

資料 2023 年 賃金の透明性およびエンフォースメントの仕組みを通じて、男女同一労働又は同一価値労働同一賃金原則の適用を強化する指令 (2023/970/EU (試訳) (抜粋)

第7条 情報取得の権利

1. 労働者は、自らの賃金水準及び、同一労働又は同一価値労働に従事する労働者区分の性別ごとの平均賃金水準に関して、第2項及び4項に従って、情報を請求し、また、書面により取得する権利を有する。
2. 労働者は、第1項の情報の請求及び取得を、国内法及び／又は慣行に従い、労働者代表を通じて行うことができる権利を有する。労働者は又、平等機関を通じて情報を請求し取得することができる権利を有する。
取得した情報が不正確ないし不十分な場合には、労働者は、あらゆる提供されたデータ及び取得した具体的な回答に関して、個人的に又はその労働者代表を通じて、合理的により明確化すること及び詳細化することを請求する権利を有する。
3. 使用者は、第1項に規定する情報を取得する権利及び労働者がその権利を実施する手段について、毎年、すべての労働者に対して通知しなければならない。
(以下略)

第9条 男女労働者の賃金格差の報告

1. 加盟国は、使用者がその組織に関する次の情報を本条に従い提供するよう確保しなければならない。
 - (a) 賃金ジェンダー格差
 - (b) 補足的又は可変的な賃金のジェンダー格差
 - (c) 賃金中央値のジェンダー格差
 - (d) 補足的又は不定期な賃金の賃金中央値のジェンダー格差
 - (e) 補足的又は不定期な賃金を受領している男女労働者の比率
 - (f) 4分割賃金集団の各集団における男女労働者の比率
 - (g) 各労働者区分における、通常の基本給と別、補足的又は不定期な賃金別のジェンダー賃金格差
2. 250人以上の労働者を使用する者は、2027年7月7日及びそれ以降毎年、1項に規定する情報を提供しなければならない。
3. 150人から249人の労働者を使用する者は、2027年7月7日及びそれ以降3年毎に、1項に規定する情報を提供しなければならない。
4. 100人から149人の労働者を使用する者は、2031年7月7日及びそれ以降3年毎に、1項に規定する情報を提供しなければならない。
(以下、略)

第10条 共同賃金アセスメント

1. 加盟国は、第9条の賃金報告義務を負う使用者が、次の全条件を満たす場合には、労働者代表者と協働して共同賃金アセスメントを行うよう、適切な手段を講じなければならない。
 - (a) 賃金報告において、労働者区分のいずれかで、男女労働者の平均賃金に少なくとも5%の格差があることが示されたこと、
 - (b) その平均賃金格差について、使用者から客観的かつジェンダー中立的な基準による正当化がなされないこと、
 - (c) 使用者が、そうした正当化されない平均賃金の格差を、賃金報告の提出した日から6ヶ月以内に

是正していないこと。

2. 共同賃金アセスメントは、客観的ジェンダー中立的基準に基づき正当化されない男女賃金格差を発見し是正防止するために実施されるものであり、それは次の事項を含まなければならない。
 - (a) 各労働者区分における、男女労働者の比率の分析、
 - (b) 各労働者区分における、男女労働者の平均の賃金水準及び補足的又は不定期な賃金に関する情報、
 - (c) 各労働者区分における、男女労働者の平均賃金水準のすべての格差、
 - (d) それら男女労働者の平均賃金水準格差の、客観的かつジェンダー中立的もしあれば労働者代表と使用者との共同で確立された基準に基づく理由、
 - (e) 妊娠出産休暇、父親休暇、育児休暇ないし介護休暇の期間中に関連する賃金区分において賃金是正改定があった場合に、上記の休暇から復帰した労働者で休暇中の賃金改定により利益を受けた者の男女比率、
 - (f) それら賃金格差が客観的かつジェンダー中立的な基準による正当化がされない場合には、格差に取り組む手段、
 - (g) それまでの共同賃金アセスメントによる、手段の有効性についての評価。
3. 使用者は、労働者及び労働者代表が、共同賃金アセスメントを利用できるようにし、また、同アセスメントを第 29 条 3 項 d 号に従ってモニタリング機関に伝達しなければならない。使用者は、労働監督機関及び平等機関から請求があれば、同アセスメントを利用できるようにしなければならない。
4. 共同賃金アセスメントによりに基づく手段の実施において、使用者は不公正な賃金格差を合理的期間内に、同一労働又は同一価値労働に従事する男女労働者間の平均賃金について、客観的かつジェンダー中立的な基準による正当化が出来ない格差が明らかになった場合には、使用者は、国内法及び／又は慣行に従い、労働者代表と密接に協働しながら、不公正な賃金格差を合理的期間内に是正しなければならない。労働監督機関及び／又は平等機関は、その是正手続に参加することを求めることが出来る。それらの手段の実施には、性に基づくあらゆる直接又は間接の差別を排除するよう確保するために、既存のジェンダー中立的な職務評価及び職務分類の分析ないしそれらのシステムの確立が含まれる。