

「賃金透明」政策の国際的發展：男女間賃金格差開示と同一価値労働同一賃金原則

International Development of “Pay Transparency” Policy : Gender Pay Gap Disclosure and Equal Pay Principle

遠藤公嗣（明治大学名誉教授）

endokosh@meiji.ac.jp

目次

- 1 はじめに
- 2 政策の目的と手段
- 3 発展史
- 4 イギリスとドイツ
- 5 EU とドイツにおける同一価値労働同一賃金原則の受容と不受容
- 6 立法措置効果の計量研究
- 7 米国の州法
- 8 むすびにかえて

1 はじめに

令和 4 年厚生労働省令第 104 号（2022 年 7 月 8 日）は、雇用労働者数 300 人超の企業に「男女の賃金の差異」公表を義務化した。この省令の考え方は、国際的には「賃金透明（Pay Transparency）」政策として知られ、EU 加盟国+ α で 1990 年代から立法措置（法制定ないし法にもとづく規則制定）がはじまり、現在も急速に発展中の政策である。この省令は、日本もまたその発展の一環にあることを示している。本論文は「賃金透明」政策とは何かについての文献研究の成果である。

「賃金透明」政策の国際的發展は、私見によれば、主流と副流の 2 つの流れがある。主流は、EU および EU 加盟国、加えてカナダ・オーストラリアなどの多数国における発展である。副流は、米国における発展である。副流は、主流の発展に遅れてはじまり、政策の直接目的と手段が主流と異なる。もっとも主流と副流は相反せず、政策目的の本質も両者共通するものがある。近い将来に、主流が副流を統合する可能性も大きい。

本論文は、EU および EU 加盟国とその他におけるところの、主流の「賃金透明」政策について、その目的と手段、その発展史を概説する。イギリスとドイツにおける立法措置の政治過程研究は興味深い論点を含むので、これに言及する。ついで、政策の効果を数値測定した研究成果を紹介する。最後に、米国の政策を概説する。

「賃金透明」政策は現在も急速に発展中である。それを追いかけて、英語での調査報告書や学術論文の発表が急増している。法学・経済学・政治学・計量研究それぞれからのアプローチが実施されており、私になじみの薄い研究枠組や計量手法の文献も少なくない。しかし残念にも、記述や研究に不十分点も多く、政策の全容理解にほど遠い。本論文は、日本語での先行文献も少ない中で、これら英語文献をさらに後追いする文献研究の不完全

な成果である。これを寛容されたい。

2 政策の目的と手段

EU および EU 加盟国とその他における政策の目的は、男女間賃金格差の解消である。なお EU 自体は、2014 年発出の賃金透明勧告も、2021 年提案で審議中の賃金透明指令案も、男女間賃金格差の解消は「同一価値労働同一賃金」によることを明記し強調する。

政策の手段は各国で多様である。Veldman[2017]は「賃金透明」政策についての最初の（しかし、すでに古い）国際比較調査報告書である。EU 加盟 28 国+アイスランド・リヒテンシュタイン・ノルウェイの計 31 国を調査した。報告書は、31 国中の 10 国に何らかの手段があることをあきらかにし、それら手段を 4 分類した。

- a) 従業員(代表)の賃金情報権 個々の従業員は、同一価値職務である（比較対象者の）男女別の賃金額を請求できる：フィンランド、アイルランド、ノルウェイの 3 国 ノルウェイのみは比較対象者の同意なくとも請求権がある（他 2 国はそうでない）
- b) 労働者協議会 WC へ男女間賃金格差を報告する義務が企業にある：オーストリア、ベルギー、フランス、デンマーク、イタリアの 5 国
- c) 賃金監査 pay auditing を実施する義務が企業にある：フィンランド、スウェーデン、フランスの 3 国
- d) 男女同一賃金を団体交渉事項とすることの奨励：ベルギー、フィンランド、フランス、ドイツ、スウェーデンの 5 国 ベルギーとフランスでは義務であり、フランスでは企業における賃金監査の規定を含む

政策手段をまとめると、一企業における男女間賃金格差情報を、当該企業の労使の両当事者が何らかの形で知ることができるようにすることである。そして、賃金格差を解消させるために、労使の両当事者が手立てをとることを促す。

3 発展史

立法措置の発展史を記述する英語文献はまだ存在しない。現状では、ある国の立法措置の内容と制定年が文献によって違うことがあり、立法措置の名称不明すらもある。発展史の信頼できる記述は、当分は難しいだろう。理由は下記と思われる。ア) 初期の発展が少数言語国・非ヨーロッパ国であったため、情報の普及が制約されている。イ) 政策の手段を規定する立法措置が数年でたびたび明確化・拡充化されることがある（縮小もある）ので、どれを指標とするかの判断が分かれる。ウ) 政策の手段の多様さが、この理由を増幅する。エ) 州・産業レベルの立法措置が先行し、全国レベルが遅れることがある。

下表は、私見による発展史である。

立法措置の発展史

1994 スウェーデン* 賃金監査の義務化

1996 カナダの州レベルで公共部門に限って州法制定

British Columbia, Manitoba, Ontario Baker et al.[2019] (後の 6 参照)

Ontario の州法名称は Public Sector Salary Disclosure Act

なお 2012 Nova Scotia、2015 Alberta、2016 Newfoundland and Labrador の各州

2005 フィンランド* 賃金監査の義務化

2006 デンマーク* Company Pay Reports of 2006 ? (従業員数 35 超企業) 対象 男女別賃金統計の作成し、それを従業員と協議することを企業に義務化 2014 改 (10 超) 2016 改 (35 超に戻す)

2006 フランス** 3 月 23 日法: 男女労働条件報告書を団体交渉で使から労へ通知

2011 オーストリア* Equal Treatment Act (民間企業のみ?) 2011 (従業員数 1000 超) 2012 改 (500 超) 2013 改 (250 超) 2014 改 (150 超) 男女、職務分類ごとの賃金の平均値と中央値を、企業は WC 代表に通知するが、企業外公表の義務ない

? イタリア** Art 46, Equal Opportunity Code

2012 ベルギー** Gender Pay Gap Act (民間企業のみ)

2014 EU 賃金透明勧告 (2014/124/EU) 重要画期 日本へも影響か?

賃金透明の 4 つの手段を推薦

影響 i) 調査企画の喚起

Veldman[2017]調査 EC 刊行 調査における手段 4 分類は、勧告の 4 手段を踏襲

Eurofound[2018]調査 EC 刊行 上記*4 国を first mover として当該国言語文献を調査し記述 上記**3 国は立法措置を認定するも証拠不足として記述せず

影響 ii) おそらくイギリスとドイツの立法措置を誘因

2017 イギリス「男女間賃金格差情報規則」(制定は 2016 2010 年平等法第 78 条準拠)

2017 ドイツ「賃金透明法」(制定も 2017)

2018 カナダ・オンタリオ州 Pay Transparency Act

2018 アイスランド 25 人以上企業の男女同一賃金の認証の取得義務

2018 フランス 9 月 5 日法

(2019 日本の JILPT 資料 208 フランス・ドイツ・イギリス・カナダの概況)

2019 EC フォン・デア・ライエン委員長就任、6 公約の 1 に賃金透明立法措置を入れる

2021.3.4 EU 賃金透明指令案の提案 重要画期となるだろう 日本へも影響か?

第 4 条 同一価値労働同一賃金のための性中立的職務評価の確立を求める

第 5 条 応募者は募集職務の賃金幅を面談前に知る権利がある

応募者に前職で支払われた賃金の歴史を尋ねることを使用者に禁止する(後の 7 参照)

第 6 条 賃金とキャリアの決定基準に労働者が簡単にアクセスできるように使用者は求められる

第 7 条 同一価値職務をする労働者カテゴリーの男女別賃金情報を入手できる労働者の権利

第 8 条 男女間賃金格差の報告義務 労働者はそうした格差の説明を求める権利があり、使用者は説明する義務がある 男女間賃金格差が客観的性中立的基準で正当化

できないならば、使用者はその是正を求められる

第9条 男女間賃金格差が平均値で5%以上あって、それが客観的性中立的基準で正当化できないならば、労使は共同で賃金アセスメントを実施し、格差是正への契機とする

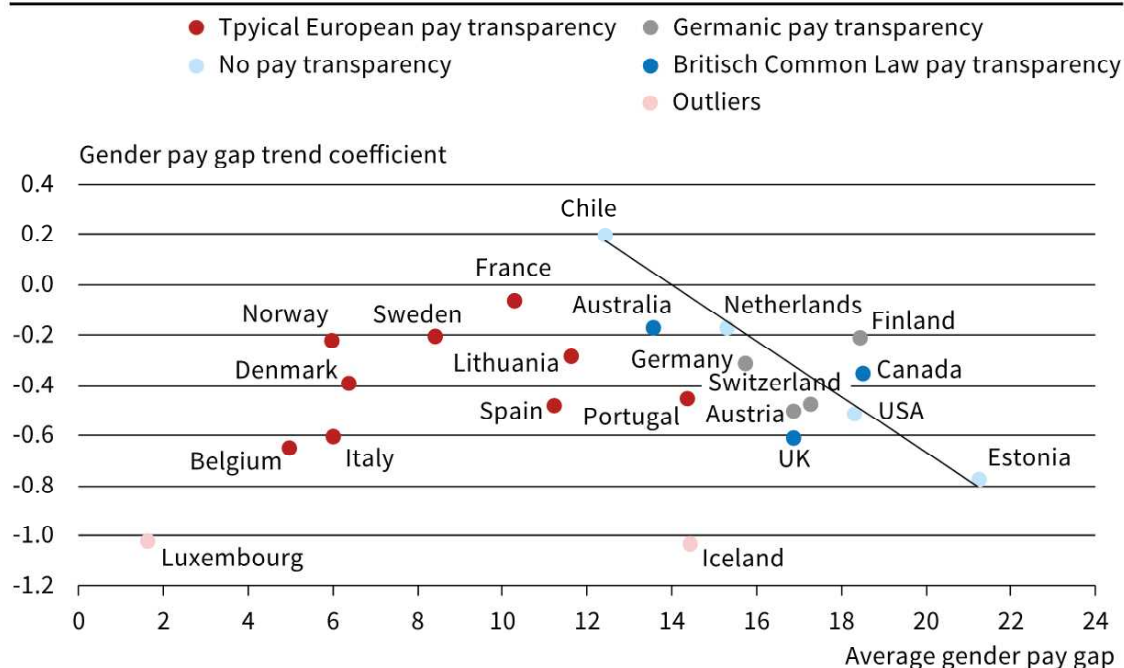
2022.2 Ceballos et al.[2022]の発表

2022.7 ILO[2022]の発表（2021.7-21.11 調査実施） ILOとして最初の「賃金透明」政策の調査報告書。米国を含む21国を対象とし、立法措置の概要や賛否の意見を記す。残念なことに、記述は信頼度が低く平板で、構成はやや不出来である。第1著者は法学教授で、第2は法学ポスドクである。

Ceballos et al.[2022]は、第1著者をポスドクに、第2を教授に入れ替え、さらに第3に経済学教授を加えた論文で、22国を対象とし、大胆かつ挑戦的な計量分析結果を示す（下図参照、Ceballos et al.[2022: 9]）。すなわち、潜在クラス分析によって22国を3グループ（他に無政策グループ）に分類した。潜在クラス分析とは、数値データだけでなく質的データを潜在変数として表面的データをクラス分けする計量分析手法である。経営学のマーケティングでよく使われる。なお、クラスター分析は数値データだけでクラスターに分類する手法で、潜在クラス分析とは異なる。

Figure 5

The Natural Convergence Line and Pay Transparency Latent Class Scatterplot



Source: OECD; Masselot (forthcoming), ILO Report.

© ifo Institute

Ceballos et al.[2022]は「自然収束線」概念も提起する。「自然収束線」は「賃金透明」政策をもたない国の回帰線である。政策をもつ国の多くが「自然収束線」の左側に位置するので、政策は効果があると指摘する。「自然収束線」はマクロ経済学の「自然失業率」から着想とのことである。

本論文についての私の感想は、3グループ分類も「自然収束線」概念も、やや強引な分析と思う。しかし、グループ化自体は良いアイデアであり、説明変数を変えた潜在クラ

ス分析で成功するものがあるかもしれない。もっとも、本政策の説明変数は質的量的とも速く変化するので、グループ化は容易でないかもしれない。

Ceballos et al.[2022]とILO[2022]の関係は、いろいろと憶測できよう。

4 イギリスとドイツ

イギリスとドイツはEUの重要国であるが、保守政権のもとで立法措置がとられた。両国でなぜ制定できたのかの政治過程研究査読論文がすでにある。

イギリスの「男女間賃金格差情報規則」について。

Milner[2019]は、2010年に保守党も労働党も「規則」制定に反対であったにもかかわらず、保守党政権が「規則」制定をなぜ決意したのかを、ジェンダー政治学（ないしはフェミニスト制度論）に依拠して、分析した。なお「規則」は、雇用労働者・派遣労働者・一部自営業者の合計250人超の企業が対象で、通常支払われる賃金と一時金のそれぞれの平均値と中央値の男女間格差の一般公開を求める。

本論文は、運動主体だけでなく政府・財界・政党を結ぶ連合を形成できるcritical actorsが決定的に重要だ、とのジェンダー政治学の見解を支持する。その背景には、議会と政府の女性化がある。そして、保守党内のcritical actorsの活躍を「トーリーフェミニズム」と呼んで評価する。本論文のこの評価は、ジェンダー政策は労働者に親和的な左派・中道左派の政権時に促進されるとジェンダー政治学で言われるが、必ずしもそうでないとの批判を意味している。この論点は、つぎに述べるドイツの場合はより鮮明である。

なおジェンダー政治学は、ジェンダー政策の形成過程を主要な研究対象とし、すでに特有のいくつかの概念があって（例：critical mass, critical actors, policy network, femocrat=feminist+bureaucrat, state feminism）、研究に活用される。しかし、日本の政治学はジェンダー政治学をほとんど受容していない。申琪榮[2013]は日本語論文であって、ジェンダー政治学の諸概念を簡潔に説明していて有益であるが、研究対象は韓国事例である。

ドイツの「賃金透明法」について。

Ahrens and Scheeke[2022]は、立法の経緯を述べた。なお同法は、従業員200人超の事業所の「就業者」（パート労働者・家内労働者も含むが、その他の労働者類似の者は除外法原案では含んでいないとのこと）、はbetriebsratをつうじて、なければ個人で、自身の職務の賃金の評価基準および、その同一価値職務の賃金について、総賃金額や賃金要素の中央値などの情報を請求できる権利を持つ。

本論文によれば、もともと緑の党とSPDが同一賃金法を主張していたが、CDUは熱心でなかった。しかし2014年EU賃金透明勧告が追風になり、CDU/CSU+SPD大連立政権（メルケル首相）のナーレス労働・社会大臣（SPD）¹⁾が賃金透明法案起草を進めた。だが、メルケル首相の意向でCDUが妨害し、廃案となった。しかし、わずか1ヶ月後、メルケル首相が翻意して本法が成立した。メルケル自身による翻意の理由説明は少ない。しかし、メルケルは首相就任時はジェンダー政策にアンビバレントだったものの、長い在任中に、しだいにジェンダー平等を支持するようになっていた。

最低賃金法の制定は賃金透明法の制定を促進した。労働組合は団体交渉による労使自治を長く擁護（すなわち最低賃金法に反対）してきたが、最低賃金法に賛成に転じて、労働組合

は一般社会からの評価を再獲得した。「しかし、このことは、あり得る波及効果と、賃金透明法への労働組合の支持に至らなかった。」

5 EU とドイツにおける同一価値労働同一賃金原則の受容と不受容

上記でドイツ労働組合の賃金透明法への不支持が示唆されているが、これは重要論点にかかわる。橋本陽子[2021]はドイツの男女同一賃金論の法的枠組を日本語ではじめて概観した優秀論文であり、私は考察を深めることができた。以下は橋本陽子[2021]による。賃金透明法は、同一価値労働同一賃金原則を規定する（3条4条1.2項）。しかし、団体交渉で決まる労働協約賃金は差別的でないと推定する規定もある（4条5項）。後者の規定は、それまでの裁判実務上の取り扱いを規定化したもので、事実上、労働協約賃金であれば女性賃金差別は裁判所で認定されないことを意味する。しかし、指導的な女性労働法学者であるファーによれば、労働協約で低賃金に格付けされる職務に女性が多いことは間接差別であって、この是正には労働協約賃金を見直す必要がある、そして見直しには、性中立的職務評価による職務の価値評価が必要である。しかし、ファーの主張はドイツで受け入れられていない。なおドイツでは、1980年旧民法典612条3項に同一価値労働同一賃金原則の規定があったが、2006年一般均等待遇法の制定時にこれが削除された。しかし、原則の規定が2017年賃金透明法で復活したことになる。これも奇妙な経緯だが、この重要論点にかかわるかもしれない。

ドイツ労働組合が賃金透明法を支持しないことは、団体交渉ないし労働協約賃金と同一価値労働同一賃金原則の間に緊張関係があることの反映であろう。この緊張関係は、本原則が明確化された1951年ILO100号条約の審議をふり返ると、より深く理解できる。

遠藤公嗣[2017、2021、2022]によれば、ILO100号条約審議の最大の争点は、労働協約賃金であれば本原則に合致する意味の規定文を採用するか採用しないかであった。1950年中の審議では、採用すべきとの主張が使用者委員多数に強く、労働者委員もそれを受容していた。そのため1951年初に公表された条約第3条事務局案（私の用語では「条約案Ⅰ」と「条約案Ⅱ」）では、労働協約賃金であれば本原則に合致する意味の規定になっていた。この規定が本原則の抜け穴になることを危惧し、これを削除する第3条修正案を公表したのは、米国政府のみであった。最後の審議が1951年6月にはじまると、米国政府委員は修正案の実現が容易でないと判断したためか、薄めた修正案を実際は提案した。ところが審議の進行であきらかになったのは、労働者委員がおそらく審議開始前に相談して、米国政府による第3条元修正案を労働者委員全員で支持する合意ができていたことであった。この労働者委員全員の合意に政府委員多数の賛同を得て多数派を形成し、使用者委員多数の反対を押し切り、労働協約賃金であれば本原則に合致する意味の規定文を完全に削除した「条約案Ⅲ」第3条を委員会採決で決め、ついで、これを総会で採択して現行条約第3条を実現した。いわば「どんでん返し」であった。労働者側と使用者側はともに激しい多数派工作を行ったはずなので、この審議経緯は1951年6月のILO会議に出席した政労使の代表には周知だったはずである。現行第3条の実現に努力した労働者と政府の委員と代表の多数は、ヨーロッパ諸国からであった。もっとも、ドイツ（と日本）はILO復帰前の未加盟であったため、その委員と代表はこの会議に出席していない。

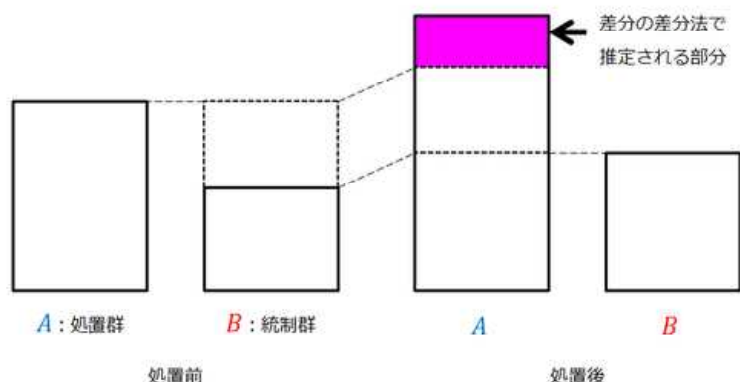
EU と EU 加盟国は、ILO100 号条約の同一価値労働同一賃金原則を 1975 年 EU 男女同一賃金指令に規定して以来、本原則の実施に努力してきた。「賃金透明」政策もその一環であった。その努力は、1951 年に本原則を成立させたヨーロッパの労働者と政府が、自らの信義的責任を全うする行為であるといってもよいかもしれない。そして、会議に欠席でその信義的責任を負わなかったドイツの労働者と政府（裁判所）は、実質的に 100 号条約に反する行為を継続していることになる。ドイツは 100 号条約を批准しているにもかかわらず、また、ファ어의正しい主張があるにもかかわらず、である。

ひるがえって、同じく会議に欠席だった日本はどうかと考えると、一部の左派労働運動は性中立的職務評価を嫌い、年功給を 100 号条約に適合していると根拠なく主張したいらしい。これは、ドイツの労働組合と本質的に同類の行為とみなすことができよう。

6 立法措置効果の計量研究

Ceballos et al.[2022]も立法措置効果の計量研究の面を持っていたが、より端的な計量研究は、差の差分分析によって、立法措置による男女間賃金格差の縮小幅を計測する研究である。NBER の Working Paper として 2 論文が公刊されている。2 論文はほぼ同時期に発表され、国は違うが同一の研究課題を、差の差分分析という同一の研究方法で分析している。2 論文とも NBER による研究企画の結果であるように思われる。

差の差分分析は、処置群（処置＝制度の変更があった分析対象）の処置変更前と処置変更後の時間変化と、統制群（処置の変更がなかった比較対象）の同じ時間変化を比較して、「差の差」を処置変更が影響した結果とみなす研究方法である。考え方は単純だが、結果のわずかな量変化を厳密に測定するには、統計学の深い知識と活用が必要である。差の差分分析の先駆としては Card and Kruger[1994]が有名である²⁾。同論文は米国ニュージャージー州での法定最低賃金額の引き上げが同州の雇用を拡大させたことを証明した。新古典派経済学の基礎理論からは雇用縮小＝失業増加になるはずなので、同論文は新古典派経済学から激しい反批判を招き、法定最低賃金の雇用へ影響の大論争の契機となった。David Card は差の差分分析で 2021 年ノーベル経済学賞を受賞した（Alan Kruger は 2019 年に自殺したので受賞していない）。



Bennedsen et al.[2019]は、デンマークの立法措置である 2006 年 Company Pay Reports ? の影響を計測した。この立法措置は、従業員 35 人超企業にジェンダー分解した給与の報

告を義務としている。そこで、義務がある従業員 35-50 人企業と、義務がない従業員 20-35 人企業を、2006 年をはさむ期間で比較した。差の差分析によると、義務あり企業は義務なし企業より、男性賃金はこの期間に 1.7 ポイント賃金上昇が遅いが、女性賃金はこの期間に 0.3 ポイント賃金上昇がある。合計で 2 ポイント男女間賃金格差は縮小した。また、この期間で、企業収益に立法措置の影響はなかった。立法措置による企業生産性低下を相殺する効果も伴っていたためである。

Baker et al.[2019]は、カナダの州における、公共部門賃金公開の州法の影響を計測した。なお、オンタリオ州では Public Sector Salary Disclosure Act であって、同法制定を巡る賛否議論を考察した論文がある (Gomez and Wald [2010])。これらの州法は、大多数の大学教員の賃金を適用対象としている。カナダの大学教員の賃金は、1990 年代中期にあった 6 %の男女間賃金格差が 2018 年には 1 %になり、縮小幅は 5 %分であった。同種の州法がある州とない州があるので、両者の変化を差の差分析によって計測し、縮小幅 5 %のうちの 25-40 %が州法制定に起因すると結論した。格差の縮小の理由は、男性賃金上昇が遅くなるため、であった。

Baker et al.[2019]ではじめて、私は、公共部門に限定した賃金公開を求めるカナダ州法の存在を知った。他国でも、地域限定や産業限定などの類例があるかもしれないと思う。

7 米国の州法

2018 年以降の米国には、賃金透明法と総称される州法がある。州法であることが重要である。その目的は、労働者に不利な賃金決定を防止することだが、とくに重視されるのは、雇い入れ時の賃金決定であって、職務公募へ応募した者に使用者が面談・個別交渉するときに、初任賃金額の決定で応募者が不利にならないようにすることである。

これら州法が定める手段としては、ア) 使用者は募集職務の賃金幅を公募書類に記する義務がある、または、応募者は募集職務の賃金幅を面談前に要求する権利がある、イ) 前記ア) を、現職労働者の職務昇進の場合にも適用する、ウ) 応募者に前職で支払われた賃金の歴史を尋ねることを使用者に禁止する、などである。労働組合が組織する職務以外では、その職務につく労働者の賃金額など労働条件は、労働者と使用者の面談・個別交渉で決まる。ア) イ) ウ) がないと、労働者は交渉で弱い立場になり、不利な賃金決定を受け入れてしまう。これを賃金透明法は防止する。

米国州法としての賃金透明法の内容と、2021 年 EU 賃金透明指令案第 5 条は、ほぼ同一である。前者が後者に採用されたと考えられよう。

Hardy[2022]と Hendrickson[2022]によると、2018 年から現在までのところ、下記年に下記州と市で賃金透明法が施行された。法の名称も規定細部も州によって異なる。下記のうち、*は現職への適用 (上記のイ)) がない。制定を検討中との複数の州 (マサチューセッツ州やサウスカロライナ州など) があるので、今後も賃金透明法は増加するであろう。

2018 年 1 月 1 日 : カリフォルニア州*、2019 年 : ワシントン州、2020 年 : メリーランド州*、オハイオ州 (トレド*とシンシナティ*)、2021 年 : コロラド州、ネバダ州、コネティカット州、2022 年 : ニュージャージー州 (ジャージーシティ)、ニューヨーク州 (イサカ 9 月 1 日、ニューヨークシティ 11 月 1 日予定、ウェストチェスターカウンティ 11

月 5 日予定)、2023 年 1 月 1 日予定： ロードアイランド州

州法として賃金透明法が制定された理由を、Trotter et al.[2017]と Heisler[2021]を参考に、その発展史から考察する。なお、これらを含めて、私がこれまで見た英語文献は、その記述に信頼度が高くなく、事象の記述はあっても事象間のつながりを明確に記述していない。研究結果としての発展史記述はまだないと思われる。そのため、以下に述べるのは私が現時点で推測したところの発展史である。

始点は、1998 年 3 月に、グッドイヤー社に勤続 19 年であった女性の下層管理職（非組合員）リリー・レッドベターが、職場の自分の棚に入れられていたメモを発見したことであった（リリー・レッドベター[2014]）。メモには、リリー自身の正確な賃金年額 4 万 4724 ドルと、それより 1 万ドル以上高い同僚男性 3 人の賃金年額が記されていた。それまでリリーは同僚の賃金額をまったく知らなかった。リリーは自分の低賃金を差別と認識し、EEOC に救済を申立て、つづいて会社を裁判に訴えた。2007 年 5 月の連邦最高裁判所の判決はリリーの実質敗訴であって、EEOC に申立てができる期間（事実上、差別を知ってから 180 日間）以前になされた差別行為は救済されない、とされた。これでは差別救済に制約が大きいので、判決を覆す法案が、直後の 6 月に連邦議会に提出された。同法案は共和党の反対を受けたが、結局、2008 年 11 月の民主党オバマ大統領当選と連邦議会改選による構成変化を受けて、2009 年 1 月によりやく、EEOC 申立て期間の制限を撤廃する「リリー・レッドベター公正賃金法」が議会を通過した。同法は、オバマ大統領が就任後に最初に署名した法であり、正式名称に彼女の氏名が入っている。

ところで、リリーが同僚の賃金額を知らなかったのは、労働者が同僚と賃金について話し合うことを、グッドイヤー社が禁止する協定・規則（or 好まない慣行）があったからである。これは米国企業によく見られることであり、賃金機密条項（pay secrecy clause, PSC）と呼ばれる。全国労働関係法（NLRA）は労働者間の賃金についての話し合いを合法と規定する、すなわち PSC は違法？であったが、これが周知されていない？ので、PSC が多数企業にあるという。リリーの提訴は PSC の問題をあらためて焦点化し、賛否の議論を起こした。

2014 年 4 月 8 日に、オバマ大統領は大統領命令（Executive Order）13665 号を改定して発出し、連邦政府と 1 万ドル以上の契約がある企業に PSC を禁止した。同大統領命令は、オバマ大統領退任直前の 2016 年 1 月 11 日に発効した。

次のトランプ大統領が同大統領令をひっくり返した（overturned）との記述がある（Bennedsen et al.[2019:注 1]）が、他文献にそのような記述は見つからない。もし大統領命令 13665 号がトランプ大統領により停止されたのならば、2018 年からの州法としての賃金透明法は、それを回復させるとの意味がある。もし停止されていないのならば、州法としての賃金透明法は、連邦政府契約企業外にも法適用を拡大する意味がある。

リリーの提訴が始点ならば、州法が新規雇入者を対象として重視し、現職への適用（上記のイ）がない州法すら存在するのは、その理由がよくわからない。また Heisler[2021]は Paycheck Fairness Act 案に言及する。同法案は賃金情報公開を使用者に要求する規定があるらしい。英語版 wikipedia によると、同法案は 1963 年同一賃金法の拡充を目的とし、1997 年以来、1 期 2 年の連邦議会期ごとに民主党議員が提案し、2007 年 2009 年 2019 年 2021 年に下院は通過したが共和党の反対で上院を通過していない。同法案と「賃金透明」

政策の関係もわからない。

ともあれ、リリーの提訴が始点ならば、それは女性賃金差別事件であって、米国州法としての賃金透明法と EU 賃金透明指令案（2021 年）は、その政策目的の本質が両者共通するといえる。

8 むすびにかえて

実態も研究も総括ができる段階にない。研究に関連してのみ、現在、私が考える論点を 3 つ記すことでむすびにかえたい。

第 1。日本もまた「賃金透明」政策の国際的発展の一環にある。「男女間の賃金格差」公表の考え方は、2015 年の女性活躍推進法を審議した内閣委員会の付帯決議に明記された。これが日本の政策文書に記された最初であろうし、2014 年 EU 賃金透明勧告の影響と考えられる。これを私が公刊物で最初に指摘したのは、遠藤公嗣・木下武男・今野晴貴 [2022: 35]であった。岸田首相(ブレーン)主導による 2022 年 7 月の厚生労働省令は、2021 年 EU 賃金透明指令案の影響と考えられる。日本における 2015-22 年の間の経緯には、的外れだが強硬な反対意見による頓挫など、興味深い論点がいくつかあるが、その過程の研究にジェンダー政治学ないし femocrat 概念が有効なように思われる。

第 2。2022 年 7 月の厚生労働省令によって企業が「男女の賃金の差異」を公表すると、当該企業の労使はどのような対応をとり、どのような結果を展望するのか。雇用労働者数 300 人超の企業における企業内組合の組織率を約 30 %と推測すると、企業内組合はどう対応するのか、あるいは対応しないのか。組合のない企業の労使はどうなのか。これらの研究が今後の課題であることはもちろんである。なお、「賃金透明」政策が既存である国で労使が一企業内でどう対応したのかの経営学的な事例研究は、すでにあってもよいと思うが、私は不勉強で未見である。

第 3。「賃金透明」政策は、現在のヨーロッパにおける雇用分野の社会政策研究で、もっとも関心を集めている研究課題の 1 つである。多様な研究分野からのアプローチが可能であり必要でもある（経営学的な研究を私は未見であるけれども）ので、若手研究者が「群がって競っている」印象すら私は受ける。それは、政策の重要性ばかりが理由でなく、革新的な研究が求められることも理由と思う。ヨーロッパにおける従来の多数の政策では、男女間賃金格差という問題の原因・理由をマクロな視点から研究し、その結果をもとに原因・理由に対処する政策手段を採用する。ところが「賃金透明」政策では、原因・理由の解明を棚上げするので、それは研究課題にならない。だから研究の革新が求められる。実際、「賃金透明」政策の先行研究に、潜在クラス分析や差の差分析を用いた政策の効果の計量研究が存在するが、それらはこの例であろう。それどころか、私の思いつかない研究課題と研究方法を採用した研究が、ヨーロッパの若手研究者による創意工夫の競争によって、現に進行中かもしれない。

ひるがえって日本はどうか。政策そのものは国際的発展と並走している。しかし研究は、並走にほど遠いのではないか。

参考文献

- Ahrens, Petra and Alexandra Scheeke[2022] “Game-Changers for Gender Equality in Germany's Labour Market? : Corporate Board Quotas, Pay Transparency and Temporary Part-Time Work,” *German Politics*, 31 (1): 157-176.
- Baker, Michael, Yosh Halberstam, Kory Kroft, Alexandre Mas, and Derek Messacaret [2019] “Pay Transparency and the Gender Gap,” NBER Working Paper 25834.
- Bennedsen, Morten, Elena Simintzi, Margarita Tsoutsoura and Daniel Wolfenzon[2019] “Do Firms Respond to Gender Pay Gap Transparency?” NBER Working Paper 25435.
- Card, David and Alan B. Kruger[1994] “Minimum Wages and Employment: A Case Study of the Fast-Food Industry in New Jersey and Pennsylvania,” *American Economic Review*, 84(4): 772-793.
- Ceballos, Martha, Annick Masselot and Richard Watt [2022] “Pay Transparency across Countries and Legal Systems,” CESifo Forum, ifo Institute - Leibniz Institute for Economic Research at the University of Munich, 23 (2):3-11.
- Eurofound[2018] *Pay Transparency in Europe: First Experiences with Gender Pay Reports and Audits in Four Member States*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- Gomez, Rafael and Steven Wald [2010] “When Public-sector Salaries Become Public Knowledge: Academic Salaries and Ontario's Public Sector Salary Disclosure Act,” *Canadian Public Administration*, 53 (1): 107-126.
- Hardy, Adam[2022] “'Moment of Reckoning:' New Laws are Forcing Employers to Share Salary Details With Applicants,” Aug 15,2022
(<https://money.com/pay-transparency-laws-employers-share-salaries/> 2022 年 8 月 30 日アクセス)
- Heisler, William[2021] “Increasing Pay Transparency: A Guide for Change,” *Business Horizons*,64 (1): 73-81.
- Hendrickson, Christine[2022] “U.S. Pay Scale Transparency Legislation Cheat Sheet,” June 17, 2022 (https://synd.io/blog_post/us-pay-transparency-legislation-cheat-sheet/ 2022 年 8 月 30 日アクセス)
- ILO[2022] *Pay Transparency Legislation: Implications for Employers and Workers' Organization*, International Labour Organization, Geneva.
- Milner, Susan[2019] “Gender Pay Gap Reporting Regulations: Advancing Gender Equality Policy in Tough Economic Times,” *British Politics*, 14: 121-140.
- Trotter, Richard G., Susan Rawson Zacur and Lisa T.Stickney[2017] “The New Age of Pay Transparency,” *Business Horizons*,60(4): 529-539.
- Veldman, Albertine[2017]*Pay Transparency in the EU: A Legal Analysis of the Situation in the EU Member States, Iceland, Liechtenstein and Norway*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- 遠藤公嗣[2017] 「ILO100 号条約の審議過程と賃金形態」『季刊労働法』256 号、41-56 頁。
- 遠藤公嗣[2021] 「ILO100 号条約第 3 条の成立：1951 年同一報酬委員会の審議（上）」『季

刊労働法』275号、158-170頁。

遠藤公嗣[2022]「ILO100 号条約第3条の成立：1951年同一報酬委員会の審議（下）」『季刊労働法』276号、111-121頁。

遠藤公嗣・木下武男・今野晴貴[2022]「(対談) エンゲージメントなき時代の処方箋としてのジョブ型」『POSSE』51号（8月31日刊）、26-39頁。

申琪榮[2013]「ジェンダー政策の形成過程：理論的考察と韓国の事例」『国際ジェンダー学会誌』11号、35-58頁。

橋本陽子[2021]「ドイツにおける男女賃金格差是正の法理：賃金透明化法の制定までの展開と残された法理」『季刊労働法』273号、119-138頁。

リリー・レッドベター(中窪裕也訳)[2014]『賃金差別を許さない！：巨大企業に挑んだ私の闘い』（岩波書店）

1) ナーレスの前任の労働・社会大臣がフォン・デア・ライエン（CDU）であった。フォン・デア・ライエンは、第2次メルケル内閣の労働・社会大臣から第3次ついで第4次メルケル内閣の国防大臣に就任し、在任中の2019年7月にEC委員長となることが正式決定され、国防大臣を辞任した。

2) 本論文も、前年にNBERのWorking Paperとして発表された。