

【ドイツ】男女間賃金格差是正のための同一労働同一賃金法制

主幹 海外立法情報調査室 泉 眞樹子

* 男女間賃金格差是正を目的として、同一（価値）労働同一賃金を実現するために、「賃金構造の透明性を促進する法律」が2017年6月30日に制定され、7月6日に施行された。

1 男女間賃金格差と是正策

ドイツの男女間賃金格差については、2016年で男性の平均賃金が女性のそれを約21%上回っており、EU平均の16%より高い。特に旧西ドイツの州平均は23%で、旧東ドイツの州平均8%に比べ、際立って高いままである。ドイツでは民間企業における男女平等の実現について、長らく企業の自主的取組に任されてきた（注1）が、進捗が芳しくないため、近年、積極的に格差是正策が打ち出されるようになった。男女平等と経済活性化を実現するために、保育施設拡充（2008年に開始。本誌p.30も参照。）、法定最低賃金導入（BGBI. 2014 I S.1348. 2015年1月）、介護時間・家族介護時間の改正（BGBI. 2014 I S.2462. 2015年1月）、女性クォータ制導入（BGBI. 2015 I S. 642, 643. 2015年5月）が行われてきた。これらに続き、2017年6月には男女間賃金格差是正を目的として、「賃金構造の透明性を促進する法律」（注2）が制定され、7月に施行された。労働者の性による差別を認めず、同一又は同一価値の労働には同一の賃金を支払うという、同一（価値）労働同一賃金原則を明記した同法により、男女間賃金格差是正に向けた具体的な取組が開始されることとなった。

2 賃金構造の透明性を促進する法律の概要

(1) 審議経過

法案は、2017年1月12日に連邦政府から連邦参議院に提出され、女性若者委員会、労働統合社会政策委員会、経済委員会の3委員会で審査された。より小規模な企業も対象とする等の委員会修正提案がなされたものの、本会議では2月10日に政府提出法案のまま可決、連邦議会に送付された。連邦議会では、野党の同盟90/緑の党から3本の修正案が提案されたがいずれも否決され、3月30日に政府提出法案が可決された。5月12日、連邦参議院の同意により成立、6月30日に連邦大統領認証を得て、7月6日に連邦官報に公布、施行された。

(2) 法の概要

同法は、第1章で「女性と男性の間の賃金の透明性を促進するための法律（賃金透明法）」（注3）を制定し、第2章で社会法典第3編（雇用促進）を改正する。

前者の賃金透明法は4節全25か条から成り、その主な内容は以下のとおりである（注4）。

- ① 同一又は同一価値の労働に対し男女間で同一の賃金を命じる根本原則と概念を定義。
- ② 対象となる従業員とは、被用者、連邦公務員、連邦判事、兵士、家内労働従事者等。
- ③ 従業員200人超の企業の従業員に対し、個人による情報請求権を法施行6か月後（2018年1月6日）に導入し、同時に情報請求権活用に当たり事業所委員会（注5）を強化。

- ④ 従業員500人超の民間企業に対し、同一賃金に係る調査と実現に取り組むよう要請。
- ⑤ 従業員500人超の企業に対し、商法典に規定する状況報告義務の一環として、男女間の平等及び同一賃金に係る企業の取組と成果を報告する義務を導入。
- ⑥ 連邦政府は同法の効果を評価し、最初の報告を施行2年後、その後4年ごとに公表。
- ⑦ 連邦行政機関、連邦裁判所、公的企業等の平等問題担当官と、企業で男女平等問題を担当する者は、男女間の同一（価値）労働同一賃金の実現に関し同法の執行を推進。

後者の社会法典第3編改正部分は、雇用エージェンシーの就労支援活動において、女性の職業多様性拡大のため、「ジェンダーに敏感」（注6）な助言を行うことを規定している。

3 今後の展望

マヌエラ・シュヴェジヒ（Manuela Schwesig）連邦家族女性大臣（社会民主党所属）は、法律に同一（価値）労働同一賃金原則を明記したことを評価し、長期的には企業文化や社会の変革につながることを確信するとしている。一方、法案に反対した野党は、女性の多くは中小企業で働いているため、従業員200人超企業だけでは実効性に欠け、また女性が単身で訴訟を起こすのはリスクが高すぎ団体訴権は不可欠であると主張していた。（注7）

EUは、「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」（注8）を通じて、加盟国に対し、直接的及び間接的賃金格差を効果的に排除及び阻止することを目指し、企業の賃金構造や職務評価の基準とその方法に関して情報公開を進めて透明性を高めることを勧奨している。また、2015年末に発表された「男女平等へ向けた戦略的取組2016-2019」（注9）でも、2020年までに女性の雇用率を75%に引き上げ、男女間の賃金格差を解消すること等为目标に掲げている。EUの中心的加盟国であるドイツは、男女平等というEUの中心理念実現に向け、今後も継続的な努力が求められる。

注（インターネット情報は2017年7月13日現在である。）

- (1) Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, *Bilanz 2003 der Vereinbarung zwischen der Bundesregierung und den Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft*, 13. März 2004. <<https://www.bmfsfj.de/blob/93380/9ccb3398597b8317f6644ca2324f0cf7/bilanz-2003-vereinbarung-data.pdf>>
- (2) Gesetz zur Förderung der Transparenz von Entgeltstrukturen vom 30. Juni 2017 (BGBl. I S.2152).
- (3) Gesetz zur Förderung der Entgelttransparenz zwischen Frauen und Männern (Entgelttransparenzgesetz - EntgTranspG) vom 30. Juni 2017 (BGBl. I S.2152).
- (4) Deutscher Bundestag, *Drucksache* 18/11133 (2017.2.13.) p.2.
- (5) 「事業所委員会」(Betriebsrat)とは、事業所内労使関係を支える従業員代表機関である。委員会には、事業所内秩序や労働時間の配分等に関して、同意権としての共同決定権が付与され、委員は事業所の民主的選挙手続により選ばれる。「経営協議会」とも訳される。労働政策研究・研修機構「労働政策研究報告書 No.177 概要」2015.5.28. <<http://www.jil.go.jp/institute/reports/2015/0177.html>>
- (6) 「ジェンダーに敏感」(gender-sensitive)とは、ジェンダーによる差別に関連した社会的・文化的要因を理解、考慮し、主に女性の地位や役割に関する構造的な欠陥に目を配ることを意味する。European Institute for Gender Equality, “gender sensitivity”. <<http://eige.europa.eu/rdc/thesaurus/terms/1218>>
- (7) „Bundestag: Gleicher Lohn für gleiche Arbeit“, 2017.3.30. zdf heute webseit <<http://www.heute.de/bundestag-beschliesst-gesetz-zur-lohngerechtigkeit-in-groesseren-betrieben-46875550.html>>
- (8) Commission Recommendation 2014/124/EU of 7 March 2014 on strengthening the principle of equal pay between men and women through transparency, *Official Journal of the European Union*, L69, 2014.3.8, pp.112-116.
- (9) European Commission Directorate-General for Justice and Consumers, *Strategic engagement for gender equality 2016-2019*, 2015. <http://ec.europa.eu/anti-trafficking/sites/antitrafficking/files/strategic_engagement_for_gender_equality_en.pdf>