

諸外国のパートタイム労働の法制【未定稿】

	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の基本的枠組み	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。)
	(参考) 有期契約労働者保護法制	-	○有期労働指令(1999年)	○有期雇用者(不利益取扱防止)規則(2002年)	同上	同上	○オランダ市民憲章第7編第10章第4節第649条 ○平等取扱(有期・無期)法(2002年)	同上
	(参考) その他の差別禁止法制	○労働基準法 ・労働者の国籍、信条又は社会的身分を理由とする、賃金、労働時間その他の労働条件について差別的取扱禁止(第3条) ・労働者が女性であることを理由とする、賃金について、男性との差別的取扱禁止の対象(第4条) ○男女雇用機会均等法 ・性別を理由とする募集、採用、配置、昇進、教育訓練、定年、解雇等についての差別的取扱禁止	○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) ・昇進を含む雇用及び教育訓練へのアクセス、賃金を含む労働条件、職域社会保障に關し、性を理由とする直接・間接差別を禁止 ○派遣労働指令(2008年) ・派遣労働者と派遣先の直接雇用労働者の労働条件に對する派遣先事業所における空ポストを告知する義務等を規定	○平等法(2010年) ・同一賃金法(1970年)、性差別禁止法(1975年)、人種関係法(1976年)、障害者差別禁止法(1995年)、平等法(2006年)、雇用平等(宗教又は信条)規則(2003年)、雇用平等(性的指向)規則(2003年)、雇用平等(年齢)規則(2006年)及び平等法(性的志向)規則(2007年)の9本の法律及び規則を統合する形で制定	○労働法典第1巻第1編第3章差別 ・出身、性別、風習、年齢、家庭状況、妊娠、遺伝的特徴、所属又は非所属、民族、国籍、人種等を理由とする、報酬、給与改定、任用、技能、等級、昇進、異動、契約の更新等における差別の禁止(労働法典L3132-1条)	○ドイツ基本法第3条第2項、第3項 ○一般均等待遇法(2006) ・労働時間の違いに基づく不利益取扱いは対象外	○差別禁止法(2008年) ・性別、トランスジェンダー、民族、宗教、信条、障害、性的指向、年齢を理由とする差別的取扱いを禁止	○オランダ市民憲章第7編第10章第4節第646条 ・雇用条件、昇進、雇用契約の終了等において、性別に基づく差別的取扱いを禁止 ○雇用における平等取扱(男女)法(1980年) ○平等取扱法(1994年) ○柔軟性と保障法(1999年) ○平等取扱(障害者)法(2003年) ○雇用における平等取扱(年齢差別)法(2003年)
(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)	・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、それ以外のすべての場合は、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	・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の労働者の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) パートタイム労働法制の内容	① 導入手続	-	-	・パートタイム労働は、労働協約、事業所協定等に基づいて導入することができる。 ・労働協約等がない場合には、企業委員会又は従業員代表から意見を聴取して導入することができる。 ・従業員代表がない場合には、労働監督官に情報提供した後、使用者の主導又は被使用者の要請によって導入することができる。(労働法典L3123-2条)	-	-	-	-	
	② 契約内容明示	・労働基準法に基づく文書交付義務に加え、昇給の有無、退職手当の有無及び賞与の有無を文書で明示する義務(法第6条)	-	-	・契約は書面で行われ、以下の事項を記載 ①労働者の技能、報酬の要素、週又は月当たりの予定労働時間 ②その労働時間の配分の変更が実施されるケースとその変更の性質 ③各勤務日の時間割が労働者に書面で通知される方法 ④補足的勤務時間(契約を超える時間である、法定労働時間(週35時間等)又は労働協約で定める時間以内のもの)が実施される場合の限度(労働法典L3123-14条)	・労働契約は口頭又は文書により締結 ・文書による労働契約が結ばれない場合には、使用者は、取り決められた雇用関係の開始の1ヶ月以内に主要な契約条件を書面化し、労働者に交付しなければならない(証明書法)	・使用者は、就労場所、職務の内容、雇用期間、賃金、賃金の支払方法等について、書面等を労働者に提供する義務(オランダ市民憲章第7編第10章第6節第655条)	・使用者は労働契約を締結する際に労働者に賃金、所定労働時間、休日、年次有給休暇その他大統領令で定める労働条件を明示 ・この場合、賃金の構成項目・計算方法・支給方法、所定労働時間、休日及び年次有給休暇に関する事項は書面により明示し、労働者の要求があればこれを労働者に交付する義務(勤労基準法第17条)	
	③ 均等・均衡待遇	・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)に対する差別的取扱い禁止(法第8条) ・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) ・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) ・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)	・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) ・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)	・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益に取り扱われない権利(規則第5条第1項及び第2項) ・不相当でない限り、比例原則が適用(規則第5条第3項)	・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) ・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 ・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)	・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4L3123-11条) ・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)	・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) ・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に必要な方法である場合には、この限りではない(法第4条)	・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 ・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 ・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)	・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の労働者との差別的処遇を禁止(法第8条第2項)
	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、事務所等を越えた比較か	・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	

		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の内容	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	・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) ・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) ・上記以外(第9条第1項)	・同一又は類似の労働/職業間の比較 →勤続期間や資格/技能等を考慮	・同一の労働又はおおむね類似の労働間の比較 →資格、技能、経験を考慮	・同等の職務かつ同じ格付間の比較 →労働時間と勤続年数を考慮	・同一又は類似の業務間の比較	・同一又は類似の労働間の比較 →資格、職務経験、知識、勤続などを考慮	—	・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	—	—	—
	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	—	・パートタイム労働指令に基づく判例は、ほとんどない。	・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及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に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・交通費補助などの対人的社会給付、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
(3) パートタイム労働法制の内容	立証責任		<p>(参考)</p> <p>男女同一賃金原則における「客観的な理由」</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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、賃金格差の客観的正当化事由として認められる。 		<p>(参考)</p> <p>同一価値労働同一賃金原則における「客観的な理由」</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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)、企業内での位置付けに係わるもの(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>(参考)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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)
	④ 労働時間			<p>(参考)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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)に違反したことにつ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)) 					<ul style="list-style-type: none"> ・パートタイム労働者に勤労基準法第2条の所定労働時間を超えて労働させる場合には、当該労働者の同意が必要 ・この場合、週12時間を超えた超過労働の禁止(法第6条第1項) ・使用者が同意を得ずに超過労働を行わせる場合には、パートタイム労働者は拒否できる(法第6条第2項)

	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	⑤ フルタイム労働者への転換(フルタイム労働者とパートタイム労働者の相互転換)	・通常の労働者への転換推進措置(法第12条)	・パートタイム労働者とフルタイム労働者間の転換拒否を理由とする解雇の無効化(附属書第5条第2項) ・使用者の考慮義務(附属書第5条第3項) ①フルタイムからパートタイムへの転換希望 ②パートタイムからフルタイムへの転換又は労働時間の延長希望 ③応募可能なフルタイム又はパートタイムの職に関する情報提供 ④パートタイムの職業訓練の受講促進措置 ⑤労働者代表機関に対するパートタイム労働についての情報提供	・26週以上継続勤務し、17歳未満の子、18歳未満の障害を有する子、又は、18歳以上の配偶者等の世話をする労働者は、柔軟な働き方(労働時間の変更、勤務場所の変更等)を申し出ることができる。ただし、付加的な費用負担、顧客の要求を満たす能力への悪影響等の場合には、使用者は拒否できる。(雇用権法第80F条)	・フルタイム労働又はパートタイム労働への従事又は復帰を希望する労働者は、その労働者の職業カテゴリーに属する職務又は同等の職務への配属の優先権を持つ(労働法典L3123-8条) ・家庭生活の必要性のため、少なくとも1週間の一又は複数の期間という形式で労働時間の短縮を要求する労働者は、その短縮を享受することができる(労働法典L3123-7条)	-	・従業員10人以上の企業において、1年以上継続勤務している労働者は、契約上の労働時間の修正を求めることができ、使用者は、会社の利益に大きく反する場合を除き、同意する(労働時間調整法第2条)	・通常の労働者を採用しようとする場合には、当該事業又は事業場の同種又は類似の業務に従事するパートタイム労働者を優先的に雇用する努力義務(法第7条第1項) ・家事、学業等の理由によりパートタイム労働の申請があった場合の当該労働者をパートタイム労働者に転換する努力義務(法第7条第2項)
	⑥ パートタイム労働者への説明	・パートタイム労働者から求めがあったときに、待遇を決定するに当たり考慮した事項の説明義務(法第13条)	-	・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場合、労働者は書面により要求し、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)	・使用者は、少なくとも年1回、当該企業で実施されているパートタイム労働の総括を企業委員会又は従業員代表に通知しなければならない。労働組合に対しても同様(労働法典L3123-3条) ・当該総括には、特に、人数、性別、技能、週間労働時間及びパートタイム労働者の補足的勤務時間を含み、総括を議論する会議においては、いかなる理由でフルタイム労働者がパートタイムに変わることを拒否し、パートタイム労働者がフルタイムで働くことを拒否しているかを説明(労働法規則R3123-2条)	-	-	-
	⑦ その他	-	-	・不利益な取扱いが解雇の場合には、雇用権法(1996年)第92条に基づき、理由書を受け取る権利を有する(規則第6条第4項)	・パートタイム労働者の試用期間は、フルタイム労働者の試用期間を上回る期間とすることはできない(労働法典L3123-9条) ・週又は日についての勤務時間の配分変更は、変更が実施される少なくとも7日前までにパートタイム労働者に通知される(労働法典L3123-21条) ・パートタイム労働者は、フルタイム労働者と同様、最高で30日間(5週間)の休暇を享受する(労働法典L3141-1条等)	・呼び出し労働(法第12条) ・ジョブ・シェアリング(法第13条)	-	-

	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	
(4) 履行確保の仕組み	① 罰則	・労働条件の文書交付(過料) (法第47条)	-	-	-	-	-	・パートタイム労働者に対する不利な処遇(罰金)(法第21条) ・パートタイム労働者に対する超過勤労(罰金)(法第22条)	
	② 司法機関を通じた法の実現	-	-	・法により付与される権利侵害の場合に、パートタイム労働者は、雇用審判所に対し申し立て可能(規則第8条) ・パートタイム労働者が本条に基づき申立てる場合、使用者が不利益な取扱い又は損害の根拠を特定する(規則第8条第6項)	・労働裁判所は、労働法典の規定に従うすべての労働契約を契機として発生した労使間の紛争及び労働の際に発生した労働者間の紛争を管轄(労働法典L1411-1条及びL1411-3条)	・労働裁判所への提訴	・労働紛争(訴訟手続)法に基づき、裁判所への提訴が可能(法第8条) (※労働組合による労働裁判所への提訴(一審制)が基本。個人による場合は地方裁判所(上告は労働裁判所)) ・法違反の契約は、当該違反の範囲で無効(法第5条) ・パートタイム労働者が、契約上の規定又は解約等の法律行為により差別された場合には、当該労働者が求めるならば、当該規定又は当該法律行為は無効と宣言される(法第6条) ・使用者は法違反について、当該労働者に対し損害賠償金の支払義務(法第7条)	・裁判所への提訴 ・労働委員会への是正請求(第9条)→調査・審問等(第10条)→調停・仲裁(第11条)→是正命令等(第12条・第13条)→中央労働委員会への再審請求(第14条)→行政訴訟の提起(第14条)(審査請求前置主義)	
	③ 行政指導	・都道府県労働局長による報告徴収、又は助言・指導・勧告(法第16条)	-	-	・労働監督官は、労働法典や労働協約に規定する労働に関する権利の適用を監督する。労働監督官は、企業への立入検査(事前通知不要)、被用者への質問や資料要求などの調査等を行うことができる。	-	-	-	・確定された労働委員会の是正命令の履行状況について、雇用労働部長官は使用者に報告を求めることができる(法第15条第1項) ・使用者が確定した是正命令を履行しない場合は、パートタイム労働者は、雇用労働部長官に申告することができる(法第15条第2項) ・法に違反した事実がある場合、パートタイム労働者は雇用労働部長官又は勤労監督官に通告できる(法第18条)
	④ 行政型ADR	・都道府県労働局長の援助(法第21条) ・紛争調整委員会による調停(法第22条)	-	-	ACAS(Advisory, Conciliation and Arbitration Service)による助言、斡旋等	-	-	・平等取扱委員会による調査、差別禁止(オランダ市民憲章第7編第10章第4節第648条第4項)	・労働委員会への是正請求(第9条)→調査・審問等(第10条)→調停・仲裁(第11条)→是正命令等(第12条・第13条)→中央労働委員会への再審請求(第14条)→行政訴訟の提起(第14条)(審査請求前置主義)(再掲)
	⑤ 企業内での解決促進策	・パートタイム労働者から苦情の申出を受けたときは、苦情処理機関に処理をゆだねる等自主的な解決の努力義務(法第19条)	-	-	-	-	-	-	-

		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
(4) 履行確保の仕組み	労使委員会等の枠組み	-	○一般労使協議指令(2002年)	・50人以上の企業において、労働者の10%以上の要求により、情報提供・協議の手続が開始され、一定期間内に合意に達しない場合には、標準手続が適用される。標準手続においては企業活動、財務状況、雇用の状況及び見通し、特に雇用を脅かす方策について、使用者は、労働者代表に情報提供・協議することを義務付け(労働者情報協議規則)	・従業員50人以上のすべての企業において、従業員と使用者との意思疎通の促進等を図るための企業委員会を設置 ・使用者には委員会への情報提供義務等があり、また、委員会は労働組織、労働時間、雇用条件、労働組織等について協議(労働法典L2322-1条等) ・従業員11人以上の事業所においては、従業員代表が選出される。従業員代表は、労働者の集団的又は個人的な要求の使用者への提出、使用者との協議等ができる(労働法典L2312-1条等)	・事業所委員会:企業内において労働者の利益を代表。特に労働者のために有効な規定、労働協約及び事業所協定が実施されているかの監視、女性と男性の均等待遇及び家庭と仕事の両立を支援 ・調整委員会:企業内の紛争調停のための事業所組織法上の機関。使用者及び事業所委員会(従業員代表委員会)により任命される同数の委員及び双方が合意しなければならぬ中立の委員長により構成。同委員会は、基本的には、双方が委員会の開催を提案し、同意したときのみ活動するが、法律が特別にその活動を命じる場合には、同委員会の裁定は使用者と事業所委員会の合意に代わる。このような場合には、同委員会は、片方の提案のみで活動開始可(事業所組織法)	・賃金及び労働条件一般について労働協約を締結する当事者は、労働者側が求める場合には、労働契約の締結・終了、労働力の管理及び配置等に関する共同決定の観点からも、労働協約を締結する。(雇用(職場における共同決定)法第32条) ・労働紛争(訴訟手続)法において、雇用(職場における共同決定)法や労働協約で労使交渉の実施が求められる紛争については、当該交渉実施の前には労働裁判所では原則として取り扱わない。(労働紛争(訴訟手続)法第4章第7条)	・50人以上を雇用する事業主又は複数の会社を有する事業主に、法令を遵守するため、すべての又はこれらの会社のために1つの労働協議総会の設置を義務付け(労働協議法)	・常時30人以上の労働者を雇用する事業又は事業場において労使協議会の設置(勤労者の参与及び協力増進に関する法律第4条) ・常時30人以上の労働者を雇用する事業又は事業場において苦情処理委員の設置(同法第26条)
	⑥ その他	・都道府県労働局長の援助を求めたこと、及び紛争調整委員会による調停の申請をしたことを理由とする不利益取扱いの禁止(法第21条、法第22条)	-	・法に基づく権利行使を理由とする不利益取扱いの禁止(規則第7条第2項)	-	・法に基づく権利行使を理由とする不利益取扱いの禁止(法第5条)	-	-	・法に基づく権利行使を理由とする不利益取扱いの禁止(第16条)

(注) ※アメリカについては、パートタイム労働者を対象とする保護法制は整備されていない。

(在外日本国大使館調べを基に、短時間・在宅労働課において一部加筆)

(参考) その他の差別禁止法制

- 公民権法第7編(人種、皮膚の色、宗教、性別、出身国に基づく差別の禁止)
- 公正賃金法(同一労働に従事する男女労働者の賃金差別の禁止)
- 年齢差別禁止法(雇用及び訓練等における年齢差別の禁止)
- 障害のあるアメリカ人法(障害者差別の禁止)

※カナダについては、パートタイム労働者を対象とする保護法制は整備されていない。