

EU の 2023 年「男女賃金の透明化及び差別是正強化」指令¹ ～男女賃金平等の実現に向けた EU の最新動向～

黒岩容子

第1 はじめに

1 EU と男女平等

- ・EU とは？ EU 法(加盟国法に優越する EU 独自の法)と加盟国への影響力
欧州共同市場の設立をめざす経済共同体から、経済を越えた統合へ。
- ・EU にとって男女平等とは？
… 「公正経済競争」の視点から出発し「人権保障」の視点の重視へ。

2 これまでの EU の男女平等に向けた取組み

第1段階(1957年前身の欧州経済共同体/EEC 設立～1970年代前半)

- ・主に公正経済競争の視点から男女同一労働同一賃金を規定(機能せず)。

第2段階(1970年代半ば～2000年前後): 差別禁止規制の進展

- ・立法整備²: 1975～80年代に性差別禁止の諸立法、2000年に性以外の事由も。
- ・性差別禁止に関する法規範内容の進展
… 基本的人権としての男女平等の保障、男女差別の禁止
… 性差別概念の拡大～直接差別の他、間接差別、妊娠・出産差別、ハラスメントも。
… 平等実現措置として、ポジティブ・アクション許容、ジェンダー主流化

第3段階(2000年前後から～): 停滞、新自由主義/規制緩和の流れ

- ・欧州司法裁判所での停滞
… 差別形態の変化や新課題への対応の遅れ(構造的・複合差別、LGBTQ)。
… 法規範の使いにくさ。
- ・立法化の停滞… 2000年指令改正の挫折、ソフトローの重視。

第4段階(2008年頃～現在): 停滞を乗り越えて

- ・社会権の見直し重視へ(2017年「社会権の柱」で男女賃金格差指摘)³。
… 雇用柔軟化/規制緩和路線の見直し(“Flexicurity”への反省)
… ソフトロー中心からハードローの下支えが不可欠へ、エンフォースメント確保。
… e.g. 2019年ワークライフバランス指令、同年透明で予見可能な労働条件指令⁴。

第2 2023年のEU新指令制定の背景および経過

1 EUにおける賃金格差の実態、差別是正の進捗状況

- ・賃金の男女格差がなお約14%、年金の男女格差は33%に及ぶ。
- ・是正が捗々しくは進まず。コロナ禍では女性に男性よりも大きな影響。

2 勧告(ソフトロー)から指令(ハードロー)制定へ

- ・ 2006年指令の実施調査により、その適用や実施が不十分と問題が指摘。
なぜか？ 差別の発見、法の適用、救済の難しさ。
 - ← 賃金情報が不明＋差別形態の変化(個人的偏見から構造的差別へ)、
法が分かりにくい(「同一価値労働」とは？ 誰と比較？)、
法が使いにくい(同一価値の判断基準は？ 個人提訴の限界)。
- ・ そこで、2014年男女の賃金の透明化を促す勧告(ソフトロー)
しかし、その後の指令影響評価によれば、改善はなお停滞。

3 2021年に欧州委員会は強制力のある新指令制定を提案⁵。

- … 必要な改善:賃金の透明化、法概念の理解向上、エンフォースメントの強化。
勧告ではなく、法的拘束力のある指令の制定が必要。

第3 2023年新指令の概要

1 新指令の概要⁶

- (1) 目的 :男女同一賃金原則の適用強化(賃金差別是正)を、
賃金の透明化＋エンフォースメントの仕組み是正、を通じて行う。
- (2) 「賃金の透明化を通じた差別の顕在化」と「差別是正」に関して
 - ① 法概念の明確化・適用手段の整備
 - ・ 「賃金」概念、「同一価値労働」の意味・評価手段、「仮想比較対象者」
 - ② 労働者の賃金情報請求権、使用者の情報提供義務
 - ・ 労働者に自己の賃金・同一区分の男女別平均賃金水準に関する情報請求権、自己賃金の開示を妨げられない権利、使用者にはその義務。
 - ・ 求人応募者にも、使用者は、初任給情報提供、賃金履歴の質問禁止の義務。
 - ③ 男女賃金格差の把握・報告・公表
 - ・ 使用者:情報の把握、所轄行政機関へ報告、一般公表義務(9条)
 - … 従業員 100人以上は義務、100人以下は加盟国裁量
 - … 労働者、労働者代表、労働監督機関、平等機関に使用者への質問権
 - ・ 加盟国:情報の把握、公表
 - … 男女賃金格差情報を、税務/社保機関の行政データから収集も可。
 - … 使用者からのデータをモニタリング機関を通じて収集、分類整理、公表義務。
 - ④ 使用者と労働者代表との共同賃金アセスメント
 - ・ 使用者の共同アセスメント実施義務
 - … 使用者(従業員 100人以上)は、報告書の各労働者区分の男女平均賃金に、5%以上の正当性が証明されない格差があり、報告提出から6ヶ月以内には是正さ

れない場合には、労働者代表との共同賃金アセスメント実施(必須事項:格差実態関連、理由、対応手段とその有効性の評価)しなければならない。

- ・ 共同アセスメントに基づく是正措置の実施
 - … 同一(価値)労働の男女に不公正な賃金格差が発見された場合には、使用者は、労働者代表や労働監査機関、平等機関と密接に協力しながら是正措置(ジェンダー中立的な職務区分と評価を含む)を講じなければならない。

(3) 救済制度およびエンフォースメント制度の改革

① 個別被害の救済制度の改善

- ・ 訴訟手続の改善
 - … 訴訟の代理・支援、立証責任の転換強化(使用者に賃金透明化義務違反あれば差別推定)、「単一の源」「仮想比較対象者」の肯定、裁判所を通じた証拠(関連秘密情報含む)開示。
- ・ 救済内容の強化
 - … 被害の完全な賠償・上限設定不可、違反の差止命令、重大悪質ケースへの罰金、公的給付からの排除等。

② 賃金制度の改善

- ・ 賃金制度に対する労使による集団的な是正(共同アセスメントから是正へ、前述)
- ・ それを行政が支援・補足(公的機関のモニタリング⁶・監督、公共契約の場面⁷で)

(4) エンフォースメントのための組織体制の整備

① 政府機関の役割強化

- ・ 平等機関:有権限を確認し十分な資源提供を要請。
- ・ モニタリング機関:常時モニタリング義務、データの欧州委員会への提出。
- ・ 労働監査機関

② ソーシャル・パートナー(労使)の役割の重要性、参加。

第4 本指令の意義および今後の課題

(1) 本指令の特徴と意義

- ① 現状認識と改革の方向性について
 - ・ 格差は様々な形での性差別の結果で、多面的アプローチが必要であるが、賃金制度の性差別的構造が重要な原因の一つ。本指令はその点についての EU 各国共通の最低保障基準を定める。
- ② 指令による法的強制力ある是正へ。
- ③ 是正/救済措置に関して

- ・ 法の適用面/エンフォースメント面の強化
 - … EU 法が一定水準の差別禁止ルールを確立してきたことを土台として、その保障を現実に実施させることを目的とする。
 - プロアクティブなアプローチを要求、それらの法的権利/義務を規定。
- ・ 賃金格差を洗い出し顕在化させて、差別是正へと繋げる。
 - 併せて、差別禁止法の解釈の一部を現代的にアップデート。
- ・ 2つの柱: 個別の被害救済(被害者の救済申立の容易化)と、賃金制度(賃金構造・システム)の集団的改革の両面から、
- ④ 実施や支援を担う組織/機関の役割重視と体制の確立
 - ・ 労使の役割の法的位置づけ(権利/義務)
 - ・ 公的機関(平等機関、モニタリング、労働監査)の役割を重視し、その確立を要請。

(2) 新指令をめぐる今後の課題

- ① EU 指令は最低基準の設定、各国での具体化に委ねられている部分多し。
 - ・ 「男女別」格差を越えた情報の把握/公表が必要。
 - ・ 「格差の把握→差別の推定→使用者責任」の強化をどう具体化するか。
 → 加盟国に委ねられた部分について、今後の各国の対応が注目される。
- ② 性差別是正への多面的なアプローチが必要。
 - ・ 「性中立的な職務評価を基礎とした平等な賃金制度の確立」と「職務の選択・配置、キャリア形成等の平等」は車の両輪。両者の取り組みが不可欠。
 - ・ ワーク・ライフ・バランス、妊娠出産保護なども含めて多面的に。

第5 おわりに

- ・ ジェンダー平等に向けて EU と日本に共通する課題は多い。男女賃金差別もその一つ。
- ・ EU が、男女賃金格差の是正を、個人の権利主張と賃金構造の是正の両面から、それを賃金の透明化とエンフォースメントメカニズムを通じて行おうとしている取り組み視点やその先進的内容は、日本での取り組みにとっても大変に参考になる。
- ・ 日本では、男女賃金格差の構造的要因として、コース別雇用、非正規雇用の低処遇、男女職域分離、男性の長時間過密労働等々が深刻。これらの構造的要因踏み込んだ変革方向を考えるうえで、EU 新指令が賃金構造に踏み込んでプロアクティブな是正を求めている点は、個別司法救済制度の改革内容とともに役にたつであろう。

【参考文献】 黒岩容子「EU『男女同一労働又は同一価値労働同一賃金原則の適用強化に関する指令』案」労働法律旬報 2021 号(2022 年 12 月上旬号)39 頁以下(ただし、指令案について)。

¹ Directive 2023/970/EU of 10 May 2023 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.

² 男女差別禁止に関して、1975年男女同一賃金指令（男女“同一価値労働”同一賃金の明記）、1976年男女同一待遇指令（賃金以外の労働条件）、1986年拳証責任指令（間接性差別禁止、立証責任の転換）等。

1997年アムステルダム条約改正（差別禁止事由の拡大、差別と闘う）を受けて、2000年人種・民族的出自等平等待遇指令、同年、雇用平等待遇一般枠組み指令（性的指向、年齢、障害等）。性差別に関しても、2002年改正男女平等待遇指令、2004年物及びサービスに関する男女平等待遇指令。

³ 欧州委員会コミュニケ「欧州における社会権の柱」(COM(2017)250final)では、機会と労働市場へのアクセスの平等」項目中に指標「男女間賃金格差、男女就業格差、パートタイムにおける男女格差」含む。

⁴ ワーク・ライフ・バランス指令(2019/1158/EU)、労働条件透明化指令(2019/1152/EU)。他に違反通報者保護指令(2019/1937)等。

⁵ 指令案に対する労使の意見：

使用者団体（Business Europe, UEAPME）は、基本的には、女性の労働市場参加の促進とその障壁排除が必要と考える。しかし、賃金格差＝差別ではない。賃金格差の要因はジェンダー-職域分離にあり、社会のステレオタイプ意識や育児介護負担、教育システムの改善が必要（＝本人の選択、賃金構造等の問題でない）。また、同一賃金原則促進は賛成だが、法的拘束力ある手段はアプローチとして不適切（賃金設定は加盟国労使の権限、個々のパフォーマンスに基づく決定が許容されるべき、零細/小規模使用者での過負担と比較対象者の不存在）。

労働組合（UETUC）は、基本的に指令案に賛成だが、修正の必要点あり。労組の役割/参加をより重視すべき、全使用者に報告・共同アセスメント義務を、賃金透明化が不十分（現実の賃金額ではない、使用者が区分操作可能、頻度）、エンフォースメントをより強化（クラスアクション、公共調達規制対象使用者の拡大）すべき。

⁶ 指令案から成立した指令への主な修正点：基本的に指令案を維持しつつ、(i)使用者として、男女賃金の格差情報報告及び共同賃金アセスメントを義務づけられる企業規模を、250人→100人へ引き下げ。(ii)加盟国の裁量、労働市場の違いを考慮する文言を色々の箇所で付記、(iii)労働組合の役割を尊重する文言を、色々の箇所で付記。

⁷ 公契約/コンセッション契約において、同一賃金遵守義務、同遵守義務・透明化義務違反者、5%以上男女賃金格差ある場合の公共調達手続から排除が可能と規定。