

## 諸外国のパートタイム労働の法制(待遇関係)【未定稿】

(第2回研究会資料2の一部を抜粋し、一部加筆)

		日本	EU	イギリス	フランス	ドイツ	スウェーデン	オランダ	韓国
(1) パートタイム労働法制	パートタイム労働者保護法制	○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「法」という。)	○パートタイム労働指令(1997年)	○パートタイム労働者(不利益取扱防止)規則(2000年)(以下「規則」という。)	○労働法典第3巻第1編第2章第3節第1款 パートタイム労働	○パートタイム労働・有期労働契約法(2001年)(以下「法」という。)	○パートタイム労働者及び有期契約労働者に係る差別禁止法(2002年)(以下「法」という。)	○オランダ市民憲章第7編第10章第4節第648条 ○平等取扱(労働時間)法(1996年) ○1996年労働時間法 ○労働時間調整法(2000年)	○期間制及び短時間勤労者の保護等に関する法律(2007年)(以下「法」という。)
(2) パートタイム労働者の定義		・1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の1週間の所定労働時間に比し短い労働者(法第2条)	・通常の労働時間が、週労働時間ベース又は1年以内の雇用期間の平均労働時間で算定して、比較可能なフルタイム労働者の通常労働時間よりも短い被用者(附属書第3条第1項) ・「比較可能なフルタイム労働者」とは、同一の事業所において、勤続期間や資格/技能を含む他の考慮事項に適切な配慮を払いつつ、同一の又は類似の労働/職業に従事するところの、同一類型の雇用契約又は雇用関係を有するフルタイム労働者 ・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(附属書第3条第2項)	・労働時間に基づき賃金の全部又は一部の支払いを受けており、かつ、同一種類の契約に基づき当該使用者に雇われる労働者に関する慣習及び慣行にかんがみ、フルタイム労働者と同一視しえない者(規則第2条第2項)	①週労働時間が法定労働時間(35時間。ただし、それ以下の時間を協約で定めた場合を除く。)より少ない者 ②月労働時間が法定労働時間(151.67時間。ただし、それ以下の時間を協約で定めた場合を除く。)より少ない者 ③年労働時間が法定労働時間(1607時間。ただし、それ以下の時間を協約で定めた場合を除く。)より少ない者(労働法典L3123-1条)	・通常の週労働時間が、比較対象となるフルタイムで雇用される被用者の週労働時間よりも短い被用者 ・通常の週労働時間が定められていない場合には、通常の労働時間が、最高1年までの雇用期間の平均で、比較対象となるフルタイムで雇用される被用者の週労働時間を下回る労働者 ・比較対象となるのは、労働関係の種類が同一でかつ同等又は類似の活動に従事している当該事業所のフルタイム労働者 ・当該事業所内に比較対象となるフルタイム労働者がいない場合は、適用可能な労働協約に基づいて比較対象となるフルタイム労働者を定めなければならない。それ以外の場合は、各産業部門ごとに通例として比較対象となるフルタイム労働者とみなされるべき者を基準(法第2条)	・1週間又は1年未満の期間の所定労働時間が、契約又は法令に従いフルタイム労働とみなされる比較可能な労働者のものより短い労働者(法第2条)	・1週間の所定労働時間がその事業場で同じ種類の業務に従事する通常労働者の1週間の所定労働時間に比べて短い労働者(法第2条第2項)(勤労基準法第2条第1項第8号)	

	日本	EU	イギリス	フランス	ドイツ	スウェーデン	オランダ	韓国
③ 均等・均衡待遇	<ul style="list-style-type: none"> <li>・通常の労働者と同視すべきパートタイム労働者(業務の内容及び責任並びに全雇用期間における人材活用の仕組み及び運用が同じであって、雇用契約に期間の定めがない者)に対する差別的取扱い禁止(法第8条)</li> <li>・すべてのパートタイム労働者を対象に、賃金に関し、通常の労働者との均衡のとれた待遇の確保の努力義務(法第9条)</li> <li>・通常の労働者と職務内容が同じパートタイム労働者に対する、職務遂行に必要な教育訓練の実施義務(法第10条)</li> <li>・福利厚生施設の利用機会をパートタイム労働者に与える配慮義務(法第11条)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・雇用条件に関して、パートタイム労働者であるという理由では、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と比べて不利な取扱いを受けない権利(附属書第4条第1項)</li> <li>・比較可能なフルタイムとの報酬比例原則が適用(附属書第4条第2項)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・パートタイム労働者であることを根拠とし、かつ、客観的な根拠に基づき正当化されない場合に、比較可能なフルタイム労働者に比べ不利な取扱いを受けない権利(規則第5条第1項及び第2項)</li> <li>・不相当でない限り、比例原則が適用(規則第5条第3項)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・パートタイム労働者は、労働協約に基づく権利について、労働協約に定められた特定の方法による場合を除き、法律及び労働協約によりフルタイム労働者に広く認められている権利を享受(労働法典L3123-11条)</li> <li>・パートタイム労働者の報酬には、当該事業所又は企業において同等の職務に従事する同等の技能のフルタイム労働者の報酬比例が適用</li> <li>・報酬を計算する際は、労働時間と勤続年数を考慮(労働法典L3123-10条)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・パートタイムで雇用される労働者を、パートタイム労働を理由として、比較対象となるフルタイムで雇用される労働者よりも不利に扱うことは、客観的な理由によって異なる扱いが正当化されない限り禁止(法第4条)</li> <li>・分割可能な金銭価値のある給付について、比較対象となるフルタイムで雇用される労働者との時間比例で保障(法第4条)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・直接的差別の禁止：パートタイム労働者について、同様の状況にあるフルタイム労働者に適用される(適用され得た)賃金その他の労働条件よりも不利な条件を適用することによる不利益取扱いを禁止。ただし、使用者が、当該不利益取扱いがパートタイム労働によるものでないことを証明した場合はこの限りではない。また、当該労働条件の適用が合理的根拠に基づき正当化される場合には、この限りではない(法第3条)</li> <li>・間接的差別の禁止：パートタイム労働者について、一見中立的ではあるが実際はこれらの労働者にとって著しく不利となる賃金その他の労働条件を適用することによる不利益取扱いを禁止。ただし、当該労働条件の適用が、合理的な目的と当該目的を達成するために適切で必要な方法である場合には、この限りではない(法第4条)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・客観的に正当化されない限り、労働契約の締結、更新又は終了について、労働時間の違いによる差別禁止</li> <li>・これに違反して、パートタイム労働者との労働契約を終了した場合には、当該終了は無効</li> <li>・労働時間の違いによる差別禁止に反するいかなる条項も無効(オランダ市民憲章第7編第10章第4節第648条第1項～第3項)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・パートタイム労働者であることを理由とする、当該事業又は、事業場の同種又は類似の業務に従事する通常労働者との差別的処遇を禁止(法第8条第2項)</li> </ul>
比較対象者	・通常の労働者(同種の業務に従事)(法第2条)	・フルタイム労働者(附属書第3条第2項)	・フルタイム労働者(規則第2条第4項)	・フルタイム労働者(労働法典L3123-10条)	・フルタイム労働者(法第2条)	・同様の状況にあるフルタイム労働者(法第3条)	—	通常の労働者(法第8条第2項)
ア 同一使用者、同一事業所内か、事務所等を超えた比較か	・同一使用者の同一事業所内	・同一使用者の同一事業所内	・同一使用者の同一事業所内又は別事業所内	・同一事業所又は企業内	・同一事業所内	・同一使用者	—	・同一事業又は事業場
イ 同一職務(職種)間の比較か、異職務(職種)間の比較も含めるのか	<ul style="list-style-type: none"> <li>・職務内容及び全雇用期間を通じた人材活用の仕組みと運用が同じであること(第8条)</li> <li>・職務内容及び一定期間の人材活用の仕組みと運用が同じであること(第9条第2項)</li> <li>・上記以外(第9条第1項)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・同一又は類似の労働/職業間の比較</li> <li>→勤続期間や資格/技能等を考慮</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・同一の労働又はおおむね類似の労働間の比較</li> <li>→資格、技能、経験を考慮</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・同等の職務かつ同じ格付間の比較</li> <li>→労働時間と勤続年数を考慮</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・同一又は類似の業務間の比較</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・同一又は類似の労働間の比較</li> <li>→資格、職務経験、知識、勤続などを考慮</li> </ul>	—	・同種又は類似の業務間の比較
ウ 同一の雇用契約か	・契約期間が無期(実質無期を含む。)であること(第8条)	・同一種類の雇用契約又は雇用関係	・同一の種類の契約	—	・労働関係の種類が同一	—	—	—

		日本	EU	イギリス	フランス	ドイツ	スウェーデン	オランダ	韓国
(3) パートタイム労働法制の内容	エ ア～ウを満たす比較対象者がいない場合の取扱い	-	・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。	-	-	①適用可能な労働協約に基づき比較対象となるフルタイム労働者を決定する。 ②①で決定できない場合には、同じ産業部門において、通常フルタイム労働者と解される者を比較対象とする。	-	-	-
	差別的取扱いが認められる客観的な理由等			・超過勤務に係る料率に差異があっても、その勤務時間がフルタイム労働者の所定労働時間より短い場合等には不利益取扱いと見なさない(規則第5条第4項) ・不利益な取扱いが以下のすべてを満たす場合、客観的根拠により正当化される。 ①例えば、純粋な事業目的など、正当な目的を達成するためであること ②その目的を達成するために必要であること ③その目的を達成するために適切な方法であること(パートタイム労働者規則の注釈)	※給付の性質・目的等に照らし、個別具体的に判断がなされている。  ○報酬の平等な給付 ①労働時間短縮に伴う賃金補償措置について、時間短縮を受けなかったパートタイム労働者にも賃金上昇を享受する権利を認めた例。 ②一定の業績(販売目標)を達成した労働者に対して支給される手当につき、ハーフタイム労働者にはフルタイム労働者の半分の販売目標数値に到達したことをもって半分の手当が支給されなければならないとした例。  ③フルタイム労働者に支給されている年末賞与および休暇手当について、パートタイム労働者に労働時間に比例した賞与・手当を請求する権利を認めた例。 ※留意点 ア ただし、この報酬比例原則は、給付の性質・目的が、労働時間の長さ(労務給付の量)に関連しないものもあるため、すべての報酬に妥当するわけではない。 イ ①～③の例は、具体的な格付けや職務内容を問わず認められている給付のため、同じ格付け・同等職務のフルタイム労働者がいるか否かは問われていない。 ○労働協約による留保の可否 判例は限定的な立場 ○優先解雇の可否 判例では優先解雇は違法	※給付の性質・目的等に照らし、個別具体的に判断がなされている。  ○給付の分割可能性 ・給付が分割可能なもの(基本給、賞与、退職手当、クリスマス手当、勤続記念手当、退職勧奨手当、交替制勤務手当、時短調整手当)は、労働時間数に比例して給付 ・分割不可能なもの(食事手当・交通費補助などの对人的社会給付、社員食堂・社内保育施設などの福利厚生施設の利用等)はパートタイム労働者にも全面的に給付  ○客観的理由の有無 ・基本給については、職務内容が異なること。職務内容が同じであっても、学歴、(取得)資格、職業格付けが異なること。 (パートタイム労働者が副業として働いていること、雇用を保障することは、客観的理由にはならない。) ・一定の日の午前又は午後 の労務免除や、食事手当については、労働時間の配置が異なること。 ・交通費については、就労日数が少ないこと。 ・時間外労働手当については、その目的が、一定時間(協約時間)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ものであること。 ・労働の過重性に対する一定の配慮措置については、事案による。			

	日本	EU	イギリス	フランス	ドイツ	スウェーデン	オランダ	韓国
				<p>(参考) 同一価値労働同一賃金原則における「客観的な理由」 ・提供された労働の質の違い、在職期間(勤続年数)の違い、キャリアコースの違い、企業内での法的状況の違い、採用の必要性(緊急性)の違いなど。 ・客観的理理由となりうる事由は多岐にわたり、労働の内容に係わるもの(労働の質の違い)、企業内での位置づけに係わるもの(在職期間の違い、キャリアコースの違い、法的状況の違い)のみならず、企業側の経営上の事情に係わるもの(採用の必要性の違い)も含まれる。</p>				
立証責任		<p>(参考) ○雇用及び職業に関する男女の機会均等及び均等待遇原則の確保に関する指令(2006年) ・加盟国は、国内司法制度に従い、均等待遇原則が適用されないことで不当に扱われていると考えるすべての者が、裁判所又は他の権限ある機関における手続のいかなる段階においても、それにより直接又は間接の差別が存在することが推定される事実を立証すれば、均等待遇原則の違反が存在しなかったことを立証すべきは被告とすることを確保するために必要な措置をとる。</p>	<p>(参考) ・使用者によって規則第5条の権利を侵害されて取り扱われた可能性のある労働者が書面により要求する場合、21日以内に使用者から理由書を受け取る権利を有する(規則第6条第1項) ・理由書は、本規則に基づく法的手続きにおいて、証拠として認められる(規則第6条第2項) ・労働者は、使用者が第5条(不利益取扱い禁止)及び第7条(本規則に基づく権利行使を理由とする解雇の禁止)に違反したことに付いて雇用裁判所に苦情を申し立てることができる(規則第8条(1)) ・労働者が苦情を申し立てた場合に、使用者は、不利益取扱いの根拠を特定しなくてはならない(規則第8条(6))</p>					<p>(参考) ・短時間労働者は、差別的処遇を受けた場合、労働委員会に是正を申請することができ、この場合、短時間労働者は、差別的処遇の内容を具体的に明示し、立証責任は使用者が負う。(法第9条)</p>