

男女賃金格差是正のための取組み
—スウェーデン・オーストリア・ドイツ—

齋 藤 純 子

- ① 労働者の最も基本的な労働条件である賃金については、男女同一賃金を定める国際労働基準が早くから設けられ、各国においても同様の法規が定められているにもかかわらず、今日なお、多くの国において男女間に大きな賃金格差が存在する。OECDの統計によれば、男女賃金格差は、加盟26か国の平均で15.8%であるが、最大の韓国では40%近くに達し、以下、大きい順に、日本(28.3%)、ドイツ(21.6%)と続く。EUの統計によれば、EU27か国平均の男女賃金格差は16.4%であるが、最大のチェコとオーストリアは25.5%、第3位のドイツが23.1%である。
- ② 男女賃金格差の要因として、産業分野、職種、職階、学歴、年齢、勤続年数、労働時間等が男女で異なることが挙げられるが、このような大幅な賃金格差の存在は、労働の場で女性が差別されている現状の反映とみることもできる。
- ③ EUでは、「男女平等のための欧州委員会戦略2010-2015」において、男女同一賃金を重点項目の一つと定め、欧州委員会の主導により様々な取組みがなされている。
- ④ 男女平等政策において各国のモデルとされるスウェーデンでは、1990年代半ばから取組みが開始された。すべての企業に従業員の賃金分析、一定規模以上の企業に賃金平等計画の策定を義務付け、その履行状況をオンブズマンが監督することにより、賃金格差の是正が行われる仕組みとなっている。その際には、同一労働同一賃金のみならず同一価値労働同一賃金も視野に入れて職務の再評価が行われる。
- ⑤ 男女賃金格差の大きいオーストリアでは、2011年に企業の賃金制度の透明性を高めるための立法が行われた。その核心は、スウェーデンに倣った、一定規模の企業に対する従業員所得報告書の提出の義務づけである。また、求人広告に賃金情報を記載することを義務づけると同時に、賃金差別訴訟で必要となる比較対象労働者の所得データについて平等問題の監督機関が社会保険に提供を求める権利を導入した。
- ⑥ 同様に男女賃金格差の大きいドイツでは、男女賃金格差の是正は各企業の自主的取組みに委ねられており、政府は、これを支援するツールとして、賃金制度の自己チェックシステム「Logib-D」を提供するにとどまる。最大野党からは対案として、一定規模以上の企業に賃金調査の実施を義務づける賃金平等法案が提出されている。
- ⑦ 男女賃金格差がオーストリアやドイツを上回る日本でも、女性の労働参加を促すためには、より積極的な取組みの検討が求められる。

男女賃金格差是正のための取組み —スウェーデン・オーストリア・ドイツ—

社会労働調査室 齋藤 純子

目 次

はじめに

I スウェーデンの取組み

- 1 男女賃金格差の現状と歴史
- 2 男女賃金格差の調査義務の導入
- 3 現行法の男女賃金格差是正規定
- 4 職務評価システム
- 5 賃金調査の審査

II オーストリアの取組み

- 1 男女賃金格差の現状
- 2 これまでの男女賃金平等政策
- 3 賃金の透明性を高めるための立法
- 4 従業員の所得に関する報告書
- 5 求人広告への賃金情報の記載
- 6 社会保険に対する個人の所得データの提出要求権
- 7 立法後の動き
- 8 立法に対する評価

III ドイツの取組み

- 1 男女賃金格差の現状
- 2 これまでの男女賃金平等政策
- 3 企業の賃金制度の自己チェックシステム
- 4 社会民主党の「賃金平等法案」
- 5 社会民主党案の賃金調査制度の特徴

おわりに

はじめに

労働者の最も基本的な労働条件である賃金については、同一価値労働に対する男女同一報酬の原則を定めるILO条約第100号⁽¹⁾が1951年に採択され、1957年の欧州経済共同体の設立条約に同一労働同一賃金の規定⁽²⁾が置かれるなど早くから国際労働基準が設けられ、各国においても同様の法規が定められている。それにもかかわらず、今日なお、多くの国において男女間には大きな賃金格差が存在する。

OECDの家族データベースによれば、2009年のフルタイム被用者の男女賃金格差(Gender Pay Gap)は、加盟国中26か国の平均で15.8%であるが、最大の韓国では40%近くに達し、以下、大きい順に、日本(28.3%)、ドイツ(21.6%)と続く⁽³⁾。EU統計局によれば、2010年のEU27か国平均の男女賃金格差は16.4%であるが、最大のチェコとオーストリアは25.5%、第3位のドイツが23.1%である⁽⁴⁾。

男女賃金格差の要因として、産業分野、職種、職階、学歴、年齢、勤続年数、労働時間等が男

女で異なることが挙げられるが、結果として生じているこのような「大幅な賃金格差の存在は、労働の場で女性が差別されている現状を集約して物語っている」⁽⁵⁾とみることもできる。

EUでは、2010年9月に決定された「男女平等のための欧州委員会戦略2010-2015」⁽⁶⁾において、「同一労働及び同一価値労働に対する同一賃金」を重点項目の一つと定め、欧州委員会の主導により男女賃金格差問題への様々な取り組みが行われている。2011年12月には、加盟国のうち18か国の代表がベルリンに集まり、賃金格差解消のための取り組みについての情報交換の会合が開かれた⁽⁷⁾。この会合では、議論のたたき台として、加盟各国の中でも男女の賃金格差の大きいドイツとオーストリアの取り組み事例が取り上げられ、オーストリアについては、企業の賃金制度の透明性を高めるための2011年の立法が、ドイツについては、企業の賃金制度の自己チェックシステムの導入が報告された。

本稿では、日本と同様に男女賃金格差の大きい両国での最新の取り組みを紹介するが、最初に、オーストリアの立法の際にモデルとされたスウェーデンの取り組みを先進例として概説する。

(1) 同一価値の労働についての男女労働者に対する同一報酬に関する条約。1951年採択、1953年発効。日本は1967年に批准。

(2) 欧州経済共同体設立条約第119条。1999年アムステルダム条約発効により第141条に変更(同一価値労働も明記)、2009年のリスボン条約発効により欧州連合運営条約第157条に引き継がれる。

(3) “LMF 1.5: Gender pay gaps for full-time workers and earnings differentials by educational attainment.” OECD Family database. <<http://www.oecd.org/social/family/database>> による。ここでの男女賃金格差とは、控除前総所得について、男女の中央値の差の男性の中央値に対する比率。

(4) Eurostat, “Gender Pay Gap in unadjusted form in % - NACE Rev.2 (Structure of Earnings Survey methodology),” Last update: 24.07.2012. <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/product_details/dataset?p_product_code=TSDESC340> による。ここでの男女賃金格差とは、時間あたり控除前総所得について、男女の平均値の差の男性の平均値に対する比率。EU27か国平均とオーストリアは暫定値。

(5) 金城清子『法女性学のすすめ—女性からの法律への問いかけ』有斐閣, 1983, p.131.

(6) *Strategy for equality between women and men 2010-2015*, COM (2010) 491final, Brussels, 21.9.2010. <<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:52010DC0491:EN:NOT>>

(7) “Instruments to decrease the gender pay gap in business companies.” <http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/tools/good-practices/review-seminars/gender_pay_gap_instruments_en.htm> による。本稿で参照した各国レポート(後掲注(12)(71)(100))もすべてここからダウンロードできる。

I スウェーデンの取組み

1 男女賃金格差の現状と歴史

スウェーデンの男女賃金格差は、OECDの家族データベースによれば、フルタイム被用者で14.9%（2009年）で、OECD26か国平均より1ポイント近く小さい⁽⁸⁾。上記のEU統計では、男女賃金格差は15.8%（2010年）となっており、EU加盟国平均をわずかに下回り、オーストリアよりは10ポイント近く小さい⁽⁹⁾。スウェーデンで賃金統計を所管する全国仲裁局の年次報告によれば、男女賃金格差は14.3%（2010年）であるが、職種、産業、年齢、学歴、労働時間の男女差を調整すると、賃金格差は5.9%まで縮まる⁽¹⁰⁾。

スウェーデンでは、伝統的に、賃金と労働条件は労使間の交渉と合意によって決定されるものとみなされてきた⁽¹¹⁾。1960年代から1980年代半ばまでに、強力な労働組合のナショナルセンターが主導する中央の労使交渉で女性の賃金引上げが図られ、男女賃金格差は平均40%から20%へと大幅に縮小した。しかし、1980年代初めからこのような賃金決定のあり方が疑問視されるようになり、労使交渉の分権化が進み

個別的な賃金決定が拡大した。分権化の背景としては、経済停滞による産業・企業間格差の拡大の他に、賃金の平準化が進み過ぎたこと等により仕事に対するインセンティブが低下したことや連帯賃金政策を推進してきた労働組合のパワーの低下が挙げられている。その結果、1990年代に賃金格差は15%より縮小しなくなった。このような事情を背景に、政府が介入して賃金格差の縮小をめざす動きが現われた。⁽¹²⁾

2 男女賃金格差の調査義務の導入

スウェーデンでは、1979年に最初の男女平等法として、「労働生活における男女平等に関する法律」⁽¹³⁾（1980年施行）が制定された。この法律により、労働分野の性差別が禁止され、同法を遵守させることを任務とする平等オンブズマンと平等委員会が創設された。1991年に、この法律に代わる新しい男女平等法⁽¹⁴⁾（1992年施行）が制定され、同法により初めて、10人以上を雇用する使用者に対して、職場での男女平等を促進するための計画を毎年作成することが義務付けられた。

それにもかかわらず男女の賃金格差は目立って縮小しなかった。1993年、労働時間や仕事の質の差などでは説明のつかない男女間の賃金格

(8) OECD, *op.cit.*(3)

(9) Eurostat, *op.cit.*(4)

(10) National Mediation Office Sweden, *Annual Report 2011, Summary*, p.3. <http://www.mi.se/files/PDF-er/ar_foreign/eng_smftn_feb2012.pdf>

(11) *Survey, Analysis and Action Plan for Equal Pay: An in-depth analysis on effects of the regulations of 2001*, Jämställdhetsombudsmannen, 2005, p.17. <<http://lygus.lt/wp-content/uploads/equal-pay-report-2005.pdf>>

(12) 『労使協議制の研究—諸外国の経験をふまえて—』（JIL調査研究報告書No.51）日本労働研究機構，1994，pp.45-46；Åsa Löfström, “Comments paper - Sweden,” *Exchange of good practices on gender equality. Reducing the gender pay gap*, Berlin, 5-6 December 2011, European Commission, 2011, pp.3-4. <http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/exchange_of_good_practice_de/se_comments_paper_de_2011_en.pdf> による。

(13) SFS 1979:1118. 1982年改正後の条文の邦訳は、「労働における男女平等に関する法律（1980年）」（三宅裕子仮訳）『スウェーデンの男女平等とオンブズマン』神奈川県立婦人総合センター，2000，pp.15-22.

(14) 1994年改正後の条文は、*Act concerning equality between men and women*, Swedish Code of Statute(SFS) 1991:433 (As amended up to and including SFS 1994:292), Jämställdhetsombudsmannen. 解説及び邦訳は、木下淑恵「北欧の男女平等法—スウェーデン・ノルウェー・デンマーク」・同訳「スウェーデン 男女平等法」『外国の立法』33巻4/5/6号，1995.4，pp.60-66を参照。

差の存在を指摘する調査報告書が議会に提出された。これを受けて1994年に、男女賃金格差の是正を目的とする改正(同年施行)が行われた。すなわち、10人以上を雇用する使用者は、上記の平等計画に加えて、職場での男女賃金格差に関する調査を毎年行うことが義務付けられた。⁽¹⁵⁾

2000年の男女平等法改正(2001年施行)⁽¹⁶⁾により、男女賃金格差に関する規定が強化された。すなわち、賃金格差に関する調査義務が全使用者に拡大されることとなり、さらに、10人以上を雇用する使用者には賃金平等のための行動計画の作成も義務付けられた。同時に、賃金格差に関する調査の方法に関する規定が詳細化された。⁽¹⁷⁾

その後2008年に7つの平等関係法を統合した包括的な差別法⁽¹⁸⁾(2009年施行)が制定され、男女平等法のこれらの規定も新しい差別法に引き継がれた⁽¹⁹⁾。ただし、使用者の事務負担の軽減を目的として、平等計画及び賃金平等のための行動計画の作成義務を課される使用者の範囲が、10人以上の使用者から25人以上の使用者に縮小され、賃金調査と平等計画・行動計画を作成する間隔も毎年から3年ごとに延長されることとなった。

3 現行法の男女賃金格差是正規定

差別法第3章第1条から第13条までは、労働生活の分野で労使又は使用者が行うべき「積極的措置」について定める。うち第2条は、労使の義務として、同一又は同一価値とみなすこ

とのできる業務を遂行する男女間の賃金格差の解消及び防止に特に努めることを定めており、同一労働間のみならず同一価値労働間の賃金平等をめざすことが明記されている。その上で、同一価値労働と認められるための条件として、当該職務の「要求水準」と「性質」の全体を評価して同一価値とみなせる場合と規定し、評価の際には、要求水準として知識と技能、責任と努力という基準を考慮すること、性質として特に労働環境を考慮することが定められている。

第10条から第12条までは賃金に関する規定である。第10条によれば、使用者は、賃金に関する不公正な格差の発見・是正・防止のために、3年ごとに、以下を調査・分析しなければならない。

- ① 事業所の賃金に関する規定と実際の運用
- ② 同一又は同一価値とみなすことのできる業務を遂行する男女間の賃金格差

男女賃金格差については、使用者は、存在する賃金格差が直接又は間接に性別に関係しているかを評価しなければならない。その際には特に以下に注目しなければならない。

- 同一とみなすことのできる業務を遂行する男女間の賃金格差
- 女性が多数を占める業務又は一般に女性が多数を占めるとみなすことのできる業務(いわゆる女性職)を遂行するグループとそれ以外の業務を遂行するグループとの間の賃金格差

第11条では、25人以上を雇用する使用者に課される、賃金平等のための行動計画の作成義

(15) 1996年頃までのスウェーデンの男女平等政策の概説として、齋藤純子「北欧諸国の男女平等政策」『レファレンス』556号, 1997.5, pp.93-105を参照。

(16) SFS 2000:773.

(17) *Pay Surveys - Provisions and Outcomes*, Diskrimineringsombudsmannen, 2009, p.9. <<http://www.do.se/Documents/Material/English/Pay%20suveys%20webbversion%20serie%20DO%2011%20ENG%202009.pdf>>

(18) Discrimination Act (SFS 2008:567).

(19) 差別法の制定に伴い、男女差別を担当する「平等オンブズマン」は、他の3分野のオンブズマンと共に「差別オンブズマン」に統合された。また、違反に対する過料について決定する「平等委員会」は、全分野の差別を担当する「差別撤廃委員会」に置き換えられた。

務を定める。この行動計画には、以下を含めなければならない。

- ① 第10条に規定する賃金に関する調査・分析の結果についての報告
- ② 同一又は同一価値とみなすことのできる業務に対する平等賃金を実現するための賃金調整その他の措置
- ③ 3年以内のできるだけ早期の賃金調整を目標としての費用見積りとタイムテーブル

また、計画した措置の実施状況に関する報告と評価は、次期行動計画中に記載しなければならない。

第12条は、被用者組織に対する使用者の情報提供義務について定める。すなわち、使用者は、団体協約に拘束される被用者組織に対し、調査、分析及び賃金平等のための行動計画の作成に協力するために必要となる情報を提供しなければならない。なお、被用者個人の賃金等に関する情報については、雇用法上の守秘義務が課される。

これらの義務を履行しない使用者に対しては、差別オンブズマンの申立てに基づき差別撤廃委員会から履行命令が発せられ、この命令に従わない使用者には過料が課される。

4 職務評価システム

使用者による賃金平等のための行動計画の作

成を支援するため、委託を受けた国立労働生活研究所が「賃金決定と職務評価(LÖV)」プロジェクトを実施し、1995年に性中立的な職務評価の基本モデル HAC システム⁽²⁰⁾を開発した。同プロジェクトは、平等オンブズマンによる「賃金ガイド(Lönelots)」プロジェクトに引き継がれ、2000年に HAC システムの改訂版とその簡略版⁽²¹⁾が作成された。これら2つは民間部門でも公務部門でも広く利用されている。⁽²²⁾

このシステムの評価項目は、①学歴／経験、②問題解決能力、③社会的能力、④物的資源及び情報に関する責任、⑤人に関する責任、⑥計画・開発・結果・業務管理に関する責任、⑦身体的環境、⑧心理的環境の8項目であり、これらは、差別法に定める3つの基準、すなわち①～③が「知識と技能」、④～⑥が「責任と努力」、⑦～⑧が「労働環境」に対応する。

賃金ガイドによれば、職務評価は、3人以上で行わなければならない。職務評価の手続は、概ね次のように進められる。事業所内の異なる職種間でも職務の価値を比較できるようにするためには、各職務の価値を点数化することが必要である。そこでまず、当該事業所における重要度の観点から、各評価項目に対して合計が100となるようにウェイトを配分する。次に、職務を困難度によって5段階のレベルに分類し、各評価項目に配分されたウェイトをレベル5が

(20) 開発者である2人の研究員 Carin Holm と Anita Harriman の氏名の頭文字を取って HAC と命名された。Eva R Andersson and Anita Harriman, *Right Pay the Right Way: A method for assessing qualifications when setting individual pay levels*, The LÖV Programme, Swedish National Institute for Working Life, 1999, p.3. <http://www.lonelotsarna.se/equalpay/docs/en/right_pay.pdf> による。

(21) スウェーデン語版 Analys Lönelots (『分析・賃金ガイド』) 2009年版について、『諸外国における職務評価を通じた均等賃金促進の取り組みに関する調査』(JILPT資料シリーズ No.103) 労働政策研究・研修機構、2012の「第1章 スウェーデン」(福島淑彦)に詳細な紹介がある。平等オンブズマンにより、英語版 *Steps to Pay Equity*, 2000, 2001、ドイツ語版 *Lohn unter der Lupe*, 2002 も刊行されている。

(22) Andersson and Harriman, *op.cit.*(20), pp.3, 55-56 ; Carin Holm and Anita Harriman, „Schritte zur Entgeltgleichheit in Sweden,“ Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.), *Internationale Konferenz: equal pay: Modelle und Initiativen zur Entgeltgleichheit, 17.-19. Juni 2002 in Berlin*, 2002, S.38-39. <<http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Broschuerenstelle/Pdf-Anlagen/PRM-24290-Dokumentation-Equal-Pay---deut.pdf>> ; Edeltraud Ranftl, „Maßnahmen und Projekte zur Gleichwertigkeit von Arbeit in verschiedenen europäischen Ländern und Kanada,“ *ibid.*, S.71-72 ; 労働政策研究・研修機構 同上, p.16.

満点となるよう各レベルに均等配分する。これにより5段階の職務の価値が点数によって表される(表1参照)。

この作業の後、事業所内の職務ごとに、その価値の格付けを行う。賃金ガイドには、各評価項目の評価基準とその各レベルの目安が10頁にわたって具体的に記述されている。評価項目ごとに評価を行っていくが、各職務の内容・要求水準・困難度について十分な知識がない場合には、従業員に自分の職務を一定の書式に沿って記述してもらおう。その職務の記述が自分の理解と一致しているかどうかを直属の上司がチェックする。このような作業によって各職務に点数が付与され、その点数の差が一定範囲内にある職務が「同一価値労働」と評価され、相互にその賃金が比較されることになる。

賃金ガイドは簡略版でも32頁あり、これに従ってもそれなりの作業量となる。そこで、人事の専門家のいない小企業のために賃金調査の簡易フォーマット(全2頁)も用意されている(表2参照)。

5 賃金調査の審査

上述のとおり、2001年から2008年までが男女賃金格差に関する規制が最も厳しく、是正の取組みが集中的に行われた時期である。この間、平等オンブズマンが審査した賃金調査の総数は数千に及び、審査対象となった被用者の合計はスウェーデンの被用者全体の4分の1を超えると言われる。⁽²³⁾

2002年秋から2005年までに900の賃金調査の審査が行われた。その審査結果によれば、全体の11%にあたる100人以上の使用者(民間部門56%、政府部門43%)が賃金調整を実施していた。その結果、1,000人以上の被用者が同一労働

同一賃金原則に基づき、これに加えて約160職種の9,000人以上の被用者が同一価値労働同一賃金原則に基づいて賃金調整を受けたと推計される。2004年9月から2005年にかけて、平等オンブズマンの支援を受けて50の組織(自治体10、民間40)で補充審査が行われた。その結果、24組織(自治体8、民間企業16)で、必要となった賃金調整が9か月ないし1年以内に行われたことが確認された。⁽²⁴⁾

これらの成果を踏まえて、2006年、平等オンブズマンは、政府から追加予算の配分を受け、2009年まで2期にわたり大規模な審査プロジェクト(いわゆる「百万人審査(Miljongranskningen)」)を実施した。当初の計画では、1,245組織を審査対象とし、被用者総数の20%に相当する100万人をカバーする予定であったが、実際には568組織、75.1万人の被用者について審査が行われた。審査において追加の要求事項のなかった使用者は、第1期で10%、第2期でも48%に過ぎず、そのうち賃金平等のための行動計画が修正なしで認められた使用者は、第1期で43%、第2期でも69%にとどまった⁽²⁵⁾。しかし、60%の使用者が男女同一価値労働同一賃金を実現するための何らかの措置を講じ、なかでも44%の使用者が正当化できない賃金格差を認めて賃金調整を行い、その総額は年間7190万クローナ以上に達した。個人ベースで見ると、5,800人(約9割が女性)以上について4%の賃上げに相当する平均月額1,000クローナ以上の賃金引上げが行われていた。⁽²⁶⁾

このようにスウェーデンでは、オンブズマンの助言と支援、また監督の下に、賃金平等のための行動計画に沿って使用者により賃金格差の是正が行われるようになった。

(23) Diskrimineringsombudsmannen, *op.cit.*(17), pp.13-15.

(24) Jämställdhetsombudsmannen, *op.cit.*(11), pp.11-13.

(25) *Miljongranskningen-Resultat av etapp 2 och slutrapport*, Jämställdhetsombudsmannen, 2008, pp.21, 25. <http://www.do.se/Documents/Material/Gamla%20ombudsm%C3%A4nnens%20material/miljongranskningen_etapp2_nov2008.pdf>

表1 HACシステムによる職務評価のモデル例

評価項目 (評価基準)	重要度 (%)	困難度				
		1	2	3	4	5
知識と技能	50					
①学歴／経験 (通学年数、職業経験、職業訓練、継続教育)	20	4	8	12	16	20
②問題解決能力 (問題の種類、創造性、自律性、決定の自由、適応／展開、多様性)	15	3	6	9	12	15
③社会的能力 (コミュニケーション、協力、接触、文化理解、共感能力、サービス)	15	3	6	9	12	15
責任	40					
④対物的資源及び情報 (金銭的価値、責任の内容、自律性、一貫性)	10	2	4	6	8	10
⑤対人 (責任の内容、自律性、一貫性)	10	2	4	6	8	10
⑥対計画・開発・結果・業務管理 (責任の状況と範囲、自律性、一貫性)	20	4	8	12	16	20
労働環境	10					
⑦身体的環境 (身体の緊張、感覚器官の緊張、不快な物理的条件、傷害・疾病のリスク)	5	1	-	3	-	5
⑧心理的環境 (集中、単調、拘束、負担となる関係、ストレス)	5	1	-	3	-	5

(出典) *Lohn unter der Lupe: Einfache und schnelle Methode zur Bewertung von Arbeitsanforderungen*, Ombudsman für Gleichstellung, 2002, S.13. <http://www.lonelotsarna.se/equalpay/docs/de/analys_lonelots_ty.pdf> の表及び *Steps to Pay Equity: An easy and quick method for the evaluation of work demands*, Equal Opportunities Ombudsman, 2000, 2001, p.14. <http://www.lonelotsarna.se/equalpay/docs/en/steps_to_pay_equity.pdf> の表を基に筆者作成。それぞれ S.15-24, pp.16-24 の説明に基づき、評価基準を付記。

表2 賃金調査のやり方 (簡易方式)

①賃金その他労働条件に関する規定と運用、男女に対する影響を調査し分析する。特に賃金の規定と各種フリンジベネフィット^(注)を含むこと。
 ②同一の職務又は同等の義務を伴う職務を選んで報告する。
 ③その職務に従事している男女の人数を記載する。
 ④男女別及び男女計の平均賃金を算出する。
 ⑤同一業務に対する賃金の格差を分析する。賃金格差は客観的理由で説明すること。できない場合には取るべき措置案を記載する。

業務のタイプ	女性の人数	男性の人数	男女合計の人数	女性の平均賃金	男性の平均賃金	男女合計の平均賃金	分析
A							
B							
C							
D							

⑥女性が多数 (60% 超) を占める職務 (例: B) にマークを付ける。
 ⑦女性が多数を占める職務を男性が多数を占める又は男女が混在する同一価値の職務 (例: D) と比較する。同一価値労働の判定を 4 基準 (I 知識と技能、II 責任、III 努力、IV 労働環境) により行う。基準ごとに職務の要求水準を考慮して「低い」「平均的」「高い」「非常に高い」などと記述する。例えば、職務 B と職務 D が同一価値と判定された場合には、賃金格差を分析し客観的理由で説明すること。できない場合には取るべき措置案を記載する。

業務のタイプ	基準 I	基準 II	基準 III	基準 IV	全体判定	男女合計の平均賃金	分析
A							
B							
C							
D							

⑤と⑦の分析において賃金格差が客観的に説明できない場合には、格差是正のための費用を算定しスケジュールを立てること。これは賃金平等のための行動計画中に記載すること。格差は 3 年以内のできるだけ早期に是正すること。また能力開発のような別の措置の必要性についても調査すること。

(注) fringe benefit (付加給付)。労働者が直接受け取る賃金の他に、使用者の負担により賃金に付加して労働者に与えられるものをいう。『労働用語辞典』日刊労働通信社, 2007, pp.720-721 参照。

(出典) "Appendix 2, Help with Wage Surveys for Smaller Enterprises," *Survey, Analysis and Action Plan for Equal Pay: An in-depth analysis on effects of the regulations of 2001*, pp.39-40 に基づき、筆者作成。原資料においては段階ごとに表の列が増えていく方式で表示されているが、ここでは 2 つの表にまとめて表示した。説明の記述を一部省略している。

(26) Ann Numhauser-Henning, "Sweden," Petra Foubert et al., *The Gender Pay Gap in Europe from a Legal Perspective (including 33 country reports)*, European Commission, 2010, pp.238-239. <http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gpg_legal_perspective_2010_en.pdf> ; „EINKOMMENSSCHERE SCHLIESSEN - WAS AUF BETRIEBLICHER EBENE GETAN WERDEN KANN,“ *Aktuell: Das Info-Service der AK*, 5/09, S.4. <http://www.arbeiterkammer.at/bilder/d106/AKAktuell_Nr5_Einkommensschere.pdf> を参照。賃金調整総額 (2008 年末現在) は *Årsredovisning 2008*, Jämställdhetsombudsmannen, p.20. <http://www.do.se/Documents/pdf/%C3%85rsredovisning_jamo_2008.pdf> による。

整しても説明のつかない格差として残る⁽³²⁾。

II オーストリアの取組み

1 男女賃金格差の現状

オーストリアの男女賃金格差は、OECD の家族データベースでは19.4% (2009年) で加盟26か国中第9位である⁽²⁷⁾が、EU 統計局によれば、EU 27か国中で最大の25.5% (2010年) である⁽²⁸⁾。しかも、男女賃金格差は、ここ十年間、縮小していない。従属就業者⁽²⁹⁾の年間総所得の中央値を比較すると、1998年に女性は男性の60.4%であったが、2007年には59.4%へと僅かではあるがむしろ低下している⁽³⁰⁾。

男女の賃金格差には、就業する産業分野の違いも大きく影響している。すなわち、女性は低賃金の産業部門(宿泊・飲食業など)に多い。男女賃金格差の一部は、労働時間及び就業期間の違いに帰せられるが、1年を通じてフルタイムで働く者に限っても、なお22%の男女賃金格差が残る。⁽³¹⁾

オーストリア統計局の2006年賃金構造調査に基づく分析によれば、製造業及びサービス業の10人以上を雇用する民間企業の従属就業者では、男女賃金格差25.5%のうち18.1%は、産業、職種、最終学歴、年齢、勤続年数の男女差を調

2 これまでの男女賃金平等政策

オーストリアでは、スウェーデンと同じ1979年に「報酬決定の際の男女平等待遇に関する連邦法」⁽³³⁾が制定され、賃金決定の際の性差別が禁止された。「平等待遇法」と略称されるが、純粋な賃金平等法である。当時は団体協約中に女性固有の賃金等級が設けられていたが、これを機に、このように差別的な団体協約の規定は廃止された⁽³⁴⁾。平等待遇法は、1985年と1990年の改正を経て、賃金だけでなく労働条件全体をカバーする法律に改められた。1992年の改正により、事業所内の職務格付け規則や団体協約によって報酬基準を定める場合には、同一価値労働も含めて同一報酬原則を尊重しなければならないことが明記された。2004年及び2008年にはEUの平等待遇指令を国内法化する改正⁽³⁵⁾が行われ、平等待遇法の適用範囲は、労働分野の性差別以外の差別まで拡大された。

男女平等の実現は、裁判による個別的な救済によることを基本とするが、これを補完する機関として「平等待遇委員会」と「平等待遇オンブド」⁽³⁶⁾がある。平等待遇委員会は、労使団体と関係省の代表で構成される平等待遇規定違

(27) OECD, *op.cit.*(3)

(28) Eurostat, *op.cit.*(4)

(29) Unselbständige Erwerbstätige. 被用者の他に、公務部門の官吏と契約職員、僅少労働者、実習生、自由労務契約者等を含む。

(30) *Frauenbericht 2010: Bericht betreffend die Situation von Frauen in Österreich im Zeitraum von 1998 bis 2008*, Bundeskanzleramt Österreich, Bundesministerin für Frauen und öffentlichen Dienst, 2010, S.200. <<http://www.bka.gv.at/site/7207/default.aspx>>

(31) *ibid.*, S.202, 204.

(32) Konrad Pesendorfer, *Frauenbericht 2010: Statistische Analysen zur Situation von Frauen in Österreich*, Statistik Austria, 28.05.2010, S.3.

(33) Bundesgesetz vom 23. Feber 1979 über die Gleichbehandlung von Frau und Mann bei Festsetzung des Entgelts (Gleichbehandlungsgesetz), BGBl. Nr.108/1979.

(34) Susanne Feigl, *Frauen in Österreich 1975-85*, Staatssekretariat für allgemeine Frauenfragen im Bundeskanzleramt, S.48.

(35) 2004年改正 (BGBl. I Nr.66/2004) により、反人種差別主義指令 (2000/43/EC)、就業に関する枠組み指令 (2000/78/EC)、ジェンダー指令 (2002/73/EC) を国内法化。2008年改正 (BGBl. I Nr.98/2008) により、職業生活以外での男女平等待遇指令 (2004/113/EC) を国内法化。

反の審査機関で、1979年の平等待遇法によって創設された。また、差別を受けた者を直接支援する平等待遇オンブドは、1990年の平等待遇法改正により設置された。なお、2004年の改正により、従来の平等待遇法は、平等待遇委員会と平等待遇オンブドについて規定する「平等待遇委員会及び平等待遇オンブドに関する連邦法」と、差別禁止を規定する新「平等待遇法」の2つに分離されている⁽³⁷⁾。

被用者、事業所協議会（事業所の従業員代表機関。後述）、平等待遇委員会の労使代表委員、平等待遇オンブド等は、平等待遇委員会に対し、平等待遇規定違反の有無の審査を求めることができる。平等待遇委員会は、平等待遇規定違反があったと判断した場合には、使用者に対し2か月以内に差別を撤廃するよう文書で求める。ただし、平等待遇委員会の決定には法的拘束力がない。同委員会で審査の行われる差別事件の数は当初少なかったが、1991年の平等オンブド設置後、審査件数が急増した⁽³⁸⁾。平等待遇委員会の求めに使用者が応じない場合、同委員会の労使代表委員と平等待遇オンブドは、平等待遇規定違反の確認を求めて労働裁判所に提訴することができる⁽³⁹⁾。なお、同委員会の審査を経ず、被用者本人が直接、労働裁判所に提訴することも可能である。

このほか、平等待遇委員会は、被用者、平等

待遇オンブド等の通報に基づき平等待遇規定違反の疑いがある場合には、使用者に対し、男女の労働条件等を数値で比較した報告書を提出するよう求めることができる。この求めに従わない場合には、連邦首相府内の連邦女性公務員担当相のウェブサイトでの公表という制裁措置があるが、平等待遇委員会の審査を忌避してむしろ制裁を甘んじて受ける企業もあるという。いずれにせよ、報告書の提出を求められるのは個々の企業に過ぎず、それも1年又はせいぜい数年限りのことで、この措置の効果は限られたものであった。⁽⁴⁰⁾

3 賃金の透明性を高めるための立法

2000年代に保守極右（国民党・自由党）連立政権のもとで男女平等政策は停滞したが、2007年に社会民主党が政権に復帰して国民党との大連立政権が誕生し、さらに2008年の国民議会選挙で社会民主党が第一党となって大連立政権が継続されると状況が変化した。新政権の施政プログラム（2008年～2013年）には、平等のための全国行動計画を労使団体と共同で策定することが盛り込まれ、特に、賃金格差の解消のための措置を詳細に定めることが掲げられた⁽⁴¹⁾。

2010年5月、専門家の提案を基に、政府各省、労使団体、NGOとの協議を経て、「労働市場における男女平等のための全国行動計画」⁽⁴²⁾が策

(36) 創設当初の名称は *Anwältin für Gleichbehandlungsfragen*（英訳名 *Ombud for Equal Employment Opportunities*）。現在の名称は、*Gleichbehandlungsanwaltschaft*（英訳名 *Ombud for Equal Treatment*）。オンブドはオンブズマンと同義であるが、「マン」が男性を連想させるとして男女平等の観点からこの語を用いる場合がある。ここでは、機関自身の英訳表記を尊重してオンブドの語を充てた。

(37) 厳密に言えば、この改正により、旧平等待遇法は「平等待遇委員会及び平等待遇オンブドに関する連邦法」に改称され、差別禁止規定のみをまとめた新平等待遇法が新たに制定された。

(38) 1979年から1991年までの13年間の合計がわずかに18件だったのに対し、1992年から2008年9月までの約18年間の合計は393件であった。全体の約2割に当たる81件が賃金差別事件。Gesine Fuchs et al., „Rechtsmobilisierung für Lohnleichheit. Der Einfluss rechtlicher und diskursiver Bedingungen in der Schweiz, Deutschland und Österreich im Vergleich.“ *Kritische Justiz*, Jg.42, Heft 3, 2009, S.266 による。

(39) ただし、平等待遇オンブドが提訴できるのは、平等待遇オンブドの請求に基づいて開始された手続について被用者の同意を得た場合に限られる。

(40) Anna Sporrer, „Austria.“ Foubert et al., *op.cit.*(26), p.36 による。平等待遇規定違反が確認された場合、平等待遇委員会は、翌年以降も報告書の提出を求めることができる。

(41) *Regierungsprogramm für die XXIV*, S.154. <<http://www.bka.gv.at/DocView.axd?CobId=32966>>

定された。同計画において、男女賃金格差の縮小という目標のもとに、行動分野として「報酬が高く将来性のある革新的な職に就く女性の数を増やすこと」「所得を透明にすること」「労働を再評価すること」「無償のケア労働をパートナーとして共同分担すること」が掲げられた。特に、「所得を透明にすること」の分野では、企業内での報酬の開示によって透明性を高めることが、企業内の所得差別をなくし、そのことによって賃金格差の減少に寄与するための不可欠の前提条件であると明記された。また、差別を受けた個人の救済を図る場合、同等の職にある男性の賃金についての情報を得られないことが平等待遇オンブドにとって大きな障害となっていることや、就職時の賃金格差がその後の総所得全体の格差をもたらす大きな要因であることを示す調査研究があることも指摘された。これらの記述が直接、賃金の透明性を高めるための立法と措置につながっていくのである。

2010年6月、連邦女性公務員担当相と連邦労働社会消費者保護相は、スウェーデンをモデルとして、企業に対し毎年、所得報告書の作成を義務付ける平等待遇法改正を行うと共同で発表した⁽⁴³⁾。また、求人広告中に賃金情報を記載する義務についても同法中に明記すること、様々な職種の賃金水準を知ることができるようにするため、インターネットによる賃金計算サービス⁽⁴⁴⁾を導入する方針も示された。同年7月の

担当省案を修正した政府案が10月に閣議決定され、翌2011年1月に国民議会（下院）、2月に連邦参議院（上院）を通過した。2月15日、「平等待遇法、平等待遇委員会及び平等待遇オンブドに関する法律等を改正する法律」⁽⁴⁵⁾が公布され、3月1日から施行された。

「透明性」をキーワードとする今回の改革は、次の3つの柱から成る。

- ①従業員所得報告書の提出義務
 - ②求人広告への賃金情報の記載
 - ③平等待遇オンブドと平等待遇委員会の社会保障に対する個人の所得データの提出要求権
- 以下、それぞれの内容を順次説明する。

4 従業員の所得に関する報告書

(1) 所得報告書の作成と提出

常時150人超を雇用する使用者は、2年に一度、従業員の報酬分析についての報告書（所得報告書）の提出を求められる。提出頻度は、担当省案では「毎年」とされていたが、政府案で「隔年」に改められた。従業員150人以下の企業が適用除外とされるのは、サンプル数が少ない場合、該当する個人の特特定が可能となることから、2000年データ保護法⁽⁴⁶⁾の個人データ保護の規定に配慮したためと説明されている⁽⁴⁷⁾。

適用対象となる企業の範囲は、大企業から中小企業へと段階的に拡大される（表3参照）。報告書の提出期限は、原則として報告の対象年の

(42) *Nationaler Aktionsplan, Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt*, Bundeskanzleramt Österreich, Bundesministerin für Frauen und Öffentlichen Dienst, Wien, 2010. <<http://www.frauen.bka.gv.at/DocView.axd?CobId=40025>>

(43) „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit - Einkommenstransparenz wird gesetzlich verankert,“ Presseunterlage von Frauenministerin Gabriele Heinisch-Hosek und Sozialminister Rudolf Hundstorfer, 2. Juni 2010. <http://www.bmask.gv.at/cms/site/attachments/5/1/1/CH0023/CMS1275462448724/hintergrundpapier_einigung_sozialpartner_2juni_8uhr.pdf>

(44) オンライン賃金計算システム <<http://www.gehaltsrechner.gv.at/>> の提供がすでに開始されている。

(45) BGBl. I Nr.7/2011.

(46) Bundesgesetz über den Schutz personenbezogener Daten (Datenschutzgesetz 2000 - DSG 2000), BGBl. I Nr.165/1999.

(47) 938 der Beilagen XXIV. GP - Regierungsvorlage - Erläuterungen (法案の提案理由書), S.7. <http://www.parlament.gv.at/PAKT/VHG/XXIV/I/I_00938/fname_197155.pdf>

翌年の第1四半期末であるが、改正法の施行が2011年3月となったため、2011年の提出期限は7月末まで延長された。

報告書の提出先は、最上位の従業員代表機関である。オーストリアでは、従業員5人以上の事業所では、従業員代表機関として「事業所協議会 (Betriebsrat)」⁽⁴⁸⁾を設置することができ、ブルーカラーとホワイトカラーのいずれも5人以上いる場合には、それぞれの事業所協議会の他に、合同の「事業所委員会 (Betriebsausschuss)」を設置することができる⁽⁴⁹⁾。複数の事業所から成る企業では、「中央事業所協議会 (Zentralbetriebsrat)」を設置することができる。報告書は、中央事業所協議会があれば同協議会に、中央事業所協議会がない場合には事業所委員会に、事業所委員会がない場合には事業所協議会に送付すると定められている。上

位の組織から下位の組織に報告書が回付されるにしても、このように実際の職場から遠い組織への送付が優先されることについては、官僚的であるという批判がある⁽⁵⁰⁾。

従業員代表機関がない事業所では、全従業員が立ち入ることのできる場所で報告書を閲覧に供し、従業員にそのことを周知しなければならない。報告書を閲覧する権利を行使した従業員に対する不利益な扱いは、禁止される。

所得報告書提出義務違反に対する直接の制裁はない⁽⁵¹⁾。

(2) 所得報告書の内容

所得報告書の基本的な記載事項は、以下の3項目である。

①職種別の女性及び男性の人数

②各職種の在職年数別の女性及び男性の人数

表3 従業員所得報告書の提出義務

企業規模 (常時雇用する人数)	報告の対象年	初回の提出期限	適用対象企業数 (見通し)	全被用者に占める適用対象被用者の割合 (見通し)
1,000人超	2010年以後偶数年	2011年7月末	約200社	15%
501～1,000人	2011年以後奇数年	2012年3月末	約600社	24%
251～500人	2012年以後偶数年	2013年3月末	約1,500社	34%
151～250人	2013年以後奇数年	2014年3月末	約2,800社	41%

(出典) 2011年改正後の平等待遇法第63条第6項及び同改正法案の提案理由書, S.7に基づき、筆者作成。

(48) テオドル・トーマンデル監修, 下井隆史ほか編訳『オーストリア労使関係法』(IBU オーストリア・ドイツ研究叢書第1巻) 信山社出版, 1992の「用語(訳語)解説」によれば, Betriebは「経営」とも訳されるが, 内容的には日本の労働基準法第8条にいう「事業又は事務所」に近いと見られ, 同書では「事業所」と訳している。また, Betriebsratは一般に「経営協議会」と訳されてきたが, 「従業員(代表)委員会」の訳が最も実体に近いとされる。本稿では, Betriebsausschussを「事業所委員会」と訳したため, これと区別してBetriebsratに「事業所協議会」の訳を当てた。また, 「ブルーカラー被用者 (Arbeiter)」及び「ホワイトカラー被用者 (Angestellte)」の訳は同書による。同pp.18-19参照。

(49) 労働組織法 (Arbeitsverfassungsgesetz) 第40条 (被用者の機関) の規定による。

(50) 例えば, Klaus Firlei, „Entgelttransparenz ultralight - der Einkommensbericht gem § 11a GIBG,“ *Der Recht der Arbeit*, 3/2011, S.242.

(51) ただし, 所得報告書の提出状況に関する質問書に対する連邦女性公務員担当相の答弁書において, 平等待遇法第14条の規定に基づき, 「連邦資金による補助の一般大綱ガイドライン」が平等待遇法の遵守を補助の条件としていることから, 所得報告書提出義務に違反した企業には連邦政府の補助金の返還を求めることができるとの見解が示されている。求人広告への賃金記載義務に対する違反についても同様である。BM für Frauen und öffentlichen Dienst, *Anfragebeantwortung*, 9107/AB XXIV.GP, Eingelangt am 09.11.2011. <http://www.parlament.gv.at/PAKT/VHG/XXIV/AB/AB_09107/fname_235035.pdf> による。

③職種別及び各職種の在職年数別の女性及び男性の年間報酬の平均値又は中央値

報酬分析は、基本的には、当該事業所の被用者に適用される団体協約⁽⁵²⁾に定める職種 (Verwendungsgruppe) 及び職種在職年数 (Verwendungsgruppenjahr) ごとの賃金表を基礎として行うが、適用される団体協約がない場合には、当該事業所の職種別賃金表に基づいて行う。事業所の職種別賃金表もない場合には、事業所の業務に応じた職務グループを新たに編成しなければならない。

労働報酬の範囲については、法文に定めがないが、法案の提案理由書によれば、基本給のみならず、手当、報奨金、現物給与 (課税対象となるもの) その他の報酬部分を含む総労働報酬を指す⁽⁵³⁾。

報酬の計算の際には、パートタイム勤務者についてはフルタイムで勤務すると仮定して、勤務期間が1年未満の者については1年間働くと仮定して算定する。つまり、労働時間又は就業期間に比例した低報酬は、この作業によって調整され男女賃金格差としては表れないが、これを下回る低報酬は、男女賃金格差として扱われることになる。

報告書の中では個人が特定できないようにしなければならない。法案の提案理由書では、連邦統計庁のガイドラインに従い、3人未満の職種集団・職種在職年数集団についてのデータは

報告書に記載しないとする運用基準が示されている。3人未満の集団についてのデータは、それのみでは集計せず、上位集団についてのデータとして集計する。⁽⁵⁴⁾

所得報告書に記載すべき内容を、連邦女性公務員担当相による『所得報告書の作成のための手引き』⁽⁵⁵⁾の書式例で示すと、表4のとおりとなる。

(3) 所得情報の伝達と守秘義務

従業員代表機関は、その活動の範囲内で被用者に対して本人に関係する情報を提供することができる。

被用者は、所得報告書の内容について守秘義務を課される。従業員の守秘義務の必要性は、とりわけ従業員の所得データがライバル企業に渡ることへの懸念から主張された⁽⁵⁶⁾。ただし、被用者の利益代表機関 (労働組合、労働者会議所⁽⁵⁷⁾等) やその他の守秘義務のある者・機関 (平等待遇オンブド等) から法的情報や法的助言を得ること、また、平等待遇法上の請求権を実現するための手続又は平等待遇委員会の手続を開始することは妨げられない。

被用者の守秘義務違反には、360ユーロ以下の過料が課される。被用者に課される過料は、担当省案では2,180ユーロ以下とされていたが、政府案で1,500ユーロ以下、さらに国民議会の委員会審議で360ユーロ以下に引き下げられた。

(52) オーストリアでは、被用者の約90%が団体協約の適用を受けていると言われる。

(53) *op.cit.*(47), S.7.

(54) *ibid.*, S.7-8.

(55) *Leitfaden zur Erstellung eines Einkommensberichts*, Bundeskanzleramt Österreich, Bundesministerin für Frauen und Öffentlichen Dienst, 2011. <<http://www.frauen.bka.gv.at/DocView.axd?CobId=42582>>

(56) *Stellungnahme der Anwaltschaft für Gleichbehandlung zum Entwurf eines Bundesgesetzes, mit dem das Gleichbehandlungsgesetz und das Gesetz über die Gleichbehandlungskommission und Gleichbehandlungsanwaltschaft geändert werden* (16/SN-179/ME), 26.8.2010, S.11. <http://www.parlament.gv.at/PAKT/VHG/XXIV/ME/ME_00179_16/fname_194321.pdf>

(57) 労働者会議所 (Arbeiterkammer) はオーストリア特有の労働者の利益代表機関。州ごとに設立されているが、そのうちウィーン労働者会議所は、全国レベルの「連邦労働会議所 (Bundesarbeitskammer)」の業務も行っている。*Die Kammern für Arbeiter und Angestellte*, Bundesarbeitskammer, Stand: Jänner 2010. <<http://www.arbeiterkammer.at/bilder/d131/DieArbeiterkammern.pdf>> による。

表 4 所得報告書に記載すべき内容

問 1：雇用・賃金等級

事業所の報酬表	<input type="checkbox"/>
団体協約に定める賃金等級・職種	<input type="checkbox"/>

問 2：女性従業員及び男性従業員の人数

職種・賃金等級	従業員数			年数	在職年数別従業員数		
	男性	女性	比率 (男/女)		男性	女性	比率 (男/女)
合計							

問 3a：年間労働報酬
※ 3人以上の集団のみ。3人未満となる場合は、男女計の平均労働報酬を記載する。

利用する指標：労働報酬の平均値 労働報酬の中央値

賃金等級・職種	男女計	労働報酬		格差 男/女 (%)
		男性	女性	

問 3b：職種在職年数別の労働報酬
※ 3人以上の集団のみ。3人未満となる場合は、男女計の平均労働報酬を記載する。

利用する指標：労働報酬の平均値 労働報酬の中央値

職種	職種在職年数	労働報酬			格差 男/女 (%)
		男女計	男性	女性	

職種・賃金等級の定義
※賃金分析を容易にするために、作成することができる。(記載は任意)

職種 / 賃金等級	職種 / 賃金等級の 業務の特徴 (例 1)	企業内での典型的機能 (例 2)

例 1：デスクワーク、生産業務、プロジェクトの構想。
例 2：補助業務、中間管理職、部長。その他、職業教育修了資格の有無による区分。
※網かけ部分への記入は任意である。はいずれかをチェックする。

(出典) Leitfaden zur Erstellung eines Einkommensbericht, Bundeskanzleramt Österreich, Bundesministerin für Frauen und Öffentlichen Dienst, 2011. <<http://www.frauen.bka.gv.at/DocView.axd?CobId=42582>> に基づき、筆者作成。

被用者に過料つきで守秘義務を課すことに対して強い批判があったためである。

5 求人広告への賃金情報の記載

性別を指定した募集を禁止する平等待遇法第9条に第2項が追加され、募集においては当該職に適用される団体協約上の最低賃金又は法律若しくはその他の団体の法規により適用される最低賃金を記載し、これを上回る賃金を支払う用意があるときはその旨も明記することが義務付けられた。違反に対しては、求職者又は平等待遇オンブドからの申立てに基づき、地区行政庁が、初回であれば警告を行い、2回目以降であれば360ユーロ以下の過料を課す。ただし、過料が課されるのは、2012年1月からである。

平等待遇オンブドのウェブサイトには、最低賃金の記載のない求人広告について求職者が申立てを行うための書式⁽⁵⁸⁾が掲載されており、当該企業の名称と住所、掲載紙等の情報を記入し、署名の上、当該広告等を添付して、地区行政庁に送付すればよいだけとなっている。

法案の提案理由書によれば、男女の従属就業者の賃金の推移に関する研究において、男女間の総所得格差が生じる主要な要因は就職時の賃金差別であることが判明しており、とりわけ個別的な賃金水準に関する情報不足であるという⁽⁵⁹⁾。個々の職について支払われるべき協約賃金は、その職に適用される団体協約を確認し

た上でその格付けを知る必要があるため、簡単にはわからない。最低賃金の記載は、就職時の賃金交渉の目安となることが期待される⁽⁶⁰⁾。

しかし、なぜこの規定が特に女性の求職者に役立つのだろうか。連邦経済家庭青少年省の委託調査⁽⁶¹⁾によれば、採用面接の際に、男性の求職者が重視するのは「高給」「昇進の機会」「高度な責任分野」であるのに対し、女性の求職者が重視するのは「子どもにやさしい環境、家庭責任への配慮」「柔軟な労働時間」であることから、女性は男性ほど積極的に賃金についての情報を収集しようとしないう傾向があるといわれる⁽⁶²⁾。また、女性は男性よりも自分の仕事の価値を低く評価しがちであるため、採用面接での交渉力が弱いという指摘もある⁽⁶³⁾。このような男女の情報格差を埋めようとするのがこの規定なのである。

6 社会保険に対する個人の所得データの提出 要求権

賃金差別事件においては、比較対象となる者の賃金情報を得られないために賃金差別を証明できないことが多い。このような状況を打開するため、平等待遇オンブドと平等待遇委員会に限り、比較対象となる者の賃金情報を入手する手段が与えられることになった。

平等待遇オンブドと平等待遇委員会は、平等待遇規定違反が存在すると判断した場合には、

(58) „Antrag wegen fehlender Entgeltangabe/Muster“は、„Informationen zu diskriminierungsfreien Stelleninseraten und Wohnungsinseraten,“ 13.01.2012. <http://www.gleichbehandlungsanwaltschaft.at/site/cob__46246/currentpage__0/6880/default.aspx> からダウンロードできる。

(59) *op.cit.*(47), S.3.

(60) *ibid.*, S.7.

(61) Karmasin Motivforschung, *Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft, Familie und Jugend*, S.23-24. <http://reloaded.wko.at/wk/format_detail.wk?anngid=1&stid=545980&dstdid=8858> 従業員50人以上の企業の人事部長150人のインタビュー(2009年10月~11月)と同人事部長及び人事コンサルタントとのグループ討論(2009年11月)による調査。

(62) Martina Rosenmayr und Remo Sacherer, „Gleichbehandlungsgesetz 2011: Die wichtigsten Neuerungen im Überblick,“ *Zeitschrift für Arbeitsrecht und Sozialrecht*, 2011, 02, S.56.

(63) Anna Ritzberger-Moser, „Neues aus der Gesetzgebung: Gleichbehandlungsg-Novelle, ArbVG-Novelle und mehr,“ *Zeitschrift für Arbeitsrecht und Sozialrecht*, 2011, 2a, S.146.

関係する社会保険に対し、平等待遇規定違反について決定するために所得情報が必要な者について、氏名、生年月日及び保険番号並びに使用者の名称を伝えて、社会保険法上の保険料算定基礎及び事業所従業員・自営業者保障法⁽⁶⁴⁾による保険料算定基礎についての情報の提供を求めることができる。当該社会保険は、平等待遇オンブド及び平等待遇委員会が任務を遂行するために必要な情報を提供する義務を負う。平等待遇オンブド及び平等待遇委員会は、社会保険からの情報提供によって知り得た情報について守秘義務を課されるが、差別の追及に必要不可欠である場合には例外的に、これらの情報を匿名化して、差別を受けたと推定される者に提供することができる。

7 立法後の動き

(1) 従業員所得報告書

所得報告義務の導入に向けて、連邦女性公務員担当相は、『所得報告書の作成のための手引き』⁽⁶⁵⁾を作成した。また、オーストリア労働総同盟とウィーン労働者会議所は共同で、事業所の従業員代表機関向けのマニュアル⁽⁶⁶⁾とチェックリスト⁽⁶⁷⁾を作成している。また、所得報告書作成のための講習会やセミナーも、オーストリア労働総同盟と労働者会議所や平等待遇

オンブドによって活発に開催されている。連邦女性公務員担当相からは、2011年夏、最初に適用対象となる企業約180社に対し注意を喚起する書簡が送付された⁽⁶⁸⁾。

所得報告書の提出状況については、全国的な把握が法律上予定されておらず⁽⁶⁹⁾、公式の発表はない。連邦女性公務員担当相によれば、2011年9月末までに対象企業の約半数が所得報告書を提出した⁽⁷⁰⁾。一方、2011年12月のウィーン労働者会議所研究員の報告では、対象企業の約3分の2が期限までに報告書を提出したという⁽⁷¹⁾。

(2) 求人広告への賃金情報の記載

求人広告への賃金情報の記載義務の遵守状況については、すでに2つの調査が行われている。

一つは、平等待遇オンブドによる調査⁽⁷²⁾である。この調査では、施行から1年近い2012年2月中の2週間に新聞11紙に掲載された4,376の求人広告が対象となった。そのうち7割以上に賃金情報が記載されていたが、非常に小さく最後に記載してある例が目立ったという。他方で、法定以上の情報を記載している例もあった。

もう一つの調査は、ウィーン労働者会議所の委託で行われた調査⁽⁷³⁾である。この調査では、①2012年1月から3月末までの毎週土曜の4

(64) Betriebliches Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetz - BMSVG, BGBl. I Nr. 100/2002.

(65) *op.cit.*⁽⁵⁵⁾

(66) *Leitfaden zum Einkommensbericht in Unternehmen*, Stand: Februar 2011, Österreichischer Gewerkschaftsbund. <<http://www.arbeiterkammer.at/bilder/d145/Leitfaden.pdf>>

(67) *Checkliste für die Analyse von Einkommensberichten*, Stand: Februar 2011, Österreichischer Gewerkschaftsbund. <<http://www.arbeiterkammer.at/bilder/d145/Checkliste.pdf>>

(68) „Gabriele Heinisch-Hosek: „Gleichstellung sollte in Leitbildern aller Unternehmen verankert sein“,“ Bundeskanzleramt Österreich, 14.09.2011. <http://www.frauen.bka.gv.at/site/cob__44733/currentpage__1/6609/default.aspx>

(69) BM für Frauen und öffentlichen Dienst, *op.cit.*⁽⁵¹⁾による。

(70) „Die Einkommensberichte lassen auf sich warten,“ *die Standard.at*, 29. September 2011. <<http://diestandard.at/1317018842101/Gleichbehandlungsgesetz-Die-Einkommensberichte-lassen-auf-sich-warten>>

(71) Sybille Pirklbauer, “staff income-reports” - The Austrian approach to income-equality on company level,” (Discussion paper - Austria), *Exchange of good practices on gender equality: Reducing the gender pay gap, Germany, 5-6 December 2011*, European Commission, 2011, pp.8-9. <http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/exchange_of_good_practice_de/discussion_paper_austria_de_2011_en.pdf>

紙に掲載された全求人広告、②インターネットの5つの求人サイトの3職種（販売助手、電子機械工学技術者、部長）の求人広告、③2012年3月28日のウェブサイトでの自社求人（抽出）が調査対象となった。調査結果によれば、①では、9,067の求人広告の86%、②では、1,011の求人広告の83%に賃金情報が含まれていたが、いずれも大企業よりも中小企業の遵守率が20ポイント以上低かった。③では、分析の行われた全求人広告に賃金情報が含まれたのは、12社のうち7社にとどまった。

8 立法に対する評価

オーストリアでは、伝統的に、賃金に関する情報はすべて、企業の高度な機密事項として扱われてきた⁽⁷⁴⁾。平等待遇オンブドは、これまでの経験から、企業内の「沈黙の壁」、所得のタブー化とその結果として比較対象となる従業員の報酬額についての情報が得られないことこそが、より公平な所得を実現する際の最大の障害となっていると指摘している⁽⁷⁵⁾。このような国で所得報告書の作成義務を使用者に課すことは、賃金についてより透明性の高い文化を生み出すための大きな一歩になるとみなされている⁽⁷⁶⁾。事業所の賃金構造を見えるようにすることで、個々の被用者による賃金差別訴訟が容易になると同時に、あらゆる関係者（被用者、使用者、人事担当者、事業所協議会、労使団体）の間で男女賃金格差についての議論を促し、男女

賃金格差についての意識が高まることが期待されている。

問題点としては、以下が指摘されている。

①行動計画の策定義務の欠如

正当化されない賃金差別が確認された場合に、是正する仕組み（分析、評価及び改善措置の義務付け）がない。この点に関し、連邦女性公務員担当相は、所得報告書を補完するものとして、次回の平等待遇法の改正時に、企業に対し女性の地位向上計画の策定を義務付けることを主張している⁽⁷⁷⁾。

②罰則の不均衡

被用者の守秘義務違反に対する罰則は、賃金に関する議論に参加しようとする被用者の意欲を損なうおそれがある。他方で、使用者の所得報告書提出義務違反には罰則がない。求人広告に関する罰則も、適用は1年遅れて2012年からである。所得報告書の提出状況を見た上で、提出義務違反に対する罰則の導入を検討すべきとする意見がある。

③賃金情報の公開の制限

賃金格差について広く議論が行われるためには、多くの人が情報にアクセスできる必要がある。法案作成の前段階では、賃金情報のインターネット公開という案もあったが、まともに取り上げられなかったという。使用者代表団体は、公表の範囲が広すぎると企業の業務に望ましくない支障が生じると強調していた。⁽⁷⁸⁾

結局、賃金情報の基本的な公開先は従業員代

(72) Unabhängige Untersuchung von Zeitungsinseraten Februar 2012, „Wie gut entsprechen Inserate dem Gleichbehandlungsgesetz?“ *Untersuchung der Gleichbehandlungsanwaltschaft*, Gleichbehandlungsanwaltschaft Österreich. <<http://www.gleichbehandlungsanwaltschaft.at/DocView.axd?CobId=46981>>

(73) *ENDBERICHT Analyse über die Umsetzung der Einkommenstransparenz bei Jobausschreibungen - Gesamter Berichtszeitraum Jänner bis März 2012*, Für die AK Wien erstellt von Elisabeth Rolzhauser, 04. April 2012. <http://www.arbeiterkammer.at/bilder/d171/Gesamtbericht_Stelleninserate_23April2012.pdf>

(74) 自己の所得について従業員に守秘を義務付ける企業も少なくないという。 *ibid.*, S.4.

(75) *Stellungnahme der Anwaltschaft für Gleichbehandlung*, *op.cit.*(56), S.2.

(76) Pirklbauer, *op.cit.*(71), p.7.

(77) „Heinisch fordert einklagbare Frauenförderpläne,“ 24.03.2012. Die Presse.com. <<http://diepresse.com/home/politik/innenpolitik/743189/Heinisch-fordert-einklagbare-Frauenfoerderplaene>>

(78) Pirklbauer, *op.cit.*(71), p.9.

表機関とされたが、従来、従業員代表機関が賃金差別問題で必ずしも積極的に活動してこなかったことから、根本的な批判がある⁽⁷⁹⁾。

他方で、従業員代表機関のない事業所では各従業員に直接のアクセス権が与えられるのは逆説的である。将来的には、事業所の全従業員が閲覧できるようにするべきとの意見がある。⁽⁸⁰⁾

④所得報告書の内容の不十分さ

この法律では、賃金の男女比較は、総労働報酬を基礎として行うことになっているが、これでは、報酬の構成部分のすべてについて差別的でないことを要求する EU 法の基準を満たさない⁽⁸¹⁾。基本給、ボーナスなど、報酬の内容を細かく比較しない限り、男女の賃金格差の原因は明らかにならないだろう。

また、平等待遇法には、改正前から、事業所内の職務格付け規則や団体協約によって報酬基準を定める場合には、同一価値労働も含めて同一報酬原則を尊重しなければならないことが明記されていた（前述）。それにもかかわらず、所得報告書においては、報酬基準やその運用についての分析が要求されておらず、同一価値労働同一賃金の視点も見られない。スウェーデンの賃金調査が、初めから賃金格差の是正を目標として、同一又は同一価値の職務を視野に入れて男女の賃金比較を要求するのとは対照的である。

今回の改正は、労使の政治的妥協によって成立したものである。スウェーデンと比べると、使用者に課される義務は少なく、被用者に課される守秘義務はかえって重くなった。使用者団体の抵抗を前に、賃金の透明性に向けての初め

の一步がようやく踏み出されたと言うべきものであろう。スウェーデンのように賃金格差の是正が自主的に行われる可能性は低い、今後の展開は、使用者の意識改革がどこまで進むかにかかっており、そのための各職場の従業員代表機関の活動が重要となる。だからこそ、所得報告書の作成義務の導入を強く主張してきた労働組合と労働者会議所は、従業員代表機関に対する啓発活動を積極的に展開しているのである。

III ドイツの取組み

1 男女賃金格差の現状

ドイツの男女賃金格差は、OECD の家族データベースによれば、フルタイム被用者で 21.6% (2009 年) で、OECD 加盟 26 개국平均 (15.8%) を 6 ポイント近く上回り、韓国、日本に次いで第 3 位である⁽⁸²⁾。前出の EU 統計でも、男女賃金格差は 23.1% (2010 年) となっており、EU 加盟 27 개국平均を 6 ポイント近く上回る⁽⁸³⁾。ドイツは、オーストリアと並んで、欧州域内では際立って格差の大きな国と言えよう。

連邦統計庁は、すでに 2011 年の男女賃金格差の数値を発表しているが、全国では 23% で、2006 年以降、まったく変わっていない。東西別に見ると、旧西ドイツ地域で 25%、旧東ドイツ地域で 6% と大きな差がある。⁽⁸⁴⁾

賃金格差の要因は、連邦統計庁の 2006 年賃金構造調査 (Verdienststrukturhebung) に基づく分析によれば、職業、産業、職階 (管理能力と職業能力に関する要求水準) の違いが主なもので、さらに勤務年数と労働時間の長さが加わ

(79) Firlei, *op.cit.*(50), S.246.

(80) Pirklbauer, *op.cit.*(71), p.9.

(81) *Stellungnahme der Anwaltschaft für Gleichbehandlung, op.cit.*(56), S.9.

(82) OECD, *op.cit.*(3)

(83) Eurostat, *op.cit.*(4)

(84) Statistisches Bundesamt, „2011: Verdienstunterschiede von Frauen und Männern bleiben bestehen.“ *Pressemitteilung*, Nr.101, 21.März 2012. <https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2012/03/PD12_101_621.html>

る。男女賃金格差の約3分の2は、これらの構造的要因による。残りの約3分の1(=約8%)が構造的要因を調整しても残る男女賃金格差であり、差別によるものと考えられる。⁽⁸⁵⁾

2 これまでの男女賃金平等政策

1980年の「職場における男女平等待遇法」⁽⁸⁶⁾により、民法典に性差別を禁止する規定が新設された。そのうち第612条第3項⁽⁸⁷⁾により、同一労働又は同一価値労働に対し性別を理由として異なる報酬を定めることは禁止された。民法典のこれらの規定は、2006年の一般平等待遇法⁽⁸⁸⁾の制定に伴い、同法に吸収された。現在では、一般平等待遇法第7条により、労働報酬についての性別その他を理由とする不利益扱いは禁止されており、そのような不利益扱いを定める団体協約や労働契約の規定は無効である。さらに、第8条第2項には、同一労働又は同一価値労働に対し性別その他を理由として低い報酬を定めることは、特別な保護規定の適用によっても正当化できないと明記されている。ただし、同一価値労働の定義に係る規定はない。

一方、男女平等の実現のための積極的措置を

民間部門に求める法律は、これまで定められていない。民間企業のための男女平等法を制定する企て⁽⁸⁹⁾は、経済界のみならずゲアハルト・シュレーダー(Gerhard Schröder)連邦首相(当時)の反対で頓挫し、2001年7月、法律に代わる「民間企業における男女の機会均等の促進のための協定」⁽⁹⁰⁾が連邦政府と経済団体との間で締結された。それ以降、男女平等の実現は、基本的には経済団体や各企業の自主的な努力に任されている。⁽⁹¹⁾

ドイツでは賃金決定において労働協約が大きな役割を果たしているが、賃金平等の実現は、協約自治を尊重し協約当事者に任せる、また、個人の交渉力を高める、あるいは個別的な訴訟による解決の可能性を教示するというのが連邦政府の基本姿勢である⁽⁹²⁾。

しかし、男女差別に関する訴訟は少なく、男女同一賃金原則は、「(法的)実践の伴わない原則」と評される。一般平等待遇法では団体訴権が認められておらず、差別を受けた本人が労働裁判所に提訴しなければならず、訴訟へのハードルとリスクは高い。⁽⁹³⁾

一般平等待遇法に基づき、差別を受けた者の

(85) *ibid.*

(86) ECの男女同一賃金指令(75/117/EEC)及び雇用における男女平等待遇指令(76/207/EEC)を国内法化するための立法。なお、男女同一賃金指令及び2002年改正(2002/73/EC)後の雇用における男女平等待遇指令は、他の2指令と共に、2006年男女平等待遇統合指令(2006/54/EC)に吸収された。

(87) 条文の邦訳は、『世界のアフーマティブ・アクション—諸外国におけるアフーマティブ・アクション法制(資料集)一』東京女性財団, 1995, p.195 参照。

(88) 反人種差別主義指令(2000/43/EC)、就業に関する枠組み指令(2000/78/EC)、ジェンダー指令(2002/73/EC)及び職業生活以外での男女平等待遇指令(2004/113/EC)を国内法化するための包括的な差別禁止法。同法の解説及び翻訳は、齋藤純子「ドイツにおけるEU平等待遇指令の国内法化と一般平等待遇法の制定」『外国の立法』No.230, 2006.11. <http://dl.ndl.go.jp/view/download/digidepo_1000337_po_023004.pdf?contentNo=1>を参照。

(89) 連邦女性省の委託を受けた法律専門家の委員会によって法案が起草された。

(90) Vereinbarung zwischen der Bundesregierung und den Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft. <<http://www.dihk.de/ressourcen/downloads/chancengleichheit.pdf>> これまで4次にわたりその成果の報告書が提出されているが、協定はほとんど役に立たないとみなされている。

(91) Eva Kocher et al., „Gleichstellung der Geschlechter in der Privatwirtschaft,“ Christine Hohmann-Dennhardt et al.(Hrsg.), *Geschlechtergerechtigkeit: Festschrift für Heide Pfarr*, Baden-Baden: Nomos, 2010, S.117, 126.

(92) Regine Winter, „Diskriminierungsfreie(re) Entgeltgestaltung - leider immer noch ein Prinzip ohne Praxis,“ Hohmann-Dennhardt et al.(Hrsg.), *ibid.*, S.327.

ための相談機関として「連邦反差別局」が創設されているが、この機関の基本的任務は情報の提供であって、訴訟を行う個人に対する直接の支援は含まれない。また、連邦官庁に対して情報提供を求める権利はあるが、民間企業に対しては意見の表明を求めることができるにとどまる。総じて、同局の権限は弱い。⁽⁹⁴⁾

3 企業の賃金制度の自己チェックシステム

(1) Logib-D の仕組み

現政権（キリスト教民主同盟・キリスト教社会同盟・自由民主党連立）は、2009年の連立協定において、男女同一労働同一賃金原則の実現のための方策として、Logib-D⁽⁹⁵⁾の利用を民間企業に推奨することを掲げた⁽⁹⁶⁾。Logib-Dとは、スイスで開発された賃金平等チェックシステムLogib⁽⁹⁷⁾を応用した自己チェックシステムで、企業が自社の報酬構造を分析するのを支援するツールである。Logib-Dの提供は、2009年から始まり、当初はウェブサイト⁽⁹⁸⁾からエクセルのプログラムをダウンロードして賃金分析を行うものだったが、2010年5月からはオンラインで必要なデータを入力すれば数分以内に詳細な報酬分析を含む報告書が作成されるサービスも開始された。入力するデータは、各従業員の、生年、性別、入社年月日、最終学歴（6段階）、通常の週労働時間、年間労働時間（超過勤務を除く）、年間超過労働時間、年間総報酬額（特別支給額を除く）、特別支給額、職務の要求水準（6

段階）、職階（6段階）である。

Logib-Dでは、2段階の回帰分析を行う。第1段階では、従業員の人的資本への投資（勤務年数、潜在的就業経験年数⁽⁹⁹⁾、最終学歴の就学年数）を説明変数とする。賃金格差のうちどれだけが、こういった資格・能力の男女差によって説明できるかが推計され、これらによって説明できない残余の賃金格差が性別による賃金格差とみなされる。

第2段階では、職務の要求水準（①単純業務、②反復任務、③部分的反復任務、④資格を要する仕事、⑤高度な資格を要する仕事、⑥著しく要求水準の高い仕事）と職階（①管理機能なし、②最下位の管理、③下位の管理、④中位の管理、⑤上位の管理、⑥最高位の管理）の2つを説明変数とする。第1段階で確認された残余の賃金格差が、職務の要求水準と職階の男女の格差によって説明できるかが推計される。職務の要求水準と職階の男女の格差によって説明できる賃金格差は、雇用の男女差別によって生じる格差である。それでも残存する格差が、性別によって生じる賃金格差とされる。

2010年から2012年までは、希望する約200企業（従業員50人以上）に対しLogib-Dに基づくコンサルティングが無料で提供される。コンサルタントは、賃金分析の結果について詳細な報告書を作成し、賃金格差の是正のための措置の提案を行う。コンサルティングの内容は秘密とされる。コンサルティングのワークショップ

(93) *ibid.*, S.320, 329-330 ; Fuchs et al., *op.cit.*(38), S.264-265によれば、データベースJurisには、1980年から2005年までの性差別事件として112の事件が記載されているが、女性の原告が勝訴したのは43件のみであった。一般平等待遇法の制定時には、訴訟ラッシュを危惧する声があったが、杞憂であった。

(94) Fuchs et al., *ibid.*, S.260.

(95) *Lohnungleichheit im Betrieb Deutschland*の略。「事業所内賃金平等（ドイツ版）」の意味である。

(96) *WACHSTUM. BILDUNG. ZUSAMMENHALT. Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und FDP*, 17. Legislaturperiode, S.74. <<http://www.cdu.de/doc/pdfc/091026-koalitionsvertrag-cducsu-fdp.pdf>>

(97) *Lohnungleichheitsinstrument des Bundes*の略。「連邦の賃金平等ツール」の意味である。

(98) Logib-D <<http://www.logib-d.de>>

(99) 潜在的就業経験年数 = 年齢 - (就学前年数 + 就学年数 + 職業教育年数) として算出される。Karin Tondorf, „Entgeltgleichheit prüfen - aber mit welchen Instrumenten?“ Hohmann-Dennhardt et al.(Hrsg.), *op.cit.*(91), S.336による。

を終了した企業には「Logib-D 調査済証」が授与される。2011年8月には第1期を終了した24社に、2012年1月には第2期を終了した14社に授与が行われた。2012年9月に第3期の授与式が予定されている。⁽¹⁰⁰⁾

(2) Logib-Dの問題点

スイスでは、公共調達法⁽¹⁰¹⁾により、公共調達の契約相手企業に男女賃金平等原則の遵守を義務付け、連邦男女平等局がその監督を行っている。従来、企業の自己申告を信用するしかなかったが、2004年に賃金分析ツールが開発されてから、政府による遵守状況の監督が可能となった。この賃金分析ツールの一部をなすLogibは、賃金分析手法を標準化したエクセルのプログラムで、2006年の提供開始以来、数百の企業等が自主的に利用しているが、同年から開始された連邦の契約相手企業の事後の抽出調査において当該企業はLogibによるチェックを義務付けられる。⁽¹⁰²⁾このようにスイスのLogibは、調達制度の中に組み込まれているが、ドイツでは、企業がLogib-Dを利用するかどうかは全く任意である。そのため、企業の利用が進まないという弱点がある。

LogibとLogib-Dに対しては、より根本的な批判がある。それは、これらのシステムが、男女の賃金格差をその人的資本への投資の格差によって説明する人的資本理論に基づいていることである。人的資本理論は、賃金は人的資本への投資によって決定されるとの前提に立っており、同じ人的資本に対して同じ賃金を支払われていれば、男女の賃金平等は確保されていると考える。逆に人的資本として同じであるのに賃金が異なっていれば、賃金差別の存在が推定される。女性の仕事が低く評価されがちであることは不問に付されており、Logib-Dによって、逆に、女性の低賃金の原因を女性自身に求める経済学的視点の新しい賃金差別観が確立するおそれを危惧する意見もある。

また、属人的な特性(資格)によって報酬が支払われることを前提とするLogib-Dの調査基準は、職務の要求水準に基づいて報酬が支払われる労働協約を中心とするドイツの賃金制度には本質的に馴染まない。さらに、Logib-Dは、報酬の各部分を個別に調査することを要求するEU法の基準も満たしていないため、その調査結果は、法的な意味での賃金平等の証明にはならない。⁽¹⁰³⁾

⁽¹⁰⁰⁾ Bundesministerium für Frauen, Senioren, Frauen und Jugend, *Informationen über die von der Bundesrepublik Deutschland durchgeführten Maßnahmen zur Umsetzung der in den Abschnitten 40 und 62 enthaltenen Empfehlungen der abschließenden Bemerkungen des Ausschusses der Vereinten Nationen zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau vom 10. Februar 2009*, S.26. <http://www.institut-fuer-menschenrechte.de/fileadmin/user_upload/PDF-Dateien/Pakte_Konventionen/CEDAW/cedaw_state_report_germany_6_2007_Zwischenbericht_2011_de.pdf> ; Miriam Beblo, „An Assessment of Logib-D,“ (Discussion paper - Germany) *Exchange of good practices on gender equality. Reducing the gender pay gap, Berlin, 5-6 December 2011*, European Commission, 2011, pp.6-7. <http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/exchange_of_good_practice_de/discussion_paper_germany_de_2011_en.pdf> ; Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, „Logib-D, Informationen zum Auswahlverfahren und zur Bewerbung.“ <http://www.logib-d.de/DE/04_Beratung/Informationen%20zum%20Auswahlverfahren%20und%20Bewerbung/Informationen%20zum%20Auswahlverfahren%20und%20Bewerbung_node.html> コンサルティングは Baumgartner&Partners 社が提供する。

⁽¹⁰¹⁾ Bundesgesetz über das öffentliche Beschaffungswesen(BöB) vom 16. Dezember 1994 (SR172.056.1).

⁽¹⁰²⁾ „Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern: Anhörung im Bundestagsausschuss für Familie, Senioren, Frauen und Jugend,“ *STREIT*, 3/2009, S.130-132 (Silvia Strub, IV. Best Practice). <<http://www.streit-fem.de/media/documents/1256476887.pdf>>

⁽¹⁰³⁾ Tondorf, *op.cit.*(99), S.337-340.

(3) eg-check.de の提案

Logib-Dとは異なる考え方に立つ賃金制度のチェックシステムとして、ハンス・ベックラー財団の援助を受けてeg-check.deが2人の研究者により開発された(表5参照)。

「工具箱」に譬えられるeg-check.deには、3つのツール(①統計、②規定チェック、③男女ペア比較)が用意されている。eg-check.deの基本的な考え方は、報酬の各部分を個別に、かつ、直接差別のみならず間接差別の観点からも調査するというもので、調査対象の報酬の部分(①職務の水準に応じた基本報酬、②基本報酬の昇給、③業績報酬、④超過勤務報酬、⑤困難手当)ごとに、3つのツールを必要に応じて用いる。①では、職務の等級ごとに男女の賃金を比較する統計表を作成する。②では、質問シートにより、職務評価や格付けに関する現行規定が差別的でないかをチェックする。③では、具体的な男女一組を選んでそれぞれの職務を①知識と能力の水準7項目、②心理的社会的能力の水準4項目、③責任の水準4項目、④身体的水準4項目について数値化して評価し、職務の評価と賃金を比較する。

2010年6月の第20回各州平等・女性大臣会議(GFMK)では、連邦政府に対し、Logib-Dを補完するために、企業に対するコンサルティング・サービスにeg-check.deのような別のツールも取り入れることを検討するよう求める決議が採択された⁽¹⁰⁴⁾。これに対し、連邦政府は、Logib-Dは企業の賃金平等への意識を高めるためのツールであって、賃金差別を見つけ出して法的制裁を加えるためのツールであるeg-check.deとはアプローチが異なり、簡単には統合できないと回答している⁽¹⁰⁵⁾。

さらに、2012年6月の第22回GFMKでは、Logib-Dの提供を中心とする従来のアプローチでは不十分であるとして、連邦政府に対し、遅くとも翌年の会議までに男女の賃金平等を実現するための法的その他の適切な措置について検討するよう求める決議が採択されている⁽¹⁰⁶⁾。

4 社会民主党の「賃金平等法案」

最大野党の社会民主党は、2012年5月、スウェーデンやオーストリアと同様に、一定規模以上の企業に賃金調査の実施を義務付ける「賃金平等法案」⁽¹⁰⁷⁾を連邦議会に提出した。6月

表5 Logib-Dとeg-check.deの比較

	Logib-D	eg-check.de
目的	性別に関連させた賃金構造の表示	賃金平等の調査
基礎	経済学的：人的資本理論	法的：一般平等待遇法、EU法
賃金平等の定義	同一の個人的能力指標(人的資本)に対する同一賃金	同一及び同一価値の労働に対する同一賃金
調査方法	回帰分析	統計、規定チェック、ペア比較
労働報酬の調査	一括：定期的総月間報酬及び不定期の構成部分	報酬の構成部分を別々に
調査結果の説明力	事業所内の賃金格差の構造についての説明	不利益扱いの大きさ(額)、規定中の差別的要素、不利益扱いの原因についての説明

(出典) Karin Tondorf und Andrea Jochmann-Döll, „Von der Entgelt Differenz zur Entgeltgleichheit der Geschlechter,“ *WSJ Mitteilungen*, 3/2011, S.120の表1に基づき、筆者作成。

⁽¹⁰⁴⁾ „TOP 9.1 Entgeltgleichheit,“ *Beschlüsse der 20. Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen - minister, - senatorinnen und -senatoren der Länder, Hauptkonferenz am 10. und 11. Juni 2010 in Dresden.* <http://www.gleichstellungsministerkonferenz.de/documents/Beschluesse_2010.pdf>

⁽¹⁰⁵⁾ *Stellungnahme der Bundesregierung zur Umsetzung der Beschlüsse der 20. Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen - minister, - senatorinnen und -senatoren der Länder (GFMK).* <http://www.gleichstellungsministerkonferenz.de/documents/Stellungnahme_Bund_20-GFMK.pdf>

⁽¹⁰⁶⁾ „TOP 6.3 Entgeltgleichheit V,“ *Beschlüsse der 22. Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen - minister, - senatorinnen und -senatoren der Länder, Hauptkonferenz am 14. und 15. Juni 2012 in Nürnberg.* <http://www.gleichstellungsministerkonferenz.de/documents/Beschluesse_der_22_-GFMK_%282012%29.pdf>

⁽¹⁰⁷⁾ DT-Drs.17/9781.

14日に第一読会を経て、家庭高齢者女性青少年委員会等に付託されている。

この法案は、目的として、同一労働又は同一価値労働に対する男女同一賃金原則の実現を掲げる。定義規定において、賃金差別とは、比較可能な状況にある他の者よりも性別を理由として報酬が少ない場合に存すると定め、同一価値労働とは、行われる業務について差別的でない評価を行った場合に、実際の要求水準及び負担に関して比較しうる（同等の）評価点が得られる業務と定める。さらに、男性就業者⁽¹⁰⁸⁾と女性就業者の業務は同一の基準により評価しなければならないと定め、制度全体が性別を理由とする差別が結果として生じないようなものでなければならないと定める。報酬については、基本賃金のみならず、その他のあらゆる報酬、手当、企業からの給付を含むことを明記する。

賃金情報の透明性を高めるという点では、就業者個人の権利として、自分の報酬についての情報提供の禁止を無効と明記したのが注目される⁽¹⁰⁹⁾。また、就業者は、使用者に対し、いつでも、自分の報酬決定の基準についての情報を提供できるよう求めることができる。

事業所内の賃金平等実現のために、15人以上を雇用する使用者は、賃金平等の調査を定期的に⁽¹¹⁰⁾行うことを義務付けられる。適用される事業所の範囲は5年をかけて段階的に拡大される⁽¹¹¹⁾。使用者は、まず、連邦反差別局又は賃金平等問題の専門家に委託して「簡易調査」を行う。連邦反差別局は、5分から10分で終了するコンピュータによる簡易調査システムを提

供する予定である⁽¹¹²⁾。また、賃金平等問題の専門家を認証する制度を設ける。この簡易調査で賃金差別の疑いが生じた場合には、「詳細調査」を賃金平等問題の専門家に委託する。専門家は、個人データを匿名化した調査報告書を作成して使用者及び事業所の従業員代表機関に提出する。使用者は、報告書を従業員代表機関の意見書を付して事業所内で公開する。さらに、使用者は、報告書を報告期間の翌年3月末までに連邦反差別局に提出しなければならない。

調査において賃金差別が確認された場合には、差別を受けた者の賃金を是正しなければならない。従業員代表機関のある事業所では、労使代表で「賃金平等のための調停機関」を設置し、同機関が差別的な規定の改定を決定する。従業員代表機関のない事業所では、賃金平等問題の専門家の意見を聴いて是正措置をとる。いずれの事業所でも、差別的規定が労働協約に基づく場合には、労働協約を締結した労使にその旨を通知し、当該規定でなくその他の者に適用されるより有利な規定を適用する。場合によっては、例外的に、段階的に進める賃金是正計画を策定することが認められる。

労働協約自体も賃金平等調査の対象となる。新協約の締結時又は労働協約を締結した労使や反差別団体の求めがある時には、連邦反差別局が労働協約の簡易調査を行い、その結果、差別の疑いが生じた場合には、労働協約を締結した労使は、詳細調査の実施を義務付けられる。詳細調査により賃金差別が明らかになった場合には、差別的な規定の改定が求められる。協約の

(108) 同法案の適用対象は、就業者とされ、①被用者、②職業教育訓練生、③経済的従属性等の理由により被用者に類似している者（家内労働者等）から成る。

(109) オーストリアやドイツでは労働契約にこのような禁止条項を設けることがよくあるようだが、ドイツではすでに判例で無効とされており、これを法定するものである。op.cit.(107), S.12 参照。

(110) 労働協約の直接適用と従業員代表機関の有無によって異なる。いずれもない事業所では3年に一度、いずれかがある事業所では4年に一度、いずれもある事業所では5年に一度。

(111) 施行2年経過後に1,000人超の企業と公務部門、3年後に500人超の企業、4年後に250人超の企業、5年後にその他の企業について第1回の調査期間が始まる。

(112) *Beschluss der SPD-Bundestagsfraktion von Eckpunkten für ein Entgeltgleichheitsgesetz*, SPD Bundestagsfraktion, 22. März 2011. <http://www.spdfraktion.de/sites/default/files/Datei_1194.pdf>

適用範囲にある事業所の経済状況から要請される場合には、改定は段階的に行うこともできる。

5 社会民主党案の賃金調査制度の特徴

この法案が導入をめざす賃金平等の調査・報告制度は、オーストリアやスウェーデンの賃金報告制度と同様の趣旨に基づくものであるが、相違点もある。

オーストリアの報告制度が使用者の負担を軽減するために報告内容を最低限に抑え、男女別統計の作成を通して使用者が男女の賃金不平等に気づくための一歩となることを目指しているのに対し、ドイツのこの法案は、簡易調査システムによるチェックの後は、賃金平等問題の専門家への委託による調査を組み込んでいる点が特徴的である。賃金差別調査手続及び賃金平等問題の専門家について連邦反差別局による認証制度を予定していることから、使用者の意識改革にとどまらず、緻密な賃金調査により実際の賃金格差の是正をめざす意図が感じられる。さらに、労働協約の調査にも踏み込んでいるのは画期的である。

また、オーストリアの報告書の提出先が事業所の従業員代表制度を尊重して従業員代表機関とされているのに対し、ドイツの報告書の最終的提出先としては一般平等待遇法の監督機関である連邦反差別局が予定されている。ドイツにも従業員代表制度があり、この法案でも、従業員代表機関は、賃金平等調査に関与し、調査報告書に意見を付したり、また、賃金是正手続においては使用者と合同で「調停機関」を構成するが、オーストリアのような独占的な地位は占めていない。

スウェーデンでは、報告書は作成のみが義務付けられておりオンブズマンへの提出義務はないが、報告書の作成義務を課される使用者は、オンブズマンの求めがあれば情報を提供する義

務がある⁽¹¹³⁾。これにより、オンブズマンは、平等法の遵守状況の監督機関として、同法の執行において主導的な役割を果たしているのである。これに対し、ドイツの法案では、連邦反差別局は、簡易調査システムを提供するにとどまり、それ以上の賃金調査を直接に行うことはしない。是正の決定は労使に、専門的調査は賃金平等問題の専門家に委ねられている。むしろ、①認証を受けた賃金差別調査手続及び賃金平等問題専門家のリストの作成・維持、②調査報告書未提出の事業所のリスト、調査報告書において賃金差別が確認された事業所のリスト、賃金差別が確認されなかった又は是正された事業所のリストの作成・供覧、③調査対象となった労働協約（賃金差別の疑いの有無別）のリストの管理と公開というような制度運営の周辺条件を整えることに徹しており、国の直接の介入には抑制的である。

この法案が成立する見込みは小さいが、2013年秋に予定される連邦議会選挙の結果、社会民主党が政権に復帰した場合には、男女賃金格差の是正策は現実味を帯びることになるだろう。

おわりに

日本の男女賃金格差は、OECDの家族データベースによれば、フルタイム被用者で28.3%（2009年）で、これまで見てきたオーストリアやドイツを上回る。1980年代には40%以上であったから長期的には縮小してきているものの、先進国の中では突出して大きい。

また、2011（平成23）年の賃金構造基本統計調査によれば、一般労働者（常用労働者のうち「短時間労働者」を除く）の所定内給与額の男女賃金格差は29.4%、一般労働者のうち「正社員・正職員」に限っても男女賃金格差は26.7%である。厚生労働省の分析によれば、賃金格差の要因と

(113) 齋藤 前掲注(15), p.97 参照。この説明は、平等計画に関するものであるが、賃金分析と賃金平等に関する行動計画についても同様と考えられる。

して特に大きく作用しているのは、職階と勤続年数の違いである⁽¹¹⁴⁾。

日本では、労働基準法（昭和22年法律第49号）第4条に、1947（昭和22）年の制定当初から男女同一賃金が定められ、ILO条約第100号も1967（昭和42）年に批准しており、第4条の男女同一賃金原則に「同一価値労働」が含まれていることが否定されている訳ではない⁽¹¹⁵⁾。しかし、諸外国の例に見るように、抽象的な概念である「同一価値労働」の意味するところが具体的に示されない限り、同一価値労働同一賃金原則の定めは現実的な効果を持ち得ない。一方、1985（昭和60）年に「勤労婦人福祉法」（昭和47年法律第113号）の全面改正法として男女雇用機会均等法が制定された⁽¹¹⁶⁾が、賃金については、すでに労働基準法に規定されていたため、規制の対象としていない。

厚生労働省に設置された「変化する賃金・雇用制度の下における男女間賃金格差に関する研究会」が2010（平成22年）4月に取りまとめた報告書⁽¹¹⁷⁾において、男女の賃金格差を計算したことがない企業が企業アンケート調査で8割近くを占めたことから、企業における男女間賃金格差縮小にむけた取組みを推進するために、まず、男女別統計資料の整備、実態把握を推進する必要があると指摘された。これを受けて、厚生労働省により、新たに「男女間賃金格差解消に向けた労使の取組支援のためのガイドライン」が作成された⁽¹¹⁸⁾。このガイドラインには、男女間格差の「見える化」の推進のための支援

ツールとして、①「賃金・雇用管理に関する実態調査票」、②「社員意識調査アンケート」が含まれ、このうち①が諸外国における企業の賃金分析・報告書に相当するもので、エクセルファイルの作業シートに入力することで簡単に実態調査が行えるようになっている。記入事項は、採用や昇進における男女別の人数など雇用管理一般についての事項が多い。賃金に関しては、学歴別・コース別に特定の勤続年数（例えば5年、10年、15年、20年など）の社員について、男女別に平均賃金を計算して記入し、そのうえで男女比を算出する。前々年度まで遡って各年度について同じ作業をすることにより、最近3年間の男女格差の推移を見ることができるとのこと。すなわち、このツールでは、コース、学歴、勤続年数が同一であるにもかかわらず生じている賃金格差を男女賃金格差として認識する。しかし、実態調査結果を出力しても提出先がある訳ではなく、個別企業が自己チェックを行うためのツールにとどまる。

人口が減少に転じた現在、確実に労働力不足が予期され、女性労働力の活用が一層求められている。女性の労働参加を促すためには、労働における男女差別をなくし、女性によりよい就労機会を提供することが必要である。2012年4月に発表された『日本再生のための政策 OECDの提言』でも、「公平、公正という観点のみならず、日本の長期的な成長を促進する上でも不可欠である」として「男女格差の是正」を日本の取り組むべき課題の一つに挙げてい

(114) 『働く女性の実情（平成23年版）』厚生労働省、2012、pp.27-28。

(115) 政府は、「第4条は、同条約上の同一価値労働同一報酬の原則を反映しているものである」との認識を示している（「参議院議員谷岡郁子君提出 同一価値労働同一報酬に関する質問に対する答弁書」（平成21年3月3日内閣参質171第58号））。なお、この原則の解釈の歴史とその後の解釈のあり方について詳しくは、浅倉むつ子「「同一価値労働同一賃金原則」実施の手法を考える」『国際人権』No.21、2010、pp.32、37 参照。

(116) 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保を促進するための労働省関係法律の整備等に関する法律（昭和60年法律第45号）による。

(117) 「変化する賃金・雇用制度の下における男女間賃金格差に関する研究会報告書の公表について」（厚生労働省報道発表資料）2010.4.9. <<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r985200000057do.html>>

(118) 「男女間の賃金格差解消のためのガイドラインを作成」（厚生労働省報道発表資料）2010.8.31. <<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r9852000000ned3.html>>

る⁽¹¹⁹⁾。

賃金格差縮小のための手段の一つとして、浅倉むつ子早稲田大学大学院教授は、イギリス⁽¹²⁰⁾に倣った平等賃金レビューの実施を提案している⁽¹²¹⁾が、同様の取組みや模索は、男女賃金格差の大きいドイツやオーストリアでも始まって

いる。日本でも、個々の企業に賃金情報の分析や公開を義務付ける制度は、実際の職場を知る労使がこの問題に気づき、納得しながら格差の縮小に向かうための契機となることが期待される。

(さいとう じゅんこ)

(119) 「男女格差の是正」『日本再生のための政策 OECD の提言』2012, pp.18-19. <http://www.oecd-tokyo2.org/pdf/theme_pdf/macroeconomics_pdf/2012%2004_Japan_Brochure_JP.pdf>

(120) 本稿では触れることができなかったが、イギリスでも2010年平等法によって250人以上の民間企業に「ジェンダー賃金格差情報」の公開が義務づけられた。浅倉 前掲注⁽¹¹⁵⁾, p.37による。

(121) 同上, pp.36-37; 同「同一価値労働同一賃金原則実施システムの提案」『労働法律旬報』1767, 2012.5. 上旬, p.59.