

第10回 同一労働同一賃金の 実現に向けた検討会

厚生労働省提出資料

平成28年12月13日

労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律等の一部を改正する法律（平成27年法律第73号）の概要

平成24年改正時の附帯決議等を踏まえ、派遣労働者の一層の雇用の安定、保護等を図るため、特定労働者派遣事業を廃止するとともに、労働者派遣の役務の提供を受ける者の事業所その他派遣就業の場所ごとに派遣可能期間を設ける等の所要の措置を講ずる。

1. 派遣事業の健全化

- 労働者派遣事業の健全な育成を図るため、特定労働者派遣事業(届出制)^{※1}と一般労働者派遣事業(許可制)^{※1}の区別を廃止し、全ての労働者派遣事業を許可制とする。

※1 特定労働者派遣事業:派遣労働者が常時雇用される労働者のみの場合
一般労働者派遣事業:派遣労働者が常時雇用される労働者のみでない場合

2. 派遣労働者の雇用安定とキャリアアップ

- 派遣労働者の雇用が不安定、キャリアアップが図られにくいという課題へ対応するため、以下の措置を講ずる。

- ① 派遣期間終了時の派遣労働者の雇用安定措置^{※2}(雇用を継続するための措置)を派遣元に課す。
(3年経過時は義務、1年以上3年未満は努力義務)
- ② 派遣労働者に対する計画的な教育訓練や、希望者へのキャリアコンサルティングを派遣元に義務付け。

派遣元の義務規定への違反に対しては、許可の取消も含め厳しく指導。

※2 雇用安定措置の内容:①派遣先への直接雇用の依頼 ②新たな就業機会(派遣先)の提供 ③派遣元での無期雇用
④その他安定した雇用の継続が確実に図られると認められる措置

3. よりわかりやすい派遣期間規制への見直し

- 専門業務等からなるいわゆる26業務には期間制限がかからず

その他の業務には最長3年の期間制限がかかる制度をわかりやすいものとするため廃止し、新たに以下の制度を設ける。

- ① 個人単位の期間制限:派遣先の同一の組織単位(課)における同一の派遣労働者の継続的な受入れは3年を上限とする。
- ② 事業所単位の期間制限:派遣先の同一の事業所における派遣労働者の継続的な受入れは3年を上限とする。それを超えて受け入れようとするときは過半数労働組合等からの意見聴取が必要。意見があった場合には説明義務を課す。

※3 平成24年の労働者派遣法一部改正法の附帯決議においても、専門26業務の該当の有無によって派遣期間の取扱いが大きく変わる現行制度について、分かりやすい制度となるよう速やかに見直しの検討を開始することとされている。

4. 派遣労働者の均衡待遇措置の強化

- 派遣元と派遣先の双方において、派遣労働者の均衡待遇確保のための取組を強化する。

施行期日:平成27年9月30日

派遣労働者のキャリアアップの推進の在り方について

背景

- 派遣労働者は、正規雇用労働者に比べ職業能力形成の機会が乏しい

キャリアアップ支援を初めて義務化

改正前

改正後

1. 派遣元が講ずべき措置

なし

- 派遣元は、派遣労働者に対して、
 - ・計画的な教育訓練
 - ・希望者に対するキャリアコンサルティングを実施する義務
- ※無期雇用の派遣労働者には、長期的なキャリア形成を視野に入れて実施
- ★ 義務違反に対しては、許可の取消を含め厳しく指導
- 教育訓練等の実施状況について事業報告を求め、行政がチェックし、必要な指導等を実施
- 労働者派遣事業の許可・更新要件に「キャリア形成支援制度を有すること」を追加
- ★ 要件を満たさない場合、不許可又は不更新

2. 派遣先が講ずべき措置

なし

- 派遣先は、派遣元の求めに応じ、派遣労働者の職務遂行状況や遂行能力の向上度合など派遣元によるキャリアアップ支援に必要な情報を派遣元に提供する努力義務²

派遣労働者と派遣先の労働者との均衡待遇の確保について

趣旨

平成24年改正で創設された派遣労働者と派遣先の労働者の均衡待遇を強化(初めて義務規定を創設)

改正前



改正後

派遣元

○均衡を考慮しつつ、

- ・派遣労働者の職務の内容、能力・経験等を勘案して賃金を決定する
- ・教育訓練を実施する
- ・福利厚生を実施する

配慮義務

左記に加え、

○均衡待遇の確保のために考慮した内容を、本人の求めに応じて説明する義務

★ 義務違反に対しては、許可の取消を含め厳しく指導

- ⇒
- ・派遣労働者の納得性の向上
 - ・履行確保につながる

派遣先

○派遣先の労働者に関する賃金等の情報提供等の努力義務

○左記努力義務を、具体的な措置を行う「配慮義務」に格上げ

○派遣先の労働者に業務に密接に関連した教育訓練を実施する場合は、派遣労働者にも実施する配慮義務

○派遣労働者に対し、派遣先の労働者が利用する福利厚生施設(給食施設、休憩室、更衣室)の利用の機会を与える配慮義務

労働者派遣法の現状(参考)

<派遣元>

<派遣先>

義務	<p>【賃金・教育訓練・福利厚生】派遣労働者から求めがあった場合、均衡を考慮して待遇を決定するよう配慮すべきとされている事項に関する決定の際に考慮した事項について、その派遣労働者に説明する義務(法第31条の2第2項)</p>	なし
配慮義務	<p>【賃金】同種の業務に従事する派遣先の労働者の賃金水準との均衡を考慮しつつ、同種の業務に従事する一般の労働者の賃金水準又は派遣労働者の職務の内容・成果・意欲・能力・経験等を勘案して賃金を決定する配慮義務(法第30条の3第1項)</p> <p>※派遣先の労働者の賃金水準との均衡を考慮した結果のみをもって派遣労働者の賃金を引き下げよう取扱いとは法の趣旨に反する(派元指針第2の8(6)ロ)</p> <p>【教育訓練・福利厚生】同種の業務に従事する派遣先の労働者との均衡を考慮しつつ、実施する配慮義務(法第30条の3第2項)</p>	<p>【賃金】派遣元の求めに応じ、派遣労働者と同種の業務に従事する派遣先の労働者の賃金水準に関する情報(派遣先の労働者の賃金水準・一般の労働者の賃金水準(賃金相場))又はその業務に従事する労働者の募集に係る事項(賃金に係る情報に限る)を提供する等の配慮義務(法第40条第5項)</p> <p>【教育訓練】派遣元の求めに応じ、派遣労働者と同種の業務に従事する派遣先の労働者の業務の遂行に必要な能力を付与するための教育訓練については、派遣労働者にも実施する配慮義務(法第40条第2項)</p> <p>【福利厚生】派遣先の労働者に利用の機会を与えている福利厚生施設(給食施設、休憩室、更衣室)は、派遣労働者にも利用の機会を与える配慮義務(法第40条第3項)</p>
努力義務	<p>【賃金】派遣労働者の職務の成果、意欲等を適切に把握し、当該職務の成果等に応じた適切な賃金を決定する努力義務(派元指針第2の8(6)イ)</p> <p>【賃金】派遣料金の交渉が派遣労働者の待遇改善にとって重要であることを踏まえ、交渉にあたる努力義務(派元指針第2の8(6)ハ)</p> <p>【賃金】派遣料金の引上げを賃金の引上げに反映する努力義務(派元指針第2の8(6)ニ)</p> <p>【教育訓練・福利厚生】同種の業務に従事する派遣先の労働者の福利厚生等の実状を把握し、派遣先の労働者との均衡に配慮して必要な措置を講じる努力義務(派元指針第2の8(6)ホ)</p>	<p>【賃金】派遣元が派遣労働者の職務の成果等に応じた適切な賃金を決定できるよう、派遣元からの求めに応じ、派遣労働者の職務の評価等に協力する努力義務(派先指針第2の9(1))</p> <p>【賃金】派遣料金の決定の際、派遣労働者と派遣先の同種の業務の労働者の賃金水準の均衡が図られたものとなるようにする努力義務(派先指針第2の9(2))</p> <p>【賃金】派遣契約更新の際、就業の実態や労働市場の状況、業務内容・責任の程度、派遣労働者に要求する技術水準の変化等を勘案して派遣料金を決定する努力義務(派先指針第2の9(2))</p> <p>【教育訓練・福利厚生】派遣元の求めに応じ、派遣社員と同種の業務に従事する派遣先の労働者に関する情報や派遣労働者の業務の遂行の状況等の情報の提供等必要な協力をする努力義務(法第40条第6項)</p> <p>【福利厚生】派遣先の労働者が通常利用している診療所等の施設の利用に関する便宜の供与等必要な措置を講ずる努力義務(法第40条第4項)</p>

都道府県労働局を通じた平成24年・27年 労働者派遣法改正法施行状況調査（抄）

調査の概要

1. 調査期間

平成28年2月1日～4月30日

2. 調査対象

派遣元事業所 1,112事業所

（うち、労働者派遣事業：385事業所、（旧）特定労働者派遣事業：727事業所）

3. 調査方法

- 指導監督の際に、需給調整指導官が質問事項に即して、事業所等からヒアリングを行い、聞き取った内容を記入。
- 説明会等に参加する派遣元事業所に対して調査票を配布・回収。

4. 調査内容

- 平成24年、27年労働者派遣法改正により新たに設けられた規制等についての対応状況（選択方式）

※指導監督の際に本調査を行う場合で、本調査票の記入に際して、対象派遣元事業所等における法令違反等が判明した場合には、通常の定期指導における場合と同様、適正に是正指導等の対応を行っている。

平成24年労働者派遣法改正法施行状況調査

5. 均衡待遇

(1) 平成24年改正法施行後、派遣労働者の均衡待遇を図るためにどのような配慮をしているか(複数選択可)

総数	【賃金】派遣先の労働者との均衡	【賃金】一般の労働者の勘案	【賃金】職務内容や成果等の勘案	【教育訓練】派遣先の労働者との均衡	【福利厚生】派遣先の労働者との均衡	特段対応していない	※その他
1,112	341	315	464	429	679	101	30
100%	30.7%	28.3%	41.7%	38.6%	61.1%	9.1%	2.7%

※その他(複数記載有): 正社員・無期雇用労働者を派遣しているため社内規定で待遇を決定(7)、派遣先との派遣料金の交渉(4)等

(2) (1)で【賃金】について「派遣先の労働者との均衡」または「一般の労働者の勘案」を選択した場合、均衡待遇を図るに当たって何を考慮しているか(複数選択可)

総数	基本給	職務手当、精皆勤手当	賞与、期末手当等特別賞与(いわゆるボーナス)	退職金	通勤手当	家族手当、住宅手当	※その他
542	499	142	100	27	188	48	21
100%	92.1%	26.2%	18.5%	5.0%	34.7%	8.9%	3.9%

※その他(複数記載有): 資格手当・技術手当等(7)、総支給額(2)等

(3) (平成27年改正法施行前)均衡待遇の配慮内容について派遣労働者に説明したか

総数	有	無
1,112	665	447
100%	59.8%	40.2%

(4) (平成27年改正法施行前)派遣先に協力を求めた事項はあるか(複数選択可)

総数	派遣先で同種の業務に従事する派遣先の労働者の賃金水準の情報提供	教育訓練の情報提供	福利厚生の情報提供	派遣労働者の職務の評価(成果・意欲・能力等)	※1 その他	※2 協力を求めている
1,112	376	529	656	624	24	87
100%	33.8%	47.6%	59.0%	56.1%	2.2%	7.8%

※1 その他(複数記載有):昇給や派遣料金の適正化・見直し(6)、キャリア形成支援(3)等

※2 理由:正社員・無期雇用派遣労働であるため(9)、既に承知している内容であるため(4)、派遣先の社員と格差があり過ぎるため(3)、自社で全て対応を行っているため(2)等

(5) (平成27年改正法施行前)派遣先からの協力を得られた事項はあるか(複数選択可)

総数	派遣先で同種の業務に従事する派遣先の労働者の賃金水準の情報提供	教育訓練の情報提供	福利厚生の情報提供	派遣労働者の職務の評価(成果・意欲・能力等)	※その他	協力を求めている
1,112	300	521	658	625	31	74
100%	27.0%	46.9%	59.2%	56.2%	2.8%	6.7%

※ その他(複数記載有):派遣料金の改定(3)、通勤手当の支給(2)等

(6) 均衡待遇を進めるに当たり、問題となっている事項はあるか(複数選択可)

総数	派遣先の労働者の待遇に関する情報が手に入らない	派遣労働者と同種の業務に従事する一般労働者の賃金水準が分からない	派遣労働者の派遣先での評価が分からず、賃金等に反映されない	派遣先に協力を求めても、派遣先が協力してくれない	待遇を改善するための原資が不十分	※その他	特にな
1,112	247	242	69	100	321	47	493
100%	22.2%	21.8%	6.2%	9.0%	28.9%	4.2%	44.3%

※ その他(複数記載有):派遣料金が上がらない(9)、派遣先の賃金と比較が難しい(8)等

(7) 均衡待遇を進めるに当たり、派遣先の社員との均衡と派遣労働者の均衡のどちらを重視しているか(複数選択可)

総数	派遣先の社員との均衡	派遣労働者間の均衡	両者のバランスを取る
1,112	152	568	486
100%	13.7%	51.1%	43.7%

平成27年労働者派遣法改正法施行状況調査

4. 均衡待遇の推進

(1) 平成27年改正法施行後、均衡待遇の確保のために考慮した内容について、派遣労働者から説明を求められたことがあるか、また、求めに応じたか

総数	求められたことがあり、説明した	求められたことがあるが、説明しなかった	求められたことがない
1,112	111	2	999
100%	10.0%	0.2%	89.8%

(2) 平成27年改正法施行後、同種の業務に従事する派遣先の労働者の賃金情報の提供を派遣先に求めたことがあるか、また、派遣先は求めに応じたか

総数	求めたことがあり、賃金情報を提供した	求めたことがあるが、賃金情報を提供しなかった	求めたことがない
1,112	307	98	707
100%	27.6%	8.8%	63.6%

(3) 平成27年改正法施行後、教育訓練の実施について、派遣先に求めたことがあるか、また、派遣先は求めに応じたか

総数	求めたことがあり、派遣先による教育訓練が行われた(又は行われる予定)	求めたことがあるが、派遣先による教育訓練は行われなかった	求めたことがない
1,112	498	39	575
100%	44.8%	3.5%	51.7%

■ 目的（第1条）

- 近年、雇用形態が多様化する中で、雇用形態により労働者の待遇や雇用の安定性について格差が存在し、それが社会における格差の固定化につながることに懸念されていることに鑑み、それらの状況を是正するため、労働者の職務に応じた待遇の確保等のための施策に関し、基本理念を定め、国の責務等を明らかにするとともに、労働者の雇用形態による職務及び待遇の相違の実態、雇用形態の転換の状況等に関する調査研究等について定めることにより、労働者の職務に応じた待遇の確保等のための施策を重点的に推進し、もって労働者がその雇用形態にかかわらず充実した職業生活を営むことができる社会の実現に資することを目的とする。

■ 基本理念（第2条）、国の責務等（第3条）

■ 法制上の措置等（第4条）

- 政府は、労働者の職務に応じた待遇の確保等のための施策を実施するため、必要な法制上、財政上又は税制上の措置その他の措置を講ずる。

■ 調査研究（第5条）

- 国は、i 労働者の雇用形態の実態、ii 労働者の雇用形態による職務の相違及び賃金、教育訓練、福利厚生、その他の待遇の相違の実態、iii 労働者の雇用形態の転換の状況、iv 職場における雇用形態による職務の分担及び管理的地位への登用の状況 について調査研究を行う。
- 国は、上記iiiについて調査研究を行うに当たっては、通常の労働者以外の労働者が通常の労働者への転換を希望する場合における処遇その他の取扱いの実態、当該転換を妨げている要因等について重点的に行う。

■ 職務に応じた待遇の確保（第6条）

- 国は、雇用形態の異なる労働者についてもその待遇の相違が不合理なものとならないようにするため、事業主が行う**通常の労働者及び通常の労働者以外の労働者の待遇に係る制度の共通化の推進**その他の必要な施策を講ずる。
- 政府は、派遣労働者の置かれている状況に鑑み、**派遣労働者について、派遣元事業主及び派遣先に対し、派遣労働者の賃金の決定、教育訓練の実施、福利厚生施設の利用その他の待遇についての規制等の措置を講ずることにより、派遣先に雇用される労働者との間においてその業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度その他の事情に応じた均等な待遇及び均衡のとれた待遇の実現を図るものとし、この法律の施行後、3年以内に法制上の措置を含む必要な措置を講ずるとともに、当該措置の実施状況を勘案し、必要があると認めるときは、所要の措置を講ずる。**

■ 雇用環境の整備（第7条）

- 国は、労働者が意欲及び能力に応じて希望する雇用形態により就労することが不当に妨げられることのないよう、労働者の就業形態の設定、採用及び管理的地位への登用等の雇用管理の方法の多様化の推進その他雇用環境の整備のために必要な施策を講ずる。また、施策を講ずるに当たっては、通常の労働者以外の労働者の雇用管理の改善及び通常の労働者以外の労働者から通常の労働者への転換が促進されるよう必要な配慮を行う。

■ 教育の推進（第8条）

- 国は、国民が職業生活設計の重要性について理解を深めるとともに、労働者が主体的に職業生活設計を行い、自らの選択に応じ充実した職業生活を営むことができるよう、職業生活設計についての教育の推進その他必要な施策を講ずる。

○平成28年6月2日 閣議決定「ニッポン一億総活躍プラン」(抜粋)

2. 一億総活躍社会の実現に向けた横断的課題である働き方改革の方向

(同一労働同一賃金の実現など非正規雇用の待遇改善)

女性や若者などの多様で柔軟な働き方の選択を広げるためには、我が国の労働者の約4割を占める非正規雇用労働者の待遇改善は、待ったなしの重要課題である。

我が国の非正規雇用労働者については、例えば、女性では、結婚・子育てなどもあり、30代半ば以降、自ら非正規雇用を選択している人が多いことが労働力調査から確認できるほか、パートタイム労働者の賃金水準は、欧州諸国においては正規労働者に比べ2割低い状況であるが、我が国では4割低くなっている。

再チャレンジ可能な社会をつくるためにも、正規か、非正規かといった雇用の形態にかかわらず均等・均衡待遇を確保する。そして、同一労働同一賃金の実現に踏み込む。

同一労働同一賃金の実現に向けて、我が国の雇用慣行には十分に留意しつつ、躊躇なく法改正の準備を進める。労働契約法、パートタイム労働法、労働者派遣法の的確な運用を図るため、**どのような待遇差が合理的であるかまたは不合理であるかを事例等で示すガイドラインを策定**する。できない理由はいくらでも挙げるができる。大切なことは、どうやったら実現できるかであり、ここに意識を集中する。非正規という言葉無くす決意で臨む。

プロセスとしては、ガイドラインの策定等を通じ、不合理な待遇差として是正すべきものを明らかにする。その是正が円滑に行われるよう、欧州の制度も参考にしつつ、**不合理な待遇差に関する司法判断の根拠規定の整備**、非正規雇用労働者と正規労働者との**待遇差に関する事業者の説明義務の整備**などを含め、**労働契約法、パートタイム労働法及び労働者派遣法の一括改正等を検討し、関連法案を国会に提出**する。

これらにより、正規労働者と非正規雇用労働者の賃金差について、欧州諸国に遜色のない水準を目指す。

希望出生率
1.8の実現

希望どおりの人数の出産・子育て(仕事と育児が両立できる環境整備)

⑧ 働き方改革の推進(その1) (※「介護離職ゼロの実現」⑨再掲)

【国民生活における課題】

<非正規雇用>

非正規雇用は、増加傾向が続いている。

・1984年604万人⇒2005年1634万人⇒2015年1980万人

例えば女性では、三十代半ば以降、自ら非正規雇用を選択している方が多いなど、子育てや介護をしながら、多様な働き方を選択したい方が多い。

・不本意非正規の割合(2014年平均)
男女計 25-34歳28.4%、35-44歳18.7%、
45-54歳18.3%、55-64歳16.9%
うち女性 25-34歳21.2%、35-44歳12.9%、
45-54歳13.2%、55-64歳11.4%

欧州各国に比して、正規労働者と非正規労働者の賃金格差が大きい。

・フルタイムに対するパートタイムの賃金水準：
日56.6% 米30.3% 英71.4% 独79.3% 仏89.1% 伊70.8% 蘭78.8% 丁70.0% 典83.1%

【今後の対応の方向性】

働き方改革を、この3年間の最大のチャレンジと位置付け、同一労働同一賃金の実現など非正規雇用労働者の待遇改善、総労働時間抑制等の長時間労働是正、65歳以降の継続雇用・65歳までの定年延長企業の奨励等の高齢者就労促進に取り組み、多様な働き方の選択肢を広げる。

【具体的な施策】

(非正規雇用労働者の待遇改善)

- 女性や若者などの多様で柔軟な働き方の選択を広げるべく、非正規雇用労働者の待遇改善を更に徹底していく必要があり、同一労働同一賃金を実現するため、
 - 労働契約法、パートタイム労働法、労働者派遣法の的確な運用を図るため、どのような待遇差が合理的であるか又は不合理であるかを事例等で示すガイドラインを策定し、普及啓発を行う。
 - ガイドラインの策定等を通じ、不合理な待遇差としては正すべきものを明らかにする。その是正が円滑に行われるよう、欧州の制度も参考にしつつ、不合理な待遇差に関する司法判断の根拠規定の整備、非正規雇用労働者と正規労働者との待遇差に関する事業者の説明義務の整備などを含め、労働契約法、パートタイム労働法及び労働者派遣法の一括改正等を検討し、関連法案を国会に提出する。
- 最低賃金については、年率3%程度を目途として、名目GDP成長率にも配慮しつつ引き上げていく。これにより、全国加重平均が1000円となることを目指す。このような最低賃金の引上げに向けて、中小企業・小規模事業者の生産性向上等のための支援や取引条件の改善を図る。

年度	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度	2026年度以降	指標
施策													
同一労働同一賃金の実現など非正規雇用労働者の待遇改善		ガイドラインの策定・運用 制度の検討、法案提出			ガイドラインの運用 新制度の施行								フルタイムに対するパートタイムの賃金割合： 2014年56.6% ⇒欧州諸国に遜色のない水準を目指す 不本意非正規雇用労働者の割合： 2014年18.1% ⇒2020年10%以下
		キャリアアップ助成金の活用促進、非正規雇用労働者の能力開発機会の充実、業界団体等に対する待遇改善の要請、無期転換ルールの周知等による非正規雇用労働者の正社員転換・待遇改善の推進								「正社員転換・待遇改善実現プラン」の目標の達成状況等を踏まえた取組の更なる強化 平成24年改正労働契約法の附則に基づく検討			

	日本 	ドイツ 	フランス 	イギリス 
許可・届出制	許可制(※)	許可制	事前届出制	原則不要
派遣禁止業務	港湾運送業務、建設業務、警備業務、病院等における医療関連業務（紹介予定派遣の場合等を除く）	建設業の現場作業（労働協約がある場合を除く）	行政命令により定める危険作業（特定の化学物質が放出される現場での業務等）	なし
派遣利用事由制限	なし（ストライキの代替は不可）	なし （連立協定において、ストライキの代替のための派遣利用を禁止するよう法改正すべき旨の提案あり）	<ul style="list-style-type: none"> その理由のいかんを問わず、派遣先企業の一般的・恒常的活動に関する雇用を持続的にもたらず目的ないし効果を有してはならない 法所定の事由に限り可能 具体的には、<u>一時的な休業者の代替、業務の一時的な増加への対応、季節的雇用、一定の専門業務、農業・漁業の一部、困難に直面する失業者の就職促進のため等の場合に限り利用可。</u> 整理解雇後の一定期間は原則利用禁止 ストライキ参加者の代替者としての利用は禁止 	なし（ストライキの代替は不可）
派遣受入期間制限	<ul style="list-style-type: none"> 派遣先の<u>同一の事業所</u>での受入れは<u>上限3年（延長可）</u> 派遣先の<u>同一の組織単位</u>での<u>同一の派遣労働者</u>受入れは<u>上限3年（延長不可）</u> （無期雇用の派遣労働者、60歳以上の者等については適用除外。） 	なし （ただし、連立協定において18ヶ月の上限を導入すべき旨の提案あり）	<u>原則18ヶ月以内</u>	なし

(※) 平成27年9月30日以降、すべての労働者派遣事業を許可制に一本化（平成30年9月29日までは経過措置として一部届出制による労働者派遣事業が可能）。

（資料出所）JILPT「諸外国の労働者派遣制度における派遣労働者の受入期間について」（平成24年9月）、同「諸外国の労働者派遣制度」（平成23年6月）等より事務局作成



EU:雇用形態間の待遇格差に関する規定 (EU指令)

<p>【パート】 EUパートタイム労働指令(1997年)</p>	<p>《概要》</p> <ul style="list-style-type: none"> 雇用条件に関して、パートタイム労働者は、パートタイムで労働するというだけの理由では、<u>客観的な根拠によって正当化されない限り、比較可能なフルタイム労働者よりも不利な取扱いを受けないものとする。</u>(4条1項) 適切な場合には、<u>時間比例</u>の原則が適用されるものとする。(4条2項) <p>《比較対象者》</p> <ul style="list-style-type: none"> 同一事業所において、勤続期間や資格／技能を含む他の考慮事項に適切な考慮を払いつつ、<u>同一の又は類似の労働／職業に従事するところの、同一種類の雇用契約又は雇用関係を有するフルタイム労働者をいう。</u>(3条2項) <p>※ 同一の事業所において比較可能なフルタイム労働者がいない場合には、<u>比較は適用可能な労働協約について行い、適用可能な労働協約がない場合には、国内法、労働協約又は慣行に従う。</u>(3条2項)</p>
<p>【有期】 EU有期労働指令(1999年)</p>	<p>《概要》</p> <ul style="list-style-type: none"> 雇用条件に関して、有期契約労働者は、有期雇用契約又は有期雇用関係を有するというだけの理由では、<u>客観的な根拠によって正当化されない限り、比較可能な常用労働者よりも不利な取扱いを受けないものとする。</u>(4条1項) 適切な場合には、<u>期間比例</u>の原則が適用されるものとする。(4条2項) <p>《比較対象者》</p> <ul style="list-style-type: none"> 同一の事業所において、資格／技能に適切な考慮を払いつつ、<u>同一の又は類似の労働／職業に従事するところの、期間の定めなき雇用契約又は雇用関係を有する労働者をいう。</u>(3条2項) <p>※ 同一の事業所において比較可能な常用労働者がいない場合には、<u>比較は適用可能な労働協約について行い、適用可能な労働協約がない場合には、国内法、労働協約又は慣行に従う。</u>(3条2項)</p>
<p>【派遣】 EU派遣労働指令(2008年)</p>	<p>《概要》</p> <ul style="list-style-type: none"> 派遣労働者の労働雇用条件は、その利用者企業への派遣の期間中、<u>同一職務に利用者企業によって直接採用されていれば適用されたものを下回らないものとする。</u>(5条1項) <p>※別途、<u>労働協約により5条1項とは異なる条件を定めることを許容。</u></p> <ul style="list-style-type: none"> 「賃金に関しては、加盟国は、労使団体に協議した上で、労働者派遣事業者と常用雇用契約を有する派遣労働者が、派遣の合間の期間においても引き続き賃金を支払われている場合には、<u>5条1項の原則に対する例外を規定することができる。</u>」 「加盟国は、労使団体に協議した上で、加盟国で定める条件に従い適当なレベルの<u>労使団体に、派遣労働者の全体的な保護を尊重しつつ、5条1項の原則とは異なる労働雇用条件に関する取り決めを確立する労働協約を維持し又は締結する選択肢を与えることができる。</u>」 <p>《比較対象者》</p> <ul style="list-style-type: none"> 派遣労働者の労働雇用条件は、その利用者企業への派遣の期間中、<u>同一職務に利用者企業によって直接採用されていれば適用されたものを下回らないものとし、仮想比較対象者の考えを採用している。</u>



【パート】パートタイム・有期契約労働法

《概要》

・ パートタイム労働を理由として、比較可能なフルタイム労働者よりも不利に扱われてはならない。ただし、異別取扱いが客観的な理由により正当化される場合は、この限りではない。(4条1項1文)

・ 賃金又はその他の分割可能な金銭的価値のある給付については、少なくとも比較可能なフルタイム労働者の労働時間に対するその労働時間の割合に応じて支給されなければならない。(時間比例(4条1項2文))

※ 同法による不利益取扱い禁止は強行規定であり、労働協約等による逸脱は許されない。

【有期】パートタイム・有期契約労働法

《概要》

・ 有期労働契約を理由として、比較可能な無期契約労働者よりも不利に取り扱われてはならない。ただし、異別取扱いが客観的な理由により正当化される場合は、この限りではない。(4条2項1文)

・ 一定の算定期間について支給される賃金又はその他の分割可能な金銭的価値のある給付については、少なくとも算定期間におけるその就業期間の割合に応じて支給されなければならない。(期間比例(4条2項2文))

※ 同法による不利益取扱い禁止は強行規定であり、労働協約等による逸脱は許されない。

【派遣】労働者派遣法

《概要》

・ 派遣先への派遣期間中、派遣先事業所における比較可能な労働者に対して適用されている(労働賃金を含む)基本的労働条件よりも、不利な労働条件を定める派遣元と派遣労働者の合意は無効とされる。(9条2号)

※ 派遣元は労働組合と労働協約を締結すれば、派遣労働者について、派遣先事業所における比較可能な労働者に適用されているものより低い労働条件を設定することが可能となっている。

※ 学説においては、立法理由等を根拠に、均等待遇原則から逸脱する労働協約は、派遣労働者の保護にとって相当のレベルに達しているものでなければならず、例えば派遣先の賃金コストを引き下げるのみを目的として締結された労働協約はこれに該当しないとの解釈が提示されている。

※ 労働協約は当該協約を締結した労働組合の組合員にのみ適用されるのが原則であるが(労働協約法3条、4条)、派遣元は非組合員についても、当該協約の適用を各非組合員と合意することによって(協約の援用)、均等待遇原則から逸脱することが可能となっている。

※ 「基本的労働条件」については、労働時間(長さ、休息时间、深夜労働、休暇休日)、労働賃金(賞与、現物給付を含む)等が含まれると解釈されている。

・ 派遣先は、派遣労働者に対して、子どもの養育施設や社員食堂、交通手段などの共同の施設やサービスについて、客観的事由により正当化される場合でない限り、当該事業所における比較可能な労働者と同一の利用条件による利用を認めなければならない。(13条b)

※ 労働協約による逸脱は認められていない。



【パート】パートタイム・有期契約労働法	【有期】パートタイム・有期契約労働法	【派遣】労働者派遣法
<p>《比較対象者》</p> <ul style="list-style-type: none"> 労働関係の種類が同一で、同等又は類似の職務に従事している当該事業者のフルタイム労働者とされている。(2条3文) 	<p>《比較対象者》</p> <ul style="list-style-type: none"> 同等又は類似の職務に従事している当該事業者の無期雇用労働者とされている。(3条2項) 	<p>《比較対象者》</p> <ul style="list-style-type: none"> 派遣先事業所における比較可能な労働者 <p>※ 定義規定は存在しないが、「同様の課業及び負担を伴う、機能的に交換可能な労働者」と理解されている。</p>

(参考) (独)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」(平成23年)等



【パート】 労働法典L.3123-11条等	【有期】 労働法典L.1242-14 条等	【派遣】 労働法典L.1251-24条等
<p>《概要》</p> <ul style="list-style-type: none"> パートタイム労働者は、法律および労働協約によってフルタイム労働者に認められている権利を享受する。ただし、労働協約上の権利については、労働協約が定める特別の適用方法によることが認められる。(L.3123-11条) パートタイム労働者の報酬は、企業または事業所において、同じ格付で同等の職務に就くフルタイム労働者の報酬に対して、その労働時間および当該企業における勤続期間を考慮して、比例的なものとする。(時間比例(L.3123-10条)) <p>※ パートタイム労働指令にある「客観的な根拠によって正当化されない限り」という留保が付けられていないが、客観的な根拠がある場合でも異別取扱いを認めないとするものではなく、給付の性質、目的に照らした個別の判断がなされる。</p>	<p>《概要》</p> <ul style="list-style-type: none"> 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。(L.1242-14条) 有期契約労働者の報酬は、同等の格付で同じ職務につく無期契約労働者が当該企業で試用期間満了後に受け取る報酬の額を下回ってはならない。(L.1242-15条) <p>※ 有期労働指令にある「客観的な根拠によって正当化されない限り」という留保が付けられていないが、客観的な根拠がある場合でも異別取扱いを認めないとするものではなく、給付の性質、目的に照らした個別の判断がなされる。</p>	<p>《概要》</p> <ul style="list-style-type: none"> 派遣労働者の報酬は、派遣先企業において同等の格付けで同じ職務に就く無期契約労働者が、当該派遣先企業で試用期間満了後に受け取る報酬と同額以上でなければならない。(L.1251-18条1項) 派遣労働者は、派遣先企業において、派遣先企業の労働者と同じ条件で、施設等の利用(交通手段、食堂、レストランチケット、シャワー、更衣室等)を享受する。(L.1251-24条) 派遣先企業の労働者が祝日手当を享受するとき、勤続期間にかかわらず、派遣労働者にも支払われるものとする。(L.1251-18条2項)
<p>《比較対象者》</p> <ul style="list-style-type: none"> 同一事業所又は同一企業内で、同じ格付けで同等の職務に従事するフルタイム労働者とされている。(L.3123-10条) 	<p>《比較対象者》</p> <ul style="list-style-type: none"> 同一企業内で同等の格付けで同じ職務に就く無期契約労働者とされている。(L.1242-15条) 	<p>《比較対象者》</p> <ul style="list-style-type: none"> 派遣先企業において同等の格付けで同じ職務に就く無期契約労働者とされている。(L.1251-18条1項)

(参考) (独)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」(平成23年)等



判例法理の同一労働同一賃金原則

・ 判例による同一労働同一賃金原則は、破毀院社会部1996年10月29日判決（いわゆるPonsolle事件判決）がリーディングケースと位置づけられており、同判決により以下のような原則が確立したと考えられている。

「同一労働を行う労働者間の賃金格差が、客観的かつ正当な、検証可能な理由により正当化される場合を除き、使用者は、同一の状況に置かれている全ての労働者の報酬の平等を保障しなければならない。」

※ なお、上記の原則は無期雇用契約労働者同士の場合でも適用されるものであり、むしろ非正規雇用と無期雇用との間の紛争自体は多くない。

※ 労働者側は、同一労働同一賃金原則違反と主張する基礎的事実について、使用者側は、賃金格差を正当化する客観的かつ正当で検証可能な理由について、立証責任を負う。

※ 上記判決後の判例の展開によれば、同一労働同一賃金原則の適用にあたっては、労働の同一性の有無が主たる争点となる事例はあまり見られず、同一性の判断基準については不明瞭である一方、比較対象とされた労働者との賃金の格差が客観的に正当化できるか否かが争いの中心となっている事案が多い（給付の目的・性質に応じた個別の判断がなされている。）。

※ 具体的に、賃金の格差を正当化するものとしては、勤続期間、労働の質、職業資格（資格免状）等が挙げられている。ただし、これらの正当化事由については、客観的なものであって、格差を説明できるものであることが要求されている。すなわち、使用者としては、単に「勤続期間が異なる」、「労働の質に差異がある」と主張すれば足りるわけではなく、賃金のどの部分が勤続期間に対応して異なっているか、どのように労働の質に差があるのかを説明する必要がある。

（参考）（独）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」（平成23年）等



【パート】パートタイム労働者(不利益取扱防止)規則(第5条)

《概要》

- ・ 労働条件に関して、比較可能なフルタイム労働者よりも不利に取り扱われない権利及び使用者の作為又は故意の不作为により、その他の不利益取扱いを受けない権利を有する。(5条1項)
- ・ 上記権利が認められるのは、当該不利益取扱いが、パートタイム労働者であることを理由とし、かつ、客観的理由に基づき正当化されない場合である。(5条2項)

※ 不利益取扱いか否かの判断については、不適切な場合を除き、比例原則が適用される。(5条3項)

※ 上記権利については、強行規定であり、パートタイム労働者との合意により適用除外できない。(9条)

【有期】有期契約被用者規則(第3条)

《概要》

- ・ 契約条件に関して、比較可能な無期契約被用者よりも不利に取り扱われない権利及び使用者の作為又は故意の不作为によりその他の不利益取扱いを受けない権利を有する。(3条1項)
- ・ 上記権利が認められるのは、当該不利益取扱いが、有期契約被用者であることを理由とし、かつ、客観的理由に基づき正当化されない場合である。(3条3項)

※ 不利益取扱いか否かの判断について、不適切な場合を除き、比例原則が適用される。(3条5項)

※ 上記権利については、強行規定であり、有期契約被用者との合意により適用除外できない。(10条)

※ 比較対象となる無期契約被用者の労働条件と「総体として」みた場合に不利益でなければ使用者の抗弁成立を認める「総体的アプローチ」が採用されている。(4条。例えば、付与される年休が少なくとも、その分が賃金に乗せられていれば、不利益とみないというもの)

【派遣】派遣労働者規則(第5、7、12条)

《概要》

(1) 派遣初日からの均等処遇

- ・ 集团的福利厚生施設の利用について、客観的理由に基づいて正当化される場合を除き、比較対象労働者よりも不利益に取り扱われない権利を有する。(12条1項及び3項)
- ・ 派遣先の求人情報について、比較対象労働者と同じく提供される権利が認められる。(13条)

※ これらの権利に関して、比較対象労働者が存在しない場合には、均等待遇の権利は認められない。

※ 勤務期間が連続しているか否かの判断について、同規則は、同一派遣先で同一の役割を継続していることを要求する。(7条2項)

(2) 勤続12週経過後からの均等条件

派遣労働者が同一派遣先で勤続12週を経過した場合には、派遣先に直接採用された場合に認められるのと同じの基本的労働条件に関する権利を与えられる。(5条1項、2項及び7条1項)

※ 「基本的労働条件」とは、賃金、労働時間、深夜労働、休憩時間、休憩、年次有給休暇を指す(6条1項。限定列举)

※ 派遣元と期間の定めのない雇用契約を締結し、中断期間に契約時の半額以上(かつ最低賃金以上)の賃金率と、週1時間以上の労働が保障されている労働者については、賃金に関する均等条件の権利は効力を生じないとされる(10条、11条)

(参考)(独)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」(平成23年)等



【パート】パートタイム労働者(不利益取扱防止)規則(第5条)

《比較対象者》

- ・ ①同一使用者の下で同一の契約類型によって雇用されており、②同一又は類似労働を行っており、③同一事業所で働く、フルタイム労働者(2条4項)

※ 比較対象者は「同一の契約類型」からしか探すことができないとされている。契約類型は、「雇用契約に基づく被用者(エンプロイヤー)」、「見習契約に基づく労働者」、「被用者に該当しない労働者(ワーカー(派遣、請負、フリーランサー、自営業者等))」、「前記3類型と異なる取扱いをすることが合理的な労働者」の4種類。

※ 「同一又は類似労働」といえるかについては、明文上、資格、技能、経験を考慮することとなっている。

※ 同一事業所内に比較対象者がいない場合は、同一使用者の他事業所の、同一又は類似労働フルタイム労働者を比較対象者とすることができる。(2条4項)

【有期】有期契約被用者規則(第3条)

《比較対象者》

- ・ ①同一使用者の下で、②同一又は類似労働を行い、③同一事業所で働く、無期契約被用者(2条1項、4項)

※ 「同一又は類似労働」といえるかについては、資格と技能が考慮される。

※ 同一事業所内に比較対象者がいない場合は、同一使用者の他事業所の、同一又は類似労働無期契約労働者を比較対象者とすることができる。なお、雇用が終了した者は、比較対象者とはできなくなる。(2条2項)

【派遣】派遣労働者規則(第5、7、12条)

《比較対象者》

- (1)派遣初日からの均等処遇に関する比較対象労働者

- ①双方が派遣先会社の指揮監督の下に就労しており、②同一又は類似労働に従事しており、③同一事業所で就労している者(12条4項)

※ 「同一又は類似労働」といえるかについては、資格と技能が考慮される。

※ 同一事業所内に比較対象者がいない場合は、当該派遣先の同一使用者の他事業所の、同一又は類似労働の直接雇用労働者を比較対象者とすることができる。(5条4項)

※ 求人情報提供権については、他事業所の者は比較対象とできない。(13条)

※ 雇用が終了した者は、比較対象者とはできなくなる。(5条5項)

- (2)勤続12週経過後からの均等条件に関する比較対象労働者

「派遣先に直接採用された場合に認められるのと同一の基本的労働条件に関する権利を与えられる」(5条1項)とされており、仮想比較対象者の設定が認められている。

※当該派遣労働者の労働条件が「比較対象被用者」の労働条件と同一である場合は、1項の権利は充足されたものと取り扱われる。(3条)

→ 実在する比較対象被用者(比較可能性の考え方は(1)と同じ枠組み)と同じ労働条件であれば、「仮に直接雇用された場合」という仮定の条件を考慮しなくてもよいとされている。

→ この枠組みを逆手にとり、使用者には「ダミー比較対象者」を設定する(=あらかじめ低い労働条件でパーマネントの労働者を雇っておき、紛争が生じた場合に、当該労働者を真の比較対象者と主張する)抜け道があると言われている。