



PRI Discussion Paper Series (No.16A-10)

正社員の男女間賃金格差の解消に向けた検討

ーフランスとイギリスの事例を踏まえてー

財務省財務総合政策研究所総務研究部主任研究官

奥 愛

財務省財務総合政策研究所総務研究部研究員

越前 智亜紀

財務省財務総合政策研究所総務研究部研究員

和田 誠子

2016年6月

本論文の内容は全て執筆者の個人的見解であり、財務省あるいは財務総合政策研究所の公式見解を示すものではありません。

財務省財務総合政策研究所総務研究部

〒100-8940 千代田区霞が関3-1-1

TEL 03-3581-4111 (内線 5489)

# 正社員の男女間賃金格差の解消に向けた検討 —フランスとイギリスの事例を踏まえて<sup>1</sup>—

奥愛<sup>2</sup>・越前智亜紀<sup>3</sup>・和田誠子<sup>4</sup>

## 要旨

賃金格差は生涯賃金や受給年金額などを通じて、将来の生活にまで影響を及ぼす可能性がある。日本は男女間の賃金格差が大きく、正社員同士であっても男女間の賃金格差がある。そこで本稿は、正社員における男女間の賃金格差に着目した。

2016年4月より「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）」が施行されたが、男女間の賃金格差に関しては、企業が必ず把握すべき項目には含まれておらず、情報公表の対象項目にもなっていない。

本稿では、正社員同士であっても差が大きい男女間の賃金格差の解消に向けた方策について、男女平等意識が強く国際的にも男女間の賃金格差が小さいフランスと、日本と同程度の男女間の賃金格差があったが、近年縮小傾向にあるイギリスについて、法制度の変遷等を踏まえつつ検討した。

その結果、フランスでは、男女間の賃金格差の是正や男女平等に取り組まない企業に対して罰則を設けることで法律による企業への強制力を高め、こうした法的強制の下、男女間の賃金格差が縮小に結びついていったことがわかった。また、イギリスでは、男女間の賃金格差公表の義務化には至らなかったものの、企業の紛争解決処理プロセスや監査プロセスの中に男女間の賃金格差を組み込んだことが男女間の賃金格差の縮小に有効であったことがわかった。

JEL classification : J16, J31, J38

キーワード：女性の活躍、賃金格差、正社員、フランス、イギリス

---

<sup>1</sup> 本稿は、2015年に財務総合政策研究所で開催した「女性の活躍に関する研究会」後に、研究会に関係するテーマである男女間の賃金格差を取り上げたものである。本稿の作成にあたっては、財務総研研究会の出席者から示唆に富む御指摘、御意見を多数賜った。ここに記して感謝申し上げる。ただし、残る誤りはすべて筆者の責任に帰される。なお、本稿の内容は筆者らの個人的見解であり、財務省あるいは財務総合政策研究所の公式見解を示すものではない。

（「女性の活躍に関する研究会 HP <http://www.mof.go.jp/pri/research/conference/zk105.htm>）

<sup>2</sup> 財務総合政策研究所総務研究部主任研究官

<sup>3</sup> 財務総合政策研究所総務研究部研究員

<sup>4</sup> 財務総合政策研究所総務研究部研究員

## 1. はじめに

女性の労働参加率は徐々に上昇しているが、男女間の賃金格差に着目すると、その差は依然として大きい。男女間の賃金格差は、20代ではそれほど目立たないが、年齢を追うごとに賃金格差が広がり、50代で最大になる。こうした傾向は、男性と女性で正規・非正規割合が異なるために生じるのではなく、正社員同士であっても観察される。実際に男女間の賃金格差については、女性に非正規雇用が多いことだけが理由なのではなく、フルタイムの正規雇用の男女賃金格差が主な要因であることが明らかになっている（山口（2008））。

賃金格差は、将来の年金格差を生み、生涯を通じての格差をもたらす。男女間の賃金格差のある日本においては、女性はいったん貧困に陥った場合、男性よりもその状況から抜け出しにくい（森山（2012））。このような現実がある中で、日本では女性が支えるひとり親世帯、つまり母子のみ世帯が増加している<sup>5</sup>。母子のみ世帯の平均年間就労収入は181万円（正規は270万円、非正規は125万円）と低く、ひとり親家庭の相対的貧困率は54.6%にまで上っている<sup>6</sup>。子ども期の貧困は大人になっても継続する貧困の世代間連鎖が指摘されている（阿部（2008））。働く女性が直面している男女間の賃金格差が解消されれば、女性のみならず、次世代を担う子どもの貧困リスクの減少への寄与が期待できる。

2016年4月より「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）」が施行されたが、本法律における男女賃金格差の扱いをみると、男女間の賃金格差は企業が必ず把握すべき項目には含まれておらず、必要に応じて把握する項目にとどまり、対外公表する項目にも含まれていない。

本稿では、正社員における男女間の賃金格差に着目し、正社員であっても差が大きい男女間の賃金格差の解消に向けた方策について、男女平等意識が強く国際的にも男女間の賃金格差が小さいフランスと、日本と同程度の男女間の賃金格差があったが、近年縮小傾向にあるイギリスについて、法制度の変遷等を踏まえつつ検討した。

その結果、フランスでは、男女間の賃金格差是正や男女平等に取り組まない企業に対して罰則を設けることで法律による企業への強制力を高めており、こうした法的強制の下、男女平等を確立し、男女間の賃金格差が縮小に結びついていったことがわかった。また、イギリスでは、使用者に男女間の賃金格差の公表を義務化しようとしたが義務規則の制定には至らなかったものの、企業の紛争解決処理プロセスや監査プロセスの中に男女間の賃金格差を組み込んだことがわかった。

本稿の構成は以下のとおりである。まず、第2節で男女間の賃金格差に関する日本の現状を確認するとともに、関係する先行研究もレビューする。第3節でフランス、第4節でイギリスを取り上げ、第5節で日本への示唆を示す。

<sup>5</sup> 2012年時点での母子のみ世帯は82.1万（児童のいる世帯のうちの約6.8%。）（厚生労働省（2015））

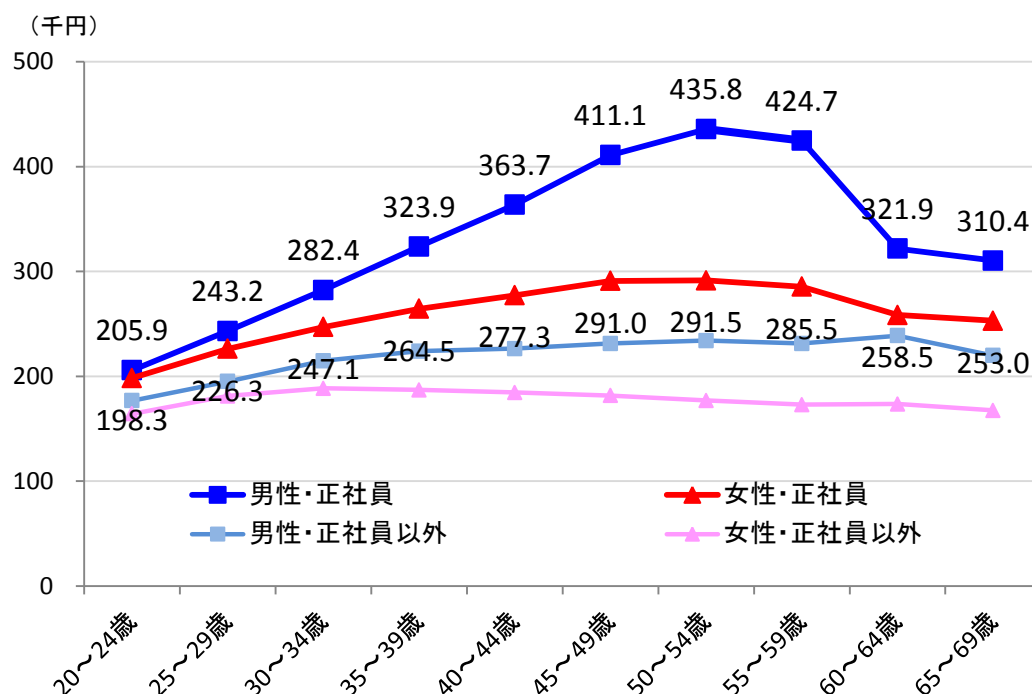
<sup>6</sup> 厚生労働省（2015）

## 2. 男女間の賃金格差に関する日本の現状

### 2. 1. 正社員同士でも男女間の賃金格差がある現状

日本の男女間の賃金格差の状況を確認するために、男女の賃金水準について年齢別にみたものが図表1である。正社員の賃金水準の推移に注目すると、20代前半はほとんど賃金に差がないところからスタートしているが、年齢を追うごとに賃金格差が広がっていき、50代で格差が最大となっている<sup>7</sup>。

図表1 年齢別に見た男女の平均賃金水準（年齢別）



(出所) 厚生労働省 (2014) 「平成 26 年度賃金構造基本統計調査」

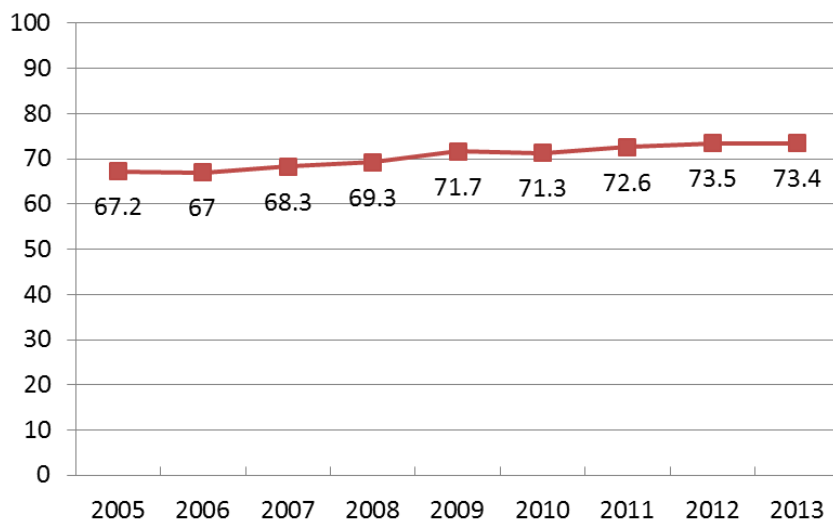
(注) 全企業・産業全体が対象。

男女間の賃金格差（男性の賃金を100とした場合の女性の賃金の割合）について、日本の賃金格差の推移を時系列でみたものが図表2となる。日本でも男女間の賃金格差は縮小しつつあるが、フルタイム労働者について、男女間の賃金格差を海外の主要先進国と比較すると（図表3）、日本の女性の賃金は男性の賃金の70%程度にとどまっており、主要先進国と比べて格差が大きい。

<sup>7</sup> 賃金構造基本統計調査をみると、学歴別でも、どの学歴層でも同様の傾向が見られる。

図表2 日本における男女間の賃金格差の推移  
 —男性の賃金を100とした時の女性の賃金割合—

(単位：%)

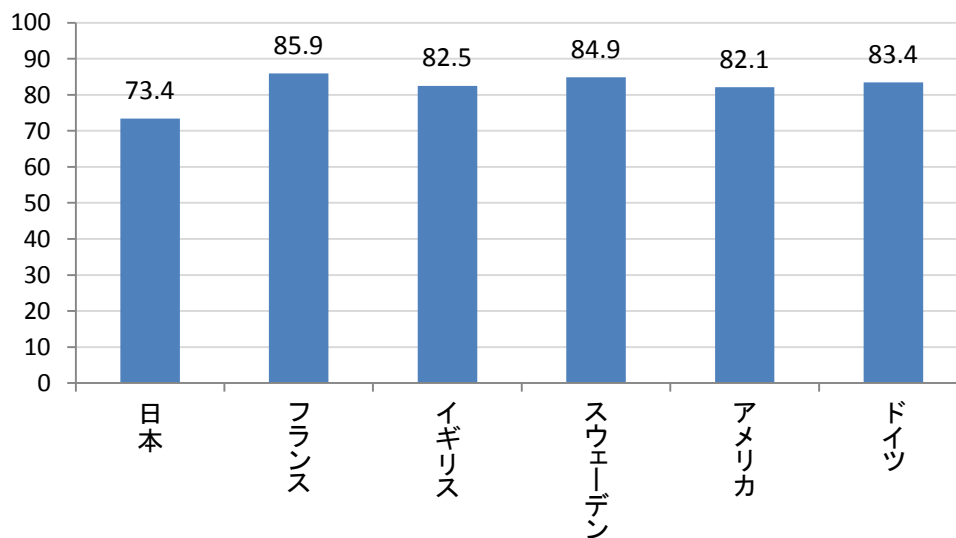


(出所) 労働政策研究・研修機構「データブック国際労働比較 (2015年)」より筆者作成。

(注) フルタイム労働者の中位所得における男女賃金格差。

図表3 主要先進国におけるフルタイム労働者の男女間の賃金格差  
 —男性の賃金を100とした時の女性の賃金割合—

(単位：%)



(出所) 労働政策研究・研修機構「データブック国際労働比較 (2015年)」より筆者作成。

(注) データはフランス (2010年)、スウェーデン (2012年)。これら以外は2013年時点。フルタイム労働者の中位所得における男女賃金格差。

## 2. 2. 男女間の賃金格差が生じる要因男女間の賃金格差

次に、日本で男女間の賃金格差が生じている要因を確認する。まず、厚生労働省が2010年に出した「男女間の賃金格差解消のためのガイドライン<sup>8</sup>」では、「男女間賃金格差は、男女の平均勤続年数や管理職比率に差異があることが主な要因となっている。」と分析している<sup>9</sup>（図表4）。

図表4 男女間の賃金格差の要因

調整した事項	男女賃金格差		男女間格差の縮小の程度
	男女間格差(原数値)①	男女間格差(調整済み)②	
勤続年数	71.3	76.3	5.0
職階	73.5	83.8	10.3
年齢	71.3	72.5	1.2
学歴	71.3	72.0	0.7
労働時間	71.3	72.7	1.4
企業規模	71.3	71.9	0.6
産業	71.3	68.6	-2.7

(出所) 厚生労働省 (2010) 「男女間の賃金格差解消のためのガイドライン」  
 (注) 表中の「(原数値) ①」は男性100に対する、実際の女性の賃金水準で、「調整済み②」は女性の各要因の労働者構成が男性と同じと仮定した場合の賃金水準を指す。

男女間の賃金格差が生じる要因に関する理論としては、Becker (1975) に代表される人的資本理論、Becker (1971) による嗜好による差別の理論及びPhelps (1972) による統計的差別理論をはじめ、多くの理論が蓄積されている<sup>10</sup>。また、日本を対象とした研究も多数ある

<sup>8</sup> 本ガイドラインは厚生労働省で開催された「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」報告書 (2010) を受けて策定されたもの。

<sup>9</sup> ただし、本ガイドラインで分析されている対象は、本稿で焦点を当てる正社員以外にも含めた一般職員が対象となっている。

<sup>10</sup> 労働供給側からみた男女間の賃金格差が生じる理論としては、Becker (1975) に代表される人的資本理論があり、賃金は労働者が教育や仕事を通じた訓練等で蓄積した人的資本が反映されたものであるとした。こうした観点は、Mincer (1958, 1974) も教育や職業トレーニング等が所得差に影響を与えることを示している。また、Polacheck (1979) は、男女の職業の選好が異なることが人的資本の蓄積に影響を与えていることを指摘している。このように人的資本理論では、異なる教育年数や職業選択、勤続年数が人的資本に影響を与え、それらが賃金格差に結びつくとして説明している。しかし山口 (2008) は、そもそも人的資本を得る企業内教育・訓練といった機会が男女で平等でないことを指摘している。労働需要側要因からみたものとして、Becker (1971) による嗜好による差別の理論がある。これは、雇用主が特定の人種や性別に対する差別がある場合、競争的労働市場では差別を行う企業は次第に市場から退出すると分析している。Beckerの考えに反して、経済合理的に行動しているはずの企業でも別の経済合理的理由で女性差別が続いている事実を説明したのが、統計的差別理論であり、Phelps (1972) は、企業は利益を最大化するため、同じような属性のグループの平均値を踏まえて個人の判断をする行為が差別であることを指摘した。川口 (2008) は、嗜好による差別の理論は、企業の業績を犠牲にして行われる差別である一方、統計的差別の特徴は、企業の利潤最大化行動の結果として差別が発生するという点だと指摘している。統計的差別に関し山口 (2008) は、日本の女性に対する統計的差別が、企業にとってむしろ合理的ではないことについて理論を整理して明らかにしている。これら以外にも、雇用主が性別で職を決めるステレオタイプ論や雇用主が社会的に高い地位の仕事からマイノリティを排除する社会的排除論、養育やケアに近いスキルの仕

が<sup>11</sup>、本稿で焦点を当てている正社員を取り上げた論文のうち、代表的なものとして山口（2008, 2014）がある。山口（2008）は、男女間の賃金格差の要素分解の結果、フルタイムで正規雇用者内での男女間の賃金格差が55.1%であることを明らかにし、男女間の賃金格差は非正規雇用割合の男女差よりも、フルタイムの正規雇用者内での男女賃金格差が最も大きな要因であること示した。また、山口（2014）は、ホワイトカラー正社員の男女の所得格差<sup>12</sup>を分析し、男女の所得格差の最大の要因は男女の職階の差であることを明らかにしている。

## 2. 3. 男女間の賃金格差の解消に向けた日本の法的取組み

前述の、2010年に公表された厚生労働省の「男女間の賃金格差解消のためのガイドライン」では、男女間の賃金格差について、「男女間賃金格差は男女の働き方全体のいわば結果として現れてきているものであるから、現在の男女間賃金格差の状況は、さらなる女性の活用・活躍推進の必要性を示していると考えられる。」と指摘している<sup>13</sup>。他方で、本ガイドラインの位置づけは「労使が自主的に見直しに取り組むことを促進するための現実的な対応方策を示したもの<sup>14</sup>」とあるように、企業による自主的な取組み支援にとどまっていた。

2015年に成立した女性活躍推進法では、事業主は採用した労働者や管理職に占める女性の割合等を把握して課題分析し、その課題を解決するのにふさわしい数値目標と取組みを盛り込んだ事業主行動計画を策定し、社内周知や外部公表を行い、策定した旨を都道府県労働局へ届出し、定期的に点検・評価を行うことが義務付けられた<sup>15</sup>。この中で、男女間の賃金格差については、衆議院・参議院の内閣委員会の附帯決議や労働政策審議会雇用均等分科会での検討等を経て、企業が任意に把握する項目として盛り込まれた<sup>16</sup>。企業の取組みを進めるために定められた「事業主行動計画策定指針」では、「雇用管理区分ごとの男女間の賃金格差の状況は、行動計画の策定等による取組の結果、特に女性の継続就業や登用の進捗を図る観点から有効な指標となり得る<sup>17</sup>」と指摘されている。

---

事は賃金が低いというデバリュエーション理論、社会構造の媒介を通じた男女の職業分離が賃金格差に結びついているという理論、正社員には時間の自由度が少ない（非正規職員は自由度が高い）ことが賃金格差の要因になっている補償賃金理論などが紹介されている。（山口（2016））

<sup>11</sup> 佐野（2005）、Kawaguchi（2007）、川口（2008）、Kato et al.（2013）、大槻（2015）

<sup>12</sup> 山口（2014）は、賃金ではなく所得格差を取り上げた理由として、①対象がホワイトカラー正社員で、常勤が大部分であり、短時間勤務は極めて少ないこと、②対象の中には管理職、裁量労働者、年俸制賃金者など残業代の出ない働き方をする者も多く、時間当たりで見ることの意味が小さいこと、③週当たりの労働時間を説明変数の1つとして用い、その男女の違いが男女の所得格差に与える影響を見ることができると、を挙げている。

<sup>13</sup> 厚生労働省（2010）「男女間の賃金格差解消のためのガイドライン」 p.15

<sup>14</sup> 厚生労働省（2010）「男女間の賃金格差解消のためのガイドライン」 p.16

<sup>15</sup> 対象となる企業は301人以上の労働者を雇用する事業主で、300人以下の中小企業は努力義務。

<sup>16</sup> 「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成二十七年法律第六十四号）第十五条第三項及び第十七条の規定に基づき、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく特定事業主行動計画策定等に係る内閣府令」第二条第二十五号。

<sup>17</sup> 「事業主行動計画策定指針」第二部、第二、（二）状況把握・課題分析の方法。

しかし、男女間の賃金格差は、女性の活躍を図る上で有効な指標とされながら、企業が任意に把握する項目にとどまっており、情報を公表する対象項目になっていない<sup>18</sup>。厚生労働省が開設している「女性の活躍推進企業データベース<sup>19</sup>」でも、男女間の賃金格差について開示情報がないため、外部から知ることはできない。つまり、男女間の賃金格差については、女性の活躍に関する進捗を図る観点で有効な指標であるにも関わらず、企業内部でも把握は義務化されておらず、外部からも確認できない状況となっている。

では、男女間の賃金格差が小さい海外の主要先進国では、企業は男女間の賃金格差の把握をどの程度まで行い、把握した情報はどのように扱われているのだろうか。また、結果としてどのような効果がもたらされているのだろうか。

## 2. 4. 海外の男女間の賃金格差の解消に向けた取組み

海外の主要先進国における、男女間の賃金格差の解消に向けた取組みについての先行研究として、スウェーデン、オーストリア、ドイツを取り上げた齋藤（2012）がある<sup>20</sup>。齋藤（2012）で紹介されているこれらの国の取組み状況をまとめたものが図表5になる。

図表5 スウェーデン、オーストリア、ドイツの男女間賃金格差解消に向けた取組み

国	取組み時期	取組み内容
スウェーデン	1990年代半ば	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。
オーストリア	2011年	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。求人広告に賃金情報を記載することを義務づけ。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。
ドイツ	2009年	各企業の自主的取組みに委ねられ、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。

（出所）齋藤（2012）を基に筆者作成。

（注）ILO（2014）によれば、ドイツの企業は「Logib-D」を使って賃金データの作成、評価の実施、賃金格差の解消に向けた活動を行っている。

<sup>18</sup> 「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく一般事業主行動計画等に関する省令」第19条。

<sup>19</sup> <http://www.positive-ryouritsu.jp/positivedb/>

<sup>20</sup> これらの国の選定理由は、EU加盟国の中でも賃金格差の大きかったオーストリア、ドイツを取り上げ、オーストリアが男女間の賃金格差の解消に向けた取組みを進める上で参考にしたスウェーデンも加えたとしている。



男女平等意識が強いスウェーデンでは、すべての企業に賃金分析の実施が課され、その結果をオンブズマンが監督して効果を上げている。スウェーデンをモデルにしたオーストリアも所得報告書の提出を義務付けた。一方で、ドイツは賃金を把握するためのツールの提供にとどまっている。

上記3か国については、このような特徴がわかっている上で、本稿では、男女間の賃金格差の解消に向け、どのような取組みが海外で行われ、どのような効果があったかについて、男女平等意識が強く国際的にも男女間の賃金格差が小さいフランスと、日本と同程度の男女間の賃金格差があったが、近年縮小傾向にあるイギリスを対象とし、法的な観点からその変遷等を踏まえ、考察する。

### 3. フランス

#### 3. 1. 男女平等に向けた法制度の流れ

本節では、男女平等意識が強く国際的にも男女間の賃金格差が小さいフランスでは、男女間の賃金格差を解消させるためにどのような取組みが行われてきたのかという点について概観する。まず、図表3によると、フランスにおける男女間の賃金格差（男性の賃金を100とした場合の女性の賃金の割合）は85.9%（2010年）と日本の73.4%（2013年）と比較して12.5%ポイントも格差が小さく、国際的に見ても男女間の賃金格差が小さい。この背景として、フランスは1970年頃から格差解消に向けた法整備を進めてきたということがある。以下ではこうした法制度の流れを概観する。

##### 3. 1. 1. 1972年法<sup>21</sup>

フランスでは、1972年に定められた法律によって同一価値の労働に対する男女間の報酬平等が義務付けられ（同一価値労働同一賃金原則）、報酬の構成要素は男女同一の基準にしなければならないことが規定された。本法律は、1951年6月6日のILO総会で採択された「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」と、1957年3月25日にEECの設立に関して調印したローマ条約における「同一価値労働に対する賃金平等の原則」を国内法化したものである。

しかし、本法律は、「同一価値労働」の判断基準が不明確である点<sup>22</sup>や、当時、男女で同じスキルや能力が必要とされている仕事についている事が少なく、同一価値労働同一賃金原則によって男女間賃金格差が直ちに是正されなかった点<sup>23</sup>が指摘されており、男女間賃金格差の解消に対する実効性は低かったと評価されている。

<sup>21</sup> 「男女間の報酬の平等に関する 1972 年 12 月 22 日の法律第 72-1143 号」。(鈴木 (2009))

<sup>22</sup> 服部 (2013)

<sup>23</sup> 糠塚 (2011)

### 3. 1. 2. 1983年法<sup>24</sup>（通称：「ルディ法」）

こうした状況を受け、1983年には男女の職業平等を規定した労働法典及び刑法典の改正が行われた。これはEC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」を国内法化したものである。

ルディ法では、募集・採用・配置・昇進・職業訓練など、職業上のあらゆる性差別を禁止し、違反者には罰則<sup>25</sup>が定められた。同一価値労働の判断基準<sup>26</sup>も追加され、同一価値労働同一賃金原則に違反する使用者に対する罰則も規定された。その他、男女の機会均等のために、女性の利益のみが対象となる暫定的措置を許可するといったポジティブ・アクションも盛り込まれた。

しかしながら、ルディ法が施行された後でも、男女の現状に関する報告を作成する企業は少なく、その理由として、法律が遵守されているかを確認する体制が不十分であることや、違反に対する制裁を欠いていたことが指摘されている<sup>27</sup>。また、神尾（2008）はルディ法について、法律としては完璧に近いものの実効性は弱かったと評価している。

### 3. 1. 3. 2001年法<sup>28</sup>（通称：「ジェニソン法」）

前述の1972年法、1983年法（ルディ法）の実効性の低さを受け、2001年に定められたジェニソン法では、男女の職業平等の実効性を高めるため、産業レベル、企業レベルで労使交渉を行うことが義務付けられ、使用者が男女職業平等に関する労使交渉に応じないときは、使用者に対して罰則<sup>29</sup>が規定された。しかし、こうしたジェニソン法の規定にもかかわらず、男女の職業上の平等に関する団体交渉が十分に行われなかった<sup>30</sup>。この背景には、女性が労使交渉を行わなかった使用者に訴訟を起こしても、差別状況を証明することは難しかったために、訴訟を提起する人が少なかったことが指摘されている<sup>31</sup>。

<sup>24</sup> 「女性と男性との間の職業的平等に関する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」。(鈴木 (2009))

<sup>25</sup> 禁止事項を違反した場合には、2ヶ月以上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、又はいずれか一方が規定された。(鈴木 (2009))

<sup>26</sup> 職業的知識、経験に由来する能力、責任、身体的または精神的負担の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か否かが判断されることが規定された。(鈴木 (2009))

<sup>27</sup> 実際に、男女平等に関する問題についての訴訟は少なかったと指摘されている。(石田、井上、神尾、中嶋 (2013)) p.48

<sup>28</sup> 「女性と男性との間の職業的平等に関する 2001年5月9日の法律第2001-397号」。(鈴木 (2009))

<sup>29</sup> 使用者が義務的交渉事項について交渉を開始しない、または交渉手続きの間に義務を順守しない場合、使用者は労働者および労働組合が被った損害について民事上の責任が追及される。また、使用者が義務的交渉事項に関する決定を一方的に行った場合、事実審裁判官は交渉が行われるまでの間、当該決定の実効停止を命じることができる。義務的交渉を開始しないなど法律に違反した使用者に対しては、1年の拘禁及び3,750ユーロの罰金が課される。(労働政策研究・研修機構 (2015))

<sup>30</sup> 服部 (2013)

<sup>31</sup> 糠塚 (2008)

### 3. 1. 4. 2004年3月1日「男女の混在及び職業平等に関する全国職業間協定」<sup>32</sup>

2004年には、代表的な使用者団体と労働組合により「男女の混在及び職業平等に関する全国職業間協定」が署名された。この協定では、労使が職業上の男女格差を認識して男女の職業平等を進めるための必要な取り組みが定められ、男女賃金格差が客観的に認められるとき、使用者団体及び企業は格差の解消に取り組まなければならないとされた。

### 3. 1. 5. 2006年男女給与平等法<sup>33</sup>

2001年のジェニソン法の制定後も男女の職業上の平等に関する団体交渉が十分ではなかったことを受け、2006年の男女給与平等法では、上記の2004年の全国職業間協定の取組みを法的に義務付け、産業別交渉、企業別交渉の団体交渉により、2010年12月31日までに男女間賃金格差を是正することが目指され、団体交渉における明確な指針が定められた<sup>34</sup>。また、産業レベルの交渉では、男女間賃金格差に関する是正目標の設定、男女間賃金格差の現状の確認・診断などが、企業レベルでは男女間賃金格差の是正に関する交渉の義務化などがこれに該当していた<sup>35</sup>。

2007年11月26日に行われた男女職業・給与平等に関する政労使の三者構成会議では、ベルトラン労働社会関係連帯大臣が、2009年12月31日までに男女の職業上の平等に関する現状を比較する報告書を作成せず、当該分野における交渉を締結しなかった企業に対して経済的な制裁措置を取ることを宣言した<sup>36</sup>。その後、年金改革に関する法律<sup>37</sup>では、従業員50人以上の企業に対して、職業上の平等に関する協定や使用者が定める行動計画を2012年1月1日までに策定することが求められ、これに違反した場合は当該企業の賃金総額の1%相当額が罰金として課されることが定められた<sup>38</sup>。

このように、フランスでは、男女間の賃金格差を是正に向けた取組みの実効性を高めるために、長年にかけて法律を何度も重ねて整備してきた。

## 3. 2. フランスにおいて企業が男女間の賃金格差の是正に取り組んだ要因

次に、フランスの企業が男女間の賃金格差是正に向け、実際に取り組みを進めた背景には何があるのかについて明らかにする。具体的には、企業の取組みを促すことにつながったと考えられる、2006年以降の労使交渉による企業別協定を紹介する。

<sup>32</sup> 石田、井上、神尾、中嶋（2013） p.49

<sup>33</sup> 「女性と男性との給与平等に関する 2006 年 3 月 23 日の法律第 2006-340 号」（鈴木（2009））

<sup>34</sup> 内閣府（2015） p.13

<sup>35</sup> 内閣府（2015） p.13

<sup>36</sup> 糠塚（2011）

<sup>37</sup> 2010 年 11 月 9 日の法律。

<sup>38</sup> 労働政策研究・研修機構（2015） p.39

### (1) フランスの企業別労働協定

フランスの労働条件の設定には「有利原則<sup>39)</sup>」が存在し、法律、全国協定、産業別協定、企業別協定、個別契約という階層が形成されている。フランスで企業レベルの労使交渉が認められたのは1971年であり、その後1982年のオール法により、賃金や労働時間等について毎年の交渉を義務付ける制度を確立すると、これをきっかけに、企業レベルでの交渉及び協定の締結は大幅に増加した。実際に、1980年代前半には年間約5,000件であった企業別協定の締結件数は、近年35,000~40,000件にまで増加した<sup>40)</sup>。

### (2) 2006年以降の企業別労働協定の動き

2001年のジェニソン法により、男女の職業上の平等に関する団体交渉が義務付けられたものの、団体交渉は十分に組織されなかった。そこで、2006年の男女給与平等法では、①団体交渉の明確な指針（企業レベルでは男女間賃金格差の是正に関する交渉の義務化等）②格差是正の期限（2010年12月31日）、③具体的な是正方法は各企業の交渉により策定することが定められた。

2006年の男女給与平等法では、産業別交渉と企業別交渉の基本的枠組みについても明記された。産業別交渉では、使用者側が男女間の賃金格差の現状に関する情報<sup>41)</sup>を被用者側に提供し、労使交渉を行う。交渉結果は労働監督局に提出され、合意書の提出がない場合や交渉が決裂した場合は、労働担当大臣によって使用者側代表者と労働者側代表者による合同委員会が開かれる。企業別交渉も同様に、企業側が男女間の賃金格差の現状等に関する情報<sup>42)</sup>を被用者側に提出し、労使交渉が行われる。交渉結果は県労働雇用職業訓練局に提出され、男女職業平等評議会が男女間賃金格差の是正措置に関する中間評価を行い、報告書は国会に提出される。政府は報告書を検討し、団体交渉に応じない企業又は男女間の賃金格差の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<sup>43)</sup>。

このように交渉の基本的枠組みが明記されるようになった結果、職業上の平等に関する協定の締結件数は、2009年（2,637件）から2012年（5,716件）にかけて大きく増加した<sup>44)</sup>。

フランスでは2001年以降義務付けられた産業別、企業別の労使交渉によって、男女の職業平等に対する実効性を高めるような法律が整備されてきた。そして、2006年の男女給与平等法では、男女間の賃金格差が客観的に認められる場合、格差解消に取り組むことが法

<sup>39)</sup> 労働条件の決定において労働者保護の理念に基づき、階層的に上位にある規範が、下位にある規範に優位するという階層秩序のこと。しかし、労働者に有利になる場合において、上位規範に対する下位規範の逸脱が認められる。（糠塚（2011））

<sup>40)</sup> 労働政策研究・研修機構（2015）p.58

<sup>41)</sup> 当該産業の経済発展・雇用状況・職業階層別及び男女別の平均実質賃金に関する情報だけでなく、雇用・職業訓練・昇進へのアクセスの条件、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。（鈴木（2008））

<sup>42)</sup> 男女の賃金格差の現状、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などを被用者に報告する。（鈴木（2008））

<sup>43)</sup> 産業別交渉及び企業別交渉の流れは、（鈴木（2008））を参照。

<sup>44)</sup> 労働政策研究・研修機構（2015）p.37

律によって義務付けられるなど、より男女間の賃金格差に焦点を当てた内容になった。さらに、具体的な取組み期限を設けるとともに、格差是正に関する計画書の提出を行わない企業に対して経済制裁などの罰則を設け、法律による制裁を強化した<sup>45</sup>。

このようにフランスでは、男女間の賃金格差の是正や男女平等に取り組まない企業に対して、罰則を設けることで法律による企業への強制力を高めており、こうした法的強制の下、男女平等を確立することで、男女間の賃金格差の縮小に結びついていったと考えられる<sup>46</sup>。

#### 4. イギリス

##### 4. 1. 男女平等に向けた法制度の流れ<sup>47</sup>

本節では、かつて男女間の賃金格差が日本と同程度だったが近年縮小傾向にあるイギリスにおいて、男女間の賃金格差を解消させるためにどのような取組みが行われてきたのかという点について概観する。

イギリスにおける男女間の賃金格差（男性の賃金を100とした場合の女性の賃金の割合）は、OECDの統計<sup>48</sup>によると1970年代は55～60%程度と日本と同程度であった。しかし、イギリスでは40年余りかけて徐々に男女間の賃金格差が縮小していき、最近では図表3の通り82.5%（2013年）と日本の73.4%（2013年）と比較して10%ポイント程度格差が小さい状況となっている。本節では、イギリスにおいて、1970年から現在までの間に、男女間の賃金格差の解消に向けてどのような法整備や取組みがあったのかについて以下で確認する。

##### 4. 1. 1. 1970年 同一賃金法

イギリスの男女平等に向けた動きは1970年代より法整備を中心に始まった。まず、労働党が1964年に選挙の公約の一環として掲げた同一労働同一賃金の権利の保障の議論が行われ、その後、EUの前身であるECへの加盟を前にした1970年に同一賃金法<sup>49</sup>が成立した。本法律は、性別の違いを理由にした賃金格差等を禁止し、男女間の賃金及び待遇の平等を保障したものであった。

---

<sup>45</sup> フランスでは雇用における性差別に関して刑事罰や経済制裁がある。性差別的な採用の拒否、制裁、解雇に対しては禁固3年以下及び45,000ユーロ以下の罰金、同一価値労働同一賃金原則の違反に対しては1年以上の禁固および、または3,750ユーロ以下の罰金が規定されている。(石田・井上・神尾・中嶋(2013)) p.53

<sup>46</sup> 同様の観点は、石田・井上・神尾・中嶋(2013)でも指摘されている。

<sup>47</sup> 労働政策研究・研修機構(2012)

<sup>48</sup> OECD gender wage gap

<sup>49</sup> Equal Pay Act 1970 (1970 CHAPTER 41)。法律の施行は1975年末。

#### 4. 1. 2. 1975年 性差別禁止法

続いて1975年には、性差別禁止法<sup>50</sup>が成立した。本法律では、従業員の採用、待遇、昇進・転勤・研修の機会、解雇等などにおいて、性別もしくは結婚していることを理由にした差別が禁止された。また、同法の理念を推進する機関として、1976年に機会均等委員会<sup>51</sup>が設立された。同機関は、性別や既婚者に対する差別をなくし、男女の機会均等を推進、監視する役割を担った。機会均等委員会は国会の議決に基づいて設立された公的機関であり、政府からは独立している<sup>52</sup>。

#### 4. 1. 3. 1983年 同一賃金法の改正

1970年の同一賃金法では、「同一または類似の職務」又は「同等と格付けられた職務」の従事者を賃金差別の申立ての際の比較対象者とすることを認めていたが、職務評価制度のない企業では、異なる職務が同一価値と認められることが難しいという問題が指摘されていた<sup>53</sup>。また、1975年には、ECで同一価値労働を含む同一労働同一賃金原則に基づく法整備を加盟国に義務付けたが、イギリス政府は対応を行わなかった。そのため、欧州委員会はイギリスの同一賃金法が指令の規定を反映していないとして、欧州裁判所にEC法違反の申立てを行い、違反と判断された。これを受けて、イギリス政府は1983年に同一賃金法を改正し、同一価値労働に関する新たな条文を盛り込み、職務評価制度のない企業の労働者にも賃金差別申立てを可能とした。

#### 4. 1. 4. 2010年 平等法

2010年代半ば以降、政府は複雑化した差別禁止関連法の集約作業を進め、既存の性別や人種、障害、年齢、宗教・信条、妊娠・出産など個別分野の差別に関する9本の法律や100余りの規則を簡素化、統合し、2010年に平等法<sup>54</sup>を制定した。

この平等法には、「使用者に男女間賃金格差の公表を義務付ける規則」の策定権限を担当大臣に付与する旨の条文<sup>55</sup>が盛り込まれた。条文では、従業員規模が250名以上の事業者を対象に、最短で1年おきに情報公開を義務付け、違反した場合には刑事罰等の対象となり得ること等が定められ、2013年4月までの準備期間が設けられた。しかし、平等法成立直後の総選挙で成立した連立政権は、民間企業に対する平等賃金監査の義務化は少なくとも当面実施せず、使用者の自主的な取り組みに委ねるとの方針を示し<sup>56</sup>、結局男女間の賃金格差等の情報公開の義務付けは見送られた。

<sup>50</sup> Sex Discrimination Act 1975 (1975 CHAPTER65)

<sup>51</sup> The Equal Opportunities Commission (EOC)。2007年に人種及び障害者の平等に関する各機関と統合され、EHRC (The Equality and Human Right Commission) となっている。

<sup>52</sup> 財団法人自治体国際化協会 (2002)

<sup>53</sup> 労働政策研究・研修機構 (2012)

<sup>54</sup> Equality Act 2010 (CHAPTER15)

<sup>55</sup> Equality Act 2010 Explanatory Notes Section78:Gender pay gap information

<sup>56</sup> 労働政策研究・研修機構 (2012)

なお、平等政策を主管する内務省は、企業への自主的な取組みを促すため、2011年に「Think, Act, Report」キャンペーンを開始し、150人規模以上の企業を主な対象に、男女平等賃金に関する分析や計画的アプローチの実施、従業員の男女構成や賃金格差についての情報公開を推奨している<sup>57</sup>。

#### 4. 2. イギリスにおいて企業が男女間の賃金格差の是正に取り組んだ要因

次にイギリスでは、賃金格差公表の義務付けはされなかったものの、男女間の賃金格差解消に向けて、企業はどのような取組みを行ってきたのだろうか。

イギリスには、法律の他に行為準則（Code of Practice）という、労働分野の特定領域の行為に対する労使対象の実務的ガイダンスがある。行為準則自体に法的拘束力はないものの、多くの場合雇用審判所や裁判所等の手続きにおいて証拠として認められるため、行為準則を順守しているかは、雇用審判所や裁判所等の手続きの結果に影響を与える可能性があり、その意味で労使双方にとって無視できないルールとなっている<sup>58</sup>。

イギリスでは、男女間の賃金格差是正に向けて4. 1. のとおり法律を定めてきた以外にも、行為準則を整えて、一旦は義務化せず企業の自主的な取組みに委ねる形で取組みを促してきた経緯がある。以下では、この行為準則に注目し、企業内で男女間の賃金格差がある場合に行為準則に従って企業内で取られる（1）企業内での問題解決手続き、（2）賃金平等監査、といった労使の解決の手続きや是正に向けた取組みについて説明する。

##### （1）企業内での問題解決手続き：懲戒と苦情処理手続きに関する行為準則

まず、男女間の賃金格差の是正を図るための1つ目の手段として、職場で賃金差別やその他の差別を受けていると考える従業員がいる場合、まず基本的に「懲戒と苦情処理手続きに関する行為準則<sup>59</sup>」に従って企業内で解決を図ることが目指される。この行為準則は独立行政機関の助言・斡旋・仲裁局（Advisory, Conciliation and Arbitration Service（ACAS））が作成した手順<sup>60</sup>を踏んで実施される<sup>61</sup>。前述のとおり、行為準則は雇用審判所や裁判所等の手続きにおいて証拠として認められるため、賃金格差等の差別があった場合、まずは企業内でこの行為準則に則って解決プロセスを踏むことは、訴訟を防止したり、訴訟リスクを

<sup>57</sup> Think,Act,Report のロゴマークやフレームワークを策定して企業の取組みを促しており、現在もフレームワークを順次改訂し、継続中である。

<sup>58</sup> 内藤（2009）

<sup>59</sup> Code of Practice on Disciplinary and Grievance Procedures

<sup>60</sup> ACASが作成した手順は以下のようになっている。

- ・従業員は使用者に苦情となる問題の性質を書面で伝える。
- ・使用者は苦情について従業員との話し合いの場を設ける。（不合理な遅延なく、十分な時間を用意する必要がある。また、話し合いの際、労働者は同僚や労働組合の代表等を同伴できる。）
- ・話し合い後、使用者はどのような対応を取るか決定し、従業員に書面で遅延なく伝える。
- ・従業員が決定に納得できない場合、異議申立てをすることができ、使用者は再度話し合いの機会を設ける必要がある。

<sup>61</sup> ACAS（2015a）,ACAS（2015b）

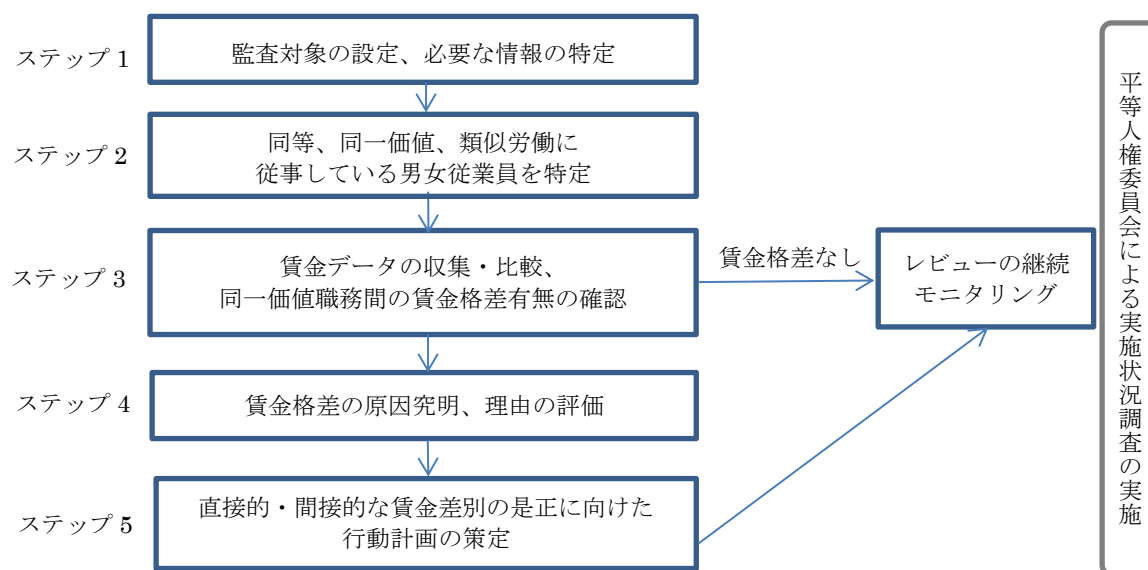
回避する上でメリットがあると考えられる。

この行為準則に基づく企業内の問題解決手続きを行った事業所の割合は、2004年では65%だったが、2011年には82%にまで上昇しており、この2011年時点の数値は、全労働者の89%をカバーする割合であり<sup>62</sup>、一定数普及していると言える。なお、企業内の解決手続きを踏んでも解決しない場合、従業員は雇用審判所に対して差別等に関する申立てをすることになる<sup>63</sup>。

## (2) 賃金平等監査：平等賃金に関する行為準則

男女間の賃金格差の是正を図るための2つ目の手段として、企業に実施が推奨されている賃金平等監査（Equal Pay Audit）を活用した是正手段がある。これは、1997年に発出された「平等賃金に関する行為準則」（Code of Practice on Equal Pay）に基づいて、使用者が任意で実施する内部監査で、男女平等賃金を促進するものと位置付けられている。平等人権委員会が作成した手順<sup>64</sup>に従い、モデルとして以下のようなステップを踏んで実施し（図表6）、実施状況は平等人権委員会が調査を行っている。

図表6 平等賃金監査の流れ



（出所）笹島（2012）を参考にEHRC（2011）等より筆者作成。

<sup>62</sup> WERS（2013）

<sup>63</sup> 内藤（2015）によると、2009年4月より「懲戒と苦情処理手続きに関する行為準則」等のもっぱら紛争解決手続きに関する行為準則については、雇用審判所が使用者もしくは労働者による不遵守が合理的でないと考え、そうすることが不公平だと考える場合には、その権限で保証金額を最大25%まで増減できるようになった。このような仕組みにより、差別や平等に関する問題についても、上司への相談などのインフォーマルな方法で解決しない場合には、行為準則に示されている企業内のフォーマルな手続きを利用して解決を目指すことに法的インセンティブが与えられている、としている。

<sup>64</sup> The Equality and Human Right Commission（EHRC）。EHRCの前身の機会均等委員会が行為準則を策定し、「賃金平等レビュー」の実施や監督等を担っていたが、2007年EHRC改編のタイミングで、「賃金平等監査」と名称を変更し、役割を受け継いだ。



なお、2008年の監査実績は全体で22%（実施済17%、実施中5%）、500人以上の企業に限ると47%（実施済32%、実施中15%）<sup>65</sup>となっており、賃金平等監査を実施することは、使用者にとって訴訟リスクを回避し、また、グッド・プラクティスを行っている使用者であるとの社会的評価を得られるインセンティブがある<sup>66</sup>と考えられている。

また、2014年の法律<sup>67</sup>によって、賃金格差に対する雇用審判所への申立てに対する審判で違法だと認められた使用者には、賃金平等監査による強制命令がなされるようになった。具体的には、賃金平等監査を強制命令された使用者は、期間内に監査結果を雇用審判所に提出し、その後審判所が規定を満たしているかを審査し、問題ない場合は使用者のウェブサイトですら少なくとも3年間公表することや関係者への通知などが定められた。仮に企業が合理的な理由がなくこの命令に従わない、もしくは監査の修正命令に従わない場合、雇用審判所より最高5,000ポンドの罰金が科せられることとなっている。ただし、原則過去3年以内に賃金平等監査を行っていた場合には、強制監査が免除されることとなっている。こうしたペナルティの定め方が、使用者が通常から監査を実施する動機づけになっていると言える<sup>68</sup>。

このように、イギリスにおける行為準則に基づいた企業内の苦情・紛争処理手続きや平等賃金監査によって、企業が男女間の賃金格差の把握を行い、レビュープロセスを経ることで格差を是正していく機能を担っていると言える。

## 5. 日本への示唆

本稿は、正社員同士であっても差が大きい男女間の賃金格差の解消に向けて、フランス、イギリスの事例を取り上げ検討した。

そこで得たこととして、フランスでは、男女間の賃金格差の是正や男女平等に取り組まない企業に対して罰則を設けることで法律による企業への強制力を高めており、こうした法的強制の下、男女平等を確立し、男女間の賃金格差が縮小に結びついていったことがわかった。また、イギリスでは、男女間の賃金格差公表の義務化には至らなかったものの、企業の紛争解決処理プロセスや監査プロセスの中に男女間の賃金格差を組み込んだことが男女間の賃金格差の縮小に有効であったことがわかった。

現在の日本における女性活躍推進法の男女間の賃金格差に対する考え方は、企業の取組

---

<sup>65</sup> EHRC (2008)

<sup>66</sup> 厚生労働省 (2011)

<sup>67</sup> The Equality Act 2010 (Equal Pay Audits) Regulation 2014.

<sup>68</sup> 一方で、内藤 (2015) によると、イギリスでは2013年7月より雇用審判所の申立てが有料（最大1,200ポンド）になったことに加え、企業・規制改革法により2014年5月から労働紛争は雇用審判所への申立て前に独立行政機関のACASへ「早期あっせん」を申し立てなければならないことになっており、これらの結果、雇用審判所への申立ては現在45%ほど減少している。本規定は雇用審判所での審判を下された場合のみ命じられるものであるため、雇用審判所改革を経た今、そのインパクトはこれまでよりは小さいとも指摘されている。

み結果を示す指標として位置付けつつも、企業が任意に把握する項目にとどめ、女性の勤続年数や女性管理職比率等を企業が必ず把握していく項目としていくことで、結果として男女間の賃金格差の解消を目指していくやり方であり、これも一つの進め方であろう。他方で、男女間の賃金格差が縮小していったフランスやイギリスの事例をみると、男女間の賃金格差の指標自体を企業が把握することが義務付けられていたり、賃金格差の結果をレビューするプロセスが企業内に組み込まれている。つまり、日本よりも男女間の賃金格差が小さい国は、日本で求められている女性の勤続年数等といった指標に加え、男女間の賃金格差の把握を企業が行うことを意識して取り組んでいる。日本でも企業が男女間の賃金格差を把握し是正していく取組みを促すために、国のより積極的な関与について検討できる余地はある。

さらに男女間の賃金格差を解消するためには、男女の役割分担が強い業種間の差をなくしていく必要がある。例えば、保育や介護といったケアに関わる仕事は従来より女性が多い職場であるが、賃金が他の業種よりも低い傾向がある。国はこうした業種毎の特徴と賃金格差が生じる要因を捉えて、検討していくことが必要であろう。

働く女性が直面している男女間の賃金格差の解消は、男女平等を推し進めるのみならず、女性及び次世代を担う子どもの貧困リスクの減少にも寄与すると考えられるものである。主要先進国の中でも後れを取っている男女間の賃金格差の解消に向けて、日本はさらに取組みを進める必要がある。

## 参考文献

- 阿部彩（2008），『子どもの貧困』，岩波新書。
- 石田久仁子、井上たか子、神尾真知子、中嶋公子（2013），『フランスのワーク・ライフ・バランス 男女平等政策入門：EU，フランスから日本へ』，pp.48-49,53。
- 大槻奈巳（2015），『職務格差 女性の活躍推進を阻む要因はなにか』，勁草書房。
- 神尾真知子（2005），「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, pp.95。
- 神尾真知子（2008），「[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, pp.50。
- 川口章（2008），『ジェンダー経済格差』，勁草書房。
- 厚生労働省（2010a），『「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』  
<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r985200000057do-img/2r985200000059h4.pdf>
- 厚生労働省（2010b），「男女間の賃金格差解消のためのガイドライン」。
- 厚生労働省（2011），「今後のパートタイム労働対策に関する研究会 第2回 資料3 諸外国の関連法制等」，平成23年3月7日。
- 厚生労働省（2015），「ひとり親家庭等の現状について」，平成27年4月20日資料。  
<http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11900000-Koyoukintoujidoukateikyoku/0000083324.pdf>
- 齋藤純子（2012），「男女賃金格差解消の取組み—スウェーデン・オーストリア・ドイツ—」，『レファレンス』，2012.9。  
[http://dl.ndl.go.jp/view/download/digidepo\\_3532359\\_po\\_074002.pdf?contentNo=1](http://dl.ndl.go.jp/view/download/digidepo_3532359_po_074002.pdf?contentNo=1)
- 財団法人自治体国際化協会（2002），「英国におけるジェンダー・ギャップ政策」，CLAIR REPORT 第224号。
- 笹島芳雄（2012），「公正な賃金～欧米の経験と動向を踏まえて～第45回イギリスにおける同一賃金監査」，月間人事労務, 2012年2月号。
- 佐野晋平（2005），「男女間賃金格差は嗜好による差別が原因か」，『日本労働研究雑誌』，No.540, pp.55-67。
- 鈴木尊紘（2008），「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—」，『外国の立法』No.236, 2008.6, pp.56-74。  
<http://www.ndl.go.jp/jp/diet/publication/legis/236/023615.pdf>
- 鈴木尊紘（2009），「フランスにおける差別禁止法及び差別防止機構法制」，『外国の立法』No.242, 2009.12, pp.44-70。  
<http://118.151.177.22/jp/diet/publication/legis/242/024202.pdf>
- 内閣府（2015），「諸外国における女性の活躍推進にむけた取組に関する調査研究（平成

27年3月)」、pp.4-19。

[http://www.gender.go.jp/research/kenkyu/gaikoku\\_research.html](http://www.gender.go.jp/research/kenkyu/gaikoku_research.html)

内藤忍 (2009)、「当事者の自律的規制を促すしくみ—イギリスの「平等賃金に関する行為準則」を素材に」、『季刊 労働法』226号 (2009年秋季)。

内藤忍 (2015)、「イギリスにおける差別のエンフォースメント～均等法の実効性確保のあり方を考える」、『季刊 労働者の権利』Vol.308, 2015年1月号。

糠塚康江 (2011)、「フランスにおける職業分野の男女平等政策— 2008年7月憲法改正による「パリテ拡大」の意義—」、『企業と法創造』7巻5号, pp.70-87。

<http://www.win-cls.sakura.ne.jp/pdf/27/07.pdf>

服部有希 (2013)、「フランスにおける取締役会等へのクォータ制の導入—ポジティブ・アクションによる職業上の男女平等—」、『外国の立法』No.257, 2013.9, pp.3-19。

[http://dl.ndl.go.jp/view/download/digidepo\\_8301165\\_po\\_02570002.pdf?contentNo=1&alternativeNo=](http://dl.ndl.go.jp/view/download/digidepo_8301165_po_02570002.pdf?contentNo=1&alternativeNo=)

森山智彦 (2012)、「職歴・ライフコースが貧困リスクに及ぼす影響—性別による違いに注目して」、『日本労働研究雑誌』No.619, pp.77-89。

<http://www.jil.go.jp/institute/zassi/backnumber/2012/special/pdf/077-089.pdf>

山口一男 (2008)、「男女間の賃金格差解消への道筋—統計的差別の経済不合理の理論的・実証的根拠」、『日本労働研究雑誌』No.574, pp.40-68。

山口一男 (2014)、「ホワイトカラー正社員の男女の所得格差—格差を生む約80%の要因とメカニズムの解明」、RIETI Discussion Paper Series 14-J-046, 2014年9月。

山口一男 (2016)、「男女の職業分離の要因と結果—女性活躍推進の今一つの大きな障害について」、RIETI Discussion Paper Series 16-J-001, 2016年1月。

労働政策研究・研修機構 (2012)、「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」、資料シリーズNO.103, 第3章イギリス, pp.111-131。

<http://www.jil.go.jp/institute/siryo/2012/103.html>

労働政策研究・研修機構 (2015)、「現代先進諸国の労働協約システム—フランスの企業別協約—」、『労働政策研究報告書』No178, pp.39-41。

<http://www.jil.go.jp/institute/reports/2015/documents/0178.pdf>

ACAS (2015a) ,“ CODE OF PRACTICE ON DISCIPLINARY AND GRIEVANCE PROCEDURES”.

<http://www.acas.org.uk/media/pdf/f/m/Acas-Code-of-Practice-1-on-disciplinary-and-grievance-procedures.pdf>

ACAS (2015b) ,“Discipline and grievances at work : The Acas guide”.

<http://www.acas.org.uk/media/pdf/b/l/Discipline-and-grievances-Acas-guide.pdf>

Becker, Gery S. (1971) , *The Economics of Discrimination* 2<sup>nd</sup> ed., The University Of Chicago Press.

Becker, Gery S. (1975) , *Human Capital A Theoretical and Empirical Analysis with a Special*

- Reference to Education*, New York: Columbia University Press.
- EHRC (2008) , “Equal Pay Reviews Survey 2008”, pp29.  
[https://www.equalityhumanrights.com/sites/default/files/2\\_equal\\_pay\\_reviews\\_survey\\_2008.pdf](https://www.equalityhumanrights.com/sites/default/files/2_equal_pay_reviews_survey_2008.pdf)
- EHRC (2011) , “Equal Pay Statutory Code of Practice”.  
<https://www.equalityhumanrights.com/sites/default/files/equalpaycode.pdf>
- ILO (2014) , 「賃金の平等—ジェンダー平等の重要な推進力」。  
[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/briefingnote/wcms\\_410228.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/briefingnote/wcms_410228.pdf)
- KATO Takao, KAWAGUCHI Daiji, and OWAN Hideo (2013) , “Dynamics of the Gender Gap in the Workplace: An econometric case study of a large Japanese firm”, RIETI Discussion Paper Series, 13-E-038, Revised: December 2013.
- Kawaguchi, Daiji (2007) , “A Market Test for Sex Discrimination: Evidence from Japanese Firm-Level Data,” *International Journal of Industrial Organization*, 25 (3) , pp. 441-460.
- Mincer, Jacob (1958) , “Investment in Human Capital and Personal Income Distribution”, 1958, *Journal of Political Economy*.  
[http://www.jstor.org/stable/1827422?seq=1#page\\_scan\\_tab\\_contents](http://www.jstor.org/stable/1827422?seq=1#page_scan_tab_contents)
- Mincer, Jacob (1974) , “ Schooling and Earnings” Mincer ed. *Schooling, Experience, and Earnings*”, NBER.  
<http://www.nber.org/chapters/c1765>
- Phelps, Edmund S. (1972) , “The Statistical Theory of Racism and Sexism”, *American Economic Review*, 62 No.4, pp.659-661.  
[https://www.researchgate.net/profile/Edmund\\_Phelps/publication/4728049\\_The\\_Statistical\\_Theory\\_of\\_Racism\\_and\\_Sexism/links/5494a5de0cf2ec1337581a8f.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Edmund_Phelps/publication/4728049_The_Statistical_Theory_of_Racism_and_Sexism/links/5494a5de0cf2ec1337581a8f.pdf)
- Polachek, Solomon W. (1979) , “Occupational Segregation Among Women: Theory Evidence and Prognosis” in Cynthia Lloyd (ed.) , *Women in the Labor Market*, Columbia University Press.  
[http://harvey.binghamton.edu/~polachek/reprints/Polachek%20Occupational%20Segregation%20Theory%20Evidence%20Prognosis%20-%20Lloyd%20Book%20\(2\).pdf](http://harvey.binghamton.edu/~polachek/reprints/Polachek%20Occupational%20Segregation%20Theory%20Evidence%20Prognosis%20-%20Lloyd%20Book%20(2).pdf)
- WERS (2013) , “The 2011 Workplace Employment Relations Study”, pp.27.  
[https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment\\_data/file/336651/bis-14-1008-WERS-first-findings-report-fourth-edition-july-2014.pdf](https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/336651/bis-14-1008-WERS-first-findings-report-fourth-edition-july-2014.pdf)