

令和 5 年 6 月 16 日現在

機関番号：37111

研究種目：基盤研究(C) (一般)

研究期間：2017～2022

課題番号：17K03419

研究課題名(和文)賃金格差の正当性に関する比較法研究-英・米・加の賃金差別禁止法理の分析

研究課題名(英文)Comparative legal research on the justification for gender wage gaps and an analysis of laws in the United Kingdom, the United States and Canada prohibiting wage discrimination against women

研究代表者

所 浩代(TOKORO, Hiroyo)

福岡大学・法学部・教授

研究者番号：40580006

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 3,300,000円

研究成果の概要(和文)：本研究では、イギリス、アメリカ、カナダの性差別禁止法の現状と課題を調査した。3国の調査では、裁判例を分析して、ジェンダー賃金格差の正当化事由の共通点を明らかにした。カナダでは、訴訟を通じて労働者個人を救済する方法だけでなく、使用者にジェンダー賃金格差を縮小させるための行動計画を作成と実行を義務つけて、職場の組織改革を促す施策が採用されていた。また、イギリスとカナダでは、法律により使用者に賃金格差に関する情報の外部公開を求めている。アメリカの一部の州でも同様の取組みが見られた。

研究成果の学術的意義や社会的意義

カナダやイギリスで行われているジェンダー賃金格差の情報公開制度は、使用者に対して、賃金格差の正当事由を探すよりも、男女格差そのものを縮小することに主眼を置くように求めるものである。日本にも同じ施策があるが、カナダと比べると、使用者が公開する情報の種類が少なく、男女間格差が発見された場合も、その格差の縮小に向けて行動する義務は課されていない。本研究は、カナダとイギリスの状況を参考に、日本における法制度の強化を提案するもので、この点に学術的意義があると考えられる。

研究成果の概要(英文)：This study examines issues related to the current legal framework for addressing gender discrimination in the United Kingdom (UK), the United States (US), and Canada, with a particularly strong focus on the defences employers raise to justify the gender wage gap in these three countries. In Canada, the law requires employers to develop and implement action plans to reduce the gender wage gap. In addition, UK and Canadian laws also require employers to publish wage gap information on websites. Similar practices were also found in some U. S. state laws. The intent of these legal measures is to encourage employers to reduce the gender wage gap itself, rather than simply seeking justifications for the gap. Similar legal measures exist in Japan; however, they do not include mandatory periodic audits such as those that exist in Canada and the UK. Japan should consider the situation in Canada and the UK to strengthen the effectiveness of Japanese legislation.

研究分野：労働法

キーワード：ジェンダー 男女間賃金格差 賃金差別 賃金透明化 ペイ・エクイティ プロアクティブ法 同一労働同一賃金 同一価値労働同一賃金

科研費による研究は、研究者の自覚と責任において実施するものです。そのため、研究の実施や研究成果の公表等については、国の要請等に基づくものではなく、その研究成果に関する見解や責任は、研究者個人に帰属します。

1. 研究開始当初の背景

(1) 2016年から2017年にかけて、日本は安倍内閣の下「働き方改革」の実行が急務とされ、その実行計画の中で正規労働者と非正規労働者（短時間雇用、有期雇用、派遣労働）間の不合理な待遇の格差の是正に対する新たな立法案が検討されていた。当時、北米および欧州ではジェンダー賃金格差の是正に関する法制度の中で「同一価値労働同一賃金」規範が定着しておりこの規範を、正規・非正規間の賃金格差の領域に応用しようという動きがあった。日本政府はこの国際動向に反応し、日本における「同一労働同一賃金」規範の実現可能性を探っていた。

(2) ただし、(1)の政策を日本法制において展開するにはいくつかの課題があった。具体的には、北米および欧州では職務給が一般的であり、職務の内容を「職務記述書」などで予め明確にした上で、その職務にふさわしい労働者が採用されていた。一方、日本では、正規労働者の採用は、長期雇用を前提とした新卒一括採用を基本とする企業が多く、OJTと広域配転を基本とした職能給によって賃金が支払われていた（労働者の賃金水準は、年功的に上昇することが多く、生活保障的な側面もあって、労働者の賃金水準とその労働者が担当する業務の価値は必ずしも一致していなかった）。非正規労働者は、欧州などと同様に職務給で採用されることもあったが、非正規労働者の職域は単純定型業務が中心で、昇給スピードも正規職員より遅く、賃金水準は正社員より低かった。このように、日本と北米および欧州における正規労働者と非正規労働者の雇用状況は大きく異なっていたため、北米や欧州で発展してきた「同一労働同一賃金」に関する法理論を、日本においてそのまま採用することは現実的ではなかった。

2. 研究の目的

(1) 1.で述べた状況を踏まえて、本研究では、日本における「同一労働同一賃金」原則の適用可能性と意義を探ることとした。本研究では、イギリス、アメリカ、カナダを比較対象国として抽出した（2016年当時、イギリスはまだEUに加盟していた）。比較対象国は、次の基準で選定した。1）英語圏であること（研究代表者の語学力との関係）、2）性差別賃金差別禁止法制の中で、「同一労働同一賃金」と「同一価値労働同一賃金」の原則を利用していること、2）判例の蓄積と先行研究が十分であること。

(2) 本研究では、上記3カ国を対象として、(a)賃金差別訴訟における「同一労働同一賃金」「同一価値労働同一賃金」規範の意義や課題の考察と（特に、「比較対象者の設定」「労働の同一性」「賃金格差の正当化事由」の論点を詳細に検討）、(b)訴訟における個別的救済以外の場面での「同一労働同一賃金」「同一価値労働同一賃金」規範の意義を検討するために、賃金平等を職場で達成するために実施されている他の法的手法の整理と分析を行うことにした。

3. 研究の方法

(1) 研究代表者は、2018年夏から2019年夏までの1年間、カナダ・トロントロースクールにおいて在外研究を行っていた。この間は、在外研究先の大学図書館などで文献調査や資料収集を行なった。また、オンタリオ州の人権委員会と賃金衡平委員会を訪問し、スタッフの方にインタビュー調査を行なった。さらに、オンタリオ州のオズグールド・ロースクールのフェイ・ファラディ教授やトロント・ロースクールのブライアン・ランジール教授などの労働法研究者と

も意見交換を行い、研究活動のアドバイスを受けた。

(2) イギリスとアメリカの調査も、カナダ研究と同様に、現地におけるインタビュー調査と文献調査を行なった。カナダ在外研究中に、アメリカ出張とイギリス出張を実施し、労働問題を担当する弁護士などにインタビューをした。また、スイス・ジュネーブで行われた IL0100 周年記念シンポジウムや、イタリア・フィレンツェで行われた国際ワークショップにも参加し、ドイツやイタリアの労働法研究者から欧州の実情を伺った。

(3) 日本法については、文献調査、判例研究、労働組合幹部や労働問題を扱う弁護士へのインタビューなどを行なった。日本の判例研究については、国内の判例研究会で研究報告をし、日本の労働法研究者と意見を交換し、研究内容の精査に努めた。

4. 研究成果

本研究で得られた知見の要旨は、以下の通りである。

(1) カナダでは、各州が賃金差別禁止法の制定権限を有している。カナダは、アメリカと同じく連邦制を採用しているが、労働分野において連邦法が適用されるのは、連邦政府が管轄する組織に雇用されている者と国家的に重要と位置付けられている一部の業種（郵便事業、銀行業、航空業など）に限られる。賃金差別禁止の領域において先駆的な取り組みをしているのは、オンタリオ州とケベック州である。職場における差別を苦情申立に基づき救済する古典的な差別禁止法だけでなく、プロアクティブ・アプローチと呼ばれる Pay Equity Act を公的部門と民間部門の双方に適用して、男女間の賃金格差を集団的に是正している。近年では、連邦もプロアクティブ・アプローチの施策を強化している（Employment Equity Act の改正と Pay Equity Act の新設）。なお、オンタリオ州と連邦は、ジェンダー賃金格差の外部公開を使用者に義務づける賃金透明化施策（Pay Transparency）も採用していた。

(2) イギリスは、2010 平等法により国内全域の男女間の賃金差別が禁じられていた。具体的には、同法により「同一の労働」「同等と位置付けられている仕事（職務グレード表などに基づく）」「同一価値労働」の3つについては、男女間で賃金差をつけることが禁止されていた。裁判例をみると、使用者に認められた抗弁（material factor defence）には、組織再編成などで異動した労働者に賃金保護が必要な場合（red circling）や店舗の営業時間の違いなどがあった。他方で、賃金交渉単位の違いにより男女賃金格差が生じたことや、労働協約により男性が多くを占める職種の賃金水準が、女性が多くを占める職種の賃金水準よりも高く設定されたという事情は、男女賃金格差を正当化しなかった。

2010 平等法違反の申立と救済は、雇用審判所が担当していた。審判所の手続において男女賃金差別が認められた場合、審判所は、使用者に金銭の支払い（未払金又は2年分の損害金）を命じることができた。さらに、審判所は、使用者に対して、平等賃金の実現に関する自主監査を行うように義務付ける権限を有していた。2017年の同法規則改正により、250人以上の労働者を雇用する使用者は、賃金情報を毎年外部公開する義務も負っていた。

(3) アメリカは、公民権法第7編により国内における性差別を禁止していた。また、同一賃金

法も、「同一労働」に従事する男女間の賃金格差を原則禁止していた。「同一労働」か否かは、職務の本質的な部分に関して、スキル、労働負荷、職務上の責任が同じかどうかで審査されていた。使用者側の抗弁としては、先任権制度(seniority system)、成果賃金(merit system)、歩合給などが認められていた。アメリカでは、コロラド州やカルフォルニア州において、カナダ、イギリスで用いられていたような賃金情報公開義務を設定する動きが見られたが、全国的な展開は見られなかった。

(4) 日本では、男女間賃金格差が問題となった裁判において「同一労働同一賃金」「同一価値労働同一賃金」が規範的要請として参照されているが、両原則ともに法律において明文化されておらず、判例法理の中で法規範として確立するには至っていない。

2018年からの働き方改革において、非正規労働者の処遇改善を目的として「同一労働同一賃金」原則の確立が目されたが、法改正においては「差別的取扱い」の禁止と「不合理な待遇」の禁止という文言が用いられて、「同一労働同一賃金」という規範の明文化は実現しなかった。

判例法理においても、の基本給格差や賞与格差については、労働の同一性を厳格に解釈する傾向があり、職務価値については配転可能性や将来の昇進可能性なども含めて緩やかに解釈がなされている。そのため、正規・非正規労働者の賃金格差が問題となる裁判においては、北米や欧州ほどには「同一労働同一賃金」「同一価値労働同一賃金」原則の意義が感じられなかった。

(5) 今後の展望

本研究期間に、新型コロナウイルスの蔓延があり、2019年度以降は海外出張や対面の研究会を行うことが難しかった。研究計画の大幅な修正や研究活動の延長があり、研究成果物の公表は遅れている。本研究期間終了後も、研究資金で購入した文献などを活用して研究活動を続け、研究成果を論文や書籍にまとめて公表する予定である。

5. 主な発表論文等

〔雑誌論文〕 計9件（うち査読付論文 0件 / うち国際共著 0件 / うちオープンアクセス 0件）

1. 著者名 所 浩代	4. 巻 -
2. 論文標題 カナダにおける妊娠・出産・育児に関する休暇・休業法制	5. 発行年 2019年
3. 雑誌名 「尊厳ある社会」に向けた法の貢献（浅倉むつ子先生古希記念論集）	6. 最初と最後の頁 381-397
掲載論文のDOI（デジタルオブジェクト識別子） なし	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難	国際共著 -

1. 著者名 所 浩代	4. 巻 1262
2. 論文標題 (講苑)賃金平等最前線：カナダの取り組みに学ぶ	5. 発行年 2020年
3. 雑誌名 中央労働時報	6. 最初と最後の頁 4-13
掲載論文のDOI（デジタルオブジェクト識別子） なし	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難	国際共著 -

1. 著者名 所 浩代	4. 巻 272
2. 論文標題 有期労働契約者に対する賞与・退職金の不支給とその不合理性判断：大阪医科薬科大学事件(最3小判令和2年10月13日労判1229号77頁)・メトロコマース事件(最3小判令和2年10月13日労判1229号90頁)の最高裁判決の検討	5. 発行年 2021年
3. 雑誌名 季刊労働法	6. 最初と最後の頁 161-171
掲載論文のDOI（デジタルオブジェクト識別子） なし	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難	国際共著 -

1. 著者名 所 浩代	4. 巻 274
2. 論文標題 女性のワークライフバランスと育休の分割－2021年育介法の課題	5. 発行年 2021年
3. 雑誌名 季刊労働法	6. 最初と最後の頁 58-71
掲載論文のDOI（デジタルオブジェクト識別子） なし	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難	国際共著 -

1. 著者名 所 浩代	4. 巻 1578
2. 論文標題 2021年改正育児介法とワーク・ライフ・バランス支援法制の課題	5. 発行年 2022年
3. 雑誌名 ジュリスト	6. 最初と最後の頁 30-41
掲載論文のDOI (デジタルオブジェクト識別子) なし	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難	国際共著 -

1. 著者名 所 浩代	4. 巻 2021
2. 論文標題 カナダにおける賃金透明化法制の現状と特徴	5. 発行年 2022年
3. 雑誌名 労働法律旬報	6. 最初と最後の頁 25-38
掲載論文のDOI (デジタルオブジェクト識別子) なし	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難	国際共著 -

1. 著者名 所 浩代	4. 巻 -
2. 論文標題 カナダにおける男女賃金平等法の体系	5. 発行年 2022年
3. 雑誌名 同一価値労働同一賃金の実現 (森ます美・浅倉むつ子編・共著論文集)	6. 最初と最後の頁 73-102
掲載論文のDOI (デジタルオブジェクト識別子) なし	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難	国際共著 -

1. 著者名 所 浩代	4. 巻 -
2. 論文標題 男女平等賃金の実現における労働者の参加権	5. 発行年 2022年
3. 雑誌名 社会法の中の自立と連帯 (北大社会法研究会50周年記念論集)	6. 最初と最後の頁 345-365
掲載論文のDOI (デジタルオブジェクト識別子) なし	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難	国際共著 -

1. 著者名 所 浩代	4. 巻 -
2. 論文標題 月経等による就労障害と日本法制の課題	5. 発行年 2023年
3. 雑誌名 働く社会の変容と生活保障の法（島田陽一古希記念論集）	6. 最初と最後の頁 505-519
掲載論文のDOI（デジタルオブジェクト識別子） なし	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難	国際共著 -

〔学会発表〕 計0件

〔図書〕 計0件

〔産業財産権〕

〔その他〕

Oxford University Pressから「Law of Work」という書籍が2024年以降に発行される予定であり、その中に「Equal Pay」というタイトルの論文（英語）を寄稿している（査読あり）。Editorは、Brian Langille, Gillian Lester, Guy Davidov.

6. 研究組織		
氏名 (ローマ字氏名) (研究者番号)	所属研究機関・部局・職 (機関番号)	備考

7. 科研費を使用して開催した国際研究集会

〔国際研究集会〕 計0件

8. 本研究に関連して実施した国際共同研究の実施状況

共同研究相手国	相手方研究機関