

**巻末参考資料：アイスランドにおける男女同一賃金認証にかかる新法の概要****〔男女同一賃金認証に関する新法の概要〕**

アイスランドでは、2018年1月1日から男女同一賃金認証に関する新法が施行された。

同法に基づき、年ベースで25人以上の労働者を雇用している企業や組織は、男女同一賃金システムとその実施について男女同一賃金認証の取得が義務づけられた。この認証の目的は、性別を理由とする差別的慣行を禁じ、同一雇用主の下で同一労働や同一価値の労働に従事する男女には、同じ賃金が支払われ、同じ雇用条件が適用されることを義務づける現行法の執行(履行確保)である。アイスランド政府による新法の概要<sup>1</sup>を以下の通り紹介する。

**▼主なポイント**

- ・アイスランドは、労働者25人以上の企業に対して性別にかかわらず同一価値の労働に同一賃金を支払っていることを証明するためにマネジメント規格の要求事項に基づく認証を取得することを義務づける世界初の国となった。認証は、労働者25人以上の企業に対し、同じ職務レベルに同一賃金を支払うだけでなく、同一価値の労働にも同一賃金を支払うことを義務づけている。認証は、認証の要求事項が準拠する男女同一賃金規格に基づき企業の賃金方針、同一価値を基準とする職務分類、分類に基づく賃金分析を評価し、賃金決定に関連した方針とプロセスを正式に認めることにより実施される。
- ・この規格の要求事項に適合した男女同一賃金マネジメントシステムを導入するのに要する時間を考慮して、職場の認証取得には猶予期間が適用される。猶予期間の適用に関し、職場の規模に応じて異なる取得期間が認められている。
- ・アイスランドは2022年という達成期限目標を掲げて男女格差根絶の先頭に立っている。成就すれば、世界で初めて男女格差根絶を達成する国になる。
- ・アイスランドの男女同一賃金規格 ÍST 85 は、国際的な ISO 規格に則って開発された初めての規格であるため、世界中で翻訳し適用することができる。
- ・認定を受けた審査員が実施する審査に基づいて認証を取得した職場には、男女平等センターから認証の取得を認める男女同一賃金シンボルを使用する権利が付与される。
- ・職場が男女同一賃金認証を取得していない場合や、期限までに更新していない場合には、社会的パートナー(労使)団体がその旨を男女平等センターに通報することができる。センターはその職場に対し、一定の期限までに状況を是正することを正式に求めることができる。是正措置には、情報提供と資料の公開、その職場が男女同一賃金規格の要求事項を満たすための方法に関する行動予定計画の策定などがある。男女平等センターには、この指示に従わなかった職場に対して日割罰金を科す権限がある。

---

<sup>1</sup> 主にアイスランド政府のサイト(<https://www.government.is/topics/human-rights-and-equality/equal-pay-certification/>)を参考にした。

諸外国における女性活躍・雇用均等にかかる情報公表等について

序章 巻末資料(アイスランド 男女同一賃金認証に関する法令)〈仮訳〉

規格 ÍST 85 に基づく企業・機関の男女同一賃金システムの認証に関する

2017 年 11 月 13 日の規則第 1030 号<sup>2</sup>

第 1 条 「適用範囲」

本規則は、規格 ÍST 85「男女同一賃金マネジメントシステム要求事項・指針」に基づく企業・機関の男女同一賃金システムの認証に適用される。

第 2 条 「目的」

本規則の目的は、企業・機関の男女同一賃金マネジメントシステムが、規格 ÍST 85 の要求事項並びに認証及び規格 ÍST EN ISO 17021-1:2015「適合性評価—マネジメントシステムの審査及び認証を行う機関に対する要求事項・第 1 部: 要求事項」にリストが掲載されている認証機関に適用される国際的要求事項に従い認証されることである。

第 3 条 「定義」

本規則において、次の用語は各号に定める定義に従い用いられる。

- a.「認証」: 企業・機関の男女同一賃金システムを審査した認証機関が交付する、当該企業・機関の男女同一賃金システム及びその実施が規格 ÍST 85 の要求事項(規格 ÍST 85 第 1 条第 c 号参照)に適合していることを明記した、認証証明書を備えた書面による表明。
- b.「認証機関」: 認証を行うための認定を受けている、認定(第 4 条及び第 5 条参照)を実施する機関。
- c.「審査員」: 審査を実施する資格を有する個人。
- d.「認定」: 認証機関が、男女同一賃金規格 ÍST 85 に基づく企業・機関の男女同一賃金マネジメントシステムの認証を実施するために規格 ÍST EN ISO 17021-1:2015 の要求事項及び本規則の要求事項に適合しているという確認。

第 4 条 「認証機関の認定」

認証機関はアイスランド特許庁の認定部門又は欧州経済領域の同等の機関から認定を受けるものとする。

第 5 条 「規格 ÍST 85 に基づく認証」

本規則に基づき認証を行う認証機関は、第 4 条に基づく認定を取得しているものとする。認定を取得していることを実証するため、認証機関は、規格 ÍST EN ISO 17021-1:2015 の要求事項に適合し、規格 ÍST 85 及び本規則の要求事項に従い企業・機関の男女同一賃金システムを認証する能力があるとみなされることを証明する認定証を

<sup>2</sup> こちらは、仮訳であり、原文との相違がある場合には原文を優先する。参考サイト: アイスランド政府 ([https://www.government.is/library/04-Legislation/Regulation\\_CertificatinOfEqualPaySytems\\_25012018.pdf](https://www.government.is/library/04-Legislation/Regulation_CertificatinOfEqualPaySytems_25012018.pdf)) .

提示できるものとする。

本条第 1 項の定めを損なうことなく、規格 ÍST EN ISO 17021-1:2015 の要求事項に従って認定を取得した認証機関は、2019 年 12 月 31 日まで、規格 ÍST 85 に基づく企業・機関の男女同一賃金システムの審査と認証を行うことができる。福祉省は、2019 年 12 月 31 日まで、必要に応じて、審査の実施及び作業手続の導入等、認証について認証機関と協議するものとする。

規格 ÍST 85 の導入に関して企業・機関に助言をした認証機関は、その後 2 年間当該企業・機関の認証に関し、審査を行い、又は特定の立場をとることはできない。当該企業・機関に助言をした認証機関で勤務したことがある者についても、本項第 1 文に従い同様のことが適用されるものとする。

#### 第 6 条 「男女同一賃金認証に関する講座」

福祉省は、規格 ÍST 85 の要求事項に従った認証にとって重要な男女平等と労働市場の問題の分野で、審査員に役立つ講座の実施を確保するものとする。

講座は 3 年ごとに、及び必要に応じてこれより頻繁に、実施されるものとする。講座では、職務分類・評価、賃金分析、分類と評価、賃金分析、規格 ÍST 85 の審査・認証に関して大臣が定める認証機関に関する特別基準を含めた、規格 ÍST 85 に基づく男女同一賃金マネジメントシステムに関する要求事項を中心に取り上げるものとする。講座では、労働法、男女平等法及び団体協約も取り上げるものとする。講座終了時には試験が実施され、修了証書が交付されるものとする。審査員は優レベルで試験に合格しなければならない。

#### 第 7 条 「審査、認証、男女同一賃金シンボルの使用及び監視」

認証機関は、企業・機関の男女同一賃金マネジメントシステムの審査を指揮し、実施するものとする。認証機関は、企業・機関の男女同一賃金マネジメントシステムが規格 ÍST 85 の要求事項に適合していることを証明する審査を完了すると、認証について決定を下し、認証を確認する証明書を交付するものとする。

認証機関は、認証証明書の写しを審査結果報告と共に男女平等センターに送付するものとする。

企業・機関は、認証が 3 年ごとに更新されるように確保するものとする。

男女平等センターは、本条第 1 項に基づき認証機関が交付した認証証明書に基づき当該の企業又は機関に男女同一賃金シンボルを付与するものとする。男女同一賃金シンボルは認証証明書と同期間有効であるものとする。男女同一賃金シンボルの使用は、大臣が定める規定に従うものとする。この規定は本規則の付随書で公示されるものとする。

認証機関は、審査の結果認証が付与されなかった場合も男女平等センターに通知し、審査結果報告書を提出してその理由を述べるものとする。企業・機関の男女同一賃金システムの審査の結果認証が付与されなかった場合、男女平等センターは、社会的パートナー団体に認証機関の報告書の利用を許可することができる。

男女平等センターは、認証を取得した企業・機関の登録簿を備え、アクセス可能な方法によって同センターのウェブサイト上で公表するものとする。登録簿で公表される情報には、企業・機関の名称、ID 番号、住所及び認証の残存有効期間等が含まれるものとする。さらに、男女平等センターは、年ベースの平均被用者数が 25 人以上の認証未取得の企業・機関の登録簿を備えるものとする。その登録簿は、当該企業・機関が認証機関による男女同一賃金システ

## 諸外国における女性活躍・雇用均等にかかる情報公表等について

ムの審査を既に申請したか否か、及び認証の取得を目指してこのシステムがどのように適用されるかを明記するものとする。社会的パートナー団体は、この登録簿を利用することができる。

社会的パートナー団体は、企業・機関が 2008 年の男女平等法第 10 号及びその改正並びに本規則の要求事項に適合して認証の取得と更新を行っているかどうかを確認するために監視を実施するものとする。企業・機関は、社会的パートナー団体が監視を実施するために必要と考える情報及び資料をこの団体に提供するものとする。企業・機関が認証の取得若しくは更新をしていない場合、又は必要な状況・資料を提出しない場合、社会的パートナー団体はその旨を男女平等センターに報告することができる。男女平等センターは当該企業・機関に適切な期間内に状況を是正するための十分な対策を講じるように指示することができ、指示を受けた企業・機関がこれに応じない場合には日割罰金が科されるものとする。日割罰金に関する決定は、罰金が科せられる当事者に、書面で明白に告知されるものとする。本規定に従った日割罰金には男女平等法第 18 条の第 6 項、第 7 項、第 8 項、第 9 項が適用されるものとする。

認証機関が実施した審査で、企業・機関の男女同一賃金マネジメントシステムとその適用方法が規格 ÍST 85 の要求事項に適合しなくなっていることが明らかになった場合、認証機関はその旨を男女平等センターに通報するものとする。その場合、男女平等センターは、男女同一賃金シンボルの使用がかかわる事項を調査するものとし(社会問題平等大臣が定めた男女同一賃金シンボルの使用に関する規定を参照)、その際には、当事者の聴聞を受ける権利に関する規定を含む、行政手続法の規定に従うものとする。

## 第 8 条 「法における根拠、施行及び旧規則の廃止」

本規則は、産業革新省と協議の上、男女平等法第 19 条第 11 項及び第 33 条及び両条の改定並びに 2006 年認定(等)法第 24 号第 4 条第 1 項に基づき公布されるものであり、2008 年 1 月 1 日に施行されるものとする。同日、規格 ÍST 85 に基づく企業・機関の男女同一賃金システムの認証に関する 2017 年の規則第 365 号は廃止されるものとする。

「福祉省、2017 年 11 月 13 日」

社会問題平等大臣 Þorsteinn Víglundsson.

-----  
Ellý Alda Þorsteinsdóttir.

## 男女同一賃金シンボルの使用に関する規定

## 第1条「目的」

本規定の目的は、男女同一賃金シンボルの一貫性のある使用を確保し、誤使用を防止することである。

このシンボルは、品質保証スタンプの役割を果たし、このシンボルを使用する企業・機関のイメージと評判を構築する要素となることを意図している。このシンボルは、企業・機関が、賃金問題への対処と決定から性別を理由とする差別を排除する手続を確立したという確認である。

## 第2条「男女同一賃金シンボル」

男女同一賃金シンボルは、福祉省が所有する登録商標である。シンボルは、円グラフ、スタンプ、ルーン文字及び2人の人の笑顔を表す画像で構成されている。シンボルの形はコインを示唆し、描かれた人物がそれぞれの真の価値で評価されていることを示している。

色と体裁に関しては、男女同一賃金シンボルスタイルマニュアルのガイドラインを参照している。

## 第3条「男女同一賃金シンボルの使用に関する指示」

男女同一賃金シンボルは、社会福祉大臣の承認を得た規則と指示に従って使用されなければならない。シンボルは、シンボルが軽視されないような方法で使用及び表示されなければならない。

男女平等センターは、規格 ÍST 85 に基づく企業・機関の男女同一賃金システムの認証にかかる規則に従い認証機関が交付した認証証明書に基づいて、男女同一賃金シンボルを使用する許可を企業・機関に付与するものとする。

規格 ÍST 85 に基づく企業・機関の男女同一賃金システムの認証にかかる規則に基づき認定を取得した認証機関から規格 ÍST 85 に基づく男女同一賃金システムの認証の取得又は更新を受けている企業・機関のみがシンボルを使用することができる。シンボルを使用する企業・機関は、シンボルの取扱い及び使用に適用される規定に従う義務を負うものとする。

企業・機関は、当該シンボル使用許可と関連した認証の有効期間に限り、男女同一賃金シンボルを使用することができる。

企業・機関が2008年の男女平等法第10号及びその改正並びに規格 ÍST 85 に基づく企業・機関の男女同一賃金システムの認証にかかる規則の下で適合義務を負う要求事項に適合していないにもかかわらず男女同一賃金シンボルを使用している場合、これは男女同一賃金シンボルの誤使用とみなされる。企業・機関がシンボルを本規定又は男女同一賃金シンボルスタイルマニュアルの指示に従って使用していない場合にも、誤使用に該当するものとする。

## 第4条「申請及び登録」

男女同一賃金シンボルの使用許可の申請は、男女平等センターにするものとする。

申請者(企業又は機関)は、規格 ÍST 85 に基づく企業・機関の男女同一賃金システムの認証にかかる規則に従い、当該企業・機関が規格 ÍST 85 の要求事項に適合していることを確認する証明書の写しを提出するものとし、男

*諸外国における女性活躍・雇用均等にかかる情報公表等について*

女平等センターは当該企業・機関にシンボルの使用許可を付与するものとする。

シンボルは男女平等センターから許可されるまで使用することはできず、使用許可は証明書の有効期間と同期間有効であるものとする(規格 ÍST 85 に基づく企業・機関の男女同一賃金システムの認証に関する 2017 年 11 月 13 日の規則第 1030 号参照)。

男女平等センターは、認証を取得した企業・機関の登録簿を備えるものとする。この登録簿は、アクセス可能な方法によって同センターのウェブサイト上で公表されるものとする。

#### 第 5 条 「シンボルの使用の停止」

男女同一賃金シンボルを使用してきた企業・機関が、使用の停止を決定した場合、その旨を男女平等センターに知らせるものとする。使用停止の知らせを受けた男女平等センターは、当該企業・機関をシンボル使用登録簿から削除するものとする。

#### 第 6 条 「使用の責任及び監視」

登録された使用者自身がシンボルの正しい使用に責任を負うものとする。認証の更新手続中に認証機関が実施する審査で、企業・機関の男女同一賃金マネジメントシステムとその適用方法が規格 ÍST 85 の要求事項に適合しなくなっていることが明らかになった場合、認証機関はその旨を男女平等センターに通報するものとする。その場合、男女平等センターは、男女同一賃金シンボルの使用がかかわる事項を調査するものとし(社会問題平等大臣が定めた男女同一賃金シンボルの使用に関する規定を参照)、その際には、当事者の聴聞を受ける権利に関する規定を含む、行政手続法の規定に従うものとする。この定めは、企業・機関がシンボルを本規定又は男女同一賃金シンボルスタイルマニュアルに定められた指示に従って使用せず、当事者が当該状況の是正策に関する男女平等センター又は福祉省からの指示に従って行動しない場合にも適用されるものとする。

#### 第 7 条 「施行」

本規定は 2018 年 1 月 1 日に施行されるものとする。

-----  
セクション B - 公布日: 2017 年 11 月 28 日

男女の平等の地位及び権利に関する 2008 年の法第 10 号  
2010 年の法第 162 号、2011 年の法第 126 号、2014 年の法第 62 号、2015 年の法第 79 号、  
2016 年の法第 117 号及び 2017 年の法第 56 条により改正

第 1 節 目的及び定義

第 1 条 目的

この法律の目的は、男女の平等の地位及び機会均等を維持し、それにより社会のあらゆる分野で男女平等を推進することである。すべての個人は、性別にかかわらず、自らの事業から利益を得る均等な機会及び自己の技能を磨く均等な機会を有するものとする。この目的は、次の手段等により達成されるものとする。

- a. 社会のあらゆる分野における政策策定及び意思決定において、男女平等の視点を確保し、ジェンダー主流化に向けて取り組むこと。
- b. 社会における男女同等の影響力の確保に取り組むこと。
- c. とりわけ女性の立場を改善し、社会における女性の機会を増大させること。
- d. 賃金差別及び雇用市場におけるその他の形態の性別を理由とする嫌がらせに反対する取り組みをすること。
- e. 男女共に仕事と家庭生活の両立を可能にすること。
- d. 男女平等に関する教育と啓発を増強すること。
- e. 統計を男女別に分析すること。
- f. ジェンダー研究における調査を増やすこと。
- g. 性別を理由とする暴力・嫌がらせをなくす取り組みをすること。
- e. 従来の男女のイメージを変えること及び男女の役割に関する否定的な固定観念をなくす取り組みをすること。

第 2 条 「定義」

この法において、次の用語は各号に定める意味である。

1. 「直接的差別」: 個人が、同等の状況において異性の他者が受けている処遇より劣る処遇を受けている、受けてきた又は受けるであろう場合
2. 「間接的差別」: 一見中立的な規定、基準又は慣行が、一方の性別の者を他方の性別の者と比較して不利な立場に置き、このことが正当な目的により客観的に正当化されず、この目的を達成する手段が適切かつ必要でない場合
3. 「性別を理由とする嫌がらせ」: 影響を受ける人の性別に関係する行為であって、その人には歓迎されず、その人の自尊心を傷つけることを意図し、その人にとって脅迫的、敵対的、名誉を傷つける、屈辱を与え、若しくは侮辱するもの、又はそうした効果を持つもの。
4. 「セクシャルハラスメント」: あらゆるタイプの性的行動であって、その行動の影響を受ける人には歓迎されず、かつ、その人の自尊心を傷つけることを意図するもの、又は特にその行動が脅迫的、敵対的、名誉を傷つけ、屈辱を与え、若しくは侮辱する状況を引き起こす場合に、そうした効果をおよぼすもの。この行為は、口頭、非言語又は身体的なものである場合もあれば、その組み合わせの場合もある。

## 諸外国における女性活躍・雇用均等にかかる情報公表等について

5. 「性別を理由とする暴力」:被害者の身体的、性的又は心理的な傷害又は苦痛をもたらす、又はもたらし得る性別に基づく暴力、及び、私生活及び公共の場の両方における、こうした暴力の脅威及び強制的又は任意の自由の剥奪
6. 「ジェンダー主流化」:一般的に社会の政策策定に關与している人々の政策策定及び意思決定におけるあらゆる分野に男女平等の視点が組み込まれるような方法で、政策策定プロセスを組織し、改善し、開発し、評価すること。
7. 「積極的差別是正措置」:男女いずれかが不利な立場にある特定の分野で男女平等を確立することを目的とした、女性又は男性の地位の向上又は機会の増大を意図した特別な一時的措置。男女いずれかが不利な立場にある場合には、均衡を達成するために男女いずれかに一時的な優先権を与える必要があることが判明する場合がある。
8. 「賃金」:雇用者が被用者の労働に対して支払う通常の労働報酬並びに賃金その他の形態の直接的及び間接的なあらゆるタイプのその他の支払
9. 「雇用条件」:賃金並びに年金の権利、休暇の権利、病気の場合に賃金を受ける権利及び金銭的に評価できる他のあらゆる雇用条件又は権利
10. 「認証」:企業・機関の男女同一賃金システムを審査した認証機関が交付する、当該企業・機関の男女同一賃金システム及びその実施が規格 ÍST 85 の要求事項(規格 ÍST 85 第 1 条第 c 号参照)に適合していることを明記した、認証証明書を備えた書面による表明。
11. 「確認」:企業・機関の男女同一賃金システムを審査した利害関係者が交付する、当該企業・機関の男女同一賃金システム及びその実施が規格 ÍST 85 の要求事項(規格 ÍST 85 第 1 条第 c 号参照)に適合していることを明記した、認証証明書を備えた書面による表明。

## 第 II 節 運営管理

## 第 3 条 「統括」

別段の規定がない限り、大臣がこの法律の適用を担当する。男女平等センターは、大臣の管理下にある専門機関である。この法律の対象範囲における運営管理には、男女平等センターが当たるものとする。

## 第 4 条 「男女平等センター」

大臣は、男女平等センターの所長を、5 年の任期で任命する。所長は、同センターの日常業務を担当し、そのスタッフを任命する。男女平等センターが携わる業務には、次のものが含まれるものとする。

- a. この法律の適用を監視すること。
- b. 教育・情報提供活動を監督すること。
- c. 男女平等問題に関して政府当局、機関、企業、非政府組織、個人に助言をすること。
- d. 男女平等を達成するための措置について、大臣、男女平等評議会及びその他の政府機関に意見・提案を行うこと。
- e. 積極的差別是正措置に関する提案をすること。
- f. 男女平等への取り組みへの男性の参画拡大等により、男女平等問題の活動の水準を高めること。
- g. 情報の収集及び調査の開始等により、社会における男女平等の動向を監視すること。
- h. 男女平等委員会、男女平等カウンセラー及び地域当局、機関、企業の男女平等代表を支援すること。



- i. 特に性別を理由とする暴力に対する予防措置にかかわる他の政府当局・団体と協力して、性別を理由とする暴力に対する予防措置に取り組むこと。
- j. 労働市場における性別に基づく賃金格差及びその他の形態の男女差別をなくす取り組みをすること。
- k. この法律に基づき男女平等センターに付託された紛争事案の調停をすること。
- l. 伝統的な男女のイメージを変え、男女の役割に関する否定的な固定観念化をなくす取り組みをすること。
- m. 今後の大臣決定に従い、この法律の目的に沿ったその他の職務を遂行すること。

機関、企業及び非政府組織は、男女平等センターの業務に必要なあらゆる種類の情報を同センターに提供する義務を負うものとする。

男女平等センターは、機関、企業又は非政府組織がこの法律に違反していると疑う理由がある場合、男女平等苦情委員会に当該事案の審理を求める理由があるか否かを調査するものとする。関係する機関、企業又は非政府組織は、当該事案の事実を明らかにするために必要と同センターが判断する情報及び資料を同センターに提供する義務を負うものとする。関係当事者が、適切な期限内に男女平等センターからのこの求めに従わない場合、同センターは当該情報及び資料が提供されるまで、関係当事者に日割罰金を科す決定をすることができる。男女平等センターは、この法律違反があったという疑いを当該情報及び資料がさらに裏付けるものであると判断した場合、男女平等苦情委員会に当該事案の審理を求めるものとし、これに従い、当該機関、企業又は非政府組織にその旨の決定を書面で通知するものとする。

男女平等センターは、申立人の求めに応じ、男女平等苦情委員会の裁定が適切に実施されるよう確保するための措置を講じるものとする。男女平等苦情委員会の裁定を言い渡された当事者が当該裁定に従わない場合、男女平等センターはこの当事者に対し、適切な期限内に裁定に従って満足のゆく救済措置を講じるように指示することができる。裁定を言い渡された当事者が男女平等センターの指示に従わない場合、男女平等センターは、当該当事者が指示に従うまで日割罰金を科す決定をすることができる。

男女平等センターの被用者は、その立場を利用して、第 5 項に基づく監視のために必要な、又は必要となる可能性のある情報又は資料以外の情報又は資料を使用することはできない。さらに、男女平等センターの被用者は、第 3 項第 K 号に基づく紛争解決への取り組み又は第 6 項に基づく男女平等苦情委員会裁定の遵守確保のためのフォローアップ措置に関連して当該被用者が知るようになった、第 5 項に基づく監視のために収集された情報又は資料を、当該事案の当事者及び男女平等苦情委員会以外に提供することはできない。

第 5 項及び第 6 項に基づく日割罰金を科す決定は、罰金対象当事者に検証可能な方法により書面で告知されるものとする。日割罰金は、1 日につき最高 50,000 アイスランド・クローナ (ISK) である。日割罰金の額の決定に際しては、企業、機関又は非政府組織の被用者数及び対象事業の範囲等の要素を考慮するものとする。

日割罰金は国庫に徴収されるものとする。

本規定に基づき男女平等センターの指示を受けた当事者は、男女平等センターの決定に対して大臣に不服申立てをすることができる。男女平等苦情委員会の裁定が裁判所に付託された場合、第 6 項に基づく日割罰金を科す決定は取り消されるものとする。

男女平等センターによる日割罰金を科す決定は、差押えにより執行することができる。大臣への不服申立て又は通常裁判所での訴訟が行われると、執行は延期されるものとする。

## 諸外国における女性活躍・雇用均等にかかる情報公表等について

## 第5条 「男女平等苦情委員会」

大臣は、最高裁判所の指名に基づき、男女平等苦情委員会の3人の委員を、3年の任期で任命するものとする。委員はすべて適格弁護士であり、少なくとも1人は男女平等に関する専門知識を有するものとする。委員長及び副委員長は、地方裁判所裁判官に適用される条件を満たすものとする。補欠要員は、同じ方法で任命するものとする。男女平等苦情委員会は、必要と判断した場合、助言及び支援を得るために専門家を召喚することができる。

男女平等苦情委員会の職務は、申立て事案を審理し、この法律の規定に対する違反があったか否かにつき書面で決定を下すことであるものとする。委員会の裁定に対しては、上級機関に付託することはできない。

委員会は、労働市場全体の政策に影響を及ぼすことが予想される場合には、裁定を下す前に、労働者及び雇用主の全国連盟の意見を求めるものとする。

委員会の裁定は各事案の当事者を拘束するものとする。当事者は、委員会の裁定を裁判所に付託することができる。委員会は、その裁定の法的効力を延期することが相当と認めるときは、一方当事者の申立てにより、その旨の裁定を下すことができる。この趣旨の申立ては、裁定の公告後10日以内に提出されるものとする。裁定の法的効力の延期は、法的効力を延期した裁定の公告から30日以内に当該事案の当事者がその事案を裁判所に付託し、迅速処理を求めることを条件とするものとする。迅速処理の請求が却下された場合、却下発表後できる限り速やかに、かつ、遅くとも判事の却下から30日以内に、当該事案の訴訟が提起されるものとする。裁定の公告から30日以内に当該事案が裁判所に付託されない場合、又は判事による迅速処理請求の却下から30日以内にいかなる訴訟も提起されない場合、当該裁定の法的効力の延期は失効するものとする。委員会の裁定にかかる事案が訴訟に持ち込まれた場合、委員会は、当該事案の判決が下されるまで、係属中の類似の事案の処理を延期することができる。

男女平等苦情委員会は、委員会の結論が申立人に有利であることを条件として、苦情の被申立人が委員会への苦情申立ての費用を支払う旨を決定することができる。

男女平等苦情委員会の裁定は申立人に有利であるが、被申立人が委員会の裁定を受け入れず、裁判所による無効を求めて訴訟を提起する場合、地方裁判所及び控訴裁判所及び最高裁判所において申立人が負う訴訟費用は、国庫が支払うものとする。

男女平等苦情委員会は、明らかに苦情に根拠がないと認めるときは、申立人に対して被申立人が負担する法的費用の支払を命ずることができる。法的費用の支払を確保するため、事前に裁判所の判断を得ることなく、差押えをすることができる。

男女平等苦情委員会は、その裁定を公表するものとする。

男女平等苦情委員会の活動費用は、国庫が負担するものとする。大臣は、規則により、男女平等苦情委員会の手続及び事務管理に関する規定を設けることができる。

## 第6条 「男女平等苦情委員会における手続」

個人、企業、機関及び非政府組織は、その名において、又は自らをこの法律の違反の犠牲者であると判断するその構成員の代理として、男女平等苦情委員会に申立てをすることができる。

男女平等センターは、男女平等苦情委員会に事案の審理を求めることができる(第4条第5項参照)。

申立ては、この法律に対する違反の嫌疑が知るところとなった日、この法律に対する違反とみなされる状況が終了

した時点、又は当該者が違反の嫌疑に気づいた時点から6か月以内に、男女平等苦情委員会にするものとする。行政手続法の規定に基づき理由付けが求められる場合、申立ての提出期間は、理由付けが得られた時点から起算されるものとする。男女平等苦情委員会は、特別な状況において、上記の期限が経過した場合であっても、事案を審理する決定をすることができる。ただし、いかなる場合も、申立期間は1年を超えない。申立書が期限までに委員会に提出又は投函された場合に、申立は適時になされたときみなされるものとする。

男女平等苦情委員会は、申立人の意見を徴した上で、当該事案を男女平等センターの調停に移送することができる。

委員会は、できるだけ早く、かつ、申立ての受理から3か月以内に、裁定を下すものとする。

男女平等苦情委員会における手続は、原則として、書面で行うものとする。ただし、委員会は、当事者又はその代理人を聴聞に召喚することができる。その他の点に関し、委員会の手続は、行政手続法及び委員会から提案を受けて大臣が発する規則に従うものとする。

#### 第7条 「男女平等苦情委員会における情報収集」

男女平等苦情委員会は、申立てのいずれかの当事者の意見及び理由のいずれもが証拠で提示されていないと判断した場合、裁定を下す前に、当該当事者が係争中の問題に関して委員会で意見を述べる機会を持てるように確保するものとする。

男女平等苦情委員会は、一方の申立当事者の求めにより、委員会が当該事案の解決に影響を及ぼし得ると判断する資料の提示を相手当事者に求めることができる。

さらに、男女平等苦情委員会は、事実が確定していないと認めるときは、両当事者にさらなる証拠を求めることができる。

賃金、その他の雇用条件又は個人の権利に関して男女平等苦情委員会に証拠が提示された場合、男女平等苦情委員会は、当該情報が男女平等苦情委員会に提出された旨を関係当事者に通知するものとする。この情報は機密扱いとなるものとする。

#### 第8条 「男女平等評議会」

各国政選挙の後、大臣は、11人の代表で構成される男女平等評議会を任命するものとする。大臣は、指名を経ずに、会長を任命するものとする。被用者団体が共同で2人の代表を指名し、雇用主団体が共同で2人の代表を指名し、アイスランド人フェミニスト協会、アイスランド女性団体、アイスランド女性権利協会が共同で2人を指名し、女性シエルター団体(Samtök um kvennaathvarf)、性暴力被害者のためのカウンセリング・情報センター(Stígamót)が共同で1人を指名し、アイスランド大学女性・ジェンダー研究センター(RIKK)が1人を指名し、父母平等協会が1人を指名し、アイスランド地方政府協会が1人を指名する。状況に応じて補欠要員が任命されるものとする。

#### 第9条 「男女平等評議会の役割」

男女平等評議会は、男女平等問題の高度に専門的な政策策定に関し、男女平等センターと密接に連携して取り組み、大臣及び男女平等センター所長に助言をするものとする。労働市場における男女平等の推進及び仕事と家庭

## 諸外国における女性活躍・雇用均等にかかる情報公表等について

生活の両立に特に重点を置くものとする。

男女平等評議会は、大臣と協議の上で男女平等フォーラム(第 10 条参照)を準備し、男女平等評議会の活動に関する報告をフォーラムに提出するものとする。

評議会の運営費は、国庫が負担するものとする。大臣は、男女平等評議会の業務及び事務管理に関する規定を含む規則を発することができる。

## 第 10 条 「男女平等フォーラム」

大臣は、国政選挙が実施される年及びその 2 年後に男女平等フォーラムを招集するものとする。

男女平等フォーラムは、男女平等問題を議論するものとし、大臣は、開会時に男女平等問題の現状及び動向に関する報告を提出するものとする。大臣報告には、国会決議(第 11 条参照)として採択された現行の男女平等行動プログラムの対象となるプロジェクトの状況及び成果の評価並びに社会の主要分野における男女平等問題に関する現状及び動向のレビューが含まれるものとする。男女平等評議会は、フォーラムにおける議論の要約を提供し、この要約を大臣に引き渡すものとする。フォーラムのその他の任務は、男女平等評議会から提案を受けた上で、大臣がその都度決定するものとする。

フォーラムは万人に開放されるものとし、男女平等評議会は、Althingi(国会)の構成員、男女平等代表担当官を含めた中央・地方政府機関の代表並びに男女平等問題を協議事項としている社会的パートナー及び非政府組織の代表を招聘するものとする。

フォーラムへの参加は名誉職であるものとする。ただし、フォーラムのその他の必要費用は、大臣の決定に従い国庫が支払うものとする。

## 第 11 条 「男女平等行動プログラムに関する国会決議」

総選挙から 1 年以内に、大臣は、閣僚、男女平等センター及び男女平等評議会から提案を受け、男女平等 4 か年行動プログラムに関する国会決議案を国会に提出するものとする。男女平等フォーラム(第 10 条参照)における議論も考慮するものとする。男女平等行動プログラムには、アイスランド社会における男女の平等の地位及び権利を確保するためのプロジェクトが含まれるものとする。また、計画された行動及びプロジェクトにかかる費用の見積の詳細を明示するものとする。国会決議案には、大臣が男女平等フォーラム(第 10 条参照)に提出する、男女平等問題の現状及び動向に関する報告書が添付されるものとする。

## 第 12 条 「地方政府の男女平等委員会」

地方政府の選挙に続き、地方自治体は、当該自治体内における男女の平等の地位及び平等の権利を調査する男女平等委員会を任命するものとする。この男女平等委員会は、男女平等にかかわる事項について地方政府に助言するものとし、その地方自治体内における男女の平等の地位及び平等の権利を確保するための積極的差別是正措置を監視し、指導力を発揮するものとする。

各男女平等委員会は、あらゆる分野におけるジェンダー主流化への取組方法等を明示した男女平等 4 か年行動プログラム及び地方自治体の男女の不均衡を是正する方法に関する行動計画の策定を監督するものとする。男女平

等計画は、地方政府の選挙後 1 年以内に、関係する地方政府の承認を受けるために提出されるものとする。

各委員会は、各地方自治体内の男女平等問題の現状及び動向に関する報告書を 2 年ごとに男女平等センターに提出するものとする。

#### 第 13 条 「男女平等代表担当官」

各省庁には、男女平等問題に関する専門的知識を有する男女平等代表担当官 1 人を置くものとする。男女平等代表担当官は、所属する省庁及びその管轄下の機関の政策分野における男女平等作業を処理及び監視するものとする。すなわち、この専門家は、当該省庁の所管領域におけるジェンダー主流化に取り組むものとする。男女平等代表担当官は、各省庁の政策分野における男女平等問題の状況及び動向に関し、男女平等センターに毎年報告書を送付するものとする。

#### 第 14 条 「男女平等カウンセラー」

大臣は、特定の分野又は国内の特定地域における男女平等問題に一時的に取り組む男女平等カウンセラーを雇用することができる。

#### 第 15 条 「政府及び地方自治体の委員会、評議会及び理事会への参加」

国及び地方政府の委員会、評議会及び理事会への任命の場合、可能な限り男女の代表比率を同じにし、代表数が 3 人以上の場合には 40%未満にならないように注意するものとする。この規定は、国又は地方自治体が過半数を所有する公的な有限責任会社及び企業の取締役会にも適用されるものとする。

国及び地方政府の委員会、評議会、理事会への指名の場合には、男性 1 人及び女性 1 人を指名するものとする。客観的な状況の結果、男性 1 人と女性 1 人を指名することができない場合、指名者は第 1 文の条件から逸脱することができる。その場合、指名者はその理由を説明するものとする。

第 2 項に定める特例が適用されることを条件に、任命者は、第 1 項の条件から逸脱することができる。

#### 第 16 条 「統計データの分析」

個人に関する公式経済報告書の作成並びにインタビュー調査及び意見調査の検討に際し、個人のプライバシーの保護、反論がある等の特別な状況にない限り、データの収集、データ処理及び情報の公開は男女別に実施するものとする。

#### 第 17 条 「ジェンダー主流化」

ジェンダー主流化は、各省庁及びその管轄下に属する公的機関が行うあらゆる政策策定及び計画において遵守されるものとする。この義務は、各省庁及び公的機関の内部におけるあらゆる意思決定にも準用されるものとする。

## 諸外国における女性活躍・雇用均等にかかる情報公表等について

## 第 III 節 権利義務

## 第 18 条 「労働市場」

雇用主及び労働組合は、女性と男性を労働市場で平等な立場にするために意図的に尽力するものとする。雇用主は、とりわけ、雇用主の企業又は機関の内部で女性と男性を平等な立場に置き、仕事を女性の仕事又は男性の仕事に分類しないような措置を講じるように尽力するものとする。管理職及び影響力のある地位に占める女性と男性の等しい代表率を達成することを特に重視するものとする。

年平均被用者 25 人以上の企業・機関は、男女平等プログラムを定め、又は男女平等の視点を人事方針の中心に組み入れるものとする。これには、特に、第 19 条から第 22 条に定める権利を被用者に保証するための達成計画を含めた目的の記述等が含まれるものとする。男女平等プログラム及び人事方針の男女平等の視点は、3 年ごとに見直されるものとする。

企業・機関は、男女平等センターから求められた場合、男女平等計画の写し、又は男女平等プログラムがない場合には人事方針の写しと共に、行動計画を男女平等センターに提供するものとする。さらに、企業・機関は、男女平等センターから求められた場合、この分野における動向に関する報告書を、妥当な期間内に男女平等センターに提出するものとする。

男女平等センターは、企業・機関が、男女平等プログラムを定めていない、又は男女平等の視点を人事方針の中心に組み入れていない場合、当該企業・機関に、妥当な期限内の状況改善を指示するものとする。この規定は、男女平等センターが、企業・機関の男女平等プログラムが不十分であると認めるとき、又は男女平等の視点が十分な明快さをもって当該企業・機関の人事方針の中心に組み込まれていない場合にも適用されるものとする。

男女平等センターは、企業・機関が第 4 項の定めるところに従い男女平等センターが与えた指示に従わない場合、当該企業・機関が指示に従うまで、日割罰金を科す決定をすることができる。この規定は、男女平等センターから求めがあった場合に、企業・機関が、男女平等プログラムの写し、若しくは男女平等プログラムがない場合には人事方針の写しと共に、行動計画を男女平等センターに提供しない場合、又はこの分野における動向に関する報告書(第 3 項参照)の男女平等センターへの提供を拒否する場合にも適用されるものとする。

日割罰金を科す決定は、罰金対象当事者に検証可能な方法により書面で告知されるものとする。

日割罰金は、1 日につき最高 50,000 アイスランド・クローナ (ISK) である。日割罰金の額の決定に際しては、企業・機関の被用者数及び対象事業の範囲等の要素を考慮するものとする。

日割罰金は国庫に徴収されるものとする。

本条及び第 19 条に基づき男女平等センターの指示を受けた当事者は、男女平等センターの決定に対して大臣に不服申立てをすることができる。

男女平等センターによる日割罰金を科す決定は、差押えにより執行することができる。大臣への不服申立て又は通常裁判所での訴訟が行われると、執行は延期されるものとする。

## 第 19 条 「男女同一賃金」

同一雇用主の下で同じ労働又は同一価値の労働に従事する男女には、同じ賃金が支払われ、同じ雇用条件が適用されるものとする。

「男女同一賃金」とは、賃金が男女の区別なく同じ方法で決定されていることを意味するものとする。賃金決定の根拠となる基準には、性別を理由とする差別がないものとする。

被用者には常に、被用者自らの選択により、自己の雇用条件と賃金を開示することが認められるものとする。

年ベースの平均被用者数 25 人以上の企業・機関は、当該男女同一賃金システムとその実施が規格 ÍST 85 の要件(同規格第 1 条第 c 号)に適合していることを確認する認証(第 2 条第 10 項を参照)を認証機関から取得するものとする。認証が完了すると、認証機関は、証明書の写しを審査結果報告と共に男女平等センターに送付するものとする。認証は、3 年ごとに更新するものとする。認証機関は、審査の結果認証が付与されなかった場合も男女平等センターに通知し、審査結果報告書を提出してその理由を述べるものとする。企業・機関の男女同一賃金システムの審査の結果認証が付与されなかった場合、男女平等センターは、社会的パートナー団体に認証機関の報告書の利用を許可することができる。

第 4 項の定めを損なうことなく、社会的パートナー団体は、年ベースの平均被用者数 25 人から 99 人の企業・機関の男女同一賃金システムの審査において、審査が規格 ÍST 85 の第 1 条第 b 号に基づき実施されるか、本条第 4 項に従い規格 ÍST 85 の第 1 条第 c 号に従い実施されるかを当該企業・機関が選択するという趣旨の規定を団体協約に盛り込むための交渉をすることができる。この趣旨の規定が盛り込まれた協約が締結され、男女同一賃金審査が規格 ÍST 85 の第 1 条第 b 号に基づき実施される場合、当該企業・機関の男女同一賃金システム及びその実施が規格 ÍST 85 の要求事項(同規格第 1 条第 b 号)に適合している旨を利害関係者が審査した後、当該企業・機関には確認(第 2 条第 11 項参照)が提供されるものとする。確認が完了すると、当該利害関係者は、確認の写しを審査結果報告と共に男女平等センターに送付するものとする。確認は、3 年ごとに更新するものとする。利害関係者は、審査の結果確認が付与されなかった場合も男女平等センターに通知し、審査結果報告書を提出してその理由を述べるものとする。企業・機関の男女同一賃金システムの審査の結果確認が付与されなかった場合、男女平等センターは、社会的パートナー団体に利害関係者の報告書の利用を許可することができる。

第 4 項に従い、男女平等センターが審査結果報告と共に認証証明書を受け取ると、男女平等センターは、当該企業・機関に男女同一賃金シンボルを付与するものとし、男女同一賃金シンボルは、認証の有効期間と同期間有効であるものとする。男女平等センターが、利害関係者審査結果報告と共に第 4 項に従い確認を受け取る場合、男女平等センターは、当該確認に基づき企業・機関に男女同一賃金認定を付与するものとし、男女同一賃金認定は、確認の有効期間と同期間有効であるものとする。

男女平等センターは、認証(第 1 条第 11 項参照)を取得した企業・機関の登録簿を備えるものとし、この登録簿を、アクセス可能な方法によって同センターのウェブサイト上で公表するものとする。登録簿には、企業・機関が認証又は確認を取得しているか否かにかかわらず、企業・機関の名称、ID 番号及び住所並びに認証又は確認を取得している場合にはその有効期間等の情報が記載されるものとする。また、男女平等センターは、年ベースの平均被用者数が 25 人以上の、第 4 項に従った認証又は第 5 項に従った確認を未取得の企業及び機関の登録簿を備えるものとし、社会的パートナー団体は、この登録簿を利用できるものとする。登録簿には、当該企業・機関が第 4 項に従った認証又は第 5 項に従った確認を取得するために、認証機関又は利害関係者による当該企業・機関の男女同一賃金システム及びその実施の審査を申請したか否かを明示するものとする。

社会的パートナーは、年ベースの平均被用者数が 25 人以上の企業・機関が第 5 項に従った認証又は第 4 項に

## 諸外国における女性活躍・雇用均等にかかる情報公表等について

従った確認を取得し、その更新をするように監視するものとする。企業・機関は、社会的パートナー団体が本項に従い監視を実施できるようにするのに必要と判断する情報及び文書を社会的パートナーに提供するものとする。企業・機関が、第4項に従った認証若しくは第5項に従った確認を取得していない、若しくはその更新をしていない場合、又は本項第2文に従い必要な情報若しくは文書を提供しない場合、社会的パートナー団体はその旨を男女平等センターに通報するものとする。男女平等センターは、当該企業・機関に対し、妥当な期限内に十分な是正措置をとるよう指示し、従わない場合には日割罰金が科せられる旨を説示することができる。

本規定に基づく日割罰金に関し、第18条第6項、第7項、第8項及び第9項が適用されるものとする。

大臣は、本条に基づく企業・機関の男女同一賃金システムの認証及び確認の結果を2年ごとに評価させるものとする。大臣は、この評価の実施及び構成にかかる規則を発するものとする。

社会的パートナー団体との協議の上、大臣は、監視の実施、認証機関及び利害関係者に求められる能力並びに本条に従った男女同一賃金シンボル及び男女同一賃金認定の使用にかかる規則を発するものとする。大臣は、企業・機関の男女同一賃金システムの認証及び確認の実施に関するもの、並びに企業・機関が認証若しくは確認の取得若しくは更新をしていない場合又は社会的パートナー団体に必要な情報若しくは資料を提供しない場合の男女平等センターの手続に関するもの等、本条のさらなる執行にかかる規則も発することができる。

## 第20条「求人、職業訓練、再訓練及び継続教育(生涯学習)」

求人は、男女等しくアクセス可能でなければならない。雇用者は、女性と男性の機会均等を確保するために必要な措置を講ずるものとする。雇用主は、再訓練、継続教育(生涯学習)及び職業訓練に関する男女の機会が均等になるように確保するため、並びに職業能力の向上又は他の職務の遂行の準備のために開催されるコースに出席するために必要な措置を講じるものとする。

## 第21条「仕事と家庭生活の両立」

雇用者は、女性と男性が職務上の義務と家庭の責任を両立できるようにするために必要な措置を講じるものとする。この措置は、母親／父親産休・育児休暇又は緊急及び回避できない家族の状況に起因する休暇からの職場復帰の円滑化を含む、家族の状況と労働市場のニーズのいずれも考慮するように労働編成及び労働時間の柔軟性を増大させること等を目指すものとする。

## 第22条「性別を理由とする暴力、性別を理由とする嫌がらせ及びセクシャルハラスメント」

機関及び非政府組織の雇用主及び長は、被用者、学生及び利用者を、職場、機関、帰属する社会のための労働若しくは役割又は学校における性別を理由とする暴力、性別を理由とする嫌がらせ又はセクシャルハラスメントから保護するための特別な措置を講ずるものとする。

性別を理由とする暴力の嫌疑、性別を理由とする嫌がらせの嫌疑又はセクシャルハラスメントの嫌疑をかけられた上司は、当該事案の審査中に申立人の労働条件に関する決定を下す権限を有さないものとし、この決定は次席の上司が下すものとする。



## 第 23 条 「教育及び学校教育」

ジェンダー主流化は、スポーツ・娯楽を含む、学校及び教育機関の活動における、すべての政策策定及び計画において遵守されるものとする。

教育制度のすべてのレベルにおいて、生徒は、男女平等問題に関する教育を受けるものとし、この教育では、仕事と家庭生活を含めた社会で男女が同じ役割を果たすように準備すること等に重点を置くものとする。

教材及び教科書は、いずれの性別も差別しないように設計されるものとする。

教育及び職業の機会に関する説明及び学校でのカウンセリングにおいて、男女は性別にかかわらず同じ仕事に関する指導及びカウンセリングを受けるものとする。

アイランド社会における男女の地位に関する研究が強化され、この強化が初等学術研究及び応用研究に等しく適用されるものとし、研究結果は教育制度及びメディアに体系的に拡散されるものとする。

教育担当省は、スポーツ・娯楽を含む、学校及び教育機関における男女平等の遵守を監視するものとする。さらに、教育担当省は、社会のこうした分野における男女平等に関する動向を監視するものとする。

教育担当省で男女平等カウンセラー1 人が雇用されるものとし、男女平等カウンセラーは、この法律の規定の適用を監視し、男女平等を推進する積極的差別是正措置を含む、男女平等問題に関する助言を関係当事者にするものとする。

## 第 IV 節 性別を理由とする差別の禁止

## 第 24 条 「全般的な差別の禁止」

直接的であるか間接的であるかを問わず、性別を理由とするあらゆる形態の差別を禁止する。性別を理由とする差別をするよう指示することも、この法律に基づく差別である。さらに、性別を理由とする嫌がらせ又はセクシャルハラスメントは、性別を理由とする嫌がらせ又はセクシャルハラスメントを受けた者がその行為を拒否した、又は甘受したという事実に帰することができる人に対するあらゆる不愉快な扱いと同様に、この法律に基づく差別である。

ただし、積極的差別是正措置はこの法律に反しているとはみなされない。仕事に関連する客観的な要素を考慮して特定の性別の個人を雇用する正当な理由がある場合にも、この法律に反しているとはみなされないものとする。

妊娠・出産に関連した女性に対する特別な配慮は、差別とはみなさないものとする。

## 第 24 a 条 「財・サービスに関連した差別の禁止」

財へのアクセス又は供給並びにサービスへのアクセス又は提供に関し、性別を理由とするあらゆる形態の差別を禁止する。この規定は、私生活及び家族生活の領域での財へのアクセス又は供給並びにサービスへのアクセス又は提供には適用されない。さらに、この規定は、労働市場における労働に関する事項には適用されない。

保険契約及びその他の関連する金融サービスの保険料又は給付金額を決定する際、性別を理由とするあらゆる形態の差別を禁止する。妊娠と出産に関連する費用は、各人の保険料及び給付に差異をもたらさないものとする。

直接的であるか間接的であるかを問わず、この規定に基づく差別が生じたとする可能性が示された場合、差別をしていると判断される者は、その差別が正当な目的により客観的に正当化されず、この目的を達成する手段が適切かつ必要でない限り、当該差別的待遇が性別を理由とするものでないことを証明するものとする。

## 諸外国における女性活躍・雇用均等にかかる情報公表等について

## 第 25 条 「雇用条件に関する差別の禁止」

雇用主は、性別を理由に、賃金その他の雇用条件で男女差別をすることはできない。

同一雇用主の下で働く男女が、同一労働又は同価値の労働に対して受ける賃金が異なっているという可能性が示された場合、賃金に差異があるならば、雇用主は、その差異が性別以外の理由で説明できることを証明するものとする。

## 第 26 条 「職場及び雇用における差別の禁止」

雇用主は、性別を理由に求人応募者を差別してはならない。同様に、昇進、異動、再訓練、継続教育、(生涯学習)職業訓練、学習休暇、解雇予告期間、労働環境及び被用者の労働条件についても性別を理由とする差別をしてはならない。

母親／父親産休・育児休暇又は妊娠・出産に関連したその他の状況が、第 1 項に基づく決定に悪影響を及ぼしてはならない。

一方の性別を他方の性別より優先することを示す求人広告を出す、又はこうした求人広告を掲載してはならない。この規定は、当該広告主の目的が特定の職業部門で男女の代表比率の平等を推進することである場合には適用されないものとし、この場合、その旨を広告で明示するものとする。男性又は女性のみを対象とした求人広告に正当な理由がある場合にも、この規定は適用されないものとする。

雇用、職への配属又は任命、昇進、異動、再訓練、継続教育、(生涯学習)職業訓練、学習休暇、解雇予告期間、労働環境及び被用者の労働条件に関し、性別、母親／父親産休若しくは育児休暇の取得又は妊娠・出産に関連したその他の状況を理由とする差別があったという可能性が示された場合、雇用主は、その決定が性別、母親／父親産休若しくは育児休暇の取得又は妊娠・出産に関連したその他の状況以外の理由によるものであることを証明するものとする。

第 4 項の規定に違反しているか否かの評価に際し、法令に則り当該職で要求される、又は当該職で役立つと判断しなければならない学歴、職歴、専門知識その他の特別な才能は理由として考慮されるものとする。

## 第 27 条 「苦情申立て又は救済請求に関連した解雇等の禁止」

雇用主は、この法律に基づく救済請求を理由に被用者を解雇することはできない。

さらに、雇用主は、被用者が、性別を理由とする嫌がらせ、セクシャルハラスメント又は性的差別に関して苦情申立てを提出した、又は情報を提供したことを理由に、雇用保障、雇用条件又は業績評価等に関して不公正な扱いを受けないように確保するものとする。

この規定の違反があったという可能性が示された場合、雇用主は、解雇又は申し立てられた不公正が、性別を理由とする嫌がらせ、セクシャルハラスメント又は性的差別に関する当該被用者の救済請求、不服申立て又は情報提供を理由とするものでないことを証明するものとする。この規定は、この法律に基づく被用者の救済請求から 1 年が経過した後の解雇には適用されない。

## 第 28 条 「学校又は教育機関における差別の禁止」

学校その他の教育機関において、性別を理由とするあらゆる形態の差別を禁止するものとする。この禁止は、教授・学習、作業方法及び日常的な生徒への対処で遵守されるものとする。

教育機関の長は、生徒又は利用者が、性別を理由とする嫌がらせ又は男女差別に関する苦情申立を行ったことを理由に苦痛を受けないように確保するものとする。

## 第 29 条 「広告」

広告主及び広告のデザイン若しくは発表をする者は、広告が一方の性別を軽視しないように、及びいかなる方法であれ男女平等に反しないように確保するものとする。一方の性別を軽視し、又は男女平等に反する広告は、メディア又はその他の公共の場で公開することはできない。

## 第 30 条 「権利放棄の禁止」

いかなる者も、この法律に定める権利を放棄することはできない。

## 第 V 節 制裁

## 第 31 条 「金銭的損失又は金銭以外の損失に対する賠償」

意図的に又は過失によりこの法律に違反した者は、通常の規則に従って賠償を支払う義務を負うものとする。さらに、適切と判断される場合には、違反をした当事者に対し、金銭的損失に対する賠償に加え、非金銭的損失に対する賠償の支払を言い渡すことができる。

## 第 32 条 「罰金」

この法律又はこの法律に基づき制定される規則の違反には、罰金刑が科せられることがある。ただし、他の法令でこれより重い罰則が定められている場合にはこの限りではない。

罰金は国庫に支払うものとする。

この法律又はこの法律に基づき制定される規則への違反にかかわる事案は、刑事訴訟法に従い処理するものとする。

## 第 VI 節 その他の規定

## 第 33 条 「規則」

大臣は、この法律の今後の適用に関する規則を発することができる。

## 第 34 条 「指令の国内法化」

この法律は、2008 年の EEA 合同委員会決定第 33 号により改正された欧州経済領域協定の附属書 XVIII で言及されている、2006 年 7 月 5 日の雇用・職業における男女機会均等・均等待遇原則に関する欧州議会及び理事会指令 2006/54/EC を実施する。さらに、この法律は、2011 年の EEA 合同委員会決定第 84 号により改正された

## 諸外国における女性活躍・雇用均等にかかる情報公表等について

欧州経済領域協定の附属書 XVIII で言及されている、自営業従事者に男女均等待遇原則を適用すること、及び理事会指令 86/613/EEC を廃止することに関する 2010 年 7 月 7 日の欧州議会及び理事会指令 2010/41/EU を実施する。

この法律は、2009 年の EEA 合同委員会決定第 147 号により改正された欧州経済領域協定の附属書 XVIII で言及されている、財・サービスへのアクセス及び供給に関する男女均等待遇原則の実施に関する理事会指令 2004/113/EC を実施する。

## 第 35 条「施行」

この法律は直ちに施行する。

## 経過規定

- I. 男女平等センター所長の任命に関する第 4 条第 1 項の規定は、この法律施行後最初の所長任命を含めたこれ以降に適用されるものとする。この法律の施行時に、男女平等センター所長は、任命期間終了まで留任するものとする。
- II. この法律の発効後、大臣は新しい男女平等評議会（第 8 条参照）を任命するものとする。
- III. この法律の発効後、大臣は、第 5 条に従い、新しい男女平等苦情委員会を任命するものとする。この任命と同時に、2000 年の法第 96 号に基づきなされた男女平等苦情委員会の任命は失効するものとする。
- IV. 大臣は、同一賃金並びに雇用及び解雇に関連した平等の方針が実行されていることを証明するため、社会的パートナー団体との協力により特別認証システムが開発されるように確保するものとする。このプロジェクトは、2010 年 1 月 1 日までに完了するものの、この完了時に、この法律の見直しが実施されるものとする。
- V. 第 11 条第 1 文の規定にかかわらず、大臣は、男女平等行動プログラムに関する国会決議案の第 1 回の国会提出を 2008 年秋に実施するものとし、このプログラムは 2012 年春まで継続する。その他の点については、第 11 条の規定が適用されるものとする。
- VI. 第 19 条第 4 項及び第 5 項の規定を損なうことなく、年ベースの平均被用者数 250 人以上の企業・機関は、2018 年 12 月 31 日までに、第 19 条第 4 項に従い男女同一賃金システム及びその実施の認証を取得するものとする。年ベースの平均被用者数 150 人から 249 人の企業・機関は、2019 年 12 月 31 日までに、第 19 条第 4 項に従い男女同一賃金システム及びその実施の認証を取得するものとする。年ベースの平均被用者数 90 人から 149 人の企業・機関は、2020 年 12 月 31 日までに、第 19 条第 4 項に従い男女同一賃金システム及びその実施の認証を取得する、又は第 19 条第 5 項に従い男女同一賃金システム及びその実施の確認を取得するものとする。年ベースの平均被用者数 25 人から 89 人の企業・機関は、2021 年 12 月 31 日までに、第 19 条第 4 項に従い男女同一賃金システム及びその実施の認証を取得する、又は第 19 条第 5 項に従い男女同一賃金システム及びその実施の確認を取得するものとする。この規定を損なうことなく、国が半分以上を所有する、年ベースの平均被用者数が 25 人以上の公的な機関、基金、企業は、2019 年 12 月 31 日までに、第 19 条第 4 項に従い男女同一賃金システム及びその実施の認証を取得する、又は第 19 条第 5 項に従い男女同一賃金システム及びその実施の確認を取得するものとする。この規定を損なうことなく、2011 年のアイスランド政府省庁

法第 115 号に基づき業務を遂行するアイスランド政府省庁(Stjórnarráð Íslands)は、2018 年 12 月 31 日までに、第 19 条第 4 項に従い男女同一賃金システム及びその実施の認証を取得する、又は第 19 条第 5 項に従い男女同一賃金システム及びその実施の確認を取得するものとする。大臣は、規則により、企業・機関が第 1 項の認定又は確認を取得する期間を最長 12 か月延長することができる。



---

JILPT 資料シリーズ No. 208  
諸外国における女性活躍・雇用均等にかかる  
情報公表等について  
—フランス、ドイツ、イギリス、カナダ—

発行年月日 2019年2月15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) 研究調整部研究調整課 TEL:03-5991-5104  
調査部海外情報担当 TEL:03-5903-6274  
印刷・製本 有限会社 正陽印刷

---

© 2019 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:<https://www.jil.go.jp/>)

