

現行制度に関する参考資料

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」が不合理と判断されるか否かの「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・②(※)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) (※成果・能力・経験等による賃金差は許容(不利な取扱いに当たらない)) (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年末にガイドライン案を提示) (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)

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、職務の内容が当該事業所に雇用される通常の労働者と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。

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。

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)

- ・ 「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)

- ・ ①職務内容、②職務内容・配置の変更範囲、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)

- ・ 以下が通常の労働者と同一の短時間労働者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 職務内容・配置の変更範囲(人材活用の仕組み・運用等)

【賃金】(第10条)

- ・ 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、通常の労働者との均衡を考慮しつつ、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)

- ・ 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実施(義務)(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、通常の労働者との均衡を考慮しつつ、短時間労働者の職務内容、能力、経験等に応じ、実施(努力義務)(第2項)

【福利厚生施設】(第12条)

- ・ 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)

- ・ 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)

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)

- ・ ①職務内容、②職務内容・配置の変更範囲、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】

- ・ 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)(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(配慮義務)(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】

- ・ 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)

- ・ 「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)

- ・ 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)

- ・ 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)

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2条

《短時間労働者の定義・通常の労働者の解釈》

(定義)

第2条 この法律において「短時間労働者」とは、一週間の所定労働時間が同一の事業所に雇用される通常の労働者(当該事業所に雇用される通常の労働者と同種の業務に従事する当該事業所に雇用される労働者にあつては、厚生労働省令で定める場合を除き、当該労働者と同種の業務に従事する当該通常の労働者)の一週間の所定労働時間に比し短い労働者をいう。

【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))

「通常の労働者」: 社会通念に従い、比較の時点で当該事業所において「通常」と判断される労働者をいう。当該「通常」の概念については、就業形態が多様化している中で、いわゆる「正規型」の労働者が事業所や特定の業務には存在しない場合も出てきており、ケースに応じて個別に判断をすべきものである。具体的には、「通常の労働者」とは、その業務に従事する者の中にいわゆる正規型の労働者がいる場合は、当該正規型の労働者であるが、当該業務に従事する者の中にいわゆる正規型の労働者がいない場合については、当該業務に基幹的に従事するフルタイム労働者(以下「フルタイムの基幹的労働者」という。)が法の趣旨に鑑みれば通常と考えられることから、この者が「通常の労働者」となる。

また、法が業務の種類ごとに短時間労働者を定義していることから、「通常」の判断についても業務の種類ごとに行うものである。


この場合において、いわゆる正規型の労働者とは、社会通念に従い、当該労働者の雇用形態、賃金体系等(例えば、労働契約の期間の定めがなく、長期雇用を前提とした待遇を受けるものであるか、賃金の主たる部分の支給形態、賞与、退職金、定期的な昇給又は昇格の有無)を総合的に勘案して判断するものである。また、フルタイムの基幹的労働者は、当該業務に恒常的に従事する1週間の所定労働時間が最長の、正規型の労働者でない者を指し、一時的な業務のために臨時的に採用されているような者は含まないものである。また、この者が、当該事業所において異なる業務に従事する正規型の労働者の最長の所定労働時間と比較してその所定労働時間が短い場合には、そのような者は「通常の労働者」にはならないものである。「所定労働時間が短い」: わずかでも短ければ該当するものであり、例えば通常の労働者の所定労働時間と比べて1割以上短くなければならないといった基準があるものではない。


※短時間労働者であるか否かの判定

















① 同一の事業所における業務の種類が一の場合

当該事業所における1週間の所定労働時間が最長である通常の労働者と比較し、1週間の所定労働時間が短い通常の労働者以外の者が短時間労働者となる(第2条括弧書以外の部分。(図の1-(1)・(2)))。

なお、当該業務にいわゆる正規型の労働者がいない場合は、フルタイムの基幹的労働者との比較となる(図の1-(3))。

 短時間労働者に該当するかを判断する際に比較することとなる通常の労働者

 正規型の労働者がいない場合でフルタイムの基幹的労働者が通常の労働者になったもの

	業務	通常の労働者	通常の労働者以外の者			
「正規型の労働者」がいる場合						
1-(1)	A業務	週40時間 	週40時間 	週35時間 	週30時間 	週25時間 
			×	○	○	○
1-(2)	A業務	週40時間  週35時間 	週40時間 	週35時間 	週30時間 	週25時間 
			×	○	○	○
「正規型の労働者」がいない場合						
1-(3)	A業務	週40時間  フルタイムの基幹的労働者がいる場合	週40時間 	週35時間 	週30時間 	週25時間 
			×	○	○	○

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2条

※短時間労働者であるか否かの判定(続き)

② 同一の事業所における業務の種類が二以上あり、同種の業務に従事する通常の労働者がいない場合

当該事業所における1週間の所定労働時間が最長である通常の労働者と比較し、1週間の所定労働時間が短い通常の労働者以外の者が短時間労働者となる(第2条括弧書以外の部分。図2-(1)のB業務)。

③ 同一の事業所における業務の種類が二以上あり、同種の業務に従事する通常の労働者がいる場合

○ 原則として、同種の業務に従事する1週間の所定労働時間が最長の通常の労働者と比較して1週間の所定労働時間が短い通常の労働者以外の者が短時間労働者となる(第2条括弧書。図の2-(2))。

なお、フルタイムの基幹的労働者が通常の労働者である業務においては、必然的に、その者より1週間の所定労働時間が短い者が短時間労働者となる(図の2-(3))。

○ 同種の業務に従事する通常の労働者以外の者が当該業務に従事する通常の労働者に比べて著しく多い場合(当該業務に従事する通常の労働者の1週間の所定労働時間が他の業務に従事する通常の労働者の1週間の所定労働時間のいずれよりも長い場合を除く。)は、当該事業所における1週間の所定労働時間が最長の通常の労働者と比較して1週間の所定労働時間が短い当該業務に従事する者が短時間労働者となる(第2条括弧書中厚生労働省令で定める場合(則第1条)。図の2-(4)のB業務)。

これは、たまたま同種の業務に従事する通常の労働者がごく少数いるために、そのような事情がなければ一般には短時間労働者に該当するような者までもが法の対象外となることを避ける趣旨であるから、適用に当たって同種の業務に従事する通常の労働者と、当該事業所における1週間の所定労働時間が最長の通常の労働者の数を比較する際には、同種の業務において少数の通常の労働者を配置する必然性等から、事業主に法の適用を逃れる意図がないかどうかを考慮すべきものである。

	業務	通常の労働者	通常の労働者以外の者			
同種の業務に正規型の労働者もフルタイムの基幹的労働者もない場合						
2-(1)	A業務	週40時間 100人	週40時間 100人	週35時間 100人	週30時間 100人	週25時間 100人
	B業務	週40時間 100人	週40時間 100人	週35時間 100人	週30時間 100人	週25時間 100人
同種の業務に「正規型の労働者」がいる場合						
2-(2)	A業務	週40時間 100人	週40時間 100人	週35時間 100人	週30時間 100人	週25時間 100人
	B業務	週40時間 100人	週35時間 100人	週30時間 100人	週25時間 100人	週25時間 100人
同種の業務に「正規型の労働者」はいないがフルタイムの基幹的労働者がいる場合						
2-(3)	A業務	週40時間 100人	週40時間 100人	週35時間 100人	週30時間 100人	週25時間 100人
	B業務	週40時間 100人	週40時間 100人	週35時間 100人	週30時間 100人	週25時間 100人
同種の業務に「正規型の労働者」がいるが、通常の労働者以外の者の数が著しく多い場合						
2-(4)	A業務	週40時間 100人	週40時間 100人	週35時間 100人	週30時間 100人	週25時間 100人
	B業務	週40時間 100人	週35時間 1人	週30時間 100人	週25時間 100人	週25時間 100人

※ 労働者の管理については、その従事する業務によって異なっていることが通常と考えられることから、短時間労働者であるか否かを判断しようとする者が従事する業務と同種の業務に従事する通常の労働者がいる場合は、その労働者と比較して判断することとしたものであること。

なお、同種の業務の範囲を判断するに当たっては、『厚生労働省編職業分類』の細分類の区分等を参考にし、個々の実態に即して判断すること。8

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 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し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。

関連規定の具体的な運用等③

【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、職務の内容に密接に関連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

関連規定の具体的な運用等④

【パート】 パートタイム労働法第14条①

（事業主が講ずる措置の内容等の説明）

第十四条 事業主は、短時間労働者を雇い入れたときは、速やかに、第九条から前条までの規定により措置を講ずべきこととされている事項（労働基準法第十五条第一項に規定する厚生労働省令で定める事項及び特定事項を除く。）に関し講ずることとしている措置の内容について、当該短時間労働者に説明しなければならない。

2 事業主は、その雇用する短時間労働者から求めがあったときは、第六条、第七条及び第九条から前条までの規定により措置を講ず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、当該短時間労働者に説明しなければならない。

《第1項の説明の方法について》

- ・ 説明の方法としては、雇い入れたときに、個々の労働者ごとに説明を行うほか、雇入れ時の説明会等に、複数のパートタイム労働者に同時に説明を行うことも差し支えない。
- ・ 説明は口頭により行うことが原則だが、説明すべき事項が漏れなく記載され、容易に理解できる内容の文書を交付すること等によることも可能。また口頭による説明の際に、説明する内容等を記した文書を併せて交付することは望ましい。

《第2項の説明の方法について》

- ・ 説明に当たっては、例えば賃金の決定方法についての説明を求められた場合、「あなたはパートタイム労働者だから賃金は〇〇円だ。」という説明では責任を果たしているとは言えない。他方、[パートタイム労働者が納得するまで説明すること]まで求めているものではない。

《説明を求めたことによる不利益取扱いの禁止について》

- ・ パートタイム労働者が説明を求めたことを理由に、不利益な取扱いをしてはならない。また、不利益な取扱いを恐れて、パートタイム労働者が説明を求めることができないことがないようにすることが求められる。

関連規定の具体的な運用等⑤

【パート】パートタイム労働法第14条②

《説明義務が課せられる事項》

【雇入れ時(第1項)】

- ・ 待遇の差別的取扱い禁止(法第9条関係)
- ・ 賃金の決定方法(法第10条関係)
- ・ 教育訓練の実施(法第11条関係)
- ・ 福利厚生施設の利用(法第12条関係)
- ・ 通常の労働者への転換を推進するための措置(法第13条関係)

【説明を求められたとき(第2項)】

- ・ 労働条件の文書交付等(法第6条関係)
- ・ 就業規則の作成手続(法第7条関係)
- ・ 待遇の差別的取扱い禁止(法第9条関係)
- ・ 賃金の決定方法(法第10条関係)
- ・ 教育訓練の実施(法第11条関係)
- ・ 福利厚生施設の利用(法第12条関係)
- ・ 通常の労働者への転換を推進するための措置(法第13条関係)

《説明内容の例》

【雇入れ時(第1項)】

- ・ 賃金制度はどうなっているか
- ・ どのような教育訓練があるか
- ・ どの福利厚生施設が利用できるか
- ・ どのような正社員転換推進措置があるか など

【説明を求められたとき(第2項)】

- ・ どの要素をどう勘案して賃金を決定したか
- ・ どの教育訓練や福利厚生施設がなぜ使えるか
(または、なぜ使えないか)
- ・ 通常の労働者への転換推進措置の決定に当たり何を考慮したか など

関連規定の具体的な運用等⑥

【パート】 苦情処理・紛争解決の援助

（苦情の自主的解決）

第二十二條 事業主は、第六條第一項、第九條、第十一條第一項及び第十二條から第十四條までに定める事項に関し、短時間労働者から苦情の申出を受けたときは、苦情処理機関（事業主を代表する者及び当該事業所の労働者を代表する者を構成員とする当該事業所の労働者の苦情を処理するための機関をいう。）に対し当該苦情の処理を委ねる等その自主的な解決を図るよう努めるものとする。

（紛争の解決の援助）

第二十四條 都道府県労働局長は、前條に規定する紛争に関し、当該紛争の当事者の双方又は一方からその解決につき援助を求められた場合には、当該紛争の当事者に対し、必要な助言、指導又は勧告をすることができる。

2 事業主は、短時間労働者が前項の援助を求めたことを理由として、当該短時間労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

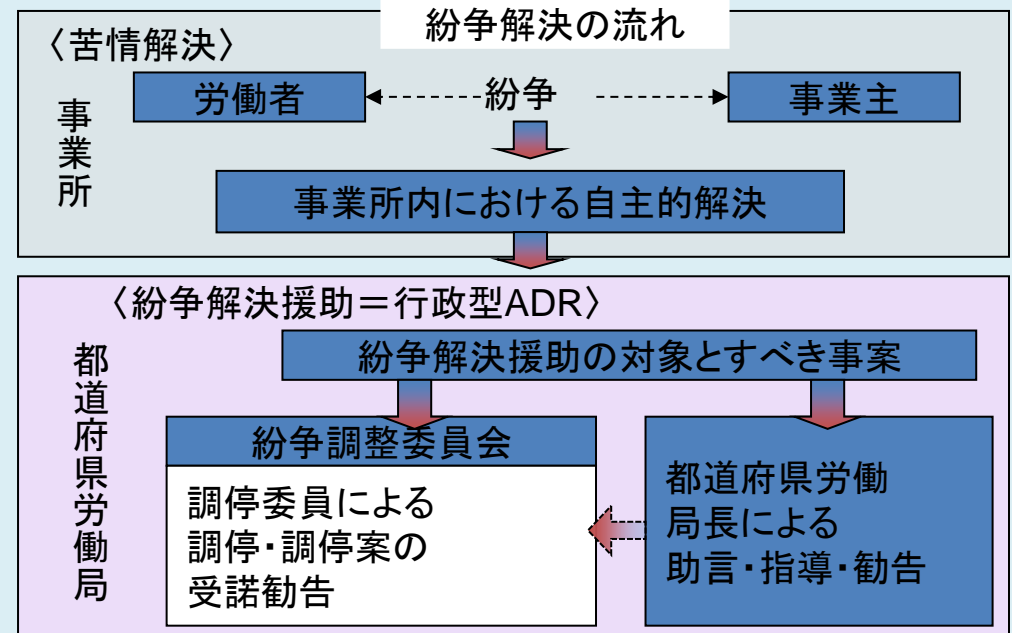
（調停の委任）

第二十五條 都道府県労働局長は、第二十三條に規定する紛争について、当該紛争の当事者の双方又は一方から調停の申請があった場合において当該紛争の解決のために必要があると認めるときは、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律第六條第一項の紛争調整委員会に調停を行わせるものとする。

2 前條第二項の規定は、短時間労働者が前項の申請をした場合について準用する。

《対象となる苦情・紛争》

- ・ 労働条件の文書交付等（法第6条第1項関係）
- ・ 待遇の差別的取扱い禁止（法第9条関係）
- ・ 職務の遂行に必要な教育訓練の実施（法第11条第1項関係）
- ・ 福利厚生施設の利用（法第12条関係）
- ・ 通常の労働者への転換を推進するための措置（法第13条関係）
- ・ 雇入れ時の雇用管理の改善措置の内容（賃金制度の内容等）の説明、雇入れ後に求められた場合の待遇の決定についての説明（法第14条関係）



関連規定の具体的な運用等⑦

【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、他方で使用者が、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使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側に一方的に負わされることにはならないと解される。

労働者が事業主に一定の作為を求めたことを理由とする不利益取扱い禁止規定の他法の例

法律	労働者が求めた内容	条文
<p>○労働安全衛生法 (昭和47年法律第57号)</p>	<p>○ストレスチェックの過程で面接指導を受けることを希望する旨を申し出たこと。</p>	<p>(心理的な負担の程度を把握するための検査等) 第六十六条の十 事業者は、労働者に対し、厚生労働省令で定めるところにより、医師、保健師その他の厚生労働省令で定める者(以下この条において「医師等」という。)による心理的な負担の程度を把握するための検査を行わなければならない。 2 事業者は、前項の規定により行う検査を受けた労働者に対し、厚生労働省令で定めるところにより、当該検査を行つた医師等から当該検査の結果が通知されるようにしなければならない。この場合において、当該医師等は、あらかじめ当該検査を受けた労働者の同意を得ないで、当該労働者の検査の結果を事業者に提供してはならない。 3 事業者は、前項の規定による通知を受けた労働者であつて、心理的な負担の程度が労働者の健康の保持を考慮して厚生労働省令で定める要件に該当するものが<u>医師による面接指導を受けることを希望する旨を申し出たときは、当該申出をした労働者に対し、厚生労働省令で定めるところにより、医師による面接指導を行わなければならない。</u>この場合において、事業者は、労働者が当該申出をしたことを理由として、当該労働者に対し、<u>不利益な取扱いをしてはならない。</u></p>
<p>○雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律 (昭和47年法律第113号)</p>	<p>○産前産後休業を請求したこと。</p>	<p>(婚姻、妊娠、出産等を理由とする不利益取扱いの禁止等) 第九条 3 事業主は、その雇用する女性労働者が妊娠したこと、出産したこと、<u>労働基準法(昭和二十二年法律第四十九号)第六十五条第一項の規定による休業(※注:産前産後休業)を請求し、又は同項若しくは同条第二項の規定による休業をしたことその他の妊娠又は出産に関する事由であつて厚生労働省令で定めるものを理由として、当該女性労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。</u></p>
<p>○育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律 (平成3年法律第76号)</p>	<p>○育児休業申出をしたこと。</p>	<p>(不利益取扱いの禁止) 第十条 事業主は、労働者が<u>育児休業申出をし、又は育児休業をしたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。</u></p>

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
<p>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>	<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、<u>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。</u></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として、<u>公序良俗違反の違法を招来する場合がある</u>」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、<u>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。</u>」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
<p>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>	<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、<u>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。</u></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では、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、<u>期間雇用の臨時従業員について、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、契約自由の範疇であり、何ら違法ではないとした。</u></p>

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
<p>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>	<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> <p>○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も考えられない。</p> <p>○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）。</p>

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
<p>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>	<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> <p>○（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。</p>

（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。



EU:雇用形態間の待遇格差に関する規定 (EU指令)

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