

第3章 男女間賃金格差についての法的側面からの検討

第1節 我が国の法制

1 労働基準法

我が国において、男女同一賃金の原則は、労働基準法第4条において、「使用者は、労働者が女性であることを理由として、賃金について、男性と差別的取扱いをしてはならない。」と規定されている。

本条の趣旨は、我が国における従来の国民経済の封建的構造のため、男性労働者に比較して一般に低位であった女性労働者の社会的、経済的地位の向上を賃金に関する差別待遇の廃止という面から、実現しようとするものである。

1951年には、国際労働機関（ILO）の第34回総会において、「同一価値の労働について男女労働者に対する同一報酬に関する条約」（第100号）を採択したが、同条約第2条は、「各加盟国は、報酬率を決定するために行われる方法に適した手段によって、同一価値の労働についての男女労働者に対する同一報酬の原則のすべての労働者への適用を促進し、及び前記の方法と両立する限り確保」すべきことを規定しており、我が国は、1967年に同条約を批准した。

労働基準法第4条は、上記ILOの第100号条約第2条や憲法第14条第1項（法の下の平等）の規定を具体化したものである。

(1) 「同一労働」とは

労働基準法第4条の見出しは、「男女同一賃金の原則」であるが、ILO第100号条約と同じく男女同一労働同一賃金の原則であると解されている。

(2) 「女性であることを理由として」とは

「女性であることを理由として」差別的取扱いをするとは、労働者が女性であることのみを理由として、あるいは社会通念として又は当該事業場において女性労働者が一般的又は平均的に能率が悪いこと、勤続年数が短いこと、主たる生計の維持者でないこと等を理由として差別的取扱いをすることである。

しかし、労働者の職務、能率、技能、年齢、勤続年数等によって、賃金に個人的差異のあることは、労働基準法第4条に規定する差別的取扱いではない。

(3) 「賃金」とは

「賃金」とは労働基準法第11条に定める「賃金」であり、賃金、給料、手当、賞与その他名称の如何を問わず、労働の対償として使用者が労働者に支払うすべてのものをいう。

賃金の「額」そのものについての差別的取扱いのみならず、結果としては額の問題にはなるが、賃金体系、賃金形態等についての差別的取扱いも含まれる。具体的には、家族手当等を男性にのみ支払うような場合、職務、能率、技能、年齢、勤続年数等について同一である場合において、男性はすべて月給制、女性はすべて日給制とし、男性たる月給者がその労働日数の如何にかかわらず月に対する賃金が一定額であるのに対し、女性たる日給者が、その労働日数の多寡によってその月に対する賃金が前記の男性の一定額と異なる場合、職務、能率、技能等が等しいにもかかわらず、女性の昇給を遅らせる場合は、労働基準法第4条違反となる。

(4) 「差別的取扱い」とは

「差別的取扱い」をすることは、不利に取扱う場合のみならず、有利に取扱う場合も含まれる。

(5) 労働基準法第4条違反

労働基準法第4条に違反して女性であることを理由として賃金について男性と差別的取扱いをした使用者は、6カ月以下の懲役又は30万円以下の罰金に処せられる。

労働基準法第4条違反が成立するのは、現実的に差別的取扱いをした場合であって、単に就業規則等において差別的取扱いをする趣旨の規定を設けただけでは、その規定が無効になるにとどまり、同条の違反とはならない。

2 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（男女雇用機会均等法）

男女雇用機会均等法は、意欲と能力のある女性労働者がそれを十分に発揮することができる環境を整えることが大きな課題であったこと、また、昭和50年の国際婦人年を契機として、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇を確保することが国際的潮流となっている中で、国連において採択された「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約」の批准に備えることが要請されていたことから、昭和60年に制定され、昭和61年から施行された。

この法律においては、事業主に、募集、採用、配置及び昇進について女性と男性と均等に取扱う努力義務を課し、一定の教育訓練及び福利厚生並びに定年・退職及び解雇については、労働者が女性であることを理由として事業主が差別的取扱いを禁止することが規定されていた。

その後、男女雇用機会均等法の施行後10年が経過し、この間、女性雇用者数の増加、勤続年数の伸長、職域の拡大等女性の就業実態の変化がみられ、また、労働時間短縮や育児休業制度等の法制化等、女性労働者を取り巻く環境も大きく変化してきた一方で、女子学生の就職差別問題に見られるように、雇用の分野で女性が男性と均等な取扱いを受けられない事例が依然として存在するなど、男女雇用機会均等法の実効性を強化する必要性が生じてきた。

このような中で、努力義務であった募集、採用、配置及び昇進について女性に対する差別を禁止する等の改正が平成9年に行われ、平成11年4月から全面施行された。

(1) 女性に対する差別の禁止(第5条～第8条)

女性労働者が雇用の分野で男性と均等な機会を得、その意欲と能力に応じて均等な待遇を受けられるようにすること、すなわち、企業の制度や方針において女性労働者が女性であることを理由として差別を受けることをなくしていくため、募集・採用、配置・昇進・教育訓練、一定の福利厚生、定年・退職・解雇について、女性であることを理由として、男性と差別的取扱いをすることを禁止している。

「女性であることを理由として」とは、労働者が女性であることのみを理由として、あるいは社会通念として又は当該事業場において、女性労働者が一般的又は平均的に、高度な能力を有する者が少ないこと、勤続年数が短いこと、主たる生計の維持者ではないこと等を理由とするものの意であり、個々の女性労働者の意欲、能力等を理由とすることはこれに該当しないものである。

「差別的取扱い」とは、合理的な理由なく、社会通念上許容される限度を超えて、一

方に対し他方と異なる取扱いをすることをいうものである。

(2) 女性労働者に係る措置に関する特例（第9条）

「女性労働者に対する差別」には、女性を排除したり、女性を不利に取り扱うことのみならず、女性のみを対象とした措置や女性を有利に取り扱う措置についても、女性の職域の固定化や男女の仕事を分離することにつながり、女性に対する差別的効果を有するという見地から、原則として含まれる。

このため、その例外として、男女の均等な機会及び待遇を実質的に確保することを目的として女性労働者に関して行う特別措置、すなわち、過去の女性労働者に対する取扱いなどが原因で雇用の場において男性労働者との間に事実上の格差が生じている状況を改善することを目的として行う女性のみを対象とした措置や女性を有利に取り扱う措置については、法に違反しないことを明らかにしている。

(3) ポジティブ・アクションに対する国の援助（第20条）

雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇を確保するためには、企業の制度や方針において、女性労働者に対する差別の禁止に関する規定を遵守することに加えて、固定的な男女の役割分担意識に根ざす制度や慣行に基づき企業において、男女労働者の間に事実上生じている格差に着目し、このような格差の解消を目指して事業主が積極的かつ自主的に雇用管理の改善に取り組むことが望ましい。

このため、このような取組を行う事業主に対し、国が相談その他の援助を行うことができることとしている。

第2節 賃金・昇進・昇格に係る男女差別に関する判例の動向

東京都立大学法学部教授

浅倉 むつ子

はじめに

国内外の男女差別撤廃運動の昂揚と連動して、男女差別をめぐる訴訟は、1980年代に急増した。賃金・昇進・昇格に係る男女差別に関する訴訟はその中核をなしている。これらはなお係争中のものが多いとはいえ、現時点までに出された判決も、21件（事件数としては18）に上る（【表1】）。本稿では、これら21の判決について、男女間の賃金差別について、事案にそって裁判所の判断を整理し（一）、法解釈上の主要な論点である立証責任の配分問題にふれ（二）、救済をめぐる法律問題について分析する（三）。

一 争われた事案

1 男女別賃金制度

男女別賃金が企業内において制度化されている場合、裁判所はこれをことごとく違法と判断する。以下の3例の判例がそれを示している。

賃金表が男女別に作成・適用されている場合、秋田相互銀行事件判決【判例1】は、男女の賃金格差の違法性は明らかだとして、労基法4条違反とした。また、以前の男女別の賃金表が承継されている場合には、労基法4条に違反する不法行為であるとされた事例がある（内山工業事件【判例19】）。協定によって基本給の上昇率および一時金の支給係数について男女差をつけることは、男女を差別したものであると判断したのは、日本鉄鋼連盟事件判決【判例5】である。

2 世帯主基準

家族手当の支給対象である「世帯主」とは「夫たる行員とする」という給与規定の定めは、岩手銀行事件判決【判例4】によって、違法とされた。高裁判決【判例8】も同様の判断である。しかし「世帯主」を「共働き夫婦の夫か妻のいずれか収入の多いほう」と扱う日産自動車事件【判例6】では、これはあながち不合理ではないとされた。ただし、その控訴審では、会社側は、差別につながる規定と運用基準をすべて廃止し、性別、世帯主、収入の多寡にかかわらず、税法上の扶養家族について家族手当を支給するという和解をした。原告の主張が取り入れられた内容である。

本人給における世帯主基準、勤務地基準について、三陽物産事件判決【判例10】は、一見男女の区別とは無縁であるかのようでも、被告企業は実際には、男子従業員については、非世帯主または独身の世帯主であっても、女子従業員とは異なり一貫して実年齢に応じて本人給を支給しており、また「世帯主・非世帯主の基準の適用の結果生じる効果が女子従業員に一方的に著しい不利益となることを容認して右基準定したものと推認することができ」、労基法4条違反であるとし、勤務地限定・無限定基準についても同様の判断を行った。性中立的な基準によって女性が不利益に取り扱われる結果になることを違法と判断した判旨は画期的である。

3 賃金表がないケース

客観的な賃金支給基準が存在しないケースでもすべて、原告による賃金差別の主張が認

められている。

男性との初任給格差について、石崎本店事件判決【判例11】は、女性であることのみを理由としてなされた不合理な差別であるとした。日ソ図書事件【判例9】では、年齢、勤続年数が同一の男女間の賃金格差が争われ、判旨は、原告の業務が「質及び量において男子社員が従事するのと同等と評価し得る業務に従事するに至った」時期以降は、被告会社には原告の賃金を男子並に是正する義務があるとした。

やはり明確な賃金表がなかったケース（京ガス事件【判例20】）で、裁判所は、事務職の原告女性と、監督職で同期入社 of 原告とほぼ同年齢の男性とを比較し、①就業規則で、両職務は同じ事務職員に含まれていること、②女性社員は本人の意欲、能力に関わりなく監督になることができる状況にはなかったこと、③二つの職務の価値に格別の差はないことから、両者の賃金格差は女性であることを理由とする差別だとした。

4 昇進・昇格の格差

昇進・昇格は、資格や地位が上昇するというだけでなく、ほとんどの場合は、それにもなって賃金が上昇する。女性が昇進・昇格で差別されることは、男性と比較して賃金が低く抑えられるという結果をまねく賃金差別でもある。しかし、同一の職能資格給制度下における男女の昇格格差については、使用者側から、資格や職位が異なるために賃金が異なるのであって、女性であるが故の差別ではないという抗弁が提起される。また、「男女別コース制」の下にあると認定されるケースでは、男女間の「業務の違い」が昇進・昇格の格差を正当化する理由として採用されやすい。ここでは、昇進・昇格について争われた11件の判決（事件としては9件）の動向をみよう。

(1) 同一の雇用管理区分における男女間の昇格格差

原告女性が男性と同一の雇用管理区分で採用されている場合には、男女が同一の仕事に従事していることが想定されるため、男女間の著しい昇格格差が証明されれば、男女差別と判断されやすい。とくに男性には「一律の昇格」が行われていながら、女性には行われていないことが証明されれば（【判例2】【判例7】【判例12】）、使用者側が合理的理由を提示することはきわめて難しい。この場合に原告の請求を完全に棄却したのは【判例3】のみである。

鈴鹿市役所事件では、男性職員には一定の号級経験または在級年数等を基準として上位等級へ昇格するいわゆる「わたり」が制度化されていたと原告が主張し、地裁判決【判例2】はこの事実を認めて、女性を一律の昇格から除外したことは地公法13条違反であるとした。しかしこの判断は高裁判決【判例3】で逆転した。高裁は、昇格に関して任命権者に認められる裁量を幅広く認め、上司が被控訴人（原告）について低い査定を行ったことは裁量権の濫用ではないとした。

社会保険診療報酬支払基金事件【判例7】は、組合間差別問題を処理するため、男子職員のみを「選考ぬき一律昇格」させ、女性を排除したことが問題になったケースであるが、判旨は、これは女性職員に対する差別的取扱いであり、不法行為を構成するとした。

芝信用金庫事件【判例12】【判例17】では、同期同給与年齢の男女間の昇進・昇格についての著しい格差が争われたが、被告金庫は、この格差は昇格試験制度を厳正に適用した結果だと主張した。地裁【判例12】は、男性については年功的要素を加味した人事政策が労使慣行になっていたことを認めて、その適用を女性に認めないことは、現行法秩

序のうえからも許されないとした。高裁【判例17】は、昇格試験制度の運用において、評定者が男性職員のみを人事考課において優遇していたと判断した。

「職種別賃金制度」が採用されていたシャープライブエレクトロニクスマーケティング社事件【判例14】では、原告女性を、同期・同学歴の男性よりも10年程度長く同じ格付けに据え置いたことは男女差別で、不法行為を構成すると判断された。商工中金事件【判例16】では、総合職男女間の昇格差別が争われたが、判旨は、人事考課における使用者の裁量の範囲を幅広くとらえつつ、平成4年度の人事考課について違法な裁量権の濫用があったと認めた。ただし原告が昇格条件を満たすものであったかどうかは判断できないとして、昇格の男女差別を認定せず、人事考課差別と配転発令の差別に対してのみ、慰謝料の支払いを命じている。

(2) 男女別コース制もしくは男女別採用区分下での人事管理に伴う男女間の昇格格差

男女別に採用区分を設けることは、現在では当然に違法であるが、97年改正均等法施行以前は、これを明確に禁止する実定法がなかった。改正前均等法旧7条は募集・採用の機会均等を「努力義務」としており、相当程度の企業が男女別採用区分を設けていた。異なる採用区分における男女は、企業内での位置づけが異なるために、採用方法、仕事の割当て、配置、研修、賃金や昇格などの処遇を異にすることが多い。

もっとも裁判で争われた個々のケースにおいて、果たして、採用時に、明確に「男女別コース」もしくは「男女別採用区分」が存在していたかどうかは、かなり疑問である。被告企業側は、男性は「基幹的業務」、女性は「定型的・補助的業務」に採用し、配置してきたと主張するが、裁判所の認定によっても、必ずしも男女間の業務がそのように截然と区別されていたとはいえない場合が多い。男女別の区分は、「勤務地限定・無限定」や「本社採用・事業所採用」という採用条件の差にすぎないか、あるいは業務の違いがあったとしても、それはせいぜい仕事の「処理の困難度」の高低程度であると認定される場合が多いからである。このように裁判例では、そもそも業務の違いを含む明白な「男女別コース」が存在したのか否かがあいまいなケースが多いということを、まず指摘しておきたい。とはいえ、ここでは、一応裁判所が「男女別コース」もしくは「男女別採用区分」があったと認定したケースをとりあげることにする。

このような事案の場合、男女別コース制もしくは男女別採用区分下で採用された男女間の処遇差別、なかんづく昇格差別の救済は、そう簡単ではない。判例上は、完全に原告の請求を棄却した【判例15】【判例18】と請求を認容した【判例21】【判例13】が、ほぼ判断を2分している傾向である。

住友電工事件【判例15】では、判旨は、高卒男性は全社採用の中堅幹部候補要員として、高卒女性は事業所採用の定型的補助的業務要員として採用したもので、両者の間に著しい賃金格差があるとしても、それを直ちに男女差別の労務管理の結果ということとはできず、原告らが採用された当時の男女別雇用管理は公序良俗違反とはいえないとした。類似のケースである住友化学工業事件判決【判例18】も、第2種採用の高卒女子と第3種採用の高卒男子との間の職分昇任、管理職昇進、賃金における著しい格差は、社員としての位置づけの違いからくる採用区分によるものであり、両者の処遇の結果を同列に比較することは相当ではないとして、原告の請求を棄却した。予備的請求として、原告らは、被告企業における系列転換審査制度が男女差別的に運用されていたと主張したが、判旨は

これも否定した。

これらの判決と事案は類似しているものの、野村証券事件判決【判例21】は、異なる結論を導いた。高卒男性と高卒女性との昇格格差について、判旨は、募集・採用・配置・昇進の男女差別禁止が使用者の法的義務にまで高められた改正均等法施行以降は、男女労働者の労働契約中、処遇格差がある部分は、不合理な差別として公序に違反することになったと述べた。しかし、男女のコース別処遇によって、男女間には、知識、経験の違いが生まれていることから、昇格確認請求・差額賃金請求権は否定され、慰謝料の支払いが命じられた。大卒男女を異なる能力給区分で採用していた塩野義製薬事件【判例13】では、基幹職として採用された男性と補助職として採用された女性との間における昇格・賃金差別が争われたが、本件では、原告女性がある時期以降、男性と同じ職種を同じ量および質で担当しはじめた事実がポイントとなった。判旨は、企業が、原告につき、男性と同じ職種を同じ量及び質で担当させた時期からは、男女間の格差是正義務が生じたとして、是正義務を果たさずに温存された格差は男女差別であり、不法行為を構成するとした。

二 立証責任

1 立証責任の配分

労基法4条違反を主張するためには、使用者の差別的取扱が「女性であることを理由とする」ものであることが証明されなければならない。このためには、①男女の間に異なる取扱が存在すること、②女性であること以外に異なる取扱をする理由は存在しないことが証明される必要がある。

しかし、これらの立証をすべて原告女性に課すことは著しく不合理であり、原告の立証責任は軽減されねばならない。判例では、立証責任の配分を以下のように考えるものが多い。まず、労働者が男女間の賃金格差の存在を証明すれば、それによって性別を理由とする差別であることの一応の推定が成立する。これに対して、使用者は、当該格差について、原告が女性であること以外の合理的理由の存在を立証する責任を負う。もし使用者がこの立証に失敗すれば、労基法4条違反が認められるし、使用者がこの立証に成功した場合には、原告はさらに、使用者の立証した理由が真実ではないことの反論をしなければならぬ。このような立証責任の配分について述べたのは、【判例11】および【判例19】である。

例) 石崎本店事件【判例11】

労基法4条は、男女同一賃金の原則を宣明しているが、「一般に、男女間に賃金格差がある場合、労働者側でそれが女性であることを理由としてなされたことを立証するのは實際上容易でないから、公平の観点から、男女賃金格差がある場合には、使用者側でそれが合理的理由に基づくものであることを立証できない限り、右格差は女性であることを理由としてなされた不合理な差別であると推認するのが相当である」。

ただし、【判例14】【判例16】には、比較対象者との勤務実績が同量・同質であることの立証を原告に対して求めていると思わせる部分があり、立証責任の配分についての原則は、判例上なお確立されていないともいえる。

2 証拠提出命令

立証責任を公平に配分する立場をとったとしても、原告側にとって、職場における男女間の処遇格差そのものを証拠として提示することは、なお、難しい。賃金台帳や人事考課

結果は、被告企業のみが知るものであるから、原告側が、多数の従業員の中において男女間に格差があることを証明する証拠をつかむことは容易ではない。そのため、証拠として賃金台帳や考課表の提出を拒む企業に対して、原告は、従来から、文書を証拠として提出するように求める訴訟を提起してきた。

民事訴訟法は、かつて、提出命令の対象となる文書を限定的に列挙しており（旧法 312 条）、裁判所は、賃金台帳等が「利益文書」や「法律関係文書」に該当しないかぎり、文書提出命令の対象から除外してきた。しかし平成 8 年 10 月から施行された改正民事訴訟法では、文書提出命令に関する規定が改正され、当該文書が除外規定（①名誉侵害を含む文書、②職業の秘密に関する文書、③自己使用文書）に該当しないかぎりは、使用者はその提出を拒むことはできないことになった（220 条）。

その結果、改正民訴法施行後、各地の裁判所に賃金台帳等の提出を求める申立が相次ぎ、いくつかの決定が出されるに至った。京ガス事件（京都地決・平成 11 年 3 月 1 日・労判 760 号 30 頁）、高砂建設事件（浦和地川越支決・平成 11 年 1 月 19 日・労判 760 号 32 頁）、住友生命事件（大阪地決・平成 11 年 1 月 11 日・労判 760 号 33 頁）に関しては、賃金台帳の提出が命じられており、商工中金事件（大阪地決・平成 10 年 12 月 24 日・労判 760 号 35 頁、大阪高決・平成 11 年 3 月 31 日・労判 784 号 86 頁）に関しては、申立人の職員考課表の提出が命じられた。

3 証明されるべき事実

(1) 比較対象者との賃金格差の存在

差別を受けていない労働者と原告が賃金について比較可能な状況にあること、その比較において原告の不利益な取扱い（格差）が存在することについては、まず原告が立証しなければならない。「同一労働」を要件としない手当や昇給率等が問題になる場合には、比較対象者（男性）と原告の「職務の同一性」は問題ではないが、基本給等が問題になる場合には、比較対象者として、勤続年数、年齢が比較的近く、質と量においてほぼ同等と評価しうる職務に従事している男性を選んで、その者と原告との間の賃金格差を、原告が一応立証することになる。

「同一労働」とは、同一価値労働のことだとする判例がある（【判例 19】）。賃金表がない場合に、【判例 20】が提示した職務の価値の比較の要素は、参考になる。

例) 京ガス事件【判例 20】

「各職務の遂行の困難さにつき、その知識・技能・責任、精神的な負担と疲労度を主な項目として検討するに、証拠を総合すれば、その困難さにさほどの差はないもの、すなわち、その各職務の価値に格別の差はないものと認めるのが相当である。」

(2) 差別意思について

女性に対する不利益取扱いが存在し、使用者がその合理性を立証できないかぎり、使用者が女性もしくは原告を嫌悪していることや、結果として原告に不利益を及ぼすことを認容して差別していることまでを立証する必要はない。差別意思の有無にかかわらず、性別を理由とする不利益取扱いは性差別である。ただし、性中立的な基準による不利益取扱いの事案においては、使用者の性差別意思の存在が要件とされている（【判例 10】）。「世帯主基準」や「勤務地限定基準」は、これらを適用した結果、女性に対して著しい不利益が生じることを使用者が容認していたことから、差別と推認できる。

(3) 合理的理由

賃金格差の存在が認定され、違法な差別が存在することの一応の推定が成立した場合には、使用者が、その差別的取扱いを正当化する合理的理由が他に存在することの立証責任を負うことになる。職務遂行能力、能率、技能等における男女の差異を立証できれば、それは合理的理由と推認されることになるだろう。

男女別の採用区分がない場合には、統計的に示される著しい男女格差を正当化するだけの証拠が使用者が提出するのは難しい。【判例17】は、昇格の大幅な男女格差は「きわめて特異な現象」として、昇格試験における男性の優遇を推認した。【判例14】も、原告が男性よりも10年程度長く昇格を据え置かれたことは、原告の能力や労働意欲からこれを説明できないとした。

なお、昇格試験に原告が合格していないということが常に合理的な理由になるわけではない。【判例17】は、昇格試験に関して、以下のように述べて、原告らが昇格試験に不合格であったことを格差の合理的理由とはみなさなかった。

例) 芝信用金庫事件【判例17】

昇格試験制度自体には不公正は見いだせないが、「評定者となっている幹部職員…が、年功序列的な人事運用から完全に脱却することができないままに、…男性職員に対してのみ、…人事考課において優遇していたものと推認せざるをえない」。

そもそも、人事考課における使用者の裁量的判断を幅広く認めるかどうか、格差の合理性判断に影響している。【判例3】【判例16】は、人事考課における企業の裁量的判断を幅広く認めている。

例) 鈴鹿市役所事件【判例3】

「昇格者選考において任命権者に対し付与せられた裁量権はかなり広範囲にわたるものといわざるをえないところ」、「任命権者が社会観念上著しく妥当を欠いて裁量権を付与した目的を逸脱しこれを濫用した」とは認められない。

とはいえ、【判例16】は、特定の年の人事考課にかぎってはああるが、同期同学歴の男性の83%が原告よりも上位の資格にいてることをもって、違法な裁量権の濫用と判断せざるをえなかった。男女別の採用区分がない場合に、著しい統計的格差を無視して、原告個人に対する上司の低い評定を「合理的理由」と認めたのは、唯一、【判例3】のみである。

これに対して、【判例17】が、労働契約上、使用者には平等取扱義務があると述べていることは、基本姿勢の違いを物語るものといえよう。

一方、男女間に採用区分がある場合には、まずその採用区分そのものの違法性が検討されねばならない。【判例15】【判例18】は、原告らが採用された当時、すなわち昭和40年代頃は、男女別採用は公序良俗違反を構成しないと述べた（これを「時代制約論」ということが多い）。その論拠は、募集・採用差別は労基法違反ではないこと、旧均等法もそれらを努力義務としていたにすぎないこと、実定法でこれらが禁止されたのは改正均等法5条によってであること、昭和40年代にはまだ性別役割分業意識が強く、女性の勤続年数が短かったこと、女性の深夜労働制限や出産による休業可能性も企業が女性を単純労働要員としてのみ雇用する要因になっていたこと、企業としてはその当時の社会意識や女性の一般的な勤務年数を前提にして最も効率のよい労務管理を行わざるをえないこと等々で

ある。

これに対して【判例21】は、時代制約論をとりつつも、入社時の採用区分そのものが実定法上違法とされた時点（改正均等法施行時）以降は、採用区分から生じる男女処遇格差の維持は、違法評価を受けることになる判断した。

採用区分そのものの評価はさておき、現状の男女格差についてみると、たしかに男女別採用区分がある場合には、男女の社員としての位置づけの違いが、男女間の業務内容の差異、職種の差異をもたらし、それらが「合理的理由」とされやすい。【判例15】【判例18】はその一例である。しかし、この点についても、判例の動向は一律ではない。【判例13】は、職種別に男女間には採用区分があっても、原告が、男性と同じ職種を同じ量および質で担当しはじめた事実に着目して、それ以降は、男女格差を是正する義務が使用者に生じたとすべきだとしている。

男女間の職分系列の転換、一般職と総合職の職種転換制度を設けていることが、男女別コースの違法性を緩和するか否かという点については、【判例18】と【判例21】がまったく逆の判断を示している。

例) 住友化学工業事件【判例18】

職分系列の転換審査制度が男女差別的に運用されていると原告は主張するが、男女の合格実績に著しい格差があるとしても、男女差別的運用の結果とは認められない。

例) 野村証券事件【判例21】

一般職から総合職への転換は、上司の推薦を必要とし、一定の試験に合格した者のみの転換を認めていることからすれば、これによって、「配置における男女の違いが正当化されるとすることはできない」

三 救済

1 差額賃金請求権

労基法4条違反の賃金差別が行われた場合に、賃金差額の請求をどのような法的根拠で求めうるかについて、【判例1】は、①労基法4条違反の労働契約部分は無効であり、②無効となった労働契約の部分は労基法で定める基準による旨を定める労基法13条を援用して、女性は男性に支払われた金額との差額を請求ことができると判示した。「差別がなかったとしたら」男性と同一の賃金表が適用されたはずである場合には、空白となった労働契約を補充するものが存在するので、比較的容易に、労基法4条違反の賃金差別を受けた女性に、男性との差額賃金請求権を認めることができる。【判例10】も同様である。

賃金請求権と昇格請求権をあわせて判断した点で画期をなしたのは、【判例12】【判例17】である。【判例12】は、労働条件についての均等待遇を定める被告の就業規則の規定を根拠にして、均等待遇に関する権利義務の存在を肯定したうえで、男性職員に対する年功的な昇格措置を労使慣行と認めて、その適用から女性を排除したことは被告の義務違反であるとして、原告らの昇格請求権を肯定し、差額賃金請求権を認めた。【判例17】は、就業規則や労使慣行の存在がなくとも、下記のように述べて、使用者の平等取扱義務を導いている。

例) 芝信用金庫事件【判例17】

「ところで、雇用契約は、労務の提供と賃金の支払を契約の本質的内容としているものであると

ころ、使用者は労働契約において、人格を有する男女を能力に応じ処遇面において平等に扱うことの義務をも負担しているものというべきであり」、労基法3条、4条、就業規則3条、労基法13条、93条の規定によれば、「使用者が性別により賃金差別をした場合には、右法律及び就業規則の規定に抵触し、かかる差別の原因となる法律行為は無効であると解すべきである。そして、右のようにして賃金の定めが無効とされた場合には差別がないとした場合の条件の下において形成されるべきであった基準が労働契約の内容になると解する」。

他方、賃金に関する使用者の具体的な意思表示がないこと（【判例9】）、あるいは、賃金表など客観的な支給基準がないために空白となった補充部分が確定できない事例（【判例11】）、処遇格差によって男女間で知識、経験に差が違いがあると考えられ、無効となった賃金体系を補充する基準がないという事例（【判例21】）では、賃金請求権が否定されている。ただし、これらの場合にも、不法行為に基づく損害賠償が認められる場合が多い。

2 不法行為に基づく損害賠償請求権

使用者による違法な差別的取扱があった場合、不法行為（民法709条）を根拠に賃金相当額の損害賠償請求権が認容されるということについては、異論はなく、判例においても、使用者の差別的取扱行為を不法行為であると認定し、原告の損害賠償請求権を認めることで事件の解決をはかるものは多数存在する。差額賃金請求権を否定した【判例9】【判例11】も、不法行為に基づく損害賠償が認められた。

3 救済内容

(1) 是正されるべき賃金

違法な差別的取扱であることが認容され、原告の不利益を是正する場合に、是正されるべき賃金の基準は何に求められるか。すでに述べたように、就業規則や客観的な賃金支給基準が存在する場合には、違法な規定部分が無効になり、それ以外の賃金支給基準が差別を受けた労働者に適用される。賃金制度が存在しない場合でも、労基法13条、労働契約の補充的解釈によって、男性の賃金水準が女性にも適用されることになるといえよう。

問題は、客観的な支給基準がない場合や、人事考課や査定が介在して差別がなかったならば評価されたであろう賃金水準が確定できない場合である。その場合には、比較対象者である労働者との賃金水準を要求するか、あるいは、複数の比較対象者の平均賃金水準を請求することになる（たとえば【判例9】）。

しかし、違法な賃金差別であることが認容されながら、使用者の賃金決定への一定の裁量を認めて、是正されるべき賃金水準を比較対象となる労働者の賃金の8割ないし9割に限定する判決もある（【判例20】【判例13】）。なぜ比較対象となる労働者の賃金の一定水準を下回る限度でしか違法とされないのか、十分な説明があるようには思われない。

(2) 将来的請求一昇進・昇格請求権

昇格請求権については【判例12】【判例17】が画期的な判断を下している。この点については、賃金請求権に関する記述を参照して欲しい。企業組織において一定の職務上の地位につくことを求める昇進請求権については、これを認めた判決はこれまでのところ、存在しない。

(3) 慰謝料

不法行為に基づく損害賠償請求に関しては、慰謝料請求が比較的容認される傾向にある。

【判例11】は、使用者の「頑な対応により、賃金差別是正のための真摯な努力を無視され」たとして30万円の慰謝料を認め、【判例13】は、被告が10年近くも是正義務を怠ったことによって原告が被った精神的苦痛は大きいとして、「その差別の態様、期間等、諸般の事情を考慮して」200万円の慰謝料を認容した。【判例14】は、原告が比較対象男性の平均の格付に至っていないとしながら、格付の差別によって著しい精神的苦痛を受けたとして、500万円の慰謝料の支払いを命じ、【判例21】も、具体的損害額の確定ができないとしつつ、性によって差別されないという人格権侵害があったとして、一人あたり400万円から350万円の慰謝料の支払いを命じている。通常は、賃金請求権に加えて慰謝料の支払いを認めるケースはほとんどないが、【判例17】は、賃金請求権を認容しながら、加えて慰謝料を認容した点において、画期的である。

おわりに

判例法が投げかけている問題点を、最後に、もう一度整理しておこう。

第一に、立証責任の配分原則は、より明確に示される必要がある。原告の立証責任の軽減が、訴訟上、もっとも重要な課題だからである。いくつかの判例によって、男女間の賃金格差を原告が立証すれば、使用者が合理的理由があることについて立証できないかぎりには違法な男女差別が推認されるとの原則が示されている。しかし、比較対象者と原告の勤務実績が同量、同質であることまで原告に立証するように求める判決もあり、立証責任配分の原則が明確に確立されているとはいえない状況である。とくに、昇進・昇格差別の事案では、男性と異なる職務経験を重ねてきた女性労働者の業務内容が、男性のそれと同等もしくは同価値であることが証明される必要があるが、原告がその立証を行うことはきわめて難しい。

第二に、賃金請求権および昇格請求権の法的根拠がなお確立されていないことは問題である。判例の中にも、労基法13条を根拠に差額賃金請求権を認めるものがあるが、同時に、差額賃金請求権を否定して、不法行為による損害賠償請求のみを容認するものがある。昇格については、さらに労基法13条の適用があるかどうかすら未確定であり、差別によって無効になった労働契約部分を補充する基準が見いだせないために、昇格請求権を否定する判例が多い。不法行為による損害賠償のみでは、昇格差別の救済は不十分である。判決が出された後もなお、同様の差別が持続するからである。より具体的で積極的な、将来に向かって差別を是正する救済方法が、考案されなければならない。

第三に、現在では違法とされている男女別の募集・採用区分の結果、長期間にわたって男性とは異なる業務・仕事に従事してきた女性労働者の賃金・昇格差別については、一部の裁判所が採用する時代制約論を放置することなく、使用者は、より積極的に是正をはかる必要がある。「使用者は労働契約において、人格を有する男女を能力に応じ処遇面において平等に扱う」義務があるとした芝信用金庫事件高裁判決の一文が、労使間では、より重みを持って受け取られるべきである。

【表1】賃金・昇進・昇格に係る男女差別に関する判例一覧（時系列順）

- 1 秋田相互銀行事件・秋田地判昭和50年4月10日（労民集26巻2号388頁、労旬882号79頁）
- 2 鈴鹿市事件・津地判昭和55年2月21日（労判336号20頁）
- 3 鈴鹿市事件・名古屋高判昭和58年4月28日（労判408号27頁）
- 4 岩手銀行事件・盛岡地判昭和60年3月28日（労判450号62頁）
- 5 日本鉄鋼連盟事件・東京地判昭和61年12月4日（労判486号28頁）
- 6 日産自動車（家族手当）事件・東京地判平成元年1月26日（労判533号45頁）
- 7 社会保険診療報酬支払基金事件・東京地判平成2年7月4日（労判565号7頁）
- 8 岩手銀行事件・仙台高判平成4年1月10日（労判605号98頁）
- 9 日ソ図書事件・東京地判平成4年8月27日（労判611号10頁）
- 10 三陽物産事件・東京地判平成6年6月16日（労判651号15頁）
- 11 石崎本店事件・広島地判平成8年8月7日（労判701号22頁）
- 12 芝信用金庫事件・東京地判平成8年11月27日（労判704号21頁）
- 13 塩野義製薬事件・大阪地判平成11年7月28日（労判770号81頁）
- 14 ショープライブエレクトロニクスマーケティング事件・大阪地判平成12年2月23日（労判783号71頁）
- 15 住友電気工業事件・大阪地判平成12年7月31日（労判792号48頁）
- 16 商工中央金庫事件・大阪地判平成12年11月20日（労判797号15頁）
- 17 芝信用金庫事件・東京高判平成12年12月22日（労判796号5頁）
- 18 住友化学工業事件・大阪地判平成13年3月28日（労判807号10頁）
- 19 内山工業事件・岡山地判平成13年5月23日（労判814号102頁）
- 20 京ガス事件・京都地判平成13年9月20日（労判813号87頁）
- 21 野村証券事件・東京地判平成14年2月20日（労判822号13頁）

第3節 男女間の賃金格差問題に関する欧米諸国の法制度の概要

東北大学法学部助教授

水町 勇一郎

I 問題の所在

19世紀末から20世紀にかけて形成・発展をみた工業化社会では、男性世帯主・フルタイム長期勤続労働者を中心とした雇用システム（いわゆるフォード・モデル）が構築された。その結果、先進工業諸国では、雇用上男女間の差別（その典型として男女賃金格差）が広く存在するという現象がある程度共通してみられるようになった(1)。

これに対し、各国の労働法制は、女性であることを理由とする賃金差別（直接差別）を禁止し（日本では昭和22（1947）年に制定された労基法に男女賃金差別を禁止する条項（4条）が設けられた）、男女間の賃金格差を解消することを試みる。しかし、性別に直接関わらない年功的・家族主義的な賃金システムや性別による職務自体の分離（直接の賃金差別ではなく職務配置上の差別）は、直接賃金差別を禁止する法の規制対象にならないまま、なお根強く残存することとなった。性別を理由とした直接差別の禁止のみでは、歴史的・文化的背景に根差す男女間の賃金格差は容易には解消されなかったのである。

このような状況のなか、欧米諸国では、女性の地位向上のための積極的措置や職業と家庭の両立支援策の推進とともに、男女賃金格差の面でも同一価値労働同一賃金原則や間接差別法理を導入するなど、歴史と文化に根差す男女間の雇用差別を構造的に解消していくための対策が積極的に講じられるに至っている。

本稿の目的は、男女間の賃金格差を解消するために欧米諸国でとられているこれらの対策のうち、賃金面での先進的な取組み（同一価値労働同一賃金原則、間接差別法理など）に焦点を充てつつその概要（特にEU、イギリス、アメリカ、カナダの施策）を明らかにし、これらの施策の特徴と日本への適用可能性を検討することにある。

II 欧米諸国の法制度の概要

1 EU(2)

ヨーロッパ（かつてのEC（ヨーロッパ共同体）、現在のEU（ヨーロッパ連合））では、まず、1957年のローマ条約（EEC設立条約）119条において男女同一労働同一賃金原則が規定された。その後、1975年の「男女同一賃金原則の適用についての加盟国法制の接近に関する指令（男女同一賃金指令）」1条は、ローマ条約第119条の男女賃金平等原則のなかには同一労働同一賃金原則のみならず同一価値労働同一賃金原則が含まれていることを確認した。さらに、1976年の「雇用、職業、訓練及び昇進へのアクセス並びに労働条件についての男女均等待遇原則の実施に関する指令（男女均等待遇指令）」2条1項は、「婚姻上の地位、家族の地位に言及することによって直接、間接に性を理由として差別してはならない」と規定し、男女間の直接差別のみならず間接差別も禁止されることを明らかにした。

これらの規定の下、ヨーロッパでは、欧州司法裁判所の判決が数多く蓄積され、男女賃金格差の是正を図る判例法理の展開・発展がみられている。

まず、1976年のデフレネ事件判決（Case 43/75 Defrenne v. Sabena [1976] ECR 455）

では、EC加盟国の個人はローマ条約119条に基づき国内裁判所に訴えを提起できる旨が述べられ、ローマ条約119条が男女間の賃金差別を是正するための直接の法的根拠となることが明らかにされた。

さらにその後、欧州司法裁判所では、間接差別に関する判例法理の著しい発展がみられ、その内容は、1997年の「性に基づく差別事件における立証責任に関する指令（性差別立証責任指令）」によって明確化・定式化されるに至った。同指令は、「間接差別」を、①「外見上は中立的な規定、基準または慣行」であるが、②「一方の性別に属する者に対して、実質的に相当程度高い割合で不利益を与える場合」をいうものとし、ただし、③「それらが性別にかかわらず客観的な目的によって正当化され、当該目的を達成するために適切かつ必要な手段である場合を除く」と定義し（2条2項）、その立証責任について、④「原告が、直接差別または間接差別を推定する事実を提示した場合には、被告が平等原則違反でないことを立証しなければならない」（4条1項）と定めたのである。すなわち、①形式的には中立的な基準であっても、②女性（または男性）に対し実質的に不利益を与えるような基準である（④この実質的不利益の存在を推定する事実を原告が提示した）場合には、③それを正当化する客観的事由が存在しない（④使用者がその客観的正当性を立証できない）限り、間接差別として違法と判断されるのである。

ここで特に重要な争点となるのは、間接差別の推定の手法（②・④）と、差別を正当化する客観的事由の存否の判断（③）である。

まず、間接差別の推定（②・④）に関しては、統計的比較の手法が用いられている。すなわち、問題となっている条件（規定、基準、慣行）を満たす労働者の比率が、男性労働者のなかでの比率と女性労働者のなかでの比率で大きく異なる場合には、間接差別の存在が推定される（Case C-127/92 Enderby v. Frenchay Health Authority [1993] IRLR 591 ; R v. Secretary of State for Employment Ex parte Seymour-Smith and Perez [1999] IRLR 253）。

差別を正当化する客観的事由の存否（③）については、一般に、各国の国内裁判所が具体的に判断すべきものとされている（Case 170/84 Bilka-Kaufhaus v. Weber von Hartz [1986] ECR 1607）。もっとも、欧州司法裁判所も、この点につき、各国の国内裁判所が判断を行う前提として、一定の分析・判断を加えている。その代表的な例として以下のものが挙げられる。

まず、間接差別に関する初めての欧州司法裁判所判決である1981年のジェンキンス事件判決では、例外的・短期的に働く1名の男性を除いてパートタイム労働者の全員が女性で構成されていた事案において、フルタイム労働者とパートタイム労働者の賃金格差は、それが性以外の実質的理由に基づくものでない限り、間接差別に該当すると判断した（Case 184/89 Jenkins v. Kingsgate (Clothing Productions) [1981] ECR 1961）。パートタイム労働者の大多数が女性で占められている場合、フルタイム労働者との賃金格差は女性に対する間接差別となりうるということが明らかにされたのである。

1986年のビルカ事件判決では、企業年金の受給資格要件としてフルタイムで15年勤務していることが要求されていた企業に11年半フルタイム勤務、3年半パートタイム勤務していた女性が当該企業年金制度の適用を求めた事案において、①企業年金はローマ条約119条の「賃金」に該当する、②多くが女性によって構成されているパートタイム労働者を企

業年金制度から除外することは、それが性別によらない客観的な事由によって正当化されない限り、間接差別として119条違反となる、③客観的正当化事由の判断については、できる限りパートタイム労働者を雇用しないという使用者の目的が経済的理由によって正当化され、かつ、当該目的を達成するために選択された手段が適切かつ必要なものであったのかという点から、国内裁判所が判断すべきである、と判示した (Case 170/84 Bilka-Kaufhaus v. Weber von Hartz [1986] ECR 1607)。特にここでは、間接差別の客観的正当性の判断 (③) が、その目的および手段の両面でなされなければならないことを明らかにした点が注目される。

1986年のルーマー事件判決では、仕事上の知識、集中力、肉体的ストレス、努力および責任を要素として賃金を設定する職務評価制度における女性の格付け (特に肉体的負担・努力の評価) が問題とされた事案において、賃金格付けの要素として肉体的負担・努力を考慮することは一般に正当な基準といえるが、そこに一方の性の平均的な状況を反映させることは性を理由とする差別にあたりと判断した (Case 237/85 Rummler v. Dato-Druck GmbH [1987] ECR 2101)。女性は一般に男性より肉体的負担・努力の点で劣るというステレオタイプな判断によって賃金に格差をつけることは違法な差別にあたることが明らかにされたのである。

1989年のダンフォス事件判決では、労働者の時間的融通性を一つの考慮要素とした査定に基づいて追加手当が支給され同一賃金等級内の男女間の平均賃金に格差が生じていた事案において、労働時間のフレキシビリティを賃金増加の正当化基準として用いること自体はできるが、使用者はこの基準が特定の義務を履行するために重要なものであることを立証しなければならないと判示した (Case 109/88 Danfoss [1989] ECR 322)。女性にとって一般に対応が困難であることが多い労働時間のフレキシビリティについては、使用者が特定の業務の履行のために重要であることを立証できる場合に限り賃金面で肯定的に評価することができることを明らかにしたのである。

さらに、1993年のエンダービー事件判決では、女性によって支配的に構成されている上級言語治療士と男性が支配的な薬剤師・臨床心理学者との間の賃金格差が問題とされた事案において、①両業務が同一価値を有すること、および、女性によって支配的に構成されている業務に低い賃金が支払われていることが統計的に立証された場合、性差別の一応の証明 (間接差別の推定) が成立し、両者間の賃金格差に客観的な事由があることを使用者が証明しなければならない、②それぞれの賃金が別々の団体交渉によって決定されていることは格差を正当化する事由にはならない、③より高い賃金で一方の応募者を引きつける経営上の必要性 (市場力の抗弁) は格差を正当化する客観的な事由になりうる (この客観的正当性の具体的判断は国内裁判所が行う) ものとされた (Case C-127/92 Enderby v. Frenchay Health Authority [1993] IRLR 591)。特にここでは、男性が占める職務と女性が占める職務間で労働価値に差がないにもかかわらず賃金格差が存在することが統計的に証明された場合には、間接差別の存在が推定されること (①) が明らかにされており、同一価値労働同一賃金原則と間接差別の法理が融合的に用いられている点が注目される (3)。

以上のように、EUでは、間接差別に関する法理の発展のなかで、その定義および立証責任の分配を明確化・定式化しながら、男女賃金格差の法的な是正が図られている。ただし、格差を正当化する客観的事由の存否については、画一的に判断することの困難さゆえ、

各国の国内裁判所の具体的判断に委ねるとの方針がとられている。

2 イギリス(4)

イギリスにおいては、1970年に制定された同一賃金法によって男女間の賃金差別が禁止され、1975年の性差別禁止法によって間接差別を含む性差別の禁止が定められている。

まず、同一賃金法は、次の3つの場合に男女間の賃金を平等にすべきことを定めている。

第1に、男女が同一または類似の労働に従事している場合である（同一・類似労働同一賃金原則）。ここでは同一労働の場合のみならず、類似労働の場合にも同一賃金の支払いが求められているが、この類似労働にあたるか否かは、仕事の内容とともに、要求される技能・知識、責任などの違いの大きさを考慮して判断するものとされている。仕事の内容および要求される技能・知識、責任の面で実質的に重要な差異が無ければ類似労働として同一賃金の支払いが求められるのである（Capper Pass Ltd. v. Lawton [1976] IRLR 366 (EAT); Eaton Ltd. v. Nuttall [1977] IRLR 71 (EAT)）。また、男性のみに休日・深夜労働が課されている場合でも、それに見合った割増賃金が支払われているときには、類似労働の成立を否定しないとの判断を示した事案もみられている（Dugdale v. Kraft Foods Ltd. [1976] IRLR 368 (EAT); National Coal Board v. Sherwin [1978] IRLR 122 (EAT)）。

第2に、男女の労働が職務評価制度によって同等と評価される場合である（同等評価労働同一賃金原則）。すなわち、企業内に設けられた職務評価制度において、努力、技能、決定等の項目を基準として男女の職務が同一と判断された場合には、同等労働にあたるとして同一賃金の支払いが求められるのである。この企業内の職務評価制度自体が男女の労働に対し異なる評価を下す差別的なものである場合には、同制度自体を違法として救済を求めることもできる。もっとも、この職務評価制度を採用・導入すること自体は使用者に義務づけられておらず、このような職務評価制度を採用していない事業所の女性労働者は同原則に基づく救済を求めることはできないものとされている。そのため、イギリスでは、職務評価制度を導入していない事業所の女性労働者に同一賃金の救済を求める道が大きく閉ざされていた。この問題を克服するために1983年法改正によって新たに導入されたのが、次の同一価値労働同一賃金原則である。

第3に、男女が同一価値労働に従事している場合である（同一価値労働同一賃金原則）。1983年改正により導入された本原則によれば、職務評価制度が存在しない事業所の労働者についても、同一雇用のもとにある男女が努力、技能、決定等の要素により同一価値の労働に従事していると判断される場合には、同一の賃金を支払わなければならないものとされる。この同一価値労働性の比較・判断は、個別の労働者（個別の男性労働者と個別の女性労働者）間でもなされうるものとされている。同一価値労働性が認められた代表的な例として、女性料理人と男性塗装工・熱絶縁工・船大工との間の同一価値労働性が肯定されたヘイワード事件（Hayward v. Cammell Laird Shipbuilders Ltd. [1988] IRLR 257 (HL)）や倉庫事務担当女性と倉庫品質管理男性との間の同一価値労働性が承認されたピックストーン事件（Pickstone v. Freemans [1988] ICR 697 (HL)）などがある。

これらの原則に基づいて同一賃金の支払いを求める労働者は、雇用立法に関する訴訟を一般に管轄している雇用審判所に申請を行う。この申請のなかでも同一価値労働の申請に

関しては、特別の複雑な手続(5)が設けられており、同一価値労働性の判断については中立の職務分析専門家にその調査・報告書の提出が委託されている。職務分析専門家は、この職務比較を行う際に、技能、知識、精神的負荷、身体的負荷、労働条件、物的責任、人的責任等のいくつかの要素を裁量的に採用し、各要素にランク付け(ポイント付け)を行うことによって、職務の価値を比較・決定する傾向にあるとされる。この中立の専門家によって作成された報告書を踏まえて、雇用審判所がこれを証拠として採用するか否かを最終的に決定し救済の要否を判定する。

なお、同一賃金法では、上記の3原則のいずれの場合にも、使用者から賃金格差は「性以外の真に実質的な要素」に基づくものであるとの抗弁がなされ、その立証が成功した場合には、男女間に賃金格差があっても同一賃金法違反にはならないと規定されている。逆に言えば、3原則のいずれかに該当する場合に同一賃金法に違反しないためには、使用者はその格差が「性以外の真に実質的な要素」に基づくことを立証する必要があるのである。この使用者の抗弁として賃金格差を正当化するものとしては、例えば、勤続年数の違い、技能・資格の違い、生産性の違い、労働時間帯の差異による時間外手当比率の差異、市場力(よりよい人材を確保するための市場競争上の要請に基づく高賃金の提示)、企業の経済状況(経営困難のために前任男性より後任女性の賃金が低く設定されたこと)、レッドサークル(過去に高い格付けを得ていた労働者の賃金が格付けの低下後も維持されていること)等があると解釈されている。

この同一賃金法による法規制に加え、イギリスでは、性差別禁止法が、性差別一般に関して、直接差別、間接差別および報復的差別の禁止を定めている。なかでも間接差別の禁止については、アメリカにおける差別的効果法理(グリッグス事件判決をはじめとする判例法理)の影響を受けつつ、世界で初めて「間接差別」概念を法律上明文化したものとして重要な意義を有している。

同法は、この「間接差別」を、①男女にある要件または条件を同様に適用したとき、②それを充足しうる女性の割合が男性の割合より相当程度小さく、③その要件・条件が性別に関係なく正当であることを立証することができず、④女性がそれを充足しないがゆえに不利益を被る場合をいう(1条1項b号、3条1項b号)と定義している。この間接差別にあたりと推定されうる事案としては、これまで、公務員就任要件として28歳という年齢制限の設定(*Price v. Civil Service Commission and another* [1977] IRLR 291)、解雇順位を決定する際の先任権からパートタイム労働者を排除(先順位解雇)(*Clarke v. Eley (IMI) Kynoch Ltd.* [1982] IRLR 482)、パートタイム勤務の申し出を拒否しフルタイム勤務を要求(*The Home Office v. Holmes* [1984] IRLR 299)、全国転勤条項の付加(*Mead e-Hill and National Union of Civil and Public Servants v. British Council* [1995] IRLR 487)、早朝・深夜勤務時間帯の就労命令(*London Underground Ltd. v. Edwards* [1998] IRLR 364)などがみられている。このように間接差別の存在が推定された場合でも、それが性別にかかわらない正当な要件・条件であることを使用者が立証した場合(③)には間接差別は成立しないものとされており、この使用者による抗弁の成否は個別の事案ごとに柔軟に判断されるものとされている(cf. *The Home Office v. Holmes* [1984] IRLR 299)。

もっとも、同一賃金法と性差別禁止法は基本的に排他的なものと考えられており、賃金

差別に関しては、基本的には同一賃金法に基づいて主張されるべきものと位置づけられている。したがって、賃金面での間接差別を性差別禁止法に基づいて主張することはできないものとされている。

しかしながら、上記のように、欧州司法裁判所は間接差別に関して積極的な態度をとっており、この欧州司法裁判所の影響の下、イギリスにおける賃金面での性差別の事件にも間接差別法理が適用されるに至っている (cf. Case 184/89 Jenkins v. Kingsgate (Clothing Productions) [1981] ECR 1961; Case C-127/92 Enderby v. Frenchay Health Authority [1993] IRLR 591)。

3 アメリカ(6)

アメリカでは、男女間の賃金平等に関する法律として、1963年に制定された同一賃金法と1964年に制定された公民権法第7編という2つの法律がある。

まず、1963年同一賃金法は、男女間の同一労働同一賃金原則を定めている。すなわち、同一の技能、努力、責任を要する職務における同一労働が類似の労働条件の下で行われる場合には、性別に基づく賃金差別を行ってはならないものとされている。ただし、同一価値労働に関する規定は同法には定められていない。なお、同一労働であったとしても、使用者が、男女間の賃金格差が、①先任権制度、②成績考課制度、③出来高給制度、または、④性別以外の要素に基づくことを立証した場合には、同一賃金法違反にはならないものとされている (使用者の抗弁)。

他方、1964年の公民権法第7編は、性差別の禁止を含む包括的な雇用差別禁止法であり、そのなかで男女間の賃金差別も規制の対象とされている。イギリスの同一賃金法と性差別禁止法との関係とは異なり、アメリカの同一賃金法と公民権法第7編は排他的な関係には立たず、両者が重複的に適用されることもありうるのである。ただし、性別による賃金格差が同一賃金法によって正当化される場合 (上記の4つの使用者の抗弁の場合) には、当該賃金格差は公民権法第7編違反にも該当しないものとされている (いわゆるベネット修正条項=公民権法第7編703条(h))。

判例は、この公民権法第7編の下で、雇用差別に関する2つの法理を形成・発展させている。一つは、差別的意図に基づく差別を禁止する「差別的取扱い」法理であり、もう一つは、表面的に中立的な雇用施策であってもそれが特定グループに不相当な不利益をもたらす場合にこれを禁止する「差別的効果 (disparate impact)」の法理である。このうち後者の法理は、1971年の連邦最高裁判所判決 (グリッグス事件判決) (Griggs v. Duke Power Co. 91 S.Ct. 849 (1971)) によって確立された法理であり、1991年の法改正によって公民権法第7編のなかにも明文化されたものである。この「差別的効果」とは、①表面的に中立的な雇用施策が、②法律上保護されている特定グループのメンバーの雇用機会に不相当な不利益を与える場合に、③当該施策がその個人の職務に関連しかつ経営上必要であることを使用者が立証できなければ、違法な差別 (公民権法第7編違反) にあたるとされるものである。ここでは、使用者の差別的意図の存在は要求されておらず、使用者が差別的意図をもたず設けた中立的な雇用施策であっても、特定グループに大きな不利益を与える (差別的効果をもつ) 場合には、違法と判断されうることになる。

なお、アメリカでも、1980年代に「同等価値 (comparable worth)」の理論がたびたび

主張され、異なる職務に従事している場合にも職務評価によって「同等価値」と判断される場合には同一賃金が支払われるべきとの訴えがなされた。このような「同等価値同一賃金原則」の主張に関しては、差別的意図に基づく「差別的取扱い」として訴えを提起することは可能とされている (Country of Washington v. Gunther 101 S.Ct. 2242 (1981)) が、具体的な差別の認定において差別的意図 (単なる賃金格差の認識を越えた差別意思) の存在が認められないことが多い (cf. American Federation of State, County, And Municipal Employees, AFL-CIO (AFSCME) v. State of Washington 770 F.2d 1401 (9th Cir. 1985))。差別的意図を問わない「差別的効果」法理の適用についても、市場要素を反映する報酬制度に同法理を適用するのは不適切であると判断されている (Spaulding v. University of Washington 105 S.Ct. 511 (1984); American Federation of State, County, And Municipal Employees, AFL-CIO (AFSCME) v. State of Washington 770 F.2d 1401 (9th Cir. 1985))。賃金格差についてはその決定要素の多様さ・複雑さゆえに、大きなインパクトをもつ差別的効果法理を適用することは難しいと考えられているのである。

4 カナダ(7)

カナダでは、まず1977年に連邦法としてカナダ人権法が制定され、そのなかに男女間の同一価値労働同一賃金原則が定められた。さらに1980年代には、オンタリオ州をはじめとするいくつかの州で組織的な賃金差別をより積極的に是正していくための賃金衡平法が制定され、男女賃金差別を解消していくための独創的な取組みが推進されている。

1977年のカナダ人権法は、「同一事業所に雇用され同一価値の労働を行っている男女労働者の賃金に使用者が差異を設定しあるいは維持することは差別行為である。」(11条1項)と規定し、男女間の同一価値労働同一賃金原則を明確に定めた。同時に、この労働価値を測定するための基準は、技能、努力、責任および作業条件からなるとの規定(同条2項)も定められている。

連邦政府は、このカナダ人権法11条の実施のための指針として、1986年に平等賃金ガイドラインを策定し、性的差別のない客観的職務評価制度の確立・適用を奨励している。同ガイドラインでは、「技能」について「経験・訓練・教育・生来の能力によって得た知的・身体的資格は考慮されるがこれらの資格を得た方法は考慮されない」、「努力」については「知的努力および身体的努力の双方が評価の対象となり、それらを相互に評価することができる」、「責任」については「技術・財政・人材に関する労働者の範囲を考慮しなければならない」、「作業条件」については「身体的・心理的作業環境、すなわち、騒音・湿度・孤立感・物理的危険性・健康への有害性・ストレスなども考慮しなければならない」といった職務評価の具体的基準が定められている。さらに、同ガイドラインは、賃金格差が存在する場合であってもその格差が合理的要素に基づくものであることを使用者が立証できた場合には合法であるとし、その合理的要素として、業績、先任権制度、レッドサークル、臨時訓練のための配置、内部的な労働力不足の存在、地域における賃金率などをあげている。

この連邦法上の苦情処理は、一般に、個人または集団がカナダ人権委員会に提訴することによって開始され、同委員会が調査官を任命して報告書を提出させ、また、人権審判委員会長に事案を審査する人権審判所を任命するよう要請することによって手続は進められ

る。人権審判所による決定はカナダ連邦裁判所の判決と同様の強制力をもつものとされる。

以上のような連邦レベルでの法規制に加え、いくつかの州では、より積極的・具体的な差別是正制度が法定されている。そのなかでももっとも先端的な制度を採用しているのがオンタリオ州である。

オンタリオ州では、1987年の賃金衡平法により、男性職と女性職との集団的な職務比較を行うことによって、組織的・固定的な賃金差別を制度的に是正することを推進している。同法によれば、100人以上の従業員を雇用する使用者は次の手順で賃金の衡平を実現しなければならない（従業員数10人から99人の使用者については是正措置の実施は強制ではなく任意とされる）。

①男性職（男性が70%を占める職）と女性職（女性が60%以上を占める職）とを特定すること。

②性的偏見のない職務比較システムを選定・策定すること。職務比較の基準は、技能、努力、責任および作業条件の4要素およびそのサブファクターから構成されるものとされるが、その具体的内容の決定は労使当事者に委ねられるものとされている。

③同一価値と評価される男女の職務の報酬を比較すること。女性職の賃金率が同一価値の男性職の賃金率と少なくとも同一であるときには賃金の衡平は達成されているものとされる。

④使用者が適用除外事由（業績、先任権制度、レッドサークル、臨時訓練のための配置、臨時的な技能者不足など）を立証すること。賃金格差がこれらの性的偏見に基づかない要素によるものであることを立証できた場合には、本法の適用除外となる。

⑤賃金是正計画を作成し賃金調整を実施すること。以上の職務比較の結果、賃金調整を行う必要がある場合には、使用者は賃金の是正計画を書面で作成し、職場に掲示しなければならない。労働組合が存在する職場では、労使が誠実に交渉して賃金是正計画書を作成しなければならない、労働組合がない職場や非組合員に対しては使用者が一方向的に計画書を作成するが、これに対しては異議申立てやオンタリオ賃金衡平委員会への再審申立てが認められており、また、賃金衡平聴聞行政審判所への提訴権も認められている。

以上のように、オンタリオ州賃金衡平法は、被害者からの提訴を待って救済手続が進むのではなく、本法の適用を受けるすべての使用者に賃金衡平の手続の実施を義務づけることによって組織的な賃金格差の是正をより積極的に推進しようとしている点で、世界でも画期的な試みを行っている。

III 各施策の特徴と日本への適用可能性

1 施策の類型・特徴

以上のような欧米先進諸国における男女賃金格差解消のための先進的な施策を整理・分類すると、大きく次の2つの類型に分けられる。

第1に、同一価値労働同一賃金原則によるアプローチである（典型的にはイギリス同一賃金法、カナダ人権法・オンタリオ州賃金衡平法）。

この同一価値労働同一賃金原則によると、職務の違いを越えた賃金差別（職務分離に基づく賃金格差）の是正が可能であり、また、労働価値に基づかない家族主義的賃金制度を是正することも理論的には可能となる。ただし、これを実効的に行うためには性的偏見に

基づかない職務評価・職務比較システム（労働価値を測定し比較する制度）の構築が必要になる。この職務評価・職務比較の手法としては、イギリスのように個別の男女労働者間の個別比較を行う手法と、カナダのように男性職務と女性職務間の集団的比較を行う手法とがありうる。このうち、イギリスの個別比較方式では、職務分析の専門家による裁量的な職務比較の手法（多くの場合職務の要素ごとに点数をつけそれらを合計して比較する方法）がとられ、また、集団的な職務評価制度の導入を法的に義務づけているカナダの州法では、考慮要素の具体的な決定は労使当事者に委ねられている。賃金の決定要素は多様で複雑なものであるため、客観的な職務評価システムを画一的に構築することは困難であり、専門家による裁量的分析や労使当事者による具体的決定に委ねられているのである。また、同一価値労働であると評価された場合にも、賃金格差が性別以外の要素に基づくことを使用者が立証したときには格差が正当化される点は各国で共通している。この正当化事由の存在についても、客観的な基準を設定することは困難であることから、性的偏見によらない真に実質的な要素であるか否かが個別の具体的事情に応じて判断される傾向にある。

第2の類型は、間接差別法理によるアプローチである（典型的にはEU法、イギリス性差別禁止法、アメリカ公民権法第7編の「差別的効果」法理）。

この間接差別法理（ないし差別的効果法理）は、表面的には中立的な施策・慣行であっても女性に対して差別的な効果（不相当な不利益）をもたらしているものを除去することをねらいとした法理であり、これによって、男女間の雇用上の障壁を除去するとともに、結果的に（統計的に比較して）女性に不利益をもたらしている賃金制度を是正することも理論的には可能となる。もっとも、賃金制度への間接差別法理の適用については、賃金決定要素の多様さ・複雑さゆえに、比較法的にみて一定の躊躇がみられている（典型的には市場要素を反映している賃金制度に差別的効果法理を適用することは不適切であるとするアメリカ。イギリスでも賃金面での間接差別を性差別禁止法に基づいて主張することはできないとされている）。また、間接差別の存在が推定された場合にも、それが性別に基づかない客観的な理由・目的のために必要なものであることを使用者が立証したときには差別が正当化されるという点では共通性がみられている。この正当性の有無については、客観的に画一的な基準を設定することの困難さゆえに、個別の具体的事情に応じて判断される傾向にある。

2 日本への適用可能性

(1) 現行法の解釈（判例法）としての導入可能性

これらの法原則・法理を、現行法の解釈（判例法）として日本に導入することは可能・適切であろうか。

(a) 同一価値労働同一賃金原則

同一価値労働同一賃金原則については、これを実効的に導入・運用するためには、性的偏見に基づかない職務評価・職務比較システム（労働価値を測定し比較するシステム）を構築する必要がある。その手法としては、イギリスのような個別比較方式とカナダ・オンタリオ州のような集団比較方式があるが、いずれも職務分析という専門的で複雑な判断を要するものであるため、イギリスでは審判過程における中立の職務分析専門家への調査・報告書作成の委託、カナダ・オンタリオ州では職務評価制度導入の使用者への義務づけと

労使当事者による具体的考慮要素の決定という方法が法的に制度化されている。このような諸外国の例に照らすと、わが国に同一価値労働同一賃金原則を導入する場合にも、労基法4条や民法90条という一般的な規定の下で、必ずしも労働問題・職務分析に関する専門的能力を有しているわけではない普通裁判所の裁判官の判断によって同原則を発展させていくより、立法によって職務評価を実効的に行うシステムを整備しつつ制度的にこれを導入していく方が法形式としては望ましいように思われる。

(b) 間接差別法理

間接差別法理については、これを発展させたアメリカやEUでは、判例法が先導してこれを確立・発展させていったという歴史的経緯がみられる。しかしながら、同法理が雇用システムに対して与えるインパクトの大きさ、および、同法理自体に内在する内容の曖昧さ・複雑さを考慮すると、労基法4条や民法90条といった一般的な規定の解釈として判例法によって曖昧・不明確な形で導入していくより、立法によってその概念や射程を明確にしつつ導入していく方が法形式としては望ましいように思われる。実際に、アメリカやEUにおいても、今日では、法律や指令によってその概念や立証責任の所在を明確にしながら同法理の展開・運用が図られている。

(2) 立法政策としての導入可能性・留意点

では、これらの法原則・法理を立法政策として導入する場合には、どのような点を考慮すべきであろうか。

(a) 同一価値労働同一賃金原則

同一価値労働同一賃金原則を立法政策として導入する場合には、その基準となる労働価値を評価し比較するシステムを構築する必要がある。ここでは特に、①評価の要素と②比較の手法が問題となる。

①評価の要素については、イギリスやカナダの例によると、技能・知識、努力、責任、身体的・精神的負荷等が主要な要素となるものとされているが、同時に、賃金制度のもつ多様さ・複雑さゆえに、この評価要素について客観的に画一的な基準を設定することは困難であると認識されており、その具体的な選択・決定は、イギリスでは職務分析専門家の裁量的判断、カナダ・オンタリオ州では労使当事者による協議・決定に委ねられている。日本でも、評価要素については、ガイドライン等によって標準的な要素を例示しつつ、その具体的な選択・決定にあたっては、専門家による裁量的判断や労使当事者による協議・決定を尊重せざるをえないであろう。日本においては、欧米型の職務給・職務比較は広く行われてはいないことから、日本において導入する場合には、評価要素の中には、能力や熟練度を加味したものとすることが必要であろう。

②比較の手法としては、個別比較方式と集団比較方式という大きく2つの方法がある。このうち、個別比較方式には、個別の事案に応じた柔軟な判断が可能であり裁判所等による紛争解決になじみやすいという利点があるが、紛争処理を管轄する裁判所等に大量の事件がもちこまれ、その解決に多大な労力と時間がかかってしまうおそれがある。この問題を克服するためには、イギリスのように紛争解決のプロセスのなかに職務分析の専門家による迅速な調査・報告という手法を取り入れることが考えられる。また、集団比較方式については、組織的・固定的な賃金差別を根本的に是正していくことが可能となるという長所があるが、欧米のような職務給制度が定着していない日本企業においては、比較の単位

として、狭い意味での「職務」ではなく「キャリアコース」ないし「雇用管理区分」を単位とせざるをえない場合が少なくなく、職務評価制度が有効に機能しないおそれがある。カナダ・オンタリオ州型の集団比較方式が日本で有効に機能するためには、雇用管理の多様化、その区分の細分化が進み、労使当事者によって具体的状況に応じた柔軟な比較単位の設定が可能となるような制度設計が行われるようになることが前提となるであろう。

なお、比較された労働の価値が同一と評価された場合でも、賃金格差が性別以外の要素に基づくことを使用者が立証しえたときには格差が正当化される点は各国で共通している。日本でも、いかなる要素が賃金格差を正当化する事由となりうるのかを検討することが必要になるが、特に年功給・生活給的な性格を有してきた日本の賃金制度においては、勤続年数、配転可能性、労働時間の柔軟性、家族生活保障の必要性等の要素が正当化事由となりうるのかについて、これらの要素が真に経済的必要性や社会的要請に基づくものか、女性に不相当な不利益をもたらすものでないかといった点を考慮しながら検討する必要がある。いずれにしても、これらの点につき客観的に画一的な基準を設定することは困難であることから、政府としてはガイドライン等によって正当化事由となりうる（あるいはなりえない）要素を例示しつつ、最終的な正当化の可否は当事者による集団的な協議・決定を尊重しつつ個別具体的な文脈に応じて裁判所等の紛争処理機関が判断するという形で制度設計が行われるべきである。

(b) 間接差別法理

間接差別法理を立法政策として導入する場合には、まず、曖昧さを内包する「間接差別」の概念を明確化するため、法律によってその定義・射程および立証方法を明定することが必要になる。この立法化の際には、EUの性差別立証責任指令、イギリスの性差別禁止法、アメリカの公民権法第7編（差別的効果法理）が先進的な立法例として参考になる。もっとも、同法理を賃金制度に適用することについては、そのインパクトの大きさおよび賃金決定要素の多様さ・複雑さを考慮に入れつつ、より慎重な検討を行うことが必要である（EUでは間接差別法理の賃金制度への適用が肯定されているが、アメリカでは差別的効果法理の賃金制度への適用は不適切であると解釈されている）。

また、間接差別の存在が推定された場合でも、賃金格差が性別以外の要素に基づくことを使用者が立証しえたときには賃金格差は正当化される点では各国は共通している。日本でも、いかなる要素が正当化事由になりうるのかを検討することが必要になるが、上記の同一価値労働同一賃金原則の場合と同様に、特に日本では、勤続年数、配転可能性、労働時間の柔軟性、家族生活保障の必要性といった要素が正当化事由になりうるのか、なりうるとしてもいかなる場合に真に正当と判断されるのかについて検討を行う必要がある。いずれにしても、これらの点につき客観的に画一的な基準を設定することは困難であるため、政府としてはガイドライン等によって正当化事由となりうる（あるいはなりえない）要素を例示しつつ、最終的な正当化の可否は当事者による集団的な協議・決定を尊重しながら個別具体的な文脈に応じて裁判所等の紛争処理機関が判断するという形で制度設計が図られるべきである。

3 立法政策のあり方

以上の検討から、今後の立法政策として考えられうる選択肢を提示するとすれば、さし

あたり以下の3つの道が考えられうる。

① 同一価値労働同一賃金原則を立法化する。その手法としては、イギリス型の個別比較方式をとることが考えられ、そこでは中立の専門家を活用した簡易・迅速な紛争解決方法を導入することが重要になる。また、日本の雇用管理の実態に応じ、能力や熟練度を加味した職務評価の要素や格差の正当化事由等については、ガイドラインによってその例示をしつつ、その具体的な判断については当事者による集団的な協議・決定や専門家による裁量的判断を尊重しながら裁判所等の紛争処理機関が最終的に判断するものとする。

② 間接差別法理を立法化する。EU、イギリス、アメリカの例を参考に、法律によって間接差別の定義・射程および立証責任を明確に定める。格差の正当化事由等については、ガイドラインで例示しつつ、その具体的な判断については当事者による集団的な協議・決定を尊重しながら裁判所等の紛争処理機関が最終的に判断するものとする。この間接差別法理の立法(②)は同一価値労働同一賃金原則の立法(①)と排他的・選択的なものではなく、競合的・両立的なものでありうる(例えばEU法参照)。

③ この他、さしあたり男女雇用機会均等法20条のポジティブ・アクションの枠内で男女賃金格差解消のためのガイドライン(女性に不相当な不利益を与えている賃金決定要素の例示とその解消のためのプログラム、性的偏向に基づかない評価制度の例とその推進)を策定し、労使の自主的な取り組みによる状況の改善を促していく。

いずれの道をとるかは、民主的プロセスによって決定されるべき政治的課題である。

(1) cf. SUPLOT(A.) (dir.), *Au-delà de l'emploi: Transformations du travail et devenir du droit du travail en Europe*, Paris, Flammarion, 1999, pp.238 et s.

(2) EUの男女賃金平等法制に関しては、中島通子=山田省三=中下裕子『男女同一賃金』(有斐閣、1994年)209頁以下(山田省三執筆)、上田達子「EUの社会政策における同一賃金及び均等待遇原則」同志社法学49巻4号1036頁以下(1998年)、柳沢房子「EUにおける男女雇用平等政策——回顧と展望」レファレンス平成13年4月号61頁以下(2001年)等参照。

(3) エンダービー事件判決の分析については、林素禎「男女賃金格差と間接差別法理——米国・英国の法の比較が示唆するもの——」本郷法政紀要8号(1999年)523頁以下も参照。

(4) イギリスの男女賃金平等法制に関しては、中島=山田=中下・前掲注(2)書・121頁以下(山田省三執筆)、林・前掲注(3)論文・511頁以下、浅倉むつ子ほか「特集・イギリスにおける間接性差別」労働法律旬報1489・90号6頁以下(2000年)、浅倉むつ子『労働とジェンダーの法律学』(有斐閣、2000年)199頁以下、494頁以下、小宮文人『イギリス労働法』(信山社、2001年)101頁以下等参照。

(5) その詳細については、浅倉・前掲注(4)書・217頁以下参照。

(6) アメリカの男女賃金平等法制に関しては、中窪裕也『アメリカ労働法』(弘文堂、1995年)182頁以下、中島=山田=中下・前掲注(2)書・155頁以下(中下裕子執筆)、クレア・シャーマン・トーマス(上野千津子訳)『アメリカ性差別禁止法』(木鐸社、1997年)180頁以下、マック・A・プレイヤー(井口博訳)『アメリカ雇用差別禁止法』(木鐸社、1997年)154頁以下、林・前掲注(3)論文・495頁以下等参照。

(7) カナダの男女賃金平等法制に関しては、中島＝山田＝中下・前掲注(2)書・182頁以下(中下裕子執筆)、木村愛子「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号82頁以下(1996年)、木村愛子「カナダ オンタリオ州『賃金衡平法』の解釈」季刊労働法181号91頁以下(1997年)、木村愛子「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」早法75巻3号99頁以下(2000年)、木村愛子「『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巻4号14頁以下(2000年)等参照。