

【EU】男女同一労働同一賃金原則の適用強化に関する指令の制定

海外立法情報課 田村 祐子

* 2023年5月、男女間の同一労働に対する同一賃金原則に関する規定の適用強化を目的として、賃金の透明性確保及び執行手段の改善を行う指令が制定された。

1 背景・経緯

EUでは、同一労働における男女間の賃金の平等に関して、EU運営条約第157条¹で「同一労働又は同一価値労働に対する同一賃金の原則」（以下「同一賃金原則」）を定めており、指令2006/54/EC²第4条でも性差別を禁止している。しかし、男女間の賃金格差は2019年時点で13.7%であることから³、これらの規定が十分に機能していないこと、その背景には賃金の透明性欠如により、男女間の賃金格差が発覚しない状況や、疑いがあっても立証が困難な状況があることが指摘されていた⁴。2021年3月4日、こうした状況を改善するための指令案（COM(2021)93）が提出された。指令案は、複数の修正⁵を経て2022年12月15日に欧州議会、EU理事会及び欧州委員会の間で非公式の合意に至り、2023年5月10日、「賃金の透明性〔確保〕及び執行手段〔の改善〕を通じて男女同一労働又は同一価値労働に対する同一賃金の原則の適用を強化する欧州議会及び理事会指令」⁶（以下「同一賃金原則適用強化指令」）として制定され、同年6月6日に施行された。加盟国は、2026年6月7日までにこの指令の規定を国内法化することが求められる（第34条）。

2 同一賃金原則適用強化指令の概要

この指令は、全4章37か条から成り、第1章：一般規定（第1条～第4条）、第2章：賃金の透明性（第5条～第13条）、第3章：救済及び執行（第14条～第26条）、第4章：横断的規定（第27条～第37条）で構成される。主な内容は、次のとおりである。

* 本稿におけるインターネット情報の最終アクセス日は、2023年7月11日である。〔〕内は筆者の補記である。

¹ EU運営条約はEUの基本条約の一つで、2009年に発効した。第157条は、ローマ条約第119条（1958年発効）とアムステルダム条約第141条（1999年発効）の内容を引き継ぐ規定である。Treaty on the Functioning of the European Union Article 157 [2016] OJ C 202/117. <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A12016E157>>

² 指令2006/54/ECは、従前の同一賃金原則に関連する指令を統合し、平易化・明確化した指令である。同指令第4条は、同一労働又は同一価値労働に関して、報酬のあらゆる側面や条件について性に基づく直接・間接の差別が取り除かれなければならないと規定する。Directive 2006/54/EC [2006] OJ L 204/23. <<http://data.europa.eu/eli/dir/2006/54/oj>>

³ 2006年（17.7%）から漸減しているが、格差は存在している。なお、2021年の数値は12.7%である。“Gender pay gap in unadjusted form.” Eurostat website <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/SDG_05_20/default/table?lang=en>

⁴ European Commission, “Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council to strengthen the application of the principle of equal pay for equal work or work of equal value between men and women through pay transparency and enforcement mechanisms,” COM/2021/93final, 4.3.2021, pp.1-2. <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52021PC0093>>; 欧州委員会は2014年に「透明性を通じて男女同一賃金原則を強化する欧州委員会勧告」（Commission Recommendation 2014/124/EU）を発出し、同一労働又は同一価値労働に従事する労働者区分ごとに男女別の賃金水準の情報を入手する権利、労働者数50人以上の雇用主が定期的に当該情報を公表する義務等を定めていたが、「勧告」は「指令」と異なり法的拘束力を持たないため、十分な効果が得られていなかった。Commission Recommendation 2014/124/EU [2014] OJ L 69/112. <<http://data.europa.eu/eli/reco/2014/124/oj>>

⁵ 主な修正点としては、「同一価値労働」の定義（非差別的かつ客観的で性中立的な（gender-neutral）基準に従って同等の価値があると判断される労働をいう。）を新たに規定した（第3条）ほか、指令案では男女間賃金格差の公表義務を労働者数250人以上の雇用主に課していたが、労働者数100人以上の雇用主に対象を拡大した（第9条）。

⁶ Directive (EU) 2023/970 [2023] OJ L 132/21. <<http://data.europa.eu/eli/dir/2023/970/oj>>

(1) 目的・適用範囲等（第1章）

この指令の目的は、賃金の透明性〔確保〕と執行手段の改善を通じて、EU 運営条約第 157 条の同一賃金原則及び指令 2006/54/EC 第 4 条に定める性差別禁止規定の適用を強化するための最低要件を定めることにある（第 1 条）。この指令の対象は、公共・民間部門の雇用主と、各加盟国の法律、労働協約又は慣行によって定義された雇用契約を有するか雇用関係にある全ての労働者⁷（求職者を含む。（2）参照。）である（第 2 条）。加盟国は、雇用主が同一労働又は同一価値労働に対する同一賃金を確保する賃金体系を確実に用いるよう必要な措置を講ずる義務を負う（第 4 条）。賃金体系は、客観的で性中立的な基準に基づいて、労働者が労働の価値に関して同等の状況にあるかどうかを評価できるようなものでなければならない（同）。

(2) 賃金の透明性確保（第2章）

①**求職者への賃金透明性確保**：求職者は、面接より前に、最初の賃金等に関する情報を雇用主から受け取る権利を有するものとする（第 5 条）。雇用主は、求職者に現在や過去の雇用関係における賃金の履歴を尋ねてはならない（同）⁸。②**労働者が情報を得る権利**：雇用主は、労働者の賃金、賃金水準、昇給を決定するために使用される基準を、労働者が容易に利用できるようにしなければならない（第 6 条）。労働者は、自身の賃金水準及び自身と同一の労働又は同一価値の労働に従事する労働者区分の男女別平均賃金水準に関する情報を請求し、受け取る権利を有する（第 7 条第 1 項）。雇用主は、全ての労働者に対し、当該権利と労働者が権利を行使するために必要な手続について毎年通知するものとし（同条第 3 項）、請求があった日から 2 か月以内に第 1 項の情報を労働者に提供する義務を負う（同条第 4 項）。③**男女間賃金格差の公表義務**：加盟国は、雇用主に男女間の賃金格差やその中央値等、7 項目の情報を確実に提供させ、加盟国が指定する機関に当該情報を公表させる義務を負う（第 9 条第 1 項、第 8 項、第 29 条）。一定数の労働者を有する雇用主は、当該情報を定期的に当該指定機関に提供する義務を負う（第 9 条第 2 項～第 4 項、第 29 条）⁹。④**共同賃金査定**：加盟国は、第 9 条の対象となる雇用主が、賃金報告において男女の平均賃金水準に 5%以上の差があるなど一定の条件を満たす場合、男女間の賃金格差を特定し、是正し、防止するために、その雇用する労働者の代表と共同で賃金査定を実施するための措置を講じなければならない（第 10 条）。

(3) 救済措置及び執行手段の改善（第3章）

加盟国は、次の義務を負う。①労働者（雇用関係が終了した者を含む。）が、同一賃金原則に関して司法手続を容易に利用できるようにすること（第 14 条）、②男女平等〔推進〕団体や労働者代表が損害を被った労働者の手続代理や援助を行えるようにすること（第 15 条）、③損害を被った労働者が完全な補償又は賠償を請求し、受けられるようにすること（第 16 条）、④立証責任を〔労働者ではなく〕雇用主に負わせること（第 18 条）、⑤同一賃金原則に関する権利及び義務の侵害に対する罰金に関する規定を定めること（第 23 条）等。

⁷ パートタイム労働者、有期契約労働者、派遣労働者、家事労働者、プラットフォーム労働者（オンラインプラットフォームを介して、宅配、タクシーの運転、データ入力等のサービスを提供し報酬を得る者）等も含む（前文(18)）。

⁸ 第 5 条の目的は、労働者が雇用関係を結ぶ際に、賃金に関してバランスの取れた公正な交渉を行うために必要な情報を保証することにある。また、特に労働者が転職した際に、既存の賃金差別や偏見が長期にわたって継続しないようにするものである。European Commission, *op.cit.*(4), p.11.

⁹ 雇用主は、労働者数が①250 人以上の場合、2027 年 6 月 7 日までに及びその後毎年（第 9 条第 2 項）、②150 人以上 249 人以下の場合、2027 年 6 月 7 日までに及びその後 3 年ごとに（同条第 3 項）、③100 人以上 149 人以下の場合、2031 年 6 月 7 日までに及びその後 3 年ごとに（同条第 4 項）、同条第 1 項の情報を提供しなければならない。