

欧州諸国（フランス・ドイツ・イギリス）の裁判例

平成 28 年 9 月 30 日

【調査前提】

フランス・ドイツ・イギリスの3か国における「同一労働同一賃金」に関連する裁判例について、主要な国内論文や、各国の労働法教科書で引用されている最高裁判例等を調査。国ごとに、待遇差の正当性の判断を中心とし、我が国にとって示唆があると考えられるものを一覧化。

フランス判例調査

【パートタイム労働者】

整理番号	対象労働者	考慮要素	訴訟対象	概要
F1	パート/フル	労働の質	基本給	<p>Cass.soc.8.11.2005, Inedit, n.03-46080</p> <p>○法律秘書の資格でフルタイムで働く女性が、パートで同じ職務につく同僚女性に比べ、30%低い報酬で働いていたことにより訴えた事案。</p> <p>○使用者が一定の労働者に高い報酬を与えることができるとしても、それには「同じ状況」にあるすべての労働者がそれを享受しうること、かかる利益の付与を決定するルールが予め定められていることを要し、同じ職務に就くフルよりもパートの労働の質がよりよいことを証明しうる客観的基準がない場合、使用者は両者の報酬の相違を正当化しうる要素を証明する必要があるとした。</p>
F2	パート/フル	法的地位 (雇用形態)	基本給の 昇給額	<p>Cass.soc. 16.11.2010, n.09-68415</p> <p>○フルタイム労働者が労働協約に基づき、労働時間短縮に伴う賃金補償措置による時間当たり賃金の上昇の恩恵を受けるとき、パートタイム労働者にもかかる賃金上昇の恩恵を付与しなければならない。</p>
F3	パート/フル	成果	業績(販売目標)手当	<p>Cass.soc. 4.12.1990, n.87-42341</p> <p>○一定の業績(販売目標)を達成した労働者(販売員)に対して支給される手当について、労働時間が短いゆえに販売目標に達しないパートタイム労働者はその支給を受けられないのか争われた事案。</p> <p>○判決は、フルタイム労働者とパートタイム労働者の販売目標を同一数値にするのではなく、ハーフタイム労働者にはフルタイム労働者の半分の数値に到達したことをもって半分の手当が支給されなければならないとした。</p>
F4	パート/フル	労働時間 (時間比例)	賞与	<p>Cass.soc. 2.12.1992, n.91-40655</p> <p>○年末賞与について、使用者によってフルタイム労働者に支給されている報酬上の利益をパートタイム労働者も比例的に享受しなければならないとされた。</p>
F5	パート/フル	労使慣行	パリ勤務手当	<p>Cass.soc. 13.4.1999, n.97-41171</p> <p>○フルタイム労働者のみに対するパリ勤務手当の支払いは、それが慣習であるという事実だけでは正当化されえない。</p>
F6	パート/フル	労働時間 (時間比例)	給与体系変更に伴う 手当	<p>Cass.soc.3.6.2009, n.07-42910</p> <p>○ホテルを経営する会社が、客室係労働者の報酬を歩合給から固定給に変更する際にフルタイム労働者に生じる不利益を補償するために設けた手当について、その当時パートタイムで就労していた労働者により低額の手当しか支給されていなかったとしても、フルタイムで就労していた労働者と「同一の状況」にあったとはいえず、同一労働同一賃金原則には反しないと判断された。</p>

F7	パート/フル	労働時間 (時間比例)	雇用調整計画が定める解雇手当	Cass. soc. 10.11.1992, n.89-42884 ○労働者の雇用形態がパートタイムであるという理由のみに基づき、雇用調整計画が、解雇に伴い生じる恩恵を当該労働者から奪うことは許されない。賃金労働者はその労働時間に比例して、失業手当を受給することができる。
F8	パート/フル	労働時間 (時間比例)	休暇手当	Cass. soc. 11.2.1998, n.95-4464 ○休暇手当について、使用者によってフルタイム労働者に支給されている報酬上の利益をパートタイム労働者も比例的に享受しなければならないとされた。
F9	パート/フル	法的地位 (雇用形態)	解雇	Cass.soc. 3.3.1998, n.95-41610 ○パートタイム労働者であることを理由としてフルタイム労働者よりも優先的に解雇をすることはできない。 ○ある職種のポストを廃止するにあたり当該職種の労働者を解雇の人选対象とするとしても、共通の教育訓練を受けることを想定して同じ性質の職務に従事している労働者全体を対象として、フルタイム労働者かパートタイム労働者かを区別することなく人選を行うべきであると判示。
F10	パート/フル	法的地位 (雇用形態)	解雇	Cass.soc. 7.7.1998, n.96-45014 ○ある職種のポストにフルタイム労働者1名、ハーフタイム労働者1名の計2名が従事している状況で、企業がハーフタイムのポストの廃止を決定した場合にも、これら2名を対象として具体的な人選を行うことなく、ハーフタイム労働者を優先的に解雇対象とすることは、パートタイム労働者とフルタイム労働者間の権利平等原則に反し、「現実かつ重大な理由」を欠く違法な解雇である。
F11	パート/フル	労働時間	休暇	Cass.soc. 17.6.2009, n.08-41077 ○フルタイム労働者が35時間を超えて勤務した場合にこれに報いることを目的として、労働協約が労働時間短縮に関連する休暇を付与している場合、労働時間が普段から短く設定されているパートタイム労働者は、かかる休暇を付与される権利を主張することはできない。
F12	パート/フル	法的地位 (雇用形態)	長期勤続休暇	Cass.soc. 31.1.2012, n.10-30935 ○長年勤務した労働者に付与される休暇の日数は、フルタイム労働者とパートタイム労働者で同じように算定されなければならない。
F13	パート/フル	法的地位 (雇用形態)	労働協約への適用	Cass.soc. 15.1.2002, n.99-42546 ○同じ業務に従事するフルタイムの医師とパートタイムの医師の比較において労働協約の適用範囲が争われた事案について、医師に適用される労働協約の適用範囲からパートタイムで働く医師を除外したことにつき権利平等原則に反するものである。

【有期契約労働者】

整理番号	対象労働者	考慮要素	訴訟対象	概要
F14	有期／無期	法的地位 (研修生)	基本給	<p>Cass.soc. 17.10.1996, n.94-41460</p> <p>○労働法典 1242-14 条によれば、有期契約で雇用されている賃金労働者の報酬は、勤務先が同一であり、同一の職務を遂行し、同一の役割を果たしているのであれば、無期契約で雇用されている賃金労働者の報酬と同等でなければならない。</p> <p>○この原則は、研修期間中か否かにかかわらず、有期契約で雇用されているすべての賃金労働者に適用される。この原則は、勤務の第1日目から有効である。今回のケースでは、原告とその他の労働者のあいだに賃金の差額が生じており、原告はその補填を要求している。その差額は、勤続年数に起因するものではなく、原告が研修期間中の身分であったという事実のみに由来している。したがって、今回のケースでは、原告の要求は正当である。</p>
F15	有期／無期	能力	基本給	<p>Cass.soc. 26.2.1997, n.94-41882</p> <p>○休職中の無期労働者の代理として有期契約で雇用された労働者が、休職中の無期契約労働者が受け取っていた報酬との差額を考慮し、賃金の追加支払を請求した事案。</p> <p>○労働法典 1242-14 条は、能力が同等であり、同一の職務を遂行しているなら、有期契約で雇用されている賃金労働者と無期契約で雇用されている賃金労働者のあいだに、賃金の格差があってはならないとしているが、今回のケースでは、原告である有期契約労働者が能力の面で、無期契約で雇用されていた前任者よりも劣っていた。</p> <p>参考：労働法典 1242-14 条</p> <p>無期契約労働者に適用される法律、労働協約の規定、および慣行上の措置は、労働契約の切断に関する規定を除き、有期契約労働者にも適用される。</p>
F16	有期／無期	能力（格付）	基本給	<p>Cass.soc. 15.10.2002, n.00-40623</p> <p>○休職中の労働者の代替として採用された有期契約労働者に対する報酬は、当該労働者が休職中の労働者と同等の職業格付けで同じ職務に就く場合には、休職中の労働者に対する報酬と同じでなければならない。仮に代替の労働者が休職中の労働者より低い職業格付けであり、かつ、一部の職務のみを代替している場合には、より低い報酬でかまわない。</p>
F17	有期／無期	労働市場の需給状況	基本給	<p>Cass.soc. 21.6.2005, n.02-42658</p> <p>○無期契約の保育園長が病気休暇に入ったため、臨時代替として有期で雇用された園長に対しより高額な報酬を支払ったため、無期契約の保育園長が復職後、同一労働同一賃金原則の適用により臨時園長と同額の報酬を支払うよう求めた事案。</p> <p>○保育園の閉鎖を避けるために病気休暇中の園長の代替として有資格の園長を緊急に採用する必要性があったことから、賃金の相違は客観的理由により正当化され、同一労働同一賃金原則に反しないと判断された。</p>
F18	有期／無期	法的地位 (雇用形態)	基本給	<p>Cass.soc. 28.4.2006, n.03-47171</p> <p>○テレビ会社から期間の定めのない契約によって雇用された労働者が、興業（番組）があるときだけ有期契約を結ぶ労働者に比べて自分の報酬が低い（前者は週 2770 フラン、後者は週 4000 フラン）ことを同一労働同一賃金原則に違反すると主張した事案。</p> <p>○同原則の適用にあたり、当該企業における法的状況の違いを考慮することができると判示した。</p>

F19	有期／無期	勤続年数	基本給	Cass.soc. 17.5.2010, n.08-43135 ○期間の定めのない労働者の休業期間中、同労働者を代替するために期間の定めのある労働契約によって雇用された労働者に対しては、かりに両者が同じ格付けで同じ職務に就いていたとしても、当該企業への在職期間（勤続年数）の違いを考慮して、賃金の支給額は異なるものとされうる。
F20	有期／無期	—	報酬の起算日	Cass.soc. 17.12.1996, n.94-41450 ○報酬に関する平等取扱原則は、期間の定めのある労働契約を締結している労働者の勤務開始初日から（試用期間も含めて）適用されるものと解釈される。

【派遣労働者】

整理番号	対象労働者	考慮要素	訴訟対象	概要
F21	派遣労働者／ 派遣先労働者	職務経験	基本給	Cass.soc. 16.2.2005, n.03-40465 ○派遣先の企業の社員は、過去数年間にわたる同社への勤務を通して、実務上の経験を積んでいる。一方の原告たちは、そうした経験を有していない。 ○雇用主は差別的な意図とはまったく無関係の客観的な証拠を提出している。一部の社員に勤続年数手当が支払われているのは事実であるが、それでもやはり、基礎賃金の格差を正当化するに足る十分な根拠が存在する。
F22	派遣労働者／ 派遣先労働者	法的地位 (雇用形態)	基本給 残業手当	Cass.soc. 10.10.2012, n.11-410454, n.11-410455 ○有期契約の派遣労働者が、派遣先に雇用されたとしたら支払われたであろう賃金及び残業手当と実際に受け取っている賃金との差額を支払うよう派遣元事業主に要求した事案。 ○派遣先で支払われるであろう賃金を支払う義務は雇用主である派遣元事業主にあるが、この義務を履行するに当たり派遣先事業主に落ち度がある場合には、派遣先事業主に支払い義務がある。
F23	派遣労働者／ 派遣先労働者	法的地位 (雇用形態)	付加給付・ 手当	Cass.soc. 4.12.1996, n.94-18701 ○派遣元は、派遣先に適用される労働協定に基づく付加給付や手当を支払わなければならない。派遣元は、派遣先に対し、派遣労働者の給料を計算するための全ての情報を派遣元に提供するよう求める義務がある。
F24	派遣労働者／ 派遣先労働者	法的地位 (雇用形態)	賞与	Cass.soc. 29.11.2006, n.05-40755 ○派遣労働者は、派遣先における勤続要件を満たす限り、派遣先の労働者に対して支払われる13ヶ月分の賞与(=年末手当)の支払いを受ける権利を有する。 ※内容に誤りがあったため削除
F25	派遣労働者／ 派遣先労働者	法的地位 (雇用形態)	時間外手当・深夜勤務 手当	Cass.soc. 31.10.2012, n.11-21293 ○派遣元は、派遣先において有効な法律上及び契約上の条件に従い、派遣労働者の報酬のすべての構成要素を支払う義務を負う。派遣労働者に対して時間外手当及び深夜勤務手当が支払われない場合、派遣労働者は、使用者の債務不履行であるとして派遣元との間の雇用契約を解除することができる。
F26	派遣労働者／ 派遣先労働者 (無期)	法的地位 (雇用形態)	食券	Cass.soc. 14.2.2007, n.05-42037 ○派遣労働者は、派遣先の無期契約労働者に付与されるのと同様の食券を付与される権利を有する。かかる食券の付与がなされない場合、派遣労働者は派遣元に対して損害賠償請求をすることができる。

【その他】 ※無期契約労働者同士の事案や、雇用形態が不明の事案等

整理番号	対象労働者	考慮要素	訴訟対象	概要
F27	同一職務の女性労働者同士 (無期同士)	勤続年数	基本給	Cass.soc. 29.10.1996, n.92-43680【Ponsolle 判決】 ○秘書として採用された女性が、比較可能な労働を行う他の女性秘書らの賃金よりも低いことに異議を唱え、差額賃金等の支払いを求めて提訴した事案。 ○判決は、原告が別の女性労働者と同一労働を行っていたのに賃金が低かったことを認めた上で、使用者が正当化理由として主張する勤続年数の違いはすでに年功手当で考慮されているので、基本給で区別する正当化理由にはならないとした。 ○また、本判決は「男女間の報酬平等の規則は、労働法典が定めるより一般的な『同一労働同一賃金』規則の一適用形態である。したがって、使用者は性別を問わずすべての労働者の中で、当該労働者が同一の状況に置かれている限り、報酬の平等を保障しなければならない」とした。
F28	同一職務の労働者同士	勤続年数	基本給	Cass.soc. 20.6.2001, n.99-43905 ○同じ業務に就く2人の労働者間の報酬の違いについて、在職期間が基本給のなかに統合されているとすれば、両者の在職期間の違いは報酬の違いを正当化する要素となりうるとされた。
F29	同一職務の無期契約労働者同士	労働の質	基本給	Cass.soc. 26.11.2002, n.00-41633 ○同じ格付けで同一職務・ポストに就いている他の労働者より賃金が低いことについて、それを正当化する「提供された労働の質の違い」の存在を使用者は立証できていないと判断した。
F30	同様職務の労働者同士	職業経験	基本給	Cass.soc. 15.11.2006, n.04-47156 ○ホテルの警備員について、前職における職業経験の違いが賃金の違いを正当化する理由になるとされた。
F31	同一職務・格付けの同僚労働者同士	労働の質	基本給の昇給額	Cass.soc. 20.2.2008, n.06-40085 et n.06-40615 ○ある技術職・管理職員の昇給額が同僚と比べて低いことについて、それを正当化する「提供された労働の質の違い」の存在を使用者は立証できていないと判断した。
F32	同一職務の労働者同士	免状	基本給	Cass.soc. 24.9.2008, n.06-46292 ○雇用主は、各賃金労働者の適性や能力に応じて異なる報酬を自由に決めることができる。女性は、同等レベルの免状を保持する同一の役職に就いており、自分の職務をこなすのに役立つ固有の知識を証明したため、それらにより報酬の差が正当化された。
F33	同一職務の労働者同士	免状	基本給	Cass.soc. 16.12.2008, n.07-42107 ○同じ職に就く労働者間の賃金格差について、免状の種類が異なってもレベルが同等である場合（同じ年数の教育を証明する免状を同等の免状と判断）、免状の違いだけで同じ職に就く労働者間の賃金格差を根拠づけることはできないが、特別な免状を有していることが特別な知識を証明すること、そしてその知識が従事する職務の遂行に有益であることを証明しうる場合にはそれが正当化理由となり得る。

F34	同一職務の労働者同士	免状	基本給	<p>Cass.soc. 28.10.2009, n.08-40457</p> <p>○原告の労働者は、職務を履行するために労働協約で求められる免状を有する他の同僚たちとは逆に、免状を持っておらず、これは報酬の差を正当化できる客観的かつ適切な要素を構成していた。</p>
F35	同一職務の労働者同士	免状	基本給	<p>Cass.soc. 17.3.2010, n.08-43088</p> <p>○免状が従事する職務と関連してレベルや期間が異なる教育の取得を証明する場合、職業技能資格と勤続期間が同じで同一労働に従事する労働者間で、免状の違いを理由として賃金の違いを設けることができ、このような免状は「同一労働同一賃金」原則に照らして賃金格差を正当化する客観的かつ正当な理由となるとした。</p> <p>※2697.45 ユーロ、1966.10 ユーロ、1870.24 ユーロという報酬の違いの正当化理由となる。</p> <p>事務局注：免状とは 特定の高等教育課程並びにその修了を証明する証書として授与されるもの。特定の免状が課程修了者に授与される効果は、学位や称号が付与されること。高等教育機関の設置は原則自由だが、免状授与の多くを、国が授与権認証を行うことによって統制し質の担保が図られている。</p>
F36	同じ職務資格の労働者同士	職業経験	基本給	<p>Cass.soc. 11.1.2012, n.10-19438, inedit</p> <p>○前職での職業経験の違いは、採用の時点で、かつ、当該ポストの要請や実際に求められる責任と関連性をもつ場合にのみ、賃金の違いを正当化しうるとされた。</p>
F37	同一事業所内の労働者同士	—	基本給に組み入れられた手当	<p>Cass.soc. 10.10.2013, n.12-21167</p> <p>○個別加給の支給基準を（それが仮に客観的なものであるとしても）、関係する労働者全員に事前に周知していなかったことから、同一労働同一賃金原則に違反するとして控訴審の判断は正当であるとした。</p>
F38	同一部門で同じ役割を負っている労働者同士	免状	基本給等	<p>Cass.soc. 24.9.2014, n.13-15074</p> <p>○資格の違いだけでは、同じ役割を果たす職員間において待遇の差を根拠づけることができない。例外は特定の資格の保有が委嘱された役割に役立つ特定の知識を保証することが正当化される場合である。その事実と関連性は裁判官により検証される必要がある。</p> <p>○技術者の免状の保有は、職員に割り当てられた役割の行使に役立ったことは証明されなかったため、係争中の待遇の差を正当化することができなかった。そこで雇用主は当該職員の同僚を採用する手続きにおいてこの職員の利益に反して設定された賃金の違いを正当化できる客観的かつ関連する理由を提示できなかった。</p>
F39	同一職務の労働者同士	学位	基本給	<p>Cass.soc. 12.11.2014, n.12-20069, 13-10274</p> <p>○当該職務の遂行にとって有用なものでありその取得に必要とされる教育訓練の水準・期間が異なるような学位の違いについては、基本給の相違（本案では20%の報酬の違い）の正当化理由となりうるとされた。</p>
F40	同一職務の無期契約労働者同士	キャリアコース	賃金の上乗せ手当	<p>Cass.soc. 3.5.2006, n.03-42920</p> <p>○労働協約により職業能力向上のためのキャリアコースが設定され、そのコースに進んだ労働者と進まなかった労働者の間で、職務が同一であるにもかかわらず賃金格差が生じていることにつき、職業能力向上のための特殊なキャリアコースで経験を積み昇進してきている労働者とそうでない労働者とは同一の状況にあるとはいえず、同一労働同一賃金原則に違反しないと判断された。</p>

F41	職業カテゴリーが違う労働者（部門責任者と地方長）	業務負担	自宅勤務手当	<p>Cass.soc. 7.4.2010, n.08-44865~44869</p> <p>○部門責任者カテゴリーに属する営業外務員が、地方長カテゴリーに属する労働者には自宅での管理業務を余儀なくされることの代替措置として一括手当が支払われているのに対して、営業外務員の業務にも自宅で行う管理業務が含まれているのに一括手当の支払いが労働契約に明記されていないとして、一括手当の支払いを求めた事案。</p> <p>○部門責任者である原告と地方長は、自宅の一部を仕事に利用していたという点で負担に関しては同じ状況に置かれており、使用者が一括手当に関する取扱いの相違を正当化しうる客観的理由を証明していない以上、同手当を原告にも支払うべきと判断した。</p>
F42	同様職務の労働者同士	—	賞与	<p>Cass.soc. 10.10.2012, n.11-15296</p> <p>○トレーダーである労働者が、2007年及び2008年に支給を受けた賞与は裁量的で、違法であるとして前雇用主を訴えた事案。</p> <p>○Ponsolle 判決で示された同一労働同一賃金原則にしたがって、報酬の差異を客観的かつ関連する方法で正当化する使用者としての義務が存在することにより、使用者が雇用契約において裁量的な賞与制度を設けることが禁止されるかどうか論点となった。</p> <p>○裁判所は、裁量的な賞与制度を設けること自体は否定されないが、ある報酬が裁量的な性質を有するからといって同じ状況下にある労働者に対して異なる取扱いをすることが認められるわけではないと判示した。</p>
F43	同僚の労働者同士	労働の質	賞与	<p>Cass.soc. 13.1.2016, n.14-26050</p> <p>○賞与の決定が使用者の裁量に委ねられているという事実だけでは、同じ状況下にある労働者の待遇の差異を正当化することはできない。使用者は、賞与の支払いの基礎となった仕事の質を確認するための客観的な基準が予め存在していたということを示す必要がある。</p>
F44	国籍が違う同一業務の労働者同士	能力	移住手当	<p>Cass.soc. 9.11.2005, n.03-47720</p> <p>○移住手当が、フランス国籍を有する賃金労働者と外国人労働者の間に待遇の格差をもたらしているのは事実である。ただしその格差は、祖国を離れて生活する外国人賃金労働者とその家族の不都合を埋め合わせるためだけでなく、契約当事者である外国人労働者の雇用を促進するためのものである。外国籍を有する労働者は、国際的な水準にある優れた科学研究機関を創造する上で不可欠の存在と言える。したがって、外国人労働者に与えられた特典は客観的な理由に立脚しており、国籍に由来する差別とはまったく無関係である。</p>
F45	職業カテゴリーが違う労働者（幹部職員と非幹部職員）	利益（給付） に関し置かれている状況	食券	<p>Cass.soc. 30.1.2008, n.06-46447</p> <p>○職業カテゴリーが違うというだけでは、特典の付与に関して同一の地位にある賃金労働者間の待遇の差を正当化することはできない。</p> <p>○本判決では、管理職以外の職員に食券の付与を留保していた雇用主は、この差を正当化できる客観的かつ適切な理由には何ら基づいていないという決定をくだした控訴院判決を支持。</p>
F46	職業カテゴリーが違う労働者（幹部職員と非幹部職員）	利益（給付） に関し置かれている状況	食券	<p>Cass.soc. 20.2.2008, n.05-45601</p> <p>○弁護士事務所において、非幹部職員にだけ食券が配布されていることが問題とされた事案。</p> <p>○職業カテゴリーの違いだけでは、利益の付与について、その利益に関して同じ状況に置かれた労働者間の取扱いの相違を正当化することはできない。この相違は客観的理由に基づかなければならず、その現実性と正当性は裁判官がコントロールすべきであるとして、被告は取扱いの相違を正当化しうる客観的理由を証明していないとした。</p>

F47	職業カテゴリーが違う労働者（幹部職員と非幹部職員）	利益（給付） に 関 し 置 か れ て い る 状 況	有給休暇手当	<p>Cass.soc. 1.7.2009, n.07-42675</p> <p>○労働協定により、幹部職員は 30 日、非幹部職員は 25 日の有給付与であり、非幹部職員（訪問販売・配達員）が有給休暇手当の差額支払を求めた事案。</p> <p>○平等取扱原則（Ponsolle 判決により示された“同一労働同一賃金原則”が拡充されたものと理解されている）により、職業カテゴリーの違いだけではある利益の付与について同じ状況に置かれた労働者間の取扱いの相違を正当化することはできず、この相違は客観的理由に基づくものである必要があるところ、幹部職員への利益の付与が客観的理由によって正当化されるか否かを検討していない控訴院判決は法的根拠を欠くとした。</p>
F48	同一企業グループ・別事業所で勤務する労働者同士	利益（給付） に 関 し 置 か れ て い る 状 況	グループ入社記念日 手当	<p>Cass.soc. 1.7.2009, n.07-44.333</p> <p>○雇用主の資金不足により正当化したいという選択は、異なる事業所の賃金労働者間で確認されている待遇の差を正当化するのに適した、賃金労働者の地位に関する客観的説明には一切基づいていなかった。</p> <p>○記念日手当を一部事業所の労働者に支給しなかったことについて、使用者の資金不足は正当化事由にならないとした判決。</p>
F49	職業カテゴリーが違う労働者（幹部職員と非幹部職員）	利益（給付） に 関 し 置 か れ て い る 状 況	食事手当	<p>Cass.soc. 15.10.2014, n.13-18006</p> <p>○幹部クラスの労働者とその他の労働者との食事手当の金額の差異がある場合、職務上のカテゴリーの特異性を考慮に入れることによる帰結としての客観的理由により正当化される必要があり、当該理由は、裁判所が具体的にその真実性及び関連性を判断できるようなもの（職務遂行の条件の違い等）でなければならない。</p>
F50	職業カテゴリーが違う労働者（幹部職員と非幹部職員）	—	—	<p>Cass.soc. 27.1.2015, n.13-22179</p> <p>○労働契約・労働協約に基づく幹部／非幹部の分類の間における待遇の差異は、労働契約・労働協約が労働者により防御権の行使を委任された代表者により交渉・署名されており、労働者は直接投票することもできたという事情を踏まえ、「正当化されると推定される」とし判示した。</p>
F51	同一職務の労働者同士（同一企業グループ・別事業所で勤務）	—	食事手当等	<p>Cass.soc. 1.6.2005, n.04-42143</p> <p>○同じ経済社会統一団体に属していたとしても、ある法人の賃金労働者の報酬と別の法人の賃金労働者の報酬の間に、平等の原則が存在している必要はない。ただし、法律、協約、共通の協定により条件が定められている場合や、問題となっている賃金労働者たちが同一の施設で職務を遂行している場合はその限りでない。今回のケースは、そのいずれにも当てはまらない。したがって、原告による特典の要求に正当な根拠はない。</p>

<参考>

Cass.soc. (Cour de cassation section sociale) : 破毀院社会部

ドイツ判例調査

【パートタイム労働者】

整理番号	対象労働者	考慮要素	訴訟対象	概要
D1	パート/フル	専門資格	基本給	<p>LAG Hamm, Urteil v. 19.12.1991 – 17 Sa 1365/91</p> <p>○パートタイムの音楽教師（週 8 時間勤務、時給 86.28 マルク）が、比較可能なフルタイムの音楽教師（週 30 時間勤務、1 時間当たり 104.59 マルク）と時間比例按分で報酬が支払われるべきとして提訴した事案。</p> <p>○パートタイム音楽教師は音楽教師の試験に合格しておらず、フルタイム音楽教師とパートタイム音楽教師の報酬の違いは専門的な資格の有無が理由であり、違法な不利益取扱いはない。</p>
D2	パート/フル	職務の重複	基本給	<p>BAG, Urteil v.15.11.1994 – 5 AZR 681/93, AP Nr. 39 zu §2 BeschFG 1985</p> <p>○パートタイム労働者とフルタイム労働者が全く同一の活動を行っていたのではなく、フルタイム労働者（大学の助手）の職務にパートタイム労働者の従事する、通信教育課程のチューターとしての活動が 25～45%含まれていた場合に、比較可能性を認め、フルタイム労働者に支払われる協約賃金を労働時間で按分した賃金請求権を認めた。</p>
D3	パート/フル	社会的立場 （副業としての勤務）	基本給	<p>BAG, Urteil v. 1.11.1995 - 5AZR 84/94, NZA1996, 813</p> <p>○別の場所でフルタイム勤務し、被告事業所では副業でパートタイム勤務していた音楽教師が、比較可能なフルタイム労働者の労働時間比例の報酬額を求めて提訴した事案。</p> <p>○別の場所でのフルタイム雇用により生計が安定していることは、被告事業所での副業に対してフルタイム社員よりも低い賃金を支払う客観的な理由とならない。</p>
D4	パート/フル	職務の内容	基本給	<p>BAG, Urteil v. 18.3.2014 – 9 AZR 694/12, juris</p> <p>○パートタイム救助職員（週 20 時間勤務、400 ユーロ）が比較可能なフルタイム救助職員（週 40 時間勤務、1600 ユーロ）の労働時間に比例した給与を求めて提訴した事案。</p> <p>○使用者はパートタイム救助職員を労働者ではなく実習生であると主張したが、業務の内容から雇用関係にあるとされ、1600 ユーロと 400 ユーロの差額を支払う義務があるとされた。</p> <p>○「実習生」名目で、実際にはフルタイムで救助職の労働に従事していたにもかかわらず、契約では週 20 時間勤務の給与月額 400 ユーロとされていた事案で、フルタイム救助職員の給与（週 40 時間勤務、月額 1600 ユーロ）の支払いが認められた。</p> <p>○労働時間の違いだけで賃金の差別を正当化できず、正当化のためには労働の質、資格、経験または職場に関する異なる要求水準などを使用者が主張・立証しなければならないとした。</p>
D5	パート/フル	職務の内容	クリスマス賞与	<p>BAG, Urteil v.19.4.1995 – 10 AZR 344/94, AP Nr. 124 zu §242 BGB Gleichbehandlung</p> <p>○パートタイムの新聞配達員はフルタイムの事業所内従業員とは異なり、クリスマス時期に定期購読者から少なくとも多額のチップを得る機会を有していることから、雇用主が事業所内従業員にクリスマス手当を支払い、新聞配達員に支払わないことは平等取扱原則に違反しないとされた。（クリスマス手当額とチップの平均額がほぼ一致するかどうかは重要でない）</p>

D6	パート/フル	肉体的負担	時間外労働手当	<p>BAG, Urteil v. 5.11.2003 – 5 AZR 8/03, AP Nr.6 zu §4 TzBfG</p> <p>○労働協約により、フライト時間が1ヶ月間に75時間を超えると通常の賃金の25パーセント増しの手当などが支給されることとなっていたことにつき、週35時間のパートタイム就労のパイロットについては、労働給付のあった労働時間についてフルタイム就労のパイロットと同じ額の賃金が支払われていれば、パート有期法4条1項に違反しないとされた。</p> <p>すなわち、パートのパイロットに、1か月間で35時間を超えた時間は、フルタイム労働者と同じ1時間当たりの賃金額が支払われていればよい（パートでも仮にフライト時間が月に75時間を超えれば割増の手当を支払う義務が使用者に生ずる）。</p> <p>○時間外手当の目的が一定時間を超えて労働することによる労働者の肉体的負担を補償することにある場合には、短時間労働者についてもフルタイム労働者と同じ労働時間（協約時間）を超えた場合にのみ同手当を支給することも違法ではないとされている。</p>
D7	パート/フル	肉体的負担	時間外労働手当	<p>BAG, Urteil v. 16.6.2004 – 5 AZR 448/03, AP Nr.20 zu §1 TVG Tarifverträge Großhandel</p> <p>○パートタイムの配送運転手である原告が、労働時間口座の貸し労働時間（変形労働時間制の下、一定の清算期間内に、所定労働時間よりも多く勤務した時間）につき、時間外労働手当の支払いを求めた事案。原告労働者と被告会社との雇用関係に適用のある労働協約では、フルタイムで週平均38.5時間を超えた労働時間に対し、時間外労働手当が支払われることとされていた。</p> <p>○ BAG は、時間外労働手当の目的を、通常は避けられるべき長時間労働の負荷を金銭で報いるものと解し、パートタイム労働者については、フルタイム労働者と同じ労働時間、労働した場合に、当該フルタイム労働者と同じ額の賃金が支払われていれば、パート有期法4条1項に違反しないと判示。本件では、原告が週38.5時間を超えて時間外労働をした事実がなく、原告の請求が認められなかった。</p>
D8	パート/フル	家族との時間を奪うことへの代償	時間外手当（日曜・祝日手当、深夜手当）	<p>BAG, Urteil v. 23.2.2011 – 10 AZR 299/10, AP Nr.5 zu §24 TVöD;</p> <p>○劇場で勤務する労働者に、労働協約で、日曜・祝日・深夜勤務に対し劇場手当（1日につき5.93ユーロ）が支給されることとされていたことに対し、劇場の舞台係としてパートタイム就労していた労働者が、劇場手当が半額しか支払われなかったとして、劇場手当の全額の支払いを求めた事案。</p> <p>○ 劇場手当の趣旨目的について、劇場業に典型的な、日曜・祝日・深夜勤務によって自由時間と家庭生活の形成が困難とされる負担に対して包括的に報いるものとし、劇場手当の支払われる勤務日の勤務時間がフルタイム労働者と同じ場合には、時間比例による減額はなしえないとした。</p>
D9	パート/フル	肉体的負担	時間外手当（日曜・祝日手当、深夜手当）	<p>BAG, Urteil v. 25.9.2013 – 10 AZR 4/12, AP Nr.24 zu §4 TzBfG</p> <p>○パートタイムの看護師として勤務していた原告が、交替制勤務について支払われる交替制手当を、フルタイム労働者との時間比例ではなく同額で支払うよう求めた事案。原告と被告の雇用関係に適用のある労働協約では、フルタイム労働者が、5週間のうち少なくとも40時間、交替制により夜間勤務に従事したときに月102.26ユーロの交替制手当が支払われ、パートタイム労働者には、同じく5週間内に40時間、夜間勤務に従事したときに、この交替制手当が労働時間比例で支払われることとされていた。</p> <p>○ BAG は、パートタイム労働者はフルタイム労働者と比較して労働時間が短い分、夜間勤務の時間も短くなることから、交代制手当の時間比例での支給はパート有期法4条1項に違反せず、また、交替制手当の目的は、交替制勤務が生活リズムに影響し、その勤務の開始と終了が通常の勤務時間から外れることの負荷に対して金銭的に報いるものと解した上で、時間比例の支給が労働法上の平等取扱原則にも違反しないと判示し、本件原告の請求を認めなかった。</p>

D10	パート/フル	労働時間 (時間比例)	住宅資金貸付の金利 優遇	<p>BAG, Urteil v. 27.7.1994 – 10 AZR 538/93, AP Nr.37 zu §2 BeschFG 1985</p> <p>○使用者が従業員に対して住宅資金の貸付にあたり金利優遇の条件を設定する場合、パートタイム労働者を同制度から除外することは、パートタイム労働者をパートタイム労働を理由にフルタイム労働者と合理的な理由なく区別して取り扱うことを禁じた 1985 年就業促進法 2 条 1 項に違反する。</p> <p>○住宅資金貸付の優遇条件について、少なくともフルタイム労働者の労働時間と比例して適用すべき。</p>
D11	パート/フル	労働時間 (時間比例)	企業年金	<p>BAG, Urteil v. 25.10.1994 – 3 AZR 149/94, AP Nr.40 zu §2 BeschFG 1985</p> <p>○短い時間しか就労していない短時間労働者についても、その勤続期間の長さに応じた給付をしなければならない（例えば企業年金の適用範囲から除外してはならない）。</p> <p>○被告会社で週 25 時間のパートタイム労働者として就労していた原告が、被告会社の企業年金制度でパートタイム労働者を適用範囲から除外としていたことが違法であるとして、フルタイム労働者に支給される月額 200 ユーロの年金の支払いを被告に対して求めた事案。</p> <p>○本件では、パートタイム労働者を企業年金制度の適用範囲から除外することを正当化する理由がなく、労働法上の平等取扱原則および 1985 年就業促進法 2 条 1 項に違反するとして、原告の労働時間に比例した月額 125 ユーロの年金請求権が認容された。</p>
D12	パート/フル	職業経験	昇給基準	<p>BAG, Urteil v. 27.3.2014 – 6 AZR 571/12, AP Nr.6 zu §16 TV-L</p> <p>○労働時間の長さが、労働条件における差別的取扱いに関連する基準である場合、不平等取扱いがあるものとされる。</p> <p>○大学の助教としてパートタイムで就労していた原告が、被告の州に対し、パートタイム労働者として勤務していた期間を昇給要件を満たすものとして昇給された賃金額の支払いを求めた事案。</p> <p>○原告の助教に適用される州公務労働協約（TV-L）では、賃金グループ内での号俸を決定するレベル設定につき、雇入れの際には原則として最低のレベル 1 に格付けられることとされるが、同様の職務経験がすでに 1 年以上あればレベル 2 とされることが定められていた。本件で原告は、パートタイムの助教として 1 年以上就労していたにもかかわらず、フルタイム就労のみを昇給のための職務経験を満たすとして州がレベル 1 に格付けしたことはパート有期法 4 条 1 項に違反するとし、原告がレベル 2 の俸給を受けることが認められた。</p>
D13	パート/フル	労働時間	雇用期間	<p>BAG, Urteil v. 15.5.1997 – 6 AZR 40/96, NZA 1997, 1355</p> <p>○パートタイム高校教師（週 18 時間未満）の雇用期間であっても、雇用期間とみなして当該期間を計算すべきとして提訴した事案。</p> <p>○パートの雇用期間を再計算するとなると管理上の負担が生じるという理由だけで平等取扱いをしないとすることはできない。</p> <p>○労働時間が短いゆえの管理費用の高さは、短時間労働者を給付から排除することを正当化する客観的な理由とはならないと解釈されている。</p>
D14	パート/フル	仕事量	業務指示	<p>BAG, Urteil v. 3.12.2008 – 5 AZR 469/07, AP Nr. 18 zu TzBfG §4</p> <p>○国立歌劇場にパートタイム（フルタイムの労働時間の半分）で雇用されていた音楽家が、フルタイム音楽家の仕事の半分以上の仕事を行わなければならなかったため、時間比例原則を超える頻度で練習に参加することを求められたことはパートに対する差別であり、フルタイムに支払われる賃金（協約賃金以上の賃金）が支払われるべきとして提訴した事案。</p> <p>○仕事量の差異のみで、フルタイム労働者とパートタイム労働者の間の不均等な取扱いが正当化されるわけではない。（ただし本件では労働協約で決められた時間数を超えて勤務しているわけでもなく、協約賃金より低い賃金を得ているわけではないため、請求は認められず）</p>

D15	パート/フル	労働時間 (時間比例)	生活手当の配偶者加給	BAG, Urteil v. 19.10.2010 – 6 AZR 305/09, AP Nr.25 zu §29 BAT ○従前、原告には、パートタイム労働者であっても生活手当の配偶者加給分がフルタイム労働者と同額支給される労働協約の条件が適用されていたが、新しく適用された労働協約のもとでは配偶者加給分が時間比例で減額されることになったため、その減額分の支払いを求めて提訴した事案。 ○配偶者加給の時間比例の付与は、パート有期法 4 条 1 項で禁じられる差別には当たらないとされた。
-----	--------	----------------	------------	---

【有期契約労働者】

整理番号	対象労働者	考慮要素	訴訟対象	概要
D16	有期／無期	職務経験	基本給	<p>BAG, Urteil v. 21.2.2013 - 6 AZR 524/11, NZA 2013, 625</p> <p>○有期労働契約により雇用された大学の助教が、有期契約更新後はより高い等級の協約賃金を得ることができるはずであり、更新前の有期雇用契約期間の能力向上を考慮しないことはパート有期法4条2項3文に基づく不均等な取扱いの禁止に違反するとして提訴した事案。</p> <p>○原告の助教に適用のある州公務労働協約（TV-L）では、賃金グループ内での号俸を決定するレベル設定につき、雇入れの際には原則として最低のレベル1に格付けられることとされ、しかし同様の職務経験がすでに1年以上あればレベル2とされることが定められていた（TV-L16条）のに対し、原告が有期雇用の期間にすでに1年以上の職務経験があるにもかかわらず、使用者がレベル1の格付けとしたことは、パート有期法4条2項3文に違反するとして、原告はレベル2の俸給を受けるとした。</p> <p>○以前の有期雇用中の職務経験を考慮しないことは、パート有期法第4条第2項3文に違反する。これは、雇用が一時的か又は無期かにかかわらず適用される。</p>
D17	有期／無期	貢献度	特別手当 （賞与）	<p>BAG, Urteil v. 28.3.2007 – 10 AZR 261/06, NZA 2007, 687</p> <p>○無期雇用労働者が特別手当として年収の1/12の額が支給されるのに対して、有期契約のプロジェクトマネージャーに特別手当が支給されないことが、平等取扱原則に違反するとして、無期雇用労働者と同じように特別報酬を受ける権利があるとして提訴した事案。</p> <p>○判決は、労働者の過去の貢献に酬いる功労報償的な性格をもつ特別手当（賞与）について、有期契約労働者に対しても、その貢献の割合に応じて手当を支給すべきとした。これに対し、その手当が、将来に向けて労働者の忠誠を確保する勤労奨励的な性格を有する場合には、そこに定められた期日に労働関係が終了している有期契約労働者に対しては、それを支給しないことも正当であり、手当の性格については、裁判所が判断し、認定するとした。</p> <p>○過去の事業所への忠誠心を酬いる支給は、有期被用者を除外してはならない。</p>
D18	有期／無期	雇用期間	企業年金	<p>BAG Urteil v. 13.12.1994 – 3 AZR 367/94, AP Nr.23 zu §1 BetrAVG Gleichbehandlung = NZA 1995, 886 ;</p> <p>○有期雇用の労働者を、労働協約所定の追加年金の適用対象から外すことは、労働法上の平等取扱原則に違反しない。（通常の公的年金に加えての）追加年金の目的は、企業への忠誠（将来に向けての勤続奨励）を促し、労働者を企業に拘束することと解される。追加年金の目的は、有期雇用の異別取扱いを正当化する。</p> <p>○立法者も判例も、適用を認めても給付額がわずかなものにしかならず、企業への忠誠を形成し老後の生活保障を補充するという企業年金の目的を達成することが難しいため、有期契約労働者を企業年金の適用範囲から除外することも許容されうると解釈している。</p>
D19	有期／無期	雇用期間	企業年金	<p>BAG, Urteil v. 27.1.1998 – 3 AZR 415/96, AP Nr. 45 zu §1 BetrAVG Zusatzversorgungskassen</p> <p>○ドイツ郵便に適用される労働協約で、労働関係が6か月間を超えて続く見込みのない場合に、企業年金の被保険期間から除外する旨の規定が設けられており、有期雇用で就労していた労働者が、有期雇用の期間を企業年金計算の被保険期間に含めるよう求めた事案。BAGは、上記の労働協約の規定が平等な取扱いの原則に違反しないとした。</p>

D20	有期／無期	雇用期間	有給休暇	<p>BAG, Urteil v. 19.12.2007 – 5 AZR 260/07, AP Nr. 15 zu §4 TzBfG = NZA-RR 2008, 275</p> <p>○夏休み末から翌年の夏休み始めまで有期雇用された教師が、雇用期間に続く夏休み休暇が付与されず、その期間中の報酬も無期雇用の教師同様に支払われないことはパート有期法違反であるとして提訴した事案。</p> <p>○夏休み期間中に雇用は存在しなかったため、学校経営者は夏休み中の報酬を支払う義務を負わない。</p> <p>○教員の雇用期間が授業年度末の授業のない期間の開始前までであること（そして「夏期休暇」の報償がないこと）は、パート有期法 4 条 2 項違反ではない。</p>
-----	-------	------	------	---

【派遣労働者】

整理番号	対象労働者	考慮要素	訴訟対象	概要
D21	未熟練の派遣労働者と類似の未熟練作業員	法的地位 (雇用形態)	基本給	<p>BAG, Urteil v. 24.3.2004 – 5 AZR 303/03, NZA 2004, 971</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 派遣元企業に適用される労働協約により、時給 11.99 マルクなどの給与を得ていた未熟練の派遣労働者が、自らの賃金が一般の未熟練労働者の平均的な給与額と比較して低く、労働と賃金額が著しく不均衡な関係にあり、民法 138 条 1 項により良俗に違反するとして自身の労働契約における賃金合意の無効を主張し、未熟練労働者の平均的な給与額の支払いを求めた事案（民法 138 条 1 項により良俗違反として賃金合意が無効とされた場合、民法 612 条 2 項により「通常の賃金」が合意されたものとみなされる）。 ○ 賃金合意の良俗違反を判断する際の比較基準となるのは、派遣先の企業に適用される労働協約の賃金ではなく、派遣元企業で基準となる労働協約である。 ○ 派遣法所定の、派遣先企業の比較可能な直用労働者との平等取扱原則（派遣法 3 条 1 項 3 号）は、労働協約による逸脱を許容しており、この事案では派遣元企業に適用される労働協約がある。派遣労働者である原告の労働の価値を表すのは派遣元に適用される労働協約での賃金であり、原告の賃金は民法 138 条 1 項にいう良俗に違反しない。
D22	派遣労働者	法的地位 (雇用形態)	著しく低い賃金を設定した労働協約	<p>BAG, Urteil v. 14.12.2010 – 1 ABR 19/10, NZA 2011, 289</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 労働組合と派遣会社等との間で派遣労働者の賃金を労働協約によって低く設定する動きが広がっていたところ、本判決では著しく低い賃金を設定していたキリスト教系組合連合の協約能力自体を否定し、同連合が締結した労働協約を無効とした。
D23	派遣労働者と派遣先労働者	法的地位 (雇用形態)	基本給	<p>BAG 24.9.2014 – 5AZR 254/13, AP Nr.45 zu §10 AÜG</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ CGZP（キリスト教派遣人材労働組合）が締結した派遣業対象の労働協約が、組合の協約締結能力の否定により無効とされたことを受け、派遣法 10 条 4 項に基づく派遣先の比較可能な労働者と同じ賃金の支払いを派遣労働者が求めた事案。 ○ 労働協約が無効である場合、派遣法 10 条 4 項により派遣元は派遣先の比較可能な労働者と同じ賃金を派遣労働者に支払わなければならない。すなわち、その賃金は、派遣先で用いられる賃金の条件で、賃金グループへの格付けを擬制することで決定される。すなわち、派遣労働者が派遣先で同じ職務を担当したとすれば得ていたであろう賃金が基準となる。 ○ 派遣法 13 条に基づき、派遣先に比較可能な直用の労働者がいない場合でも、派遣先は派遣労働者に対し、当該派遣労働者が同じ職務で派遣先に雇用されていれば適用されていたであろう労働条件を通知しなければならない。

【その他】 ※雇用形態が不明の事案

整理番号	対象労働者	考慮要素	訴訟対象	概要
D24	契約変更承諾 労働者／非承 諾労働者	契約変更の承 諾	特別手当	<p>BAG, Urteil v. 5.8.2009 – 10 AZR 666/08, NZA 2009, 1135</p> <p>○契約変更を承諾しなかった労働者が、契約変更を承諾した労働者に支払われる特別手当が支払われないのは平等取扱原則や BGB（民法典）612a 条（不利益処分の禁止）に反するとして提訴した事案。</p> <p>○本件の手当は、労働契約の変更に伴う不利益の相殺目的以外に、過去及び将来の企業忠誠心に報いようとしたものであり、手当の対象から契約変更を承諾しなかった原告の除外を正当化する理由は見当たらないとした。</p>

<参考>

BAG (Bundesarbeitsgericht) : 連邦労働裁判所

LAG (Landesarbeitsgericht) : 州労働裁判所

イギリス判例調査

【パートタイム労働者】

整理番号	対象労働者	考慮要素	訴訟対象	概要
E1	パート/フル	地域の需要という経営的理由	待機時間	<p>Gibson v Scottish Ambulance Service [2004] WL 3185409(EAT)</p> <p>○フルタイム労働者の方が、パートタイム労働者より、必要とされる待機時間が短いという不利益取扱いが正当化されるか否かが争われた。当該取扱いは、当該地域の需要を満たすために必要であり、かかる需要は、待機時間の多いパートタイム労働の方がよく応えることができることから、正当化されると判断された。</p>
E2	パート/フル	中心的業務以外の付加的業務	年金 疾病手当 時間単価	<p>Matthews v Kent and Medway Towns Fire Authority [2006] IRLR 367 (HL) ; [2004] IRLR 697(CA)</p> <p>○控訴院は、応募資格、教育訓練、昇進の見込みの違いなども考慮に入れることができ、フルタイム消防士はパートタイム消防士に比べてより高い等級への昇進を見込まれて採用されていた等として同一労働性を否定した。</p> <p>○これに対して貴族院（最高裁）は、両者に重複している業務である消火活動などの「中心的な業務」とそれ以外の付加的業務（教育的、予防的、管理的業務（火事の証明書発行等））の業務全体に占める重要性や程度を再検討すべきであり、ほとんど避けることができない違いを重視することには慎重であるべきとして差し戻した。</p>
E3	パート/フル	勤務日	休暇	<p>McMenemy v Capita Business Service Ltd [2007] IRLR 400 (CS)</p> <p>○申立人は、コールセンターで働くパートタイム労働者。雇用契約には「労働者の休日は祝祭日のみであり、月曜日が祝祭日にあたる場合は、月曜日を休日とする。」と規定されていた。申立人の労働日は水・木・金曜日であり、フルタイム労働者は月曜日から金曜日まで働く者と、火曜日から土曜日まで働く者に分けられていた。申立人は、月曜日から金曜日まで働くフルタイム労働者を比較対象者に、不利益取扱いを受けたと主張した。</p> <p>○スコットランド民事上級裁判所は、「月曜日休日権を有しないフルタイム労働者も存在するのであるから、申立人の主張は認められない。」として、上訴を棄却した。</p>
E4	パート/フル	職務の内容	労働時間・労働日に関する特典	<p>Sharma v Manchester City Council [2008] IRLR 336 (EAT)</p> <p>○パートタイム講師の年間の労働時間につき、労働協約に基づき前年度の3分の1まで保障される（しか保障されない）とするフルタイム労働者には存在しない規定がパートタイム労働者には存在。当該規定に基づき労働時間を減らされたことが不利益であるとして争い、パートタイム労働者の主張が認められた。</p> <p>○パートタイム講師の中には、フルタイム講師と全て同じ（比例原則を含む）労働条件が適用になる者もいたが、そのようなパートタイム講師の存在ゆえ、パートタイム労働者への不利益とはみなさないという会社側の主張は採用されていない。</p> <p>○不利益取扱いの理由について、パートタイム労働者であることが複数の理由のうちのひとつであっても良いとされた事案。</p>

E5	パート/フル	地位・資格・技能	賃金・教育訓練	<p>Carl v University o Sheffield [2009] IRLR 616 (EAT)</p> <p>○大学のパートタイム講師とフルタイム講師との賃金・教育訓練の格差につき、比較対象者として選定したフルタイム講師とは、地位・資格・技能が異なり「同一労働」とは認められないと判断された。</p> <p>○他の差別禁止法制とは異なり、仮定の比較対象者は認められず、現実にフルタイムで就労している者でなければならない。</p> <p>○Sharma 判決では、「パートタイム労働者であることは、複数の理由のうちのひとつであっても良い」とされたが、本判決ではそれが「有効かつ主要な理由」である必要があるとされた。</p>
E6	パート/フル	法的地位 (雇用形態)	職域年金	<p>O'Brien v Ministry of Justice[2013]UKSC6, [2013]ICR499(HL)</p> <p>○パートタイム規則 17 条の例外規定に合理性なく、パートタイム労働者間で比例原則が採用になることは許されるとしても、日給制のパート判事（年間 15～30 日勤務）と月給制のフルタイム判事を職域年金制度の適用に関し異なる取扱いにすることは許されない。</p> <p>※事務局注：パートタイム規則 17 条 これらの規則は、日給制の裁判所職員には適用されない。</p> <p>○使用者は、パートタイム労働者を職域年金制度の適用外とすることについて、「国家資源分配の公平性、良質な人材確保、年金の持続可能性」を正当化理由として主張したが、認められなかった。</p>
E7	パート/フル	一部異なる業務の重要度	退職年金	<p>Moultrie v Ministry of Justice[2015] IRLR 264 (EAT)</p> <p>○裁判所に所属する日給制のパートタイムの医療スタッフと月給制のフルタイムの医療スタッフの職域年金の適用に関する異なる取扱いは許される。資格・技能・経験は同程度で 85%同じ仕事をしているが、15%（10%は人事の査定・採用・訓練、5%は代表委員等の活動）は異なる仕事で、単に労働時間の長さが異なるだけではなく、全体の仕事に占める重要度も高く、「同一労働」とは評価できない。</p>

【有期契約労働者】

整理番号	対象労働者	考慮要素	訴訟対象	概要
E8	有期／無期	法的地位 (雇用形態)	賞与	Coutts & Co Plc v Cure [2005] ICR1098(EAT) ○2つの銀行統合に向けた作業完了に対する賞与（年収の5%相当）を無期労働者にのみ支給する取扱いについて、有期労働者にも支給すべきとされた。有期労働を理由とした不利益取扱いかどうかにつき、有期労働者グループ以外のグループも支給対象から外れていたという抗弁は成り立たないとした。

<参考>

EAT (Employment Appeal Tribunal) : 雇用上訴審判所

HL (House of Lord) : 最高裁（貴族院）

CA (Court of Appeal) : 控訴院

CS (Court of Session) : スコットランド民事上級裁判所

<参考文献>

- 阿部美央「正規・非正規間の「不合理性（合理性）」の解釈指針 ―イギリス法を手がかりに」（2016、日本労働法学会ミニシンポ報告）
- 岩永昌章「イギリスにおけるパートタイム労働をめぐる法政策の動向 ―不利益取扱い禁止からパートタイム労働の創出へ―」（季刊労働法 251号（2015年冬期））
- 奥田香子「フランスにおける「同一労働同一賃金原則」の展開―法原則と労使自治の関係」（2011）
- 神吉知郁子 第5回同一労働同一賃金の実現に向けた検討会におけるプレゼン資料（2016）
- 橋本陽子「パートタイム労働者とフルタイム労働者の賃金格差の是正―同一（価値）労働同一賃金原則の再検討」（日本労働法学会誌 110号、2007）
- 帆足まゆみ『第7章 非典型労働者の平等処遇』 森ます美・浅倉むつ子「同一価値労働同一賃金原則の実施システム -公平な賃金の実現に向けて」（2010）
- 水町勇一郎「『格差』と『合理性』 ―非正規労働者の不利益取扱いを正当化する『合理的理由』に関する研究―」（2011）
- 水町勇一郎「「同一労働同一賃金」は幻想か？―正規・非正規労働者間の格差是正のための法原則のあり方―」（2011）
- 水町勇一郎「不合理な労働条件の禁止と均等・均衡処遇（労契法 20条）」（2015）
- 水町勇一郎「労働条件（待遇）格差の「不合理性（合理性）」の内容と課題」（2016、日本労働法学会ミニシンポ報告）
- 独立行政法人労働政策研究・研修機構「雇用形態による均等処遇についての研究会報告書」（2011）
- 独立行政法人労働政策研究・研修機構「諸外国における非正規労働者の処遇の実態に関する研究会報告書」（2016）
- 平成 28 年度産業経済研究委託事業（欧州諸国における雇用慣行及び賃金制度等に関する調査）報告書（2016）
- Gilles Auzero/Emmanuel Dockes “Droit du travail” 30 edition（2016）
- Schaub “Arbeitsrechts - Handbuch” 16.Auflage（2015）
- S.Deakin & G.S.Morris “Labour Law” 6th ed.（2012）