

# <参考資料>

# 同一労働同一賃金に関する主な法制度（日本-EU）

○ 日本では、正社員-非正社員(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、正社員-非正社員間で、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	<b>①職務内容（＝業務内容+責任の程度）</b> <b>②人材活用の仕組み・運用</b> （＝職務内容・配置の変更範囲） + <b>③その他の事情</b> （※従来、詳細解釈を示しておらず）	①～③が正社員と <b>同じ</b> 場合 ⇒ <b>同じ待遇</b> が求められる【いわゆる「 <b>均等</b> 待遇】 （＝正社員より不利な取扱いをしてはならない） <small>（パートタイム労働法第9条）</small>
		①～③が正社員と <b>違う</b> 場合 ⇒ 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】】 （※従来、合理/不合理の詳細解釈を示さず ⇒2016年末までにガイドラインを策定予定） <small>（パートタイム労働法第8条、労働契約法第20条）</small>
（参考）EU	<b>客観的正当化事由</b> （具体的には司法判断）	客観的正当化事由が <b>ない</b> 場合 ⇒ 正社員(＝フルタイム労働者/常用雇用労働者)よりも <b>不利益な取扱いを受けない（原則禁止）</b>
		客観的正当化事由が <b>ある</b> 場合 ⇒ <b>不利益取扱いが許容される（例外）</b> <small>（EUパートタイム労働指令4条1項、有期労働指令4条1項/                      ドイツ：パートタイム有期契約労働法4条1項、2項）</small>



## 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）

（短時間労働者の待遇の原則）

第八条 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。

（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）

第九条 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。

## 労働契約法（平成19年法律第128号）

（期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止）

第二十条 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使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。

## 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）

（均衡を考慮した待遇の確保）

第三十条の三 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。

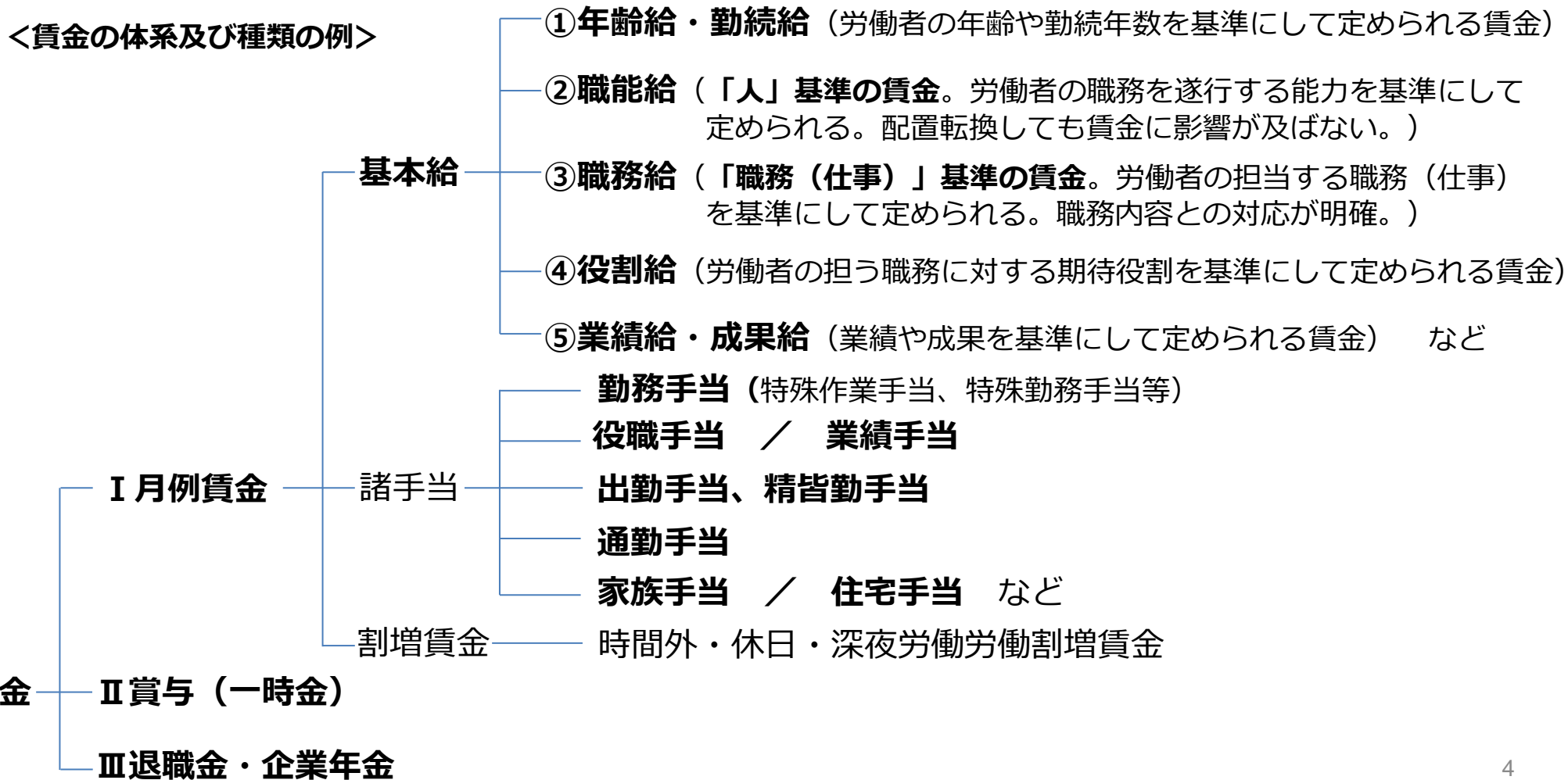
2 派遣元事業主は、その雇用する派遣労働者の従事する業務と同種の業務に従事する派遣先に雇用される労働者との均衡を考慮しつつ、当該派遣労働者について、教育訓練及び福利厚生の実施その他当該派遣労働者の円滑な派遣就業の確保のために必要な措置を講ずるよう配慮しなければならない。



# 日本の一般的な賃金制度

- 賃金は、Ⅰ月例賃金、Ⅱ賞与・一時金、Ⅲ退職金から構成される。  
このうち、月例賃金は、基本給と各種手当などから構成されることが一般的。
- 基本給には複数の構成要素（①～⑤）があり、企業によっては、キャリアの段階に応じて複数の構成要素を組み合わせていることもある。
- 賃金の種類ごとの呼称は、企業によって様々である。

## <賃金の体系及び種類の例>





## EU：雇用形態間の待遇格差に関する規定（EU指令）

<p><b>【パート】</b> EUパートタイム労働指令(1997年)</p>	<p>《概要》</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>雇用条件に関して、パートタイム労働者は、パートタイムで労働するというだけの理由では、<u>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労働者よりも不利な取扱いを受けないものとする。</u>(4条1項)</li> <li>適切な場合には、<u>時間比例</u>の原則が適用されるものとする。(4条2項)</li> </ul> <p>《比較対象者》</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>同一事業所において、勤続期間や資格／技能を含む他の考慮事項に適切な考慮を払いつつ、<u>同一の又は類似の労働／職業に従事するところの、同一種類の雇用契約又は雇用関係を有するフルタイム労働者をいう。</u>(3条2項)</li> </ul> <p>※ 同一の事業所において比較可能なフルタイム労働者がいない場合には、<u>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。</u>(3条2項)</p>
<p><b>【有期】</b> EU有期労働指令(1999年)</p>	<p>《概要》</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>雇用条件に関して、有期契約労働者は、有期雇用契約又は有期雇用関係を有するというだけの理由では、<u>客観的な根拠によって正当化されない限り、比較可能な常用労働者よりも不利な取扱いを受けないものとする。</u>(4条1項)</li> <li>適切な場合には、<u>期間比例</u>の原則が適用されるものとする。(4条2項)</li> </ul> <p>《比較対象者》</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>同一の事業所において、資格／技能に適切な考慮を払いつつ、<u>同一の又は類似の労働／職業に従事するところの、期間の定めなき雇用契約又は雇用関係を有する労働者をいう。</u>(3条2項)</li> </ul> <p>※ 同一の事業所において比較可能な常用労働者がいない場合には、<u>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。</u>(3条2項)</p>
<p><b>【派遣】</b> EU派遣労働指令(2008年)</p>	<p>《概要》</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>派遣労働者の労働雇用条件は、その利用者企業への派遣の期間中、<u>同一職務に利用者企業によって直接採用されていれば適用されたものを下回らないものとする。</u>(5条1項)</li> </ul> <p>※別途、<u>労働協約により5条1項とは異なる条件を定めることを許容。</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>「賃金に関しては、加盟国は、労使団体に協議した上で、労働者派遣事業者と常用雇用契約を有する派遣労働者が、派遣の合間の期間においても引き続き賃金を支払われている場合には、<u>5条1項の原則に対する例外を規定することができる。</u>」</li> <li>「加盟国は、労使団体に協議した上で、加盟国で定める条件に従い適当なレベルの<u>労使団体に、派遣労働者の全体的な保護を尊重しつつ、5条1項の原則とは異なる労働雇用条件に関する取り決めを確立する労働協約を維持し又は締結する選択肢を与えることができる。</u>」</li> </ul> <p>《比較対象者》</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>派遣労働者の労働雇用条件は、その利用者企業への派遣の期間中、<u>同一職務に利用者企業によって直接採用されていれば適用されたものを下回らないものとし、仮想比較対象者の考えを採用している。</u></li> </ul>



## 【パート】パートタイム・有期契約労働法

### 《概要》

・ パートタイム労働を理由として、比較可能なフルタイム労働者よりも不利に扱われてはならない。ただし、異別取扱いが客観的な理由により正当化される場合は、この限りではない。(4条1項1文)

・ 賃金又はその他の分割可能な金銭的価値のある給付については、少なくとも比較可能なフルタイム労働者の労働時間に対するその労働時間の割合に応じて支給されなければならない。(時間比例(4条1項2文))

※ 同法による不利益取扱い禁止は強行規定であり、労働協約等による逸脱は許されない。

## 【有期】パートタイム・有期契約労働法

### 《概要》

・ 有期労働契約を理由として、比較可能な無期契約労働者よりも不利に取り扱われてはならない。ただし、異別取扱いが客観的な理由により正当化される場合は、この限りではない。(4条2項1文)

・ 一定の算定期間について支給される賃金又はその他の分割可能な金銭的価値のある給付については、少なくとも算定期間におけるその就業期間の割合に応じて支給されなければならない。(期間比例(4条2項2文))

※ 同法による不利益取扱い禁止は強行規定であり、労働協約等による逸脱は許されない。

## 【派遣】労働者派遣法

### 《概要》

・ 派遣先への派遣期間中、派遣先事業所における比較可能な労働者に対して適用されている(労働賃金を含む)基本的労働条件よりも、不利な労働条件を定める派遣元と派遣労働者の合意は無効とされる。(9条2号)

※ 派遣元は労働組合と労働協約を締結すれば、派遣労働者について、派遣先事業所における比較可能な労働者に適用されているものより低い労働条件を設定することが可能となっている。

※ 学説においては、立法理由等を根拠に、均等待遇原則から逸脱する労働協約は、派遣労働者の保護にとって相当のレベルに達しているものでなければならず、例えば派遣先の賃金コストを引き下げることのみを目的として締結された労働協約はこれに該当しないとの解釈が提示されている。

※ 労働協約は当該協約を締結した労働組合の組合員にのみ適用されるのが原則であるが(労働協約法3条、4条)、派遣元は非組合員についても、当該協約の適用を各非組合員と合意することによって(協約の援用)、均等待遇原則から逸脱することが可能となっている。

※ 「基本的労働条件」については、労働時間(長さ、休息时间、深夜労働、休暇休日)、労働賃金(賞与、現物給付を含む)等が含まれると解釈されている。

・ 派遣先は、派遣労働者に対して、子どもの養育施設や社員食堂、交通手段などの共同の施設やサービスについて、客観的事由により正当化される場合でない限り、当該事業所における比較可能な労働者と同一の利用条件による利用を認めなければならない。(13条b)

※ 労働協約による逸脱は認められていない。



【パート】 労働法典L.3123-11条等	【有期】 労働法典L.1242-14 条等	【派遣】 労働法典L.1251-24条等
<p>《概要》</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>パートタイム労働者は、法律および労働協約によってフルタイム労働者に認められている権利を享受する。ただし、労働協約上の権利については、労働協約が定める特別の適用方法によることが認められる。(L.3123-11条)</li> <li>パートタイム労働者の報酬は、企業または事業所において、同じ格付で同等の職務に就くフルタイム労働者の報酬に対して、その労働時間および当該企業における勤続期間を考慮して、比例的なものとする。(時間比例(L.3123-10条))</li> </ul> <p>※ パートタイム労働指令にある「客観的な根拠によって正当化されない限り」という留保が付けられていないが、客観的な根拠がある場合でも異別取扱いを認めないとするものではなく、給付の性質、目的に照らした個別の判断がなされる。</p>	<p>《概要》</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>無期契約労働者に適用される法律、労働協約の規定、および慣行上の措置は、労働契約の切断に関する規定を除き、有期契約労働者にも適用される。(L.1242-14条)</li> <li>有期契約労働者の報酬は、同等の格付で同じ職務につく無期契約労働者が当該企業で試用期間満了後に受け取る報酬の額を下回ってはならない。(L.1242-15条)</li> </ul> <p>※ 有期労働指令にある「客観的な根拠によって正当化されない限り」という留保が付けられていないが、客観的な根拠がある場合でも異別取扱いを認めないとするものではなく、給付の性質、目的に照らした個別の判断がなされる。</p>	<p>《概要》</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>派遣労働者の報酬は、派遣先企業において同等の格付けで同じ職務に就く無期契約労働者が、当該派遣先企業で試用期間満了後に受け取る報酬と同額以上でなければならない。(L.1251-18条1項)</li> <li>派遣労働者は、派遣先企業において、派遣先企業の労働者と同じ条件で、施設等の利用(交通手段、食堂、レストランチケット、シャワー、更衣室等)を享受する。(L.1251-24条)</li> <li>派遣先企業の労働者が祝日手当を享受するとき、勤続期間にかかわらず、派遣労働者にも支払われるものとする。(L.1251-18条2項)</li> </ul>
<p>《比較対象者》</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>同一事業所又は同一企業内で、同じ格付けで同等の職務に従事するフルタイム労働者とされている。(L.3123-10条)</li> </ul>	<p>《比較対象者》</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>同一企業内で同等の格付けで同じ職務に就く無期契約労働者とされている。(L.1242-15条)</li> </ul>	<p>《比較対象者》</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>派遣先企業において同等の格付けで同じ職務に就く無期契約労働者とされている。(L.1251-18条1項)</li> </ul>





## 判例法理の同一労働同一賃金原則

・ 判例による同一労働同一賃金原則は、破毀院社会部1996年10月29日判決（いわゆるPonsolle事件判決）がリーディングケースと位置づけられており、同判決により以下のような原則が確立したと考えられている。

「同一労働を行う労働者間の賃金格差が、客観的かつ正当な、検証可能な理由により正当化される場合を除き、使用者は、同一の状況に置かれている全ての労働者の報酬の平等を保障しなければならない。」

※ なお、上記の原則は無期雇用契約労働者同士の場合でも適用されるものであり、むしろ非正規雇用と無期雇用との間の紛争自体は多くない。

※ 労働者側は、同一労働同一賃金原則違反と主張する基礎的事実について、使用者側は、賃金格差を正当化する客観的かつ正当で検証可能な理由について、立証責任を負う。

※ 上記判決後の判例の展開によれば、同一労働同一賃金原則の適用にあたっては、労働の同一性の有無が主たる争点となる事例はあまり見られず、同一性の判断基準については不明瞭である一方、比較対象とされた労働者との賃金の格差が客観的に正当化できるか否かが争いの中心となっている事案が多い（給付の目的・性質に応じた個別の判断がなされている。）。

※ 具体的に、賃金の格差を正当化するものとしては、勤続期間、労働の質、職業資格（資格免状）等が挙げられている。ただし、これらの正当化事由については、客観的なものであって、格差を説明できるものであることが要求されている。すなわち、使用者としては、単に「勤続期間が異なる」、「労働の質に差異がある」と主張すれば足りるわけではなく、賃金のどの部分が勤続期間に対応して異なっているか、どのように労働の質に差があるのかを説明する必要がある。

（参考）（独）労働政策研究・研修機構「雇用形態による均等処遇についての研究会報告書」（平成23年）等



## 【パート】パートタイム労働者(不利益取扱防止)規則(第5条)

## 《概要》

- ・ 労働条件に関して、比較可能なフルタイム労働者よりも不利に取り扱われない権利及び使用者の作為又は故意の不作为により、その他の不利益取扱いを受けない権利を有する。(5条1項)
- ・ 上記権利が認められるのは、当該不利益取扱いが、パートタイム労働者であることを理由とし、かつ、客観的理由に基づき正当化されない場合である。(5条2項)

※ 不利益取扱いか否かの判断については、不適切な場合を除き、比例原則が適用される。(5条3項)

※ 上記権利については、強行規定であり、パートタイム労働者との合意により適用除外できない。(9条)

## 【有期】有期契約被用者規則(第3条)

## 《概要》

- ・ 契約条件に関して、比較可能な無期契約被用者よりも不利に取り扱われない権利及び使用者の作為又は故意の不作为によりその他の不利益取扱いを受けない権利を有する。(3条1項)
- ・ 上記権利が認められるのは、当該不利益取扱いが、有期契約被用者であることを理由とし、かつ、客観的理由に基づき正当化されない場合である。(3条3項)

※ 不利益取扱いか否かの判断について、不適切な場合を除き、比例原則が適用される。(3条5項)

※ 上記権利については、強行規定であり、有期契約被用者との合意により適用除外できない。(10条)

※ 比較対象となる無期契約被用者の労働条件と「総体として」みた場合に不利益でなければ使用者の抗弁成立を認める「総体的アプローチ」が採用されている。(4条。例えば、付与される年休が少なくとも、その分が賃金に乗せられていれば、不利益とみないというもの)

## 【派遣】派遣労働者規則(第5、7、12条)

## 《概要》

## (1) 派遣初日からの均等処遇

- ・ 集团的福利厚生施設の利用について、客観的理由に基づいて正当化される場合を除き、比較対象労働者よりも不利益に取り扱われない権利を有する。(12条1項及び3項)
- ・ 派遣先の求人情報について、比較対象労働者と同じく提供される権利が認められる。(13条)

※ これらの権利に関して、比較対象労働者が存在しない場合には、均等待遇の権利は認められない。

※ 勤務期間が連続しているか否かの判断について、同規則は、同一派遣先で同一の役割を継続していることを要求する。(7条2項)

## (2) 勤続12週経過後からの均等条件

派遣労働者が同一派遣先で勤続12週を経過した場合には、派遣先に直接採用された場合に認められるのと同じの基本的労働条件に関する権利を与えられる。(5条1項、2項及び7条1項)

※ 「基本的労働条件」とは、賃金、労働時間、深夜労働、休憩時間、休憩、年次有給休暇を指す(6条1項。限定列举)

※ 派遣元と期間の定めのない雇用契約を締結し、中断期間に契約時の半額以上(かつ最低賃金以上)の賃金率と、週1時間以上の労働が保障されている労働者については、賃金に関する均等条件の権利は効力を生じないとされる(10条、11条)



## 【賃金決定のポイント】

- 産業別・地域別の労働協約で、一般的な業務内容（求められる能力水準）と賃金等級の関係を提示。  
→個々の企業・事業所レベルで、具体的な業務内容と賃金等級との対応を決定。

※これらの賃金決定の枠組みが、**正規-非正規にかかわらず共通的に適用**。

（注）欧州では、産業別の労働組合と使用者団体で締結する労働協約が労働条件の決定に大きな役割を果たしており、産業別労働協約の実質的な適用率は、ドイツで約70%、フランスで約98%となっている。

- これらのベースとなる賃金に、個人の成果・成績等が加味される。

### 《ドイツの金属電機産業の賃金協約事例》 （バーデン＝ヴュルテンベルク地域）

【表 1 - 3 - 2】賃金表：2015年4月1日以降

賃金表(2015年4月1日)	
賃金等級	基本賃金(ユーロ)
1	2,192.50
2	2,252.00
3	2,370.50
4	2,489.00
5	2,637.00
6	2,785.00
7	2,963.00
8	3,170.00
9	3,377.00
10	3,600.00
11	3,837.00
12	4,103.50
13	4,370.50
14	4,637.00
15	4,903.50
16	5,229.50
17	5,526.00

不熟練 ↑  
↓ 熟練

### 《フランスの金属産業における協約賃金等級表の例》

【表 2 - 3 - 1】パリ地域金属産業 職階別最低賃金表

	工員	技手	一般職長	事業所付職長
等級 I 140 1段階	17062	17062		
等級 I 145 2段階	17105	17062		
等級 I 155 3段階	17226	17105		
等級 II 170 1段階	17254	17126		
等級 II 180 2段階		17152		
等級 II 190 3段階	17346	17182		
等級 III 215 1段階	18675	17787	17787	19032
等級 III 225 2段階		18586		
等級 III 240 3段階	20773	19785	19785	21170
等級 IV 255 1段階	21849	20809	20809	22266
等級 IV 270 2段階	23139	22038		
等級 IV 285 3段階	24432	23269	23269	24898
等級 V 305 1段階		24755	24755	26488
等級 V 335 2段階		27180	27180	29081
等級 V 365 3段階		29446	29446	31508
等級 V 395 3段階		31896	31896	34130

出典：フランス金属産業地域別最低賃金一覧表（UIMMによる提供）にもとづき筆者作成

（資料出所）JILPT「賃金制度 ドイツ」（2005）、JILPT「賃金制度 フランス」（2005）、鈴木宏昌「EU主要国における団体交渉と賃金決定主要国における団体交渉と賃金決定」（2011）日本労働研究雑誌No.611、（独）労働政策研究・研修機構「現代先進諸国の労働協約システム—まとめと論点」（2016）