

【ニュージーランド】2025年同一賃金改正法の制定

専門調査員 海外立法情報調査室主任 内海 和美

*2025年5月、1972年同一賃金法を改正し、被用者及び労働組合が雇用者に対して行うことのできる「賃金平等請求」の要件を厳格化し、及び明確化するための法律が制定された。

1 1972年同一賃金法

(1) 同一賃金（equal pay）及び賃金平等（pay equity）

「同一賃金」とは、男女が同一の業務に対して同じ賃金を受け取ることであり、「賃金平等」とは、男女が異なる業務であるが同等の価値を有する業務（同等の技能、責任及び労力を要する業務）を行う場合、同じ賃金を受け取ることである¹。

1972年同一賃金法²（以下「1972年法」）は、同一業務を行う男女間の賃金差別を禁止する法律として、1972年10月20日に制定・施行された。同一賃金は、公共部門では1960年に実現していた³が、1972年法により民間部門へも拡大された。その後、同法の2020年の改正⁴により、被用者や労働組合が賃金平等を請求し（以下「賃金平等請求」）、解決のため雇用者と交渉を行う新たなプロセスが導入された。そのため2020年改正後の1972年法は、「同一賃金」及び「賃金平等」を別個の問題として扱い（第2AAC条⁵。以下の条名は、1972年法のものである。）、差別を禁止し（第2A条）、それぞれ異なる是正手続を規定することとなった。

(2) 賃金平等請求

1972年法における賃金平等請求とは、「主に女性被用者が担う業務⁶について、組織的な性別に基づく過小評価がある場合」に、その状況の是正を求めて行う請求である（第13A条）。請求は、個々の被用者及び労働組合が雇用者に対して行い（第13B条）、当事者間で交渉を行う。合意に至らない場合、雇用関係庁による調停に付託することができる（第13ZO条）。

(3) 1972年同一賃金法の改正

2025年5月6日、ヴァン・フェルデン（Brooke van Velden）職場関係・安全相は、（2020年の改正の結果）賃金平等請求が過小評価の確かな証拠のないまま行われ、また、賃金の不平等が性別に基づく差別によるものか判断が難しいために非常に広範に請求が提起されているなど

* 本稿におけるインターネット情報の最終アクセス日は、2025年9月8日である。

¹ “A new framework for pay equity in New Zealand,” Ministry of Business, Innovation & Employment, 2025.5, p.1. <<https://www.mbie.govt.nz/assets/a-new-framework-for-pay-equity-in-new-zealand.pdf>>

² Equal Pay Act 1972, Public Act, 1972, No.118. <<https://www.legislation.govt.nz/act/public/1972/0118/latest/whole.html>>

³ Government Service Equal Pay Act 1960, Public Act, 1960, No.117. 1960年10月27日裁可、1961年4月1日施行。なお同法は、1972年法の2020年の改正時に廃止された。

⁴ Equal Pay Amendment Act 2020, Public Act, 2020, No.45. <<https://www.legislation.govt.nz/act/public/2020/0045/latest/whole.html>>

⁵ 第2AAC条は、雇用者に次の行為を禁止する。①同一又は実質的に類似の業務を行う被用者に対し、雇用者が提示し、及び支払う報酬額に、性別に基づく差別を行うこと（a号）、②専ら又は主に女性被用者が担う業務に対し、雇用者が提示し、及び支払う報酬額と、同一又は実質的に類似の技能、責任及び経験を有し、同一又は実質的に類似の労働条件及び労力で業務を行う男性被用者に支払われる報酬額との間に、性別に基づく差別を行うこと（b号）。

⁶ 法律に具体的な例示はないが、過去に看護師、ソーシャルワーカー、助産師、学校司書、介護従事者等が請求を行い、和解が成立した事例がある。Tony Teesdale, “Sweeping Changes to Pay Equity passed under urgency,” 2025.5. 14. Teesdale Associates website <<https://teesdaleassociates.com/sweeping-changes-to-pay-equity-passed-under-urgency/>>

の問題が生じているとして、1972 年法を改正する法律案を議会に提出したと発表した⁷。同月 13 日、2025 年同一賃金改正法⁸（以下「2025 年改正法」）が制定され、翌 14 日に施行された。

賃金平等請求は、導入後特に公共部門に集中し、政府が和解後の賃金の増額に対応するための支払額は、年間約 17 億 8000 万 NZ ドル（約 1570 億円）に上るとされる⁹。ラクソン（Christopher Luxon）首相は、この法改正により予算を「数十億ドル」削減できる可能性があると語った¹⁰。

2 2025 年同一賃金改正法の概要

2025 年改正法は、全 55 か条及び附則 1 編から成り、第 1 章（第 4 条～第 49 条）において 1972 年法の改正を行う。主な改正点は、次のとおりである。

（1）賃金平等請求の対象となる業務の要件の厳格化

2025 年改正法以前は、賃金平等請求は、①主に女性被用者が担う、又は担った業務に関連し、かつ、②当該業務が現在又は歴史的に過小評価されてきたことを主張し得る場合に行うことができるとされた。「主に女性被用者が担う業務」とは、被用者の約 60%以上が女性である業務である（旧第 13F 条）。2025 年改正法では、「主に女性被用者が担う業務」の定義を厳格化し、請求が行われた日の直前、10 年以上連續して被用者の 70%以上が女性である業務（第 2 条）に変更した。また、②の「過小評価」について「信じるに足る合理的根拠」が求められることとなった（新第 13F 条第 1 項）。

（2）適切な比較対象者の選定に優先順位を導入

賃金平等請求が行われた場合、請求者及び雇用者は、性別に基づく「過小評価」の有無及び程度を判断するため、適切な比較対象者（当該請求に関連する業務を行うために必要な技能・経験と同一又は実質的に類似する技能・経験を有し業務等を行う男性被用者（第 13ZE 条第 5 項））を選ぶ必要がある。2025 年改正法は、比較対象者の選定に当たり、選定方法を明確化するため新たに優先順位を導入した。これにより、比較対象者は第一に、当該雇用者自身が雇用する者とされた（同条第 2 項）。これは、「過小評価」が性差に基づくものかを正しく評価するためには、（異業種ではなく）請求者の業務や技能に近い比較対象者である方が望ましいため¹¹、当事者である雇用者に最も関連のある者を確保することを目的としている。

（3）その他

賃金平等請求の結果、当事者間で合意された賃金額に増額される時期が明記され、合意当日又は合意日から最長 3 年間にわたり段階的に増額することを選択できるようになった（第 13ZH 条）。また、賃金平等請求の和解後 10 年間、同一被用者が同一業務に関して新たな請求を行うことが禁止された（第 13E 条第 6 項の追加）。なお、2025 年改正法の施行により、施行前に提起されたが和解に至っていなかった既存の請求（33 件）は全て停止された。ただし、改正後の要件に基づき新たな請求として提起することは可能である（附則第 1 第 8 条）。

⁷ Brooke van Velden, “Changes to improve pay equity process,” 2025.5.6. New Zealand Government website <<https://www.beehive.govt.nz/release/changes-improve-pay-equity-process>>

⁸ Equal Pay Amendment Act 2025, Public Act, 2025, No.21. <<https://www.legislation.govt.nz/act/public/2025/0021/latest/whole.html>>

⁹ van Velden, *op.cit.*(7)

¹⁰ Megan Woods et al., “Hansard: Equal Pay Amendment Bill - Third Reading (continued),” 2025.5.6 (vol.783). <http://www.parliament.nz/en/pb/hansard-debates/rhr/combined/HansDeb_20250506_20250507_36>

¹¹ Brooke van Velden, “Hansard: Equal Pay Amendment Bill - Third Reading,” 2025.5.6 (vol.783). <https://www.parliament.nz/en/pb/hansard-debates/rhr/combined/HansDeb_20250506_20250507_28>