

# 男女間賃金格差の 開示義務化は有効となりうるか — 北欧の賃金調査の経験から

岸田 未来 ●立命館大学・経営学部・教授

## 1. はじめに

日本は、世界経済フォーラムが毎年発表している各国の「ジェンダーギャップ指数」ランキングにおいて、2024年も政治・経済分野での低迷が明らかとなり<sup>1</sup>、これら分野で男女間格差をどのように埋めるかが、社会全体にとって喫緊の課題となっている。

北欧諸国は、このランキングでは常に男女間格差の小さい上位に位置しており、その施策が注目されることも多い。北欧諸国の男女間格差の縮小に向けた取組みは、1950～60年代初めのILO条約「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に関する条約」（第100号）の批准を契機としている。日本では2022年に男女間賃金格差の開示義務として導入された「賃金の透明化（pay transparency）」についても、北欧諸国はいずれも男女間の同一賃金に対応する規定を法律

で定めており、基本的に、雇用主が男女間の賃金格差を調査・分析し、事業所内で賃金を調整する内容となっている<sup>2</sup>。

本稿は北欧諸国の中で、雇用主への賃金調査を1990年代から義務付けてきたスウェーデンを取り上げ、男女間賃金格差是正における賃金調査の役割と課題、および日本における「賃金の透明化」への示唆を述べたい。

## 2. 賃金調査とは何か

スウェーデンにおける男女間の不当な賃金格差への対応は差別禁止法に規定されている<sup>3</sup>。差別禁止法は性別に限らず、トランスジェンダーであること、またその表現、民族、宗教その他の信条、障がい、性的指向、年齢などを理由とする直接・間接の差別と闘い、権利と機会の平等を促進することを目的とした法律である。賃金調査は、同法第3条「積極的措置」において、雇用主に求めら

1. World Economic Forum, *Global Gender Gap 2024 Insight Report June 2024*.

2. NIKK (2019), *Equal Pay in the Nordic countries: The law and policy strategies*.

3. Diskrimineringslag (2008:567)

れる積極的措置がカバーすべき5分野（労働条件、賃金その他の雇用条件に関する規則や慣行、採用と昇進、教育訓練およびその他の能力開発、仕事と子育てを両立させる機会）に含まれる。賃金調査の目的は、雇用主が賃金やその他の雇用条件における男女間の不当な格差を発見し、是正し、防止することである。

差別禁止法によると、賃金調査において全ての雇用主は次の3点に関する調査と分析が求められる。第1に、職場で適用されている賃金その他の雇用条件に関する規定と慣行である。これは賃金調査が賃金制度自体の見直しを含むことを意味する。第2に、同じ仕事をする男女間の賃金格差（同一労働の分析）である。第3に、女性が多数である（60%以上）仕事を遂行する従業員グループと、その仕事と同一価値とみなされる仕事（しかし女性が多数でない）を遂行する別の従業員グループとの間の賃金格差である。さらに女性が多数の仕事グループと、仕事の要求水準は低い賃金水準の高い仕事グループの賃金格差も分析する必要がある。これは女性が多い仕事の方が、要求水準が高いにもかかわらず賃金が低い理由を客観的に説明する必要性を意味する。これらの分析のため、雇用主は職務評価を行い、どの従業員が同一または同一価値の仕事を行っているかを判断しなければならない。職務評価はその職務の要件（責任、努力、知識、技能）と性質（労働条件）を総合的に評価した結果で判断される。

また雇用主は、賃金調査実施において従業員と協力しなければならず、労働協約を結んでいる労働組合が賃金調査に協力するために必要な情報を提供しなければならない。最後に、10人以上の従業員を有する雇用主は賃金調査の内容を文書化する

必要がある。不当な賃金格差が発見された場合、遅くとも3年以内に調整を行うための予算措置と行動計画を策定しなければならない。賃金調査に関する雇用主の法律遵守を監督するのは、行政機関の差別禁止オンブズマン（DO）である。雇用主が賃金調査の実施や文書化を怠った場合は、DOが行政機関である差別禁止委員会に訴えることを通じて、雇用主に過料が科せられうる。また職場労働組合からDOへ訴えることも可能である。

### 3. 賃金調査における男女間賃金格差の分析

#### —マルメ市の賃金調査から—

ここでは賃金調査文書が入手しやすい自治体の中で、スウェーデンで3番目に人口の多いマルメ（Malmö）市を取り上げ、男女間賃金格差の分析実態をみてみよう<sup>4</sup>。

#### 3.1 マルメ市の概要と賃金制度

マルメ市は人口約36万人、市の職員数は2万8,815人（2023年）、子会社・関連会社を除く市の行政組織は14の部局に分かれており、約74%が女性である（表）。市は介護事業や保育事業、小中学校等を管轄しているため、職員には准看護師（2,892人）や保育士（2,501人）、小学校教員（2,115人）などが含まれる。一般的にパートタイム職員とフルタイム職員の時間当たり賃金に大きな格差はない。労働組合組織は、ブルーカラー、一般事務職、大卒専門職など、主に学歴と資格、職種によって分かれている。市全体の組合組織率は約70%であるが、労使交渉で締結される労働協約は全職員に適用されている。

4. 以下はマルメ市の賃金政策や賃金調査文書、マルメ市人事部と労働組合支部へのヒアリング（2024年2月20日）にもとづく。

マルメ市の賃金制度の基礎として、まず自治体連合組織（使用者側代表）と各労働組合の中央組織との中央労使交渉で締結される複数の労働協約が存在し、そこで賃金および雇用条件設定の原則が規定される。それら内容は、自治体組織の効率性、生産性、サービスの質の改善を促し、柔軟な解決策を通じて組織の目標達成に貢献することを目的とする、とされている。この中央労働協約をふまえ、市レベルの労使交渉によって市独自の賃金と雇用条件に関する労働協約が結ばれるが、賃金に関する具体的な数値は確定されない。マルメ市の人事政策と賃金政策文書では、職員の業績と賃金発展は、賃金、モチベーション、業績との間に正の相関関係が得られるよう結び付けられるべきで、賃金発展の基礎となるのは、職務の責任と難易度に関連する職員の能力と仕事の遂行方法である、とされている。

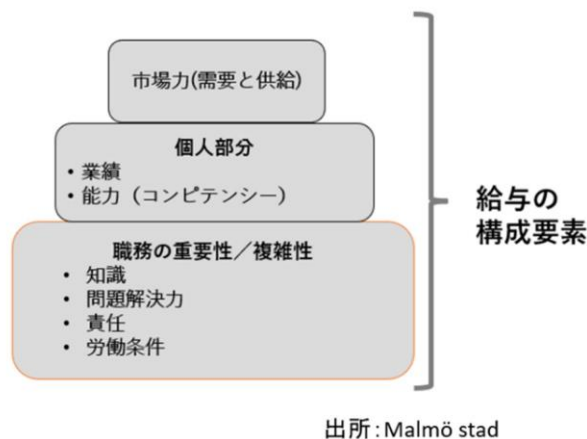
マルメ市の賃金形成は、1～2月頃に実施される賃金調査、4月頃の市レベルの賃金交渉に続いて行われる上司と職員の賃金対話、およびそれにもとづく賃金改定から構成される。マルメ市は他の自治体と同じく、30年ほど前に給与表を廃止しており、人事部は給与表の代わりに、市全体の職種別賃金の分布状況や、全国自治体との賃金水準比較などの賃金統計を策定し、資料としている。職員個人の賃金の構成要素は、①職務の重要性／複雑性（専門知識、問題解決、責任、労働条件）、②個人評価（業績、能力）、③市場力（需要と供給）、の3つとされる（右図）。このうち①が職務評価によって確定される部分であるが、この3つの構成要素が賃金に占める割合は定められていない。毎年の賃金改定では、上司から個々の職員に対し、②の業績と能力の評価をふまえた賃金提案が行われる。職員が勤続年数に応じて自動的に昇

表 マルメ市の行政部局と職員数（人）

部局名	職員数合計	内女性	内男性	女性比率
市本部	298	202	96	67.80%
労働社会局	2,617	2,138	479	81.70%
不動産・道路管理局	511	301	210	58.90%
レジャーサービス部	422	184	238	43.60%
機能支援事務局	3,237	2,222	1,015	68.60%
就学前管理部局	4,737	4,368	369	92.20%
小学校事務局	6,830	4,833	1,997	70.80%
高等・成人教育行政局	1,652	1,076	576	65.10%
保健・介護・福祉行政局	5,391	4,371	1,020	81.10%
文化行政局	612	389	223	63.60%
環境行政局	380	261	119	68.70%
都市計画局	223	146	77	65.50%
サービス行政局	1,822	908	914	49.80%
合計	28,732	21,399	7,333	74.40%

出所：Malmö stad

個人賃金（給与）の構成要素



進するキャリアパスや昇給システムは存在しないが、毎年の賃金改定を通じて、全職員がある程度の賃金上昇を得ることが自然とみなされている。ある職員が、採用された職種の求める要件（上記①）を満たしているかは、採用時の面接で確認されて以降は、特に確認されることはない。

### 3.2 マルメ市の賃金調査と男女間賃金格差の分析

2023年の賃金調査<sup>5</sup>は2万8,702人の職員を対象とし、職員は同一労働とみなされる120の職務に分類され、この120の職務は、さらに同一価値労働とみなされるAからMまでの12の職務グループに分類された。Aが最も難易度の低い職務グループであり、同一価値労働の職務グループ内で最も職務数が多いのはFグループ（35職務）である。マルメ市が採用している職務評価システムは、知識、問題解決、責任、労働条件の4つの分野における合計14の要素にもとづいて職務を評価している。ただしマルメ市において全ての職種を対象に職務評価が行われたのは2010年であり、その後は追加的にのみ実施されている。

まず2023年の同一労働に関する分析では、分散図等を用いた個々人の賃金検討の結果、2件の不当な賃金格差が発見された。1件は小学校事務局であり、2022年に社会科教員として採用された男性1人、女性1人は、履歴書によると女性が男性よりも関連職歴がかなり長期であったにもかかわらず、給与は男性より1,400kr（クローナ）少なかった。部局の賃金設定ガイドラインによれば、女性は男性より多く支払われるべきだったため、2024年の賃金改定で当該女性に対し、通常受け取る給与額とは別に2,400krが支払われることになった。もう1件は都市計画局で、交通プランナーの職務（男性4人 [平均賃金46,988kr、平均年齢49.8歳]、女性4人 [平均賃金42,550kr、平均年齢34.8歳]）のうち、女性1人の給与が不適切であることが発見され、行動計画が策定された（3,000krの支払い）。

次に同一価値労働の分析では、AからMの同一価値労働グループ内の女性が多数でないすべての職務について、平均賃金での賃金格差を分析した

結果、「性別にもとづく直接的・間接的な賃金差別」は発見されなかったと結論づけた。例えば35の職務からなるFグループでは、職務間の平均賃金の格差は最大1万1,722kr、18の職務からなるGグループでは最大1万3,084krと、かなり大きい。しかしこの平均賃金の格差は、職務間における「能力と業務の違い」、「特定の技能を持つ」、「民間部門の賃金が高い」、「教育レベルの違い」などの理由で、合理的な格差と説明されている。

さらに同一価値労働の分析として、男性多数（もしくは同数）の24の職務につき、より仕事の要求水準が高いが平均賃金の低い女性多数の職務と比較し、賃金格差の分析を行ったが、こちらも「性別にもとづく直接的・間接的な賃金差別」は発見されなかった。例えばグループBに含まれる不動産修理工（平均賃金30,002kr、41人、うち男性39人）は、より職務の要求水準の高いグループCに含まれる保育士（平均賃金25,427kr、2,051人、うち男性140人）より、平均賃金が4,575kr高い。しかしその格差は「不動産修理工の職員は、レンガ職人や大工などさまざまな技能を持つ。この職務には外部からの影響がある。民間部門の賃金が高く、平均賃金がマルメ市よりも約3,000kr高いことがあげられる」と説明される。

以上のマルメ市の賃金調査では、同一労働と同一価値労働からみた男女間の賃金格差につき、差別禁止法にしたがって、合理的な根拠があるかどうかを市の賃金政策等に照らし全て検証している。実際にマルメ市の男女間賃金格差（男女間の平均賃金の差）は、2013年の4.7%（全国自治体平均5.8%）から2023年の0.1%（同1.4%）へと着実に縮小しており、全国の自治体平均と比べても小さい。さらに労働市場全体の男女間賃金格差は10.0%（2023年）であるため、マルメ市の賃金調

5. Malmö stad, *Rapport Lönekartläggning 2023*.

査を通じた男女間賃金格差是正への取組みは、一定の効果を持ってきたといえる。マルメ市の労使とも、実施方法への意見の違いはあるが、毎年の賃金調査を通じて男女間賃金格差是正への緊張感が維持されると述べており、その役割を評価している。

他方で職場単位の賃金調査は、男女間で仕事の偏重がある労働市場構造そのものを是正するには不十分である。人事部によれば「賃金比較において、どれほどの金額以上の賃金格差があれば不当な格差であるという絶対的基準はない」。このため現在の同一価値労働グループの分析にみられる賃金格差の多くは、多様な理由によって合理的な格差と判断されている。特に自治体で給与表が廃止されて以降、民間部門との人材獲得競争が高まっており、男性の多い一部の職務は高賃金となる傾向にある。この需要と供給の影響（市場力）も合理的な格差の説明とみなされている。労働市場における性別職域分離をどのように是正するかは、政労使間でも課題と認識されている。

#### 4. 日本における 「賃金透明化」への示唆

ではスウェーデンの経験から得られる日本への示唆は何か。日本では従業員数301人以上の民間企業は2022年より、中央省庁や自治体は2023年より男女間の賃金差異の情報公表が義務付けられた。

これは男女間賃金格差の是正を議論するための重要な一歩であるが、これだけでは十分ではないことは、スウェーデンの例からも明らかである。情報開示に効力を持たせるためには、男女間の賃金格差がなぜ生じているか、その背景を調査・分析する次のステップへ結びつける必要がある。この点ではすでに自ら積極的に調査を行い、賃金格差の是正を行っている企業も存在する<sup>6</sup>。賃金格差の背景を分析することは、既存の賃金設定ルールやその他雇用条件の見直しにつながりうる。特に仕事内容が類似しているにもかかわらず、正規雇用と非正規雇用の間で賃金格差の大きい職場は、公正な賃金とは何かという観点から、この再検討を視野に入れるべきであろう。

職場の男女間賃金格差を調査・分析し、是正を検討する場合、その客観性を担保するためにも職場従業員代表や職場労働組合の役割が重要となる。男女間賃金格差の分析や情報公開そのものに積極的でない事業主に対し、その重要性を訴えることが出来るのも職場労働組合である。そのためには、労働組合側も職場の賃金格差に関する情報を入手し、独自に分析を行う能力が必要となる。スウェーデンの労働組合中央組織も、定期的に賃金調査の実態に関する情報を職場支部から収集し、報告書を公表している。働く女性がより一層増える中で、男女間賃金格差の要因をなくしてゆく提言を積極的に行うことが、今後の労働組合の政策としても重要となろう。

6. 毎日新聞「メルカリの挑戦 男女の賃金に「説明できない」格差 あぶりだした」（2023年12月11日）