

同一労働同一賃金の実現に向けた検討会

中間報告参考資料

○各委員の専門的見地からの意見

・ 川口委員	・ ・ ・ ・ ・	p 1
・ 神吉委員	・ ・ ・ ・ ・	p 4
・ 中村委員	・ ・ ・ ・ ・	p 8
・ 松浦委員	・ ・ ・ ・ ・	p 12
・ 水町委員	・ ・ ・ ・ ・	p 15
・ 皆川委員	・ ・ ・ ・ ・	p 24
・ 柳川委員	・ ・ ・ ・ ・	p 27

○雇用形態間賃金差の実態（第9回川口委員提出資料） ・ ・ p 29

○基礎資料（本検討会における事務局提出資料）

・ 日本の非正規雇用と格差の現状	・ ・ ・ ・ ・	p 38
・ 日本で同一労働同一賃金が求められる社会背景	・ ・	p 46
・ 日本の賃金制度の概要・実態	・ ・ ・ ・ ・	p 51
・ 日本の現行制度・運用・裁判例	・ ・ ・ ・ ・	p 61
・ 欧州諸国と日本の雇用慣行	・ ・ ・ ・ ・	p 70
・ 欧州諸国の賃金制度の実態	・ ・ ・ ・ ・	p 74
・ 欧州諸国の法制度・運用等	・ ・ ・ ・ ・	p 78

専門的見地からの意見

川口大司

労働経済学者としての立場から追加的意見を表明したい。本検討会開催の趣旨は「我が国における「同一労働同一賃金」の実現に向けた具体的方策について検討するため」となっている。具体的方策を考えるにあたっては、雇用形態間賃金差の発生原因を理論的に整理し、実態を把握することが有用と考える。

賃金差を説明する理論

労働経済学の理論は労働者間の賃金差を主に以下の4つで説明する。

1. 技能の違い—技能が異なれば生産性が異なり賃金も違う
2. 職場環境の違い—深夜勤務など厳しい労働条件には高い賃金が支払われる
3. インセンティブ設計の違い—労働者の技能蓄積を促す種々の労務管理に服していると賃金が高い
4. 労働市場における外部機会の違い—好待遇で他社に転職できる労働者は交渉力を持ち賃金が高い

これらすべての理由が我が国の雇用形態間の賃金差を説明しうるが、特に重要と考えられるのがインセンティブ設計の違いや労働市場の摩擦の違いによって発生する賃金差である。

わが国における雇用形態の定義にあたっては、労働時間の長短、明示的な雇用契約期間の有無、直接雇用・間接雇用の別、身分・呼称の違いによる4次元の定義があるが、最後の身分・呼称の違いという定義は我が国に特徴的なものである。これは我が国における「正社員・正職員」に対して雇用主が無期契約の下で労働者の能力開発を行い、その技能に報いる賃金体系を整備してきたためである。このような高度な労務管理は諸外国にも一部みられるが、その広範な普及が日本の特徴である。そのため、「正社員・正職員」は勤続年数が伸びると平均賃金が上がるが、それ以外の労働者は平均賃金が上がらず、「正社員・正職員」とそれ以外の賃金差は勤続年数が伸びるに従い拡大していく。企業内のインセンティブ設計の違いによる雇用形態間賃金差の発生である。

企業内のインセンティブ設計でカバーされない非「正社員・正職員」は、企業が技能蓄積に相応する待遇改善をしないため、他社への転職可能性をてこに待遇改善の交渉をしたり、それがうまくいかないのであれば転職したりすることで待遇改善を勝ち取っていかなければならない。しかしながら、非正社員が正社員になることが容易ではない我が国では、非正社員の転職機会は限定的であり、非正社員の待遇改善への貢献も限定的である。

賃金差の実態

雇用形態間賃金差の実態に関して、賃金構造基本統計調査の2005年から2015年までの個票を用いた分析を行った。賃金水準に影響を及ぼすと考えられる教育水準、潜在経験年数（学卒後の年数）、勤続年数、情報が手に入る限りで、職務の内容（職種・役職）などの影響、雇用される事業所の異質性を除いた上で、雇用形態間の時間当たり賃金を比較する。雇用形態は「正社員・正職員」とそれ以外、雇用期間の定めの有無の2×2で定義。「正社員・正職員」か否かは「身分や処遇の実態」による。統計上の制約により、分析対象は常用一般労働者とする。臨時労働者（日々又は1か月以内の期間を定めて雇われている労働者のうち、4月又は5月に雇われた日数がいずれかの月において17日以下の労働者）は、就業形態、最終学歴、勤続年数、役職、賞与が把握できない。また、短時間労働者（1日の所定労働時間が一般の労働者よりも短い又は1日の所定労働時間が一般の労働者と同じでも1週の所定労働日数が一般の労働者よりも少ない労働者）については、最終学歴が把握できない。分析の対象とする賃金として、所定内時間当たり賃金＝（きまって支給する現金給与額－超過労働給与額）／所定内実労働時間数を採用した。きまって支給する現金給与額には超過労働給与額や歩合給、各種手当、休業手当など労働しなくても支給される給与も含む。

労働者の技能水準や職務の違い、勤務先事業所の異質性を制御した結果によると、男性に関しては、正社員・無期と比べて正社員・有期は7.7%、非正社員・無期は15.8%、非正社員・有期は18.4%それぞれ賃金が低い。女性に関しては正社員・無期と比べて正社員・有期は8.0%、非正社員・無期は16.9%、非正社員・有期は18.8%、それぞれ賃金が低い。男女ともに正社員であれば無期と有期の差は8%程度である一方で、正社員と非正社員の差は16-19%前後となっている。契約期間の長短よりも「身分・処遇の違い」による賃金差が大きいことが分かる。参考までに時間当たり賃金について超過労働手当と賞与を含む時間当たり賃金を使って分析すると雇用形態間の賃金差は拡大する。これは正社員・正職員以外の労働者には賞与が支払われることが少ないという慣行を反映したものと考えられる。

法的な対応

労働者を「正社員・正職員」として処遇し、能力開発を促進する雇用慣行自体は評価されるべき慣行ではあるものの、日本経済を取り巻く環境が変化する中で企業が「正社員・正職員」の雇用を抑制し、非「正社員・正職員」が増加し、その待遇差が無視しえないものとなっていることは看過できない問題である。そのため、雇用形態間の賃金差を解消するための法的措置として不合理な待遇差を禁止するアプローチが我が国ではとられている。欧州諸国の事例を参考にしながら、給付の目的・特性に応じて何が不合理な雇用形態間の待遇差であるかを明確化すると同時に、待遇決定を透明化して労働者の納得感を高めるべ

きというのが、今回の検討会報告書の提言であるといえる。

このような取り組みを進めると同時に雇用形態間の賃金差を発生させる要因のうち改善できる部分を改善することも重要である。根源的問題が解消されないままに法的圧力だけが高まると、職務や人材活用の仕組みの違いを明確化するため、正社員と非正社員の溝を深める悪しき職務分離が起こってしまったり、例外が認められにくい手当を廃止し例外の認められやすい基本給の調整を行ったりという表層的な対応が起こり、非正社員の待遇改善につながらない恐れが強いためである。

政府が行うべき対応として、既婚女性の短時間労働の供給を増加させ、非正社員賃金の下げ圧力となっている疑いの強い税制・社会保険料負担のゆがみを是正すべきである。また、労働者の生活の安定を考えれば、無期雇用が基本となるべき雇用形態であるが、低成長が続く我が国の経済環境の中で企業が無期雇用に慎重にならざるを得ない事情にも十分な配慮が必要である。そのため、雇用終了のルールを明確化し、無期雇用と有期雇用の断絶を解消したうえで、様々な形態の正社員を増やし全員参加型の労働市場を目指すべきである。

専門的見地からの意見

神吉 知郁子（立教大学）

1. 諸外国の法制度・裁判例から得るべき示唆

（1）イギリスの法制・実態

イギリスでは、同一労働同一賃金原則とは男女間の賃金差別にのみ適用される法概念であり、雇用形態にもとづく不利益取扱禁止法制とは明確に区別されている。

EU 指令をもとに、イギリスにおいても、雇用形態にもとづく不利益取扱禁止法制が制度化されている。しかしこれは、男女差別とは異なり、労働市場の柔軟性・流動性確保の視点や、踏み石的効果にも配慮した結果、必ずしも硬直的な差別禁止の枠組みをとっていない。あくまでも、客観的正当化事由がない場合の不利益取扱いの禁止にとどまっている。

イギリスでは、労働条件は個別企業ごとに決めるのが主で、労働協約の適用率は 27% にすぎない（2011 年）。とくに、民間企業における協約適用率は 3% にとどまる。また、大陸欧州諸国と異なり、労働協約による産業横断的な職務格付け・賃金等級がない。そのため、「同一労働」を前提とした比較対象者を特定することが困難となっており、雇用形態間の格差の正当性が争われるケースはまれである。

そもそもイギリスでは、雇用形態間の待遇差の正当性に関する裁判例自体がほとんどなく、パート規則制定当初には 1 万件／年近くあった雇用審判所への申立件数が、翌年には 429 件／年と激減した経緯がある。その要因として、パートタイム労働者の多くを占める女性労働者が、男女間の間接差別として提訴する選択肢をとることが挙げられる。

この点、男女同一労働同一賃金訴訟においては、審判所に登録された専門家が事実認定をサポートするなど、労働者が格差の手がかりを見つけやすいことが注目される。さらに、男女同一賃金に関する行政ガイドラインにおいては、平等な賃金体系であるかを確認するための手続が示されている。男女差別訴訟においては、この手続をとった使用者が有利となる。使用者にとっては、この手続の履践が、提訴されたときの保険として機能しているのである。

また、イギリスでは、不利益取扱い禁止法制の抜け道として、職務分離や、「同一労働」であるが待遇が低い「ダミー比較対象者」をおいておく等の状況が生じている。権利を設けても、その権利を実現する手段が乏しい場合には、かえって望ましくない状況に陥る可能性を示唆する。同一労働同一賃金のアプローチを強化するほど、同一労働を否定する雇用管理に向かわせてしまう危険を認識しなければならない。

(2) 欧州の法制・実態からの示唆

フランス・ドイツにおいて、産業別労働協約によって横断的に基本給が定められている事実は、労使が自主的に決定する、労使自治の仕組みが構築されていることを意味する。欧州諸国の法制度は、そのような労使自治を基盤として導入されたものとして理解されるべきである。

待遇差が「違いの大きさ」に応じたものかを判断しようとする場合、既に何らかの職務・賃金格付けがあれば重要な手がかりとなる。そのような社会（フランス・ドイツ）では、格付けの段階で均衡かどうかの判断がなされているともいえる。これに対して、横断的職務・賃金格付けのない社会（日本・イギリス）では、ゼロベースの比較となり、判断は非常に難しくなると考えなければならない。

この困難を克服するには、2つの方法がある。第一に、職務評価制度など、賃金の公正さについて客観的な評価が可能な仕組みを構築させることである。第二に、労使の自主的な点検・改善を促す方法がある。非正規労働者の待遇の決定にあたり、労使協議や交渉をおこない、非正規労働者の利益も公正に反映したものであるときは、パート法8条や労働契約法20条の「その他の事情」において、たとえば労働契約法10条のように、不合理と認められない方向での考慮要素として明記することも考えられる。このような手段は、非正規の利益を考慮した労使交渉による労働条件設定であれば不合理との評価を受けないとの予測可能性を高め、法的安定性をもたらす。同時に、特に使用者に対して、不合理な格差とならない労働条件設定に向けた真摯な交渉を行うインセンティブを与えることにもつながっていく。

2. ガイドラインの法的位置づけと解釈の留意点

(1) ガイドラインの位置付け

ガイドラインは周到な立法作業を経た法規範ではないため、あくまでも現行法解釈のもとで行政上の方針を示したものと位置づけられるべきである。法規範でないにも関わらず、あたかも一定の行為が新たに法的な禁止対象と解釈されるような余地を残すと、企業が簡易な訴訟リスク回避行動をとる結果、長期的には職務分離や非正規の低賃金職務への固定という、本来の政策目的とは逆の、望ましくない事態を招来する懸念がある。

(2) 解釈の範囲

現行の労働契約法20条やパート法8条における「不合理と認められるものであって

はならない」については、事実そのものではなく、その評価にかかる規範的要件の判断を要する。こういった規範的要件の解釈においては、明確に合理・不合理との判断が困難なグレーゾーンが広く残る。そのうえで、社会的に許容できない不合理な格差を禁止する規範であることに留意しなければならない。つまり、合理性が認められないことが、直ちに不合理と認められるものではない。

ガイドラインが具体例を例示しようとするものである場合には、問題となる例とならない例といったように、両極端の事例しか挙げることができない。しかし最も判断が難しく、かつ広範囲にわたるのは、両者の間のグレーゾーンの事例である。ガイドラインの例示は、あくまでその限度で参考にすべきである。

(3) 弊害への懸念

各種「手当」の均等待遇は、払うべきか払わなくてよいかという二者択一なので、判断が比較的容易である。しかし、「基本給」の「均衡」待遇については、客観的にバランスのとれた定量判断を一義的に定めることは不可能である。

上記広範囲のグレーゾーンにおいて、ガイドラインの例示を見てもなお、使用者が回避すべき不合理な待遇差がわからない、あるいは、不合理でないことの立証が難しいと考えると、職務分離を加速し、結果として非正規労働者の処遇改善という今回の政策意図に逆行する懸念もある。

また、賃金原資に限られる以上、非正規労働者の待遇改善のために、正規労働者の待遇が低下することも当然想定される。賃金体系全体を見直し、より同一労働同一賃金原則にかなう仕組みに組み替えようとする場合、正規労働者にとってはたとえば就業規則変更の不利益変更となりうるが、ガイドラインが「非正規労働者の待遇改善を主旨としている」との一事をもって、不利益変更の合理性を否定することはできない。むしろ、ガイドラインが実現しようとする同一労働同一賃金原則に沿うものとして、合理性が認められる方向に作用するとも考えられる。非正規労働者の待遇改善を図るには、これらの弊害を除去する手立ても同時に必要となる。

3. 今後の立法に向けての留意点

(1) 各非正規類型の違いに応じた対応を

各国の雇用システムの相違を超えて普遍的な人権侵害として規制すべき同一労働同一賃金とは異なり、正規・非正規の格差是正には、各国の雇用システム・賃金決定メカニズムの相違を踏まえた、多様な是正策がありうる。そもそもパート・有期・派遣労働者

の利害状況はそれぞれ異なり、全面的に同一労働同一賃金原則を適用すべきでない場面もありうる。画一的な規制ではなく、労働市場全体の機能をふまえた、非正規各類型の際に応じた丁寧な検討が必要である。

(2) 不合理な格差禁止枠組の維持

現行法は、3要素に鑑みて、違いの大きさを超えて非正社員を不利益に取り扱うことを不合理と認める趣旨ではない。たとえば、正規労働者と非正規労働者労働者の待遇格差について、厳密に8割程度とするのが合理的とまでは確定できないものの、3つの要素に鑑みた場合の労働の格差に鑑みて、賃金が5割にとどまるなど、大きすぎる格差がある場合に不合理であると認め、違法とする枠組みである。それは、法的に可能なのは後者の判断しかないとの考えに基づくものであり、今後の立法においてもその状況は変わらないと考えられる。

(3) 労使の公正な手続履践の尊重

仮に、現行の「不合理な格差禁止」から「合理的理由のない格差の禁止」へと転換した場合、労働者が非正規であることと格差の存在を立証すれば、使用者は、格差の合理性を立証できない限り違法との評価に至る。とすれば、使用者の職務分離の懸念だけでなく、労働者および労働組合にとっても、裁判に訴えることが最も有効な手段ということになり、労使が自ら交渉し、納得のいく労働条件を設定するインセンティブを失わせるおそれがある。その結果、自律的な労使関係の基盤がゆらぎかねない。そこでやはり、現行法における不合理禁止という判断枠組を維持した上で、非正規の利害を十分に考慮した労使交渉や協議により、不合理な格差のない労働条件設定に誘導することが妥当だと考える。

前述の通り、労使交渉の経緯等を考慮要素として明記することや、女性活躍推進法を参考に、企業に妥当な計画策定を自ら考えさせ、義務づけるような立法も選択肢として考慮すべきである。

専門的見地からの意見

中村 天江

○ 派遣労働は非正規労働のごく一部だが、ジョブ型で企業横断的賃金相場が形成されているという点で、欧州の「同一労働同一賃金」に最も近い働き方でもある。非正規労働全般に関しては、内部労働市場が発達したわが国では、まずは同一企業内の待遇格差是正に取り組むべきというのが、「同一労働同一賃金の実現に向けた検討会」の結論である。しかし、派遣労働の同一労働同一賃金の実現に向けた踏み込み方は、これまでのところそこまで明示的に議論していない。長期的には外部労働市場の活用も含めた労働市場の整備が重要であり、そのような視点から検討することによる示唆もあるだろう。そこで、本稿では派遣労働者の待遇改善に焦点をあてて意見を述べる。

○ わが国における非正規労働者は1980万人、役員ではない雇用者に占める割合37.4%に対し、派遣労働者は127万人、2.4%である（平成27年「労働力調査」）。労働者と使用者の二者間契約ではなく、派遣労働者と派遣先事業者と派遣元事業者の三者間契約である派遣労働においては、直接雇用とは異なる留意点や制度設計が必要なことが少なくない。

○ 労働者派遣法は昭和60年に制定され、平成27年に制定以来の大改正が行われた。現行の労働者派遣制度は、労働市場・経済活動における迅速・的確な労働力の需給調整機能を担い、労働者の保護やキャリア形成を促進する、労使双方にとってわかりやすい制度を目指したものである（平成25年「今後の労働者派遣制度の在り方に関する研究会」報告書）。派遣労働者への雇用安定措置やキャリア形成支援に関する義務も盛り込まれている。派遣労働者の待遇改善は、この設計思想を基礎として統合的に取り組んでいくことが肝要である。

○ 「待遇」は大きくは、職務に密接に関連する金銭給付（基本給等）、職務と直接関係のない金銭給付（手当等¹）、その他の福利厚生（食堂施設の利用等）、教育訓練の4つに分けられる。しかし、同じ待遇といっても、食堂等の福利厚生は労働者が能動的に利用するのに対し、金銭給付は労働者が受動的に受け取る。その点で、金銭給付は使用者側の支払いの仕組みとセットで議論することが欠かせない。

○ 欧州の派遣制度を検討したところ、日本への示唆は5点あった。第一に、労働協約賃金のように企業横断的に可視化された賃金格付けは、労働者の待遇改善やキャリア形

¹ 職務に密接に関連する手当も存在し、金銭的給付と職務の関係は多様なバリエーションがある。

成に有効である。第二に、派遣労働では、有期契約労働者やパートタイム労働者によりも制度設計に時間をかける必要がある。これは三者間契約という派遣制度の複雑さに起因している。第三に、派遣先労働者との均等原則があったとしても、欧州では一定の条件のもと適用除外とする枠組みがあり、これを日本でどのように位置づけるのかは検討の余地がある。第四に、待遇の種類によって求められる同一性（均等のレベル）が異なっている。日本でも待遇の種類ごとに検討が必要である。第五に、派遣先の労働者との比較によって待遇差を是正する方法は、派遣先の労働者の設定によっては、派遣労働者の労働条件がむしろ悪化させるリスクがある。このような示唆もふまえ、日本の労働市場に適した制度設計を考えていく必要がある。

○ 派遣労働者の待遇改善には3つのアプローチが存在する。第一は、フランス・ドイツでみられる企業横断的な賃金格付けとキャリアラダーの整備を目指すものである。第二は、欧州でみられる派遣先労働者と派遣労働者の均衡・均等待遇を目指すものである。第三は、派遣元事業者内の他の労働者との均衡・均等待遇を目指すものである。どのアプローチを取るのか、もしくはどのアプローチに重きを置くのかにより、制度設計は大きく異なる。派遣労働者の待遇改善は、この大方針の決定から着手すべきである。

○ 第一のアプローチは、企業横断的な賃金格付けとキャリアラダーの整備を目指すものである。フランスやドイツの労働協約賃金とそれに付随する諸制度は、内部労働市場が高度に発達した日本ではなじみにくい。しかし、職種別に労働市場の相場で賃金が決まっている派遣労働に限れば、中長期的にはこの方向は十分射程に入る。「同一労働同一賃金」といった時に一般に想起される制度に最も近いのがこのアプローチだろう。

まず、賃金決定の要因と賃金水準の相場を可視化する。次に賃金格付けとキャリアラダーをひもづける。さらに、職種別派遣賃金を決定できるよう、労使対話などの環境を整備していく。この際の懸念点は、派遣労働者の能力や経験が蓄積されても、それが次の職位や待遇に反映されないことである。例えば、派遣労働者のキャリア形成支援を強化することにより、ここを押し上げていくことが期待される。第一のアプローチでは、このように段階を踏んで、「同一労働同一賃金」を目指していくことになる。

○ 第二のアプローチ、派遣先労働者との均衡・均等待遇の促進は、これまでも検討が行われてきた。平成27年に成立した職務待遇確保法でもそのような規定がある。その一方で、平成20年、25年の「今後の労働者派遣制度の在り方に関する研究会」報告書では、わが国では派遣先労働者との均衡・均等待遇の導入が難しいとの見解が示されている。理由は、派遣先に適切な比較対象者がいないことや、派遣先との均衡・均等を求めた結果、派遣元内での不均衡・不均等が発生するためなどである。

留意点は他にもある。派遣先の多様な待遇種目すべてで均衡・均等を求めるには、

派遣就業開始の都度、派遣先が情報を開示し、派遣先と派遣元の全種目の差分を明らかにし、それを支払いの仕組みに乗せる必要がある。いずれかの工程が滞ると、就労開始が遅れかねず、迅速な就労を求めている個人や企業の機会損失につながってしまう。また、欧州における比較対象をおき、その比較によって待遇差を是正する方法は、それを逆手にとって労働条件を下げる方に使われ、必ずしも上手く機能していない。第二のアプローチを取るのであれば、派遣先労働者との均衡・均等を求めるのは、派遣先の福利厚生や教育訓練という待遇に限るといった、状況のより具体的な検討が必要だろう。

○ 第三のアプローチは、派遣労働者と派遣元労働者との均衡・均等待遇を目指すものである。このアプローチを取れば、手当等、一部の待遇に関しては、派遣労働者の待遇改善につながるだろう。まずは同一企業内の不合理な待遇格差の是正から取り組むべきとした本検討会の結論とも整合的であり、他の非正規労働者同様、派遣労働者についても取り組む必要があるだろう。

第三のアプローチは他のアプローチに比べ、取り組むべきことが明確で、効果がわかりやすい。ただし、このアプローチでは、派遣元事業者において大多数を占める派遣労働者と少数のその他の労働者の不合理な待遇格差を是正することになるため、賃金・待遇制度の分離が大きい場合は、労使による適切な検討プロセスを経て取り組み方針を決定していくことが重要となる。

○ なお、派遣労働者の平均賃金は非正規労働者の中では決して低くない。「平成 24 年賃金構造基本統計調査」によれば、正社員以外の一般労働者の平均時給 1198 円、パートタイム労働者の平均時給 1026 円に対し、「平成 24 年派遣労働者実態調査」における派遣労働者の平均時給は登録型で 1263 円、常用雇用型で 1432 円である。

実際、派遣労働者が直接雇用の他の非正規労働へ転職すると、44.7%で賃金が減少するのに対し、派遣から派遣への転職では、賃金減少は 28.7%で、38.5%は賃金が上昇する²。派遣労働から他の非正規雇用に転換するより、派遣のままの方が賃金水準は高い傾向がある³。

² 転職による賃金変化の有無を、本データを用いて、性別、年齢、転職による企業規模の変化、職種でコントロールしてロジスティック分析を行ったところ、派遣から派遣労働者に転職するのに対し、派遣から正規労働者への転職では 1%水準で統計的に有意に賃金が増える。派遣から非正規労働者への転職では統計的に有意ではないものの、オッズ比は 0.9 を下回っており、派遣から派遣労働者へ移るよりも、派遣から非正規労働者へ移る方が賃金が増える可能性は低いことが示唆される。

³ 派遣先から直接雇用の打診があっても、派遣労働者の 58.3%が「断った」ことがある。正社員として打診された者に限れば、実に 65.0%が「断った」ことがある。断った理由は、上位から「賃金が下がる (38.2%)」「勤めたい業界ではない (21.7%)」「責任が重くなる (20.1%)」などである (労働政策研究研修機構「派遣社員のキャリアと働き方に関する調査 (派遣労働者調査)」(2011))。

【前職派遣労働者の転職による賃金変化】

横100%	あがった	変動なし	さがった	計N数
派遣→派遣	38.5%	32.8%	28.7%	311
派遣→非正規雇用	35.1%	20.2%	44.7%	311
派遣→正規雇用	69.1%	12.1%	18.8%	247
合計	46.0%	22.4%	31.6%	870

リクルートワークス研究所「就業実態パネル調査 2016」 ※各形態 1 位に網掛け

○ また、企業にとって派遣労働者を活用することは、賃金に加え、手数料がかかるため、一般には直接雇用より割高となる。実際、企業が派遣労働を使わない理由の第 1 位は「今いる従業員で十分であるため」66.9%だが、第 2 位は「費用がかかりすぎるため」23.5%となっている（厚生労働省「平成 24 年派遣労働者実態調査」）。

非正規労働者の待遇改善を図ると、直接雇用が派遣活用に移るとの意見を聞くこともあるが、そもそも待遇改善による人件費の増加が手数料を上回らないとこのトレードオフは起こらない。非正規労働者の待遇改善による人権費の増加が閾値を過ぎると、企業はむしろ雇用機会を縮小しかねない。待遇改善と企業の努力できる範囲の見極めが重要といえるだろう。

○ 以上、派遣労働者の待遇を改善するための 3 つのアプローチについて述べた。これらはいずれも一長一短あり、1 つに決めることが望ましいとは限らない。例えば、職務関連給付は外部労働市場、手当は派遣元、福利厚生や（派遣先の）教育訓練は派遣先と均衡・均等を図るといった組み合わせも考えられる。このように待遇の種別によって異なるアプローチも取ることも含め、派遣労働者の待遇改善に向けた方針を検討すべきである。

その際、重要なことは、労働者派遣制度の労働市場における需給調整機能と、派遣労働者の保護・キャリア形成支援となる、労使双方にとってわかりやすい制度という現行の労働者派遣制度の基盤のうえに、さらなる派遣労働者の待遇改善の枠組みを構築することである。

○ 欧州の状況から示唆されるのは、複雑な三者間契約である派遣労働の制度設計には時間をかける必要があるということである。派遣労働者の待遇改善を追求したあまりに、派遣労働者の就業機会や能力開発機会を損なうことのないよう、派遣特殊的な要件を考慮した、丁寧な制度の検討・構築が強く期待される。

○ 派遣労働は「同一労働同一賃金」と相性がよい働き方である。その特性を強化していくことは、わが国における長期的な労働市場変革にも通じる。派遣労働者の待遇改善をどのようなアプローチで取り組んでいくのか決めることが、その最初の一步である。

専門的見地からの意見

松浦民恵

1. ガイドラインに対する期待

まず、ガイドラインにおいては、あくまでも現行の法律を根拠として、正社員と非正社員の待遇差に関する「均衡」（筆者注：現行法では、①職務内容（業務内容・責任の程度）、②職務内容・配置の変更範囲（いわゆる「人材活用の仕組み」）、③その他の事情という3つの考慮要素をもとに、待遇差が不合理かどうか判断される）の解釈が示されるものと理解している。政府から出されるガイドラインは、企業に重大な関心をもって受け止められる可能性が高いことから、現場の混乱を招かないよう、その位置づけ（目的、法的な意味合い、適用の時期）が、政労使の合意のもとで明確に示されることが期待される。

次に、賃金体系をはじめとする待遇の変更には、コストや労使交渉の面で困難を伴う可能性が高いのに対し、職務付与については企業の裁量の余地が大きい。ガイドラインの実現性が乏しいと企業に捉えられてしまうと、非正社員の職務の制約・分離が生じ、かえって非正社員の待遇を悪化させることにもなりかねない。そのような事態を回避するために、以下で述べるような労使による取り組みが、ガイドラインに先行して、あるいは平行して進められるような配慮がなされることが期待される。

2. ガイドラインが適切に機能するための条件整備

以下のような労使の取り組みは、ガイドラインが適切に機能するための必要条件だともいえる。

（待遇の位置づけの確認や規定化）

ガイドラインでは待遇の「名が体を表している」ことが前提とならざるを得ないと考えられるが、実際の待遇のなかには、たとえば本来基本給に含まれるべきものが労使交渉の過程で手当として残っている等、制度の建前と運用が乖離しているケースも存在する。ガイドラインが適切に機能するためには、企業が待遇の位置づけを確認し、制度の建前と運用が乖離している場合には両者を一致させることが必要となる。

特に中小企業においては、賃金表が整備されていない等、賃金決定の方法が明確でない場合が少なくないことも、課題として指摘されているところである。賃金だけでなく、他の待遇についても、規定化されず、運用で決定されるケースが少なくない。ガイドラインが適切に機能するためには、まずは賃金表を整備し、他の待遇についても可能な限り規定化されることが必要となる。

(基本給の比較のための取り組み)

ガイドラインでは正規-非正規間で待遇の比較ができることが前提とならざるを得ないと考えられる。しかしながら、賃金のなかでも、特に基本給については、たとえば正社員は職能給で非正社員は職務給（職種に応じた、労働市場の賃金相場による決定を含む）というように、正規-非正規間で賃金の決定方法が異なるケースが一般的である。また、正社員については極めて複雑な賃金の決定方法がとられている一方で、非正社員については賃金表が整備されていないケースも少なくない。

つまり、正規-非正規間の賃金を比較するうえでの共通の物差しがないことが隘路となり、従来から、正規-非正規間で賃金とりわけ基本給を比較するのは難しいとされてきた。しかしながら一方で、正規-非正規間の基本給の比較ができない限り、基本給の均衡が確保できているかどうかを労使で検討・判断することもできまい。

それでは、正規-非正規間の基本給が比較できるような賃金体系にすればよいという考え方もあろうが、比較しやすいかどうかだけが賃金体系の設計における考慮要素ではなく、実際、正社員、非正社員双方の納得性等を考慮して異なる賃金体系を選択する企業も多い。ただし、そういう企業においても、正規-非正規間の比較ができないことをもって、均衡の実現に向けた取り組みが何らなされないことは問題だろう。非正社員を含む労使で、実情に応じた何らかの比較方法を検討・実施することが、均衡を確保するための重要なポイントとなろう。

たとえば、基本給の均衡が確保できているかどうかを把握するためには、正社員と非正社員の双方について、一定の人数規模を対象として職務評価を行うことも有効である。職務評価の方法の一つである要素別点数法によって職務ポイントと時間給をプロットすれば、正規-非正規間で均衡が確保できているかを概観することはできる。また、職能給が適用されている正社員の物差しに合わせて、一定の人数規模の非正社員に関して、職務遂行能力を評価し、正社員のそれと比較するということも考えられる。ただし、こうした取り組みには一定のノウハウ、体制、期間を要することから、特に中小企業に対しては政策的な支援が必要となろう。

(非正社員との労使コミュニケーションの強化)

ガイドラインの適切な運用にあたっては、労使の話し合いが重要になると考えられる。しかしながら、非正社員については、一般に労働組合への加入率が低く、従業員の過半数代表に選出されることも稀であり、従来の労使コミュニケーションの仕組みだけでは、非正社員の声が十分に集約されないことが懸念される。

待遇差に対する非正社員の声を集約し、個別の課題であれば正社員転換等の個別対応、雇用管理区分全般に及ぶ課題であれば待遇の設計変更へとつなげていくためには、企業が非正社員に対して、何らかの働きかけを行うことが必要となる。

たとえば、

- 非正社員にヒアリングを行う、
- 非正社員を対象とする匿名のアンケート調査を実施する、
- 非正社員を対象とする職場懇談会を実施する

等、自社でより効果的な働きかけの方法を検討し、非正社員の声を適切に吸い上げてこそ、正社員、非正社員の双方にとって、より納得性の高い形での、待遇差の改善につながっていくと考えられる。

ガイドラインの適用に向けては、このような取り組みを労使が順調に進められるような支援や配慮が必要であり、適用までには一定の時間的猶予が不可欠となると考えられる。

3. 今後の課題

労働契約法第18条（筆者注：雇用期間が通算5年を超えれば希望者は無期雇用に転換できることを定めた条文）への対応として、無期雇用に転換した（しようとしている）元有期雇用労働者等については、転換前の待遇のまま無期雇用に転換している（しようとしている）ケースが多い。これらの無期雇用労働者についても、必要に応じて他の雇用管理区分との均衡が検討されることが望ましいが、この点については今後の検討課題となろう。

派遣労働者については、均衡に係る3つの考慮要素（筆者注：①職務内容（業務内容・責任の程度）、②職務内容・配置の変更範囲（いわゆる「人材活用の仕組み」）、③その他の事情）のいずれを考慮しても同一にすべきと考えられる安全管理等については、直接雇用の場合と同様の対応がなされるべきだと考えられる。ただし、派遣労働者については、平成27年の改正労働者派遣法において、派遣元事業主に対して、同一の組織単位に継続して3年間派遣される見込みがある派遣社員に関する雇用安定措置、雇用している派遣労働者に対するキャリアアップ措置が義務化されたばかりである。特に基本給について、派遣先との均等・均衡のみがことさら強調されると、派遣先の直接雇用の給与水準が他の規模に比べて高い一方で、必ずしも難しい業務が割り振られるとは限らない大企業に、派遣労働者の派遣希望が集中し、労働市場横断的なキャリア形成が阻害され、中長期的な待遇改善のむしろマイナスになる懸念があることに留意する必要がある。また、基本給における直接雇用との均等・均衡は、派遣先にとって、派遣料金に換算すると直接雇用よりも高いコスト負担となる可能性が高いことから、いわゆる「派遣切り」が誘発されることも危惧される。

なお、ガイドラインは基本的に現行の法律に基づく解釈であるという理解に立てば、日本における法律の変更や裁判例の動向によっては見直しの必要が生じ得ると推測される。日本においても均衡に関する裁判例がまさにいくつか出てきているところであり、本検討会においても今後の法整備に向けた検討が予定されていることを付言しておきたい。

専門的見地からの意見

水町 勇一郎

本検討会の構成員としての私の意見は、中間報告書の本文のなかに盛り込まれており、これに付加する個別意見はない。

下記の文章は、労働法学の研究者としてこれまで発表してきた研究の成果の概要をまとめたものである。

I 労契法 20 条と関連する法律規定の状況

1 2012 年労契法改正とその後の立法の状況

2012 年 8 月に成立した改正労働契約法は、有期労働契約の無期労働契約への転換(18 条)、雇止め法理の法定化(19 条)と並んで、期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止を定めている(20 条)¹。

それに続けて、2014 年に成立した改正パートタイム労働法は、既存の差別的取扱い禁止規定(現行 9 条)に加えて、短時間労働者の待遇の原則として、不合理な待遇の禁止を定めた(8 条)。これは、有期契約労働者に関する不合理な労働条件の禁止を短時間労働者にも同様にあてはめるべく定められたものである²。

さらに、2015 年に改正された労働者派遣法では、派遣労働者の処遇につき、賃金、教育訓練、福利厚生等について派遣先労働者との均衡を考慮した配慮をする義務(30 条の 3)、均衡を考慮した配慮のための考慮事項を労働者に説明する義務(31 条の 2)等が規定されるにとどまったが、同改正と同時に成立したいわゆる「同一労働同一賃金推進法」³では、①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制度の共通化の推進を図り(6 条 1 項)、②派遣労働者の待遇について派遣先労働者との均等・均衡待遇の実現を図るために 3 年以内に法制上の措置を含む必要な措置を講じること(同条 2 項)が定められている。

2 これらの基底にあるものと現在の動き

これらの近年の法律改正の動きをみてみると、その基底には、有期契約労働者、短時間労働者、派遣労働者等の非正規労働者をめぐる格差問題について、労契法 20 条の「不合理

¹ 本条の背景と経緯については、水町勇一郎「非正規雇用と法」荒木尚志ほか編『岩波講座現代法の動態 3 社会変化と法』29 頁以下(岩波書店、2014)、水町勇一郎「不合理な労働条件の禁止と均等・均衡待遇(労契法 20 条)」野川忍ほか編『変貌する雇用・就労モデルと労働法の課題』311 頁以下(商事法務、2015)など参照。

² なお、条文上は、労契法 20 条で「使用者」および「労働条件」とされている文言が、パートタイム労働法 8 条では「事業主」および「労働者の待遇」とされている。これは、両条文において異なる文言を用い異なる意味をもたせることを意図したものではなく、労働者と使用者間で締結される労働契約に関する基本的な事項を定める労契法と、事業主に短時間労働者の雇用管理の改善等について措置を講じを求めるパートタイム労働法との性質の違いに基づき、同じ意味のことをそれぞれの法律の性質に応じた文言で表現したものである。

³ 正式名称は「労働者の職務に応じた待遇の確保等のための施策の推進に関する法律」である。厚生労働省はこれを「職務待遇確保法」と略称している。

な労働条件の禁止」を基本原則として法規制を展開していこうとする方向性を見出すことができる。

さらに、2016年6月に閣議決定された「ニッポン一億総活躍プラン」、同年9月に設置された「働き方改革実現会議」等における近時の政府の議論においては、労契法20条、パートタイム労働法8条の「不合理な労働条件（待遇）の相違の禁止」をより明確な条文に改めつつ、労契法、パートタイム労働法、労働者派遣法を一括改正しようという方向性が示されている。「ニッポン一億総活躍プラン」の工程表では、2018年度までに法律改正を行い、2019年度から新制度を施行することが予定されている。

現行の労契法20条、パートタイム労働法8条であっても、改正後の関連立法であっても、正規・非正規労働者の待遇格差問題に法的にアプローチするうえで最も重要な鍵となるのは、待遇格差の「不合理性」または「合理性」の内容である点は変わらない。

II 「不合理な労働条件（待遇）の禁止」の意味

1 「均衡」か「均等」か？

労契法20条が定める「不合理な労働条件の禁止」の意味・内容を考えるうえで、まず問題となるのが、それが労働条件の「均衡」を求めるものか、「均等」を求めるものであるかである。

この点につき、学説のなかには、労契法20条は均衡処遇（バランスのとれた処遇）を求めるものであるとする見解もある⁴。しかし、改正労契法の国会審議において、職務内容や人材活用の仕組みに関係する基本給については、それらの点に違いがあれば、給付に相違があったとしても直ちに不合理にはならないと考えられるが、職務内容や人材活用の仕組みとは直接関連しないような処遇、例えば通勤手当、食堂の利用、出張旅費といったものについては、支給、不支給の差を設けたとすると、特段の理由がない限り合理的とは認められない、との答弁がある⁵。これを受けて、改正労契法の施行通達は、「法第20条の不合理性の判断は、……個々の労働条件ごとに判断されるものであること。とりわけ、通勤手当、食堂の利用、安全管理などについて労働条件を相違させることは、……特段の理由がない限り合理的とは認められないと解されるものである」としている⁶。さらに、2015年に制定された同一労働同一賃金推進法では、不合理な待遇の相違の禁止には均等および均衡待遇の双方が含まれるという理解に立った表現が用いられている（同法6条1項・2項）。これらの国会での審議、施行通達、その後の立法の規定からすると、立法者意思としては、一方で、通勤手当、食堂の利用、出張旅費、安全管理といった職務の内容や人材活用の仕

⁴ 例えば、菅野和夫『労働法〔第十一版〕』（弘文堂、2016）337頁以下は、「不合理なもの認められるものであってはならない」とは「本条の趣旨に照らして法的に否認すべき内容ないし程度で不公正に低いものであってはならない」との意味であるとする。そのほか、野田進「労働契約法20条」西谷敏ほか編『新基本法コンメンタール 労働基準法・労働契約法』（2012）430頁以下、富永晃一「労働契約法の改正」法学教室387号58頁（2012）など。

⁵ 平成24年6月19日第180回国会参議院厚生労働委員会会議録23頁〔金子順一厚生労働省労働基準局長（当時）答弁〕。

⁶ 平24・8・10基発0810第2号第5の6(2)オ。

組み（職務内容・配置の変更の範囲）と直接関連しないと考えられる給付については、特段の事情がない限り、同一に取り扱うこと（均等処遇）が求められ、他方で、職務内容や人材活用の仕組みと関連する基本給（職務給、職能給など）については、その前提となる職務内容や人材活用の仕組みが異なっている場合には、給付内容に相違があっても「直ちに不合理にはなら」ず（前掲注 5）金子順一答弁）、その前提の違いに照らし均衡を失するような相違があってはじめて不合理な相違となる（均衡処遇）と位置づけられていると解釈することができよう。このように、労契法 20 条は、その給付の性質によって、均等処遇（同一取扱い）が求められるものと、均衡処遇（バランスのとれた取扱い）が求められるものの、双方を含んだ規定であると解されうる⁷。もっとも、均等処遇と均衡処遇の区別は相対的なものであり、その幅はそれぞれの給付の性質・目的に応じた不合理性の判断と相関関係にあるものである（下記Ⅲ参照）。

2 「同一（価値）労働同一賃金」との関係

また、「不合理な労働条件（待遇）の禁止」と「同一（価値）労働同一賃金」との理論的な関係も問題となりうる。この点につき、学説等において、同一（価値）労働同一賃金は性差別禁止など差別禁止法理に属するものであり、雇用形態の違いを理由とする不利益取扱い禁止法理とは峻別すべきであるとする見方がある⁸。しかし、法理論的にも法政策的にも、両者を排他的に選別して取り扱うことは妥当でなく、両者を相対的・連続的に捉えつつ、問題状況や法制度の枠組みに応じた適切な手法をとるというアプローチをとるべきである⁹。

そのうえで、「同一（価値）労働同一賃金」と「不合理な労働条件の禁止」の関係（重なり合い）を整理すると、前者は後者に包含されうるもの（職務に関連する基本給等についての原則的ルールを示すもの）であり、具体的には、次の 2 つの側面から整理されうるものであるといえる。すなわち、「同一（価値）労働同一賃金」原則は、第 1 に、均等待遇との関係では、同一（価値）労働なのに賃金が違う場合に、その前提の違い（例えば勤続年数やキャリアコースの違い）に合理性が認められるかを問うものであり、第 2 に、均衡待遇との関係では、前提が違っても、前提の違いに見合ったバランスのとれた待遇にな

⁷ 岩村正彦・荒木尚志・島田陽一「鼎談 2012 年労働契約法改正—有期労働規制をめぐって」ジュリスト 1448 号 34 頁以下（2012）、阿部未央「不合理な労働条件の禁止—正規・非正規労働者間の待遇格差」ジュリスト 1448 号 61 頁以下（2012）、緒方桂子「改正労働契約法 20 条の意義と解釈上の課題」季刊労働法 241 号 25 頁以下（2013）、岩村正彦「有期労働契約と不合理労働条件の禁止」ジュリ増刊『労働法の争点』156 頁以下（有斐閣、2014）、奥田香子「改正パートタイム労働法と均等・均衡待遇」季刊労働法 246 号 22 頁（2014）、両角道代「パート処遇格差の法規制をめぐる一考察—「潜在能力アプローチ」を参考に」野川忍ほか編『変貌する雇用・就労モデルと労働法の課題』（商事法務、2015）362 頁以下等も参照。

⁸ 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 年 7 月）（http://www.jil.go.jp/press/documents/20110714_02.pdf）、毛塚勝利「労働法における差別禁止と平等取扱」山田省三・石井保雄編『労働者人格権の研究 下巻』（信山社、2011）3 頁以下、毛塚勝利「非正規労働の均等処遇問題への法理論的接近方法—雇用管理区分による処遇格差問題を中心に」日本労働研究雑誌 636 号 14 頁以下（2013）など。

⁹ この点についての議論の詳細は、水町勇一郎「『差別禁止』と『平等取扱い』は峻別されるべきか？—雇用差別禁止をめぐる法理論の新たな展開」労旬 1787 号 48 頁以下（2013）参照。

っているか（例えば職務内容が違う場合に基本給の相違が職務内容の違いに見合ったバランスのとれたものとなっているか）を問うものと位置づけられうる。特にここでは、基本給等をめぐって職務評価（労働の価値の比較）の手法を解釈・運用のなかに取り込んでいくことが考えられる。

Ⅲ 労働条件（待遇）の相違の「不合理性（合理性）」の内容

1 「不合理」性の考慮要素

現行の労契法 20 条によれば、労働条件の相違の不合理性は、①職務の内容、②職務内容・配置の変更の範囲、③その他の事情を考慮して、判断するものとされている。

①職務の内容とは、労働者が従事している業務の内容および当該業務に伴う責任の程度を指す¹⁰。例えば、従事している仕事の難易度の違いや担当するプロジェクトでの責任の重さの違いは、職務や責任の内容・程度を踏まえて定められている基本給（職務給等）の違いを合理的なものとする考慮要素となりうる。

②職務内容・配置の変更の範囲とは、今後の見込みも含め、転勤、昇進といった人事異動や本人の役割の変化等の有無や範囲を指す¹¹。例えば、店舗での商品販売職に限定されているか、営業や店舗管理など他の職務に従事する可能性があるかといったキャリア展開の違いは、キャリアの幅や蓄積を踏まえて定められている基本給（職能給等）の違いを合理的なものとする考慮要素となりうる。

③その他の事情とは、これら 2 つの考慮要素以外の事情で、合理的な労使の慣行などが含まれるものとされている¹²。例えば、勤務地についての地域限定の有無（無期契約労働者は限定なし、有期契約労働者は限定あり）による基本給の違いが、公正な手続を踏んだ労使合意によって基礎づけられているという事情は、その違いを合理的なものとする考慮要素となりうる。また、有期契約労働者のみを短時間労働者として就業させているという事情や、定年後の再雇用・嘱託雇用として有期労働契約で雇用しているという事情も、本条のその他の事情に含まれうるものと解されている¹³。

¹⁰ 平 24・8・10 基発 0810 第 2 号第 5 の 6(2)エ。

¹¹ 平 24・8・10 基発 0810 第 2 号第 5 の 6(2)エ。

¹² 平 24・8・10 基発 0810 第 2 号第 5 の 6(2)エ。

¹³ 野田進「労働契約法20条」西谷敏ほか編『新基本法コンメンタール 労働基準法・労働契約法』（日本評論社、2012）431頁。もっとも、例えば、①職務内容、②職務内容・配置の変更の範囲と関連する給付である基本給について、これらの点が同一であるにもかかわらず、定年後の再雇用・嘱託雇用というその他の事情（③）の違いをもって基本給の違いを合理的なもの（不合理でないもの）と考えることができるかは、理論的にさらに考察すべき課題である。これを肯定する裁判例として、長澤運輸事件・東京高判平成28・11・2LEX/DB25543977があるが、労契法の解釈例規（平24・8・10基発0810第2号第5の6エ）は、「定年後に有期労働契約で継続雇用された労働者の労働条件が定年前の他の無期契約労働者の労働条件と相違することについては、定年の前後で職務の内容、当該職務の内容及び配置の変更の範囲等が変更されることが一般的であることを考慮すれば、特段の事情がない限り不合理と認められないと解される」と述

不合理性は、個々の労働条件（給付）の性質・目的に応じて、これらの諸事情のうちその性質・目的に適った事情を考慮し、個別具体的に判断される¹⁴。

2 給付（労働条件）の性質・目的による分類と判断基準

この不合理性（合理性）の判断において、どのような性質・目的の給付（労働条件）にどのような事情が考慮されるかについては、フランス、ドイツなど EU 諸国の議論の蓄積が参考になる。いずれの国においても、正規・非正規労働者間の待遇格差の合理性については、個別の給付の性質・目的に基づいて個別に判断する（最終的には裁判所が判断する）という枠組みがとられており、給付の性質・目的に沿った判断（判例等）の蓄積がみられる¹⁵。このフランス・ドイツの議論を参考にしつつ、日本の実態や問題状況に照らして整理・分類すると、さしあたり、次のように分けて不合理性（合理性）を検討することが考えられる。

第1に、職務内容と関連性の高い給付（基本給、職務手当、教育訓練など）については、職務内容、労働（労務給付）の質¹⁶、職業経験¹⁷、資格、職業格付け¹⁸、学位¹⁹、勤続年数²⁰、

べ、定年後継続雇用であることそのものではなく、職務内容（①）、職務内容・配置の変更の範囲（②）等が変更されることが一般的であるから不合理とは認められないとの解釈をとっている（水町勇一郎〔判批〕ジュリスト1501号（2017）掲載予定参照）。

¹⁴ 阿部・前掲注7）62頁、緒方・前掲注7）25頁以下、水町・前掲注1）（2015）331頁以下、深谷信夫ほか「労働契約法20条の研究」労旬1853号46頁以下（2015）〔沼田雅之〕など。前掲注5）〔金子答弁〕、平24・8・10基発0810第2号第5の6(2)オ、ハマキョウレックス事件・大阪高判平成28・7・26労判1143号5頁も参照。

¹⁵ フランスでは、パートタイム労働者、有期契約労働者、派遣労働者とフルタイム・無期・直接雇用労働者間の平等原則（労働法典L.3123-10条・L.3123-11条、L.1242-14条・1242-15条、L.1251-18条1項・L.1251-24条1項）に加えて、判例によって形成された一般的な法原則としての同一労働同一賃金原則（Cass. soc. 29 octobre 1996, n° 92-43680, *Bull. Civ. V*, n° 359, p.255 et s.）をめぐる解釈（同原則は正規・非正規労働者間にも適用される一般的な法原則と位置づけられている）が参考になる。ドイツについては、パートタイム労働者、有期契約労働者、派遣労働者に対する不利益取扱いの禁止原則（パートタイム労働・有期労働契約法4条1項・2項、労働者派遣法9条2号）における「客観的な理由」をめぐる解釈等が参考になる（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』社会科学研究62巻3・4号125頁以下（2011年3月）参照）。

¹⁶ ①Cass. soc. 26 novembre 2002, n° 00-41633, *Bull. civ. V*, n° 354, p.347; ②Cass. soc. 20 février 2008, n° 06-40085 et n° 06-40615, *Bull. civ. V*, n° 38. 前者の事件（①）では、同じ格付けで同一の職務・ポストに就いている他の労働者より賃金が低いこと、後者の事件（②）では、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、破毀院はいずれも、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。

¹⁷ Cass. soc. 15 novembre 2006, n° 04-47156, *Bull. civ. V*, n° 340, p.330. この事件では、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。もっとも、その後の他の判例（Cass. Soc. 11 janvier 2012, n° 10-19438, inédit）では、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するとされた（AUZERO (G.) ET DOCKES (E.), *Droit du travail*, 30^e éd., 2016, pp.762）。

¹⁸ Vgl. LAG Hamm vom 19.12.1991 DB 1992, 858.

¹⁹ 学位の違いのみでは、同じ職務に従事する労働者間の基本給の相違を正当化する客観的な理由とはならない（Cass. soc. 16 décembre 2008, n° 07-42107〔学位が違うといってもそれらが同等の水準のものである場合、報酬の相違の正当化理由とはならない〕）が、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、基本給の相違の正当化理由となりうる（Cass. soc. 17 mars 2010, n° 08-43088〔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〕、Cass. soc. 12 novembre 2014, n° 12-20069, 13-10274〔20%の報酬

採用の緊急性²¹などの違いが合理性を基礎づける事情となりうる²²。例えば、職務内容が違えば基本給を異なるものとするのも合理的と考えられ、また、職務内容だけでなくキャリア展開に応じて設定されている基本給や特別手当などについては、キャリアコースの違いが基本給や特別手当の違いを説明できる内容のものであれば合理性を基礎づける事情となる²³。ここで注意すべき点は、単にこのような事由の違いが挙げられるだけでただちに基本給等の違いが正当化されるわけではなく、それらの点で真に相違があると認められ（相違の真实性）、それが基本給等の給付の違いを説明できる内容のものであるか（給付との関連性）がそれぞれ検証されている点である。また、かりに給付（基本給等）の違いに合理的な理由があり同一の取扱い（均等処遇）が求められないとしても、その違いは、前提条件（職務内容等）の違いに応じてバランスのとれたもの（均衡を失しないもの）であること（均衡処遇）が求められる。この均衡処遇の要請は、正規・非正規労働者間にキャリア展開等を理由として著しい格差が設けられていることの多い日本に固有の要請である²⁴。

第2に、勤続期間と結びついた給付（退職金・企業年金、昇給・昇格、年休日数など）については、勤続期間の違いが合理性を基礎づける事情となりうる。例えば、一定期間の勤続を要件とする退職金・企業年金、昇給・昇格など、当該企業における在職期間（勤続年数）に応じて発生・増加する給付については、在職期間が短く当該給付の要件を満たさない有期契約労働者等にそれを支給しない、または、その短い期間に応じた低い給付とすることも、合理性を欠くものではないと解釈されている²⁵。ここで重要なのは実際の勤続期間の違いであり、有期労働契約の更新によって勤続期間（通算契約期間）が長くなっている労働者については、その期間に基づいて処遇することが求められる²⁶。また、短い時間し

の違いの正当化理由となる))。

²⁰ Cass. soc. 20 juin 2001, n°99-43905. この判決では、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要素として組み込まれているとすれば、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。

²¹ Cass. soc. 21 juin 2005, n°02-42658, *Bull. civ. V*, n°206, p.181. この事件では、保育園長の病気休暇期間中にその臨時代替として雇用された園長に対しより高額な報酬を支払ったことについて、保育園閉鎖を回避するための緊急の必要性に基づいたものであり、法的に正当化されると判断された。

²² AUZERO (G.) ET DOCKÈS (E.), *Droit du travail*, 30^e éd., 2016, pp.762 et s.;

Schaub/Koch/Linck/Treber/Vogelsang, *Arbeitsrechts-Handbuch*, 16.Aufl. (2015), S.430f. (Linck).

²³ Cass. soc. 3 mai 2006, n°03-42920, *Bull. civ. V*, n°160, p.155. この事件では、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そうでない労働者との間で、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、キャリアコースが異なることを考慮すると両者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。

²⁴ 労契法20条の「不合理な労働条件の相違の禁止」のなかに「均等」と「均衡」の双方の要請が含まれることについては、前掲注5) [金子答弁]、平24・8・10基発0810第2号第5の6(2)オ、2015年同一労働同一賃金推進法6条1項・2項のほか、岩村・荒木・島田・前掲注7) 34頁以下、阿部・前掲注7) 61頁以下、緒方・前掲注7) 25頁以下、岩村・前掲注7) 156頁以下、奥田・前掲注7) 22頁、両角・前掲注7) 362頁以下等参照。また、「均衡」待遇の水準を考えるうえで、厚生労働省『「多様な正社員」の普及・拡大のための有識者懇談会報告書』（2014）が、いわゆる多様な正社員（職種や勤務地の限定のある正社員）の賃金水準（均衡処遇）について、いわゆる正社員の9割超ないし8割とする場合が多いと指摘していることが、1つの参考となる (<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000052513.html>)。

²⁵ Cass. soc. 17 mars 2010, n°08-43135 ; AUZERO (G.) ET DOCKES (E.), *Droit du travail*, 30^e éd., 2016, p.289.

²⁶ BAG vom 21.2.2013—6 AZR 524/11 [有期労働契約の更新による雇用期間を勤務期間として考慮に入れ

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）と解されている²⁷。

第 3 に、会社への貢献に対して支給される給付（賞与、移動手段の快適度など）については、会社への貢献度の違いが合理性を基礎づける事情となりうる。例えば、賞与・特別手当が過去の一定期間の勤務や企業業績に応じて支給される賃金後払的性格および功労報償的性格をもつ場合には、短時間労働者、有期契約労働者、派遣労働者についても、賞与の算定基礎期間に労務を提供し企業業績に貢献していれば、その期間の勤務および会社への貢献の度合いに応じて賞与を支給することが求められる²⁸。なお、使用者が賞与を裁量的に決定し支給する場合も、使用者が裁量をもつこと自体は、同等の前提状況に置かれている労働者間で賞与に差をつけることの客観的な理由とはならず、使用者はその支給基準を事前に検証可能な形で定めておかなければならないとされている²⁹。また、会社への貢献に応じて支給される給付で、その貢献の度合いに量的な違いがある場合には、その違いによって説明可能な（均衡を失っていない）給付の量的な違いは合理的と考えられうる³⁰。

第 4 に、会社からの収入で生計を立てている者に対する生活保障的な給付（家族手当、住宅手当など）については、扶養家族の存在、住宅の賃貸、収入の額など、それらの給付の支給要件として設定されている基準が給付を基礎づける事情として説明可能なものであれば、それらの事情が合理性を基礎づける事情となりうる。パートタイム労働者等がこれらの要件を満たしている場合には、同様に（パートタイム労働者については時間比例計算で）支給しなければならないと解されている³¹。なお、これらの基準は、実質的に性差別をもたらさうもの（間接差別）として別の考慮がはたらく可能性があること（雇用機会均等法 7 条参照）には注意が必要である。

第 5 に、同じ会社・場所で就労する者として必要な費用・設備・制度等に係る給付（通勤手当、出張旅費、社員食堂、社内保育施設、休憩室、化粧室、安全管理、健康診断、病気休業など）については、その契約形態にかかわらず、同様の状況に置かれている労働者に対しては、基本的に同様に給付することが求められる³²。改正労契法の国会審議や施行

ないことは平等取扱原則に反する]。

²⁷ BAG vom 25.10.1994 AP Nr.40 zu §2 BeschFG 1985-3 AZR 149/94 ; BAG vom 27.03.2014 AP Nr.6 zu §16 TV-L.-6 AZR 571/12. 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（BAG vom 15.05.1997 AP Nr.9 zu §3 BAT-6 AZR 40/96）。

²⁸ Vgl. BAG vom 28.3.2007-10 AZR 261/06 = AP Nr.265 zu §611 BGB Gratifikation [3025 ユーロの年末特別手当] .

²⁹ Cass. soc. 10 octobre 2012, n° 11-15296 ; Cass. soc. 13 janvier 2016, n° 14-26050.

³⁰ Cass. soc. 1 juillet 2009, n° 07-42675, *Bull. civ.* V, n° 168 ; Cass. soc. 27 janvier 2015, n° 13-22179. これらの事件では、いわゆる幹部職員（cadres）が負う責任や拘束の重さ等を考慮し、労働協約によって幹部職員に認められた追加の有給休暇付与や交通移動手段の快適度等は客観的に正当化されうものものと判断された。

³¹ BAG vom 27.7.1994 AP Nr.37 zu §2 BeschFG 1985 [住宅資金貸付につきパートタイム労働者にも労働時間数に比例して支給すべき] ; BAG vom 19.10.2010 AP Nr.25 zu §29 BAT-6 AZR 305/09 [地域手当の配偶者加給につきパートタイム労働者に比例付与とすることは差別禁止原則に違反しない] .

³² Schaub/Koch/Linck/Treber/Vogelsang, *Arbeitsrechts-Handbuch*, 16.Aufl. (2015), S.433 (Linck).

通達で指摘された通勤手当、食堂の利用、出張旅費、安全管理については、このような性質をもつ給付として、有期契約労働者等にも特段の事情がない限り同一の給付をすることが求められている³³。

第 6 に、労働時間の長さや配置にかかわる給付（時間外労働手当、休日労働手当、深夜労働手当、食事手当など）については、労働時間の長さや配置の違いが合理性を基礎づける事情となりうる。例えば、時間外労働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を超えた場合にのみ同手当を支給するとは、合理的なものといえる³⁴。これに対し、日曜・祝日手当や深夜手当が日曜・祝日や深夜の時間帯に働かせることによって家族との自由な時間を奪ってしまうことへの代償目的で支給されている場合には、その時間帯に勤務するパートタイム労働者等にも同様に手当を支給しなければならない³⁵。

第 7 に、雇用保障（優先的に人員整理の対象とすることの可否）については、例えば短時間労働者であることから当然に優先的な人員整理の対象とすることは合理的であるとは認められず、会社との結びつきの度合い（勤続年数、雇用継続の期待³⁶など）、社会的保護の必要性（被扶養者の数、再就職の困難性³⁷など）が合理性を基礎づける事情となりうると思われる。

なお、これらの分類および事情は例示にすぎず、また、これらの性格が 1 つの給付のなかで重なり合って存在していること（例えば職務内容と関連する部分〔職務給部分〕と勤続期間に関連する部分〔勤続給部分〕とが併存している基本給など）もある。その具体的な内容は個別の事案ごとにそれぞれの給付の性質・目的に照らして判断されることになる。重要なのは、これらの点を参考に労使で話し合い、使用者が各制度の合理性を検証し説明することによって、制度の納得性を高めていくことである。この点については、一方で、各企業の賃金・処遇制度の多様性を考慮すると、その合理性判断においては、労使で協議し合意に至るプロセスを重視することが考えられるが、他方で、とりわけ正規・非正規労働者間の待遇格差問題については、労使合意そのものがアウトサイダーに対する差別を生み出すもととなるという懸念もある³⁸。これらの点を考慮すると、単なる労使合意ではなく、

³³ Cass. soc. 15 octobre 2014, n° 13-18006 [食事手当の額に差を設ける場合、それを客観的に正当化できる前提状況の具体的な違い（職務遂行の条件の違い等）を明らかにしなければならない]。

³⁴ BAG vom 5.11.2003 AP Nr.6 zu §4 TzBfG ; BAG vom 16.6.2004 AP Nr.20 zu §1 TVG Tarifverträge: Großhandel.

³⁵ BAG vom 23.2.2011 AP Nr.5 zu §24 TVöD – 10 AZR 299/10 ; BAG vom 25.9.2013 AP Nr.24 zu §4 TzBfG – 10 AZR 4/12.

³⁶ 日立メディコ事件・最一小判昭和 61・12・4 労判 486 号 6 頁、労契法 19 条 2 号参照。

³⁷ ドイツ解雇制限法（Kündigungsschutzgesetz）1 条 3 項参照。

³⁸ LYON-CAEN (A.), À travail égal, salaire égal: Une règle en quête de sens, *Revue de Droit de Travail*, 2006, pp.17 et s. ドイツでは、労働協約（またはその労働契約による援用）によって派遣労働者への不利益取扱い原則と異なる定めをすることが認められており（労働者派遣法 9 条 2 号 3 文）、労働組合と派遣会社等との間で派遣労働者の賃金を低く設定する動きが広がっていたが、連邦労働裁判所は 2010 年 12 月 14

関係する非正規労働者も参加しその声を反映させる形で実質的な話し合いを行うことが、手続面で合理性を基礎づける重要な要素となると考えるべきであろう³⁹。また、使用者から関係する労働者全員に事前に給付の内容と支給基準が周知されていることが、その合理性を検証するためにも重要なポイントとなる⁴⁰。この点は、使用者の労働者に対する説明と情報提供を重視する日本の近時の判例の方向性⁴¹とも軌を一にする。

IV 課題

今後の課題としては、①正規・非正規労働者間の待遇格差の「不合理性」または「合理性」に関するガイドライン（案）を策定し、その法的根拠となる労働契約法、パートタイム労働法、労働者派遣法の改正の議論と手続を進めていくこと、②労使による待遇改善の具体的な取組み（事業主による行動計画や情報開示、職務評価・職務能力評価の手法の導入・普及など）を促すための政策的インセンティブの付与のあり方（認定マーク、税制・社会保険制度上の優遇、公共調達契約入札上の優遇など）を検討すること⁴²、③主婦等の就業調整を生み格差問題の要因の1つとなっている社会保険の適用範囲の限定⁴³、企業内の配偶者手当問題についても政策的対応を行うこと、④EU諸国だけでなく日本でも広がっている業務委託・自営業化によるコスト削減の動きに対する対応を理論的・政策的に検討することなどがあげられる。

以上

日の判決（BAG vom 14.12.2010 - 1 ABR 19/10, NZA 2011, 289）で著しく低い賃金を設定していたキリスト教系組合連合（CGZP）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することによって労使自身による格差の設定に歯止めをかけた。

³⁹ V. Cass. soc. 27 janvier 2015, no 13-22179, 13-25437 et 13-14773.

⁴⁰ Cass. soc. 10 octobre 2013, no 12-21167, inédit (Auzero (G.) ET DOCKES (E.)), *Droit du travail*, 30^e éd., 2016, p.759).

⁴¹ 広島中央保健生協（C生協病院）事件・最一小判平成26・10・23民集68巻8号1270頁、山梨県民信用組合事件・最二小判平成28・2・19民集70巻2号123頁など。

⁴² 旧来の「命令と制裁による強制システム」に代わり、「政策的インセンティブシステム」が労働法の新たな法システムとして展開されていることを比較法的に分析したものとして、水町勇一郎「世界の労働法理論の潮流と日本の労働法改革の位相」法の支配179号74頁以下（2015）参照。

⁴³ 健康保険・厚生年金保険については、2012年8月に成立した年金機能強化法により、その適用範囲が拡大され、①週所定労働時間が20時間以上、②月額賃金が8万8千円以上（年収106万円以上）で、③当該事業場に1年以上使用されることが見込まれる者は、被保険者にあたる（ただし生徒・学生等で厚生労働省令で定める者は適用除外）ものとされている（健康保険法3条1項9号、厚生年金保険法12条5号。2016（平成28）年10月施行）。なお、この適用拡大措置は、まず労働者数501人以上（適用拡大前の基準で被保険者となる労働者の数で算定）の企業を対象とし、3年以内に検討を加え、その結果に基づき、必要な措置を講じるものとされている。この適用拡大措置によっても、なお適用されない短時間・低賃金労働者は存在し、その枠内で就業調整が行われる可能性があるという問題は根本的には解決されていない。

1. 欧州における「同一労働同一賃金」原則と雇用形態間の待遇格差に関する法制

歴史的にみると、同一価値労働同一賃金原則は、主に男女間の賃金差別禁止の領域で発展してきた。1951年のILO第100号条約をはじめ、欧州では、男女の同一労働同一賃金原則の保障を加盟国に求めた1957年のEEC設立条約119条が、現在のEU運営条約第157条に引き継がれており、イギリス、フランス、ドイツを含む欧州各国は、それぞれ国内法で性別による賃金差別の禁止を定め、そこで男女の同一価値労働同一賃金原則を適用している。性別による賃金差別の禁止は、一般に、雇用関係における労働者の人権保障を目的とした差別禁止法制の一環として位置づけられ、このような差別禁止は、現在では、性別のほか、性的指向、人種、宗教・信条、年齢等の事由に拡大されて展開されてきている。

一方、雇用形態間の待遇格差に関する法制は、欧州では、特に1990年代以降、労働市場の柔軟性と雇用の安定性をはかる政策が進められる中で、パートタイム労働、有期契約労働、派遣労働といった非典型的な雇用形態を選択できる柔軟性の確保とともに、そのような雇用形態を選択した場合の公平性・安定性を確保する観点から整備されてきた。この分野におけるEU指令として、1997年のパートタイム労働指令、1999年の有期労働指令、2008年の派遣労働指令が発せられており、欧州各国での法整備の基盤となっている。これらの指令の内容は、客観的な正当化事由がない限り、雇用形態（パートタイム労働・有期雇用労働）を理由として、同一の業務ないし類似の業務に従事する比較可能な労働者（フルタイム労働者・無期契約労働者）との関係で不利益取扱いを禁止するもので、その内容を国内法化した法制はイギリス、フランス、ドイツの各国においても整備され、それぞれ雇用形態による不利益取扱いを禁止し、または比較対象者と同等の権利を保障するものとなっている。ただし、派遣労働については、例えばドイツにおいて、派遣先の比較可能な労働者との平等取扱い（均等待遇）を求める規制に対して労働協約による適用除外が許容されるなど、三者関係である派遣労働に特有の事情を考慮した規制が行われている。

2. 英独仏における法制・法理の特徴

上記のように、イギリス、フランス、ドイツでは、性別ほかの事由による差別禁止の文脈で法制化されてきた同一価値労働同一賃金原則と、雇用形態による不利益取扱い禁止のいずれにおいても、法制の上では内容にほぼ相違のない規制が存在している。しかし、その一方で、これらの法制に関連した法理、ないし、これらの法制の運用の実態においては、各国間で相違がみられる。

フランスにおいては、客観的な理由によって正当化されない限り、性別を問わずすべての労働者の間で、同一の状況に置かれている労働者に対し使用者に報酬の平等の保障を義務づけるという一般化された同一価値労働同一賃金原則が判例法理として形成され、適用

される状況にある。これに対し、イギリス、ドイツでは、同一価値労働同一賃金についてフランスのような一般的な判例法理は確立されておらず、雇用形態による不利益取扱い禁止法制は、性別等の事由による差別禁止ないし平等取扱い法制とは区別されたものとして理解され、解釈適用がなされているものといえる。特にイギリスでは、男女同一価値労働同一賃金が争われる訴訟において、職務評価等の専門家が関与する制度が設けられるなど、前者の法制を実効あるものとする制度が設けられている。

3. 産業別労働協約による賃金決定の意義

次に、雇用形態による不利益取扱い禁止をめぐっては、イギリスと、フランス・ドイツとの間で、労働市場の規制ないし構造の点で相違があり、その点が実際の運用にあたっての差異を生じさせる大きな要因となっていることがうかがえる。

イギリスでは、産業別労働協約による産業横断的な賃金規制がなく、賃金をはじめとする労働条件の決定が企業ごとに個別に行われる傾向にあることから、パートタイム労働者ないし有期契約労働者が「同一労働」を前提とした比較対象者を特定することが困難となっている。そのため、男女間での同一価値労働同一賃金が争われる事例については、上記のような制度的なサポートの存在もあり、訴訟の件数が一定数みられるのとは対照的に、雇用形態による不利益取扱い禁止規制に基づく訴えの件数は少なくなっている。

他方、フランス、ドイツでは、産業別労働協約により、労働者の賃金等級と、それらの等級への格付けの基準が職務に応じて企業横断的に設定されており、各企業での雇用にあたって雇用形態を問わずに適用されるケースが一般的であることから、雇用された労働者が、自身と比較可能な対象労働者を特定することが比較的容易となっている面があり、この点にイギリスとの事情の相違がある。

さらに、フランス、ドイツで産業別労働協約による規制が雇用関係における賃金決定にあたり枢要な役割を果たしている点は、雇用形態による不利益取扱い禁止の実態においても重要な帰結をもたらしているものといえる。ドイツの例をみると、産業別労働協約では、賃金等級への格付けを決定する基準・指標が、専門的知識・技能の程度、職務の難易・独立性・責任の程度等により一般的に定められている。個々の労働者が採用される場合、雇用形態を問わず、賃金等級への格付けが、当該労働者の職務内容、学歴・職業訓練歴、資格、専門的知識・技能、職務経験、職務上の負担・責任の程度等の指標から客観的に行われ、その格付けに基づき労働協約上の賃金額が具体的に定まることから、その結果として、パートタイム労働者・有期契約労働者であっても、比較対象となるフルタイム労働者・無期契約労働者との関係で、時間比例・期間比例により同一の労働に対して同一の賃金を受けるのに近い実情となっているものとみられる。

このように、ドイツでは賃金決定において産業別労働協約に基づく格付けが重要な役割を果たす結果、特に賃金等級に対応した基本給部分については、雇用形態による不利益取扱いが争われる例は少なくなっているものと考えられる。その上で、ドイツの判例においては、雇用形態による不利益取扱いの有無が争われる事例で、同一ないし類似の業務に従

事する、雇用形態の相違する労働者の間で賃金の異別取扱いが認められる場合、それを正当化する事由として、労働の質や資格、経験、職場で求められる要求水準の違いなどについて使用者が立証を要するものと判断されているが、ここでの正当化事由は、労働協約上の賃金等級の格付けにあたり、標準的に設定される指標を参考にしているものとみることできる。

一方、雇用形態による不利益取扱いをめぐるドイツでの裁判例では、基本給に加えて支給される手当、賞与などの追加的賃金部分について、パートタイム労働者・有期契約労働者に対する不支給の当否、または時間比例ないし期間比例による支給の当否が争われる例が多くなっている。この点の異別取扱いを正当化する事由の有無は、手当等の給付の趣旨・目的に従って判断される傾向にあり、このような点でドイツにおける判断のあり方には、日本にとっても参考となる点がみられるものの、同時に、ドイツの例では、基本給に加えて支給される手当等についても、産業別労働協約や各企業での労働条件設定により、その支給の趣旨・基準がある程度、明確にされていることが多く、解釈の手がかりを得られやすいという事情も、併せ考慮されるべきであろう。

4. 検討からの示唆

以上、同一労働同一賃金とのかかわりで、欧州諸国における雇用形態間の待遇格差に関する法制の概要と運用の実態について、ドイツの例を中心に検討を行った。そこから、差し当たり、次のような示唆が得られるものと考えられる。

イギリス、フランス、ドイツにおいては、雇用形態間の待遇格差に関する法制、とりわけパートタイム労働・有期契約労働に関する法制については、その規制に共通性がみられる一方で、その運用の実態においては差異がみられる。そこには、労働市場の構造の違いが大きく影響をしており、フランス、ドイツでは、雇用形態を問わず、産業別労働協約による賃金決定の基準が広く用いられることが、雇用形態による賃金の格差を小さくする基盤となっていることがうかがえる。このような労使自治による基盤の差異を考慮することなく、単に雇用形態による不利益取扱いについての法制を整備したとしても、イギリスの例をみるように、その実効性を欠くことになりかねない懸念がある。そのため、日本において雇用形態間の待遇格差を是正するための法制のあり方や、その他の取り組みを検討する上では、日本の企業において形成された賃金決定の仕組みを考慮しながら、実効性を確保しうる施策を検討していくことが求められる。

専門的見地からの意見

柳川範之

座長として、今回の中間報告のとりまとめに携わったため、中間報告の内容について、特に改めて追記することはない。しかしながら、一経済学者として、経済学の観点からの視点を追記する。

経済活動の基本は、市場を通じた、民間の自由な活動と創意工夫にある。ただし、この自由な活動が正しく機能するうえでは、正しい選択の機会が確保されていることが重要である。たとえば、選択肢に関する情報が十分に得られなかったり、自由な選択を阻むような要因があったりすると、本来できるべき活動が損なわれてしまい、選択する本人が不利益を被ると同時に社会全体の活動にとってもマイナスとなる。

労働に関する選択においても基本的には同じ構造をもつ。特に労働については、必要なのだが、なかなか得られないという情報が多い。たとえば、この会社で働いた場合、どのような業務を行うことになるのか、それに対してどのような賃金や手当が与えられるのか、どのような形で昇給していくのか等の情報をいくつかの会社について得たうえで、他と比較して、この会社で働くかどうかを決めるというのは、本来あるべき選択の姿であろう。

しかしながら、このような情報が就職する段階で十分に提示されることはあまりない。もちろん、将来に関することであるから、誰も確定的なことを言うことはできない。けれども、ある程度の将来の不確実性も含めて、会社側は自身が考えている範囲の情報をきちんと労働者側に提示していくことが必要であろう。そして、本来はその提示された情報や条件に基づいて、労働者が選択できるようにしていく必要がある。

非正規労働者の待遇改善の問題を考えるうえでは、このように情報がきちんと提示され、できれば他社と比較できるようにしていくことが重要なポイントの一つだろう。そうすれば、待遇が良い方を選択するという労働者側の選択を通じて、企業側は競争にさらされることになる。他社と比べて低い賃金しか非正規労働者に与えていなければ、そこで働きたいと考える人がやがて減ってってしまうというメカニズムを通じて、賃金がある程度上昇すると同時に、同じような業務をしている人の賃金との差が小さくなっていくことが期待できる。

ただし、このようなメカニズムがうまく機能するためには、労働者側が与えられて情報を正しく理解し、判断できるという大前提となる。この点は、労働者教育等を通じて、あるいは労使双方の活動を通じて、きちんとした判断ができるようなサポートが必要となる場面もあるだろう。

また、より大きな問題としては、たとえ選択肢が十分に与えられ、情報も与えられたとしても、それを選択する機会が、人生に一度だけあるいは極端に少ない機会しか与えられ

ないとすれば、それは大きな問題を引き起こすケースが出てくるだろう。たとえば、50 年間の働き方を最初の就職時の 1 回で決めてしまい、その後は変えられないというのでは、やはり良い働き方ができない人が出てきてしまうだろう。それは、就職時だけでは、その後の世界の変化や自分が働く場所の環境変化を十分に予測することはできないからである。また、自分の嗜好等も含めて、大きな環境変化があって、それに合わせて変化させようとしても、難しいからであらである。

このような点を改善していくためには、やはり人生において新卒の際の 1 回きりではなく、何度も他に移るチャンスがあり、そこで正しい選択が可能になるような構造を、つくっていく必要がある。非正規労働者だけではなく、正規の労働者も含めた労働者にこのようなチャンスを与えていくことも、結局のところは、格差を縮小させ、非正規の待遇改善を実現させていくうえでも重要な視点であろう。

雇用形態間賃金差の実態

東京大学大学院経済学研究科

川口 大司

1

分析の基本的考え方・対象

- 「賃金構造基本統計調査」の2005－2015年個票を利用。
- 賃金水準に影響を及ぼすと考えられる教育水準、潜在経験年数（学卒後の年数）、勤続年数、情報が手に入る限りで、職務の内容（職種・役職）などの影響を取り除いた上で、雇用形態間の時間当たり賃金を比較。
- 雇用形態は「正社員・正職員」とそれ以外、雇用期間の定めの有無の2×2で定義。「正社員・正職員」かどうかは「身分や処遇の実態」による。
- 統計上の制約により、分析対象となる労働者を次のとおり限定
 - ・ 臨時労働者については、就業形態、最終学歴、勤続年数、役職、賞与が把握できないため、分析対象としていない。
 - * 臨時労働者：日々又は1か月以内の期間を定めて雇われている労働者のうち、4月又は5月に雇われた日数がいずれかの月において17日以下の労働者
 - ・ 60歳以降の賃金は、定年の影響がありうるため、分析対象としていない。
 - ・ 短時間労働者については、最終学歴が把握できないため、参考分析の対象とした。
 - * 短時間労働者：1日の所定労働時間が一般の労働者よりも短い又は1日の所定労働時間が一般の労働者と同じでも1週の所定労働日数が一般の労働者よりも少ない労働者
- 分析の対象とする賃金として、所定内時間当たり賃金 = (きまって支給する現金給与額－超過労働給与額) / 所定内労働時間数を採用した。きまって支給する現金給与額には超過労働給与額や歩合給、各種手当、休業手当など労働しなくても支給される給与も含む。

- (1) 常用労働者（一般労働者と短時間労働者を含む）を対象
- ①調査年の違いを考慮
 - ②調査年、年齢、勤続年数の違いを考慮
 - ③調査年、年齢、勤続年数、事業所の違いを考慮
- ※ただし、統計上の制約により、最終学歴の違いを考慮できないため参考の扱い
- (2) 常用労働者・一般労働者を対象
- ①調査年の違いを考慮
 - ②調査年、最終学歴、潜在経験年数、勤続年数の違いを考慮
 - ③調査年、最終学歴、潜在経験年数、勤続年数、職種・役職の違いを考慮
- ※ただし、統計上の制約により、
- ・特定の職種のみ職種の違いを考慮。企業規模100人以上の事業所の労働者に限り、役職の違いを考慮
- ④調査年、最終学歴、潜在経験年数、勤続年数、職種・役職、事業所の違いを考慮

3

常用労働者の就業形態・雇用形態の分布 (%)

就業形態の別 雇用形態	男性		女性	
	一般	短時間	一般	短時間
正職員・無期	83.5	0.2	44.7	0.8
正職員・有期	1.4	0.0	1.5	0.2
非正職員・無期	1.8	3.3	3.9	13.9
非正職員・有期	4.6	5.3	10.4	24.7
サンプルサイズ	6,790,110		4,765,912	

時間当たり所定内賃金の自然対数値の回帰分析結果(参考)

性別	男性			女性		
モデル	(1)	(2)	(3)	(1)	(2)	(3)
一般・正社員・有期	-0.130 (0.005)	-0.036 (0.003)	-0.087 (0.004)	-0.159 (0.003)	-0.103 (0.003)	-0.117 (0.003)
一般・非正社員・無期	-0.501 (0.002)	-0.312 (0.002)	-0.187 (0.002)	-0.411 (0.002)	-0.351 (0.002)	-0.194 (0.002)
一般・非正社員・有期	-0.436 (0.002)	-0.234 (0.002)	-0.231 (0.002)	-0.299 (0.001)	-0.235 (0.001)	-0.240 (0.001)
短時間・正社員・無期	-0.283 (0.011)	-0.144 (0.011)	-0.007 (0.012)	-0.195 (0.005)	-0.173 (0.005)	-0.045 (0.004)
短時間・正社員・有期	-0.366 (0.017)	-0.155 (0.016)	-0.162 (0.016)	-0.317 (0.007)	-0.253 (0.007)	-0.190 (0.008)
短時間・非正社員・無期	-0.570 (0.004)	-0.228 (0.003)	-0.101 (0.004)	-0.444 (0.001)	-0.363 (0.001)	-0.179 (0.002)
短時間・非正社員・有期	-0.542 (0.002)	-0.192 (0.002)	-0.234 (0.002)	-0.398 (0.001)	-0.318 (0.001)	-0.281 (0.001)
決定係数	0.14	0.39	0.77	0.24	0.32	0.72
サンプルサイズ		6,790,110			4,765,912	

サンプリングウェイト考慮した加重最小二乗法を利用。カッコ内には標準誤差を報告。各列は以下の変数を追加的に制御しているが、係数は報告していない。

- (1) 調査年を制御
- (2) 調査年・年齢・勤続年数を制御
- (3) 調査年・年齢・勤続年数・事業所固定効果を制御

5

常用一般労働者の雇用形態の分布(%)

	男性	女性
正社員・無期	91.5	73.9
正社員・有期	1.5	2.5
非正社員・無期	2.0	6.4
非正社員・有期	5.0	17.2
サンプルサイズ	6,195,925	2,880,952

時間当たり所定内賃金の自然対数値の回帰分析結果

性別 モデル	男性				女性			
	(1)	(2)	(3)	(4)	(1)	(2)	(3)	(4)
正社員・有期	-0.130 (0.005)	-0.040 (0.003)	-0.060 (0.002)	-0.080 (0.003)	-0.159 (0.003)	-0.091 (0.002)	-0.062 (0.002)	-0.083 (0.003)
非正社員・無期	-0.501 (0.002)	-0.234 (0.002)	-0.205 (0.002)	-0.172 (0.002)	-0.411 (0.002)	-0.264 (0.001)	-0.219 (0.001)	-0.185 (0.002)
非正社員・有期	-0.436 (0.002)	-0.187 (0.002)	-0.181 (0.001)	-0.203 (0.001)	-0.299 (0.001)	-0.187 (0.001)	-0.139 (0.001)	-0.208 (0.001)
決定係数	0.07	0.49	0.58	0.83	0.14	0.41	0.51	0.81
サンプルサイズ	6,195,925				2,880,952			

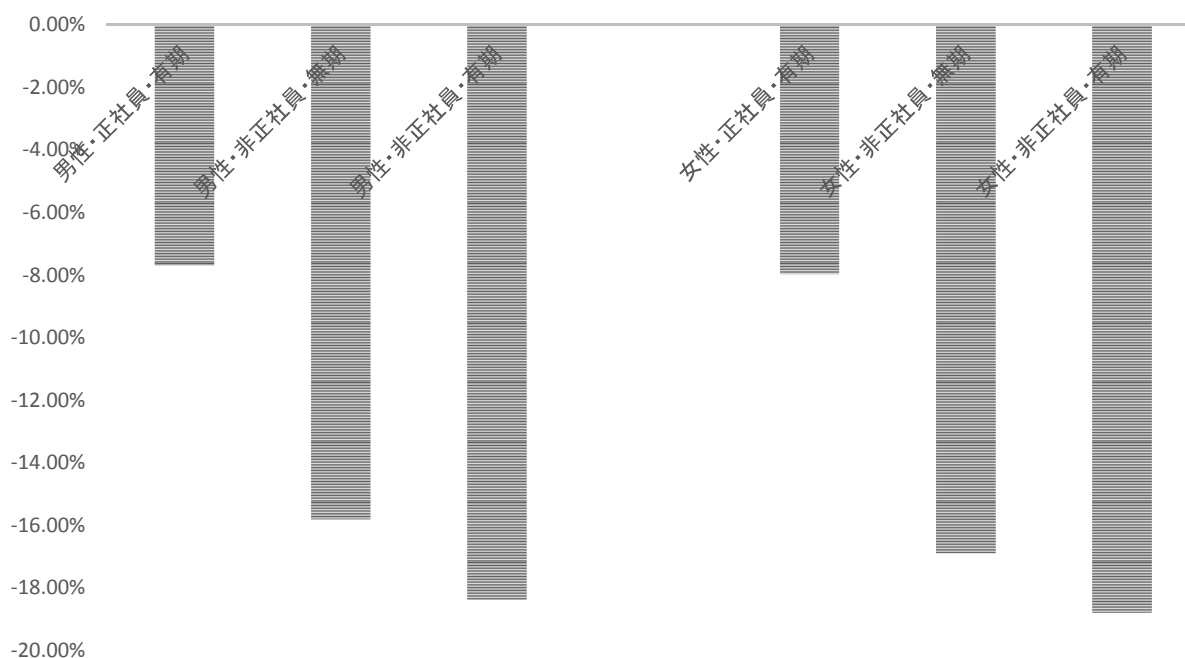
サンプリングウェイト考慮した加重最小二乗法を利用。かっこ内には標準誤差を報告。各列は以下の変数を追加的に制御しているが、係数は報告していない。

- (1) 調査年を制御
- (2) 調査年・最終学歴・潜在経験年数・勤続年数を制御
- (3) 調査年・最終学歴・潜在経験年数・勤続年数・職種・役職を制御
- (4) 調査年・最終学歴・潜在経験年数・勤続年数・職種・役職・事業所固定効果を制御

7

正社員・無期との所定内時間当たり賃金差 (%)

一賃金構造基本統計調査2005-2015の常用一般労働者を利用し、調査年・最終学歴・潜在経験年数・勤続年数・職種・役職・事業所固定効果を制御



回帰モデル(4)の結果に基づき $(\exp(\text{回帰係数}) - 1) \times 100$ で賃金差のパーセンテージ差を計算
「正社員・正職員」とそれ以外の区分は「身分・処遇」の違いによる。職務や配置転換の有無も含みうる。

- 時間当たり所定内賃金
- 調査年・最終学歴・潜在経験年数・勤続年数・職種・役職・事業所
固定効果を制御

9

常用一般労働者・企業規模別・時間当たり所定内賃金

性別 規模	男性			女性		
	10-99	100-999	1000-	10-99	100-999	1000-
正社員・無期	1709	2011	2590	1272	1493	1804
正社員・有期	1636	1880	2385	1142	1344	1667
非正社員・無期	1161	1198	1378	925	970	1102
非正社員・有期	1268	1268	1362	1011	1049	1158
サンプルサイズ	1,892,830	2,170,907	2,132,188	958,482	1,006,770	915,700

各値はサンプリングウェイトを考慮しない単純平均値

常用一般労働者・企業規模別・ 時間当たり所定内賃金の自然対数値の回帰分析結果

性別 規模	男性			女性		
	10-99	100-999	1000-	10-99	100-999	1000-
正社員・有期	-0.140 (0.005)	-0.052 (0.007)	-0.054 (0.005)	-0.093 (0.004)	-0.090 (0.004)	-0.059 (0.006)
非正社員・無期	-0.174 (0.003)	-0.168 (0.004)	-0.172 (0.005)	-0.177 (0.002)	-0.190 (0.003)	-0.201 (0.005)
非正社員・有期	-0.186 (0.003)	-0.199 (0.002)	-0.211 (0.002)	-0.199 (0.002)	-0.210 (0.002)	-0.207 (0.002)
決定係数	0.76	0.83	0.83	0.80	0.82	0.76
サンプルサイズ	1,892,830	2,170,907	2,132,188	958,482	1,006,770	915,700

サンプリングウェイト考慮した加重最小二乗法を利用。かっこ内には標準誤差を報告。各列は以下の変数を追加的に制御しているが、係数は報告していない。すべての列で調査年・最終学歴・潜在経験年数・勤続年数・職種・役職・事業所固定効果を制御。

11

欧州諸国におけるフルタイム・パートタイム間の賃金差

- フランス・ドイツ・イギリスの女性について、教育水準、潜在経験年数、職種、業種等を調整した場合のフルタイム・パートタイム間の賃金差は0～6%程度とする研究がある。

	フランス	ドイツ	イギリス
調整前	11%	19%	18%
調整後	0%	6%	3%

(注)

- ・ 欧州諸国におけるフルタイム・パートタイムの区分は労働時間の長短による。日本の分析における一般労働者と短時間労働者の区分に近い。
- ・ Matteazzi, Pailhe and Solaz, 2013, "Does Part-Time Employment Widen the Gender Wage Gap? Evidence from Twelve European Countries," ECINEQ WP 2013 – 293, Table 4の係数より $(\exp(\text{対数賃金差})-1) \times 100$ で賃金差のパーセンテージ差を計算。
- ・ 2009年のデータ (The European Union Statistics on Income and Living (EU-SILC, Eurostat)) に基づき分析。
- ・ 調整した変数は、教育水準、経験年数 (イギリスは潜在経験年数)、職種、管理職か否か、企業規模、有期無期の別、業種、地域、居住地域の都市化度合、年齢ごとの子供数 (イギリス)。

正社員・非正社員の分類

直接・間接雇用の別

労働時間 (一般労働者・短時間労働者)

契約期間 (無期労働者・有期労働者)

雇用管理区分 (「正社員・正職員」・それ以外)

サンプルの制約：間接雇用労働者 特定できず

学歴情報の欠落：短時間労働者 含まず

所定内時間当たり賃金

無期正社員 vs. 有期正社員：-8%

無期正社員 vs. 無期非正社員：-16 ~ -18%

契約期間の長短 < 雇用管理区分の違い

13

異なる時間当たり賃金を用いた分析 (参考)

- きまって支給する現金給与額 / (所定内実労働時間数 + 超過実労働時間数)
- (きまって支給する現金給与額 + 昨年 1 年間の賞与、期末手当等特別給与額 / 12) / (所定内実労働時間数 + 超過実労働時間数)

超過労働を含む時間当たり賃金の自然対数値の回帰分析結果

性別	男性			女性		
モデル	(1)	(2)	(3)	(1)	(2)	(3)
一般・正社員・有期	-0.124 (0.004)	-0.031 (0.003)	-0.079 (0.004)	-0.164 (0.003)	-0.108 (0.003)	-0.120 (0.003)
一般・非正社員・無期	-0.502 (0.002)	-0.314 (0.002)	-0.189 (0.002)	-0.422 (0.001)	-0.363 (0.002)	-0.203 (0.002)
一般・非正社員・有期	-0.426 (0.002)	-0.226 (0.002)	-0.227 (0.001)	-0.307 (0.001)	-0.245 (0.001)	-0.249 (0.001)
短時間・正社員・無期	-0.291 (0.011)	-0.153 (0.011)	-0.015 (0.012)	-0.212 (0.005)	-0.190 (0.005)	-0.058 (0.004)
短時間・正社員・有期	-0.378 (0.017)	-0.169 (0.016)	-0.167 (0.016)	-0.335 (0.007)	-0.272 (0.007)	-0.204 (0.008)
短時間・非正社員・無期	-0.578 (0.004)	-0.240 (0.003)	-0.112 (0.004)	-0.461 (0.001)	-0.381 (0.001)	-0.194 (0.002)
短時間・非正社員・有期	-0.547 (0.002)	-0.202 (0.002)	-0.238 (0.002)	-0.414 (0.001)	-0.335 (0.001)	-0.296 (0.001)
決定係数	0.15	0.40	0.78	0.26	0.33	0.73
サンプルサイズ	6,790,110			4,765,912		

サンプリングウェイト考慮した加重最小二乗法を利用。カッコ内には標準誤差を報告。各列は以下の変数を追加的に制御しているが、係数は報告していない。

- (1) 調査年を制御
- (2) 調査年・年齢・勤続年数を制御
- (3) 調査年・年齢・勤続年数・事業所固定効果を制御

15

賞与を含む時間当たり賃金の自然対数値の回帰分析結果

性別	男性			女性		
モデル	(1)	(2)	(3)	(1)	(2)	(3)
一般・正社員・有期	-0.202 (0.005)	-0.072 (0.004)	-0.146 (0.004)	-0.241 (0.003)	-0.163 (0.003)	-0.185 (0.003)
一般・非正社員・無期	-0.664 (0.002)	-0.420 (0.002)	-0.256 (0.002)	-0.560 (0.002)	-0.477 (0.002)	-0.285 (0.002)
一般・非正社員・有期	-0.579 (0.002)	-0.315 (0.002)	-0.340 (0.002)	-0.435 (0.001)	-0.346 (0.001)	-0.366 (0.001)
短時間・正社員・無期	-0.407 (0.012)	-0.225 (0.012)	-0.026 (0.011)	-0.304 (0.006)	-0.273 (0.005)	-0.101 (0.005)
短時間・正社員・有期	-0.524 (0.018)	-0.252 (0.017)	-0.255 (0.016)	-0.472 (0.007)	-0.382 (0.007)	-0.308 (0.009)
短時間・非正社員・無期	-0.766 (0.004)	-0.364 (0.003)	-0.178 (0.004)	-0.626 (0.001)	-0.515 (0.001)	-0.279 (0.002)
短時間・非正社員・有期	-0.732 (0.002)	-0.323 (0.002)	-0.376 (0.002)	-0.575 (0.001)	-0.466 (0.001)	-0.437 (0.001)
決定係数	0.20	0.45	0.82	0.35	0.43	0.78
サンプルサイズ	6,790,110			4,765,912		

サンプリングウェイト考慮した加重最小二乗法を利用。カッコ内には標準誤差を報告。各列は以下の変数を追加的に制御しているが、係数は報告していない。

- (1) 調査年を制御
- (2) 調査年・年齢・勤続年数を制御
- (3) 調査年・年齢・勤続年数・事業所固定効果を制御

超過労働を含む時間当たり賃金の自然対数値の回帰分析結果

性別 モデル	男性				女性			
	(1)	(2)	(3)	(4)	(1)	(2)	(3)	(4)
正社員・有期	-0.124 (0.004)	-0.035 (0.003)	-0.054 (0.002)	-0.072 (0.003)	-0.164 (0.003)	-0.097 (0.002)	-0.063 (0.002)	-0.084 (0.003)
非正社員・無期	-0.502 (0.002)	-0.240 (0.002)	-0.209 (0.002)	-0.175 (0.002)	-0.422 (0.001)	-0.276 (0.001)	-0.225 (0.001)	-0.193 (0.002)
非正社員・有期	-0.426 (0.002)	-0.181 (0.001)	-0.175 (0.001)	-0.201 (0.001)	-0.307 (0.001)	-0.197 (0.001)	-0.142 (0.001)	-0.214 (0.001)
決定係数	0.07	0.49	0.58	0.83	0.14	0.40	0.52	0.81
サンプルサイズ	6,195,925				2,880,952			

サンプリングウェイト考慮した加重最小二乗法を利用。カッコ内には標準誤差を報告。各列は以下の変数を追加的に制御しているが、係数は報告していない。

- (1) 調査年を制御
- (2) 調査年・最終学歴・潜在経験年数・勤続年数を制御
- (3) 調査年・最終学歴・潜在経験年数・勤続年数・職種・役職を制御
- (4) 調査年・最終学歴・潜在経験年数・勤続年数・職種・役職・事業所固定効果を制御

17

賞与を含む時間当たり賃金の自然対数値の回帰分析結果

性別 モデル	男性				女性			
	(1)	(2)	(3)	(4)	(1)	(2)	(3)	(4)
正社員・有期	-0.202 (0.005)	-0.073 (0.003)	-0.093 (0.003)	-0.140 (0.003)	-0.241 (0.003)	-0.142 (0.003)	-0.106 (0.002)	-0.147 (0.003)
非正社員・無期	-0.664 (0.002)	-0.329 (0.002)	-0.289 (0.002)	-0.240 (0.002)	-0.560 (0.002)	-0.374 (0.002)	-0.314 (0.001)	-0.270 (0.002)
非正社員・有期	-0.579 (0.002)	-0.258 (0.002)	-0.254 (0.001)	-0.310 (0.001)	-0.435 (0.001)	-0.285 (0.001)	-0.225 (0.001)	-0.326 (0.001)
決定係数	0.10	0.53	0.61	0.87	0.19	0.47	0.56	0.84
サンプルサイズ	6,195,925				2,880,952			

サンプリングウェイト考慮した加重最小二乗法を利用。カッコ内には標準誤差を報告。各列は以下の変数を追加的に制御しているが、係数は報告していない。

- (1) 調査年を制御
- (2) 調査年・最終学歴・潜在経験年数・勤続年数を制御
- (3) 調査年・最終学歴・潜在経験年数・勤続年数・職種・役職を制御
- (4) 調査年・最終学歴・潜在経験年数・勤続年数・職種・役職・事業所固定効果を制御

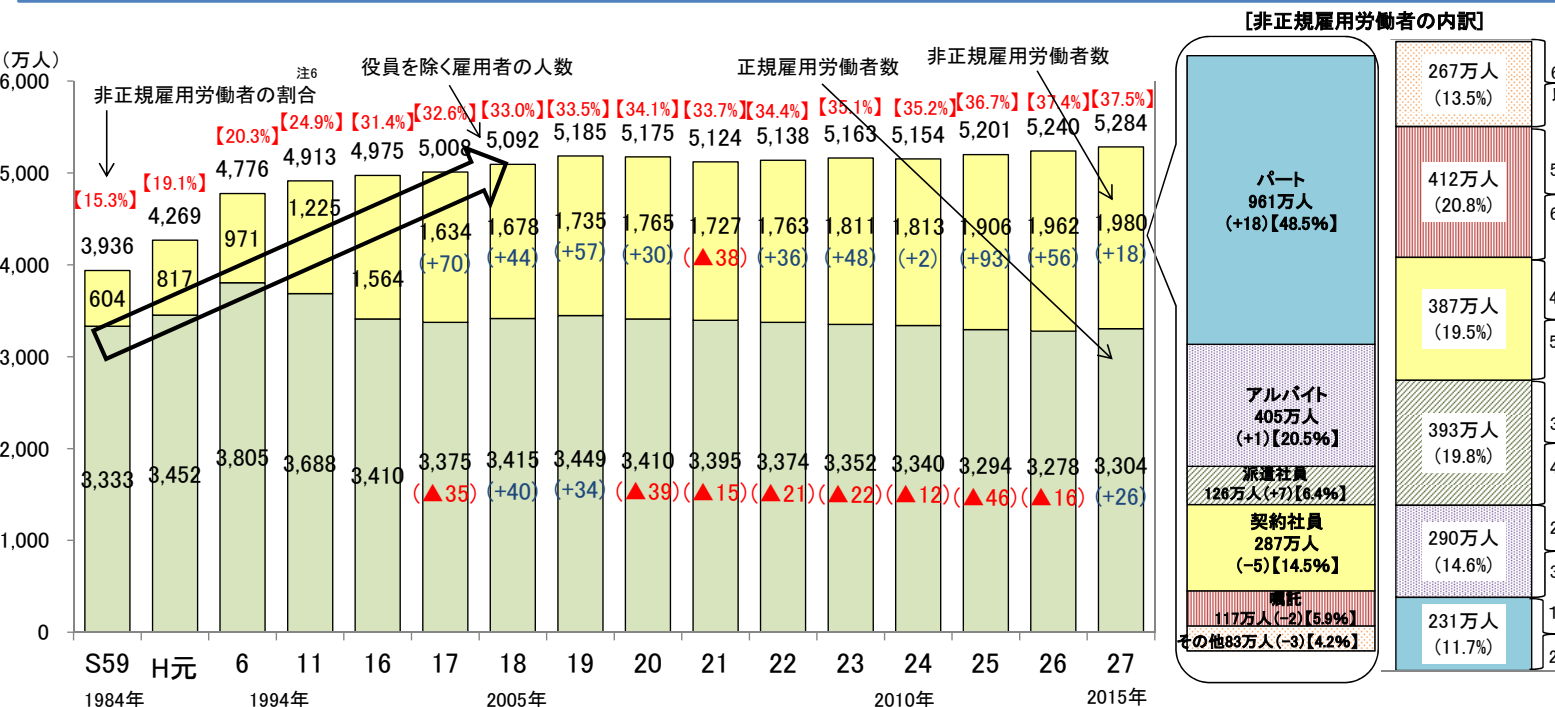
<基礎資料>

1

日本の非正規雇用と格差の現状

正規雇用労働者と非正規雇用労働者の推移

○ 非正規雇用労働者の割合は、1985年頃から2005年頃までの間に大きく増加し、以降現在まで緩やかに増加（役員を除く雇用者全体の37.5%・2015年平均）。



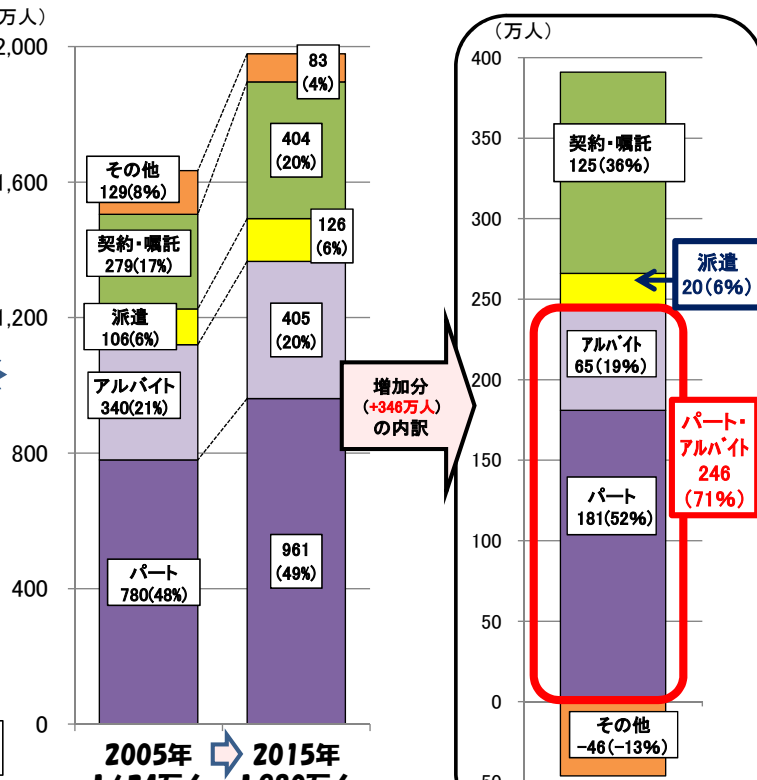
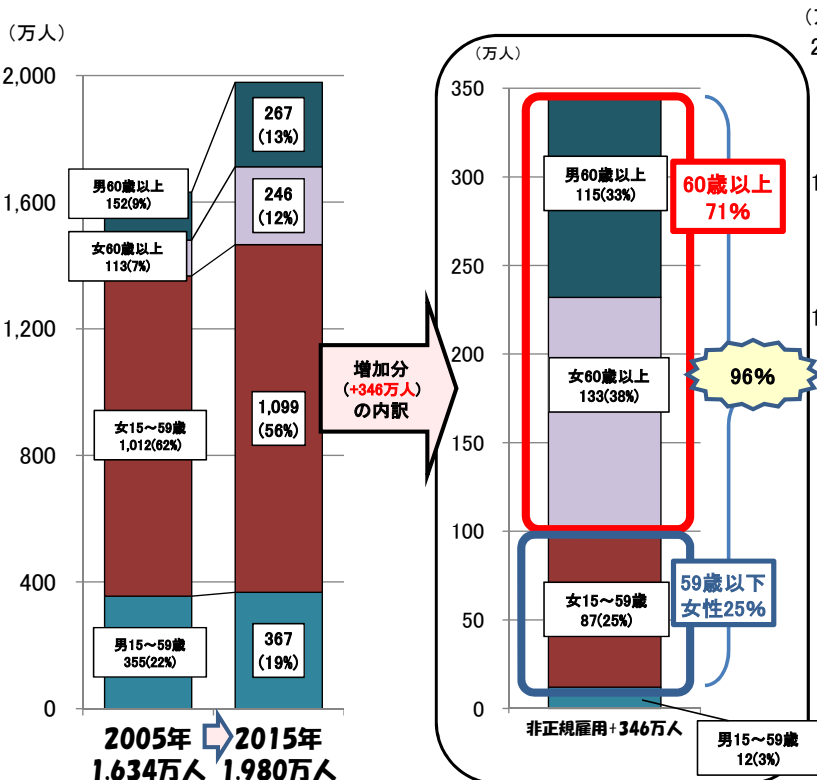
(資料出所) 平成11年までは総務省「労働力調査(特別調査)」(2月調査)長期時系列表9、平成16年以降は総務省「労働力調査(詳細集計)」(年平均)長期時系列表10

- (注) 1) 平成17年から平成23年までの数値は、平成22年国勢調査の確定人口に基づく推計人口(新基準)に切替え集計した値。
- 2) 平成23年の数値、割合及び前年差は、被災3県の補完推計値を用いて計算した値。
- 3) 雇用形態の区分は、勤め先での「呼称」によるもの。
- 4) 正規雇用労働者：勤め先での呼称が「正規の職員・従業員」である者。
- 5) 非正規雇用労働者：勤め先での呼称が「パート」「アルバイト」「労働者派遣事業所の派遣社員」「契約社員」「嘱託」「その他」である者。
- 6) 割合は、正規雇用労働者と非正規雇用労働者の合計に占める割合。

非正規雇用増加の要因【2005年→2015年(10年間)】

【年齢別・性別】 増加分のうち、96%は、60歳以上の男女(71%)と59歳以下の女性(25%)の非正規増

【雇用形態別】 増加分のうち、パート・アルバイトが7割。派遣はわずか1割弱



出所：総務省「労働力調査(詳細集計)」

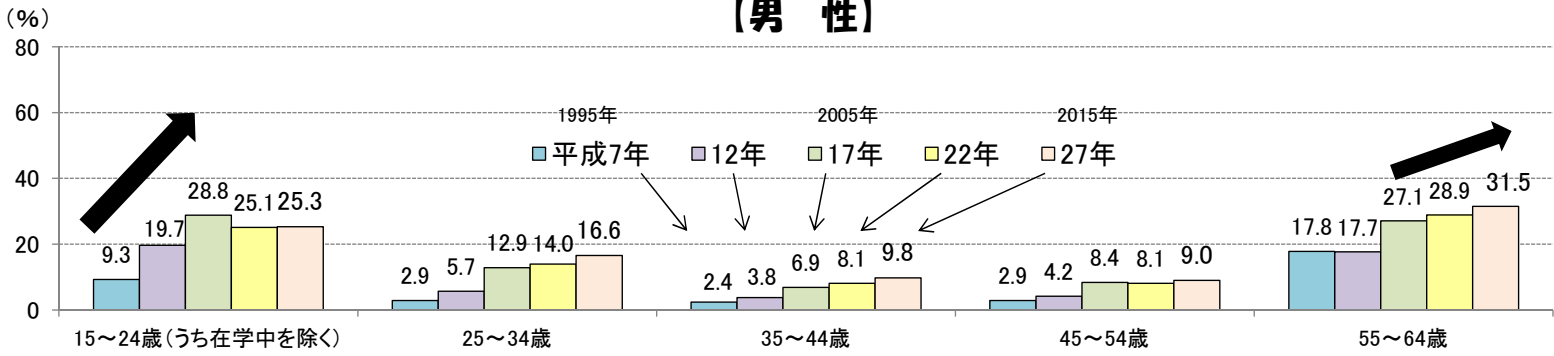
注1) 2005年、2015年のグラフ中に示した割合は、非正規雇用労働者全体に占める各年齢別に対する割合。

注2) 増加分のグラフ中に示した割合は、非正規雇用労働者の346万人を100とした場合の各区分の増加に対する割合。

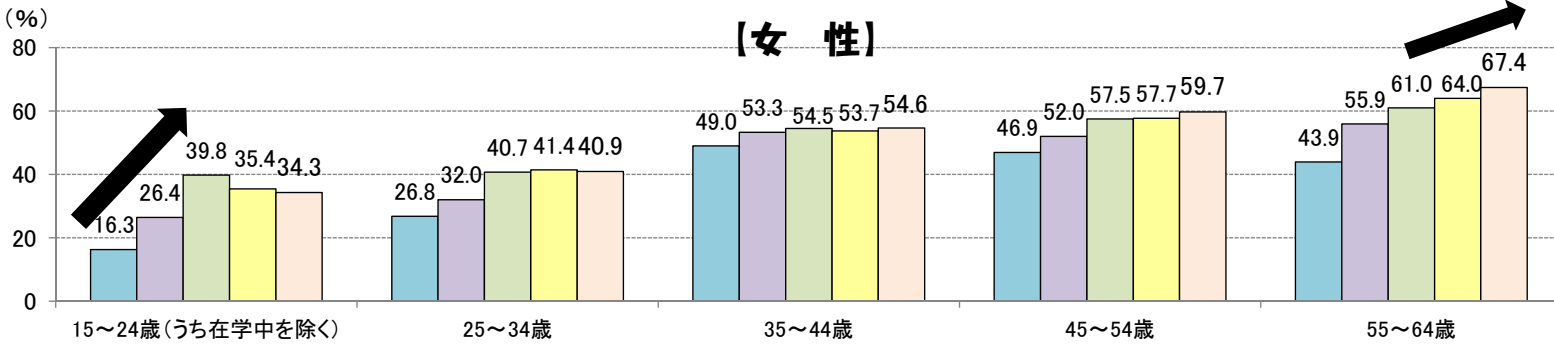
非正規雇用労働者の割合の推移（男女別・年齢別）

- 非正規雇用労働者の割合は、過去20年間で全年齢層においてほぼ一貫して増加傾向。
- 1995年～2005年の10年間においては、若年層（15～34歳）の増加が大きく、2005年～2015年の10年間においては、中高年層（55～64歳）の増加が大きい。

【男性】



【女性】



(資料出所) 平成12年までは総務省「労働力調査(特別調査)」(2月調査)長期時系列表9、第1表、第2表、平成17年以降は総務省「労働力調査(詳細集計)」(年平均)長期時系列表10

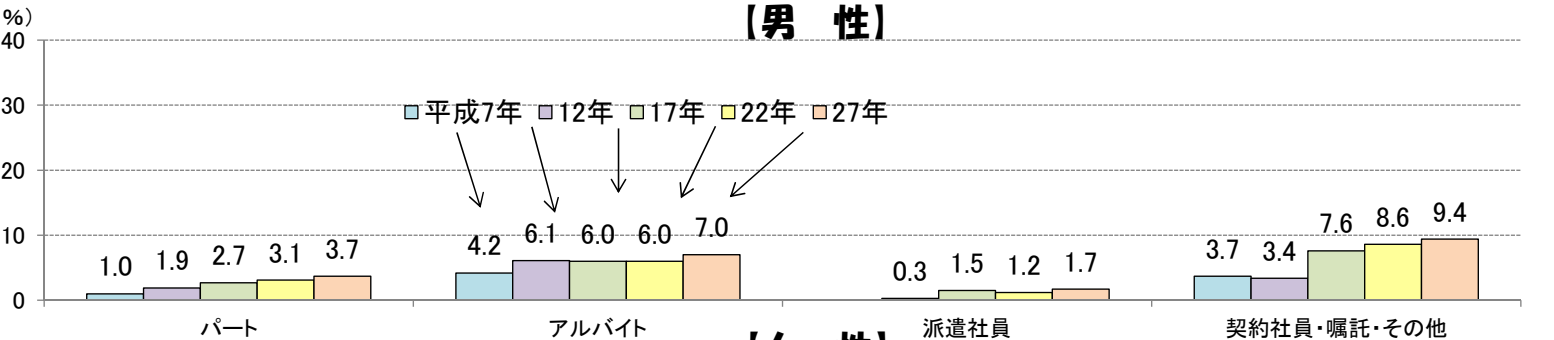
- (注)1) 平成7年及び平成12年における15～24歳(うち在学中を除く)については、当時の公表値(非農林業)の「うち在学中」の者を除く数値。
- 2) 雇用形態の区分は、勤め先での「呼称」によるもの。
- 3) 非正規雇用労働者: 勤め先での呼称が「パート」「アルバイト」「労働者派遣事業所の派遣社員」「契約社員」「嘱託」「その他」である者。
- 4) 割合は、各年齢層における正規雇用労働者と非正規雇用労働者の合計に占める非正規雇用労働者の割合。

5

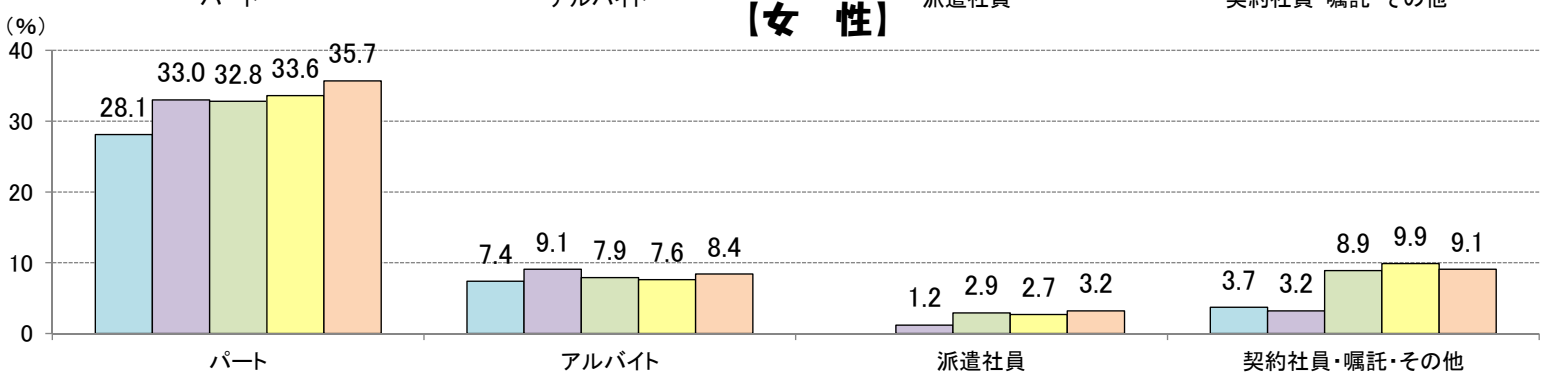
非正規雇用労働者の割合の推移（男女別・雇用形態別）

- 男性では、各雇用形態で非正規雇用労働者の割合が増加傾向。
- 女性では、パートの割合が3割を越えている。

【男性】



【女性】



(資料出所) 平成12年までは総務省「労働力調査(特別調査)」(2月調査)長期時系列表9、平成17年以降は総務省「労働力調査(詳細集計)」(年平均)長期時系列表10

- (注)1) 雇用形態の区分は、勤め先での「呼称」によるもの。
- 2) 非正規雇用労働者: 勤め先での呼称が「パート」「アルバイト」「労働者派遣事業所の派遣社員」「契約社員」「嘱託」「その他」である者。
- 3) 平成7年では、非正規雇用労働者の内訳は「パート」「アルバイト」「嘱託・その他」。
- 4) 平成12、17、22年では、非正規雇用労働者の内訳は「パート」「アルバイト」「派遣社員」「契約・嘱託」「その他」。
- 5) 平成27年では、非正規雇用労働者の内訳は「パート」「アルバイト」「派遣社員」「契約」「嘱託」「その他」。
- 6) 割合は、正規雇用労働者と非正規雇用労働者の合計に占める雇用形態別の割合。

6

「不本意非正規」の状況（男女別・雇用形態別）（平成27年平均）

- 正規の仕事がないから非正規雇用に就いたと回答した者の割合は、相対的に見ると、派遣社員・契約社員で高く、パートで低くなっている。
- 特に、女性は30代半ば以降、結婚・子育てなどもあり、自ら非正規雇用を選択している者が多い。

【年齢別・男女別】

【雇用形態別】

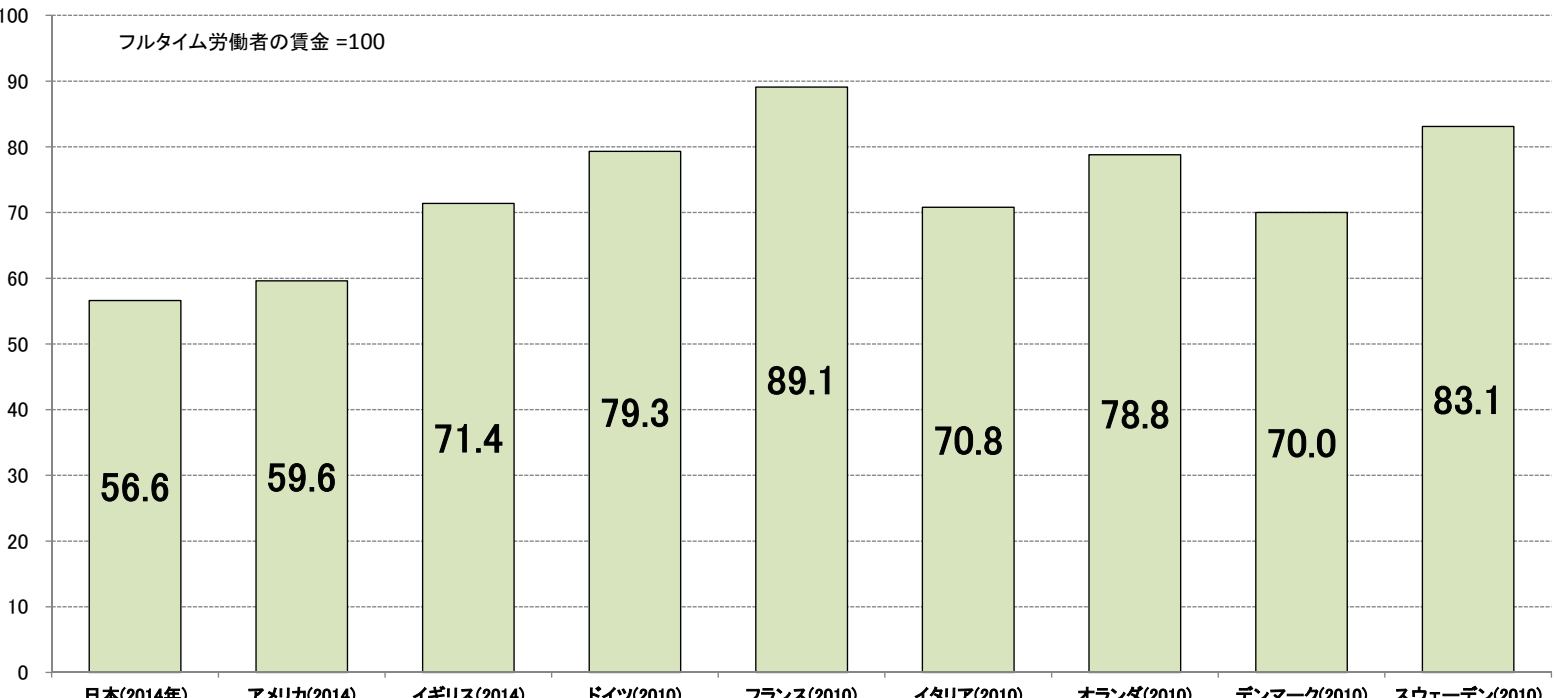
	男女計		男性		女性			男女計	
	人数 (万人)	割合 (%)	人数 (万人)	割合 (%)	人数 (万人)	割合 (%)		人数 (万人)	割合 (%)
全体	315	16.9	157	26.9	158	12.3	全体	315	16.9
15～24歳	28	12.8	16	15.8	13	10.9	パート	96	10.4
25～34歳	71	26.5	36	40.0	35	19.4	アルバイト	56	14.4
35～44歳	67	17.9	29	42.0	38	12.3	派遣社員	49	40.8
45～54歳	62	16.9	23	45.1	39	12.4	契約社員	87	33.3
55～64歳	64	16.6	38	27.7	26	10.5	嘱託	18	17.0
65歳以上	22	8.8	15	10.9	7	6.3	その他	8	11.4

(資料出所) 総務省「労働力調査(詳細集計)」(平成27年平均) 第Ⅱ-16表

- (注) 1) 雇用形態の区分は、勤め先での「呼称」によるもの。
 2) 非正規雇用労働者：勤め先での呼称が、「パート」「アルバイト」「労働者派遣事業所の派遣社員」「契約社員」「嘱託」「その他」である者。
 3) 「不本意非正規」とは、現職の雇用形態(非正規雇用)についての主な理由が「正規の職員・従業員の仕事がないから」と回答した者。
 割合は、非正規の職員・従業員のうち、現職の雇用形態についての主な理由に関する質問に対して、回答をした者の数を分母として算出している。

諸外国のフルタイム労働者とパートタイム労働者の賃金水準

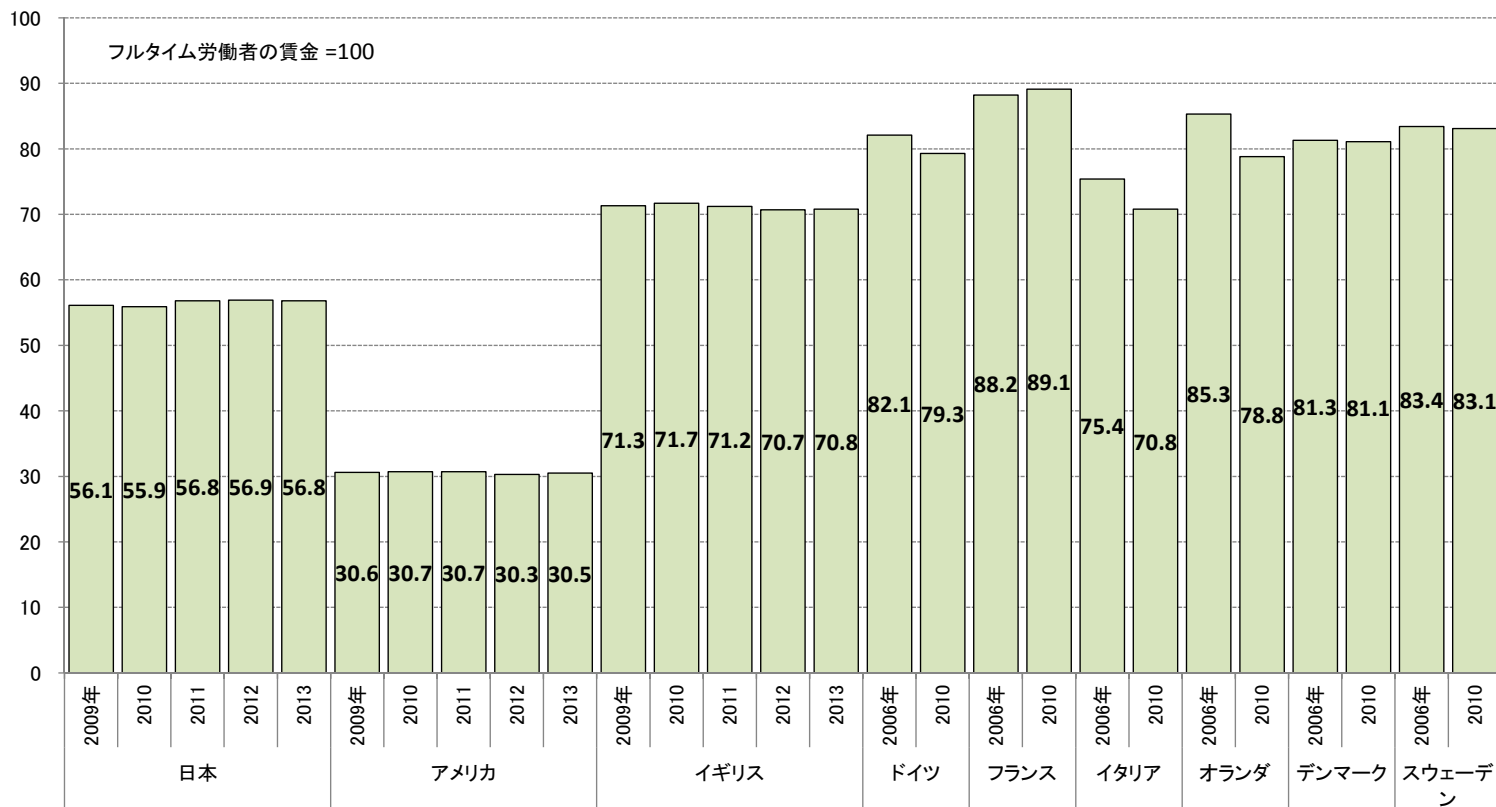
- フルタイム労働者に対するパートタイム労働者の賃金水準が、ヨーロッパ諸国では7～8割程度であるのに対して、日本は6割弱となっている。



(資料出所) ○アメリカ以外の国については、独立行政法人 労働政策研究・研修機構「データブック国際労働比較2016」
 ※「データブック国際労働比較2016」の出典は以下のとおり
 日本：厚生労働省(2015.2)「平成26年賃金構造基本統計調査」
 イギリス：Office for National Statistics(2014.11) 2014 Annual Survey of Hours and Earnings-Provisional Results
 イギリスを除く欧州：Eurostat Database「Structure of earnings survey 2010」2016年10月現在
 ○アメリカについては、以下の統計による週当たり賃金及び週当たり労働時間をもとに、時間当たり賃金を厚生労働省において推計
 [BLS(2015.2)Labor Force Statistics from the Current Population Survey]

諸外国のフルタイム労働者とパートタイム労働者の賃金水準推移

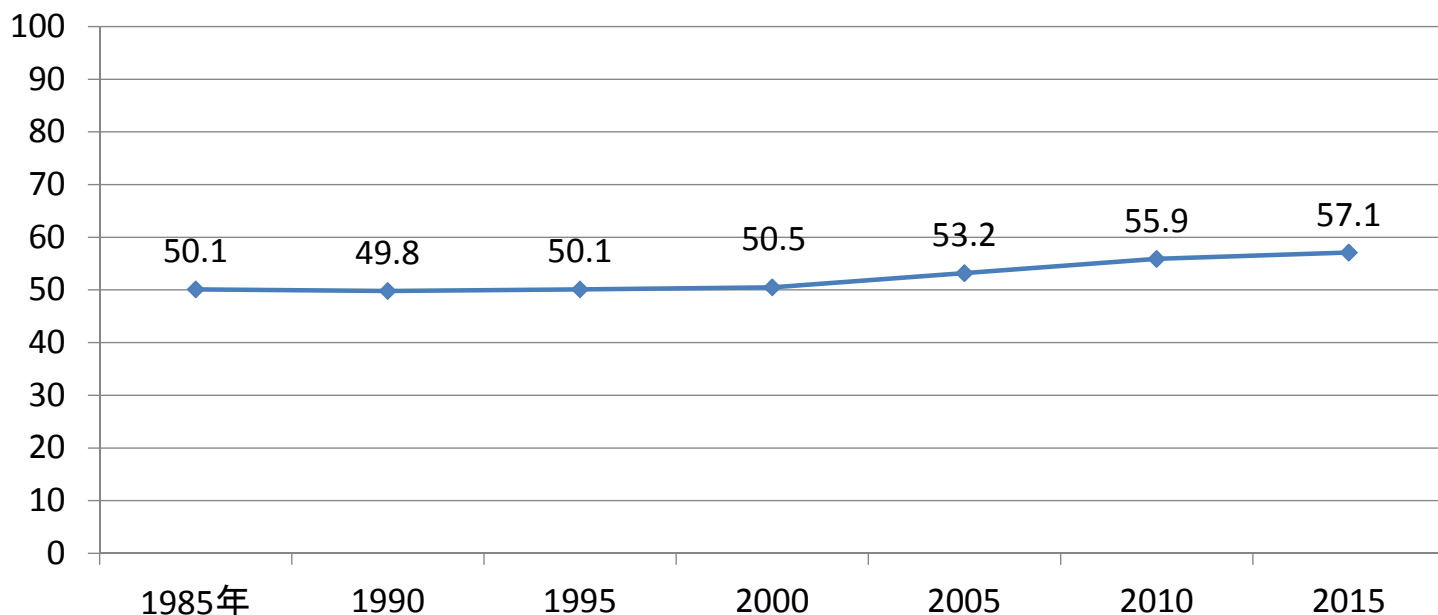
○ 日本におけるフルタイム労働者とパートタイム労働者の賃金格差は、ヨーロッパ諸国と比較して差が大きい状況であり、直近5年間の傾向は変わっていない。



(資料出所) 独立行政法人労働政策研究・研修機構 「データブック 国際労働比較2011～2015」

我が国のフルタイム労働者とパートタイム労働者の賃金格差の推移（所定内給与）

○ 一般労働者（フルタイム）の賃金を100とした場合の短時間労働者（パートタイム）の賃金は、近年では緩やかに上昇してはいるものの、ここ30年間で50%台をほぼ横ばいに推移。



(資料出所) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

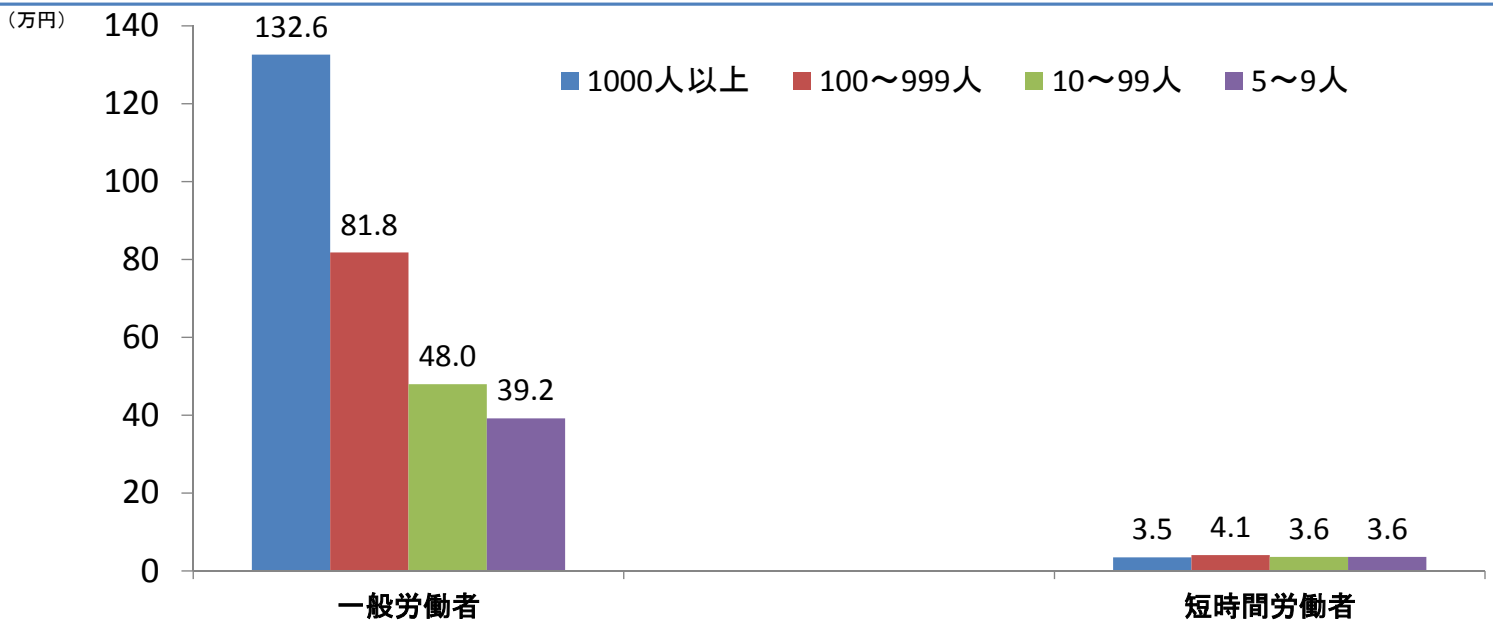
注・賃金は、各年6月分の所定内給与額。

・一般労働者の賃金については、6月分の「所定内給与額」を6月の「所定内実労働時間数」で除し、時間単価を算出した上で比較している。

・「短時間労働者」については、男女計を把握できるのは2000年(H12年)からのため、それ以前については、女性の数値で比較している。

我が国のフルタイム労働者とパートタイム労働者の賞与等

- 一般労働者(フルタイム)に比べ、短時間労働者(パートタイム)に支給される賞与、期末手当等特別給与額は著しく低い。
- 一般労働者(フルタイム)の賞与、期末手当等特別給与額は企業規模が大きくなるにつれて増加するが、短時間労働者(パートタイム)については企業規模にかかわらず同水準。



(資料出所)厚生労働省「平成27年賃金構造基本統計調査」

(注) 1)「年間賞与その他特別給与額」とは、原則として調査年の前年1年間(1月~12月)に支払われた賞与、期末手当等特別給与額(いわゆるボーナス)をいう。賞与、期末手当等特別給与額には、一時的又は突発的理由に基づいて、あらかじめ定められた労働契約や就業規則等によらないで支払われた給与又は労働協約あるいは就業規則によりあらかじめ支給条件、算定方法が定められていても、算定期間が3か月を超えて支払われる給与の額および支給事由の発生が不確定なもの、新しい協約によって過去にさかのぼって算定された給与の追給額も含まれる。

2)「一般労働者」は、常用労働者のうち「短時間労働者」以外の者。

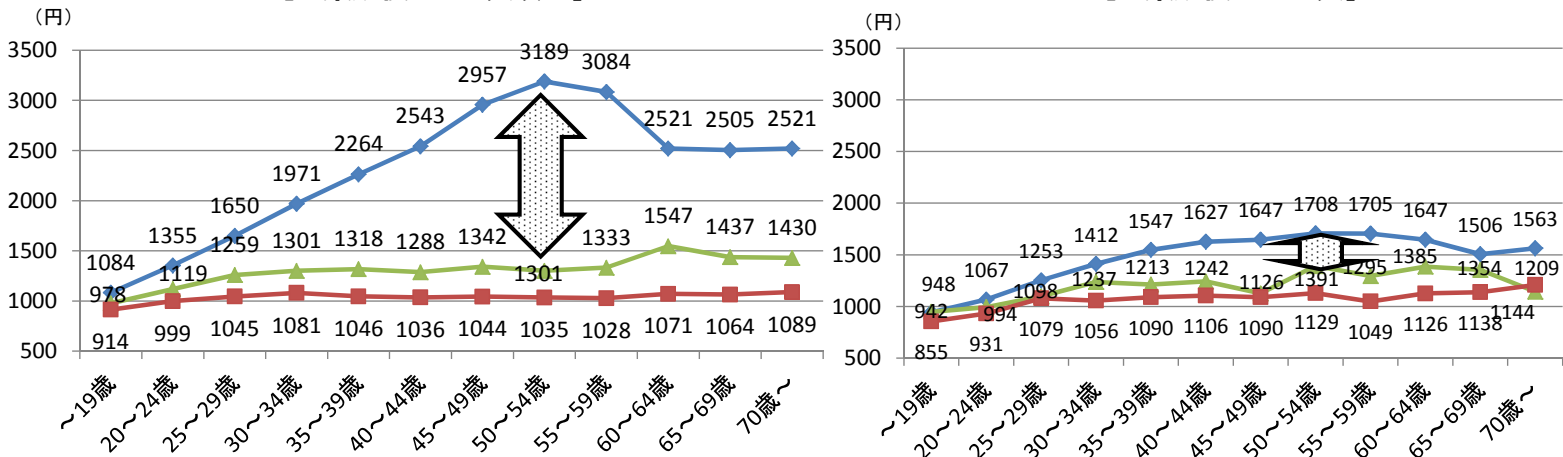
3)「短時間労働者」は、常用労働者のうち、同一事業所の一般の労働者より1日の所定労働時間が短い又は1日の所定労働時間が同じでも1週の所定労働日数が少ない労働者。

雇用形態別の賃金カーブ(年齢別)(時給ベース)

- 正社員については年齢とともに賃金が上昇しており、企業規模が大きいほど上昇する度合いも大きくなっている。
- 正社員以外については、企業規模にかかわらず、年齢が上昇しても賃金はほぼ横ばい。
- 特に大企業において、正社員と正社員以外の賃金カーブの差が大きい。

【企業規模1000人以上】

【企業規模5~9人】



青線: 正社員(フルタイム)
 <一般労働者(正社員・正職員)>

緑線: 契約社員等(フルタイム)
 <一般労働者(正社員・正職員以外)>

赤線: パート等
 <短時間労働者(正社員・正職員以外)>

(資料出所)厚生労働省「平成27年賃金構造基本統計調査」

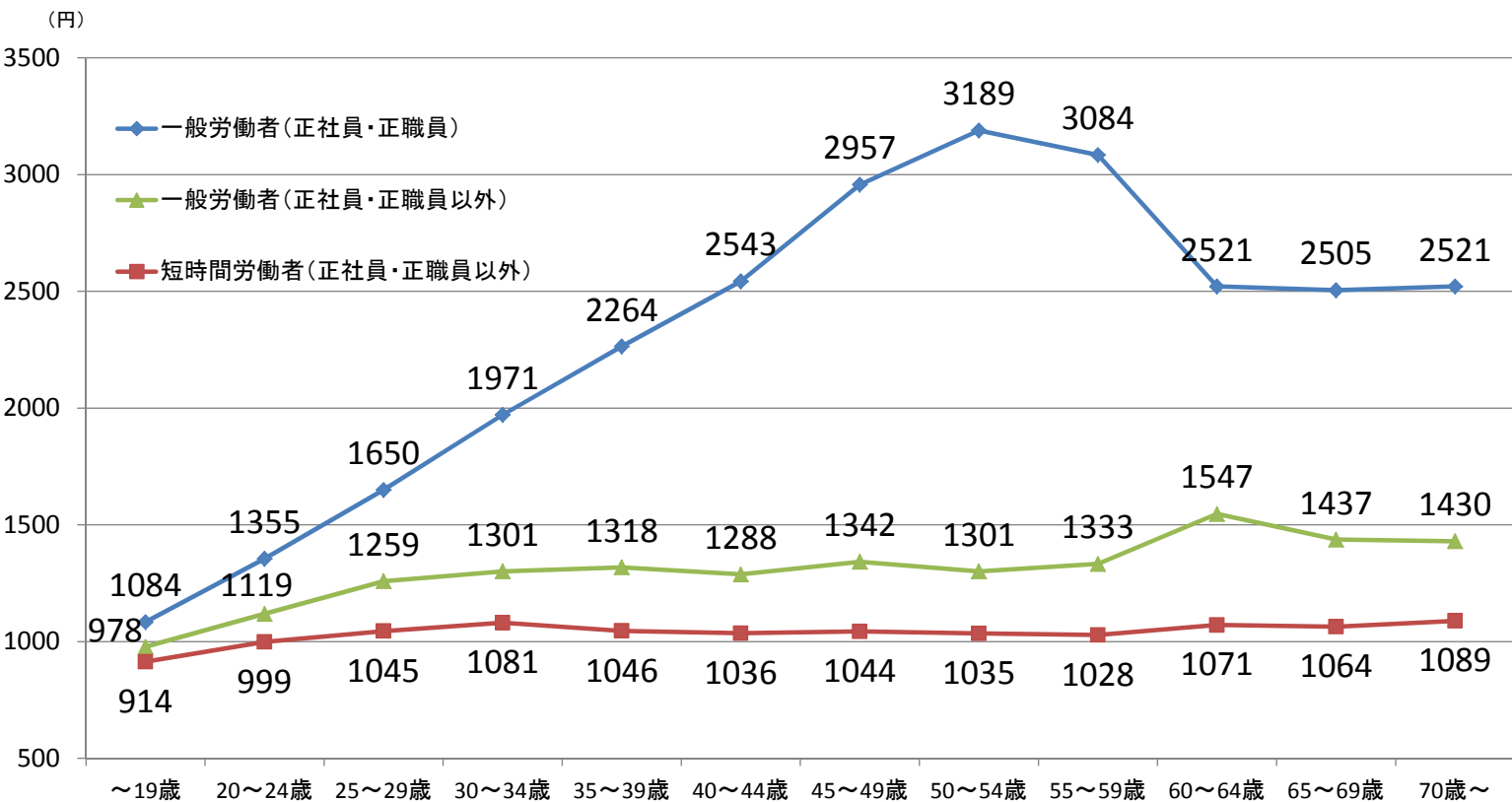
(注) 1) 賃金は、調査年の6月分の所定内給与額

2) 「正社員・正職員」は、事業所において正社員・正職員とする者

3) 「正社員・正職員以外」は事業所において「正社員・正職員」以外とする者

4) 一般労働者(正社員・正職員)の賃金は、6月分の「所定内給与額」を6月の「所定内実労働時間数」で除した値

雇用形態別 賃金カーブ（時給ベース）（企業規模1000人以上）



資料出所：厚生労働省「平成27年賃金構造基本統計調査」

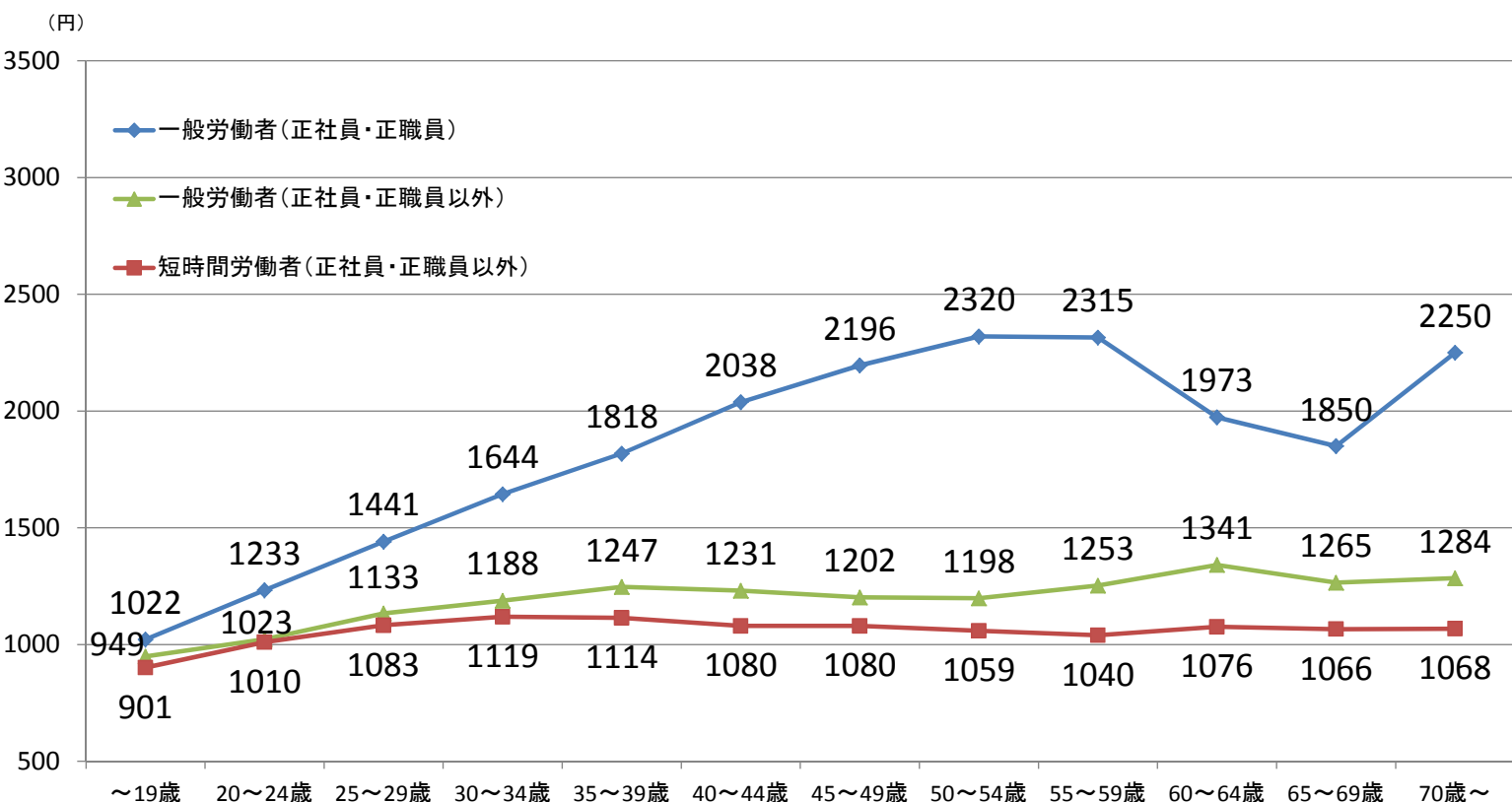
(注) 1) 賃金は、調査年の6月分の所定内給与額

2) 「正社員・正職員」は、事業所において正社員・正職員とする者

3) 「正社員・正職員以外」は事業所において「正社員・正職員以外」とする者

4) 一般労働者(正社員・正職員, 正社員・正職員以外)の賃金は、6月分の「所定内給与額」を6月の「所定内実労働時間数」で除した値

雇用形態別 賃金カーブ（時給ベース）（企業規模100～999人）



資料出所：厚生労働省「平成27年賃金構造基本統計調査」

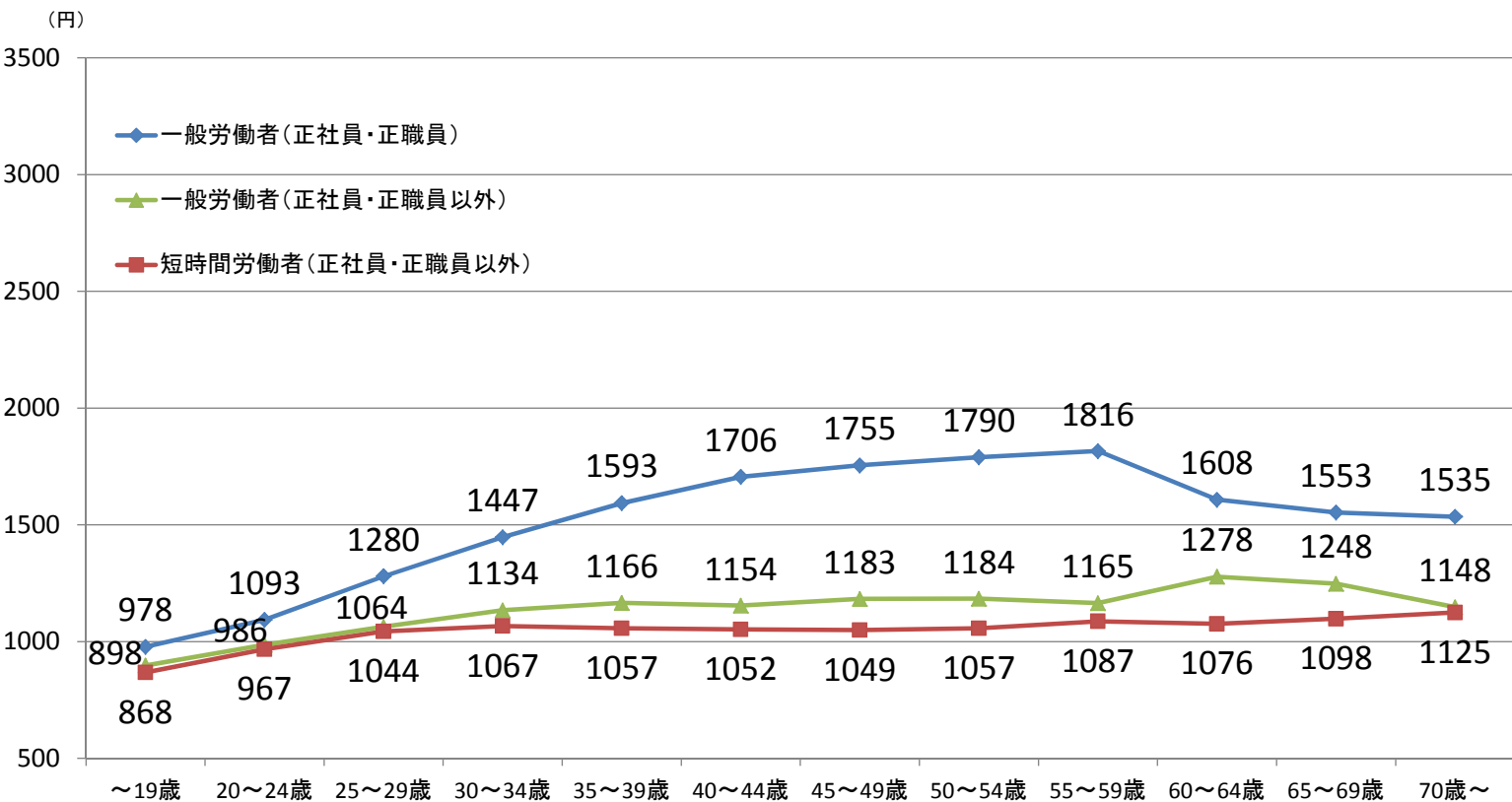
(注) 1) 賃金は、調査年の6月分の所定内給与額

2) 「正社員・正職員」は、事業所において正社員・正職員とする者

3) 「正社員・正職員以外」は事業所において「正社員・正職員以外」とする者

4) 一般労働者(正社員・正職員, 正社員・正職員以外)の賃金は、6月分の「所定内給与額」を6月の「所定内実労働時間数」で除した値

雇用形態別 賃金カーブ (時給ベース) (企業規模10~99人)



資料出所:厚生労働省「平成27年賃金構造基本統計調査」

(注) 1)賃金は、調査年の6月分の所定内給与額

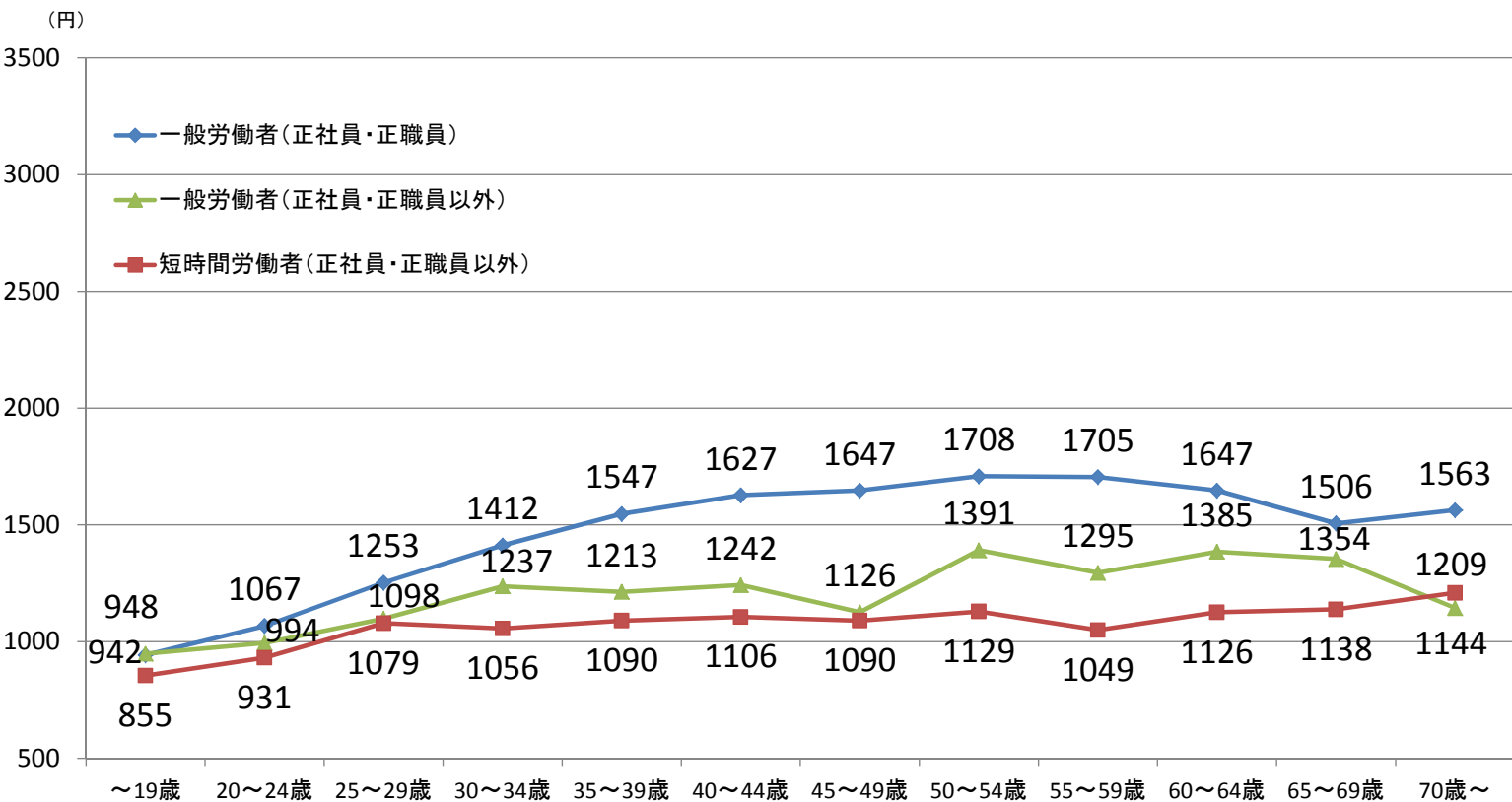
2)「正社員・正職員」は、事業所において正社員・正職員とする者

3)「正社員・正職員以外」は事業所において「正社員・正職員以外」とする者

4)一般労働者(正社員・正職員, 正社員・正職員以外)の賃金は、6月分の「所定内給与額」を6月の「所定内実労働時間数」で除した値

15

雇用形態別 賃金カーブ (時給ベース) (企業規模5~9人)



資料出所:厚生労働省「平成27年賃金構造基本統計調査」

(注) 1)賃金は、調査年の6月分の所定内給与額

2)「正社員・正職員」は、事業所において正社員・正職員とする者

3)「正社員・正職員以外」は事業所において「正社員・正職員以外」とする者

4)一般労働者(正社員・正職員, 正社員・正職員以外)の賃金は、6月分の「所定内給与額」を6月の「所定内実労働時間数」で除した値

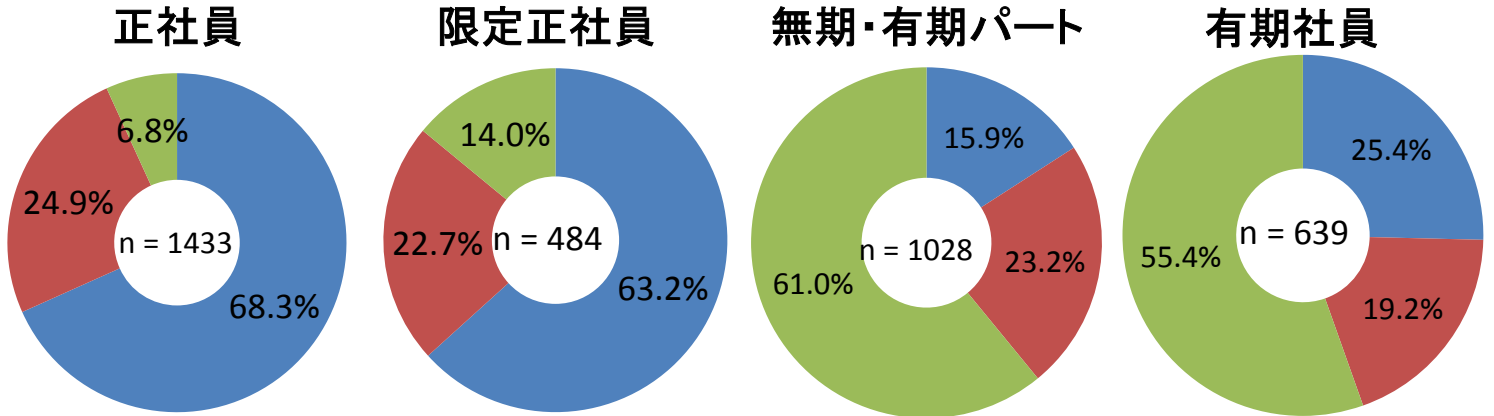
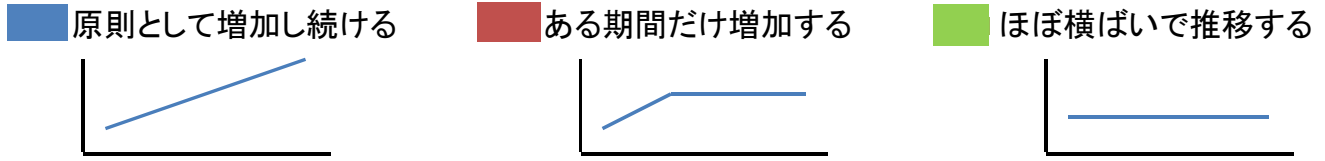
45

16

雇用形態別の賃金カーブ

○ 正社員は約7割が勤続年数の経過により「原則として増加し続ける」賃金カーブであるのに対し、パート・有期社員の約6割は「ほぼ横ばいで推移する」状況。

※高年齢期を除く



(資料出所) 独立行政法人 労働政策研究・研修機構 「多様な就業形態に関する実態調査」(平成23年)
 図2-1-11 勤続年数を重ねたときの賃金プロファイルイメージ(高年齢期を除く)

日本で同一労働同一賃金が求められる社会背景

結婚・出産の観点から（少子化対策）

- 将来推計人口（平成24年中位推計）において想定されている日本の将来像と、実際の国民の希望とは大きく乖離。
- この乖離を生み出している要因としては、**経済的基盤の弱さ**や雇用の安定性、仕事と生活の調和の度合い、育児不安などが指摘されており、出産・子育てと働き方をめぐる問題に起因するところが大きい。

「社会保障国民会議 最終報告」参考資料より

将来人口推計における2055年の姿
(平成24年推計)

生涯未婚率20.1% × 夫婦の出生児数1.74人

合計特殊出生率**1.35**

大きな乖離

現在の実際の国民の希望

9割以上が結婚希望 × 夫婦の希望子ども数2人以上

合計特殊出生率**1.8**

この乖離を生み出している要因

(各種調査や実証研究より)

結婚：経済的基盤、雇用・キャリアの将来の見通し、安定性

- ・ 収入が低く、雇用が不安定な男性の未婚率が高い
- ・ 非正規雇用や育児休業が利用できない職場で働く女性の未婚率が高い

出産：子育てしながら就業継続できる見通し、仕事と生活の調和の確保度合い

- ・ 育児休業が取得できる職場で働く女性の出産確率が高い
- ・ 長時間労働の家庭の出産確率は低い

特に第2子以降：夫婦間の家事・育児の分担度合い、育児不安の度合い

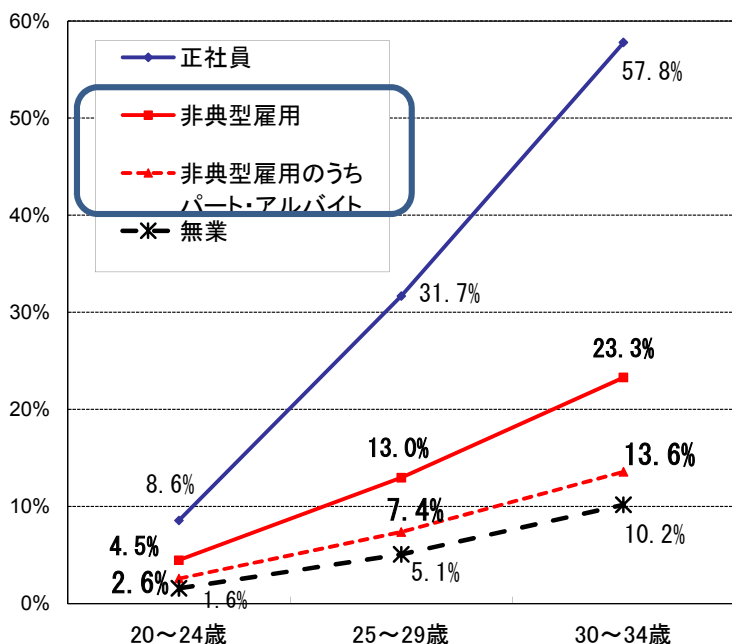
- ・ 男性の家事・育児分担度が高い家庭では、第2子以降の出産意欲が高く、継続就業割合も高い
- ・ 育児不安の程度が高い家庭では、第2子以降の出産意欲が低い

19

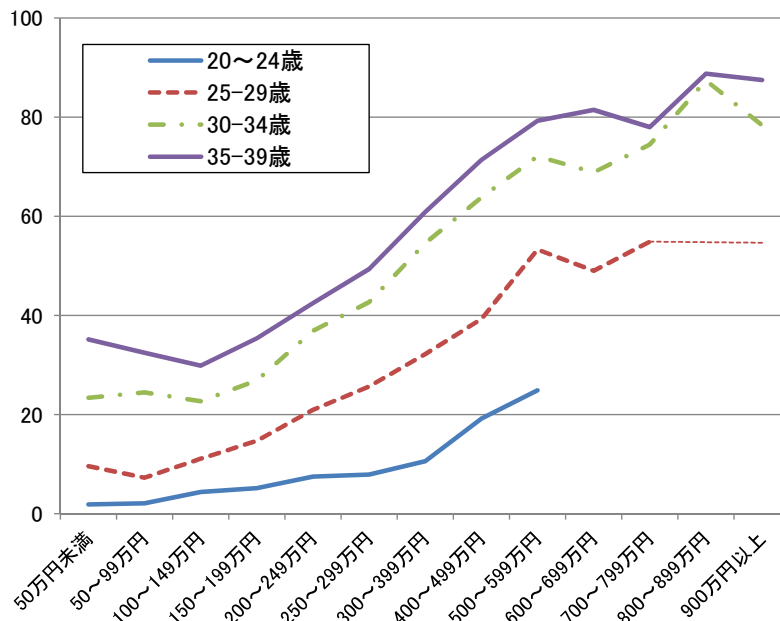
結婚の観点から（少子化対策）

- **非正規雇用の有配偶率・年収が低い層の有配偶率（男性）は低い。**
⇒ **経済的基盤の弱さ・雇用の不安定が、結婚に当たっての「壁」となっている。**

就労形態別配偶者のいる割合（男性）



年収別配偶者のいる割合（在学者を除く）（男性）



(資料出所) 労働政策研究・研修機構「若年者の就業状況・キャリア・職業能力開発の現状」(2014年)
(注) 1) 非典型雇用とは、「パート」「アルバイト」「労働者派遣事業所の派遣社員」「契約社員・嘱託」な

資料: 労働政策研究・研修機構「若年者の就業状況・キャリア・職業能力開発の現状」(2014年)
注: 就労形態分類については、「若年者の就業状況・キャリア・職業能力開発の現状」における定義(下記)による。
・非典型雇用: パート、アルバイト、労働者派遣事業所の派遣社員、契約社員・嘱託など、正社員以外の呼称で働いている被雇用者

47

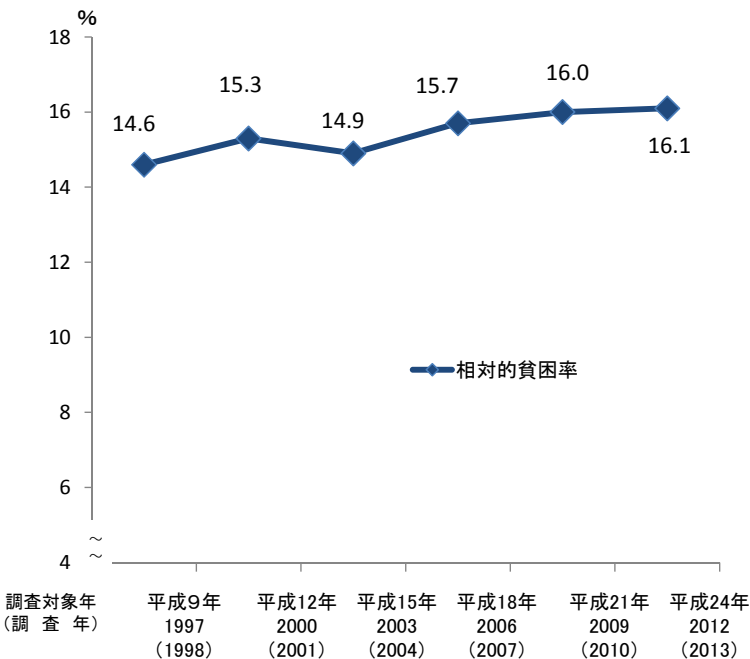
正社員以外の呼称で働いている被雇用者。
2) 年収別配偶者のいる割合（男性）（在学者を除く）について、「20~24歳」の600万円以上の年収階層の数値と、「25~29歳」の「800~899万円」層の数値は資料出所にて公表されていないため不明。

20

貧困・格差の観点から（相対的貧困率）

- 日本の相対的貧困率(16.0%/2009年)は、OECD34か国中29位(2012年は16.1%)
- 親の雇用形態別の子どもの相対的貧困率について、**非正規雇用の方が高い**という研究がある。

相対的貧困率の年次推移



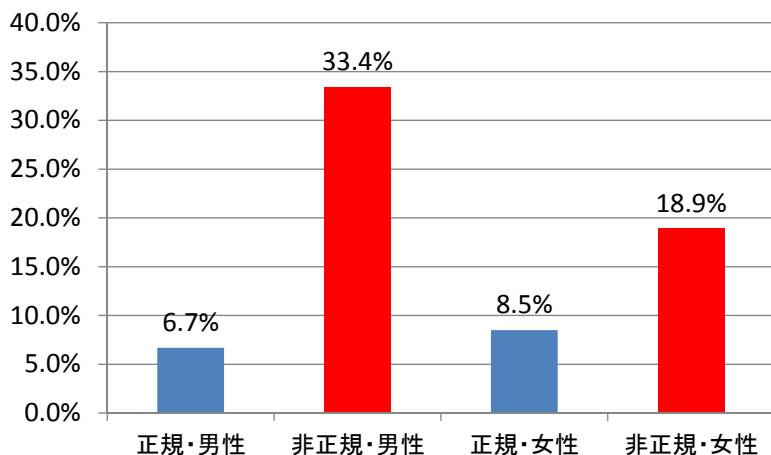
資料:厚生労働省「国民生活基礎調査」

生活をまかなう主な収入源が自分自身である割合

- ◆契約社員: 67.9%
- ◆派遣労働者: 69.0%
- ◆パート: 32.5%

資料:平成26年就業形態の多様化に関する総合実態調査

親の雇用形態別の子どもの相対的貧困率



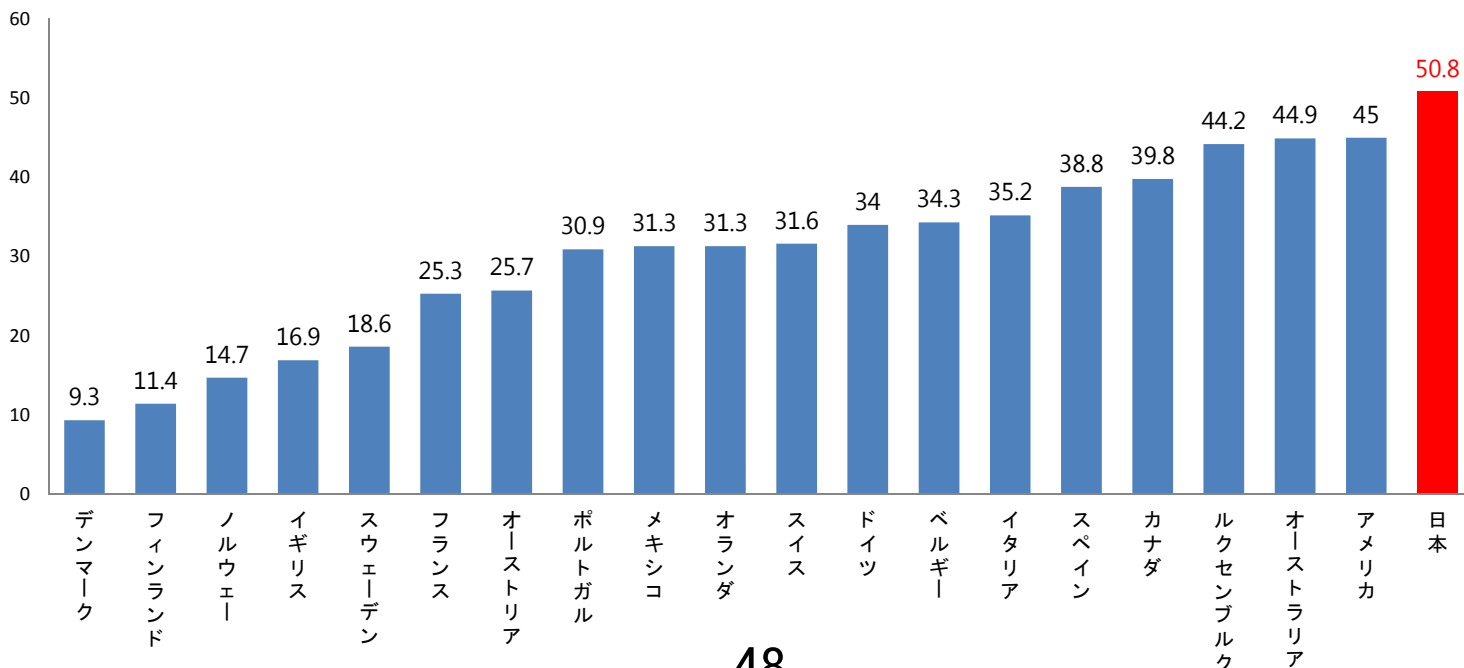
資料:「阿部彩(2015)「貧困率の長期的動向:国民生活基礎調査 1985~2012を用いて」貧困統計ホームページ」(※厚生労働省国民生活基礎調査の個票を筆者が再集計したもの)

21

貧困・格差の観点から（ひとり親家庭の貧困）

- 特に、**ひとり親家庭の貧困率(50.8%/2009年)**は、OECD諸国中最下位(2012年は54.6%)
- ひとり親家庭の就業率は国際的に見て非常に高いにもかかわらず、貧困率が高くなっている背景として、①日本のひとり親家庭の約85%が母子世帯であり、その約半数がパートやアルバイト等の非正規雇用で低賃金で働いていることなどが考えられる。

ひとり親家庭の貧困率



48

資料:OECD (2014) Family database“Child poverty”より。日本とスイスの数値は2009年。

22

貧困・格差の観点から（ひとり親家庭の貧困）

ひとり親家庭の主要統計データ（平成23年全国母子世帯等調査の概要）

	母子世帯	父子世帯
1 世帯数(推計値)	123.8万世帯	22.3万世帯
2 ひとり親世帯になった理由	離婚 80.8% 死別 7.5%	離婚 74.3% 死別 16.8%
3 就業状況	80.6%	91.3%
就業者のうち 正規の職員・従業員	39.4%	67.2%
うち 自営業	2.6%	15.6%
うち パート・アルバイト等	47.4%	8.0%
4 平均年間収入(母又は父自身の収入)	223万円	380万円
5 平均年間就労収入(母又は父自身の就労収入) ※ 括弧内はパート・アルバイト等の場合	181万円 (125万円)	360万円 (175万円)
6 平均年間収入(同居親族を含む世帯全員の収入)	291万円	455万円

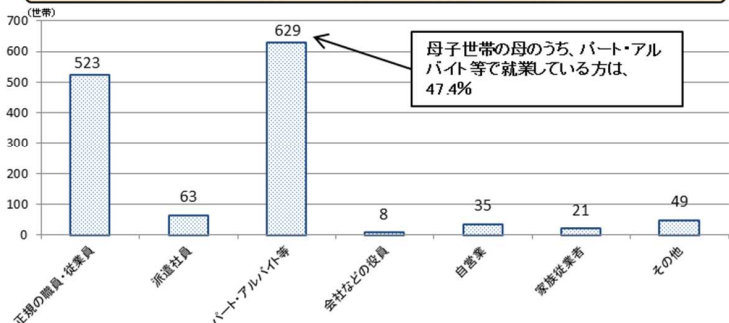
（出典）平成23年度全国母子世帯等調査結果
 ※ 上記は、母子又は父子以外の同居者がいる世帯を含めた全世帯の母子世帯、父子世帯の数、母子のみにより構成される母子世帯数は78万世帯、父子のみにより構成される父子世帯数は29万世帯、（平成22年度調査）
 ※ 「平均年間収入」及び「平均年間就労収入」は、平成22年の1年間の収入。

ひとり親家庭の就業率(性別、年齢別)

	ひとり親 (15歳～64歳)	母子家庭	父子家庭
日本	85.9	85.4	90
ベルギー	78.8	67.3	91.0
スウェーデン	81.1	-	-
オランダ	74.2	70.1	95.8
イタリア	71.6	71.2	75.7
フィンランド	69.7	70.2	65.9
フランス	68.8	65.5	86.0
アメリカ	66.4	63.2	76.7
ドイツ	64.9	62.5	81.9
スペイン	63.6	61.7	74.6
イギリス	52.7	52.1	59.7

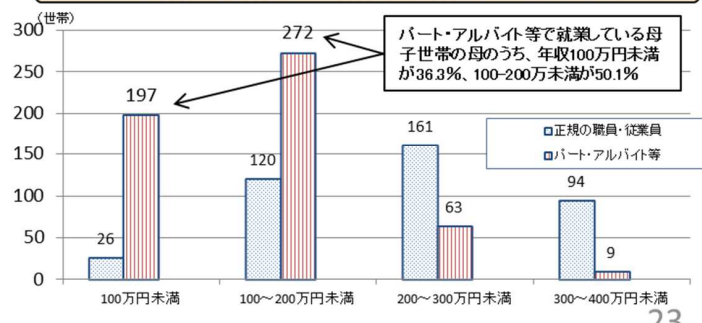
OECD統計より作成。数値は2011年のもの。スウェーデンは2005年、オーストラリアは2006年、日本は2007年、フィンランドは2008年の値

母子世帯の母の就業状況



（出典）平成23年度全国母子世帯等調査結果報告(厚生労働省)

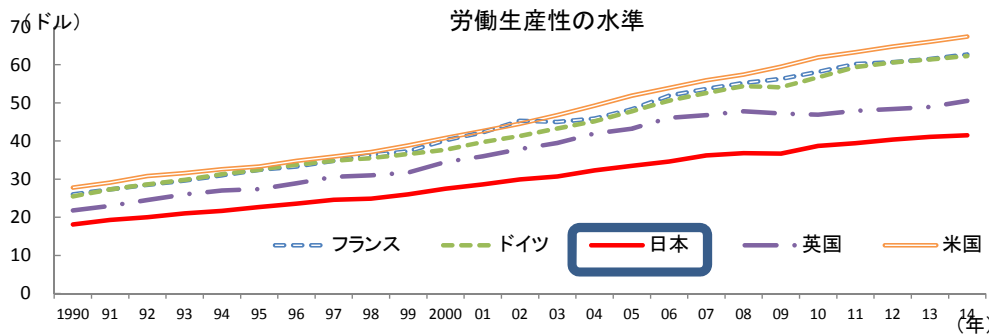
就業している母子世帯の母の地位別年間就労収入



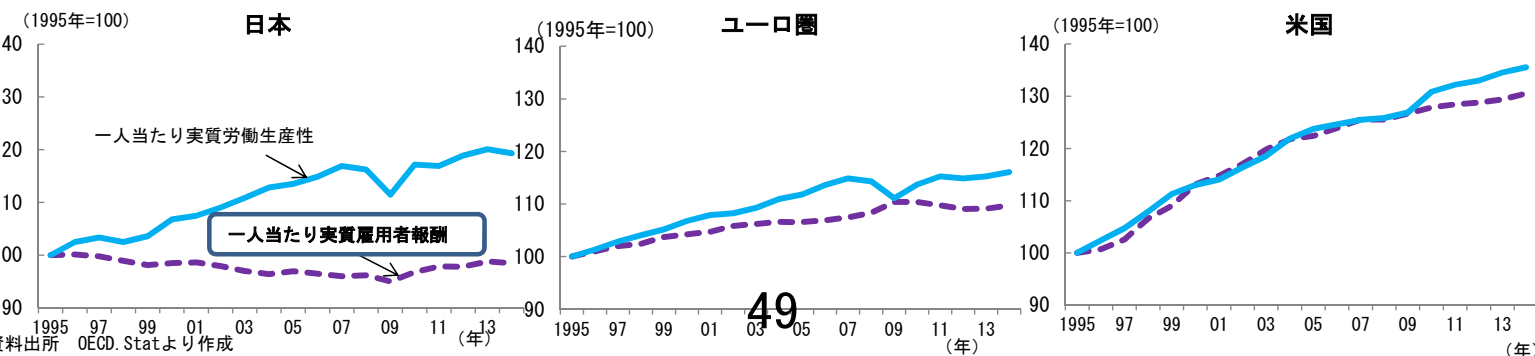
（出典）平成23年度全国母子世帯等調査結果報告(厚生労働省)

労働生産性の観点から（賃金・教育訓練等）

- 我が国の経済活力の維持・向上に向け、少子高齢化の中で労働力の減少という供給制約の克服、さらに持続的な賃金の上昇を可能にするためにも**労働生産性の向上が不可欠**。
- 欧米諸国と比較すると、日本の労働生産性の水準は低い。また、欧米諸国では実質労働生産性が上昇する中で実質賃金も上昇を続けているのに対し、我が国では実質労働生産性が上昇する中で実質賃金に伸び悩みがみられる。



実質賃金と実質労働生産性の国際比較

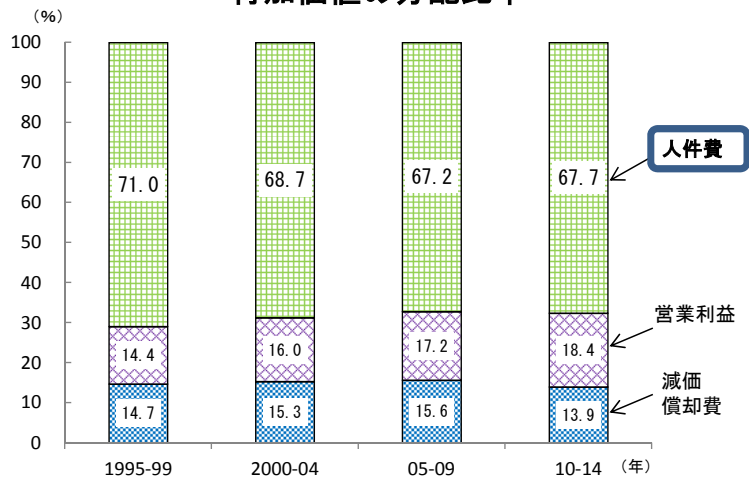


（注）労働生産性の水準の国際比較の際に用いられる購買力平価には、算定対象となる商品・サービスの選定の問題や同種の商品・サービスでも国によって品質が異なるといった問題があることに留意する必要がある。

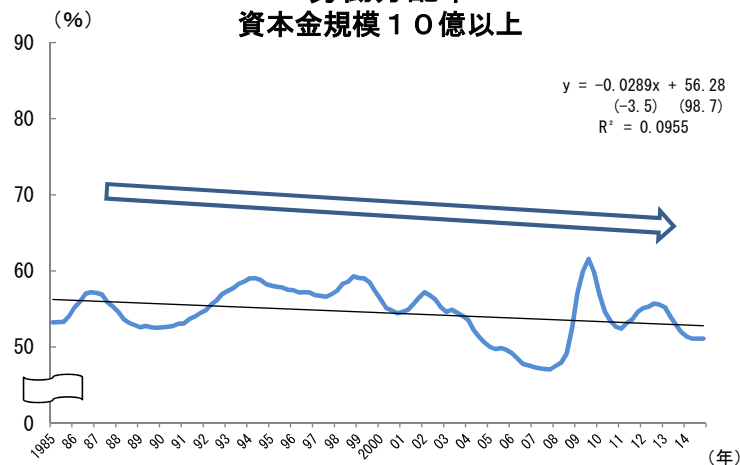
労働生産性の観点から（賃金・教育訓練等）

○ 賃金伸び悩みの要因として、企業の付加価値に占める営業利益の比率が高まる一方で、特に2000年から2004年にかけて人件費の比率（労働分配率）が低下し、大企業において労働分配率が趨勢的に低下している。

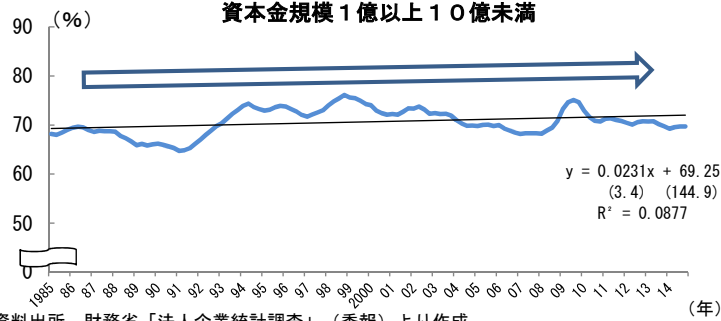
付加価値の分配比率



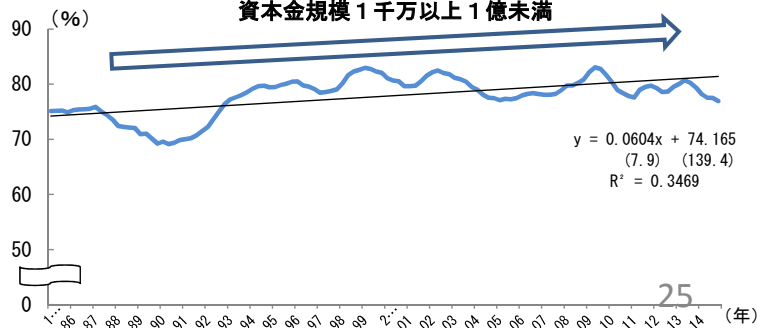
労働分配率
資本金規模10億以上



資本金規模1億以上10億未満



資本金規模1千万以上1億未満



資料出所 財務省「法人企業統計調査」(季報)より作成

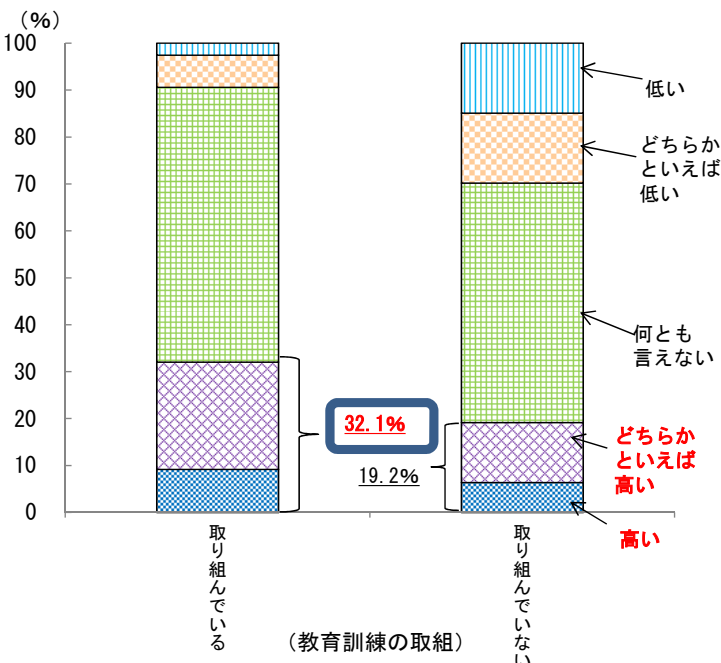
労働生産性の観点から（賃金・教育訓練等）

○ 労働時間を削減しつつ、生産活動を維持・向上していくためには、労働生産性の向上や労働投入の増加が必要である。

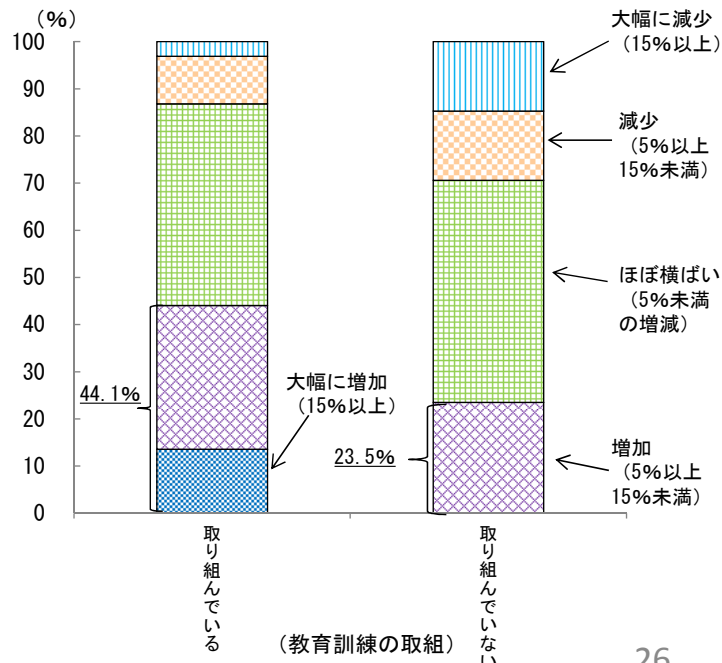
○ **教育訓練に取り組んでいる企業は、自社の労働生産性が同業他社と比べて高いと認識し、売上高（過去3年間）が増加したとする割合が高い。**

○ 追加で就業を希望する者、勤務時間・休日などが希望と合わず失業している者などが、希望に応じて労働参加できるよう、ニーズに応じた多様な働き方を提供することが重要である。

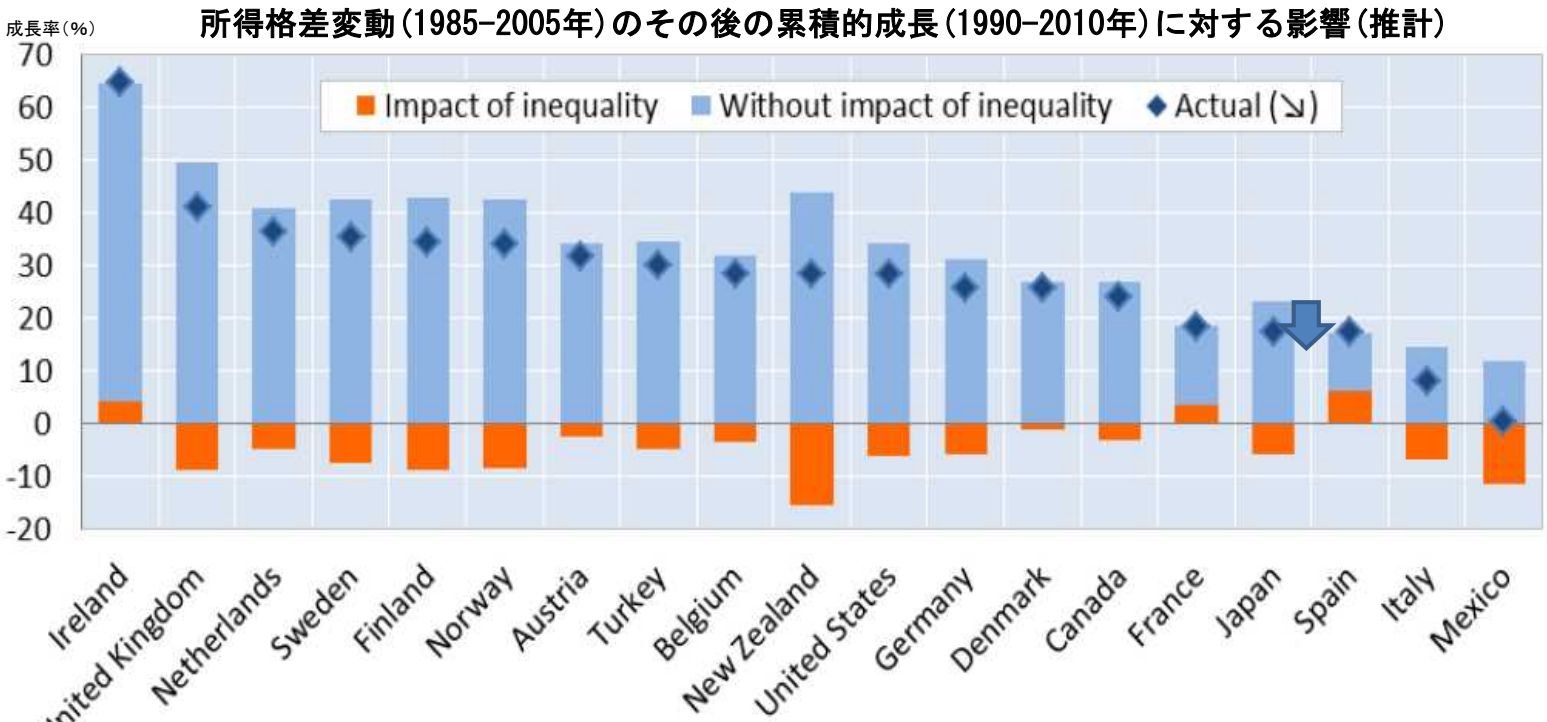
教育訓練の実施状況と労働生産性



教育訓練の実施状況と過去3年間の売上げ推移



○ OECD各国の所得格差の拡大(ジニ係数の拡大)と1人当たりGDP成長率の相関をみた、OECDのレポートでは、所得格差が拡大するほど、中長期的な経済成長率が低くなる傾向を示唆している。



注：所得格差の変動が1990-2010年の25-64歳人口1人当たりのGDP成長率にどのような影響を及ぼすかを推計したもの。「Actual(実際)」は、実際の1人当たりのGDP成長率。「Impact of inequality(格差の影響)」は、OECD各国の実際の格差変動(1985-2005年)及び分析により推計された格差の成長に対する影響に基づき算出。「Without impact of inequality(反事実)」は、「Actual」から「Impact of inequality」を引いた差で、格差の変動がなかった場合の成長率と解すべきものを示す。ドイツの「Actual」成長率は1991年以降。オーストリア、ベルギー、スペイン、アイルランドの場合、格差の変動は1985-2000年。

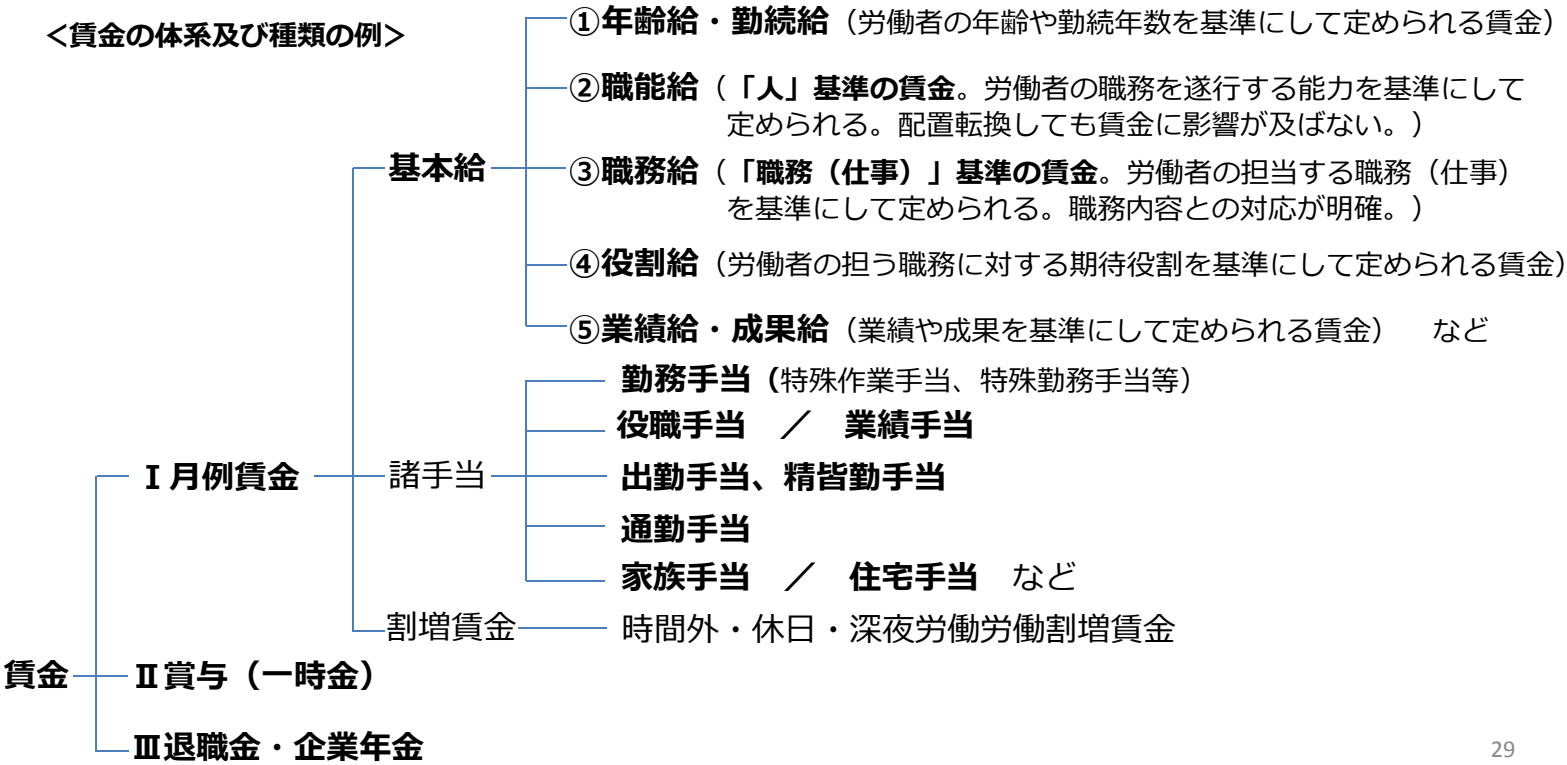
資料：OECD (2014) Focus on Inequality and Growth, Cingano, F., 2014

日本の賃金制度の概要・実態

※検討会事務局が、文献・関係団体等からのヒアリング等を踏まえ資料作成したものである。

- 賃金は、Ⅰ月例賃金、Ⅱ賞与・一時金、Ⅲ退職金から構成される。
このうち、月例賃金は、基本給と各種手当などから構成されることが一般的。
- 基本給には複数の構成要素（①～⑤）があり、企業によっては、キャリアの段階に応じて複数の構成要素を組み合わせていることもある。
- 賃金の種類ごとの呼称は、企業によって様々である。

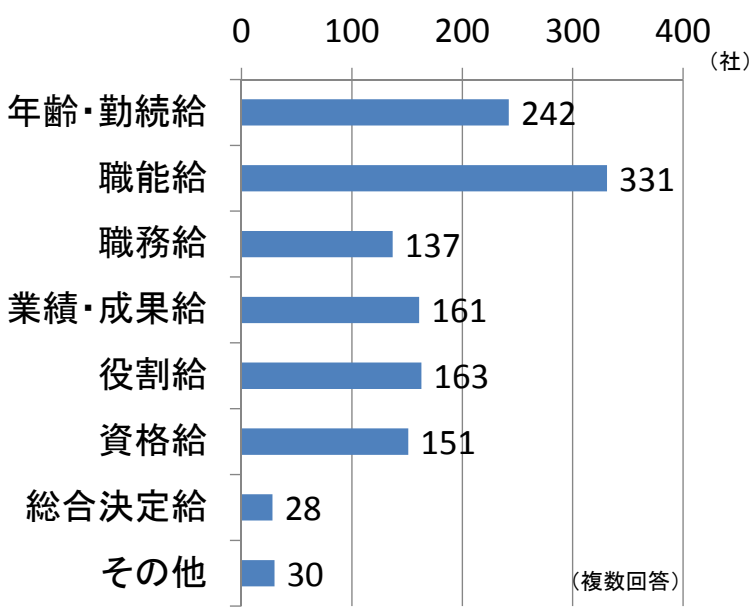
<賃金の体系及び種類の例>



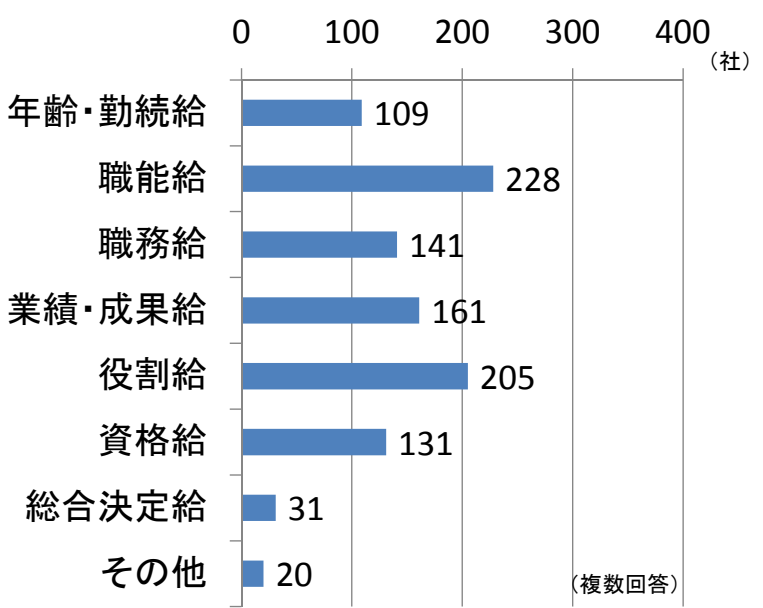
基本給の賃金項目の構成状況（経団連調査）

- 非管理職では、職能給が最も多く、次いで年齢・勤続給が多くなっている。
- 管理職では、職能給が最も多く、次いで役割給が多くなっている。

<非管理職> (集計対象企業数：497社)



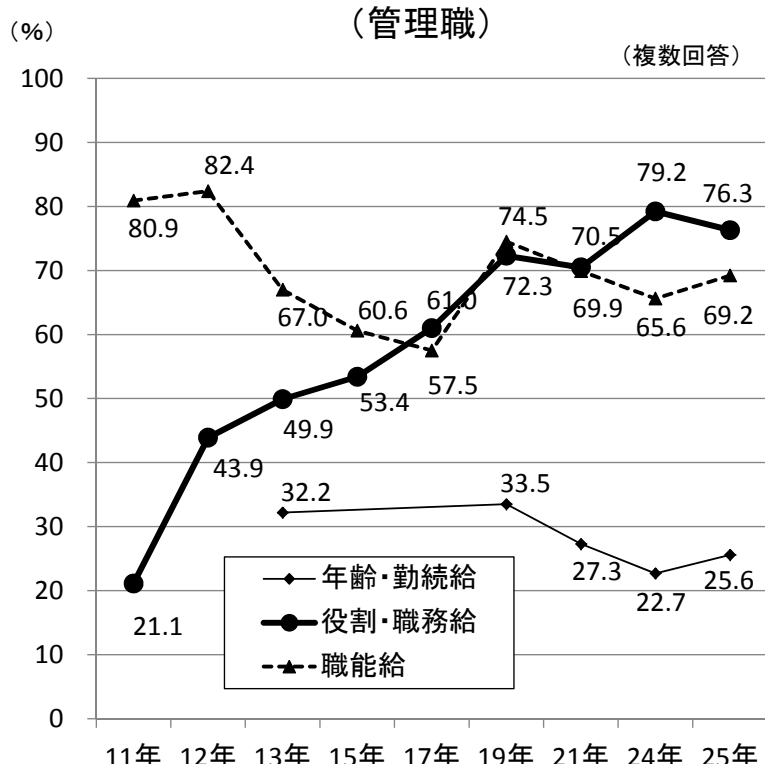
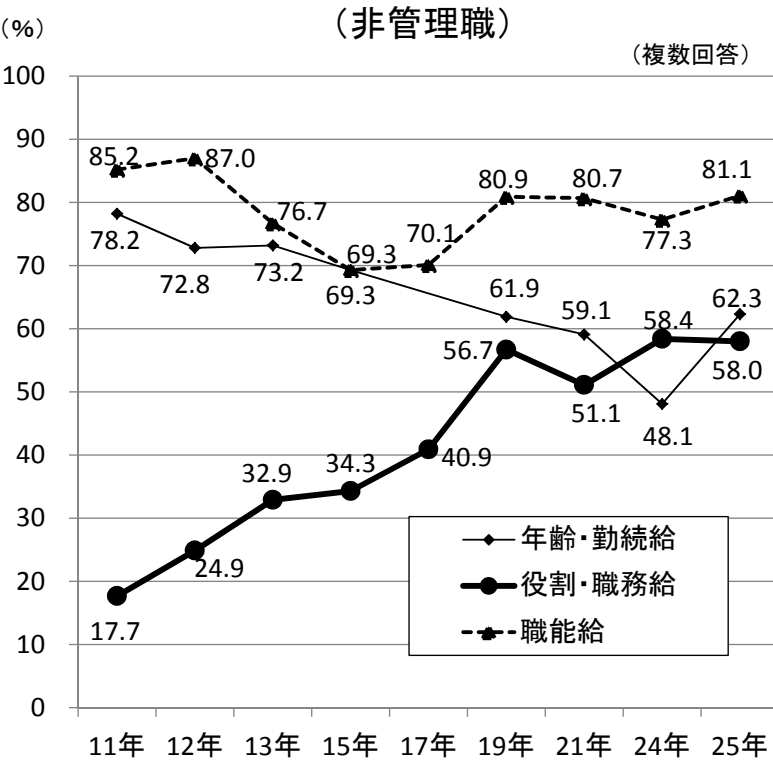
<管理職> (集計対象企業数：437社)



(資料出所) 一般社団法人日本経済団体連合会「2014年人事・労務に関するトップ・マネジメント調査結果」
 1) 調査対象：経団連会員企業及び東京経営者協会会員企業(計1,974社)の労務担当役員以上
 2) 調査時期：2014年7月～8月

職能給、職務給等の導入率の推移

- 基本給の構成要素は、非管理職、管理職とも「**役割・職務給**」を導入している企業割合が**大幅な上昇傾向**にある一方、**非管理職**において、「**年齢・勤続給**」を導入している企業割合が**低下傾向**にある。
- 「職能給」については、非管理職、管理職とも概ね横ばい。

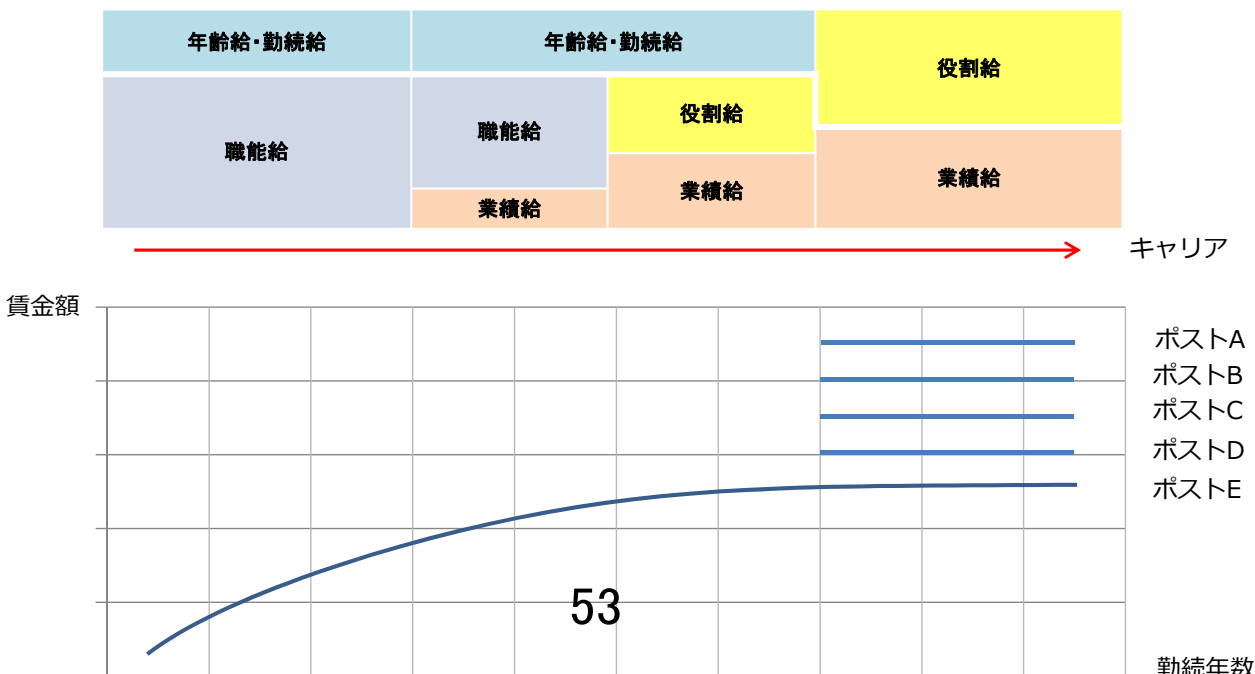


(出所) 公益財団法人日本生産性本部「第14回 日本的雇用・人事の変容に関する調査」

企業内における賃金項目の構成等

- 基本給について複数の賃金項目を採用している企業では、労働者のキャリアの段階や勤続年数等に応じてそれぞれの賃金項目のウェイトを決定するなどの対応も行われている。
- 企業によっては、キャリアの段階、職種別、管理職・非管理職別に異なる賃金表を用いるケースや、賃金項目の組み合わせやウェイトが異なるケースも見受けられる。例えば、職種別では、営業職やタクシー乗務員などの職種では、出来高給などが採用されている。

(キャリアの段階と賃金項目の組み合わせのイメージ)



基本給の主な賃金項目の紹介

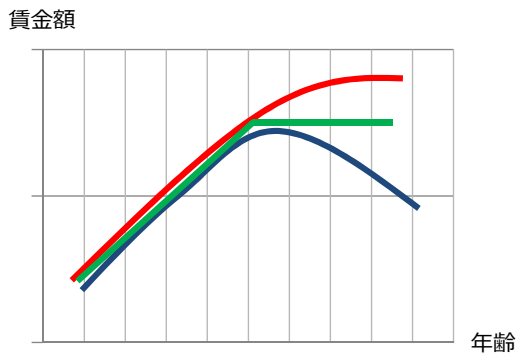
年齢給・勤続給

- 「労働者の年齢」や「労働者の勤続年数」を基準にして定められる賃金。
- 年齢給の場合、賃金額が緩やかに上昇を続けるパターンや一定の年齢まで賃金額が増加した後に同水準を維持するパターン、一定の年齢をピークに減少に転じるパターンがある。
- 勤続給の場合、一定の年齢まで賃金額が増加した後に同水準を維持するパターンや一定の年齢をピークに減少に転じるパターンがある。

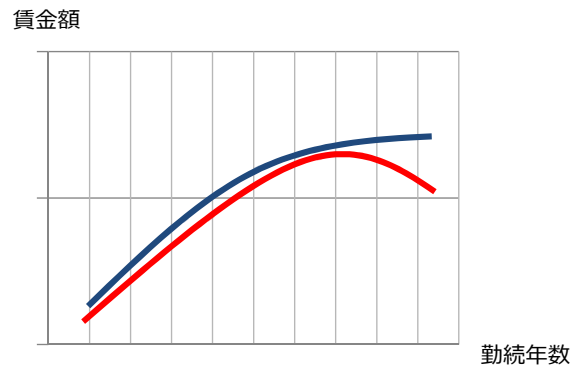
【指摘されている主な特徴】

- ・ 年齢給は、年齢に応じた生活費に配慮できる。
- ・ 勤続給は、長期勤続による能力や経験の向上を評価できる。
- ・ 基本給に占める割合が大きくなるにつれ、能力や職務の内容と乖離が生じやすくなる。

<年齢給の賃金カーブの例>



<勤続給の賃金カーブの例>



※賃金カーブのパターンや大きさは、企業規模等によって異なる。

職能給

- 「労働者の職務を遂行する能力」を基準にして定められる賃金。「人」基準の賃金。長期雇用を前提。
- 「職能資格制度」により社員を格付けし、格付けに応じて賃金を支給。

【指摘されている主な特徴】

- ・ 柔軟な配置転換によるキャリア形成が可能（配置転換をしても賃金に影響が及ばない）。
- ・ 保有能力を高めようとする動機付けにより、社員の能力開発を促進する仕組み。
- ・ 平均年齢の上昇等により人件費がかさむ傾向が生じる。



デメリットを緩和する様々な工夫

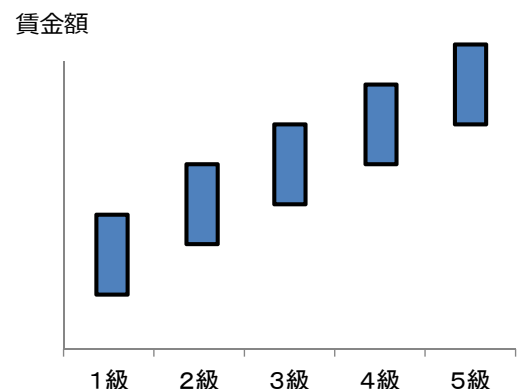
〔 人事評価による昇給、同一等級内での上限設定、昇給額の逡減の設定（賃金が高い人ほど昇給額が抑制される）等 〕

<職能資格制度の例>

等級	職能レベル	業務遂行要件 (例：知識)
1級	比較的単純定型的業務を遂行する能力を有するもの	担当業務についての基礎知識を有する
2級	やや複雑な定型的業務や非定型的業務を遂行する能力を有するもの	一部非定型的業務を遂行しうる程度の基礎知識、実務知識を有する
3級	熟練的定型的業務や非定型的業務を遂行できる能力を有するもの	一部判断業務を遂行しうる程度のやや広範な実務知識を有する

54

<職能給の例>



職務給

- 「労働者の担当する職務（仕事）」を基準にして定められる賃金。「職務（仕事）」基準の賃金。
- 企業内のあらゆる職務について、「職務分析」（＝職務の情報を収集・整理）を行い、次いでそれぞれの職務について「職務評価」（＝知識、熟練、努力、責任作業条件など職務の困難度と重要度について職務の相対的価値を評価）を行うことにより、職務とその範囲、必要とされる能力を規定した「職務記述書」を作成する。職務の価値に応じて賃金額が定められる。

【指摘されている主な特徴】

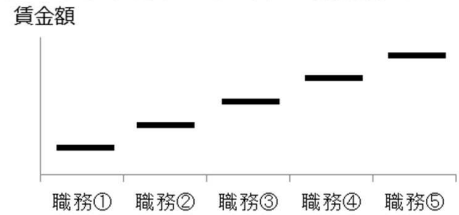
- ・ 職務内容と求められる能力が明確なため、外部労働市場から人材を採用しやすい。
- ・ 賃金が低下するような職務への配置転換が難しくなり、組織の硬直化を招きやすい。
- ・ 職務分析、職務記述書の作成に大きな負担。
- ・ 定められた職務内容を超えた柔軟な分担、自発的な補完が期待しにくい。

→ デメリットを緩和する様々な工夫
「職務」基準と「人」基準の複合（範囲職務給）等

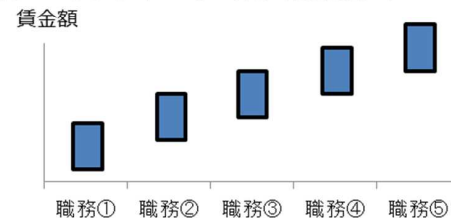
＜職務等級制度の例＞

	職務内容	職務評価	
職務①		A	低 ↓ 高
職務②		B	
職務③		C	
職務④		D	
職務⑤		E	

＜例1：シングルレート（単一職務給）＞



＜例2：レンジレート（範囲職務給）＞



35

役割給

- 「労働者の担う職務に対する期待役割」を基準にして定められる賃金。
- 職務に要求される役割責任・職責・権限のレベルの高さ、大きさにより役割ランクを設定し、従業員を格付け（役割等級制度）、その役割ランクにより、役割給を決定する。日本版の「職務（仕事）」基準の人事処遇制度。

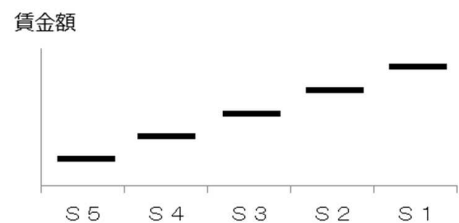
【指摘されている主な特徴】

- ・ 仕事に応じた処遇を確保しつつ、職務主義に内在する硬直性を排除（非管理職にも適用可）。
- ・ 職務給に比して賃金処遇の決定根拠が曖昧。

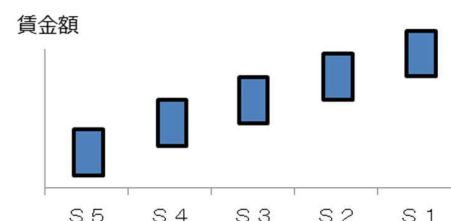
＜役割等級制度の例＞

ランク	該当職位	期待役割
S 1	部長	経営方針を踏まえて組織の運営方針を策定し、所管業務全体のマネジメントを行う
S 2	課長	上位方針を踏まえて組織の運営方針を策定し、所管業務全体のマネジメントを行う
S 3	課長補佐	課長を補佐し、担当業務を取りまとめる
S 4	主任	担当業務に関する知識を有し、日常業務を適切に遂行する
S 5	担当	担当業務に関する基本的な知識を有し、与えられた範囲の業務を適切に遂行する

＜例1：シングルレート（単一役割給）＞



＜例2：レンジレート（範囲役割給）＞



36

業績給・成果給

- 「目標の達成度（業績）に対する評価」や「一定期間内に上げた成果」を基準にして定められる賃金。
- 評価に応じて金額は変動するため、業績給には定期昇給という概念がない。
- 業績給では、通常、金額が毎年リセットされる「洗い替え方式」が採用されている。

【指摘されている主な特徴】

- ・ 社員の貢献度に応じた直接的かつタイムリーな処遇を実現できる。
- ・ 業績給等に係る原資総額の枠内で配分されるため、組織ごとに相対的評価により評価される場合、一定の業績を達成しても減額となり不満が生じる場合もありうる。
- ・ 公平な評価がポイントとなる。

<業績給の例>

- 業績評価ランクごとの定額制
- 基本給 × 業績評価係数
- 業績給単価 × 業績評価係数

(※) 業績評価係数の算出例

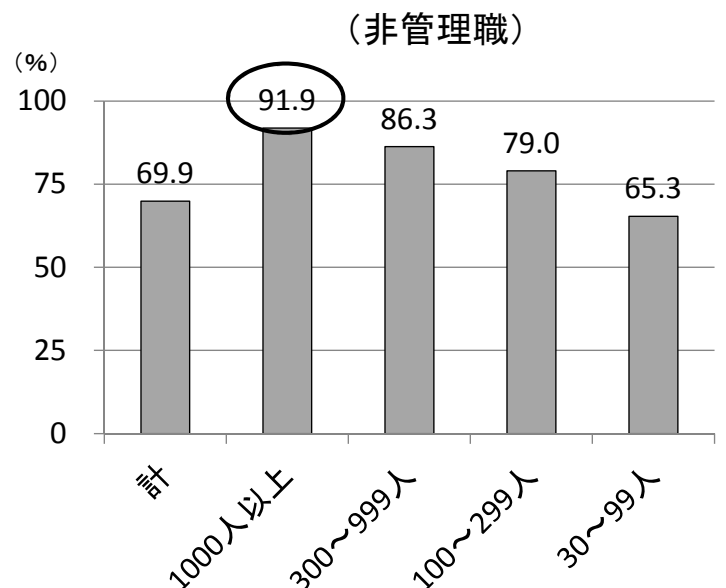
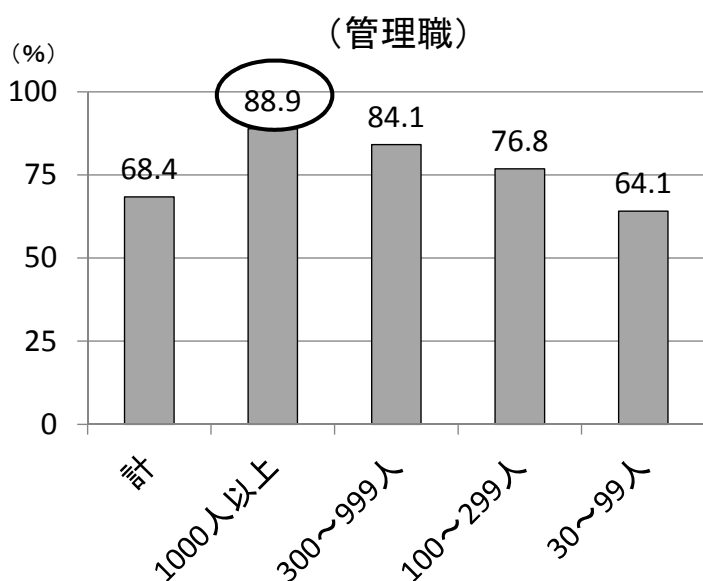
等級	評価				
	A	B	C	D	...
5等級	0.09	0.07	0.05	0.03	...
4等級	0.07	0.05	0.03	0.02	...
・	・	・	・	・	・
・	・	・	・	・	・

高 ←————— 低

37

賃金表がある企業の割合（企業規模別）

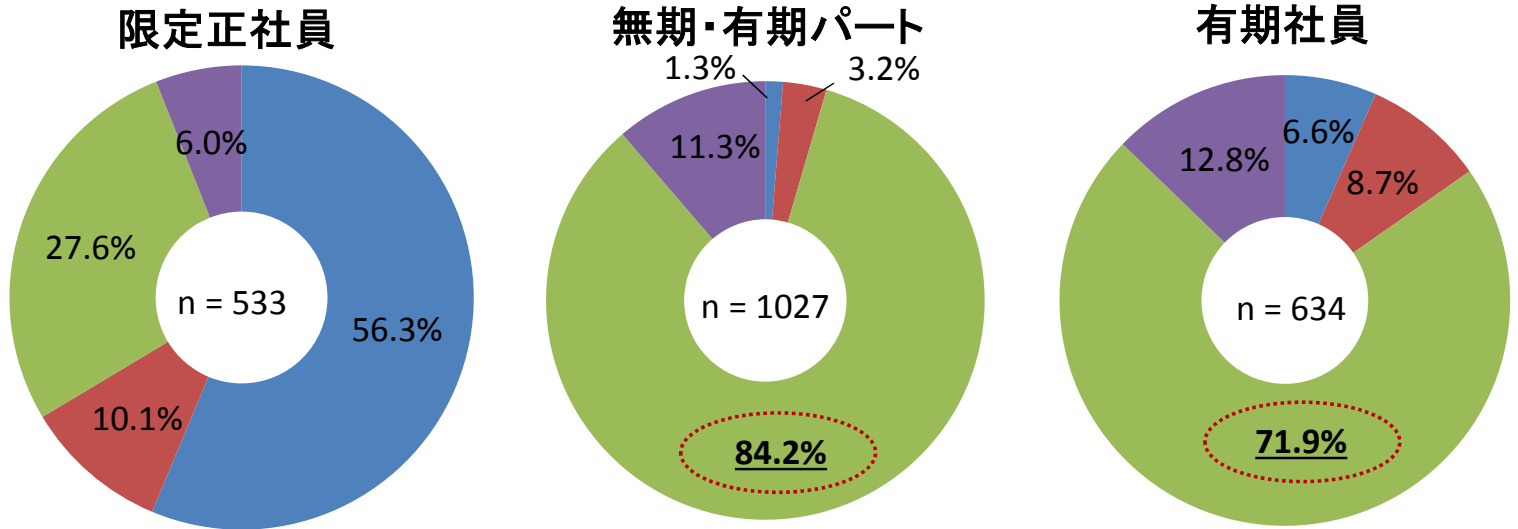
- 賃金表がある企業の割合は、管理職・非管理職ともに、1000人以上の大規模企業において約9割。
- 管理職・非管理職ともに、企業規模が小さくなるにつれて賃金表がある企業の割合は低下。



賃金表の適用状況（雇用形態別）

○ 限定社員の約6割は正社員と同じ賃金表が適用されている一方で、パートの約8割、有期社員の約7割は、正社員と異なる賃金表が適用されている。

- 正社員と同じ賃金表・テーブルを同様に適用している
- 正社員と同じ賃金表・テーブルだが運用を変えている
- 正社員とは異なる賃金表・テーブルを設定している
- なんともいえない



(資料出所) 独立行政法人 労働政策研究・研修機構「多様な就業形態に関する実態調査」(平成23年)

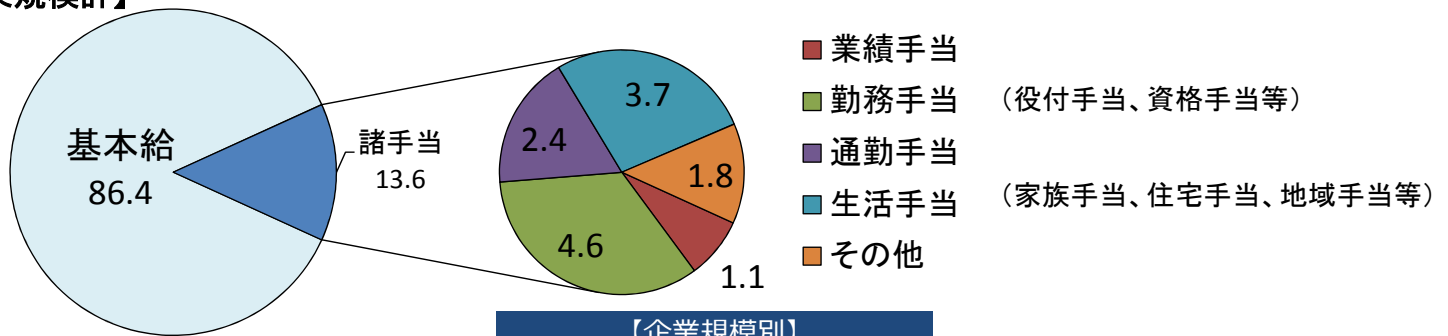
図2-1-10各雇用・就業形態の賃金制度

企業規模別回答数: 回答のあった事業所1,610所のうち、企業規模が1,000人以上が421(26.1%)、500~999人が297(18.4%)、300~499人が245(15.2%)、100~299人が424(26.3%)、30~99人が116(7.2%)、29人以下が27(1.7%)、企業規模無回答が80(5.0%)となっている。

常用労働者の平均所定内賃金及び手当の種類別構成比（平成26年11月分）

- 企業規模が小さいほど、諸手当に占める勤務手当（役付手当、資格手当など）の比率が高まる傾向。
- 企業規模が大きいほど、諸手当に占める生活手当（家族手当・扶養手当・育児支援手当等、住宅手当など）の比率が高まる傾向。

【企業規模計】

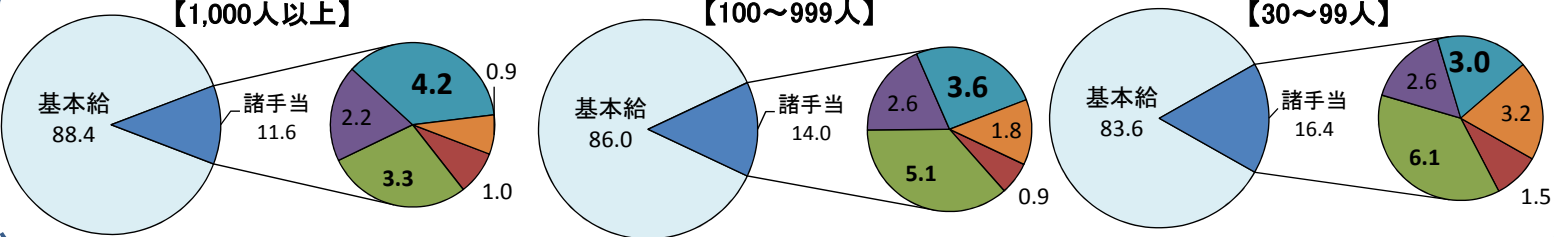


【企業規模別】

【1,000人以上】

【100~999人】

【30~99人】



(資料出所) 厚生労働省「平成27年就労条件総合調査」

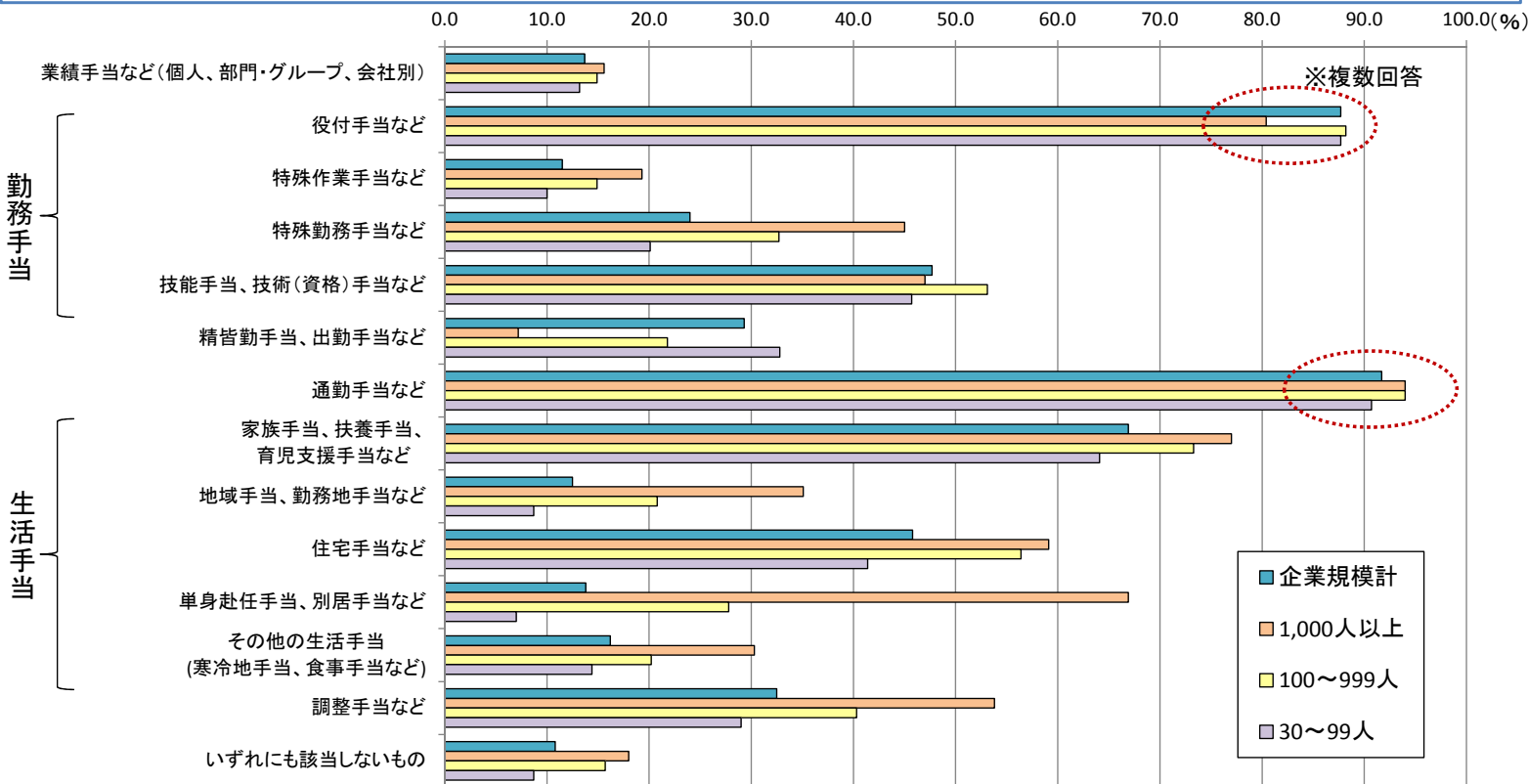
(注) 1) 常用労働者とは、①期間を定めずに雇われている労働者、②1か月を超える期間を定めて雇われている労働者、③1か月以内の期間を定めて雇われている労働者又は日々雇われている労働者で、平成26年の11月及び12月の各月にそれぞれ18日以上雇用された者のいずれかに該当する者。

2) 諸手当とは、基本給を補充するものとして通勤手当、住宅手当などの名称で支給され、①支給条件に該当している場合のみ支給する、②賞与等の算定基礎とならない等の性格を有する。ここでは、所定外賃金や賞与など特別に支払われたものを除く。

3) 企業規模とは、本社(本店)の他、支社、工場、出張所などの事業所を合わせた企業全体の全常用労働者数。本調査では常用労働者が30人以上の民営法人を調査対象とする。

常用労働者に対する手当の種類別支給企業数割合（平成26年11月分）

- 企業規模にかかわらず、通勤手当や役付手当が支給される企業の割合が高い。
- 生活手当は企業規模が大きいほど支給割合が高い。

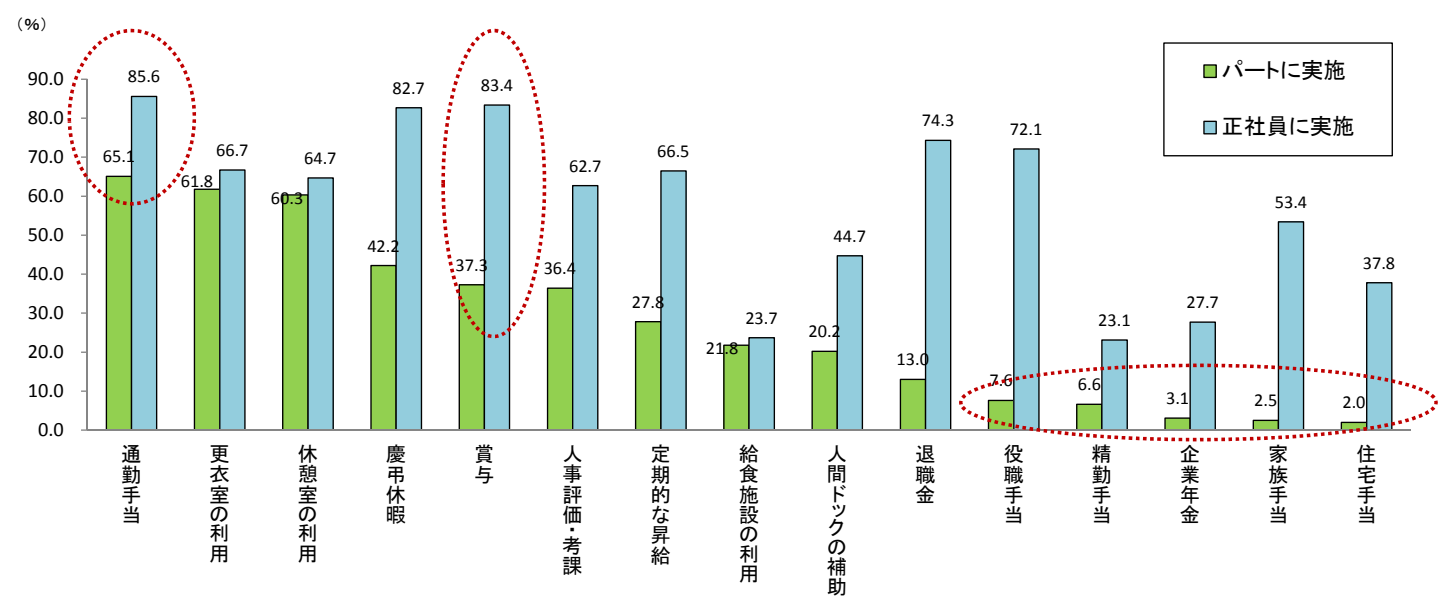


(資料出所) 厚生労働省「平成27年就労条件総合調査」
 (注)1) 諸手当とは、基本給を補充するものとして通勤手当、住宅手当などの名称で支給され①支給条件に該当している場合のみ支給する、②賞与等の算定基礎とならない等の性格を有する。ここでは、所定外賃金や賞与など特別に支払われたものを除く。
 2) 企業規模とは、本社(本店)の他、支社、工場、出張所などの事業所を合わせた企業全体の全常用労働者数。本調査は、常用労働者が30人以上の民営法人を対象。

パートタイム労働者に対する各種手当等の支給状況

- 正社員とパートの両方を雇用している事業所において、正社員に各種手当等を支給している事業所の割合は、パートと比較して高くなっている。

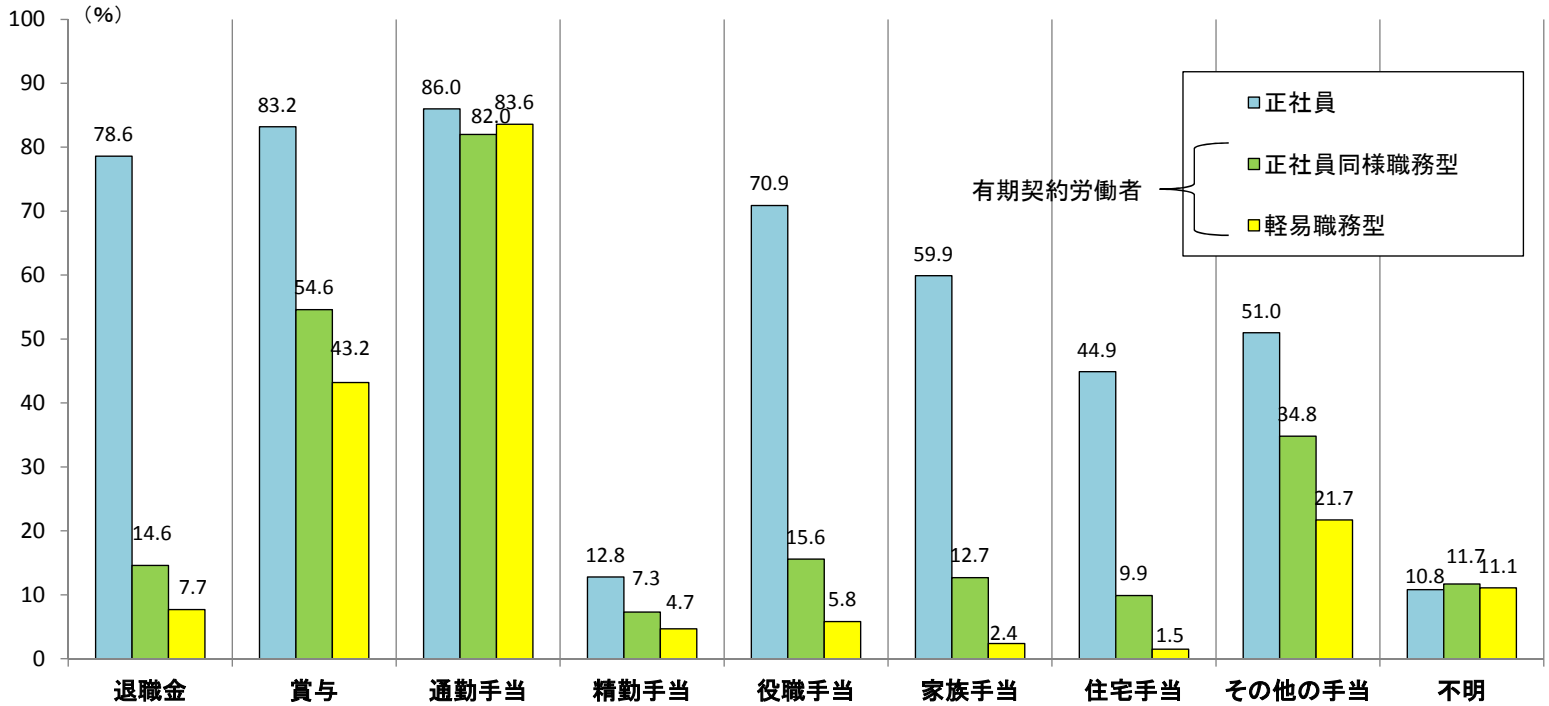
手当等、各種制度の実施状況及び福利厚生施設の利用状況別事業所割合 (正社員とパートの両方を雇用している事業所=100)



(資料出所) 厚生労働省「パートタイム労働者総合実態調査(事業所調査)」(平成26年) ※複数回答
 注:1) 東日本大震災の影響により被災3県(岩手県、宮城県、福島県)を除いて調査している。
 2) 上記「手当等、各種制度の実施状況及び福利厚生施設の利用状況」は、各項目ごとに回答のあった事業所について集計。

有期契約労働者に対する各種手当等の支給状況

○ 通勤手当は、雇用形態が無期か有期かにかかわらず約8割の事業所で支給されているが、通勤手当以外の各種手当は、正社員にのみ支給されている場合が多い。



(資料出所) 厚生労働省「平成23年有期労働契約に関する実態調査(事業所調査)」第29表

注) (1) 有期契約労働者: 常用労働者のうち、3ヶ月、1年など期間を定めた契約で雇用されている者。ただし、日々又は1ヶ月未満の期間を定めて雇用されている者で、平成23年5月及び6月のいずれか又は両月に18日未満しか雇用されていなかった者は除く。また、派遣元事業所においては、他の事業所へ派遣している有期契約の派遣労働者を含む。

(2) 正社員同様職務型: 正社員と同様の職務に従事している有期契約労働者

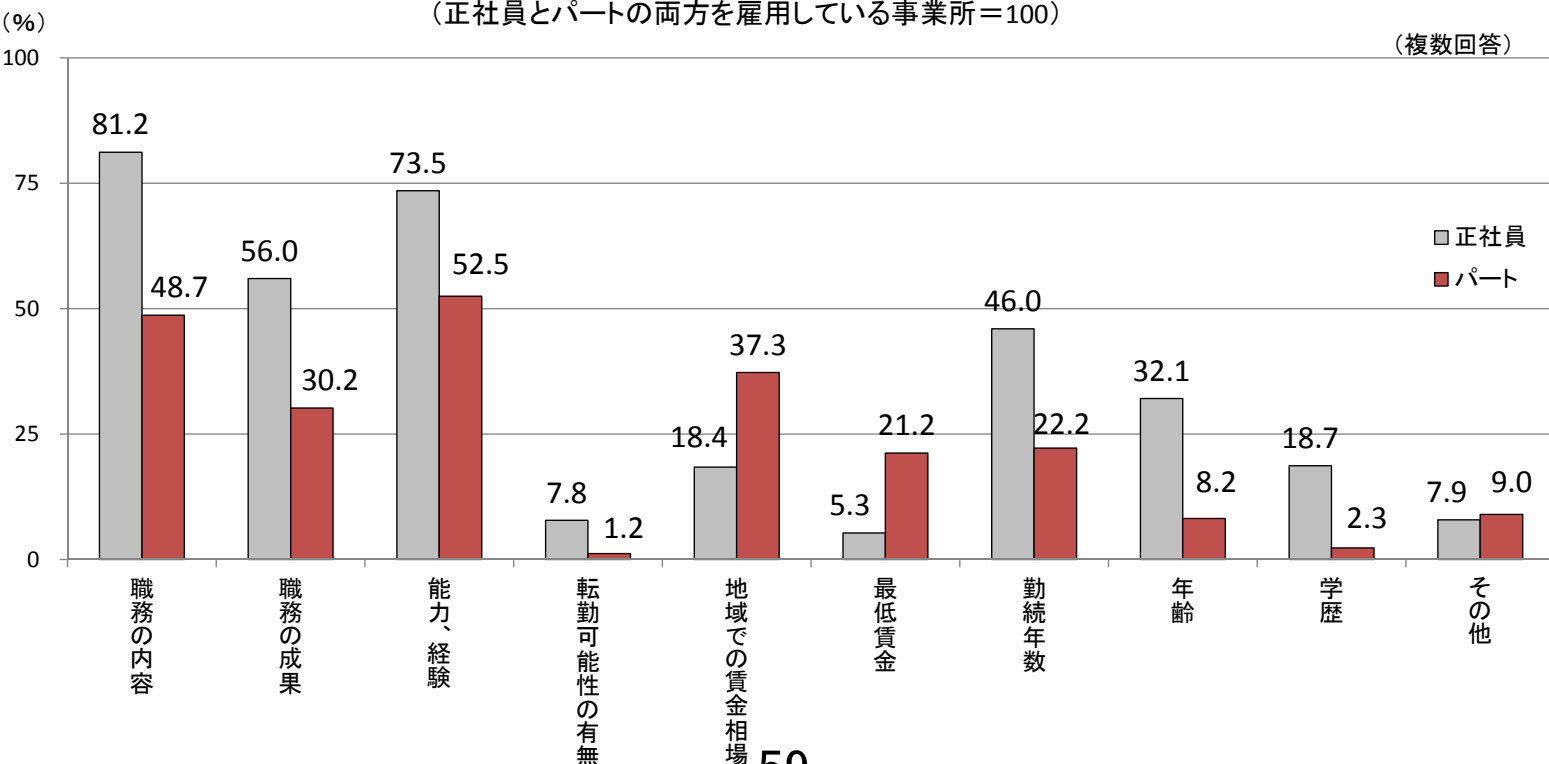
(3) 軽易職務型: 正社員よりも軽易な職務に従事している有期契約労働者(同じ業務でも責任が軽い場合や業務内容が単純であるなどの場合はこれに該当)

賃金決定の際に考慮した内容(正社員・パート別)

○ 正社員は、「職務の内容」「能力・経験」「職務の成果」「勤続年数」の割合が高い。
 ○ パートは、正社員と比べると「地域での賃金相場」「最低賃金」を考慮する割合が高い。

賃金決定の際に考慮した内容別事業所割合
 (正社員とパートの両方を雇用している事業所=100)

(複数回答)

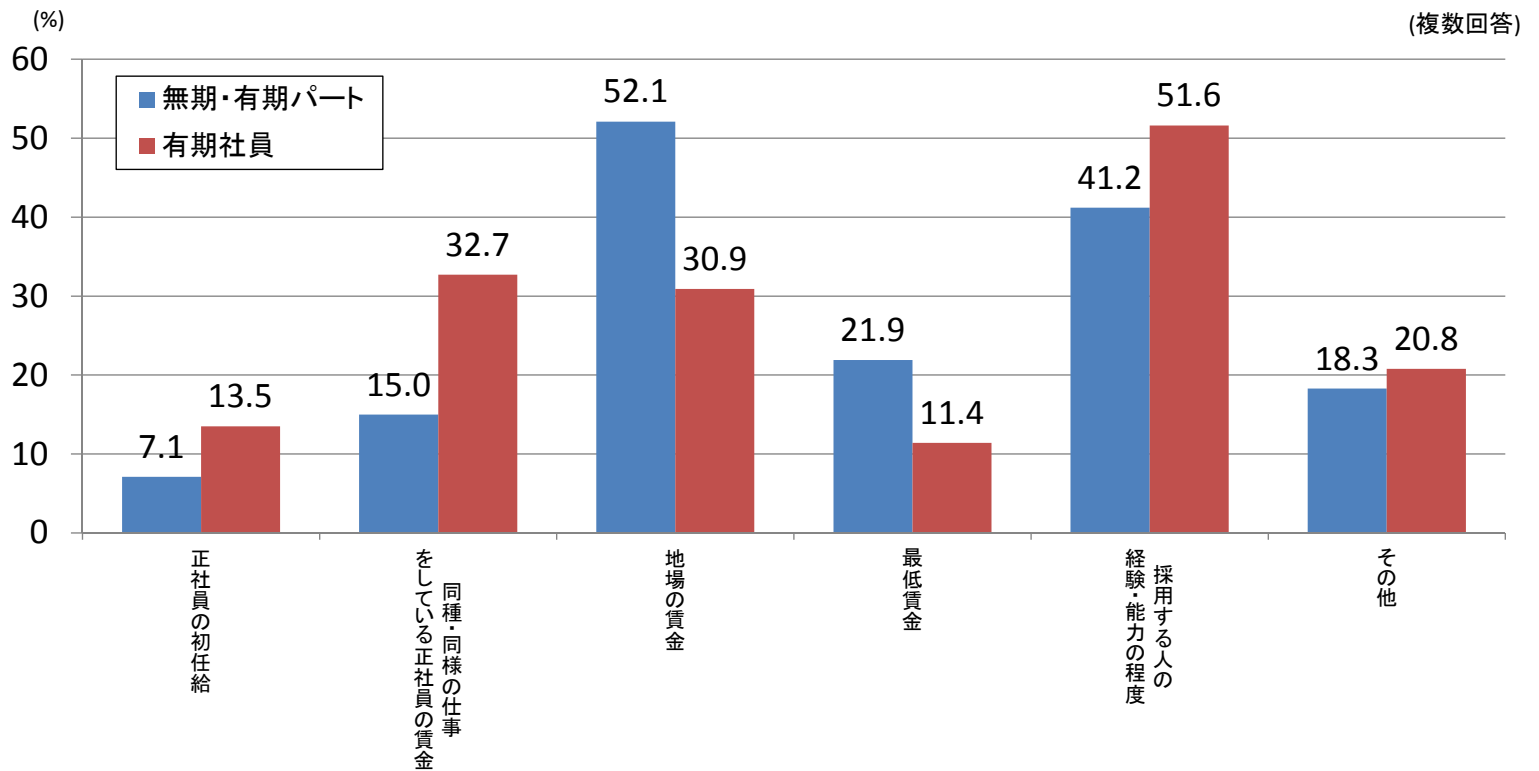


(資料出所) 厚生労働省「パートタイム労働者総合実態調査(事業所調査)」(平成23年)

注: 東日本大震災の影響により被災3県(岩手県、宮城県、福島県)を除いて調査している。

採用時の賃金決定基準

- パートの採用時の賃金決定基準は、「地場の賃金」が最も大きな決定要素となっている。
- 有期社員の採用時の賃金決定基準は、「採用する人の経験・能力の程度」が最も大きな決定要素となっている。

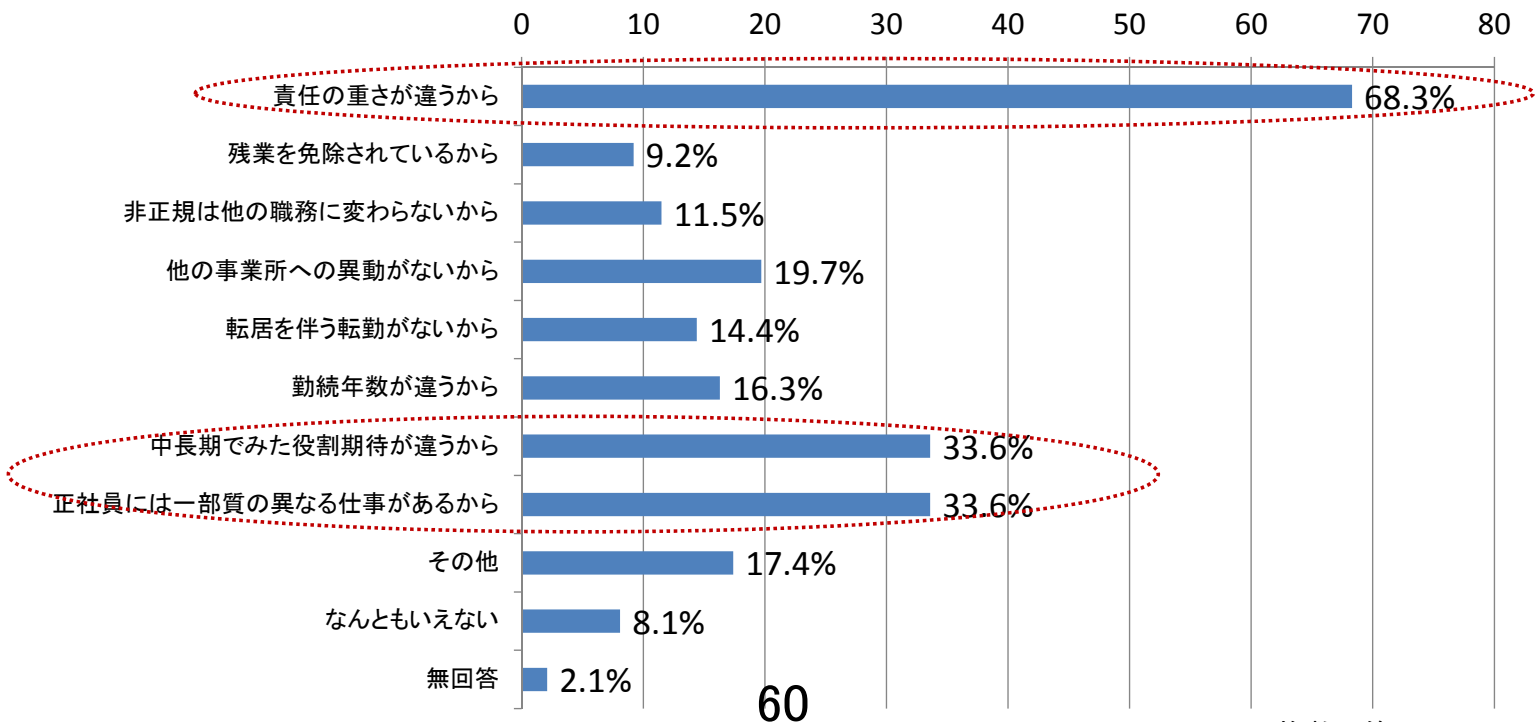


(資料出所) 独立行政法人 労働政策研究・研修機構 「多様な就業形態に関する実態調査」(平成23年)
図2-1-12 有期パート、有期社員を採用する際の賃金水準決定の基準等

45

正社員の方が非正規の従業員よりも賃金が高い要因

- 正社員の方が非正規の従業員よりも賃金が高い要因として事業所が考える理由は、「責任の重さが違うから」というものが最も多かった。
- 「中長期でみた役割期待が違うから」「正社員には一部質の異なる仕事があるから」という理由も比較的多かった。



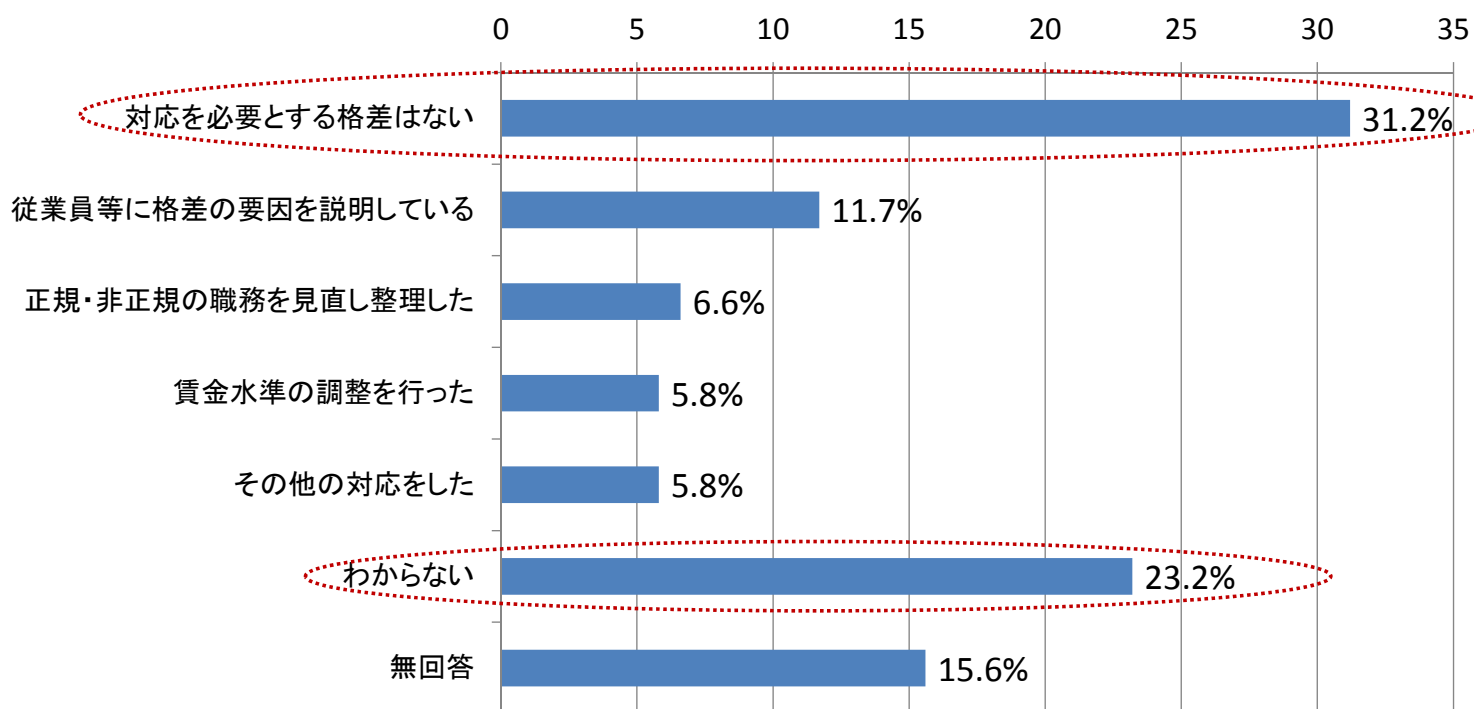
(資料出所) 独立行政法人 労働政策研究・研修機構 「多様な就業形態に関する実態調査」(平成23年)
図2-1-15 正社員の方が非正規の従業員よりも賃金が高い要因

※複数回答

46

正規・非正規間の「公正・均等処遇」に向けた対応の有無

○ 正規・非正規間の「公正・均等処遇」について、約3割の企業が「対応を必要とする格差はない」と回答。他方、「わからない」とした企業が約2割存在。



(資料出所)独立行政法人 労働政策研究・研修機構 「多様な就業形態に関する実態調査」(平成23年)
図2-1-16 正規・非正規間の「公正・均等処遇」に向けた対応の有無

47

日本の現行制度・運用・裁判例

同一労働同一賃金に関する主な法制度（日本-EU）

○ 日本では、正社員-非正社員(パート労働者/有期契約労働者)の間の待遇差(賃金差等)については、パートタイム労働法(第8条)・労働契約法(第20条)において、**下記①～③の考慮要素に照らした不合理な待遇差を禁止**。

※ ただし、正社員-非正社員間で、下記①～③の考慮要素に、どのような「違い」があれば、どのような待遇差(賃金差等)が合理/不合理と判断されるのか、従来、詳細解釈を示してきていないことが課題

	(1) 待遇の「違い」の合理性に関する「考慮要素」	(2) 法制度の内容
日本	①職務内容 (=業務内容+責任の程度) ②職務内容・配置の変更範囲 (=「人材活用の仕組み・運用等」) + ③その他の事情 (※従来、詳細解釈を示しておらず)	①～③が正社員と 同じ 場合 ⇒ 同じ待遇 が求められる【いわゆる「 均等 待遇】 (=正社員より不利な取扱いをしてはならない) (パートタイム労働法第9条)
		①～③が正社員と 違う 場合 ⇒ ①～③を考慮して「 不合理 」な待遇差は 禁止 【いわゆる「 均衡 待遇】 (※従来、合理/不合理の詳細解釈を示さず ⇒2016年末までにガイドラインを策定予定) (パートタイム労働法第8条、労働契約法第20条)
(参考) EU	客観的正当化事由 (具体的には司法判断)	客観的正当化事由が ない 場合 ⇒ 正社員(=フルタイム労働者/常用雇用労働者)よりも 不利益な取扱いを受けない(原則禁止)
		客観的正当化事由が ある 場合 ⇒ 不利益取扱いが許容される(例外) (EUパートタイム労働指令4条1項、有期労働指令4条1項/ ドイツ:パートタイム有期契約労働法4条1項、2項)

49

● 日本：雇用形態間の待遇格差に関する規定 ①

短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律（平成5年法律第76号）

(短時間労働者の待遇の原則)

第八条 事業主が、その雇用する短時間労働者の待遇を、当該事業所に雇用される通常の労働者の待遇と相違するものとする場合においては、当該待遇の相違は、当該短時間労働者及び通常の労働者の業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度（以下「職務の内容」という。）、当該職務の内容及び配置の**変更の範囲** その他の事情を考慮して、不合理と認められるものであってはならない。

(通常の労働者と同視すべき短時間労働者に対する差別的取扱いの禁止)

第九条 事業主は、職務の内容及び当該事業所に雇用される通常の労働者との短時間労働者（第十一条第一項において「職務内容同一短時間労働者」という。）であって、当該事業所における慣行その他の事情からみて、当該事業主との雇用関係が終了するまでの全期間において、その職務の内容及び配置が当該通常の労働者の職務の内容及び配置の変更の範囲と同一の範囲で変更されると見込まれるもの（次条及び同項において「通常の労働者と同視すべき短時間労働者」という。）については、短時間労働者であることを理由として、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、差別的取扱いをしてはならない。

労働契約法（平成19年法律第128号）

（期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止）

第二十条 有期労働契約を締結している労働者の労働契約の内容である労働条件が、期間の定めがあることにより同一の使用者と期間の定めのない労働契約を締結している労働者の労働契約の内容である労働条件と相違する場合においては、当該労働条件の相違は、労働者の業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度（以下この条において「職務の内容」という。）、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情を考慮して、不合理と認められるものであってはならない。

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（昭和60年法律第88号）

（均衡を考慮した待遇の確保）

第三十条の三 派遣元事業主は、その雇用する派遣労働者の従事する業務と同種の業務に従事する派遣先に雇用される労働者の賃金水準との均衡を考慮しつつ、当該派遣労働者の従事する業務と同種の業務に従事する一般の労働者の賃金水準又は当該派遣労働者の職務の内容、職務の成果、意欲、能力若しくは経験等を勘案し、当該派遣労働者の賃金を決定するように配慮しなければならない。

2 派遣元事業主は、その雇用する派遣労働者の従事する業務と同種の業務に従事する派遣先に雇用される労働者との均衡を考慮しつつ、当該派遣労働者について、教育訓練及び福利厚生の実施その他当該派遣労働者の円滑な派遣就業の確保のために必要な措置を講ずるように配慮しなければならない。

同一労働同一賃金に関する現行制度

- 「同一労働同一賃金」は、一般に、同じ労働に対して同じ賃金を支払うべきという考え方。（なお、EU諸国においては、性別・人種などの個人の意志・努力で変えられない属性等を理由とする差別的取扱いを禁止する原則として確立してきた概念。）
- 日本における「同一労働同一賃金」に関する法制度の中心的な規定は、以下の2種類。

	いわゆる「均等待遇」に関する規定	いわゆる「均衡待遇」に関する主な規定
根拠規定	パートタイム労働法第9条	パートタイム労働法第8条 労働契約法第20条
対象労働者	通常の労働者と同一 (※)のパートタイム労働者 (※職務内容(=業務内容・責任の程度)、人材活用の仕組み(=職務内容・配置の変更範囲)及び運用が通常の労働者と同じ) 【約32万人程度】	すべての パートタイム労働者／有期契約労働者 【約943万人(パートタイム労働者)程度(※1)／約1485万人(有期契約労働者)程度(※2)】 ※1) 勤め先での呼称が「パート」である者。 ※2) パートタイム労働者と有期契約労働者は一部重複
禁止内容	待遇について(通常労働者と比較し)、差別的取扱いをしてはならない	通常労働者との待遇の相違は、職務内容(=業務内容・責任の程度)、人材活用の仕組み(=職務内容・配置の変更範囲)及び運用その他の事情を考慮して、不合理であってはならない。
運用	司法判断の根拠法規となり得る。 行政指導の対象でもある	司法判断の根拠法規となり得る。 行政指導の対象ではない

適用

適用

通常の労働者(正社員)と同じ

パートタイム労働者・有期契約労働者のうち職務内容・人材活用の仕組み及び運用が...

通常の労働者(正社員)と異なる

均等・均衡待遇に関する規定の全体像 ①

雇用形態	規定の内容
パートタイム労働者 ○短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律(平成5年法律第76号) ※行政による助言・指導等を規定する法律	【労働条件の明示】(第6条) <ul style="list-style-type: none"> ・「昇給の有無」、「退職手当の有無」、「賞与の有無」、「相談窓口」の4つの事項について、文書の交付などにより、雇入れ後速やかに短時間労働者に明示(義務) ※ 上記のほか、労働基準法第15条の規定に基づき、「契約期間」「有期労働契約を更新する場合の基準」「仕事をする場所と仕事の内容」「始業・終業の時刻や所定時間外労働の有無、休憩・休日・休暇」「賃金」「退職に関する事項」などについて、文書で明示することが義務付けられている。(労働者全体。後述) 【待遇の原則】(均衡待遇・第8条) <ul style="list-style-type: none"> ・ ①職務内容、②人材活用の仕組み(運用)、③その他の事情を考慮し、不合理な相違は不可 ※ 具体的には、①~③を考慮して、個々の労働条件ごとに司法判断 【均等待遇】(第9条) <ul style="list-style-type: none"> ・ 以下が<u>通常の労働者と同一の短時間労働者</u>は全ての待遇につき差別的取扱いを禁止 ① 職務内容(業務・責任) ② 人材活用の仕組み(運用) (配置変更の範囲等) 【賃金】(第10条) <ul style="list-style-type: none"> ・ 職務の内容に密接に関連して支払われる賃金(基本給、賞与、役付手当等)について、通常の労働者との<u>均衡を考慮しつつ</u>、短時間労働者の職務内容、能力、経験等を勘案し、決定(努力義務) 【教育訓練】(第11条) <ul style="list-style-type: none"> ・ 職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、通常の労働者と同一の職務内容の短時間労働者に対しても<u>実施(義務)</u>(第1項) ・ 第1項に規定する教育訓練以外の教育訓練(キャリアアップのための訓練等)について、通常の労働者との<u>均衡を考慮しつつ</u>、短時間労働者の職務内容、能力、経験等に応じ、<u>実施(努力義務)</u>(第2項) 【福利厚生施設】(第12条) <ul style="list-style-type: none"> ・ 通常の労働者に対して利用の機会を与える福利厚生施設であって健康の保持又は業務の円滑な遂行に資するもの(省令で給食施設、休憩室、更衣室を規定)については、短時間労働者に対しても利用の機会を与えるよう配慮(配慮義務) 【事業主が講ずる措置の内容等の説明】(第14条) <ul style="list-style-type: none"> ・ 雇入れ後速やかに、雇用管理の改善措置(第9条から第12条までの措置等)の内容について、短時間労働者に説明(義務)(第1項) ・ 短時間労働者から求められた場合に、雇用管理の改善措置(第6条、第9条から第12条までの措置等)の決定に当たり考慮した事項について、短時間労働者に説明(義務)(第2項)

53

均等・均衡待遇に関する規定の全体像 ②

有期雇用労働者 ○労働契約法(平成19年法律第128号) ※純粋な民事法規	【不合理な労働条件の相違の禁止】(均衡待遇・第20条) <ul style="list-style-type: none"> ・ ①職務内容、②人材活用の仕組み(運用)、③その他の事情を考慮し、不合理な相違は不可 ※ 具体的には、①~③を考慮して、個々の労働条件ごとに司法判断
派遣労働者 ○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(昭和60年法律第88号) ※行政による助言・指導等を規定する法律	【派遣元に係る規定】 <ul style="list-style-type: none"> ・ 賃金決定等の際に考慮した内容について派遣労働者に説明(義務)(第31条の2第2項) ・ 派遣先の労働者との<u>均衡を考慮しつつ</u>、同種の業務に従事する<u>一般の労働者の賃金水準や、派遣労働者の職務の内容、成果、意欲、能力、経験等を勘案し、賃金を決定(配慮義務)</u>(第30条の3第1項) ・ 派遣先の労働者との<u>均衡を考慮し、教育訓練、福利厚生その他必要な措置を実施(配慮義務)</u>(第30条の3第2項) ※ 短時間労働者及び有期雇用労働者の場合のような司法判断の根拠条文は整備されていない。 【派遣先に係る規定】 <ul style="list-style-type: none"> ・ 派遣労働者に関して、賃金水準の情報提供等、教育訓練の実施、福利厚生施設の利用について配慮(配慮義務)(第40条第2項、第3項、第5項)

(参考)労働基準・契約一般に関する規定

労働基準法第15条(昭和22年法律第49号)	【労働条件の明示】(第15条) <ul style="list-style-type: none"> ・ 「契約期間」「有期労働契約を更新する場合の基準」「仕事をする場所と仕事の内容」「始業・終業の時刻や所定時間外労働の有無、休憩・休日・休暇」「賃金」「退職に関する事項」などについて、文書で明示(義務)(第1項)
労働契約法(平成19年法律第128号)	【労働契約の原則】(第3条) <ul style="list-style-type: none"> ・ 労働契約は、労働者及び使用者が対等の立場における合意に基づいて締結し、又は変更すべきものとする(第1項) ・ 労働契約は、労働者及び使用者が仕事と生活の調和にも配慮しつつ締結し、又は変更すべきものとする(第3項) 【労働契約内容の理解の促進】(第4条) <ul style="list-style-type: none"> ・ 使用者は労働者に提示する労働条件及び労働契約の内容について労働者の理解を深めるようにする(第1項) ・ 労働者及び使用者は、労働契約の内容について、できる限り書面で確認する(第2項)

関連法律の主な改正経緯について

【パート】パートタイム労働法
(平成5年法律第76号)(6月公布、同年12月施行)

平成19年(同年6月公布、20年4月施行)
 ◇ **差別的取扱いの禁止**を規定(≒現第9条)
 ◇ 賃金、教育訓練、福利厚生施設に係る努力義務等(現第10条～第12条)、正社員への転換推進措置(現第13条)を規定
 ◇ 上記の措置の決定に当たり考慮した事項について、労働者から求められた場合における事業主の説明義務を規定(現第14条第2項)

平成26年(同年4月公布、27年4月施行)
 ◇ **差別的取扱いの禁止について、対象範囲を拡大**(無期要件を削除)
 ◇ パートであることを理由とする**不合理な待遇の相違の禁止**を規定(第8条)
 ◇ 第9条から第13条までの措置の内容について、雇入れ時の**事業主の説明義務**を規定(第14条1項)

【有期】労働契約法
(平成19年法律第128号)(12月公布、翌20年3月施行)

平成24年(同年8月公布)
 ◇ 同一の使用者との間で、有期労働契約が通算5年を超えて反復更新されたときに、労働者の申込みにより無期労働契約に転換できる「無期転換ルール」の創設(第18条、25年4月施行)
 ◇ 最高裁判例で確立した「雇止め法理」の法定化(第19条、24年8月施行)
 ◇ 労働契約の**期間**の定めのあることによる**不合理な労働条件の禁止**を創設(第20条、25年4月施行)

【派遣】労働者派遣法
(昭和60年法律第88号)(7月公布、翌61年7月施行)

平成24年(同年4月公布、10月施行)
 ◇ 派遣先の労働者との**均衡を考慮しつつ、一般の労働者の賃金水準や、派遣労働者の職務の内容、成果、意欲、能力、経験等を勘案し、賃金を決定する派遣元の配慮義務**を規定(第30条の3第1項)
 ◇ 派遣先の労働者との**均衡を考慮し、教育訓練、福利厚生**その他必要な措置を実施する派遣元の**配慮義務**を規定(第30条の3第2項)

平成27年改正(同年9月公布・施行)
 ◇ 雇用安定措置(第30条)やキャリアアップ措置(第30条の2)の義務づけ
 ◇ 賃金決定等の際に考慮した内容について**派遣元の説明義務**を規定(第31条の2第2項)
 ◇ **賃金水準の情報提供等に係る派遣先の配慮義務**を規定(努力義務からの格上げ、第40条第5項)
 ◇ **教育訓練・福利厚生施設に係る派遣先の配慮義務**を規定(第40条第2項、第3項)

55

関連規定の具体的な運用等①

【パート】パートタイム労働法第8条、第9条①

《均衡待遇》

(短時間労働者の待遇の原則)

第8条 事業主が、その雇用する短時間労働者の待遇を、当該事業所に雇用される通常の労働者の待遇と相違するものとする場合においては、当該待遇の相違は、当該短時間労働者及び通常の労働者の業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度(以下「職務の内容」という。)、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情を考慮して、不合理と認められるものであってはならない。

【参考】規定の解釈について (出典:施行通知(平成26年7月24日通知))

「職務の内容」: 業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度を指す。

「業務」: 職業上継続して行う仕事を指す。

「責任の程度」: 業務に伴って行使するものとして付与されている権限の範囲・程度等を指す。具体的には、「授権されている権限の範囲(単独で契約締結可能な金額の範囲、管理する部下の数、決裁権限の範囲等)、業務の成果について求められる役割、トラブル発生時や臨時・緊急時に求められる対応の程度、ノルマ等の成果への期待の程度等」を指す。

「待遇」: 全ての賃金の決定、教育訓練の実施、福利厚生施設の利用のほか、休憩、休日、休暇、安全衛生、災害補償、解雇等労働時間以外の全ての待遇が含まれる。

「その他の事情」: 合理的な労使の慣行などの諸事情を指す。考慮すべきその他の事情があるときに考慮すべきものであるとされている。

《均等待遇》

(通常の労働者と同視すべき短時間労働者に対する差別的取扱いの禁止)

第9条 事業主は、職務の内容が当該事業所に雇用される通常の労働者との同一の短時間労働者(第十一条第一項において「職務内容同一短時間労働者」という。)であって、当該事業所における慣行その他の事情からみて、当該事業主との雇用関係が終了するまでの全期間において、その職務の内容及び配置が当該通常の労働者の職務の内容及び配置の変更の範囲と同一の範囲で変更されると見込まれるもの(次条及び同項において「通常の労働者と同視すべき短時間労働者」という。)については、短時間労働者であることを理由として、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、差別的取扱いをしてはならない。

【参考】規定の解釈について (出典:施行通知(平成26年7月24日通知))

「当該事業所における慣行」: 当該事業所において繰り返行われることによって定着している人事異動等の態様を指す。

「その他の事情」: 人材活用の仕組み、運用等を判断するに当たって、当該事業所における「慣行」と同じと考えられるべきもの(例:人事規程等により明文化されたものや、当該企業において、当該事業所以外に複数事業所がある場合の他の事業所における慣行等)を指す(※)。

※ 短時間労働者と通常の労働者の待遇の相違の不合理性を判断する考慮要素としての法第8条の「その他の事情」とは異なる。

「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」: 賃金の決定、教育訓練の実施、福利厚生施設の利用のほか、休憩、休日、休暇、安全衛生、災害補償、解雇など労働時間以外の全ての待遇を指す。

65

56

関連規定の具体的な運用等②

【パート】パートタイム労働法第8条、第9条②

《不合理性の判断について(第8条)》

短時間労働者と通常の労働者との間の待遇の相違について、職務の内容、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情を考慮して、個々の待遇ごとに判断される。

【参考】通勤手当について

通勤手当の相違の不合理性についても第8条に基づき判断される。

なお、通勤手当のうち、職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情を考慮して支払われるもの(名称は「通勤手当」であるが、通勤に要する費用の有無や金額如何にかかわらず、一律の金額が支払われている場合など)については、第10条の均衡確保の努力義務の対象となる(また、第10条の対象とならない通勤手当についても、パートタイム労働指針(告示)において、事業主は、短時間労働者の就業の実態、通常の労働者との均衡等を考慮して定めるように努めるものとされている。)

《民事的効力について》

- ・ **第8条(均衡)**は、労働契約法第20条と同様に、民事的効力のある規定で、第8条により不合理とされた労働条件の定めは無効となり、故意・過失による権利侵害、すなわち不法行為として損害賠償が認められ得ると解される。(現在までのところ、第8条についての裁判例は存在しない。)
- ・ **第9条(均等)**は、民事的効力のある規定で、同条に違反していた場合、不法行為として、賃金の差額等について損害賠償が認められ得る。

《立証について》

第8条(均衡)に基づき民事訴訟が提起された場合の裁判上の主張立証については、労働契約法第20条と同様に、パートタイム労働者が、その待遇について、当該事業所に雇用される通常の労働者の待遇と比較して不合理な相違があることを主張立証し、他方で事業主が、当該待遇の相違が合理的なものであることを基礎づける事実の主張立証を行うという形でなされ、同条の司法上の判断は、パートタイム労働者及び事業主双方が主張立証を尽くした結果が総体としてなされるものであり、立証の負担がどちらか一方的に負うべきものではないと考えられる。

《行政指導について》

・ **第8条(均衡)**は、パートタイム労働法に基づき行政指導を行う場合の原則となる考え方を示したものであり、現在のところ、直接同条を根拠とした行政指導は行っていない。

・ **第9条(均等)**の差別的取扱いの禁止の違反の場合には、都道府県労働局において、事業主に対する報告徴収・助言・指導・勧告を行う(厚生労働大臣の勧告に従わない場合、事業主名の公表も可能)。また、報告徴収の拒否や虚偽の報告に対しては、罰則(過料)の規定も整備されている。

【参考】第9条(均等)に係る是正指導件数(出典:「平成26年度 都道府県労働局雇用均等室での法施行状況」)

平成24年度: 1件、平成25年度: 3件、平成26年度: 3件

57

関連規定の具体的な運用等③

【有期】労働契約法第20条

《均衡待遇》

(期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止)

第20条 有期労働契約を締結している労働者の労働契約の内容である労働条件が、期間の定めがあることにより同一の利用者と期間の定めのない労働契約を締結している労働者の労働契約の内容である労働条件と相違する場合においては、当該労働条件の相違は、労働者の業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度(以下この条において「職務の内容」という。)、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情を考慮して、不合理と認められるものであってはならない。

【参考】規定の解釈について(出典: 施行通達(平成24年8月10日))

「**労働条件**」: 賃金や労働時間等の狭義の労働条件のみならず、労働契約の内容となっている災害補償、服務規律、教育訓練、付随義務、福利厚生等労働者に対する一切の待遇を包含する。

「**労働者の業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度**」: 労働者が従事している業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度を指す。

「**当該職務の内容及び配置の変更の範囲**」: 今後の見込みも含め、転勤、昇進といった人事異動や本人の役割の変化等(配置の変更を伴わない職務の内容の変更を含む。)の有無や範囲を指す。

「**その他の事情**」: 合理的な労使の慣行などの諸事情を指す。

※ 例えば、定年後に有期労働契約で継続雇用された労働者の労働条件が定年前の他の無期契約労働者の労働条件と相違することについては、定年の前後で職務の内容、当該職務の内容及び配置の変更の範囲等が変更されることが一般的であることを考慮すれば、特段の事情がない限り不合理と認められないと解される。

《不合理性の判断について》(出典: 施行通達(平成24年8月10日))

有期契約労働者と無期契約労働者との間の労働条件の相違について、職務の内容、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情を考慮して、個々の労働条件ごとに判断される。とりわけ、通勤手当、食堂の利用、安全管理などについて労働条件を相違させることは、職務の内容、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情を考慮して特段の理由がない限り合理的とは認められないと解される。

《民事的効力について》(出典: 施行通達(平成24年8月10日))

第20条は民事的効力のある規定。第20条により不合理とされた労働条件の定めは無効となり、故意・過失による権利侵害、すなわち不法行為として損害賠償が認められ得ると解される。

《立証について》(出典: 施行通達(平成24年8月10日))

第20条に基づき民事訴訟が提起された場合の裁判上の主張立証については、有期契約労働者が、その労働条件について、同一の利用者に雇用される無期契約労働者の労働条件と比較して不合理な相違があることを基礎づける事実を主張立証し、他方で利用者が、当該労働条件の相違が合理的なものであることを基礎づける事実の主張立証を行うという形でなされ、同条の司法上の判断は、有期契約労働者及び利用者双方が主張立証を尽くした結果が総体としてなされるものであり、立証の負担が有期契約労働者に一方的に負わされることにはならないと解される。

58

【派遣】労働者派遣法第30条の3、第31条の2及び第40条

《均等待遇の確保に関する規定》

(均等を考慮した待遇の確保)

第30条の3 派遣元事業主は、その雇用する派遣労働者の従事する業務と同種の業務に従事する派遣先に雇用される労働者の賃金水準との均等を考慮しつつ、当該派遣労働者の従事する業務と同種の業務に従事する一般の労働者の賃金水準又は当該派遣労働者の職務の内容、職務の成果、意欲、能力若しくは経験等を勘案し、当該派遣労働者の賃金を決定するように配慮しなければならない。

(略)

(待遇に関する事項等の説明)

第31条の2 (略)

2 派遣元事業主は、その雇用する派遣労働者から求めがあつたときは、第30条の3の規定により配慮すべきこととされている事項に関する決定をするに当たって考慮した事項について、当該派遣労働者に説明しなければならない。

(適正な派遣就業の確保等)

第40条 (略)

5 派遣先は、第30条の3第1項の規定により賃金が適切に決定されるようにするため、派遣元事業主の求めに応じ、その指揮命令の下に労働させる派遣労働者が従事する業務と同種の業務に従事する当該派遣先に雇用される労働者の賃金水準に関する情報又は当該業務に従事する労働者の募集に係る事項を提供することその他の厚生労働省令で定める措置を講ずるように配慮しなければならない。

《行政指導について》

- ・ 第30条の3、第31条の2に違反する派遣元事業主については、都道府県労働局において、指導・助言等(注)を行う。
(注：原則としては指導であるが、指導によっても是正されないような悪質な場合には、指導以上(改善命令等)もありうる。)
- ・ 第40条に違反する派遣先については、都道府県労働局において、指導・助言を行う。

【参考】行政指導の件数について

第30条の3の規定に関する行政指導：平成25年度・26年度ともに0件

第31条の2第2項、第40条第5項の規定に関する行政指導：平成27年9月施行のため、平成26年度以前の実績なし

雇用形態の違いによる賃金等格差をめぐる争われた主な裁判例①

丸子警報器事件 (平成8年長野地裁判決) <パートタイム労働法第8条・第9条、労働契約法第20条の規定がない時期の判決>

事案概要	原告の勤務実態	裁判所の判断
原告(臨時社員)が、正社員と勤務時間も勤務日数も変わらず同じ仕事をしてきたにもかかわらず、不当な賃金差別により損害を受けたとし、同一(価値)労働同一賃金の原則という公序良俗に反するなどとして、被告会社に対し、賃金差額相当額などの損害賠償を請求した。	<p>有期契約のパート労働者(契約は反復更新)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 2か月の契約を反復更新することにより継続して雇用。勤続年数は25年を超える者もいた。 ・ 所定労働時間は正社員より短い(15分)が、通常、15分間の残業しており、実労働時間は正社員と同じ。業務内容、勤務日数も正社員と同じ。 <p>○賃金は、正社員の基本給は年功序列である一方、臨時社員の基本給は勤続年数による昇給はほとんどなく、勤続25年の社員では、正社員の賃金を100とすると臨時社員の賃金は66.3となっていた。</p>	<p>【原告一部勝訴】 ※東京高裁で和解成立</p> <p>①「同一(価値)労働同一賃金の原則が、労働関係を規律する一般的な法規範として存在していると認めることはできない」とした上で、</p> <p>②賃金格差について、「同一(価値)労働同一賃金の原則の基礎にある均等待遇の理念は、賃金格差の違法性判断において、ひとつの重要な判断要素として考慮されるべきものであって、その理念に反する賃金格差は、使用者に許された裁量の範囲を逸脱したものと見て、公序良俗違反の違法を招来する場合がある」とし、職務の内容等の実態から、臨時社員と正社員の同一性を比較し、臨時職員の賃金が、「原告らの賃金が、同じ勤務年数の女性正社員の8割以下となるときは、許容される賃金格差の範囲を明らかに越え、その限度において被告の裁量が公序良俗違反として違法となると判断すべきである。」とした。</p>

日本郵便送付事件 (平成14年大阪地裁判決) <パートタイム労働法第8条・第9条、労働契約法第20条の規定がない時期の判決>

事案概要	原告の勤務実態	裁判所の判断
原告(期間臨時社員)が、正社員と同一の労働をしているにもかかわらず、被告会社が、原告に正社員と同一の賃金を支払わないのは、同一労働同一賃金の原則に反し公序良俗違反であり、不法行為に該当するとして正社員との賃金差額相当額の損害賠償を請求した。	<p>有期契約のパート労働者(契約は反復更新)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 3か月の雇用契約を反復更新。通算勤続年数が8年に及ぶ者もいた。 ・ 実働労働時間は正社員より短く(45分)、職務の内容は正社員と同じ業務に従事。 <p>○賃金については、正社員と比べて平均賃金日額が6割程度であることや、各種手当が支払われないなど差があった。67</p>	<p>【原告敗訴】</p> <p>①賃金など労働者の労働条件については、労働基準法等の法規に反しない限りは、当事者間の合意によって定まるものであり、長期雇用労働者と短期雇用労働者とは、雇用形態が異なり賃金制度も異なるが、これを必ずしも不合理ということはできず、</p> <p>②同一労働同一賃金の原則が一般的な法規範として存在しているとはいいがたく、一般に、期間雇用の臨時従業員については、これを正社員と異なる賃金体系によって雇用することは、正社員と同様の労働を求める場合であっても、契約自由の範囲であり、何ら違法ではないとした。</p>

雇用形態の違いによる賃金等格差をめくり争われた主な裁判例②

京都市女性協会事件 (平成21年大阪高裁判決)

<パートタイム労働法第9条(現行。いわゆる均等待遇)の規定があり、同法第8条(現行。いわゆる均衡待遇)・労働契約法第20条の規定がない時期の判決>

事案概要	原告の勤務実態	裁判所の判断
原告(嘱託職員)が、一般職員と同一の労働をしているにもかかわらず、一般職員の賃金よりも低い嘱託職員の賃金しか支給しなかったことが、同一(価値)労働同一賃金の原則等に違反するとして、不法行為に基づく損害賠償等を請求した。	<p>有期契約のパート労働者(契約は反復更新)</p> <ul style="list-style-type: none"> 1年の雇用期間を反復更新することにより、3年間雇用されていた。 実労働時間は業務内容(相談業務等)が同じ一般社員に比べ短い(週35時間契約) 一般職員である相談員はいなかった。 当初予定されていた相談業務以外にも従事しており、実質一般職員と同様の業務を行っていた。(原告主張) <p>○賃金・手当について差があった。 ※一般職員と計375万円余りの差(原告主張)</p>	<p>【原告敗訴】 ※最高裁で確定</p> <ul style="list-style-type: none"> ○同一(価値)労働同一賃金の原則については、一般的な法規範として認めるべき根拠はなく、これに基づくところの公序があると考えることもできない。 ○一方、パート法改正や労契法の規定を踏まえると、同一(価値)労働であるにもかかわらず、当該事業所における慣行や就業の実態を考慮しても許容できないほど著しい賃金格差が生じている場合には、均衡の理念に基づく公序違反として不法行為が成立する余地があるという一般論を提示しつつ、結論としては救済を否定した(労働の同一(価値)性を否定した)。

ニヤクコーポレーション事件 (平成25年大分地裁判決)

<パートタイム労働法第9条、労働契約法第20条の規定があり、パート労働法第8条の規定がない時期の判決>

事案概要	原告の勤務実態	裁判所の判断
原告(準社員)が、正社員と準社員の待遇の差(賞与額・休日等)はパートタイム労働法第8条1項(当時。現在の同法第9条)に違反する差別的取扱いであるとして、不法行為に基づき、賞与の差額等の損害賠償を請求した。	<p>有期契約のパート労働者(契約は反復更新)</p> <ul style="list-style-type: none"> 原告(準社員(正社員の所定労働時間は8時間に対し、準社員は7時間))は、1年の雇用契約を反復更新することにより、約7年継続して雇用。 正社員と同じ業務に従事しており、人材活用の仕組みも正社員と同じ(※)。 <p>※就業規則には正社員について転勤・出向を命ずることがある旨の規定があり、準社員には転勤・出向を命ずることはないと定められていたが、実際には、正社員の転勤・出向も数が少なく、過去10年においては管内では転勤・出向はなかった。</p> <p>○待遇においては、準社員は正社員と比べて賞与額が年間40万円低く、休日が年間31日少ないなど差があった。</p>	<p>【原告一部勝訴】 ※福岡高裁で和解成立</p> <ul style="list-style-type: none"> ○(同一労働同一賃金の原則を一般的な法規範として認めるべきかについては言及がなく)原告は、パートタイム労働法第8条(現第9条)1項の「通常の労働者と同視すべき短時間労働者」に該当すると認められ、同項に違反するとし、損害賠償請求を認めた。

(注)平成24年改正後の労働契約法をめぐる裁判は、何件か争われているが、判決が確定したものはない。

61

労働者の職務に応じた待遇の確保等のための施策の推進に関する法律(職務待遇確保法)の概要

(平成27年法律第69号)

【平成27年9月16日公布、施行】

- **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ものが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。

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分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

63

労働者派遣法の現状（参考）





<派遣元>

<派遣先>

	<派遣元>	<派遣先>
義務	【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）	なし
配慮義務	【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） ※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とする取扱いは法の趣旨に反する（派元指針第2の8(6)ロ） 【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）	【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） 【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） 【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）
努力義務	【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） 【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） 【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） 【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）	【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)） 【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)） 【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)） 【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） 【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）

欧州諸国と日本の雇用慣行

雇用状況 日本と欧州諸国の比較

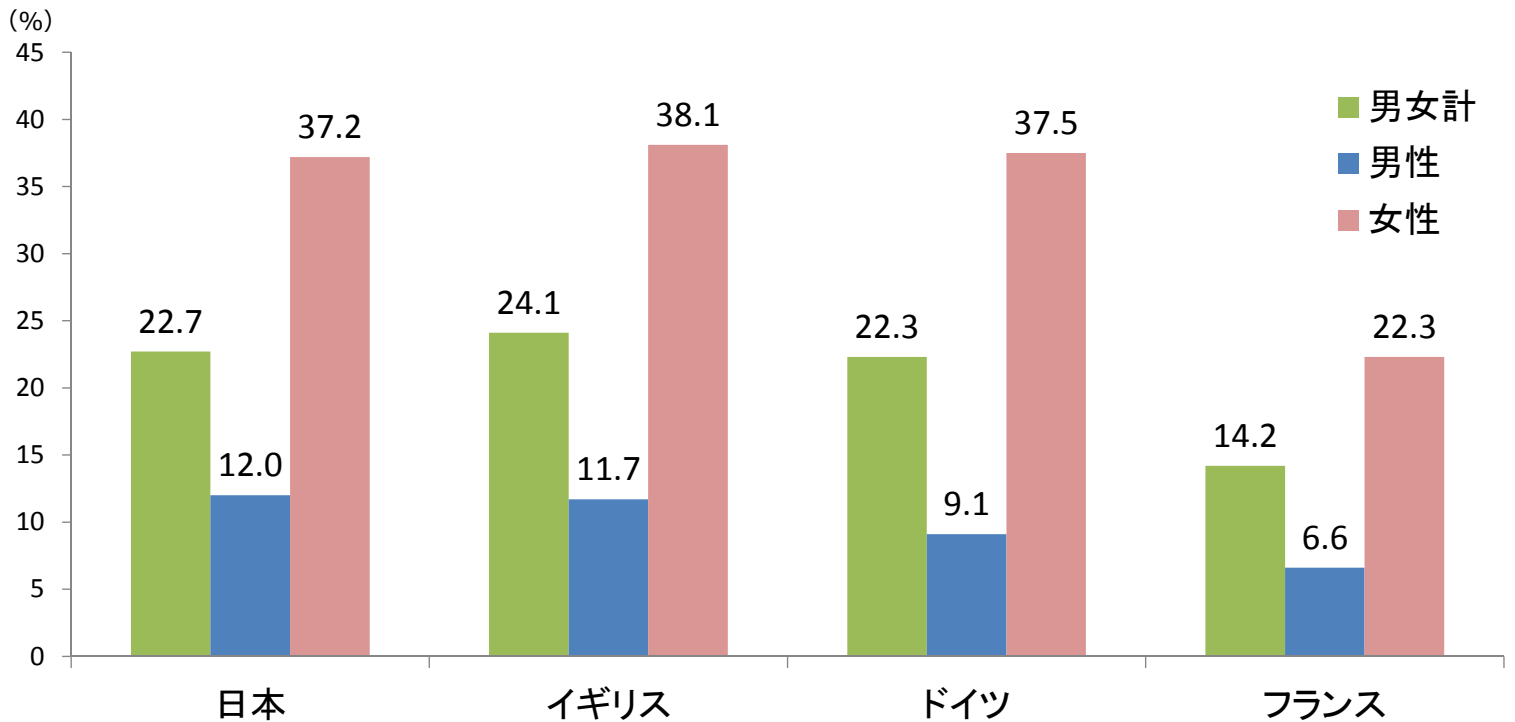
	日本 	ドイツ 	フランス 	イギリス 
人口 (2015)	1億2,657万人	8,069万人	6,440万人	6,472万人
労働力人口 (2014)	6,587万人	4,194万人	2,859万人	3,264万人
労働力率 (2014)	59.4% 男性：70.4% 女性：49.2%	60.4% 男性：66.3% 女性：54.8%	56.2% 男性：61.1% 女性：51.8%	63.2% 男性：69.2% 女性：57.6%
失業率 (2014)	3.6%	5.0%	10.3%	6.1%
若年失業率※ (2014)	6.3%	7.8%	23.2%	16.3%
実質GDP 成長率	2001～2005：1.2% 2006～2010：0.4%	2001～2005：0.6% 2006～2010：1.3%	2001～2005：1.7% 2006～2010：0.8%	2001～2005：2.8% 2006～2010：0.4%

70

※イギリス以外は15～24歳の失業率、イギリスは16～24歳の失業率を指す。
(資料出所) (独) 労働政策研究・研修機構「データブック国際労働比較2016」

就業者に占める短時間労働者の割合（2014年）

○ いずれの国においても、就業者に占める短時間労働者の割合は、男性よりも女性の方が高い。



(資料出所) 独立行政法人 労働政策研究・研修機構「データブック国際労働比較2016」

OECD database "Labor Force Statistics" 2015年9月現在

注) 短時間労働者の定義は、主たる仕事について通常の労働時間が週30時間未満の者。

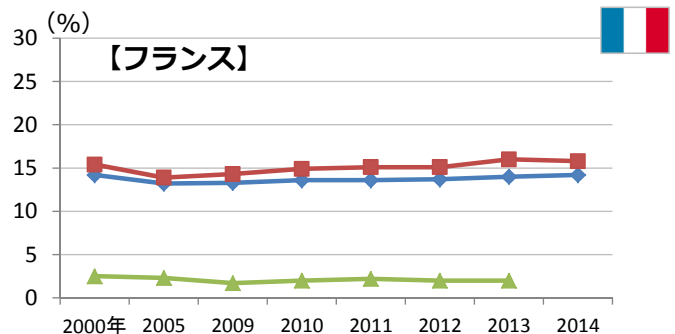
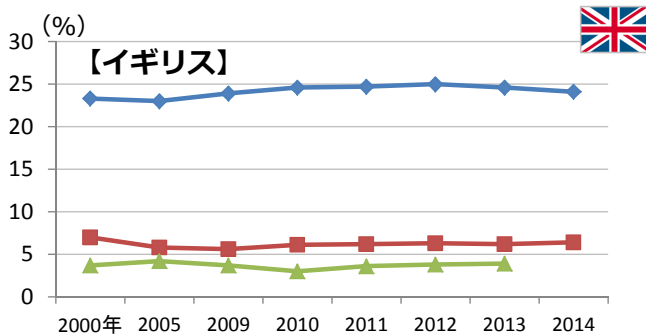
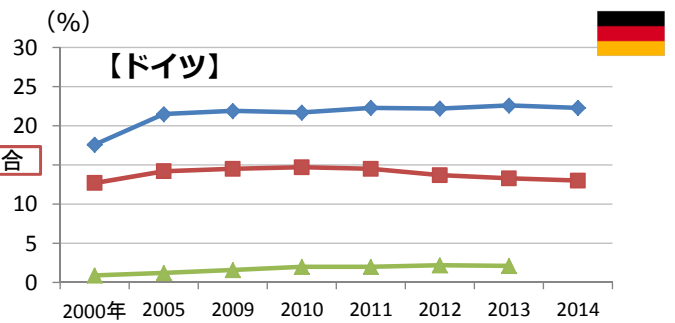
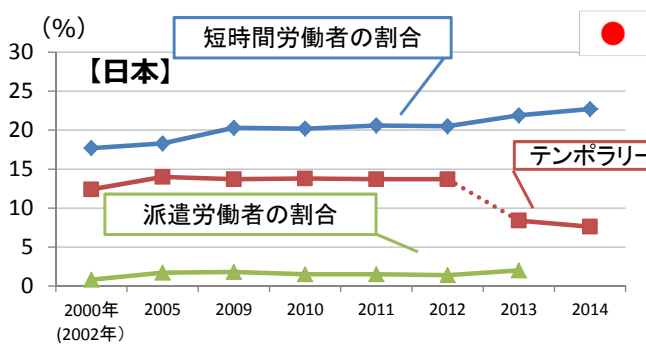
日本：労働時間は通常の労働時間ではなく、実労働時間

日本以外：通常の労働時間(所定外労働時間、残業時間を含む)

就業者に占める非正規労働者の割合（推移）

○ 就業者に占める短時間労働者の割合は、日本・ドイツでは緩やかな上昇傾向にある。

○ テンポラリー労働者・派遣労働者の割合は、いずれの国でも横ばい。



資料出所: 独立行政法人 労働政策研究・研修機構「データブック2016国際労働比較」第3-7表、第3-9表、第3-11表

注1) 短時間労働者の定義は、主たる仕事について通常の労働時間が週30時間未満の者。日本の短時間労働者の割合の2000年の数値は2002年の数値。

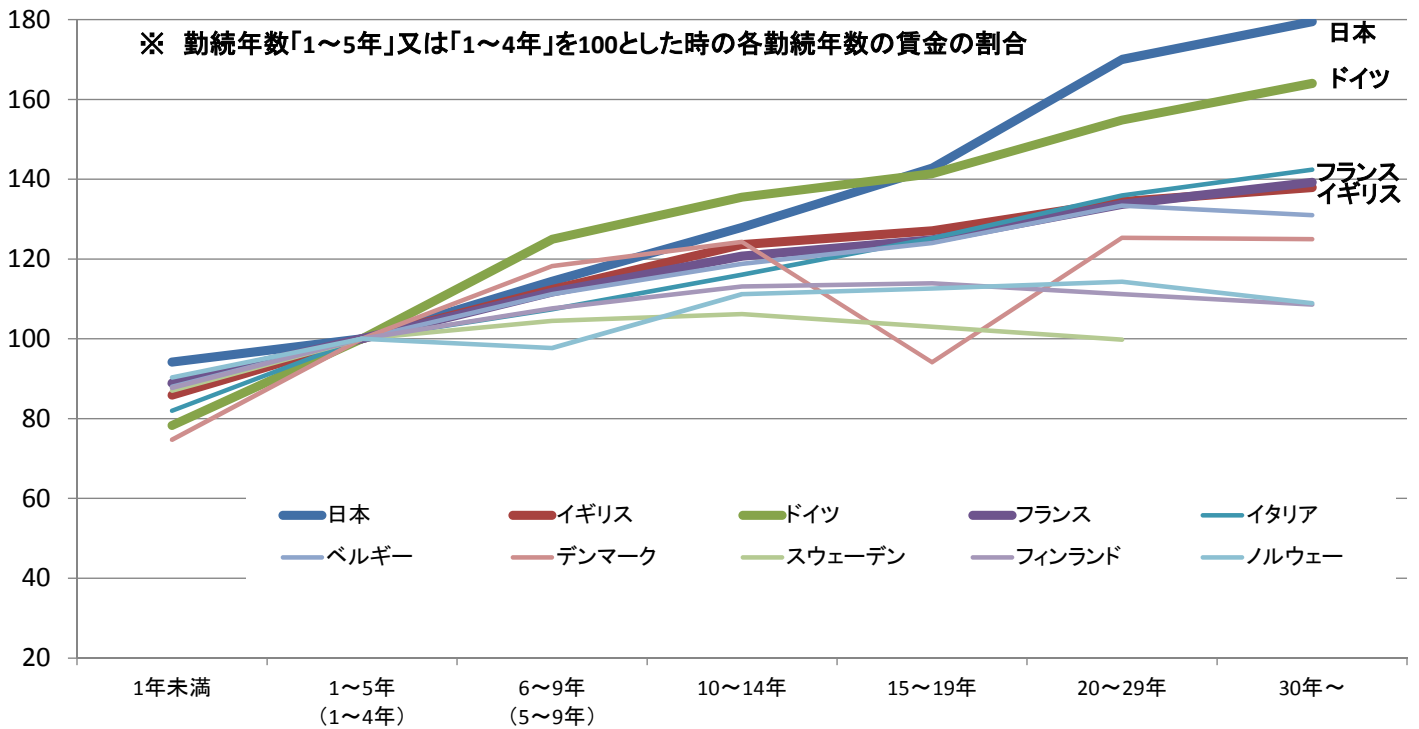
注2) テンポラリー労働者の定義は国より異なる。

日本：労働力調査。非農林業。二年以内の契約で雇われている者(臨時雇・日雇)を対象。2013年から調査票の「従業上の地位」欄に「常用雇用の人(有期の契約)」の解説を明記した影響で、それまで「臨時雇」と回答していた者が「常用雇用(有期)」に移行した結果、減少した可能性がある。

日本以外：Eurostat: European Labour Force Survey による4月推計値。労使双方の合意により、特定日、役務の完成、あるいは代替要員による臨時的な補充がなされていた被用者の復帰など客観的な条件により雇用期間が定められた労働者。期間の定めのある雇用契約の場合、終了条件が記載されるのが一般的。具体的には、臨時・季節雇用、派遣事業所を介した雇用、特定の訓練・養成契約に基づく労働者等が対象。

諸外国の勤続年数別賃金カーブ

○ 日本・ドイツ・フランス・イギリスのいずれの国においても、勤続年数に応じて賃金カーブが上昇する傾向にある。



(資料出所) 独立行政法人 労働政策研究・研修機構「データブック国際労働比較2016」

日本: 厚生労働省(2015.2)「賃金構造基本統計調査」 その他: Eurostat(2015.3) Structure of Earnings Survey 2010

注) 勤続年数「1～5年」、「6～9年」については、日本のみそれぞれ「1～4年」、「5～9年」の数値

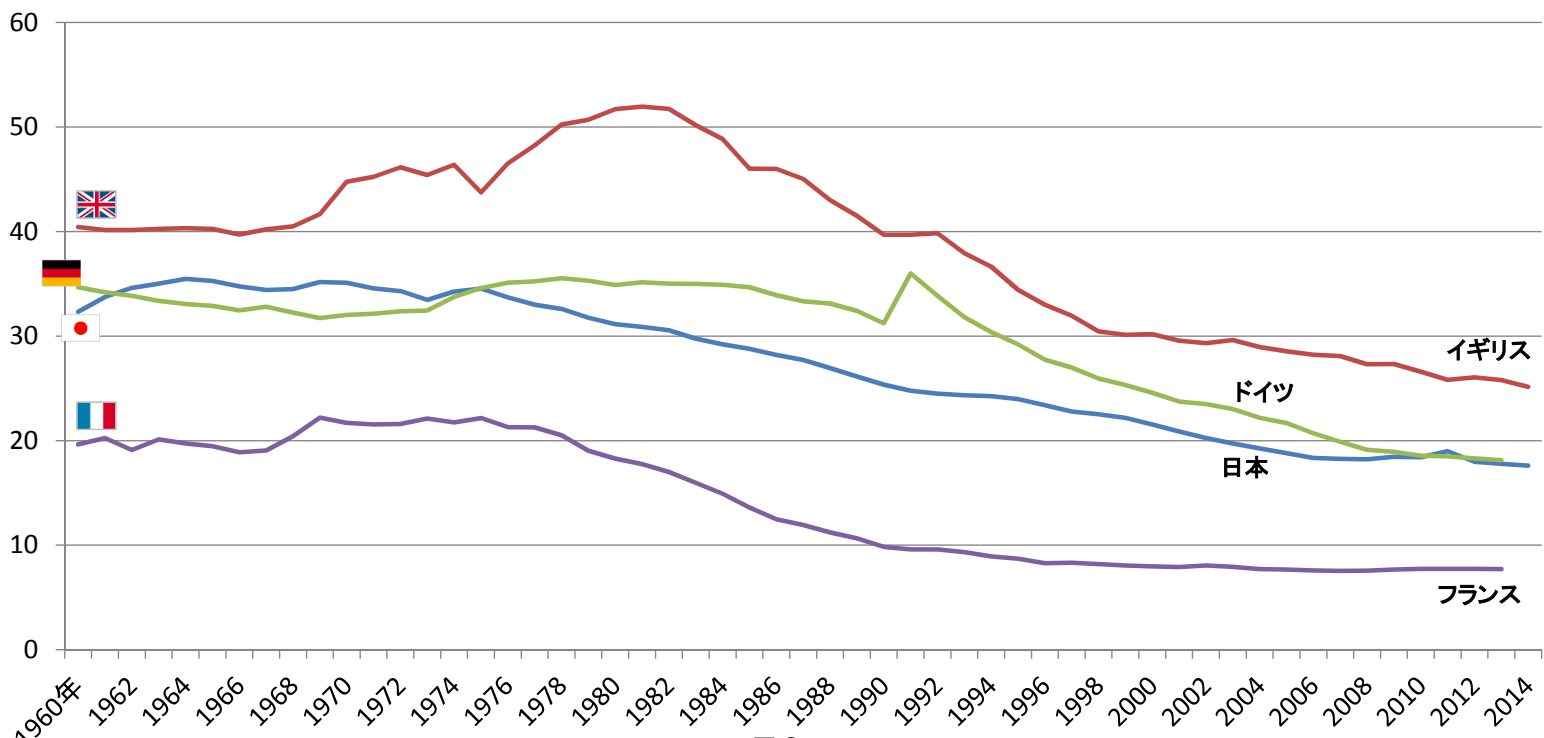
企業規模10人以上を対象。日本の賃金は、一般労働者の、民営事業所における所定内給与額、欧州は月間平均収入額(=monthly earnings)をもとに算出。また、欧州は行政・防衛・義務的社会保障を除く。

69

労働組合組織率の推移

- 日本では、1970年代半ば以降、組織率が低下傾向にある。
- フランスでは、1970年代の終盤から組織率が低下し、2000年代は低い水準で横ばい。
- イギリスでは1980年代以降、ドイツでは1990年代以降、組織率が低下傾向にある。

(%)







(資料出所) OECD STAT: Trade Union Density

72

70

パートタイム労働法制 日本と欧州諸国の比較

[未定稿]

 <p>日本</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ パートタイム労働者がその有する能力を一層有効に発揮することができる雇用環境を整備するため、パートタイム労働者の納得性の向上、正社員との均等・均衡待遇の確保、正社員への転換の推進等を図る。 ○ 主な内容は、①労働条件の文書交付・説明義務、②均等・均衡待遇の確保の推進、③通常の労働者への転換の推進、④苦情処理・紛争解決援助等。
 <p>ドイツ</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ もともと家庭責任を担う女性のための労働形態として発展してきたパートタイム労働を、安価な不安定雇用としてではなく、個人のライフスタイルに対応した働き方として積極的な活用を促進。 ○ パートタイム労働・有期雇用契約法は、パートタイム労働を促進することを目的としており、使用者は、管理職を含む労働者にパートタイム労働を認める義務があるとされている。 ○ 具体的には、労働者は、雇用関係が6ヶ月以上ある場合、パートタイム労働を請求できる権利を持つこととされ、それを拒む経営上の理由がない限り、使用者は労働時間の縮減に同意し、労働者の希望に応じて労働時間の配分を決めなければならない。他方、労働時間を再び延長することについては、労働者に弱い請求権しか定められていない (ただし、2013年にキリスト教民主社会同盟と社会民主党との間で締結された連立協定において、パートから従前の労働時間への復帰を請求する権利(復帰権)を保障すべきとの提案がなされている)
 <p>フランス</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 有期労働・派遣労働が不安定労働として例外的な雇用形態と位置付けられ、その利用が制限されているのに対して、パートタイム労働は、その多くが無期雇用契約であるという背景から、労働者にとって自発的に選択されたものである限り肯定的に評価され、その利用も原則として自由とされている。 ○ パートタイム労働への転換を希望するフルタイム労働者、または、フルタイム労働への転換を希望するパートタイム労働者は、当該事業所内、または、当該企業内で、その職業カテゴリーの雇用または同等の雇用を付与される優先権を有する。使用者は、その雇用転換への希望を表明した労働者に対し、対応する空きポストのリストを示さなければならない(労働法典)。
 <p>イギリス</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 伝統的に雇用保護立法は常用雇用のフルタイム労働者のみを対象としており、非典型労働であるパートタイム労働者の権利については独自の立法がなされてこなかったが、EUパートタイム労働指令の国内法化のためパートタイム労働者規則が制定され、労働条件におけるパートタイム労働者の不利益取扱い禁止については法的権利として認められた。 ○ また、勤続26週以上の労働者には、使用者に対して柔軟労働(労働時間、時間帯、場所の柔軟化)を申し出る権利が認められており、使用者は法律上列挙された正当な経営上の事由がないかぎり、拒否することはできない(雇用権利法)。フルタイムからパートタイムへの転換は、最も一般的な柔軟化手法である。他方、パートタイム転換後のフルタイムへの復帰は当然の権利ではなく、別個の合意を要する。

(資料出所) JILPT「欧米における非正規雇用の現状と課題—独仏英米をとりあげて—」(2010)、JIL(日本労働研究機構)「パートタイム労働の法制度 フランス」海外労働時報(2002年)、JIL(日本労働研究機構)「パートタイム労働の法制度 イギリス」海外労働時報(2002年)

有期労働契約法制 日本と欧州諸国の比較

[未定稿]

	日本 	ドイツ 	フランス 	イギリス 
理念	有期と無期の法的位置づけに差なし	有期の濫用防止	無期が原則	有期の濫用防止
締結理由の制限	なし	<ul style="list-style-type: none"> ・ 2年間まで、なし ・ 2年を超える場合の期間の定めは、客観的な理由(法律に例示列挙)により正当化される場合に可 ①一時的な労働需要への対応 ②他の労働者の代理 ③労働者の個人的事由 など 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 締結理由を制限(法律に限定列挙) ①欠勤労働者等の特定の労働者の代替 ②事業活動の一時的増加 ③季節的業務、又は活動の性質及び業務の一時性ゆえに期間の定めのない契約を利用しないことが慣行となっている活動部門での雇用等 ・ 失業者の職業参入を容易にすることを目的とした契約等にも拡大(労働法典L.122-2条) ・ 該当しない場合、無期みなし、賠償金支払、刑事罰 	なし
勤続年数又は契約更新回数の上制限	<ul style="list-style-type: none"> ・ 勤続年数は原則3年(専門的知識等を有する労働者や、満60歳以上の労働者については5年)、更新回数に制限なし ・ 労働契約法第18条により、同一の使用主との間で、有期労働契約が通算して5年を超えて繰り返し更新された場合は、労働者の申込みにより、無期労働契約に転換。(専門的知識等を有する有期雇用労働者等については特例あり。) 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 更新回数制限なし(期間の定めが正当化される場合) ・ 正当化されない場合、最長2年まで、その間更新は原則3回まで(労働協約で別の定めをすることができる) ・ 企業の設立後最初の4年間においては、最長4年、その間における複数回の更新も許容。 ・ 52歳以上の労働者は最長5年、その間における複数回の更新も許容。 ・ 違反した場合、無期みなし 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 最長18ヶ月まで、その間更新は1回のみ可 ・ 更新時にも正当事由が必要 ・ 違反の場合、無期みなし、賠償金支払、刑事罰 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 最長4年まで、その間原則更新回数制限なし ・ ただし、①客観的に正当化される場合、②労働協約等で延長されている場合は除く ・ 反復継続的利用の濫用を防ぐため、①継続して雇用される期間の上限、②更新回数の上限、③更新の正当化事由について労働協約等で定めることにより法定ルールの修正が可能 ・ 4年経過後、契約が更新された場合には無期化
期間満了、雇止めに係るルール等	<ul style="list-style-type: none"> ・ 3回以上更新されている場合には、契約期間満了日の30日前までに雇止めの予告が必要。また、労働者の請求により更新しない理由の証明書を交付することが必要。 ・ 雇止めが次のいずれかに該当する場合、労働契約法第19条により無効となりうる。 ①過去に反復更新され、その雇止めが無期労働契約の解雇と社会通念上同視できると認められる場合。 ②有期労働契約の期間満了時にその有期労働契約が更新されるものと期待することについて合理的な理由があると認められる場合。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 同一使用者と以前に労働関係にあった場合は、正当事由が不要な有期契約を締結できない。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 期間満了時に、期間の定めのない契約での継続が使用者から提示されなかった場合に、使用者から契約終了手当(原則、契約期間中に支払われた税込総報酬の10%)が支払われる。 ・ 有期労働契約の終了後、同じ職に有期労働契約や派遣で労働者を採用するためには「クーリング期間」を置かなければならない。 ・ 違反は、無期契約とみなされるほか、刑事制裁の対象となる。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 中断後の再雇用は、中断期間が継続期間として一定の範囲に収まるようなものであれば継続期間として扱われる。

	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）	・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す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、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。 ・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	・派遣先の同一の事業所での受入れは上限3年（延長可） ・派遣先の同一の組織単位での同一の派遣労働者受入れは上限3年（延長不可） （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）	原則18ヶ月以内	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

欧州諸国の賃金制度の実態



交渉の基本構造

○ドイツでは、産業レベルと事業所レベルの二元的労働関係が存在する。

【産業レベル】

- ・労働組合のナショナルセンターであるDGB（ドイツ労働総同盟）には8つの産業別労働組合が加盟。
- ・使用者団体のナショナルセンターであるBDA（ドイツ使用者団体連合）には52の産業別使用者団体が加盟。
- ・判例によって、労働組合に協約締結能力が認められるためには、社会的実力を備えていること等の要件を充たす必要があると解されている。

【事業所レベル】

- ・事業所組織法に基づき、従業員代表機関である事業所委員会を設置することができる。
- ・事業所組織法に基づき、事業所委員会には共同決定権が付与され、使用者と事業所協定を締結することにより、労働関係に対する規範設定が可能。ただし、事業所協定よりも労働協約が優先する。

○ホワイトカラー労働者の増加、非正規雇用の増加等を背景に、1990年代以降組合組織率は低下。（1991年：約36%→2015年：約17%）

産別協約の意義・機能

○労働協約の規範的効力が及ぶのは、当該協約を締結した労働組合の組合員に限られ、非組合員には適用されないのが原則。

ただし、公共の利益にとって必要と思量される場合、協約委員会（労使で構成）の同意を得て大臣が一般的拘束力宣言を行うと、当該協約はその適用範囲内にある非組合員にも適用される（労働協約法）。

○産別協約は最低労働条件を定立する機能を果たし、当該産業における企業の競争条件を同一化してきたが、経済停滞期であった1990年代以降、直接的な産別協約適用率は低下。

（西ドイツ：1996年69%→2012年53%、東ドイツ：1996年56%→2012年36%）

ただし、実務上は、使用者と非組合員との間の個別労働契約において組合員に適用される協約を引用する条項が置かれることが多い。こうした「引用条項」による間接的な適用を含めると、約7割の労働者が産別協約の適用を受けて就労しており、労働条件設定規範としての重要性はなお維持。

○労働協約法により、協約からの逸脱を許容する条項（開放条項）が協約に規定されている場合は、事業所協定により協約の水準を下回る労働条件を定めることが可能とされており、1990年代から個別事業所における労働条件の柔軟性を確保するため、開放条項が多用。ただし、とりわけ賃金に関しては、事業所レベルでの個別決定する際に協約当事者である産別組合・使用者団体の関与が求められる。

75

（資料出所）厚生労働省「2014海外情勢報告」、山本陽大（労働政策研究・研修機構研究員）「産業別労働協約システムの国際比較」（2014）日本労働研究雑誌No.652



交渉の基本構造

○フランスでは、団体交渉は、①全国レベル、②産業レベル、③企業レベルでそれぞれ行われる。

- ・労働協約を締結する権限は、いわゆる代表性（※）を備えた労働組合（労働法典）。
※全国・産業レベルでは直近の従業員代表選挙における有効投票数の8%以上、企業レベルでは10%以上の支持を得たもの。
- ・産業レベルと企業レベルの労働組合に対しては、一定の事項（賃金については毎年）の交渉が法で義務付けられている。

【従業員代表制度と協約締結権限】

- ・従業員の代表として、労働者50人以上の企業で「企業委員会」（労使の協議機関）の設置、労働者11人以上の事業所で「従業員代表」（従業員の選挙により選出）の設置が義務付けられている。
- ・特に中小規模の企業においては、企業内に組合代表委員が存在しない場合が多いことから、企業レベルでの労使交渉を拡大する必要性が認識され、従業員代表にも、組合代表委員が存在しない場合など一定の場合について協約締結権限が認められた（2004年）。

○1990年代以降から現在に至るまで、組合組織率は8%程度と低い。

産別協約の意義・機能

○労働協約が有効に成立した場合、当該協約の規範的効力は、協約締結の相手方である使用者又は使用者団体の加盟企業の全労働者に及ぶ（「一般的効力」、労働法典）。

○さらに、法定要件を満たす場合には、当該協約の適用範囲に含まれる全ての労働者及び使用者に、拡張適用される（「拡張適用制度」、労働法典）

→組合組織率は低いにもかかわらず、「一般的効力」及び「拡張適用制度」により、産業別労働協約の適用率は98%と極めて高い。

○産別協約は最低労働条件を定立する機能を果たし、当該産業における企業の競争条件を同一化してきた。一方、企業内労使交渉の促進や柔軟な労働条件設定の観点から、企業別協約により産別協約を下回る労働条件を定めることが可能になった（2004年）が、こうした動きはほとんど進んでいない。

75

76

（資料出所）厚生労働省「2014海外情勢報告」、山本陽大（労働政策研究・研修機構研究員）「産業別労働協約システムの国際比較」（2014）日本労働研究雑誌No.652

交渉の基本構造

- イギリスの労使関係は、伝統的に国家の介入を最小限にとどめて当事者に任せるというアプローチをとっており、従来から産業別組合による交渉の影響力は、他国（ドイツ・フランス等）に比べ大きくない。
- 具体的な労働条件の主たる決定権者は、個別企業ごとの労使である。労使関係は、伝統的に敵対的労使関係であったが、年々、労使協調的関係へ移行が進んでいる。
- 組合組織率は緩やかな低下傾向にある（2008年：27.4%→2013年25.6%）。部門別の組織率の差が大きい（2013年、公的部門で組織率55.4%、私的部門で組織率14.4%）

産別協約の意義・機能

- 協約は、労使当事者間の私的契約と見なされ、団体交渉に参加した使用者及び労働者のみを契約として拘束する（ドイツ・フランスに見られるような適用を拡大する枠組みは無い）。
- 協約の適用率は、1970年代の70%から、2011年では**27%**と大幅に低下。

（資料出所）厚生労働省「2014海外情勢報告」、JILPT「諸外国の集团的労働条件決定システム」（2013）、鈴木宏昌「EU主要国における団体交渉と賃金決定」（2011）日本労働研究雑誌No.611

ドイツの一般的な賃金制度

【賃金決定のポイント】

- 産業別・地域別の労働協約で、一般的な業務内容（求められる能力水準）と、賃金等級の関係を提示、個々の事業所レベルで、具体的な業務内容と賃金等級との対応を決定。（等級付けは事業所委員会による共同決定事項）
 ※これらの賃金決定の枠組みが、**正規－非正規にかかわらず共通的に適用。**
- これらのベースとなる賃金の上乘せとして、成果・成績等に応じた加給が行われる。

[上乘せ賃金の例]

<現業労働者>

- ・**アコード賃金**：標準時間あたりの作業量を上回った場合に、その能率向上の度合いに応じて支払われる。
- ・**プレーミアン賃金**：生産量だけでなく、品質や納期、効率化・経費削減などの要素も評価して支払われる。

<ホワイトカラー労働者>

- ・**業績手当**：個人の査定結果、企業の業績等、個別の企業ごとに成果や成績に応じて基準を設けて支払われる。

《ドイツの金属・電子産業の協約賃金事例》

表3 ドイツ：金属および電子産業の事例：協約賃金、ノルトライン＝ヴェストファーレン地域（2009年5月から適用）、職員

賃金等級	月額（ユーロ）
EG1	1,906,50
EG2	1,929,50
EG3	1,962,50
EG4	1,982,50
EG5	2,023,50
EG6	2,076,50
EG7	2,141,50
EG8	2,252,50
EG9	2,435,00
EG10	2,676,00
EG11	3,000,00
EG12	3,435,00a
EG13	4,064,50a
EG14	4,907,50a

不熟練
↑
↓
熟練

注：aは36ヵ月から適用。
資料出所：www.igmetal.de/cps/rde/xchg/internet/style.xsl/tarifinfo-888.htm

【賃金決定のポイント】

- フランスにおける賃金決定のポイントとなるのは、①「業種別職務等級表」、②各等級に対応する「賃金係数」、③各業種ごとの「熟練度別最低保障賃金」。
- ①「業種別職務等級表」は、通常、生産・事務労働者に対応するものと、カードル（管理職層）に対応するものが存在。雇用契約には「職務等級」が明記されなければならないとされている。
- 産業別の労働協約で、一般的な業務内容（求められる能力水準）と賃金等級の関係を提示。
※これらの賃金決定の枠組みが、正規－非正規にかかわらず共通的に適用。
- 「業種別職務等級」に対応した「熟練度別最低保障賃金」について、業種レベルで交渉が行われる。（一方で、フランスでは法定最低賃金（SMIC）の水準が高いために、熟練度の最下位レベルの最低保障賃金がSMICと同等（同一）となっている業種が少なくない。）

《フランスの金属産業における賃金等級表の例》

表2 フランス：金属産業における技能レベルと賃金等級

技能レベル	等級 (ステップ)	係数	生産労働者	職長	事務職および技術職
レベル I	等級 1	140	O1		等級 1
	等級 2	145	O2		等級 2
	等級 3	155	O3		等級 3
レベル II	等級 1	170	P1		等級 1
	等級 2	180			等級 2
	等級 3	190	P2		等級 3
レベル III	等級 1	215	PI3	AM1	等級 1
	等級 2	225			等級 2
	等級 3	240	TA1	AM2	等級 3
レベル IV	等級 1	255	TA2	AM3	等級 1
	等級 2	270	TA3		等級 2
	等級 3	285	TA4	AM4	等級 3
レベル V	等級 1	305		AM5	等級 1
	等級 2	335		AM6	等級 2
	等級 3	365		AM7	等級 3

資料出所：Accord national du juillet 1975 sur la classification (modifié par les avenants du 30 janvier 1980, 21 avril 1981, 25 janvier 1990 et 10 juillet 1992)

【昇給の仕組み】

- 従来は、全従業員に対し一律の改定を行う「全般的昇給」のみという方式が主流であり、階層別の集団平等的な賃金決定となっていた。
- 近年、「全般的昇給」に加え、個々人の査定に基づく「個別的昇給」を組み合わせる方式への移行が進んでいる。

(資料出所) JILPT「賃金制度 フランス」(2005)
鈴木宏昌「EU主要国における団体交渉と賃金決定主要国における団体交渉と賃金決定」(2011)日本労働研究雑誌 No.611

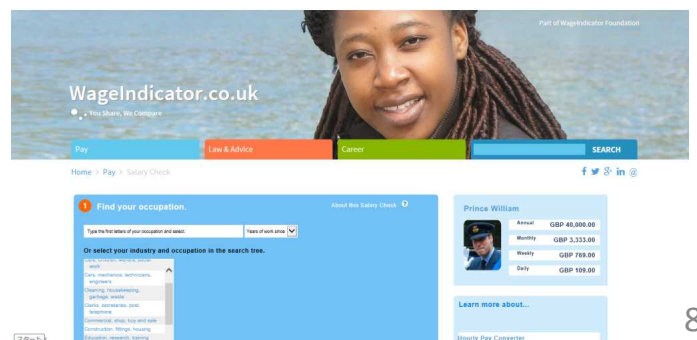
イギリスの一般的な賃金制度

【成果主義賃金】

- イギリスの賃金決定に産業別協約の果たす役割は大きくなく、企業ごとの決定のウェイトが高い。
- 企業の賃金制度の動向としては、1990年代に成果主義の導入が大きく取り上げられ、人事考課による個人の業績評価を賃金に反映する「個人業績給」が広く普及した。
- その後、チームワークや協調性を損なう等の問題が顕在化し、現在は、「個人業績給」の再評価が行われ、チームベースの業績評価やコンピタンス（高業績者の行動特性）による評価へ移行する等の動きが見られる。

【ペイ・ウィザードによる平均賃金検索】

- 企業ごとに様々な賃金制度である結果として、個人が自分の賃金水準を把握することが困難となっていることから、英国労働組合会議（TUC）と給与関連調査会社（IDS）が共同で給与比較を行うウェブサイト「ペイ・ウィザード」が開設され、職種別の平均賃金等が検索できるようになっている。



欧州諸国の法制度・運用等



EU: 雇用形態間の待遇格差に関する規定

未定稿

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、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。(4条1項) 適切な場合には、時間比例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、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。(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、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。(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、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。(4条1項) 適切な場合には、期間比例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、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。(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、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。(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、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。(5条1項) <p>※別途、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。</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、5条1項の原則に対する例外を規定することができる。」 「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。」 <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、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。



【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>《概要》</p> <ul style="list-style-type: none"> 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)) <p>※ 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。</p>	<p>《概要》</p> <ul style="list-style-type: none"> 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)) <p>※ 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。</p>	<p>《概要》</p> <ul style="list-style-type: none"> 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) <p>※ 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。</p> <p>※ 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こと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。</p> <p>※ 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。</p> <p>※ 「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。</p> <ul style="list-style-type: none"> 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) <p>※ 労働協約による逸脱は認められていない。</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】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所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)	【有期】有期契約被用者規則(第3条)	【派遣】派遣労働者規則(第5、7、12条)
<p>《概要》</p> <ul style="list-style-type: none"> 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) <p>※ 不利益取扱いが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)</p> <p>※ 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)</p>	<p>《概要》</p> <ul style="list-style-type: none"> 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) <p>※ 不利益取扱いが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。(3条5項)</p> <p>※ 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)</p> <p>※ 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)</p>	<p>《概要》</p> <p>(1) 派遣初日からの均等処遇</p> <ul style="list-style-type: none"> 集団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) <p>※ 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。</p> <p>※ 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)</p> <p>(2) 勤続12週経過後からの均等条件</p> <p>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)</p> <p>※ 「基本的労働条件」とは、賃金、労働時間、深夜労働、休息时间、休憩、年次有給休暇を指す(6条1項、限定列举)</p> <p>※ 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)</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】パートタイム労働者(不利益取扱防止)規則(第5条)	【有期】有期契約被用者規則(第3条)	【派遣】派遣労働者規則(第5、7、12条)
<p>《比較対象者》</p> <ul style="list-style-type: none"> 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) <p>※ 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ployee)」、「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。</p> <p>※ 「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。</p> <p>※ 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)</p>	<p>《比較対象者》</p> <ul style="list-style-type: none"> 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) <p>※ 「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。</p> <p>※ 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)</p>	<p>《比較対象者》</p> <p>(1) 派遣初日からの均等処遇に関する比較対象労働者</p> <ul style="list-style-type: none"> 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) <p>※ 「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。</p> <p>※ 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)</p> <p>※ 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)</p> <p>※ 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)</p> <p>(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</p> <p>「派遣先に直接採用された場合に認められるのと同じ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。</p> <p>※ 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)</p> <p>→ 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。</p> <p>→ この枠組みを逆手にとって、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。</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