

第1回 同一労働同一賃金の 実現に向けた検討会

厚生労働省提出資料

平成28年3月23日

① 日本の現行制度・運用・裁判例

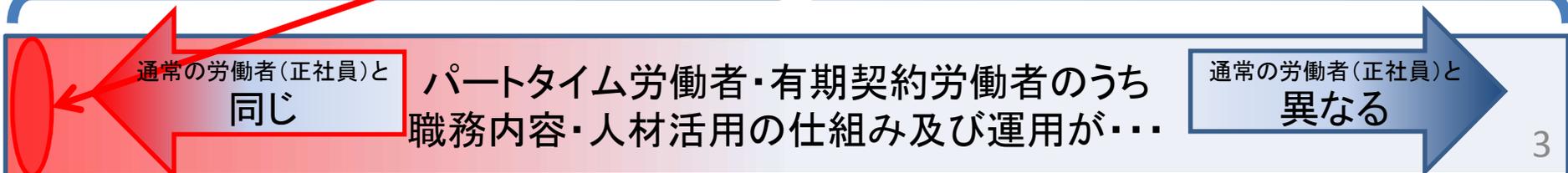
同一労働同一賃金に関する現行制度

- 「同一労働同一賃金」は、一般に、同じ労働に対して同じ賃金を支払うべきという考え方。（なお、EU諸国においては、性別・人種などの個人の意志・努力で変えられない属性等を理由とする差別的取扱いを禁止する原則として確立してきた概念。）
- 日本における「同一労働同一賃金」に関する法制度の中心的な規定は、以下の2種類。

	いわゆる「均等待遇」に関する規定	いわゆる「均衡待遇」に関する主な規定
根拠規定	パートタイム労働法第9条	パートタイム労働法第8条 労働契約法第20条
対象労働者	通常の労働者と同一(※)のパートタイム労働者 (※職務内容(=業務内容・責任の程度)、人材活用の仕組み(=職務内容・配置の変更範囲)及び運用が通常の労働者と同じ) 【約32万人程度】	すべてのパートタイム労働者／有期契約労働者 【約943万人(パートタイム労働者)程度(※1)／約1485万人(有期契約労働者)程度(※2)】 ※1) 勤め先での呼称が「パート」である者。 ※2) パートタイム労働者と有期契約労働者は一部重複
禁止内容	待遇について(通常労働者と比較し)、 <u>差別的取扱いをしてはならない</u>	通常労働者との待遇の相違は、 <u>職務内容(=業務内容・責任の程度)、人材活用の仕組み(=職務内容・配置の変更範囲)及び運用その他の事情を考慮して、不合理であってはならない。</u>
運用	司法判断の根拠法規となり得る。 行政指導の対象でもある	司法判断の根拠法規となり得る。 行政指導の対象ではない

適用

適用



均等・均衡待遇に関する規定の全体像 ①

雇用形態	規定の内容
<p>パートタイム労働者</p> <p>○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) ※行政による助言・指導等を規定する法律</p>	<p>【労働条件の明示】(第6条)</p> <ul style="list-style-type: none">・ 「昇給の有無」、「退職手当の有無」、「賞与の有無」、「相談窓口」の4つの事項について、文書の交付などにより、雇入れ後速やかに短時間労働者に明示(義務)※ 上記のほか、労働基準法第15条の規定に基づき、「契約期間」「有期労働契約を更新する場合の基準」「仕事をする場所と仕事の内容」「始業・終業の時刻や所定時間外労働の有無、休憩・休日・休暇」「賃金」「退職に関する事項」などについて、文書で明示することが義務付けられている。(労働者全体。後述) <p>【待遇の原則】(均衡待遇・第8条)</p> <ul style="list-style-type: none">・ <u>①職務内容、②人材活用の仕組み(運用)、③その他の事情を考慮し、不合理な相違は不可</u>※ 具体的には、①~③を考慮して、<u>個々の労働条件ごとに司法判断</u> <p>【均等待遇】(第9条)</p> <ul style="list-style-type: none">・ 以下が<u>通常の労働者と同一の短時間労働者は全ての待遇につき差別的取扱いを禁止</u>① 職務内容(業務・責任)② 人材活用の仕組み(運用) (配置変更の範囲等) <p>【賃金】(第10条)</p> <ul style="list-style-type: none">・ 職務の内容に密接に関連して支払われる賃金(基本給、賞与、役付手当等)について、通常の労働者との<u>均衡を考慮しつつ、短時間労働者の職務内容、能力、経験等を勘案し、決定(努力義務)</u> <p>【教育訓練】(第11条)</p> <ul style="list-style-type: none">・ 職務の遂行に必要な能力を付与するための教育訓練について、<u>通常の労働者と同一の職務内容の短時間労働者に対しても実施(義務)(第1項)</u>・ 第1項に規定する教育訓練以外の教育訓練(キャリアアップのための訓練等)について、通常の労働者との<u>均衡を考慮しつつ、短時間労働者の職務内容、能力、経験等に応じ、実施(努力義務)(第2項)</u> <p>【福利厚生施設】(第12条)</p> <ul style="list-style-type: none">・ 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って健康の保持又は業務の円滑な遂行に資するもの(省令で給食施設、休憩室、更衣室を規定)については、<u>短時間労働者に対しても利用の機会を与えるよう配慮(配慮義務)</u> <p>【事業主が講ずる措置の内容等の説明】(第14条)</p> <ul style="list-style-type: none">・ 雇入れ後速やかに、雇用管理の改善措置(第9条から第12条までの措置等)の内容について、短時間労働者に説明(義務)(第1項)・ 短時間労働者から求められた場合に、雇用管理の改善措置(第6条、第9条から第12条までの措置等)の決定に<u>当たり考慮した事項について、短時間労働者に説明(義務)(第2項)</u>

均等・均衡待遇に関する規定の全体像 ②

有期雇用労働者

○労働契約法(平成19年法律第128号)
※純粋な民事法規

【不合理な労働条件の相違の禁止】(均衡待遇・第20条)

- ・ ①職務内容、②人材活用の仕組み(運用)、③その他の事情を考慮し、不合理な相違は不可
- ※ 具体的には、①~③を考慮して、個々の労働条件ごとに司法判断

派遣労働者

○労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律(昭和60年法律第88号)
※行政による助言・指導等を規定する法律

【派遣元に係る規定】

- ・ 賃金決定等の際に考慮した内容について派遣労働者に説明(義務)(第31条の2第2項)
- ・ 派遣先の労働者との均衡を考慮しつつ、同種の業務に従事する一般の労働者の賃金水準や、派遣労働者の職務の内容、成果、意欲、能力、経験等を勘案し、賃金を決定(配慮義務)(第30条の3第1項)
- ・ 派遣先の労働者との均衡を考慮し、教育訓練、福利厚生その他必要な措置を実施(配慮義務)(第30条の3第2項)
- ※ 短時間労働者及び有期雇用労働者の場合のような司法判断の根拠条文は整備されていない。

【派遣先に係る規定】

- ・ 派遣労働者に関して、賃金水準の情報提供等、教育訓練の実施、福利厚生施設の利用について配慮(配慮義務)(第40条第2項、第3項、第5項)

(参考)労働基準・契約一般に関する規定

労働基準法第15条(昭和22年法律第49号)

【労働条件の明示】(第15条)

- ・ 「契約期間」「有期労働契約を更新する場合の基準」「仕事をする場所と仕事の内容」「始業・終業の時刻や所定時間外労働の有無、休憩・休日・休暇」「賃金」「退職に関する事項」などについて、文書で明示(義務)(第1項)

労働契約法(平成19年法律第128号)

【労働契約の原則】(第3条)

- ・ 労働契約は、労働者及び使用者が対等の立場における合意に基づいて締結し、又は変更すべきものとする(第1項)
- ・ 労働契約は、労働者及び使用者が仕事と生活の調和にも配慮しつつ締結し、又は変更すべきものとする(第3項)

【労働契約内容の理解の促進】(第4条)

- ・ 使用者は労働者に提示する労働条件及び労働契約の内容について労働者の理解を深めるようにする(第1項)
- ・ 労働者及び使用者は、労働契約の内容について、できる限り書面で確認する(第2項)

関連法律の主な改正経緯について

【パート】パートタイム労働法 (平成5年法律第76号)(6月公布、同年12月施行)

- 平成19年**(同年6月公布、20年4月施行)
- ◇ **差別的取扱いの禁止**を規定(≒現第9条)
 - ◇ 賃金、教育訓練、福利厚生施設に係る努力義務等(現第10条～第12条)、正社員への転換推進措置(現第13条)を規定
 - ◇ 上記の措置の決定に当たり考慮した事項について、労働者から求められた場合における事業主の説明義務を規定(現第14条第2項)

- 平成26年**(同年4月公布、27年4月施行)
- ◇ **差別的取扱いの禁止について、対象範囲を拡大**(無期要件を削除)
 - ◇ パートであることを理由とする**不合理な待遇の相違の禁止**を規定(第8条)
 - ◇ 第9条から第13条までの措置の内容について、雇入れ時の**事業主の説明義務**を規定(第14条1項)

【有期】労働契約法 (平成19年法律第128号)(12月公布、翌20年3月施行)

- 平成24年**(同年8月公布)
- ◇ 同一の使用者との間で、有期労働契約が通算5年を超えて反復更新されたときに、労働者の申込みにより無期労働契約に転換できる「無期転換ルール」の創設(第18条、25年4月施行)
 - ◇ 最高裁判例で確立した「雇止め法理」の法定化(第19条、24年8月施行)
 - ◇ 労働契約の**期間の定めのあること**による**不合理な労働条件の禁止**を創設(第20条、25年4月施行)

【派遣】労働者派遣法 (昭和60年法律第88号)(7月公布、翌61年7月施行)

- 平成24年**(同年4月公布、10月施行)
- ◇ 派遣先の労働者との**均衡を考慮しつつ、一般の労働者の賃金水準や、派遣労働者の職務の内容、成果、意欲、能力、経験等を勘案し、賃金を決定する派遣元の配慮義務**を規定(第30条の3第1項)
 - ◇ 派遣先の労働者との**均衡を考慮し、教育訓練、福利厚生**その他必要な措置を実施する派遣元の**配慮義務**を規定(第30条の3第2項)

- 平成27年改正**(同年9月公布・施行)
- ◇ 雇用安定措置(第30条)やキャリアアップ措置(第30条の2)の義務づけ
 - ◇ 賃金決定等に考慮した内容について**派遣元の説明義務**を規定(第31条の2第2項)
 - ◇ **賃金水準の情報提供等**に係る派遣先の**配慮義務**を規定(努力義務からの格上げ。第40条第5項)
 - ◇ **教育訓練・福利厚生施設**に係る派遣先の**配慮義務**を規定(第40条第2項、第3項)

関連規定の具体的な運用等①

【パート】パートタイム労働法第8条、第9条①

《均衡待遇》

(短時間労働者の待遇の原則)

第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。

【参考】規定の解釈について (出典: 施行通知(平成26年7月24日通知))

「職務の内容」: 業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度を指す。

「業務」: 職業上継続して行う仕事を指す。

「責任の程度」: 業務に伴って行使するものとして付与されている権限の範囲・程度等を指す。具体的には、「授權されている権限の範囲(単独で契約締結可能な金額の範囲、管理する部下の数、決裁権限の範囲等)、業務の成果について求められる役割、トラブル発生時や臨時・緊急時に求められる対応の程度、ノルマ等の成果への期待の程度等」を指す。

「待遇」: 全ての賃金の決定、教育訓練の実施、福利厚生施設の利用のほか、休憩、休日、休暇、安全衛生、災害補償、解雇等労働時間以外の全ての待遇が含まれる。

「その他の事情」: 合理的な労使の慣行などの諸事情を指す。考慮すべきその他の事情があるときに考慮すべきものであるとされている。

《均等待遇》

(通常の労働者と同視すべき短時間労働者に対する差別的取扱いの禁止)

第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(第十一条第一項において「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。

【参考】規定の解釈について (出典: 施行通知(平成26年7月24日通知))

「当該事業所における慣行」: 当該事業所において繰り返し行われることによって定着している人事異動等の態様を指す。

「その他の事情」: 人材活用の仕組み、運用等を判断するに当たって、当該事業所における「慣行」と同じと考えられるべきもの(例: 人事規程等により明文化されたものや、当該企業において、当該事業所以外に複数事業所がある場合の他の事業所における慣行等)を指す(※)。

※ 短時間労働者と通常の労働者の待遇の相違の不合理性を判断する考慮要素としての法第8条の「その他の事情」とは異なる。

「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」: 賃金の決定、教育訓練の実施、福利厚生施設の利用のほか、休憩、休日、休暇、安全衛生、災害補償、解雇など労働時間以外の全ての待遇を指す。

関連規定の具体的な運用等②

【パート】パートタイム労働法第8条、第9条②

《不合理性の判断について(第8条)》

短時間労働者と通常の労働者との間の待遇の相違について、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を考慮して、**個々の待遇ごとに判断される。**

【参考】通勤手当について

通勤手当の相違の不合理性についても第8条に基づき判断される。

なお、通勤手当のうち、職務の内容に密接に関連して支払われるもの(名称は「通勤手当」であるが、通勤に要する費用の有無や金額如何にかかわらず、一律の金額が支払われている場合など)については、第10条の均衡確保の努力義務の対象となる(また、第10条の対象とならない通勤手当についても、パートタイム労働指針(告示)において、事業主は、短時間労働者の就業の実態、通常の労働者との均衡等を考慮して定めるように努めるものとされている。)

《民事的効力について》

- ・ **第8条(均衡)**は、労働契約法第20条と同様に、民事的効力のある規定で、第8条により不合理とされた労働条件の定めは無効となり、故意・過失による権利侵害、すなわち不法行為として損害賠償が認められ得ると解される。(現在までのところ、第8条についての裁判例は存在しない。)
- ・ **第9条(均等)**は、民事的効力のある規定で、同条に違反していた場合、不法行為として、賃金の差額等について損害賠償が認められ得る。

《立証について》

第8条(均衡)に基づき民事訴訟が提起された場合の裁判上の主張立証については、労働契約法第20条と同様に、パートタイム労働者が、その待遇について、当該事業所に雇用される通常の労働者の待遇と比較して不合理な相違があることを主張立証し、他方で事業主が、当該待遇の相違が合理的なものであることを基礎づける事実の主張立証を行うという形でなされ、同条の司法上の判断は、パートタイム労働者及び事業主双方が主張立証を尽くした結果が総体としてなされるものであり、立証の負担がどちらか一方的に負うべきものではないと考えられる。

《行政指導について》

- ・ **第8条(均衡)**は、パートタイム労働法に基づき行政指導を行う場合の原則となる考え方を示したものであり、現在のところ、直接同条を根拠とした行政指導は行ってない。
- ・ **第9条(均等)**の差別的取扱いの禁止の違反の場合には、都道府県労働局において、事業主に対する報告徴収・助言・指導・勧告を行う(厚生労働大臣の勧告に従わない場合、事業主名の公表も可能)。また、報告徴収の拒否や虚偽の報告に対しては、罰則(過料)の規定も整備されている。

【参考】第9条(均等)に係る是正指導件数(出典:「平成26年度 都道府県労働局雇用均等室での法施行状況」)

平成24年度：1件、平成25年度：3件、平成26年度：3件

関連規定の具体的な運用等③

【有期】労働契約法第20条

《均衡待遇》

(期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止)

第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。

【参考】規定の解釈について(出典:施行通達(平成24年8月10日))

「労働条件」:賃金や労働時間等の狭義の労働条件のみならず、労働契約の内容となっている災害補償、服務規律、教育訓練、付随義務、福利厚生等労働者に対する一切の待遇を包含する。

「労働者の業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度」:労働者が従事している業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度を指す。

「当該職務の内容及び配置の変更の範囲」:今後の見込みも含め、転勤、昇進といった人事異動や本人の役割の変化等(配置の変更を伴わない職務の内容の変更を含む。)の有無や範囲を指す。

「その他の事情」:合理的な労使の慣行などの諸事情を指す。

※ 例えば、定年後に有期労働契約で継続雇用された労働者の労働条件が定年前の他の無期契約労働者の労働条件と相違することについては、定年の前後で職務の内容、当該職務の内容及び配置の変更の範囲等が変更されることが一般的であることを考慮すれば、特段の事情がない限り不合理と認められないと解される。

《不合理性の判断について》(出典:施行通達(平成24年8月10日))

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について、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を考慮して、個々の労働条件ごとに判断される。とりわけ、通勤手当、食堂の利用、安全管理などについて労働条件を相違させることは、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を考慮して特段の理由がない限り合理的とは認められないと解される。

《民事的効力について》(出典:施行通達(平成24年8月10日))

第20条は民事的効力のある規定。第20条により不合理とされた労働条件の定めは無効となり、故意・過失による権利侵害、すなわち不法行為として損害賠償が認められ得ると解される。

《立証について》(出典:施行通達(平成24年8月10日))

第20条に基づき民事訴訟が提起された場合の裁判上の主張立証については、有期契約労働者が、その労働条件について、同一の利用者に雇用される無期契約労働者の労働条件と比較して不合理な相違があることを基礎づける事実を主張立証し、他方で使用者が、当該労働条件の相違が合理的なものであることを基礎づける事実の主張立証を行うという形でなされ、同条の司法上の判断は、有期契約労働者及び使用者双方が主張立証を尽くした結果が総体としてなされるものであり、立証の負担が有期契約労働者側に一方的に負わされることにはならないと解される。

関連規定の具体的な運用等④

【派遣】 労働者派遣法第30条の3、第31条の2及び第40条

《均衡待遇の確保に関する規定》

(均衡を考慮した待遇の確保)

第30条の3 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。

(略)

(待遇に関する事項等の説明)

第31条の2 (略)

2 派遣元事業主は、その雇用する派遣労働者から求めがあつたときは、第30条の3の規定により配慮すべきこととされている事項に関する決定をするに当たって考慮した事項について、当該派遣労働者に説明しなければならない。

(適正な派遣就業の確保等)

第40条 (略)

5 派遣先は、第30条の3第1項の規定により賃金が適切に決定されるようにするため、派遣元事業主の求めに応じ、その指揮命令の下に労働させる派遣労働者が従事する業務と同種の業務に従事する当該派遣先に雇用される労働者の賃金水準に関する情報又は当該業務に従事する労働者の募集に係る事項を提供することその他の厚生労働省令で定める措置を講ずるように配慮しなければならない。

《行政指導について》

- ・ 第30条の3、第31条の2に違反する派遣元事業主については、都道府県労働局において、指導・助言等(注)を行う。
(注：原則としては指導であるが、指導によっても是正されないような悪質な場合については、指導以上(改善命令等)もありうる。)
- ・ 第40条に違反する派遣先については、都道府県労働局において、指導・助言を行う。

【参考】行政指導の件数について

第30条の3の規定に関する行政指導：平成25年度・26年度ともに0件

第31条の2第2項、第40条第5項の規定に関する行政指導：平成27年9月施行のため、平成26年度以前の実績なし

雇用形態の違いによる賃金等格差をめぐる争われた主な裁判例①

丸子警報器事件 (平成8年長野地裁判決) <パートタイム労働法第8条・第9条、労働契約法第20条の規定がない時期の判決>

事案概要	原告の勤務実態	裁判所の判断
<p>原告（臨時社員）が、正社員と勤務時間も勤務日数も変わらず同じ仕事をしてきたにもかかわらず不当な賃金差別により損害を受けたとし、同一（価値）労働同一賃金の原則という公序良俗に反するなどとして、被告会社に対し、賃金差額相当額などの損害賠償を請求した。</p>	<p>有期契約のパート労働者（契約は反復更新）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 2か月の契約を反復更新することにより継続して雇用。勤続年数は25年を超える者もいた。 ・ 所定労働時間は正社員より短い（15分）が、通常、15分間の残業しており、<u>実労働時間は正社員と同じ。業務内容、勤務日数も正社員と同じ。</u> <p>○賃金は、<u>正社員の基本給は年功序列である一方、臨時社員の基本給は勤続年数による昇給はほとんどなく、勤続25年の社員では、正社員の賃金を100とすると臨時社員の賃金は66.3となっていた。</u></p>	<p>【原告一部勝訴】 ※東京高裁で和解成立</p> <p>①「同一（価値）労働同一賃金の原則が、労働関係を規律する一般的な法規範として存在していると認めることはできない」とした上で、</p> <p>②賃金格差について、「同一（価値）労働同一賃金の原則の基礎にある均等待遇の理念は、賃金格差の違法性判断において、ひとつの重要な判断要素として考慮されるべきものであって、その理念に反する賃金格差は、使用者に許された裁量の範囲を逸脱したものととして、<u>公序良俗違反の違法を招来する場合がある</u>」とし、職務の内容等の実態から、臨時社員と正社員の同一性を比較し、臨時職員の賃金が、「原告らの賃金が、<u>同じ勤続年数の女性正社員の8割以下となる</u>ときは、<u>許容される賃金格差の範囲を明らかに越え、その限度において被告の裁量が公序良俗違反として違法となると判断すべきである。</u>」とした。</p>

日本郵便递送事件 (平成14年大阪地裁判決) <パートタイム労働法第8条・第9条、労働契約法第20条の規定がない時期の判決>

事案概要	原告の勤務実態	裁判所の判断
<p>原告（期間臨時社員）が、正社員と同一の労働をしているにもかかわらず、被告会社が、原告に正社員と同一の賃金を支払わないのは、同一労働同一賃金の原則に反し公序良俗違反であり、不法行為に該当するとして、正社員との賃金差額相当額の損害賠償を請求した。</p>	<p>有期契約のパート労働者（契約は反復更新）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ <u>3か月の雇用契約を反復更新。通算勤続年数が8年に及ぶ者もいた。</u> ・ <u>実働労働時間は正社員より短く（45分）、職務の内容は正社員と同じ業務に従事。</u> <p>○賃金については、<u>正社員と比べて平均賃金日額が6割程度であることや、各種手当が支払われないなど差があった。</u></p>	<p>【原告敗訴】</p> <p>①賃金など労働者の労働条件については、労働基準法等の法規に反しない限りは、当事者間の合意によって定まるものであり、長期雇用労働者と短期雇用労働者とは、雇用形態が異なり賃金制度も異なるが、これを必ずしも不合理ということはできず、</p> <p>②同一労働同一賃金の原則が一般的な法規範として存在しているとはいいがたく、一般に、期間雇用の臨時従業員について、これを正社員と異なる賃金体系によって雇用することは、正社員と同様の労働を求める場合であっても、<u>契約自由の範疇であり、何ら違法ではないとした。</u></p>

雇用形態の違いによる賃金等格差をめぐる争われた主な裁判例②

京都市女性協会事件 (平成21年大阪高裁判決)

＜パートタイム労働法第9条(現行。いわゆる均等待遇)の規定があり、同法第8条(現行。いわゆる均衡待遇)・労働契約法第20条の規定がない時期の判決＞

事案概要	原告の勤務実態	裁判所の判断
原告(嘱託職員)が、一般職員と同一の労働をしているにもかかわらず、一般職員の賃金よりも低い嘱託職員の賃金しか支給しなかったことが、同一(価値)労働同一賃金の原則等に違反するとして、不法行為に基づく損害賠償等を請求した。	<p>有期契約のパート労働者(契約は反復更新)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・1年の雇用期間を反復更新することにより、3年間雇用されていた。 ・実労働時間は業務内容(相談業務等)が同じ一般社員に比べ短い(週35時間契約) ・一般職員である相談員はいなかった。 ・当初予定されていた相談業務以外にも従事しており、実質一般職員と同様の業務を行っていた。(原告主張) <p>○賃金・手当について差があった。 ※一般職員と計375万円余りの差(原告主張)</p>	<p>【原告敗訴】 ※最高裁で確定</p> <p>○同一(価値)労働同一賃金の原則については、一般的な法規範として認めるべき根拠はなく、これに基づくところの公序があるとも考えられない。</p> <p>○一方、パート法改正や労契法の規定を踏まえると、同一(価値)労働であるにもかかわらず、当該事業所における慣行や就業の実態を考慮しても許容できないほど著しい賃金格差が生じている場合には、均衡の理念に基づく公序違反として不法行為が成立する余地があるという一般論を提示しつつ、結論としては救済を否定した(労働の同一(価値)性を否定した)。</p>

ニヤクコーポレーション事件 (平成25年大分地裁判決)

＜パートタイム労働法第9条、労働契約法第20条の規定があり、パート労働法第8条の規定がない時期の判決＞

事案概要	原告の勤務実態	裁判所の判断
原告(準社員)が、正社員と準社員の待遇の差(賞与額・休日等)はパートタイム労働法第8条1項(当時。現在の同法第9条)に違反する差別的取扱いであるとして、不法行為に基づき、賞与の差額等の損害賠償を請求した。	<p>有期契約のパート労働者(契約は反復更新)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・原告(準社員(正社員の所定労働時間は8時間に対し、準社員は7時間))は、1年の雇用契約を反復更新することにより、約7年継続して雇用。 ・正社員と同じ業務に従事しており、人材活用の仕組みも正社員と同じ(※)。 <p>※ 就業規則には正社員について転勤・出向を命ずることがある旨の規定があり、準社員には転勤・出向を命ずることはない定められていたが、実際には、正社員の転勤・出向も数が少なく、過去10年においては管内では転勤・出向はなかった。</p> <p>○待遇においては、準社員は正社員と比べて賞与額が年間40万円低く、休日が年間31日少ないなど差があった。</p>	<p>【原告一部勝訴】 ※福岡高裁で和解成立</p> <p>○(同一労働同一賃金の原則を一般的な法規範として認めるべきかについては言及がなく)原告は、パートタイム労働法第8条(現第9条)1項の「通常の労働者と同視すべき短時間労働者」に該当すると認められ、同項に違反するとし、損害賠償請求を認めた。</p>

(注) 平成24年改正後の労働契約法をめぐる裁判は、何件か争われているが、判決が確定したものはない。

■ 目的（第1条）

- 近年、雇用形態が多様化する中で、雇用形態により労働者の待遇や雇用の安定性について格差が存在し、それが社会における格差の固定化につながるものが懸念されていることに鑑み、それらの状況を是正するため、労働者の職務に応じた待遇の確保等のための施策に関し、基本理念を定め、国の責務等を明らかにするとともに、労働者の雇用形態による職務及び待遇の相違の実態、雇用形態の転換の状況等に関する調査研究等について定めることにより、労働者の職務に応じた待遇の確保等のための施策を重点的に推進し、もって労働者がその雇用形態にかかわらず充実した職業生活を営むことができる社会の実現に資することを目的とする。

■ 基本理念（第2条）、国の責務等（第3条）

■ 法制上の措置等（第4条）

- 政府は、労働者の職務に応じた待遇の確保等のための施策を実施するため、必要な法制上、財政上又は税制上の措置その他の措置を講ずる。

■ 調査研究（第5条）

- 国は、i 労働者の雇用形態の実態、ii 労働者の雇用形態による職務の相違及び賃金、教育訓練、福利厚生、その他の待遇の相違の実態、iii 労働者の雇用形態の転換の状況、iv 職場における雇用形態による職務の分担及び管理的地位への登用の状況について調査研究を行う。
- 国は、上記iiiについて調査研究を行うに当たっては、通常の労働者以外の労働者が通常の労働者への転換を希望する場合における処遇その他の取扱いの実態、当該転換を妨げている要因等について重点的に行う。

■ 職務に応じた待遇の確保（第6条）

- 国は、雇用形態の異なる労働者についてもその待遇の相違が不合理なものとならないようにするため、事業主が行う**通常の労働者及び通常の労働者以外の労働者の待遇に係る制度の共通化の推進**その他の必要な施策を講ずる。
- 政府は、派遣労働者の置かれている状況に鑑み、**派遣労働者について**、派遣元事業主及び派遣先に対し、派遣労働者の賃金の決定、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の規制等の措置を講ずることにより、派遣先に雇用される労働者との間においてその業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度その他の事情に応じた**均等な待遇及び均衡のとれた待遇の実現を図るものとし、この法律の施行後、3年以内に法制上の措置を含む必要な措置を講ずる**とともに、当該措置の実施状況を勘案し、必要があると認めるときは、所要の措置を講ずる。

■ 雇用環境の整備（第7条）

- 国は、労働者が意欲及び能力に応じて希望する雇用形態により就労することが不当に妨げられることのないよう、労働者の就業形態の設定、採用及び管理的地位への登用等の雇用管理の方法の多様化の推進その他雇用環境の整備のために必要な施策を講ずる。また、施策を講ずるに当たっては、通常の労働者以外の労働者の雇用管理の改善及び通常の労働者以外の労働者から通常の労働者への転換が促進されるよう必要な配慮を行う。

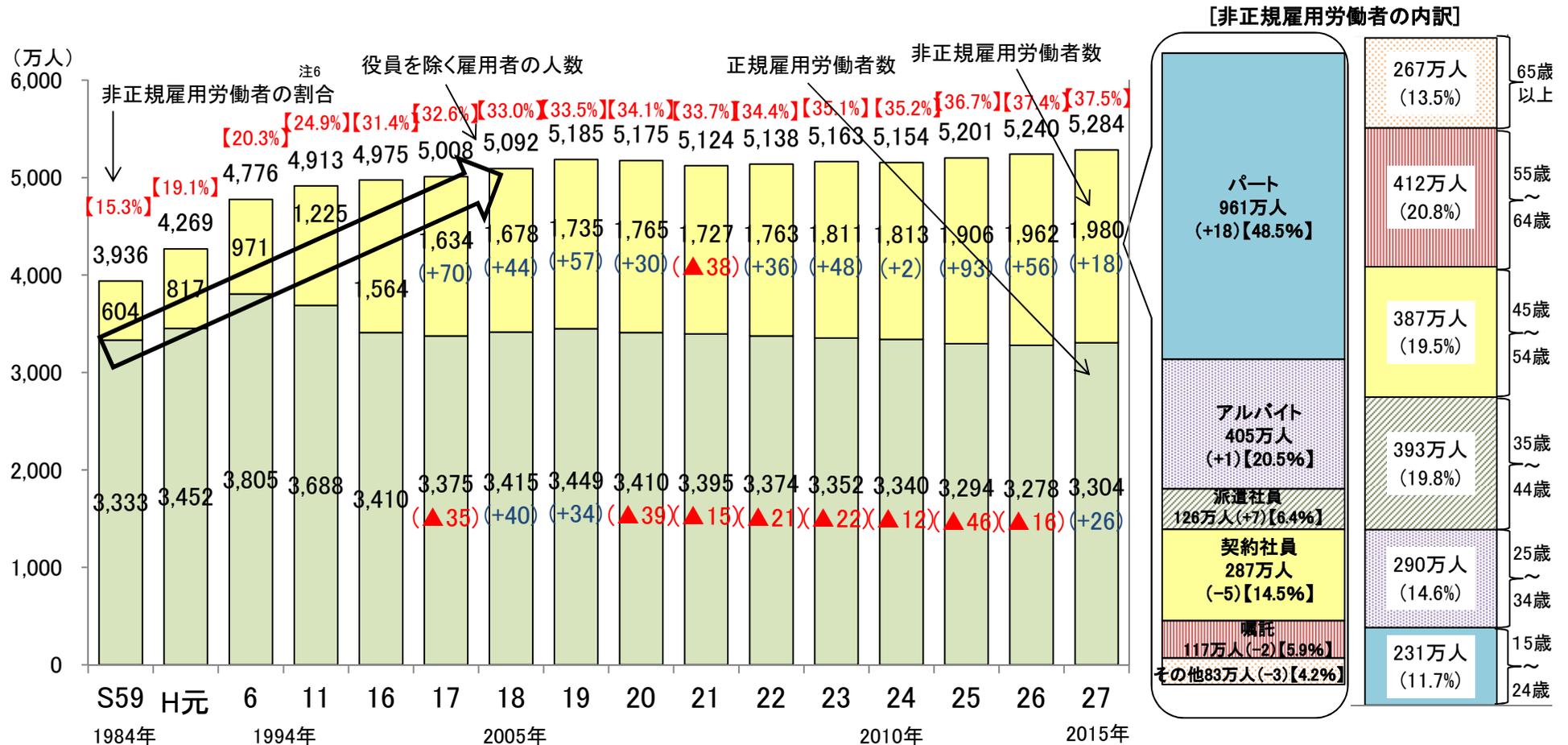
■ 教育の推進（第8条）

- 国は、国民が職業生活設計の重要性について理解を深めるとともに、労働者が主体的に職業生活設計を行い、自らの選択に応じ充実した職業生活を営むことができるよう、職業生活設計についての教育の推進その他必要な施策を講ずる。

② 非正規雇用と格差の現状

正規雇用労働者と非正規雇用労働者の推移

○ 非正規雇用労働者の割合は、1985年頃から2005年頃までの間に大きく増加し、以降現在まで緩やかに増加（役員を除く雇用者全体の37.5%・2015年平均）。



(資料出所) 平成11年までは総務省「労働力調査(特別調査)」(2月調査)長期時系列表9、平成16年以降は総務省「労働力調査(詳細集計)」(年平均)長期時系列表10

- (注) 1) 平成17年から平成23年までの数値は、平成22年国勢調査の確定人口に基づく推計人口(新基準)に切替え集計した値。
- 2) 平成23年の数値、割合及び前年差は、被災3県の補完推計値を用いて計算した値。
- 3) 雇用形態の区分は、勤め先での「呼称」によるもの。
- 4) 正規雇用労働者: 勤め先での呼称が「正規の職員・従業員」である者。
- 5) 非正規雇用労働者: 勤め先での呼称が「パート」「アルバイト」「労働者派遣事業所の派遣社員」「契約社員」「嘱託」「その他」である者。
- 6) 割合は、正規雇用労働者と非正規雇用労働者の合計に占める割合。

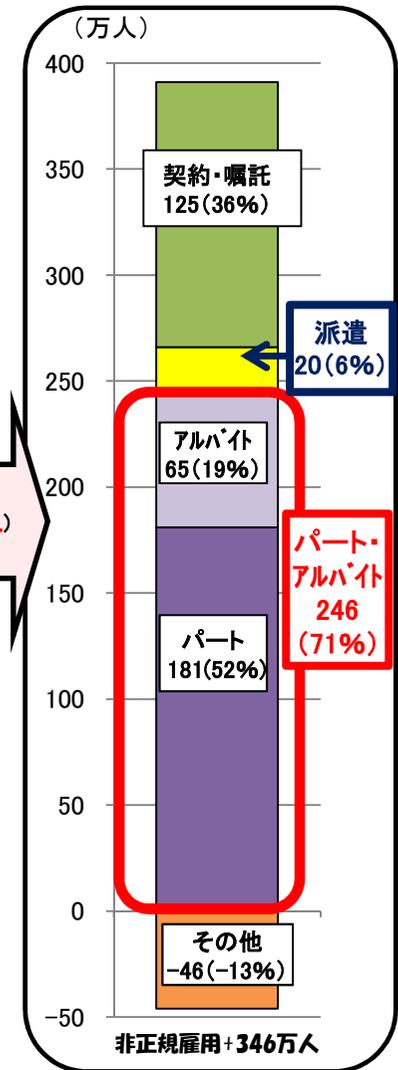
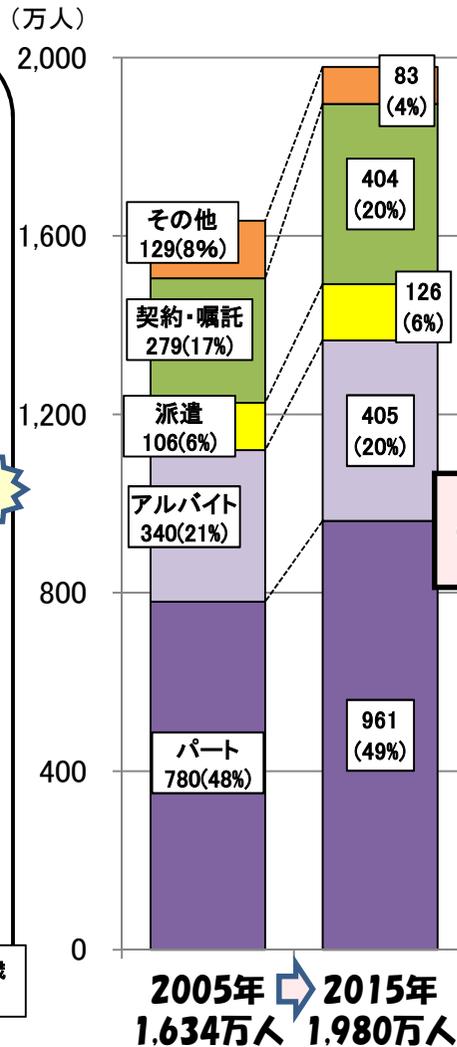
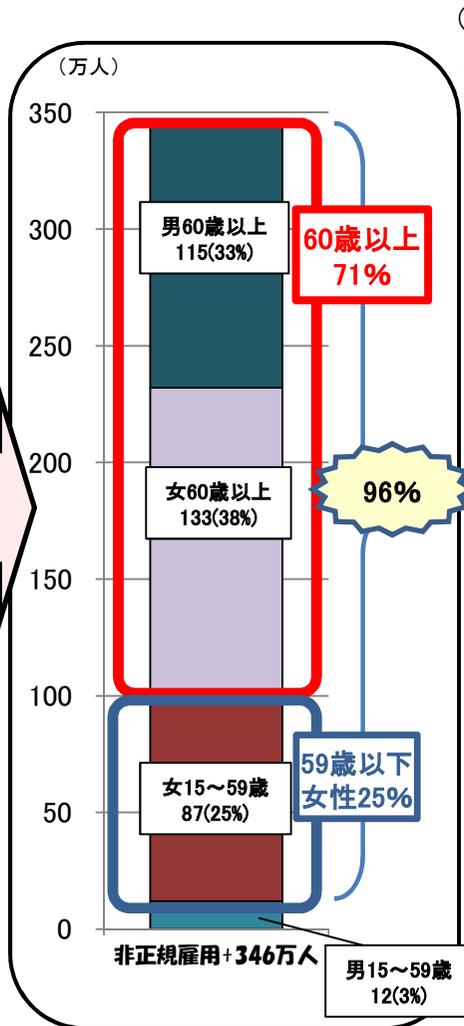
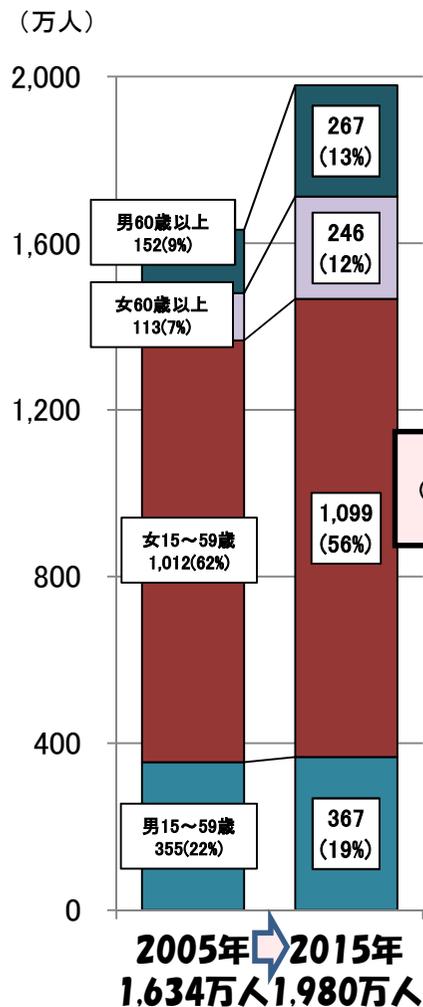
非正規雇用増加の要因【2005年→2015年（10年間）】

【年齢別・性別】

増加分のうち、**96%は、60歳以上の男女(71%)と59歳以下の女性(25%)の非正規増**

【雇用形態別】

増加分のうち、**パート・アルバイトが7割。派遣はわずか1割弱**



出所：総務省「労働力調査（詳細集計）」

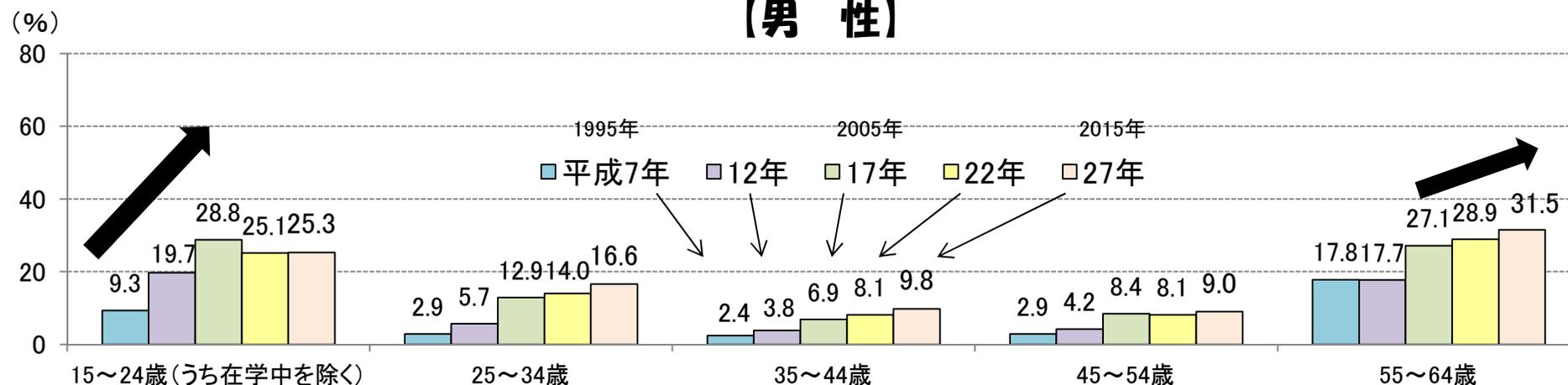
注1) 2005年、2015年のグラフ中に示した割合は、非正規雇用労働者全体に占める各年齢別に対する割合。

注2) 増加分のグラフ中に示した割合は、非正規雇用労働者の346万人を100とした場合の各区分の増加に対する割合。

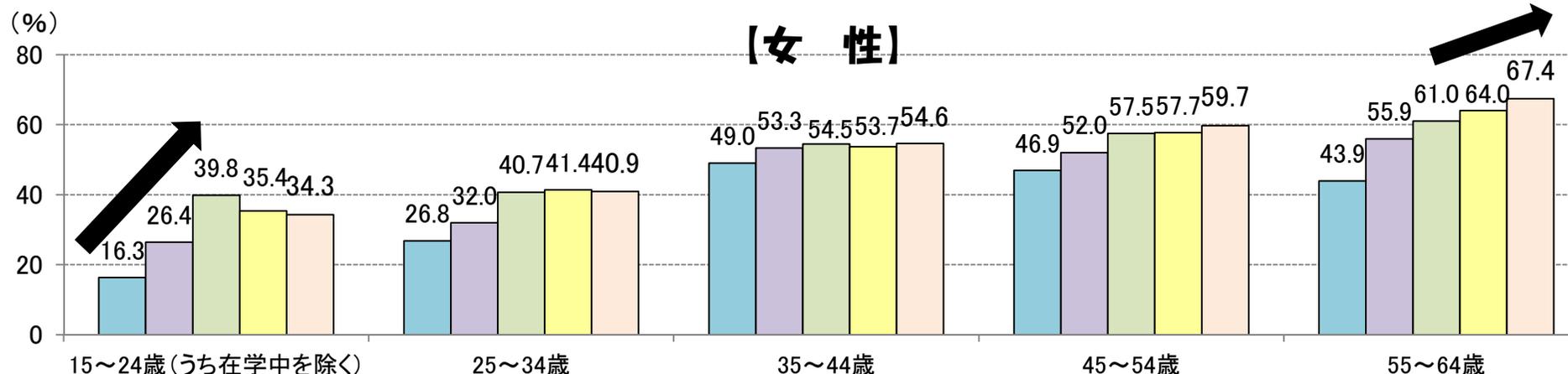
非正規雇用労働者の割合の推移（男女別・年齢別）

- 非正規雇用労働者の割合は、過去20年間で全年齢層においてほぼ一貫して増加傾向。
- 1995年～2005年の10年間においては、若年層（15～34歳）の増加が大きく、2005年～2015年の10年間においては、中高年層（55～64歳）の増加が大きい。

【男性】



【女性】

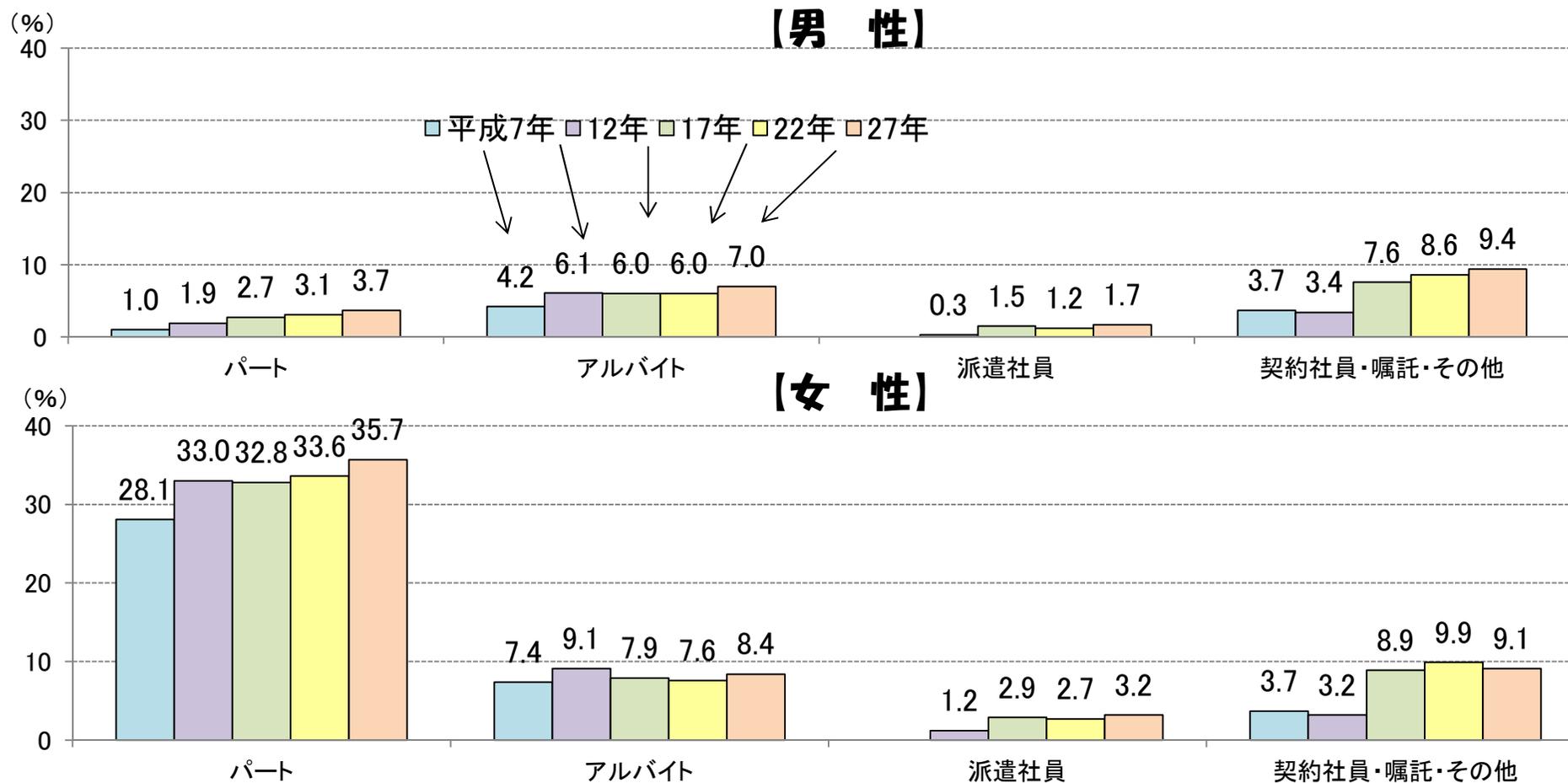


(資料出所) 平成12年までは総務省「労働力調査(特別調査)」(2月調査)長期時系列表9、第1表、第2表、平成17年以降は総務省「労働力調査(詳細集計)」(年平均)長期時系列表10

- (注) 1) 平成7年及び平成12年における15～24歳(うち在学中を除く)については、当時の公表値(非農林業)の「うち在学中」の者を除く数値。
 2) 雇用形態の区分は、勤め先での「呼称」によるもの。
 3) 非正規雇用労働者: 勤め先での呼称が「パート」「アルバイト」「労働者派遣事業所の派遣社員」「契約社員」「嘱託」「その他」である者。
 4) 割合は、各年齢層における正規雇用労働者と非正規雇用労働者の合計に占める非正規雇用労働者の割合。

非正規雇用労働者の割合の推移（男女別・雇用形態別）

- 男性では、各雇用形態で非正規雇用労働者の割合が増加傾向。
- 女性では、パートの割合が3割を越えている。



（資料出所）平成12年までは総務省「労働力調査（特別調査）」（2月調査）長期時系列表9、平成17年以降は総務省「労働力調査（詳細集計）」（年平均）長期時系列表10

（注）1）雇用形態の区分は、勤め先での「呼称」によるもの。

2）非正規雇用労働者：勤め先での呼称が「パート」「アルバイト」「労働者派遣事業所の派遣社員」「契約社員」「嘱託」「その他」である者。

3）平成7年では、非正規雇用労働者の内訳は「パート」「アルバイト」「嘱託・その他」。

4）平成12、17、22年では、非正規雇用労働者の内訳は「パート」「アルバイト」「派遣社員」「契約・嘱託」「その他」。

5）平成27年では、非正規雇用労働者の内訳は「パート」「アルバイト」「派遣社員」「契約」「嘱託」「その他」。

6）割合は、正規雇用労働者と非正規雇用労働者の合計に占める雇用形態別の割合。

「不本意非正規」の状況（男女別・雇用形態別）（平成27年平均）

- 正規の仕事がないから非正規雇用に入ったと回答した者の割合は、相対的に見ると、派遣社員・契約社員で高く、パートで低くなっている。
- 特に、女性は30代半ば以降、結婚・子育てなどもあり、自ら非正規雇用を選択している者が多い。

【年齢別・男女別】

【雇用形態別】

	男女計		男性		女性			男女計	
	人数 (万人)	割合 (%)	人数 (万人)	割合 (%)	人数 (万人)	割合 (%)		人数 (万人)	割合 (%)
全体	315	16.9	157	26.9	158	12.3	全体	315	16.9
15～24歳	28	12.8	16	15.8	13	10.9	パート	96	10.4
25～34歳	71	26.5	36	40.0	35	19.4	アルバイト	56	14.4
35～44歳	67	17.9	29	42.0	38	12.3	派遣社員	49	40.8
45～54歳	62	16.9	23	45.1	39	12.4	契約社員	87	33.3
55～64歳	64	16.6	38	27.7	26	10.5	嘱託	18	17.0
65歳以上	22	8.8	15	10.9	7	6.3	その他	8	11.4

（資料出所）総務省「労働力調査（詳細集計）」（平成27年平均）第Ⅱ-16表

（注）1）雇用形態の区分は、勤め先での「呼称」によるもの。

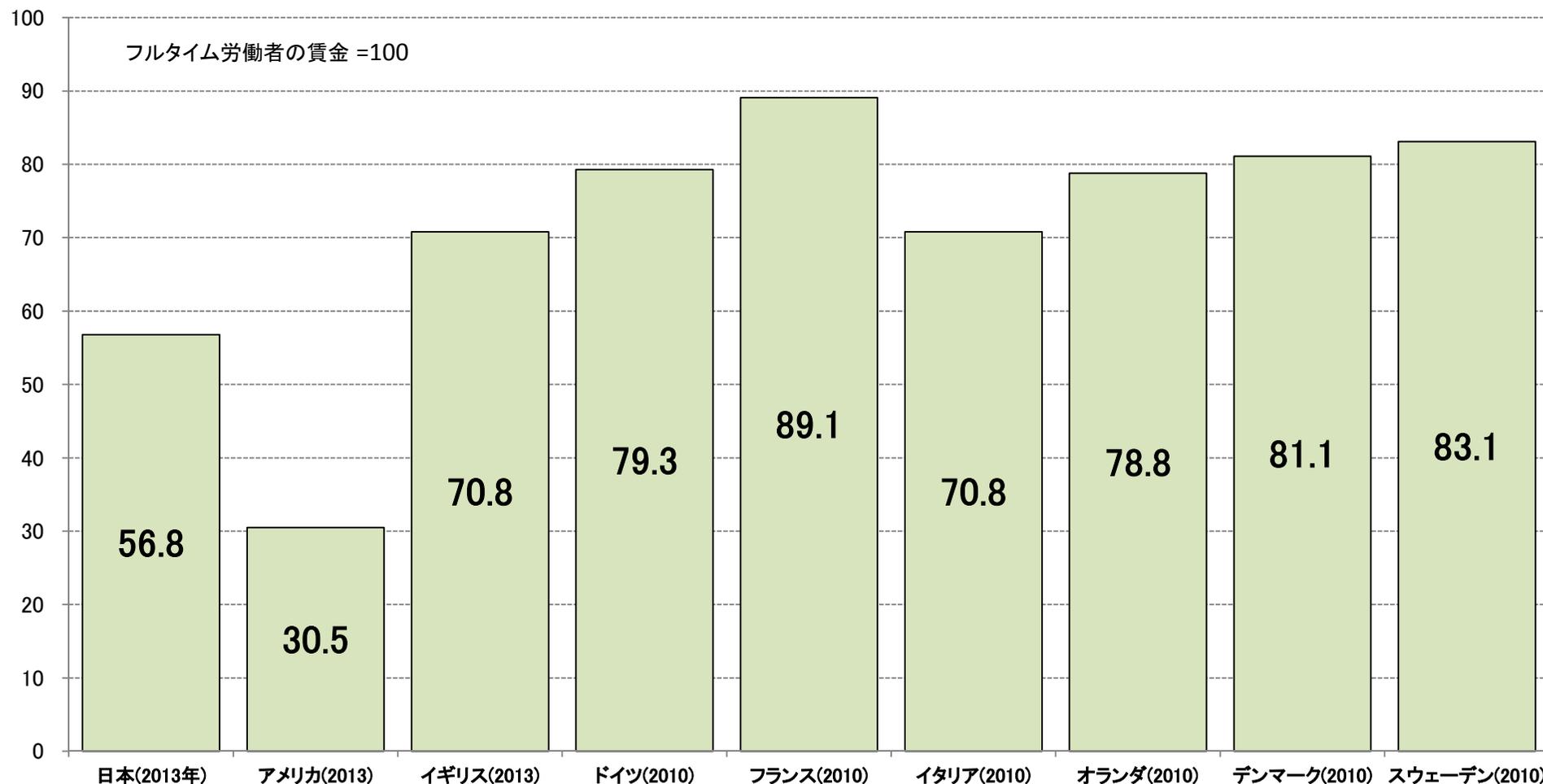
2）非正規雇用労働者：勤め先での呼称が、「パート」「アルバイト」「労働者派遣事業所の派遣社員」「契約社員」「嘱託」「その他」である者。

3）「不本意非正規」とは、現職の雇用形態（非正規雇用）についての主な理由が「正規の職員・従業員の仕事がないから」と回答した者。

割合は、非正規の職員・従業員のうち、現職の雇用形態についての主な理由に関する質問に対して、回答をした者の数を分母として算出している。

諸外国のフルタイム労働者とパートタイム労働者の賃金水準

○ フルタイム労働者に対するパートタイム労働者の賃金水準が、ヨーロッパ諸国では7～8割程度であるのに対して、日本は6割弱となっている。



(資料出所)独立行政法人労働政策研究・研修機構 「データブック 国際労働比較2015」

日本:厚生労働省「平成25年賃金構造基本統計調査」 アメリカ:BLS(2014.2)Labor Force Statistics from the Current Population Survey

イギリス:Office for National Statistics(2013.12) 2013 Annual Survey of Hours and Earnings-Provisional Results

その他:Eurostat Database"Structure of earnings survey 2010"2014年9月現在

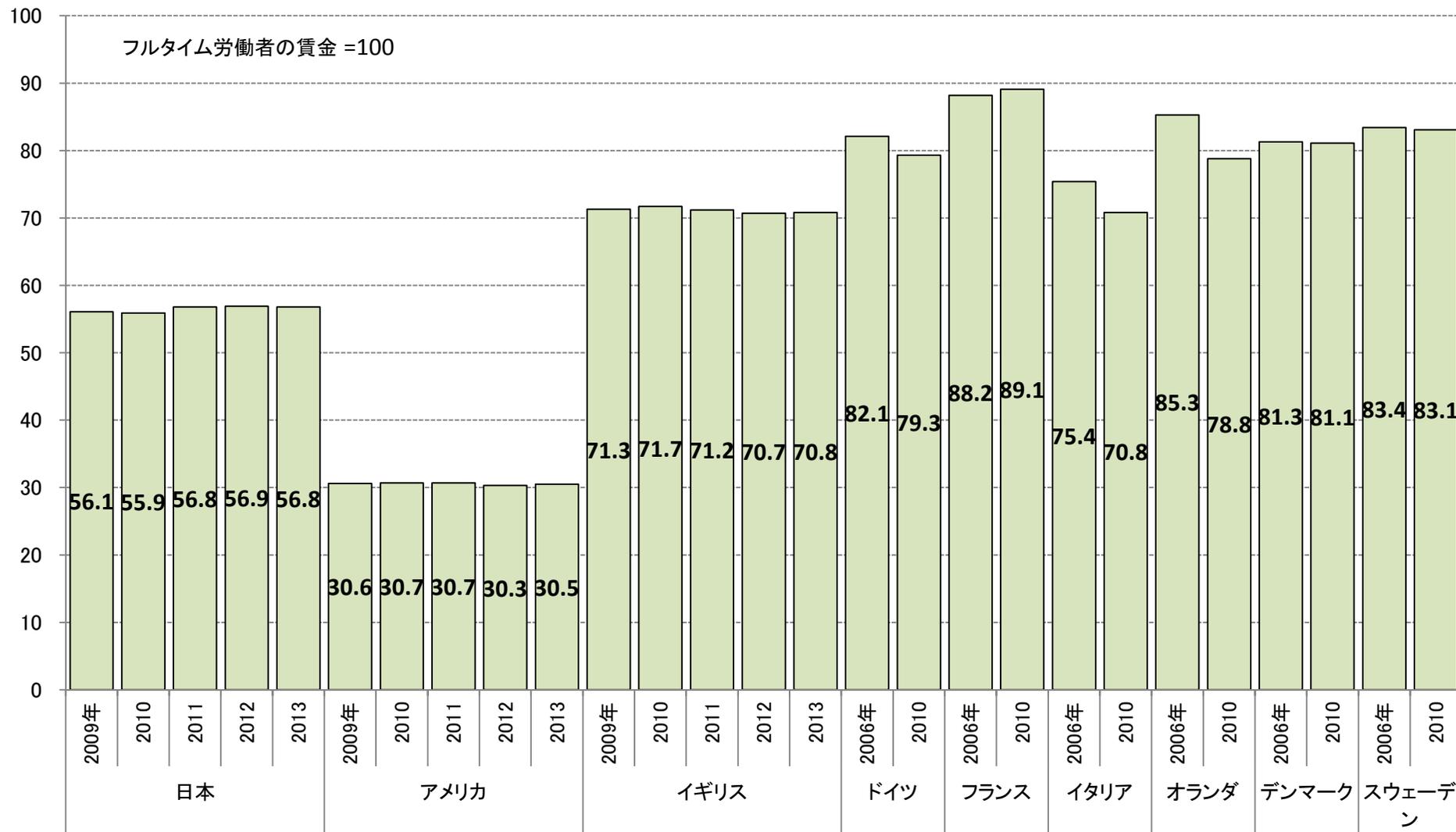
(備考)日本:非農林漁業計、企業規模10人以上、時間当たり賃金(残業代除く) アメリカ:産業計、16歳以上フルタイム労働者の週当たり賃金の中央値

イギリス:産業計・全職種(自営業を除く)の1%を対象とするサンプル調査、時間当たり賃金(残業代を除く)

イギリスを除く欧州:産業計(行政、防衛、義務的社会保障分野は選択制)、企業規模10人以上、時間当たり賃金(残業代を含む)

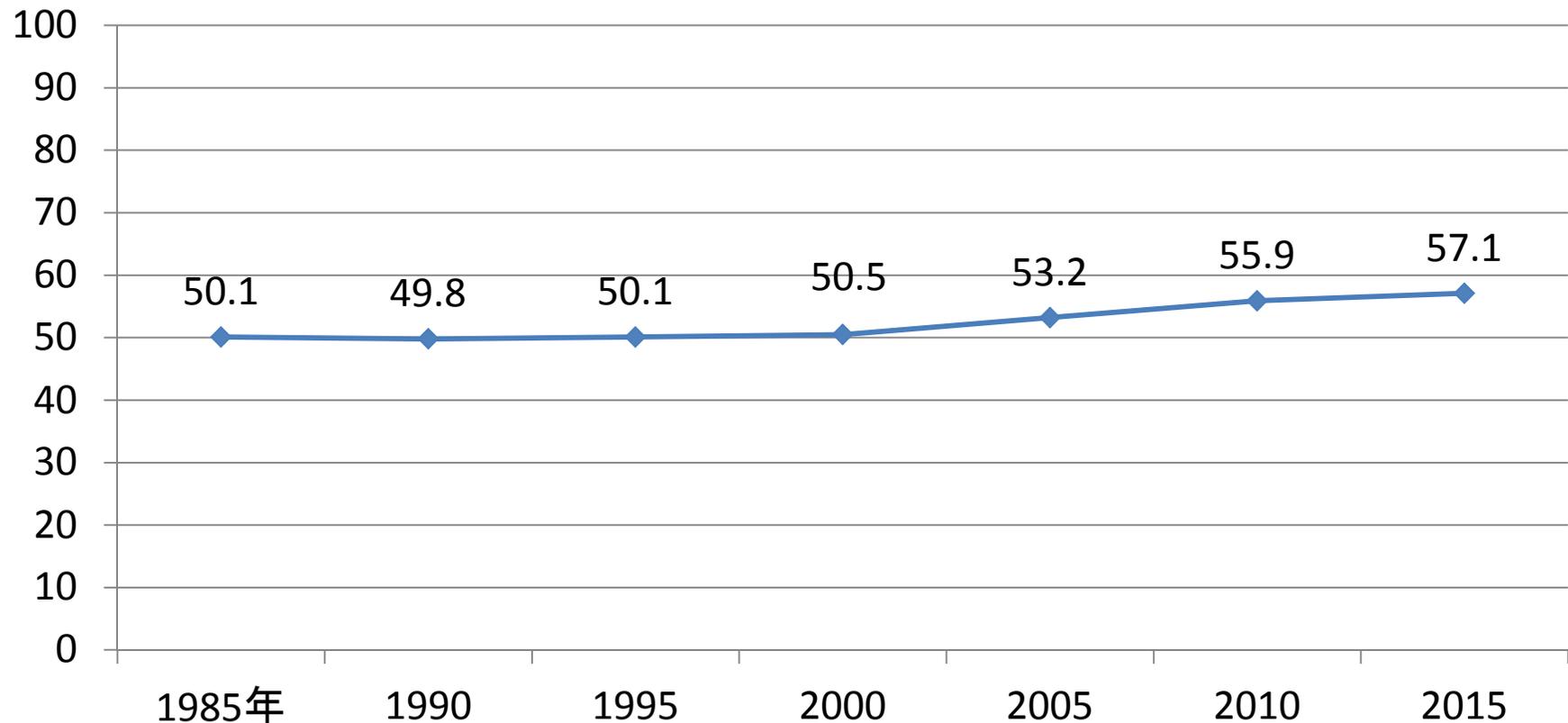
諸外国のフルタイム労働者とパートタイム労働者の賃金水準推移

○ 日本におけるフルタイム労働者とパートタイム労働者の賃金格差は、ヨーロッパ諸国と比較して差が大きい状況であり、直近5年間の傾向は変わっていない。



我が国のフルタイム労働者とパートタイム労働者の賃金格差の推移（所定内給与）

- 一般労働者（フルタイム）の賃金を100とした場合の短時間労働者（パートタイム）の賃金は、近年では緩やかに上昇してはいるものの、ここ30年間で50%台をほぼ横ばいに推移。



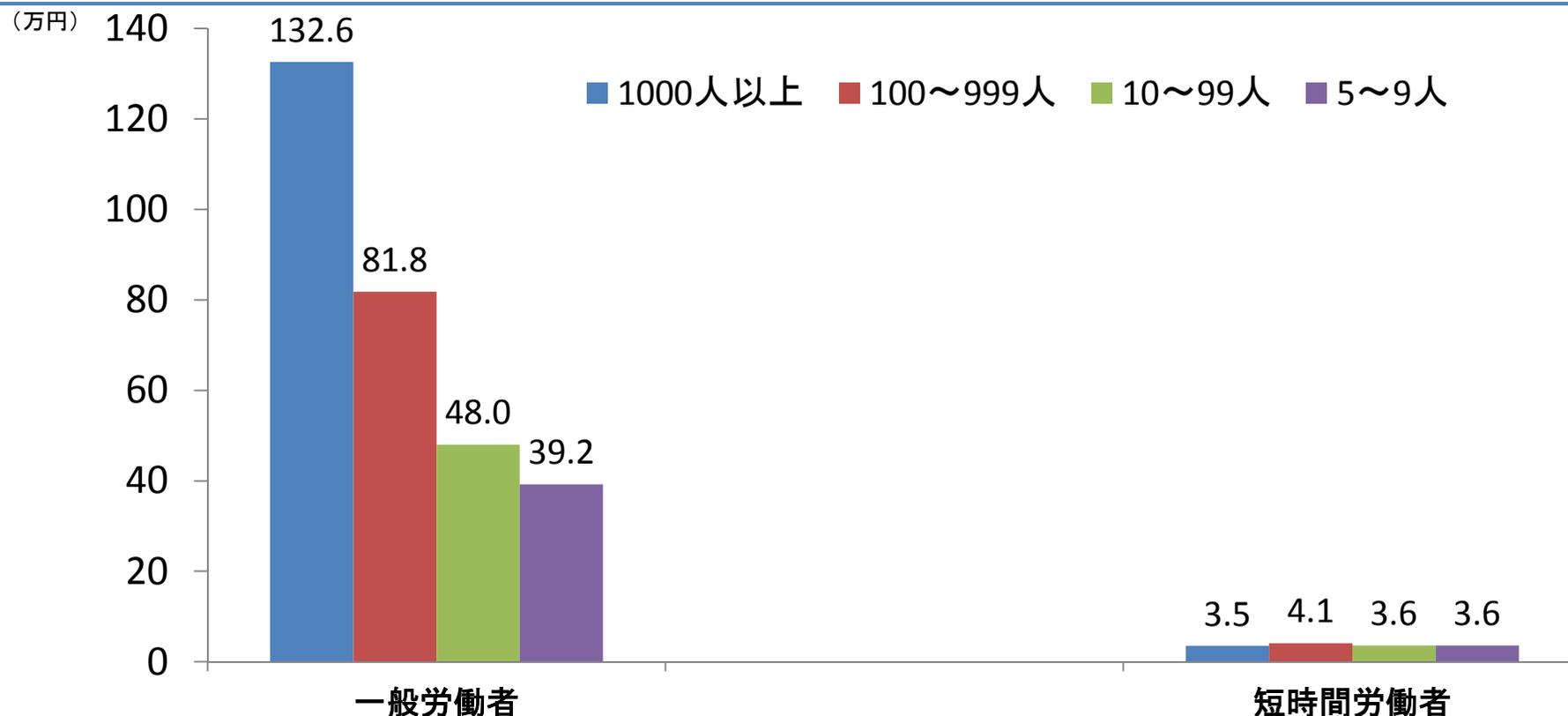
（資料出所）厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

注）・賃金は、各年6月分の所定内給与額。

- ・一般労働者の賃金については、6月分の「所定内給与額」を6月の「所定内実労働時間数」で除し、時間単価を算出した上で比較している。
- ・「短時間労働者」については、男女計を把握できるのは2000年（H12年）からのため、それ以前については、女性の数値で比較している。

我が国のフルタイム労働者とパートタイム労働者の賞与等

- 一般労働者(フルタイム)に比べ、短時間労働者(パートタイム)に支給される賞与、期末手当等特別給与額は著しく低い。
- 一般労働者(フルタイム)の賞与、期末手当等特別給与額は企業規模が大きくなるにつれて増加するが、短時間労働者(パートタイム)については企業規模にかかわらず同水準。



(資料出所)厚生労働省「平成27年賃金構造基本統計調査」

(注) 1)「年間賞与その他特別給与額」とは、原則として調査年の前年1年間(1月~12月)に支払われた賞与、期末手当等特別給与額(いわゆるボーナス)をいう。賞与、期末手当等特別給与額には、一時的又は突発的理由に基づいて、あらかじめ定められた労働契約や就業規則等によらないで支払われた給与又は労働協約あるいは就業規則によりあらかじめ支給条件、算定方法が定められていても、算定期間が3か月を超えて支払われる給与の額および支給事由の発生が不確定なもの、新しい協約によって過去にさかのぼって算定された給与の追給額も含まれる。

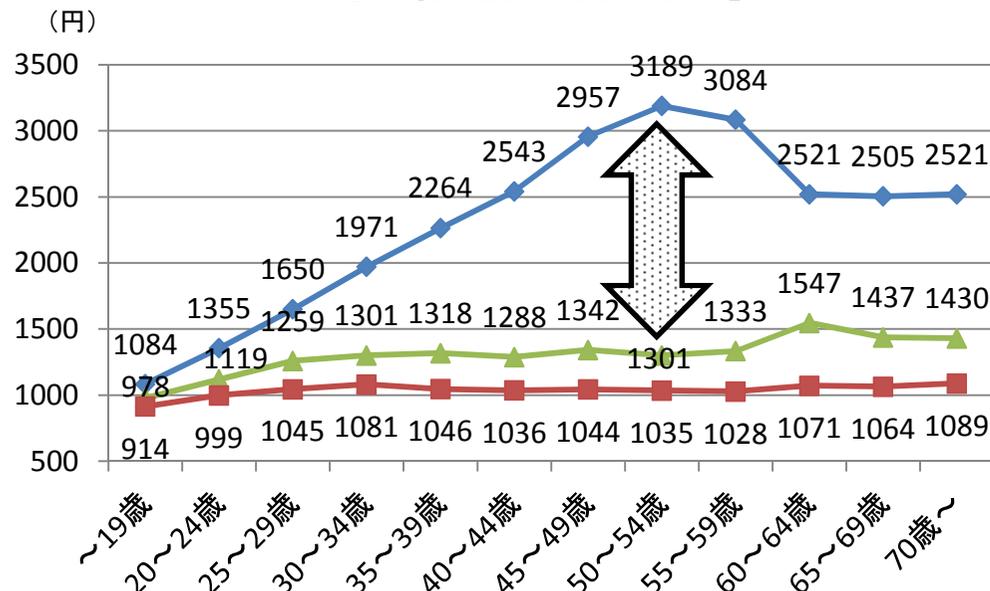
2)「一般労働者」は、常用労働者のうち「短時間労働者」以外の者。

3)「短時間労働者」は、常用労働者のうち、同一事業所の一般の労働者より1日の所定労働時間が短い又は1日の所定労働時間が同じでも1週の所定労働日数が少ない労働者。

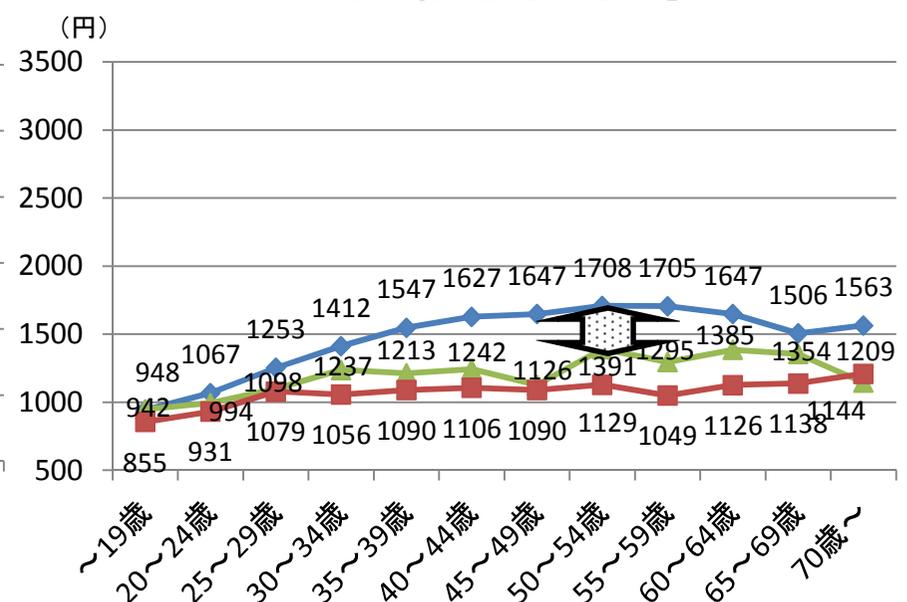
雇用形態別の賃金カーブ（年齢別）（時給ベース）

- 正社員については年齢とともに賃金が上昇しており、企業規模が大きいほど上昇する度合いも大きくなっている。
- 正社員以外については、企業規模にかかわらず、年齢が上昇しても賃金はほぼ横ばい。
- 特に大企業において、正社員と正社員以外の賃金カーブの差が大きい。

【企業規模1000人以上】



【企業規模5~9人】



◆ 青線: 正社員(フルタイム)
 <一般労働者(正社員・正職員)>

▲ 緑線: 契約社員等(フルタイム)
 <一般労働者(正社員・正職員以外)>

■ 赤線: パート等
 <短時間労働者(正社員・正職員以外)>

(資料出所) 厚生労働省「平成27年賃金構造基本統計調査」

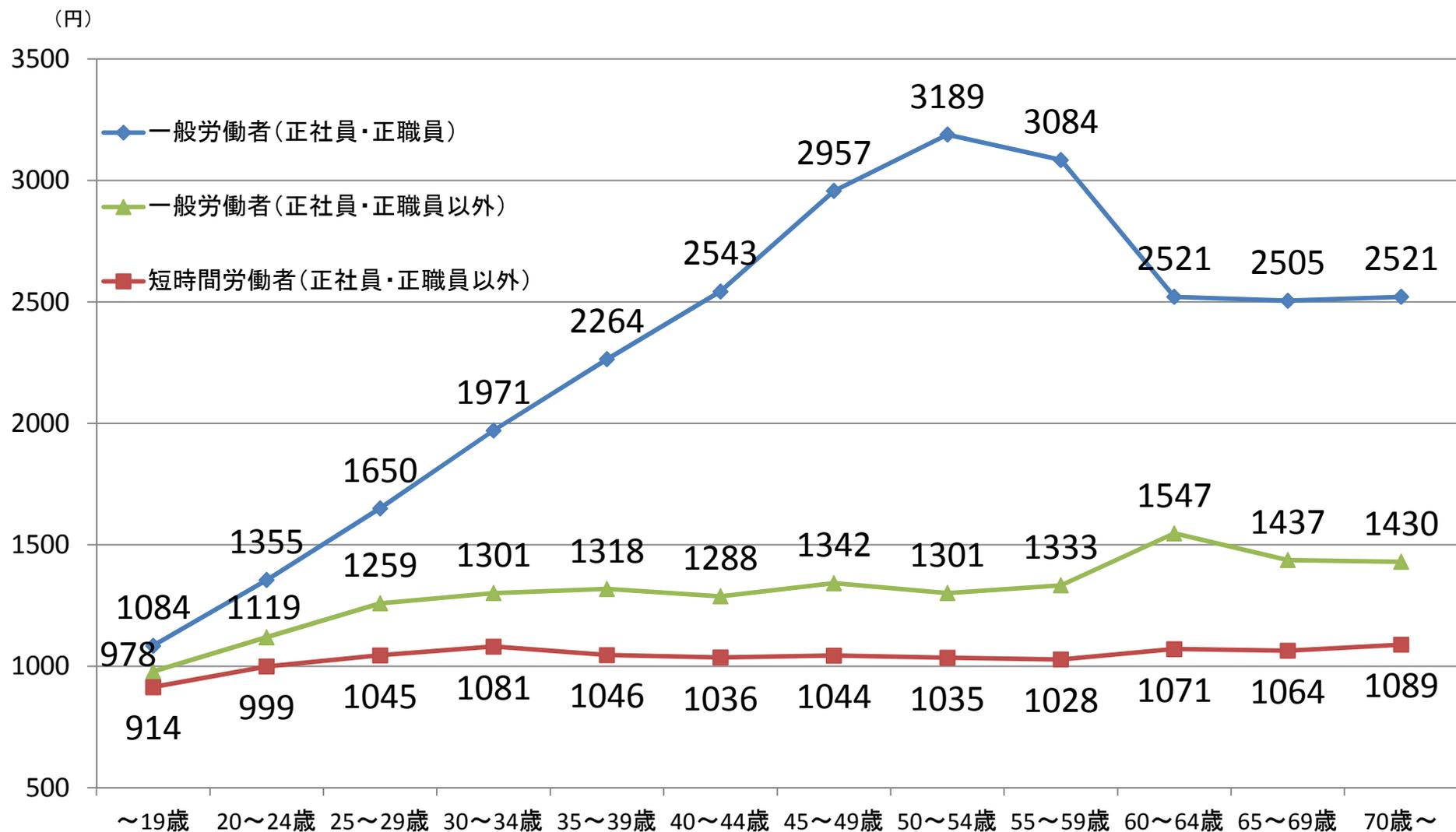
(注) 1) 賃金は、調査年の6月分の所定内給与額

2) 「正社員・正職員」は、事業所において正社員・正職員とする者

3) 「正社員・正職員以外」は事業所において「正社員・正職員」以外とする者

4) 一般労働者(正社員・正職員)の賃金は、6月分の「所定内給与額」を6月の「所定内実労働時間数」で除した値

雇用形態別 賃金カーブ（時給ベース）（企業規模1000人以上）



資料出所: 厚生労働省「平成27年賃金構造基本統計調査」

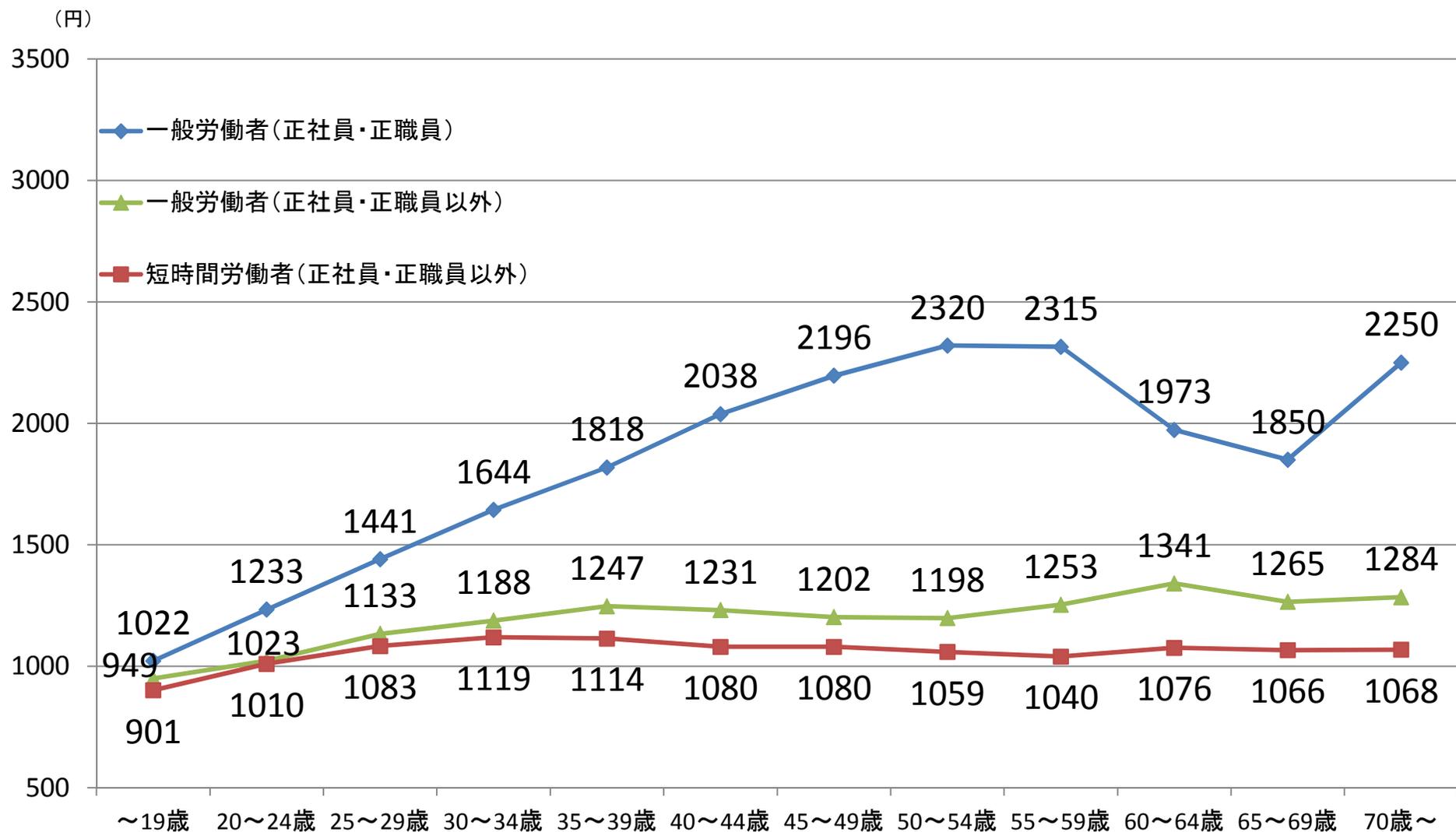
(注) 1) 賃金は、調査年の6月分の所定内給与額

2) 「正社員・正職員」は、事業所において正社員・正職員とする者

3) 「正社員・正職員以外」は事業所において「正社員・正職員以外」とする者

4) 一般労働者(正社員・正職員, 正社員・正職員以外)の賃金は、6月分の「所定内給与額」を6月の「所定内実労働時間数」で除した値

雇用形態別 賃金カーブ³⁾ (時給ベース) (企業規模100~999人)



資料出所: 厚生労働省「平成27年賃金構造基本統計調査」

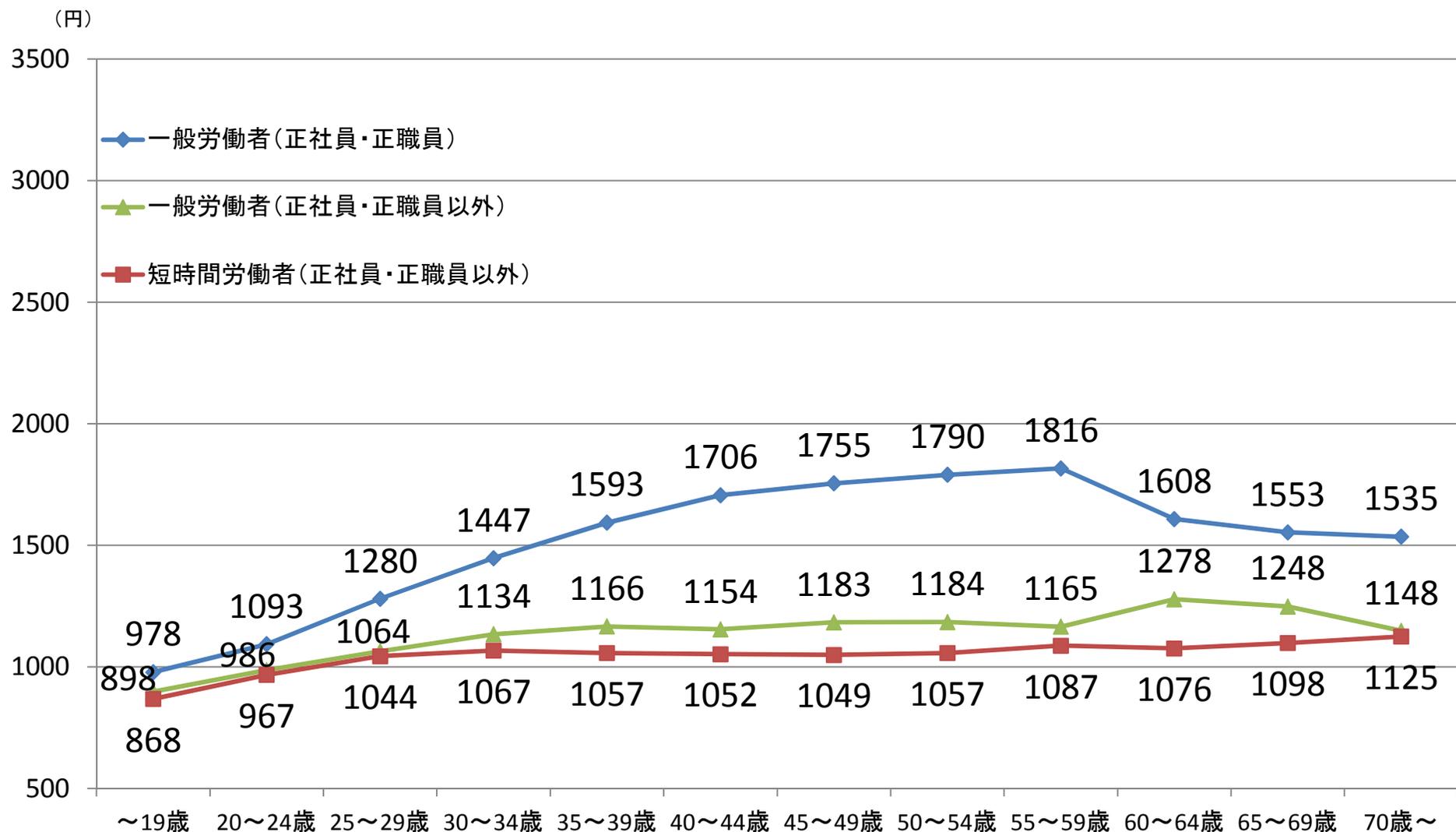
(注) 1) 賃金は、調査年の6月分の所定内給与額

2) 「正社員・正職員」は、事業所において正社員・正職員とする者

3) 「正社員・正職員以外」は事業所において「正社員・正職員以外」とする者

4) 一般労働者(正社員・正職員、正社員・正職員以外)の賃金は、6月分の「所定内給与額」を6月の「所定内実労働時間数」で除した値

雇用形態別 賃金カーブ (時給ベース) (企業規模10~99人)



資料出所: 厚生労働省「平成27年賃金構造基本統計調査」

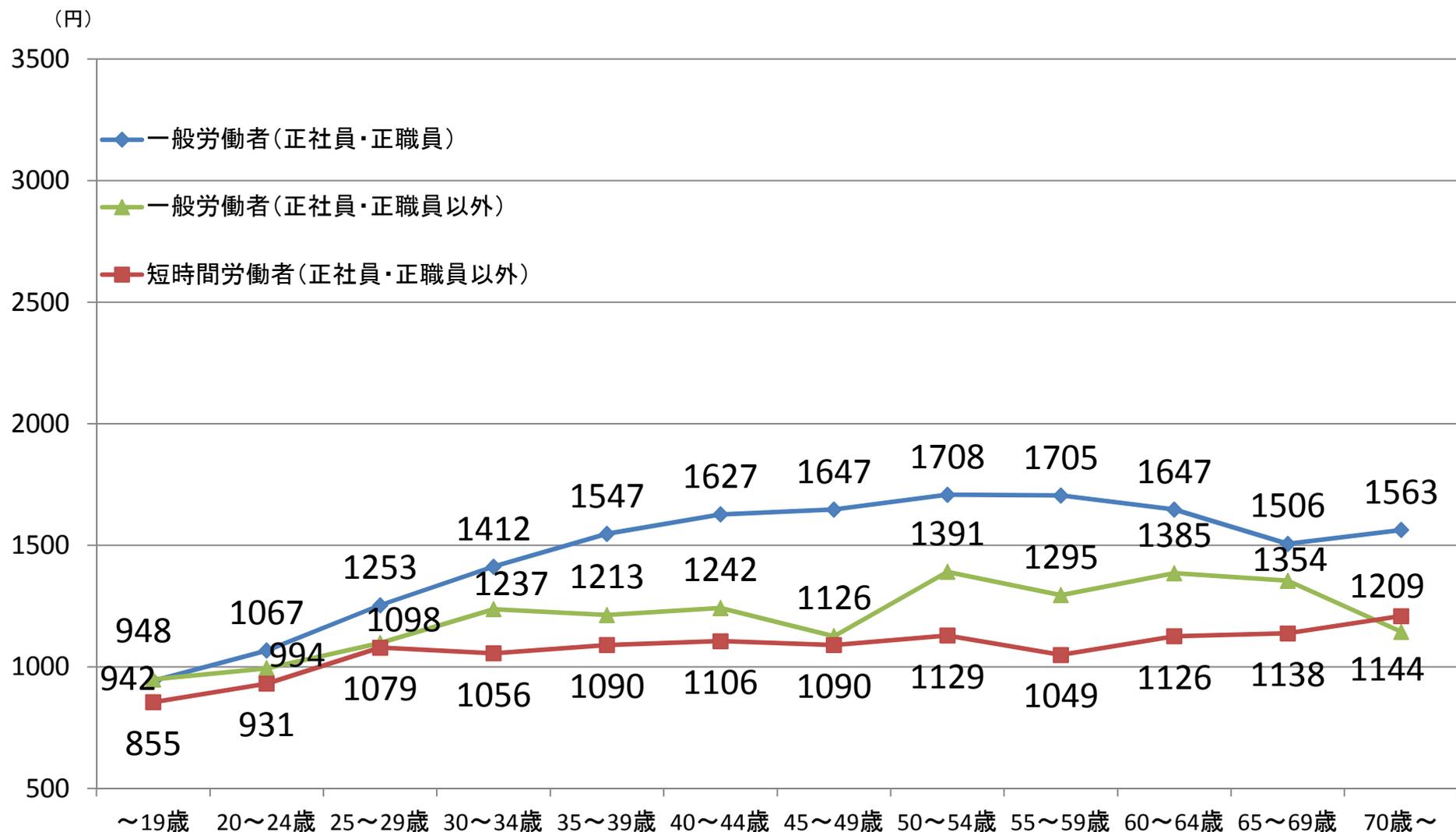
(注) 1) 賃金は、調査年の6月分の所定内給与額

2) 「正社員・正職員」は、事業所において正社員・正職員とする者

3) 「正社員・正職員以外」は事業所において「正社員・正職員以外」とする者

4) 一般労働者(正社員・正職員, 正社員・正職員以外)の賃金は、6月分の「所定内給与額」を6月の「所定内実労働時間数」で除した値

雇用形態別 賃金カーブ (時給ベース) (企業規模 5～9人)



資料出所: 厚生労働省「平成27年賃金構造基本統計調査」

(注) 1) 賃金は、調査年の6月分の所定内給与額

2) 「正社員・正職員」は、事業所において正社員・正職員とする者

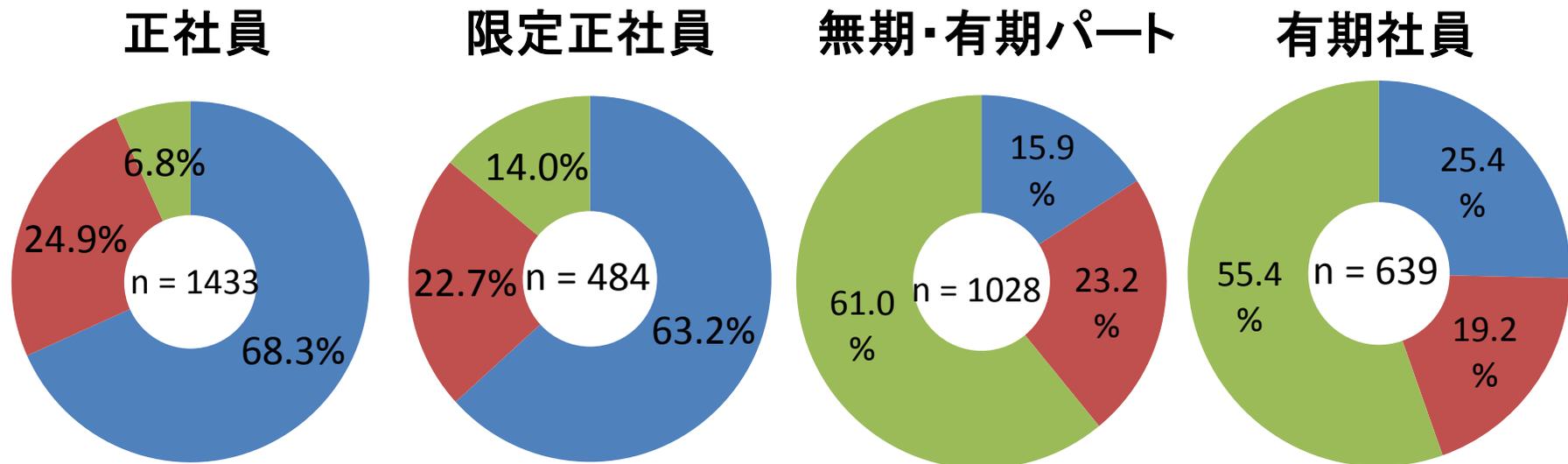
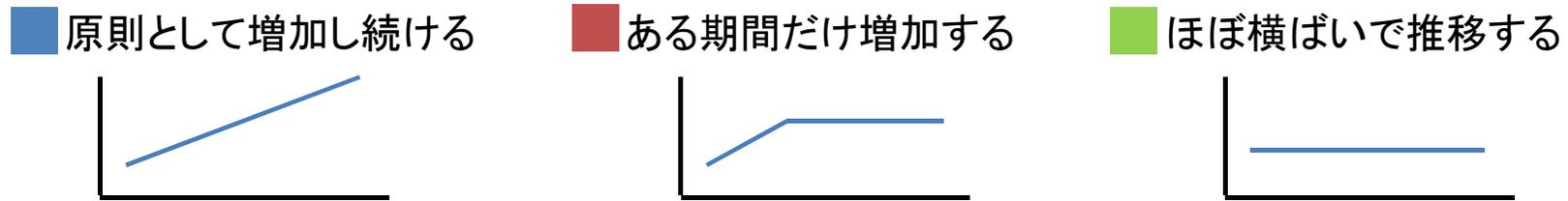
3) 「正社員・正職員以外」は事業所において「正社員・正職員以外」とする者

4) 一般労働者(正社員・正職員, 正社員・正職員以外)の賃金は、6月分の「所定内給与額」を6月の「所定内実労働時間数」で除した値

雇用形態別の賃金カーブ

○ 正社員は約7割が勤続年数の経過により「原則として増加し続ける」賃金カーブであるのに対し、**パート・有期社員の約6割は「ほぼ横ばいで推移する」状況。**

※高年齢期を除く

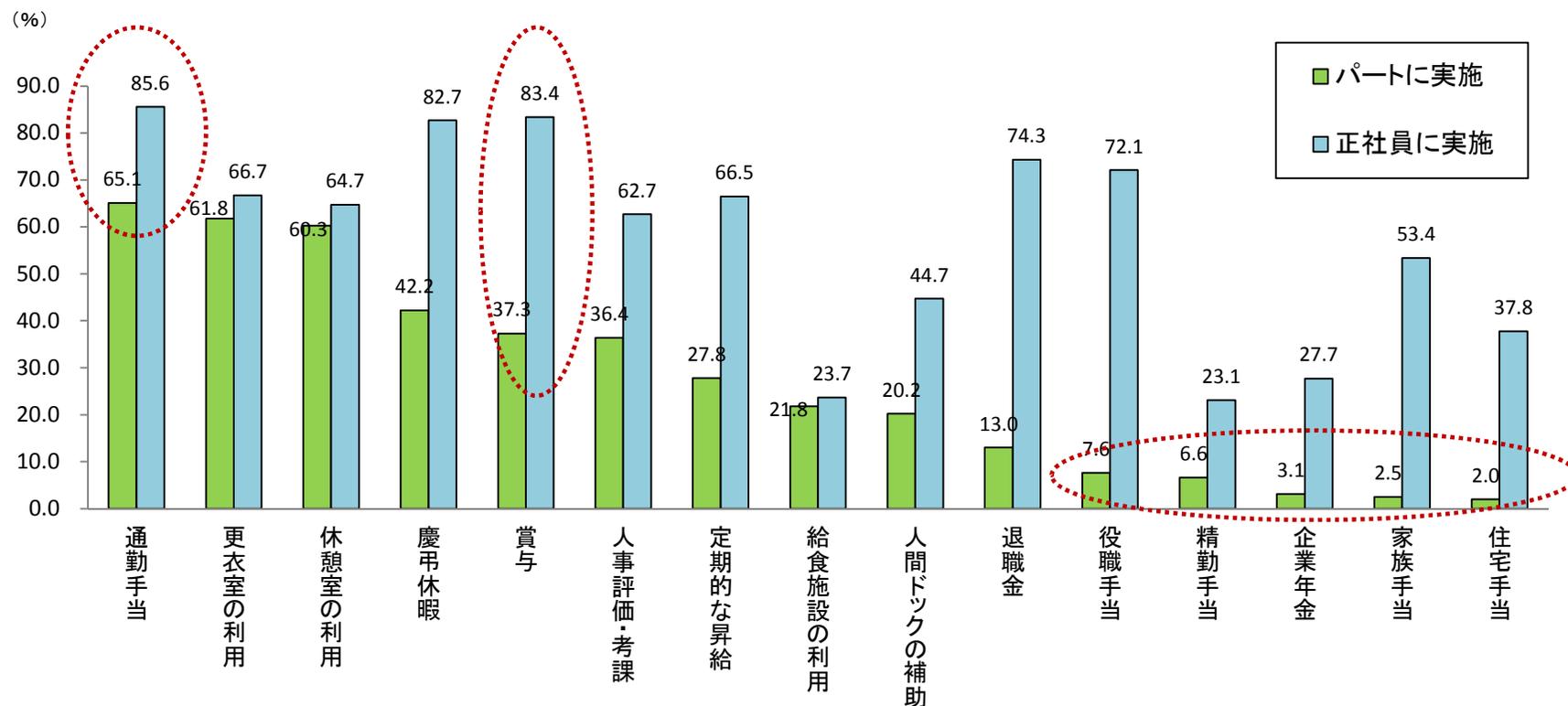


(資料出所)独立行政法人 労働政策研究・研修機構「多様な就業形態に関する実態調査」(平成23年)
図2-1-11 勤続年数を重ねたときの賃金プロフィールイメージ(高年齢期を除く)

パートタイム労働者に対する各種手当等の支給状況

○ 正社員とパートの両方を雇用している事業所において、正社員に各種手当等を支給している事業所の割合は、パートと比較して高くなっている。

手当等、各種制度の実施状況及び福利厚生施設の利用状況別事業所割合
(正社員とパートの両方を雇用している事業所=100)



※複数回答

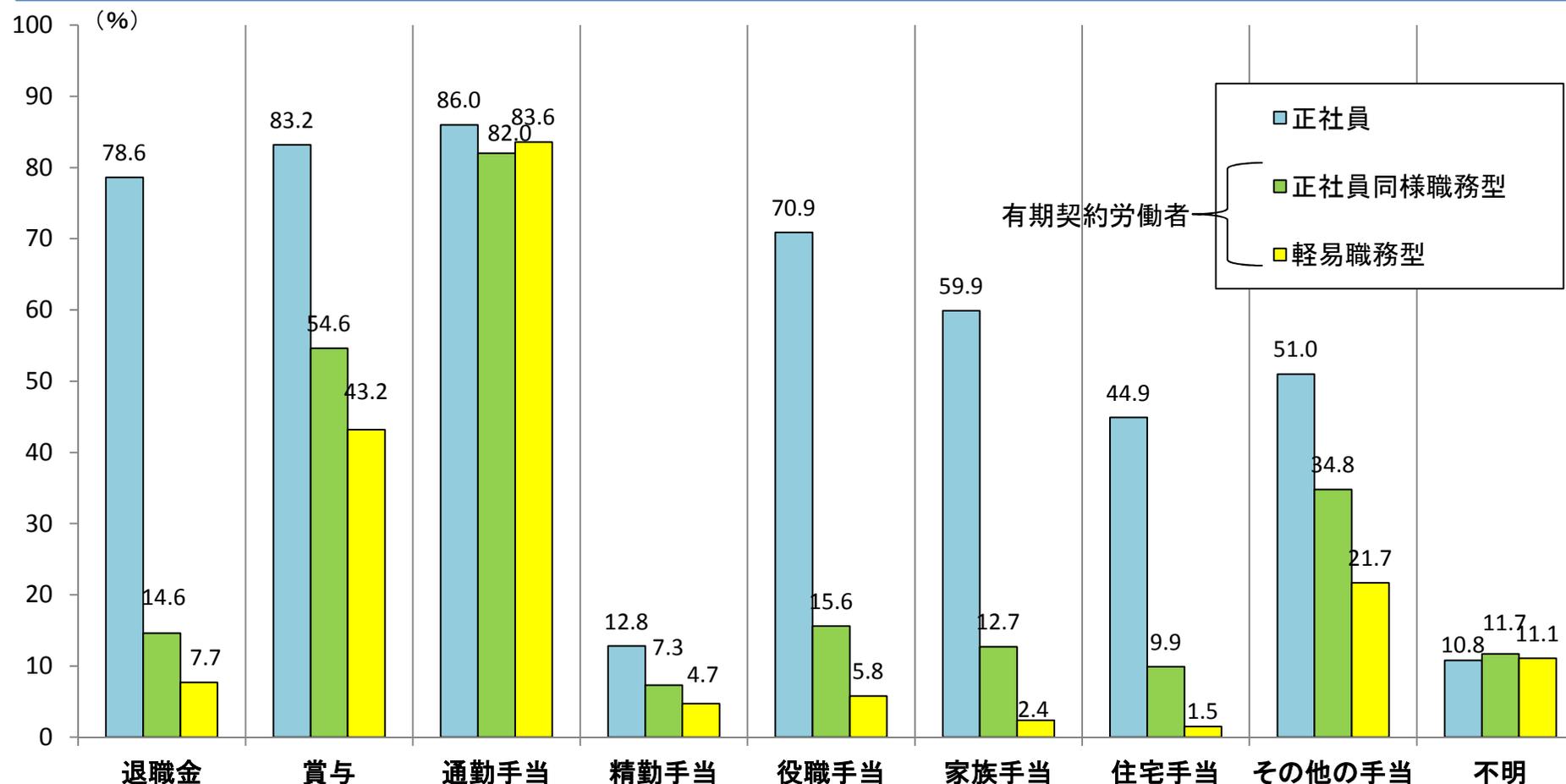
(資料出所) 厚生労働省「パートタイム労働者総合実態調査(事業所調査)」(平成23年)

注: 1) 東日本大震災の影響により被災3県(岩手県、宮城県、福島県)を除いて調査している。

2) 上記「手当等、各種制度の実施状況及び福利厚生施設の利用状況」は、各項目ごとに回答のあった事業所について集計。

有期契約労働者に対する各種手当等の支給状況

○ 通勤手当は、雇用形態が無期か有期かにかかわらず約8割の事業所で支給されているが、通勤手当以外の各種手当は、正社員にのみ支給されている場合が多い。



(資料出所) 厚生労働省「平成23年有期労働契約に関する実態調査(事業所調査)」第29表

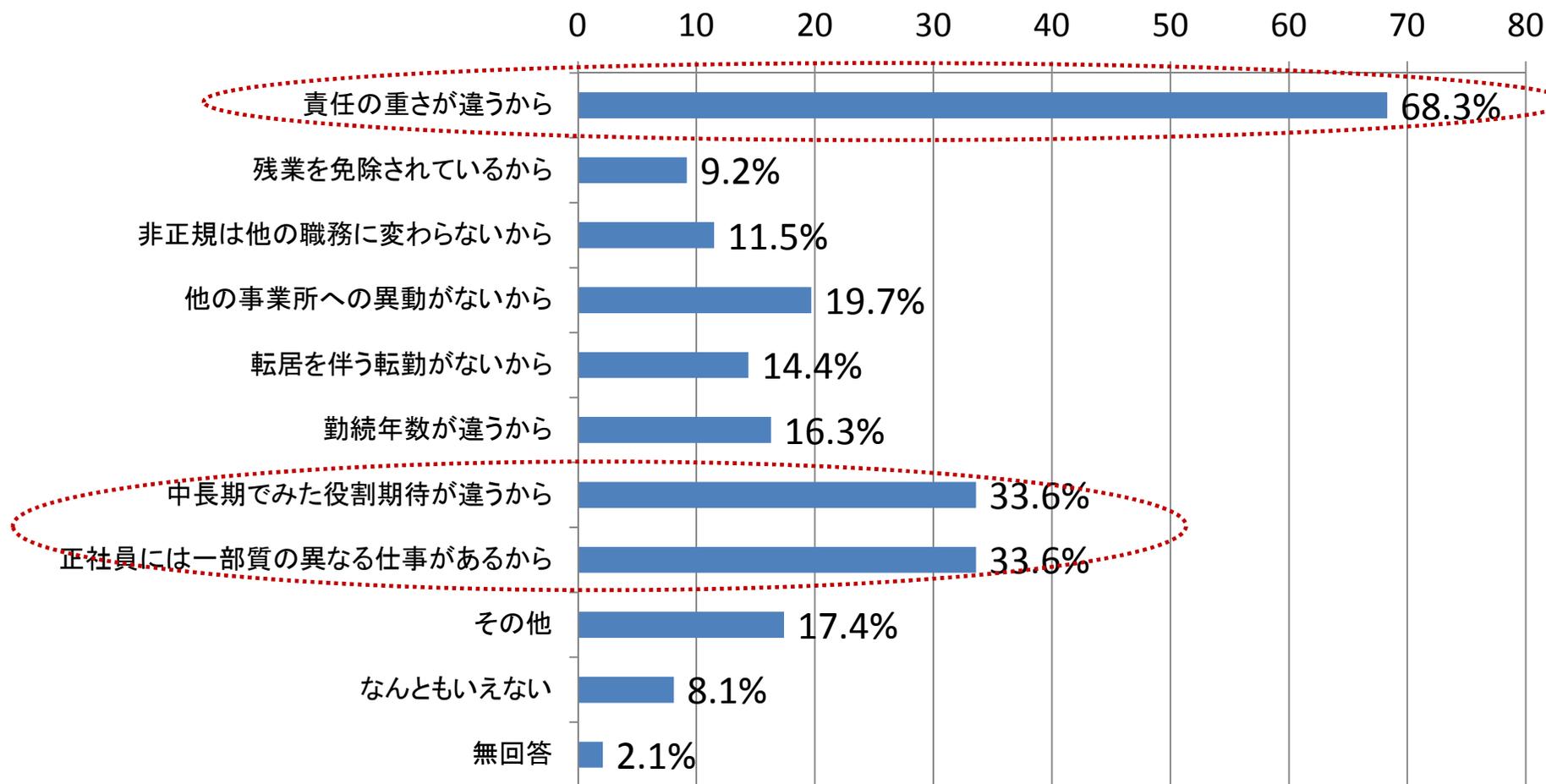
注(1) 有期契約労働者: 常用労働者のうち、3ヶ月、1年など期間を定めた契約で雇用されている者。ただし、日々又は1ヶ月未満の期間を定めて雇用されている者で、平成23年5月及び6月のいずれか又は両月に18日未満しか雇用されていなかった者は除く。また、派遣元事業所においては、他の事業所へ派遣している有期契約の派遣労働者を含む。

(2) 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

(3) 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(同じ業務でも責任が軽い場合や業務内容が単純であるなどの場合はこれに該当)

正社員の方が非正規の従業員よりも賃金が高い要因

- 正社員の方が非正規の従業員よりも賃金が高い要因として事業所が考える理由は、「責任の重さが違うから」というものが最も多かった。
- 「中長期でみた役割期待が違うから」「正社員には一部質の異なる仕事があるから」という理由も比較的多かった。



※複数回答

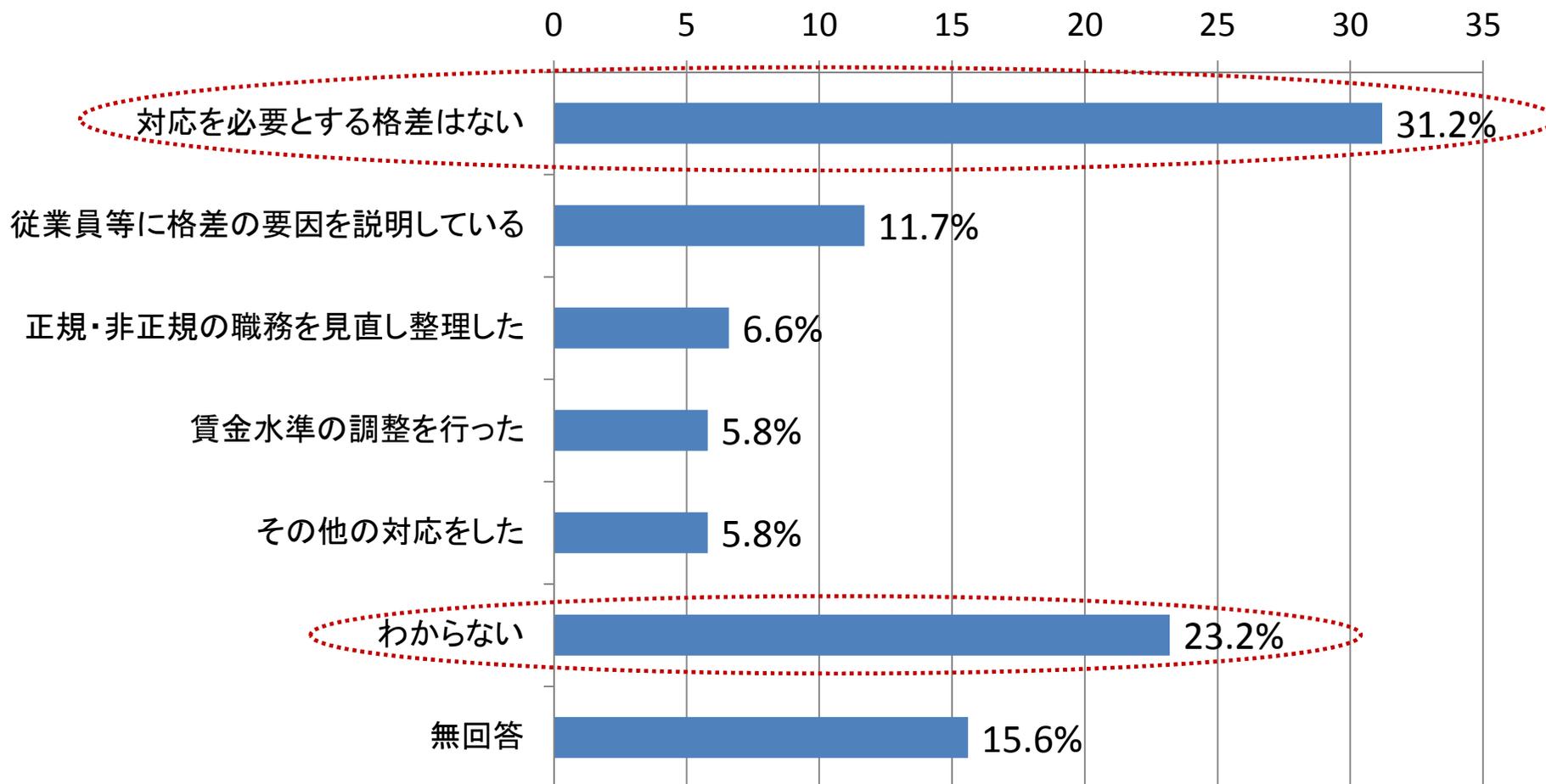
32

(資料出所)独立行政法人 労働政策研究・研修機構「多様な就業形態に関する実態調査」(平成23年)

図2-1-15 正社員の方が非正規の従業員よりも賃金が高い要因

正規・非正規間の「公正・均等処遇」に向けた対応の有無

○ 正規・非正規間の「公正・均等処遇」について、約3割の企業が「対応を必要とする格差はない」と回答。他方、「わからない」とした企業が約2割存在。



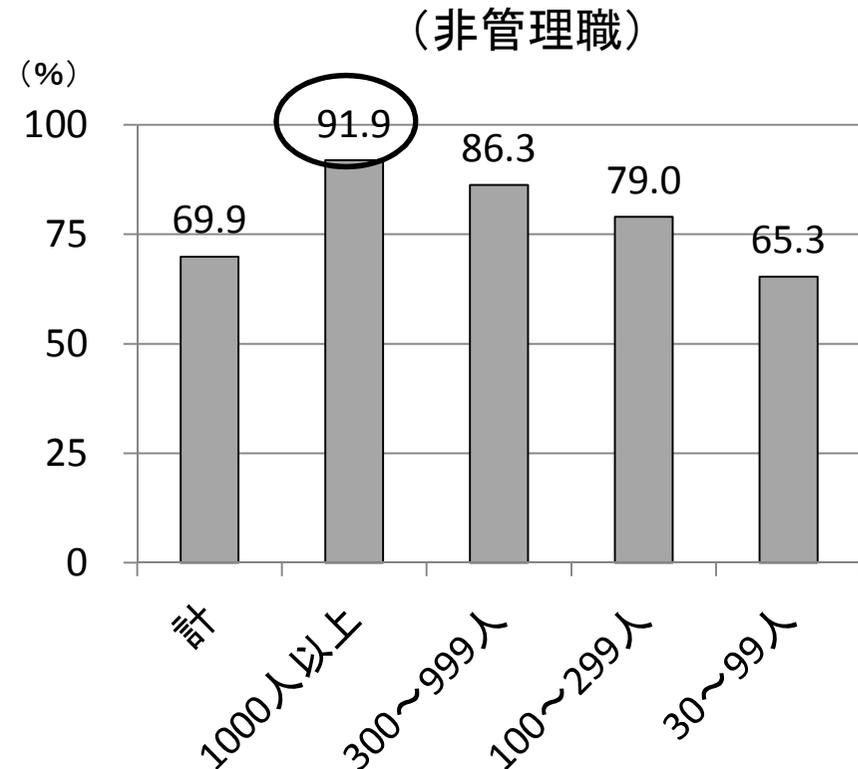
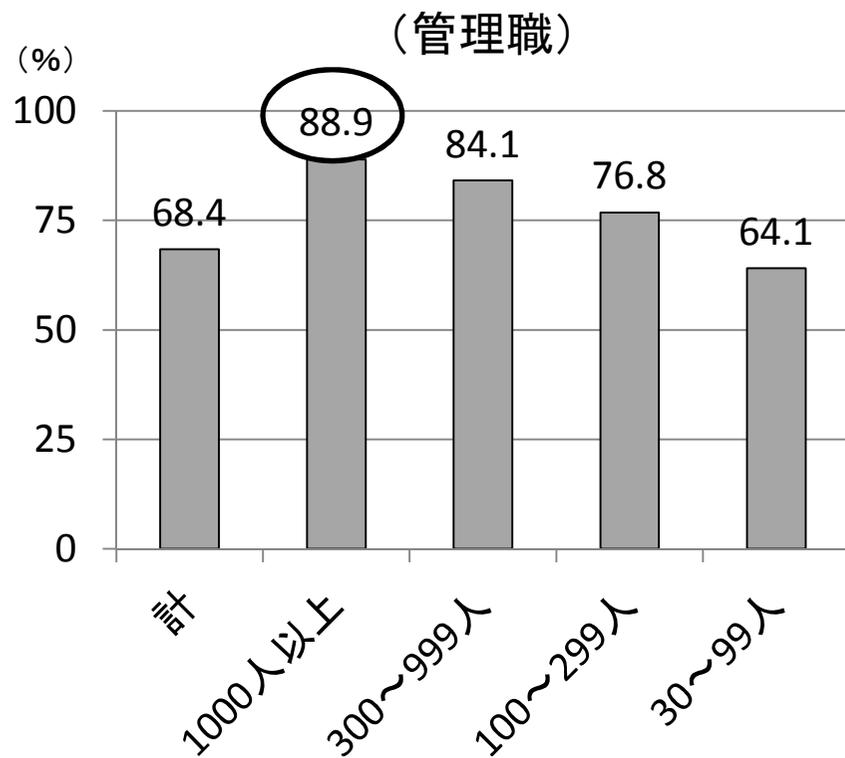
(資料出所) 独立行政法人 労働政策研究・研修機構 「多様な就業形態に関する実態調査」(平成23年)

図2-1-16 正規・非正規間の「公正・均等処遇」に向けた対応の有無

③ 賃金制度の実態

賃金表がある企業の割合（企業規模別）

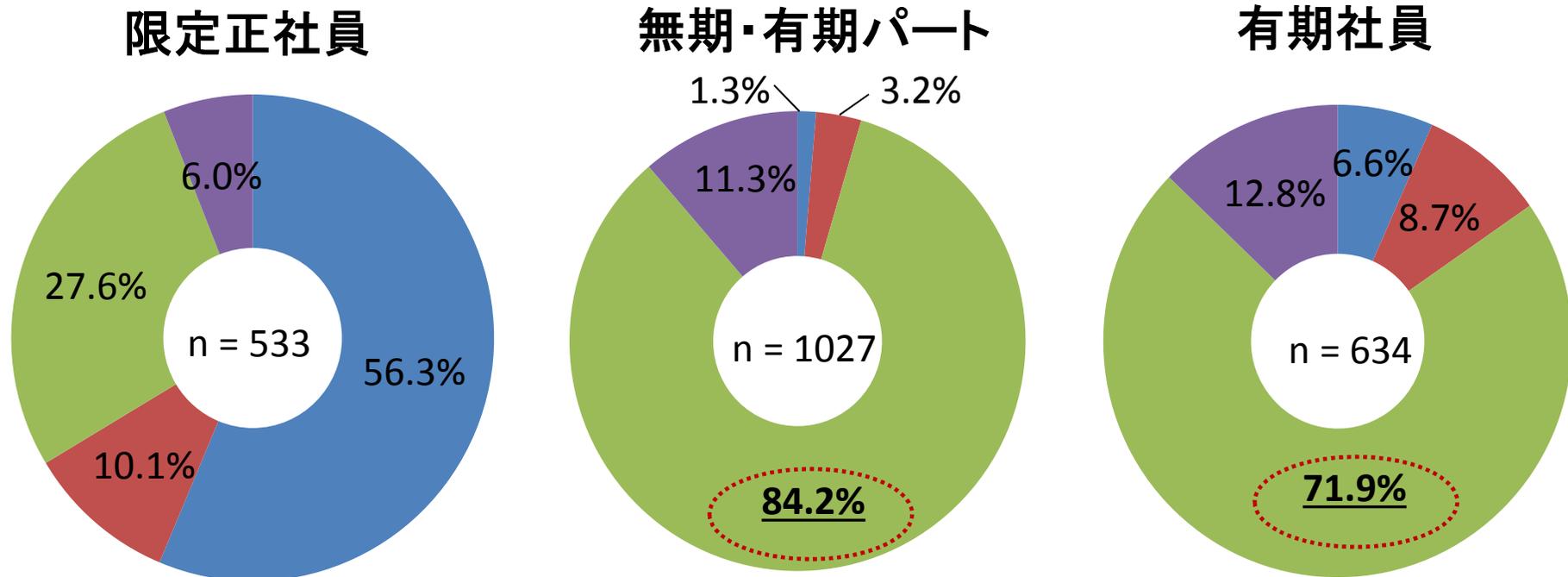
- 賃金表がある企業の割合は、管理職・非管理職ともに、1000人以上の大規模企業において約9割。
- 管理職・非管理職ともに、企業規模が小さくなるにつれて賃金表がある企業の割合は低下。



賃金表の適用状況（雇用形態別）

○ 限定社員の約6割は正社員と同じ賃金表が適用されている一方で、パートの約8割、有期社員の約7割は、正社員と異なる賃金表が適用されている。

- 正社員と同じ賃金表・テーブルを同様に適用している
- 正社員と同じ賃金表・テーブルだが運用を変えている
- 正社員とは異なる賃金表・テーブルを設定している
- なんともいえない



(資料出所) 独立行政法人 労働政策研究・研修機構 「多様な就業形態に関する実態調査」(平成23年)

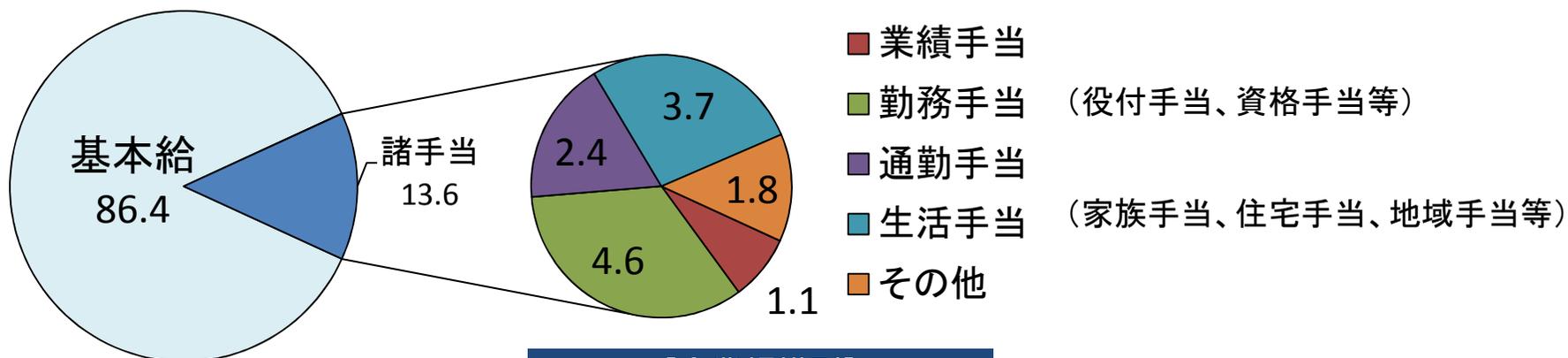
図2-1-10各雇用・就業形態の賃金制度

企業規模別回答数: 回答のあった事業所1,610所のうち、企業規模が1,000人以上が421(26.1%)、500~999人が297(18.4%)、300~499人が245(15.2%)、100~299人が424(26.3%)、30~99人が116(7.2%)、29人以下が27(1.7%)、企業規模無回答が80(5.0%)となっている。

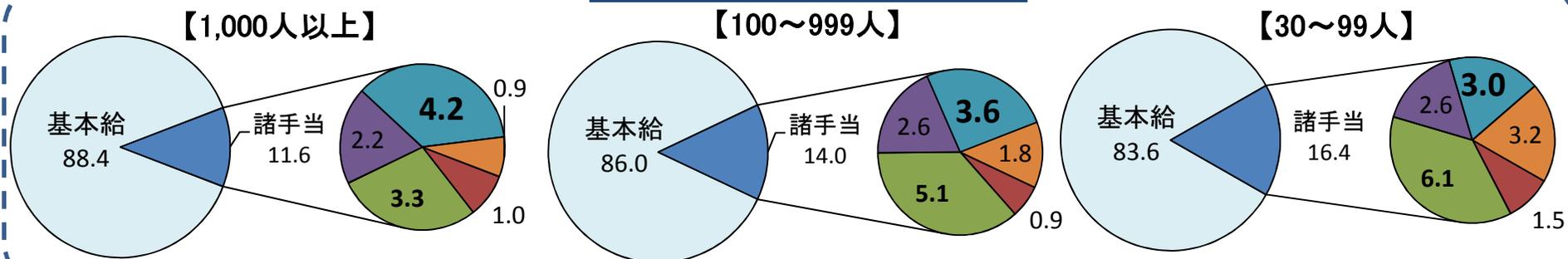
常用労働者の平均所定内賃金及び手当の種類別構成比（平成26年11月分）

- 企業規模が小さいほど、諸手当に占める勤務手当（役付手当、資格手当など）の比率が高まる傾向。
- 企業規模が大きいほど、諸手当に占める生活手当（家族手当、住宅手当、地域手当等、住宅手当など）の比率が高まる傾向。

【企業規模計】



【企業規模別】

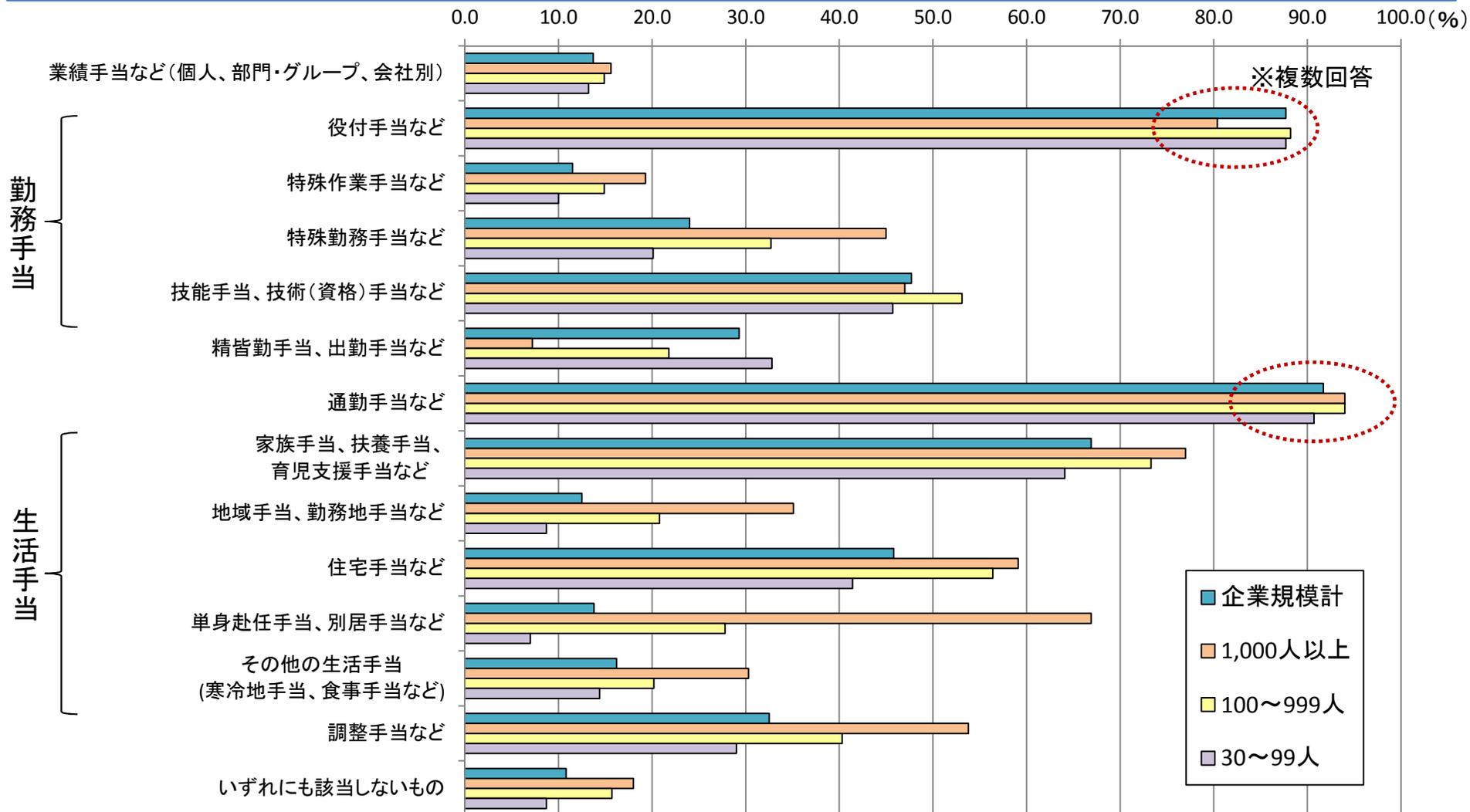


(資料出所) 厚生労働省「平成27年就労条件総合調査」

- (注) 1) 常用労働者とは、①期間を定めずに雇われている労働者、②1か月を超える期間を定めて雇われている労働者、③1か月以内の期間を定めて雇われている労働者又は日々雇われている労働者で、平成26年の11月及び12月の各月にそれぞれ18日以上雇用された者のいずれかに該当する者。
 2) 諸手当とは、基本給を補充するものとして通勤手当、住宅手当などの名称で支給され①支給条件に該当している場合のみ支給する、②賞与等の算定基礎とならない等の性格を有する。ここでは、所定外賃金や賞与など特別に支払われたものを除く。
 3) 企業規模とは、本社(本店)の他、支社、工場、出張所などの事業所を合わせた企業全体の全常用労働者数。本調査では常用労働者が30人以上の民営法人を調査対象とする。

常用労働者に対する手当の種類別支給企業数割合（平成26年11月分）

- 企業規模にかかわらず、通勤手当や役付手当が支給される企業の割合が高い。
- 生活手当は企業規模が大きいほど支給割合が高い。



(資料出所) 厚生労働省「平成27年就労条件総合調査」

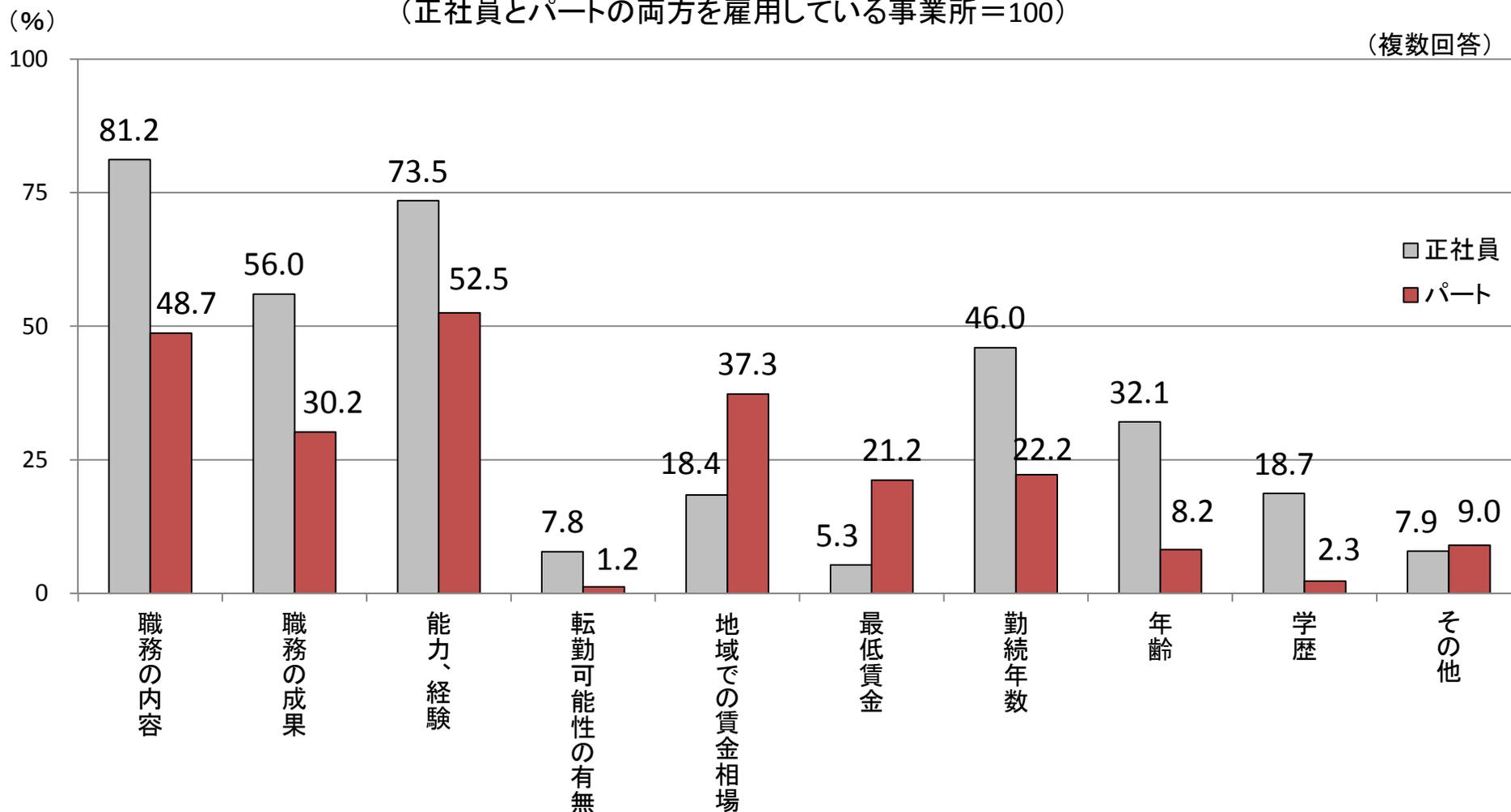
(注)1) 諸手当とは、基本給を補充するものとして通勤手当、住宅手当などの名称で支給され①支給条件に該当している場合のみ支給する、②賞与等の算定基礎とならない等の性格を有する。ここでは、所定外賃金や賞与など特別に支払われたものを除く。

2) 企業規模とは、本社(本店)の他、支社、工場、出張所などの事業所を合わせた企業全体の全常用労働者数。本調査は、常用労働者が30人以上の民営法人を対象。

賃金決定の際に考慮した内容（正社員・パート別）

- 正社員は、「職務の内容」「能力・経験」「職務の成果」「勤続年数」の割合が高い。
- パートは、正社員と比べると「地域での賃金相場」「最低賃金」を考慮する割合が高い。

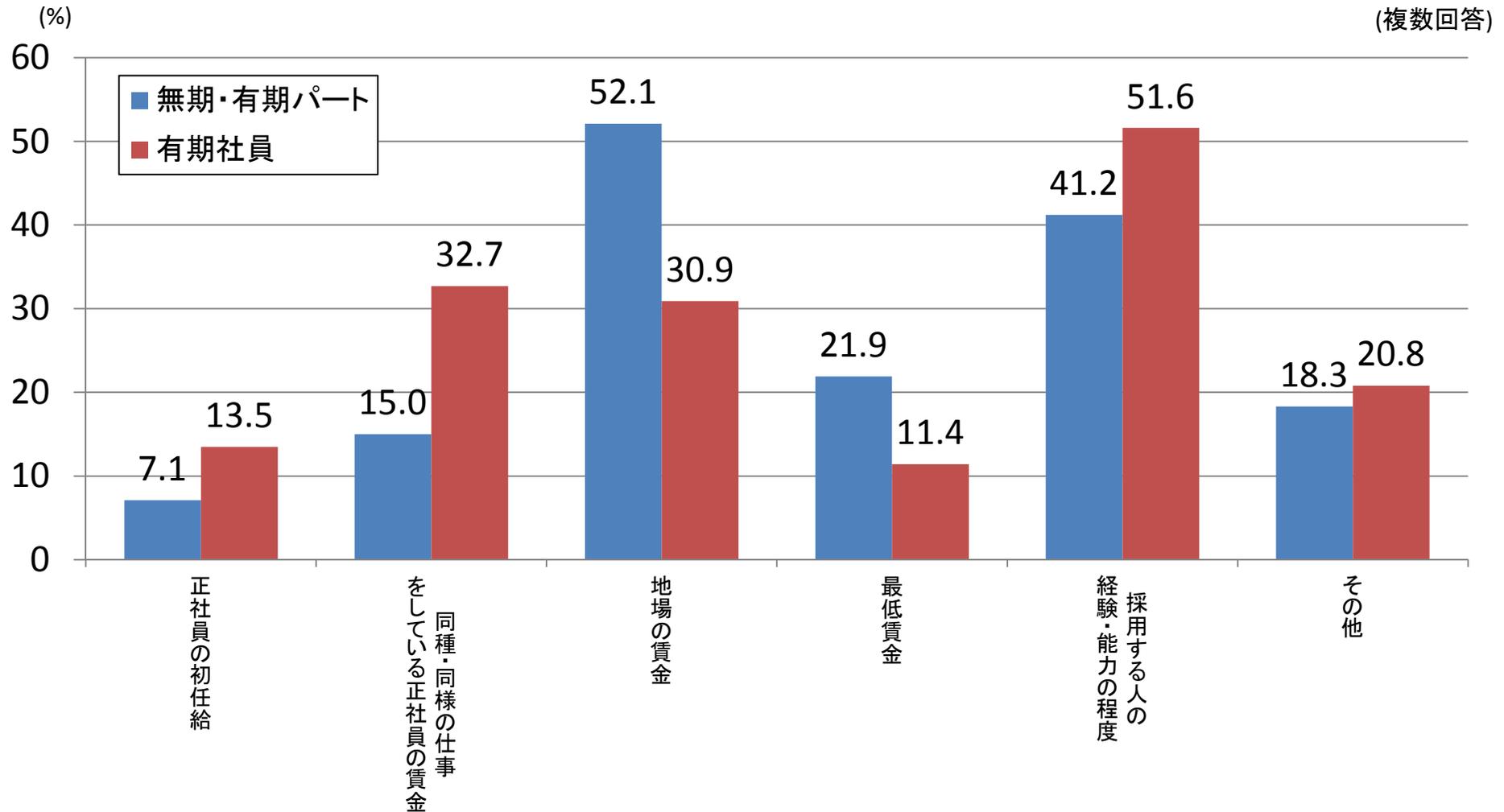
賃金決定の際に考慮した内容別事業所割合
(正社員とパートの両方を雇用している事業所=100)



(資料出所) 厚生労働省「パートタイム労働者総合実態調査(事業所調査)」(平成23年)
注: 東日本大震災の影響により被災3県(岩手県、宮城県、福島県)を除いて調査している。

採用時の賃金決定基準

- パートの採用時の賃金決定基準は、「地場の賃金」が最も大きな決定要素となっている。
- 有期社員の採用時の賃金決定基準は、「採用する人の経験・能力の程度」が最も大きな決定要素となっている。



④ 同一労働同一賃金が求められる社会背景

結婚・出産の観点から（少子化対策）

- 将来推計人口（平成24年中位推計）において想定されている日本の将来像と、実際の国民の希望とは大きく乖離。
- この乖離を生み出している要因としては、**経済的基盤の弱さ**や雇用の安定性、仕事と生活の調和の度合い、育児不安などが指摘されており、出産・子育てと働き方をめぐる問題に起因するところが大きい。

「社会保障国民会議 最終報告」参考資料より

将来人口推計における2055年の姿
(平成24年推計)

生涯未婚率20.1% × 夫婦の出生児数1.74人

合計特殊出生率**1.35**

大きな乖離

現在の実際の国民の希望

9割以上が結婚希望 × 夫婦の希望子ども数2人以上

合計特殊出生率**1.8**

この乖離を生み出している要因

(各種調査や実証研究より)

結婚： **経済的基盤**、雇用・キャリアの将来の見通し、安定性

- ・ 収入が低く、雇用が不安定な男性の未婚率が高い
- ・ 非正規雇用や育児休業が利用できない職場で働く女性の未婚率が高い

出産： 子育てしながら就業継続できる見通し、仕事と生活の調和の確保度合い

- ・ 育児休業が取得できる職場で働く女性の出産確率が高い
- ・ 長時間労働の家庭の出産確率は低い

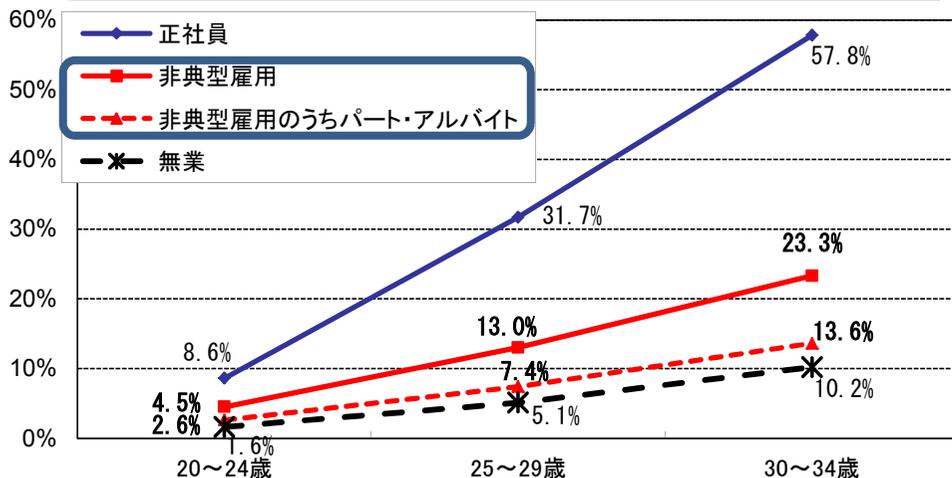
特に第2子以降： 夫婦間の家事・育児の分担度合い、育児不安の度合い

- ・ 男性の家事・育児分担度が高い家庭では、第2子以降の出産意欲が高く、継続就業割合も高い
- ・ 育児不安の程度が高い家庭では、第2子以降の出産意欲が低い

結婚・出産の観点から（少子化対策）

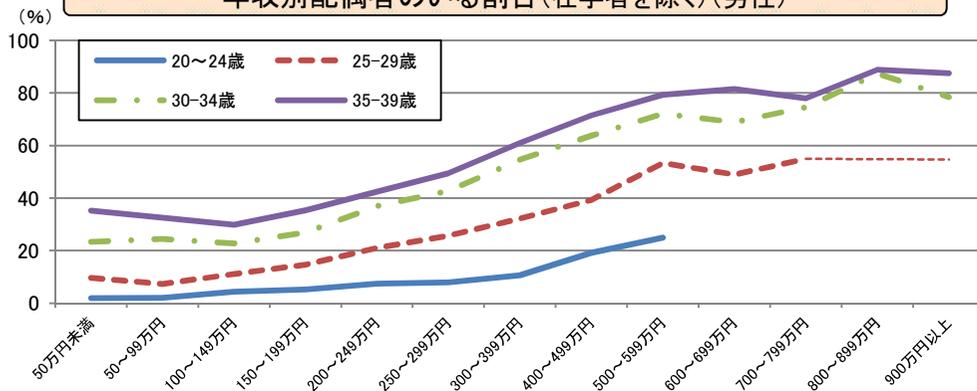
- **非正規雇用の有配偶率・年収が低い層の有配偶率（男性）は低い。**
- **希望する子どもの数と実際の子どもの数の差は、特に**男性の非正規雇用**で多い。**
⇒ **経済的基盤の弱さ・雇用の不安定が、結婚や出産に当たっての「壁」となっている。**

就労形態別配偶者のいる割合（男性）



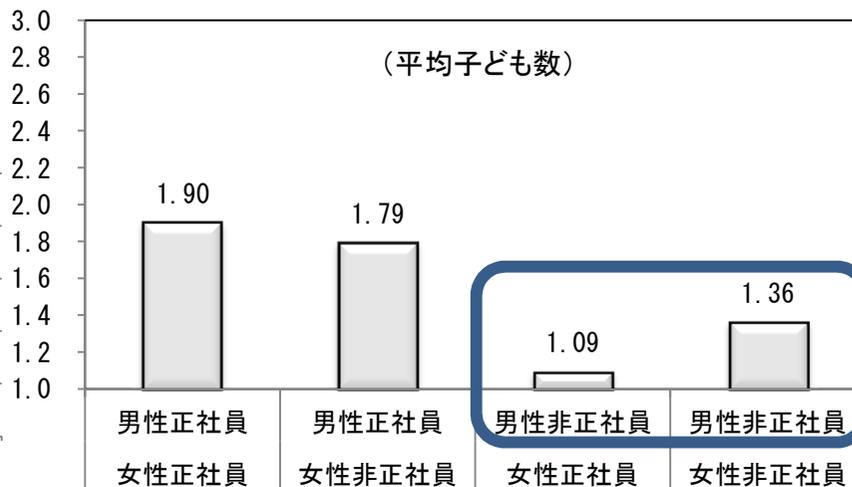
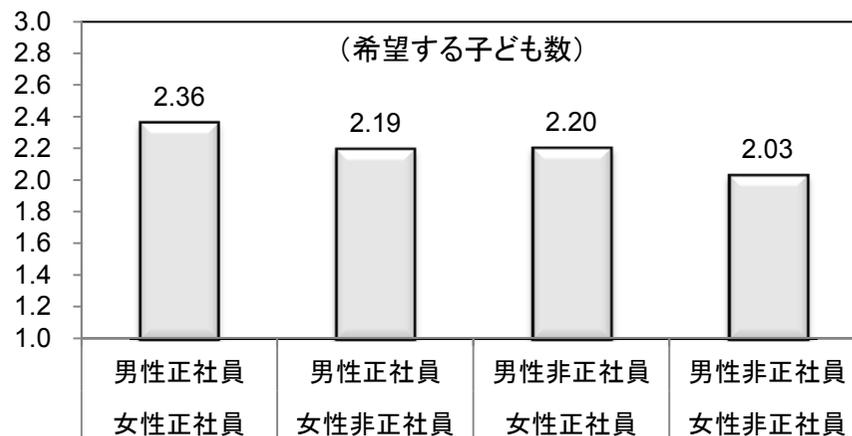
資料：労働政策研究・研修機構「若年者の就業状況・キャリア・職業能力開発の現状」（2014年）
注：就労形態分類については、「若年者の就業状況・キャリア・職業能力開発の現状」における「定義（下記）」による。
・非典型雇用：パート、アルバイト、労働者派遣事業所の派遣社員、契約社員・嘱託など、正社員以外の呼称で働いている被雇用者

年収別配偶者のいる割合（在学者を除く）（男性）



（資料出所）労働政策研究・研修機構「若年者の就業状況・キャリア・職業能力開発の現状」（2014年）
（注）1）非典型雇用とは、「パート」「アルバイト」「労働者派遣事業所の派遣社員」「契約社員・嘱託」など、正社員以外の呼称で働いている被雇用者。
2）年収別配偶者のいる割合（男性）（在学者を除く）について、「20~24歳」の600万円以上の年収階層の数値と、「25~29歳」の「800~899万円」層の数値は資料出所にて公表されていないため不明。

雇用形態別平均の子ども数、希望する子ども数

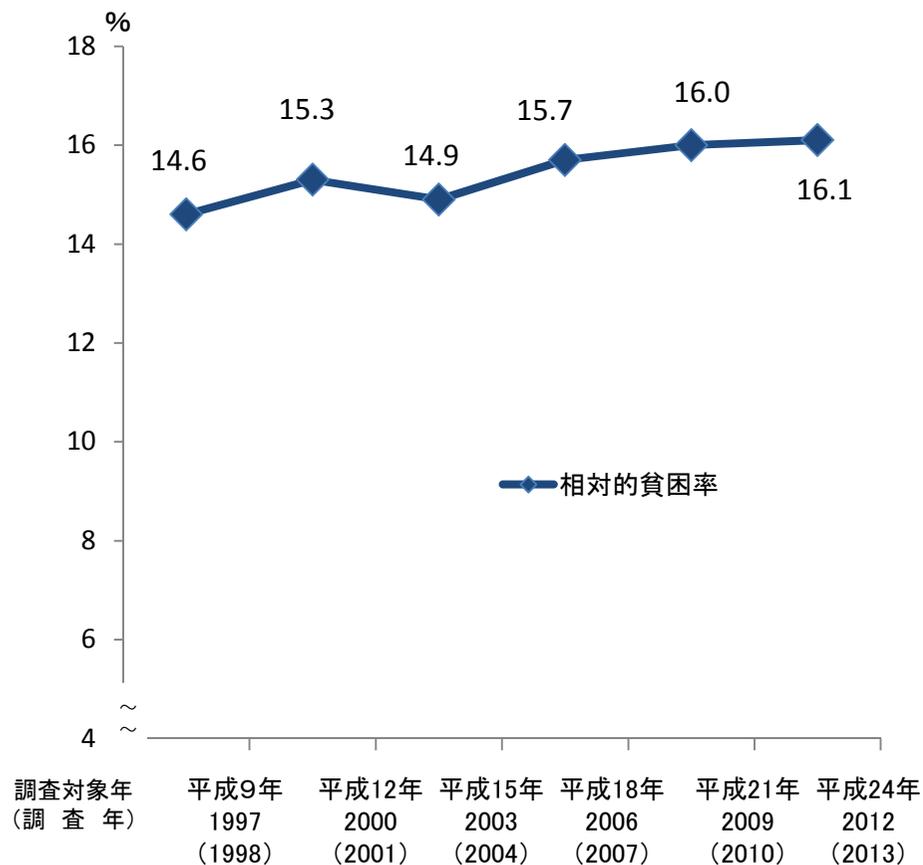


資料出所 厚生労働省「21世紀成年者縦断調査（平成24年公表分）」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて特別集計
（注）1）「正社員」、「非正社員」の定義については、第2-1-24図と同じ。
2）「男性非正社員、女性正社員」と「男性非正社員、女性非正社員」はそれぞれ客対数が11、28と少数であることに注意が必要である。
3）希望する子供の数については、男性と女性の平均値をとっている。

貧困・格差の観点から（相対的貧困率）

- 日本の相対的貧困率(16.0%/2009年)は、OECD34か国中29位(2012年は16.1%)
- 親の雇用形態別の子どもの相対的貧困率について、**非正規雇用の方が高い**という研究がある。

相対的貧困率の年次推移



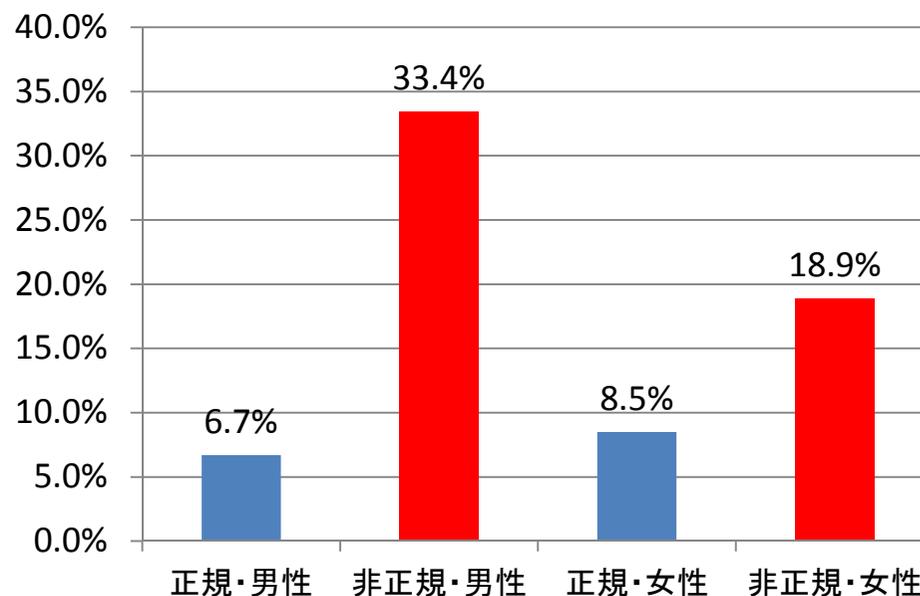
資料:厚生労働省「国民生活基礎調査」

生活をまかなう主な収入源が自分自身である割合

- ◆契約社員: 67.9%
- ◆派遣労働者: 69.0%
- ◆パート: 32.5%

資料:平成26年就業形態の多様化に関する総合実態調査

親の雇用形態別の子どもの相対的貧困率

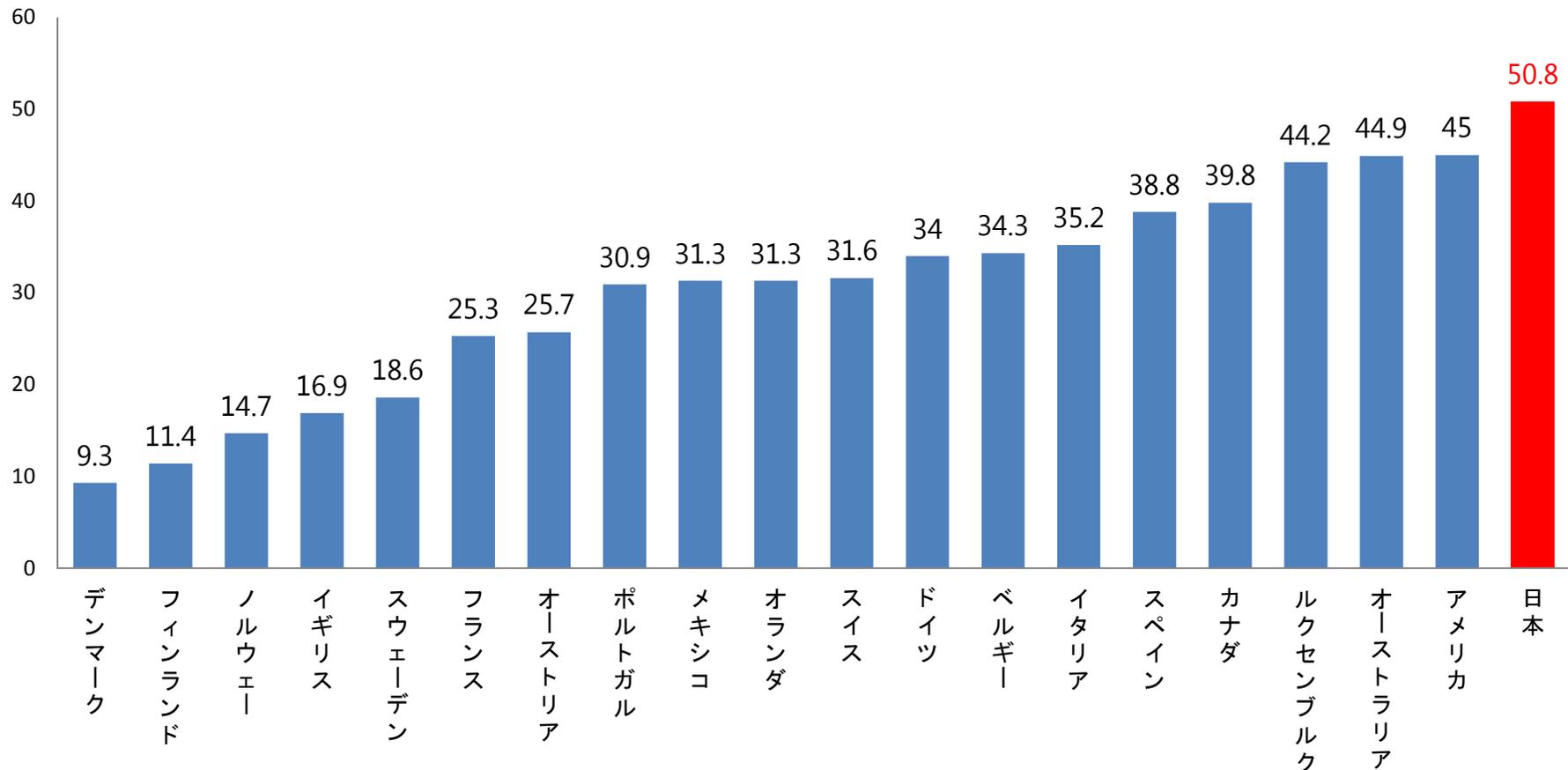


資料:「阿部彩(2015)「貧困率の長期的動向:国民生活基礎調査 1985~2012を用いて」貧困統計ホームページ」(※厚生労働省国民生活基礎調査の個票を筆者が再集計したもの)

貧困・格差の観点から（ひとり親家庭の貧困）

- 特に、ひとり親家庭の貧困率(50.8%/2009年)は、OECD諸国中最下位（2012年は54.6%）
- ひとり親家庭の就業率は国際的に見て非常に高いにもかかわらず、貧困率が高くなっている背景として、①日本のひとり親家庭の約85%が母子世帯であり、その約半数がパートやアルバイト等の非正規雇用で低賃金で働いていることなどが考えられる。

ひとり親家庭の貧困率



資料：OECD (2014) Family database“Child poverty”より。日本とスイスの数値は2009年。

貧困・格差の観点から（ひとり親家庭の貧困）

ひとり親家庭の主要統計データ（平成23年全国母子世帯等調査の概要）

	母子世帯	父子世帯
1 世帯数(推計値)	123.8万世帯	22.3万世帯
2 ひとり親世帯になった理由	離婚 80.8% 死別 7.5%	離婚 74.3% 死別 16.8%
3 就業状況	80.6%	91.3%
就業者のうち 正規の職員・従業員	39.4%	67.2%
うち 自営業	2.6%	15.6%
うち パート・アルバイト等	47.4%	8.0%
4 平均年間収入(母又は父自身の収入)	223万円	380万円
5 平均年間就労収入(母又は父自身の就労収入) ※ 括弧内はパート・アルバイト等の場合	181万円 (125万円)	360万円 (175万円)
6 平均年間収入(同居親族を含む世帯全員の収入)	291万円	455万円

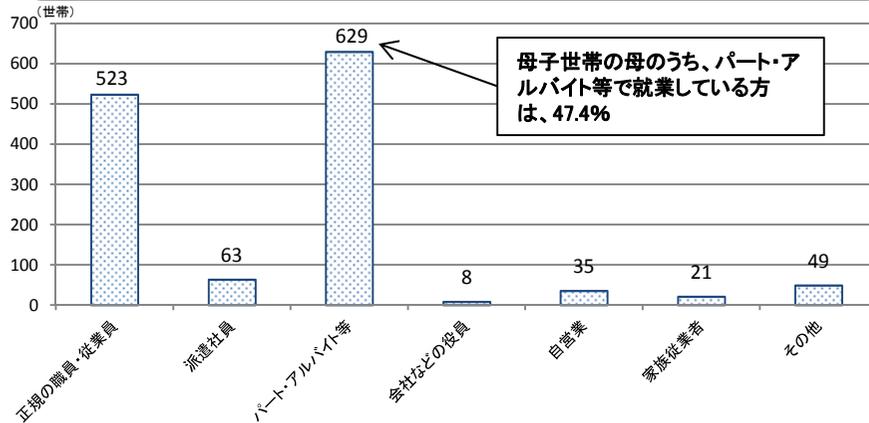
(出典)平成23年度全国母子世帯等調査
 ※ 上記は、母子又は父子以外の同居者がいる世帯を含めた全体の母子世帯、父子世帯の数。母子のみにより構成される母子世帯数は約76万世帯、父子のみにより構成される父子世帯数は約9万世帯。(平成22年国勢調査)
 ※ 「平均年間収入」及び「平均年間就労収入」は、平成22年の1年間の収入。

ひとり親家庭の就業率(性別、年齢別)

	ひとり親 (15歳～64歳)	ひとり親	
		母子家庭	父子家庭
日本	85.9	85.4	90
ベルギー	78.8	67.3	91.0
スウェーデン	81.1	-	-
オランダ	74.2	70.1	95.8
イタリア	71.6	71.2	75.7
フィンランド	69.7	70.2	65.9
フランス	68.8	65.5	86.0
アメリカ	66.4	63.2	76.7
ドイツ	64.9	62.5	81.9
スペイン	63.6	61.7	74.6
イギリス	52.7	52.1	59.7

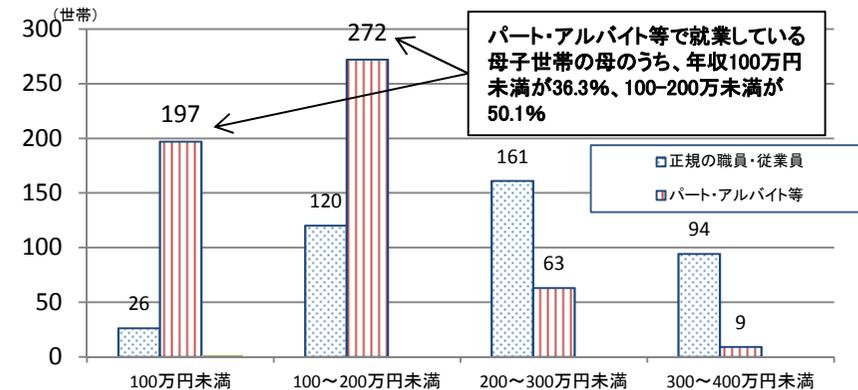
OECD統計より作成。数値は2011年のもの。スウェーデンは2005年、オーストラリアは2006年、日本は2007年、フィンランドは2008年の値

母子世帯の母の就業状況



(出展)平成23年度全国母子世帯等調査結果報告(厚生労働省)

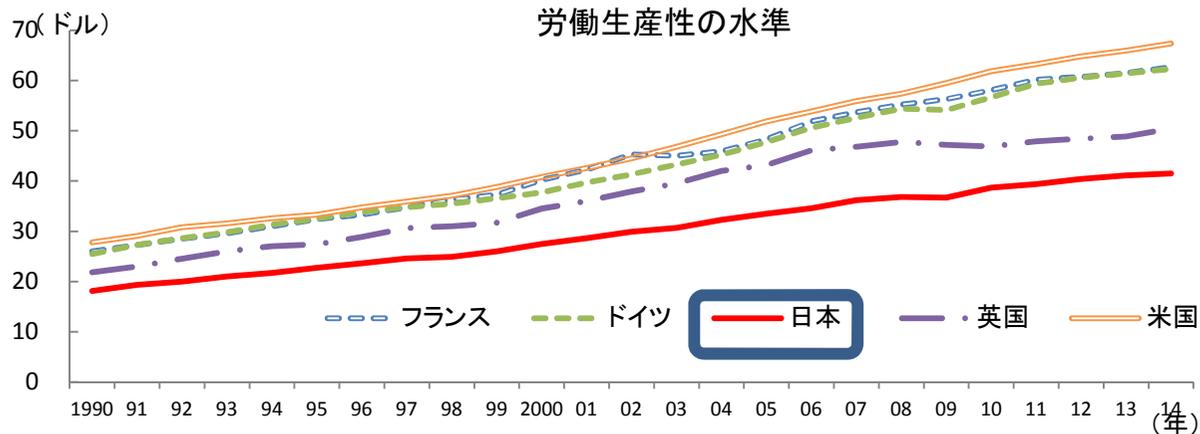
就業している母子世帯の母の地位別年間就労収入



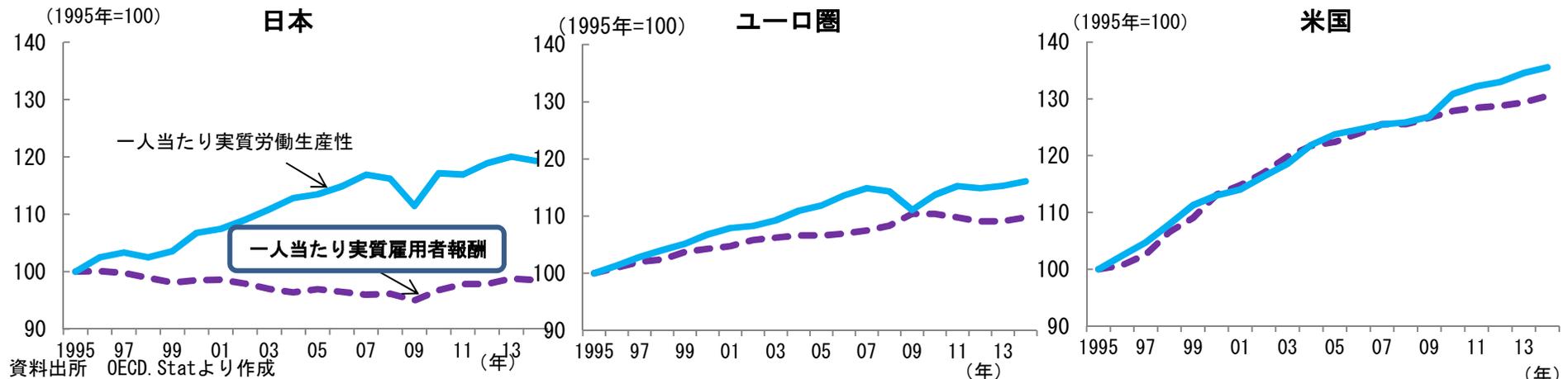
(出展)平成23年度全国母子世帯等調査結果報告(厚生労働省)

労働生産性の観点から（賃金・教育訓練等）

- 我が国の経済活力の維持・向上に向け、少子高齢化の中で労働力の減少という供給制約の克服、さらに持続的な賃金の上昇を可能にするためにも**労働生産性の向上が不可欠**。
- 欧米諸国と比較すると、日本の労働生産性の水準は低い。また、欧米諸国では実質労働生産性が上昇する中で実質賃金も上昇を続けているのに対し、我が国では実質労働生産性が上昇する中で実質賃金に伸び悩みがみられる。



実質賃金と実質労働生産性の国際比較

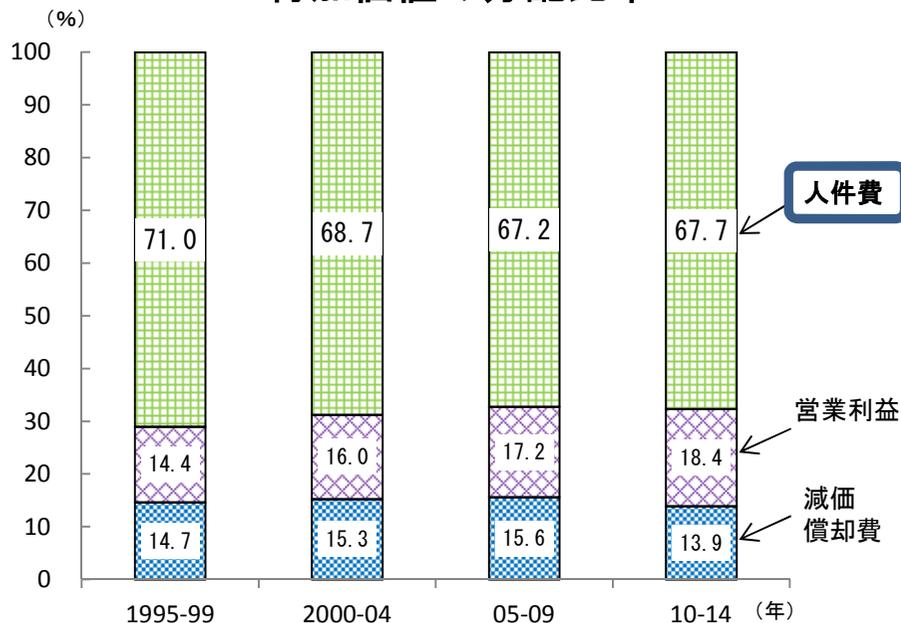


(注) 労働生産性の水準の国際比較の際に用いられる購買力平価には、算定対象となる商品・サービスの選定の問題や同種の商品・サービスでも国によって品質が異なるといった問題があることに留意する必要がある。

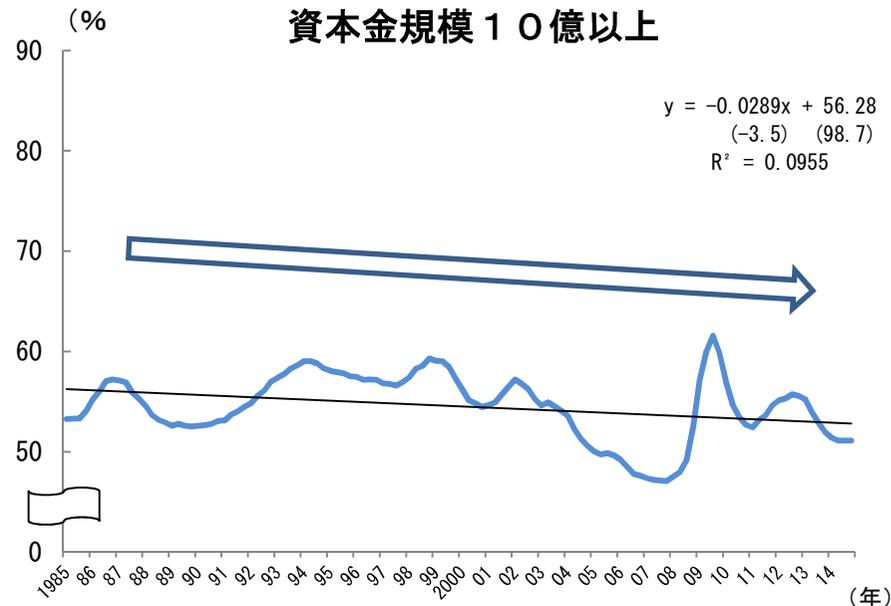
労働生産性の観点から（賃金・教育訓練等）

○ 賃金伸び悩みの要因として、企業の付加価値に占める営業利益の比率が高まる一方で、特に2000年から2004年にかけて人件費の比率（労働分配率）が低下し、大企業において労働分配率が趨勢的に低下している。

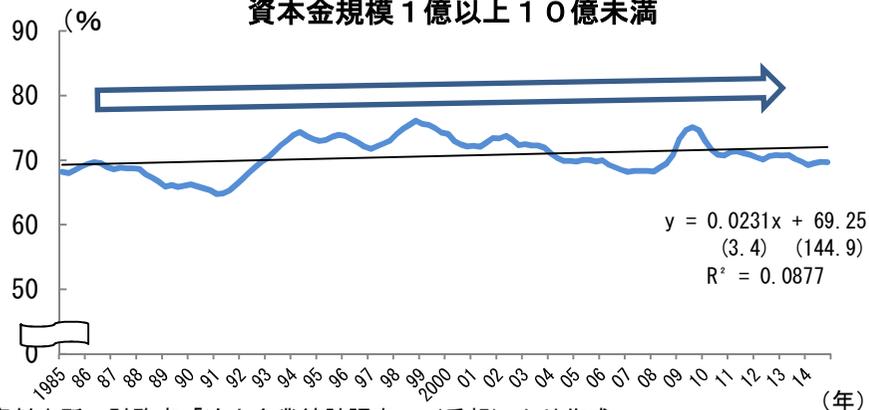
付加価値の分配比率



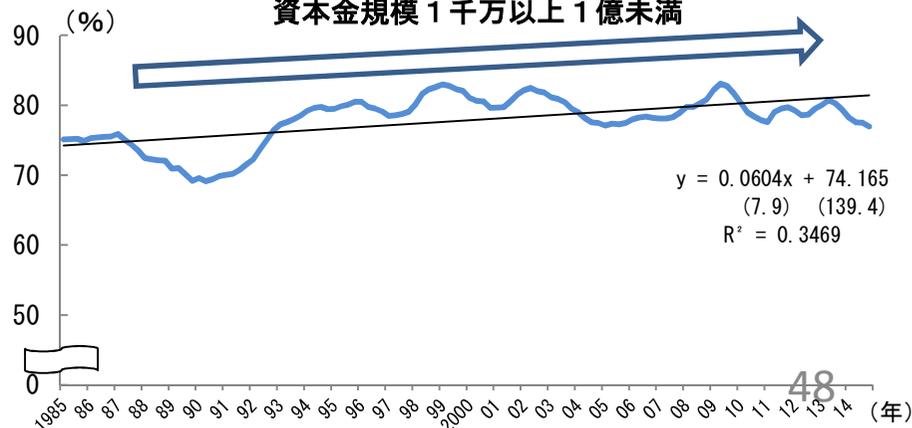
労働分配率 資本金規模10億以上



資本金規模1億以上10億未満



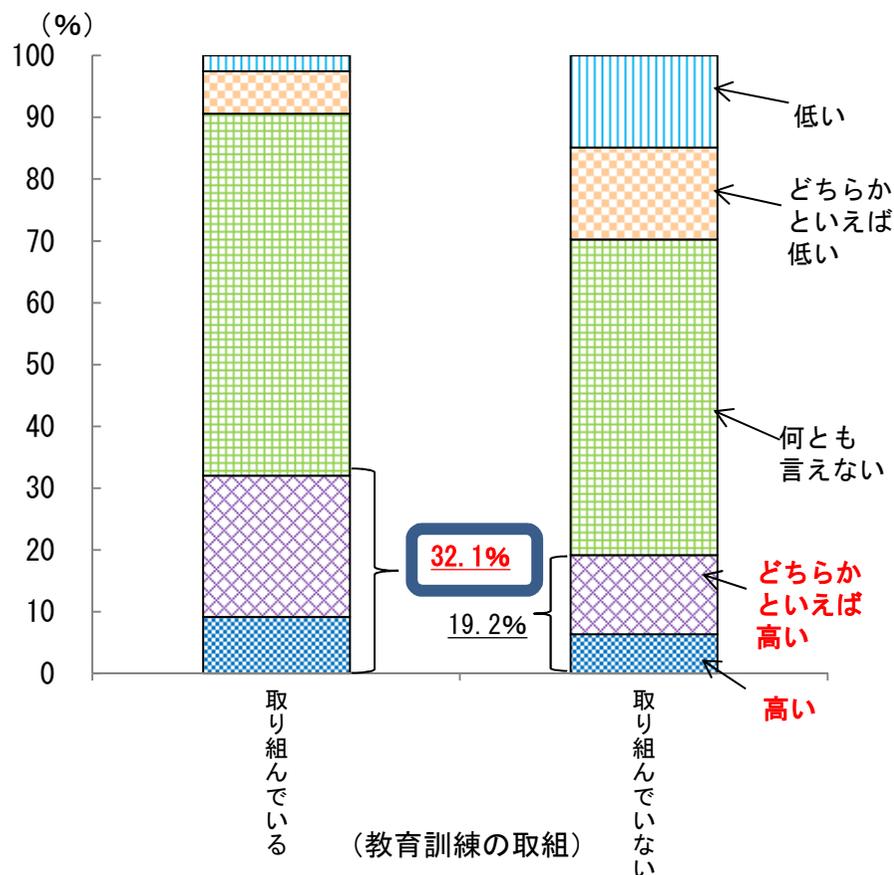
資本金規模1千万以上1億未満



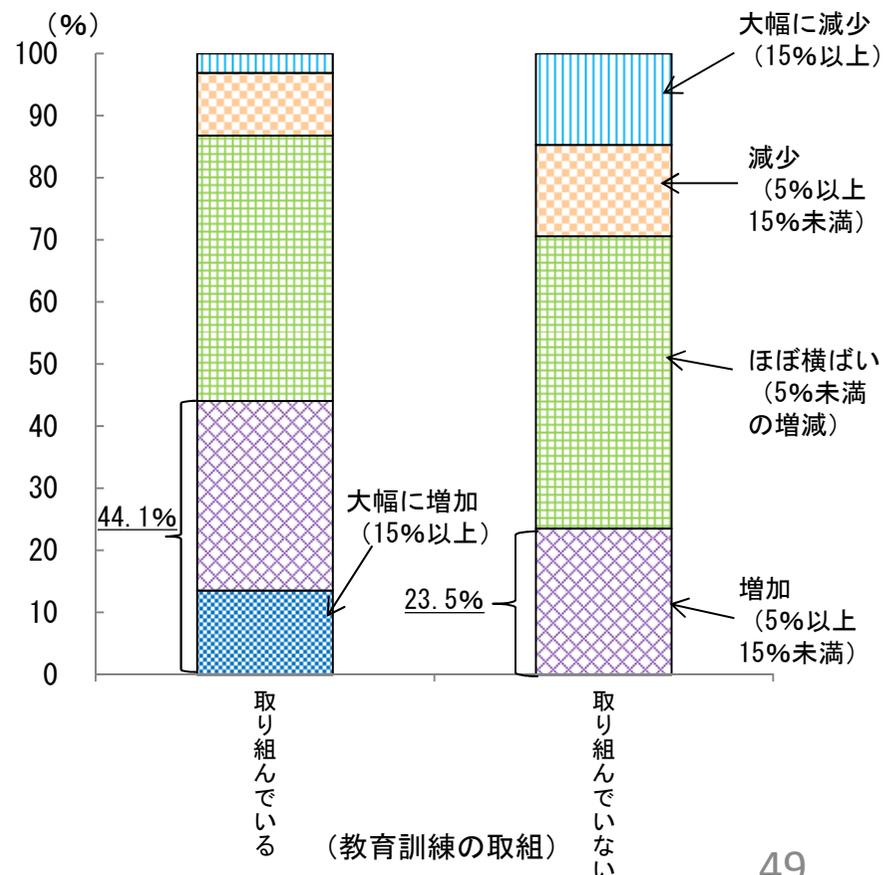
労働生産性の観点から（賃金・教育訓練等）

- 労働時間を削減しつつ、生産活動を維持・向上していくためには、労働生産性の向上や労働投入の増加が必要である。
- **教育訓練に取り組んでいる企業は、自社の労働生産性が同業他社と比べて高いと認識し、売上高（過去3年間）が増加したとする割合が高い。**
- 追加で就業を希望する者、勤務時間・休日などが希望と合わず失業している者などが、希望に応じて労働参加できるよう、ニーズに応じた多様な働き方を提供することが重要である。

教育訓練の実施状況と労働生産性



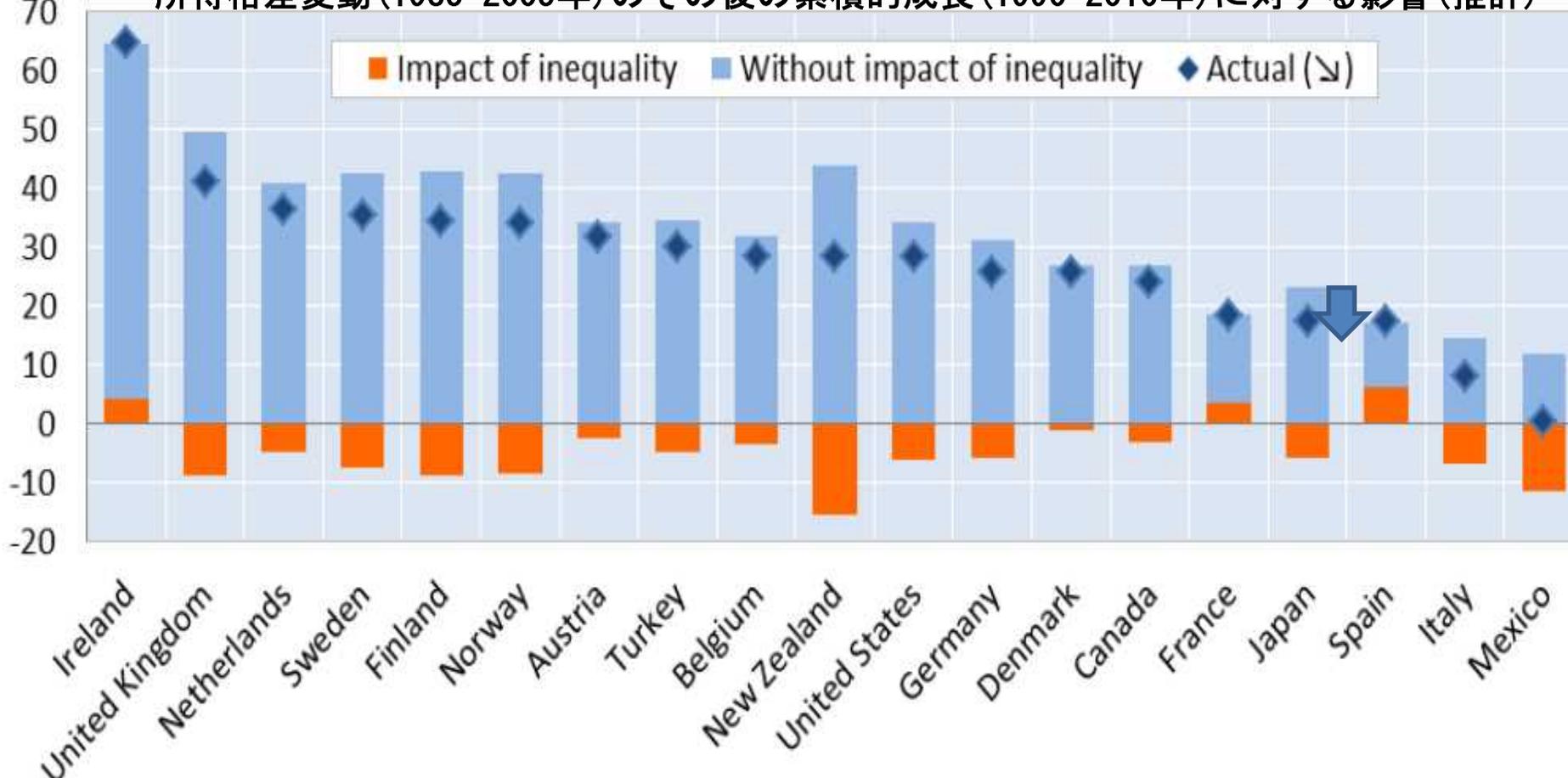
教育訓練の実施状況と過去3年間の売上げ推移



所得格差による経済成長の損失

- OECD各国の所得格差の拡大(ジニ係数の拡大)と1人当たりGDP成長率の相関をみた、OECDのレポートでは、所得格差の拡大が中長期的な経済成長を相当程度押し下げる効果を示唆している。(日本の場合では、1990-2010年間の1人当たりGDP成長率が、5分の1程度押し下げられたと推計されている。)

成長率(%) 所得格差変動(1985-2005年)のその後の累積的成長(1990-2010年)に対する影響(推計)



注：所得格差の変動が1990-2010年の25-64歳人口1人当たりのGDP成長率にどのような影響を及ぼすかを推計したもの。「Actual (実際)」は、実際の1人当たりのGDP成長率。「Impact of inequality (格差の影響)」は、OECD各国の実際の格差変動(1985-2005年)及び分析により推計された格差の成長に対する影響に基づき算出。「Without impact of inequality (反事実)」は、「Actual」から「Impact of inequality」を引いた差で、格差の変動がなかった場合の成長率と解すべきものを示す。ドイツの「Actual」成長率は1991年以降。オーストリア、ベルギー、スペイン、アイルランドの場合、格差の変動は1985-2000年。

資料：OECD (2014) Focus on Inequality and Growth、Cingano, F., 2014