

米国における同一労働同一賃金について



バーンズ&ソーンバーグ法律事務所
弁護士
日系企業統括パートナー
山本 真理



弁護士
前田 千尋

Barnes & Thornburg LLP

米国で事業展開する日系企業とその親会社に対して様々な法務サービスを提供する総合法律事務所です。日常の法務のみならず社内教育などの法務ソリューションも提供しています。

以下の連絡先にお問い合わせ下さい。

One North Wacker Dr., Suite 4400
Chicago, IL 60606

Website: www.btlaw.com

日系企業グループパートナー弁護士

山本 真理

Tel: 312-214-8335

Email: mari.regnier@btlaw.com

前田 千尋

Tel: 312-214-2017

Email: chihiro.maeda@btlaw.com

日本では安倍政権の下、働き方改革が推進されており、2019年4月1日から働き方改革関連法が順次施行されている。現時点では残業時間の上限規制や有給取得の義務化等が実施されており、2020年4月1日にはパートタイム・有期雇用労働法が施行され、同一労働同一賃金が導入される。同一企業・団体におけるいわゆる正規雇用労働者（無期雇用フルタイム労働者）と非正規雇用労働者（有期雇用労働者、パートタイム労働者、派遣労働者）の間の不合理な待遇差の解消を目指すものである。

米国でも、職務内容が同じであれば、同じ額の賃金を従業員に支払うべきという法規制が存在する。しかし、米国における対立軸は正規雇用労働者と非正規雇用労働者ではなく、人種や性別等により規定されている。具体的には、1963年にケネディ大統領の下で成立したEqual Pay Act of 1963では、雇用者は事業所内で、「同一の技能、努力及び責任を要し、同様の労働条件で行われる職務における同一の労働に対して、性別による賃金差別を行ってはならない」と定められ、男女間における賃金に関する差別が禁止された。翌年ジョンソン大統領の下で成立した1964年公民権法の第7編 (Title VII of the Civic Rights Act of 1964) においては、人種、肌の色、宗教、出身国又は性別に基づく雇用者の差別が包括的に(採用、

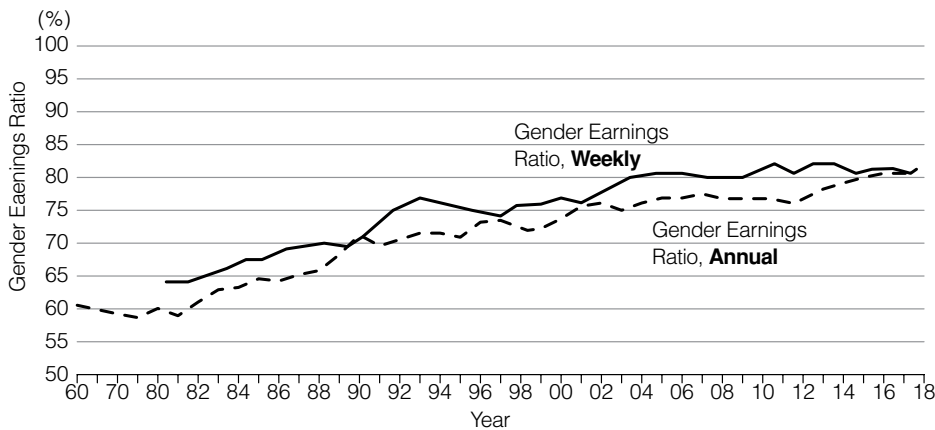
解雇、報酬、条件、権利等) 禁止されている。その他にも、年齢、妊娠、障害、遺伝情報に基づく差別を禁止する法律も定められた。米国における差別及び差別との戦いの歴史を物語っているといえよう。

さて、同一労働同一賃金に話は戻るが、イリノイ州法ではEqual Pay Actが2003年に成立し、賃金に関する男女差別及び人種差別が州法でも禁止されている。当初は連邦法のEqual Pay Act of 1963と同様に、「同一の技能、努力及び責任を要し、同様の労働条件で行われる職務における同一の労働」に対する性別及び人種に基づく差別を禁止するものであった。しかし、本年9月に施行された改正法により禁止される行為が拡大し、求職者に対して現在又は過去の賃金の額を問うことが禁止された。

求職者に対して過去の賃金の額を尋ねることを禁止する動きは近年のトレンドといえる。2016年にマサチューセッツで成立した⁴のを皮切りに、現時点では20弱の州で類似の法律が定められている。市独自で定められている場合もある。これは特に性別による賃金の格差を是正することを目的とした動きである。

上記のとおり、1960年代から性別に基づく賃金における差別は連邦法により禁止されている。しかし、右の表からもわかるとおり、男女間の賃金における格差は小さくなってきたとはいえ、依然として

差別が禁止される項目	差別を禁止する連邦法
性別	Equal Pay Act of 1963 and Civil Rights Act of 1964
人種	Civil Rights Act of 1964
肌の色	Civil Rights Act of 1964
宗教	Civil Rights Act of 1964
出身国	Civil Rights Act of 1964
年齢	Age Discrimination in Employment Act of 1975
妊娠	Pregnancy Discrimination Act of 1978
障害	Rehabilitation Act of 1973 and Americans with Disabilities Act of 1990
遺伝情報	Genetic Information Nondiscrimination Act of 2008



出典: <https://iwpr.org/publications/annual-gender-wage-gap-2018>



存在している。労働省労働統計局の公表している情報によると、2018年におけるフルタイム労働者である女性の賃金の中央値は男性の81.6%であった。

男女間の賃金の差が存在することの背景には複合的な要因が考えられる。女性の方が育児のために休暇を取得したり、家庭と両立できる仕事を選んだりしていると考えられ、これらが賃金の格差につながっているとも考えられる。しかし、同じ職種でも女性の方が男性に比べて低い賃金で働いていることが多く、賃金の格差は固定しがちであるということも大きな要因であると考えられている。米国では、転職が一般的なこともあり、日本のような職位や等級に応じた賃金体系を持たない会社が多い。新たに採用をする際には、当該求職者のその時点又は過去の賃金の額を尋ね、当該賃金の額をもとに、当該求職者の賃金を決定するということが広く行われてきた。しかし、このような方法では、一度低い賃金で働き始めたら高い賃金で働くことは難しくなる。

一般に、求職の際に男性に比べ、女性は賃金の交渉をせず、賃金の交渉をする

場合にも要求額が低いと考えられている。ある研究¹によると、賃金の交渉に際して、女性は男性よりも平均して\$7,000低い金額を提示したということである。また、男女で同じように賃金を上げるように雇用者に要求したとしても、雇用者は男性からの要求については妥当な要求であるという印象を抱くのにに対し、女性からの要求については過大な要求であるという印象を抱く傾向にあるとする研究もある。これらの研究が正しいとすると、女性は男性に比べて低い賃金からキャリアを始めることになり、将来的にも賃金が上がりにくいということになる。

これとはまた異なる場面だが、不況の際に最初の就職をした者も、転職の際に低い賃金に基づいて新たな賃金を決定されることになり不利益を受けていると考えられている。また、最初に就職した会社の賃金が低いために転職を繰り返しても賃金が上がらないのに対し、最初に就職した会社で高い賃金を得られたら転職しても高い賃金を受け続けることができるというような場合もあり得る。いずれにせよ、求職の際に過去の賃金を開示する

よう求めることは適切ではないという考えは広まっており、今後も州や市で同様の立法がなされることが予想される。

日本と米国では労働法の体系は大きく異なり、問題が生じる場面も大きく異なる。特に、米国では労働法の分野における連邦法があり、当該連邦法を修正する州法があり、独自の州法もあり、大都市では独自の市の条例が定められることも多く、複雑な法律が何層にも重なり合っている。今回のEqual Pay Actの改正のように、1つのトピックについてある州で法律が制定されたら雪崩を打つように他の州でも法の制定や改正がなされることも多い。元来労働法は統一的な体系に基づいて理解するのは困難な分野ではあるが、日本に比べて米国の労働関係法制は分裂的で拡散的であるという印象を受ける。イリノイ州では2020年1月1日には嗜好用大麻の合法化がなされ、職場の透明化法(Workplace Transparency Act)も施行される。刻々と新たな法律が制定されているため、専門家に相談し、適宜社内慣行を改めると共に就業規則(Employee Handbook)等の文書の見直しもされたい。

1 中小企業における適用は2021年4月1日。

2 但し、年功序列制度や出来高払い等の一部の場合には結果的に異なる賃金を支払うことになったとしても問題はないとされている。

3 本年9月に施行された改正法において、「同一の技能、努力及び責任」から「実質的に同様の技能、努力及び責任」に拡大された。

4 施行は2018年7月1日である。

5 Amanatullah, Emily & Morris, Michael. (2010). Negotiating Gender Roles: Gender Differences in Assertive Negotiating Are Mediated by Women's Fear of Backlash and Attenuated When Negotiating on Behalf of Others. Journal of personality and social psychology. 98. 256-67. 10.1037/a0017094.