

【イギリス】男女間の賃金格差是正に向けた立法動向

海外立法情報課 田村 祐子

* 男女間の賃金格差是正に向けて、平均給与額や平均賞与額の男女間格差、男女それぞれの賞与受給者割合等の情報を企業のウェブサイト上で公開することを義務付ける規則が、2017年4月6日に施行された。規則制定までの経緯と規則の概要を紹介する。

1 規則制定までの経緯

(1) 労働党政権による2010年平等法の制定

イギリスでは、「1970年同一賃金法（Equal Pay Act 1970, c.41）」によって男女間の賃金差別を禁止してきた。その後、同法は「1975年性差別禁止法（Sex Discrimination Act, c.65）」等のその他の差別禁止法と共に「2010年平等法（Equality Act 2010, c.15）」に統合される形で廃止された。2010年平等法は、全16部218か条及び28の附則から成る。同法は、性別や年齢など9つの理由による差別を禁じており、雇用に関しては、募集、採用、雇用条件、昇進、異動、職業訓練、福利厚生、解雇等に関する差別を禁止している。

2010年平等法第78条は、男女間の賃金格差情報（gender pay gap information）の公開に関する規則の制定について定めている。同条は、雇用主に対し、男女の賃金実態の公開を義務付け、違反者には5,000ポンド（注1）を上限とする罰金を科す規則の制定を可能とする規定で、男女間の賃金格差是正に向けて、その効果に大きな期待が寄せられた。

(2) 保守・自民連立政権によるキャンペーン

労働党政権のもとで2010年平等法が制定されたが、2010年5月に成立した保守・自民連立政権は、2015年に至るまで2010年平等法第78条に基づく規則の制定は行わなかった。連立政権は、賃金格差に限定せず、広く男女間格差是正に関して企業の自主的な取組とその公開を促す「Think, Act, Report キャンペーン」を2011年から実施した。政府は、3年後の2014年時点においてキャンペーンへの参加企業が250社を超えるなど、その効果をアピールした。しかし、このキャンペーンには法的拘束力がなかったことに加え、賃金男女差の情報は公開必須項目ではなかったため、賃金格差情報を公開した会社は数社にすぎなかった。国民統計局（ONS）が2016年10月に公開したデータ（注2）によれば、2015年のフルタイム及びパートタイム労働者の男女間賃金格差は19.3%（女性の平均賃金は男性より19.3%低い。）で、2010年の19.8%から僅かに縮小したものの、1997年から2010年までの労働党政権時代に27.5%から19.8%まで7.7%縮小したことと比較すると、その縮小幅は極めて小さい。

こうして、キャンペーンの効果が疑問視される中、2010年平等法第78条に基づく規則制定を内容に含む「2015年中小企業及び雇用法（Small Business, Enterprise and Employment Act 2015, c.26）」が2015年3月26日に制定され、企業の取組に法的拘束力を持たせることとなった。2015年中小企業及び雇用法では、同法制定後1年以内に2010年平等法第78条に基づく規則を制定することとして、2010年平等法にはなかった規則制定の期限が明記さ

れた。これを受けて、2017年2月6日、「2017年男女賃金格差情報公開規則（The Equality Act 2010 (Gender Pay Gap Information) Regulations 2017, no.172）」（注3）が制定された。以下、規則の概要を紹介する。

2 2017年男女賃金格差情報公開規則の概要

(1) 主な内容

規則は、全16か条から成る。

第2条では、給与の支払に関する情報を公開する義務について定めている。同条において、従業員250人以上を抱える企業（非営利団体を含む）の雇用主は、毎年4月5日を基準日として、男女の賃金実態に関して、6項目（①給与額を時給換算した場合の平均値の男女間格差（第8条）、②給与額を時給換算した場合の中央値の男女間格差（第9条）、③賞与額の平均値の男女間格差（第10条）、④賞与額の中央値の男女間格差（第11条）、⑤男女それぞれの賞与受給者割合（第12条）、⑥全従業員を所得別に4階層に分けた時の、各階層の男女別比率（第13条））についての報告を行わねばならないと規定された。第8条から第13条までは、上記6項目の算出方法について具体的な計算式を定めたものである。

第15条では、第2条に定める情報の公開方法について定める。同条によれば、雇用主は、第2条に定める情報を自社のウェブサイト上で公開し、少なくとも3年間、公開し続けなくてはならない。加えて、同様の情報を政府が指定するウェブサイトでも公開することを義務付けられる。第16条は、国務大臣による評価に関する規定である。同条によって、国務大臣は、同規則に関して達成すべき目標や目標の達成状況への評価を内容とする報告書を、施行日から5年以内に、以後5年を超えない期間ごとに公開することが義務付けられた。

(2) 意義

同規則の意義は、情報公開を雇用主に求めることで、雇用主が自社の男女間賃金格差を認識し、必要に応じて、賃金の決定方法の見直し等の改善措置を採るよう促すことにある。定期的に情報を公開させることを通じて、格差要因の解明や賃金制度・慣行の見直しなど、情報公開に続く更なる企業の取組が期待されている。

なお、情報公開の義務化によって企業に改善に向けた取組を促す手法は、強制労働等の人権侵害防止を目的とした「2015年現代の奴隷法（Modern Slavery Act 2015, c.30）」などにも見られる。

注（インターネット情報は2017年4月18日現在である。）

- (1) 1ポンドは約141円（平成29年4月分報告省令レート）。
- (2) Office for National Statistic, “Annual Survey of Hours and Earnings (ASHE) - gender pay gap by country, April 1997 to 2016,” 2016.10.26. <<https://www.ons.gov.uk/employmentandlabourmarket/peopleinwork/earningsandworkinghours/adhocs/006269annualsurveyofhoursandearningsashegenderpaygapbycountryapril1997to2016>>
- (3) The Equality Act 2010 (Gender Pay Gap Information) Regulations 2017, no.172. <<http://www.legislation.gov.uk/ukxi/2017/172/contents/made>>