

フランスにおける男女給与平等法 —男女給与格差の是正をめぐるフランスの試み—

鈴木 尊紘

【目次】

はじめに

I フランスにおける男女給与格差とその背景

- 1 男女給与格差の現実
- 2 男女給与格差の背景

II 男女職業平等及び給与平等への努力

- 1 1972年法
- 2 1983年法
- 3 2001年法

III 2006年男女給与平等法

- 1 男女給与平等法の全体像
- 2 格差是正のための労使交渉
- 3 男女給与平等法の逐条解説

IV 我が国の男女給与格差—おわりにかえて

翻訳：女性と男性の給与平等に関する2006年3月23日の法律第2006-340号（抄）

はじめに

フランスの国立経済統計研究所が、2008年に発表したデータによれば、働き盛りと言える25歳から49歳までの女性で、現在フルタイムであれパートタイムであれ就業している者は、全体の82.3%にのぼっている（2006年現在）。約30年前の1975年には、同じ年齢階層で就業している女性は、女性全体の60%に過ぎなかった^(注1)。

このようにフランスでは、女性の社会進出が顕著であることがデータからも読み取れる。しかしながら、実際の労働の現場では、男女平等という理念がどこまで浸透しているだろうか。本稿でとりわけ問題にするのは、男女間の給与格差である。同じく国立経済統計研究所が示し

たデータだが、2002年時点で、男性のフルタイム労働者の月間給与は、1,905ユーロ（約30万5千円）にのぼる一方で、女性のフルタイム労働者のそれは、1,534ユーロ（約24万5千円）に過ぎなかった。つまり、女性の給与は、男性のその80.5%にとどまるということになる^(注2)。

フランスは、こうした男女給与格差に対して、約35年間、さまざまな対策を講じてきた。その嚆矢となったのが、同一価値労働同一賃金原則を定めた「男性と女性の報酬平等に関する1972年12月22日の法律第72-1143号」（以下「1972年法」という^(注3)）である。その後、男女の職業平等を規定した「女性と男性の職業平等に関して労働法典及び刑法典を改正する1983年7月13日の法律第83-635号」（以下「1983年法」という^(注4)）、男女職業平等について、産業別及び企業別の労使の団体交渉で進展させることを定めた「女性と男性の職業平等に関する2001年5月9日の法律第2001-397号」（以下「2001年法」という^(注5)）が制定された。そして、男女給与平等について、2001年法と同様に、労使の団体交渉で実現すべきことを定めたのが、本稿で中心的に紹介する「女性と男性の給与平等に関する2006年3月23日の法律第2006-340号」（以下「男女給与平等法」という^(注6)）である。

本稿では、まず、フランスにおける男女給与格差の背景を、国立経済統計研究所等のデータから概観する。その上で、上述した各法律が、どのような観点から男女給与格差を是正しようとしたのかについて論じる。特に、男女給与平等法がどのような方途によって格差是正を行おうとするものなのかを、中心として紹介する。

同法の逐条的解説に併せて、末尾に同法の抄訳を掲載する。

I フランスにおける男女給与格差とその背景

1 男女給与格差の現実

現在、フランスにおいて、男女の給与格差はどのような形で現れているのだろうか。国立経済統計研究所によれば、表1に示すように、2005年時点で、男性のフルタイム労働者が得ている年間給与平均は24,466ユーロ（約391万円）であったが、女性フルタイム労働者のそれは、19,818ユーロ（約317万円）であった。つまり、男性が得ている給与を100とした場合、女性の給与は81%に止まるということになる。

もう少し詳しくみると、会社等の組織の管理職（又は幹部）を指す「カードル（cadre）」の男女格差が最も広いことが確認される。表1に示されるように、約11,000ユーロ（約176万円）もの格差がある。逆に言えば、男女の給与格差は、中間職及び事務職では平均よりも小さく、上級職、すなわち、高給になるほど格差は拡大することが分かる。

2 男女給与格差の背景

それでは、なぜ、表1のような男女給与格差

が生じるのだろうか。それには、さまざまな理由が存在すると考えられるが、本稿では、以下の3つの原因を検討する。

(1) 教育・進路

女性の高学歴化は男性よりも進んでいる側面がある。すなわち、女性は男性よりも就学率が高く、成績も優秀で、各種免許（ディプローム）の取得率も高い。2006年現在、25歳から34歳までの年齢層で見ると、バカロレア及び2年間の学習を経て、大学一般教育免状を取得した者は、男性17.2%に対して、女性は21.5%である。また、上級免状レベルでは、男性19.9%に対して、女性は25.0%である。

しかし、男女間で大きな差異があるのは、進路に関してである。バカロレアには複数の種類があるが、文科系バカロレア取得者全体に対して女性が占める割合は、80.5%にのぼる。経済及び社会系バカロレア取得者は、同様に、63.5%を占めるが、最も評価の高い理数系バカロレアを取得する女性は、全体の46.3%で、ここで男女が逆転する。これに付随して、大学での専攻も、女子の多数が文系であり、職業に密接に関係する専門知識を得る理系（特にエンジニア系）に進む女子は少ない。また、フランスでは、大学よりもレベルの高い教育機関として

表1 フランスにおける男女給与格差（年間給与）

	女 性	男 性	女性賃金÷男性賃金 (%)
管 理 職（幹部）	37,253	48,241	77
中 間 職	21,380	24,320	88
事 務 職	15,755	16,772	94
労 働 者	14,537	17,290	84
平 均	19,818	24,446	81

（出典）“Salaire net annuel moyen selon le sexe et la catégorie socioprofessionnelle dans le secteur privé et semi-public”, 国立経済統計研究所作成

*単位：ユーロ

**対象者：民間及び半公共部門のフルタイム労働者

***当データは2008年に公表されたが、調査自体は2005年に行われている。

グランゼコールがあるが、理数系バカロレアを^(注14)取得してグランゼコールの準備課程に進学する男性の割合は、女性の倍である。グランゼコールでも最難関と言われ、中枢官僚に人材を輩出する ENA(国立行政学院)の全選考を通過した女性^(注15)は、合格者全体の21%に過ぎない。

(2) 労働・雇用

前述したように、25歳から49歳までの女性で、現在就業している者は、全体の82.3%にのぼる。しかし、女性が多く就く職業には偏りが見られる。女性が多く進む産業部門は、教育・社会福祉であり、女性が全体の75.3%を占める^(注16)。その他、企業、公務及び商業部門の事務関係、個人向けサービス業等の、言わば、あまり資格や免許を必要としない職業に就いて^(注17)いる。

また、注目しなければならないのは、女性のパートタイム労働者^(注18)の多さである。パートタイム労働者全体を100とした場合、女性が占める割合は、82.0%にのぼる。また、就業している女性全体を100とした場合、パートタイム女性労働者^(注19)は、30.3%を占める。このように、女性の就業人口が多いとは言え、産業部門及び就業形態において、大きな偏りがあるという現実がある。パートタイム労働者の割合とパートの労働時間数別の労働人口の割合を、表2に示した。

(3) 差別的格差—説明できない格差

以上で見てきたように、男女の給与格差にはさまざまな理由がある。男女給与平等法の下院^(注20)(国民議会)委員会報告書によれば、男女給与格差が生じる理由として、4つの要因がある。第1には、「人的資本 (le capital humain)」と言われる要因である。これは、労働者が持っている免許や職業的経験を指す。第2には、労働時間である。第3には、雇用及び労働の態様である。第4には、私企業的な要素があるか否かである。すなわち、公的機関より私企業のほうが、仕事の出来高に従って高い給与が支払われるなどのシステムがあるため、これを男女格差に関係する一因として考慮に入れるべきだとしている。同報告書によれば、人的資本と私企業的な要素があるか否かは、フランスの男女給与格差の原因として、あまり大きな位置を占めてはいない。むしろ、重要であるのは、労働時間と雇用及び労働の態様である。

パートタイム労働者が女性に非常に多いことから分かるように、女性労働者の総労働時間は男性のそれに比べて少ないという現状がある。また、雇用及び労働の態様であるが、例えば、上述したように、使用者たる管理職(幹部)に女性が少ないという傾向がある。2000年時点で、民間企業の女性管理職は、管理職全体の24%であり、しかも、女性管理職が最も多い

表2 フランスにおけるパートタイム労働者の現状

週労働時間	女性 (千人)	男性 (千人)	女性比率 (%)	全女性就業者に占める労働時間別パート労働者の割合 (%)
15時間未満	540	145	78.9	4.6
15時間から29時間	1,895	414	82.1	16.3
30時間以上	1,084	208	83.9	9.3
全 体	3,526	773	82.0	30.3

(出典) “Population active occupée à temps partiel selon la durée du temps partiel”, 国立経済統計研究所作成

*対象者：15歳以上でパートタイム労働に就いている女性

**当データは2008年に公表されたが、調査自体は2006年に行われている。

のは、従業員50人未満の中小企業である。^(注21)このような構造が、男女給与格差を生じさせる大きな要因であると言える。

しかし、国立経済統計研究所は、男女給与格差のうち5%の格差は、男女差別的なものであるという報告をしている。^(注22)また、1999年に作成された国立経済統計研究所の資料で、「女性と男性の平等：経済的側面」と題された報告書は、フランスとアメリカの労働構造を比較しつつ、男女給与格差を調査した場合、フランスの男女給与格差の13%が、「説明のつかない」格差、すなわち、差別的な格差だと結論づけている。^(注23)

II 男女職業平等及び給与平等への努力

それでは、フランスは、以上で示したような男女給与格差をどのように是正しようとしてきたのだろうか。その是正へ向けての試みは、1972年法、1983年法及び2001年法に顕著に見られる。後述するように、1972年法、1983年法は、その効果はあまり大きくないものであったが、その是正に向けた施策は、我が国の同様の問題の解決のために参考になると思われる。

1 1972年法

1972年法は、同一価値労働同一賃金原則を定めた法律である。同一価値労働同一賃金原則とは、例えば、看護師と技術者のように異なる職種であっても、労働の価値が同一又は同等であれば、その労働に従事する労働者に、同一の賃金を支払わなければならないという原則である。^(注24)1972年法第1条（現在の労働法典L.第140-2条）は、次のように定めている。

「あらゆる使用者は、同一労働又は同一価値の労働に対して (pour même travail ou pour un travail de valeur égale)、男女間での報酬の平等を保証しなければならない。」^(注25)
また、第2条（現在の労働法典L.第140-3条）

では、

「報酬を構成するさまざまな要素は、男性及び女性に対して、同一の基準に従って定められなければならない。」

と明記されており、報酬の算定に当たり、男女間の差別が行われないようにする規定を設けた。

この1972年法は、次の2つの国際条約を踏まえて制定されたものである。

第1に、ILO(国際労働機関)の第100号条約である。同条約は、1951年6月6日のILO総会で採択されたものであり、正式名は、「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」という。同条約第1条(b)には、「『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』とは、性別による差別なしに定められる報酬率をいう」^(注26)とあり、同一価値労働同一賃金原則は、給与における男女平等の観点から、差別を行ってはならないことを規定するものであることが示されている。

第2に、ローマ条約（欧州共同体設立条約）である。同条約は、1957年3月25日に、フランス、西ドイツ、イタリア、ベルギー、オランダ及びルクセンブルグが、欧州経済共同体（EEC）の設立に関して調印した条約である。同条約の第119条（現在は141条に修正）には、「各加盟国は、同一の労働又は同一の価値を有する労働に対する男性及び女性の労働の間の賃金平等の原則が適用されることを確保する」^(注27)とある。

2 1983年法

1983年法は、通称、男女職業平等法と言われる法律であり、EC（当時）の「雇用、職業訓練及び昇進へのアクセス並びに労働条件に関する男女の均等待遇原則の実施に関する1976年2月9日の理事会指令(76/207/EEC)」^(注28)を受けて、それを国内法化したものである。

(1) 男女職業平等措置

同法は、直接、労働法典に新たな項目を書き込む形を採っているが、同法で最初に規定するL. 第123条の1では、以下の3つの行為を禁止している。

- 「(a) 当該労働契約の性格がいかなるものであろうとも、求人において又は雇用に関する他のあらゆる広告の形態において、求職者の性別若しくは家族状況を記載すること又は記載させること
- (b) 性別若しくは家族状況を考慮し、又は性別若しくは家族状況によって異なる選択基準に基づいて、労働者の雇用を拒否すること、配置転換を通告すること、労働者の労働契約を解約すること、又はその更新を拒否すること
- (c) あらゆる措置、特に、報酬、職業訓練、配属、職能資格、格付け、昇進又は配置転換^(注29)に関して、性別を考慮に入れること」

このように、職業上のさまざまな局面において生じうる男女差別を、広範な範囲で禁止している。仮に上記の禁止事項を違反した場合には、2月以上1年未満の拘禁及び2,000フラン以上20,000フラン以下の罰金、又はいずれか一方の刑に処することが定められた (L. 第152-1条。なお、現在はL. 第152-1-1条になっている。)

また、1983年法の男女職業平等において特筆すべきであるのは、L. 第123条の3に、ポジティブ・アクションに関する記述があることである。

「L. 第123条の1及びL. 第123条の2の条項は、特に女性の機会に影響する事実上の不平等を是正することにより、男女間の機会の平等を確立することを目的として、女性の利益に対してのみ採られる暫定的措置を介入させることの妨げにはならない。」

すなわち、女性が労働上さまざまな不平等を抱えていることを認識した上で、女性に対し、積極的な是正措置（積極的差別）を実施するこ

とを許可する規定を設けている。

(2) 男女給与平等措置

男女職業平等法第5条は、同一価値労働同一賃金原則を定めた労働法典L. 第140-2条に、同一価値労働と判断する上での基準を追加した。同法第5条は、以下のとおりである。

「労働者に対して、資格、免許又は職業上の実践によって認められた職業的知識、既得の経験に由来する能力、責任、及び身体的又は精神的負担について、総体として同じものを要求する労働は、同一価値があるものとみなされる。」

ここで重要であるのは、同一価値労働を判断する上での4つの基準が明示されていることである。すなわち、職業的知識、経験に由来する能力、責任、身体的又は精神的負担である。この4つの要素によって、異なった職業でも同一の労働価値があるものなのか否かが判断されることが規定された。

また、労働法典R. 第154-0条は、同法典L. 第140-2条（及びL. 第140-3条）にある同一価値労働同一賃金原則に違反する使用者は、第5級違反の罪（1,500ユーロの罰金）に問われることを定めている。

3 2001年法

2001年法は、産業レベル及び企業レベルでの労使での団体交渉において、男女職業平等を推進することを定める法律である。1983年法は、法律としては非常に優れたものであるとの評価があるが、実効性はうすいものであった（この点の詳細は後述する。^(注30)）。こうした状況に対して、フランスは、労使の団体交渉を通じて、男女職業平等の実効性を高める法改正を行ったのである。

フランスの労使協定は、3つのレベルに分かれる。最も高次のレベルには、全国職業間協定（accord national interprofessionnel）がある。

これは、直接的には関連していない複数の職業の全国レベルの協定であり、これより下の交渉全体の一貫性を保証するものである。第2のレベルには、産業別協定 (accord de branche) がある。これは、ある一つの産業 (職業) に共通の協定であり、各企業での交渉の統一及び推進力の役割を果たすものである。第3に企業別協定 (accord d'entreprise) がある。これは、さまざまな職種の各企業での労使の交渉とそれを経て結ばれる協定・協約を指す。^(注31)

2001年法は、男女職業平等に関して、産業別及び企業別の交渉を義務付けるものである。

(1) 企業別交渉

2001年法第4条は、労働法典 L. 第132-27条を改正し、企業別交渉において、男女職業平等がその検討の俎上に上げられるべきことを以下のように定めている。

「第1項に定める企業において、使用者は、当該企業の男女間の職業平等に関する目標、(中略) 及びその目標に到達することを可能にする措置につき、毎年、交渉しなければならない。」

第1項に定める企業とは、代表的組合組織が存在する企業を指す。代表的組合組織とは、全国レベルで代表性を認められている5つの労働組合のことであり、^(注32) 第4条は、企業内で労使交渉をし、男女職業平等に関する具体的措置について決定することを定めている。前回の交渉から12か月を経ても使用者から再交渉の呼びかけがない場合には、当該交渉は、代表的組合組織の要求によって義務的に開始される。また、仮に交渉がまとまり労使が署名をした場合には、次回の交渉は、3年後に行われる。

第5条は、企業が男女職業平等に関する労使交渉に応じないときには、使用者に対して刑事罰が与えられることを規定した。すなわち、1年の拘禁及び3,750ユーロの罰金 (又はそのど

ちらか一方) が科される (労働法典 L. 第481-2条)。

(2) 産業別交渉

2001年法第7条は、労働法典 L. 第132-12条を改正し、産業別交渉において、男女職業平等を交渉対象にすべきことを定めている。第7条は、以下のとおりである。

「第1項に定める組織は、男女間の職業平等を保証する措置及び認められる不平等を改善する回復措置について、3年毎に交渉するため、集合する。交渉は、特に、次の点を対象とする。

一採用、職業訓練及び昇進

一労働及び雇用の条件 (後略)」

第1項に定める組織とは、産業別交渉又は職業協定に関係する組織である。第7条は、上記のように、3年毎に、産業内で労使交渉をし、男女職業平等に関する具体的措置について決定することを定めている。加えて、通常不利な状況に置かれることの多い女性の不平等を改善する積極的な回復措置、すなわち、ポジティブ・アクションについても、同じ場で交渉を進めることが規定された。

また、使用者側は、労使交渉において参照されるべき報告書を作成し、被用者側に提示する必要がある。この報告書は、採用、職業訓練及び昇進、並びに労働及び雇用の条件についての男女の置かれた状況を比較した、数的なデータに基づいた報告書である。この報告書に記された男女労働者の状況を労使が共有した上で、実際の交渉が進展する。

(3) ポジティブ・アクション措置

2001年法は、1983年法に定められた女性労働者に対するポジティブ・アクションについて、労使の交渉の対象とするように求めている。それに併せて、ポジティブ・アクションを策定し

た企業に対して、政府の財政援助を与えるという措置を規定している。ただし、この措置は、従業員が300人以下の企業に限られる。

Ⅲ 2006年男女給与平等法

男女給与平等法案は、2005年3月24日、ニコル・アムニール (Nicole Ameline) パリテ及び職業平等相によって、下院 (国民議会) に提出された。その後、上院 (元老院) 及び下院で、それぞれ第2読会を経たが、この法案に関する両院の一致が見られなかったため、国会同数合同委員会 (Commission mixte paritaire) が召集された。^(注33) この同数合同委員会で妥協が成立したので、政府が法案を受諾し、両院の審議を経て可決された。しかし、この法案に反対する議員たちにより、憲法院に付託され、審査の結果、同法案の複数の条項が削除された。^(注34) その後、2006年2月23日に大統領の審署を経て、2006年2月24日に公布された。

1 男女給与平等法の全体像

本章では、男女給与平等法に規定される男女給与格差の是正をめぐる措置について概観する。男女給与平等法は、男女の給与格差の是正を法律により上から定めるのではなく、まずは、期限を設けた上で、産業別交渉、企業別交渉での労使の団体交渉によって、その是正策を個別に模索し、策定するように求めるものである。それでは、なぜ、フランスは、法律による格差是正ではなく、労使交渉による是正を志向したのだろうか。それには、以下の2つの理由があると考えられる。

第1には、それまでの1972年法及び1983年法による給与格差是正策の実際の効果が乏しかったという理由が挙げられる。1972年法は、同一価値労働同一賃金原則を打ち出したが、そもそも男女が同じ労働価値を持つと考えられる職業

に就いていない、言い換えれば、男女が同じ資格や同じ能力が要求される職業に就いていないことが多く、同一賃金原則を適用できるケースが少なかった。^(注35) また、1983年法は、各企業等が、女性に対するポジティブ・アクションを策定し、それを実行することを推奨し、2001年法は、ポジティブ・アクションを実施した企業に対しては、政府の財政援助を与えるという方策を定めた。しかし、政府の財政援助を受けるために男女職業平等契約を結んだ会社は、25社のみにとどまった。^(注36) このように、男女給与平等を、法律で、いわば、上から一方的に規定することは効果が薄いという背景があったのである。^(注37)

第2には、労働環境の決定に関して、国から労使の団体交渉への「分権化」がフランスで進められてきているという理由がある。フランスでは、国家の法律による労働条件等の規制から労使の交渉による規制へ移行するという動き、すなわち、労働条件整備に関する規制の、労使という「集団レベル」への分権化が、1980年代のフランソワ・ミッテラン大統領政権下から進められてきた。さらに、労使交渉による規制が、規模の大きい産業別交渉から、より分権的な企業別交渉レベルで決定されるという変化さえ見られるようになってきた。^(注38)

このような労働条件に関する規制決定の分権化を明確に示しているのが、週35時間労働を定めた労働時間短縮措置である。フランスは、1990年代に失業率の悪化を改善するため、数々の雇用創出政策を実行したが、その一環として、法定労働時間を週39時間から35時間に短縮し、ワークシェアリングによって雇用を創出しようとする時短政策が採られた。この政策実現において重要な役割を果たしたのが、国家により制定される法律と労使による団体交渉のバランスを巧妙にとることであった。つまり、まず、政府は、1998年に労働時間短縮に関する第1次法を制定し (労働時間短縮の導入と奨励に関す

る1998年6月13日の法律^(注39)、そこで、時短に向けての労使交渉の大きな枠組みを示した。同法は、時短の具体的方法等については明確にせず、その方法については、1999年末までのいわゆる「労使交渉期間」において、産業部門や企業部門で労使交渉を重ね、労使協定を締結し、時短の具体化を図ることになっていた。その労使交渉や労使協定の進展を見計らった上で、かつ、労使協定の成果を整理する形で、2000年の「交渉による労働時間短縮に関する2000年1月19日の法律」^(注40)が制定された。このような法律と労使交渉の構造は、法律が設定した制度の具体的適用を労使交渉に委ねるといふ側面とともに、労使の決定に基づく内容を法律内容に反映させることによって、法律の妥当性を高めるといふ側面があることが指摘されている^(注41)。

男女給与平等法も、上記の35時間法と似たようなねらいと構造を持つものと言えるだろう。第1に、男女給与平等法によって、男女給与平等という目指すべき目標と労使交渉の枠組みを定める。第2に、2010年12月31日という期限を設けた上で、当該目標を具体化する労使交渉を促進する。第3に、国家による法律という形をとるかどうかは分からないが、なんらかの上位レベルでの協定等によって、男女給与平等の具体的方策を定める。こうした「労使合意の法案化」^(注42)というプロセスによって、男女給与平等法は、男女給与格差を是正しようとしているものと考えることができる。

2 格差是正のための労使交渉

以上に記したように、男女給与平等という目標は、労使による団体交渉に委ねられることになった。男女給与平等法は、特に、第3条、第4条及び第5条において、当該労使交渉の基本的枠組みについて明確に規定している。また、男女給与平等法の適用に関する2007年4月19日の通達（以下「通達」という。）^(注43)においても詳

述されている。ここでは、前者を主として、後者を従として参照し、格差是正措置について紹介する。

(1) 産業別交渉（第3条）

男女給与平等法第3条は、産業別交渉（*négo-ciation de branche*）における男女給与の格差解消の方途について規定している。

第3条に規定する団体交渉は、毎年実施しなければならないと規定されるが、特に以下のような流れで展開する^(注44)。

- ① 使用者側が、男女の給与格差の現状についての情報を被用者側に提供する。この情報は、第1に、当該産業の経済発展及び雇用状況、職業階層別及び男女別の平均実質賃金の発展についての情報、第2に、雇用、職業訓練及び昇進へのアクセスの条件、並びにパート労働者の同様の労働条件に関する男女の状況を比較した情報を含まなければならない。
- ② 使用者側のイニシアチブによって、団体交渉が開始される。使用者側が率先して交渉を開始しない場合には、被用者側の要求から15日以内に交渉が義務的に開始される。
- ③ 団体交渉が合意に至った場合には、労働監督局に合意書を提出する。合意に至らない場合には、労働監督局に交渉決裂に関する調書を提出する。
- ④ 合意書の提出がない場合、又は交渉決裂の場合には、交渉を継続するために、使用者側代表者と労働者側代表者による合同委員会が、労働担当大臣のイニシアチブによって開かれる。（なお、使用者側が被用者との交渉に必要な情報を提供しなかった場合、すなわち、使用者側が①のプロセスを無視した場合にも、合同委員会が開かれる。）
- ⑤ 団体交渉全国委員会は、男女給与平等に

関する措置の適用に関する年次総括書を作成する。

このような流れを経る団体交渉によって、2010年12月31日までに男女給与格差を是正する措置を、各産業別に定める必要がある。

また、通達によれば、3年に一度は、パート労働者の労働及び雇用の条件に関する交渉を行わなければならないとされている。

(2) 企業における交渉 (第5条)

男女給与平等法第5条は、企業別交渉 (negotiation d'entreprise) における男女給与の格差解消の方途について規定している。ただし、産業別交渉では、男女給与格差のみが団体交渉の義務的対象であったが、企業別交渉では、それに加え、第1に、採用、職業訓練、昇進、職業生活と家庭生活の調整、第2に、パート労働者の労働及び雇用の条件についても、毎年の団体交渉で扱うべきであることが定められている。

企業別の団体交渉は、以下の流れで展開する。^(注45)

- ① 企業側が、男女の給与格差の現状、雇用、報酬、職業訓練の一般的条件及び労働条件についての情報を被用者側に提供する。さらに、職業生活と家庭生活との調整という観点から、養育に関する休暇や拘束労働時間等の報告、また、パート労働者の現状として、パート労働者の数、性別、労働時間等の報告も行われなければならない。
- ② 使用者側のイニシアチブによって、団体交渉が開始される。使用者側が率先して交渉を開始しない場合には、被用者側の要求から15日以内に交渉が義務的に開始される。
- ③ 団体交渉が合意に至った場合には、県労働雇用職業訓練局 (DDTEFP : Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle) に合意書を提出する。合意に至らない場合には、

交渉決裂に関する調書を提出する。

- ④ 男女職業平等高等評議会は、男女給与格差の是正措置に関する中間評価を行い、その報告書は国会に提出される。
- ⑤ 政府は、当該報告書を検討し、団体交渉に応じない企業又は男女給与格差是正に応じない企業に対抗する法案を国会に提出することができる。

このような流れを経る団体交渉によって、2010年12月31日までに男女給与格差を是正する措置を、各企業別に定める必要がある。

(3) 労働組合が存在しない小企業における交渉 (第4条)

男女給与平等法第4条は、50人以下の従業員からなり、組合代表が存在しない小企業に関して、使用者が、毎年の団体交渉を行わなくともよいことを定めている。しかし、男女の職業上の平等に関する目標及びその目標を達成することを可能にする措置について、使用者が考慮しなければならないという義務が課される。

(4) 現在までの労使交渉の進展

男女給与平等法施行後、次のような労使協定の成果が上がっている。^(注46)

第1に、産業別交渉の成果として、銀行部門の男女職業平等協定が締結された (2006年11月15日)。同協定第7章は、給与平等に当てられており、銀行部門の男女給与格差は19.6%あり、その主たる原因は、管理職 (幹部) に女性が少ないことであると指摘している。そういうわけで同協定は、2010年12月31日までに、幹部職員の40%を女性にするという目標を立てている。

第2に企業別交渉の成果として、BNPパリバ銀行の男女職業協定が締結された (2007年7月30日)。同協定第4条は、以下の3つの取組みを定めている。①勤務年数が15年から20年の女性労働者とそのキャリアについて面接を計画

的に行うこと、②銀行部門の産業別協定に沿って、女性管理職を2010年12月31日までに44%とすること、③同じ職位にある男女労働者間の基本的な給与格差が正当化できない場合には、是正措置を採らなければならないこと、である。

3 男女給与平等法のその他の規定内容

本章では、前述の男女給与平等法の第3条～第5条以外に特に重要と考えられる条文の逐条解説を行う。これらの条文には、男女給与格差是正にかかわる方策以外にも、雇用面に関する女性差別を禁止し、働く女性に対する手厚い^(注47)政策が記されている。

第1条

第1条は、労働法典 L. 第122-26条を改正し、出産休暇 (congé de maternité) 又は養子休暇 (congé d'adoption) を取得した者の給与について規定している。出産休暇又は養子休暇を取得した者でも、同じ職業部門 (catégorie professionnelle) に属する者の平均的賃金の昇給と同様の昇給をすることが保障される。また、その企業に同じ職業部門がない場合には、当該企業に属する被用者の平均的賃金の昇給と同様の昇給をすることが保障される。

第2条

第2条は、労働法典 L. 第122-45条を改正し、以下の2つの女性差別禁止を規定している。第1に、当該企業の株式の付与等の利益配分 (intéressement) における女性差別を禁止する。第2に、妊娠していることを理由にして為される全般的な差別を禁止する。(この妊娠にかかわる具体的な差別禁止に関しては、第13条に詳細に規定される。この点は後述する。)

第6条

第6条は、労働法典 L. 第311-10条を改正し、

雇用センター (Maison de l'emploi) に新しい任務を追加しようとするものである。雇用センターとは、地方公共団体、ANPE(国立雇用局)及び UNEDIC(全国商工業雇用協会)との協力のもとで、雇用の促進や雇用を創出する企業への支援を行う機関であり、フランス全土に約300のセンターが存在する。この雇用センターが、今後、使用者に対し、男女給与平等に関する情報を与え、世論を喚起する役目を果たすべきことが定められている^(注48)。

第8条

第8条は、労働法典 L. 第322-7条を改正し、雇用・能力予測管理 (GPEC : gestion prévisionnelle des emplois et des compétences) の方法について女性を配慮したものへ変更するように定めている。GPEC とは、企業において人材配置の適正を保つために、人材の予測的管理を行うことである^(注49)。特に、人材配置のミスマッチを避けるために、この予測的管理が導入されている。第8条は、GPEC に、職業活動と個人的・家庭生活との調和という項目を追加し、家庭生活を配慮した人員配置が行われるよう求めている。

第10条

第10条は、労働法典 L. 第122-12-2-1条を新設し、50人以下の企業で、その被用者が出産休暇又は養子休暇を取得した場合の特例について定めている。当該事由で休暇を取得する被用者の補充として別の職員を採用した際には、政府が定額で金銭的な補助を行う (une aide forfaitaire) ことが規定されている。

第11条

第11条は、労働法典 L. 第932-1条を改正し、子育てと職業訓練を両立させる被用者への優遇措置を規定している。産業別協約で合意が為さ

れている場合、労働時間外に、子を養育施設に預け、職業訓練を受けている被用者に対して、職業訓練手当 (allocation de formation) を少なくとも10%以上増額し、給付することが定められている。

第13条

第13条は、労働法典 L. 第123-1条を改正し、妊娠にかかわる差別を禁止している。L. 第123-1条(b)では、性別、家族構成、妊娠を理由に、雇用、配置転換及び契約更新に関して差別があってはならないと規定される。L. 第123-1条(c)では、性別又は妊娠を理由に、報酬、職業訓練、配属、資格取得、格付け、昇進又は配置転換に関して差別があってはならないと定められる。

第15条

第15条は、社会保障法典 L. 第613-19条等を改正し、未熟児を出産した女性が出産休暇を延長した場合には、その休暇に関して生じる損失を、国が補償することについて定めた。

第19条

第19条は、労働法典 L. 第620-1条を改正し、子を持つ被用者で、自分以外に子を養育するいかなる手段も持たない者については、その子が学校に入学するまで、養育親休暇 (congé parentale d'éducation) を最大6か月の期間内で取得できることを定めた。

第20条

第20条は、労働法典 L. 第933-1条を改正し、出産休暇を取得した者も、個別教育訓練受講権 (droit individuel à la formation) を有することが明記された。個別教育訓練受講権とは、勤続1年以上の被用者が、使用者の同意を得た上で毎年20時間職業訓練を受けることができる権

利を指すが、^(注50) 出産休暇を取得しても、職業訓練のための20時間が与えられることが定められた。

IV 我が国の男女給与格差—おわりにかえて

以上、フランスにおける男女給与格差是正策を概観した。フランスの現状は、男女給与平等法で定められた内容が労使を含めた企業社会において議論されているというところだが、グザヴィエ・ベルトラン (Xavier Bertrand) 労働、社会関係及び連帯相は、男女給与平等法の内容よりも厳しい措置を検討していると発言している。それは、男女職業平等及び給与平等に関する労使交渉に必要な男女労働者の現状を比較した報告書を作成せず、したがって、この分野での交渉が成立しない企業に対しては、2009年12月31日から、制裁金を科すというものである。^(注51)

このようなフランスの置かれた状況から翻って、我が国の現在について最後に考察してみたい。平成19年版『男女共同参画白書』によれば、男性賃金を100とした場合、女性賃金は、66.8%にとどまっている。^(注52) こうした男女給与格差にはさまざまな原因が指摘されているが、特に、大きな要因となっているのは、男女の勤続年数の差である。^(注53) 日本の女性の平均勤続年数が短いのは、出産・育児により退職する者が多いからである。第1子出産を機に離職する比率は、62%にも^(注54) ぼる。こうした理由により、第1に、女性の管理職 (幹部) の割合が女性の従業者全体に対して非常に低いということが生じる。具体的には、日本においては、就業者の約4割を女性が占めているが、管理職に従事する女性の割合は、管理職全体の約1割しかない。^(注55) 第2に、再就職をする女性は、正規職員ではなく、いわゆる「パート職員」(非正規職員) となるケースが多くなる。その場合、パート職員と正規職員との給与格差が生じることになる。正規職員とパート職員との給与水準がほぼ同等である

企業は、全体の14.5%に過ぎないという報告も^(注56)ある。また、最近指摘されていることとして、正規職員とパート職員の仕事の内容がほぼ同じにもかかわらず、その職種の区別によって、給与格差が生じるということがある。^(注57)つまり、このことを言い換えれば、同一価値労働同一賃金原則が遵守されていないということになる。^(注58)こうした2つの理由を背景として、我が国では、フランスよりも大きな男女給与格差が存在している。^(注59)

しかし、今後我が国が労働力不足の状態になることを考えるならば、女性の労働力を十分に活用していくことが求められるであろう。そのためには、女性の労働環境の整備やワークライフバランス政策の取組みを含めて、労働賃金に関する格差是正対策が、社会政策全体の中で論じられ、検討の対象となる必要があるのではないだろうか。^(注60)この点で、男女職業平等や労働面での女性支援と関係した男女給与格差是正策を打ち出しているフランスから与えられる示唆は少なくないと思われる。

注

* インターネット情報はすべて2008年3月14日現在である。

- (1) “Taux d'activité des femmes et des hommes selon l'âge”, 国立経済統計研究所 (INSEE) ホームページ (Regards sur la parité (2008)) <http://www.insee.fr/fr/ffc/chifcle_fiche.asp?tab_id=303>
- (2) Assemblée Nationale Rapport, no.2282, p.21. <<http://www.assemblee-nationale.fr/12/pdf/rapports/r2282.pdf>>
- (3) Loi n° 72-1143 du 22 décembre 1972 relative à l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes
- (4) Loi n° 83-635 du 13 juillet 1983 portant modification du code du travail et du code pénal en ce qui concerne l'égalité professionnelle entre les femme

et les hommes

- (5) Loi n° 2001-397 du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
- (6) Loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes
- (7) 中間職 (profession intermédiaire) とは、技術者を管理する職工長 (agent de maîtrise) 等のことであり、日本のコンテキストで言えば、中間管理職に類似する職階である。
- (8) このような指摘に関しては、『女性情報ファイル』編集委員会「ジェンダー統計にみるフランス男女平等の現状」『女性空間』20号, 2003, p.48. を参照。
- (9) “Salaire net annuel moyen selon le sexe et la catégorie socioprofessionnelle dans le secteur privé et semi-public”, 国立経済統計研究所 (INSEE) ホームページ (Regards sur la parité (2008)) <http://www.insee.fr/fr/ffc/chifcle_fiche.asp?tab_id=38>
- (10) バカロレアとは、フランスにおける大学入学資格を得るための統一国家試験を意味する。これに合格すると、原則としてどの大学にも入学することができることになるが、難関大学では、バカロレアの点数によって入学の可否が決まる。
- (11) “Diplôme le plus élevé obtenu selon l'âge et le sexe”, 国立経済統計研究所 (INSEE) ホームページ (Regards sur la parité (2008)) <http://www.insee.fr/fr/ffc/chifcle_fiche.asp?tab_id=316>
- (12) “Enseignement de spécialité suivi par les lycéens en terminale des séries du baccalauréat général”, 国立経済統計研究所 (INSEE) ホームページ (Regards sur la parité (2008)) <http://www.insee.fr/fr/ffc/chifcle_fiche.asp?tab_id=501>
- (13) 「ジェンダー統計にみるフランス男女平等の現状」前掲注(8), p.37.
- (14) グランゼコールとは、フランス独自の高等専門教育機関を意味する。基本的に、リセ (高校) 卒業資格であるバカロレアを取得後、グランゼコール準備学級で2年間学び、各グランゼコールが実施する選抜入学試験に合格した者のみが入学が許される。

- (15) 「ジェンダー統計にみるフランス男女平等の現状」前掲注(8), p.37.
- (16) “Actifs occupés selon le sexe et le secteur d’activité”, 国立経済統計研究所 (INSEE) ホームページ (Regards sur la parité (2008)) <http://www.insee.fr/fr/ffc/chifcle_fiche.asp?tab_id=318>
- (17) こうした指摘については、「ジェンダー統計にみるフランス男女平等の現状」前掲注(8), p.41.
- (18) フランスにおける「パートタイム労働者」の定義とは以下のようなものである。すなわち、使用者との間で結ばれた労働契約において、法定週労働時間の35時間未満で労働をすることが定められている者である。
- (19) “Population active occupée à temps partiel selon la durée du temps partiel”, 国立経済統計研究所 (INSEE) ホームページ (Regards sur la parité (2008)) <http://www.insee.fr/fr/ffc/chifcle_fiche.asp?tab_id=307>
- (20) Assemblée Nationale Rapport, no.2282 (2004-2005), pp.23-24. <<http://www.assemblee-nationale.fr/12/pdf/rapports/r2282.pdf>>
- (21) 「ジェンダー統計にみるフランス男女平等の現状」前掲注(8), p.51.
- (22) この指摘に関しては、以下の論考を参照した。神尾真知子「フランスの男女職業平等関連資料」『尚美学園大学総合政策論集』2号, 2005.6, pp.95-114. なお、差別的格差が5%であるという指摘は、「男女間の混在及び職業平等に関する2004年3月1日の全国職業間協定」第12条において出てくるものである。
- (23) Béatrice Majnoni d’Intignano, *Egalité entre femmes et hommes : aspects économiques*, Paris : La Documentation française, 1999, p.36. なお、この資料は以下の URL から入手可能である。<<http://www.ladocumentationfrancaise.fr/rapports-publics/994000409/index.shtml>>
- (24) 同一価値労働同一賃金原則の具体例として、カナダ・オンタリオ州のそれが有名である。この同一価値労働同一賃金原則は、技能 (skill)、努力 (effort)、責任 (responsability)、労働環境 (work conditions) の4つの要素に基づき、同一価値労働を見分けている。この点に関しては、齋藤純子「カナダ・オンタリオ州の男女同一賃金立法(特集:女性)」『外国の立法』33巻4・5・6号, 1995, pp.15-53. を参照。
- (25) 1972年法に関しては、邦訳が存在する。「男女間の報酬の平等に関する1972年12月22日の法律(男女同一賃金法)」(小島弘信訳)『外国の立法』13巻2号, 1974.4, pp.53-58. ただし、本稿においては、上記の訳を参照しつつ、筆者がフランス語原文から直接訳出した。
- (26) ILO の第100号条約については、以下を参照した。「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(第100号)」, ILO 駐日事務所ホームページ <<http://www.ilo.org/public/japanese/region/asro/tokyo/standards/c100.htm>>
- (27) ローマ条約に関しては、以下を参照した。「欧州共同体設立条約」, 大沼保昭(編集代表)『国際条約集2007』有斐閣, 2007
- (28) ECC 理事会指令については、以下の書籍を参照した。柴山恵美子・中曾根佐織編著『EUの男女均等政策』日本評論社, 2004, p.150. なお、原文は以下で参照できる。<<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31976L0207:EN:HTML>>
- (29) 1983年法に関しては、邦訳が存在する。「労働法典(抄)男女の職業上の平等に関して労働法典及び刑法典を改正する1983年7月13日の法律」(石井保雄訳)『世界のアフェーマティブ・アクション: 諸外国におけるアフェーマティブ・アクション法制(資料集)』(財)東京女性財団, 1995, pp.163-170. ただし、本稿においては、上記の訳を参照しつつ、筆者がフランス語原文から直接訳出した。
- (30) こうした評価については、神尾 前掲注(22), p.95. を参照した。
- (31) フランスにおける労使協定の3つのレベルの説明に関しては、同上, p.96. を参照した。

- ③2 全国レベルで代表性が認められている5つの労働組合は、以下のとおりである。労働総同盟 (CGT)、フランス民主労働同盟 (CFDT)、キリスト教労働者同盟 (CFTC)、労働者の力 (CGT-FO)、幹部職員総同盟 (CFE-CGC)。
- ③3 同数合同委員会については、フランス第5共和国憲法第45条に規定されている。上下院での2回の審議・議決ののち(政府が法案の緊急性を宣しているときは上下院1回の審議・議決ののち)、意見が一致しない場合、政府は、7名ずつの上院及び下院議員によって構成される同数合同委員会の開催を要求することができる。この委員会で合意に至る場合には、上下院での審議・議決が行われる。しかし、当該委員会でも合意に至らない場合、又は、当該委員会が起草した法文を上下院が採択しない場合には、政府は、下院に対して、最終的な議決を要求することができる。
- ③4 憲法院については、フランス第5共和国憲法第7章に規定があり、ここでは、特に、第61条が関係する。憲法院は、上下院で採択された法案の合憲性を法律が発効する以前の段階で審査することができる。大統領、首相、下院議長、上院議長又は60人以上の下院議員若しくは上院議員からの付託が為されたとき、審査が行われる。なお、男女給与平等法の際には、上下両院60人以上の議員によって憲法院への付託が行われた。
- ③5 こうした指摘に関しては、神尾真知子「『海外立法情報 フランス』男女賃金平等法は男女賃金格差是正をめざす」『ジュリスト』1350号, 2008.2.15, p.50. を参照。
- ③6 こうした指摘に関しては、神尾真知子「『海外立法情報 フランス』男女職業平等法は今」『ジュリスト』1286号, 2005.3.15, p.77. を参照。なお、25社にとどまったというのは、2003年現在の情報である。
- ③7 国家制定法律による格差是正があまり効果がないということは、男女職業平等法制定時にも、政府が認識していたことであつた。この点は、2001年法制定時の上院委員会報告書にも見られる。Senat Rap-
- port, no.475 (1999-2000), p.9
- ③8 こうした指摘に関しては、奥田香子「フランス」水町勇一郎編『個人か集団か? 変わる労働と法』勁草書房, 2006, pp.107-130. を参照。
- ③9 Loi no 1998-461 du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail(労働時間短縮の導入と奨励に関する1998年6月13日の法律第1998-461号)
- ④0 Loi no 2000-37 du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail(交渉による労働時間短縮に関する2001年1月19日の法律第2000-37号)
- ④1 こうした指摘に関しては、奥田 前掲注③8 p.114. を参照。
- ④2 こうした表現については、同上 p.116. を参照。また、いわゆる35時間法をめぐる労使交渉とその後の法律の制定のプロセスの詳しい解説については、以下の論考を参照した。奥田香子「『35時間法』をめぐる諸問題：フランス時短法制の新たな展開」『労働法律旬報』1476号, 2000.3.25, pp.4-16.
- ④3 Circulaire du 19 avril 2007 concernant l'application de la loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes
- ④4 こうした産業別交渉の具体的な流れに関しては、Senat Rapport no.145 (2005-2006), p.16, <<http://www.senat.fr/rap/105-145/105-1451.pdf>> を参照した。
- ④5 こうした企業別交渉の具体的な流れに関しては、*Ibid*, p.19. を参照。
- ④6 神尾 前掲注③5を参照。
- ④7 フランスにおける働く女性への政策的支援については、以下の論考を参照。柳沢房子「フランスにおける少子化と政策対応」『レファレンス』682号, 2007.11, pp.85-105. なお、本論文は以下から閲覧することが可能である。『レファレンス』国立国会図書館ホームページ <http://www.ndl.go.jp/jp/data/publication/refer/200711_682/068205.pdf>
- ④8 雇用センターの概要については、“Maisons de l'emploi : présentation générale”, フランス労働、

社会関係及び連帯省ホームページ〈<http://www.travail-solidarite.gouv.fr/dossiers/emploi/les-maisons-emploi/presentation-maisons-emploi/maisons-emploi-presentation-generale-2544.html>〉を参照。

- (49) GPEC の概要については、厚生労働省編『世界の厚生労働：海外情勢白書（2007）』p.162 を参照。
- (50) 個別教育訓練受講権の概要については、同上、p.102を参照。なお、通常は、毎年20時間与えられる個別教育訓練受講権は数年間積み立てて使用する。120時間までの積み立てが可能となっている。また、個別教育訓練受講権は、「全生涯にわたる職業訓練及び社会的対話に関する2004年5月4日の法律第2004-391号」（LOI n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social）において明記されたものだが、同法との関連で、個別教育訓練受講権を論じたものとして、以下の論考がある。門彬「職業教育制度及び労使団体交渉制度に関する改革法が成立」『外国の立法』221号，2004.8，pp.161-170。なお、この論考は以下において参照できる。『外国の立法』国立国会図書館ホームページ〈<http://www.ndl.go.jp/jp/data/publication/legis/221/022108.pdf>〉
- (51) ベルトラン労働、社会関係及び連帯相のこうした発言に関しては、以下に報道されている。“Des pénalités pour faire respecter l'égalité salariale”, *Le Monde*, 2007.11.28
- (52) こうしたデータに関しては、内閣府編『平成19年度 男女共同参画白書』p.22. を参照。また、労働経済学の観点から、我が国における男女給与格差を分析した論考として、以下がある。阿部正浩「男女の雇用格差と賃金格差」『日本労働研究雑誌』538号，2005.5. pp.15-31.
- (53) こうした指摘に関しては、『男女共同参画白書』前掲注⁵², p.21.
- (54) こうした指摘に関しては、「働き方格差：生涯賃金ギャップ『2億円』の不条理」『週刊ダイヤモンド』2008.3.8, p.50. を参照。なお、62%という数字は、国

立社会保障・人口問題研究所が発表している『第12回出生動向基本調査：結婚と出産に関する全国調査夫婦調査の結果概要』から引用されている。また、上記の記事によれば、妊娠や出産時に仕事を辞めた女性のうち、約30%が就業継続を希望しながら離職したことが示されている。

- (55) こうした指摘に関しては、『男女共同参画白書』前掲注⁵², p.18.
- (56) こうした指摘に関しては、同上, p.23. なお、データそのものは、(財)21世紀職業財団「パートタイム労働者実態調査」（平成17年）から引用されている。
- (57) 現在の我が国におけるパート労働者（非正規雇用者）の現状と社会保障の問題について論じた論考として以下が挙げられる。戸田典子「非正規雇用者と社会保障」『レファレンス』673号，2007.2, pp.21-44. この論考は、以下で参照できる。『レファレンス』, 国立国会図書館ホームページ〈http://www.ndl.go.jp/jp/data/publication/refer/200702_673/067302.pdf〉
- (58) 同一価値労働同一賃金原則が遵守されていないという観点から日本の男女給与格差を論じたものとして、以下の書籍が挙げられる。森ます美『日本の性差別賃金：同一価値労働同一賃金原則の可能性』有斐閣，2005. また、当該原則が日本で遵守されていないという指摘に関しては、主として以下を参照した。「男と女：賃金格差大国 日本」『朝日新聞』2007.10.26；「働き方格差：生涯賃金ギャップ『2億円』の不条理」前掲注⁵⁴, pp.36-37. しかし、短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律の一部を改正する法律（平成19年法律第72号）第9条第2項において、職務の内容、人材活用の仕組みや運用などが通常の労働者と同一のパート労働者については、その同一である一定の期間、通常の労働者と同一の方法により給与を決定すべきことを努力義務とすることが規定された。
- (59) しかし、日本企業においても、女性の不平等を解消するためにポジティブ・アクションを実施している企業もある。この点に関しては、遠藤卓美「東京

電力におけるポジティブ・アクションの取り組み」

『日本労働研究雑誌』538号, 2005.5. pp.71-77. を参照。また、女性幹部を増やそうとする各企業でのポジティブ・アクションに関しては、「増やせ女性幹部」『朝日新聞』2007.6.16. を参照。

(60) こうした指摘に関しては、「生産性向上 時間当たりで」『日本経済新聞』2008.2.5. においても見られる。

参考文献 (注で掲げたものは除く)

- ・国際女性の地位協会編『女性関連法データブック』有斐閣, 1998.
- ・柴山恵美子他編著『世界の女性労働』ミネルヴァ書房,

2005.

- ・高橋保『女性とめぐる法と政策』ミネルヴァ書房, 2004.
- ・東京都産業労働局編『働く女性と労働法(2005年版)』東京都産業労働局雇用就業部労働環境課, 2005.
- ・労働政策研究・研修機構『多様な働き方の実態と課題：就業のダイバーシティを支えるセーフティネットの構築に向けて』(独)労働政策研究・研修機構, 2007.

(すずき たかひろ・海外立法情報課)

女性と男性の給与平等に関する2006年3月23日の法律第2006-340号（抄） （男女給与平等法）

Loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes

鈴木 尊紘訳

第3条

I 労働法典 L. 第132-12-2条の次に次の一条を加える。

「L. 第132-12-3条 L. 第132-12条第1項に規定する交渉は、また、2010年12月31日までに、男女間の報酬の格差をなくすことを可能にする措置について定義し、それを計画することを目標とする。この目的のために、男女間で生じている可能性のある、L. 第140-2条の意味における報酬の格差の分析が、L. 第132-12条第6項に規定する報告書に基づいて行われる。」

「女性と男性の給与平等に関する2006年3月23日の法律第2006-340号の公布の翌年に、使用者側が率先して交渉を実施しない場合には、当該交渉は、L. 第132-2条の意味における代表的組合組織の要求に応じて、要求後15日以内に、開始される。」

「本条第1項に規定する交渉の後で締結された協定は、L. 第132-10条に定める条件において管轄行政庁への提出の対象となる。協定の提出がない場合、又は協約がまとまらない際に労使双方の提案を含めた不一致に関する調書が当該庁に送付されない場合には、L. 第133-1条に規定する合同委員会（Commission mixte）が、労働担当相の主導により、本条第1項に定めた交渉を開始し、又続行するために、招集される。」

「交渉が真剣かつ誠実に実行されなかった場

合には、合同委員会が、同じ条件で招集される。真剣かつ誠実な交渉の実行とは、使用者側が、労働組合組織に対し、すべての事情を承知した上で交渉することができるようにするために必要な情報を提供し、かつ、労働組合組織のその時の提案に対して理由を示して答えたということの意味する。」

「L. 第136-2条の第8項に規定する年次審査のときには、団体交渉全国委員会（Commission nationale de la négociation collective）が当該措置の適用に関する総括を行う。」

（II～IV は、省略。）

第4条

労働法典 L. 第132-27条の次に次の一項を加える。

「組合代表を有しない企業、L. 第132-26条の適用により交渉を行う義務に服さない企業及び男女間の給与平等に関する産業別協定又は協約が及ばない企業においては、使用者が、当該企業での男女間の職業上の平等に関する目標及びその目標を達成することを可能にする措置につき、考慮しなければならない。」

第5条

I 労働法典 L. 第132-27-1条の次に次の一条を加える。

「L. 第132-27条第1項に従って、使用者が毎年実施しなければならない実質賃金に関す

る交渉は、また、2010年12月31日までに、男女間の報酬の格差をなくすことを可能にする措置について定義し、それを計画することを目標にする。この目的のため、男女間の、L. 第140-2条の意味における報酬の格差の分析は、L. 第432-3-1条第1項に規定する報告書に記載されるデータに基づいて行う。」

「女性と男性の給与平等に関する2006年3月23日の法律第2006-340号の公布の翌年に、使用者側が率先して交渉を実施しない場合には、当該交渉は、L. 第132-2条及びL. 第132-19条における意味での企業内の代表的組合組織の要求に応じて、要求後15日以内に、開始される。」

「実質賃金に関する企業の団体協約は、使用者と被用者双方の提案を記録した、男女間の報酬の格差に関する交渉開始の調書を添付する形でのみ、L. 第132-10条に規定する条件において、管轄行政庁に提出することができる。調書は、使用者が真剣かつ誠実に交渉を行ったことを証明するものである。交渉を真剣かつ誠実に行ったとは、使用者が、企業の代表的組合組織を交渉に招集し、集会の場所及び日程を定めたことを意味する。使用者は、また、代表的組合組織に対し、すべての事情を承知した上で交渉することができるようにするために必要な情報を提供し、かつ、労働組合組織のその時の提案に対して理由を示して答えなければならない。」

II 労働法典 L. 第132-27条第6項中第1文の次に次の一文を加える。

「この交渉は、特に、採用、職業訓練及び昇進の条件、労働及び雇用の条件、特にパー

ト労働者のそれらの条件、並びに職業生活と家庭責任の調和を対象とする。」

III 男女職業平等高等評議会は、労働法典 L. 第132-12-3条及びL. 第132-27-2条を適用した中間評価を、データ項目をデクレで定める体系的手段に基づいて、作成する。当該評価報告書は、国会に提出される。」

「この機会に作成される総括報告書を検討した後で、政府は、必要があれば、賃金の引上げを定め、かつ、労働法典 L. 第132-27-2条に規定する交渉開始義務を満たさない企業に適用される法案を国会に提出することができる。」

注

- (1) 労働法典 L. 第132-12条第1項に規定される交渉とは、以下のような交渉である。「産業別協約、それが無いときには、職業協定に係る組織は、少なくとも1年に1回は賃金について交渉するために、少なくとも5年に1回は格付けの見直しの必要を検討するために、集合する。」すなわち、第3条で規定されるのは、産業別交渉における男女給与の平等への措置の明示と実行である。
- (2) 労働法典 L. 第140-2条の意味における報酬とは、同一価値の同一労働に対する平等報酬を指す。L. 第140-2条は、次のように明記している。「あらゆる使用者は、同一労働又は同一価値労働に対して、男女間での報酬の平等を保証しなければならない。」
- (3) 労働法典 L. 第132-12条第6項において、職業平等に関する交渉は、採用、職業訓練、昇進、労働及び雇用の条件、特にパート労働者の労働及び雇用の条件にかかわる、男女を比較した、具体的な数値を含んだ報告に基づいて行われなければならないことが規定される。
- (4) 労働法典 L. 第132-2条において、労働に関する団体協約は、全国代表組合に属する一つ又は複数の労

- 働者組織と、一つ又は複数の使用者組織、あるいは使用者個人との間で結ばれることが規定されている。
- (5) 労働法典 L. 第132-10条によれば、労使の団体交渉に基づいた協約は、使用者側又は被用者側のどちらかによって、労働担当相が管轄する役所に届け出なければならない。
- (6) 労働法典 L. 第133-1条によれば、合同委員会とは、課題となっている労働問題の領域に関して話し合う、使用者側組織代表者と被用者側組織代表者からなる委員会である。
- (7) 労働法典 L. 第136-2条第8項によれば、団体交渉全国委員会は、毎年、男女職業平等、男女賃金平等等に関する団体協約が遵守されているかどうかという観点から、分析・検討を行い、不平等が残存している領域に対して、その改善策を提言する。
- (8) ここでの措置とは、団体交渉を経た後の男女の給与平等等に関する措置を指す。
- (9) 労働法典 L. 第132-6条 I によれば、労働組合を有しない企業は、使用者と代表的労働組合組織との間での団体交渉を行わなくともよいとされる。
- (10) 労働法典 L. 第132-27条第1項に規定される交渉とは、以下のような交渉である。「L. 第132-2条の意味における代表的組合組織の一つ又は複数の支部が形成される企業において、使用者は、毎年、実質賃金、実労働時間、労働時間編成、特に、労働者の要求があれば、パート労働の配置に関して交渉をしなければならない。」すなわち、第5条で規定されるのは、企業内の団体交渉における男女給与の平等への措置である。
- (11) 労働法典 L. 第432-3-1条第1項は、数値に基づいた適切な指標による分析が実施される必要があることを明記し、その分析は、男女における雇用、職業訓練、昇進、職能資格、格付け、労働条件、実質報酬及び職業活動と家族的義務の実施に関して行われることを定める。
- (12) ここでの交渉とは、労働法典 L. 第132-27条に規定される企業における使用者と代表的組合組織との団体交渉を指す。

(すずき たかひろ・海外立法情報課)