JILPT 資料シリーズ
No. 103　2012年 3 月

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

独立行政法人 労働政策研究・研修機構
The Japan Institute for Labour Policy and Training

JILPT　資料シリーズ　No.103
2012 年 3 月

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

独立行政法人　労働政策研究・研修機構
The Japan Institute for Labour Policy and Training

ま　え　が　き

本報告書は、諸外国の職務評価を通じた均等賃金促進の手法を確認することを目的として、厚生労働省の要請を受け、当機構が行った「職務分析手法に関する調査」の結果をとりまとめたものである。調査対象はスウェーデン、カナダ、イギリスの３カ国である。

短時間労働者と通常の労働者の均等・均衡待遇を進めていく上で、職務分析・職務評価は重要なツールとなりうる。短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律の一部を改正する法律（平成 19 年法律第 72 号）の附帯決議においても、「短時間労働者と通常の労働者との均等・均衡待遇の確保を更に進めるため、参考となる先進的な雇用管理事例のほか、職務分析の手法や比較を行うための指標（モノサシ）について内外の情報を収集するとともに、事業主に対し、それらを提供することにより、その取組を支援すること」としている。しかし、現在、わが国では職務評価は一般的に普及していないことから、諸外国において、均等賃金の促進を目的として導入・実施されている職務評価手法の制度等について情報収集を行った。

今後のわが国における職務評価制度の普及を考える上で、本報告書が参考となれば幸いである。

2012 年３月

独立行政法人 労働政策研究・研修機構
理事長　　山　口　浩　一　郎

執　筆　担　当　者　（執 筆 順）

氏　名	所　　属		担当
天瀬（あませ）　光二（みつじ）	労働政策研究・研修機構	国際研究部次長 主任調査員	序　章
福島（ふくしま）　淑彦（よしひこ）	早稲田大学政治経済学術院	教授	第１章
山崎（やまざき）　憲（けん）	労働政策研究・研修機構	主任調査員補佐	第２章
樋口（ひぐち）　英夫（ひでお）	労働政策研究・研修機構	主任調査員補佐	第３章

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

目　　次

まえがき

序章　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 …… 1
　第１節　調査の背景と目的 …… 1
　第２節　３カ国の概要 …… 1

第１章　スウェーデン …… 7
　はじめに …… 7
　第１節　スウェーデンの労働市場の現状 …… 7
　第２節　同一価値労働・同一賃金に関する法的枠組み労働 …… 12
　第３節　差別オンブズマン（Diskrimineringsombudsmannen） …… 15
　第４節　賃金サーベイと「同一価値労働・同一賃金」 …… 16
　おわりに …… 21

第２章　カナダ …… 25
　はじめに …… 25
　第１節　格差是正に向けた社会・歴史的背景 …… 26
　第２節　男女間賃金格差撤廃に向けた職務分析手法 …… 31
　第３節　賃金衡平法の効果と課題 …… 42
　第４節　まとめ …… 44

第３章　イギリス …… 111
　はじめに …… 111
　第１節　賃金格差の現状、制度導入の経緯とその概要 …… 111
　第２節　格差是正に向けた取り組みの状況 …… 123
　第３節　制度をめぐる議論 …… 130

序章　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

第１節　調査の背景と目的

近年、グローバル化の進展とともに、企業・労働者双方のニーズから労働形態の多様化が進んだ。通常の労働者より所定労働時間の短い労働者、すなわちパートタイム労働者が増加している。わが国におけるパートタイム労働者は 2010 年には 1,414 万人に達し、雇用者全体の 26.6%を占める。

パートタイム労働者の増加に伴い、通常の労働者との間における格差の問題が論じられるようになった。両者間の処遇の差が合理的な理由によるものか、否か。また、合理的な理由があるとしても処遇の差が大きい場合十分な納得が得られているかどうか。そうだとすれば、こうした状況を解消するためにはどういう対策が採られるべきかが、いま問われている。

パートタイム労働者と通常の労働者の均等・均衡待遇を進めていく上で、職務分析・職務評価は重要なツールとなり得る。短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律の一部を改正する法律（平成 19 年法律第 72 号）附帯決議においても、「短時間労働者と通常の労働者との均等・均衡待遇の確保を更に進めるため、参考となる先進的な雇用管理事例のほか、職務分析の手法や比較を行うための指標(モノサシ)について内外の情報を収集するとともに、事業主に対し、それらを提供することにより、その取組を支援すること。」とされているところである。しかしながら現在、わが国において職務評価は一般的に普及していない。

これらの状況を踏まえ、諸外国において、均等賃金の促進を目的として導入・実施されている職務分析・評価手法の制度等について情報収集を行った。調査対象はこの分野で先行事例を持つスウェーデン、カナダ、イギリスの 3 カ国とした。なお、この調査は 23 年度の厚生労働省からの要請に基づく。本資料シリーズは、諸外国の職務評価を通じた均等賃金促進の手法を確認することを目的として、当機構が行った「職務分析手法に関する調査」の結果をとりまとめたものである。

第２節　３カ国の概要

１．格差の対象―誰と誰の間の格差か

上述の通り、本調査の趣旨は、パートタイム労働者と一般労働者の間に横たわる格差（主に賃金格差）を是正するための制度・諸施策を探ることにある。そのために諸外国がどのような職務分析・評価ツールを用いているかということを明らかにしたいわけだが、はたして諸外国における格差とわが国でいう格差の意味は同じだろうか。そのためには、まず各調査対象国の格差の中身を検討しておかなければならない。

まず、スウェーデンであるが、ここでのパートタイム労働は雇用の不安定性を意味しない。スウェーデンの場合、他国と異なるのは、労働者が自発的にパートタイム労働を選好する率が高いことである。そもそもパートタイム労働は、1960 年代の急激な経済成長に伴う労働力

不足に端を発したものであり、女性の労働参加を促す政策に後押しされる形で女性のパートタイム労働者が増加した。労働市場に参入する女性労働者の増加に伴い、「男女平等、ジェンダーの平等」を視点とした議論がフォーカスされるようになり、次第に平等の対象も広がっていった。その成果として、現在は「男女間の平等・差別」にとどまらず、様々な観点からの「平等と差別の禁止」が法律で規定されている。つまり、スウェーデンにおける格差の対象は、パートタイム労働者と一般労働者という対比ではなく、男女およびその他ということができる。

カナダの場合、企業内の従業員構成は移民やネイティブなど多様な人種から構成されており、歴史的には人種間の格差是正に力点をおき取り組んできた経緯がある。次いで起こったのが、主には公的部門における女性労働者の比率の高まりを受けた男女間格差是正の議論であった。社会・労働運動の広まりが女性地位改善の原動力となった。つまり、ここでも格差はパートタイム労働者と一般労働者を比較したものではない。それはフルタイムにおいての、またはパートタイムにおいての男女間の格差を前提としたものである。

イギリスでは、1970 年代以降、性別、人種、障害などを理由とする差別の禁止に関する法整備が行われてきた。女性の労働市場への参加拡大と並行して男女間の賃金格差は縮小してきたが、格差はまだ根強く残っている。フルタイムとパートタイム間における賃金格差の指摘もいくつか見られるが、これはパートタイムに女性労働者が偏在することに起因するためと考えられており、つまりは、やはり男女間の格差問題として捉えられているようだ。

以上のように、今次調査対象とした各国において共通なのは、格差の対象はパートタイム労働者と一般労働者という対比ではないということである。フルタイム労働者の固まりとそれを短時間化したパートタイム労働者の固まりをダイレクトに比較した場合の格差が問題なのではない。格差が存在するのは、男女間、ネイティブと移民間、健常者と障害者間等であり、そこに生じる格差・差別を是正することに主眼が置かれているのである。

２．格差是正のプロセス

男女、もしくはそれ以外に起因する格差是正を目的に各国で取り組みが行われてきたわけだが、格差是正に向けた取り組みにおける現在に至るプロセスは、各国の社会的・経済的要因を背景としてそれぞれ異なるものである。各国における格差是正のプロセスを概観してみよう。

スウェーデンにおける「同一価値労働・同一賃金」に対する取り組みは、1979 年に世界で初めて制定された「男女雇用機会均等法（Lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män i arbetslivet)」に遡る。その後 2000 年に平等法が改正され、賃金差別に関する禁止条項や賃金サーベイの条項が明確に規定された。具体的には、オンブズマンによって職務評価モデルが開発され、職務評価モデルを基礎に労働者間の賃金格差が正当化できるものであるかどうかを判断することが可能となった。現在では、雇用主は 3 年毎に職務評価モデルに基づい

た賃金サーベイを行うことが義務づけられている。賃金サーベイを行うことを通して、雇用主は均等賃金、同一労働条件・環境が達成されているのかどうかを検証することが求められる。さらに、均等賃金、同一労働条件・環境が達成されていない場合には、従業員数が 25 人以上の企業については均等賃金達成のためのアクションプランを示さなくてはならないこと（義務)が法律（差別法）で規定されている。均等賃金達成のためのアクションプランでは、均等賃金を達成するためのコスト、達成のためのタイムテーブル、達成までの総期間が示されていなくてはならない。達成までの期間は最大で 3 年とされている。仮に労働者間の賃金格差が解消・改善されない場合には、差別オンブズマンに訴えを起こすことができる。その訴えに対して差別オンブズマンが「格差或いは差別がある」と判断した場合には、格差是正のための勧告・指導を雇用主に対して行う。スウェーデンにおける「同一価値労働・同一賃金」を実質的な意味でも実現可能としているのは、このオンブズマン制度に依拠するところが大きい。

カナダにおける格差是正に関する取り組みは､社会･労働運動の影響を大きく受けている。古くは 1907 年の 400 人の女性労働者によるストライキ､1946 年の 6,000 名の女性労働者のストライキなどに代表される女性労働者自らによる労働運動の長期間にわたる歴史や、カナダ系ユダヤ人が始めた人種差別撤廃運動に連動したオンタリオ州の労働組合が連邦の主導的な立場に立ったこと、および女性の就業率の高まりと教員、看護を中心とした公的セクターへの女性の進出､そして公務員労働組合が躍進したという要素が相互に連携しあったことが、オンタリオ州主導のカナダの賃金衡平法設立をもたらしたという。労働運動との密接なつながり故に、賃金衡平法における職務分析手続きにおいて団体交渉は重要な役割を演じる。これらは社会・労働運動の歴史的背景がなければ進展しなかったことであり、労働運動が男性中心から女性の役割拡大へという構造変化を遂げたカナダ固有の特徴をあらわしている。つまり、カナダにおける男女間の格差是正は法制度が先行して行われたわけではなく、社会・労働運動に主導される形で行われてきたといえよう。

イギリスでは、労働党主導による同一労働同一賃金の議論、また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）をにらみ、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などの理由に押される形で、同一賃金法（Equal Pay Act 1970）が 1970 年に成立した。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、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。同じ 1975 年に、EEC では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なわなかった。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。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現在に至っている。

３．職務分析・評価の手法

「同一価値労働・同一賃金」を評価するためには、ベンチマークとなる指標（基本モデル）が必要になる。それでは、各国が現在採用している職務分析・評価の指標とはいかなるものだろうか。すなわちこの部分が本論の核心部分である。

スウェーデンで広く用いられている職務評価の基本モデルは「Analys Lönelots」と呼ばれる指標である。2000 年に人種差別オンブズマン（DO）によって開発され、現在公共部門及び民間部門で広く利用されている。「Analys Lönelots」によって仕事の中身・内容が明確化され、個人のパフォーマンスを評価する際の基礎となる基準が提供される。

「Analys Lönelots」における評価項目は、大きく 3 つのグループ（①仕事に関する知識、技術・技能、②職務に伴う責任、努力水準、③労働環境）に分類され、さらにそれは８つの項目（①教育/経験、②問題解決能力、③社会的成熟度、④物的資源および情報に関する責任、⑤他者に対する責任、⑥計画、開発、作業結果、作業管理に関する責任、⑦物理的環境、⑧心理的環境）から構成される。①から⑧までの項目は、職務の困難度・重要度から 5 段階のレベルに分類され、5 段階に分類されたレベルは点数化される。実際の利用にあたっては、該当産業や該当分野における労働をより正確に評価するために基本的な 8 つの項目を取捨選択したり、或いは新たな項目を追加したりして運用されているようだ。また、各項目の重要度は産業や分野によって異なるので、ウェイト付けをして評価を行っている。

「同一価値労働・同一賃金」へのプロセスは、①賃金サーベイを作成するチームを雇用者側、労働者側（労働組合）から最低 3 名以上で結成し、②賃金に影響を及ぼすと考えられる要素をすべてリストアップし、③職位別の男女数、男女割合、それぞれの職位における最低賃金、最高賃金、平均賃金、賃金の中央値を男女間で整理を行い、④同一価値労働の男女間での賃金分布の広がり方を検証し、⑤「Analys Lönelots」によって作成された職務評価モデルをもとに、様々な職種について仕事の難易度や要求度に関するポイント付けを行い、同程度のポイントの仕事を同一価値労働・同一労働として仕事を分類し、⑥分類表と実際の賃金水準が矛盾しないかどうかを確認し、⑦現行の賃金体系を修正するアクションプランを作成するといった手順で行われる。2001 年から 2008 年にかけて差別オンブズマンにより、約 600 の企業において「Analys Lönelots」に基づく職務評価モデルが検証されている。

カナダにおいて格差是正をリードしてきたのはオンタリオ州であったが、そのオンタリオ

州では「オンタリオ州賃金衡平法(The Ontario Pay Equity Act)」（1987 年）が定められ、同法に基づき職務分析・評価を行っている。実施機関としては、同法を根拠としてオンタリオ州人権委員会（the Ontario Human Rights Commision）の管轄の下、賃金衡平委員会（Pay Equity Commision）が設置され、さらにその下に賃金衡平局（Pay Equity Office）と賃金衡平聴聞審判所（the Pay Equity Hearings Tribunal）が置かれて実質的業務を担っている。

職務分析・評価の実施にあたっては、排他的交渉権を有する労働組合と使用者との交渉が基盤となる。団体交渉単位として認定された範囲で男女の比較をすることを基本とするが、比較対象が交渉単位内に存在しない場合は交渉単位を超えて比較することができる。合法的に団体交渉を行うことができる労働組合が存在しない企業の従業員と使用者との間で問題が発生した場合は、賃金衡平委員会および賃金衡平聴聞審判所が紛争の処理を行う。

その手続きのプロセスは、①男女間の賃金格差の有無に関する調査を行い、②職務等級に主として属するのが男性であるか、女性であるか、または男女の区別のない職務等級であるかに分類し、③技能、努力、責任、労働環境の 4 要素を用いて男性と女性の職務等級と賃金を比較し、④比較対象となる職務等級が存在する場合にはその中で男女の別なく比較し（職務比較法)、⑤比較対象となる職務等級が存在しない場合は比較可能な職務等級を設定して比較を行い（比例値比較法)、⑥比例値比較法も不可能な場合は、代理機関（Proxy）を介して比較を行い（なお、代理機関を介して比較を行うことができるのは公共セクターのみ)、比較の結果、賃金格差が確認された場合は賃金平等が義務付けられるという仕組みである。

イギリスにおいて、性差別法に基づき格差是正に取り組んできた機会均等委員会（Equal Opportunities Commission：EOC）は 2007 年に改組され後継の EHRC に引き継がれたが、EHRC が 2011 年に作成した行為準則は、基本的に EOC が 2002 年に作成したガイド（Equal Pay Review Toolkit）及びその行為準則を踏襲したものである。つまり、これがイギリスにおいて現在採用されている職務分析・評価のモデルといえるが、実施に関しては、政府が消極的だったこともあり義務化されているわけではなく、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るものではないことに留意が必要である。

平等賃金監査実施のプロセスは、①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行い、②同一労働に従事する男女の従業員を特定し、③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し、④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

検討し、⑤間接的賃金差別の是正に向けたアクションプランを策定するという手順で行われる。

以上が、現在各国で行われている職務分析・評価手法の概要であるが、以下各論に詳細が記述されているので、ご参照いただきたい。

第１章　スウェーデン

はじめに

日本をはじめ多くの OECD の国では、「パートタイム労働」と「雇用の不安定性」とはしばしば同義語とみなされている。この背景には、「パートタイム労働」と「雇用の不安定性」とが同義語としてみなされている国々では、失業の増加を背景に或いは失業者減少の手段としてパートタイム労働者を増加させてきたことがある。従って、これらの国々におけるパートタイム労働者は非自発的パートタイム労働者で、主に労働者の入れ替わりが激しく雇用契約期間が短い産業で雇用されている場合が多い。しかし、スウェーデンでは「パートタイム労働」は必ずしも「雇用の不安定性」を意味しない。というのも、スウェーデンでは非自発的パートタイム労働者はそれほど多く存在しないのに加えて、パートタイム労働者からフルタイム労働者への転換は比較的容易であるからである。スウェーデンにおけるパートタイム労働の増加は、1960 年代のスウェーデン経済の急激な経済成長に伴う労働力不足に端を発している。労働力を確保するために女性を家庭から労働市場へ連れ出す政策、言い換えれば、女性の労働参加を促すような政策が 1970 年代以降次々に行われた。その結果、女性のパートタイム労働者が増加した。労働市場に参入する女性が増加することに合わせて、「男女平等、ジェンダーの平等」が強調されてきた。現在では「男女間の平等・差別禁止」にとどまらず、様々な観点からの「平等と差別の禁止」が広く法律では規定されている。とはいっても、スウェーデン社会には依然として差別が存在しており、結果として、正当化できない或いは客観的根拠が存在しない差が社会には存在している。

本稿では、労働者間の賃金格差に焦点を絞って議論する。特にスウェーデンにおける労働者間の賃金格差是正のための法的枠組みや制度を概観し、賃金格差が存在しているかどうかをいかなる基準で判断しているのかについて紹介する。次節では、スウェーデンにおけるパートタイム労働者数、有期雇用労働者数が時系列でどのように推移してきているのか、或いはパートタイム労働者、有期雇用労働者の男女構成割合はどのように推移してきているのかを概観する。第 2 節では、スウェーデンにおける「同一価値労働・同一賃金」に関する法的枠組みについて考察を加える。第 3 節では、差別を是正するための政府機関である差別オンブズマンについて概観する。第 4 節では、複数の仕事や職務が「同一価値労働・同一労働」であるかどうかを判断するための職務評価モデルについて考察し、「おわりに」で結論を述べる。

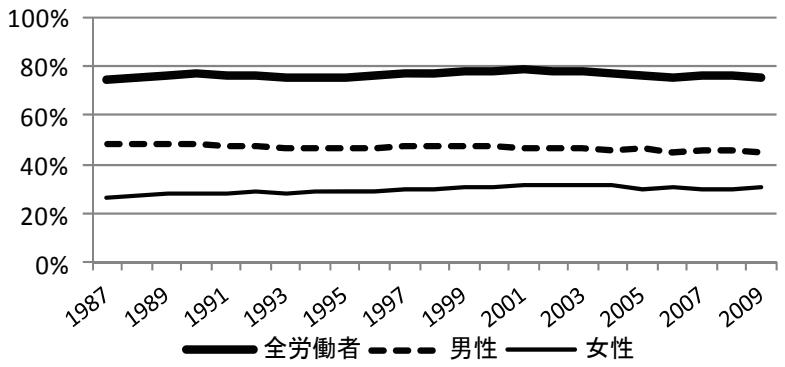
第１節　スウェーデンの労働市場の現状

本節では有期雇用労働者の推移、パートタイム労働者数の推移、労働組合組織率の推移について時系列で概観する。

１．パートタイム労働者及び有期雇用労働者

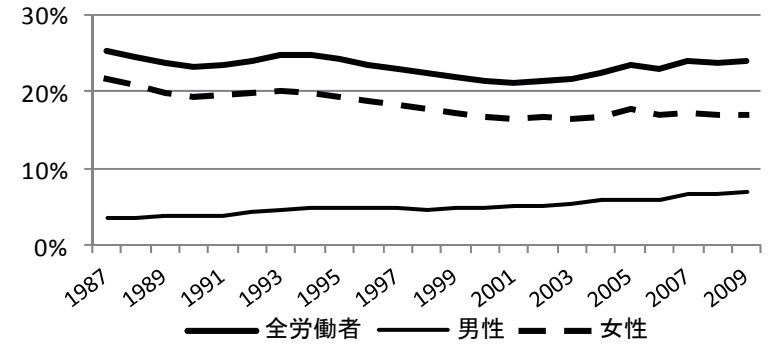
図表１－１及び図表１－２は 1987 年以降のスウェーデンのフルタイム労働者の割合及びパートタイム労働者の割合がどのように推移しているかを示している[1]。図表１－１と図表１－２から明らかなように、1987 年以降について、スウェーデン全労働者の約 75%がフルタイム労働者、残りの約 25%がパートタイム労働者として働いている。1987 年以降の傾向として、パートタイム労働者は減少し、フルタイム労働者が増加している。また男女別で傾向を比較してみると、男性ではパートタイム労働者が増加しているのに対して女性のパートタイム労働者は減少している。フルタイム労働者に関しては、男性のフルタイム労働者が減少しているのに対して、女性のフルタイム労働者は増加している。

図表１－１フルタイム労働者の割合（全労働者比割合）



出所： SCB（Statistiska Centralbyrån）のデータベースに基づき作成
(http://www.scb.se/Pages/List____250612.aspx)。

図表１－２　パートタイム労働者の割合（全労働者比割合）



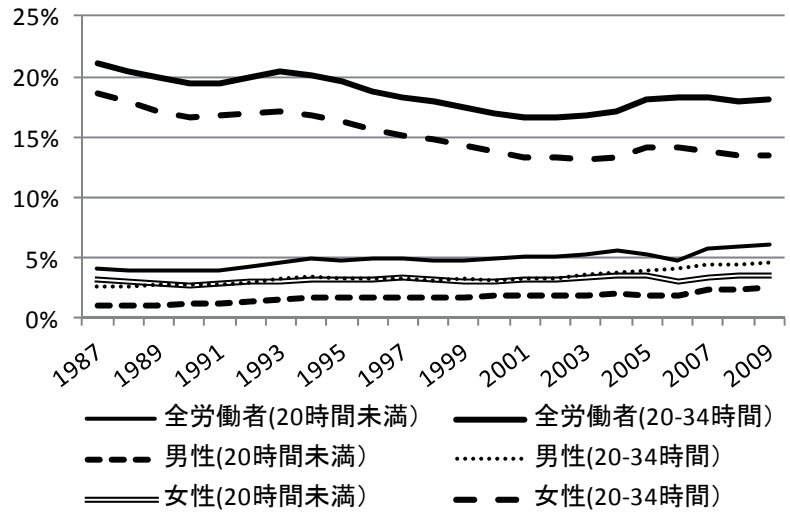
出所： SCB（Statistiska Centralbyrån）のデータベースに基づき作成
(http://www.scb.se/Pages/List____250612.aspx)。

[1] 本稿では一週間の労働時間が 35 時間以上の労働者をフルタイム労働者、35 時間未満の労働者をパートタイム労働者とする。

図表１－３はパートタイム労働者を、男女別、労働時間別で分類して 1987 年から 2009 年までの傾向をまとめたものである。図表１－３から明らかなように、労働時間が 20 時間以上 35 時間未満の女性パート労働者の割合は減少している。労働時間が 20 時間未満の女性パート労働者については、増加傾向も減少傾向もみられない。一方、男性に関しては、週の労働時間が 20 時間未満のパート労働者も労働時間が 20 時間以上 35 時間未満のパート労働者も 1987 年以降増加し続けている。

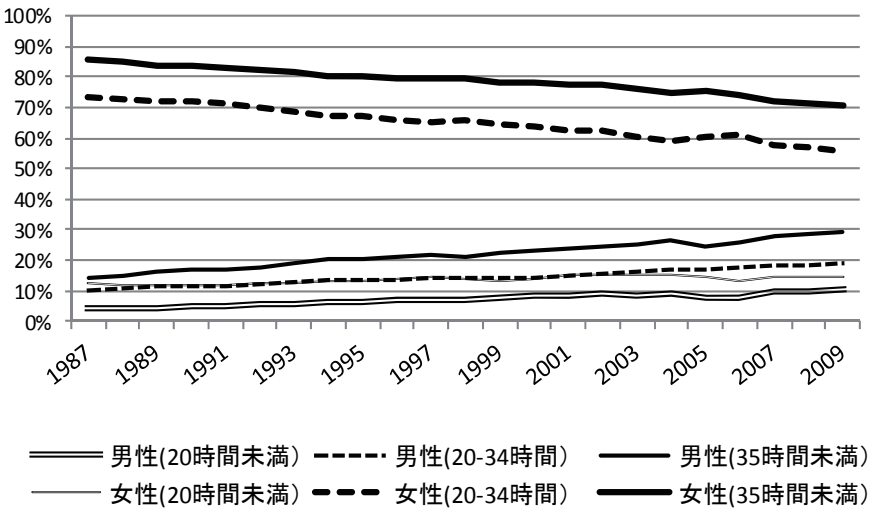
図表１－４はパートタイム労働者の内訳を男女比で比較したものである。図表１－３との相違点は、図表１－３のパーセンテージは全労働者に対する割合を示しているのに対して、図表１－４は全パートタイム労働者比で見たときの、男女別、労働時間別でのパートタイム労働者をまとめたものである。図表１－４から明らかなように、2009 年時点でもパート労働者の 7 割以上を女性が占めているが、その割合は減少傾向にある。一方、1987 年には約 14%であった全パート労働者に占める男性の割合は増加傾向にあり、2009 年には約 30%にまで増加している。

図表１－３　パートタイム労働者の内訳（全労働者比割合）



出所： SCB（Statistiska Centralbyrån）のデータベースに基づき作成
(http://www.scb.se/Pages/List____250612.aspx)。

図表１－４　パートタイム労働者の内訳（全パートタイム労働者比割合）

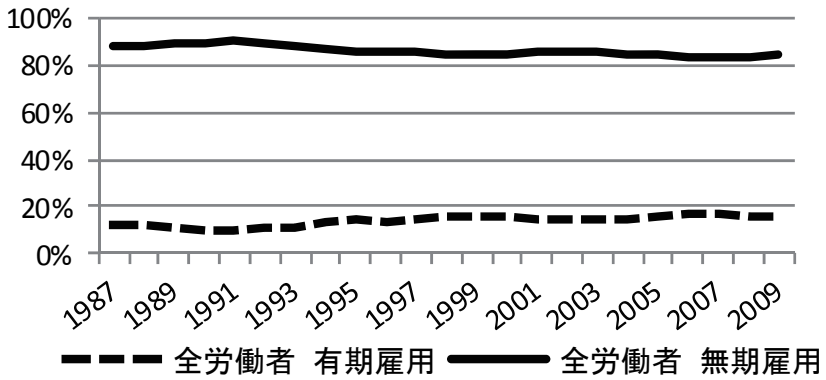


出所： SCB（Statistiska Centralbyrån）のデータベースに基づき作成
(http://www.scb.se/Pages/List____250612.aspx)。

２．有期雇用労働者

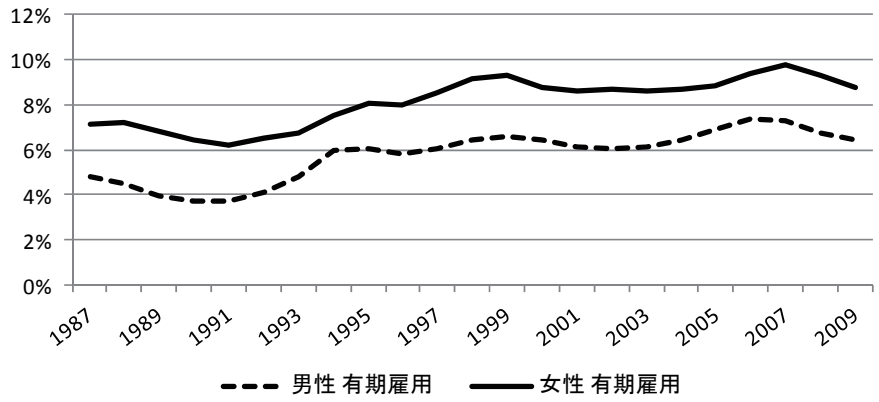
次に無期雇用労働者と有期雇用労働者の推移について概観する。図表１－５はスウェーデンの無期雇用労働者と有期雇用労働者の割合が 1987 年以降どのように変化しているかを示している。図表１－５から明らかなように、無期雇用労働者は減少し、有期雇用労働者は増加し続けている。1990 年前後には全労働者の 10%程度であった有期雇用労働者の割合は、2004 年以降は 15%以上で推移している。図表１－６は有期雇用労働者を男女で比較したものである。図表１－６が示すように、男女とも 1987 年以降増加傾向にあるものの、有期雇用契約のもとで働いているのは男性よりも女性の方が多い。無期雇用に関しては、男女とも減少傾向にあることを図表１－７は示している。

図表１－５　無期雇用・有期雇用労働者割合



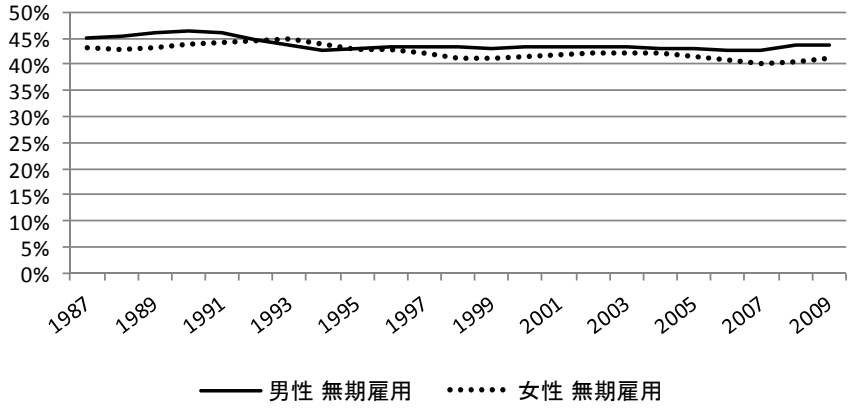
出所： SCB（Statistiska Centralbyrån）のデータベースに基づき作成
(http://www.scb.se/Pages/List____250612.aspx)。

図表１－６　男女別有期雇用労働者割合



出所： SCB（Statistiska Centralbyrån）のデータベースに基づき作成
(http://www.scb.se/Pages/List____250612.aspx)。

図表１－７　男女別無期雇用労働者割合



出所： SCB（Statistiska Centralbyrån）のデータベースに基づき作成
(http://www.scb.se/Pages/List____250612.aspx)。

以上みてきたように、1980 年代後半以降、スウェーデンでは女性のパートタイム労働者は減少傾向にあるものの、男性のパートタイム労働者は増加傾向にある。特に注目すべき傾向は、比較的労働時間の長い女性パート労働者が減少している一方で、労働時間の短い男性パート労働者が増加していることである。但し、全体としてはパートタイム労働者は減少しており、フルタイム労働者は増加している。有期雇用に関しては、男女とも増加傾向にあり、このことは無期雇用労働者が減少していることを意味している。パートタイム労働及び有期雇用労働について共通していることは、男性よりも女性の労働者の方が多いということである。

男性の短時間パートタイム労働者が増加している要因の一つとして、男性の育児休暇取得の増加が考えられる。スウェーデンでは 1974 年に世界で初めて父親、母親の両方に対して所得補償付の育児休業制度が導入された。図表１－８は 1974 年以降 2009 年までの育児休業の

総取得日数と男女間の育児休業取得割合等の推移である。図表１－８から明らかなように、男性の育児休業取得の割合が 1974 年以降増加しつづけており、2009 年には総日数の 22%に相当する 10,525 日を父親が育児のために休業している。育児休業に代表されるようにスウェーデンでは子育てや家事に関しても男女平等が唱えられており、この傾向の深化が男性の短時間労働を促していると考えることができるであろう。換言すれば、ワークライフバランスの充実が男性の労働時間の短時間化をもたらしているともいえる。

図表１－８

年	育児休業取得総日数	育児休業取得割合(%)	
		女性	男性
1974	19017	100	0
1980	27020	95	5
1985	33193	94	6
1990	48292	93	7
1995	47026	90	10
2000	35661	88	12
2005	42659	80	20
2009	47839	78	22

出所： SCB（2010）より抜粋・整理。

第２節　同一価値労働・同一賃金に関する法的枠組み労働

１．差別法（Diskrimineringslag）

スウェーデンで「同一価値労働・同一賃金」が議論される際に基礎となる法的枠組みは 2008 年に制定され、2009 年 1 月 1 日より施行された「差別法（Diskrimineringslag）（SFS 2008:567）」である。差別法（Diskrimineringslag）はそれまで存在した差別禁止に関する 7 つの法律を統合して成立した。7 つの法律とは、次の通りである。

（１）平等法　（機会均等法）　（1991）　（Jämställdhetslag）

（２）出身地域、宗教、信条に基づく雇用差別禁止法（1999）　（Lag om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning）

（３）障害の有無に基づく雇用差別禁止法（1999）　Lag om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av funktionshinder）

（４）性的指向に基づく雇用差別禁止法（1999）（Lag om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning）

（５）大学生に対する差別禁止法（2001）（Lag om likabehandling av studenter i

högskolan）

（６）差別禁止法（2003）　（Lag om förbud mot diskriminering）

（７）子供と児童に対する差別･虐待禁止法（2006）（Lag om förbud mot diskriminering och annan kränkande behandling av barn och elever）

差別法では、「性別」、「性転換の有無」、「外見」、「人種」、「宗教や信念」、「年齢」、「ハンディキャップの有無」、「性に関する指向」、「子供の有無」、「家族の構成や属性」等を理由に差別することを禁止している。その上で、すべての人に同等の権利と機会が提供されることを推進することが目的であるとしている。差別法の特徴的な点は、差別が行われていないかどうかを監視する制度に、後述する差別オンブズマン（Diskrimineringsombudsmannen）の役割が明確に規定されている点である。差別オンブズマンは差別が行われているかどうかを監視するばかりではなく、差別禁止是正のための措置を講じることも規定されている。差別法には、差別法に違反した場合の罰則に関しても規定されている。障害者団体等などの一部からは、差別法の内容は十分ではないという批判も存在する。しかし、それまでの差別禁止に関する法律が主に労働市場における差別禁止に重点が置かれていたのに対して、2008 年制定の差別法は広く社会全般における差別の禁止を規定している。つまり、差別法では、職場に加えて、学校、大学、店舗、不動産売買や不動産賃貸の際、病院、社会サービスや社会保険制度を利用する際など、いかなる状況においても差別的な扱いをすることを禁止している。

２．賃金格差是正に関する法的枠組み

1991 年に制定された平等法（機会均等法、Jämställdhetslag）では、賃金を含めた男女の機会均等を実現することが規定されてはいたが、より具体的な形で男女間賃金格差の是正を促すような規定が法律に盛り込まれたのは 1994 年以降である。つまり、1994 年に平等法は改正され、従業員数が 10 人以上の企業については、異なる仕事を行っている男女間或いは異なる雇用契約に基づく従業員の賃金格差が存在しているのかどうかを調査（賃金サーベイ）することを求める条項が追加された。さらに同法は 2001 年に改正され、賃金差別に関する禁止条項や均等賃金・賃金格差に関する調査に関する条項がより厳格かつ明確に規定された。つまり、賃金格差が存在するかしないかを検証する具体的な方法に関する条項が追加された。さらに、従業員数が 10 人以上の企業については、客観的な根拠に基づかない賃金格差が存在した場合に賃金格差をどのように是正するのかを示すアクションプランを雇用主が作成することを求める条項が追加されている。

2008 年制定の差別法でも、2001 年に改正された平等法の規定を修正した賃金サーベイに関する条項が存在している。その背景には、依然として客観的根拠の存在しない、或いは正

当化できない賃金格差が男女間で存在しているという実態がある[2]。2008 年制定の差別法では、雇用主が 3 年毎に賃金サーベイを行うことが義務づけられている。賃金サーベイを行うことを通して、雇用主は均等賃金、同一労働条件・環境が達成されているのかどうかを検証することが求められている。さらに、均等賃金、同一労働条件・環境が達成されていない場合には、従業員数が 25 人以上の企業については均等賃金達成のためのアクションプランを示さなくてはならないこと（義務）が差別法で規定されている。均等賃金達成のためのアクションプランでは、均等賃金を達成するためのコスト、達成のためのタイムテーブル、達成までの総期間、が示されていなくてはならない。達成までの期間は最大で 3 年とされている。

3．パートタイム労働者及び有期雇用労働者に関する法的枠組み

特にパートタイム労働者や有期雇用労働者の待遇に対する差別禁止に関しては、2002 年制定の「パートタイム労働者及び有期雇用労働者に対する差別禁止法（Lag om förbud mot diskriminering av deltidsarbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning)」が存在する。この法律では、パートタイム労働者や有期契約労働者に対して、フルタイム労働者或いは契約期限に定めのない労働者と同様の賃金及び労働条件を提供しなくてはならないことが規定されている。その上で、差別が行われた場合には、雇用者は労働者に賠償金を支払わなくてはならないことも規定されている。但し、パートタイム労働者や有期雇用労働者の賃金が差別的扱いを受けているかどうかの判断基準は、2008 年の差別法で規定されている「賃金サーベイ」である。

スウェーデンで「賃金・待遇格差」及び「同一価値労働・同一賃金」が議論される時には、パートタイム労働者とフルタイム労働者間の賃金格差、待遇格差という観点ではなく、主に男女間の賃金・処遇格差是正という観点から議論される。言い換えると、スウェーデンにおける「同一価値労働・同一賃金」の達成とは、性別による区別のない（gender-neutral）労働賃金や労働条件の達成を意味している。もちろん第 2 節で概観したように、男性パートタイム労働者よりも女性パートタイム労働者の方が多いので、男女間の「賃金・待遇格差」を是正するということは、日本で議論されているパートタイム労働者とフルタイム労働者との間の「賃金・待遇格差」を是正するということになるかもしれない。しかし、スウェーデンにおけるパートタイム労働者とフルタイム労働者との賃金の差は、基本的には労働時間と対応しており、単位時間当たりの賃金格差は存在しない。仮にパートタイム労働者とフルタイム労働者との間に賃金・処遇格差が存在したとしても、その差は客観的な根拠で説明できる差であることが多く、スウェーデンでパートタイム労働者とフルタイム労働者の賃金・処遇格差の議論がなされることはほとんどない。

[2] ここでいう賃金格差とは、時給賃金の平均的な差のことを意味する。賃金格差の程度は、通常女性の賃金が男性の賃金の何%であるかで表現される。

第３節　差別オンブズマン（Diskrimineringsombudsmannen）

１．オンブズマン（Ombudsman）

スウェーデンには、個人の権利が犯されない目的で設立された様々な「オンブズマン（Ombudsman）制度」が存在する。オンブズマンは、市民の権利を保護する機関である[3]。スウェーデン語のオンブズマン（Ombudsman）は「代表者、代理人」を意味し、この単語が初めて登場するのが 1241 年のデンマークの法律文書の中である。その後、アイスランド、ノルウェーで用いられるようになるが、現在世界各国で用いられている意味で使用され始めたのは、1809 年にスウェーデンの統治法典（憲法）に明文化された「議会オンブズマン（Justitieombudsmannen）」の設立以降である。統治法典は 1974 年に全面改正されたが、オンブズマン制度に関しては、引き続き明文化されている。オンブズマンが憲法に明記されているということは、オンブズマン制度がスウェーデンの国家制度の中でも非常に重要な位置を占めているということを意味している。即ち、19 世紀初めから現在にいたる約 200 年間、スウェーデンでは一貫してオンブズマン制度が国家の重要な制度として位置付けられているということである。政治任命されたオンブズマンは国の行政機関の一つである。雇用や労働に関しては日本の労働基準監督署に類似する行政機関という位置付けである。スウェーデンの他には、デンマークやフィンランド等の北欧諸国でオンブズマン制度が憲法で明文化されてはいるが、その他の国々ではオンブズマン制度を憲法に明記している国はほとんど存在しない。日本においても、自治体レベルでは徐々にオンブズマン制度が浸透しつつあるものの、憲法はもとより国レベルの法律でもオンブズマン制度は明文化されていない。こうしたオンブズマン制度が国家の制度に組み込まれていることが、国民の行政に対する信頼の強さに影響を与えていることは想像に難くない。

スウェーデンでは議会オンブズマンの設立後、消費者オンブズマン（Konsumentombudsmannen）、機会均等オンブズマン（Jämställdhetsombudsmannen）、人種差別オンブズマン（Ombudsmannen mot etnisk diskriminering）、子供（児童）オンブズマン（Barnombudsmannen）、障害者オンブズマン（Handikappombudsmannen）、性的指向オンブズマン（Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning）、など様々なオンブズマンが設立された。2008 年制定（2009 年施行）の差別法に基づいて、2009 年に機会均等オンブズマン、人種差別オンブズマン、障害者オンブズマン、性的指向オンブズマンが統合され、差別オンブズマン（Diskrimineringsombudsmannen）となる。差別オンブズマンは、職場、学校、大学、店舗、不動産売買や不動産賃貸の際、病院、社会サービスや社会保険制度を利用する際など、いかなる状況においても差別的な扱いがなされていないかを監督する役割を担っている。オンブズマン制度はスウェーデン社会に広く浸透しており、様々な法律で規定されている「国民の機会・権利の均等や平等」を社会に浸透させ

[3] スウェーデンの「オンブズマン」は政治任命された行政機関としてのオンブズマンと、政治任命されたものではない自主的なオンブズマンとがある。

る役割を担っている。

２．差別オンブズマン

差別オンブズマンは労働省（Arbetsmarknadsdepartementet）管轄の政府機関である。政府機関といっても政府や労働省からは完全に独立した組織で、政府や労働省の関与は全く存在しない。差別オンブズマンの職務は、すべて法律に基づいて遂行される。現在、差別オンブズマンでは約 90 人の職員スタッフが雇用されており、2010 年度の予算額は 9,200 万スウェーデンクローナ（約 11.1 億円）であった[4]。

差別オンブズマンの職務の目的は、2008 年施行の差別法で禁止されている「性別」、「性転換の有無」、「外見」、「人種」、「宗教」、「年齢」、「ハンディキャップの有無」、「性に関する指向」、「子供の有無」、「家族の構成や属性」、等の理由による差別が行われていないかを監視・監督することである。

差別法で規定されているように、差別的な扱いを受けたと判断した者は差別オンブズマンに訴えを起こすことができる。その訴えに対して差別オンブズマンが「差別がある」と判断した場合には、是正のための勧告・指導を企業・学校に対して行う。場合によっては、差別オンブズマンは差別を受けたとした人の代理人を裁判で務めることもある。但し、差別オンブズマンは裁判所の決定を変えたり、差別を行ったものに罰則を課したり、差別を受けた人に補償金を給付するようなことは行わない。また、差別を行った個人に対して起訴を起こしたりはしない。

第４節　賃金サーベイと「同一価値労働・同一賃金」

１．賃金サーベイ　（Analys Lönelots）

「同一価値労働・同一賃金」を評価するためには、ベンチマークとなる指標（基本モデル）が必要になる。つまり、何をもって「同一価値労働・同一賃金」と判断するのか、或いは仮に賃金等に差が存在する場合にその差が客観的な根拠に基づいたものであるかどうかを評価するためには、指標（判断基準）が必要になる。スウェーデンで広く用いられている判断基準（職務評価の基本モデル）は 2000 年に人種差別オンブズマン（Ombudsmannen mot etnisk diskriminering、DO）によって開発された「Analys Lönelots」である。「Analys Lönelots」は賃金サーベイを行う際の業績評価のための職務要件を選定・評価するための基本モデルで、2000 年以降、民間部門及び公共部門で広く利用されている。

「Analys Lönelots」は個人の賃金水準を決定する際にも利用可能である。つまり、「Analys Lönelots」によって仕事の中身・内容が明確化され、個人のパフォーマンスを評価する際の基礎となる基準が提供される。差別オンブズマンは「Analys Lönelots」を実際にどのように

[4] 1 SEK（スウェーデンクローナ）= ¥12 として以下すべて換算。

利用できるか、実際の仕事の評価や、その評価の質をチェックするためのコンピューターのサポートを行っている。「Analys Lönelots」は利用者による経験や意見をもとに随時更新されている。以下では 2009 年度版の「Analys Lönelots」について紹介する。

（1）Analys Lönelots における評価項目

「Analys Lönelots」における評価項目は、基本的に 8 つの項目から構成されており、8 つの項目は大きく 3 つのグループに分類されている。3 つのグループとは、(i)仕事に関する知識、技術・技能、(ii)職務に伴う責任、努力水準、(iii)労働環境、である。8 つの項目とは、①教育/経験、②問題解決能力、③社会的成熟度、④物的資源および情報に関する責任、⑤他者に対する責任、⑥計画、開発、作業結果、作業管理に関する責任、⑦物理的環境、⑧心理的環境、である。以下に、3 つのグループと 8 つの項目についてまとめた。

(i) 仕事に関する知識、技術・技能

①教育/経験・・・・教育、職業経験、追加教育に要した時間

②問題解決能力・・・分析能力、創造力、主体性、自己開発力

③社会的成熟度・・・コミュニケーション能力、協調性、文化的理解力、気配り力

(ii) 職務に伴う責任、努力水準

④物的資源および情報に関する責任

設備・機械等の物質的資源に対する責任、他人の経済的利益を守る責任、事業中断等に伴う損害に対する責任、機密情報保全（管理）に関する責任

⑤他者に対する責任

他人の健康、安全性、快適さに対する責任、他人の個人情報取り扱いに対する責任

⑥計画、開発、作業結果、作業管理に関する責任

現在または将来の活動計画の策定、計画実行に関する責任、予算、決算、会計に関する責任、作業管理者としての責任

(iii) 労働環境

⑦物理的環境

身体的緊張（作業時間、作業速度の制約）、不快な物理的環境、傷害または疾病の可能性の程度

⑧心理的環境

必要な集中力の程度、作業の単純さ、作業中の行動の制約状況、ストレスを感じる人間関係

①から⑧までの項目は、職務の困難度・重要度から 5 段階のレベルに分類されている。実際の運用では 5 段階に分類されたレベルは、点数化される。

（２）Analys Lönelots の調整、評価、分析

「Analys Lönelots」はいかなる産業や分野においても利用できるように設計されている基本モデルである。従って、実際の利用にあたっては該当産業や該当分野における労働をより正確に評価するために基本的な 8 つの項目を取捨選択したり、或いは新たな項目を追加したりする必要がある。また、各項目の重要度は産業や分野によって異なるので、ウェイト付けをして評価を行う必要がある。このような調整を行わないと当該産業や当該分野での職務を正確に評価することはできない。「Analys Lönelots」では、最も難易度の高い職務のポイントが 100 ポイントとなるようにポイント付け、ウェイト付けが行われる。理論的には、職務が 0 ポイントから 100 ポイントの間で分類されることになる。「Analys Lönelots」が完成したら、評価した職務を同程度のレベル（ポイント）のグループに分類する。

「Analys Lönelots」の評価は最低 3 名で行うのがよいとし、さらには男性と女性の両方が評価に加わらなければならないとしている。さらに評価担当者は評価する事業、仕事、作業内容や目標について十分な知識を有したものでなければならない。

ここで注意しなくてはならないのは「Analys Lönelots」で評価するのは、作業（仕事）に対する要求の程度である。言い換えると、ある職務が存在する時にそれに従事する労働者に対して何を求めているか、或いはどれだけ困難な仕事であるかを評価しているのである。その職務に従事している労働者の勤務評価を直接行うためのものではない。職務の要求内容と難易度は部分的には賃金と関係するが、100%関連しているわけではない。なぜなら、賃金は個人の熟練度、業績、周囲の条件と関連して決定されるからである。「Analys Lönelots」による職務評価モデルが完成したら、「同一価値労働・同一賃金」の設定を行うこととなる。

（３）「Analys Lönelots」による職務評価モデルの具体例

職務評価モデルの作成は下記の 3 段階の手順で行われる。

[1] 第 4 節 1（1）で説明した 8 項目を重要度に応じて順位付けする。

[2] 8 項目に対して、トータルが 100%となるようにウェイトを付す。

[3] 各項目に付されたウェイト（%）を各項目の難易レベル数に応じて平均的に配分する。

[1]から[3]の手順に沿って職務評価モデルを作成してまとめたものが、下の具体例の表である。下表から明らかなように、すべての項目において最も難易度の高い職務のポイント（%）が 100 となる。

具体例

[1] 8項目の順位	[2] 各項目のウェイト (%)	[3] 難易レベル 低難易度				高難易度
		1	2	3	4	5
① 教育/経験	20	4	8	12	16	20
⑥ 計画、開発、作業結果、作業管理に関する責任	15	3	6	9	12	15
② 問題解決能力	15	3	6	9	12	15
③ 社会的成熟度	15	3	6	9	12	15
⑤ 他者に対する責任	10	2	4	6	8	10
④ 物的資源および情報に関する責任	10	2	4	6	8	10
⑧ 心理的環境	10	2	4	6	8	10
⑦ 物理的環境	5	1.7	-	3.3	-	5
合計	**100**	**20.7**	**38**	**60.3**	**76**	**100**

（4）「Analys Lönelots」による職務評価モデルの利用法

「Analys Lönelots」による職務評価モデルは何が同一価値労働であるのかを判断する際に利用できる。つまり、「Analys Lönelots」による職務評価モデルに基づいて算出されたポイントをもとにすれば、どの仕事とどの仕事が同一価値労働であるかを判断することができる。算出されたポイントが同程度であれば、それらの仕事は、知識、熟練度、責任、労働条件に関して同等の水準が要求されていることを意味し、それらの仕事は同一価値労働と判断することができる。別の言い方をすれば、一見まったく異なる職務であっても、職務評価モデルに基づいて算出された職務のポイントがある一定の範囲内におさまっていれば、それらの職務は同一価値労働とみなすことが可能となる。「Analys Lönelots」による職務評価モデルを利用することによって、女性が過半数を占める職場での仕事と、男性が過半数を占める職場での仕事が同一価値労働であるか否かを判断することができる。これらの延長線上で、同一価値労働と判断された仕事において異なる水準の賃金が支払われている場合には、賃金差別が行われていると結論付けることが可能となる。

また、職務評価モデルは仕事面での個人の努力、貢献度合い、業績を判断する関連基準を抽出する適切な基礎となる。職務評価モデルの 8 項目はそれぞれ個人の資質、努力として置き換えることができ、個人の仕事遂行に関する熟練度や業績を評価するモデルとして変形して利用することが可能である。さらには「Analys Lönelots」による職務評価モデルを作成する作業は、組織内の仕事内容、権限と責任の範囲等を明確に把握し、規定することに役立ち、長期的に組織の発展へとつながるものと考えられる。

2．「同一価値労働・同一賃金」への手順

① 賃金サーベイを作成するチームを、雇用者側、労働者側（労働組合）から最低 3 名以上で結成する。その際、男女比が同程度になるように注意する必要あり。

② 賃金に影響を及ぼすと考えられる要素をすべてリストアップする。加えて、賃金設定ルール、福利厚生などもすべてリストアップする。

③ 職位別の男女数、男女割合、それぞれの職位における最低賃金、最高賃金、平均賃金、賃金の中央値を男女間で整理する。

④ 同一価値労働の男女間での賃金分布の広がり方を検証する。（賃金分布の広がり方が異なると、賃金上昇率も異なる可能性がある。）

⑤ 「Analys Lönelots」によって作成された職務評価モデルをもとに、様々な職種について仕事の難易度や要求度に関するポイント付けを行い、同程度のポイントの仕事を同一価値労働・同一労働として仕事を分類する。

⑥ ⑤で作成した分類表と実際の仕事の賃金水準を比較し、⑤で作成した分類表と実際の賃金水準が矛盾しないかどうかを確認する。矛盾が存在するということは、正当化できない、客観的根拠の存在しない賃金格差が存在することを意味する。つまり、⑤で作成した分類表ではポイントが低い（高い）のに実際の賃金は相対的に高い（低い）といった場合には、同一価値労働・同一賃金が成立していないことになる。

⑦ ⑤で作成した分類表のポイントと実際の賃金水準と矛盾がないように、現行の賃金体系を修正するアクションプランを作成する。アクションプランでは、どの職種の賃金を変更するのか、或いはどのような手順で同一価値労働・同一賃金を実現するのかを明記しなくてはならない。加えて、賃金格差是正のために必要な費用や時間（タイムスケジュール）についても明記することが求められている。（期間は最長で 3 年以内と法律で規定されている。）

３．実施状況（同一価値労働・同一賃金）

2001 年から 2008 年にかけて差別オンブズマンによって、約 600 の企業の Analys Lönelots に基づく職務評価モデルが検証された。その結果は以下の通りである。

- 60%以上の雇用主が同一価値労働・同一賃金を実現するための（賃金格差是正のための）賃金調整を行った。
- 44%の雇用主で是正すべき正当化できない賃金格差が存在することが確認された。
- 賃金調整が行われた約 6,000 人の労働者の 9 割以上が女性であった。賃金調整の結果、一人当たり月額平均 1,000SEK 以上（約 12,000 円）以上、賃金が引き上げられた。
- 賃金格差是正について雇用主と労働者が裁判で争った場合よりも、雇用主が賃金サーベイを行い、それをもとに賃金格差是正を行った場合の方が、高い賃金への修正がなされるケースが多かった。
- 多くの企業側からは「賃金サーベイ」の作成は複雑で、時間のかかる作業であるという主張が多数存在している。

おわりに

スウェーデンの「同一価値労働・同一賃金」に対する取り組みは 1979 年に世界で初めて制定された「男女雇用機会均等法（Lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män i arbetslivet)」から始まる。しかし、より厳格に「同一価値労働・同一賃金」に対する取り組みが行われるようになるのは 2000 年に改正された平等法に賃金差別に関する禁止条項や賃金サーベイの条項が明確に規定されてからである。2000 年の平等法改正に伴い、オンブズマンによって職務評価モデルが開発され、職務評価モデルを基礎に労働者間の賃金格差が正当化できるものであるかどうかを判断することが可能となった。現在では、雇用主は 3 年毎に職務評価モデルに基づいた賃金サーベイを行うことが義務づけられている。賃金サーベイを行うことを通して、雇用主は均等賃金、同一労働条件・環境が達成されているのかどうかを検証することが求められている。さらに、均等賃金、同一労働条件・環境が達成されていない場合には、従業員数が 25 人以上の企業については均等賃金達成のためのアクションプランを示さなくてはならないこと（義務)が法律（差別法）で規定されている。均等賃金達成のためのアクションプランでは、均等賃金を達成するためのコスト、達成のためのタイムテーブル、達成までの総期間、が示されていなくてはならない。達成までの期間は最大で 3 年とされている。

仮に労働者間の賃金格差が解消・改善されない場合には、差別オンブズマン（Diskrimineringsombudsmannen）に訴えを起こすことができる。その訴えに対して差別オンブズマンが「格差或いは差別がある」と判断した場合には、格差是正のための勧告・指導を雇用主に対して行う。場合によっては、差別を受けた人の代理人を差別オンブズマンが裁判で務めることもある。

参考文献

Diskrimineringsombudsmannen, 2009, *Analys lönelots* (http://www.do.se/sv/Material/Analys-lonelots/).

Diskrimineringsombudsmannen, 2011, *Introduktion till utbildningsstödet* (http://www.do.se/Documents/Material/Handledningar%20och%20verktyg%20-%20arbetslivet/Talmanus_utbildningsst%C3%B6d_final.pdf).

Diskrimineringsombudsmannen, 2009, *Jämställdhetsanalys av löner– steg för steg* (http://www.do.se/sv/Material/Jamstalldhetsanalys-av-loner---steg-for-steg/)

SCB, 2010, *Women and Men in Sweden - Facts and Figure* .

Sveriges regering och regeringskansli, 2008, *Svensk författningssamling - Diskrimineringslag* (http://www.regeringen.se/content/1/c6/14/27/62/aa04fe11.pdf).

Sveriges regering och regeringskansli, 2008, *Svensk författningssamling*- Lag om Diskrimineringsombudsmannen (http://www.regeringen.se/content/1/c6/14/27/62/aa04fe11.pdf)

付論　スウェーデンにおける同一価値労働・同一賃金に関連する法律

年	法律	内容・特徴	備考
1979 年	男女雇用機会均等法 Lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män i arbetslivet (1979:1118)	世界初の男女雇用機会均等法	1991 年の Jämställdhetslag に統合。
1991 年	平等法（機会均等法） Jämställdhetslagen（1991:433）	男女の機会均等を規定。	1979 年の男女雇用機会均等法にとって代わる。 1994 年改正（1994:292）賃金サーベイ要求条項付加。 2000 年改正（2000:773）賃金サーベイ義務条項付加。 2008 年　Diskrimineringslag に統合。
1999 年	出身地域、宗教、信条に基づく雇用差別禁止法 Lag om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller (1999:130)	職場において、「人種」「宗教」「信条」を理由に差別を行うことを禁じている。	2008 年　Diskrimineringslag に統合。
	障害の有無に基づく雇用差別禁止法 Lag om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av funktionshinder (1999:132)	職場において、「障害の有無」を理由に差別を行うことを禁じている。	2008 年　Diskrimineringslag に統合。
	性的指向に基づく雇用差別禁止法 Lag om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning (1999:133)	職場において、「性的指向」を理由に差別を行うことを禁じている。	2008 年　Diskrimineringslag に統合。
2001 年	大学生に対する差別禁止法 Lag om likabehandling av studenter i högskolan (2001:1286)	大学において、すべての学生を同等に扱うことを規定している。	2008 年　Diskrimineringslag に統合。
2002 年	パートタイム労働者及び有期雇用労働者に対する差別禁止法 Lag om förbud mot diskriminering av deltidsarbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning (2002:293)	パートタイム労働者及び有期契約労働者に対する差別を禁じている。	
2003 年	差別禁止法 Lag om förbud mot diskriminering (2003:307)	職場以外の場所における性別、人種、出身地域、宗教、信条、障害の有無、性的指向、性同一障害、年齢などによる差別を禁じている。	2008 年　Diskrimineringslag に統合。
2006 年	子供と児童に対する差別及び虐待禁止法(2006) Lag om förbud mot diskriminering och annan kränkande behandling av barn och elever (2006:67)	児童及び生徒への差別と虐待を禁じている。	2008 年　Diskrimineringslag に統合。
2008 年	差別法 Diskrimineringslagen (2008:567)	社会のいかなる場面における性別、人種、出身地域、宗教、信条、障害の有無、性的指向、性同一障害、年齢などにあらゆる理由による差別を禁じている。	
2009 年	差別オンブズマンが設立 Diskrimineringsombudsmannen (DO)	性別、人種、出身地域、宗教、信条、障害の有無、性的指向、性同一障害、年齢などによる差別を監視・指導するオンブズマンの設立。	4 つのオンブズマンを統合。 ① 機会均等オンブズマン Jämställdhetsombudsmannen (JämO) Equal Opportunities Ombudsman ② 人種差別オンブズマン Ombudsmannen mot etnisk diskriminering (DO) Ombudsman against Ethnic Discrimination ③ 障害者オンブズマン Handikappombudsmannen (HO) Disability Ombudsman ④ 性的指向オンブズマン Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning （HomO） Ombudsman against Discrimination on Grounds of Sexual Orientation

出所：Sveriges regering och regeringskansli (http://www.regeringen.se/)に基づき作成。

第２章　カナダ

はじめに

カナダにおける職務分析手法は男女間の賃金格差を是正する手法としてその制度が注目されてきた。とくに男女同一価値労働同一賃金を実現するためのモデルとして日本に紹介されている。

ところで、カナダと日本の間にはいくつかの相違点が横たわっている。

まず、企業内における従業員の構成である。移民やネイティブなど多様な人種から構成されており、男女間のみならず人種間や多様な性の間の格差是正に取り組んできた長い歴史がある。

ついで格差是正に向けた労働運動がある。それは法廷闘争を含んだ労働組合の全国レベルの運動だった。そこには、女性比率が組合員数の約半分を占めるようになり、女性の発言力が組合内部で強化されたことが背景にある。

また、約 8 割という非常に高い組織率を有する公務員労働組合の交渉力が影響している。この交渉力により主として公的セクターを対象として男女間の賃金格差を是正する法制度が導入されている。公的セクター以外の労働者を対象とするのはオンタリオ州とケベック州、プリンスエドワードアイランド州のみである。そのため、職務分析手法による男女間の賃金格差是正は、官民問わず、労働組合と使用者が団体交渉の中で協議して詳細を決定する。

労働法の特徴もある。カナダは 10 州および二準州によって構成される連邦国家である。労働関係の規制権限について連邦と州のどちらが担うかがカナダの労働法にとって歴史的に問題となってきた。現在、連邦レベルを規定する労働法典は公益産業分野のみを適用範囲としている。それ以外の労働者は各州が独自に制定した労働法による。したがって、カナダでは 11 の労働法が存在していることになる。このそれぞれにおいて、格差是正に関する取り組みが異なる。

労働組合と使用者が行う団体交渉については､隣国アメリカのワグナー法の影響から排他的交渉権の認定を行う。これは、団体交渉を合法的に行うことができる労働組合かそうでないか、また団体交渉の適用範囲にある労働者かそうでないか、を区分するものであり、日本の労働組合法とは取り扱いが異なる。

アメリカとの影響では民間労働組合がアメリカの産業別労働組合の支部もしくは提携関係にあることや、民間企業では職務給が一般的となっていることがあげられる。職務給はいわば区分がはっきりした職務に働く人を割り当てる方式であり、潜在能力や経験年数を評価する職能資格給制度が一般的な日本とは異なる。

さらには、カナダにおける男女間の賃金格差の是正とはフルタイム同士、パートタイム同士の比較を前提としたものであり、フルタイムとパートタイムの間の格差を視野に入れたものではない。カナダのパートタイム労働者比率は 10%程度であり、そのおよそ 8 割を女性が

占めるが、女性のパートタイム労働者比率は20%弱である。

要すれば、日本における同一価値労働・同一賃金の参考としてみる場合、社会・労働運動と労働組合・使用者関係の社会・歴史的背景の相違、公共セクター主導の法制度、パートタイムの処遇改善が視野に入っているわけではない、というカナダの賃金格差是正の特徴を押さえた批判的（Critical）な視点での分析が必要であろう。

その意味で、本章では、カナダにおける賃金格差解消を目的とした社会・労働運動の社会・歴史的背景を整理したのち、オンタリオ州に代表される法制度とその運用、および現状と評価、問題点等を整理することとする。

第１節　格差是正に向けた社会・歴史的背景

１．社会・労働運動の歴史を重視する理由

カナダの賃金格差是正に関する取り組みをこれまで日本に紹介したのは専らに法学的な見地からであった。桑原（1985、1991）[1]は日本、アメリカ、カナダの三ヶ国について、男女雇用平等と均等法に関する法体系と監督機関、判例に関する比較を通じて日本への提言を行なった。人種間、男女間等の差別を撤廃する流れについては、判例および政府の施策、法制度についてのみであり、その背景については触れていない。

また木村（1996）[2]は職務分析手法を織り込んだ男女間の賃金格差是正を官民問わずに実施させる画期的な法制度である「オンタリオ賃金衡平法」をはじめとする諸法を日本へ紹介した。木村は、これら諸法が立法化された背景として、「カナダ人は、一般に、民主主義および法の支配に対する信念が極めて強く、『基本的人権の尊重』ならびに「社会的公正」という価値観を共有していると見られ、『カナダ人の人権意識の高さは、その政治的成熟度の高さに通じる』」というカナダ人の価値観を理由にあげるのみである。

桑原、木村ともに重視するのは、カナダが種々の差別撤廃に向かった判例や、1960年「権利章典」、1964年ＩＬＯ第111号条約「雇用・職業における差別待遇」の批准、1977年制定の「カナダ人権法」、1982年「権利および自由に関するカナダ憲章」、1986年連邦「雇用衡平法」、1962年「オンタリオ州人権法典」などの法制度を基盤とした施策である。桑原は種々の判例を紹介しており、カナダにおいても様々な差別的処遇をめぐる紛争があったことがうかがえるが、その背景は紹介していない。木村はカナダ人の価値観という曖昧な指標に原因を帰結させている。

一方、森（2005）[3]はオンタリオ州賃金衡平法が「世界的にみて最も先進的な男女同一価値労働同一賃金立法として高く評価される」として、その背景には「州内の労働・法律団体

---

[1] 桑原昌宏(1985)『男女雇用平等の運用基準』総合労働研究所、(1991)『男女雇用平等と均等法』総合労働研究所

[2] 木村愛子(1996)『カナダにおける男女同一価値労働同一賃金法制の展開と課題』季刊労働法第178号

[3] 森ますみ(2005)『日本の性差別賃金－同一価値労働同一賃金原則の可能性－ペイ・エクイティの体系的分析の嚆矢となる研究』有斐閣、p.173

やフェミニストグループからなるイコール・ペイ連合の長年にわたる草の根の運動」と 43 年間続いた保守政権を倒した 85 年の州総選挙があるとし、社会・労働運動の影響を述べている。

これら社会・労働運動の背景を無視して、カナダの賃金衡平法の適用範囲がオンタリオ州を除いてなぜ公的セクターに留まるのか、またオンタリオ州の賃金衡平法における職務分析手法においてなぜ団体交渉基盤が最重要とされるのか、という二つの事象が説明できない。また、法制度により問題が解決されたというよりもむしろ、強力な社会・労働運動があったからこそ法制度の成立に結びついたとみるべきであり、現在でもオンタリオ州賃金衡平法には法令遵守が問題になるなど、法制度だけでは解決できない問題もまた存在しているのである。

２．処遇格差撤廃に向けた社会・労働運動

19 世紀末から現代に続く処遇格差撤廃に向けた社会･労働運動については White（2007）[4]、および団体交渉を通じた労働組合の処遇格差撤廃の試みについて Forrest（2007）[5]が詳しい。この二人の記述に基づいて処遇格差撤廃に向けた社会・労働運動の歴史と団体交渉を通じた労働組合の処遇格差撤廃の試みについて整理する。

White（2007）は、処遇格差撤廃をめぐる社会・労働運動を、1930 年代、1960 年代という二つを境界にして現代までを三つに分割する。そのうえで女性、人種、障害者、および同性愛などの差別撤廃運動を記述している。

まず 19 世紀末から 1930 年代に至る時代である。カナダの労働運動は、1886 年にカナダ労働組合会議（the Trade and Labour Congress of Canada; TLC）が結成されてから成長を始めた。初期の労働組合は熟練労働者による職能組合であったため労働者全体の組織率は低かった。労働組合は争議権を有しておらず、経営者が労働組合に敵対的な姿勢をとったために社会的な影響力は大きくなかった。また職能組合としての性格から熟練労働者以外を排除する傾向にあった。その状況で、1907 年に劣悪な労働環境と低賃金に抗議する 400 人の女性労働者がベル電話会社に対してストライキを実施した。ベル電話会社の労働者を組織していたのはアメリカに本部を置く国際電気工労働組合（IBEW）だったが、女性を組織化対象から排除していた。したがって、この初期の女性労働者による処遇改善を求めるストライキは労働組合の支持を受けたものではない。TLC に代表されるこの当時の労働組合の主張は児童および女性労働の廃絶であり、その主要な理由の一つは男性労働組合員が手にする家計の稼ぎ頭としての家族給が児童および女性労働の存在により侵害されることを恐れたからだった。1914 年に TLC は同一労働同一賃金を採択したがそれは女性労働者を範囲に入れたものではない。人種においても状況は似通っている。20 世紀初頭に低賃金の中国人労働者が急増

[4] White, Julie.(2007) Looking Back: A Brief History of Everything, *Equity, Diversity, and Canadian Labour, edtd by Hunt, Gerald and Rayside, David,* University Tronto Press

[5] Forrest, Anne.(2007) Bargaining Against the Past: Fair Pay, Union Practice, and the Gender Pay Gap, *Equity, Diversity, and Canadian Labour, edtd by Hunt, Gerald and Rayside, David,* University Tronto Press

したが、労働組合は白人を中心とする労働組合員の労働条件低下を防ぐためにこれらの労働者を排除した。この時期の労働組合・使用者間の交渉は、労使が指名する各一名の委員と、その委員が選任する中立委員の合計三名が調停を行うとする 1900 年紛争調停法、および労働省が内部に調停・調査局を置いて紛争解決に積極介入することを規定した 1907 年労働争議調査法によって規定されていた[6]。

1930 年代に入ると二つの変化が起きた。1929 年に始まる大恐慌からの復興を目指すアメリカのニューディール政策下の労働立法の影響を受け、労働組合に排他的交渉権を与えて使用者との団体交渉を合法化する動きが始まり、1948 年に労働関係争議調査法として結実した。ついで、第二次世界大戦の開始に伴って労働者が不足したことから多くの女性労働者が就業した。これらの女性労働者は第二次世界大戦の終結と共に再び男性労働者に置き換えられることになったが、いくつかの労働組合では女性の処遇格差撤廃において前進がみられた。モントリオールおよびバリーフィールドの繊維工場のおよそ 6,000 名の女性労働者が 100 日間に及ぶストライキを 1946 年に実行した。この結果、団体交渉権と 8 時間労働、組合承認などを獲得したのである。この時期には女性労働者の就業する産業が製造業から事務、管理、教員、看護師、営業・販売などへと移行したが、これらの産業の労働組合は女性労働者の組織化に消極的であった。

一方、人種問題に関しては労働組合の関与において前進があった。第二次世界大戦中のナチス・ドイツの迫害から逃れたユダヤ人難民の支援を目的としてユダヤ系カナダ人労働委員会（The Canadian Jewish Labour Committee）が 1936 年に組織され、第二次世界大戦の終了にともない活動範囲がユダヤ人難民以外のあらゆる移民へ拡大し、1944 年には人種差別禁止法がオンタリオ州で制定された。翌 1945 年にはユダヤ人その他の好ましくない人種に対する財産売却条例を廃止した。1947 年にはカナダ労働者会議（the Canadian Congress of Labour）がいかなる人種、出身国、民族の人々への平等な取り扱いを達成するために運動することを採択し、多くの産業別労働組合が同調した。これらの運動の一環として、オンタリオ州ではあらゆる差別が違法であるとする法制化が行われ、労働組合、女性運動家、宗教組織、人種問題に関する人権グループなどが合流し、1951 年に公正労働実務法（The Fair Employment Practices Act）、1954 年には The Fair Accomodation Practice Act として罰則措置を含んだ差別禁止法として結実した。このオンタリオ州の運動が引っ張る形で、連邦レベルで 1953 年に The Fair Employment Practice Act が施行されたのである。

この時期の同性愛などの性の多様性は法律で認められていなかった。具体的には 1953 年にレズビアンが犯罪と認定されたのである。1950 年代から 1960 年代にかけて、連邦レベルの公共セクターではゲイ、もしくはレズビアンを理由として多数の労働者が配置転換もしくは解雇されている。

---

[6] 國武輝久（1990）『カナダの労使関係と法』同文館 pp.7-12

1960 年代以降の大きな変化は 1967 年に公務員労働関係法（the Public Service StaffRelations Act）が成立して公共セクターの労働組合に団体交渉権が認められたことである。この背景には 1963 年の総選挙で公務員労働組合が行なったロビー活動がある。公務員労働組合は 19 世紀末から 20 世紀初頭に現業部門の職員協会として発展してきた。この職員協会には団体交渉権や団体協約締結権が認められていなかったが、1944 年には労使協議制が導入され、労働条件項目について使用者である政府側と協議することが可能になった。1957 年には賃金調査局（Pay Research Bureau）が設置され、公務員給与算出のために賃金の官民比較が行われるようになった。しかし、賃金調査局が行なった調査結果通りに賃上げが行われないことが頻発し、職員協会はカナダ公共サービス連合（The Public Service Relations Alliance of Canada; PSAC）を 1966 年に組織して結集し、合法的な団体交渉権を求めるようになったのである[7]。

この 1967 年公務員労働関係法の成立により、PSAC は組合員数 98,000 人を数え、カナダで第四位の産業別労働組合となった。それだけではなく、その特徴は労働組合員の 28%を女性が占めるというカナダの労働組合の歴史からみても際立った特徴を持つに至ったのである。その理由は 1970 年代初頭までの好景気を背景として、教育、医療その他の分野で公共セクターが拡大したことおよびその分野に女性労働者が教員、看護師という形で多く存在するようになったことにある。その間、教員、看護師は団体交渉権を持たないが故の低賃金の状態に不満が高まっていた。この運動の中心も人種問題と等しくオンタリオ州であった。ケベックでは団体交渉の行き詰まりから全ての公務員労組が 1972 年にストライキを実施し、カナダで歴史上最大規模のものとなった。公務員労組の組合員数は拡大を続け、1975 年にはカナダで最大の組合となった。

公共セクターの労働組合が拡大を続けた同時期に、女性の就業率も上昇を続け、1960 年の 32%が 2009 年の 61%となり、全労働者に占める女性比率も 1991 年には 45%に達したのである。特に女性労働者に占める既婚女性の割合は 1961 年の 21.9%から 1991 年の 61.4%へ急上昇した。女性の労組組織率も上昇したが、特に公共セクターにおいて顕著だった。労働組合員数に占める女性比率は 1961 年の 16%から 1992 年に 41%となり、2000 年には 50%と半数に達したのである。労働組合員数に占める女性比率の上昇と合わせて男性が独占してきた労働組合の管理運営にも女性が参加するようになった。また、女性委員会（Women's committee）が労働組合に設立されて活発な活動が行われるようになった。この流れの中で、官民を問わず同一労働同一賃金が重要な課題として取り上げられるようになってきたのである。

人種問題については、オンタリオ州がこの時代でも差別撤廃でリードした。オンタリオ労働連盟（the Ontarilo Federation of Labour; OFL）は 1981 年に反人種差別キャンペーンを

[7] Ibid.,pp.109-110

展開し、1987 年にはマイノリティに対する優遇措置（Affirmative Action）として役員会にマイノリティ用のポストを設置した。これはカナダの労働運動として初めての試みである。OFL は組合活動の一環として人権委員会を持ち、活性化の一助とした。

同性愛などの性の多様性については、1980 年代に多くの労働組合で同性の配偶者に対する扶養手当、社会保障を団体交渉で獲得するという前進がみられた。この運動においても公共セクターの労働組合(The Canadian Union of Public Employee)が主導的立場となっている。

要するに、男女間の処遇格差解消は法制度が先行して行われたのではなく、古くは 1907 年の 400 人の女性労働者によるストライキ、1946 年の 6,000 名の女性労働者のストライキなどに代表される女性労働者自らによる労働運動の長期間にわたる歴史や、カナダ系ユダヤ人が始めた人種差別撤廃運動に連動したオンタリオ州の労働組合が連邦の主導的な立場に立ったこと、および女性の就業率の高まりと教員、看護を中心とした公的セクターへの女性の進出、そして公務員労働組合が躍進したという要素が相互に連携しあったことでオンタリオ州主導のカナダの賃金衡平法設立をもたらしたと言えよう。そして労働運動との密接なつながり故に賃金衡平法における職務分析手続きに団体交渉が重要な役割を演じるのである。

３．カナダ労働組合の概要

カナダにおける労働組合の概要を Hunt（2007）[8]に沿って整理したい。

労働組合組織率は 1997 年の 33.7%から 2008 年の 31.2%へ低下したが、2011 年には 31.7%と持ち直している。

その中身は男女別にみると変化がより顕著に現れる。1997 年の男性労働者組織率は 35.2%と全体の組織率を上回っていた。これが 2006 年に全体の組織率（31.7%）をはじめて下回り 31.6%となった。2011 年の組織率はその差はさらに拡大し、30.3%となった。一方、1997 年の女性労働者組織率は 32.1%と全体を下回っていたが、2004 年に全体の組織率と並んで 31.7%となり、2006 年には全体の組織率（31.7%）を上回る 31.8%となった。2011 年の組織率は 33.0%となり、全体から 1.3 ポイント、男性から 2.7 ポイント上回っている[9]。2011 年の雇用労働者数は男性が 724 万 4 千人、女性が 726 万 3 千人であるため、組織率、組織労働者数ともに女性が男性を上回ったかたちになった。

日本の数字と比較するとカナダの特徴がより明らかになる。平成 23 年（2011 年）労働組合基礎調査によれば、労働組合員数は 996 万 1 千人でそのうち女性は 295 万 8 千人にすぎない。要すれば、カナダの労働組合は組合員数、率ともに女性が男性を上回るという日本と大きく異なる特徴を有しているのである。

公共セクターに組織率が大きく偏るという特徴もある。2011 年の公共セクターの組織率は

---

[8] Hunt, Gerald(2007) Introduction, *Equity, Diversity, and Canadian Labour, edtd by Hunt, Gerald and Rayside, David,* University Tronto Press

[9] Human Resources and Skills Development Canada ウェブサイト
http://www4.hrsdc.gc.ca/.3ndic.1t.4r@-eng.jsp?iid=17、2012 年 1 月 30 日閲覧

74.7%、民間セクターの組織率は 17.5%である。なお、雇用労働者数は公共セクターが 360 万人、民間セクターが 1,090 万 7 千人であるが、労働組合員数は公共セクターが約 269 万人、民間セクターが約 191 万人と公共セクターが民間セクターを大きく上回っている。フルタイム、パートタイム[10]別の組織率では、フルタイムが 33.3%、パートタイムが 25.1%である。なお、フルタイム労働者数が 1,172 万 1 千人であるのに対してパートタイム労働者数は 278 万 5 千人であり、全雇用労働者に占めるパートタイム労働者数の割合は 19.2%である。

このように公共セクターと女性が優勢な勢力を有するカナダの労働組合は、男女間の賃金衡平に関する積極策である法制化を主導しただけでなく、訴訟による方法で賃金格差を縮める努力も行なっている。それが、カナダ公共サービス連合（The Public Service Relations Alliance of Canada; PSAC)対連邦財務局（Treasuary Board）事件である。

この事件は 1984 年に連邦政府の管理関係業務と事務関係業務の労働者の賃金が著しく開いているとして PSAC 側が提訴したものである。連邦政府および PSAC は男女同一価値労働同一賃金の原則に則って是正することを確認したものの内容について合意に至らず、PSAC 側がカナダ人権委員会に提訴した。カナダ人権委員会は 1991 年に人権審判所による審問を決定し、人権審判所は 13 年間の訴求措置を伴う連邦公務員 23 万人分の補償を決定した。1995 年に連邦政府に審査を依頼された連邦裁判所が人権審判所の決定を支持したことで、PSAC 側は総額 50 億ドルを手にした。

この結果に基づき、連邦政府は賃金衡平化に向けた期間目標を設定した。その内容は、職務記述書、職務評価、給与管理、諸手当、賃金是正調整に関するそれぞれの達成期間を設定するものであり、この基準に達していなければ人権委員会の監督対象となる。なお、職務記述書の整備という点については、職能等級制度の賃金制度を持ち、また賃金表も存在しない企業が多い日本とは事情を異にする。

第２節　男女間賃金格差撤廃に向けた職務分析手法

１．法制度概要

（１）連邦

前述したように、ユダヤ系カナダ人労働委員会を中心とした労働組合による雇用上の人種差別撤廃の動きが 1930 年代から活発化し、オンタリオ州がリードするかたちで 1953 年には連邦政府が The Fair Employment Practice Act を成立させた。

1960 年には人権宣言を制定して、性、人種、出身国、皮膚の色に関する差別を禁止したが、罰則措置がないことに加えて、連邦と州の管轄権の違いにより、適用除外が多く問題があった。1960 年代から 70 年代にかけてネイティブ・インディアンに対する差別を争う事件が多発したのである。これらの差別が実効性を持って撤廃されたのは 1982 年の「権利および自

[10] 週 30 時間以下の労働時間

由に関するカナダ憲章」となる。

雇用上の差別に関しては人権宣言と別個の動きをみることができる。1953 年の The Fair Employment Practice Act ののち、1970 年労働法典および 1977 年のカナダ人権法によって性、年齢、障害、人種、出身国、皮膚の色などについて雇用上の差別禁止規定が設けられた。

1970 年には女性の地位向上に関する王立委員会（Royal Commission on Status of Women）が、雇用上および社会全てにおける男女平等を連邦政府に勧告した。

1978 年には人権委員会（Canadian Human Rights Commission）と連邦人権審判所（Canadian Human Rights Tribunal）が設置された。人権委員会と人権審判所は 1977 年カナダ人権法と 1986 年制定の雇用平等法（Employment Equity Act）に基づいて紛争解決および啓蒙のための活動を行なっている。そのうち、人権審判所は個人もしくは集団からの訴えに基づいて紛争解決に向けた準司法的役割を担っている。その間、カナダ政府は 1964 年に ILO 第 111 号条約「雇用・職業における差別待遇」を批准している。しかし、雇用上のみならずあらゆる差別撤廃に実効性のある法制度は 1982 年のカナダ新憲法からであった。

1984 年には雇用平等に関する王立委員会（The Royal Commission on Equality in Employment）報告書が出され、それに基づく形で 1986 年に雇用衡平法が制定された。雇用衡平法は差別撤廃に関して規定したそれまでのカナダ人権法が訴えに基づいていた姿から一歩進んで、積極的に規制監督する方向へ舵を切っている。具体的には使用者に問題点の洗い出しと差別撤廃に向けた具体的施策に関する年次計画の作成および進捗管理を義務付けるとともに、その報告義務を課したのである。あわせて、違反については 1995 年の同法改正により 5 万ドルの罰金が課せられることとなった。なお、連邦法の適用は前述のように公益部門に限られる。

（2）オンタリオ州

オンタリオ州は第 1 節でみたように、連邦法を常にリードしてきた。ここには、1944 年人種差別禁止法、1945 年ユダヤ人その他の好ましくない人種に対する財産売却条例廃止、1947 年カナダ労働者会議（the Canadian Congress of Labour）による差別撤廃運動の採択、1951 年の公正労働実務法（The Fair Employment Practices Act）と「女性労働者衡平報酬法（The Female Employee Fair Remuneration Act）」、1954 年 The Fair Accomodation Practice Act、1962 年オンタリオ州人権法典（Human Rights Code）、1974 年改正オンタリオ州雇用基準法（The Employment Standard Act）という一連の流れがあった。

1951 年公正労働実務法は差別に関する紛争について調査、解決を行う斡旋官（Conciliation Officer）を置くことを定めている。また、人権法典と雇用基準法はどちらも一般的な差別禁止を取り扱っているが、雇用基準法 42 条は同じ組織の同様の労働条件における、事実上同等のスキル、責任、努力を要する同様の職務を実質的に比較することで同一価値労働同一賃金に近づく方法について述べている。もしこれらの条件が整えば、男女の賃金率を同一にすることを使用者に求めている。しかし、ここでの比較は同一組織の同一職業に限られていた。

この条件を柔軟化したものが 1987 年「オンタリオ州賃金衡平法（The Ontario Pay Equity Act)」である。つまり、異なる職業や使用者、男性がいない職種であっても比較を可能にしたのである。

また、1951 年「女性労働者衡平報酬法」は、カナダにおいて男女の賃金格差是正について言及した最初の法律であり、1974 年の改正オンタリオ州雇用基準法で男女同一賃金が法制化されている。これらの法制度にも関わらず、男女の賃金格差は 1980 年代を通じて目立った縮小はなかった[11]。

この状況で男女間の賃金格差を実質的に解消すべく、平等賃金連合（The Equal Pay Coalition）が 1976 年に結成され、1985 年の州選挙に際して少数派の自由党と新民主党に働きかけて選挙公約にすることを取り付けた。選挙は両党の勝利となり、その結果、問題があった者が訴えるという従来の仕組みを改めて積極的に政府が規制を行う方向へ転じることになったのである。その法律が 1987 年「オンタリオ州賃金衡平法（The Ontario Pay Equity Act)」である。その具体的な内容については次節で説明する。

1994 年にはその内容をさらに進めて、雇用上のアファーマティブ・アクションを含んだ法改正が行われたものの、革新政権が保守に交代したことで、改正された「オンタリオ州雇用衡平法」は 1995 年に廃止された。しかし、現在に至るも、カナダではオンタリオ州がさまざまな差別撤廃においてリードしている。

２．オンタリオ州賃金衡平法における職務分析手法

本節では 1987 年「オンタリオ州賃金衡平法（The Ontario Pay Equity Act)」の概要と賃金衡平を実施するための職務分析手法について整理する。詳細な方法についてはオンタリオ州賃金衡平委員会によるガイドラインの抄訳[12]を掲載しているので参照されたい。なお、職務分析手法は必要な資格、詳細な職務内容を定めた職務記述書およびそれに適合する賃金表に基づくもので、職務記述書の内容とその格付が評価の対象となる。日本の場合は、職務記述書がない、もしくは詳細でない。労働者個人の能力を評価する場合、成果や職務記述書の内容を達成したかどうかという顕在能力のみならず潜在能力や、職務範囲を超えた部分についても対象としているからである。

（１）目的と概要

女性が行なってきた労働が過小評価されていることを理由とする男女間の賃金格差を縮減することを目的とし、男性の職務と同一または同等の価値であることが判明している女性の

---

[11] Kovach and Millspaugh (1990)が女性は男性のおよそ 59.4%の平均賃金にすぎないとの報告、Gunderson (1989) は同一の企業の同一職種で男女間の賃金格差がおよそ 10 から 20%あるとの報告と、男性が週 40.9 時間の労働時間に対して女性は 35.6 時間に留まるとの報告をそれぞれ行なっている。

[12] オンタリオ州賃金衡平委員会ウェブサイト「賃金衡平実行ガイドライン(Pay Equity Implementation Series Guidelines)」(http://www.payequity.gov.on.ca/en/resources/pe_guidelines/index.php)

職務に対して、同一の賃金を支払うことを義務づけている。

1962 年オンタリオ州人権法典（Human Rights Code）を根拠とするオンタリオ州人権委員会（the Ontario Human Rights Commission）の管轄の下、賃金衡平委員会（Pay Equity Commission）が設置され、その下に、賃金衡平局（Pay Equity Office）と賃金衡平聴聞審判所（the Pay Equity Hearings Tribunal）が置かれて実質的業務を行っている。

その実施のプロセスは、排他的交渉権を有する労働組合と使用者との交渉を基盤とする。団体交渉単位として認定された範囲で男女の比較をすることを基本とするが、比較対象が交渉単位内に存在しない場合は交渉単位を超えて比較することができる。合法的に団体交渉を行うことができる労働組合が存在しない企業の従業員と使用者との間で問題が発生した場合は、賃金衡平委員会および賃金衡平聴聞審判所が紛争の処理を行う。

手続きは、男女間の賃金格差の有無に関する調査から始まる。その調査は職務記述書と賃金表による職務等級に基づくため、職務記述書や賃金表がない場合はその作成から始まらなければならない。その後、職務等級に主として属するのが男性であるか、女性であるか、または男女の区別のない職務等級であるか、に分類する。

ついで、技能、努力、責任、労働環境の 4 つの要素を用いて男性と女性の職務等級と賃金を比較する。比較対象となる職務等級が存在する場合にはその中で男女の別なく比較する（職務比較法）。比較対象となる職務等級が存在しない場合は比較可能な職務等級を設定して比較を行う（比例値比較法）。比例値比較法も不可能な場合は、代理機関（Proxy）を介して比較が行われる。なお、代理機関を介して比較を行うことができるのは公共セクターのみである。

比較の結果、賃金格差が確認された場合は賃金平等が義務付けられるが、その場合に他の従業員の賃金を下げることは許されない。

（２）適用事業主、従業員と賃金衡平計画

適用対象は、官民問わず従業員 10 人以上の事業主で全ての事業所である。財務上、報酬慣行における責任を有しているか否か、報酬慣行の権限を有しているか否か、各機能の統合に関してイニシアチブを発揮しているか否かといった実質的な内容で事業主かどうかが判断される。

適用対象となる従業員はフルタイム、パートタイムの区別がないが、常用雇用でないパートタイムや学生は適用から除外される。自営業者や独立経営者であっても雇用関係と同様の実態がみられれば対象となる。以上のように従業員の範囲はその実質的な内容に即して広く捉えている。

適用対象となる従業員 10 人以上の事業主は男女間の賃金衡平を実現するための賃金衡平計画の作成を義務付けられた。この賃金衡平計画に織り込まれる内容は、どのような手法によって男女間の賃金を比較するか、また男女間で同一または同等の価値がある職務等級が何であるか、そしてその賃金格差がどれほどであるか、その賃金格差を調整するスケジュール、

および現在進行中であればその実施状況である。

合法的に団体交渉を行うことが認められている労働組合がある企業、もしくは公共セクターの場合、賃金衡平計画の策定は労使間の交渉で行うことが義務付けられている。その内容は具体的に次のようになる。

- 男性と女性の賃金を比較することができる職務等級があるかどうか
- 男性と女性の職務等級を比較する際の指標となる女性の職務グループはあるかどうか
- 職務比較法、比例値比較法、代理機関による比較法のどの手法を採用するか
- 比較の基礎となる技能、努力、責任、労働環境の 4 つの要素を点数化して比較する際の点数のウェートをどのように設定するか
- 比較要素を抽出する際に、性差による偏見があるかどうか[13]
- 賃金格差に関する許容差の範囲はどこまでか
- 賃金衡平に関する調整はどのように行うか

職務等級、比較手法、職務グループ、点数、許容差、賃金衡平に関する調整については後述する。

上記のように団体交渉権を有する労働組合が企業にある場合はその労働組合と使用者が交渉の上で、共同で賃金衡平計画を策定する。この交渉にはある程度のガイドラインが示されているだけで内容は交渉に任されている。つまり、比較対象はどのように決定するか、その方法はどのようにするか、賃金格差が認められた際の点数付けはどのようにするか、賃金格差があっても許容されるのはどのような場合か、どのように実際の調整を行うか、という具体的な手法のほとんどすべての部分において労使間の交渉に委ねられているのである。つまり、実効性は使用者の協力的な姿勢、もしくは労働組合側の交渉力如何である。また、このようなプロセスで賃金衡平計画を策定することから、基本的に比較対象となるのは適性団体交渉範囲の範疇にある労働組合員同士である。この点に関し、比較対象となる男性従業員を同一の交渉範囲内で見つけ出すことができない場合に限り、交渉範囲を超えて事業所全体に対象を拡大することを賃金衡平聴聞審判所が裁定している。

合法的に団体交渉を行うことができる労働組合を有しない民間企業の場合、賃金衡平計画は使用者側の裁量で作成する。

作成した賃金衡平計画は官民、また団体交渉を行うことが認められている労働組合の有無に関わらず、従業員に公表することが義務付けられている。それは、たとえば団体交渉を合法的に行うことを認められている労働組合を有する事業所であるが交渉単位に含まれない従業員や、そもそも団体交渉を行うことが認められている労働組合が事業所にない従業員に対

[13] たとえば、「機械修理工の手作業技能を評価し、タイピストの器用さは見落とす」、「重量のあるものを一時的に持ちあげる肉体的努力は評価し、軽いものを頻繁に持ち上げる努力は評価しない」、「権限や予算管理に関する責任を評価し、顧客の苦情対応は評価しない」、「騒音といった労働環境を考慮するが、精神的に病んでいる者の治療によって生じるストレスの多い環境を評価しない」といったような偏見

するものである。これらの従業員は賃金衡平計画の作成過程に参加することができない。その代替的措置として、団体交渉範囲ではない従業員は公表された賃金衡平計画の内容について賃金平等委員会に異議を申し立てる機会を用意したのである。

賃金衡平計画は団体交渉範囲ごとに作成することが必要であるが、団体交渉権を有する労働組合は排他的交渉権を有しているため、労働組合と共同で作成する賃金衡平計画は一つということになる。また、団体交渉権を有する労働組合がある場合であっても団体交渉範囲に含まれない従業員がいる場合は別個にもう一つの賃金衡平計画を作成する必要がある。

（3）職務等級の決定と職務比較

男女の賃金比較を行う第一段階は男性と女性の職務等級を決定することである。

職務等級は、「類似の義務と責任を有する」、「類似の資格を要する」、「類似する採用手順によって満たされる」、「同一の報酬表、給与等級または給与率の範囲を有する」一つあるいは複数の職位である。

この職務等級の決定に関して､フルタイムとパートタイムですべての要素が同一であれば、職務等級も同一として判断される。しかし、類似する義務と責任を遂行しているものの報酬率が異なる場合はフルタイムとパートタイムは別個の職務等級に属する。これから明らかなように、賃金衡平法はフルタイムとパートタイム間の職務分析を行なって賃金格差を解消することを目的とはしていない。また、類似する仕事を行うフルタイムの労働期間の三分の一未満であって、定期的かつ継続的でない場合は適用除外となる。

上記のようにして職務等級を決定したのち、職務グループを選ぶ作業に移る。

職務グループとは、男性と女性の職務等級を比較した結果、明らかになった賃金格差を同様に補填する一連の職務等級のことである。これは、比較に要する職務等級の数を縮小すること、および女性の職務等級間の賃金の階段を乱さないことを目的としている。

例えば、事務員、上級事務員、事務タイピスト、中間事務タイピスト、上級事務タイピスト、速記者、秘書、上級秘書という職務は仕事の性質が類似していること、および技能、努力、責任、労働環境において連続する一連のものとなっており、同一の職務グループとして分類できる。この同一職務グループ内でもっとも多い人数が属する職務等級が代表して男性の職務等級と比較することになる。代表する職務等級に関する賃金平等の結果は、グループ内全ての女性の職務等級に適用される。

ついで、決定した職務等級が男性の職務等級であるか、女性の職務等級であるかについて性別優勢に関する決定を行う。その判断基準は、現在および従来の職務等級における男女の在職期間の比率と女性が担うとされてきた看護師や秘書などの性別のステレオタイプに基づく。具体的には 60%以上を女性従業員が占めれば女性の職務等級であり、70%以上を男性従業員が占めれば男性の職務等級であるほか、その妥当性を判断するものとして性別のステレオタイプによるチェックが行われる。

（４）職務等級の比較

職務等級→職務グループ→職務等級の性別優勢のそれぞれを決定したところで、男女間の職務等級の比較の段階となる。なお、前述したように、これまでの段階で、何が同一の職務等級に属するか、職務グループをどのような範囲に設定するかという判断に関して賃金衡平法は明示しておらず、労使間の交渉によるところが大きい。どの職務比較法を採用するかという点においても同様に労使間の交渉に依存している。なお、賃金衡平委員会が提示するガイドラインでは、職務比較法を用いた場合に大幅な調整が必要なことが明らかな場合は比例値比較法を用いてはならないとの指針がある。

ア．職務比較法

職務等級の比較において一般的な手法が「職務比較方法」である。これはまず男女の区別のない職務等級を作成したうえで、男性と女性それぞれの職務が男女の区別のない職務等級のどこに位置するかをプロットして、男性、女性それぞれの職務等級の価値を決定することから始める。具体的には、点数要素比較制度を用いる。

点数要素比較制度は、職務等級決定における技能、努力、責任、労働環境の 4 つの要素それぞれにウェートづけされて点数化が行われる。たとえば、技能 30%、努力 25%、責任 35%、労働環境 10%として全体で 100%となるといった具合である。

また、4 つの要素の下位要素にもウェートづけがなされる。技能に関しては、知識 10%、問題処理能力 12%、対人能力 8%で合計 30%、努力に関しては、精神的努力 15%、肉体的努力 10%で合計 25%、責任に関しては、人的資源 12%、財務資源 8%、情報資源 10%、物的資源 5%で合計 35%、労働環境は 10%といった具合である。これらの下位要素の判断は性差による偏見を排除することが求められている。しかし、ウェートづけや下位要素に関する性差の偏見の排除も基本的には労使交渉に委ねられている。もしくは、団体交渉を合法的に行うことができる労働組合が事業所内に存在しない場合は、使用者側の専権事項となる。

4 つの要素と下位要素に対するウェートづけが行われた所で、男女それぞれの職務等級の要素ごとに点数化が行われる。事業所で比較対象とする職務等級の点数をすべて全体の点数バンドのなかに振り分けられる。同一のバンドに収まれば賃金格差はないと判定され、異なるバンドに入れば賃金格差が認められることになる。なお、全体の点数を振り分けるバンドの設定は、それぞれのバンド間の点数が均一な固定バンドとそれぞれのバンド間の点数が傾斜的になっている浮動バンドの二種類の方法が提示されている。たとえば、高得点の職務等級の間で賃金幅を大きくしたい場合にはバンドの点数間隔を高得点になるほど大きくするという方法が浮動バンドである。これらバンドの設定方法もまた労使交渉事項である。もしくは、団体交渉を合法的に行うことができる労働組合が事業所内に存在しない場合は、使用者側の専権事項となる。

なお、団体交渉を合法的に行うことができる労働組合と使用者の交渉において、同一の交

渉単位に比較対象がない場合であっても、事業所内の他の男性職務等級で比較することができれば、交渉単位とそれ以外の境界を超える必要があり、これを外部の同一または同等の価値比較と呼ぶ。ついで、団体交渉単位を超えても同一または同等の価値を持つ男性の職務等級が見つけられなかった場合は、比較が必要な女性の職務等級よりも価値が低いが賃金の高い男性の職務等級によって代替することができる。その場合、その男性の職務等級でもっとも高い賃金を採用する。女性の職務等級よりも価値が低く賃金が高い男性の職務等級がみつからなかった場合には比例値比較方法を適用しなければならない。

イ．比例値比較法　回帰分析により算出

比例値比較法はすべての男性の職務等級を点数化し、その賃金率をグラフ化した上で、女性の職務等級の比較対象とする男性の職務等級と賃金率を回帰分析で算出するものである。

賃金衡平委員会ウェブサイトは回帰分析による計算の手間を省くため、入力するだけで算出することができるオンライン・サービスを提供している[14]。

ウ．代理比較法（公的部門）

代理比較法（Proxy Method）は事業所内に比較対象となる男性職務等級がほとんどない、もしくはそもそも男性職員がほとんどいない公共セクターを対象としたものであり、同種の事業を行なっている外部組織､つまりは他の公共セクターを代理として比較するものである。この代理組織に、本来、対象とする女性職務と同様の女性職務等級があり、その代理組織で賃金衡平計画が策定されている場合は、その計画における賃金を代理指標として利用することになる。

代理組織は賃金衡平計画を公表した公共セクターの中から、比較対象とする男性職務等級がない組織によって任意に選択される。代理組織は選択した組織の賃金衡平を援助することが求められている。代理組織となれば、賃金衡平のための比較を実施したい組織が求める女性職務等級と類似する女性職務等級の情報、賃金衡平に必要な賃率、および手当額総額についての情報を 60 日以内に提供しなければならない。

代理比較法による計算も賃金衡平委員会がオンライン上のツールを提供している[15]。

代理比較法は公共セクターで同種の事業を行う他の公共セクターの組織という曖昧なものとなっているが、たとえば学校、病院、介護施設などを中心に利用されている。

[14] http://www.payequity.gov.on.ca/en/resources/proportional_calculator.php
[15] http://www.payequity.gov.on.ca/en/resources/proxy_calculator.php

図表２－１比例値比較法による計算（Pay Equity Committee ウェブサイト）

Step 1: Enter the number of male and female jobs you'll be working with

You cannot skip this step. You must enter the number of male jobs (for example, 3) and female jobs (for example, 3) in the c
below, then click "Load the tables". This will give you the correct number of rows you need in each table for your calculation.

Number of male jobs: 0

Number of female jobs: 0

Load the tables

Step 2: Enter the male job data

Enter the representative male job classes in the Male Job Classes column, and the job values and job rates in Columns A and
(**in descending order**). Click "Compute" at the bottom of the table to activate the regression formula, then move down the pa
to view your output results. Remember that if you click "Reset", all the data in the table will be erased. Go to Step 3.

Table # 1
Worksheet to Calculate the Regression Line

	A	B	C	D	E	F	G
Male Job Classes	Job Value (X)	Job Rate $ (Y)	Deviation from Average Job Value (X-XM)	Deviation from Average Job Rate $ (Y-YM)	Square of (X-XM)	Square of (Y-YM)	Product (X-XM) (Y-YM)
Sum	0	0	0	0	0	0	0
Mean	0	0					

Compute Reset

Slope:

0

Constant:

0

Regression equation

The values for the slope and constant are used to determine the pay equity job rate:

pay equity job rate = 0 + (0 x job value)

R-squared

The table below (Table # 2) contains the calculation that measures how well the job rate line fits the given set of male job da
A higher value of R-squared indicates a better fit.

The R-squared calculation for the male job data is:

Table # 2
Worksheet to Calculate R-Squared

	A	B	C	D	E
Male Job Class	Job Value (X)	Job Rate $ (Y)	Predicted Job Rate $ (Pred. Y)	Error in Prediction $ (E)	Square of error (SQE)
Sum					0

The R-squared result: 0

Step 3: Enter the female job data

The final step in this interactive exercise is to enter the female job data. Enter the female job classes in the Female Job Class
column, and the job values and job rates in Columns A and B. Click "Compute" and your Proportional Value Job Rate results w
automatically appear in Column C and the pay equity adjustment(if any) in Column D. Remember that if you click "Reset", all tl
data in the table will be erased.

Table # 3
Proportional Value Job Rate Results for Unmatched Female Job Classes

	A	B	C	D
Unmatched Female Job Classes	Job Value (X)	Job Rate $ (Y)	PV Rate	Adjustment

Compute Reset

（５）賃金衡平調整額

職務比較法、比例値比較法、代理比較法のいずれかの手法を用いて、対象となる男性の職務等級に係る賃金率と女性の職務等級の賃金率のギャップが埋められた時をもって賃金衡平が実現される。そのために必要な賃金および手当の合計が必要な調整額となる。売上コミッション、ボーナス、チップ、その他の奨励金は職務賃金率に含まれる。

報酬比較には年間の支払額を時間当たりにした共通の測定基準を用いる。

賃金衡平において必要な原資は前年の給与総額の１％相当額もしくは現に賃金衡平に必要な額のうち少額の方を最低調整額とし、毎年度段階的に調整を行わなければならない。その場合、他の従業員の賃金を引き下げてはならない。

（６）許容差

職務等級の男女比較において、次の五つは許容差として除外することができる。

まず、男女による区別のない正規年功序列制度である。

同一の職務等級であっても年功序列による俸給表があり、従業員がその存在を認識し、かつその運用に男女差がない場合には許容差として認められる。また、管理職への昇進の前段階にあり、職務等級よりも高額な賃金率を得ている場合のような暫定的な条件も許容差となる。優れた業績を報酬として評価するメリットシステムについても許容差が認められる。職位の格付け見直しにより低位の職位になったものの、その職員の賃金率が適用されておらず旧来の賃金率を凍結するような形で報酬は支払われている場合も許容差となる。反対に、必要とされる能力が発揮されていないにもかかわらず採用が困難等の理由により実質よりも高額の賃金率が適用されている場合も許容差とされる。

図表２－２代理比較法による計算（Pay Equity Committee ウェブサイト）

Step 1: Enter the number of female jobs you'll be working with (your own and the proxy organization's)

You cannot skip this step. You must enter the number of proxy jobs (for example, 3) and your female jobs (for example, 3) in the cells below, then click "Load the tables". This will give you the correct number of rows you need in each table for your calculation.

Number of proxy jobs: 0

Number of female jobs: 0

Load the tables

Step 2: Enter the proxy job data

Enter the proxy job classes in the Proxy Job Classes column, and their job values and job rates in Columns A and B (**in descending order**). Click "Compute" at the bottom of the table to activate the regression formula, then move down the page to view your output results. Remember that if you click "Reset", all the data in the table will be erased. Go to Step 3.

Table # 1
Worksheet to Calculate the Regression Line

	A	B	C	D	E	F	G
Proxy Job Classes	Job Value (X)	Job Rate $ (Y)	Deviation from Average Job Value (X-XM)	Deviation from Average Job Rate $ (Y-YM)	Square of (X-XM)	Square of (Y-YM)	Product of (X-XM) (Y-YM)
Sum	0	0	0	0	0	0	0
Mean	0	0					

Compute Reset

Slope:

0

Constant:

0

Regression equation

The values for the slope and constant are used to determine the pay equity job rate:

pay equity job rate = 0 + (0 x job value)

R-squared

The table below (Table # 2) contains the calculation that measures how well the job rate line fits the given set of male job data. A higher value of R-squared indicates a better fit.

The R-squared calculation for the proxy job data is:

Table # 2
Worksheet to Calculate R-Squared

	A	B	C	D	E
Proxy Job Class	Job Value (X)	Job Rate $ (Y)	Predicted Job Rate $ (Pred. Y)	Error in Prediction $ (E)	Square of error (SQE)
Sum					0

The R-squared result: 0

Step 3: Enter your female job data

The final step in this interactive exercise is to enter the female job data from your organization. Enter the female job classes in the Female Job Classes column, and their job values and job rates in Columns A and B. Click "Compute" and your PV Job Rate results will automatically appear in Column C and the pay equity adjustment(if any) in Column D. Remember that if you click "Reset", all the data in the table will be erased.

Table # 3
Proportional Value Job Rate Results for Your Female Job Classes

	A	B	C	D
Your Female Job Classes	Job Value (X)	Job Rate $ (Y)	PV Rate	Adjustment

Compute Reset

第３節　賃金衡平法の効果と課題

1987 年オンタリオ州賃金衡平法（The Ontario Pay Equity Act）は公共セクターでの賃金上昇において効果があったものの、民間部門においては目立った効果がでていないのが現状である。

公共セクターでは 1994 年から 2004 年にかけて 38%、6.05 ドル女性の賃金を引き上げた。また、代理比較法の効果について賃金衡平局が行なった調査によれば、賃金格差の縮小について回答 674 組織で 35%が「すべて」、26%が「なんらかの」、32%が「調整進行中」、6%が「いぜん計画段階」との結果となり成果がみられている。

労働組合の有無別での比較では、明らかに労働組合がある場合のほうが男女間の賃金格差が縮小している。

図表２－３オンタリオ州労働組合の有無別 15 歳以上平均時間賃金

		1998	2000	2002	2004	2006	2008
Union coverage	Males	$20.36	$21.42	$22.44	$23.88	$25.00	$26.83
	Females	$18.23	$19.28	$20.37	$21.51	$23.05	$25.08
	Female-to-male earnings ratio	90%	90%	91%	90%	92%	93%
No union coverage	Males	$17.04	$18.59	$19.57	$20.31	$21.37	$25.08
	Females	$13.47	$14.26	$15.14	$15.97	$17.26	$18.33
	Female-to-male earnings ratio	79%	77%	77%	79%	81%	79%

（賃金衡平委員会ウェブサイト）

オンタリオ州と同様の賃金衡平法はケベック州、プリンスエドワードアイランド州にあり、他５州では公務員のみを対象とするほか、連邦法にも同様の法律があるものの、オンタリオ州で 1998 年の 81%から 2008 年の 84%と著しい縮小を見せていない（図表２－４）のみならず、カナダ全体でも男女間の賃金格差は縮小していない。

図表２－４　オンタリオ州:15 歳以上フルタイム、パートタイム合計平均時間賃金

	1998	2000	2002	2004	2006	2008
男性	$18.09	$19.43	$20.39	$21.32	$22.40	$24.13
女性	$14.71	$15.62	$16.59	$17.48	$18.86	$20.19
女性の対男性賃金比	81%	80%	81%	82%	84%	84%

（賃金衡平委員会ウェブサイト）

連邦レベルでフルタイムに限定した男女間の賃金比較は男性を 1 ドルとした場合、1998 年で女性が 0.719 ドル、2007 年では 0.714 ドルとわずかながら格差は拡大している。また、公共セクターでは一人あたり 173 ドル、民間部門では 88 ドルから 168 ドルとする調査結果があり、賃金衡平にかかる事務処理が負担となっている。

賃金格差が縮小しない理由として、オンタリオ州であれば前年の給与総額の 1%を男女間の賃金格差縮小の原資とすることを義務付けているものの、その額の捻出が難しい企業が多いということがあげられる。その財源を捻出するために人員を削減するという矛盾も生じている。とりわけ、州政府予算で運営される公共セクターや NPO にとって原資の捻出は困難である。また、オンタリオ州の賃金衡平局の定員は 29 名に過ぎず、法令遵守違反を監督するのには不十分である。このほか、法制度ではカバーできないさまざまな要因がある。職業訓練や能力開発の機会が均等であるのかどうか、また高賃金職務への女性の登用が進んでいるのかどうかということなどである[16]。

図表２－５　オンタリオ州 15 歳以上フルタイム、パートタイム別平均時間賃金

		1998	2000	2002	2004	2006	2008
Full-time workers	Males	$19.00	$20.42	$21.45	$22.41	$23.59	$25.48
	Females	$15.83	$16.87	$18.00	$18.89	$20.41	$21.86
	Female-to-male earnings ratio	83%	83%	84%	84%	87%	86%
Part-time workers	Males	$11.70	$11.90	$12.38	$13.26	$14.00	$15.06
	Females	$10.07	$10.68	$11.18	$12.09	$12.34	$13.52
	Female-to-male earnings ratio	86%	90%	90%	91%	88%	90%

（賃金衡平委員会ウェブサイト）

一方で、オンタリオ州賃金衡平法ではフルタイムとパートタイム間の賃金格差を是正するという視点はない。パートタイムだけでみれば、男女間の賃金格差は 10%程度とフルタイムよりも小さいが、パートタイムのフルタイムに対する賃金は 1998 年が男性 61.6%、女性 63.6%、2008 年が男性 59.1%、女性 61.8%と拡大傾向にあることがみてとれる。

[16] Parbudyal Singh, Ping Peng, (2010) "Canada's bold experiment with pay equity", Gender in Management: An International Journal, Vol. 25 Iss: 7, pp.570-585

第４節　まとめ

これまでみてきたようにカナダ、もしくはオンタリオ州の賃金衡平法は労働組合の交渉力によるところが大きい。そしてその交渉力は男女間のみならず人種問題における差別撤廃に関する社会・労働運動の歴史に裏付けられたものである。また、労働組合の構成において、公共セクターおよび女性労働組合員が率、人員ともにカナダの労働運動をリードしていることが大きな影響を与えている。

賃金衡平にかかる職務比較のプロセスのほとんどは排他的交渉権を有する労働組合と使用者の交渉に委ねられており、双方の交渉力によって加減の効く要素を多分に含んでいる。しかし、だからこそ本来であれば厳格に定められるはずの職務記述を柔軟に運用する、もしくは分析の結果、職務記述書を書き換えるというような作業を可能にしているのである。

このように労使間の交渉で柔軟な操作が可能であれば（manupulatable)、男女間に限らず、人種間、フルタイムとパートタイム間であっても、賃金や処遇格差の縮小は可能であろう。ただし、その課題は賃金衡平法を推し進めた労働組合が同様の熱意をもって運動に取り組むかどうかによる。その場合、職務給か職能資格給か、というカナダと日本との相違は大きな問題にはならないだろう。換言すれば、厳格な比較ということよりも労使間の交渉によって落とし所を探すという作業が重要になっているからである。

オンタリオ州賃金衡平法の革新性は、問題があったものが訴え出る仕組みから、すべからく 10 人以上の事業主および労働組合に対して賃金衡平計画の作成と公開を義務付けたことにだけあるわけではない。なぜなら、オンタリオ州およびカナダ全体の男女間賃金格差をみれば、労働組合の有無によってその効果に大きな差が現れているように、格差縮小に向けたプロセスは労使交渉の中で行われている一方で、排他的団体交渉権を有する労働組合のない企業では積極的な施策をもってしてもめだった処遇格差の縮小がないからである。賃金衡平法だけでは不十分であることを認識している労働組合はカナダ公共サービス連合（The Public Service Relations Alliance of Canada; PSAC）対連邦財務局（Treasuary Board）事件のように訴訟という手段も用いている。

このような労使交渉に大きく依存した姿ではありながらも、オンタリオ州賃金衡平法が革新性を持つ点は、10 人以上の従業員を雇用する事業主に対して排他的交渉権を持つ労働組合の有無にかかわらず、すべて賃金衡平計画の作成が義務付けられたという、その事実にこそある。なぜなら対象となった事業主には賃金衡平計画を作成しない、つまりは自らの事業所には男女間の賃金格差は存在しないために賃金衡平計画を作成する必要がないといったようなことについて証明する機会もその術も与えられていないからである。これは即ち、オンタリオ州政府はおよそカナダの事業所はすべてはじめから男女間の賃金格差が存在するとして、その改善をすべての事業所に求めたのに等しいからである。州もしくは連邦レベルで男女の賃金格差が存在することを統計的に証明することは難しいことではない。しかし、個別の事業所の一つ一つに男女の賃金格差があると行政が証明することはおよそ不可能であろう。ま

た、前述のように賃金衡平計画を作成するための従業員一人あたり換算のコストは決して低いものではない。アプリオリにその事業所に男女の賃金格差が存在しているとして事業主に負担を強いるためには法制度もしくは行政だけでない社会的な圧力が必要なことは言うまでもない。そしてそれを現に達成したところにこそオンタリオ州賃金衡平法の革新性が在ったといえる。

このような革新性をもたらした社会的圧力の背景には、1976 年に女性権利擁護団体や労働組合などが男女間の賃金格差解消に向けて結集した平等賃金連合（The Equal Pay Coalition）や、1985 年に誕生した革新政権の存在があったことは言うまでもない。これにより労働組合組織率が公共セクターほどには高くない民間セクターを巻き込む形で法制化が行われたのである。そこにこそ、実効性があがっていない民間セクターにおいて男女間の賃金衡平を実現するカギがあるだろう。賃金衡平法の基盤は労使間の交渉にあることは前述したとおりである。民間セクターにおいて労働組合組織率が高まらない一つの理由は連邦および各州の労働法で団体交渉を合法的に行うことができる労働組合の範囲が狭められていることにある。具体的には、団体交渉範囲が設定された上で従業員の選挙を経なければならない。選挙によって過半数を労働組合が獲得できなければ賃金衡平に関する労使交渉を行うことができないのである。

それでは、民間セクターにおける賃金衡平法の実効性を高めるためには行政や法制度による規制、監督を強化すれば良いのだろうか。2011 年のオンタリオ州賃金衡平局（Pay Equity Office）のスタッフの人数は 29 人にすぎない。その人数で年間に 1,000 件以上の案件を抱えるとともに、広報や啓蒙活動も実施している。法令遵守違反をすべて摘発することはこの状況で困難であると言わざるをえない。一つの方法は民間セクターには団体交渉以外の交渉、協議の枠組みを設定して自主的な解決を目指すことであろう。そもそも平等賃金連合は団体交渉権を有する労働組合だけが始めたものではない。その経験を踏まえて、それら自主的な第三者機関、および民間企業の従業員らが団体交渉の枠組み外で企業と交渉する機会を設けることが一つの糸口になるだろう。

カナダおよびオンタリオ州の事例から日本への示唆を考察すると、第一に、職務分析プロセスが労使交渉のなかで柔軟に運用されるという曖昧さ故に職務給であるか職能資格給であるかといった根本的な相違をことさらに意識する必要はないと思われる。労使間の交渉を第一として、労使が納得できる交渉のフレームワーク設定のためのツールとして職務分析手法を提示することはオンタリオ州の事例からみれば効果的である。しかし、そのためにはそもそもの労働組合側に性別、雇用形態別の処遇格差の存在を認め、それを解消するための取り組みを運動の最重要課題の一つとするとともに社会運動へと転嫁するという意識が必要であろう。

また、仮に労使交渉の枠組みに処遇格差改善のための職務分析手法が導入されたとしても、労働組合のない多くの企業でどのように実効性を確保するかがカナダの事例同様に課題にな

る。前述したように、オンタリオ州賃金衡平法の革新性は個別企業の男女間の賃金にははじめから格差が存在するとしたことにある。自分のところには格差は存在しないので適用除外してほしいと求める機会はない。そのうえで、すべての事業所を監督、指導することが難しいことはカナダも日本も同様であろう。たとえ労働組合でなくとも従業員と使用者が自主的に解決することがもっとも効率的かつ望ましい姿であると思われる。なぜならば、そもそもの職務分析手法に曖昧さが含まれているからでもある。

いずれにせよ、まずもって働く側からの声があり、社会がその必要性に応えるという地盤こそが必要であることが示唆されるだろう。

参考文献

新井光吉(2005)『勤労福祉政策の国際展開』－アメリカからイギリス、カナダへ－（総合労働研究所）

木村愛子(1996)「カナダにおける男女同一価値労働同一賃金法制の展開と課題(1)」,『季刊労働法』178:82-104

木村愛子(1997)「カナダ　オンタリオ州『賃金衡平法』の解釈」季刊労働法 181 号

木村愛子(2000a)「『賃金衡平』に関するカナダ連邦裁、新判決の意義」『世界の労働』50-4

木村愛子(2000b) 「カナダにおける労働市場の変容と男女同一価値労働同一賃金法制の課題」『早稲田法学』

木村愛子(2001)「１００号条約をめぐる加盟諸国の足跡と日本の課題」『世界の労働』51-10

木村愛子(2004)「同一価値労働をめぐる日本の課題と先進各国の現状」『世界の労働』54-2

木村愛子(2005)「カナダ連邦における男女平等賃金法制の改正をめぐる最近の動向」『世界の労働』55-2

木村愛子(編著)古橋エツ子(著)(2009)『ディーセント・ワークとジェンダー平等－男女平等社会の実現をめざして－』(財)日本 ILO 協会

木村愛子(2011)『賃金衡平論』日本評論社

國武輝久(1990)『カナダの労使関係と法』同文館

桑原昌宏(1985)『男女雇用平等の運用基準』総合労働研究所

桑原昌宏(1991)『男女雇用平等と均等法－日本・カナダ・アメリカの比較』総合労働研究所

森ますみ(2005)『日本の性差別賃金－同一価値労働同一賃金原則の可能性－ペイ・エクイティの体系的分析の嚆矢となる研究』有斐閣

八代尚宏(2007)『健全な市場社会への戦略－カナダ型を目指して』東洋経済新報社

Anne,Fottest (2007) Bargaining Against the Past: Fair Pay, Union Practice, and the Gender Pay Gap, Equity, *Diversity, and Canadian Labour*, edtd by Hunt, Gerald and Rayside, David, University Tronto Press

Bardasi, Elena and Gornick, Janet C. (2008) Working For Less? Women's Part-Time Wage Penalties Across Countries, Feminist Economics 14(1) pp.37-72

Hawryluk, Sara and Bakken, Tricia (2009) The Need for Gender Analysit and Budgeting, Canadian Centre for Policy Alternatives

Fang, Tony and MacPhail, Fiona(2008)'Transitions from Temporary to Permanent Work in Canada: Who Makes the Transition and Why?' SOCIAL INDICATORS RESEARCH Volume 88, Number 1, 51-74

Gunderson, Morley(1990) Male-Female Wage Differentials and Policy Responses, Journal of Economic Literature Vol. 27, No. 1, Mar., 1989, pp.46-72

Human Resources and Skills Development Canada ウェブサイト
http://www4.hrsdc.gc.ca/.3ndic.1t.4r@-eng.jsp?iid=17、2012 年 1 月 30 日閲覧

Hunt, Gerald(2007) Introduction, Equity, Diversity, and Canadian Labour, edtd by Hunt, Gerald and Rayside, David, University Tronto Press

Kovach, Kenneth A. and Millspaugh, Peter E. (1990) Comparable Worth: Canada Legislates Pay Equity, The Executive Vol.4, No.2,May, 1990, pp. 92-101

Kovach, Kenneth A. (1996) Comparable worth: The Canadian legislation, Business Horizons;Jan/Feb96, Vol. 39 Issue 1, p41

White, Julie.(2007) Looking Back: A Brief History of Everything, Equity, Diversity, and Canadian Labour, edtd by Hunt, Gerald and Rayside, David, University Tronto Press Forest,

Parbudyal Singh, Ping Peng, (2010) "Canada's bold experiment with pay equity", Gender in Management: An International Journal, Vol. 25 Iss: 7, pp.570-585

Ontario Pay Equity Office(2010) Annual Report 2009-2010, Ontario the Pay Equity Office

Ontario Pay Equity Commision, Pay Equity Office(2010) Assesing Proxy Use And Outcomes in the Broader Public Sectoe 2009/2010

Ontario Pay Equity Commision ウェブサイト'Gender Wage Gaps and Earnings Ratios in Ontario' http://www.payequity.gov.on.ca/en/about/pubs/genderwage/wagegaps.php (2012 年 1 月 30 日閲覧)

Statistics Canada(カナダ統計局ウェブサイト) http://www.statcan.gc.ca/pub/75-001-x/2011004/tables-tableaux/11579/tbl01-eng.htm (2012 年 1 月 30 日閲覧)

賃金衡平履行シリーズ

賃金衡平履行シリーズは、事業主、従業員、交渉代表権者による修正 *1990 年 R.S.O.賃金衡平法* c. P7（*本法*）に基づく賃金衡平の実現および自身の権利と義務の理解に役立つよう作成されている。本シリーズは、一般に賃金衡平の履行段階を反映する順序で公表されている。（**2002 年夏期に改正**）。

ガイドライン#1 はじめに

【ガイドラインの目的】

賃金衡平委員会は、以下を目的としてガイドラインシリーズを公表した。

・賃金衡平に関与している者の責任を明らかにすること。
・特定問題に関して、賃金衡平法の関連条項全てに焦点を当てること。
・「ハウツウ」オプションに関して助言を与えること。
・ユーザーに対し、賃金衡平聴聞審判所の裁定および委員会により作成された教育資料など、その他の関連情報を閲覧するよう指示すること。

こうしたガイドラインには、賃金衡平履行時に従う可能性がある実例や図が記載されている。事業主および交渉代表権者は、本法の精神と意図に一致しているその他のオプションを検討してもよい。

注記：委員会レビュー担当職員も賃金衡平聴聞審判所も、賃金衡平が本法に一致した形で実現されているかどうか、または実現されてきたかどうかを判断する際に本ガイドラインによる制限を受けない。

【賃金衡平の概要】

賃金衡平とは、同一または同等の価値を持つ労働に対する衡平賃金をいう。賃金衡平法は、従来女性が行ってきた労働の過小評価を理由とする男女間の賃金格差を縮減するために制定された法律だった。

同法律では、一般に女性が行う職務の*価値*を一般に男性が行う職務の*価値*と比較すべき旨を定めている。男性の職務と同一または同等の価値であることが判明している女性の職務に対して、少なくとも同一の賃金を支払わなければならない。

最初の賃金衡平法は 1987 年に可決され、1988 年 1 月 1 日に有効となった。1993 年、1996 年、1997 年の 7 月 1 日に本法律に修正が加えられた。修正 1990 年 R. S. O. 賃金衡平法 c. P7（本法）では、次の事項を想定している。

- 賃金衡平の実現は、自己管理プロセスまたは組合の職場においては交渉プロセスを介して完遂する。
- 主として女性が行う職務が焦点となる。職務内容が比較されるのであって、職務を遂行している者の業績が比較されるのではない。
- 類似の義務や責任を負う職務、類似の資格や採用手順のある職務、および同一の報酬を受け取る職務を各職務等級に分類する。
- 職務等級は、現行の在任期間および従来の在任期間ならびに男女をめぐる労働のステレオタイプ分野に基づいて、男性、女性または男女による区別のない職務等級として認識される。
- 女性の職務等級は、技能、努力、責任、労働環境の要素を用いて男性の職務等級と比較する。
- 事業主および組合の職場においては事業主と交渉代表権者は、女性の職務よりも男性の職務を優遇しないような形で当該 4 要素を定義しなければならない。
- 全員が女性の職務等級および同一または同等の価値を持つと予想される男性の職務等級（比較

対象となる男性の職務等級）は、男女による区別のない形で評価される。
- 女性の職務等級が、より高額の賃金を受け取っている男性の職務等級と同一または同等の価値であることが判明した場合、女性の職務等級は少なくとも同額の賃金の支払いを受けなければならない。
- 女性の職務等級を、同一または同等の価値を持つ男性の職務等級または価値は低いがより高額な賃金を受け取っている男性の職務等級と直接比較することができない場合、女性の職務等級に賃金衡平が存在するかどうか判断するうえで間接的比較方法(比例値)(proportional value)を適用しなければならない。
- 職務比較方法または比例値比較方法のいずれを用いても賃金衡平を実現することができない公的部門の事業主で 1993 年 7 月 1 日の時点で従業員を雇用していた者は、代理（proxy）比較を必ず行わなければならない。
- 賃金衡平を実現するにあたって、従業員の賃金を下げることはできない。
- 女性の職務等級で労働している全従業員は、同職務等級において比較対象となる男性の職務等級よりも低額の賃金が支払われていることが判明した場合、賃金衡平調整を受ける。
- 本法は、男性の職務等級および男女による区別のない職務等級に影響を及ぼさない。

事業主および組合の職場においては事業主と交渉代表権者は、賃金衡平履行時に以下を行う。
- 技能、努力、責任、労働環境の要素を定義する。
- 男女による区別のない職務比較方法を選択する。
- 職務評価結果を決定する。
- 賃金不衡平が存在する場合には、その程度を評価する。
- 各年の 1 月 1 日の時点での賃金衡平調整分配方法を決定する。
- 履行後の賃金衡平を維持する。

【ガイドライン一覧】

改正賃金衡平履行シリーズには、16 のガイドラインがある。

ガイドライン#1：はじめに
ガイドライン#2：事業主および従業員の決定
ガイドライン#3：民間部門の事業主に係る賃金衡平掲示日および賃金衡平実現日
ガイドライン#4：事業所の定義
ガイドライン#5：職務等級の決定
ガイドライン#6：「職務グループ」手法の使用
ガイドライン#7：職務等級の性別優勢の決定
ガイドライン#8：情報の開示
ガイドライン#9：男女による区別のない職務の比較
ガイドライン#10：職務等級の比較
ガイドライン#11：職務の決定
ガイドライン#12：許容報酬差
ガイドライン#13：賃金衡平調整
ガイドライン#14：賃金衡平計画
ガイドライン#15：紛争処理 I – レビュー・サービス
ガイドライン#16：紛争処理 II – 賃金衡平聴聞審判所

ガイドライン#2　事業主および従業員の決定

【重要性】

事業主は賃金衡平の履行と実現に対して責任を負っている。事業主をいかに定義するか、および誰が従業員とみなされるかによって以下が決定される。

- 組織がオンタリオ州において雇用している従業員数。民間部門の事業主にとっては、この従業員数によって組織が*本法*の対象となるかどうか、賃金衡平計画を掲示する必要があったかどうか、法の順守日程、賃金調整の基盤となる給与支払額が決定される。
- 事業所および女性の職務等級とその比較対象となる男性の職務等級との比較範囲。

賃金衡平法では「事業主」および「従業員」を特に定義していない。

伝統的な雇用構造と雇用関係の特定は一般に容易であるが、企業所有、組織構造、財務上の相互関係によって、事業主によるこの特定が困難になることがある。賃金衡平の目的に照らして、一般に自営業または独立契約者とみなされる労働者を、たとえ彼らが他の環境では従業員とみなされていないとしても従業員とみなすことが的確である場合がある。

【解説】

ほとんどの場合、交渉代表権者と従業員は誰が事業主かを認識している。2 つ以上の関連事業体が賃金衡平の目的に照らして当該事業体の事業主が 1 事業主なのか、または別個の事業主なのかを決定しなければならない場合に、一般に問題が生じる。事業主の特定が明確でない場合、多数のテストまたは質問を適用することがある。しかし、単一要素では事業主を決定することはできない。

賃金衡平聴聞審判所は、確固たる正しい裁定を下す際に*賃金衡平法*の目的を考慮する。したがって、同審問廷は、労働法において作成された法律のみに基づく裁定は下さない。同審問廷は、賃金衡平の背景に適した独自のテストを作成する場合がある。（*Haldimand-Norfolk No.3* を参照のこと）

賃金衡平聴聞審判所は、「誰が事業主か」という問いに関して複数のケースの審問を行っている。適用されるテストや検討される問題は、財務上の全責任を負っているのは誰か、報酬慣行の責任を負っているのは誰か、または報酬慣行に対する権限を有しているのは誰か、中心活動および機能の統合に関して各事業体がいかに密接に関係しているのか、基本的イニシアチブを発揮しているのは誰かといった領域を網羅している。

Thompson Newspapers（1993 年）、4 P.E.R. 21 と **Hilton Works（No.3）**（1994 年）5 P.E.R.の 2 件に対する賃金衡平聴聞審判所の裁定では、複数の事業単位または事業部門に区分された民間部門組織を考察した。双方のケースにおいて、審問廷は、賃金衡平の目的に照らして、事業部門がたとえかなりの自治権を行使している場合であっても個別の事業主となるかどうか考察した。審問廷は、より規模の大きい事業体が事業主であるとの裁定を下した。

事業主としてのクラウン（Crown）

本法は、（一般に、オンタリオ州政府とその政府機関という意味で定義されている）クラウンを、公務員法に基づく公務員またはクラウン従業員と定義されていない従業員の事業主として除外する目的で 1991 年に修正された。このルールの例外は、1991 年 12 月 18 日以前のケースに関連していた。

誰が従業員とみなされるのか

本法では従業員を特に定義していないが、計画に基づき個人を含める必要がない 2 つの状況を規定している。第一に、休暇期間中に雇用された学生は従業員とはみなされない。第二に、非常に限られた状況下で臨時労働者を賃金衡平計画から除外することができる場合がある（ガイドライン#5 を参照のこと）。

「従業員」という用語は*本法*では特に定義されていないため、事業主は、自営業または独立契約者として考えていた労働者が、賃金衡平の目的に照らして実際に従業員かどうか検討しなければならない。賃金衡平において、この種の問題は目新しいものではない。この種の問題は、雇用労働法のその他の領域においても頻繁に起こる。賃金衡平聴聞審判所は、*本法*の目的の背景内で雇用状況を決定するに際し、相当な自由裁量と専門知識を有しており、従業員のステータスに必要な事柄に係る伝統的な概念に制約されない。

賃金衡平聴聞審判所は、2 つの普通法テストの要素を検討した。すなわち、誰が従業員かを決定する際の全体的な関係テストおよび統合テストである。

全体的な関係テストでは、以下を考察する。

- 関係の構造が、雇用関係の構造または契約上の関係の構造により類似しているかどうか。
- 労働を統制している者は誰か。
- ツールや設備を供給しているのは誰か。
- 契約者に、助力者を雇用し指示する能力があるかどうか。
- 契約者に係る財務リスク範囲。
- 投資と健全な経営に対する責任および健全な経営から利益を得る能力。

組織テストまたは統合テストは、行われた労働が事業の不可欠部分なのか、または単なる付属なのかどうかに焦点を当てている。要素には以下が含まれる。

- 契約者が取り組むプログラム目標の妥当性。
- 契約者の労働を支援するか、または促進するために実施されているシステム。
- 契約者の労働が事業主のプログラムに適合する範囲。

地区裁判所（Divisional Court）は、ウェリントン郡（Wellington）のケースにおいて、組織テストではこの種の問題に対してより確固たる結論が出される場合がある旨を示した。

新たな事業主

*本法*では、2 つのカテゴリーの事業主を認めている。

- 1988 年 1 月 1 日の時点で存在していた事業主、および
- 当該日付以降に確定された新たな事業主。

本法では、1988 年に存在していた事業主に対し、報酬慣行において存在していた賃金衡平に係る賃金格差を特定し、その是正に向けて作業するための合理的時間枠が与えられた。1988 年 1 月 1 日の時点で存在していた賃金格差を拡大させてはならず、また、いかなる場所においても新たな賃金格差を発生させてはならない。したがって、1988 年 1 月 1 日以降に組織を設立した事業主は直ちに賃金衡平を実現しなければならない。

本法の目的に照らして、事業主が新たな事業主であるかどうかは必ずしも明確ではない。このことは、特に組織が合併または買収に関与している場合、および実効日以降組織の名称や企業のその他の特性を変える場合に当てはまる。

新たな事業主は、事業体が別の会社の物的資産の一部またはすべてを購入し、新たな名称のもとに法人化するが従業員リストや顧客リストなどを保持しない場合に存在することがある。このよう

な場合、事業主が 10 人以上の従業員を雇用した日の時点で賃金衡平を実現しなければならない。

この会社が、株式の購入を介して買収される場合、旧事業体が継続して事業主であり、引き続き賃金衡平計画または賃金衡平に係る比較を行う。

企業の売却が行われている場合、*本法*では、現行の賃金衡平計画を有する企業の購入者に対し、本計画に定める日に調整を行うべき旨を規定している（第 13.1 条）。本計画が今では適切でない場合、新たな計画の交渉を行うかまたは準備を行い、これを掲示しなければならないほか、全ての賃金衡平計画に適用される全掲示プロセスおよびレビュー・プロセスに従わなければならない。

【本法の関連条項】

第 1 条第（1）項	従業員を定義している。
第 1 条第（2）項	文書を掲示する場合の事業主の義務を定義している。
第 1 条第（3）項	事業主が掲示された文書のコピーを提供する義務について規定している。
第 1.1 条第（1）項～第（5）項	クラウンが事業主である場合を規定している。
第 3 条	本法が適用される事業主を定義している。
第 7 条	事業主が賃金衡平を策定し維持する義務を定義している。
第 9 条	事業主が、賃金衡平を実現するために報酬を削減することを禁じているほか、脅迫、強制などを禁じている。
第 11 条	賃金衡平計画を掲示しなければならない事業主を定義している。
第 12 条	事業主に対し、女性の職務等級と男性の職務等級とを比較すべき旨を規定している。
第 13 条	賃金衡平計画の準備および賃金衡平調整日程の詳細を規定している。
第 13.1 条	企業の売却についての詳細を規定している。
第 13.1 条第（1）項	企業の売却における賃金衡平の義務を負う者を特定している。
第 14 条	交渉代表権者との賃金衡平計画交渉に係る要件を規定している。
第 15 条	交渉代表権者がいない場合の賃金衡平計画の掲示に係る要件を規定している。
第 18 条～第 21 条	賃金衡平計画の掲示に関して、10 人～99 人の従業員を雇用している事業主に有効な選択肢を規定している。
第 21.11 条第（1）項	事業主を探している潜在的な代理事業主を定義している。
第 21.17 条	潜在的な代理事業主からの情報の入手方法を規定している。

ガイドライン#3: 民間部門の事業主に係る賃金衡平計画掲示日および賃金衡平実現日

【重要性】

本ガイドラインは、民間部門の事業主、その従業員および民間部門の職場の従業員を代表している組合に適用される。公的部門の全事業主には賃金衡平法が適用され、従業員数とは無関係に同じ掲示期日および実現期日が定められている。

従業員数によって以下が決定されるため、民間部門の事業主にとって当該従業員数は重要である。

- 本法が事業主に適用されるかどうか。
- 賃金衡平計画を掲示する必要があるかどうか。
- いつ賃金衡平計画を掲示する必要があるか。
- いつ賃金衡平調整を開始する必要があるか。
- 賃金衡平計画の掲示を選択しなかった小規模事業主はいつ賃金衡平を実現しなければならなかったか。

【解説】

従業員数

従業員数とは、オンタリオ州において事業主が雇用している全従業員数をいい、従業員数によって事業主の全ての賃金衡平計画の適用範囲と期日が決定される。1988 年 1 月 1 日に存在していた民間部門の会社の従業員数は、1987 年 1 月 1 日～12 月 31 日に雇用していた平均従業員数である。

従業員の定義

従業員は、休暇期間中に労働している学生を除き、全員がフルタイム従業員、パートタイム従業員、契約従業員、臨時従業員である。フルタイム従業員数ではなく実際の従業員数を計算しなければならない。事業主は、「従業員」を広く解釈する必要がある。

従業員数の決定

平均従業員数は複数の方法で計算することができる。使用する方法によって実際の従業員数が**公正に表示**されなければならないほか、1 年を通じて雇用変動が認識されなければならない。たとえば、多数の従業員が 6 月、7 月、8 月にのみ労働する季節的事業においては、1 月と 12 月の従業員数のみに基づく平均では夏期の高額な給与支払額が反映されない。労働力が変動しない事業主については、1 月および 12 月に労働している従業員に基づく平均が代表的な数字となる場合がある。

次表は、平均従業員数の決定方法の実例である。

月間	給与支払名簿に記載するその年の各月の従業員数総数を 12 で割った数。
四半期	給与支払名簿に記載する四半期末の時点での従業員総数を 4 で割った数。
年間	1 月の最初の給与支払時の従業員数と 12 月の最終給与支払時の従業員数とを加えて 2 で割った数。

事業主は、平均を計算する代わりに、1987 年のある時点で雇用された最大従業員数を使用することを選択してもよい。

1988 年 1 月 1 日以降の従業員数の変化

1988 年 1 月 1 日以降の従業員数の変化に適用される原則が 4 つある。

- 1988 年 1 月 1 日以前に存在した事業主について、1987 年の平均従業員数によって賃金衡平に係

る義務および期日が決定する。
- 1988 年 1 月 1 日以降に出現した 10 人以上の従業員を雇用している事業主は、直ちに賃金衡平を実現する必要がある。同事業主は、年間増額という形で賃金衡平調整を行うことができない。
- 10 人未満の従業員で起業している事業主は、10 人目の従業員を雇用し次第賃金衡平を実現する必要がある。同事業主は、年間増額という形で賃金衡平調整を行うことができない。
- 本法が適用される事業主は、従業員数の今後の変化とは無関係に、本法が継続して適用される。

本法が適用される事業主

賃金衡平法は、1987 年 12 月 31 日の時点で 10 人以上の従業員を雇用していた民間部門の全事業主に適用される。10 人未満の従業員で起業した事業主は、10 人目の従業員を雇用し次第本法が適用される。

賃金衡平計画を掲示する必要がある事業主

1987 年に平均 100 人以上の従業員を雇用していた全事業主は、賃金衡平計画を掲示する必要があった。10 人～99 人の従業員を雇用していた事業主は、調整を段階的に行うという利点を実現するうえで賃金衡平計画の掲示を選択することもできたはずである。

賃金衡平計画の掲示が必要な事業主または賃金衡平計画の掲示を選択している事業主の時間枠

賃金衡平計画を掲示した事業主は、賃金衡平調整を行うにあたり、前年の給与支払額の最低 1%を充当することで毎年段階的な調整を行うことができる。賃金衡平計画の義務的掲示日および義務的初調整日は、以下のとおり、従業員数に基づいている。

掲示日および初調整日

1987 年の平均従業員数	賃金衡平計画掲示日	賃金衡平初調整日
500 人以上	1990 年 1 月 1 日	1991 年 1 月 1 日
100 人～499 人	1991 年 1 月 1 日	1992 年 1 月 1 日
50 人～99 人	1992 年 1 月 1 日	1993 年 1 月 1 日
10 人～49 人	1993 年 1 月 1 日	1994 年 1 月 1 日

遡及的調整は、実際の賃金衡平計画掲示日とは無関係に初調整日に基づいて計算される。民間部門に義務的賃金衡平実現日はない。ただし、賃金衡平計画を掲示しなかった 10 人～99 人の従業員を雇用している事業主は、直ちに賃金衡平を実現しなければならない。

賃金衡平計画を掲示する必要がなかった事業主

1987 年に平均 10 人～99 人の従業員を雇用していた事業主には賃金衡平計画の掲示の選択肢が与えられたが、掲示の必要はなかった。現在、同事業主にこの選択肢はない。同事業主は、次表の日程に従って賃金衡平を実現しなければならない。

1987 年の平均従業員数	職務比較方法に基づく賃金衡平計画の義務的実現日	比例値比較方法に基づく賃金衡平計画の義務的実現日
50 人～99 人	1993 年 1 月 1 日	1993 年 7 月 1 日
10 人～49 人	1993 年 1 月 1 日	1994 年 1 月 1 日

賃金衡平の実現が遅れている事業主は、上述の義務的実現日に遡って調整を行わなければならない。

新たな事業主および 1988 年 1 月 1 日以降 10 人目の従業員を雇用した事業主は、賃金衡平計画を掲示する必要がない。同事業主は直ちに、または 10 人目の従業員を雇用した日に賃金衡平を実現しなければならない。起業日に賃金衡平を実現していない新たな事業主は、この日に遡って調整を行う必要がある。

比例値時間枠とはなにか

職務比較方法を用いても女性の全職務等級と同一の価値を持つ男性の職務等級を見つけることができなかった事業主は、比例値比較方法を用いなければならない。比例値比較を示すには、賃金衡平計画を修正し、再度掲示しなければならない。賃金衡平計画を掲示した事業主に係る比例値時間枠は、以下のとおり、従業員数に基づいている。

掲示日および初調整日

1987 年の平均従業員数	**修正された賃金衡平計画掲示日**	**賃金衡平初調整日**
500 人以上	1994 年 1 月 1 日	1993 年 1 月 1 日
100 人～499 人	1994 年 1 月 1 日	1993 年 1 月 1 日
50 人～99 人	1994 年 1 月 1 日	1993 年 1 月 1 日
10 人～49 人	1994 年 1 月 1 日	1994 年 1 月 1 日

賃金衡平計画を掲示しなかった事業主は、直ちに賃金衡平を実現する必要があり、1994 年 1 月 1 日に遡って全ての調整を行わなければならない。

【本法の関連条項】

第 1 条第（1）項	従業員、事業所を定義している。
第 1 条第（4）項	オンタリオ州の従業員数の計算方法を規定している。
第 1.1 条	クラウンが事業主となる場合を規定している。
第 3 条	本法の適用対象者を決定するために、従業員数に基づいた事業主の規模を定義している。
第 11 条	賃金衡平計画を掲示しなければならない事業主を規定している。
第 13 条	賃金衡平計画の準備および賃金衡平調整の日程についての詳細を定義している。
第 18 条～第 21 条	賃金衡平計画の掲示に関して 10 人～99 人の従業員を雇用している事業主に有効な選択肢を規定している。
第 21.7 条	事業主が比例値比較方法を用いた賃金衡平計画を掲示する必要がある場合を規定している。
第 21.10 条	比例値初調整の日程を規定している。

賃金衡平履行シリーズ

賃金衡平履行シリーズは、事業主、従業員、交渉代表権者による修正 *1990 年 R.S.O.賃金衡平法* c. P7（本法）に基づく賃金衡平の実現および自身の権利と義務の理解に役立つよう作成されている。本ガイドラインは、賃金衡平委員会のレビュー担当職員または賃金衡平聴聞審判所の本法の解釈を制限するものではない。本シリーズは、一般に賃金衡平の履行段階を反映する順序で公表されている。（**2002 年夏期に改正**）。

ガイドライン#4 事業所の定義

【重要性】

事業主は、賃金衡平法第 7 条（1）項に基づき「**事業主の全ての事業所**」において賃金衡平を規定する報酬慣行を策定・維持する必要がある。事業所には、1 つの地理的区分内で労働する事業主の全従業員が含まれる。地理的区分とは、*地域分割法*に定める郡、地域または地方自治体をいう。

事業主が所有する事業所件数は、必要な賃金衡平計画件数を決定する際の 1 要素である。少なくとも 1 事業所には、事業主が本拠地を置く郡、地方自治体または地域の地理的区分内において同事業主が雇用する全従業員が含まれる。事業主は、事業所に 2 つ以上の地理的区分内で労働する従業員を含めることを決定することができるか、または交渉代表権者がいる場合には、事業所に 2 つ以上の地理的区分内で労働する従業員を含める旨に合意することができる。

賃金衡平計画が準備されている場合、各交渉単位について 1 件、事業主が所有する事業所の非組合従業員全員について 1 件の賃金衡平計画が必要となる。

職務比較方法および比例値比較方法に基づく賃金衡平計画では、賃金衡平比較は*同じ事業所内*の職務等級間のみで行われる。したがって、事業所の定義に関する決定事項では、賃金衡平の目的に照らして、女性のどの職務等級を男性のどの職務等級と比較するのかについても決定される。
職務比較方法および比例値比較方法を用いても女性の全職務等級に係る賃金衡平を実現することができない公的部門の事業主のみ、代理比較方法を用いて同事業主の事業所外で比較を行う必要がある。

【解説】

上述のとおり、事業主は 2 つ以上の地理的区分を 1 事業所に含めることを決定することができるか、または組合の職場では 2 つ以上の地理的区分を 1 事業所に含めることを交渉代表権者と交渉することができる。組合従業員と非組合従業員の両者がいる場合、事業主は 2 つ以上の地理的区分内の従業員を含める一方で、交渉単位の従業員については事業所の異なる定義に関して交渉する、という選択をする場合がある。

所定の地理的区分内の事業主が雇用する全従業員は、必ず同じ事業所に含まれる。

中央集権型交渉

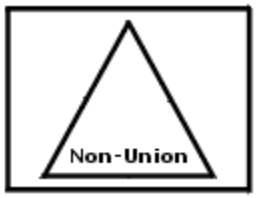
本法では、通常、団体協約の交渉を共に行う 2 以上の事業主は、影響を受ける交渉代表権者が合意する場合に、賃金衡平の履行に係る中央集権型交渉を継続することができる。同じ地理的区分内の自治体は、影響を受ける交渉代表権者の合意により、同自治体内の従業員が 1 事業所に含まれる旨に同意することができるほか、賃金衡平の目的に照らして、同従業員の事業主が 1 事業主である旨にも同意することができる。ただし、個々の事業主は、必ず賃金衡平計画の履行に対する責任を負うほか、従業員に対する賃金衡平を維持する責任も負う。

事業所内の計画件数

事業所内の全非組合従業員を対象とする賃金衡平計画を準備しなければならない。また、事業所内のそれぞれ別個の交渉単位について 1 件の賃金衡平計画を交渉・準備しなければならない。結果的に、1 事業主は 1 事業所のみを所有している場合であっても複数の賃金衡平計画を有する場合が

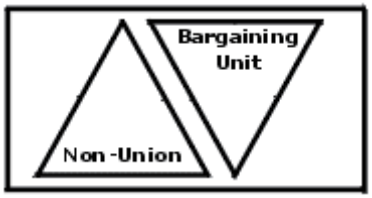
ある。
次の例の四角形は事業所を示しており、三角形は賃金衡平計画を示している。

例 1: ABC 社の全従業員は 1 つの地理的区分内（ウェリントン郡）で労働している。全従業員は非組合従業員である。
要件：1 件の賃金衡平計画
ウェリントン郡



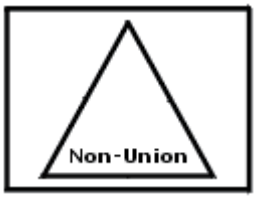
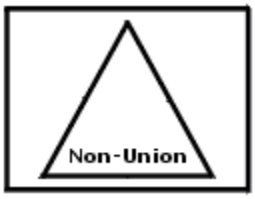
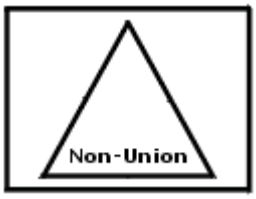
非組合、1 事業所、1 計画

例 2： ABC 社の全従業員は、1 つの地理的区分内（ウェリントン郡）で労働している。1 交渉単位と 1 非組合従業員グループがいる。
要件：2 件の賃金衡平計画。すなわち、交渉単位について 1 件、非組合従業員グループについて 1 件である。
ウェリントン郡



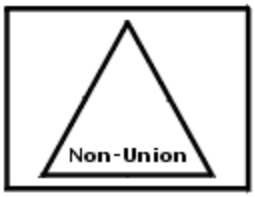
1 事業所、2 計画

例 3： ABC 社の従業員は、3 つの異なる地理的区分内（ウェリントン郡、ブルース郡、ウォータールー郡）で労働している。組合はない。
要件：3 つの選択肢がある。
A：ABC 社が賃金衡平の目的に照らして地理的区分を融合しないと決めた場合、各事業所について 1 件の計 **3 件の賃金衡平計画**。この場合、ウェリントン郡の事業所の女性の職務等級は、ウェリントン郡の男性の職務等級とのみ比較することができる。

ウェリントン郡	ブルース郡	ウォータールー郡
		
3 事業所、3 計画		

B.　ABC 社が地理的区分内の全ての施設を 1 事業所に融合することに決めた場合、**1 件の賃金衡平計画**。この場合、全 3 地域の女性の職務等級は、全 3 地域の男性の職務等級と比較することができる。

ウェリントン郡/ブルース郡/ウォータールー郡



1 事業所、1 計画

C.　ABC 社が、2 つの地理的区分（ウェリントン郡とウォータールー郡など）内の施設を 1 事業所に融合することに決め、3 つ目（ブルース郡）を別個にしておく場合、**2 件の賃金衡平計画**。この場合、ウェリントン郡の女性の職務等級は、ウェリントン郡とウォータールー郡の ABC 社の工場の男性の職務等級と比較することができる。その理由として、これらの職務等級は同じ事業所の一部であることが挙げられる。この女性の同職務等級はブルース郡の第二の事業所の男性の職務等級とは比較されない。

ウェリントン郡　/ウォータールー郡　　**ブルース郡**

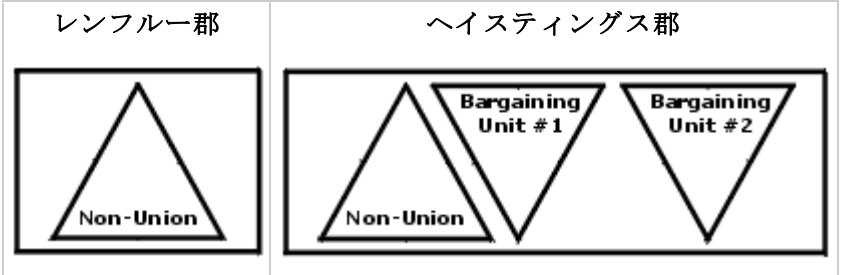
2 事業所、2 計画

例 4：ABC 社の従業員は 2 つの地理的区分内（レンフルー郡とヘイスティングス郡）で労働している。一方の郡（レンフルー郡）には非組合従業員のみがいる。もう一方の郡（ヘイスティングス郡）には異なる交渉代表権者に代表される 2 つの交渉単位と非組合従業員グループがいる。

要件：3 つの選択肢がある。

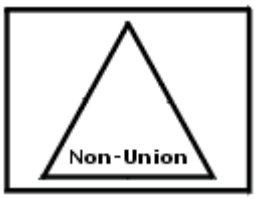
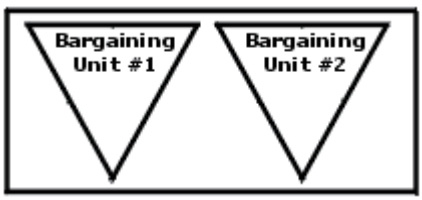
A.　2 つの別個の事業所を維持することを決定した場合、**4 件の賃金衡平計画**が必要である。すなわち、両事業所の各非組合従業員グループについて 1 件、第二の事業所（ヘイスティングス郡）の 2 つの交渉単位のそれぞれについて 1 件である。

この場合、ABC 社のレンフルー郡内の事業所の非組合の女性の職務等級は、同じ事業所内の非組合の男性の職務等級とのみ比較される。比較対象となる男性の職務等級は、ヘイスティングス郡の事業所の組合の男性の職務等級または非組合の男性の職務等級のいずれからも探索されない。



2 事業所、4 計画

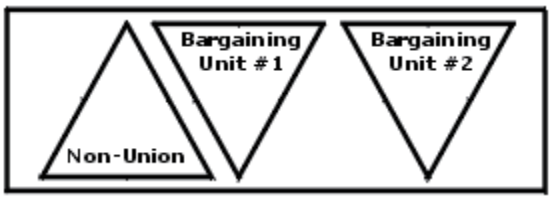
B. 非組合従業員についてのみ 2 つの事業所を融合することを決定した場合、ABC 社には ***3 件の*賃金衡平計画**が必要となる。すなわち、非組合従業員について 1 件（レンフルー郡とヘイスティングス郡）、交渉単位のそれぞれについて 1 件（ヘイスティングス郡）である。

レンフルー郡/ヘイスティングス郡	ヘイスティングス郡 – 組合のみ
	
1 事業所（レンフルー郡/ヘイスティングス郡）、1 計画 および 1 事業所（ヘイスティングス郡）、2 計画	

この場合、事業所には、非組合従業員についてレンフルー郡とヘイスティングス郡の*全*従業員が含まれることから、非組合の女性の職務等級は、ヘイスティングス郡の組合の職務等級と比較される可能性がある。他方、ヘイスティングス郡の交渉単位のいずれかの女性の職務等級は、レンフルー郡の非組合の男性の職務等級と比較することはできない。その理由として、事業主と交渉代表権者がレンフルー郡の施設を同じ事業所に含めることに合意しなかったことが挙げられる。ただし、ヘイスティングス郡の非組合の男性職務等級と比較することはできる。

C. ABC 社の全従業員について 2 つの地理的区分（レンフルー郡とヘイスティングス郡）の施設を 1 事業所に融合することが決定された場合であっても、依然として ***3 件の*賃金衡平計画**が必要となる。すなわち、全非組合従業員について 1 件、各交渉団体について 1 件である。

レンフルー郡/ヘイスティングス郡



1 事業所、3 計画

この選択肢では、事業所は組合の職務等級についてヘイスティングス郡のみを対象とするのではなくレンフルー郡とヘイスティングス郡を含める。

女性の職務等級の比較対象となる男性の職務等級の探索に関する詳細については、*ガイドライン #10: 職務比較方法を用いた職務等級の比較*を参照のこと。

賃金衡平計画を掲示する必要がない事業主

賃金衡平計画を掲示する必要がない事業主は、全事業所における賃金衡平も確立しなければならない。事業主は、事業所件数を決定するうえで上述の同じ原則を順守する。

【本法の関連条項】

第 1 条第（1）項	事業所および地理的区分を定義している。
第 2 条	事業主が共同で交渉する権利および自治体が 1 事業主に融合する権利について説明している。
第 7 条第（1）項	事業主に対し、各事業所における賃金衡平を規定する報酬慣行を策定・維持すべき要件を規定している。
第 14 条第（1）項	交渉代表権者が存在する事務所において必要な賃金衡平計画件数を規定している。
第 14 条第（3）項	事業主と交渉代表権者は、事業所に 2 つ以上の地理的区分を含めることに合意することができる旨を規定している。
第 15 条第（2）項	従業員が交渉代表権者に代表されていない場合、事業主は、事業所に 2 つ以上の地理的区分を含めることを決定することができる旨を規定している。

ガイドライン#5 職務等級の決定

【重要性】

賃金衡平法は、男女による区別のない比較システムを用いて、女性の職務等級が技能、努力、責任および労働環境に基づき評価され、男性の職務等級と比較されると定めている。男性の職務等級と同一または同等の価値であることが判明している女性の職務等級に対しては、少なくとも同一の賃金を支払わなければならない。

賃金衡平の比較は「職務等級」の間で行われるもので、これは*本法*の下で明確な意味を持つ用語である。賃金衡平法は、比較プロセスを容易にするために、事業主が職位を職務等級に分類することを認める。一部の職務等級には、全員に同一の報酬が支給され、類似の義務と責任を遂行する従業員によって占められる何百という職位が含まれる可能性がある。別の職務等級の場合、在職者 1 名によって占められる単独の職位しかないことがある。

【解説】

職務等級は次下のようなひとつ或いは複数の職位であると定義される：

- 類似の義務と責任を有する；
- 類似の資格を要する；
- 類似する採用手順によって満たされる；および
- 同一の報酬表、給与等級または給与率の範囲を有する。

職位を職務等級に分類するためのテスト

1. 職位には類似する義務と責任があるのか

ひとつの職務等級の職位はすべて類似する義務と責任がなければならない。義務と責任は全く同じではないので、幾つかの職位が職務等級に含まれることがある。このことにより、行わねばならない比較の件数が減少するかもしれない。組織内で類がない唯一の職位で構成され得る職務等級もある。

2. 職務等級は類似する資格を必要とするのか

同じ職務等級における職位は類似する資格がなければならない。資格は全く同じである必要はない。対象となる資格は仕事を行うために要求されるべきものであって、従業員がたまたま有している資格、或いはそれがあるのが望ましいが、実際には現在必要としない資格ではない。

基礎的な経験、教育およびその他の資格に関して類似性を定義するにあたり整合性があることが重要である。資格が類似であるかどうか判断するために、資格の性質とレベルの両方を考慮する。資格は類似するタイプの仕事に関してでなければならない。例えば、教職は事務職またはエンジニアリングと異なる資格を有する。資格のレベルに関しても資格は類似していなければならない。例えば、コミュニティ・カレッジの卒業証書は商業における 3 年の見習に匹敵するだろう。

3. ポストは同じ様な採用手順を用いて補充されたのか

採用手順には求人の地理的範囲（即ち、地元、地方、全国、国外）、採用方法（例えば、組合の雇用周旋所、カレッジのキャンパス、内部、外部、新聞広告、「ヘッドハンター」）および採用要件（即ち、申請、面接、試験）が含まれる。職務等級の決定におけるそれらの重要性はしばしば資格と関連しており、重要性に違いはないだろう。

4. 職務等級には同一の報酬表、給与等級または給与率の範囲があるだろうか

他のテストに合格し、次の事項が同じであるなら、ポストを同じ職務等級に分類することができる。

・ 報酬表、または
・ 給与等級、または
・ 給与率の範囲

本法は報酬をあらゆる支払額および給付であると定義する。従って、同じ職務等級の職位は同一の報酬を受け取り、同じ給付パッケージを衡平に受給できなければならない。職務等級に関するその他の要件が*類似*している限り、職務等級内の職位の報酬は同一でなければならない。

報酬に関する共通用語

いくつかの報酬に関する共通用語について認められた定義を考慮することは有用である。

・ **報酬表**は職務の等級、その給与率または給与率の範囲を一覧に供する表である。例えば、

給与率の範囲

	開始時	6 か月	1 年
給与等級　01	＄8.00	＄8.50	＄9.00
給与等級　02	8.25	8.75	9.25
給与等級　03	8.55	9.05	9.55

・ ***給与等級***は同一または類似の賃金率が支払われる職務等級の分類に適用するために使用される用語である。上の例において、給与等級 01 に指定された職務等級で働くすべての従業員にその勤務期間に応じて 8 ドルから 9 ドルまでが支払われる。

・ ***給与率または給与率の範囲***は、等級に割り当てられた金額 ―時給、週給、月給または年給― を意味する。個々の率は等級のために支払われる金額に関連する。給与率の範囲、または給与の幅は、上の例で示されているように、最低および最高給与によって表示される。在職者の賃金支払額は、通常、功績および年功または勤務期間などいくつか組み合わされることで 2 つの給与ポイントの間で異なることがある。

【フルタイムおよびパートタイムの仕事】

従業員が類似の仕事をフルタイムおよびパートタイムで働く職位は、それらが同じ報酬表、給与等級または給与率範囲であり、職務等級に関するその他のテストを満たすなら、同じ職務等級に属すると言えるだろう。しかしながら、パートタイムの従業員が類似する義務と責任を遂行するが、異なる報酬率が適用される、或いは同じ率または範囲であっても給付を受けないなら、フルタイムとパートタイムの従業員は別の職務等級に属することになるだろう。

【終わりに】

臨時雇いの職位は賃金衡平のプロセスから除外されることがある。以下の場合に職位は臨時雇いと定義されず、除外することはできない。

・ 仕事は、類似するフルタイムの仕事に適用される通常の労働期間の少なくとも 3 分の 1 が遂行される；
・ 仕事は、同じ事業主のために同じ職位で季節ベースで遂行される；または
・ 類似のフルタイム労働に適用される通常の労働期間の 3 分の 1 以下であっても、仕事は定期的および継続的に遂行される。

注記：これらの除外は、*遂行される仕事*が臨時雇いである場合にだけ該当する。換言すれば、仕事そのものが一時的な性質のものである。臨時雇いとしての職位の定義は、その仕事を行うために雇用される*従業員*が臨時雇いに基づき雇用され

ているかどうかに依るものではない。例えば、事業主には毎年限定された期間、季節だけの職位がある。毎年異なる従業員が雇われている。しかしながら、仕事が同じ事業主のために同じ職位で季節ベースで遂行されているので、この職位は除外されないだろう。

*本法*の要件の例外事項はすべて狭義に解釈され、*賃金衡平法*の目的を考慮したやり方で適用されるべきである。

【本法の関連条項】

第 1 条第（1）項　職務等級を定義し、休暇中に働く学生は本法に基づく従業員ではないとの旨を規定している。
第 1 条第（6）項　職務等級は単独の職位だけで構成されてよい旨を規定している。
第 1 条第（7）項　1987 年人権法を順守して、その在職者のニーズに合わせたという理由だけで他の類似する職位と異なる職務等級に指定することはできない旨を規定している。
第 4 条第（2）項　報酬における組織的な差別を確認する方法を定義している。
第 6 条第（1）項　賃金衡平が職務の間での比較方法に基づいて達成される場合を定義している。
第 8 条第（3）項　*臨時雇用を提供する職位*は賃金衡平から除外されることがあると述べている。
第 8 条第（4）項　臨時雇用を定義している。

ガイドライン#6「職務グループ」手法の使用

【重要性】

職務グループは、異なるレベルの技能、努力、責任および労働環境で遂行される類似する種類の任務と義務が関わる職場において、*既に確立された*職務等級の延長である。関連する一連の女性の職務等級である職務グループは、評価および比較のためにひとつの女性の職務等級として取り扱うことができる。従事者の人数が最も多い職務等級がグループの代表として選択され、評価の対象となり、男性の職務等級と比較される。この代表する職務等級に関する賃金衡平の結果は、グループ内全ての女性の職務等級に適用される。

この手法は事業主に以下の事項を可能にする。

- 評価および比較するために女性の職務等級の数を縮小すること。
- 同一賃金衡平の結果はグループ全体に適用されるので、職務グループにおける女性の職務等級の間での関係を維持すること。

職務グループの手法がシリーズで職務のために使用されないなら、各女性の職務等級のために異なる調整が必要となり、職務の間での関係が分断されることが起こり得るだろう。

【解説】

職務グループは一連の職務等級であり、その場合、

- 遂行される仕事の性質が関連する。
- 職務等級は、技能、努力、責任および労働環境の連続するレベルを代表する。

例えば、

事務員
上級事務員
事務タイピスト
中間事務タイピスト
上級事務タイピスト

関連する仕事は、業務の連続する段階において、同じ分野、同じ労働単位などに属していることがあり得る。一般的に、従業員は連続したひとつの職務等級からやがて次の職務等級に前進することができる。

職務グループ内で取り決められた職務等級は、以下の場合に女性職務のひとつとして取り扱うことができる。

- グループ内の職務等級の一部が男性の職務または男女の区別がないものであっても、グループ内の従業員の 60%以上が女性である、或いは
- 事業主および交渉代表権者が同意する、或いは
- レビュー担当職員によって命令された、または賃金衡平聴聞審判所により裁定された。

職務グループ手法は以下のように適用される。

1. 従業員数が最も多い女性の職務等級を当該グループに関する代表的職務等級として選択する。
2. 選択された賃金衡平比較方法を代表となる職務等級に適用する。
3. 結果として賃金衡平の調整があるなら、それらがあたかもすべてひとつの女性の職務等級であるかのように、グループ内のすべての職務等級のポストに適用する。

下記の例では、４つの女性職務等級がそれぞれ個別に評価され、それぞれの職務等級のために比較対象となる男性の職務等級を探索するなら、それらは互いにかなり異なる賃金衡平の調整を受けるかも知れない。その場合、それらの職務賃金率の間に存在する関係が崩壊する、或いは職務賃金率の観点から職務等級の順位が変わるかも知れない。

賃金衡平前の４つの職務等級			
職務等級	従業員数	賃金衡平前の職務賃金率	差異
タイピスト	3	12.08 ドル/時給	
速記者	5	12.68 ドル/時給	+0.60
秘書	8	13.68 ドル/時給	+1.00
上級秘書	4	15.43 ドル/時給	+1.75

職務グループとしてこの一連の職務等級を取り扱うに当たり、秘書の職務等級がグループ全体を代表するために選択される。なぜならそれは最大数の従業員を有しているからである。時給 13.68 ドルの職務賃金率の秘書の職務等級が職務賃金率 13.82 ドルの対象となる男性の職務等級を見出したと仮定する。要求される賃金衡平調整額は当該グループのすべての職務等級に関して 0.14 ドルになるだろう。賃金衡平が実現した後の 4 つの職務等級の賃金率は以下の様になるだろう。

賃金衡平前の 4 つの職務等級				
職務等級	従業員数	賃金衡平調整額	賃金衡平前の職務賃金率	差異
タイピスト	3	0.14 ドル	時給 12.22 ドル	
速記者	5	0.14	時給 12.82	+0.60
秘書	8	0.14	時給 13.82	+1.00
上級秘書	4	0.14	時給 15.57	+1.75

ドル単位による**同一**賃金衡平調整額は、当該職務グループのすべての職務等級における全ての職位に与えられなければならない。

【本法の関連条項】

第 6 条第(6)項～第(10)項　職務グループ手法およびそれを適用する方法を定義している。
第 21.3 条第(5)項　職務グループ手法は比例価値比較方法を適用する場合に使用できる旨を規定している。
第 21.15 条第(6)項　代理比較方法を適用する際の職務グループ手法の使用を認めている。

ガイドライン#7 職務等級の性別優勢の決定

【重要性】

職務等級の性別優勢の決定は、賃金衡平の履行における不可欠な段階である。なぜなら、*賃金衡平法*は**女性**の職務等級が評価され、賃金衡平が存在するか否かを決定するために**男性**の職務等級と比較することを定めているからである。下記の原則を適用する場合でさえ、職務等級の性別が疑われる、或いは明白でない場合には、女性の職務等級において従業員によって遂行される仕事に対する報酬の組織的な性別による差別を是正する*本法*の目的と意図を考慮する。

【解説】

職務等級の性別優勢を決定するために、事業主と従業員および交渉代表権者がいる組合は以下の3つのテストを適用しなければならない。

1. 職務等級における女性または男性在職者の比率（現在の在職期間として言及される）、
2. 従来の在職期間、および
3. 性別のステレオタイプ

GL & V　Process Equipment (No.3) (1999 年) 10　P.E.R. 50 に関して賃金衡平聴聞審判所は、所定の職務等級の性別優勢を確認するために 2 段階の方法があると裁定した。最初の段階は、*法律*の発効日現在、或いは事業主がオンタリオ州で事業を開始した日現在の男性および女性の在職期間の比率を計算することである。2 番目の段階は、*最初の段階の妥当性をテストする手段として*、従来の在職期間および性別ステレオタイプの分析法を適用することである。

レビュー担当職員または賃金衡平聴聞審判所は、当該職務等級が女性または男性の職務等級であると判定することができる。

現在の在職期間テスト

通常、職務等級が、

- 60%以上の女性従業員で占められているなら、それは女性の職務等級である。
- 70%以上の男性従業員で占められているなら、それは男性の職務等級である。
- 在職者の比率がこれらの範囲外に該当するなら、事業主は性別ステレオタイプおよび従来の在職期間のテストに目を向けなければならない。職務等級が性中立的なものもあるだろう。

従来の在職期間

従来の在職期間は、特定の事業所内で時間が経過する中での職務等級占有者を示すパターンである。主として女性がこれまで企業の中である職務等級を保持していたが、最近になって男性が雇用されたなら、その職務等級は女性の職務等級として残る可能性が高い。

GL & V　Process Equipment（No.3）（1999 年）10　P.E.R. 50 において賃金衡平聴聞審判所は、従来の在職期間のために使用される期間は「職務等級の特徴が…本質的に同じであった期間を公正に代表するものでなければならない」と裁定した。

労働分野の性別ステレオタイプ

看護婦や秘書など特定の職務は、ほぼ何時も女性によって遂行されてきた。例えば、エンジニアまたは機械工など他の職務は、ほぼ常に男性によって遂行されてきた。これらのタイプの職務は「性別ステレオタイプ化」されていると言える。

性別ステレオタイプは個々の事業所の外でも見られる。社会全体に、或いは問題のタイプの労働

にかかわるオンタリオ州全域のすべての職場で一般的に見ることが出来る。性別に類型化された職業における男女の分布状態に関する情報は、本ガイドラインの参考文献の項を参照のこと。

【本法の関連条項】

第１条第（1)項　職務等級、女性の職務等級および男性の職務等級を定義している。
第１条第（5)項　職務等級の性別を判定するにあたり、性別ステレオタイプおよび従来の在職期間を考慮すべき旨を定めている。

ガイドライン#8 情報の開示

【重要性】

事業主と交渉代表権者は賃金衡平を履行するに当たり、多くの問題に関して交渉を行い、合意に達しなければならない。これらの問題には、事業所の定義、職務等級のジェンダーの問題、職務賃金率の計算および男女による区別がない比較方法が含まれる。実効性のある交渉のために、当事者は特定種類の情報を共有しなければならない。

事業主の賃金衡平の履行を調べる、或いは*賃金衡平法*に基づき異議または不服を申し立てる従業員は、彼らの利益を評価する、および/或いは利益を追求するために、関連する情報を必要とする。彼らは、自分達の職務のために賃金衡平が履行されたやり方について情報によって裏付けされた判断を下すために充分な情報を持たなければならない。賃金衡平計画が義務付けられている場合、影響を受ける従業員がそれを読むことができるように、目立つ場所に掲示されねばならない。

賃金衡平計画の策定に従業員を関与させたい事業主は、そのプロセスに効果的に参加するために充分な情報を彼らに提供しなければならない。

【解説】

交渉代表権者によって代表される従業員

*賃金衡平法*は、賃金衡平計画が事業所の各交渉単位のために策定され、事業主と交渉代表権者が計画の細部に関して「誠実に交渉し、合意を得るように努力する」旨を定めている。

*本法*は、以下の項目を交渉によって取決めなければならないと明確に述べている。

- 男女による区別のない比較方法、
- 賃金衡平計画、
- 事業所に 2 つ以上の地区が含まれてよいこと、
- 職務等級の性別（女性、男性、男女による区別がない）、
- 職務等級の価値、
- 職務賃金率の計算、および
- 賃金衡平調整額とその分配

Cybermedix（1990 年）1 P.E.R. 41 において、賃金衡平聴聞審判所は、賃金衡平の履行または維持に関連した情報は交渉代表権者に開示されなければならないと命じた。これには交渉単位外の職務等級に関する情報が含まれることがある。

審問廷は、Cybermedix の裁決の中で情報開示の重要性について以下の声明を出した。

> 誠実に交渉し、職務等級比較方法と賃金衡平計画に関して合意に達するよう努力する当事者のために、関連する賃金衡平についての情報の開示がなければならない。情報開示は合理的で情報に通じた話合いを促進させ、当事者が和解に進むことができるために必要である。当事者は相手方の提案を知的に評価し、賃金衡平の交渉において彼ら自身の立場を明確に述べ、彼らのメンバーを正当に代表するために、充分な情報を持っていなければならない。団体協約を交渉するための情報開示の義務は、かなり以前に確立された…（20 節）。

開示される情報に関して存在するかも知れない限界を検討するに際して、審問廷は次の様に述べた。

> 要求される情報は賃金衡平を交渉するために必要でなければならない。情報は賃金衡平交渉における問題または諸問題と合理的に関連していなければならない。情報は、賃金衡平交渉プロ

セスにおいて決定の質または影響をテストするために必要なことがある（22 節）。

交渉が到達した特定の段階に左右される逐次的な情報開示の問題について、審問廷は次の様に述べた。

> しかし、連続するプロセスは賃金衡平を交渉するための唯一の方法ではない。いずれの当事者も未解決の問題に関する情報開示を拒否して交渉のタイムテーブルを無理押しすることはできない。開示のタイミングは当事者が行いたいと思う賃金衡平の交渉の種類に左右されることがある。要求された情報なくして当事者がある件に合意することができない場合、開示されねばならない。両当事者は、交渉プロセスのあらゆる段階で情報に通じた選択を行うために、充分な情報を得る権利が与えられている（24 節）。

職務比較方法および比例値比較方法によって、比較対象となる適切な男性の職務等級を交渉単位の中に見出すことができないなら、潜在的な比較対象となる男性の職務等級は範囲を事業所全体に拡大して探さなければならない。

審問廷は、交渉単位外の男性の職務等級に関する情報開示について論じる際に、以下の意見を述べた。

> ...組合は交渉単位の内部および外部の両方で職務等級の境界を交渉するために必要な充分な情報を得る権利がある...。従って、職務等級を定義するために、かつ比較対象となる男性の職務等級を確認し、評価するために、[交渉代表権者]は交渉単位外のすべての従業員に関する報酬表、給与等級または給与率の範囲を知る権利がある。この情報は申請者が当該職場のために職務比較の...方法を考慮し、それを提案できるようにするためにも必要である（29 節）。

Cybermedix の事例において、審問廷は職階、男女の構成、報酬表、給与等級または給与率の範囲および交渉単位外のすべての職位に関する現行の職務分掌規定に関する情報開示を命じた。これらの職位に就いている従業員の氏名を開示する命令の要請は却下した。

審問廷の裁決は個々の事例に従って下される。他の事例の事実が異なる裁決に導くことがあり得る。

非組合の従業員

*本法*は、非組合の従業員にも事業主に対して意見を述べ、彼らの事業主が賃金衡平を履行する方法に関して賃金衡平委員会に異議を申し立てる権利を与えている。賃金衡平計画が義務付けられている場合、従業員がそれを読むことができる場所に掲示しなければならない。賃金衡平計画が義務付けられていない場合でも、従業員は依然として事業主の賃金衡平プロセスを調べる、或いはそれに関して不服を申し立てる権利を有している。どちらの場合も、非組合従業員は、彼らの職務等級がどのように取り扱われたかを理解し、彼らに正当な異議または不服があるかどうかを判断することができる情報を入手できなければならない。

Port Hope（1988 年－1999 年）9 P.E.R. 81 の裁決の中で、賃金衡平聴聞審判所は、女性が優勢な職務等級における非組合従業員は彼らの不服申し立てに関連していることがほぼ間違いない男性の職務データを得る権利があったと裁定した。そのようなデータには在職歴、ある期間の職務賃金率または給与率、その職務等級で労働した時間数、および職務内容に関する情報が含まれるが、それらに限定されるものではない。

レビュー担当職員が非組合従業員または従業員グループから提出された異議申し立てを調査する場合、レビュー担当職員には情報開示を要求する、或いはそれを命令する権利がある。当該情報は賃

金衡平が達成された方法を説明するために従業員と共有することが多い。

その件が審問廷での審問の主題である場合、審問廷は必要と思う情報を何であれ要求することができる。

【本法の関連条項】

第 1 条第(1)項	交渉代表権者、団体協約を定義している。
第 1 条第(2)項	文書を掲示する場合に満たさねばならない基準について明記している。
第 1 条第(3)項	掲示された文書をコピーする権利を有する者を明確に指定している。
第 2 条	中央による賃金衡平協定の条件を交渉する交渉代表権者の権利を定義している。
第 6 条第(4)項	交渉単位内および交渉単位外の職務等級のために個別の職務比較を行う要件について定めている。
第 6 条第(8)項	職務グループ手法を交渉する交渉代表権者の権利を定義している。
第 7 条	賃金衡平を確立し、それを維持する交渉代表権者の義務を定義している。
第 13 条第(1)項～第(2)項	賃金衡平計画に求められる内容を列挙している。
第 13.1 条第(1)項～第(2)項	事業の売却に伴う新しい賃金衡平計画の交渉において交渉を行う交渉代表権者の権利と義務について詳記している。
第 14 条	賃金衡平計画修正の交渉における交渉代表権者の権利と義務について詳記している。
第 15 条	賃金衡平計画の策定、掲示、それに関する意見および異議申し立てにおける事業主および非組合従業員の権利と義務を詳記している。

ガイドライン#9 男女による区別のない職務比較

【重要性】

男女の区別のない比較制度は、従来の女性の労働価値や報酬の組織的差別をなくすことを目的とした賃金衡平の実現に重要である。比較制度は、男性と女性の職務等級で行われた労働の価値の決定に使用するツールであり、本制度により双方の職務等級の価値と報酬を比較することができる。労働の価値は、必要な技能と努力、職務責任、性別に関係なく労働が行われる環境に基づいている。歴史的に見て、主に女性の労働は伝統的な職務比較制度では十分に考慮されてきておらず、結果的に過小評価されている。性差による偏見を本制度のあらゆる部分から削除しなければならず、女性の職務等級によるあらゆる労働を明確で価値あるものにしていく。

【解説】

*賃金衡平法*では、女性の職務等級および男性の職務等級により行われる労働を技能、努力、責任、労働環境の要素に関して評価すべき旨を規定している。

*本法*では、賃金衡平計画を準備している事業主に対し、行われた労働の価値を決定するうえで男女による区別のない比較制度（GNCS）を用いるべき旨も規定しているが、使用する制度の詳細については規定しておらず、性的中立性（gender neutrality）も定義していない。

Haldimand-Norfolk (No.6) 2 P. E. R. 105 では、比較制度の性的中立性が問題となった。賃金衡平聴聞審判所は、性的中立性を職務比較プロセスの次の 4 段階で確保しなければならない旨の裁定を下した。

A. 正確な職務等級情報の収集
B. 職務等級の価値を決定するための機構またはツール
C. 労働の価値を決定するための機構またはツールの適用
D. 職務等級の比較

上述の A から C 段階は従来職務評価と呼ばれてきた。賃金衡平委員会は、交渉代表権者と事業主が採用可能なモデルとして使用するための職務比較制度の実例を公表した。賃金衡平委員会は、特定制度が本法を順守することを保証していない。性的中立性テストを行ううえで使用する制度は、事業所内で行われる労働を反映しなければならないほか、正しく*適用され*なければならない。*Haldimand-Norfolk* の事例は、審問廷（Tribunal）による男女の区別のない職務比較に係る最初の法的協議だった。裁定では、特に GNCS において各職場の労働を検討しなければならず、かつ、一般制度ではこれを検討することはできない場合があることが強調された。審問廷の裁定では、職務情報の正確性と完全性が大いに重視された。また、審問廷は性差による偏見を定義、要素の重み付け、制度適用プロセスから除くにあたっての高度の基準も設定した。

A. 正確な職務等級情報の収集

審問廷では、正確な職務等級情報の収集に関連して、賃金衡平の履行時に考慮する必要がある 4 つの問いを特定した。すなわち、

1. 事業所内で行われる労働範囲はどのようなものか。
2. 本制度により、職場の労働、特に女性の労働が明確になるか。
3. 収集されている情報は、一般に労働に必要な技能、負担、責任、本計画における女性の職務等級および比較対象として使用される男性の職務等級の一般労働環境を正確に網羅しているか。
4. 情報は正確にかつ一貫して収集されているか。

B.　職務等級の価値を決定するための機構またはツール

審問廷では、比較制度の性的中立性を評価する 4 つのテストを作成した。

1. ツール（GNCS）では、技能、負担、責任、労働環境といった必要な要素を用いて労働価値を決定することができるか。
2. 下位要素（subfactor）の選択には性差による偏見がないか。
3. レベルまたはレベル同等物を使用する場合に、性差による偏見がないか。
4. 技能、負担、責任、労働環境といった各種要素からなる機構は、 4 つの要素全てに価値を付与するような形で決定されているか。また、点数の重み付けには性差による偏見がないか。

C.　労働の価値を決定するための機構またはツールの適用

審問廷では、測定ツールの適用を評価する 5 つのテストを用いた。

1. 評価用ツールは、職務等級の性別とは無関係に一貫して適用されているか。
2. 職務等級を評価するうえで委員会を利用する場合、同委員会代表者は*本法*に基づき当事者の利益と義務とのバランスを取っているか。
3. 委員会が本制度の一部である場合、同委員会は、当事者の義務の遂行を可能とするに足るほど知識が豊富であるか。
4. 意思決定は、性差による偏見のない形で行われているか。
5. 本機構により体系的な賃金格差が明らかとなったか。

職務情報の評価

情報の収集方法や職務の説明の仕方に表現の違いがあることが多い。男性は自身の職務を十分に説明する傾向があり、女性は説明不足の傾向がある。各職務等級内容を評価するうえで、職務内容情報が一貫しており完全であることを確認するほか、職務内容情報が女性の労働を明確にしていることを確認すること。

下位要素の選択と定義

*本法*に基づき、賃金衡平の履行に使用される比較方法では技能、努力、責任、労働環境という 4 つの要素を測定しなければならない。こうした要素は下位要素に分けられることが多い。たとえば、機械に対する責任と人に対する責任は、責任の 2 つの下位要素となることがある。組織内で価値がある特性に従って、異なる下位要素が選択されることがある。

職務情報の収集に使用する方法（アンケート、インタビュー、現行の職務の説明など）は、下位要素の選択を反映する必要がある。

固定概念は「女性の職務」の説明と下位要素の定義の双方に影響を及ぼしかねない。たとえば、

- 機械修理工の手作業技能は考慮される場合があるが、タイピストの器用さは見落とされる場合がある。
- 重量のある物体を一時的に持ちあげる場合に必要な肉体的努力は考慮される場合があるが、軽い物体を頻繁に持ちあげる場合に必要な肉体的努力は考慮されない場合がある。
- 権限および予算管理に時間を費やす責任は考慮される場合があるが、顧客の苦情に対処する責任は考慮されない場合がある。
- 騒音のする機械を用いた労働などの労働環境は評価される場合があるが、精神的に病んでいる者の治療によって生じるストレスの多い環境は見落とされる場合がある。

この種の不衡平を防ぐうえで、男性の職務等級を優遇する傾向がある下位要素と同様に、女性の職務等級を優遇する傾向がある下位要素が包含されていることを確認すること。可能であれば、下位要素を「女性の職務」と「男性の職務」の双方に適用する中立的な用語で定義する必要があり、また、事業所内の全職務等級における任務と義務範囲を全て含めるにあたって十分に広範囲な用語で定義する必要がある。

要素と下位要素の重み付け

ほとんどの比較制度では、組織に対する相対的重要性を反映させるうえで要素と下位要素に重み付けすることができる。重み付けには、組織がいかに職務内容の異なる側面を評価しているかについての判断が含まれ、重み付けに性差による偏見がない場合に許容可能である。

最も重い重みおよび最も軽い重みを付けた要素について、こうした重みが男女の一方を不当に優遇しないことを確実とするうえで慎重に調査する必要がある。

最も重い重みを付けた要素に関して一貫して高得点を取っている男性の職務等級と、最も軽い重みを付けた要素に関して一貫して高得点を取っている女性の職務等級は、本制度の性差による偏見を示唆する場合がある。

男女による区別のない比較制度の適用

*本法*では、賃金衡平プロセスにおいて職務比較委員会を利用すべき旨を規定していない。しかし、PEO は委員会アプローチに重要な利点があることから、同アプローチを強く推奨している。委員会は、単独の評価人よりも事業所のさまざまな職務等級に係る広範な知識を活用することができる場合がある。加えて、委員会のプロセス結果がより公正であり、結果的に従業員が納得できるものであることが判明する場合がある。

委員会は、事業所の労働者代表である必要がある。委員会メンバーは、さまざまな年齢、経験年数、職業および組織レベルを代表する男女従業員である必要がある。交渉単位プランが協議されている場合、委員会は労働組合と経営代表者の両者で構成される。委員会メンバーが代表する従業員グループ内で当該メンバーが広く尊敬を集めている場合、同委員会は一般に高い信頼性を得ている。

委員会メンバーは、賃金衡平問題を把握する必要があるほか、男女をめぐる固定観念のような要素が職務等級分析や意思決定にいかに影響を及ぼす可能性があるかを認識する必要がある。委員会メンバーは、男女による区別のない形で評価を行う訓練を受ける必要がある。また、選択された下部要素やその定義に関して、および評価プロセス開始前の当該要素や定義の適用方法に関しても合意に達する必要がある。

男性と女性の職務等級は、できる限り客観的に評価されることを確実とする点に留意する必要がある。一貫性を持たせるにあたり、順次に職務等級を評価するのではなく、一度に 1 つの下部要素に関して全ての職務等級を評価するのが望ましい場合がある。また、職位を無視するか、あるいは職務から職位を削除するのも望ましい。職務評価では、現行の職務階層（hierarchy）内で認識されている地位ではなく、職務の義務や責任に焦点を当てる必要がある。

【本法の関連条項】

第 4 条第（1）項	本法の目的が女性の職務等級の従業員によって行われた労働に対する報酬の組織的差別の縮減である旨を規定している。
第 4 条第（2）項	組織的性差別は、事業所において行われた労働の価値の比較および女性の職務等級が受け取った報酬と男性の職務等級が受け取った報酬との比較により明らかにされる旨を規定している。
第 5 条第（1）項	労働の価値は、技能、努力、責任、労働環境で構成されている旨を規定している。
第 5 条第（2）項	障害者への便宜は労働の価値に影響しない旨を規定している。
第 6 条第（1）項	職務比較方法を用いた賃金衡平の実現方法を規定している。
第 6 条第（9）項	職務グループのどの職務等級を評価するかを規定している。
第 6 条第（5）項	
第 12 条	賃金衡平計画を掲示する予定の事業主に対し、女性の各職務等級について賃金衡平が存在しているかどうか判断するうえで男女による区別のない比較制度（GNCS）の使用を規定している。

第 13 条第（2）項（a）賃金衡平計画では、当該計画を策定するうえで使用された男による区別のない比較制度（GNCS）について明記しなければならない旨を規定している。

第 14 条第（2）項（a）事業主と交渉代表権者は、男女による区別のない比較制度（GNCS）について交渉し合意を試みなければならない旨を規定している。

第 21.3 条第（4）項　比例値比較方法を適用する際、比較を行ううえで男女による区別のない比較制度（GNCS）を用いるべき旨を規定している。

第 21.15 条第（3）項　代理（proxy）比較方法を適用する際、比較を行ううえで男女による区別のない比較制度（GNCS）を用いるべき旨を規定している。

ガイドライン#10　職務等級の比較

【重要性】

賃金衡平法では、賃金が衡平であるかどうかを見極めるために、同じ事業所内での労働の価値と賃金に関して女性の職務等級と男性の職務等級とを比較すべき旨が*規定されている*。本ガイドラインでは、職務比較方法を用いて女性の職務と比較する適切な男性の職務等級の探索方法を検討する。

賃金衡平委員会刊行物*「比例値比較方法を用いた段階的な賃金衡平」(Step-by-Step to Pay Equity Using the Proportional Value Comparison Method)*では、比例値比較方法を適用する際の代表的な男性の職務等級グループの探索方法について詳述している。

【解説】

賃金衡平比較を行うにあたり、特定の状況下で使用可能な方法が 3 つある。すなわち、

・職務比較方法
・比例値比較方法、および
・（公的部門における）代理比較方法

である。

職務比較方法を必ず最初に適用しなければならない。事業所における女性の職務等級が、職務比較方法を用いても賃金衡平を実現することができない場合、比例値比較方法を適用しなければならない。（事業主は、先述の職務比較方法が大幅な調整を示している場合には、比例値比較方法を用いてはならない。）

職務比較または比例値比較のいずれかの方法で賃金衡平を実現することができない場合、事業主は、賃金衡平委員会に通知しなければならない。

職務比較方法または比例値比較方法のいずれかにより女性の全職務等級について賃金衡平を実現することができない公的部門事業主であって、1993 年 7 月 1 日の時点で従業員を雇用していた者に対してのみ、代理比較方法を適用するよう命令することができる。こうした広範な公的部門事業主が同命令を受けた場合、当該事業主に対して本方法の適用に関する情報が提供される。

いずれかの方法で比較を行う前に、次の段階を踏まなければならない。

1. 事業所において必要な賃金衡平計画件数を決定すること：各交渉単位について 1 件、全非交渉単位職務等級について 1 件（*ガイドライン#4：事業所の定義*を参照のこと）。
2. どの職務等級が女性優勢なのか、また、どの職務等級が男性優勢なのかを決定すること（*ガイドライン#7 · 職務等級の性別優勢の決定*を参照のこと）。
3. 男女による区別のない職務比較制度を用いて、全ての女性の職務等級の価値および女性の職務等級の比較対象となる全ての男性の職務等級の価値を決定すること（*ガイドライン#9：男女による区別のない職務比較*を参照のこと）。

職務比較方法

職務等級の価値が点数要素比較制度（もっとも一般的な制度）を用いて決定された場合、職務等級に割り当てられた点数がその価値を決定する。

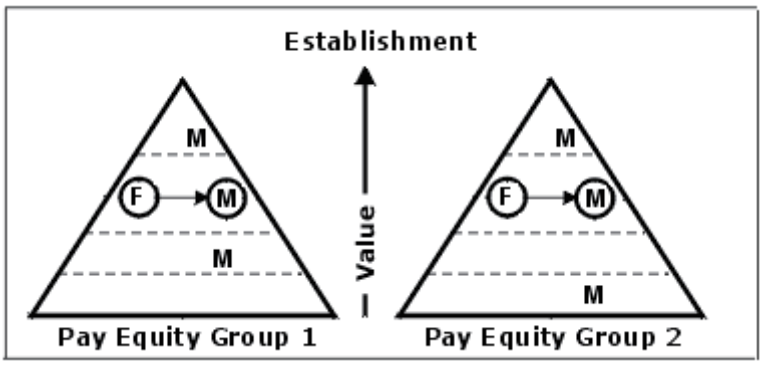
比較点数を生成しない格付け制度が使用された場合、職務等級の順位がその価値を示している。

本法は、特定の女性の職務等級の適切な比較対象である男性の比較対象職務等級を特定する所定の順序を規定している。男性の職務等級 1 つが、2 つ以上の女性の職務等級の比較対象としての役割を果たすことができる。各職務が評価された場合、事業主は次の段階を踏まなければならない。

1. 特に、同じ交渉単位の、または非組合男性職務等級の同一もしくは同等の価値を持つ男性職務等級を探す。これは、いわゆる「内部の同一または同等の価値」比較である。2 つ以上の男性職務等級が同一または同等であることが判明した場合、最低職務賃金率である男性の職務等級が適切な比較対象となる。女性職務等級の職務賃金率が少なくとも同一または同等の価値を持つ男性

職務等級の最低職務賃金率と同様である場合、賃金衡平が実現されている。

この図および次の図の F は女性の職務等級を示しており、M は男性の職務等級を示している。

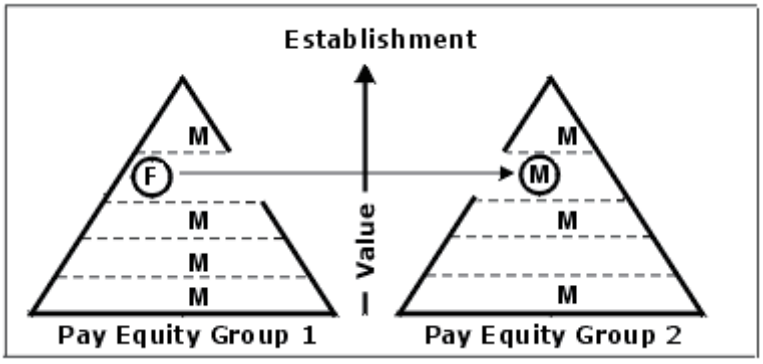


「内部の」比較対象の探索 Finding Comparators "Inside"

2. 同じ交渉単位または非組合職務等級グループに同一または同等の価値を持つ男性の職務等級がない場合、事業所内の他の男性職務等級から 1 つを探す。この場合、事業所内の比較対象となる男性の職務等級を探すに際し交渉単位間の境界または交渉単位と非組合従業員グループ間の境界を超えなければならない。この比較は、「外部の同一または同等の価値」比較である。2 つ以上の同一または同等の価値を持つ職務等級が見つかった場合、最低職務賃金率の職務等級が適切な比較対象となる。

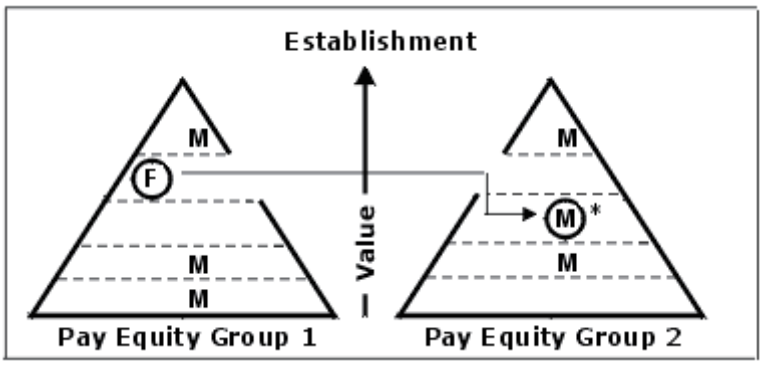
たとえば、交渉単位内に、男性の職務等級と一致しない女性の職務等級がある場合、他の交渉単位または非組合職務等級で男性職務等級を探す。女性の職務等級が非組合の賃金衡平計画内にある場合、同交渉単位の男性の職務等級を探す。

女性の職務等級の職務賃金率が少なくとも同一または同等の価値を持つ最低賃金を受け取っている男性職務等級と同様である場合、賃金衡平が実現している。



「外部の」比較対象の探索 Finding Comparators "Outside"

3. 事業所内に同一または同等の価値を持つ男性の職務等級がない場合、男性の職務等級と一致しない女性の職務等級よりも*価値が低く職務賃金率が高い*事業所全体の全ての男性の職務等級を探す（「事業所全体の低価値・高賃金の職務等級」）。2 つ以上の職務等級があった場合、最高職務賃金率の職務等級を選択しなければならない。



「事業所全体の」比較対象の探索 Finding Comparators "Throughout"

*この職務等級が、検討中の女性職務等級よりも低価値であるが最高賃金を得ている男性職務等級であると仮定する。

この場合、女性の職務等級の職務賃金率が、少なくとも低価値・高賃金の比較対象である男性の最高職務賃金率と同一である場合に賃金衡平が実現している。

女性の職務等級の比較対象となる男性職務等級の探索に際し、非組合職務等級グループ外または交渉単位外を探す必要がある場合、同じ男女による区別のない比較制度を用いて比較対象となる潜在な男性の職務等級を評価しなければならない。

女性の職務等級の比較対象となる男性の職務等級が見つからない場合、職務比較によってこの女性の職務等級の賃金衡平を実現することはできないため、比例値比較方法を適用しなければならない。

同一または同等の価値

比較対象となる男性の職務等級の探索における最初の 2 段階では、比較対象となる男性の職務等級は女性の職務等級と同一または同等の価値を持たなければならない旨を規定している。価値の決定に点数要素比較制度が使用された場合、価値は評価点で表される。同一の価値とは同じ点数の 2 つの職務であるが、同等の価値とはなんだろうか。同等の価値とは、点数が近似しているか、またはほぼ同じ点数を有していることをいう。

多くの事業主は、どの職務等級が同等の価値であるかを判断するうえで異なる職務の価値が同等であると考えられる点数範囲もしくはバンドを設定している。このプロセスは一般にバンディングと呼ばれている。

点数のバンディング

バンディングという概念は目新しいものではない。同等性のバンド例は、学校制度において学生が評価される場合に見られる。90 点～100 点を取った学生には A の評価が付与される。80 点～89 点を取った学生には B の評価が付与される、等々。たとえば、91 点と 97 点は区別されておらず、同等と定義され、同じ文字の評価が付与されている。職務比較点数および職務賃金率を用いて同様の概念を適用することができる。

（最も一般的に用いられている）固定バンド（fixed band）および浮動バンド（floating band）という 2 つのバンディング手法がある。

固定バンド

同一または同等の職務等級を決定する 1 手法は、価値別に職務等級をリストし、次に職務等級価値をセクションまたはバンドに分類するというものであり、各バンドは同じ点数を有する。

たとえば、特定の制度を用いて評価した異なる職務等級は、110～1,000 点の価値範囲となる場合がある。バンディングの 1 方法は、開始点（たとえば 100 点）と一定のバンド幅（この例では 50 点）を選択するというものである。特定の点数バンド範囲に入る職務等級は、同一または同等の価値とみなされる。

点数バンド	点数範囲
I	100～149
II	150～199
III	200～249
IV	250～299

バンドの定義は特定の職務等級の価値には関連していないため、また、バンドには固定された境界があるため、固定バンドと呼ばれている。この例にあるバンドも固定幅を持つバンドであり、いずれも 50 ポイント幅である。

点数値が上がるにつれ増加するバンド幅の使用は、別の手法である。たとえば、比較制度の中には各要素について段階評価（point scale）を持つものもあり、レベルが上がるにつれ点数増分が大きくなる（100、115、132、152、175、200、230 など）。この評価は、段階毎に約 15%増加する。本制度が生成する評価点の合計について、15%増加する点数バンドがあるのは論理的である。こうしたバンドは依然として固定バンドであるが、バンド間の境界が予め決定されているため幅が異なる。

固定バンドの開始点の決定

バンド幅と同様に、固定バンドの開始点についてのルールはない。

可能性としては：

・さらに価値の低い新たな職務を考慮するうえで､最低点の価値を持つ職務等級を十分に下回るか、
　または

・本制度で生成することができる最低得点となる。

浮動バンド

浮動バンドは基準点から始まり、特定の点数を加えるか、または差し引く。この場合、各女性の職務等級の価値が基準点となる。たとえば、女性の職務等級が 178 点という得点であり、浮動バンド幅が 50 点（±25 点）である場合、同一または同等の価値の職務等級は、153 点（178 – 25）から 203 点（178 + 25）となる。

代替として、浮動バンドは、女性の職務等級の点数の比率±15%等となる可能性がある。この場合、178 点の女性職務等級には、151 点（178×0.85）から 205 点（178×1.15）の同一または同等の価値の職務等級がある。特定の有意味な点数または論理的な点数から始まり、特定の一貫したパターンに従う浮動バンドを持つことが望ましい。

【本法の意図の考慮】

点数バンドを決定する際または点数バンドについて交渉する際、女性の職務等級の従業員の報酬における性的差別の縮減という本法の意図に留意すること。

職務等級のバンディングにおける性差による偏見の兆しの 1 つは、女性の職務等級が一貫してバ

ンドの上部にあり、男性の職務等級がバンドの下部にあることであり、女性の職務等級の職務賃金率とより価値の低い男性の職務等級の職務賃金率との一貫した比較の影響が出ている。この場合、同一または同等の価値の職務等級がより正確に反映されるよう、バンド境界を調整する必要があるかもしれない。

【本法の関連条項】

第 1 条第（1）項には職務等級の定義が含まれている。

第 4 条	本法の目的を定義しているほか、行われた労働の価値および女性の職務等級が受け取った報酬と男性の職務等級が受け取った報酬とを比較することにより報酬の組織的差別を明らかにする旨を規定している。
第 5 条第（1）項	労働の価値を技能、努力、責任、労働環境で測定する旨を規定している。
第 6 条第（1）項～第（5）項	職務比較方法の要件について詳述している。
第 6 条第（6）項～第（10）項	報酬を比較する際の職務グループ手法を規定している。
第 8 条第（1）項	許容報酬差の根拠を規定している。
第 12 条	賃金衡平計画を掲示している事業主が、賃金が衡平であるかどうか見極めるうえで、職務等級を評価し報酬を比較するにあたって男女による区別のない比較制度を用いるための要件を規定している。
第 21.1 条	賃金衡平計画を掲示しなければならない事業主または賃金衡平計画を公表する選択をした事業主に比例値要件を適用する旨を規定している。
第 21.2 条	比例値比較方法の使用時期を規定している。
第 21.3 条	比例値比較方法について説明している。

ガイドライン#11　職務賃金率の決定

【重要性】

女性の職務等級に係る職務賃金率が次の場合に賃金衡平が実現される。

- 職務比較方法を用いて、少なくとも比較対象となる男性の職務等級の職務賃金率と同じである場合、または
- 比例値方法を用いて、男性の職務等級の代表グループと同様の職務価値と職務賃金率の関係となる場合。比例値適用方法に関する詳細については、委員会刊行物 *Step by Step to Pay Equity: Using the Proportional Value Comparison Method* に記載されている。

職務賃金率は職務等級の最高報酬率と定義されている。報酬には、一定額または確認可能額受領資格が付与される職務を遂行する従業員に支払われる全支払額および給付が含まれる。職務賃金率を比較する場合、あらゆる報酬形態を検討すること。

通常、職務等級の職務賃金率は、職務等級の在職者（incumbent）に支払われる実際の最高賃金率であるが、いくつか例外がある。たとえば、単独在職者の職務等級に新たに雇用された従業員は、職務賃金率ではなく開始賃金率の支払いを受ける可能性がある。この場合、現実に当該職務賃金率がいくらかを決定する必要がある。同様に、職務賃金率は、たとえ職務等級に一時的に在職者がいない場合であっても当該職務等級に対して存在する。

【解説】

賃金衡平聴聞審判所は、Ontario Northland の裁決において、職務賃金率の決定に際し次の 3 つの原則を提示した。

- 計算は、現実的で公正な報酬計算に基づいて、できる限り正確に行わなければならない。
- 職務賃金率は、当事者の団体協約および報酬の諸慣行への悪影響が少ない方法で計算する必要がある。
- 全計算は、*本法*の目的とスキームに準拠しなければならない。

職務賃金率の共通基準への適合

たとえば慣行が職務に対する週または月ベースの賃金の支払いである職務等級を比較する場合、この慣行を継続することができるほか、職務等級に対する報酬をそのまま比較することができる。比較される職務等級で週平均労働時間が異なる場合であってもこれが適用されることがある。

ただし、時給対週給または週給対年間給与など、異なる基準を用いて支払いを受ける職務等級を比較する場合、報酬を比較するために 1 共通測定基準を用いなければならない。使用する共通基準は 1 時間あたりのドルである。支払額または給付の価値を表すうえで 1 時間よりも長期の期間が使用される場合、単純に当該長期期間を労働時間数で割る。たとえば、従業員が週に 40 時間労働し、年間 29,000 ドルの支払いを受ける場合、1 時間当たりの賃金率を次のように計算する。

年間労働時間数=40 x 52=2080 時間給=29,000 ドル/2,080=13.94 ドル

1 日の労働時間数がはっきりしない場合、比較している両職務等級について、1 週間または 1 年間など、より長期の期間に変更する。たとえば、両職務等級の 1 つについて 1 日の労働時間がはっきりしないか、または労働時間が異なり、方針もしくは団体協約により週給での支払いが定められている場合、両職務等級の支払額および給付の価値を週給ベースに移行する。

給与、賃金および支払額の計算

職務等級の職務賃金率の計算は、事業主が賃金の設定に用いる報酬制度に依存する。次に挙げるのは、賃金レベルの職務への適用方法を決定するうえで一般に用いられる方法である。

1.　賃金の決定に対する正規の制度なし

実施されている賃金管理制度がない場合、職務等級の在職者に支払われる最高賃金率が一般に当

該職務等級に係る職務賃金率とみなされる。とはいえ、例外がある場合がある。転職および新規雇用の結果として、在職者が前最高賃金率未満の賃金を受け取っている場合、事業主は、その時々で職務等級に有効な最高賃金率を決定しなければならない。たとえば、1993 年 1 月 1 日の時点で賃金格差を確認している事業主は、検討中の職務等級の在職者に支払われる最高賃金率が 1 時間あたり 10.00 ドルであることを認識している。ただし、当該在職者は職務に就いて 2 カ月しか経っていない。おそらく 1 年または 2 年といった長期間で当該職務等級に支払われる最高賃金率を決定する必要がある。前従業員の時給が 12.00 ドルであり、それ以降一般的な昇給またはクローバック（clawback）がない場合、12.00 ドルが職務賃金率とみなされる。

2. 単一賃金率

単一賃金率構造では、職務等級に対する賃金率が規定されており、いかなる理由があっても従業員の賃金が当該賃金率と異なることはない。この場合、当職務賃金率が単一賃金率である。

3. 所定の給与または賃金範囲

多くの事業主は、職務等級のいくつかまたは全てに対して最高賃金と最低賃金がある所定の給与範囲または賃金範囲を維持している。同範囲の最高賃金が職務賃金率である。ただし、最高賃金が達成可能であることを証明することができる場合とする（このことは、従業員が所定の最高賃金を受け取っていなければならないという意味ではない)。一般に、最高賃金は、勤続年数、メリットまたはこの 2 つの組合せに基づいて実現される。

同じ事業所内の異なる職務等級について賃金範囲の幅および/または段階数が異なる場合がある。このような場合の相違は、女性の職務等級の職務賃金率または最高賃金と、賃金格差の計算に使用される比較対象となる男性の職務等級の職務賃金率または最高賃金との差である。職務等級を異なる賃金バンドと比較する際には慎重を期す必要がある。賃金衡平聴聞審判所は、この問題に関する本法の意図を検討し、Glouchester （No.2）（1991）2 P.E.R.において、「女性の職務等級の従業員が､職務賃金率を得るうえで[比較対象となる男性の職務等級の従業員の]2 倍の時間がかかるのは不適切である」とコメントした。

報酬制度が実施されているいないを問わず、職務賃金率が職務等級に有効な最高賃金率である。*賃金衡平法*に基づき是正される報酬格差は、比較対象である男性の職務等級の職務賃金率が女性職務等級の職務賃金率を超えている金額である。ガイドライン#12 – 許容報酬差において、賃金格差の一部を賃金調整に組み入れる必要がない状況が記載されている。

コミッション、ボーナス、チップ、その他の奨励金

計算が難しい場合であっても、勤務成績または仕事量に基づく支払額を職務賃金率の一部として含めなければならない。売上コミッション、ボーナス、チップ、その他の奨励金はこのカテゴリーに含まれる。こうした支払額は、基本賃金または基本給に追加して支払われることがよくある。場合によっては、こうした支払額が受領する唯一の賃金となる。

奨励金として表される職務賃金率の一部を確認するには、従業員が現実に稼ぐことができる額を明らかにする必要があるかもしれない。たとえば、販売予想と過去の販売実績により、従業員の予想販売レベルに関する情報が提供される。こうした数字にコミッション構造を適用することで、当該職位の職務賃金率に寄与する支払額レベルがわかる。たとえば、事業主は、レストランの給仕に対し、チップがこの給仕の収入の大半であると予想して最低の通常給与を支払うことがある。この場合、給仕全員が賃金の大半がチップによるものと予想することができるため、少なくともチップの一部を職務賃金率に算入しなければならない。その理由として、チップの当該部分は通常の賃金の一部であることが挙げられる。このことは、特にチップが分配用にプールされている場合に明らかである。

別の例として、事業主は、毎月、最も販売成績の良いセールスパーソンに対しボーナスを支払うことがある。ボーナスが、循環ベースではなく一定の実績として達成された販売に対して付与されることが判明すれば、ボーナスは職務賃金率から削除される可能性がある。このカテゴリーに含まれる支払プランが多様であるため、本ガイドラインに示す全ての状況を網羅することはできない。こうした現金支払額を見積もる場合には、時間あたりの賃金比率または共通賃金比率に変換する際に、一貫した手順を用いること。

給付の計算

*本法*では、報酬の一部である給付について特に定義していない。給付とは「一定額または確認可能な額の支払いを受ける権限が与えられる職務遂行者に対して、もしくは当該職務遂行者のために支払われるか、または提供される」ものをいう。給付の価値を決定する可能性がある場合、賃金衡平目的で検討しなければならない。給付が職務等級の報酬総額に寄与する場合、または同じ給付がないその他の職務等級に勝る利点を当該職務等級に与える場合、給付は職務賃金率の構成要素となる。

検討しなければならないのは、給付の受給可能性（availability）であって、個人による給付の使用ではない。給付を使用するかどうか自由に選択することができる職務等級の従業員が給付を受給することができる場合、当該給付は一般に当該職務等級の職務賃金率に盛り込まれる。

以下の結果として、異なる職務等級が異なる給付を受給することができる場合がある。

- 職務等級が組合従業員と非組合従業員、経営者側と非経営者側または幹部など、異なる従業員グループに属している。職務等級が、異なる団体協約による異なる交渉単位の対象となっている。
- 職務等級が、異なる雇用形態または任命タイプ（appointment type）を持つ。契約に基づくか、または臨時もしくは派遣に基づき、フルタイム未満の労働を行っている従業員は、完全給付を受給しない職務等級で労働することがある。

給付の価値の決定

事実上、給付が基本的に 2 つの職務等級で同じ場合には、見積の必要がない可能性がある。ただし、給付が同一であるには両職務等級が衡平に受給しなければならない。

ある職務等級の報酬を異なる給付を受けている別の職務等級の報酬と比較するには、それぞれの給付の価値を決定する必要がある。

次の理由により、給付が 2 つの職務等級間で異なる場合がある。

- 一方の職務等級には給付があり、もう一方には給付がない。
- 両職務等級には給付があるが、異なる支払額レベルまたは利点レベルである。
- 給付の差が賃金格差に関連している。

最初の 2 つについては、調整が必要である。3 つ目については、報酬総額の給与または賃金部分の調整により給付が調整される。

賃金衡平を履行している多くの事業主は、給付のない職務等級に対し単純に追加給付を付与してきた。その場合、2 つの職務等級を比較するうえで給付の価値を計算する必要はない。この慣行については組合の職場の交渉代表権者と交渉しなければならない。

比例値比較方法を使用する場合、男性の職務等級の代表グループの給付レベルと、関連の女性の職務等級の給付レベルとを検討しなければならない。

多くの職務等級が多数の異なる給付パッケージを有しているため、大量の比較が必要な職場で最も効率的な手法は、各給付パッケージの価値を計算し、これを職務賃金率の給与と賃金構成要素に加えることである。たとえば、比例値比較方法を用いる場合、男性の職務の賃金率計算時に、異な

る給付制度を持つ男性の職務等級でこの手法を使用することができる。職務等級および給付パッケージがほとんどない職場では、それぞれの比較時に給付が異なるかどうか判断し、必要に応じて単純に調整を行う。

休暇を増やす際、特定期間労働などによって従業員が給付を受ける資格を得なければならない場合であっても、依然として当該給付を受けられるものとみなされる。ただし、同じ休暇を取るために、一方の職務等級では 2 年、もう一方では 5 年かかるなど、同じ給付について 2 つの職務等級間で資格が異なる場合、調整を行わなければならない。審問廷は、Lady Dunn General Hospital と Regional Municipality of Peel との訴訟において、同一の給付にするためには、当該状況において資格期間を調整しなければならないとの裁定を下した。

給付が賃金の割合に基づいている場合、相対的価値を決定するうえでこの割合を比較する必要がある。女性の職務等級に係る賃金率が比較対象である男性の職務等級の賃金率と同一であるとき、割合が同一であれば給付の価値は同じとなる。給付がドルの価値に基づいている場合、給付はドルで計算しなければならない。

（歯科保険制度など）時間に関係のない給付の価値を職務賃金率に組み入れるために合理的な試みを行わなければならないが、各職務等級に係る別個の時間当たりの価値に引き下げることによってこれを行うのではない。たとえば、歯科保険制度の保険料について、事業主が本制度に加入している従業員 1 人あたり年間 200.00 ドルを負担し、保険範囲がフルタイム従業員とパートタイム従業員とを対象としている場合、費用を労働時間に割り当てることにより、フルタイム従業員よりもパートタイム従業員により高い給付価値があることが分かる。したがって、全適格従業員に対する平均的な時間当たりの価値といった別の有意味な尺度を決定しなければならない。

【本法の関連条項】

第 1 条第（1）項	職務賃金率および報酬を定義している。
第 6 条第（1）項～第（5）項	職務比較方法に基づき、賃金衡平の実現時期および比較可能な職務賃金率を定義している。
第 6 条第（9）項	職務グループ手法を用いた場合の職務賃金率を定義している。
第 8 条第（1）項	職務賃金率の差が許容される場合を定義している（年功序列、メリットなど）。
第 13 条第（3）項	最低職務賃金率の職務等級は最大調整を受けなければならない旨を規定している。

ガイドライン#12　許容報酬差

【重要性】

賃金衡平法では、職務等級の在職者間の報酬差および職務等級間の報酬差を計算する際の最高職務賃金率の使用に対する特定の例外を認めている。こうした例外は、許容差と呼ばれており、該当する場合、事業主は、賃金衡平調整を決定するうえで賃金衡平比較を行う際に、男性と女性の職務等級の報酬の一部を除外することができる。

以下は 5 つの許容差である。

- 男女による区別のない正規年功序列制度
- 暫定的な訓練または開発業務
- 従業員に注目されている正規業績格付けに基づくメリット報酬制度
- レッド・サークリング
- 一時的な報酬インフレの原因となる技能不足

男性の職務等級の報酬の一部を比較プロセスから除外するために許容差を使用する場合であっても、男性の職務等級そのものは比較対象としての使用から除外されない。また、職場の当事者は、ガイドライン#11 に記載する職務賃金率の決定プロセスに従わなければならない。女性の職務差別を縮減するという*本法*の目的を考慮すると、許容差を狭く解釈する必要がある。許容差が存在することを示す義務は常に事業主にある。使用する許容差を賃金衡平計画で明確に述べなければならない。

【解説】

1.　正規年功序列制度

年功序列制度では勤続年数に基づいて従業員の賃金が増加するため、職務等級内の在職者は異なる賃金率となる場合がある。ただし、同職務の全在職者は最高賃金率を実現することができる。所定の勤続年数後に実現される最高賃金率が、同職務等級に係る職務賃金率である。

男女の職務等級の一方が年功序列制度に基づいて賃金を受け取っている当該両職務等級を比較する場合、最高賃金率が職務賃金率として使用される。男性の職務等級の在職者は、勤続年数がより長いことを理由に、より高額の賃金率となることがある。ただし、この 2 つの比較可能な職務等級は、同じ職務賃金率すなわち最高賃金率を受け取っていなければならない。2 つの職務在職者の賃金格差は、以下の場合に許容される。

・年功序列制度が正規の形とされ、従業員がこれを認識しており、かつ、
・本制度に性別による差別がない場合。

事業主が年功序列制度を保持している場合、比較可能な男女の職務等級間の賃金格差は、女性の職務等級の職務賃金率（最高賃金率）と比較対象である男性の職務等級の職務賃金率（最高賃金率）との差である。

例

ABC 社では事務員の女性の職務等級とドライバーの男性の職務等級とを比較した。事務員の職務等級で最も在職期間の長い従業員は 9 カ月間の在職であり、ドライバーの職務等級で最も在職期間の長い従業員は 3 年間の在職である。賃金衡平計画の発効日に次の賃金グリッドが実施された。

職務等級	開始時の賃金率	6 か月	1 年	2 年
事務員	$10.00	$10.75	$11.50	$12.50
ドライバー	$11.00	$11.90	$12.75	$14.00

この場合、事務員とドライバーの職務賃金率（最高賃金率）との差は 1.50 ドルである。しかし、女性の職務等級（10.75 ドル）の在職者と男性の職務等級（14.00 ドル）の在職者に支払われる報酬間の実際の差は 3.25 ドルである。この場合、年功序列制度で賃金率の差の確認可能部分が説明されているため、事業主は 1.75 ドルの許容差（在職者の賃金率と賃金格差額との差）を主張してもよい。

事業主は、年功序列制度では性別に基づく差別をしていない旨を証明するうえで、比較対象の男性の職務等級の職務賃金率が、女性の職務等級の在職者に衡平に支給される旨を示すことができなければならない。ただし、年功序列を決定するための原則は同じものとする。

2. 暫定的な従業員訓練または開発業務

訓練業務に係る賃金率は、職務在職者に対して支払われる正規の賃金率とは異なることが多い。たとえば、管理職見習いは、訓練の一環として多数の非管理職務等級を循環して業務を行うことが多い。管理職見習いの賃金は管理職務等級の賃金率であり、恒久的に職務等級（価値が低く、低賃金の職務等級）の同僚の賃金よりも高額であることがある。他方で、見習いは、より価値の高い労働を行っている場合であっても、訓練期間中は継続的に「自分の」（home）職位の賃金を受け取る。

暫定的な訓練業務が次の条件を満たす場合、訓練中の在職者に支払われる正規賃金率を超えるかまたは正規賃金率よりも低い賃金率部分は、比較目的では用いられない。暫定的な訓練または開発業務が次の場合に許容差とみなされる。

・男女の従業員が衡平に行うことができ、
・本プログラムの従業員の昇進につながり、
・各関係従業員について、一定期間または所定の目標が達成されるまで暫定的に行われ、かつ、
・職務等級の正規職務賃金率を特定している。

3. 正規メリット・システム

メリット・システムは、許容差が以下の業績格付け制度に基づいている旨を事業主が示せる場合に、比較されている職務等級の在職者に支払われる賃金率の許容差の基盤となることがある。

・*正規*業績格付けに基づいており、従業員の業績の組織的格付けが行われる。こうした格付けは定期的におよび所定の間隔で一貫して従業員に適用されなければならないほか、賃金レベルまたは賃金増加に関連していなければならず、
・正規にかつ一貫して従業員に注目され、
・性別による差別をせず、かつ、
・職務等級の正規職務賃金率を特定するものである。

事業主は、「基準賃金率」が職務等級について特定されている場合にメリット・システムを保持している場合がある。この基準賃金率は、優れた業務を行う従業員に対して支払われる。並外れた業績を示している従業員には基準賃金率以上が支払われる。

たとえば、この事業主は、賃金衡平の履行前に異なる価値の職務に係る次の賃金率を示すメリット・システムを保持していた。

点数	賃金バンド	開始/開発	優れた業績（基準賃金率）	並外れた業績
100～150	1	$8.00	$9.50	$11.50
151～200	2	$9.00	$10.75	$13.00
201～250	3	$10.00	$12.00	$14.00

上述の賃金バンドの職務賃金率は、それぞれ 11.50 ドル、13.00 ドルおよび 14.00 ドルである。

バンド 2 の女性の職務等級は、男女による区別のない比較制度を用いて賃金衡平目的で評価されているが、結果的に同職務等級はバンド 3 の職務であることがわかる。時間当たり 1.00 ドルの調整が必要である（これは、バンド 2 とバンド 3 の賃金格差である）。しかし、バンド 2 とバンド 3 で実際に支払われた現実の賃金差は、たとえば、比較対象となる職務等級の在職者が（並外れた業績に対して）14.00 ドルを受け取っており、バンド 2 の女性の職務等級の在職者が（優れた業績に対して）受け取った最高賃金が 10.75 ドルだった場合、1.00 ドル以上となることがある。こうした報酬差は、上述の正規システムの特性を持つメリット・システムに関係している点に留意することが重要である。

事業主は、メリット・システムが男女による区別のないものであることを確実とするうえで、男女による区別のない比較制度における下位要素の選択方法と同様の方法で業績基準を評価する必要がある（ガイドライン#9 を参照のこと）。同様に、事業主は、女性優勢の職務等級の女性と従業員が、男性優勢の職務等級の男性と従業員と同様に、より上位の業績と賃金カテゴリーに示されていることを確実とするうえで、メリット・システムの結果をチェックする必要がある。メリット・システムの特例が信頼するに値する場合、女性の職務等級の在職者は、男性の職務等級に係るメリット対価を含む実際の職務賃金率を衡平に受け取ることができなければならない。

4. 「レッド・サークリング」

本法に基づくレッド・サークリングの適用は非常に限定されている。

- 職位の価値は、男女による区別のない再評価プロセスに基づき、賃金衡平計画発効日前にダウングレード*され*ていなければならない。
- 新たな低価値の職位に対して支払われる低報酬率が適用されるまで、在職者の報酬が凍結*されている*か、または賃金の増加が抑制*されている*。

たとえば、賃金衡平計画発効日前に職務等級の義務と責任が大幅に変化した場合、職位が再評価された可能性があり、その結果より低い価値を割り当てられた可能性がある。この場合、在職者は職位の前価値に関係した報酬を依然として受け取ることがあるが、新たな低価値の職位に対して支払われる低賃金率が適用されるまで今後の賃金の増加が凍結されるか、または抑制される。在職者に対する現行の賃金と職務等級に対して決定された職務賃金率との差は、比較の目的に照らして除外される場合がある。

レッド・サークリングが賃金衡平計画掲示時に、または掲示後に設置される場合、レッド・サークリングの特例を適用することはできない。女性の職務等級の職務賃金率と、賃金衡平計画発効日の時点で男性の職務等級に適用された職務賃金率との差は、検討すべき格差を示している。この格差がなくなった後でのみ、女性の職務等級に対し比較対象である男性の職務等級と同様の方法でレッド・サークリングを行うことができる。

賃金衡平を実現するうえで、従業員の報酬を減額することはできない。

5. 技能不足

本法では、以下の場合に、技能不足による報酬差を認めている。

- 事業主が、技能不足が一時的な報酬インフレの原因となっていることを実証することができ、
- 事業主が、職務等級の職位に不可欠な技能を持つ従業員の採用が難しいことを実証することができ、かつ、
- 職務等級の職務賃金率が確認可能である場合。

賃金衡平聴聞審判所では、Melitta Canada Inc（No.2）（1995）6 P.E.R. 214 において、事業主は技能不足が存在すること、結果的に職務等級に係る採用が困難であることを主張できなければならない旨が指摘された。たとえば、事業主は、職位がメディアで広く宣伝されているにもかかわら

ず効果がないかどうか、求人継続募集期間、社内候補者が訓練を受けているかどうか、現在職位に就けるかどうかを考慮する必要がある。事業主は、技能不足を実証できるよう労働市場調査などの外部データを参照することができるが、依然として採用が難しいことを証明しなければならない。

同様に、事業主は、依存する技能不足が一時的であることを実証する必要がある。たとえば、所定の時期にある職種もしくは専門の職種に十分な大卒者はいないが、確認可能な将来により多くの適格者が卒業するか、または関連市場に移動する場合に、技能不足は一時的である可能性がある。ただし、この許容差をあらゆる市場ストレスの理由として用いるべきではない。過去の技能不足による長期インフレを反映している職務賃金率が、本項で除外される可能性はない。

例：ある会社が 1982 年にウィジェット作成システムをインストールした際、ウィジェット作成者（男性の職務等級）の需要が高く、会社は職員を引き寄せ維持するために賃金を増やさなければならなかった。3 年たたないうちに状況が一変した。賃金の増額に魅力を感じていた学生がウィジェット作成コースに押し寄せた。就職希望者が多数いたため、入社レベルの給与はその他の給与ほど速くは引き上げられなかった。しかし、ウィジェット作成者は、会社の他の職員と同様に増額賃金を受け取った。女性の職務等級がウィジェット作成者の男性の職務等級と比較される場合、本来の技能不足に基づく給与差は正当化されない。他方、依然として技能不足である場合、技能不足に基づく報酬差は許容されることがある。

【本法の関連条項】

第 1 条第（1）項	報酬、職務賃金率を定義している。
第 6 条	職務比較方法を用いた賃金衡平の実現を定義している。
第 8 条第（1）項	許容報酬差を定義している。
第 21.3 条	比例値比較方法を用いた賃金衡平の実現を定義している。
第 21.15 条	代理比較方法を用いた賃金衡平の実現を定義している。

ガイドライン#13　賃金衡平調整額

【重要性】

賃金衡平調整とは、賃金衡平比較が行われた後、低賃金であることが判明した女性の職務等級の職務賃金率に必要な増額をいう。賃金衡平調整に関する情報を賃金衡平計画に盛り込まなければならない。事業主は、職務比較、比例値比較、（公的部門でのみ要請される）代理比較の 3 つの比較方法全てについて、調整しなければならない女性の職務等級間での賃金衡平調整配分に関して同じ基本ルールを順守しなければならない。また、賃金衡平のあらゆる側面と同様に、組合従業員に対する賃金衡平調整を各交渉代理権者と交渉しなければならない。

賃金衡平調整履行ルール

・賃金衡平計画を掲示している事業主について、調整は義務的な初調整日から実施される。
・賃金衡平計画を掲示することを選択しなかった事業主について、調整は実現日から実施される。
・賃金衡平計画内で調整が行われる全ての女性の職務等級は、調整を受けなければならない。
・調整の対象となっている女性の職務等級の全在職者は、同じ調整を受けなければならない。
・賃金衡平計画内で最低賃金を受け取っている女性の職務等級は、他の職務等級よりも大幅な調整または完全調整を受けなければならない。
・賃金衡平計画を掲示した事業主は、毎年、前年の給与総額の 1%に相当する調整を段階的に行うことができる。民間部門では、この調整は賃金衡平が実現するまで継続される。公的部門では、事業主は 1998 年までに全調整を完遂しなければならない。

【解説】

義務的な初調整日 (Mandatory First Adjustment Dates)

公的部門の全事業主および民間部門の大規模事業主（1987 年に 100 人以上の従業員を雇用していた事業主）は、賃金衡平計画を掲示する必要があった。民間部門の小規模事業主（1987 年に 10 人～99 人の従業員を雇用していた事業主）は、賃金衡平計画を掲示することを選択することができたが、1992 年 12 月 31 日までに掲示しなければならなかった。賃金衡平計画を掲示した事業主は賃金衡平調整を段階的に行うことができたため、各賃金衡平調整実施前に、義務的な初調整日から毎年、Ontario 州の会社の給与総額の最低 1 パーセントを調整に充当した。義務的な最初の調整日は次のとおりだった。

全公的部門	1990 年 1 月 1 日
民間部門	
1987 年の従業員数	**初調整日**
500 人以上	1991 年 1 月 1 日
100 人～499 人	1992 年 1 月 1 日
50 人～99 人	1993 年 1 月 1 日*
10 人～49 人	1994 年 1 月 1 日*

**1993 年 12 月 31 日以前に賃金衡平計画を掲示していた事業主にのみ言及している。*

賃金衡平計画を掲示しなかった**小規模事業主**（1987 年に 10 人～99 人の従業員を雇用していた事業主）は、段階的調整を認められなかったため、次のように賃金衡平を実現しなければならない。

事業主の規模	**義務的な実現日**
1987 年に 50 人～99 人	1993 年 1 月 1 日
1987 年に 10 人～49 人	1994 年 1 月 1 日

1988 年 1 月 1 日以降に 10 人目の従業員を雇用した事業主は新たな雇用主とみなされ、賃金衡平計画を掲示する必要がない。ただし、直ちに賃金衡平計画を策定し、女性の職務等級を差別しない方法で組織内に報酬制度を設置しなければならない。

全事業主は、法制化された初調整日から賃金衡平が実現するまで毎年その後の賃金衡平調整を行わなければならない。ただし、職務比較方法または比例値比較方法のいずれかを用いている公的部門の事業主は、1998 年 1 月 1 日までに賃金衡平を完全に実現しなければならない。

職務比較方法によって賃金衡平を実現することができなかった女性の職務等級に対して比例値比較方法を適用した事業主は、1993 年 1 月 1 日または義務的な実現日のいずれか遅い方の日に、比例値比較による最初の調整を行う必要がある。

後期調整

適時に賃金衡平計画を掲示した事業主は、賃金衡平が実現されるまで毎年段階的に調整を行うことができる。適時に賃金衡平計画を掲示しなかったか、または賃金衡平を実現しなかった事業主の調整は、現時点で行う義務がある。こうした事業主は、賃金衡平計画が掲示されるはずだったか、または策定されるはずだった時点で存在した賃金格差に基づいて、どのような調整を行うかを決定しなければならない。

年間最低調整額

賃金衡平計画を掲示する必要があるか、または掲示することを選択している事業主は、賃金衡平調整を段階的に行うことが認められていた。*本法*では、毎年賃金衡平調整に対して支払う必要がある最低額を規定している。事業主は以下の金額の少額の方を支払わなければならない。

・前年のオンタリオ州における事業主の給与支払総額の 1 パーセント、または
・賃金衡平を実現するために必要な額

職務比較方法または比例値比較方法のいずれかを用いている公的部門事業主は、1998 年の期限に合わせるために、1 年またはそれ以上の年数以内に前年の給与支払額の 1 パーセント以上を支払う義務を負うことがある。

賃金衡平計画を掲示することを選択しなかった 100 人未満の従業員を雇用している民間部門の事業主には段階的調整という選択肢がなかった。こうした事業主は（1987 年に 50 人～99 人の従業員を雇用していた事業主について）1993 年 1 月 1 日に、または（1987 年に 10 人～49 人の従業員を雇用していた事業主について）1994 年 1 月 1 日に賃金衡平を実現しなければならなかった。

1988 年以降オンタリオ州で 10 人目の従業員を雇用した新たな事業主は、10 人目の従業員を雇用した日に賃金衡平を実現する必要がある。

給与支払額の 1 パーセントの計算

賃金衡平調整に費やされる年間最低金額は、調整に係る各前年のオンタリオ州における事業主の給与支払総額に基づいている。給与は、全ての賃金、給与、超過勤務手当、交代勤務手当、コミッション、メリットまたは業績ベースの報酬を含むがこれに限定されない。事業主の中には、適切に給与に盛り込まれることがあるその他の形態の支払いを行う者もいる場合がある。

賃金衡平に充当される 1 パーセントは、報酬の調整に対してのみ適用されるのであって、以下に対して充当することはできない。

・賃金衡平履行の運営費
・（UI または CPP などの）給与税、および
・確定された賃金格差の広がりの是正、または新規の女性の職務等級に対する速やかな賃金衡平の実現などの維持費。

事業主は、*本法*の違反を修正するうえでレビュー担当職員により所定の 1 パーセント以上を充当するよう命令された場合には、これを行う必要がある場合がある。

女性の職務等級の賃金調整

本法第 9 条第（3）項には、以下が規定されている。

賃金衡平を実現するうえで職務等級の報酬率を増やす必要がある場合、同職務等級の全ての職位はドル単位で同じ調整を受けるものとする。

賃金衡平聴聞審判所は、**Gloucester (No.2)** P.E.R. 208 において、状況により、特に男女の職務等級が同じ交渉単位である場合に、女性の職務等級の賃金グリッドを比較対象である男性の職務等級の賃金グリッドと置換することができるとの裁定を下した。

職務賃金率には全ての給与または賃金、支払額および給付が含まれる。賃金衡平を実現する目的で職務賃金率を調整する際、こうした構成要素全てを検討すること。女性の職務等級と男性の職務等級が衡平に給付を受けることができ、かつ、給付が女性の職務等級と男性の職務等級に対して同一価値である場合にのみ給付を無視すること。

賃金衡平調整の分配

事業主は 2 つ以上の事業所を持つことができる（オンタリオ州では各地区について 1 事業所）ほか、2 つ以上の賃金衡平計画を持つことができる（各交渉単位について 1 つ、他の全非組合従業員について 1 つ）。

*本法*では、調整を受ける資格がある女性の各職務等級は、賃金衡平が実現するまで毎年若干の調整を受けるべき旨を規定している。また、*本法*では、事業主が異なる賃金衡平計画に対して給与支払額の 1 パーセントを割り当てなければならない方法について特定しておらず、職務等級の報酬の調整要件を規定している。

各賃金衡平計画において最低職務賃金率である女性の職務等級は、賃金衡平が実現されるまで、または少なくとも同じ賃金衡平計画において二番目に低い賃金を受け取っている女性職務等級と同額が支払われるまで、他の女性の職務等級よりも大幅に増額された賃金をドル単位で受け取らなければならない。

賃金衡平調整は、いかなる場合も最低職務賃金率である女性の職務等級がそれ以上の賃金を受け取る限り、各賃金衡平計画内において多岐にわたる方法で分配することができる。調整を分配するうえで事業主が決定または交渉することができる方法には以下がある。

- 調整が必要な全ての女性の職務等級に対し、類似の賃金衡平調整を行うことができる方法。ドル単位の同じ調整が計算上最も簡単である。
- 最大調整が必要な女性の職務等級に対し大幅な賃金衡平調整を行うことができる方法。
- 若干の格差がある職務等級に対し大幅な賃金衡平調整を行うことができる方法。その理由として、こうした職務等級に対して賃金衡平を速やかに実現することができるほか、将来の分配計算が容易になることが挙げられる。

どのような分配戦略を選択しようとも、1 パーセントを全て充当しなければならない。事業所に係る賃金衡平計画が異なる時期に完了した場合、毎年、合計 1 パーセントが賃金衡平調整に充当されたかどうか確認することが重要である。

賃金衡平調整が行われたはずだった時（実効日）に影響を受けた女性の職務等級に在職していた従業員は、調整額が支払われるときまでに同職務等級を退いたか、または組織を辞めた場合であっても適切な支払いを受けなければならない。組織を辞めた場合、最近の認識されている住所宛に書留郵便を送るなど、居所を探すための合理的な努力をしなければならない。

遡及的調整の計算

適時に賃金衡平計画を掲示しなかった事業主は、毎年、その時に従業員に段階的に支払う義務を負っていた額を計算する必要がある。事業主は、現在支払い義務のある金額を決定するうえで、あ

*たかも適時に支払っていたかの如く*遡及的に調整を計算する必要がある。

その後拡大した掲示日または所定の実現日の時点での既存の格差を別個に計算する必要があるが、調整に係る給与支払額の 1%部分として計算する必要はない。この拡大した格差の全額を格差拡大発生日まで遡及して支払わなければならない。

賃金衡平調整は賃金の正規部分を形成しなければならず、遡及的負担の計算に組み入れられる。各調整は、基本賃金率（base rate）に組み入れなければならず、翌年の調整に含めるうえで繰越さなければならない。調整額は、影響を受けた職務等級での全労働時間について、全ての現従業員および前従業員に支払われなければならない。

例

Better Late Than Never Inc. （BLTN）は 1987 年、オンタリオ州において 175 人の従業員を雇用していた。1991 年 1 月 1 日に賃金衡平計画を掲示するよう要請されたほか、1992 年 1 月 1 日に最初の調整を行うよう要請された。1999 年、同社は賃金衡平計画を順守していなかったことに気づき、同賃金衡平計画が 1991 年の掲示に向けて準備されていたかの如く段階的に調整を行った。同社は、1991 年、女性の職務等級に次のように影響を及ぼしている賃金格差があることを発見した。

女性の職務等級	**時間当たりの賃金格差（必要な調整）**	**在職者数**
経理部長	$1.30	1
会計係	$1.05	3
秘書	$0.90	3
オーダーテイカー	$0.98	24
品質管理	$0.78	12

賃金衡平調整費は合計で 78,058.50 ドルだった。BLTN の 1991 年の給与支払額は 6,125,000 ドルだった。BLTN は 1991 年の給与支払額の 1 パーセントに相当する額を 1992 年賃金衡平調整に充当するだけでよかった。したがって、今後は遡及的賃金衡平調整で 61,250 ドルを分配しなければならない。

同社は、最低賃金の職務等級であり時間当たり 0.80 ドルという大幅な調整を受けているオーダーテイカーを除く全ての職務等級に対して、時間当たり 0.68 ドルの調整額を分配することを決定した。BLTN 社は 1992 年、当該職位に就く者を決定し、当従業員と前従業員に支払われたであろう額を計算した。同社は 1993 年に係る遡及的支払い額を計算する準備を行った。

最初の賃金衡平調整を計算し支払うことにより、賃金衡平調整分賃金格差が縮減される。賃金格差が拡大してはならない。それゆえ、各賃金衡平調整を現行の賃金率に組み入れなければならない。したがって、支払われる各賃金調整をその後の全賃金率に適用しなければならない。

BLTN について、1993 年に係る遡及的負担を計算するうえでの第一段階は、1992 年の 0.68 ドルと 0.80 ドルの賃金衡平調整を 1993 年にわたって継続して支払うことである。これに加えて、同社は、今後の賃金衡平調整に向けて、1992 年の給与支給額の 1%に相当する額、または賃金衡平を実現するために必要な額を充当しなければならない。

1993 年、BLTN の賃金衡平債務残高は次の通りである。

女性の職務等級	**時間当たりの賃金格差**	**在職者数**
経理部長	$1.30 - $0.68 = 0.62	1
会計係	$1.05 - $0.68 = $0.37	3
秘書	$0.90 - $0.68 = $0.22	3
オーダーテイカー	$0.98 - $0.80 = $0.18	24
品質管理	$0.78 - $0.68 = $0.10	12

時間当たり $7.91 x 1950 時間 = $15,424.50 の賃金衡平調整未払残高

BLTN の 1992 年の給与支払額は、6,225,000 ドルと賃金衡平調整に対して遡及的に追加された 61,250 ドルを合計した 6,286,250 ドルだった。この 1 パーセント（62,862 ドル）は賃金衡平の実現に必要な金額を超えているため、BLTN は残りの時間当たりの格差を計算し、その額を現行の BLTN 従業員と前 BLTN 従業員全員の 1993 年について支払われる個々の時間数に対して支払わなければならない。

1994 年から現在までの期間について、BLTN は、賃金衡平調整支払い対象である女性の職務等級の全在職者に対して支払われる全時間数に賃金格差額を加えなければならない。

【本法の関連条項】

第 1 条第（1）項　報酬、職務賃金率、民間部門、公的部門を定義している。
第 1 項第（4）項　従業員数決定方法を定義している。
第 6 条第（1）項　職務比較方法を用いた賃金衡平の実現を定義している。
第 9 条第（1）項　賃金衡平を実現するうえで、報酬を削減することはできない旨を規定している。
第 9 条第（3）項　職務等級の全ての職位は、ドル単位の報酬において同じ調整を受けなければならない旨を規定している。
第 12 条　女性と男性の職務等級の比較を規定している。
第 13 条第（2）項　賃金衡平計画における調整を示すべき旨を規定している。
第 13 条第（3）項　最低職務賃金率である職務等級が、最大調整を受けるべき旨を規定している。
第 13 条第（4）項　初調整が、少なくとも昨年の（給与支払額の）1 パーセントとなるべき旨を規定している。
第 13 条第（5）項　義務的な初調整日の後続調整が、毎年、少なくとも給与支払額の 1 パーセントとならなければならない旨を規定している。
第 13 条第（6）項　遡及的支払いを除き、または審問廷により命令された場合、合計支払額が必ずしも給与支払額の 1 パーセント以上である必要はない旨を規定している。
第 13 条第（7）項　公的部門の賃金衡平は、1998 年 1 月 1 日までに実現されなければならない旨を規定している。
第 13 条第（8）項　1 パーセントを計算するにあたっての給与支払額を定義している。
第 13 条第（10）項　調整を団体協約に盛り込まなければならない旨を規定している。
第 13.1 条　企業が売却された場合、調整すべき事業主の債務について規定している。
第 21.2 条第（2）項～第（6）項　職務対比例値調整に係る要件について規定している。
第 21.3 条　比例値比較方法を用いた賃金衡平の実施日を規定している。
第 21.5 条第（2）項 調整を団体協約に盛り込まなければならない旨を規定している。
第 21.10 条第（1）項～第（3）項　初調整および最初の支払日程を規定しているほか、第 13 条第（3）項～第 13 条第（8）項が比例値調整に関して適用される旨を規定している。
第 16 条第（6）項　後日調整は遡及的でなければならない旨を規定している。
第 17 条第（3）項　後日調整は遡及的でなければならない旨を規定している。

ガイドライン#14　賃金衡平計画

【重要性】

1987年に存在していた全ての公的部門事業主および1987年に100人以上の従業員を雇用していた全ての民間部門事業主は、賃金衡平計画を掲示する必要があった。賃金衡平計画では、従業員に対し賃金衡平がいかに実施されたかに関する情報のほかに従業員の職場に係る諸結果についての情報を提供する。賃金衡平計画の影響を受ける全従業員が閲覧することができる場所に目立つように当該計画を掲示する必要があった。要請に応じて、交渉代理権者および非組合従業員にコピーを提供しなければならない。

公的部門および大規模民間部門の事業主について1990年1月1日の掲示日および賃金衡平計画の掲示を選択した小規模民間部門企業について1994年1月1日の掲示日はすでに過ぎている。しかし、公的部門および大規模民間部門の事業主については依然として掲示が要請されており、本計画の結果行われる調整は、適切な初調整日に遡って実施される。

組合の職場では、交渉代理権者と事業主が賃金衡平計画について交渉を行う。

組合の職場では、事業主は賃金衡平計画の準備に責任を負っているが、従業員をプロセスに関与させることを選択してもよい。

1987年に100人未満の従業員を雇用していた事業主であって、賃金衡平計画の掲示を選択しなかった者には賃金衡平計画を行うという選択肢はない。(*賃金衡平法*第III部が1994年1月1日に廃止された)。

1988年1月1日以降に10人目の従業員を雇用した民間部門の事業主は、賃金衡平計画を掲示する必要はないが、直ちに賃金衡平を実現しなければならない。

【解説】

賃金衡平計画件数

各事業所における賃金衡平計画件数は、各交渉単位について1件、全非組合従業員について1件としなければならない。

賃金衡平計画内容

賃金衡平法第13条では､賃金衡平計画に盛り込まなければならない多数の項目を規定している。計画作成の目的が、従業員に賃金衡平プロセスと結果を伝達することである点に留意すること。従業員は、当該計画を介して従業員の職位を包含する職務等級を特定し追跡することができるようになる。

職務比較方法に基づく賃金衡平計画

職務比較方法に基づく賃金衡平計画では、以下を行わなければならない。

- 事業所および賃金衡平計画の対象となる従業員グループ（すなわち非組合従業員または交渉単位従業員）を特定すること。
- 賃金衡平計画の対象となる全ての女性の職務等級および潜在的な比較対象として評価された全ての男性職務等級をリストすること。男女による区別のない職務等級をリストするのも理にかなっている。
- 事業所内に唯一の女性の職務等級が存在する場合、詳細情報は必要ない。ただし、男性の職務等級の欠如についてのステートメントを盛り込んでいる賃金衡平計画は依然掲示しなければならない。
- 職務比較に使用された男女による区別のない比較制度について述べること。点数要素職務比較制度が使用された場合、職務等級の評価に使用された下位要素について述べ、重み付け方法について説明すること。格付け制度が使用された場合、その方法について述べること。同一また

は同等の価値の定義、点数バンディング、格付け、または同一もしくは同等の価値の職務を決定するうえで使用されたその他の方法を盛り込むこと。
- 以下を含む賃金衡平比較結果をリストすること。
- 全ての女性の職務等級および同一または同等の価値であることが判明した男性の職務等級のリスト
- 女性の各職務等級とその比較対象である男性の職務等級との職務賃金率の差、または女性の職務等級にすでに賃金衡平が存在する旨のステートメント
- 比較対象となる男性の職務等級が見つからなかった女性の職務等級リスト
- 女性の職務等級とその比較対象である男性の職務等級との差を説明するうえで依存する許容報酬差について説明すること。（ガイドライン#12、許容報酬差を参照のこと。）
- 賃金衡平を実現するための報酬調整方法について述べること。
- 初調整実施日（および賃金衡平計画が後日掲示された場合には、遡及的調整実施日）に言及すること。

賃金衡平計画の掲示

本法では、職務比較方法に基づく賃金衡平計画の義務的掲示に係る次の日程を定めている。

部門	従業員数	義務的掲示日
公的部門	全規模	1990 年 1 月 1 日
民間部門	500 人以上	1990 年 1 月 1 日
民間部門	100 人～499 人	1991 年 1 月 1 日
民間部門	50 人～99 人*	1992 年 1 月 1 日
民間部門	10 人～49 人*	1993 年 1 月 1 日
*1987 年に 100 人未満の従業員を雇用していた事業主は、賃金衡平計画の掲示および賃金衡平の段階的調整の実施を選択することができたか、または賃金衡平計画の*非*掲示および義務的調整日までの賃金衡平の実現を選択することができた。		

小規模事業主に適用された本法第 III 部は、1994 年 1 月 1 日に廃止された。今では、10 人～99 人の従業員を雇用している事業主に賃金衡平計画の掲示および段階的な調整の実施という選択肢はない。

修正比例値比較方法に基づく賃金衡平計画の掲示

1993 年に比例値比較方法が本法に追加された。職務比較方法を用いても男性の職務等級と比較することができない女性の職務等級には、比例値比較方法を適用する必要があった。賃金衡平計画は、比例値比較および結果としての賃金衡平調整を反映するよう置換または修正しなければならなかった。

上記の情報に加え、比例値方法を反映している賃金衡平計画には、以下を含めなければならない。
- 女性の各職務等級について、賃金衡平を実現するうえで使用する職務比較方法または比例値比較方法。
- 比例値計算の実施に使用される方法についての記述。
- 代表グループを構成する男性の職務等級リストおよび当該職務等級の選択方法。
- 最初の職務比較方法に基づき賃金衡平計画に対して行われた改訂の記述。

比例値比較方法に基づく賃金衡平計画では、女性の職務等級在職者が、比較に使用された男性の職務等級の代表グループの職務等級の価値に対する自身の職務の価値を把握するに足る情報を提供する必要がある。

女性の職務等級によっては職務比較方法を用いても男性の職務等級と比較することができないものがある旨の理由で比例値比較方法を適用している事業主は、修正または置換された賃金衡平計画を 1994 年 1 月 1 日までに掲示する必要があった。比例値比較方法を導入している賃金衡平計画の実例が本ガイドラインの付属書に盛り込まれている。

事業主は、次の場合に賃金衡平事務局に通知する必要がある点に**留意すること**。

- 事業主が、義務的掲示日までに、交渉代表権者と職務比較方法に基づくか、または比例値比較方法に基づく賃金衡平計画に係る交渉を行うことができない場合。
- 事業主が、職務比較方法または比例値比較方法のいずれかを用いて、1 つ以上の女性の職務等級と男性の職務等級を比較することができない場合。

（委員会に電話、書面または e メールにて問い合わせるか、巻末の「賃金衡平の実現不可に関する通知」フォームを郵送のこと。）

注記：交渉代表権者は当該状況について委員会に通知することができる。

修正された賃金衡平計画の掲示 - 状況の変化

承認されたとみなされる賃金衡平計画は、状況の変化によって当該計画が適切なものではなくなる場合を除き、対象となる当事者を拘束する。計画は、以下の場合に状況の変化を理由として修正し、再度掲示することができる。

- 事業主が、新たな計画を適切とみなす場合、
- 交渉代表権者が、状況の変化の結果として事業主に交渉を要求する場合、または
- 状況の変化を理由に、従業員が事業主の計画が適切でないと訴える場合。

状況の変化により計画が修正された場合、女性の職務等級に対する賃金衡平調整額が当初の計画に基づく額未満となってはならない。

修正された計画に関して事業主と交渉代理権者が合意することができない場合、事業主は 120 日以内に賃金衡平委員会に対して交渉通知を受けたことを通知しなければならない。

賃金衡平計画および修正の承認

（**注記**：賃金衡平委員会は賃金衡平計画を承認しない。）

交渉代表権者と交渉が行われている計画であって本法を順守しているものは、両当事者が署名する場合に賃金衡平委員会により承認されたとみなされる。その場合、事業主は職場にコピーを掲示しなければならない。

承認されたとみなされる賃金衡平計画は、事業主と交渉代表権者の双方を拘束し、また、現行の団体協約の関連部門に優先する。報酬率に対する調整は、団体協約に導入されると考えられる。

非組合従業員を対象とする計画は最初に 90 日間掲示しなければならず、その間、本計画の影響を受ける従業員は本計画について事業主に意見を述べてもよい。事業主は 7 日以内に本計画が修正されたかどうかについて述べた通知書を作成・掲示し、修正された場合には、変更事項を明示した修正計画のコピーを掲示する。二度目の掲示日から 30 日以内に、従業員は本計画に異議があれば委員会に通知する。30 日以内にいかなる異議も申し立てられなかった場合、本計画は承認されたとみなされ、*本法*を順守していると想定される。

*本法*では、賃金衡平計画を掲示しておかなければならない期間に係るいかなる要件も規定されていない。ただし、賃金衡平委員会は、賃金衡平が実現されるまで、または本計画が更新されるまで本計画を掲示しておくよう推奨している。

【本法の関連条項】

第 1 条第（1）項	賃金衡平計画を定義している。
第 2 条	事業主が事業所を統合することができる状況を規定している。
第 10 条	職務比較方法に基づく賃金衡平計画の義務的掲示日を規定している。

第 13 条	必要な計画内容、調整についての日付と詳細、計画は拘束力があり団体協約に優先すること、調整が団体協約に導入されることを規定している。
第 13.1 条	企業が売却される場合、売り手の賃金衡平計画の履行にあたっての購入者の義務の詳細を規定している。
第 14 条	計画の交渉を行っている事業主と交渉代表権者の手続きを規定している。
第 14.1 条	交渉単位が関与する場合の状況の変化による賃金衡平計画の修正手続きを規定している。
第 14.2 条	交渉単位が関与しない場合の状況の変化による賃金衡平計画の修正手続きを規定している。
第 15 条	非組合従業員向けの計画を作成・掲示している事業主の手続きを規定している。
第 16 条	掲示された計画に対する異議申し立て手続き、交渉代表権者と事業主が合意できない旨の通知手続き、職務比較方法または比例値比較方法によって賃金衡平を実現することができない旨の通知手続きを規定している。
第 17 条	第 16 条を理由とした異議申し立てに関する審問廷手続きを規定している。
第 19 条および第 20 条	100 人未満の従業員を雇用している事業主の計画掲示の選択肢を規定している。
第 21.4 条	比例値比較方法を反映するよう計画を修正または置換すべき旨を規定している。
第 21.5 条	修正された計画または置換された計画は拘束力があり団体協約に優先すること、調整を団体協約に導入することを規定している。
第 21.6 条	比例値比較方法を反映している所定の計画内容を規定している。
第 21.7 条	比例値比較方法を反映している賃金衡平計画を、*賃金衡平修正法（1993 年）*の実効日から 6 カ月以内に掲示すべき旨を規定している。
第 21.8 条	第 14 条、第 16 条、第 17 条は、交渉単位が関与した比例値比較を反映している計画に適用される旨を規定している。
第 21.9 条	非組合従業員は、第 15 条に定める修正された計画または置換された計画に対して意見を述べる権利および異議を申し立てる権利を持つ旨を規定している。
第 21.10 条	比例値比較方法を反映する計画に起因する調整手続きを規定している。
第 24 条	計画が準備されていないか、または履行されていない場合に賃金衡平事務局が取ることができる強制措置を規定している。
第 25 条	第 24 条に起因する異議申し立てに関する審問廷手続きを規定している。
第 34 条第（2）項	レビュー担当職員は、計画の準備・履行を監視するものとすることを規定している。

付属書 1

賃金衡平計画の実例

ここに示すのは、職務比較結果の提示を目的として、Fairpay 社により最初に掲示された賃金衡平計画の例である。その後、本計画は、比例値比較結果を示すために修正された。

賃金衡平計画

（職務比較方法）

FAIRPAY 社

123　Any Road, Toronto, Ontario

掲示日および賃金衡平調整

Fairpay 社は、1993 年 1 月 1 日に次の賃金衡平計画を掲示した。賃金衡平調整は 1994 年 1 月 1 日に開始される。

事業所

本計画は、123 Any Road, Toronto, Ontario にある Fairpay 社の全従業員を対象とする。

職務等級

次の職務等級は女性の職務等級である	次の職務等級は男性の職務等級である
会計係	会計士
経理主任	経理担当管理者
管理アシスタント	マーケット・アナリスト
カスタマーサービス係	マーケティング・マネージャー
マーケティング・コーディネーター	代表取締役
受付係	プログラマー
秘書	セールス・マネージャー
	営業担当者
	荷送人/荷受人
	倉庫管理者

比較方法

各職務等級の価値を測定するうえで、男女による区別のない職務比較制度が使用された。次の要素および下位要素に基づいて、各職務等級に点数が割り当てられた。

要素	*下位要素*
技能（30%の重み）	*知識（10%の重み）*
	問題処理/判断（12%の重み）
	対人能力/人間同士の交流（8%の重み）
努力（25%の重み）	*精神的努力（15%の重み）*
	肉体的努力（10%の重み）
責任（35%の重み）	*人的資源（12%の重み）*
	財務資源（8%の重み）
	情報資源（10%の重み）
	物的資源（5%の重み）
労働環境（10%の重み）	*環境（10%の重み）*

1 委員会により評価が行われた。

本制度を 75 点幅の点数バンドに分けることにより、同一または同等の価値の職務等級が決定された。

比較結果

次に記載するのは、比較対象となる男性の職務等級を得た女性の職務等級、比較対象となる男性の職務等級およびそれぞれの場合に必要な賃金衡平調整総額である。

女性の職務等級	*点数	比較対象となる男性の職務等級	*点数	賃金衡平調整
経理主任	570	プログラマー	555	$1.00/時
管理アシスタント	490	荷送人/荷受人	470	$1.00/時

許容差

男女の職務等級の職務賃金率間に許容差はなかった。

第一回支払

法律では、1994 年の賃金衡平調整に 1993 年の給与支払額の 1%を充当すべきことが規定されている。賃金衡平調整総額は 1%未満となるため、1994 年 1 月 1 日に全額の賃金衡平調整が行われる。

詳細については、経理担当管理者の John Smith までお問い合わせのこと。

*本情報は任意である。

比例値比較用に修正された賃金衡平計画

賃金衡平法は 1993 年 7 月 1 日に修正された。修正条項では、職務比較方法を用いて賃金衡平を実現できなかった全ての女性の職務等級に対して比例値比較方法を適用すべき旨を規定している。

結果的に、1993 年 1 月 1 日に掲示された賃金衡平計画は次のように修正されている。

比較対象となる男性の職務等級を有する女性の職務等級

職務比較方法は、次の職務等級について賃金衡平を実現するために使用された。

- 経理主任
- 管理アシスタント

比較対象となる男性の職務等級を有していない女性の職務等級

比例値比較方法は、次の女性の職務等級について賃金衡平を実現するために使用された。

- 会計係
- カスタマーサービス係
- マーケティング・コーディネーター
- 受付係
- 秘書

男性の職務等級の代表グループ

次の男性の職務等級は、比例値比較方法を適用する場合の男性の職務等級の代表グループとして使用された。

- 会計士
- 経理担当管理者
- マーケット・アシスタント
- マーケティング・マネージャー
- プログラマー
- 営業担当者
- セールス・マネージャー
- 荷送人/荷受人
- 倉庫管理者

比較方法

各職務等級の価値を測定するうえで、男女による区別のない職務比較制度が使用された。次の要素および下位要素に基づいて、各職務等級に点数が割り当てられた。

要素	下位要素
技能（30%の重み）	知識（10%の重み）
	問題処理/判断（12%の重み）
	対人能力/人間同士の交流（8%の重み）
努力（25%の重み）	精神的努力（15%の重み）
	肉体的努力（10%の重み）
責任（35%の重み）	人的資源（12%の重み）
	財務資源（8%の重み）
	情報資源（10%の重み）
	物的資源（5%の重み）
労働環境（10%の重み）	環境（10%の重み）

1 委員会により評価が行われた。

比例値比較および計算

全ての男性の職務等級の職務価値と職務賃金率がグラフに表示された。こうした男性の職務等級から当該職務等級の代表グループが選択された。

男性の職務等級の価値と職務賃金率間の関係を決定するうえで、回帰分析と呼ばれる統計方法が使用された。回帰分析では公式が作成され、女性の職務等級の賃金衡平職務賃金率を計算する際に使用された。

賃金衡平は、女性の職務等級が、賃金衡平職務賃金率の支払いを受ける場合に実現される。賃金衡平職務賃金率未満の支払いを受ける女性の職務等級は、賃金衡平が実現されるまで調整を受ける。賃金衡平職務賃金率以上の支払いを受ける女性の職務等級は、比例値調整を受けない。

職務等級	*価値	*現行の職務賃金率	*賃金衡平職務賃金率	必要な調整
会計係	350	$13.25	$14.07	$0.82
カスタマーサービス係	390	14.50	15.59	1.09
マーケティング・コーディネーター	380	16.00	15.21	0.00
受付係	340	13.04	13.69	0.65
秘書	400	14.72	15.97	1.25

調整

法律では、1993年の給与支払額の1%を1994年の賃金衡平調整に充当すべき旨を規定している。職務比較方法に基づき賃金衡平調整を必要とする女性の職務等級は、1994年1月1日に全増額を受け取る。このことは、19XX年1月1日に掲示された最初の賃金衡平計画で前もって確約されていた。当該女性の職務等級に係る調整総額は、給与支払額の1%未満となった。

比例値比較方法に基づき賃金衡平調整を必要としている女性の職務等級では、賃金衡平に係る増額が段階的に行われる。1993年の給与支払額の1%のうちの未使用部分は、1994年の比例値調整に使用される。最初の調整は、次のように1994年1月1日に支払われる。

職務等級	*現行の賃金率	1994年調整	*1994年調整賃金率	*残余調整
会計係	$13.25	$0.62	$13.87	$0.20
カスタマーサービス係	14.50	0.60	15.10	0.49
受付係	13.04	0.65	13.69	0.00
秘書	14.72	0.57	15.29	0.68

詳細については、経理担当管理者のJohn Smithまでお問い合わせのこと。

*本情報は任意である。

ガイドライン#15　紛争処理Ⅰ－レビュー・サービス

賃金衡平履行シリーズ

*賃金衡平履行シリーズ*は、事業主、従業員、交渉代表権者による修正 *1990 年 R.S.O.賃金衡平法* c. P7（*本法*）に基づく賃金衡平の実現および自身の権利と義務の理解に役立つよう作成されている。本ガイドラインは、賃金衡平委員会のレビュー担当職員または賃金衡平聴聞審判所の本法の解釈を制限するものではない。本シリーズは、一般に賃金衡平の履行段階を反映する順序で公表されている。（**2002 年夏期に改正**）。

紛争処理の 2 つの要素、即ち、レビュー・サービスおよび賃金衡平聴聞審判所での審問を扱う 2 つのガイドラインがある。本ガイドラインは賃金衡平局（Pay Equity Office）によって作成され、賃金衡平聴聞審判所について論じている。ガイドライン#15 はレビュー・サービスに関する紛争処理を取り扱う。

【重要性】

本法は、賃金衡平の確立、履行および維持にあたって発生する可能性がある不服申し立ておよび紛争処理のプロセスについて詳述する。*賃金衡平法*で規定されている紛争処理の 2 つの段階、即ち、レビュー・サービスと賃金衡平聴聞審判所での審問を取り扱う 2 つのガイドラインがある。本ガイドラインはレビュー・サービスを取り扱う。賃金衡平聴聞審判所での審問はガイドライン#16 のテーマである。

賃金衡平委員会は、賃金衡平局および賃金衡平聴聞審判所によって構成され、これらは 2 つの独立した機関であり、独立した機能と権限を有している。委員会が受け取る不服申し立て、申請または通知は賃金衡平局のレビュー・サービス部門に回される。

レビュー担当職員は、問題を調査して、当事者がそれを解決するのを手助けする。和解に成功しない場合、レビュー担当職員には選択肢がふたつある。命令書または決定通告書の交付である。レビュー担当職員の決定に異議を申し立てる当事者は、賃金衡平聴聞審判所での審理を要求することができる。

【解説】

レビュー担当職員の役割

レビュー担当職員の役割は、調査を行い、調停を行い、必要なら紛争の解決策を命令することである。レビュー担当職員は、関係する問題について検討し、問題を明らかにする、或いは取り組み方を助言するために申請者と連絡を取る。

さらなる措置が必要であるなら、レビュー担当職員は申請者および被申立人と、状況に応じて一緒にまたは個別に面談する。通常、共同の面談は事業主の施設で行われる。申請者との面談が彼らにとって都合のよい場所と時間に行われるように努力が払われる。各申請者の特定のニーズによってレビュー担当職員が関与する性質と範囲が決まる。

和解をもたらすことができない場合、レビュー担当職員は命令書を交付する、或いは不服申し立ての主題はささいなこと、取るに足らないこと、嫌がらせであること、或いは不正に行われた、或いは委員会の管轄内にないことを理由に、レビュー担当職員は命令書を作成しない旨を当事者と審問廷（または一部の事例では申立人にだけ）に通知することがある。

紛争を処理するための手助けを得る方法

紛争処理で助けを得るために、電話をする、書面を出す、或いは賃金衡平局のケース・マネジャーに宛てた「レビュー・サービス」の申請用紙を提出する。用紙は委員会、労働省地区事務所、或いは我々の以下のウェブサイトで入手できる。

http://www.payequity.gov.on.ca

申請は匿名の申請者からも受け付けられる。申請書はすべてそれらが完全であることを確保するために、レビュー担当職員が指定される前に精査される。身元の分かる申請者に関しては、詳しい情報または問題を明確にするために連絡を取ることがある。

申請用紙の写しが本ガイドラインに添付されている：

- *パート 1* は申請者に関する情報を求めている。申請者が従業員個人ではない場合（そして匿名でもない場合)、連絡先の氏名（ 交渉代表権者または当該従業員の代理をする機関など）が要求される。
- *パート 2* は連絡先の氏名を含むその他の関係当事者（被申立人、通常は事業主）に関する情報を要求している。
- *パート 3* は委員会に紛争の性質について幾らかの知識を与えることを意図している。申請者がどのボックスにチェックを入れるべきか分からない場合には、「その他」の欄に簡単に説明するだけで良い。申請の正確な根拠は調査をしている間に確認される。
- *パート 4* は申請者が匿名でない場合に、申請書を提出する者の氏名と署名のための欄である。
- *パート 5* は申請者がその身元が被申立人に明らかにされないことを要求できるようにする。

申請者の身元の守秘

レビュー・サービスの申請者は、以下の 3 つの方法で被申立人からその身元を知られないようにすることができる。

- 申請者は、その申請用紙に、或いは委員会に電話をかける時に、身元を明らかにする必要はない。申請者の身元を知ろうとする者は*誰もいない*。これは、不服申立人が一般人であり、例えば、賃金衡平計画が掲示されなかった場合には合理的である。しかしながら、そのことは調査を困難にする、或いはレビュー担当職員がさらに特定した、或いは詳しい情報を必要とする事例の場合、調査を非常に限定的なものにする可能性がある。
- 申請者は申請用紙に自分の身元を明らかにすることができるが、その身元を被申立人に明かさないように求めることができる。レビュー担当職員はそのような守秘要求を真摯に受け止める。レビュー担当職員が、調査によって申請者の身元が明らかになる恐れがあると感じたなら、レビュー担当職員は申請者の許可なしに調査を進めない。
- 申請者は、レビュー・サービスおよび審問廷の段階で彼らを代表する代理人を利用することができる。*本法*の第 32 条第（3）項および第（4）項は、書面による要請を行うことで、従業員または従業員グループがレビュー担当職員および/または審問廷に対して代理人として行動する者または組織を任命することを認めている。この場合、代理人の身元だけが知られることになる。代理人は訴訟手続に対する当事者として従業員の代わりになり、*本法*が従業員に認める行動を起こすことができる。

調査の対象となる紛争の種類

不服申し立て、異議申し立て、または賃金衡平計画の掲示不履行の結果として、レビュー担当職員は以下の事項を行うことができる：

- 当事者の合意を得て和解をもたらす。
- 未解決の問題を決定するために命令書を作成する。
- 当事者および審問廷に対して、命令書を作成しない旨を通知する。或いは、
- 不服申し立ての主因が取るに足らないこと、些細なこと、嫌がらせ、或いは不正に行われたものであると考えられること、或いは不服申し立てが委員会の管轄外にあることを理由に当該不服申し立てを考慮しない旨を決定する。

以下のセクションはレビュー担当職員が調査を行う紛争の種類について説明するものである。

A.　計画作成に関する不服申し立て

*本法*は、交渉単位および非組合従業員のために個別の賃金衡平計画を作成する方法を制定している。賃金衡平計画の要件に関してはガイドライン#14 を参照のこと。

1. *組合の環境における*、賃金衡平計画またはその修正に関する合意の不成立：

- 合意の不成立および時宜を得た計画書の提示の不履行。事業主または交渉代表権者は委員会に通知する、或いはレビュー・サービスを申請する。
- 事業所内での環境が変化した後、事業主または組合が計画書の修正に関する交渉の通告を出してから 120 日以内の合意の不成立。事業主または交渉代表権者は委員会に合意の不成立を通知することができる。
- 定められた 1994 年 1 月 1 日までに、比例価値方法を用いて修正された計画に関して合意に達しなかった。

事業主と交渉代表権者の間の交渉は、交渉が行き詰ったなら、第三者に問題処理の支援を要請して良い。いずれの当事者も、義務付けられた掲示期日前にいつでもレビュー担当職員の任命を要請することができる。

要請書を受け取ったなら、調査を行い、当事者が和解に達するのを手助けするレビュー担当職員が任命される。レビュー担当職員が当事者間の和解を成立させることが出来ない場合には、レビュー担当職員は命令書を交付することができる。紛争中の問題のみに対応すべきであるとレビュー担当職員が判断するなら、命令は第 24 条第 (1)項に基づいて交付され、当事者は賃金衡平計画の残るその他の事項に関して 交渉を再開するように指示される。この場合、レビュー担当職員は計画書が完成するまで当事者達のその後の努力を監視する。

それに代わる選択肢として、レビュー担当職員は残るすべての問題に関して命令を下し、当事者に完成した計画書を用意することができる。この種類の命令は第 16 条第 (2)項に基づいて交付される。事業主は和解または命令を反映した計画書の写しを掲示しなければならない。レビュー担当職員は、当事者および審問廷に対して、命令を行わないとする旨を通告することもできる、或いは担当職員は第 23 条第 (3)項に列挙されている理由に基づき不服申し立てを考慮しない旨の決定を通告することができる。

2. *非組合の環境における*、計画に対する異議申し立て：

- 計画書の対象となる非組合従業員は、「レビュー・サービス申請」用紙を提出することで、或いは委員会に対する電話ないし書面によって異議申し立てを行うことができる。

　　異議申し立て書を提出できるのは以下の者である。

- 事業主に意見書を提出したが、計画書が変更されていない、或いは彼らが満足いくように変更されていないと考える従業員。
- 事業主に意見書を提出しなかった従業員。これは賃金衡平計画に反対していることを事業主に知られたくない従業員のための異議申し立てを匿名で提出する機会である。

要求を受け取ったなら、調査を行い、当事者が和解に達するのを手助けするレビュー担当職員が任命される。レビュー担当職員が和解をもたらすことが出来なかったなら、レビュー担当職員は第 16 条第 (2)項に基づき命令を出すことができる。和解または命令を反映する計画書は職場に掲示されなければならない。

計画書の対象となる従業員が命令を反映する計画に反対するなら、彼らには審問廷での審問を要求するまでに 30 日の猶予がある。同様に、和解の当事者ではない従業員は、他の従業員と合意に達した和解を反映する計画書の掲示から 30 日以内に審問を要求することができる。

委員会に異議申し立てがなされないで再掲示から 30 日の期間が経過するなら、同計画書は委員会によって承認されたものと見なされ､その条件に従って事業主により履行されなければならない。*本法*の第 22 条に基づき、その後の不服申し立てが成功するなら、承認を得たと見なされた状況が覆されるかもしれない。

第 9 条第 (2)項は、賃金衡平に関して問題を提起した者、或いは不服を申し立てた者に対して報復行為を講じることはできない旨を規定している｡この条項に違反したと申し立てられた事業主は、当該違反行為がなかったことを証明しなければならない。

B. 計画書に関する不服申し立て

賃金衡平計画の履行に関する不服申し立ては何時でも委員会に提出することができる。紛争処理のプロセスは、以下のいずれの不服申し立てに関しても組合環境および非組合環境の両方において同じである：

- 例えば、計画書に指示された賃金衡平調整額を支払わないなど、掲示された条件に従って計画書を履行しないこと。
- 環境の変化により計画書が不適切であるとする不服申し立て。計画書が承認されたと見なされた後に何時でも、非組合従業員、従業員グループ、事業主または 交渉代表権者は、計画書は環境の変化によりもはや適切ではないと主張して、不服申し立て書を提出することができる。この種類の不服申し立ては次のことによって生じるかも知れない。即ち、新しい技術によって変化した職務等級、比較の基準（comparator）として利用可能と思われる新しく生成した職務等級、或いは新しく認可された 交渉単位である。

賃金衡平が維持されていないとする不服申し立て。これには新しい技術によって変化した職務等級､或いはまだ評価されていない新しく生成した職務等級が含まれる｡(審問廷が *St. Joseph's Villa*（1993 年 8 月 19 日）0345 – 92（P.E.H.T.）において新しい 交渉代表権者および代表された従業員の権利に取り組んだことに注意する｡)

C. *本法*に対する違反行為に関する不服申し立て

以下は違反行為となり得る幾つかの例である：

- 賃金衡平を達成するための報酬の減額
- 賃金衡平実現の不履行
- 賃金衡平維持の不履行
- 賃金衡平計画書が作成（或いは交渉）されず、掲示されなかった。
- 不服申し立て人が*本法*に基づくその権利を行使したことに起因する事業主からの報復行為の申し立て

上記の不服申し立ての結果として下記の事項が考えられる：

- レビュー担当職員は当事者間の和解をもたらすかもしれない。
- レビュー担当職員は､不服申し立てが委員会の管轄内ではない､或いはそれが取るに足らない、些細なこと、嫌がらせ、或いは不正に行われたことであるという理由で不服申し立てを取り上げない旨の決定を下すことがある（第 23 条第 (3)項)。
- レビュー担当職員は未解決の問題に関して命令を出すことができる（第 24 条および第 16 条第 (2)項)。
- 一部の事例で、レビュー担当職員は和解をもたらさないかもしれない。そして未解決の問題に関して命令を出さない旨の決定を行うこともある（第 23 条第 (2)項、第(4)項)。

【解決に達することができない場合】

レビュー担当職員の命令

命令は紛争の性質によって異なる。一般的に、命令は事業主および 交渉代表権者がいるなら、その者が計画書を作成する、或いは計画書を修正する、或いは*本法*を順守するために取りかからねばならない措置について詳述する。

決定通告書

レビュー担当職員は不服申立ての主題が以下のことであるなら、決定通告書を作成することができる：

- 取るに足らない、些細である、嫌がらせ、または不正に行われた；或いは
- 委員会の管轄外である。

審問廷での審問

命令はすべて命令書で氏名が挙げられた当事者を拘束する。いずれかの当事者が賃金衡平聴聞審判所における審問を要求する申請書を提出した結果、命令は変更が加えられる、或いは取り消されることがある。

命令に従わないなら、レビュー担当職員はその件を審問廷に付託することができる。

当事者がレビュー担当職員の命令または決定を検討した後、係争中の問題に関する審問請求を審問廷に対して行うことができる。

【本法の関連条項】

第 1 条第 (1)項　レビュー担当職員を定義し、レビュー担当職員は職務等級が女性または男性の職務等級であると命令を下すことができる旨を規定している。

第 6 条第 (7)項　レビュー担当職員は一連の職務等級は職務グループとして取り扱われ得ると決定することができる旨を規定している。

第 16 条　レビュー担当職員が調査を行う時の一連の出来事について説明している。

- 賃金衡平計画に関して事業主および交渉代表権者による合意に達しなかった旨を述べた通告（第 14 条第 (6)項、第 21.201 条）または賃金衡平計画の修正に関しては（第 14.1 条第 (3)項）。
- 掲示された賃金衡平計画に対する異議申立ての通告（第 15 条第 (7)項、第 21.21 条）または計画の修正に関しては（第 14.1 条第 (6)項）
- 賃金衡平が職務比較方法または比例値比較方法で達成できないことの通告（第 21.2 条第 (6)項、第 21.8 条、第 21.9 条第 (3)項）。

第 21.12 条　事業主は職務比較方法または比例値比較方法を用いても賃金衡平を実現できなかった旨の通告を調査するに際してのレビュー担当職員の役割を規定している。

第 21.23 条　代理比較方法と関連したレビュー担当職員の権限について説明している。

第 23 条はレビュー担当職員が調査を行うときの一連の出来事を詳述している：

- 本法、規則、或いは命令に対する違反行為があったとする苦情申し立て（第 22 条第 (1)項）
- 賃金衡平計画がその条件に従って履行されていないという不服申し立て
- 事業所内での環境が変化したことにより計画はもはや適切ではないという不服申し立て（第 22 条第 (2)項 (a)）
- 賃金衡平が職務比較方法または比例値比較方法を用いて実現できなかった旨の通告に関する不服申し立て

第 24 条	第 23 条に基づく不服申し立てを調査した後、または監視により明らかになった違反行為に対応するレビュー担当職員の選択肢を詳述している（第 34 条第 (2)項）。
第 32 条第 (1)項	レビュー担当職員の訴訟手続の当事者を列挙している。
第 34 条	レビュー担当職員の権限を列挙している。
第 35 条	レビュー担当職員の参入権に関する制限、権能の取得と利用の詳細を明記し、レビュー担当職員はその義務遂行に際して妨害を受けてはならない旨を規定している。

ガイドライン#16 紛争処理 II　賃金衡平聴聞審判所

【賃金衡平聴聞審判所】

修正 1990 年 R.S.O.賃金衡平法、c. P7（*本法*）によって創設された賃金衡平委員会は、ふたつの別個の独立した部分で構成される。即ち、レビュー・サービス部門を含む賃金衡平局および賃金衡平聴聞審判所である。

賃金衡平聴聞審判所は準司法的な機関であり、審問廷に提出された問題の中で明らかになる事実または法律に関するあらゆる疑問を裁決するための独占的管轄権を有する。審問廷は修正された*法定権限手続法*（Statutory Powers Procedures Act）R.S.O. 1990 年、C.S.22 の要件に従う。

審問廷の措置または裁決は最終的決定であり、すべての目的に関して終結的である。審問廷の裁決に対して上訴することはできないが、審問廷が司法上の誤りを犯した、或いは明らかに合理的でない裁決を下したと当事者が主張する場合には、裁決の見直しを行うことがある。

審問廷の任務に関する声明

*本法*の目的は、女性の職務等級の従業員によって遂行される労働に対する報酬における組織的な性別による差別を是正することである。その履行は、女性と男性が衡平を達成するより公正で、より生産的な職場の実現に寄与する。

*本法*の目標は、事業主、 交渉代表権者、および従業員が協力することで最も良く達成することができる。賃金衡平聴聞審判所は当事者間の和解を促すことに全力を尽くす。当事者達が彼らの意見の相違を解決できない場合には、審問廷の裁決は最終的決定であり、拘束力を有する。

審問廷は、審問プロセスが公正でアクセスが容易であり、かつ効率的であらねばならないとする要求の間でバランスを保つことに全力を尽くす。

審問廷の構成

審問廷は議長、一人ないし複数の**副議長**および同数の事業主と従業員の代表メンバーで構成される。これらの地位は州議会で州の総督代理による任命を受けて充足される。

議長は、それぞれの申請を審問するために、議長、副議長、事業主代表メンバーおよび従業員代表メンバーで構成される三者間審査会を指定する。審査会はその専門知識および賃金衡平、報酬と労働関係に関する知識を審問プロセスに生かす。メンバーは彼らの特定の支持者層の味方をするのではなく、係争中の問題を証拠および当事者が行う議論に基づき決定する。

申請書はどのようにして審問廷に回されるのか

レビュー・サービス部門が不服申し立てを受け取った後、調査を行い、係争中の問題の和解を試みるためにレビュー担当職員が任命される。

事業主､従業員または 交渉代表権者は以下の場合に審問廷における審問申請書を提出することができる。

1. レビュー担当職員が、当事者達に彼らは和解をもたらすことはできない、かつ命令書を交付するつもりはない旨を通告した。
2. 当事者が、レビュー担当職員の命令に異議を申し立てる、或いはレビュー担当職員がその不服申し立てに関する考慮を拒否したことに同意しない。
3. レビュー担当職員がその件を審問廷に委託する。
4. 当事者が、レビュー担当職員の命令が守られていない、或いは当事者間の和解が履行されていないと主張する。
5. *本法*に基づく違反行為を起訴するために審問廷の承認を求める。
6. 稀な状況において、命令書が交付されていない、或いは命令書を交付する決定がなされていない

にも拘わらず、レビュー・サービスのプロセスは遂行されていると審問廷が裁定することがある。

審問廷での審問は命令による上訴と言うよりもむしろ*新たな(de novo)*審問として取り扱われる。レビュー担当職員の判定は審問廷を拘束しない。

慣行規則

審問廷はそこにおける訴訟手続遂行のための慣行規則を制定する。同規則は*賃金衡平聴聞審判所のガイド*で詳しく説明されている。このガイドの英語およびフランス語版を入手することができる。ガイドには審問廷で用いるための書式も含まれる。別のフォーマットで必要な情報が提供されるなら、この書式の使用は義務付けられない。

審問廷での審問を請求する当事者は、申請書（書式 1）に記入し、それを全ての他の当事者に送達し、審問廷の登記官に提出するよう求められる。申請者は同申請書の被申立人を特定し、問題、事実および出来事を述べるが、それらを証明するための証拠は記載しない。申請書は審問廷から求める救済策も特定しなければならない。

各申立人は、事実、出来事、および問題を記した申請書に対する抗弁書（書式 2）を作成するように求められる。当事者は新しい争点、主張または抗弁書の中で提起された問題に関する回答書の提出を選択することができる。

当事者は、彼らが相互に抗弁書をすべて送達する責任があることを忘れてはならない。当事者は、送達声明書（書式 3）を作成しなければならない。これは、審問廷に対して、彼らがお互いに文書を送達したことを証明するものである。審問廷が必要と考えるなら、審問前の証拠と文書の開示を命令することもある。

当事者は、審問廷の許可なしに、申請書、抗弁書、回答書に記載されていない事実、出来事または問題を持ち出すことは許されない。

審問前の会議

以下の目的のために審問廷は審問前の会議を開く。

- 争点を特定し、絞る。
- 事実、出来事および文書に関する同意を得る。
- 可能なら、申請書を無効とする。
- すべての関連文書の交換を促す。
- 訴訟手続上の反対意見および予備的反対意見を特定し、解決しようと試みる。

審問前の会議を司る議長または副議長は申請書にそれ以上接触することはなく、その結果を決定しない。

審問

審問廷はオンタリオ州内の 8 つの地域センターで審問を開催する。当事者は審問のために彼らが優先する場所を指摘するように求められる。当事者は、彼らが必要と考える審問期日の日数を見積り、召喚しようとする証人の人数を示すことも求められる。専門家の証人利用には特別な規則が適用される。

賃金衡平聴聞審判所の登記官は、審問のための期日、時間および場所を設定する。これは通常連続した日に行われる。通常、登記官はすべての当事者のために、互いに都合の良い審問日を取り決める。記入された申請書を受け取ってから 60 日以内に最初の審問日を予定するためにあらゆる努力が払われる。

審問廷は、可能なら、車椅子でアクセス出来る施設を利用するように努める。審問廷は、そのサービスの必要が確認されるなら、耳または目の不自由な人のためのサービスを提供する。審問は英

語かフランス語で行われる。

終わりに

審問廷はその訴訟手続に関してコミュニティーとの継続する協議に関わる。公正、利用の容易性、および効率という目標をより良く達成するために、審問廷の訴訟手続は修正されることがある。

【本法の関連条項】

第 17 条	命令された賃金衡平計画に関する不服申し立ておよび異議申し立てに対応する審問について論じている。
第 21.23 条	代理比較方法のために事業主からの情報または事業主に対する情報の提供を命令する審問廷の権限を制定している。
第 24 条第 (5.3)項	被申立人が法律の第 9 条第(2)項に違反していると申し立てられた場合における挙証の責任を被申立人に課している。
第 25 条	審問を開催し、そこにおける争点を決定し、当事者に拘束力のある命令を下す審問廷の権限を規定している。
第 25.1 条	審問廷がこれらの和解のため、和解の実施のために審問を開催するように要求されている場合の拘束力のある問題の和解について規定している。
第 28 条	審問廷の構成および人員を定義している。
第 29 条	審問の書式およびプロセスに関する審問廷の権限と義務を規定している。
第 30 条第 (1)項	審問廷は、審問のために審問廷に出された問題を裁決するために独占的な司法管轄権を有し、審問廷の裁決または命令は最終的で、かつ拘束力がある旨を規定している。
第 30 条第 (2)項	審問廷はその裁決または命令を再検討する権限を有し、それを変更または取り消すことができると述べている。
第 32 条第(1)項	審問廷における審問の当事者を列挙している。
第 32 条第(4)項	訴訟の当事者になる代理人を任命することを条件に、従業員または従業員グループが匿名を維持できる彼らの権利を規定している。
第 32 条第(1.1)項	職場における通告書の掲示を要求する審問廷の権限を制定している。

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。

---

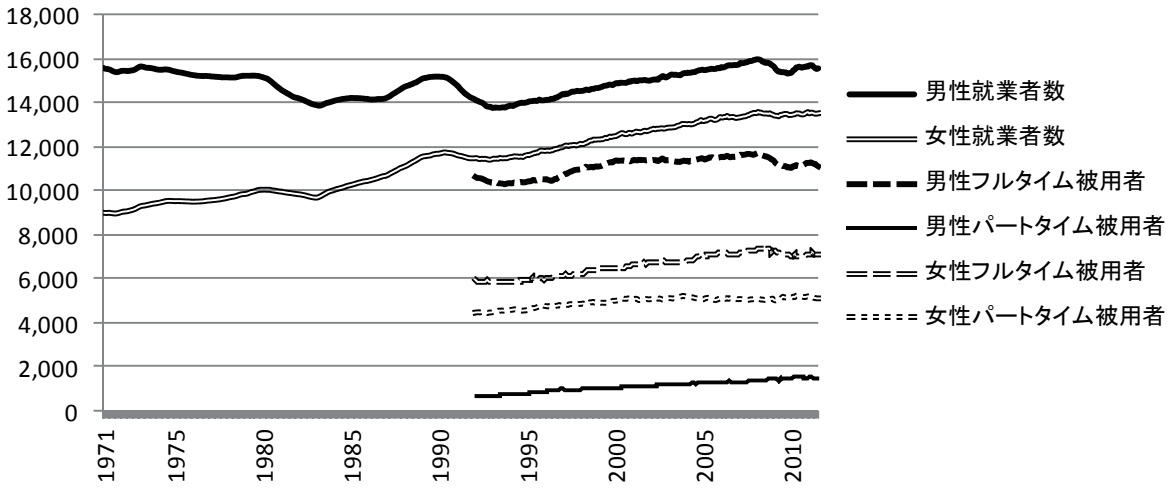
[1] Office for National Statistics "Gender pay gap falls below 10 per cent in 2011", 23 November 2011

[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。

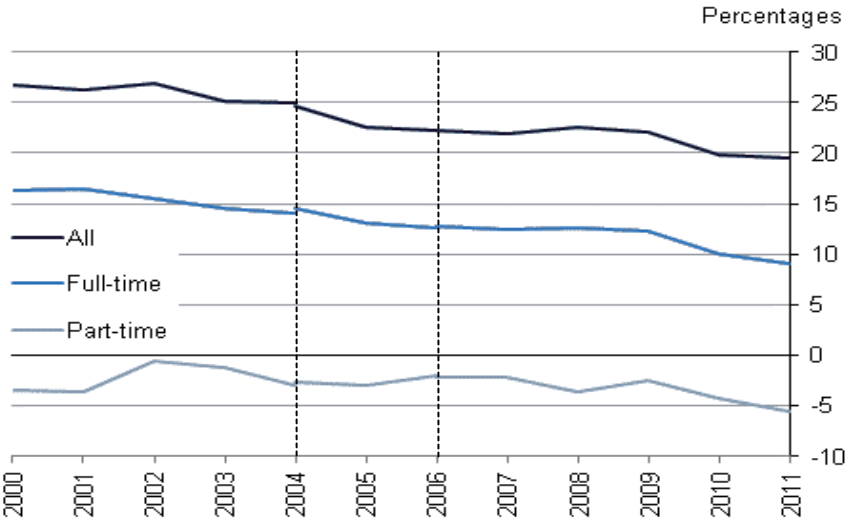
[4] なお統計局の分析によれば、職業レベルや賃金水準に対する教育・職業資格の寄与度は減少している。例えば、22－64 歳層に占める学位保有者の比率は 1993 年の 12%から 2010 年には 25%に倍増しているが、これに対応する高技能職種に従事している比率は 68%から 57%に減少、また相対的な賃金水準も、中等教育修了相当（GCSE）の労働者に対する賃金比で 195%から 185%に低下している。（ONS （2011））

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）

	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
業種別								
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という[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応えるとともに、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の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れなければならない。

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ず、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、同一の使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）コンサルテーションによる。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、幅広に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（またはコンピテンス）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いないか)、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の回答が 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。既に平等賃金が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] EHCR (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 etal.（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
ビジネスに良い影響をもたらす	87
模範的使用者とみられたいため	82
政府の政策やその広報の結果	22
経営者団体の指導	22
EHRCの施策や広報の結果	8
労働組合の圧力	5
賃金格差の状況を調査するため	5
通常の慣行として	4
平等賃金が組織内で問題となった	4
所有者/経営者/方針の変更	2
新しい賃金表・体系の導入	1
その他	1
不明	－

実施しない理由	計
既に賃金は平等である	93
分析的職務評価制度がある	42
実施の財源がない	12
新たな賃金・等級制度を導入/導入予定	12
実施する時間がない	11
現在の制度で十分	6
業績・成果または経験に基づく賃金制度	2
本部で実施した	2
男女の職務が異なる	1
従業員の大半が男性	1
考えたことがない・知らなかった	1
従業員の大半が女性	1
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するとしている。

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	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
分析的職務評価	78	67	75
職務毎の見直し	77	69	67
相対的職務評価	n/a	4	27
その他	20	23	33
決めていない・不明	11	6	30

男女間賃金格差の理由	影響している	していない	不明
昇給にかかる期間が異なる	7	31	2
女性の初任給が低い	9	31	0
一時金や業績給のある職務に就くことが少ない	7	32	1
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
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ァイルの作成がある。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。以降は減少が続き、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、自律的な取り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、自主的な取り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、例えば使用者の取り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 etal. "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…… **職務要件**	**得点**	**得点の理由**
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 低　2 中　3 高　4	
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 低　2 中　3 高　4	
３．責任		
涉外 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 低　2 中　3 高　4	
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 低　2 中　3 高　4	
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 低　2 中　3 高　4	
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 低　2 中　3 高　4	
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 低　2 中　3 高　4	

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明らかに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**	**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**	**週当たり基本給£（A）**	**通常の週当たり労働時間（B）**	**時間当たり基本給£（A/B）**	**給与総額（基本給＋加算）£（C）**	**対象期間の週数（D）**	**通常の週当たり労働時間（B）**	**時間当たり給与総額£（C/D/B）**	**対象期間に時間外給与**	**基本給にシフト手当**	**加算さ業績手当**
従業員1	生産労働者	18	男			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	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	259.00	35.0	7.40	1,036.00	4.0	35.0	7.40	—	—	—
〃　4	生産監督者	24	男				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	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/)