及び公的部門の使用者

(3) 対象労働者

男女労働者

(4) レビューの実施方法

① 実施のステップ

- i) 賃金レビューの範囲の決定と必要となるデータの確定
- ii) 同一賃金法の対象となる「類似労働」、「同等労働」又は「同一価値労働」のいずれかに従事している男女労働者が存在する場所の確定
- iii) 賃金格差を明らかにするための賃金データの収集
 - ・ 基本給と給与総額の平均を男女別に算出し、賃金格差が5%以上の場合（「重大な格差」）、また、当該組織のほとんどすべての等級・レベルにおいて男女の基本給格差が常に3%以上の場合には、調査と説明を必要とする。
- iv) 重大な賃金格差について、要因を突き止め、当該要因が生じている理由を評価
- v) 性に由来する賃金格差がある場合には、賃金平等のための行動計画を策定・展開し、性に由来する賃金格差がない場合には再レビューとモニタリングを実施
 - ・ 行動計画に含まれるべき内容は、ア) 平等賃金の支給、イ) 賃金政策や慣行の改善、ウ) 平等賃金政策の導入、エ) ジェンダーによる賃金格差を継続的に監視する制度の導入

② 労働者側の関与

- ・ 使用者は、労働組合又は従業員代表を、いかなる時期に具体的に関与させるかを検討する必要がある。
- ・ 男女の賃金格差がないことが判明した場合等においても、再レビューとモニタリングを行うこととされており、その際、労働組合と共同で行う定期的なモニタリングの導入が推奨されている。

VI) 事業主に対するインセンティブ

訴訟リスクを回避し、また、グッド・プラクティスを行っている使用者であるとの社会的評価を得られること

2 実施状況

(1) 実施済み及び実施中の企業の割合 (%)

	全企業	500人以上規模
2002年	15	—
2003	17	—
2004	23	40
2005	14	44
2008	18	47

(2) レビュー実施の効果 (2008年)

① 賃金格差を発見した企業の割合

- ・ 平均給与における性に基づく賃金格差を発見 7%
- ・ 同一職種か同一価値の職種で働く従業員の平均給与における性に基づく賃金格差を発見 14%

② 賃金格差への対応をした企業の割合

賃金格差を発見した企業40社のうち

- ・ 格差解消のための行動を実施済み 27社 (68%)
- ・ 計画策定済み 9社 (23%)

(出典) EOC「Code of Practice on Equal Pay」(2003年)

浅倉むつ子編「同一価値労働同一賃金原則の実施システム」(2010年)

有斐閣

アメリカ「同一賃金法 (The Equal Pay Act of 1963)」

1 同一賃金法の概要

- 使用者は、同一の事業所内において、その遂行に同一の技能(skill)、努力(effort)及び責任(responsibility)を要し、かつ同様の労働条件(similar working conditions)の下で行われる同一労働(equal work)について、ある労働者に対し、他の性の労働者よりも低い賃金率による賃金を支払うことにより、性別に基づく差別をしてはならない。(§ 206(d) 前段)
- ただし、このような支払が、(i) 先任権制 (a seniority system)、(ii) 成績考課制(a merit system)、(iii) 出来高給制(a system which measures earnings by quantity or quality of production)、(iv) 性別以外の要因による差異 (a differential based on any other factor other than sex) に基づく場合は、この限りではない。(§ 206(d) 後段)

2 「同一労働(equal work)」の考え方

- 「同一」(equal)というのは、「全く同一」(identical)という意味ではなく、「実質的に同一」(substantially equal)であればよいとされている(Thompson v Sawyer, D. C. Cir. 1982)。
- 「技能」とは、通常の職務遂行に関連する能力をいい、抽象的能力や使われていない潜在的な能力ではない。
- 「努力」とは、職務遂行に必要とされる身体的又は精神的な働きをいう。
- 「責任」とは、必要とされる義務の程度であり、次の要素に関連する：
 - ①他の労働者に対する監督責任、②最終的な意思決定権限、③特定の職務遂行に直接与える影響力である(Brennan v. Victoria Bank & Trust Co., 5th Cir. 1974)。
- 「労働条件」とは、労使関係の専門家が給与を設定する際に考慮に入れるような条件をいう。その範囲は狭いが、職務の物理的環境及び危険は含まれる。例えば、内勤か外勤か、極度の寒暖、湿気、騒音、悪臭、有毒な環境、塵埃、振動、負傷の危険、換気の悪さなどである。しかし1日の職務遂行時間帯、すなわち昼勤・夜勤の区別(shift)は、「労働条件」には含まれない(Corning Glass Works v. Brennan, S. Ct. 1974)。

3 同一労働同一賃金に対する抗弁

- 先任権制、成績考課制及び出来高払い制(§ 206(d))に基づく賃金率の格差であって、これらの制度が客観的、合理的かつ規則的に適用されている場合
- 同一労働に対する賃金格差が「性別以外の何らかの要素」に基づくものであること。
 - ・ 当該要素が、性別や性のステレオタイプ化したものを前提としていないこと。
 - ・ 当該要素が、ある程度の客観的合理性を前提としたものであること。
 - ・ 臨時又はパートタイム労働者については、使用者の経済的必要性又は被用者の要求により、通常労働者とは異なった賃金率を設定することが認められるが、当該賃金率は、被差別的な採用方式の下で一律に適用されなければならない。

(出典) M. A. プレイヤー「アメリカ雇用差別禁止法」1997年(木鐸社)

カナダ・オンタリオ州「ペイ・エクイティ法(Pay Equity Act)」

1 ペイ・エクイティ法における賃金差別是正のための規定

- この法律の目的は、女性職の賃金における組織的な性差別の是正である。
賃金における組織的な性差別は、賃金及び職務の価値の観点から、女性職と男性職とを比較することにより、明らかにされなければならない。(第4条)
 - 職務の価値を評価する基準は、技術(skill)、努力(effort)、責任(responsibility)、労働環境(conditions)からなる。(第5条) また、ペイ・エクイティの達成のために、職務対職務比較法と比例的価値比較法がある。(第5.1条)
 - 公的部門及び従業員10人以上の民間事業主は、ペイ・エクイティをもたらす賃金慣行を確立し、維持しなければならない。(第7条)
 - 女性職と男性職との賃金の格差が、次の結果によるものであると使用者が証明する場合には、この法律を適用しない。(第8条)
 - ① ジェンダーに基づく差別のない先任権
 - ② 臨時に行われる職業訓練であって、男女労働者に等しく行われ、キャリアの向上を目的とするもの
 - ③ ジェンダーに基づく差別のない業績給
 - ④ レッド・サークル(性中立的な再評価プロセスにより、職務の価値が下がった場合であっても、賃金については凍結等すること)
 - ⑤ 技能者の不足の結果、臨時的に賃金が上昇している場合
 - 公的部門及び従業員100人以上の民間事業主は、性中立的な評価制度により、女性職と男性職とを比較の上(第12条)、評価制度の内容、比較の結果、必要な賃金調整の方法等を内容とする「ペイ・エクイティ計画」を策定しなければならない(第13条)。
 - 使用者及び交渉代表組合は、性中立的な評価制度及びペイ・エクイティ計画について、誠実に交渉し、合意への努力を怠ってはならない。(第14条)
- ※ なお、オンタリオ州ペイ・エクイティ委員会のガイドラインにおいては、職務評価を効率的に実施するために、労使委員会の設置を推奨している。

2 施行状況等

- 使用者と労働組合は、ペイ・エクイティをもたらす職務評価の手段やシステムを選択しなくてはならないが、個々の職場に応じた評価手段は様々あり、ペイ・エクイティ委員会として、特定のシステムを推奨するものではない。システムや手段にかかわらず、使用者は、評価プロセスのすべての要素を性中立的としなくてはならないということである。

- また、職務評価のための労使委員会については、法律上の義務ではないため、ペイ・エクイティ事務局において、実施状況は把握していない。

(オンタリオ州ペイ・エクイティ事務局)