

執筆者:

E-mail✉ [高田 祐貴](#)E-mail✉ [新家 雅士](#)

1. はじめに

近年、日本においては、いわゆる働き方関連法改正により同一労働同一賃金原則が法律において明確化され、またその対象が拡大したのに加え¹、2020年10月には、同一労働同一賃金原則に関する5件の事件について最高裁判所の判断が示されるなど²、同一賃金原則につき大きく議論が進展しているところであるが、欧州において現在議論が進められている同一賃金原則は、日本のそれとは若干異なっている。本稿では、欧州委員会が2021年3月4日に欧州理事会及び欧州議会に提案した、「透明性及びエンフォースメントを通じた男女間の同一労働同一賃金・同一価値労働同一賃金原則の強化に関する指令」³(以下「本指令」という。)を中心に欧州における男女間の同一賃金原則の最新動向を解説する。

2. 本指令が提案された背景

EUでは、男女間の同一労働同一賃金・同一価値労働同一賃金(equal pay for the same work or work of equal value)原則(以下「男女間同一賃金原則」という。))について、2006年に男女均等待遇統合指令⁴を策定するなど、これまでその実効性の確保に努めてきた。もっとも、これらの施策を通じてもおお男女間の賃金の格差は解消されず⁵、2014年に本指令の前身となる「透明性を通じた男女間の同一賃金原則の強化に関する2014年3月7日の委員会勧告」⁶が発令されたものの、同勧告は、その目標を十分に達成することはできなかった⁷。そこで、同勧告の内容を義務化し、その内容を拡充したのが本指令である。

本指令は、賃金及びその決定プロセスの透明性を高め、その実効性を罰則を含むエンフォースメントにより確保することを通じて、労働者が他者と比較した上での自己の待遇を把握し、権利行使を容易にする環境を整備することにより、男女間の賃金の平

¹ 短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律第8条及び第9条並びに労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律第30条の3及び第30条の4

² メトロコマース事件、大阪医科薬科大学事件(いずれも、最3小判令和2・10・13)、日本郵便(東京)事件、日本郵便(大阪)事件、日本郵便(佐賀)事件(いずれも、最1小判令和2・10・15)。

³ Proposal for a DIRECTIVE OF THE EUROPEAN PARLIAMENT AND OF THE COUNCIL to strengthen the application of the principle of equal pay for equal work or work of equal value between men and women through pay transparency and enforcement mechanisms

⁴ Directive 2006/54/EC of the European Parliament and of the Council of 5 July 2006 on the implementation of the principle of equal opportunities and equal treatment of men and women in matters of employment and occupation (recast)

⁵ 2018年時点において、欧州全域における男女間の賃金格差は、約14.7%となっている(ILO「Global Wage Report 2018/19」(2018)76頁)。

⁶ 2014/124/EU: Commission Recommendation of 7 March 2014 on strengthening the principle of equal pay between men and women through transparency

⁷ 同勧告に従って具体的な立法を行う国が少なかった理由としては、自国のみがそのような法を制定すると他の国に比べて競争環境が不利になることへの懸念から、各国が積極的に行動しなかったことが大きいと分析されている(COMMISSION STAFF WORKING DOCUMENT IMPACT ASSESSMENT Accompanying the document Proposal for a DIRECTIVE OF THE EUROPEAN PARLIAMENT AND OF THE COUNCIL to strengthen the application of the principle of equal pay for equal work or work of equal value between men and women through pay transparency and enforcement mechanisms 3.2項)。

等を追求するものである。各 EU 加盟国において本指令に基づく立法がなされるのは 2024 年後半以降の見込みではあるが⁸、スペイン、ドイツ、フランス等既に本指令の内容に類似する内容の立法がなされている国も存在することから、欧州に進出している企業や今後欧州への進出を検討する企業が本指令の内容を把握しておくことは重要と思われる。

3. 同一価値労働の意義

(1) 概要

同一価値労働(work of equal value)とは、性中立的な客観的な指標(学歴、資格、職歴、技能、努力、責任、職務内容、職務の性質等)に基づいて、同一の価値を有すると判断される労働のことをいう(本指令第 4 条第 3 項参照)。同一労働同一賃金が同一内容の労働又は非常に類似した内容の労働を比較対象とするのに対して、同一価値労働同一賃金は、例えば清掃員と運転手のように、異なる職種・職務を比較する⁹。

上記指標に基づき、具体的にどのように労働の価値を評価するのかについては本指令では明確にされておらず、各 EU 加盟国に委ねられている¹⁰(本指令第 4 条第 2 項参照)。

(2) 評価方法

同一価値労働か否かの具体的な評価方法の策定は各 EU 加盟国に委ねられているものの、本指令においては、評価方法に関する一定の留意事項が規定されている。

まず、同一価値労働か否かの比較対象となる労働者は、同一の使用者に雇用されている者に限られない。労働条件が同一の決定機関(例えばグループ会社における持株会社)において定められている場合等、賃金条件が「単一の源(single source)」に起因する場合には、同一企業体内の他の企業に雇用されている労働者であっても、同一価値労働か否かの比較対象となり得る(本指令第 4 条第 4 項前段)。

なお、比較対象となる労働者は同時期に雇用されている者に限られず、その前任者や後任者と比較することも可能であり、また現実の比較対象者が存在しない場合には、仮に男性／女性であればどのように取り扱われていたかというような仮想の対象者との比較や、差別を推定することができる統計データ等の他の証拠の使用も認められている(本指令第 4 条第 4 項中段・後段d)。

4. 本指令のポイント

本指令は労働者及び使用者に各種権利義務を付与するものであるが、そのうち、特に重要なものを紹介する¹¹。

(1) 賃金情報取得の権利

労働者は、使用者より、自己の賃金水準¹²及び、同一組織内において、自己と同一労働又は同一価値労働に従事している労働者の、男女別の平均賃金水準に関する情報を受け取る権利を有する(本指令第 7 条第 1 項)。また、使用者は、毎年、労働者に対

⁸ 本指令は、欧州理事会及び欧州議会に法案が提案された段階であり、過去の事例から推察すると、提案について欧州理事会及び欧州議会での審議の終了までに約 18 ヶ月を要すると考えられている。また、欧州理事会及び欧州議会における本指令についての審議終了後、各 EU 加盟国が本指令に基づいた立法をするまでに 2 年間の猶予期間があるため(本指令第 31 条第 1 項)、各国で本指令を踏まえた立法が開始されるのは 2024 年後半以降となることが見込まれている。

⁹ ILO「同一賃金同一価値労働同一報酬のためのガイドブック」(2016)32 頁。

¹⁰ 現在は EU 加盟国ではないものの、この種の議論が進んでいるイギリスでは、技能、知識、身体的負荷、精神的負荷、労働条件、物的責任、人的責任等の指標により、職務の価値を職務評価専門家が評価している。

¹¹ 本文に記載の他、採用前の段階における賃金明細の事前開示義務、求職者に対する過去の給与額の質問の禁止、及び給与額や昇進の有無の基準に労働者が容易にアクセス可能にする義務並びに紛争になった際の立証責任の転換等が規定されている。

¹² 年間総支給額及びそれに対応する時間当たり総支給額をいう(本指令第 3 条第 1 項 b)。なお、「支給額」には基本給のみならず、ボーナス及びその他手当等も含む(同項 a)。

し、当該権利の存在を告知しなければならない(同条第 2 項)。

(2) 男女別の賃金水準に係る一定の情報の報告義務

250 人以上の労働者¹³を擁する企業は、以下の情報をホームページ等で公表する必要がある(本指令第 8 条第 1 項 a 乃至 f)。

- ・ 男女間の平均賃金水準の差の程度
- ・ 男女間のボーナス及びその他手当の額の差の程度
- ・ 男女間の賃金水準の中央値の差の程度
- ・ 男女間のボーナス及びその他手当の額の中央値の差の程度
- ・ ボーナス及びその他手当を受領している労働者の男女別の割合
- ・ 賃金の額により 4 分割した賃金帯ごとの男女別の割合

また、上記企業は労働者及び労働者代表¹⁴に対し、基本給、ボーナス及びその他手当の額について、同一労働・同一価値労働者ごとのグループ別に、男女間の賃金格差の程度を告知する必要がある(本指令第 8 条第 1 項 g、同条第 5 項)。

なお、上記数値の正確性は、経営陣により確認される必要があり(本指令第 8 条第 2 項)、また、使用者は労働者から質問があった場合、合理的な期間内に回答しなければならない(本指令第 8 条第 7 項)。

(3) 共同賃金評価(joint pay assessment)の実施

前記(2)に従って行われた賃金報告により、同一労働・同一価値労働者のいずれかのカテゴリにおいて、男女間の平均賃金の格差が 5% 以上あることが明らかとなり、当該格差が客観的かつ性差中立的な要因によって正当化されない場合、当該企業は労働者代表と共に、共同賃金評価(joint pay assessment)を実施する必要がある(本指令第 9 条第 1 項)。

共同賃金評価においては以下の事項を含む必要がある(本指令第 9 条第 2 項)。

- ・ 同一労働・同一価値労働者の各カテゴリごとの男女の割合
- ・ 同一労働・同一価値労働者の各カテゴリごとの、男女それぞれの賃金水準並びにボーナス及びその他手当の平均額に関する詳細な情報
- ・ 同一労働・同一価値労働者の各カテゴリごとの、男女間の賃金水準の格差の特定
- ・ 賃金水準の格差の理由並びに労働者代表及び使用者が共同で確立した、客観的かつ性差中立的な正当な理由
- ・ 賃金水準の格差が客観的かつ性差中立的な理由に基づいて正当化されない場合、当該格差に対処するための措置
- ・ 以前に実施された共同賃金評価で言及された措置の有効性に関する報告

共同賃金評価が実施された場合、使用者は、労働者、労働者代表及び関係当局に報告しなければならない(本指令第 9 条第 3 項)、また共同賃金評価の結果、同一労働・同一価値労働者における男女間の賃金水準に客観的かつ性差中立的な理由に基づいて正当化されない格差がある場合、使用者は労働者代表や関係当局等と共に、当該格差を改善しなければならない(本指令第 9 条第 4 項)。改善措置としては、例えば、性別を理由とした直接的又は間接的な賃金差別を確実に排除するための、性差中立的な職務評価及び職務分類の確立が挙げられる。

(4) 補償

男女間同一賃金原則に違反した場合、使用者は当該労働者に対し、当該原則違反がなければ給付を受けることができたはずの給与及びボーナスのみならず、機会損失や精神的損害に対する補償を含め、当該労働者が被った損害を全て補償する必要がある(本指令第 14 条第 3 項)。また、予め補償額の上限額を定めていても無効とされる(本指令第 14 条第 4 項)。

¹³ パートタイム労働者、有期契約労働者及び派遣労働者等を含む(本指令第 2 条第 2 項)。

¹⁴ 条文上は明確に定義されていないものの、国内法又は慣行により規定される労働者の代表(employees' representative)を指すと考えられる(Directive 2002/14/EC of the European Parliament and of the Council of 11 March 2002 establishing a general framework for informing and consulting employees in the European Community – Joint declaration of the European Parliament, the Council and the Commission on employee representation, 第 2 条(e))。国によっては労働組合の代表がこれに該当する。

(5) エンフォースメント

本指令に基づいて立法された各 EU 加盟国の法律には、本指令の実効性を確保するのに十分な罰則が規定されることが予定されている。罰則には、罰金のみならず、違反が繰り返された場合には、一定期間公的な給付金等の支援対象から除外されるといった措置も含まれる(本指令第 20 条)。

5. 本指令による企業への影響

前記 2 記載の通り、一部の EU 加盟国においては、既に本指令と同趣旨の内容を含む法律が存在するところ、これらの国に進出している日本企業においては、既に男女間同一賃金原則に係る問題について何らかの対処をしている企業も一定数存在すると思われる。もっとも、本指令により企業の対応事項が増える可能性に鑑み、既に一定の対策を行っている企業においても、本指令に基づく各 EU 加盟国の動向を注視することは重要であると思われる。

なお、本指令により各使用者に追加で生じる費用については、以下の通り推計されている¹⁵。

- ・ 前記 4(1)の権利行使の対応に係る費用 1 請求ごとに約 20 ユーロ
- ・ 前記 4(2)の報告義務の対応に係る費用 約 379-890 ユーロ(初年度)
- ・ 前記 4(3)の共同賃金評価の対応に係る費用 約 1,180-2,266 ユーロ(初年度)

上記は具体的なアクションに伴うコストであり、男女間同一賃金原則を踏まえた社内規程・規則の整備に係る費用や、また同一価値労働の評価の前提として同一価値労働の特定に費用がかかることも予想される。

以上の通り、本指令に基づく立法が各 EU 加盟国においてなされるのは 2024 年後半以降の見込みではあるものの、EU 圏内に進出している日本企業や今後進出を検討している日本企業にとって、男女間の同一価値労働原則に関する制度の進捗については、引き続き注視することが重要であると思われる。

当事務所では、クライアントの皆様のビジネスニーズに即応すべく、弁護士等が各分野で時宜に合ったトピックを解説したニュースレターを執筆し、随時発行しております。N&A ニュースレター購読をご希望の方は [N&A ニュースレター 配信申込・変更フォーム](#) よりお手続きをお願いいたします。また、バックナンバーは [こちら](#) に掲載しておりますので、あわせてご覧ください。

本ニュースレターはリーガルアドバイスを目的とするものではなく、個別の案件については当該案件の個別の状況に応じ、日本法または現地法弁護士の適切なアドバイスを求めているいただく必要があります。また、本稿に記載の見解は執筆担当者の個人的見解であり、当事務所または当事務所のクライアントの見解ではありません。

西村あさひ法律事務所 広報室 [E-mail](#) 

¹⁵ COMMISSION STAFF WORKING DOCUMENT IMPACT ASSESSMENT Accompanying the document Proposal for a DIRECTIVE OF THE EUROPEAN PARLIAMENT AND OF THE COUNCIL to strengthen the application of the principle of equal pay for equal work or work of equal value between men and women through pay transparency and enforcement mechanisms, Table 1 in the Annex3, Section 1