

同一労働同一賃金 ～裁判例の動向と「働き方改革」～

森戸 英幸（中央労働委員会公益委員，慶應義塾大学教授）

I はじめに

そもそも「同一労働同一賃金」とは？——日本的「メンバーシップ型」雇用との関係
現行法の条文：

（労働契約法 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。

（パートタイム労働法 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。

（同法 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 11 条第 1 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。

(同法 10 条)

事業主は、通常の労働者との均衡を考慮しつつ、その雇用する短時間労働者（通常の労働者と同視すべき短時間労働者を除く。次条第 2 項及び第 12 条において同じ。）の職務の内容、職務の成果、意欲、能力又は経験等を勘案し、その賃金（通勤手当、退職手当その他の厚生労働省令で定めるものを除く。）を決定するように努めるものとする。

(同法 11 条)

① 事業主は、通常の労働者に対して実施する教育訓練であつて、当該通常の労働者が従事する職務の遂行に必要な能力を付与するためのものについては、職務内容同一短時間労働者（通常の労働者と同視すべき短時間労働者を除く。以下この項において同じ。）が既に当該職務に必要な能力を有している場合その他の厚生労働省令で定める場合を除き、職務内容同一短時間労働者に対しても、これを実施しなければならない。

② 事業主は、前項に定めるもののほか、通常の労働者との均衡を考慮しつつ、その雇用する短時間労働者の職務の内容、職務の成果、意欲、能力及び経験等に応じ、当該短時間労働者に対して教育訓練を実施するように努めるものとする。

(同法 12 条)

事業主は、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つて、健康の保持又は業務の円滑な遂行に資するものとして厚生労働省令で定めるものについては、その雇用する短時間労働者に対しても、利用の機会を与えるように配慮しなければならない。

(労働者派遣法 30 条の 3)

① 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。

II 裁判例の動向——労契法 20 条

1 法的論点

- (1) 「期間の定めがあることにより」
「有期契約だから」ではなく「定年後再雇用だから」？
- (2) 労働条件：個別にみるか全体でみるか
- (3) 比較対象者
無期契約の「過去の自分」と有期契約の「現在の自分」との格差是正も主張可能？
- (4) 「不合理性」の判断基準
①職務内容，②職務内容・配置の変更の範囲，③その他の事情
①②が同じ場合は？ ③として何をどの程度考慮？
- (5) 「救済」のあり方
「補充効」の有無

2 裁判例

1. 長澤運輸事件（地裁）・東京地判平 28. 5. 13 労判 1135 号 11 頁

有期の定年後嘱託社員の労働条件は Y 社が定めた「定年後再雇用者採用条件」により決まり，無期の正社員については正社員就業規則・賃金規定により決まる。よって労働条件の相違は「期間の定めがあることにより」のものといえる

労契法 20 条の判断要素は総合判断だが，①職務の内容，②職務の内容及び配置の変更の範囲，は明示されている。パートタイム労働法がこの①②が同じ場合は差別取扱いを禁止していることからすれば，有期契約労働者の①②が「無期契約労働者と同一であるにもかかわらず，労働者にとって重要な労働条件である賃金の額について，有期契約労働者と無期契約労働者との間に相違を設けることは，その相違の程度にかかわらず，これを正当と解すべき特段の事情がない限り，不合理であるとの評価を免れない」

2. ハマキョウレックス（差戻控訴審）事件・大阪高判平成 28. 7. 26 労判 1143 号 5 頁

1 「期間の定めがあることにより」とは「当該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が，期間の定めの有無に関連して生じたものであることを要する趣旨である」。

2 (1) 「Y 社の A 支店において，正社員のドライバーの業務内容と契約社員のドライバーの業務内容自体に大きな相違があるとは認められない……。もつとも……Y 社の正社員と契約社員との間には，……職務遂行能力の評価や教育訓練等を通じた人材の育成等による等級・役職への格付け等を踏まえた広域移動や人材登用の可能性といった人材活用の仕組みの有無に基づく相違が存するのであるから，……労働条件の相

違が同条にいう「不合理と認められるもの」に当たるか否かについて判断するに当たっては、……個々の労働条件ごとに慎重に検討しなければならない。」

(2) ①無事故手当 不合理。優良ドライバーの育成や安全な輸送による顧客の信頼の獲得という手当の目的は、「正社員の人材活用の仕組みとは直接の関連性を有するものではなく、むしろ、正社員のドライバー及び契約社員のドライバーの両者に対して要請されるべきものである。」

②作業手当 不合理。特殊業務に携わる従業員に対して月額 1 万円から 2 万円の範囲で支給。

③給食手当 不合理。正社員の職務の内容や当該職務の内容及び変更の範囲とは無関係に支給。

④住宅手当 不合理でない。長期雇用関係を前提とした配置転換のある正社員への住宅費用の援助及び福利厚生を手厚くすることによって、有能な人材の獲得・定着を図ることが目的。配転が予定されない契約社員と比べて、正社員は住宅コスト増大。

⑤皆勤手当 不合理でない。乗務員が全営業日を出勤したときに支給。精勤を奨励。代わりに契約社員には全営業日に出勤した場合昇給がありうる。

⑥通勤手当 不合理。本来は職務の内容や当該職務の内容及び変更の範囲とは無関係に支給されるもの。

3. 長澤運輸事件（高裁）・東京高判平 28. 11. 2 労判 1144 号 16 頁

1 定年後の雇用確保措置としての継続雇用たる有期労働契約は社会一般で広く行われ、定年後に賃金が下がるのが通例なのは公知の事実である。年金制度改革等に伴って定年到達者の雇用確保の必要性が高まったために高年齢者雇用安定法が改正され、高年齢者雇用確保措置が全事業者に対し段階的に義務付けられた。他方企業では定年到達者の雇用義務化による賃金コストの増大を回避し、若年層を含めた労働者全体の安定的雇用を実現する必要がある。定年到達者には在職老齢年金制度や高年齢雇用継続給付がある。定年後の継続雇用制度は法的には新規の雇用契約である。以上を考慮すると「定年後継続雇用者の賃金を定年時より引き下げることそれ自体が不合理であるということはできない。」

2 実態調査によれば「Y 社が属する業種又は規模の企業を含めて、定年の前後で職務の内容……並びに当該職務の内容及び配置の変更の範囲……が変わらないまま相当程度賃金を引き下げることは、広く行われている」。

3 Y 社正社員の基本給が最も低くなる在籍 1 年目で 20 歳以下の従業員と基本給が最も高くなる在籍 41 年目以上で 50 歳以上の従業員との賃金水準の相違は年間 64 万 6,000 円程度である。他方で X らが正社員であったとした場合に支給されるべき賃金と X らに実際に支給された賃金の差額は年間 64 万 6,000 円を大幅に上回る。しかし Y 社は X らを含めた定年後再雇用者の賃金について定年前の 79 パーセント程度になるよう

に設計しており、現実にも X らの定年 1 年前の年収と現在の年収との差額は Y 社のその想定と大差なく、かつそれは Y 社の属する規模の企業の平均の減額率をかなり下回っている。これに Y 社の本業である 運輸業について収支が大幅な赤字となっていると推認できることを併せ考慮すると、「年収ベースで 2 割前後賃金が減額になっていることが直ちに不合理であるとは認められない。」

4. メトロコマース事件・東京地判平成 29. 3. 23 労判 1154 号 5 頁

1 正社員と契約社員 B の間には「業務の内容及びその業務に伴う責任の程度に大きな相違」があり、また「職務の内容及び配置の変更の範囲についても明らかな相違がある」。

2 ①本給・資格手当 長期雇用前提の正社員には年功的な賃金制度、短期雇用前提の有期契約労働者にはこれと異なる賃金体系という制度設計は企業の人事施策として一定の合理性がある。

②住宅手当 正社員は転居を伴う可能性のある配置転換や出向が予定され、契約社員 B よりも住宅コストの増大が見込まれる。住宅手当は実際の費用負担の有無を問わない一律支給であり、正社員に対する福利厚生としての性格が強い。これを手厚くし有為な人材の獲得・定着を図るという目的は人事施策上相応の合理性を有する。

③賞与 賞与は労働の対価であるだけでなく功労報償的な性格や将来の労働への意欲向上としての意味も持つ。上記 2 同様の人事施策上相応の合理性もある。本給と合わせた年収総額の比較でも、契約社員 B の年間賃金は 1 年目で正社員の 4 分の 3 以上、6 年目で 7 割弱、10 年目でも 65 パーセント程度の水準が確保されている。

④退職金 退職金に賃金後払的性格だけでなく功労報償的性格もあることに照らすと、長期雇用前提の正社員にのみに退職金を支給するという施策は人事施策上一定の合理性を有する。契約社員から正社員への登用制度も整備されている。

⑤永年勤労褒賞 永年勤続による貢献に対する特別な報償であるから、短期雇用が想定される契約社員に支給しないことが不合理とまではいえない。

⑥早出残業手当 労基法 37 条の趣旨は使用者に割増賃金という「経済的負担を課すことにより時間外労働を抑制することにある。」使用者は正社員有期契約社員問わず「等しく割増賃金を支払うのが相当」であり、「このことは使用者が法定の割増率を上回る割増賃金を支払う場合にも妥当する」。長期雇用前提の正社員にのみ「割増率の高い割増賃金を支払うことには合理的理由をにわかに見いだし難い」。 労働基準法 37 条の趣旨に鑑みると、早出残業手当における相違は不合理である。

5. 日本郵便事件・東京地判平成 29. 9. 14 判例集未登載

1 正社員のうち旧一般職及び地域基幹職と時給制契約社員とは職務の内容、職務の内容及び配置の変更の範囲に「大きな相違」があり、正社員のうち新一般職と時給

制契約社員との間には「一定の相違」がある。

2 ①外務業務手当 「正社員には長期雇用を前提とした賃金制度を設け、短期雇用を前提とする契約社員にはこれと異なる賃金体系を設けることは、企業の人事上の施策として一定の合理性が認められる……外務業務手当は……職種統合による賃金額の激変を緩和するため正社員の基本給の一部を手当化したものであり、同手当の支給の有無は、正社員と契約社員の賃金体系の違いに由来するものであること、その具体的な金額も、労使協議も踏まえた上で、統合前後で処遇を概ね均衡させる観点で算出されたものであること、郵便外務事務に従事する時給制契約社員については、時給制契約社員の賃金体系において、外務加算額という形で、外務事務に従事することについて別途反映されていることが認められ、これらの諸事情を総合考慮すれば、正社員と時給制契約社員の外務業務手当に関する相違は、不合理であるとは認められない」

②年末年始手当 「年末年始の期間における労働の対価として一律額を基本給とは別枠で支払うという年末年始勤務手当の性格等に照らせば、長期雇用を前提とした正社員に対してのみ、年末年始という再繁忙時期の勤務の労働に対する対価として特別の手当を支払い、同じ年末年始の期間に労働に従事した時給制契約社員に対し、当該手当を全く支払わないことに合理的理由があるということとはできない。もっとも、年末年始勤務手当は、正社員に対する関係では、定年までの長期間にわたり年末年始に家族等と一緒に過ごすことができないことについて長期雇用への動機付けという [マ] 意味がないとはいえないことから、正社員のように長期間の雇用が制度上予定されていない時給制契約社員に対する手当の額が、正社員と同額でなければ不合理であるとまではいえない」

「したがって、年末年始勤務手当に関する正社員と時給制契約社員との間の相違は、同社員に対して当該手当が全く支払われないという点で、不合理」である——手当相当額の8割を認容

③早出勤務等手当 「正社員に対しては勤務シフトに基づいて早朝、夜間の勤務を求め、時給制契約社員に対しては募集や採用の段階で勤務時間帯を特定して採用し、特定した時間の勤務を求めるという点で、両者の間には職務の内容等に違いがあることから、正社員に対しては、社員間の公平を図るため、早朝勤務等手当を支給するのに対し、時給制契約社員に対して支給しないという相違には、相応の合理性があるといえる。また、時給制契約社員については、早朝・夜間割増賃金が支給されている上、時給を高く設定することによって、早出勤務等について賃金体系に別途反映されていること、類似の手当の支給に関して時給制契約社員に有利な支給要件も存在することからすれば、早出勤務等手当における正社員と時給制契約社員との間の相違は、不合理であると認めることはできない。」

④祝日給 「祝日に勤務することへの配慮の観点からの割増しについては、正社員と時給制契約社員との間に割増率(100分の35)の差異はないこと、……正社員の

賃金体系に由来する正社員間の公平のために設けられたものであること、これに対し、時給制契約社員については、元々実際に働いた時間数に応じて賃金を支払う形態が採られており、勤務していない祝日にその対価としての給与が支払われる理由がないことなどを踏まえると、正社員と時給制契約社員の祝日給に関する相違は、不合理と認めることはできない。」

⑤夏期年末手当 「正社員である新一般職又は旧一般職と時給制契約社員との間には、職務の内容並びに職務の内容及び配置の変更の範囲に大きな又は一定の相違があることから、基本給と密接に関連する夏期年末手当について相違があることは一定の合理性があること、賞与は、対象期間における労働の対価としての性格だけでなく、功労報償や将来の労働への意欲向上としての意味合いも有するところ、夏期年末手当も同様の意味合いを有することからすると、長期雇用を前提として、将来的に枢要な職務及び責任を担うことが期待される正社員に対する同手当の支給を手厚くすることにより、優秀な人材の獲得や定着を図ることは人事上の施策として一定の合理性があること、時給制契約社員に対しても労使交渉の結果に基づいた臨時手当が支給されていることなどの事情を総合考慮すれば、正社員の夏期年末手当と時給制契約社員の臨時手当に関する算定方法等の相違は、不合理と認めることはできない。」

「時給制契約社員の臨時手当の計算において乗じられている定数 0.3 は……正社員の計算式においては在職期間に応じた割合（3か月未満であれば 0.3）を乗じることとされている一方、時給制契約社員の計算式においては実際の勤務日数に応じた割合（最大 1.8）を乗じることとされているなど、計算式自体を異にしており、正社員と比較して、一律に夏期年末手当の計算基礎賃金が 3 割に減じられていると評価することはできないこと、定数 0.3 という数値自体も、労使交渉の結果に基づいて設定されたものであること、正社員と時給制契約社員の間には職務の内容等に相違があることなどを総合考慮すると、臨時手当の計算において、定数 0.3 を乗じていることをもって、不合理な相違があると認めることはできない」。

⑥住居手当 「配置転換等の実情を踏まえると、配置転換等が予定されていない時給制契約社員と比較して、住宅に係る費用負担が重いことを考慮して、旧一般職に対して住居手当を支給することは一定の合理性が認められ、また、長期雇用を前提とした配置転換等のある正社員である旧一般職に対して住宅費の援助をすることで有為な人材の獲得、定着を図ることも人事上の施策として相応の合理性が認められることなどの事情を併せ考慮すれば、旧一般職と時給制契約社員との間の住居手当の支給に関する相違は、不合理と認めることはできない。」

「これに対し、新一般職に対しては、転居を伴う可能性のある人事異動等が予定されていないにもかかわらず、住居手当が支給されているところ、同じく転居を伴う配置転換等のない時給制契約社員に対して住居手当が全く支給されてないことは、先に述べた人事施策上の合理性等の事情を考慮に入れても、合理的な理由のある相違

ということとはできない。もっとも、正社員に対する住居手当の給付は、住居費の負担を軽減することにより正社員の福利厚生を図り、長期的な勤務に対する動機付けを行う意味も有することからすると、正社員のように長期間の雇用が制度上予定されていない時給制契約社員に対する住居手当の額が、正社員と同額でなければ不合理であるとまではいえない」——住居手当相当額の6割を認容

⑦夏期冬期休暇 「職務の内容等の違いにより、制度としての夏期冬期休暇の有無について差異を設けるべき特段の事情がない限り、時給制契約社員についてだけ、制度として夏期冬期休暇を設けないことは、不合理な相違というべきである。」

「正社員と時給制契約社員とを比較すると、最繁忙期が年末年始の時期であることには差異がなく、他の前判示に係る職務の内容等の相違を考慮しても、取得要件や取得可能な日数等について違いを設けることは別として、時給制契約社員に対してのみ夏期冬期休暇を全く付与しない合理的な理由は見当たらない。」

⑧病気休暇 「正社員には、私傷病につき有給の病気休暇（結核性疾患以外は少なくとも90日）が付与されているのに対し、時給制契約社員には、無給の病気休暇10日のみが設けられている」。

「病気休暇が労働者の健康保持のための制度であることに照らせば、時給制契約社員に対しては、契約更新を重ねて全体としての勤務期間がどれだけ長期間になった場合であっても、有給の病気休暇が全く付与されないことは、前判示に係る職務の内容等の違い等に関する諸事情を考慮しても、合理的理由があるということとはできない。」

⑨夜間特別勤務手当 「正社員については、シフト制勤務により早朝、夜間の勤務をさせているのに対し、時給制契約社員については、募集や採用の段階で勤務時間帯を特定した上で雇用契約を締結し、その特定された時間の勤務を求めているという意味で職務内容等に違いがあり、その違いに基づき、正社員についてのみ社員間の公平を図るために夜間特別勤務手当を支給することは、相応の合理性があるといえるから、夜間特別勤務手当における正社員と契約社員間の相違は、不合理なものと認めることはできない。」

⑩郵便外務・内勤業務精通手当 「同手当の支給の有無は、正社員と契約社員の賃金体系の違いに由来するものであること、郵便外務・内務業務精通手当は、労使協議も経た上で新設されたものであること、時給制契約社員については、資格給の加算により担当職務への精通度合いを基本給（時給）に反映させていることなどの諸事実を総合考慮すれば、正社員と時給制契約社員の郵便外務・内務業務精通手当に関する相違は、不合理なものと認めることはできない。」

3 裁判例の傾向

(1) 「期間の定めがあることにより」

＝期間の定めの有無に「関連して」生じたもの

定年後再雇用でも、全員有期契約であれば～長澤運輸事件（高裁）

(2) 労働条件：個別にみるか全体でみるか

長澤運輸事件（高裁）：請求の対象となった労働条件全体をひとまとめにして判断

他の裁判例，施行通達：個々の労働条件ごとに判断

——具体的にどこまで切り分ける？

(3) 比較対象者

長澤運輸事件（地裁，高裁）は実質的には「過去の自分」との比較をしている？

(4) 不合理性の判断基準

一言で言えば，混沌（わかったような，わからないような……）

- ・職務・責任との関連性が薄いものについては厳しいチェック
- ・しかし「正社員は長期雇用が前提なので……」という「お題目」にも一定の理解
- ・労使合意の有無・経緯も斟酌
- ・「全くなし」は不合理，という判断も～日本郵便事件

諸手当の一部につき不合理性を認めるもの：ハマキョウレックス事件，メトロコマース事件，日本郵便事件

「同一労働」の事案で，基本給等についても不合理性を肯定：長澤運輸事件（地裁）
～ただし高裁で逆転敗訴

(5) 「救済」のあり方

「補充効」はなし，不法行為に基づく損害賠償で対処

ただし正社員就業規則が適用できる場合もあり～長澤運輸事件（地裁）

Ⅲ 「働き方改革」の動向

1 現在の状況

「同一労働同一賃金ガイドライン案」（2016年12月）——改正法成立後に確定？

「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律案要綱」（2017年9月）

労働基準法関係：基本は2015年改正法案＋時間外労働上限規制

来年の通常国会に提出？

2 パートタイム・有期雇用労働法

「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」⇒「短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律」——パートタイム労働法から，パートタイム・有期雇用労働法へ。労契法20条は削除

(1) 不合理な待遇格差の禁止

現行パート法8条の不合理な待遇格差禁止に有期雇用も加わる

「事業主は、その雇用する短時間・有期雇用労働者の基本給、賞与その他の待遇のそれぞれについて、当該待遇に対応する通常の労働者の待遇との間において、当該短時間・有期雇用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のうち、当該待遇の性質及び当該待遇を行う目的に照らして適切と認められるものを考慮して、不合理と認められる相違を設けてはならないものとすること。」

有期雇用労働者関連

「期間の定めがあることにより」の文言消滅

「労働条件」→「基本給・賞与その他の待遇」：基本給等でもダメなものはダメという意味か？

「それぞれ」「対応する」：個別の労働条件ごとに判断？

「性質及び目的に照らして適切と認められるものを考慮」：「正社員は長期雇用前提だから」ではダメ、という趣旨？ 「ガイドライン案」の枠組みが基本に？

短時間労働者関連

「待遇」→「基本給・賞与その他の待遇」～同上

「それぞれ」「対応する」／「性質及び目的に照らして……」～同上

- (2) 通常の労働者と同視すべき短時間・有期雇用労働者に対する差別的取扱いの禁止
現行パート9条の差別的取扱い禁止に有期雇用も加わる

「事業主は、職務の内容が通常の労働者と同一の短時間・有期雇用労働者であつて、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（……「通常の労働者と同視すべき短時間・有期雇用労働者」という。）については、短時間・有期雇用労働者であることを理由として、基本給、賞与その他の待遇のそれぞれについて、差別的取扱いをしてはならないものとすること。」

パートタイム労働について：基本変更なし

有期雇用について：規制強化

「通常の労働者と同視すべき有期雇用労働者」でも現行労契法20条の下では「その他の事情」の考慮により格差が（全体的あるいは部分的に）許容される可能性あり～長澤運輸事件（高裁）

しかし改正法要綱は「差別禁止」＝全く同一でなければ×（基本給も賞与も？）～

長澤運輸事件(地裁)? ……いやそれよりも厳しい? (「その他の事情」の考慮不可?)

3 労働者派遣法

不合理な待遇の禁止

パート法8条, 労契法20条に対応する条文の新設

「派遣元事業主は、その雇用する派遣労働者の基本給, 賞与その他の待遇のそれぞれについて、当該待遇に対応する派遣先に雇用される通常の労働者の待遇との間において、当該派遣労働者及び通常の労働者の職務の内容、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情のうち、当該待遇の性質及び当該待遇を行う目的に照らして適切と認められるものを考慮して、不合理と認められる相違を設けてはならないものとすること。」

パート法9条に対応する条文の新設

ただし「差別的取扱い禁止」ではない/「正当な理由」があればよい

「派遣元事業主は、職務の内容が派遣先に雇用される通常の労働者と同一の派遣労働者であって、当該労働者派遣契約及び当該派遣先における慣行その他の事情からみて、当該派遣先における派遣就業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派遣先との雇用関係が終了するまでの全期間における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については、正当な理由がなく, 基本給, 賞与その他の待遇のそれぞれについて、当該通常の労働者の待遇に比して不利なものとしてはならないものとすること。」

労使協定による適用除外: 派遣元で派遣労働者の待遇に関する労使協定を定め、その事項を遵守していれば、上記2つの規制(均等・均衡待遇)は適用しない——派遣労働の特殊性に配慮

協定事項:

①賃金決定に際し、その派遣労働者と同種の業務に従事する一般労働者の平均的な賃金と同等以上の金額とすること

②職務内容、成果、能力、経験等が向上した場合は賃金が改善されるものであること

4 待遇に関する説明義務の強化

短時間労働者・有期雇用労働者・派遣労働者について、雇入れ時等において、正規雇用労働者との待遇差の内容・理由等に関する説明を義務化

労働者派遣の場合: 労働者派遣契約締結前に、派遣先で派遣対象業務と同様の業務に従

事する労働者の待遇についてあらかじめ説明が必要
仮に訴訟にならなくても「理論武装」が必要

5 行政による履行確保措置及び裁判外紛争解決手続（行政 ADR）の整備
均等・均衡待遇義務及び説明義務につき，行政による履行確保措置及び行政 ADR（略称）
を整備

IV まとめと今後の課題

「非正規 3 類型」についての規制を統一：手当等の見直しを加速？
「メンバーシップ型」労働契約を核とする日本的雇用慣行の変容を迫るもの？