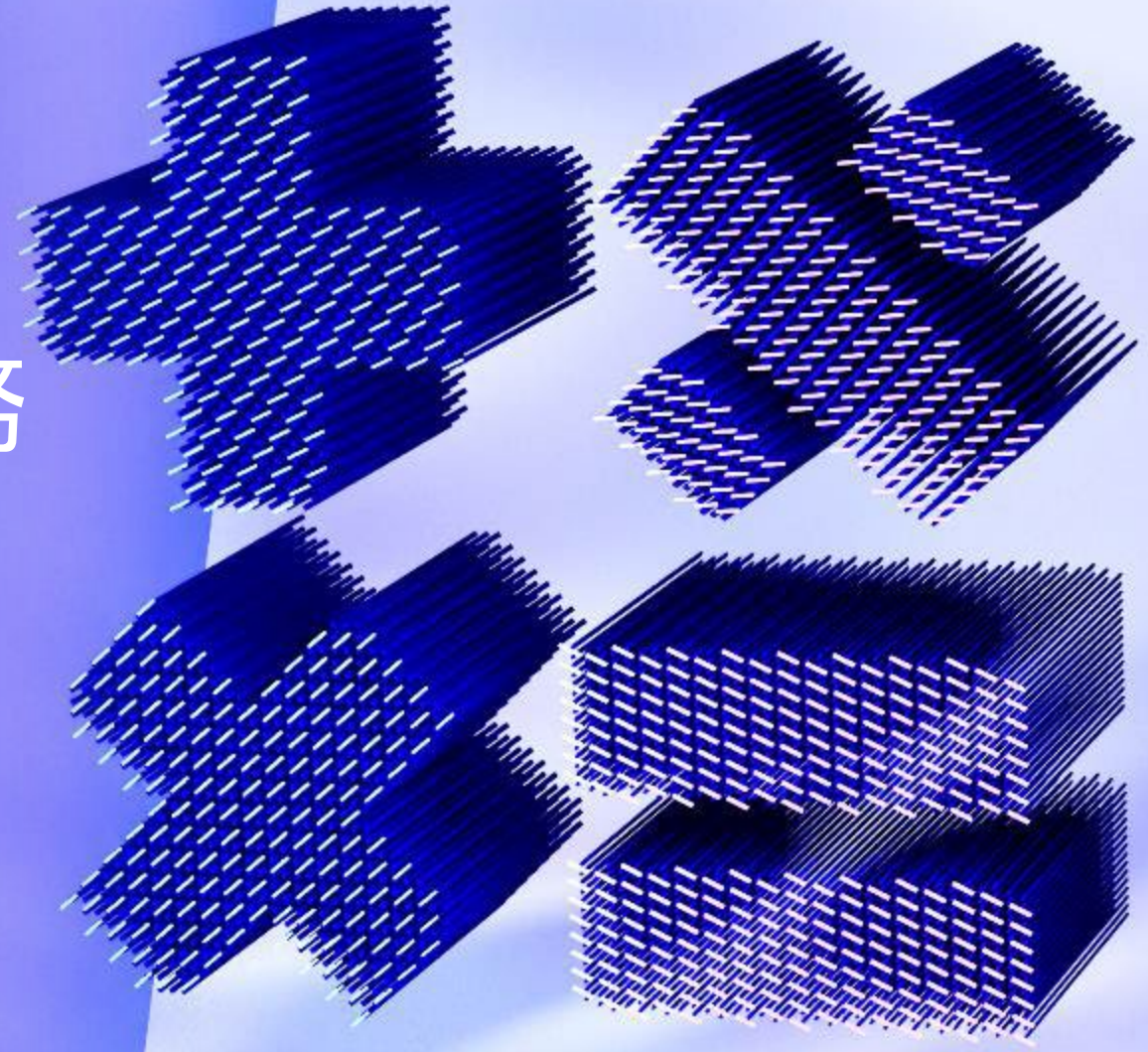


同一賃金・報酬の透明 性に関する新たな義務

Wojciech Kwiatkowski and Renata Kulpa

| KPMG Law Labour Law Practice

2025年3月21日



目次

01	男女賃金格差：賃金透明性指令の目的は何ですか？	5
02	新しい規制は誰に影響を与えますか？	9
03	雇用主にとっての新たな課題と義務	13
04	法的保護措置	29
05	新しい規制を適用するための行動計画	33

01

男女賃金格差：賃金 透明性指令の目的は 何ですか？

男女賃金格差：賃金透明性指令の目的は何ですか？

発効日: 2023年5月10日

指令の実施期限: 2026年6月7日

12,7%

男女賃金格差

2022年の欧州連合では、女性の平均時給は男性より12.7%低かった。

賃金の平等と透明性

2023年5月10日の欧州議会および理事会の指令（EU）2023/970は、賃金の透明性と執行メカニズムを通じて、男女間の同一労働または同一価値労働に対する同一賃金の原則の適用を強化します。



規制の目的

この指令は、同じ仕事または同等の価値の仕事に従事する男女に対する同一賃金の原則と差別の禁止を強化することを目的としています。



報酬制度

雇用主は透明性のある報酬制度を持つことが求められ、労働者の報酬に関する措置は従業員代表等の社会パートナーと協議して決定される。



権利の保護

同一賃金と差別禁止の執行メカニズムを改善し、より効果的な是正措置を確保します。

14%

ポーランドの男女賃金格差
2022年の民間部門。

1%

ポーランドの男女賃金格差
2022年の公的部門。

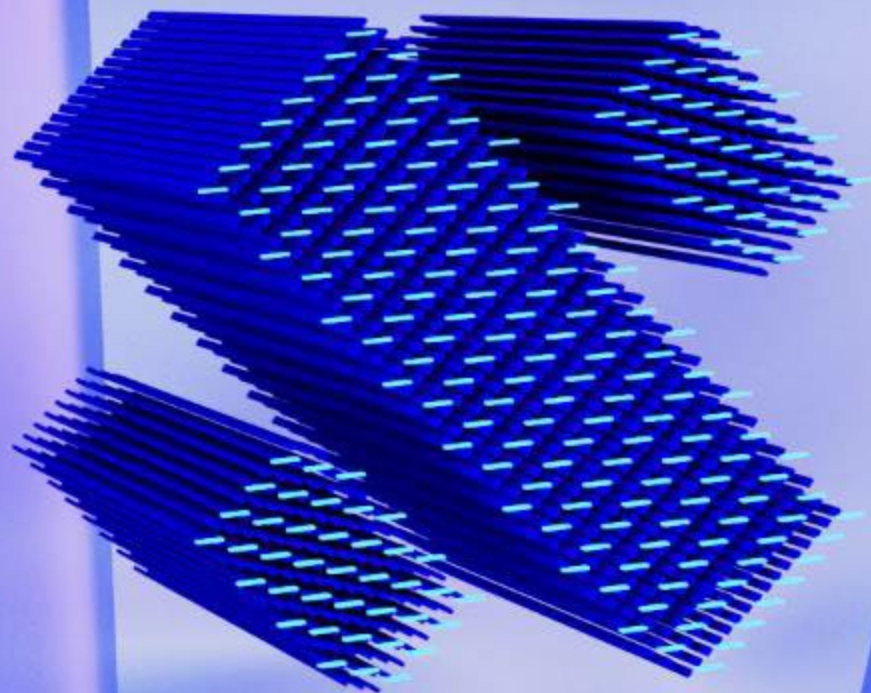
7,8%

ポーランドの男女賃金格差
2022年の全体

Source: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender_pay_gap_statistics#Highlights

02

新しい規制は誰に影響を与えますか?



新しい規制は誰に影響を与えますか?

この指令は、欧州司法裁判所の判例を考慮し、各加盟国で施行されている法律、団体交渉協定、慣行によって定義された雇用契約を結んでいるすべての労働者と雇用関係にある人々に適用される。

EXAMPLES



パートタイム労働者および有期労働者



派遣会社に雇用されている者



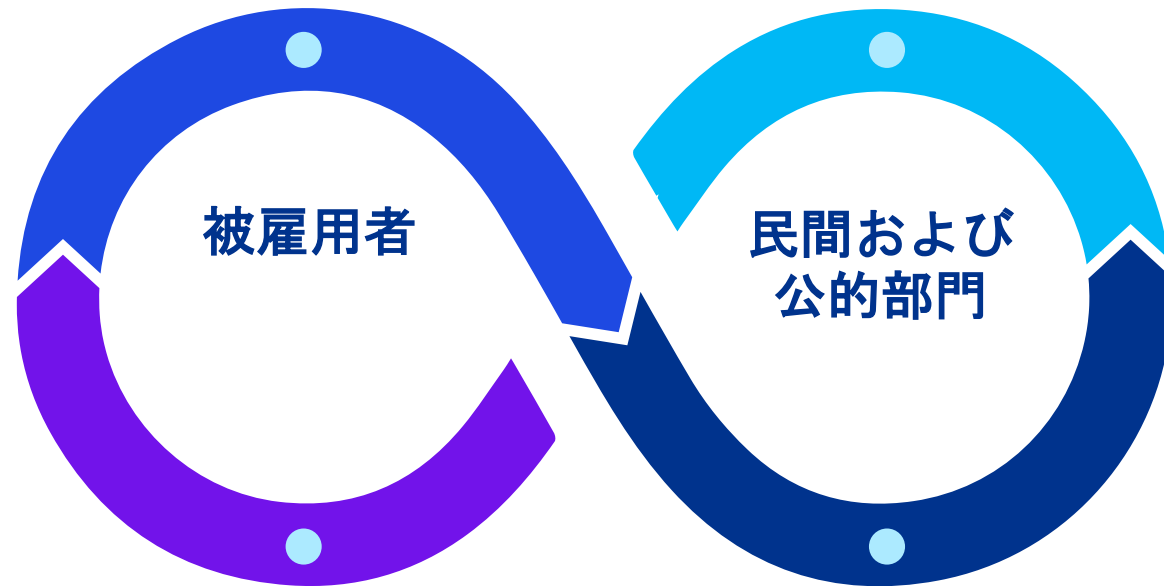
管理職



研修生と見習い

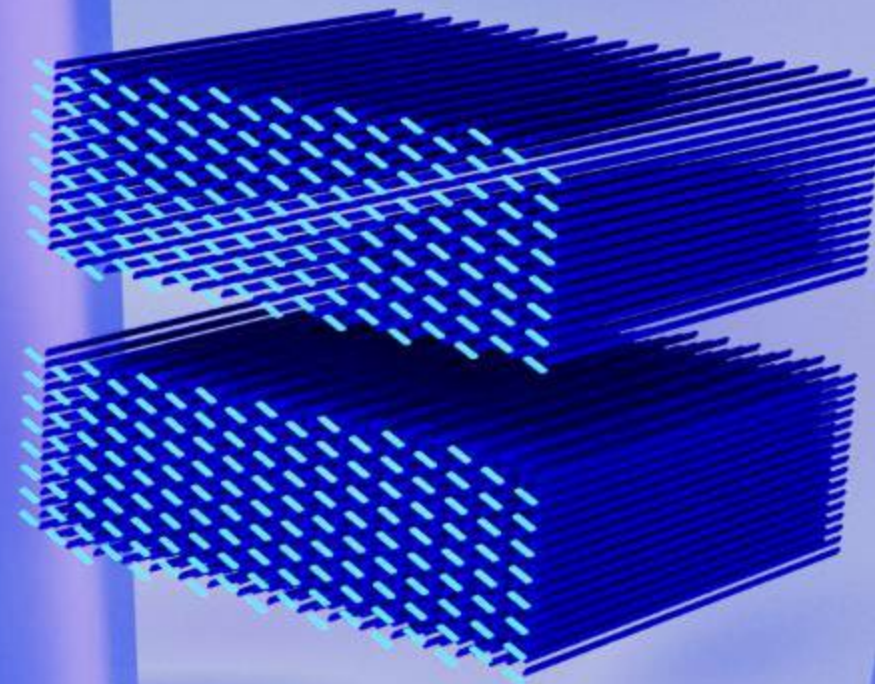


オンラインプラットフォームを通じて働く人々



03

雇用主にとっての新たな課題と義務



同一賃金

01

同一労働または同一価値の労働に対して同一賃金を保証する賃金体系

- 同じ仕事と同等の価値の仕事

- 差別のない、客観的で中立的な基準に従って同等の価値を持つ仕事

02

仕事の価値を評価し比較するプロセスへのツールと方法論の適用

- 評価基準

- 客観性

スキル、努力、責任、労働条件、および必要に応じて、当該職務または職位に関連するその他の要素が含まれる場合があります。

- 性別中立

性別に基づく直接的または間接的な差別を禁止する

03

雇用主は職務評価を実施するか（これまで職務評価を行っていない場合は）、現在使用している職務評価を改訂する必要がある。

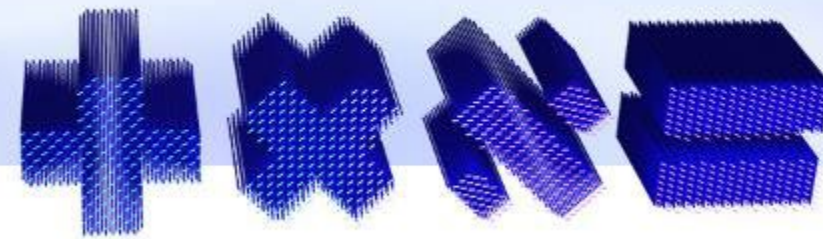
報酬の概念



報酬を年次で検討



採用における透明性

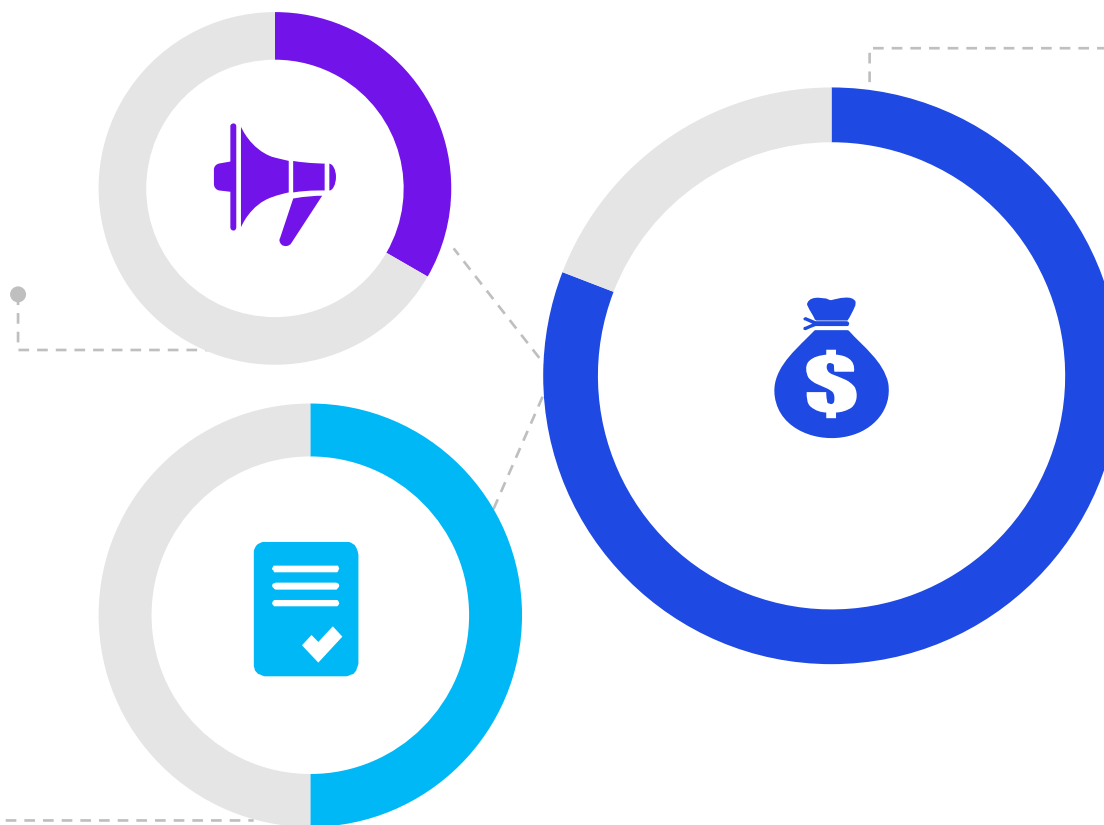


報酬に関する質問の禁止

雇用主は、候補者の現在の勤務先または以前の勤務先での給与について質問することはできません。

中立的な求人広告

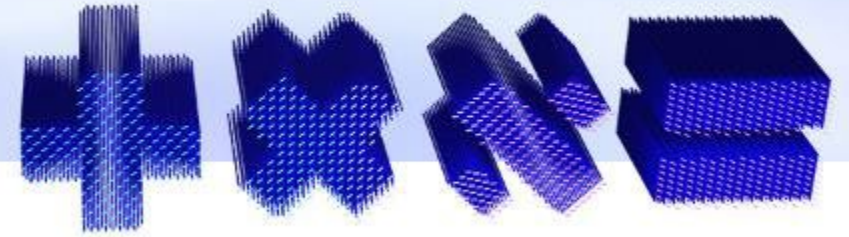
求人広告の職種名は性別に中立でなければならない、採用プロセスは差別のないものでなければなりません。



報酬に関する情報

雇用主は、求職者に初任給または賃金の範囲、または適用される労働協約の関連規定を通知する必要があります。

情報へのアクセス



情報開示請求権

従業員は、次の事項に関する情報を要求する権利があります:

- 個人の報酬レベル
- 自分と同じ仕事または自分と同じ価値の仕事に従事している労働者のカテゴリーの平均賃金レベルおよび男女別のブレイクダウン

給与の透明性

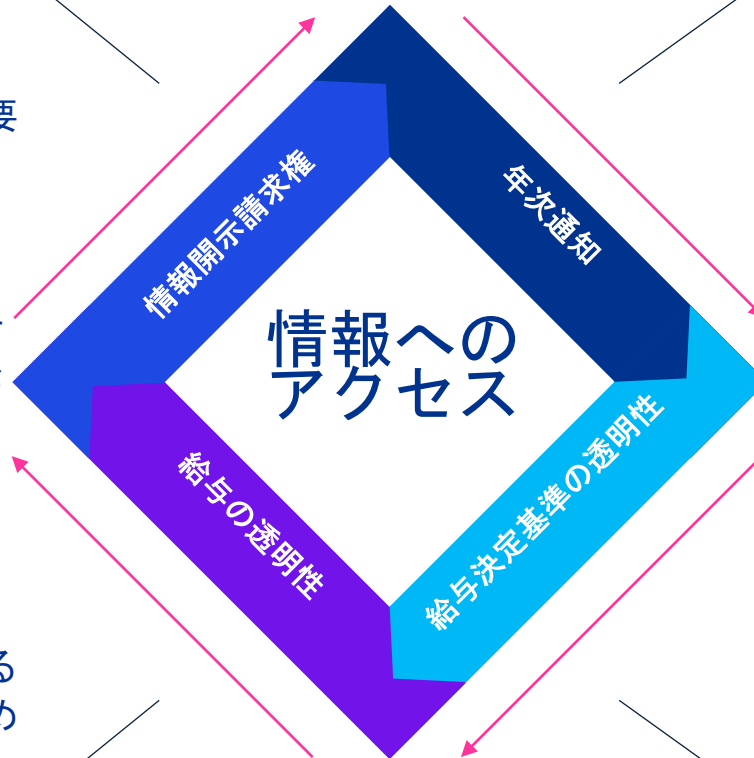
従業員が収入に関する情報を開示することを禁止する条項を雇用契約に含めることを禁止します。

年次通知

雇用主は毎年、すべての従業員に対し、情報を受け取る権利があることを通知することが義務付けられます。

給与決定基準の透明性

従業員の給与、給与レベル、給与昇給を決定するために使用される基準に従業員が簡単にアクセスできるようにします。



報告・開示

2025年は賃金面で変化の年となる



当該指令は2026年半ばに発効するが、報告期間は2026年全体が対象となる。



報告義務

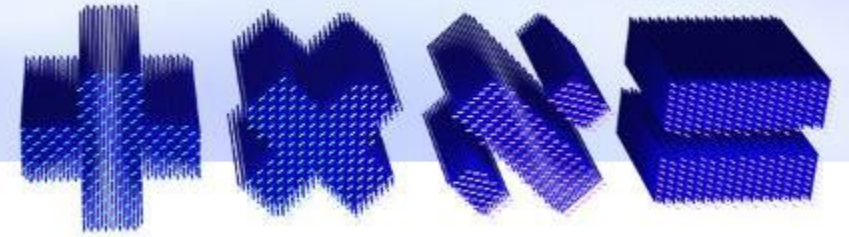
雇用主は監視機関に特定のデータを報告する必要があります。雇用主は、このデータを自社のウェブサイトに掲載するか、他の手段で公開するかを選択できます。



報告すべきデータ

- 1 男女賃金格差
- 2 補完的または変動的な報酬項目における男女賃金格差
- 3 男女賃金の中央値の格差
- 4 補完的または変動的報酬項目における男女賃金の中央値の格差
- 5 補完的または変動的な報酬を受領している女性および男性従業員の割合
- 6 賃金の各四分位範囲における女性従業員と男性従業員の割合
- 7 従業員のカテゴリ毎の基本賃金・給与および補完的または変動的な報酬項目における男女賃金格差

報告・開示



従業員、その代表者、労働監督官、男女賃金格差監督機関は、提供されたデータについて、性別による賃金格差の説明を含め、さらに説明と詳細を雇用主に求める権利を有する。

従業員代表等の社会パートナーは対話に積極的に参加し、賃金差別と闘う意欲を持つべきである。報告書で客観的かつ性別に中立的な基準に基づかない賃金格差が明らかになった場合、雇用主は是正措置を講じる義務がある。

賃金格差および共同での賃金の評価

賃金格差

共同での賃金の評価



賃金格差報告

是正策の実施



賃金格差

雇用主が雇用する女性労働者と男性労働者の平均賃金水準の差を、男性労働者と女性労働者の平均賃金水準のパーセンテージで表したもの。



賃金格差報告

男女間の賃金格差に関する特定のデータを、その集計と公表の責任を負う監視機関に報告する義務。



従業員代表と共同での賃金の評価

- 1) 賃金格差が 5%以上 の場合、
- 2) 雇用主が中立的な基準でその差を正当化しなかった場合、
- 3) 雇用主が報告から 6 か月以内に不当な差の是正措置を講じなかった場合



是正策の実施

例：給与の増額、減額、関係グループにおける給与の増額凍結、ボーナス慣行の変更。

04

法的保護措置



法的保護措置

01

立証責任の（雇用主への）転換

- 従業員が賃金差別の存在を推定する事実を提示した場合、雇用主は賃金差別が発生しなかったことを証明する必要がある。
- 賃金透明性に関する義務を遵守しなかったことは、違反が意図的でなく軽微であったことを証明しない限り、雇用主に責任がある。
- 刑事訴訟には適用されない。

02

（従業員の）補償を受ける権利

- （雇用主は）損害と損失に対する実質的かつ効果的な補償を提供する必要がある。
- 未払い賃金の全額
- 機会損失
- 非物質的損害（健康など）に対する補償
- その他の損害
- 支払い遅延に対する利息

03

罰則

- 効果的
- 比例的
- 抑止的
- 特に賃金差別が他の保護特性と関連している場合、悪化要因または軽減要因
- 再犯に対する罰則

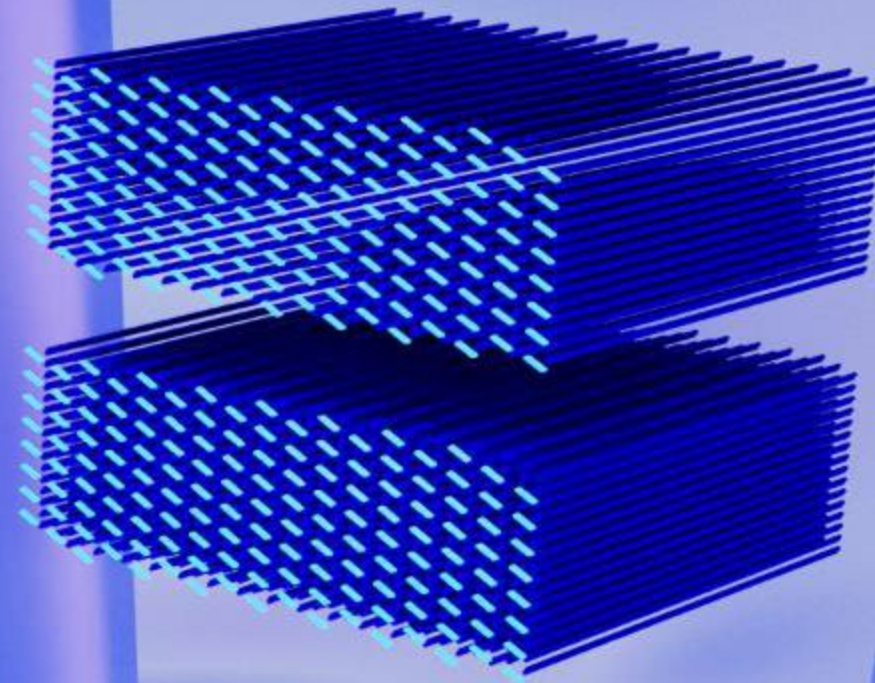
04

訴訟費用

- 賃金差別訴訟で敗訴した原告の請求の正当性を評価する。
- 敗訴した原告に請求の合理的な根拠がある場合、訴訟費用の支払いを免除する。

05

新しい規制を適用する ための行動計画



指令の実施：ポーランドの賃金平等への道筋

最初の法案

2024年12月5日

含まれている項目

- 情報開示請求権
- 雇用機会に際しての報酬水準に関する義務報告
- 報酬の定義
- 従業員への報酬情報開示を禁止する規定の禁止
- 年次情報提供義務
- 労働法における処罰の対象の拡張

含まれていない項目

- 賃金格差の概念
- 共同賃金評価
- 賃金格差の報告
- 情報へのアクセス
- 採用段階での責任
- 法的救済措置

指令の採択

2023年5月10日

労働社会保険政策省に 実施担当部門設立

2024年12月

労働社会保険政策省の実施担 当部門の第1回の会合実施

2025年1月16日

指令に対応するポーランド国 内法の施行

2026年6月7日

最初の報告

2027年6月7日

アクションプラン

最初の報告には2026年全体の
情報が含まれる

2026.

04 報告・開示

03 実施

社内規程の作成・変更、個別
の就業条件の変更

02 賃金構造

指令の要件に沿って業務を評
価し、給与体系を設計する。

01 現状およびあるべき姿の分析

指令による新しい要件に組織
を適応させるために、現在の
組織構造を見直し、分析する。



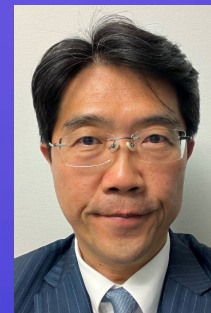
Thank you



Wojciech Kwiatkowski
Associate Director
T: + 48 22 528 13 00
M: +48 605 511 308
E: wkwiatowski@kpmg.pl



Renata Kulpa
Counsel
T: + 48 22 528 13 00
M: ++48 603 988 902
E: rkulpa@kpmg.pl



野村 雅士
Director, Japanese Desk
E: mnomura1@kpmg.pl
M: +48 604 496 342

© 2025 KPMG Law Stopyra Szczodra spółka komandytowa is a law firm associated with KPMG in Poland.

The KPMG name and logo are trademarks used under license by the independent member firms of the KPMG global organization.

Document Classification: KPMG Public

kpmg.pl