

第3章 イギリス

はじめに

男女間の賃金格差や性差別の禁止に関する基本的な法律が 1970 年代に施行されて以降、イギリスでは性別や人種、障害などを理由とする差別の禁止に関する法制度の整備が行われてきた。また近年は、EU 法の要請に基づき、パートタイム労働や有期労働、派遣労働など、非正規労働者に対する平等な取り扱いを目的とした法整備も進んでいる。この間、女性の労働市場への参加は大きく拡大し、並行して男女間の賃金格差が縮小してきた。

しかし国内の議論を見る限り、賃金格差の解消は遅々として進んでいないとの論調が今に至るまで趨勢を占めており、その対策として、使用者に具体的な取り組みを促す方策の必要性が主張されるに至っている。以下では、男女間賃金格差の現状とその解消に向けた政策の動向、企業等における自主的な取り組みの状況を概観する。

第1節 賃金格差の現状、制度導入の経緯とその概要

1. 賃金格差の現状

女性の就業者数はここ 40 年間で 1.5 倍に増加、フルタイム・パートタイムとも大きくは増加傾向にある。男女間の賃金格差は年々縮小しており、全体では 2000 年の 26.7% から 2011 年には 19.5% に、フルタイム労働者では 9.1% と記録的に縮小した¹。しかし、賃金格差は依然として大きい²との考え方から、改善の必要性が常に議論されてきたところだ。

賃金格差の原因については、多様な影響が言われている。主な要素としては、女性に対する賃金差別（同一の労働をしているにもかかわらず、女性の労働の価値がより低く評価される）のほか、職業的分断（相対的に賃金が高い職種に男性がより多く従事）、女性の家庭責任による影響（短時間就業やキャリアの中断等）が従来から指摘されている³。また政府平等局（Government Equalities Office）による報告書（GEO (2010)）は、賃金格差に対する要因別の寄与度を分析している。育児や介護など何らかの理由で就業を制限していることによる賃金の低下（「労働供給要因」、27%）、職業的分断（13%）、業種の影響（10%）、教育（6%）⁴などの主な要因で、これによって説明できない 5 割近くの賃金格差は、相当部分がパートタイム就業による賃金の低下であると推測している。

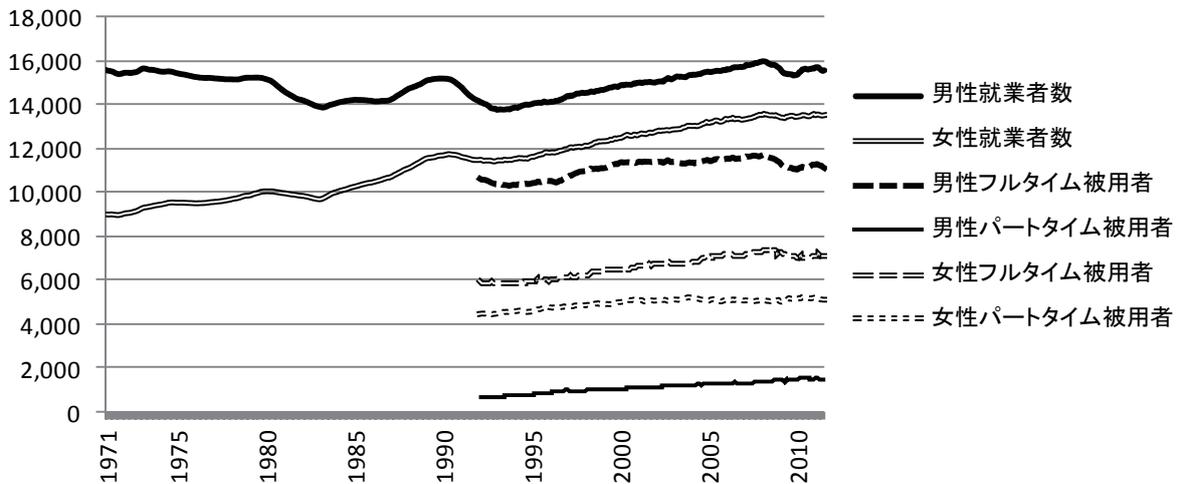
¹ Office for National Statistics "Gender pay gap falls below 10 per cent in 2011", 23 November 2011

² 例えば、EU 加盟国との対比でみると、男女の被用者の 2008 年時点における時間当たり平均総収入額から算出された格差の比較では、EU 加盟国平均の 17.5% に対して 21.4%。主要国（旧加盟国）中ではオーストリア（25.5%）、ドイツ（23.2%）、ギリシャ（22.0%）に次いで大きい（この他、エストニア 30.9%、チェコ 26.2%、リトアニア 21.6%、キプロス 21.6%）（European Commission (2010)）。

³ Equal Opportunities Commission (2001) など。

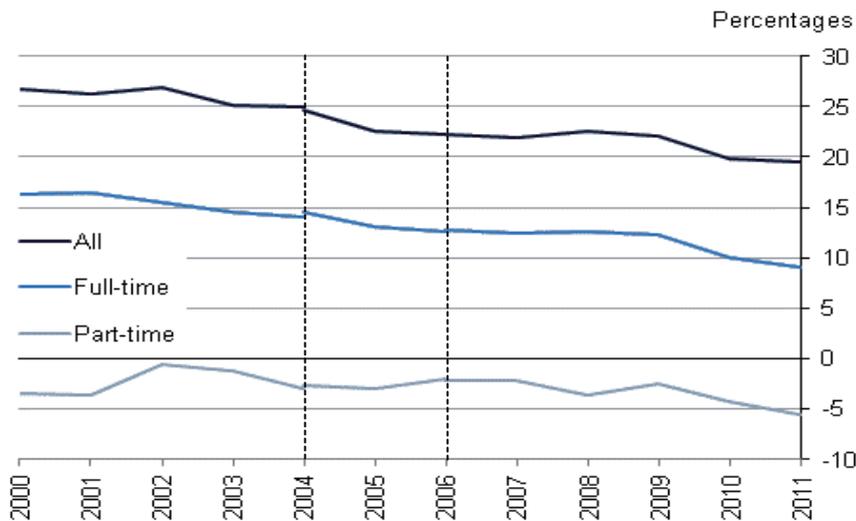
⁴ なお統計局の分析によれば、職業レベルや賃金水準に対する教育・職業資格の寄与度は減少している。例えば、22-64 歳層に占める学位保有者の比率は 1993 年の 12% から 2010 年には 25% に倍増しているが、これに対応する高技能職種に従事している比率は 68% から 57% に減少、また相対的な賃金水準も、中等教育修了相当（GCSE）の労働者に対する賃金比で 195% から 185% に低下している。（ONS (2011)）

図表 3 - 1 就業者数および就業形態別被用者数の推移（単位：1000 人）



出典："Labour market statistics: December 2011", Office for National Statistics

図表 3 - 2 就業形態別賃金格差の推移（単位：%）



出典："2011 Annual Survey of Hours and Earnings", Office for National Statistics (2011)

賃金格差は、広範な業種・職種で観察される。フルタイム被用者における賃金格差は、金融保険業や電気・ガス・熱供給業、専門サービス業、情報通信業など賃金水準が相対的に高い業種で賃金格差が大きいほか、製造業やその他サービス、卸売・小売業など低賃金水準の業種でも、平均を超える格差がみられる。教育部門については、被用者全体に比してフルタイムのみの場合の賃金格差は大幅に縮小するが、これは賃金水準が低い女性パートタイム労働者（教育・保育補助員など）が多く就業していることによると考えられる。

一方、職種別には、熟練工や加工・工場労務・機械操作、管理職・上級職員など、女性被用者の比率が低い職種で顕著な格差がみられる。一方、教員や看護師など、女性が多く従事

する専門職種を含む専門職、準専門職・技術職では、賃金格差は小さい。特に専門職では、パートタイム労働者の時間当たり賃金の水準がフルタイムを上回っており、パートタイム就業による賃金の低下を招きにくい職種であることが窺える。

図表 3-3 業種別・職種別女性被用者比率、時間当たり賃金額および賃金格差 (2010年)

業種別	女性被用者比率(%)		時間当たり賃金(£)				賃金格差(%)	
	全体	フルタイム	男性フル	男性パート	女性フル	女性パート	女性フル	女性パート
農業・林業・水産業	24.3	15.9	8.43	7.35	7.37	7.28	12.6	13.6
鉱業・採掘業	14.5	11.4	16.80		16.13	—	4.0	—
製造業	23.8	19.3	12.21	10.36	9.57	8.08	21.6	33.8
電気・ガス・熱供給業	23.1	17.8	16.98	—	11.16	10.62	34.3	37.5
水道・廃棄物処理業	18.1	14.3	11.13	7.45	11.23	10.15	-0.9	8.8
建設業	10.9	7.4	12.48	11.43	10.99	8.48	11.9	32.1
卸売・小売・自動車修理業	48.2	33.4	10.11	6.57	8.48	6.46	16.1	36.1
運輸・倉庫業	19.8	15.6	11.11	9.16	11.34	9.26	-2.1	16.7
宿泊・飲食業	53.2	42.6	7.50	5.83	7.00	5.92	6.7	21.1
情報通信業	29.1	24.1	18.03	8.66	14.65	9.82	18.7	45.5
金融保険業	46.0	39.1	21.89	11.88	13.42	10.70	38.7	51.1
不動産業	56.0	49.0	13.25	8.76	11.15	9.12	15.8	31.2
専門・科学・技術サービス業	41.1	34.1	17.99	12.17	13.80	10.51	23.3	41.6
事務・補助サービス業	43.7	33.4	9.53	6.74	9.06	6.90	4.9	27.6
公務・防衛	49.2	42.0	15.71	14.36	13.10	10.27	16.6	34.6
教育	71.8	63.6	16.33	13.29	14.76	8.77	9.6	46.3
医療・介護	78.6	71.8	14.74	9.81	11.91	9.43	19.2	36.0
芸術・娯楽・レクリエーション	46.5	35.1	10.24	7.15	9.38	6.84	8.4	33.2
その他サービス	59.2	48.9	12.00	7.94	9.76	7.34	18.7	38.8
合計	46.5	36.2	13.00	7.67	11.69	8.00	10.1	38.5
職種別								
管理職・上級職員	35.5	32.8	20.44	15.45	16.22	12.91	20.6	36.8
専門職	44.1	38.6	20.04	22.99	19.20	21.24	4.2	-6.0
準専門職・技術職	50.6	44.5	15.09	12.66	14.20	14.26	5.9	5.5
事務・秘書	78.1	70.2	10.80	8.50	9.99	8.74	7.5	19.1
熟練工	8.3	5.5	11.02	7.59	8.14	7.00	26.1	36.5
対人サービス	83.2	76.6	9.11	7.83	8.44	7.95	7.4	12.7
販売・顧客サービス	66.6	54.2	8.06	6.40	7.56	6.33	6.2	21.5
加工・工場労務・機械操作	11.7	11.1	9.65	7.50	7.50	6.89	22.3	28.6
基礎的(非熟練)	45.8	26.0	8.12	6.25	7.00	6.30	13.8	22.4
合計	46.7	38.7	13.00	7.67	11.69	8.00	10.1	38.5

※時間当たり給与額および賃金格差は、時間外労働を含まない給与額の中央値による。なお賃金格差はいずれも男性フルタイムとの差。

出典：GEO "Voluntary Gender Equality Reporting - Baseline Report 2011" (2011)および Office for National Statistics, Annual Survey of Hours and Earnings 2011 (<http://www.ons.gov.uk/ons/publications/re-reference-tables.html?edition=tcm%3A77-238620>)

男女間格差の状況と改善策に関する政府の諮問を受けて 2004 年に設置された「女性と仕事委員会」(Women and Work Commission) は、男女間の教育や職業における分断、女性のキャリアの選択の結果としての賃金格差を重視した政策提言を行っている⁵。女性が従事しがちな業種・職種には相対的に賃金水準が低いものが多く、一方で科学、技術、エンジニアリング等の分野への女性の参加は既に教育の段階から低調であると指摘、こうした分野に女

⁵ Women and Work Commission (2006)。なお同報告書は、女性に対する賃金差別の要因を軽視しているとの批判を招いたという。(Smith (2010))

性がより多く参入して就業率が高まることで、150億ポンドから230億ポンドの経済効果が期待できるとしている。一方で、こうした賃金格差は賃金における不平等以外にも、女性の貧困リスクの上昇や引退後の収入の減少といった問題につながると委員会は指摘している。なお、平等人権委員会（Equality and Human Rights Commission : EHRC）の試算によれば、女性労働者がキャリアを通じて受け取る賃金額は、同等の男性労働者に比べて36万1,000ポンド少ない⁶。

2. 賃金差別禁止法制の概要

イギリスでは70年代以降、差別禁止法制の整備が進展した。1970年に成立した同一賃金法（Equal Pay Act 1970）は、労働党が1964年の総選挙で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が、長い議論を経て最終的に結実したものだ⁷。これには、当時交渉が行なわれていた欧州経済共同体（EEC）への加盟（イギリスの加盟は1973年）をにらんで、設立条約であるローマ条約の要請に基づいた法整備を行う必要があったことも影響しているといわれる。1970年同一賃金法に続き、1975年には性差別禁止法（Sex Discrimination Act 1975）が成立、いずれも1975年末に施行され⁸、同一賃金法では男女間の賃金（手当や設備の利用など含む）に関する差別が、性差別禁止法によりそれ以外の採用、訓練、解雇等に関する差別が、それぞれ禁止されることとなった。この間、男女間の賃金格差は1970年の63%から1977年には76%にまで縮小した⁹。

同一賃金法は「同一または類似の職務」もしくは「同等と格付けられた職務」の従事者を、賃金差別の申し立てにおける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等において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あった。同法の施行と同じ1975年には、EECで上記設立条約を法律化した同一賃金指令（Equal Pay Directive）が成立、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が加盟国に義務付けられたが、イギリス政府はこれに対応するための法改正を行わなかった。このため欧州委員会は1981年、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法違反の申し立てを行ない、同裁判所は1982年、イギリスの同一賃金法が指令に違反しているとの判断を示した。これをうけて、政府は1983年に同一賃金法を改正、「同一価値労働」を新たに条文に盛り込み、職務評価制度のない企業の労働者にも賃金差別の申し立ての道を開いた。

その後、2000年代半ば以降、政府は差別禁止関連法の統合の作業を進め、2010年に新たな平等法が成立、同法に置き換えられる形で同一賃金法は廃止された。この法改正では、既

⁶ "Equal pay - a good business decision", EHRC (2011)

⁷ 労働党が選挙キャンペーンの一環として打ち出した'Charter of Rights for all employees'に、同一労働同一賃金が含まれていた（IDS（2011））。

⁸ 同一賃金法の成立直後の総選挙による政権交代を経て、1974年に政権に復帰した労働党は、同年に性差別禁止法案を上程、成立を強力に推し進め、1975年12月に両法が併せて施行された。（IDS 同上）

⁹ Hepple (2011)

存の性、人種、障害、年齢など個別分野の 9 本の法律とこれに基づく 100 あまりの規則 (regulations) の簡素化により、各法律間の規制内容の関係が複雑で一貫性に欠けるとの批判に比べるとともに、差別禁止関連法の施行から数十年間ならびに将来の社会の変化により即した形に差別禁止法制を見直すことが企図されていた¹⁰。

新法には、同一賃金法の規定を引き継ぎつつ、いくつかの新たな規定が盛り込まれた。例えば、従業員間の賃金に関する情報交換の禁止条項（いわゆる pay secrecy clauses）を雇用契約に設けることの違法化（77 条）や、企業等への男女間賃金格差等に関する情報公開の義務化に関する規定（78 条）¹¹、さらに賃金格差に関する現実の比較対象者がいない場合に、「仮想比較対象者」（hypothetical comparator）との間の直接差別による申し立てを認めたこと（71 条）¹²などがこれにあたる。

現行の規制の概略は以下のとおりである¹³。

（1）同一賃金

同じ雇用のもとで男性と同一の労働に従事している女性には、同一の賃金（pay）その他の契約上の条件の適用を受ける権利がある。ただし、男女間の差について使用者が性別に基づく差別ではなく実質的な理由を提示する場合はこの限りではない。同一労働が認められる（使用者が実質的な理由を提示できない）場合、女性の雇用契約には自動的に性平等条項（sex equality clause）が前提され、必要に応じて賃金その他の契約上の条件が男性と少なくとも同等に修正される。（66 条）

平等が保証される範囲は、賃金以外に、裁量的ではない一時金、休暇手当、傷病手当、時間外手当、シフト手当、企業年金などの金銭的な条件のほか、休暇取得の権利やその他の福利厚生（契約上で提供されている場合）を含む。契約外の条件、例えば裁量的な一時金、昇進、異動、訓練、採用などは、同一賃金以外の性差別に関する条項で扱われ、もしこうした条件について、一方の性のみにも不利益が認められれば、差別とみなされる可能性がある。（70 条）

比較対象となる男性被用者がいない場合でも、女性被用者が性別による差別を証明できる場合には、直接差別として申し立てを行うことができる。（71 条）

¹⁰ Discrimination Law Review (2007)。当時政権にあった労働党は、2005 年の総選挙において関連法の統合をマニフェストに盛り込むとともに、法改正に向けて検討を行う二つの専門家委員会を立ち上げた。一つは、恒常的な差別や不平等の現状やその原因を明らかにし、政府、公共機関、労使、非営利部門に対して政策的な優先課題を提言する平等検討委員会 (Equalities Review) で、もう一つは、差別禁止法検討委員会 (Discrimination Law Review) である。両委員会は、2007 年に最終報告書を政府に提出した。

ただし、差別禁止関連法の統合すべきとの指摘は、以前からあったという。例えば Hepple(2011)は、既に 1997 年の労働党政権成立当初にこれを提言したと述べている。

¹¹ 男女別の賃金水準の公表を義務付けるための規則を大臣が作成できる（後述）。

¹² 性差別禁止法では従来から認められていたが、同一賃金法には同等の規定がなかった。

¹³ 以下は、平等人権委員会 (EHRC) の行為準則 (Equal Pay Code of Practice) による。本来、賃金差別に関する法規定は男女ともに適用されるが、行為準則は反復回避と明確性のため、男性に対する女性の賃金の平等に焦点を絞って記述している点に留意されたい。なお、1970 年同一賃金法からの修正内容の詳細は、宮崎 (2011) を参照のこと。

(2) 同一労働

同一労働として認められるのは、以下の場合である。(65条)

i) 類似の労働 (like work) に従事する場合

類似の労働の判定は、i)同一かまたは大きくは類似の性質の労働に従事しているかどうか(仕事内容およびその遂行に必要な知識・スキルを考慮)、している場合は、ii)両者の仕事の相違の実際的な重要性(どの程度の頻度・度合いで異なるか)を基準とする。例えば、追加的な職務や、責任レベル、スキル、所要時間、資格、訓練、身体的な負荷などに関する違いが考慮される。一方、業務量の違いはそれ自体としては考慮されない。また、契約上の違いではなく、実際に業務上で生じている違いが考慮の対象となる。

類似とみなされる職務の具体例は、以下の通りである¹⁴。

- ・男女の運転手のうち、男性が週末により働きがちである場合
- ・女性の調理師が役員に昼食を準備し、男性の調理師は朝食、昼食および午後のお茶を従業員に準備する場合
- ・男女のスーパーの従業員が、類似のスキルを要する類似の仕事に従事するが、男性の方が重い荷物を運搬する機会が多い場合
- ・男女の実験助手のうち、男性の方が現場での作業に多く従事する場合

ii) 同等と評価される労働 (work rated as equivalent) に従事する場合

職務評価制度における評点に基づいて職務の同等性が判定されるため、性質が全く異なる職務間の比較が可能である。評価制度が有効であるためには、特定の職務の全体ではなく構成要素レベルで分析的に評価していること、職務要件に関する要素のみを評価すること(特定の従業員がその職務をどの程度うまくこなしているかは無関係)などが留意点として挙げられている。

iii) 同一価値労働 (work of equal value) に従事する場合

職務内容や、その遂行に必要な訓練やスキル、労働条件、意思決定などに照らして同一価値の労働であると証明できる場合。通常は、全く異なる職務(例えば肉体労働と管理事務)が比較される。

(3) 賃金差別の申し立て

賃金差別を受けていると考える女性従業員は、使用者に対して書面でこれを確認するための情報を請求し、また実際に賃金差別があった場合は、その理由について説明を求めることができる(労組はこれを支援することができる)。使用者は、8週間以内に明確な回答を行わなければならないが、その際には他の従業員の個人情報保護に配慮する必要がある(138条)。また、社内の苦情処理制度を通じた解決がはからなければならない。

解決に至らなかった場合、従業員は雇用審判所 (Employment Tribunal) に対して申し立

¹⁴ EHRC の行為準則による。多くは、実際の判例において職務間の違いが実際的な重要性を持たないと判断された事例である。

てを行う。申し立ては、安定的な雇用関係の終了（通常のケースでは雇用契約の終了）から6カ月以内に行われなければならない、また差別に関する立証責任は申立者が負う。その際、比較対象とする男性被用者は申立者が選定するが、個人あるいはグループでも、複数の個人でもよい。また、同じ雇用（同一または関連する使用者）だが異なる事業所の男性従業員や、例えば自治体関連の組織のように単一の給与原資から賃金の支払いを受ける場合、さらに前任者や後任者との比較も認められる。さらに、比較可能な男性被用者がいない場合は、例えば異なるレベルの職務に従事する男性被用者との賃金格差が、職務内容の差異に比して適切ではないとして、直接差別の申し立てを行うことができる。

申立者の提供する証拠に基づき、雇用審判所が賃金差別が存在すると判断した場合、使用者にはこれが男女差別に基づくものではなく、実質的な理由によるものであることを証明する義務が生じる。行為準則が示す実質的な理由の例は以下の通りである。

- ・ 申立者と比較対象者の職務が同一ではない
- ・ 選定された比較対象者は、法律の認める範疇にない（例えば同じ雇用ではない）
- ・ 賃金の差が、性差別ではない実質的な理由に基づく

雇用審判所は、審問を通じて申し立ての内容を認めた場合、申立者に保障されるべき権利の内容（比較対象者と同等の賃上げ、企業年金に関する権利の保証、雇用契約に含まれていない項目の補完等）を示す。また、申立者に対する未払い金または損害に対する補償を行うよう使用者に通告する。補償は、雇用審判所での訴訟開始時点から最長6年まで遡って行うよう通告することができる。ただし、差別の事実が申立者に対して故意に隠されていた等の場合は、差別の開始時点まで遡ることができる。賃金差別や性差別の申し立てや、申し立てに関連して情報を提供したことなどを理由に、使用者が従業員に不利益な取り扱いを行うことは禁止されている。

なお、雇用審判所への申し立ては、原則として助言・斡旋・仲裁局（Advisory, Conciliation and Arbitration Service）に送付されて一定期間の斡旋サービスを受け、ここで解決をみなかった事案について雇用審判所での手続きが開始される。また、雇用審判所に受理されて審問に進む案件が同一価値労働について争うものである場合、雇用審判所が外部の専門家に審査を依頼する場合もある。専門家は、8週間のうちに結果を報告書として提出する¹⁵。

（４）その他

賃金制度上、比較可能な（comparable）フルタイム労働者に対してパートタイム労働者が不利に扱われている（時間当たり賃金水準が低い、企業年金から除外されているなど）場合、パートタイム労働は女性が従事することが多いことから、間接差別にあたるとされ、使用者が賃金格差や慣行について客観的な正当性を示すことができない限り、違法である。

また、妊娠や出産休暇を理由とする不利益な扱いも規制されている。出産休暇中は、通常

¹⁵ 森・浅倉編（2010）第8章「実効性の確保に向けて」（内藤忍執筆）。

の報酬（給与、手当、その他福利厚生）を受け取る権利は停止するが、昇給や一時金などの権利は維持されるほか、企業年金の加入期間も通算される（法定以上の無給の出産休暇を取得した場合のみ停止）。

3. 職務評価をベースとした賃金格差是正促進策

(1) 平等賃金監査 (Equal Pay Audit)

性差別禁止法に基づき、1975年に設立された機会均等委員会 (Equal Opportunities Commission : EOC) は、2007年の組織改編まで、同法および同一賃金法の領域に係る啓発や被害者支援、調査、政策提言などを担っていた。EOCは1997年、賃金格差の改善が遅々として進まないことや、賃金差別に関する申し立て件数の増加、審査の長期化などの問題に抜本的な対策を講じるため、「平等賃金に関する行為準則」(Code of Practice on Equal Pay)¹⁶を発出、その一環として、賃金制度の検証を使用者に求める「賃金レビュー」(pay review)の手法を提案した。さらに、1999年には賃金格差の根絶に向けた方策を検討する平等賃金タスクフォース (Equal Pay Task Force) を組織、タスクフォースは2001年にまとめた報告書¹⁷で、賃金レビューの使用者への義務化を提言している。報告書によれば、タスクフォースの実施した調査に対して、多くの使用者が、自らの組織に男女間の賃金格差は存在せず賃金制度の見直しの必要もないと回答している。このため、企業の自主的な取り組みを通じた状況の改善は望めないとして、使用者にはまず既存の賃金制度が差別的かどうかの検証を義務化し、賃金格差が確認された場合には、さらに詳細な見直し作業である「平等賃金レビュー」(Equal Pay Review)の実施を義務付けるべきであると報告書は述べ、同一賃金法の改正と併せて、レビュー実施に関する具体的なガイドを示すことなどをEOCに提案した。EOCはこれをうけて、2002年にガイド (Equal Pay Review Toolkit) を作成、さらに2003年には行為準則を改定した。柱となっているのは、職務評価などによる従業員間の職務内容と賃金額の対応関係の分析・比較である。しかし、義務化については政府が消極的だったことから実現せず、また適用対象となる企業の範囲や、実施主体等に関する法的規定もないため、例えば労働組合や従業員代表、外部の専門機関の関与なども義務づけられていない。

EOCが2007年に改組された¹⁸後も、行為準則は後継のEHRCに引き継がれた。2010年平等法の施行に合わせてEHRCが2011年に作成した新たな行為準則¹⁹は、EOCの行為準則の内容を踏襲しつつ、より具体的な説明を補完したものとなっている。なお、平等法案の策定作業のなかで平等賃金レビューは「平等賃金監査」(Equal Pay Audit)と呼称が変更されているが、基本的な内容は同じである。

¹⁶ 国務大臣や行政機関が作成する実務的ガイダンス文書。直接的な法的拘束力は持たないが、雇用審判所や裁判所等の手続きにおいて規定の遵守状況が考慮される。内藤(2009)を参照。

¹⁷ Equal Pay Task Force (2001)

¹⁸ 人種および障害者の平等に関する各機関 (Commission for Racial Equality (CRE)および Disability Rights Commission (DRC)) と統合された。

¹⁹ "Equal pay - Statutory Code of Practice"

EHRC の行為準則ならびにウェブサイト上で提供されているガイダンス (toolkit) は、平等賃金監査の実施について EOC の行為準則に倣った 5 つのステップを提示、その実施に関する詳細な手引きや留意点について情報を提供している。

ステップ 1 : 監査の対象範囲の決定、必要な情報の特定

行為準則は、監査の対象とする従業員の範囲の決定と、監査の実施に必要な情報の特定を最も重要な作業の一つと位置付けている。対象範囲については、同一の利用者もしくは同一の財政資源から賃金が支払われている全ての従業員を監査の対象とすることを推奨しているが、全ての従業員について監査を実施することが不可能な場合や、使用者が不必要と判断する場合は、選定の根拠が明確であれば、代表的な従業員に関する選択的な実施でもよいとしている。一方、監査の実施に必要な情報としては、給与の全ての構成要素（年金、福利厚生を含む）、また従業員の性別、職務、等級または範囲給の区分を挙げ、フルタイムと並んでパートタイム従業員に関する情報も収集するよう求めている。さらに、賃金格差のある組織では、職務に関連する資格、就業時間（帯）、勤続期間、業績等の情報を併せて収集することを推奨している。EHRC はイギリス商業会議所 (BCC) と共同でデータ項目案を含む表を作成し、ウェブサイト上で提供している（別添）。

なお、監査の実施には、組織の賃金・等級制度や職務評価制度、人事管理の情報システム、均等問題（男女の職業的分断、女性の労働の価値を低くみなす制度的な傾向等）などに関する知識をはじめ、多角的な視点からの見解が必要になる。このため、従業員の代表や労働組合をどの段階で関与させるか、外部の専門家の助言を受けるかなども検討が必要であるとしている。

ステップ 2 : 同一労働に従事している男女従業員の特定

同一労働に従事する男女の従業員の特定には、平等法（同一賃金法）の規定に基づき、同一賃金が支払われるべき三種類の状況（比較手法）が提示されている。すなわち上述の通り、①同一の雇用の下で類似の労働（like work）に従事する場合、②有効な職務評価制度の下で同等と評価される労働（work rated as equivalent）に従事する場合、③負荷やスキル、意思決定などの要素を考慮して、広義の同一価値労働（work of equal value）に従事する場合である。職務評価制度のない組織では、これに代わる何らかの評価手法が必要となる。EHRC は、評価項目や手法について別添 3-1（章末）の案を提示している。また、使用する職務評価制度の設計や実施が差別的ではないかを確認する必要があるとしている。例えば、男性が多く従事する職務に基づく評価項目や、体力に関する項目への偏重、女性に不利な項目（シフト労働、勤続期間など）の設定、また配点の比重などがこれにあたる²⁰。

²⁰ チェック方法に関するガイダンスが、ウェブサイト上で提供されている。

(<http://equalityhumanrights.com/advice-and-guidance/guidance-for-employers/tools-equal-pay/step-2-additional-information/key-features-of-job-evaluation-schemes-scheme-design/>)

ステップ3：男女の賃金格差データの収集・比較により、同一価値職務間の重大な賃金格差の有無を確認

同一労働に従事する男女の従業員を確定した後、基本給および給与総額の平均額を算出し、給与の各項目の適用やその額に関する比較を通じて、重大なあるいはパターン化した（女性が多く従事する職務全般の価値を低く見積もる傾向に基づく）賃金格差の有無を確認する²¹。EHRCは、「統計的有意性」（statistical significance）の考え方をベースに、「重大な賃金格差」（significant pay inequalities）の目安として5%を、「パターン化した賃金格差」については3%を提案している。ただし、例えば対象となる従業員数が少ない場合には、3%や5%の賃金格差は必ずしも「重大」と見なさないなど、柔軟な適用が必要であるとしている。

また、一貫性のある比較のためには、時間当たり給与額か、フルタイム相当額の算定によるべきであるとしている（EHRCが示している比較手法の案は別添3-2を参照）。

ステップ4：重大な賃金格差がある場合、原因の究明と理由の評価

ステップ3において、同一労働に従事する男女の従業員間に重大な賃金格差が存在することが確認された場合、その原因が従事者の性別に基づくものではなく、本質的、実体的な理由に基づくものか否か、また賃金制度の検討を通じて、格差の原因となっている（可能性のある）給与に関する方針や慣行を検討する。

等級や範囲（band）に基づく賃金制度の下では、同等の得点で評価される異なる職種は大きくは同等と扱われていたが、近年はより少数で大きな範囲をカバーする等級制度・範囲給制度の下で、業績や市場における賃金水準の相場により賃金が決定される傾向にある（後述）。これに、他の決定要因や複雑な昇給方法を伴う場合、使用者は様々な視点から、男女の従業員への影響の違いを検証することが求められている。

ステップ5：直接的・間接的賃金差別の是正に向けたアクションプランの策定

賃金格差が従業員の性別（またはそれ以外の差別が禁止されている属性）と関連している場合、使用者はこれを是正する必要がある。例えば、深夜就業に対する割増賃金が、看護・介護責任を有する女性に不利にはたらく場合、これは間接差別に相当するため、使用者は割増賃金の正当性を証明する必要がある（割増賃金を支払わなければ人材を確保できない、など）。なお、差別に基づく重大な賃金格差が確認されなかった使用者についても、労組との合同による定期的な賃金制度の監視などの実施が推奨されている。

なお行為準則は、従業員から平等賃金違反の申し立てを受けるリスクの低い賃金制度の特徴として、透明性、体系の明快さ、包括性（全ての従業員が対象）、適正な管理（多様な従業員間の結果のモニターを含む）、職務要件が測定・反映されていること、現在の組織の事業目

²¹ EHRC toolkit による。

(http://equalityhumanrights.com/advice-and-guidance/guidance-for-employers/tools-equal-pay/step-3-additional-information/#3_1_Data_cleansing)

的を反映していることを挙げている。他方、リスクの高い賃金制度については、以下の項目を挙げている。

- ・透明性が低く等級の決定方法が明らかにされていない。
- ・裁量的である。
- ・出産休暇中に一時金が支払われない。
- ・基本給以外の手当などが従業員グループによって異なる。
- ・組織内に異なる等級・給与制度がある。
- ・等級毎の賃金の高低差が大きい。
- ・異なる等級間に重複がある。
- ・初任給の決定に関する管理者の裁量がある。
- ・市場における賃金水準の相場のみで、個人や職務グループの給与を決定している。
- ・職務評価制度の見直しを行っていない。
- ・期限を定めずに現給保証を実施している。(職務の移動に伴い、移動前の給与額を保証。移動先の同一職務の者との間で給与に差が生じる)

(2) 平等賃金監査の義務化をめぐる議論

上述のとおり、平等賃金タスクフォースは平等賃金レビューの義務化を提言し、EOC や労働組合、女性の権利保護に関する団体もこれを政府に要請したが、経営者団体の反対に加え、政府が折に触れて行なってきた専門家に対する諮問も、義務化については消極的な姿勢を示してきた²²。

結果として、2010年4月に成立した平等法には、平等賃金監査の義務化に替わり、男女別の賃金水準の公表を義務付けるための規則作成の権限を大臣に付与する条文が盛り込まれた(78条)。同条文は規則の内容について次の通り定めている。すなわち、従業員規模が250人以上の事業所を対象に、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(最高で5,000ポンドの罰金)等の対象となり得ること、また賃金水準の算定方法や対象とする使用者や従業員の範囲など、具体的な手法に関する事項等である。ただし政府は、使用者の自主的な取り組みのための猶予期間を設け、2013年4月時点で普及状況が望ましい水準に達していないと判断される場合のみ、規則作成により義務化を実施するとしていた²³。

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²⁴、使用者の自主的な取り組みに委ねるとの方針を示した。平等政策を所管する内務省は、その具体策として2011年9月に「Think, Act, Report」

²² 例えば、タスクフォースの提言を拒否して政府が別途設置した Women and Equality Unit の答申 (Kingsmill (2001)) や、Women and Work Commission (2006) など。

²³ Equality Act 2010 - Explanatory Notes

²⁴ このほか、省庁や自治体などに対する社会経済的影響の配慮義務 (socio-economic duty - 政策決定に際して階層間格差の解消に配慮) について、実施しないことを決めている。

のイニシアチブを開始した。150人規模以上の企業を主なターゲットに、①格差是正の取組状況やその原因の分析、従業員の意識調査の結果などの背景に関する記述的な説明（narrative）と、②従業員の男女構成（全体、各レベル等）に関する指標（Workforce measures）、③男女間の賃金格差（全体、フルタイムのみ、初任給等）に関する指標（pay measure）の公表を提案している。また、自主的な取り組みの進捗状況について定期的にモニターするための主要な指標を以下のとおり示している（ただし、具体的な目標は設定されていない）。

指標	現在の水準
平等賃金に関する公式・非公式な分析を実施したか、実施中の使用者	150-249人規模 1500社（32%） 250人以上規模 2900社（43%）
賃金格差の解消に向けた計画的アプローチを行っている使用者	150-249人規模 1000社（20%） 250人以上規模 1700社（23%）
従業員の男女構成について外部に情報を公開している使用者	150-249人規模 （不明） 250人以上規模 400社（7%）
男女間の賃金格差について外部に情報を公開している使用者	150-249人規模 200社（32%） 250人以上規模 100社（43%）

出典：“Voluntary Gender Equality Reporting: Baseline Report 2011”, Government Equalities Office (2011)

なお、従来の平等賃金監査については、雇用審判所において賃金差別が確認された企業等に対してのみ、監査を義務づけるとする案が現在検討されている²⁵。2012年の早い時期に、何らかの方針が示される予定である。

一方、先の平等賃金タスクフォースが平等賃金レビューの義務化と併せて提言した、公的機関に対する「平等義務」の実施は、後続の諮問委員会等にも引き継がれ、2006年に法制化された（2006年平等法）。これに基づき、公的機関には2007年4月以降、業務実施にあたって性別を理由とする違法な差別やハラスメントを廃絶し、男女間の機会平等を促進することに「十分な配慮」（due regard）を行なう義務が課されることとなった²⁶。サービスの提供における平等に留まらず、使用者として男女の被用者間の賃金やその他の労働条件の格差についても配慮する義務を含んでおり、具体的な手法に関する規定はないが、EHRCのガイダンス²⁷は効果的な手法として、平等賃金監査を推奨している。

またこれに関連して、公的サービスや公共事業などの公的調達に参加する民間企業等に対しても、平等に配慮する義務を条件付けるとする間接的規制が議論された。平等法案の検討過程では、こうした企業に対する平等義務の一環として、平等賃金レビューや男女間賃金格差等の情報公開の義務化も検討されていたが²⁸、政府は法案審議の早い時期にこれを断念し

²⁵ 2011年1月に開始された「現代的な職場」（Modern Workplaces）コンサルティングによる。なお、同案は保守党が野党時代から提唱していたもの。

²⁶ ロンドン（Greater London Authority）とウェールズでは、以前から公的機関に対して平等義務が課されていたが（EOC "Promoting Gender Equality in the Public Sector"(2002)）、WWCの答申をうけて、政府がこれを他の自治体等にも適用した（2006年平等法による）。

²⁷ "Equality information and the equality duty: A guide for public authorities", EHRC (2011)

²⁸ 例えばWWC（2006）は、男女間の平等賃金を条件とすることを提言している。

ている。EHRC は、2011 年 1 月に発出した平等義務に関するガイダンス²⁹で、委託先への資格要件として平等アウトカム（equality outcome）指標を設定することを提案しており、その一例として男女の従業員間の平等賃金を挙げていた。しかし、同年に政府が実施した平等義務に関する見直し作業の結果、こうした条件の設定は不要と判断され、EHRC が同年末に発出した改定版ガイダンスでは削除され、公的機関は自らの裁量において（委託先組織における平等法の遵守の如何が委託内容に及ぼす影響等を勘案の上）、適切と認める場合には、委託先組織に対して平等法の遵守を義務付ける契約上の条件を設けることができるとしている。例えば、過去に違法な差別が明らかとなり明確な改善が見られない企業等を委託先候補から除外することや、委託先に対して従業員やサプライヤー、請負企業における法律遵守のための施策を講じることを求めることなどがこれにあたる³⁰。

第 2 節 格差是正に向けた取り組みの状況

1. 賃金制度の現状

既にみたとおり、平等賃金監査（レビュー）の実施に際しては、職務評価制度を含め、従業員の賃金決定に関してどのような制度を採用しているかが重要な要素となる。政府統計からは、賃金制度に関して限定的な情報しか得られないため³¹、労働関連のシンクタンクである Chartered Institute of Personnel Development（CIPD）が毎年実施している報酬管理調査³²を参照する。

まず、基本給（base pay）³³の体系としては、従業員毎（あるいは職務毎）の給与額の決定（30.1%）や、幅広く設定された範囲給の中で柔軟に給与額を決定する手法（24.7%）が特に民間部門では広く活用されており、詳細な等級制度に基づく等級給の利用が 6 割以上を占める公共サービスとは対照的である。

基本給の水準の決定にあたっては、労働市場における相場を考慮するとの回答が 6 割を占め、うち半数強が職務評価の結果を併せて活用している。企業規模に比例して、職務評価を実施している組織の比率が増加（市場における賃金水準の相場のみで決定する組織の比率は減少）する。

²⁹ "The essential guide to the public sector equality duty"

³⁰ EHRC "The essential guide to the public sector equality duty" (2012)

³¹ 代表的な統計は「職場雇用関係調査」（Workplace Employment Relations Survey – WERS）だが、労使関係を中心とする調査のため賃金制度に関する情報は少なく、また最新の調査が 2004 年と古い。なお 2004 年調査の結果によれば、国内の事業所の 40%（民間部門では 44%、公共部門 19%）が、個人や部門の業績に基づく「業績連動型給与」（performance-related pay）や収益連動型給与（result-based pay）を利用している（Kersley et al. (2005)）。

³² 企業等に対する郵送調査。例年は 500～700 組織からの回答を得ているが、2011 年については 276 社と少ない。このため、前年からの推移をみることは難しいが、大きな傾向は前年調査の結果を引き継いでいる。

³³ ここでは便宜的に「基本給」の訳語を当てる。CIPD の調査レポートでは明確な定義は与えられていないが、給与全体のうち業績に連動した一時金などの可変部分（variable pay）以外の手当や時間外労働の手当を含む概念。

図表 3-4 基本給の体系³⁴

	従業員毎・範囲給、単一給	広い範囲給	等級給	職種グループ、キャリア等級	狭い等級給
合計	30.1	24.7	22.6	18.7	11.7
業種別					
製造・生産部門	34.8	34.1	3.7	22.0	11.6
民間サービス	37.5	26.1	6.5	25.7	11.9
公共サービス	8.4	20.3	64.1	4.6	11.0
非営利	33.3	15.1	37.3	11.1	11.9
職種別					
上級管理職	46.8	24.0	16.1	12.4	8.6
中級管理職	27.1	27.1	22.6	19.5	10.9
技術・専門職	22.7	25.8	26.9	21.6	11.4
事務・単純労働	23.7	22.2	24.8	21.4	15.8

注：従業員毎・範囲給・単一給：individual pay rates/ranges/spot salary、広い範囲給：broad banded pay structure（少ない等級（バンド）で広い給与額をカバー、しばしば上限は設定されない）、等級給：pay spine、職種グループ・キャリア等級：job family/career grade（類似の職務をグループ化、グレードを設定）、狭い等級給：narrow graded pay structure。詳細な定義は、CIPD のウェブサイト（<http://www.cipd.co.uk/hr-resources/factsheets/pay-structures.aspx> および http://www.cipd.co.uk/hr-resources/factsheets/reward-pay-overview.aspx#link_2）を参照のこと。

出典：“Reward Management 2011” CIPD (2011)

図表 3-5 基本給の水準の決定要素

	市場の相場と職務評価	市場の相場（職務評価なし）	支払い能力	団体交渉
合計	32.4	28.1	26.4	13.1
業種別				
製造・生産部門	34.2	30.4	19.6	15.8
民間サービス	32.9	36.7	27.9	2.6
公共サービス	23.1	9.7	27.8	39.4
非営利	44.4	22.6	26.6	6.5
従業員規模別				
250人未満	21.7	38.3	32.7	7.3
250-9999人	39.2	24.9	19.3	16.6
10000人以上	34.7	12.1	37.9	15.3

出典：同上

また、給与改定の根拠としては、民間企業の 7~8 割が個人毎の業績を、また 6 割強が市場における相場を考慮すると回答している。一方、公共部門では、勤続年数を考慮するとの回答が過半数を占める。

³⁴ なお IDS(2010)は、近年の傾向として、職務評価の実施を通じて「広い範囲給」制度から「職務グループ」制度に移行する企業が増えているとしている。

図表 3-6 基本給の改定根拠

	個人毎の業績	市場の相場	コンピテンシー	スキル	潜在的な能力、有用性、慰留	勤続年数
合計	61.4	52.4	38.8	33.3	32.0	19.6
業種別						
製造・生産部門	79.4	61.2	40.6	38.8	40.0	1.8
民間サービス	74.3	66.2	46.1	39.1	41.2	8.3
公共サービス	30.7	15.4	27.6	16.2	11.4	57.0
非営利	36.8	50.0	24.6	32.5	19.3	22.8
職種別						
上級管理職	72.0	51.3	41.0	31.8	39.8	15.7
中級管理職	64.0	50.2	41.4	32.6	36.0	19.2
技術・専門職	58.4	52.9	39.3	37.4	30.7	22.2
事務・単純労働	51.0	55.3	33.5	31.5	21.4	21.4

出典：同上

なお、同調査は基本給以外にも、業績連動型の一時金やその他インセンティブ制度の利用について質問している。製造業・生産部門では9割、民間サービス部門でも8割強がこうした制度を導入している一方、公共サービスや非営利部門では少数にとどまっている（それぞれでは4割弱と3割弱）。こうした報酬の基本給与に対する比率については、2割未満をターゲットとしている組織が大多数で、技術・専門職以下については多くが1割未満と回答している。

以上から特徴的な点をまとめるなら、民間部門における基本給の額の決定・改定は、従業員個人毎の評価や業績に応じて、また少ない等級で幅広に設定された範囲給の中で、柔軟に実施される傾向が比較的強い。他方、公共部門では従業員毎に個別の賃率が決定されるといったことは稀で、詳細に規定された等級制度に連動して給与額が決定され、また団体交渉を通じた給与改定が比較的広く利用されているといえる。

EHRCは平等法に関するガイダンスの中で、業績（またはコンピテンシー）連動型の給与制度において性差別を廃するためのチェックリストを提供している。質問項目は、同一の制度が全ての労働者を対象に提供されているか（非正規労働者や産休中の女性など、排除されているグループがないか）、評価項目などの設計にバイアスはないか（男女の異なる特性や制約条件がバランス良く考慮されているか）、業績評価に際して評価者の裁量に明確なガイドラインがあるか、また従業員に周知されているか、評価結果で特定のグループに格差が生じていないか（生じている場合、その原因は何か、客観的な妥当性はあるか）、制度のモニター・見直しを行なっているか、またインセンティブ（報償）制度に関連した評価基準は公正か、また制度の設計者や評価者が適切な研修を受けているか、などを含む。

2. 企業等における取り組み

(1) 平等賃金レビューの実施状況

企業等における平等賃金レビューの実施状況については、EOCが2001年以降調査を行っており、EHRCにもこれが引き継がれた。ただし上述のとおり、政府が政策手法として平等賃金レビューではなく男女間賃金格差に関する情報公開を選択したことを反映して、最も新

しい 2009 年調査では、対応する質問項目が「男女間賃金格差レビュー」に関するものに置き換わっているほか、対象を民間部門（営利・非営利）に限定、組織規模 250 人以上と限定されている。このため、ここでは 2008 年調査³⁵（対象地域はグレートブリテン）の結果をもとに状況を概観する。

まず、平等賃金レビューの実施状況は以下の通りである。過去にレビューを実施したと回答した組織は全体で 17%、ただし企業規模が大きく影響しており、500 人以上規模ではほぼ 2 倍となっている³⁶。調査時点で実施中であった組織についても同様の傾向がうかがえる。また、業種別には過去に実施または実施中のいずれも公共サービスにおいて高いが、民間サービスについても過去に実施した組織の比率が高く、これは女性労働者が相対的に多い業種であることの影響と考えられる。ただし、女性被用者が半数以上の組織では、2～5 割の組織に比して実施傾向が低下する。

図表 3－7 平等賃金レビューの実施状況（複数回答、%）

	全体	25-99人	100-499人	500人以上	製造業	建設業	民間サー ビス	公共サー ビス	民間計
過去に実施した	17	15	21	32	9	11	20	24	17
実施中	5	4	6	15	4	6	4	15	4
計画はあるが実施していない	17	15	21	27	11	17	19	19	16
実施の実績も予定もない	76	80	68	50	83	75	75	57	77

出典："Equal Pay Reviews Survey 2008", EHRC (2008)

図表 3－8 女性従業員比率別の実施状況（複数回答、%）

	0-20%	21-50%	51-100%
過去に実施した	7	25	18
実施中	6	6	3
計画はあるが実施していない	6	29	15
実施も予定もない	87	64	77

出典：同上

レビューを実施した組織の実施理由としては、51%が良い使用者としての評価を得たいと回答しているほか、ビジネスに良い影響をもたらすと回答が 25%、など³⁷。また、実施しない組織は、ほとんどが既に男女間の賃金は平等である回答、特に小規模企業でこの比率が高い。このほか、4 割が分析的な職務評価制度があること、それぞれ 1 割強が実施のための財源や、時間の不足を挙げている。既に平等賃金の実現しているとの回答の多さは、先のタスクフォースによる調査と同様の結果であり、自主的な取り組みによる賃金格差の解消は困難との主張を裏付けているともいえる。

³⁵ EHRC (2008)。民間および公共部門の 866 組織を対象とした電話調査。

³⁶ EOC は 2001 年、レビュー実施企業の割合について、2003 年末までに 500 人以上規模の大企業の 50%、2005 年までにさらに 25%がレビューを完了するとの目標値を設定した (Berge et al. (2004)) が、2008 年時点でも達成されていない。また、政府が別途設定した目標値 (2008 年までに民間部門の大企業で 45%) も同様。

³⁷ 報告書によれば、2005 年調査との比較で、ビジネスへの良い影響を挙げる回答が 17%から 8 ポイントと大きく増加している。

図表 3-9 実施の有無に関する理由（複数回答、%）

実施した理由	計	実施しない理由	計
ビジネスに良い影響をもたらす	87	既に賃金は平等である	93
模範的使用者とみられたいため	82	分析的職務評価制度がある	42
政府の政策やその広報の結果	22	実施の財源がない	12
経営者団体の指導	22	新たな賃金・等級制度を導入/導入予定	12
EHRCの施策や広報の結果	8	実施する時間がない	11
労働組合の圧力	5	現在の制度で十分	6
賃金格差の状況を調査するため	5	業績・成果または経験に基づく賃金制度	2
通常の慣行として	4	本部で実施した	2
平等賃金が組織内で問題となった	4	男女の職務が異なる	1
所有者/経営者/方針の変更	2	従業員の大半が男性	1
新しい賃金表・体系の導入	1	考えたことがない・知らなかった	1
その他	1	従業員の大半が女性	1
不明	-	企業規模が小さい	1
		産業・労組・政府により賃率が固定	1
		所有者/経営者の変更	-
		レビューの結果を懸念	-

出典：同上

既に完了したレビューの開始時期については、調査時点から 3 年前（2005 年）までが過半数（56%）を占める。また、定期的なレビューの実施予定については、47%が毎年実施すると回答しているほか、2 年毎、3 年毎との回答がそれぞれ 19%を占めており、ほとんどの回答組織が、比較的短い間隔で賃金制度における男女間格差について見直し作業を実施している。

レビュー実施の際の主なアプローチとしては、7 割弱が独自の手法を、また 4 割がコンサルタントの助言を利用しているが、近年の傾向としてはコンサルタントを利用する組織が増加する一方、独自の手法による組織は減少している。特に民間サービスおよび公共サービスでは、コンサルタントの利用を挙げる組織の比率が高い。また、EOC による小規模企業の使用者向けガイド（toolkit）の利用も増加している。このほか、公共サービスでは 2 割の組織が公共部門の標準的手法および EOC のガイド（toolkit）を使用している。

図表 3-10 主なアプローチ（複数回答、%）

主なアプローチ	年				業種				
	2003	2004	2005	2008	製造業	建設業	民間サービス	公共サービス	民間計
独自のレビュー手法	83	71	71	66	88	79	37	52	68
コンサルタントの助言	14	19	25	42	16	32	47	42	25
EOC小規模企業雇用主向けガイド	n/a	1	3	12	7	2	14	12	12
EOC使用者向けガイド	4	7	6	4	4	1	2	21	3
NHS・自治体の標準的手法	n/a	2	3	2	-	-	1	20	1
労組・業界団体の助言	n/a	n/a	n/a	2	11	-	-	4	2
ACAS・政府の案内サイト・所管省庁	n/a	n/a	n/a	1	1	-	-	3	-
業種別の手法	n/a	n/a	8	-	3	1	-	-	1
その他					-	-	-	-	-
不明					1	-	9	17	5

出典：同上

レビューの手法としては、職務内容の詳細な分析を伴う分析的職務評価のほか、職務単位での見直し（job title review）を利用する組織も多数にのぼる。また、レビューにより同じまたは同一価値の職務に従事する男女間の賃金差別を発見した組織は、レビューを実施組織中の結果明らかになった賃金格差の理由については、回答組織の多くが賃金制度そのものの差別よりも、従事する職務や昇進の度合いが男女間で異なることを要因に挙げている。

図表 3-11 レビューの手法（複数回答、%）、賃金格差の理由（回答組織数）

	2004	2005	2008	男女間賃金格差の理由	影響し	してい	不明
					ている	ない	
分析的職務評価	78	67	75	昇給にかかる期間が異なる	7	31	2
職務毎の見直し	77	69	67	女性の初任給が低い	9	31	0
相対的職務評価	n/a	4	27	一時金や業績給のある職務に就くことが少ない	7	32	1
その他	20	23	33	上級職やより給与の高い職務に就くことが少ない	12	27	1
決めていない・不明	11	6	30	その他	23	17	0

出典：同上

（2）職務評価のプロセス

以下では、企業等における賃金格差の改善に向けた具体的な取り組みの状況について、イギリスの調査会社 Incomes Data Services が 2010 年に実施した職務評価の事例調査の結果から、具体的な実施プロセスについて概観する³⁸。

・プロジェクト管理

職務評価プロジェクトは通常人事部門が主導して作業チームを組織し、各部門の管理者、ラインマネージャーおよび従業員などがしばしば含まれる。従業員を関与させることにより、実際の業務内容等に関するより正確な情報に基づいて作業を行うことができるほか、公正な評価が行われていると従業員に確認させることができる。組織率が高い組織では労働組合との協調も同種の利点がある³⁹。また、進捗について監督する運営委員会を設置する組織も多い。委員会は上級の従業員によって構成され、進捗状況の把握だけでなく、例えば賃金・等級体系といった重要な意思決定に関してチームに助言も行う。

同時に、外部コンサルタントの利用もとりわけ初回の職務評価では重要になる。コンサルタントは、依頼者の目的に合ったアプローチの提案、プロジェクトチームや運営委員会の組織、制度の設計、社員に職務評価に関する訓練の実施を含め、広範なサポートを行う。

・職務評価スキームの選定・設計

専門プロバイダのスキームや、業種に標準的なスキーム（典型的には公共部門—例えば高等教育における Higher Education Role Analysis）を利用する場合も、または全く独自のスキームを最初から設計する場合もあるが、特に後者の場合、評価要素の選定が重要になる。大きくは、職務の求める貢献内容、遂行プロセス、責任、組織にとっての影響の 4 タイプに

³⁸ IDS(2010)

³⁹ このほか、一般の従業員に対する情報公開（実施目的、実施主体、スケジュール、想定される影響、異議申し立ての制度など）の重要性が強調されている。

分かれ、典型的に用いられる項目としては以下が挙げられる。なお各要素には、組織にとっての重要度に応じてウェイトがかけられる場合もあり、ウェイトは各要素のスコアの係数としてパーセンテージで表現される。

○知識	○リーダーシップ	○職場環境・労働条件	○計画・組織
○資格	○チームワーク	○自律性	○問題解決・革新
○コミュニケーション	○意思決定	○対人スキル	○精神的要求
○体力	○交流・ネットワーク	○責任	○分析・判断
○ビジネスインパクト	○カスタマーフォーカス	○計画・組織	○イニシアチブ

続いて、評価を行なう職務の範囲が決定される。規模の小さい組織では全ての職務を対象とすることも可能だが、規模の大きい組織では、代表的な職務を選定し、等級上同等の職務をマッチングするという手法がとられる。

・評価の実施

評価の実施は、職務に関するエビデンスの収集と、採点の二つのステップからなる。

エビデンスの収集の主な手法としては、実際の職務の従事者に対するインタビュー、質問票、および職務定義等からのプロフィールの作成がある。従来からの手法であるインタビューは、職務に関する詳細な情報の収集に適しているが、多くの時間を要するため、質問票による情報収集がより普及していると考えられる。収集された情報はラインマネージャーなどの確認を経て、評価・採点される。

職務評価の結果は、しばしば給与・等級制度の刷新のための基礎に用いられ、評価結果に基づく給与や手当・福利厚生の見直しが行なわれる。結果として、等級や給与が引き下げられる従業員に対しては、公式な異議申し立ての制度を導入することが推奨される。その際、評価プロセスで用いられた情報の誤りや、評価が不公正であることなど、申し立てを認める要件を定め、かつ期限を設けるなど一定の条件が設けられることが多い。

なお、本稿では個別事例について紹介しないが、IDS による累次の事例調査⁴⁰などから得られる事例のほとんどは、公共部門に関するものである。公共部門では、労使協定において職務評価の手法が設定されている場合もある。例えば医療サービス部門では、賃金制度の整備を目的として、保健省、使用者組織（NHS Confederation）、労組および専門職組織の合意により 2004 年に締結された「Agenda for Change」が、統一的な職務等級やこれに対応する給与、その他の労働条件に関する基準を設定、職務評価の手法についても規定している。また、地方自治体の労使で構成する協議体（National Joint Council for local government services）も、労働協約の一環として職務評価に関する規定を盛り込んでいるという（具体的な運用については、地方自治体および医療サービス部門の事例を紹介している森（2008）

⁴⁰ IDS(2003)、IDS(2007)および IDS(2010)。

を参照)。さらに、高等教育部門の労使からなる協議体 (Joint Negotiating Committee for Higher Education Staff) なども、平等賃金監査に関するガイドラインを公表している。

第3節 制度をめぐる議論

IDS (2011) は、職務評価を実施する利点の筆頭に、従業員からの同一賃金違反の申し立てに対して抗弁しやすくなること、また労働力構成の管理や育成も行いやすくなることを挙げている。一方、従業員にとっても、自らの職務の位置付けや今後のキャリアパスが明確になる (結果として離職率が減少する可能性もある) という利点があるとしている。

職務評価制度を通じた男女間賃金格差の是正が、被用者からの申し立てへの対応のコスト抑制を通じて使用者にとってメリットとなるという点は、EHRC (2011) も同様に指摘するところだ。EHRCはこのほか、申し立てを受けることによる使用者側の損害を以下のように挙げている。すなわち、申し立てへの対応には人事部門やラインマネージャーなど現場レベルの関与も必要になり、生産性が損なわれること、従業員の勤労意欲の低下を招くこと、裁判の結果によっては裁判費用に加えて多額の賠償費用がかかる上、報酬制度の是正のため雇用審判所の介入を受けること、優秀な人材を確保することも難しくなること——。さらに、社会的な評価が低下することで、消費者の行動にも影響を及ぼしかねないとして、こうした諸々のコストを回避できる利点を強調している。

なお、雇用審判所の発表するデータによれば、同一賃金違反の申し立ては近年大きく増加し、2003年度の4,412件から2007年度には62,706件とピークに達した。以降は減少が続く、2010年度には34,600件となっているが、依然として申し立て総数の1割近くを占めている⁴¹。

宮崎 (2011) によれば、申し立て急増の一端には、前述の地方自治体労使による協議体が1997年に合意した「単一地位協定」(Single Status Agreement) があるという。同協定は、専門職と未熟練職種で別個に決定されていた給与その他の処遇について、単一の職務評価制度の下におくことを定めたもので、これを要求した労組側の基本的な目的は、低賃金層を中心に職域間の格差を是正することにあったという。しかし、地方自治体は予算上の制約や、課題に対する無関心、さらにスケジュールの設定が遅れたことなど⁴²から、本来の導入期限である2007年3月時点で三分の二の自治体が、さらに2008年5月時点でも半数の自治体が、未導入の状態にあった。結果として、恩恵を受けるべき低賃金層 (ほとんどは女性) からの

⁴¹ ただし、差別関連の申し立てが裁判で勝訴する確率はきわめて低く、多くはACASの斡旋や裁判外での和解により解決される。賃金差別に関する申し立ては、差別関連の申し立ての中でも審理に至らずに取り下げられる比率が高く (2010年度は6割)、斡旋や裁判外での合意による解決の比率が低い (同3割)。裁判での勝訴は全体の1% (Employment Tribunals and EAT Statistics)。

⁴² 'Equal pay for council workers: whose bill is it anyway?', Personnel Today, 27 March 2007 (<http://www.personneltoday.com/articles/2007/03/27/39877/equal-pay-for-council-workers-whose-bill-is-it-anyway.html>)

同一賃金違反に関する申し立てが急増、多額の賠償を自治体に命じる判決も出ている⁴³。

これに関連して、現在制度改正が進められている雇用審判サービスの有料化が、間接的に影響することが想定される。同サービスは現在原則として無料で提供されているが、申し立てなど諸手続きに一定の料金を課し、申し立て側が勝訴した場合のみ返金されるというもので、雇用審判所に受理されて審問に至る場合、料金は2,000ポンド超にのぼる可能性もあるという（賠償請求額が3万ポンドを上回る場合）。政府は、金銭目当ての不正な申し立てを抑制して企業の負担を軽減する方策と説明しているが、申し立て件数の削減による雇用審判所の負荷の軽減や予算の節減の効果も期待されているとみられる。なお、低賃金労働者については料金の減免も検討されている。課金により申し立てが減少するという想定から、企業の間ではこれに賛同する声が強いという。ただし、前出のACASは、労働者が申し立てをしにくくなることで、使用者の法令順守の意識が低下する結果、むしろ申し立ての増加を招くのではないかとの危惧を示している。

なお、内藤（2009）は、平等賃金レビューが直面する課題として、4点を指摘している。一点目は、使用者だけでなく労働組合や従業員代表も主体的に関与し、労使が主体となる自律的取組みが政策的に提案されるべきこと。二点目に、労働組合等がない（労働者側に集団的な基盤が存在しない）職場の労働者にも実際的な関与を可能とすべきこと（使用者にレビューの実施の有無や結果、対応などに関する情報の開示を求める権利を与えるなど）。三点目に、レビュー等の実施にかかるコストの財政的支援（ACASやEHRCなどが関連する相談、指導、研修を無料もしくは廉価で提供することや、中小企業がレビュー実施に際して専門業者を利用する場合にその料金を援助するなど）。四点目に、自律的な取組みを促進するための法的インセンティブ⁴⁴の設定の問題である。例えば、使用者がレビューを行った結果として、性に基づく賃金不平等を発見した場合に、その改善の間は、労働者から雇用審判所への賃金差別の申し立てを免れる（平等賃金モラトリアム）といったことがこれにあたる。

ただし既にみたとおり、現政権は当面の間、民間部門に対する平等賃金監査（レビュー）の義務化は行わないとしており、公的機関に対してもこれを推奨するに留まっている。むしろ、上述の雇用審判所に関する制度改正を含め、歳出削減や企業の競争力強化のためには規制緩和により雇用に関する権利を制限するとの立場を明確に示す現政権の下で、自主的な取組みを通じた平等賃金の今後の進捗が注目される。

⁴³ さらに宮崎（2011）によれば、新たな評価軸の導入によって賃金が低下する男性労働者に、一定期間の現給保証をしながら低賃金層の処遇を改善することを労使間で合意したことに対して、これを同一賃金違反とする女性労働者の申し立てを雇用審判所が認めた事例もあるという（Redcar事件）。

⁴⁴ なお、内藤は同制度が「個人の司法救済を求める権利を侵害する可能性がある」との問題を指摘、例えば使用者の取組みに対する認証制度のようなインセンティブが、労働者への影響もなく（小さく）より望ましいとしている。

参考文献

- 内藤忍 「イギリスの行為準則 (Code of Practice) に関する一考察—当事者の自律的取組みを促す機能に注目して」 JILPT ディスカッション・ペーパーNo.09-05 (2009)
- 宮崎由佳 「2010年平等法と男女間同一賃金規制」『季刊労働法』232号 (2011)
- 森ます美 「イギリス公共部門における職務評価制度」昭和女子大学女性文化研究所紀要 第35号 (2008)
- 森ます美・浅倉むつ子編 『同一価値労働同一賃金原則の実施システム』有斐閣 (2010)
- ACAS "Job Evaluation: An Introduction" (2005)
- "Job evaluation: considerations and risks" (2010)
- Barbara Kersley et al. "Inside the Workplace: First Findings from the 2004 Workplace Employment Relations Survey" (2005)
- Berge et al. "Policy Instruments to Enhance Compliance with Equal Treatment Rules" (2004)
- CIPD "Reward Management 2011" (2011)
- Deakin, S. et al. "The regulation of women's pay: from individual rights to reflexive law?" (2007)
- Discrimination Law Review "Discrimination Law Review - A Framework for Fairness: Proposals for a Single Equality Bill for Great Britain - consultation paper" (2007)
- EHRC "Equal Pay Reviews Survey 2008" (2008)
- "Equality Act 2010 Code of Practice - Equal pay Statutory Code of Practice" (2011)
- EOC "Code of Practice on Equal Pay" (2003)
- Equal Pay Task Force "Just Pay" (2001)
- European Commission "The National Reform Programmes 2008 and the gender aspects of the European Employment Strategy-Final Report", European Network of Experts on Employment and Gender Equality issues", (2009)
- GEO "Voluntary Gender Equality Reporting - Baseline Report 2011" (2011)
- GEO (Olsen, W. et al.) "The Gender Pay Gap in the UK 1995-2007" (2011)
- IDS "Job Evaluation" IDS Studies plus 754 (2003)
- "Job Evaluation + guide to suppliers" IDS Studies plus 837 (2007)
- "Job Evaluation" IDS HR Studies 927 (2010)
- "Equal Pay" Employment Law Handbook (2011)
- Smith, Mark "The Gender Pay Gap in the EU – What policy responses?" (2010)
- TUC "Closing the Gender Pay Gap: An update report for TUC Women's Conference 2008" (2008)
- Women and Work Commission "Shaping a Fairer Future" (2006)
- Wright, A. "'Modernising' away gender pay inequality? Some evidence from the local government sector on using job evaluation" (2007)

別添3-1 同一価値評価ツールの例 (EHRC)

職務名称.....	得点	得点の理由
職務要件 1. 知識・スキル 職務に必要な知識とスキル、すなわち技術的・専門的なノウハウ、事業や処理工程に関する知識、また装備や機械などの使用に要するスキルに関するもの。 知識・スキルに関する有用な指標として、職務に要する資格・訓練と、その業務の十全な遂行に要する期間がある。	初級 1 2 3 4 低 中 高	
2. 課題・意思決定 職務における課題と遂行に要する意思決定に関するもの。課題と意思決定の難易度およびそのために得られる助言・ガイダンスを考慮。	初級 1 2 3 4 低 中 高	
3. 責任 渉外 部下以外の人々に対応する責任に関するもの。例えば、顧客、クライアントまたは同僚に対する世話やサービスの提供など。	初級 1 2 3 4 低 中 高	
情報 情報に関する責任に関するもの。情報の作成、正確さと迅速さ、他者への提供に関する責務を考慮。たとえば、過誤があった場合に生じる事態など。	初級 1 2 3 4 低 中 高	
物的資源 機材・装備、車両や設備、産品、在庫、供給などあらゆる物的資源についての責任に関するもの。保管、使用、メンテナンス、修理、発注に関する責務、またミスによって生じうる損失を考慮。	初級 1 2 3 4 低 中 高	
金銭・財務資源 現金、バウチャー、チェック、貸方・借方、請求書の支払い、予算についての責任に関するもの。保管、取扱、処理に関する責務、またミスによって生じうる損失を考慮。	初級 1 2 3 4 低 中 高	
監督責任 部下の監督・管理の責務に関するもの。	なし/初級 1 2 3 4 低 中 高	

4. 身体的負荷 通常の働き方を超える身体的疲労を伴う仕事に関するもの。耐久力と体力を対象とする。たとえば長時間立つ・歩く・難しい姿勢で働く、速い作業速度を維持する、重い荷物を運搬する必要があるから高いことなどを考慮。	初級	1	
	低	2	
	中	3	
	高	4	
5. 精神的負荷 通常の働き方を超える精神的疲労を伴う仕事にかんするもの。余裕のない締め切りに対応するために特に高度な集中を要する、多くの活動を素早く切り替える敏捷性を要する、または緊張の多い、慎重を要する状況への対応を要することなどを考慮。	初級	1	
	低	2	
	中	3	
	高	4	
6. 労働条件 人からの暴力等や極端な暑さ・寒さ、騒音や煙にさらされるなど、安全衛生に関する予防措置を講じても、避けることができない不快または危険な条件の影響を考慮。	初級	1	
	低	2	
	中	3	
	高	4	
得点計			

別添 3-2 賃金情報の収集比較表の例 (EHRC)

従業員の詳細		時間当たり基本給の算定		時間当たり給与の平均額の算定		給与総額の内訳											
従業員名	職務名称	職務の得点	職種の性別	人種	障害の有無	類似労働グループ	同一価値労働グループ	通常の本給額(A)	通常の本給額(B)	通常の本給額(C)	通常の本給額(D)	通常の本給額(E)	通常の本給額(F)	通常の本給額(G)	通常の本給額(H)	通常の本給額(I)	通常の本給額(J)
従業員1	生産労働者	18	男			1 A	1 A	300.00	37.5	8.00	1,339.50	4.0	37.5	8.93	100.00	—	40.00
" 2	生産労働者	18	女			1 A	1 A	187.50	25.0	7.50	774.00	4.0	25.0	7.74	なし	—	24.00
" 3	事務員	17	女			A	A	259.00	35.0	7.40	1,036.00	4.0	35.0	7.40	—	—	—
" 4	生産監督者	24	男			B	B	420.00	40.0	10.50	1,700.80	4.0	40.0	10.63	130.00	—	50.00
" 5	秘書 (Office Admin.)	22	女			B	B	350.00	35.0	10.00	1,400.00	4.0	35.0	10.00	—	—	—

出典：EHRC ウェブサイト

JILPT 資料シリーズ No. 103

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

発行年月日 2012年3月30日

編集・発行 独立行政法人 労働政策研究・研修機構

〒177-8502 東京都練馬区上石神井4-8-23

(照会先) 国際研究部 TEL : 03-5903-6321

印刷・製本 株式会社 コンポーズ・ユニ

©2012 JILPT

*資料シリーズ全文はホームページで提供しております。(URL : <http://www.jil.go.jp/>)