

○3カ国とも、法令上は、同一労働の比較対象者(※)の存在を前提に、正当化事由がない場合の不利益な取扱いを禁止(あるいは同等の権利を保障)しているものの、イギリスを除いて、法の適用においては、同一労働の比較対象者を求めず、争われている待遇差について個別に正当化事由の有無、合理性の有無を判断する傾向がある。

(※)「比較対象者」：  
 パートタイム労働者にとってのフルタイム労働者  
 ／ 有期契約労働者にとっての無期契約労働者  
 ／ 派遣労働者にとっての派遣先雇用労働者

- ・ フランスは、EU指令制定以前より、「同一労働同一賃金」原則に係る判例法理(いわゆるPonsolle事件判決)が確立。男女間・雇用形態間にかかわらず、同一労働の比較対象者を前提とせずに、同一企業内のすべての労働者の間で、「同一の状況に置かれている限り、報酬の平等を保障しなければならない」とする考え方にに基づき、待遇差の正当性に関する多数の判例を蓄積してきた歴史あり。
- ・ ドイツも、判例法理(「平等取扱原則」)により、同一労働の比較対象者を前提とせずに、待遇差の正当性を判断する例がある。

○一方、イギリスは、雇用形態間の待遇差の正当性に関する裁判例がほとんど無い。

### <判例から得られる示唆(たたき台)>

- 待遇差の正当性判断に際しては、①職務内容(業務内容・責任の程度)に加え、②職務の成果(労働の質、貢献)、③職務遂行能力(職業経験、職業格付け、学位、免状等)、④労働市場の需給状況(採用の緊急性等)など、多種多様な考慮要素が勘案されているといえるのではないかな。
- ただし、これらの考慮要素があれば、すべての待遇差が合理的とされるのではなく、あくまで個々の待遇の性質・目的に応じて判断されているのではないかな。
- 具体的には、①(「違い」がある)個々の待遇(賃金等)の性質・目的と、②(待遇差の正当化事由として主張される)労働者間における考慮要素の「違い」との間に、合理的な対応関係があるかどうかが、個別に判断されているといえるのではないかな。