

## パートタイム労働対策に関する最近の主な提言等

## 目 次

## &lt;国会&gt;

1. 改正法附則…………… 2
2. 国会の附帯決議…………… 2

## &lt;政労使&gt;

3. 「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章及び仕事と生活の調和推進のための行動指針」（抄）…………… 4

## &lt;政府&gt;

4. 子ども・子育てビジョン（平成 22 年 1 月 29 日閣議決定）（抄）…………… 6
5. 新成長戦略（平成 22 年 6 月 18 日閣議決定）（抄）…………… 7
6. 第 3 次男女共同参画基本計画（平成 22 年 12 月 17 日閣議決定）（抄）…………… 9

## &lt;厚生労働省&gt;

7. 有期労働契約研究会報告書（平成 22 年 9 月 10 日）（抄）…………… 11

## &lt;判決&gt;

8. 京都市女性協会事件（平成 21 年 7 月 16 日大阪高裁判決）（概要）…………… 14

## <国会>

### 1. 「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律の一部を改正する法律」 (平成19年法律第72号) 附則(抄)

(検討)

第7条 政府は、この法律の施行後3年を経過した場合において、この法律による改正後の短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律の規定の施行の状況を勘案し、必要があると認めるときは、当該規定について検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。

### 2. 国会の附帯決議

#### 参議院厚生労働委員会

#### 「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律の一部を改正する法律案に対する附帯決議」(平成19年5月24日)

政府は、本法の施行に当たり、次の事項について適切な措置を講ずるべきである。

一、本法の内容について、事業主、労働者等に対する周知徹底に努めるとともに、均等・均衡待遇の確保のためにとるべき措置等について具体的かつわかりやすい事例を示す等、事業主に対する指導を行うこと。特に、差別的取扱い禁止の対象となる短時間労働者の要件については、雇用の実態を踏まえ、労使双方にとって公正な運用が行われるよう十分配慮しつつ、その範囲が明確となるよう、判断に当たって必要となる事項等を示すこと。また、短時間労働援助センターによる助成金の支給等により、事業主に対し、十分な支援に努めること。

二、短時間労働者と通常の労働者との均等・均衡待遇の確保を更に進めるため、参考となる先進的な雇用管理事例のほか、職務分析の手法や比較を行うための指標(モノサシ)について内外の情報を収集するとともに、事業主に対し、それらを提供することにより、その取組を支援すること。

三、法の実効性を高める観点から、都道府県労働局の雇用均等室においては、事業主に対する報告徴収をはじめとする行政指導の強化や調停の活用を図ること。また、本法の円滑な施行を図るため、都道府県労働局の雇用均等室等について、専門家の配置を含めた体制を整備すること。

四、いわゆるフルタイムパート(所定労働時間が通常の労働者と同じである有期契約労働者)についても本法の趣旨が考慮されるべきであることを広く周知し、都道府県労働局において、相談に対して適切に対応すること。また、我が国における短時間労働者の多くは、労働時間が短いことに加え、有期労働契約による問題が多い実態を踏まえ、有期契約労働者と通常の労働者との均等・均衡待遇の確保を進めるため、有期契約労働者に関わる問題を引き続き検討すること。

五、正社員の労働条件について、本法を契機として合理的理由のない一方的な不利益変

更を行うことは法的に許されないことを周知するとともに、事業主に対して適切に指導を行うこと。

六、長時間労働が常態化している男性正社員の働き方の見直しを含め、短時間労働者と通常の労働者の双方において、仕事と生活の調和の実現に向け、仕事と家庭の両立がしやすい職場環境の整備を進めること。あわせて、短時間正社員制度が社会的に定着するよう一層の取組に努めること。

七、昭和六十一年度の税制改正により、百三万円を境とする所得の逆転現象が解消されているにもかかわらず、今なお、就業調整が相当数の短時間労働者によって行われている現状にかんがみ、誤解に基づく就業調整が行われることのないよう、短時間労働者や事業主などに対する現行税制についての周知徹底に努めること。

八、正社員以外のあらゆる労働者の処遇の改善を図るため、その労働条件及び雇用管理状況の実態把握を行うこと。

右決議する。

## <政労使>

### 3. 仕事と生活の調和推進官民トップ会議

#### 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章及び仕事と生活の調和推進のための行動指針（平成22年6月29日決定）（抄）

##### <仕事と生活の調和憲章>

（多様な働き方の模索）

・・・仕事と生活の調和に向けた取組を通じて、「ディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）」の実現に取り組み、職業能力開発や人材育成、公正な処遇の確保など雇用の質の向上につなげることが求められている。ディーセント・ワークの推進は、就業を促進し、自立支援につなげるという観点からも必要である。

##### <仕事と生活の調和推進のための行動指針>

2 「仕事と生活の調和が実現した社会」に必要とされる諸条件

① 就労による経済的自立が可能な社会

- ・ 意欲と能力に応じ、非正規雇用から正規雇用へと移行できること。
- ・ 就業形態に関わらず、公正な処遇や能力開発機会が確保されること。

③ 多様な働き方・生き方が選択できる社会

- ・ 子育て中の親、働く意欲のある女性や高齢者などが、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様で柔軟な働き方が可能となる制度があり、実際に利用できること。
- ・ 就業形態に関わらず、公正な処遇や能力開発機会が確保されること。

3 各主体の取組

（1）企業、働く者の取組

（就労による経済的自立）

- ・ パート労働者等については正規雇用へ移行しうる制度づくり等を行う。
- ・ 就業形態に関わらず、公正な処遇や積極的な能力開発を行う。

（多様な働き方の選択）

- ・ 育児・介護休業、短時間勤務、短時間正社員制度、テレワーク、在宅就業など個人の置かれた状況に応じた柔軟な働き方を支える制度の整備、それらを利用しやすい職場風土づくりを進める。
- ・ 就業形態に関わらず、公正な処遇や積極的な能力開発を行う。

（3）国の取組

（総論）

・労働基準法、労働契約法、パートタイム労働法等関係法令の周知を図るとともに、法令遵守のための監督及び指導を強化する。

(多様な働き方の選択)

・育児・介護休業、短時間勤務、短時間正社員制度、テレワークといった多様な働き方を推進するとともに、パート労働者の均衡待遇の推進、働く意欲と能力のある女性や高齢者の再就職や就業継続の支援、促進等、その多様な働き方を推進するための条件を整備する。

【数値目標】

短時間勤務を選択できる事業所の割合

(短時間正社員制度等)

2020年 29%

※「短時間正社員」の定義：フルタイム正社員より1週間の所定労働時間が短い正社員をいい、①フルタイム正社員が育児・介護に加え、地域活動、自己啓発その他何らかの理由により短時間・短日勤務を一定期間行う場合と、②正社員の所定労働時間を恒常的に短くする場合の双方を含む。

## <政府>

### 4. 子ども・子育てビジョン（平成22年1月29日閣議決定）（抄）

#### 第4 目指すべき社会への政策4本柱と12の主要施策

1. 子どもの育ちを支え、若者が安心して成長できる社会へ
  - (2) 意欲を持って就業と自立に向かえるように
    - ・ 非正規雇用対策（正規雇用への転換促進、非正規雇用の待遇格差の是正等）や若者の就労支援の実施（キャリア教育・職業教育、ジョブカフェ等によるフリーター等の就労支援）を推進します。
4. 男性も女性も仕事と生活が調和する社会へ（ワーク・ライフ・バランスの実現）
  - (12) 仕事と家庭が両立できる職場環境の実現を
    - ・ 男女が職場で十分に能力を発揮しつつ、子どもを生き育てながら安心して働き続けられる職場環境となるよう、男女雇用機会均等の確保を図るとともに、「同一価値労働同一賃金」に向けた均等・均衡待遇を推進します。

#### 施策の具体的内容

1. 子どもの育ちを支え、若者が安心して成長できる社会へ
  - (2) 意欲を持って就業と自立に向かえるように
    - 《若者の自立した生活と就労に向けた支援に取り組む》
      - 非正規雇用対策の推進
        - ・ 意欲と能力に応じ、非正規雇用から正規雇用へ移行できるようにするとともに、就業形態にかかわらず、公正な処遇や能力開発の機会が確保されるようにするなど、非正規雇用対策を推進します。
4. 男性も女性も仕事と生活が調和する社会へ（ワーク・ライフ・バランスの実現）
  - (11) 働き方の見直しを
    - 《長時間労働の抑制、テレワークの活用等、働き方の見直しに向けた環境整備を図る》
      - ライフスタイルに応じた多様な働き方の選択肢の確保
        - ・ 育児・介護休業、短時間勤務、短時間正社員制度等の企業への制度導入・定着により多様な働き方を推進するとともに、パート労働者の均等・均衡待遇の推進、働く意欲と能力のある女性の再就職や就業継続の支援の促進など、多様な働き方を選択できる条件を整備します。

## 5. 新成長戦略（平成 22 年 6 月 18 日閣議決定）（抄）

### 成長を支えるプラットフォーム

（6）雇用・人材戦略 ～「出番」と「居場所」のある国・日本～

#### 【2020 年までの目標】

『20～64 歳の就業率 80%、15 歳以上の就業率 57%』、『20～34 歳の就業率 77%』、『若者フリーター数 124 万人、地域若者サポートステーション事業によるニートの進路決定者数 10 万人』、『25 歳～44 歳までの女性就業率 73%、第 1 子出産前後の女性の継続就業率 55%、男性の育児休業取得率 13%』、『60 歳～64 歳までの就業率 63%』、『障がい者の実雇用率 1.8%、国における障がい者就労施設等への発注拡大 8 億円』、『ジョブ・カード取得者 300 万人、大学のインターシップ実施率 100%、大学への社会人入学者数 9 万人、専修学校での社会人受入れ総数 15 万人、自己啓発を行っているの労働者の割合：正社員 70%、非正社員 50%、公共職業訓練受講者の就職率：施設内 80%、委託 65%』、『年次有給休暇取得率 70%、週労働時間 60 時間以上の雇用者の割合 5 割減』、『最低賃金引上げ：全国最低 800 円、全国平均 1000 円』、『労働災害発生件数 3 割減、メンタルヘルスに関する措置を受けられる職場の割合 100%、受動喫煙の無い職場の実現』

これらの目標値は、内閣総理大臣主宰の「雇用戦略対話」において、労使のリーダー、有識者の参加の下、政労使の合意を得たもの。また、これらの目標値は、「新成長戦略」において、「2020 年度までの平均で、名目 3%、実質 2%を上回る成長」等としていることを前提。

#### （地域雇用創造と「ディーセント・ワーク」の実現）

国民の新たな参加と活躍が期待される雇用の場の確保のために、雇用の「量的拡大」を図る。このため、成長分野を中心に、地域に根ざした雇用創造を推進する。また、「新しい公共」の担い手育成の観点から、NPO や社会起業家など「社会的企業」が主導する「地域社会雇用創造」を推進する。

また、雇用の安定・質の向上と生活不安の払拭が、内需主導型経済成長の基盤であり、雇用の質の向上が、企業の競争力強化・成長へとつながり、その果実の適正な分配が国内消費の拡大、次の経済成長へとつながる。そこで、「ディーセント・ワーク（人間らしい働きがいのある仕事）」の実現に向けて、「同一価値労働同一賃金」に向けた均等・均衡待遇の推進、給付付き税額控除の検討、最低賃金の引上げ、ワーク・ライフ・バランスの実現（年次有給休暇の取得促進、労働時間短縮、育児休業等の取得促進）に取り組む。

#### 《21 世紀の日本の復活に向けた 21 の国家戦略プロジェクト》

### VI. 雇用・人材分野における国家戦略プロジェクト

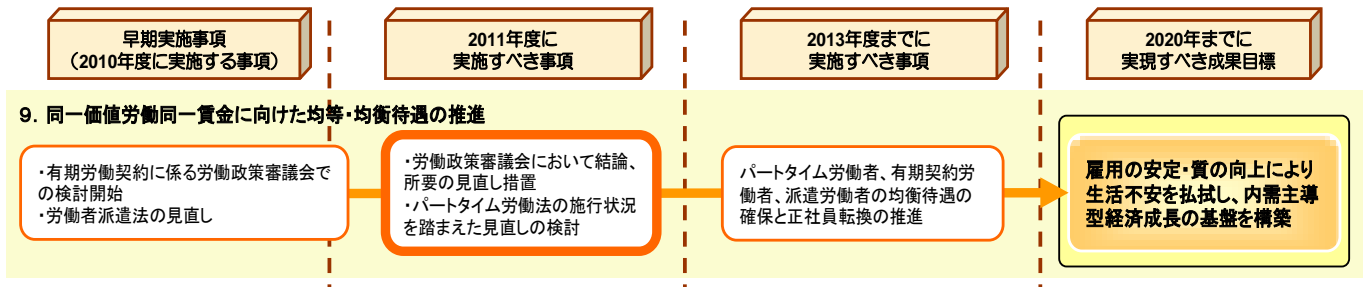
#### 19. 「キャリア段位」制度とパーソナル・サポート制度の導入

時代の要請に合った人材を育成・確保するため、実践的な職業能力育成・評価を推進する「実践キャリア・アップ制度」では、介護、保育、農林水産、環境・エネルギー、観光など新たな成長分野を中心に、英国の職業能力評価制度（NVQ：National Vocational Qualification）を参考とし、ジョブ・カード制度などの既存のツールを活用した『キャリア段位』を導入・普及する（日本版 NVQ の創設）。あわせて、育成プログラムでは、企

業内 OJT を重視するほか、若者や母子家庭の母親など、まとまった時間が取れない人やリカレント教育向けの「学習ユニット積上げ方式」の活用や、実践キャリア・アップ制度と専門学校・大学等との連携による学習しやすい効果的なプログラムの構築を図る。  
(後略)

(別表) 成長戦略実行計画 (工程表)

VI 雇用・人材戦略 ～「出番」と「居場所」のある国・日本～ ②





## 6. 第3次男女共同参画基本計画（平成22年12月17日閣議決定）（抄）

### 第4分野 「雇用等の分野における男女の均等な機会と待遇の確保」

#### 2 非正規雇用における雇用環境の整備

##### 施策の基本的方向

労働者が、多様でかつ柔軟な働き方を選択でき、それぞれの職務や能力に応じた適正な処遇・労働条件が確保されることは、女性の能力発揮の促進を図る上での重要な課題である。

このため、同一価値労働同一賃金に向けた均等・均衡待遇の推進の取組として、パートタイム労働者と正社員との均等・均衡待遇の推進など、多様な働き方の雇用の質を向上させるための施策を推進する。

##### 具体的施策

###### ア 同一価値労働同一賃金に向けた均等・均衡待遇の取組の推進

- ①パートタイム労働法に基づく均等・均衡待遇の推進と事業主の取組への支援
  - ・同一価値労働同一賃金に向けた均等・均衡待遇の推進の取組として、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。以下「パートタイム労働法」という。）に基づき、パートタイム労働者と「通常の労働者」の均等・均衡のとれた待遇を推進する。

- ・人事労務管理の専門家による相談・援助やパートタイム労働者の正社員との均衡待遇の確保、正社員転換等を行う事業主に対する助成措置等を実施する。

- ②有期契約労働者、派遣労働者の待遇の均衡等の検討

- ・有期契約労働者について正社員との待遇の均衡を検討するとともに、派遣労働者について派遣先の労働者との待遇の均衡を検討する。
- ・非正規労働者に対する均衡処遇等について、パートタイム労働者、有期契約労働者、派遣労働者など各労働者間で施策において合理的でない差が生じることのないよう、正規労働者との待遇の均衡等の問題を検討する中で対策を講ずる。

- ③同一価値労働同一賃金の実現に向けた取組方法の検討

- ・同一価値労働同一賃金に向けた均等・均衡待遇を推進するため、法整備も含めて具体的な取組方法を検討する。

- ④国家公務員における非常勤職員制度の改善

- ・非常勤の国家公務員に育児休業・育児時間等の制度を導入する。

- ⑤地方公務員における非常勤職員制度の改善

- ・非常勤の地方公務員に育児休業・部分休業等の制度を導入する。

###### イ 公正な処遇が図られた多様な働き方の普及・促進

- ・不安定な身分やキャリア形成の困難さなど非正規雇用を巡る問題の解決を

図り、非正規雇用労働者がスキルアップ、キャリアアップができるような仕組みの構築を推進する。

・非正規雇用から正規雇用への転換を希望する者が正規労働者になることを推進するための支援を行う。

・マニュアルの活用等により短時間正社員制度など公正な待遇が図られた多様な働き方の普及を推進するほか、フルタイムの正規雇用とこうした多様な働き方との間の双方向の転換が図りやすい環境を整備する。

・有期労働契約者について、「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」（平成15年厚生労働省告示第357号）に基づき、契約締結時の更新の有無の明示等事業主が講ずべき措置についての周知徹底を図る。

#### ウ パートタイム労働対策の総合的な推進

##### ①パートタイム労働者の適正な労働条件の確保

・パートタイム労働法、労働基準法（昭和22年法律第49号）、最低賃金法（昭和34年法律第137号）、労働安全衛生法（昭和47年法律第57号）、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法等関係法令の遵守を徹底させることにより、パートタイム労働者の適正な労働条件の確保を図る。

##### ②パートタイム労働者の雇用の安定

・ハローワークにおいてパートタイム等短時間就労を希望する者に対して職業紹介サービスを実施する。

##### ③パートタイム労働者への年金制度の適用

・パートタイム労働者への年金制度の適用の在り方について、新たな年金制度における対応も含め、検討を進める。

#### エ 労働者派遣事業に係る対策の推進

##### ①事業の適正な運営の確保

・労働者派遣事業の許可・届出の審査業務等の的確な実施を図るとともに、派遣元事業主、派遣先等に対する指導監督の計画的、効果的な実施を図り、労働者派遣事業の適正な運営の確保を図る。

## <厚生労働省>

### 7. 有期労働契約研究会報告書（平成 22 年 9 月 10 日）（抄）

#### 第5 均衡待遇、正社員への転換等

##### 1 基本的な考え方

有期契約労働者については、多様な職務タイプの労働者が存在するが、正社員と同様の職務に従事していても正社員に比較して労働条件が低位に置かれていること（正社員同様職務型の 45.7%）や、それ以外の職務タイプの者についても労働条件の水準が低いこと（例えば輕易職務型で 36.7%）等の不満が生じており、これらの者については特に納得性のある公正な待遇を実現することが望まれる。一方、高度技能活用型について見ると、賃金水準についての不満は一定程度あるものの、基本給の水準について「正社員を上回る」、「正社員と同水準」とする者の割合も他の類型よりも高くなっており、均衡待遇等への要請は相対的には高くないと考えられる。

また、有期契約労働者全体を通じて、頑張ってもステップアップが見込めないことへの不満は高い水準（42.0%）を示している<sup>1</sup>。

このため、パートタイム労働法も参考に、有期契約労働者と正社員との間の均衡のとれた待遇を推進するとともに、有期契約労働者の雇用の安定及び職業能力形成の促進という観点から、有期労働契約の無期化や正社員転換等を推進するという施策が考えられる。

なお、正社員とは第1の1で記したとおり、単に無期労働契約で働く労働者ではなく、直接雇用、フルタイムで長期雇用を前提とした待遇を受ける者であるとの前提で論じてきた。正社員転換等という場合の転換先を、この意味での正社員に限定して考えることは、正社員と有期契約労働者の間の処遇や活用の態様等の格差が大きい場合などは、ハードルが高くなりすぎることが指摘された（後述3参照）。

また、均衡待遇と無期化・正社員への転換との関係については、無期化・正社員への転換は、事業主が正社員へ転換する制度等を導入し、希望する労働者がこれに応ずるという形で実施されるものと考えられる。その際、個々の事情や希望等からこれに応募しない、あるいはできない労働者がそのままの処遇で取り残されることは公平を欠くと考えられる。したがって、両者は二者択一的な関係に立つものではなく、多様な選択を可能とするべく総合的な取組みが期待されるものと言えよう。

なお、均衡待遇や正社員転換の施策の在り方については、基本的には、締結事由規制や更新回数や利用可能期間に関するルールの導入の有無に関わらず、検討することが可能と考えられるが、締結事由規制をせず、有期労働契約の利用可能性をさほど限定しない場合は、これらの施策への期待はより大きくなる。また、第2の3の利用可能期間等の上限、すなわち「区切り」を超えるに至った場合には、職業能力開発等の観点からより積極的な取組がなされるようなシステムが考えられてよい。こうした点とも関連づけて、均衡待遇や正社員転換の施策の在り方を検討することも考慮に値す

---

<sup>1</sup> 「実態調査（個人）」による。

る。

## 2 均衡待遇など公正な待遇

有期契約労働者の待遇について正社員との格差を是正するための規制方法として、EU諸国のような「有期契約労働者であることを理由とした合理的理由のない不利益取扱いの禁止」のような一般的な規定を法に置き、具体的な適用については個々に裁判所等が判断するという枠組みが一つの例となる。この枠組みを考える場合、我が国においては、近年、職務給的な要素を取り入れる動きも出てきているとはいえ、一般的には、諸外国のように職務ごとに賃金が決定される職務給体系とはなっておらず、職務遂行能力という要素を中核に据え、職務のほか人材活用の仕組みや運用などを含めて待遇が決定され、正社員は長期間を見据えて賃金決定システムが設計されていることから、何をもって正社員と比較するのか、また、何が合理的理由がない不利益取扱いに当たるかの判断を行うことが難しく、民事裁判における判断も区々となることが懸念され、これらの点について、十分な検討が必要である。

一方、パートタイム労働法の枠組みを参考に、職務の内容や人材活用の仕組みや運用などの面から正社員と同視し得る場合には厳格な均等待遇を（差別的取扱いの禁止）導入しつつ、その他の有期契約労働者については、正社員との均衡を考慮しつつ、その職務の内容・成果、意欲、能力及び経験等を勘案して待遇を決定することを促すとともに、待遇についての説明責任を課すという均衡待遇の仕組みの方法がある。このような仕組みは多様な有期契約労働者を対象とすることができるとともに、努力義務等に対する行政指導等によるほか、当事者の交渉を促し、妥当な労働条件に向けた当事者の創意工夫を促すなどの実情に即した対応を可能とすると考えられる。

この仕組みのうち、正社員と同視し得る者に係る均等待遇（差別的取扱いの禁止）については、現行のパートタイム労働法は、無期契約労働者が「実質無期」の有期契約労働者であることを要件としている。有期契約労働者について同様の均等待遇の措置を考える場合、そもそも期間を定めて雇用されていることから、パートタイム労働法にいう実質無期要件についてどのように考えるべきかについて議論があった。この点を含め正社員との比較の在り方など、パートタイム労働法の枠組みや、平成19年の同法改正法附則第7条に基づく検討の動向に留意しつつ、引き続き十分に検討していく必要がある。

## 3 正社員への転換等

前述のとおり、正社員としての就職を希望しながらそれが叶わず、やむを得ず有期契約労働者として働いている者が一定程度存在しているところである。一方、一部の国についてはあるが、実証分析によれば、自らが正社員に転換できる可能性が高いと考えている有期契約労働者ほど働くインセンティブが高まるといった効果も認められているとの指摘もあった。こうした意欲と能力がある有期契約労働者については、雇用の安定のみならず職業能力向上、ひいては企業の生産性向上を図るといった観点

から、労働契約の無期化、更には正社員への登用制度を設ける等により正社員になる機会を提供する等々の、正社員への転換等を促進する方策を講じることが効果的と考えられる。

この場合に、パートタイム労働法の枠組みも参考としつつ、事業主に対して、正社員への転換を推進するための措置を義務付けるほか、正社員への転換を有効に進めるため、労使の自主性も活かしつつ、制度導入への何らかのインセンティブを与えるなど様々な選択肢を検討していく必要がある。

また、今ある正社員の処遇はそのままに、処遇等が大きく異なる有期契約労働者を一挙にそのような正社員に転換をすることは、使用者にとっては超えるべきハードルが高い場合が多く、一方、職種や勤務地が限定されていることを志向することも少なくない有期契約労働者の側も、雇用の安定は望みつつ、責任や拘束度などの面から正社員となることを必ずしも望まない場合もあることから、無期労働契約への転換により雇用の安定を図りつつ、「勤務地限定」、「職種限定」の無期労働契約など、多様な雇用モデルを労使が選択し得るようにすることも視野に入れた環境整備を検討することが求められる。この場合、勤務地限定等の無期労働契約については、勤務場所の閉鎖等の際の雇用保障の在り方について、その契約の下で働く労働者の職務内容や勤務地等の制約の度合いに応じ、どこまで雇用が保障されるのか等について、様々な意見がある。何よりもまず、労使間での自主的な問題解決が図られるよう、契約内容についてあらかじめ明確に合意しておくことが必要であるが、これらのルールの有り方については、労使の自主的な取組、実例や裁判例の集積の状況も注視しつつ、検討が必要である。

## <判決>

### 8. 京都市女性協会事件（平成 21 年 7 月 16 日大阪高裁判決）（概要）

#### 1 事案の概要

- 控訴人 X（第一審原告）は、被控訴人 Y（第一審被告）との間で、平成 16 年から平成 19 年までの間、嘱託職員として雇用契約を締結し（契約期間は 1 年であり、1 年ごとに契約を更新）、相談業務に従事。
- X は、自身の労働は、Y の一般職員の労働と同一であるのに、Y が X に対し、一般職員の賃金よりも低い嘱託職員の賃金を支給したこと（以下「本件賃金処遇」という。）は、憲法第 13 条及び第 14 条、労働基準法第 3 条及び第 4 条、同一（価値）労働同一賃金の原則並びに民法第 90 条に違反し、違法無効であるとして、Y に対し、一般職員の賃金相当額との差額の支払いを求めた。

#### 2 争点

- ① 本件賃金処遇が、憲法第 13 条及び第 14 条に反し不法行為となるか。
- ② 本件賃金処遇が、労働基準法第 3 条に反し不法行為となるか。
- ③ 本件賃金処遇が、労働基準法第 4 条に反し不法行為となるか。
- ④ 本件賃金処遇が、同一（価値）労働同一賃金の原則又は均衡の理念に反し不法行為となるか。
- ⑤ 損害の有無

#### 3 判決の概要（争点④）

- 同一（価値）労働同一賃金の原則については、以下のとおり、一般的な法規範としてこれを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られることもできない。
  - ・ 労働基準法第 4 条については、同一（価値）労働同一賃金の原則を定めたものであるとは、文言上解しがたいこと
  - ・ 我が国の年功序列的な賃金体系が不合理であるということはず、また、雇用形態の差異に基づく賃金決定を、全面的に規制する実定法はないこと
  - ・ 非正規雇用労働者は労働組合に組織されず、同一の職場にありながら賃金水準が異なる労働者が存在し続ける独自の労働市場が形成されていったこと
  - ・ 平成 19 年の改正パートタイム労働法においては、「通常の労働者と同視すべき短時間労働者」については、同一（価値）労働同一賃金の原則が規定されたが、それ以外の労働者については努力義務規定が置かれたに過ぎないこと
- 均衡の理念については、
  - ・ 平成 19 年の改正パートタイム労働法においては、「通常の労働者と同視すべき短時間労働者」について差別的取扱いが禁止されたこと

- ・平成19年に成立した労働契約法においても、均衡考慮の原則が規定されたこととの法律関係とその背景を総合すると、上記各規定のみならず、憲法第14条及び労働基準法の基底には、正規雇用労働者と非正規雇用労働者との間における賃金が、同一（価値）労働であるにもかかわらず、均衡を著しく欠くほどの低額である場合には、改善が図られなければならないとの理念があると考えられる。

したがって、非正規雇用労働者が提供する労働が、正規雇用労働者との比較において同一（価値）労働であることが認められるにもかかわらず、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解される。

- 本件で不法行為が成立するには、
  - イ. Xの労働が、一般職員との比較において同一（価値）労働であると認められること
  - ロ. Y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ことが必要であると考えられる。
- （イに関しては）Xの職掌が相談業務及びこれに関連する業務に限定され、比較対照すべき一般職員が見あたらないうえに、年齢等の採用条件が一般職員とは異なっており、また採用後も職務上の拘束が弱く、負担も一般職員より軽い扱い（注：Xは、Yの業務全体に通暁した基幹職への成長が期待されている一般職員とは異なり、異動が予定されていなかったこと等）であったことなどの差異があったと認められ、これらの点を総合すると、Xの労働が一般職員の労働と比較して、同一又は同一価値であるとは認めることができない。
- （ロに関しては）XY間の労働契約については契約自由の原則が妥当し、改正パートタイム労働法においても、「通常の労働者と同視すべき短時間労働者」以外の短時間労働者については努力義務としている点に照らせば、同一（価値）労働と認められるに至らない場合においても、契約自由の原則を排除して、賃金に格差があれば、直ちに賃上げを求めることができる権利については、実定法上の根拠を認めがたいというべきであり、賃金に格差がある場合に常に公序違反と扱い、不法行為に該当すると断定することもできない。

以上のとおり、Xの請求は理由がないから、これを棄却した原判決は結論において相当であり、本件控訴も理由がないから棄却する。