

# 同一労働同一賃金に関する主な法制度（日本-EU）

○ 日本では、正規雇用労働者 - 非正規雇用労働者(パート労働者/有期契約労働者)の間の待遇差（賃金差等）については、パートタイム労働法(第8条)・労働契約法(第20条)において、**下記①～③の考慮要素に照らした不合理な待遇差を禁止**。

※ ただし、正規雇用労働者-非正規雇用労働者間で、下記①～③の考慮要素に、どのような「違い」があれば、どのような待遇差(賃金差等)が合理/不合理と判断されるのか、従来、詳細解釈を示してきていないことが課題

|    | (1) 待遇の「違い」の合理性に関する「考慮要素」                                                                                          | (2) 法制度の内容                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 日本 | <p>①職務内容（＝業務内容+責任の程度）</p> <p>②職務内容・配置の変更範囲<br/>（＝「人材活用の仕組み・運用等」）</p> <p>+</p> <p>③その他の事情<br/>（※従来、詳細解釈を示しておらず）</p> | <p>①・②(※)が正規雇用労働者と<b>同じ</b>場合</p> <p>⇒ <b>同じ待遇</b>が求められる【いわゆる「<b>均等</b>待遇】<br/>（＝正規雇用労働者より不利な取扱いをしてはならない）<br/>（※成果・能力・経験等による賃金差は許容（不利な取扱いに当たらない））<br/>（パートタイム労働法第9条）</p> <hr/> <p>①～③が正規雇用労働者と<b>違う</b>場合</p> <p>⇒ ①～③を考慮して「<b>不合理</b>」な待遇差は<b>禁止</b>【いわゆる「<b>均衡</b>待遇】<br/>（※従来、合理/不合理の詳細解釈を示さず）<br/>⇒2016年末にガイドライン案を提示）<br/>（パートタイム労働法第8条、労働契約法第20条）</p> |
|    | （参考）EU                                                                                                             | 客観的正当化事由<br>（具体的には司法判断）                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |