

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 7 月

(独) 労働政策研究・研修機構

ま え が き

近年、企業側・労働者側双方のニーズにより、非正規労働者が増加し、労働者に占める非正規労働者の割合は3分の1を超えるに至っている。

一方、非正規労働者の増加は、正社員と比べ、その雇用の不安定さ、処遇の低さから、経済的自立が困難、職業キャリアの形成が不十分といった問題点が指摘されるなど、正規・非正規労働者の二極化構造が大きな社会問題となっている。

本報告書は、こうした背景の下、平成22年9月、厚生労働省政策統括官付労働政策担当参事官室の協力を得て、独立行政法人労働政策研究・研修機構に設置された「雇用形態による均等処遇についての研究会」の成果をとりまとめたものである。

本研究会では、EU及びその加盟国であるドイツ、フランス、イギリス及びスウェーデン（EU対象国）並びに日本を対象に、正規・非正規労働者間の不合理な処遇格差を禁止する法制をはじめとして、関係する法制の概要及び運用の実態について検討し、その内容をとりまとめた（本報告書第2部参照）。

そして、EU対象国における関係法制の概要及びその運用の実態をベースに、これらの法制の法的性格及び特徴等を整理した。また、日本における正規・非正規労働者間の不合理な処遇格差を是正するための仕組みづくりへの示唆を、併せてまとめた（本報告書第1部参照）。

なお、検討の過程では、東京大学社会科学研究所水町勇一郎教授に、フランス及びドイツにおける非正規労働者の不利益取扱いを正当化する「合理的」理由等に関し、大変有益な報告をしていただき、また、信州大学経済学部富永晃一准教授からは、本報告書案について貴重なコメントをいただいた。ご協力に対して厚く御礼申し上げます。

本研究会報告書が、日本における正規・非正規労働者間の処遇格差問題に関する議論の深化に寄与することができれば幸いである。

2011年7月

雇用形態による均等処遇についての研究会座長

東京大学大学院法学政治学研究科教授 荒木尚志

雇用形態による均等処遇についての研究会報告書の概要

第1章 非正規労働者の現状及び正規・非正規労働者間の不合理な処遇格差を禁止する法原則に関する議論の高まりの背景

- 近年、企業側・労働者側双方のニーズにより、非正規労働者が増加し、労働者に占める非正規労働者の割合は3分の1を超えるに至っている。
- 非正規労働者は、これまで、女性パートタイム労働者やアルバイトが中心であったが、近年、①常用雇用・基幹化の傾向がみられること、②男女問わず、特に、若年層での非正規労働者割合が上昇傾向にあること、③契約社員・嘱託や派遣労働者が増加する傾向にあること等の特徴がみられる。
- 非正規労働者の処遇をみると、正規労働者と比較して、職務の内容や、異動・転勤の有無といった働き方が違うことが一因となり、賃金や教育訓練、福利厚生等について両者の間に格差がみられる。
- このような正規・非正規労働者の二極化構造の解消が労働政策上の大きな課題となっている。雇用の質の向上等に資するため、新成長戦略（平成22年6月18日閣議決定）においても、「同一価値労働同一賃金」に向けた均等・均衡待遇の推進に取り組むこととされている。
- こうした中、非正規労働者の常用雇用・基幹化により、正規労働者と非正規労働者の職務の内容や働き方が近づく中、両者間の処遇の差が合理的な理由によるものか否か、また、合理的な理由があるとしても処遇の差が大きく十分な納得が得られていないのではないかと、そうだとすれば、こうした状況を解消するため、何らかの法政策等が採られるべきかが、今、問われている。

第2章 EU諸国における正規・非正規労働者間の不合理な処遇格差を禁止する法制等の概要及び運用の実態から得られた知見並びに日本への示唆

1 EU諸国における正規・非正規労働者間の不合理な処遇格差を禁止する法制の法的性格及び特徴等

日本における正規・非正規労働者の二極化構造が社会問題になる中、両者間の不合理な処遇格差を是正するため、EU諸国にみられる「同一（価値）労働同一賃金原則」や「均等待遇原則」などを導入すべきか否かが議論されている。

そこで、EU及びその加盟国であるドイツ、フランス、イギリス及びスウェーデン（EU対象国）の関係法制の概要及び運用の実態の検討から得られた知見を踏まえ、EU諸国における雇用形態に係る「均等待遇原則」を、人権保障に係る「均等待遇原則」及びその下位規範たる「同一（価値）労働同一賃金原則」との比較を通じて、以下のとおり整理した。

(1) 人権保障に係る「均等待遇原則」の法的性格及び特徴-差別的取扱い禁止原則

- EU対象国において、人権保障に係る「均等待遇原則」とは、人権保障の観点から、性別、人種など個人の意思や努力によって変えることのできない属性や自らの意思での選択の自由が保障されている宗教・信条を理由に、賃金を含む労働条件等につき、差別的取扱いを禁止するものと解される。
- 人権保障に係る「均等待遇原則（差別的取扱い禁止原則）」は、原則として、一方の属性を持つ者を不利に取り扱うことのみならず、有利に取り扱うことも逆差別として許容しない両面的規制であることが特徴である。
- なお、性別や人種などを理由とする異別取扱いは、原則として、真に職務上の必要性がある場合、そしてポジティブ・アクションとして例外的に許容される場合にのみ許される。

(2) 雇用形態に係る「均等待遇原則」の法的性格及び特徴-不利益取扱い禁止原則

- EU対象国において、雇用形態に係る「均等待遇原則」とは、非差別原則等とも称され、差別禁止の範疇で議論されることも少なくないが、その規制内容を法的に分析すると、差別的取扱い禁止原則とは異なり、非正規労働者の処遇改善の観点から、賃金を含む労働条件につき、雇用形態（パートタイム労働・有期契約労働・派遣労働）を理由とする不利益取扱いを禁止するものと解される。
- 雇用形態に係る「均等待遇原則（不利益取扱い禁止原則）」は、正規・非正規労働者間の処遇格差が問題となる中、主に労働政策上の要請から、非正規労働者の処遇改善等を図ることを目的として導入された原則であることから、正規労働者と比べて、非正規労働者を不利に取り扱うことを禁止し、かつ、有利に取り扱うことは許容する、片面的規制であることが特徴である。
- なお、雇用形態の違いを理由とする異別取扱いは、客観的（合理的）理由があれば許容される。

(3) 「同一（価値）労働同一賃金原則」の法的性格及び特徴

- EU対象国において、「同一（価値）労働同一賃金原則」とは、人権保障の観点から、主として性別など個人の意思や努力によって変えることのできない属性等を理由に、ある労働者が、他の労働者と比較して、同一（価値）の労働をしてい

ると認められるにもかかわらず、他の労働者より低い賃金の支払いを受けている場合に、他の労働者と同一の賃金の支払いを義務づけるものであり、人権保障に係る「均等待遇原則（差別的取扱い禁止原則）」の賃金に関する一原則と位置付けられるものである。

- その帰結として、「同一（価値）労働同一賃金原則」も、「均等待遇原則（差別的取扱い禁止原則）」一般と同様、一方の属性等を持つ者を他方より有利に取り扱うことも許さない両面的規制である。
- また、「同一価値労働同一賃金原則」は、元々、男女間の賃金差別につき、性別の違いによる職務分離がみられる中、「同一労働同一賃金原則」では十分に是正できないことから、異なる職務間でも適用ができるよう、同一労働から同一価値労働へ比較対象を拡大したものである。
- これに対して、性別等とは異なり当事者の合意により決定される雇用形態の違いを理由とする賃金格差に関しては、何らかの立法がない限り、「同一（価値）労働同一賃金原則」は直接的に適用可能な法原則とは解されていない。
- なお、性別等人権に関わる法定差別禁止事由について認められる「同一（価値）労働同一賃金原則」は強行的なもので、これらの差別禁止事由を直接理由とする賃金に関する異別取扱いは原則として許されない。
- 一方、賃金に関する異別取扱いにつき、間接差別として争われる場合は、より広い客観的（合理的）理由が認められる。EU法における男女「同一（価値）労働同一賃金原則」の間接差別に関する判例をみると、勤続年数、学歴、資格、勤務成績、技能、生産性、移動可能性（勤務時間や勤務場所の変更にどの程度対応できるかという柔軟性）、労働市場の状況等が、広く賃金に関する異別取扱いを許容する客観的（合理的）理由として考慮されている。
- このうち、勤続年数の違いによる賃金格差は、勤続の積み重ねによる職業能力の向上の観点から、異別取扱いの合理性について、通常、使用者の立証を要しないとされる。
- また、勤務時間や就業場所の変更にどの程度対応できるかという柔軟性については、それらが、特定の職務の遂行に重要であることを使用者が立証できれば、賃金格差の客観的（合理的）理由として認められるとされる。

(4) 雇用形態の違いを理由とする不合理な賃金格差を禁止する法原則の法的性格及び特徴

- EU対象国において、雇用形態の違いを理由とする賃金に関する異別取扱いについての争いは、上記(2)の雇用形態に係る不利益取扱い禁止原則の枠組みの中で、対処されている。

- 賃金に関する異別取扱いについては、比較対象者の存在が問題となるとともに、問題となる給付の性質・目的に応じて客観的（合理的）理由の有無が以下のように判断がされている。
 - ・ 職務関連給付（基本給、職務手当など）については、同一労働に従事する比較対象者が必要とされている。勤続期間、学歴、資格、職業格付けが違う場合には、客観的（合理的）理由があるものとして、異別取扱いが認められる。
 - ・ 職務関連以外の給付（食事手当など）については、やはり比較対象者が必要とされるが、同一労働であることまでは求められていない。また、客観的（合理的）な理由がない限り、量的に分割可能な給付は比例原則による給付が求められるとともに、量的に分割不能な給付（食事手当など）は、全面的に非正規労働者に認められる傾向にある。
 - ・ 一方、日本のパートタイム労働法8条の「均等待遇原則（不利益取扱い禁止原則）」では、給付の性質・目的に関係なく、「職務の内容」の同一性（同一労働要件）に加えて、「人材活用の仕組みや運用」も同一で、「労働契約の期間の定めがない（反復更新することにより無期労働契約と同視できる有期労働契約を含む。）」ことを満たす場合に、通常の労働者と同視され、不利益取扱い禁止原則が適用される点で、EUにおける雇用形態に係る不利益取扱い禁止原則との違いが見いだされる。

(5) まとめ

- 日本においては、正規・非正規労働者間の賃金格差是正の文脈で「同一（価値）労働同一賃金原則」が言及されることも少なくない。しかし、EU諸国においては、同原則は、性別など個人の意思や努力によって変えることのできない属性等を理由とする、人権保障に係る差別的取扱い禁止原則の賃金に関する一原則として位置付けられていると理解することができる。

このため、「同一（価値）労働同一賃金原則」は、（EUやイギリスにおいて、男性正規労働者と女性パートタイム労働者間の賃金格差につき、性別を理由とする間接差別禁止としては適用されることがあるものの）当事者の合意により決定される雇用形態の違いを理由とするパートタイム労働者に対する賃金格差として争われる場合には、何らかの立法がない限りは、直接的に適用可能な法原則とは解されていない。
- そして、EU諸国においては、正規・非正規労働者間の賃金格差をはじめとする不合理な処遇格差の是正については、雇用形態に係る不利益取扱い禁止原則の枠組みの中で、対処されている。
- このような雇用形態に係る不利益取扱い禁止原則は、
 - ・ 賃金に限定されず、処遇全般を射程として、

- ・ 正規労働者と比べて、客観的（合理的）理由なく、非正規労働者を不利に取り扱うことを禁止し、かつ、非正規労働者を有利に取り扱うことも許容する片面的規制である

ことを特徴とする、正規・非正規労働者間の不合理な処遇格差を禁止する法原則として理解することができる。

そして、その具体的適用においては、

- ・ 基本給など職務関連給付について、同一労働に該当しない、異なる職種・職務間の職務関連賃金格差は射程としない、
 - ・ 原則として、間接差別は禁止されない
- という特色も見られる。

○ また、雇用形態に係る不利益取扱い禁止原則の適用に当たり、異別取扱いを許容する客観的（合理的）理由については、問題となる給付等の性質・目的に応じて柔軟な判断がなされる傾向がみられ、その判断要素も、勤続期間、学歴、資格、職業格付けなど様々な点が考慮に入れている。

○ なお、日本における正規・非正規労働者間の処遇の差は、両者の職務の違いに加え、働き方（人材活用の仕組み・運用等）の違いも一因と考えられる。

本研究会で検討したEU対象国における雇用形態に係る不利益取扱い禁止原則の判例等の中で、異別取扱いを許容する客観的（合理的）理由の判断要素として、人材活用の仕組み・運用等が明示的に取り上げられたものはなかった。しかし、

- ・ EU法における男女「同一（価値）労働同一賃金原則」の判例において、労働時間や就業場所の変更にどれだけ対応できるかという点が、特定の職務の遂行に重要であることを使用者が立証できれば、男女間の賃金格差の客観的正当化事由として認められるとされていること
- ・ フランスの判例法理である「同一労働同一賃金原則」の判例において、キャリアコースの違いが賃金格差を許容する客観的（合理的）理由になり得るとされていること

など、人権保障に係る「均等待遇原則」に由来する「同一（価値）労働同一賃金原則」に関して、人材活用に通ずる要素について異別取扱いの正当化事由と解する考え方が見られた。このことは、日本及びEU対象国における正規労働者と非正規労働者の働き方の違いに留意する必要があるものの、EU対象国における雇用形態に係る不利益取扱い禁止原則についても、同様の考え方が認められる可能性を示唆しているように思われる。

2 正規・非正規労働者間の不合理な処遇格差を是正するための仕組みづくりへの示唆

上述のEU対象国における関係法制の概要及び実態の検討を踏まえ、日本における正規・非正規労働者間の不合理な処遇格差を是正するための仕組みづくりに当たって、示唆となる点を、以下のとおり、まとめた。

(1) 個別企業の労使による取組を通じた処遇の改善及び納得性の向上

- EU対象国においては、職種・職務給制度が中心で、正規・非正規労働者いずれについても産業別に設定される協約賃金が適用されること等から、正規・非正規労働者間の基本給についての処遇格差をめぐる紛争は、あまりみられない。
- 一方、日本においては、正規・非正規労働者間のとりわけ基本給をめぐる処遇格差が大きな問題となっている。
- 日本においては、近年、職務給や成果給的な要素を取り入れる動きも出てきているとはいえ、正規労働者については、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るなど、長期間を見据えた賃金制度が主流と考えられる一方、非正規労働者については、一時的・臨時的な労働力としての位置づけから、地域の外部労働市場の需給状況等を踏まえた職務給的な要素が中心の賃金制度が多いと考えられる。

このように、正規・非正規労働者で適用される賃金制度が異なることが多い中、仮に、EU対象国のような、パートタイム労働者や有期契約労働者、派遣労働者であることを理由とする不合理な不利益取扱いを禁止する法原則の下、その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を日本に導入した場合、何が合理的な理由の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を懸念する向きもある。
- EUにおいては、社会の複雑性・不確実性が高まる中、実体規制のみを通じた法違反による事後救済のみでは十分に効果が上がらないことから、当事者自らによる改善に向けた取組を促す手続規制を活用する例も見られる。実体規制と手続規制には、それぞれメリットとデメリットがあるが、規制事項とそれを取りまく社会経済状況を勘案して、適切なアプローチを模索する必要がある。
- EUの取組と日本とEUの雇用形態差別の実情の違いにも十分考慮を払い、日本においても、正規・非正規労働者間の不合理な処遇格差を是正するため、個別企業による処遇の差の実態把握や、当該処遇格差が不合理な場合の是正に向けた労使の取組を進めることが、非正規労働者の処遇の改善及び納得性の向上に資すると考えられる。

また、こうした取組の際に、非正規労働者の声を反映することが重要と考えられる。

- なお、労働者の処遇の決定に当たっては、様々な要素が考慮されているが、こうした取組の際、処遇の決定要素の一つである職務を把握するための制度である、職務分析・職務評価制度の活用も考えられる。

日本においては、大企業を中心に、企業の経営戦略に応じて、職能資格制度をはじめとして、職務等級制度や役割等級制度などの社員格付け制度を活用して人事管理が行われている。また、社員格付け制度と連動するであろう賃金表の作成状況をみると、大企業は、概ね賃金表が作成されているが、小規模企業の4割が賃金表を作成していないなど、企業規模によってばらつきがみられる。こうした状況の中、自社内の人事管理の実情に応じて、職務分析・職務評価を実施できる企業が、その取組を進めることは、正規・非正規労働者間の処遇の差についての納得性の向上や処遇の改善にも資するのではないかと考えられる。

(2) 正社員への移行や多様な正社員に係る環境整備等の取組

- 雇用形態に係る不利益取扱い禁止原則は、正規・非正規労働者間で、業務内容が異なる場合や、同じ業務内容でも責任が軽かったり内容が単純な場合など、職務分離が発生しているケースや、非正規労働者が正規労働者の移行を希望しているケースには、十分実効的には機能しない。このため、非正規労働者の正社員等への移行に向けたキャリアアップ支援や、多様な正社員に係る環境整備など、他の施策を併せて検討・推進していくことも考えられる。
- また、正規・非正規労働者間の不合理な処遇格差を是正する仕組みづくりの検討に当たっては、併せて、雇用形態に中立的な税・社会保障制度の検討が必要である。

3 おわりに

- 本研究会は、EU及びその加盟国であるドイツ、フランス、イギリス及びスウェーデン並びに日本を対象に、雇用形態に係る「均等待遇原則」と称される、正規・非正規労働者間の不合理な処遇格差を禁止する法制を中心に、関係する法制の概要及び運用について検討した上で、そこから得られた知見及び日本への示唆をまとめた。
- 日本においては、正規・非正規労働者間の処遇格差是正の文脈で「同一（価値）労働同一賃金原則」に言及されることもあるが、EU諸国における同原則は、人権保障の観点から、性別など個人の意思や努力によって変えることのできない属性等を理由とする賃金差別を禁止する法原則として位置付けられていると理解することができる。

他方、当事者の合意により決定することが可能な雇用形態の違いを理由とする賃金の異別取扱いについては、上記の人権保障に係る差別禁止事由について認められる「同一（価値）労働同一賃金原則」は、特段の立法がない限り、直ちに適用可能なものではないと解されている。

- EU諸国では、正規・非正規労働者間の賃金を含む処遇格差の是正については、雇用形態に係る不利益取扱い禁止原則の枠組みの中で対処されている。

同原則は、非正規労働者の処遇改善の観点から、正規労働者と比べて、客観的（合理的）理由なく、非正規労働者を不利に取り扱うことを禁止し、かつ、非正規労働者を有利に取り扱うことも許容するものであり、有利にも不利にも両面的に異別取扱いを禁止するいわゆる均等待遇原則（差別的取扱い禁止原則）とは異なる類型に属するものである。

- そして、雇用形態による異別取扱いが違法となるかどうかは、客観的（合理的）理由の有無により決せられるが、その判断は、人権保障に係る差別的取扱い禁止原則（特に直接差別）におけるよりも柔軟な解釈が行われている。

- このような雇用形態に係る不利益取扱い禁止原則は、雇用形態の違いを理由とする異別取扱いについて、その客観的（合理的）理由につき使用者に説明責任を負わせることで、正規・非正規労働者間の処遇格差の是正を図るとともに、当該処遇の差が妥当公正なものであるのか否かの検証を迫る仕組みと解することができる。

このような仕組みは、正規・非正規労働者間の不合理な処遇格差の是正及び納得性の向上が課題とされている日本において、示唆に富むものと考えられる。

- また、EUでは、差別禁止法一般について法違反による事後的救済のみでは十分に効果が上がらないことから、当事者自らによる改善に向けた取組を促すアプローチも導入されていることを参考に、日本においても、個別企業による正規・非正規労働者間の処遇の差の実態把握や、当該処遇格差が不合理な場合の是正に向けた労使の取組を進めることは、非正規労働者の処遇の改善及び納得性の向上に資すると考えられる。

雇用形態による均等処遇についての研究会 委員名簿

- 荒木尚志 東京大学大学院法学政治学研究科教授（座長）
- 有田謙司 西南学院大学法学部教授
- 奥田香子 近畿大学法科大学院教授
- 川口大司 一橋大学大学院経済学研究科准教授
- 濱口桂一郎 （独）労働政策研究・研修機構労使関係・労使コミュニケーション部門統括研究員
- 皆川宏之 千葉大学法経学部法学科准教授
- 守島基博 一橋大学大学院商学研究科教授
- 両角道代 明治学院大学法学部教授

（五十音順）

雇用形態による均等処遇についての研究会 開催経過

第1回（平成22年9月28日 10:00～12:00）

- EUにつき、担当委員から報告後、自由討議

第2回（平成22年11月15日 15:00～17:00）

- フランス、スウェーデンにつき、担当委員から報告後、討議

第3回（平成22年11月16日 10:00～12:00）

- ドイツ、イギリスにつき、担当委員から報告後、討議

第4回（平成23年1月19日 10:00～12:00）

- これまでの議論の整理①

第5回（平成23年2月24日 14:00～16:00）

- 水町勇一郎東京大学社会科学研究所教授ヒアリング
- これまでの議論の整理②

第6回（平成23年3月3日 14:00～16:00）

- これまでの議論の整理③

第7回（平成23年4月6日 15:00～17:00）

- 労使ヒアリング

第8回（平成23年4月27日 14:00～16:00）

- これまでの議論の整理④

第9回（平成23年5月23日 14:00～16:00）

- 報告書案の検討①

第10回（平成23年6月20日 14:00～16:00）

- 報告書案の検討②

目次

第1部 非正規労働者の現状及びEU諸国における正規・非正規労働者間の不合理な処遇格差を禁止する法制等から得られた知見及び日本への示唆

第1章 非正規労働者の現状及び正規・非正規労働者間の不合理な処遇格差を禁止する法原則に関する議論の高まりの背景

- 1 非正規労働者の現状・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 2
- 2 正規・非正規労働者間の不合理な処遇格差を禁止する法原則の議論の高まりの背景・・・・ 15

第2章 EU諸国における正規・非正規労働者間の不合理な処遇格差を禁止する法制等の概要及び運用の実態から得られた知見並びに日本への示唆

1 概念整理

- (1) EUにおける「同一（価値）労働同一賃金原則」・・・・・・・・ 20
- (2) EUにおける雇用形態に係る「均等待遇原則」・・・・・・・・ 24
- (3) 日本における「均等待遇原則」及び「均衡待遇原則」・・・・ 26

2 EU諸国における正規・非正規労働者間の不合理な処遇格差を禁止する法制の法的性格及び特徴等

- (1) 人権保障に係る「均等待遇原則」の法的性格及び特徴-差別的取扱い禁止原則・・・・ 30
- (2) 雇用形態に係る「均等待遇原則」の法的性格及び特徴-不利益取扱い禁止原則・・・・ 31
- (3) 「同一（価値）労働同一賃金原則」の法的性格及び特徴・・・・ 31
- (4) 雇用形態の違いを理由とする不合理な賃金格差を禁止する法原則の法的性格及び特徴・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 32
- (5) まとめ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 33
- (6) EU諸国における正規・非正規労働者間の不合理な処遇格差を禁止する法制についての留意点・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 35

3 正規・非正規労働者間の不合理な処遇格差を是正するための仕組みづくりへの示唆

- (1) 個別企業の労使による取組を通じた処遇の改善及び納得性の向上・・・・・・・・ 36
- (2) 正社員への移行や多様な正社員に係る環境整備等の取組・・・・・・・・ 38

第2部 EU諸国等における雇用形態に係る不利益取扱い禁止法制等の現状

1	EU	42
2	ドイツ	52
3	フランス	59
4	イギリス	67
5	スウェーデン	77
6	日本	82
	図表	90

第 1 部

非正規労働者の現状及びEU諸国における正規・
非正規労働者間の不合理な処遇格差を禁止する
法制等から得られた知見及び日本への示唆

第1章 非正規労働者の現状及び正規・非正規労働者間の不合理な処遇格差を禁止する 法原則に関する議論の高まりの背景

<はじめに>

本章では、日本の非正規労働者の現状について、その推移、企業側の活用理由及び活用上の問題点、労働者側の選択理由、処遇の現状及び満足度をみることを通じて、正規・非正規労働者の二極化構造の現状についてみる。

また、正規・非正規労働者間の不合理な処遇格差を禁止する法原則に関する議論の高まりの背景には、正規・非正規労働者の二極化構造の一方で、非正規労働者の基幹化・常用雇用化により、正規・非正規労働者の職務内容や働き方が近づく中、両者間の処遇の差について十分な納得が得られていないこと等があることをみる。

1 非正規労働者の現状

(1) 非正規労働者の推移

<非正規労働者は労働者全体の1/3超>

- 非正規労働者は近年増加しており、非正規労働者の労働者全体に占める割合をみると、2008年秋の経済危機の影響から、非正規労働者の占める割合は2008年の34.1%から2009年には33.7%と0.4ポイント低下したが、その後、正規労働者は依然として減少傾向の一方、非正規労働者は増加傾向に転じた結果、2010年の非正規労働者の労働者全体に占める割合は34.3%に上昇している^{1, 2}。

<進む非正規労働者の常用雇用化>

- 常雇³の非正規労働者の労働者全体に占める割合をみると、1987年には6.9%であったのが、2007年には22.0%に上昇しており、非正規労働者の中でも、契約社員・嘱託及びパートで、その傾向が顕著となっている。
- また、同一企業における労働者の勤続年数を雇用形態別にみると、正規労働者の平均勤続年数は12.2年⁴と10年を超えている。また、パートタイム労働者及び

¹ 図表1参照。

² 浅野博勝・伊藤高広・川口大司（2011）によれば、過去20年間の日本における非正規労働者の増加について、“非正規労働者の正規労働者に対する相対賃金は非常に安定的であり、このことは非正規労働者の相対的な需要のみならず供給も増大していることを示唆している。ただし、産業構造の変化や労働人口構成の変化は非正規労働者の増加の4分の1程度しか説明しておらず、残り部分については、女性労働者の非正規就業確率の上昇、あるいは卸売・小売業やサービス業における非正規雇用需要の増大などが大きな要因となっている。また、企業データを用いた分析からは、非正規労働者の増加の6割程度を、産業構造の変化と生産物需要の不確実性そして情報通信技術の導入によって説明できる”としている。

³ 「常雇」とは、1年超の雇用契約で雇われている者、又は期間の定めのない雇用契約で雇われている者。図表2及び3参照。

⁴ 厚生労働省大臣官房統計情報部「平成21年賃金構造基本統計調査報告」（2010）。

有期契約労働者は、3年を超える者が5～6割で、10年を超える者も1割を超えている。一方、派遣労働者は、3年以下の者が8割近くを占めている⁵。

＜男女ともに非正規労働者の占める割合が上昇、女性は正規・非正規逆転＞

○ 非正規労働者のうち、男性の占める割合は30.7%、女性の占める割合は69.4%（いずれも2010年）⁶となっている。2010年の非正規労働者の労働者全体に占める割合を男女別にみると、男性は、過去10%未満だったものが、2010年には18.9%に上昇している。また、女性は、男性と比べ非正規労働者の占める割合は元々高かったが、2000年代には正規労働者と非正規労働者の占める割合が逆転し、2010年には53.8%に上昇している⁷。

＜近年、15～24歳において非正規労働者の占める割合が大きく上昇＞

○ 非正規労働者の労働者全体に占める割合を年齢階級別にみると、すべての年齢階級において上昇傾向にあり、特に、15～24歳において、1990年半ばから2000年代はじめにかけて大きく割合が上昇し、2005年には34.2%に達したが、その後、若干低下し、2010年は30.7%となっている⁸。

○ また、非正規労働者の労働者全体に占める割合を性別及び年齢階級別にみると、男女ともに、いずれの年齢階級においても概ね上昇傾向にあり、特に、15～24歳において、1990年半ばから2000年代はじめにかけて大きく割合が上昇し、その後、若干低下した点も男女間で共通している⁹。

＜近年、契約社員・嘱託の増加が顕著＞

○ 非正規労働者の雇用形態別の内訳の推移をみると、パートが48%と、依然として非正規労働者の多くを占める一方、契約社員・嘱託・その他は2000年には12.6%であったが、2010年には26.6%（うち契約社員・嘱託は18.8%）に上昇している。なお、派遣社員は2000年には2.6%、2008年には8.0%まで上昇したが、2008年秋の経済危機以降、減少傾向に転じ、2010年は5.5%となっている¹⁰。

＜男性は契約社員・嘱託・その他、女性はパート・アルバイトが多くを占める＞

○ 非正規労働者の労働者全体に占める割合を性別及び雇用形態別にみると、男性は、契約社員・嘱託・その他、パート・アルバイト、派遣社員の順、女性は、パート・アルバイト、契約社員・嘱託・その他、派遣社員の順に占める割合が高くなっており、特に、女性は、パート・アルバイトの占める割合が高い¹¹。

⁵ 図表4参照。

⁶ 総務省統計局「労働力調査（詳細推計）」。

⁷ 図表5参照。

⁸ 図表6参照。

⁹ 図表7参照。

¹⁰ 図表8参照。

¹¹ 図表9参照。

(2) 非正規労働者の活用・選択理由及び活用上の問題点

<企業側の活用理由>

- 企業が非正規労働者を活用する理由をみると、
 - ・ 「賃金の節約のため」40.8%、「賃金以外の労務コストの節約のため」21.1%と、コスト軽減の意識、
 - ・ 「1日、週の中の仕事の繁閑に対応するため」31.8%、「景気変動に応じて雇用量を調節するため」21.1%、「臨時・季節的業務量の変化に対応するため」16.6%と、雇用量の調節のほか、
 - ・ 「即戦力・能力のある人材を確保するため」25.9%が多くなっている¹²。
- これを非正規労働者の雇用形態別にみる¹³と、パートタイム労働者については、「賃金の節約のため」、「1日、週の中の仕事の繁閑に対応するため」、「長い営業（操業）時間に対応するため」の順に多い。

契約社員については、「専門的業務に対応するため」、「即戦力・能力のある人材を確保するため」、「賃金の節約のため」の順に多い。

派遣労働者については、「即戦力・能力のある人材を確保するため」、「正社員を確保できないため」、「景気変動に応じて雇用量を調節するため」の順に多い。

このように、雇用形態の違いにより、活用理由が異なる傾向がみられる。

<企業側の活用上の問題点>

- 一方、企業が非正規労働者を活用する上での問題点は、「良質な人材の確保」51.4%、「仕事に対する責任感」48.3%、「仕事に対する向上意欲」37.5%の順に多くなっており¹⁴、雇用形態別にみても、同様の傾向がみられる¹⁵。

<労働者側の非正規労働の選択理由>

- 労働者が非正規労働を選んだ理由をみると、「自分の都合のよい時間に働けるから」が42.0%と最も多く、次いで「家計の補助、学費等を得たいから」34.8%、「家庭の事情（家事・育児・介護等）や他の活動（趣味・学習等）と両立しやすいから」25.3%の順となっており、非正規労働が、労働者側からの多様な就業ニーズの受け皿となっている¹⁶。
- これを非正規労働者の雇用形態別にみると、パートタイム労働者については、「自分の都合のよい時間に働けるから」「家計の補助、学費等を得たいから」「家庭の事情（家事・育児・介護等）や他の活動（趣味・学習等）と両立しやすいから」、契約社員については、「専門的な資格・技能を活かせるから」「正社員として働ける会社になかったから」「家計の補助、学費等を得たいから」、派遣労働者

¹² 図表 10 参照。

¹³ 図表 11 参照。

¹⁴ 図表 12 参照。

¹⁵ 図表 13 参照。

¹⁶ 図表 14 参照。

については、「正社員として働ける会社がなかったから」「より収入の多い仕事に従事したかったから」が順に多く、雇用形態の違いにより、選択理由が異なる傾向がみられる¹⁷。

- 一方、労働者が非正規労働を選んだ理由のうち「正社員として働ける会社がなかったから」と回答した割合は、1999年の14.0%から2007年には4.9ポイント上昇の18.9%、他の就業形態に変わりたいとする者の割合も13.5%から30.6%に上昇し、その多くが正社員になりたいと回答している¹⁸。

また、非正規労働者の雇用形態別に「正社員として働ける会社がなかったから」の回答割合をみると、パートタイム労働者は12.2%、契約社員は31.5%、派遣社員は37.3%であり、派遣社員及び契約社員の割合が高く、雇用形態別にみた他の就業形態に変わりたいとする者の割合も、同様の傾向がみられる¹⁹。

なお、非正規労働者の転職希望理由としては、「収入が少ない」32.6%、「一時的についた仕事だから」21.1%が多くなっている²⁰。

(3) 非正規労働者の処遇の現状及び満足度

<賃金>

- 非正規労働者の賃金は、ほぼすべての世代で正規労働者の賃金を下回っており、年齢による変化も少なくなっている²¹。
- また、雇用形態別の年間所得の分布をみると、非正規労働者は、正規労働者よりも年間所得の分布のピークが低い位置にあり、特にパート・アルバイトの約9割は年間所得200万円未満となっている²²。
- さらに、年収200万円未満労働者の雇用形態別の割合をみると、正社員が22.0%、パート・アルバイトが51.3%、その他非正社員が14.7%となっており、非正規労働者がその多くを占めている。また、年収200万円未満労働者の続柄別の割合をみると、世帯主が18.1%となっている²³。

<教育訓練>

- 企業内における能力開発の状況をみると、OJT、Off-JTのいずれの実施率も、正社員以外に対する実施率は、正社員の半分未満となっている^{24, 25}。

¹⁷ 図表15参照。

¹⁸ 図表16参照。

¹⁹ 図表16参照。

²⁰ 図表17参照。

²¹ 図表18参照。

²² 図表19参照。なお、パートタイム労働者の年間所得は、被扶養者であるパートタイム労働者による就業調整の影響を受けていると考えられる。(独)労働政策研究・研修機構「短時間労働者実態調査結果」(2010)によれば、パートタイム労働者の25.0%が就業調整(年収や労働時間の調整)をしていると回答している。被扶養者に係る税・社会保障制度については、図表54参照。

²³ 図表20参照。

²⁴ 厚生労働省職業能力開発局「能力開発基本調査」(2010)によると、計画的なOJTを実施した事業所は、

＜福利厚生等＞

- 非正規労働者に適用される制度をみると、「賞与支給制度」34.0%（正規労働者で適用される割合（以下同じ）84.8%）、「福利厚生施設等の利用」22.7%（50.2%）、「退職金制度」10.6%（78.0%）、「自己啓発援助制度」7.8%（34.0%）と、非正規労働者の制度適用割合は、正規労働者と比べ低くなっている²⁶。

＜満足度＞

- 労働者の現在の職場での満足度をみると、非正規労働者で「満足」「やや満足」の回答が多いのが、順に、「仕事の内容・やりがい」60.1%（正規労働者（以下同じ）63.3%）、「労働時間・休日等の労働条件」54.6%（45.9%）、「職場の人間関係、コミュニケーション」53.4%（54.4%）となっている。
- 一方、「満足」「やや満足」の回答が少ないのが、順に、「教育訓練・能力開発のあり方」15.3%（26.4%）、「福利厚生」23.4%（37.1%）、「人事評価・処遇のあり方」29.2%（31.1%）、「賃金」33.6%（39.5%）となっている。
- このように、非正規労働者は、仕事の内容・やりがいや労働時間等の時間的拘束の面では満足度が高いものの、教育訓練、福利厚生や賃金等について、満足度は低いものとなっている²⁷。

（4）職務等の違いからみた非正規労働者の処遇の現状及び満足度

上述のとおり、正規・非正規労働者間に処遇の差があるが、その一因として、両者の間での職務や働き方の違いが影響を及ぼしていることが考えられる。

このため、次に、正規労働者との職務等の違いからみた非正規労働者（有期契約労働者及びパートタイム労働者）の処遇の現状及び満足度をみていくこととする。

① 有期契約労働者²⁸

＜職務タイプ別有期契約労働者の割合＞

- 正社員と有期契約労働者の職務の異同についてみるため、有期契約労働者について、正社員との比較の観点から、4つの職務タイプ²⁹（「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、「高度技能活用型」：

正社員に対して57.8%、正社員以外に対して27.7%となっている。また、Off-JTを実施した事業所は、正社員に対して67.1%、正社員以外に対して31.4%となっている。図表21参照。

²⁵ 池田肇恵・川口大司（2010）によれば、年齢、従業者規模、継続就業年数、産業、職業でコントロールしても、正規労働者と比べ、非正規労働者の職業訓練の実施確率は低く、非正規労働者の中でも、パート・アルバイトの方が、契約社員・嘱託より職業訓練実施確率は低いとしている。図表22参照。

²⁶ 図表23参照。

²⁷ 図表24参照。

²⁸ 以下、＜職務タイプ別有期契約労働者の割合＞、＜働き方の違い＞及び＜処遇の違い＞については厚生労働省労働基準局「平成21年有期労働契約に関する実態調査（事業所調査）報告書」（2010）、＜満足度＞及び＜有期労働契約について最も改善してほしい点＞については「平成21年有期労働契約に関する実態調査（個人調査）報告書」（2010）による。

²⁹ 詳細は図表25参考参照。

正社員よりも高度な内容の職務に従事している有期契約労働者、「別職務・同水準型」：正社員とは別の職務であるが、高度でも軽易でもない職務に従事している有期契約労働者、「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）別に、その内訳をみると、「軽易職務型」が 54.4%と最も多く、次いで「正社員同様職務型」28.3%、「別職務・同水準型」13.1%、「高度技能活用品」1.0%の順となっている。なお、「事業所に正社員がいない場合」は3.1%となっている³⁰。

- なお、有期契約労働者全体に占めるパートタイム労働者³¹の割合は 57.4%であり、これを職務タイプ別にみると、「軽易職務型」が 67.7%と最も多く、次いで「別職務・同水準型」53.0%、「正社員同様職務型」39.2%、「高度技能活用品」31.4%の順となっている³²。
- また、職務タイプ別に、有期契約労働者の性別割合をみると、「正社員同様職務型」（男性 41.6%、女性 58.4%）、「高度技能活用品」（男性 70.7%、女性 29.3%）、「別職務・同水準型」（男性 34.9%、女性 65.1%）、「軽易職務型」（男性 27.4%、女性 72.6%）となっており、「高度技能活用品」は男性の占める割合が、「軽易職務型」は女性の占める割合が高くなっている³³。

<働き方の違い>

【残業】

- 正社員及び有期契約労働者の残業の有無をみると、「残業することがある」は正社員 89.2%、有期契約労働者 62.5%となっている。これを有期契約労働者の職務タイプ別にみると、「残業することがある」の割合が最も高いのは、「正社員同様職務型」の 68.2%、次いで、「別職務・同水準型」66.4%、「軽易職務型」56.7%、「高度技能活用品」39.3%の順となっている³⁴。

【異動・転勤】

- 正社員及び有期契約労働者の異動・転勤の有無をみると、「異動・転勤することがある」は正社員 71.9%、有期契約労働者 21.1%となっている。これを有期契約労働者の職務タイプ別にみると、「異動・転勤することがある」の割合が最も高いのは、「正社員同様職務型」の 26.8%、次いで、「別職務・同水準型」19.8%、「軽易職務型」16.9%、「高度技能活用品」13.2%の順となっている³⁵。

³⁰ 図表 25 参照。

³¹ 事業所でもっとも人数が多い職種に就いているパートタイム労働者の契約期間をみると、「期間の定めあり」85.9%、「期間の定めなし」12.5%となっている（（独）労働政策研究・研修機構「短時間労働者実態調査結果」（2010））。

³² 図表 26 参照。

³³ 図表 26 参照。

³⁴ 図表 27 参照。

³⁵ 図表 28 参照。

【昇進】

- 正社員及び有期契約労働者の昇進の有無をみると、「昇進することがある」は正社員 87.4%、有期契約労働者 18.1%となっている。これを有期契約労働者の職務タイプ別にみると、「昇進することがある」の割合が最も高いのは、「事業所に正社員がいない場合」を除くと、「正社員同様職務型」の 20.9%、次いで、「別職務・同水準型」19.1%、「軽易職務型」14.3%、「高度技能活用品」14.1%の順となっている³⁶。

<処遇の違い>

【基本給】

- 正社員と比較した有期契約労働者の基本給の水準をみると、「6割以上8割未満」が 31.8%と最も多く、次いで、「8割以上10割未満」24.7%、「4割以上6割未満」16.9%の順となり、比較対象となる正社員の水準を下回るとする割合は、不明を除き、77.0%となっている³⁷。
- また、有期契約労働者の職務タイプ別に、基本給の水準について、比較対象となる正社員の水準を下回るとする割合をみると、不明を除き、「正社員同様職務型」68.4%、「高度技能活用品」38.9%、「別職務・同水準型」82.5%、「軽易職務型」85.6%となっており、「正社員同様職務型」であっても、正社員と同水準以上の基本給を享受できているのは、3割程度にすぎない³⁸。

【退職金・賞与・手当】

- 正社員及び有期契約労働者の退職金、賞与の有無をみると、「退職金がある」は正社員 81.0%、有期契約労働者 12.6%、「賞与がある」は正社員 89.1%、有期契約労働者 45.6%となっている³⁹。
- これを有期契約労働者の職務タイプ別にみると、「退職金がある」の割合が最も高いのは、「高度技能活用品」で 21.9%、次いで「正社員同様職務型」18.0%、「賞与がある」の割合が最も高いのは、「正社員同様職務型」で 55.1%、次いで「別職務・同水準型」42.4%となっている⁴⁰。
- また、正社員と比較した有期契約労働者の退職金の水準をみると、「同額程度」が 29.9%と最も多く、次いで「2割未満」が 24.6%となり、7割が、比較対象となる正社員の水準を下回っている。これを有期契約労働者の職務タイプ別にみると、比較対象となる正社員の水準を下回るとする割合は、不明を除き、「正社員同様職務型」67.0%、「高度技能活用品」31.2%、「別職務・同水

³⁶ 図表 29 参照。

³⁷ 図表 30 参照。

³⁸ 図表 30 参照。

³⁹ 図表 31 参照。

⁴⁰ 図表 31 参照。

準型」67.7%、「軽易職務型」73.3%となっている⁴¹。

- さらに、正社員及び有期契約労働者の諸手当の有無をみると、「通勤手当」は正社員（88.5%）、有期契約労働者（71.9%）ともに支給される割合が高いものの、役職手当（正社員 74.3%、有期契約労働者 9.6%）、家族手当（正社員 64.0%、有期契約労働者 5.3%）、住宅手当（正社員 50.3%、有期契約労働者 5.0%）など、正社員と有期契約労働者で支給される割合に差があるものが多い⁴²。

【教育訓練】

- 正社員と比較した有期契約労働者の教育訓練機会の有無をみると、「一般的に正社員とほぼ同じ教育訓練機会が与えられている」が28.3%と最も多く、次いで「教育訓練機会は正社員と比較して少ないが、業務に必要な教育訓練機会は正社員とほぼ同じ」26.6%、「一般的に教育訓練機会は正社員に比べて少ない」19.7%、「教育訓練機会はほとんどない」17.0%の順となっている⁴³。
- これを有期契約労働者の職務タイプ別にみると、「正社員同様職務型」は「一般的に正社員とほぼ同じ教育訓練機会が与えられている」42.3%、「高度技能活用型」は「一般的に正社員とほぼ同じ教育訓練機会が与えられている」38.6%、「別職務・同水準型」は「教育訓練機会は正社員と比較して少ないが、業務に必要な教育訓練機会は正社員とほぼ同じ」30.9%、「軽易職務型」は「教育訓練機会は正社員と比較して少ないが、業務に必要な教育訓練機会は正社員とほぼ同じ」26.9%が一番多くなっている⁴⁴。

【福利厚生】

- 正社員及び有期契約労働者の福利厚生の有無をみると、「福利厚生がある」は正社員 93.3%、有期契約労働者 84.2%となっている。これを福利厚生の内容別にみると、「食堂・休憩室・更衣室の利用」（正社員 73.4%、有期契約労働者 75.5%）、「社内行事への参加」（正社員 75.6%、有期契約労働者 67.6%）、「慶弔見舞金」（正社員 91.4%、有期契約労働者 64.6%）など正社員・有期契約労働者ともに適用される割合が高いものがある一方、「財形貯蓄・企業年金」（正社員 54.7%、有期契約労働者 19.3%）、「社宅・寮の利用」（正社員 39.7%、有期契約労働者 6.8%）など、正社員と有期契約労働者で適用される割合に差があるものもある⁴⁵。
- なお、有期契約労働者の職務タイプ別に、何かしらの「福利厚生がある」とする割合をみると、「正社員同様職務型」88.6%、「高度技能活用型」81.2%、

⁴¹ 図表 32 参照。

⁴² 図表 31 参照。

⁴³ 図表 33 参照。

⁴⁴ 図表 33 参照。

⁴⁵ 図表 34 参照。

「別職務・同水準型」80.3%、「軽易職務型」82.1%となっている⁴⁶。

＜満足度＞

- 有期契約労働者について、働いていて「満足している」か「不満である」かをみると、「満足している」は55.7%となっている⁴⁷。
- 有期契約労働者の職務タイプ別に「満足している」の割合をみると、「正社員同様職務型」52.4%、「高度技能活用品型」50.7%、「別職務・同水準型」50.5%、「軽易職務型」62.0%となっている⁴⁸。
- 「満足している」と回答した有期契約労働者について、満足している理由をみると、「労働時間、日数が自分の希望に合致しているから」60.6%、「職場の人間関係がよいから」39.4%、「失業の心配は当面ないから」31.3%、「正社員に比べて責任が軽く、残業が少ないから」27.0%の順となっており、有期契約労働者のタイプ別にみても、同様の傾向がみられる⁴⁹。
- 「不満である」と回答した有期契約労働者について、不満である理由をみると、「頑張ってもステップアップが見込めないから」42.0%、「いつ解雇・雇止めがなされるかわからないから」41.1%、「賃金水準が正社員に比べて低いから」39.9%、「賃金の絶対水準が低いから」37.0%の順となっている⁵⁰。
- これを職務タイプ別にみると、
 - ・ 「正社員同様職務型」は、「賃金水準が正社員に比べて低いから」「いつ解雇・雇止めがなされるかわからないから」「頑張ってもステップアップが見込めないから」、
 - ・ 「高度技能活用品型」は、「いつ解雇・雇止めがなされるかわからないから」「賃金水準が正社員に比べて低いから」「頑張ってもステップアップが見込めないから」、
 - ・ 「別職務・同水準型」は、「頑張ってもステップアップが見込めないから」「賃金の絶対水準が低いから」「賃金水準が正社員に比べて低いから」、
 - ・ 「軽易職務型」は、「頑張ってもステップアップが見込めないから」「いつ解雇・雇止めがなされるかわからないから」「賃金の絶対水準が低いから」の順に多くなっている⁵¹。

＜有期労働契約について最も改善してほしい点＞

- 有期契約労働者が、自身の労働契約について最も改善してほしい点をみると、「賃金等の労働条件を改善してほしい」（24.6%）、「正社員として雇用してほ

⁴⁶ 図表 34 参照。

⁴⁷ 図表 35 参照。

⁴⁸ 図表 35 参照。

⁴⁹ 図表 36 参照。

⁵⁰ 図表 37 参照。

⁵¹ 図表 37 参照。

しい」(22.1%)、「現在の有期契約のままでよいから、更新を続け、長期間働きたい」(20.1%)、「特に改めてもらう必要はない」(15.7%)、「正社員のような責任の重い仕事はしたくないが、安定した雇用形態としてほしい」(10.8%)の順となっている⁵²。

- 性別にみると、男性は「正社員として雇用してほしい」「賃金等の労働条件を改善してほしい」が多く、女性は「賃金等の労働条件を改善してほしい」「現在の有期契約のままでよいから、更新を続け、長期間働きたい」が多くなっている⁵³。
- 職務タイプ別にみると、「正社員同様職務型」、「高度技能活用型」では「正社員として雇用してほしい」「賃金等の労働条件を改善してほしい」が多い一方、相対的にパートタイム労働者及び女性の占める割合の高い「別職務・同水準型」、「軽易職務型」、「事業所に正社員がいない場合」では「賃金等の労働条件を改善してほしい」「現在の有期契約のままでよいから、更新を続け、長期間働きたい」が多い傾向にある⁵⁴。

<まとめ(有期契約労働者)>

【職務の違いと有期契約労働者の基幹化】

- 以上、正社員との職務等の違いの観点からみた有期契約労働者の処遇の現状及び満足度についてみてきたが、有期契約労働者の半数強が、正社員より軽易な職務に従事していることが窺われ、また、有期契約労働者の約2/3が女性であることから、雇用形態の違いや性別による職務分離がみられる。

一方、正社員と同様の職務に従事する有期契約労働者は全体の約3割を占め、有期契約労働者の基幹化もみられる。

【働き方(人材活用の仕組み・運用等)の違い等と処遇】

- また、異動・転勤の有無といった働き方(人材活用の仕組み・運用等)の違いをみると、正社員の7割超が、異動・転勤することがあるとする一方、有期契約労働者では約2割、そのうち「正社員同様職務型」でも3割弱にとどまっており、正社員と有期契約労働者との間で、人材活用の仕組み・運用等が異なる場合が多くなっている。
- こうした職務分離、人材活用の仕組み・運用等が異なることを背景に、正社員と有期契約労働者の処遇には差がみられる。

【処遇に対する満足度】

- 有期契約労働者の6割弱が働いていて満足としており、「労働時間、日数が自分の希望に合致しているから」「職場の人間関係がよいから」「失業の心配は

⁵² 図表 38 参照。

⁵³ 図表 38 参照。

⁵⁴ 図表 38 参照。

当面ないから」が満足している理由の中で多い。

- 一方、有期契約労働者の4割強が働いていて不満としており、「頑張ってもステップアップが見込めないから」「いつ解雇・雇止めがなされるかわからないから」「賃金水準が正社員に比べて低いから」「賃金の絶対水準が低いから」が不満である理由の中で多い。
- また、有期契約労働者が、自身の労働契約について最も改善してほしい点を見ると、その8割強が労働契約の改善を望んでおり、職務タイプ別にみると、「正社員同様職務型」、「高度技能活用型」では「正社員として雇用してほしい」「賃金等の労働条件を改善してほしい」が多い一方、相対的にパートタイム労働者及び女性の占める割合の高い「別職務・同水準型」、「輕易職務型」、「事業所に正社員がいない場合」では「賃金等の労働条件を改善してほしい」「現在の有期契約のままでよいから、更新を続け、長期間働きたい」が多い傾向にある。

② パートタイム労働者⁵⁵

<正社員との職務の異同等からみたパートタイム労働者の割合>

- 正社員とパートタイム労働者の職務の異同についてみると、全短時間労働者のうち、もっとも人数が多い職種に就いている短時間労働者数は全体の84.4%となっており、この中で、正社員と職務がほとんど同じ短時間労働者の割合は3.4%となっている。このため、もっとも人数が多い職種に就いている短時間労働者であって、かつ、正社員と職務がほとんど同じ者の割合は、全短時間労働者の2.9%となっている⁵⁶。

<働き方の違い>

- また、もっとも人数が多い職種に就いている短時間労働者であって、正社員と職務がほとんど同じ者のうち、人材活用の仕組み等⁵⁷も全期間を通じて同じ短時間労働者の割合は、10.8%となっている⁵⁸。

<処遇の違い>

【賃金】

- 正社員と職務がほとんど同じ短時間労働者、正社員と職務がほとんど同じかつ人材活用の仕組み等が同じ短時間労働者について、正社員と比較した1時間当たりの賃金水準をみると、前者で、比較対象となる正社員の水準を下回るとする割合は69.5%、後方で、52.3%となっている⁵⁹。
- また、正社員と職務がほとんど同じ短時間労働者の1時間当たりの賃金水準

⁵⁵ 以下、(独)労働政策研究・研修機構「短時間労働者実態調査結果」(2010)による。

⁵⁶ 図表40参照。

⁵⁷ 調査票では、「人事異動の有無等」として尋ねている。

⁵⁸ 図表40参照。

⁵⁹ 図表41参照。

が、正社員の1時間当たり賃金水準より低い理由として、最も多いのが「勤務時間の自由度が違うから」、次いで、「そういった契約内容で労働者が納得しているから」、「人事異動の幅や頻度が違うから」の順となっている⁶⁰。

【手当等・各種制度】

- 正社員及び短時間労働者の手当等及び各種制度の実施状況をみると、「通勤手当」（正社員 92.3%、短時間労働者 80.7%）、「健康診断」（正社員 94.0%、短時間労働者 79.8%）、「慶弔休暇」（正社員 92.3%、短時間労働者 58.9%）など正社員、短時間労働者ともに実施される割合が高いものがある一方、「住宅手当」（正社員 53.6%、短時間労働者 3.2%）、「家族手当」（正社員 74.2%、短時間労働者 4.5%）、「企業年金」（正社員 48.4%、短時間労働者 6.9%）、「退職金」（正社員 89.2%、短時間労働者 9.4%）など、正社員と短時間労働者で実施される割合に差があるものもある⁶¹。
- また、手当等及び各種制度の有無について、正社員に対してのみ実施する理由をみると、「人材活用の仕組みが異なるから」を挙げる事業所が、概ね3割から5割と、最も多くなっている⁶²。

【教育訓練】

- 教育訓練の機会をみると、正社員、正社員と職務が同じ短時間労働者がいる場合の短時間労働者、短時間労働者全般の順に、実施率が高くなっている⁶³。

<処遇の納得性>

- 短時間労働者のうち、職務が同じ正社員がいる、又は責任の重さは違うが、同じ業務を行っている正社員がいる場合について、正社員と比較した短時間労働者自らの賃金水準及び納得度を尋ねたところ、「正社員と同等もしくはそれ以上の賃金水準である」3.5%、「正社員より賃金水準は低いが納得している」53.1%、「正社員より賃金水準は低く納得していない」28.1%、「分からない（考えたことがない）」14.9%となっている⁶⁴。
- 次に、「正社員より賃金水準は低いが納得している」と回答した短時間労働者の理由をみると、「責任の重さが違うから」46.6%、「もともとそういった内容で自分も納得しているから」44.2%、「勤務時間の自由度が違うから」37.7%の順となっている。一方、「正社員より賃金水準は低く納得していない」と回答した短時間労働者の理由をみると、「正社員と同じ内容の仕事をしているのに差があるから」73.9%が最も多くなっている⁶⁵。

⁶⁰ 図表 41 参照。

⁶¹ 図表 42 参照。

⁶² 図表 42 参照。

⁶³ 図表 43 参照。

⁶⁴ 図表 44 参照。

⁶⁵ 図表 45 参照。

- また、同じ仕事を行っている正社員がいる短時間労働者について、賃金以外の処遇等で仕事と同じ正社員と取扱いが異なっており、納得できないと考えているもので最も多いのは、「賞与」45.8%、次いで「定期的な昇給」29.1%、「退職金・企業年金」24.7%の順となっている⁶⁶。

<不満・不安>

- 現在の会社や仕事に対する不満・不安については、短時間労働者の59.0%が「ある」、37.6%が「ない」と回答しており、不満・不安の内容をみると、多い順に「賃金が安い」(30.9%)、「雇用が不安定」(15.4%)、「正社員になれない」(13.9%)、「有給休暇がとりにくい」(12.8%)、「短時間労働者としては仕事がきつい」(12.2%)となっている⁶⁷。

<まとめ（パートタイム労働者）>

【職務の違い】

- 以上、正社員との職務等の違いの観点からみたパートタイム労働者の処遇の現状及び満足度についてみてきたが、正規労働者と同一の職務（業務内容及び責任）に従事しているパートタイム労働者は少数であることが窺われ、パートタイム労働者の多くが有期労働契約⁶⁸であることから、有期契約労働者の場合と同様、雇用形態の違いによる職務分離がみられる。

【働き方（人材活用の仕組み・運用等）の違い等と処遇】

- また、パートタイム労働者には、異動・転勤等がないケースが多く、正社員とパートタイム労働者との間で、働き方（人材活用の仕組み・運用等）が異なる場合が多くなっている。
- こうした職務分離、人材活用の仕組み・運用等が異なることを背景に、正社員とパートタイム労働者の処遇には差がみられる。

【処遇に対する満足度】

- 短時間労働者の約4割が、現在の会社や仕事に対する不満・不安がないとしている。
- 一方、短時間労働者の約6割が、現在の会社や仕事に対する不満・不安があるとされており、「賃金が安い」「雇用が不安定」「正社員になれない」が不満・不安である理由の中で多い。

また、短時間労働者のうち、職務が同じ正社員がいる、又は責任の重さは違うが、同じ業務を行っている正社員がいる場合について、正社員と比較した短

⁶⁶ 図表 46 参照。

⁶⁷ 図表 47 参照。

⁶⁸ 事業所でもっとも人数が多い職種に就いているパートタイム労働者の契約期間をみると、「期間の定めあり」85.9%、「期間の定めなし」12.5%となっている（(独)労働政策研究・研修機構「短時間労働者実態調査結果」（2010））。

時間労働者自らの賃金水準及び納得度を尋ねたところ、6割弱が「正社員と同等もしくはそれ以上の賃金水準である」「正社員より賃金水準は低いが納得している」としており、「正社員より賃金水準は低く納得していない」は3割弱となっている。

2 正規・非正規労働者間の不合理な処遇格差を禁止する法原則の議論の高まりの背景

(1) 正規・非正規労働者の二極化と日本の雇用システム

このように、正規・非正規労働者の二極化構造が広がっているが、その一因には、日本の雇用システムにおいて、両者間で職務、働き方や処遇の決定方法が異なる点が挙げられる。

① 正規労働者の働き方

- 日本の雇用システムの特徴としては、大企業を中心に、正規労働者を対象とする長期雇用慣行、年功賃金制度、企業別労働組合があげられるが、これらのシステムは、企業が正規労働者の生活を保障しつつ、集中的に訓練を行う仕組みとして一定の合理性を持っており、また、労使間の信頼醸成という点でも効果的であり、一つのソフトパワーとしてこれまでの日本企業の競争力の源泉となってきた⁶⁹。
- 具体的には、企業は、新卒一括採用慣行の下、新規学卒者を中心に正規労働者を大括りで採用すると、長期勤続を前提に、異動・転勤を通じて、様々な職務を経験させながら、遅い選抜と内部昇進により、労働者のモチベーションを維持・向上させつつ、企業の競争力の源泉たる個々の労働者の職業能力を、長期的視点に立って、高めてきた。
- また、こうした企業内における長期的な視点に立った職業能力開発の促進と調和的な賃金制度として、日本では、欧米で主流の職種・職務をベースとする職種・職務給制度とは異なり、職務遂行能力をベースとする職能給が依然として主流を占めている⁷⁰。
- さらに、不況期には、労働時間・賃金の調整や、新規採用の中止、配置転換や一時休業、非正規労働者の雇止め等により正規労働者の雇用維持を図り、これを解雇権濫用法理⁷¹や雇用調整助成金制度⁷²等が支えてきた。

⁶⁹ 厚生労働省職業安定局（2010）14-15 頁参照。

⁷⁰ 図表 48 参照。

⁷¹ 判例法理により生み出された解雇権濫用法理は、平成 15 年の労働基準法改正により同法第 18 条の 2 により制定法上の根拠を与えられたが、平成 19 年の労働契約法の制定に伴い、同法第 16 条（解雇は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものとして、無効とする）に移行された。荒木尚志・菅野和夫・山川隆一（2008）146 頁参照。

- こうした雇用システムの下、正規労働者は、雇用の安定を享受することと引き換えに、労働時間や就業場所、自己の職務についての自己選択が制約され、拘束度の高い働き方となっている。これが、正規労働者の労働時間の高止まり、健康面での不安や、子育て・介護との両立が困難といった事態を招き、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の観点から、大きな課題となっている⁷³。

② 非正規労働者の働き方

- 一方、非正規労働者は、高度経済成長期における労働力需給の逼迫等を背景に、家庭責任を担う主婦がパートタイム労働者として労働市場に参入し、企業における補助的労働力として活用が進んできた。その後、バブル経済崩壊後、人件費の変動費化やコストの節約を目的に、企業は、パートタイム労働者に加え、これまで正規労働者として採用してきた若年者を含め、契約社員・嘱託、派遣社員の活用を進めてきた。
- また、非正規労働者の賃金制度は、地域の外部労働市場の需給状況等をベースとした職務給制度が中心であり、一時的・臨時的な労働力としての位置づけから、職業能力開発についても、当該職務に必要な範囲内で行われるケースが多く、内部昇進も限定的なものとされる傾向にあった。

(2) 改正パートタイム労働法による均等・均衡待遇原則

このように、正規労働者と非正規労働者の職務、働き方や処遇決定方法が異なることが多い中、2008年4月から施行された改正パートタイム労働法⁷⁴では、このような日本の雇用システムの特徴を踏まえつつ、正社員とパートタイム労働者の処遇格差を是正するため、(a)「職務の内容」及び(b)雇用関係が終了するまでの全期間において「職務の内容及び配置の変更の範囲(有無を含む。)」(いわゆる人材活用の仕組み及び運用)が通常の労働者と同じであり、かつ、(c)労働契約期間の定めがない(反復更新することにより無期労働契約と同視できる有期労働契約を含む。)パートタイム労働者(「通常の労働者と同視すべきパートタイム労働者」)について、パートタイム労働者であることを理由に、その待遇について差別的取扱いが禁止(いわゆる「均等待遇原則(不利益取扱い禁止原則)」)されるとともに、通常の労働者

⁷² 雇用調整助成金制度は非正規労働者も助成対象としているため、正規労働者のみならず非正規労働者の雇用維持をも支えている。

⁷³ 平成19年12月、「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章」、「仕事と生活の調和推進のための行動指針」が、関係閣僚、経済界・労働界・地方公共団体の代表者等からなる「仕事と生活の調和推進官民トップ会議」において策定され、以後、官民一体となって、仕事と生活の調和が実現した社会の実現を目指して取組が進められている。

⁷⁴ 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)。

と同視すべきパートタイム労働者以外のパートタイム労働者に対しては、通常の労働者と均衡のとれた待遇確保の努力（「均衡待遇原則」）を事業主に求めている。

(3) 依然として残る二極化構造と処遇への不満

- 一方、2008年秋の経済危機、いわゆるリーマン・ショック後において、真っ先に、非正規労働者が雇用調整の対象となり、派遣労働者の削減や有期契約労働者の雇止め等を実施する企業が多くみられた結果、2009年第I四半期の非正規労働者数が前年差で38万人減となるなど多くの雇用が失われ、労働契約の終了とともに住居も失うなど雇用と生活の基盤を同時に失う者の存在が社会問題化する中⁷⁵、正規・非正規労働者の二極化構造の解消が、労働政策上の大きな課題となっている。雇用の質の向上等に資するため、新成長戦略（平成22年6月18日閣議決定）においても、「同一価値労働同一賃金」に向けた均等・均衡待遇の推進に取り組むこととされている。
- また、近年、正社員と同様の基幹的な職務に就く非正規労働者が増え、その常用雇用化が進むとともに、企業内で一定程度昇進するケースもある⁷⁶など、非正規労働者が企業の内部労働市場へ組み込まれつつある面もあり、企業内の非正規労働者の雇用区分を複数設けるケースもみられる⁷⁷。
- このように、正規・非正規労働者の二極化構造が残る一方、非正規労働者の基幹化・常用雇用化により、正規労働者と非正規労働者の職務内容や働き方が近づく中⁷⁸、正規・非正規労働者間の処遇の差が合理的な理由によるものか否か、また、合理的な理由があるとしても処遇の差が大きく十分な納得が得られていないのではないかとすれば、こうした状況を解消するため、何らかの法政策等が採られるべきかが、今、問われている。

⁷⁵ 厚生労働省職業安定局（2010）12-13頁参照。

⁷⁶ 図表29参照。

⁷⁷ 西村孝史・守島基博（2009）によれば、企業内の非正規従業員の雇用区分数は平均値2.4、中央値2.0。また、正規従業員の雇用区分数は平均値2.2、中央値2.0。

⁷⁸ “パート労働の職務上の責任が正社員よりも軽いとパート本人が判断している場合、賃金格差に納得する確率は非常に高くなる。逆に、仕事の責任が正社員と変わらない、もしくは場合によっては重いと感ずる場合、正社員より賃金が低いパートが納得する確率は著しく低下する。” 篠崎武久・石原真三子・塩川崇年・玄田有史（2003）59頁参照。

第2章 EU諸国における正規・非正規労働者間の不合理な処遇格差を禁止する法制等の概要及び運用の実態から得られた知見並びに日本への示唆

<はじめに>

前章でみたように、正規・非正規労働者の二極化構造が社会問題になる中、両者間の不合理な処遇格差を是正するため、EU諸国にみられる「同一（価値）労働同一賃金原則」や「均等待遇原則」などを導入すべきか否かが議論されている。

しかし、これらの法原則は具体的にはどのような法的効果をもたらす規制なのか、さらには、人権保障の観点からの雇用差別禁止法制（人権保障に係る「均等待遇原則」）、とりわけ、日本において、同法制の進展を牽引してきた男女雇用平等法制の中で用いられてきた「同一（価値）労働同一賃金原則」や「均等待遇原則」と、正規・非正規労働者間の処遇格差について論じられる「同一（価値）労働同一賃金原則」や「均等待遇原則」とが同じ概念なのかどうかなどについては、これまで必ずしも十分な整理が行われてこなかったきらいがある。

そこで本研究会では、EU及びその加盟国であるドイツ、フランス、イギリス及びスウェーデン並びに日本を対象に、雇用形態に係る「均等待遇原則」と称される正規・非正規労働者の不合理な処遇格差を禁止する法制をはじめとして、関係する法制の概要及び運用の実態について検討した。その結果は第2部にまとめている。

本章では、EU及びその加盟国であるドイツ、フランス、イギリス及びスウェーデン（EU対象国）の関係法制の概要及び運用の実態の検討から得られた知見を踏まえ、これらの法原則について、概念整理を行う。

次に、男女差別等の人権保障に係る「均等待遇原則」との比較を通じて、本研究会の関心事項である、雇用形態に係る「均等待遇原則」の法的性格及び特徴を明らかにする。あらかじめ結論を言えば、人権保障に係る「均等待遇原則」は、性別、人種など個人の意思や努力によって変えることのできない属性や自らの意思による選択の自由が保障されている宗教・信条等、人権保障の観点から当該事由を理由とする“差別的取扱い”を禁止する原則と理解することができ、これらの事由を理由とする直接差別及び間接差別⁷⁹を禁止するものである。これに対して、パートタイムや有期労働契約等の雇用形態に係る「均等待遇原則」は、非正規労働者の処遇改善等の観点から、正規労働者と比べ、非正規労働者に対する“不利益取扱い”を禁止する原則と理解することができ、原則として、雇用形態による直接差別を禁止するものである。そして、日本では、正規・非正規労働者間の賃金格差是正の文脈でしばしば言及される「同一（価値）労働同一賃金原則」は、EU諸国においては、人権保障に係る「均等待遇原

⁷⁹ 間接差別とは、外見上は、性別、人種、宗教・信条、性的指向などの属性に中立的な規定、基準、慣行等が、他の属性の構成員と比較して、一方の属性の構成員に相当程度の不利益を与え、しかもその規定等が職務と関連性がない等合理性・正当性が認められないものを指す。

則」の賃金面における一原則と理解することができ、正規・非正規労働者間の不合理な賃金格差は、この人権保障に係る「差別的取扱い禁止原則」で直接に是正されるのではなく、むしろ雇用形態に係る「不利益取扱い禁止原則」によって是正されていると解される。

最後に、EU対象国の関係法制の概要及び運用の実態を踏まえ、日本における正規・非正規労働者間の不合理な処遇格差を是正するための仕組みづくりに当たって、示唆となる点をまとめた。

なお、「均等待遇原則」は、字義通り解釈すれば、一方を有利にも不利にも別異に扱ってはならないという「差別的取扱い禁止原則」と同義と考えられ、他方を不利に扱うことは禁止するが、有利に扱うことは許容する「不利益取扱い禁止原則」とは、その法的効果の違いに鑑みると、区別されるべきものである。本報告書は、EU対象国において、どのような表現によって論じられているかではなく、論じられている実際の効果が、両面的に異別取扱いを禁止する規範であれば、原則として「差別的取扱い禁止原則」と、片面的に異別取扱いを禁止する規範であれば「不利益取扱い禁止原則」と表現している。しかし、日本においてもEU諸国においても、両者とも「均等待遇原則」と称され、必ずしも、両者の法的性格の違いを踏まえた使い分けがなされていないことも少なくない。そこで、そうしたEU対象国の議論状況を紹介する必要から、文脈により、単に「均等待遇原則」としたり、「均等待遇原則（差別的取扱い禁止原則）」、「均等待遇原則（不利益取扱い禁止原則）」という表現を用いることもある。

1 概念整理

ここでは、EU及びその加盟国であるドイツ、フランス、イギリス及びスウェーデン（以下「EU対象国」という。）を対象に、雇用形態に係る「均等待遇原則」と称される正規・非正規労働者の不合理な処遇格差を禁止する法制をはじめとして、関係する法制の概要及び運用の実態について調査検討した結果を踏まえ、「同一（価値）労働同一賃金原則」及び雇用形態に係る「均等待遇原則」につき、その要件及び効果等について、整理を行った。

また、日本のパートタイム労働法⁸⁰に規定されている「均等待遇原則」及び「均衡待遇原則」についても、併せて、その要件及び効果等について、整理を行った。

⁸⁰ 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）。

(1) EUにおける「同一（価値）労働同一賃金原則」

<概要>

- EU対象国において、「同一（価値）労働同一賃金原則」⁸¹とは、人権保障の観点から、主として性別など個人の意思や努力によって変えることのできない属性等を理由に、ある労働者が、他の労働者と比較して、同一（価値）の労働をしていると認められるにもかかわらず、他の労働者より低い賃金の支払いを受けている場合には、ある労働者に対し、他の労働者と同じ賃金の支払いを使用者に義務づける原則であると解される。ただし、同一（価値）の労働をしている場合であっても、客観的（合理的）理由があれば、賃金格差は認容されうる。
- 「同一（価値）労働同一賃金原則」は、性別、人種など個人の意思や努力によって変えることのできない属性や自らの意思による選択の自由が保障されている宗教・信条等、人権保障の観点から、当該事由を理由とする“差別的取扱い”を禁止する「均等待遇原則」の賃金面における一原則と解される。すなわち、人権保障の観点から要請される「均等待遇原則」自体は、採用や配置、昇進、解雇等の人事措置、そして教育訓練や福利厚生等も含む労働条件など、雇用のすべての場면을対象とした差別禁止法理である。これに対して、「同一（価値）労働同一賃金原則」は、均等待遇原則から派生する賃金に関する原則を指す。換言すれば「同一（価値）労働同一賃金原則」とは、賃金に関する均等待遇原則のことである。
- 「同一（価値）労働同一賃金原則」は、強行規定であり、これに反する合意は無効となる。
- 当事者の合意により決定することが可能な雇用形態については、人権保障に係る「同一（価値）労働同一賃金原則」の差別禁止事由に含まれていないことから、同原則は、雇用形態の違いを理由とする賃金の異別取扱いについて、何らかの立法がない限りは、直接的には適用可能なものではないと解される。

<一般的な「同一（価値）労働同一賃金原則」の有無>

- EU対象国において存在するのは、特定の差別禁止事由を必要とする「同一（価値）労働同一賃金原則」であり、性別や人種など特定の差別禁止事由を問わない、一般的な「同一（価値）労働同一賃金原則」は実定法上存在しない。ただし、フランスには、同性間における賃金差別について「同一労働同一賃金原則」⁸²を認めた判例が存在し、その射程や効力等をめぐって議論がある。

⁸¹ 以下、「同一（価値）労働同一賃金原則」は、「同一労働同一賃金原則」及び「同一価値労働同一賃金原則」の双方を指す表現として用いることとする。

⁸² 以下、EU対象国における実定法上の「同一（価値）労働同一賃金原則」について述べる。フランスにおける判例法理の「同一労働同一賃金原則」については、第2部3フランス(1)②(60-62頁)参照。

- フランスの判例が認めた「同一労働同一賃金原則」の運用の実態をみると、労働協約が定めた異別取扱いであることが、客観的正当化事由の存否の判断において認められるなど、強行規定である「同一（価値）労働同一賃金原則」とは、違いがみられるとの指摘がある。もっとも、2009年以降の判例では、労働協約に基づく異別取扱いであることを客観的正当化事由としては認めないとするなど、なお議論が継続中である。

<「同一価値労働同一賃金原則」の生成の経緯>

- EU法における男女「同一価値労働同一賃金原則」の経緯をみると、元々、男女「同一労働同一賃金原則」⁸³であったものが、男女間の職務分離がみられる中、同原則では男女間賃金格差を十分に是正できないことから、異なる職務間でも適用ができるよう、同一労働から同一価値労働へ比較対象を拡大し、男女「同一価値労働同一賃金原則」が生まれた。
- また、EU対象国の中には、男女「同一（価値）労働同一賃金原則」の差別禁止事由を、性別以外にも、個人の意思や努力によって変えることのできない人種などの属性、さらには宗教や信条等の人権に関わる事項にまで拡大している例⁸⁴もみられる。

<両面的規制（逆差別の禁止）>

- 「同一（価値）労働同一賃金原則」は一方の属性を持つ者を有利にも不利にも異別に扱うことを許さない両面的規制（逆差別も禁止する規制）であると解される。

<履行確保手段>

- 履行確保手段には、司法上の救済のほか、行政機関による指導・援助⁸⁵、行政型ADR⁸⁶による紛争処理⁸⁷等がある。

<立証責任の分配>

- EU法における男女「同一（価値）労働同一賃金原則」に基づく司法上の救済に当たっては、2つの訴訟類型が見出される⁸⁸。
- その1つは、原告たる申立人である「ある労働者」が、①原告労働者申立人（「ある労働者」）と「ある労働者」と別の性別である「他の労働者」が同一（価値）労

⁸³ EU法では、1957年、ローマ条約旧119条として男女「同一労働同一賃金原則」が定められたが、「この規定は、もともと、低賃金の女性労働者の雇用が「ソーシャル・ダンピング」を引き起こし、自由競争を阻害するという考え方から導入されたものであり、経済統合のための手段であって社会的目標を掲げたものとは考えられていなかった。」濱口桂一郎（2001）181頁参照。

⁸⁴ ドイツ（人種、民族的出身、性別、宗教・世界観、障害、年齢、性的アイデンティティ）、スウェーデン（性別、民族・出身国、宗教・信条、障害、性的指向、性同一性障害、年齢）。

⁸⁵ ドイツ（53頁）、スウェーデン（78頁）。

⁸⁶ ADR（Alternative Dispute Resolution）とは、裁判によらない紛争解決手段のことで、行政機関や民間機関による和解、あっせん、仲裁及び民事調停・家事調停、訴訟上の和解などをいう。

⁸⁷ イギリス（68頁）。

⁸⁸ 浅倉むつ子・黒岩容子・秋本陽子「第6章 イギリス法・EU法における男女同一価値労働同一賃金原則」森ます美・浅倉むつ子【編】（2010）224頁参照。

働に従事していること（同一（価値）労働に従事する比較対象者の存在）、及び②両者の間に賃金格差があることを立証し、これが認められると、差別が推定され、被申立人である使用者は抗弁として、③客観的（合理的）な理由により、その賃金格差が正当化されるものであることを立証しなければならず、立証責任が、使用者に転換されることとなる。

- もう1つは、EU法における間接性差別禁止法理の進展を受けたもので、原告労働者が、①性に中立的な規定、基準又は慣行等により、原告が、当該原告と別の性別の「他の労働者」の構成員と比較して、賃金に関し不利益が生じていることを立証し、これが認められると、差別が推定され、使用者は抗弁として、②客観的（合理的）な理由により、当該不利益が正当化されるものであることを立証しなければならず、立証責任が、使用者に転換されることとなる。
- なお、後者の訴訟類型であっても、職務関連給付に関する間接差別の争いの場合には、前者と同様、原告が、「他の労働者」と同一（価値）労働に従事していることを立証した場合に初めて差別が推定され、立証責任が使用者に転換されるケースもみられる⁸⁹。

<効果>

- 司法上の救済において、原告労働者と「他の労働者」との間で、客観的（合理的）理由のない賃金格差が認められた場合、使用者は、当該労働者に対し、差額賃金等を支払う必要がある。なお、差額賃金について、契約上の賃金請求権を認める場合⁹⁰がある。また、法違反につき、刑事制裁がある場合⁹¹もある。

<比較対象者>

- 上記の「他の労働者」を、比較対象者という。「同一（価値）労働同一賃金原則」の適用に当たっては、比較対象者が必要であり、原則として、比較対象者は、当該労働者と同一（価値）労働に従事⁹²し、かつ、同一使用者に雇用されていることが求められる。
- また、比較対象者は、同一（価値）労働に従事する労働者として、現に実在することが原則であるが、現実には存在しない仮想比較対象者を認める場合がある。

<同一労働>

- 同一労働⁹³であるか否かは、両者の職務内容の同一・類似性をもって判断される傾向にある。

⁸⁹ 黒岩容子（2010）224頁参照。

⁹⁰ ドイツ（53頁）、イギリス（68頁）。契約上の賃金請求権を認めることで、労働者は、過去の差額賃金相当額の損害賠償請求のみならず、将来の賃金請求権も根拠づけられることとなる。

⁹¹ フランス（59頁）。

⁹² 橋本陽子（2007）は、EU法、ドイツ法の検討を通じて、“同一（価値）労働の判断が厳密に行われるのは、労働と直接的な関連性を有する基本給における格差が争われる場合に限定される、とあってよいであろう”とする。

⁹³ 同一労働であるか否かの判断の段階では、職務内容の同一性・類似性に着目するものであり、実際の職

＜同一価値労働＞

- 同一価値労働であるか否かは、両者の職務内容につき、必要とされる知識、経験、能力、責任、肉体的・精神的負担等の要素⁹⁴から判断される傾向にある。また、2つの異なる職務につき、差別的でなく、かつ、横断的・分析的な職務評価制度により、価値が異なるとされた場合には、その事実に基づく抗弁を使用者に認める場合がある⁹⁵。

＜「同一労働同一賃金原則」と「同一価値労働同一賃金原則」の違い＞

- 「同一価値労働同一賃金原則」の「同一労働同一賃金原則」との違いは、比較対象者との職務が異なる（同一労働に該当しない）場合であっても、両者の労働の価値が同一（同一価値労働に該当する）と認められれば、同一の賃金の支払いを求められることができることにある。

＜賃金＞

- EU法における男女「同一（価値）労働同一賃金原則」の賃金は、使用者との雇用関係において、労働者が、その労務に対して受領するすべての対価とされ、職域年金等も賃金に該当すると解されている。

＜客観的（合理的）理由の判断要素等＞

- 性別や人種などを差別禁止事由とする「同一（価値）労働同一賃金原則」の下では、これらの事由を直接理由とする賃金に関する異別取扱いは原則として許されない。
- 一方、賃金に関する異別取扱いにつき、間接差別の有無を争う場合は、より広い客観的（合理的）理由が認められている。
- EU法における男女「同一（価値）労働同一賃金原則」について、間接差別の有無を争った判例における客観的（合理的）理由の判断に当たって考慮される要素としては、勤続年数、学歴、資格、勤務成績、技能、生産性、移動可能性（勤務時間や勤務場所の変更にどの程度対応できるかという柔軟性）、労働市場の状況等が挙げられる。
- 特に、勤続年数の違いによる賃金格差は、勤続の積み重ねによる職業能力の向上の観点から、異別取扱いの合理性について、通常、使用者の立証を要しないとされる。

務に就いている労働者の勤務成績の差、技能の差、資格の差、生産性の差など当該労働者の人的属性に係る要素は考慮に入らない。これらの要素は、客観的(合理的)理由の有無の判断の際、考慮に入れられる。

⁹⁴ ドイツ（経験、資格、能力、身体的・精神的負担）、フランス（①資格、免状あるいは職業実務によって認められる職業上の知識、②経験に由来する能力、③責任、④肉体的あるいは精神的負担）、イギリス（①職務横断的な職務評価制度により同一価値とされる場合（同等労働）、②努力、技能、決断等（同一価値労働））、スウェーデン（知識及び経験、責任、努力）。

⁹⁵ イギリス（68頁）。

- また、勤務時間や就業場所の変更にどの程度対応できるかという柔軟性については、それらが、特定の職務の遂行に重要であることを使用者が立証できれば、賃金格差の客観的正当化事由として認められるとされる。

(2) EUにおける雇用形態に係る「均等待遇原則」

<概要>

- EU対象国において、雇用形態に係る「均等待遇原則」とは、客観的（合理的）な理由なく、その雇用形態（パートタイム労働・有期契約労働・派遣労働）を理由として、比較可能な労働者（フルタイム労働者・無期契約労働者・直接雇用労働者）と比べて、使用者は、非正規労働者に対し、賃金を含む労働条件に関して不利益な取扱いをしてはならないとするもので、「不利益取扱い禁止原則」を意味する。
- 雇用形態に係る「均等待遇原則（不利益取扱い禁止原則）」は、強行規定であるが、派遣労働者については、半強行規定（労働協約等による強行規定からの逸脱が認められること）の国もみられる⁹⁶。

<雇用形態に係る「均等待遇原則」の目的>

- 雇用形態に係る「均等待遇原則（不利益取扱い禁止原則）」は、労働政策上の要請等から、労使双方からのニーズを踏まえ、パートタイム労働・有期契約労働・派遣労働という雇用形態を選択できる「柔軟性」と、これらの雇用形態を選択しても、正規労働者との均等待遇が保障される「公正性」を両立し、非正規労働者の処遇の改善を図りつつ、新たな雇用を創出していくことを目的とするものと解される。
- なお、パートタイム労働者については、男性と比べ、女性がその多くを占めることから、正規労働者とパートタイム労働者の均等待遇を保障すること、すなわち、パートタイム労働者であることを理由とする直接差別を禁止することで、雇用における性別を理由とする間接差別の主たる原因を解消することも目的の一つとされる。

<片面的規制（不利益取扱いの禁止）>

- 雇用形態に係る「均等待遇原則」は、非正規労働者の処遇改善等を目的とすることから、比較可能な労働者と比べ、非正規労働者を不利に取り扱うことを禁止する

⁹⁶ ドイツ（57頁）、イギリス（73-74頁）。また、2008年EU派遣労働指令では、「賃金に関しては、加盟国は、労使団体と協議した上で、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（均等待遇）原則に対する例外を規定することができる。」とし、常用雇用の派遣労働者の賃金に係る例外規定を設けるほか、「加盟国は、労使団体と協議した上で、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（均等待遇）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。」とし、EU加盟国に対し、派遣労働者の全体的な保護を尊重しつつとしながらも、労働協約による均等待遇原則（不利益取扱い禁止原則）からの逸脱を認めている。

が、非正規労働者を有利に取り扱うことは許容する、片面的規制（不利益取扱い禁止原則）と理解することができる。

＜直接差別の禁止＞

- 雇用形態に係る不利益取扱い禁止原則は、原則として、直接差別を禁止⁹⁷する。

＜履行確保手段＞

- 履行確保手段には、司法上の救済のほか、行政機関による監督⁹⁸、行政型ADRによる紛争処理⁹⁹等¹⁰⁰がある。

＜立証責任の分配＞

- 司法上の救済の場合には、原告たる非正規労働者が、①原告労働者と比較可能な労働者が同一労働に従事していること（同一労働に従事する比較対象者の存在）、及び②両者の間に待遇格差があることを立証し、これが認められると、不利益取扱いが推定され、使用者は抗弁として、③客観的（合理的）な理由により、その待遇格差が正当化されるものであることを立証しなければならず、立証責任が使用者に転換されることとなる。

＜効果＞

- 司法上の救済において、原告たる非正規労働者と比較可能な労働者との間で、客観的（合理的）な理由のない待遇格差が認められた場合、使用者は、当該労働者に対し、法違反による損害賠償義務等を負う。

＜比較対象者＞

- 上記の「比較可能な労働者」を、比較対象者という。雇用形態に係る不利益取扱い禁止原則の適用に当たっては、比較対象者が必要であり、原則、比較対象者は、非正規労働者と同一使用者に雇用されていることが求められる。そして、比較対象者は、同一労働に従事する労働者として、現に実在することが原則である¹⁰¹。
- なお、雇用形態の違いにより、比較対象者が異なり、パートタイム労働者に係る比較対象者はフルタイム労働者、有期契約労働者に係る比較対象者は無期契約労働者となる。また、派遣労働者については、派遣先企業で直接雇用された場合に適用されるであろう労働条件を下回らないとする、仮想比較対象者の概念が導入されている。

【同一労働要件の柔軟性】

- 比較対象者は、非正規労働者と同一の労働に従事していること（同一労働要件）が求められるが、解釈運用の実態をみると、問題となる給付の性質が基本給など職

⁹⁷ スウェーデンでは、直接差別のみならず、雇用形態の違いによる間接差別をも禁止している（80頁）。

⁹⁸ フランス（63、65-66頁）。

⁹⁹ イギリス（70、72、75頁）。

¹⁰⁰ フランスの有期契約労働及び派遣労働に係る不利益取扱いについては、刑事制裁あり（65-66頁）。

¹⁰¹ フランス「有期契約労働者の報酬は、同等の格付で同じ職務に就く無期契約労働者が当該企業で試用期間後に受け取る報酬の額を下回ってはならない。」（L.1242-15条）

務内容に関連する場合は、同一労働要件が求められるものの、食事手当や福利厚生など給付の性質が職務内容に関連しない場合は、同一労働要件が求められない傾向がみられる¹⁰²。

<比例原則>

- 雇用形態に係る不利益取扱い禁止原則の適用に当たり、適切な場合には、比例原則が適用される。フルタイム労働者とパートタイム労働者間であれば、労働時間数に応じた待遇確保（時間比例原則）を、無期契約労働者と有期契約労働者間であれば、労働契約期間に応じた待遇確保（期間比例原則）が求められる。

<同一労働>

- 比較対象者が同一労働に従事しているか否かは、非正規労働者との職務内容の同一・類似性¹⁰³をもって判断される傾向にある。

<異職務間の適用可能性>

- 基本給など職務内容に関連する給付が問題となっている場合において、非正規労働者と比較対象者との間で、職務が異なる（同一労働に該当しない）ときは、雇用形態に係る不利益取扱い禁止原則は、適用されない。

<客観的（合理的）理由の判断要素等¹⁰⁴>

- 客観的（合理的）理由の有無については、問題となる給付等の性質・目的に応じて柔軟な判断がなされる傾向がみられる。

【職務関連給付（基本給、職務手当など）について】

- 同一労働である比較対象者を必要とし、勤続期間、学歴、資格、職業格付けが違う場合には、客観的正当化事由として認められる。

【職務関連以外の給付等について】

- 比較対象者を必要とするが、同一労働要件は求められず、客観的（合理的）な理由がない限り、量的に分割可能な給付は比例原則による給付が求められるとともに、量的に分割不能な給付（食事手当等）や福利厚生施設の利用等は全面的に非正規労働者に認められる傾向にある。

(3) 日本における「均等待遇原則」及び「均衡待遇原則」

<概要>

- 「均等待遇原則」は差別的取扱いを禁止する原則であり、労働基準法3条及び4条並びに男女雇用機会均等法¹⁰⁵5条、6条及び7条並びにパートタイム労働法¹⁰⁶8

¹⁰² ドイツ（54-55頁）、フランス（63-64頁）。

¹⁰³ ドイツ（同一又は類似の業務）、フランス（同じ格付けで同等の業務）、イギリス（同一又は類似労働）、スウェーデン（同一又は類似労働）。

¹⁰⁴ ドイツ（54-57頁）、フランス（63-66頁）。

条に規定されている。ただし、パートタイム労働法8条の差別禁止原則は、正確には、本報告にいう「不利益取扱い禁止原則」を指すものと解される。

- 「均衡待遇原則」は、パートタイム労働法において広く採用されているほか、理念規定として、労働契約法(平成19年法律第128号)3条2項に規定¹⁰⁷されている。また、労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律等の一部を改正する法律案(平成22年4月6日国会提出。現在、継続審議中。)にも、配慮義務規定として、「均衡待遇原則」が盛り込まれている。
- なお、「均衡待遇原則」は、EU対象国ではみられず、日本のみにみられる概念である。
- 以下では、本研究会の関心事項が、雇用形態に係る不利益取扱い禁止原則であることから、パートタイム労働法における「均等待遇原則」及び「均衡待遇原則」について、概念整理を行う。

<パートタイム労働法における「均等待遇原則(不利益取扱い禁止原則)」>

- パートタイム労働法は、(a)「職務の内容」及び(b)雇用関係が終了するまでの全期間において「職務の内容及び配置の変更の範囲(有無を含む。)(いわゆる人材活用の仕組み及び運用)が通常の労働者と同じであり、かつ、(c)労働契約期間の定めがない(反復更新することにより無期労働契約と同視できる有期労働契約を含む。)パートタイム労働者(「通常の労働者と同視すべきパートタイム労働者)」について、パートタイム労働者であることを理由に、その待遇について差別的取扱いが禁止(いわゆる「均等待遇原則(不利益取扱い禁止原則)」)されるとともに、通常の労働者と同視すべきパートタイム労働者以外のパートタイム労働者に対しては、通常の労働者と均衡のとれた待遇確保の努力(「均衡待遇原則」)を事業主に求めている。

【片面的規制(不利益取扱いの禁止)】

- しかし、パートタイム労働法8条の定める「差別的取扱い禁止原則」について、行政解釈は、同法はパートタイム労働者の雇用管理の改善を目的とすることから、通常の労働者と比べ、パートタイム労働者を不利に取り扱うことを禁止し、かつ、パートタイム労働者を有利に取り扱うことも許容する片面的規制としている¹⁰⁸。したがって、同法8条の「差別的取扱い禁止原則」ないし「均等待遇原則」とは、正確には「不利益取扱い禁止原則」と理解すべきものである。

¹⁰⁵ 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)。

¹⁰⁶ 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)。

¹⁰⁷ 労働契約法3条2項において、「労働契約は、労働者及び使用者が、就業の実態に応じて、均衡を考慮しつつ締結し、又は変更すべきものとする」と規定され、“本項は、様々な雇用形態や就業上の地位に広く妥当する「均衡」の理念を一般的に定めたものとみることができるが、他方で、本項それ自体は具体的な法的効果をもつものではなく、・・・、いわゆる理念規定としての性格をもつにとどまる規定と位置づけざるをえない” 荒木尚志・菅野和夫・山川隆一(2008)74頁参照。

¹⁰⁸ 高崎真一(2008)229頁参照。

【直接差別の禁止】

- パートタイム労働法 8 条の「均等待遇原則（不利益取扱い禁止原則）」は、直接差別を禁止する。

【履行確保手段】

- パートタイム労働法 8 条の「均等待遇原則（不利益取扱い禁止原則）」の履行確保手段には、パートタイム労働者の待遇の決定に当たって考慮した事項についての事業主による説明義務や、行政機関による指導・援助、行政型 ADR による紛争処理に加え、司法上の救済も想定される。

【比例原則】

- パートタイム労働法 8 条の「均等待遇原則（不利益取扱い禁止原則）」の適用に当たり、適切な場合には、比例原則が適用される¹⁰⁹。

【比較対象者】

- パートタイム労働法 8 条の「均等待遇原則（不利益取扱い禁止原則）」の適用に当たっては、「通常の労働者」（いわゆる正規型の労働者等）が比較対象者となり、比較対象者は、パートタイム労働者と同一の使用者に雇用され、かつ、同一の事業所内に実在することが必要とされる。なお、仮想比較対象者は認められていない。

【同一労働】

- パートタイム労働者及び比較対象者の「職務の内容」が同一であるか否かは、業務の内容が実質的に同一であること、責任の程度が著しく異なっていないことをもって判断される。
- なお、パートタイム労働法 8 条の「均等待遇原則（不利益取扱い禁止原則）」においては、給付の性質に関係なく、パートタイム労働者が、比較対象者と同一の労働（「職務の内容」）であることに加え、職務の内容及び配置の変更の範囲（いわゆる「人材活用の仕組み及び運用」）が同じであること、労働契約期間の定めがないこと（反復更新することにより無期労働契約と同視できる有期労働契約を含む。）が求められる¹¹⁰。

【異職務間の適用可能性】

- パートタイム労働法 8 条の「均等待遇原則（不利益取扱い禁止原則）」は、パートタイム労働者と比較対象者との間で、職務の内容が異なる場合には、適用されな

¹⁰⁹ 高崎真一(2008)228 頁参照。

¹¹⁰ 比較対象者の要件について、EUにおける雇用形態に係る「均等待遇原則（不利益取扱い禁止原則）」と日本におけるパートタイム労働法 8 条の「均等待遇原則（不利益取扱い禁止原則）」を比較すると、前者は、原則、同一労働要件を比較対象者に求める一方、後者は、同一労働要件に加え、職務の内容及び配置の変更の範囲（いわゆる「人材活用の仕組み及び運用」）が同じであること、労働契約期間の定めがないこと（反復更新することにより無期労働契約と同視できる有期労働契約を含む。）が求められる点に違いがみられる。

い。なお、同法8条の要件を満たさないパートタイム労働者については、使用者に、後述の「均衡待遇原則」に基づく措置の実施を求めている。

【客観的（合理的）理由の判断要素等】

- パートタイム労働法8条に明文の規定はないが、行政解釈では、異別取扱いが、パートタイム労働者の職務の成果、意欲、能力、経験等を勘案した査定・業績評価により、かつ、当該査定・業績評価が、通常の労働者と同じ取扱いで客観的かつ公正に行われているものである場合には、許容されるとしている¹¹¹。

<パートタイム労働法における「均衡待遇原則」>

- パートタイム労働法における「均衡待遇原則」¹¹²は、同法8条の定める(a)～(c)の要件すべてを満たした「通常の労働者と同視されるパートタイム労働者」以外のパートタイム労働者について適用されるもので、通常の労働者との均衡のとれた待遇の確保を図るため、使用者に、各種の雇用管理の改善に関する措置の実施を求めている。これらの措置に係る規定は、禁止規定ではなく、配慮義務や努力義務を定めたもので、行政指導の根拠規定として機能している。

【履行確保手段】

- パートタイム労働法における「均衡待遇原則」の履行確保手段には、パートタイム労働者の待遇の決定に当たって考慮した事項についての事業主による説明義務、行政機関による指導・援助、行政型ADRによる紛争処理がある。

【比例原則】

- パートタイム労働法における「均衡待遇原則」の適用に当たり、適切な場合には、比例原則が適用される¹¹³。

【比較対象者】

- パートタイム労働法における「均衡待遇原則」の適用に当たっては、「通常の労働者」（いわゆる正規型の労働者等）が比較対象者となり、比較対象者は、パートタイム労働者と同一の使用者に雇用され、かつ、同一の事業所内に実在することが必要とされる。なお、仮想比較対象者は認められていない。

【同一労働】

- パートタイム労働者及び比較対象者の「職務の内容」が同一であるか否かは、業務の内容が実質的に同一であること、責任の程度が著しく異なっていないことをもって判断される。

¹¹¹ 高崎真一(2008)228頁参照。

¹¹² 詳細な規定は、第2部5日本(2)(83-87頁)参照。

¹¹³ 高崎真一(2008)228頁参照。

2 EU諸国における正規・非正規労働者間の不合理な処遇格差を禁止する法制の法的性格及び特徴等

EU諸国では、雇用分野における差別を禁止する法制として、人種、性別などを理由とする差別を禁止する人権保障に係る「均等待遇原則（差別的取扱い禁止原則）」、及び非正規労働者の処遇改善等の観点から、雇用形態（パートタイム労働・有期契約労働・派遣労働）を理由とする不利益取扱いを禁止する雇用形態に係る「均等待遇原則（不利益取扱い禁止原則）」が存在する。

本研究会の関心事項である、正規・非正規労働者の不合理な処遇格差を禁止する雇用形態に係る「均等待遇原則（不利益取扱い禁止原則）」の法的性格及び特徴は、同じく、雇用差別禁止法制に位置付けられる人権保障に係る「均等待遇原則（差別的取扱い禁止原則）」と比較することで、初めて明瞭となる。

ここでは、EU対象国の関係法制及び運用の実態の検討結果（詳細は報告書第2部参照。）及び本報告書第2章1の概念整理を踏まえ、人権保障に係る「均等待遇原則（差別的取扱い禁止原則）」及びその下位規範たる「同一（価値）労働同一賃金原則」との比較を通じて、雇用形態に係る「均等待遇原則（不利益取扱い禁止原則）」の特質を明らかにするとともに、日本における正規・非正規労働者間の不合理な処遇格差を禁止・是正する法政策等の検討に当たって留意すべき点について、まとめた。

(1) 人権保障に係る「均等待遇原則」の法的性格及び特徴-差別的取扱い禁止原則

- EU対象国において、人権保障に係る「均等待遇原則」とは、人権保障の観点から、性別、人種など個人の意思や努力によって変えることのできない属性や自らの意思での選択の自由が保障されている宗教・信条を理由に、賃金を含む労働条件等につき、差別的取扱いを禁止するものと解される。
- 人権保障に係る「均等待遇原則（差別的取扱い禁止原則）」は、原則として、一方の属性を持つ者を不利に取り扱うことのみならず、有利に取り扱うことも逆差別として許容しない両面的規制であることが特徴である。
- なお、性別や人種などを理由とする異別取扱いは、原則として、真に職務上の必要性がある場合、そしてポジティブ・アクション¹¹⁴として例外的に許容される場合にのみ許される。

¹¹⁴ ポジティブ・アクションとは、積極的差別是正措置とも呼ばれ、女性など歴史的・構造的に差別されてきたグループに対して、過去の差別がもたらしている弊害を除去するための積極的な措置や施策をとることをいう。

(2) 雇用形態に係る「均等待遇原則」の法的性格及び特徴-不利益取扱い禁止原則

- EU対象国において、雇用形態に係る「均等待遇原則」とは、非差別原則等とも称され、差別禁止の範疇で議論されることも少なくないが、その規制内容を法的に分析すると、差別的取扱い禁止原則とは異なり、非正規労働者の処遇改善の観点から、賃金を含む労働条件につき、雇用形態（パートタイム労働・有期契約労働・派遣労働）を理由とする不利益取扱いを禁止するものと解される。
- 雇用形態に係る「均等待遇原則（不利益取扱い禁止原則）」は、正規・非正規労働者間の処遇格差が問題となる中、主に労働政策上の要請から、非正規労働者の処遇改善等を図ることを目的として導入された原則であることから、正規労働者と比べて、非正規労働者を不利に取り扱うことを禁止し、かつ、有利に取り扱うことは許容する、片面的規制であることが特徴である。
- なお、雇用形態の違いを理由とする異別取扱いは、客観的（合理的）理由があれば許容される。

(3) 「同一（価値）労働同一賃金原則」の法的性格及び特徴

- EU対象国において、「同一（価値）労働同一賃金原則」とは、人権保障の観点から、主として性別など個人の意思や努力によって変えることのできない属性等を理由に、ある労働者が、他の労働者と比較して、同一（価値）の労働をしていると認められるにもかかわらず、他の労働者より低い賃金の支払いを受けている場合に、他の労働者と同一の賃金の支払いを義務づけるものであり、人権保障に係る「均等待遇原則（差別的取扱い禁止原則）」の賃金に関する一原則と位置付けられるものである。
- その帰結として、「同一（価値）労働同一賃金原則」も、「均等待遇原則（差別的取扱い禁止原則）」一般と同様、一方の属性等を持つ者を他方より有利に取り扱うことも許さない両面的規制である。
- また、「同一価値労働同一賃金原則」は、元々、男女間の賃金差別につき、性別の違いによる職務分離がみられる中、「同一労働同一賃金原則」では十分に是正できないことから、異なる職務間でも適用ができるよう、同一労働から同一価値労働へ比較対象を拡大したものである。
- これに対して、性別等とは異なり当事者の合意により決定される雇用形態の違いを理由とする賃金格差に関しては、何らかの立法がない限り、「同一（価値）労働同一賃金原則」は直接的¹¹⁵に適用可能な法原則とは解されていない¹¹⁶。

¹¹⁵ 男女間で雇用形態や職務が異なる場合の賃金差別については、性差別禁止の観点から、男女「同一（価値）労働同一賃金原則」における間接差別禁止法理の適用による救済があり得る。

¹¹⁶ フランスにおいて、同性間の賃金差別も射程とする判例法理の「同一労働同一賃金原則」が存在するが、実定法上の特定の差別禁止事由を必要とする「同一（価値）労働同一賃金原則」が、労働協約等による逸

- なお、性別等人権に関わる法定差別禁止事由について認められる「同一価値労働同一賃金原則」は強行的なもので、これらの差別禁止事由を直接理由とする賃金に関する異別取扱いは原則として許されない。
- 一方、賃金に関する異別取扱いにつき、間接差別として争われる場合は、より広い客観的（合理的）理由が認められる。EU法における男女「同一（価値）労働同一賃金原則」の間接差別に関する判例をみると、勤続年数、学歴、資格、勤務成績、技能、生産性、移動可能性（勤務時間や勤務場所の変更にどの程度対応できるかという柔軟性）、労働市場の状況等が、広く賃金に関する異別取扱いを許容する客観的（合理的）理由として考慮されている。
- このうち、勤続年数の違いによる賃金格差は、勤続の積み重ねによる職業能力の向上の観点から、異別取扱いの合理性について、通常、使用者の立証を要しないとされる。
- また、勤務時間や就業場所の変更にどの程度対応できるかという柔軟性については、それらが、特定の職務の遂行に重要であることを使用者が立証できれば、賃金格差の客観的（合理的）理由として認められるとされる。

(4) 雇用形態の違いを理由とする不合理な賃金格差を禁止する法原則の法的性格及び特徴

- EU対象国において、雇用形態の違いを理由とする賃金に関する異別取扱いについての争いは、上記(2)の雇用形態に係る不利益取扱い禁止原則の枠組みの中で、対処されている。
- 賃金に関する異別取扱いについては、比較対象者の存在が問題となるとともに、問題となる給付の性質・目的に応じて客観的（合理的）理由の有無が以下のように判断がされている。
 - ・ 職務関連給付（基本給、職務手当など）については、同一労働に従事する比較対象者が必要とされている。勤続期間、学歴、資格、職業格付けが違う場合には、客観的（合理的）理由があるものとして、異別取扱いが認められる。
 - ・ 職務関連以外の給付（食事手当など）については、やはり、比較対象者が必要とされるが、同一労働であることまでは求められていない。また、客観的（合理的）な理由がない限り、量的に分割可能な給付は比例原則による給付が求められるとともに、量的に分割不能な給付（食事手当など）は、全面的に非正規労働者に認められる傾向にある。

脱が認められない強行規定であるのに対し、判例法理の「同一労働同一賃金原則」では、2009年より前の判例では、労働協約が、客観的正当化事由の存否の判断において認められてきたなど、「同一（価値）労働同一賃金原則」とは違いがみられる。

- ・ 一方、日本のパートタイム労働法8条の「均等待遇原則（不利益取扱い禁止原則）」では、給付の性質・目的に関係なく、「職務の内容」の同一性（同一労働要件）に加えて、「人材活用の仕組みや運用」も同一で、「労働契約の期間の定めがない（反復更新することにより無期労働契約と同視できる有期労働契約を含む。）」ことを満たす場合に、通常の労働者と同視され、不利益取扱い禁止原則が適用される点で、EUにおける雇用形態に係る不利益取扱い禁止原則との違いが見いだされる。

(5) まとめ

- 日本においては、正規・非正規労働者間の賃金格差是正の文脈で「同一（価値）労働同一賃金原則」が言及されることも少なくない。しかし、EU諸国においては、同原則は、性別など個人の意思や努力によって変えることのできない属性等を理由とする、人権保障に係る差別的取扱い禁止原則の賃金に関する一原則として位置付けられていると理解することができる。

このため、「同一（価値）労働同一賃金原則」は、（EUやイギリスにおいて、男性正規労働者と女性パートタイム労働者間の賃金格差につき、性別を理由とする間接差別禁止としては適用されることがあるものの）当事者の合意により決定される雇用形態の違いを理由とするパートタイム労働者に対する賃金格差として争われる場合には、何らかの立法がない限りは、直接的に適用可能な法原則とは解されていない。

- そして、EU諸国においては、正規・非正規労働者間の賃金格差をはじめとする不合理な処遇格差の是正については、雇用形態に係る不利益取扱い禁止原則の枠組みの中で、対処されている。

- このような雇用形態に係る不利益取扱い禁止原則は、

- ・ 賃金に限定されず、処遇全般を射程として、
- ・ 正規労働者と比べて、客観的（合理的）理由なく、非正規労働者を不利に取り扱うことを禁止し、かつ、非正規労働者を有利に取り扱うことも許容する片面的規制である

ことを特徴とする、正規・非正規労働者間の不合理な処遇格差を禁止する法原則として理解することができる。

そして、その具体的適用においては、

- ・ 基本給など職務関連給付について、同一労働に該当しない、異なる職種・職務間の職務関連賃金格差は射程としない、
- ・ 原則として、間接差別は禁止されない

という特色も見られる¹¹⁷。

- また、雇用形態に係る不利益取扱い禁止原則の適用に当たり、異別取扱いを許容する客観的（合理的）理由については、問題となる給付等の性質・目的に応じて柔軟な判断がなされる傾向がみられ、その判断要素も、勤続期間、学歴、資格、職業格付けなど様々な点が考慮に入れられている。
- なお、日本における正規・非正規労働者間の処遇の差は、両者の職務の違いに加え、働き方（人材活用の仕組み・運用等）の違いも一因と考えられる。

本研究会で検討したEU対象国における雇用形態に係る不利益取扱い禁止原則の判例等の中で、異別取扱いを許容する客観的（合理的）理由の判断要素として、人材活用の仕組み・運用等が明示的に取り上げられたものはなかった。しかし、

- ・ EU法における男女「同一（価値）労働同一賃金原則」の判例において、労働時間や就業場所の変更にどれだけ対応できるかという点が、特定の職務の遂行に重要であることを使用者が立証できれば、男女間の賃金格差の客観的正当化事由として認められるとされていること
- ・ フランスの判例法理である「同一労働同一賃金原則」の判例において、キャリアコースの違いが賃金格差を許容する客観的（合理的）理由になり得るとされていること

など、人権保障に係る「均等待遇原則」に由来する「同一（価値）労働同一賃金原則」に関して、人材活用に通ずる要素について異別取扱いの正当化事由と解する考え方が見られた。このことは、日本及びEU対象国における正規労働者と非正規労働者の働き方の違い¹¹⁸に留意する必要があるものの、EU対象国における雇用形態に係る不利益取扱い禁止原則についても、同様の考え方が認められる可能性を示唆しているように思われる。

¹¹⁷ これに対して、「同一（価値）労働同一賃金原則」は、①射程が、賃金に限定されること、②一方の属性を持つ者を有利に取り扱うことは許されない、両面的規制であること、③基本給など職務関連給付について、異なる職種・職務間の賃金格差も射程とすること、④間接差別まで禁止され得ること等があげられる。

¹¹⁸ 日本においては、正規労働者と非正規労働者との間で働き方の違いがみられる（本報告書 16-18 頁）が、多くの欧州諸国では、正規・非正規労働者共に、個々人の職務が明確であり、転居を伴う転勤や異動は少ないとされる（朝井友紀子「第三章 欧州企業における働き方とワーク・ライフ・バランス」佐藤博樹・武石恵美子【編著】（2011）87-92 頁参照。）。一方、大企業の大卒ホワイトカラーの働き方をみると、日本と同様、英独では、複数の職務を経験し、管理職層までの内部昇進もみられるなど、上述の欧州諸国における一般的な正規労働者とは働き方が異なる面もみられる（小池和男・猪木武徳（2002）25-32 頁参照）。

(6) EU諸国における正規・非正規労働者間の不合理な処遇格差を禁止する法制についての留意点

ここでは、EU対象国の関係法制の概要及び運用の実態のうち、日本における正規・非正規労働者間の不合理な処遇格差を是正する仕組みづくりの検討に当たって留意すべき点について、まとめた。

① パートタイム労働者、有期契約労働者及び派遣労働者の実情に応じた検討が必要であること

EU対象国においては、パートタイム労働、有期契約労働、派遣労働という雇用形態別に、性別など労働者自身の属性の違い、労働市場や企業における位置付けの違いや法制の違いなどがあり、日本における検討においても、これらの実情に留意する必要がある。

ア パートタイム労働者

- EU対象国において、パートタイム労働者は、有期契約労働者、派遣労働者と比べ、日本と同様、女性が多い¹¹⁹。このため、EU及びイギリスでは、パートタイム労働に係る不利益取扱い禁止原則の適用による救済よりも、「同一（価値）労働同一賃金原則」をはじめとする男女差別禁止アプローチによる救済が中心である¹²⁰。

このように、非正規労働者の処遇改善の観点からの不利益取扱い禁止アプローチと、人権保障の観点からの男女差別禁止（差別的取扱い禁止）アプローチが交錯していることに留意が必要である。

- また、パートタイム労働者については、男性と比べ、女性が多くを占めることから、パートタイム労働に係る不利益取扱い禁止原則により、パートタイム労働者であることを理由とする直接差別を禁止することで、雇用における間接性差別の主たる原因を解消することも、同原則の目的の一つとされることにも留意が必要である。

イ 有期契約労働者及び派遣労働者

- EU、ドイツ、フランス及びイギリスにおいては、有期契約労働者に関する紛争の中心は、次述するように賃金とりわけ基本給の格差ではなく、むしろ、反復継続後の雇止め等の雇用保障に係るものであり、更新回数や利用可能期間に係る規制¹²¹により、無期雇用への転換を図ること、すなわち、無業・

¹¹⁹ 図表 52 参照。

¹²⁰ スウェーデンでは、「同一（価値）労働同一賃金原則」により、男女職務分離に起因する賃金格差を是正することが、結果として女性パートタイム労働者の改善にもつながっている。

¹²¹ 1999年EU有期労働指令では、加盟国に対し、非差別原則（4条）のほか、濫用防止措置として、(a)

失業状態から安定的雇用への橋渡しが処遇改善の中心となっており、また、新規学卒一括採用慣行がないため、有期契約労働者に占める若年者の割合が高く¹²²なっていることに留意が必要である¹²³。

- 派遣労働者については、2008年EU派遣労働指令上、労働協約により、均等待遇原則（不利益取扱い禁止原則）を逸脱することが可能であり、パートタイム労働者、有期契約労働者より緩やかな規制となっていることに留意が必要である。

② EU諸国において正規・非正規労働者間の基本給についての争いは少ないこと

- EU対象国において問題となっている正規・非正規労働者間の処遇格差は、基本給についてのものはあまりみられず、手当や福利厚生等のFRINGE BENEFITをめぐり紛争が中心となっている。
- これは、これらの国が、職種・職務給制度が中心¹²⁴で、正規・非正規労働者のいずれについても産別に設定される協約賃金が適用される等の、日本とは異なる賃金決定方法や交渉枠組みが存することによるものと考えられる。

3 正規・非正規労働者間の不合理な処遇格差を是正するための仕組みづくりへの示唆

ここでは、EU対象国における関係法制の概要及び実態を踏まえ、日本における正規・非正規労働者間の不合理な処遇格差を是正するための仕組みづくりに当たって、示唆となる点をまとめた。

(1) 個別企業の労使による取組を通じた処遇の改善及び納得性の向上

- EU対象国においては、職種・職務給制度が中心で、正規・非正規労働者いずれについても産業別に設定される協約賃金が適用されること等から、正規・非正規労働者間の基本給についての処遇格差をめぐり紛争は、あまりみられない。

そのような雇用契約又は雇用関係の更新を正当化する客観的な理由、(b)反復継続的な有期雇用契約又は有期雇用関係の最長総継続期間、(c)そのような雇用契約又は雇用関係の更新回数、のうち一又はそれ以上の措置の導入を求めている（5条）。

¹²² 図表 53 参照。

¹²³ 平田周一・勇上和史（2011）によれば、雇用制度や雇用慣行が異なる日本、ドイツおよびイギリスの個票データを用いて、若年者の非正規雇用経験とその後の安定的な雇用形態への移行状況を比較した結果、初職入職時の失業情勢が初職の一時雇用の就業確率に与える影響は日本が最も高い。また、一時雇用から、イギリスでは主に転職を通じて、ドイツでは転職と同一企業内部での登用を通じて、常用雇用への早期の移行がみられる。日本は一時雇用から常用雇用への移行率は低いものの、常用雇用への移行では、内部登用は勤続1年程度の早期に、他企業への転職は2年から6年の間に生じているとする。

¹²⁴ ドイツ（第2部脚注 154（54-55頁））、フランス（第2部脚注 164（64頁））、イギリス（第2部脚注 173（68頁））、スウェーデン（第2部脚注 194（77頁））参照。

- 一方、第1章で述べたとおり、日本においては、正規・非正規労働者間のとりわけ基本給をめぐる処遇格差が大きな問題となっている。
- 日本においては、近年、職務給や成果給的な要素を取り入れる動きも出てきているとはいえ、正規労働者については、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るなど、長期間を見据えた賃金制度が主流と考えられる一方、非正規労働者については、一時的・臨時的な労働力としての位置づけから、地域の外部労働市場の需給状況等を踏まえた職務給的な要素が中心の賃金制度が多いと考えられる。

このように、正規・非正規労働者で適用される賃金制度が異なることが多い中、仮に、EU対象国のような、パートタイム労働者や有期契約労働者、派遣労働者であることを理由とする不合理な不利益取扱いを禁止する法原則の下、その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を日本に導入した場合、何が合理的な理由の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を懸念する向きもある¹²⁵。

- EUにおいては、社会の複雑性・不確実性が高まる中、実体規制のみを通じた法違反による事後救済のみでは十分に効果が上がらないことから、当事者自らによる改善に向けた取組¹²⁶を促す手続規制を活用する例も見られる。実体規制と手続規制¹²⁷には、それぞれメリットとデメリットがあるが、規制事項とそれととりまく社会経済状況を勘案して、適切なアプローチを模索する必要がある。
- EUの取組と日本とEUの雇用形態差別の実情の違いにも十分考慮を払い、日本においても、正規・非正規労働者間の不合理な処遇格差を是正するため、個別企業による処遇の差の実態把握や、当該処遇格差が不合理な場合の是正に向けた労使の取組を進めることが、非正規労働者の処遇の改善及び納得性の向上に資すると考えられる。

また、こうした取組の際に、非正規労働者の声を反映することが重要と考えられる。

¹²⁵ 厚生労働省労働基準局（2010）23頁参照。

¹²⁶ フランス（産業別、企業別の団体交渉を通じて、男女間の賃金格差を是正する措置）、イギリス（平等賃金レビュー等）、スウェーデン（25人以上の労働者を雇用する使用者は、同一労働及び同一価値労働に従事する男女労働者の賃金を調査・分析し、差別的な格差の有無を検討した上、3年毎に、差別オンブズマン（DO）に行動計画を提出する義務）

¹²⁷ “国家法による実体規制は最も中央集権的規制であり、統一的規制が可能であるため、逸脱を許すべきでない規範の規制に適している反面、多様な雇用の現場の実情や要求に対応困難な性格を持つ。これに対して、手続規制は規制のレベルを分権化し、現場の労使に妥当な規制権限を委ねる規制手法であり、統一的に実現すべき規範の規制には適していない反面、現場における当事者の納得度の高い規制を実施することができ、また、自分たちで設定したルールであるので、ルール内容についても熟知しており、そのルールを遵守しようという意欲と責任を持ち、現場における履行確保が期待できるという利点がある。” 荒木尚志（2009）654-655頁参照。

- なお、労働者の処遇の決定に当たっては、様々な要素が考慮されているが、こうした取組の際、処遇の決定要素の一つである職務を把握するための制度である、職務分析・職務評価制度の活用も考えられる。

日本においては、大企業を中心に、企業の経営戦略に応じて、職能資格制度をはじめとして、職務等級制度や役割等級制度などの社員格付け制度を活用して人事管理が行われている。また、社員格付け制度と連動するであろう賃金表の作成状況をみると、大企業は、概ね賃金表が作成されているが、小規模企業の4割が賃金表を作成していない¹²⁸など、企業規模によってばらつきがみられる。

こうした状況の中、自社内の人事管理の実情に応じて、職務分析・職務評価を実施できる企業が、その取組を進めることは、正規・非正規労働者間の処遇の差についての納得性の向上や処遇の改善にも資するのではないかと考えられる¹²⁹。

(2) 正社員への移行や多様な正社員に係る環境整備等の取組

- 雇用形態に係る不利益取扱い禁止原則は、正規・非正規労働者間で、業務内容が異なる場合や、同じ業務内容でも責任が軽かったり内容が単純な場合など、職務分離が発生しているケースや、非正規労働者が正規労働者の移行を希望しているケースには、十分実効的には機能しない。このため、非正規労働者の正社員等への移行に向けたキャリアアップ支援や、多様な正社員に係る環境整備など、他の施策を併せて検討・推進していくことも考えられる。
- また、正規・非正規労働者間の不合理な処遇格差を是正する仕組みづくりの検討に当たっては、併せて、雇用形態に中立的な税・社会保障制度¹³⁰の検討が必要である。

¹²⁸ 賃金表の作成の有無をみると、1000人以上企業 97.3%、100～999人企業 75.7%、30～99人企業 57.2%となっている。(独)労働政策研究・研修機構(2009)57頁参照。

¹²⁹ 正規・非正規労働者間の不合理な賃金格差の是正の観点から、職務分析・職務評価制度をどのように考えるべきかについては、①異なる職種・職務間の労働の価値の比較を行う必要がある男女「同一価値労働同一賃金原則」は、何らかの立法がない限りは、正規・非正規労働者間の賃金格差に直接的に適用される法原則ではないこと、②雇用形態に係る不利益取扱い禁止原則は、同一価値労働を比較対象としないこと、③正規・非正規労働者間の賃金格差是正の観点から、ドイツ、フランス、イギリス及びスウェーデンにおいて、企業に対し職務分析・職務評価制度の導入は義務付けられてはいないこと、④小規模企業の4割が賃金表を作成していないなど日本の賃金制度の現況を踏まえれば、使用者に実施を義務付けることは適当ではないと考えられる。なお、「同一価値労働同一賃金原則」の適用に当たっては、異なる職種・職務間の労働の価値の比較を行う必要があるが、イギリス及びスウェーデンでは、職務分析・職務評価制度を個別企業単位で導入することについて、義務付けではないものの、政策的に誘導を進める一方、ドイツ及びフランスでは職務分析・職務評価は一般的ではなく、同一価値労働であるか否かにつき争いがある場合には、裁判所が判断するなど、職務分析・職務評価制度の位置付けが、国によって異なることにも留意が必要である。

¹³⁰ 図表54参照。

- さらに、非正規労働者の現状把握及び処遇改善に向けた検討に当たり、今後、労働法制との関係に留意を払いながら、各種統計の整備を進めていくことが必要と考えられる。

＜おわりに＞

- 本研究会は、EU及びその加盟国であるドイツ、フランス、イギリス及びスウェーデン並びに日本を対象に、雇用形態に係る「均等待遇原則」と称される、正規・非正規労働者間の不合理な処遇格差を禁止する法制を中心に、関係する法制の概要及び運用について検討した上で、そこから得られた知見及び日本への示唆をまとめた。
- 日本においては、正規・非正規労働者間の処遇格差是正の文脈で「同一（価値）労働同一賃金原則」に言及されることもあるが、EU諸国における同原則は、人権保障の観点から、性別など個人の意思や努力によって変えることのできない属性等を理由とする賃金差別を禁止する法原則として位置付けられていると理解することができる。

他方、当事者の合意により決定することが可能な雇用形態の違いを理由とする賃金の異別取扱いについては、上記の人権保障に係る差別禁止事由について認められる「同一（価値）労働同一賃金原則」は、特段の立法がない限り、直ちに適用可能なものではないと解されている。
- EU諸国では、正規・非正規労働者間の賃金を含む処遇格差の是正については、雇用形態に係る不利益取扱い禁止原則の枠組みの中で対処されている。

同原則は、非正規労働者の処遇改善の観点から、正規労働者と比べて、客観的（合理的）理由なく、非正規労働者を不利に取り扱うことを禁止し、かつ、非正規労働者を有利に取り扱うことも許容するものであり、有利にも不利にも両面的に異別取扱いを禁止するいわゆる均等待遇原則（差別的取扱い禁止原則）とは異なる類型に属するものである。
- そして、雇用形態による異別取扱いが違法となるかどうかは、客観的（合理的）理由の有無により決せられるが、その判断は、人権保障に係る差別的取扱い禁止原則（特に直接差別）におけるよりも柔軟な解釈が行われている。
- このような雇用形態に係る不利益取扱い禁止原則は、雇用形態の違いを理由とする異別取扱いについて、その客観的（合理的）理由につき使用者に説明責任を負わせることで、正規・非正規労働者間の処遇格差の是正を図るとともに、当該処遇の差が妥当公正なものであるのか否かの検証を迫る仕組みと解することができる。

このような仕組みは、正規・非正規労働者間の不合理な処遇格差の是正及び納得性の向上が課題とされている日本において、示唆に富むものと考えられる。

- また、EUでは、差別禁止法一般について法違反による事後的救済のみでは十分に効果が上がらないことから、当事者自らによる改善に向けた取組を促すアプローチも導入されていることを参考に、日本においても、個別企業による正規・非正規労働者間の処遇の差の実態把握や、当該処遇格差が不合理な場合の是正に向けた労使の取組を進めることは、非正規労働者の処遇の改善及び納得性の向上に資すると考えられる。
- 本研究会としては、今後、本報告書を受けて、日本における正規・非正規労働者間の処遇格差問題に関する議論が更に深められることを期待するものである。