

参考資料

○各委員の専門的見地からの意見 ※申し合わせにより非公表

- ・ 川口委員 p 1
- ・ 神吉委員 p 4
- ・ 中村委員 p 8
- ・ 松浦委員 p 12
- ・ 皆川委員 p 15

○雇用形態間賃金差の実態（第9回川口委員提出資料） . . p 18

○基礎資料

- ・ 日本の非正規雇用と格差の現状 p 27
- ・ 日本で同一労働同一賃金が求められる社会背景 . . p 35
- ・ 日本の賃金制度の概要・実態 p 40
- ・ 日本の現行制度・運用・裁判例 p 50
- ・ 欧州諸国と日本の雇用慣行 p 58
- ・ 欧州諸国の賃金制度の実態 p 62
- ・ 欧州諸国の法制度・運用等 p 66

雇用形態間賃金差の実態

東京大学大学院経済学研究科

川口 大司

1

分析の基本的考え方・対象

- 「賃金構造基本統計調査」の2005－2015年個票を利用。
- 賃金水準に影響を及ぼすと考えられる教育水準、潜在経験年数（学卒後の年数）、勤続年数、情報が手に入る限りで、職務の内容（職種・役職）などの影響を取り除いた上で、雇用形態間の時間当たり賃金を比較。
- 雇用形態は「正社員・正職員」とそれ以外、雇用期間の定めの有無の2×2で定義。「正社員・正職員」かどうかは「身分や処遇の実態」による。
- 統計上の制約により、分析対象となる労働者を次のとおり限定
 - ・ 臨時労働者については、就業形態、最終学歴、勤続年数、役職、賞与が把握できないため、分析対象としていない。
 - * 臨時労働者：日々又は1か月以内の期間を定めて雇われている労働者のうち、4月又は5月に雇われた日数がいずれかの月において17日以下の労働者
 - ・ 60歳以降の賃金は、定年の影響がありうるため、分析対象としていない。
 - ・ 短時間労働者については、最終学歴が把握できないため、参考分析の対象とした。
 - * 短時間労働者：1日の所定労働時間が一般の労働者よりも短い又は1日の所定労働時間が一般の労働者と同じでも1週の所定労働日数が一般の労働者よりも少ない労働者
- 分析の対象とする賃金として、所定内時間当たり賃金＝（きまって支給する現金給与額－超過労働給与額）／所定内労働時間数を採用した。きまって支給する現金給与額には超過労働給与額や歩合給、各種手当、休業手当など労働しなくても支給される給与も含む。

2

- (1) 常用労働者（一般労働者と短時間労働者を含む）を対象
- ①調査年の違いを考慮
 - ②調査年、年齢、勤続年数の違いを考慮
 - ③調査年、年齢、勤続年数、事業所の違いを考慮
- ※ただし、統計上の制約により、最終学歴の違いを考慮できないため参考の扱い
- (2) 常用労働者・一般労働者を対象
- ①調査年の違いを考慮
 - ②調査年、最終学歴、潜在経験年数、勤続年数の違いを考慮
 - ③調査年、最終学歴、潜在経験年数、勤続年数、職種・役職の違いを考慮
- ※ただし、統計上の制約により、
- ・特定の職種のみ職種の違いを考慮。企業規模100人以上の事業所の労働者に限り、役職の違いを考慮
- ④調査年、最終学歴、潜在経験年数、勤続年数、職種・役職、事業所の違いを考慮

3

常用労働者の就業形態・雇用形態の分布 (%)

就業形態の別 雇用形態	男性		女性	
	一般	短時間	一般	短時間
正職員・無期	83.5	0.2	44.7	0.8
正職員・有期	1.4	0.0	1.5	0.2
非正職員・無期	1.8	3.3	3.9	13.9
非正職員・有期	4.6	5.3	10.4	24.7
サンプルサイズ	6,790,110		4,765,912	

4

時間当たり所定内賃金の自然対数値の回帰分析結果(参考)

性別	男性			女性		
モデル	(1)	(2)	(3)	(1)	(2)	(3)
一般・正社員・有期	-0.130 (0.005)	-0.036 (0.003)	-0.087 (0.004)	-0.159 (0.003)	-0.103 (0.003)	-0.117 (0.003)
一般・非正社員・無期	-0.501 (0.002)	-0.312 (0.002)	-0.187 (0.002)	-0.411 (0.002)	-0.351 (0.002)	-0.194 (0.002)
一般・非正社員・有期	-0.436 (0.002)	-0.234 (0.002)	-0.231 (0.002)	-0.299 (0.001)	-0.235 (0.001)	-0.240 (0.001)
短時間・正社員・無期	-0.283 (0.011)	-0.144 (0.011)	-0.007 (0.012)	-0.195 (0.005)	-0.173 (0.005)	-0.045 (0.004)
短時間・正社員・有期	-0.366 (0.017)	-0.155 (0.016)	-0.162 (0.016)	-0.317 (0.007)	-0.253 (0.007)	-0.190 (0.008)
短時間・非正社員・無期	-0.570 (0.004)	-0.228 (0.003)	-0.101 (0.004)	-0.444 (0.001)	-0.363 (0.001)	-0.179 (0.002)
短時間・非正社員・有期	-0.542 (0.002)	-0.192 (0.002)	-0.234 (0.002)	-0.398 (0.001)	-0.318 (0.001)	-0.281 (0.001)
決定係数	0.14	0.39	0.77	0.24	0.32	0.72
サンプルサイズ		6,790,110			4,765,912	

サンプリングウェイト考慮した加重最小二乗法を利用。カッコ内には標準誤差を報告。各列は以下の変数を追加的に制御しているが、係数は報告していない。

- (1) 調査年を制御
- (2) 調査年・年齢・勤続年数を制御
- (3) 調査年・年齢・勤続年数・事業所固定効果を制御

5

常用一般労働者の雇用形態の分布(%)

	男性	女性
正社員・無期	91.5	73.9
正社員・有期	1.5	2.5
非正社員・無期	2.0	6.4
非正社員・有期	5.0	17.2
サンプルサイズ	6,195,925	2,880,952

6

時間当たり所定内賃金の自然対数値の回帰分析結果

性別	男性				女性			
モデル	(1)	(2)	(3)	(4)	(1)	(2)	(3)	(4)
正社員・有期	-0.130 (0.005)	-0.040 (0.003)	-0.060 (0.002)	-0.080 (0.003)	-0.159 (0.003)	-0.091 (0.002)	-0.062 (0.002)	-0.083 (0.003)
非正社員・無期	-0.501 (0.002)	-0.234 (0.002)	-0.205 (0.002)	-0.172 (0.002)	-0.411 (0.002)	-0.264 (0.001)	-0.219 (0.001)	-0.185 (0.002)
非正社員・有期	-0.436 (0.002)	-0.187 (0.002)	-0.181 (0.001)	-0.203 (0.001)	-0.299 (0.001)	-0.187 (0.001)	-0.139 (0.001)	-0.208 (0.001)
決定係数	0.07	0.49	0.58	0.83	0.14	0.41	0.51	0.81
サンプルサイズ	6,195,925				2,880,952			

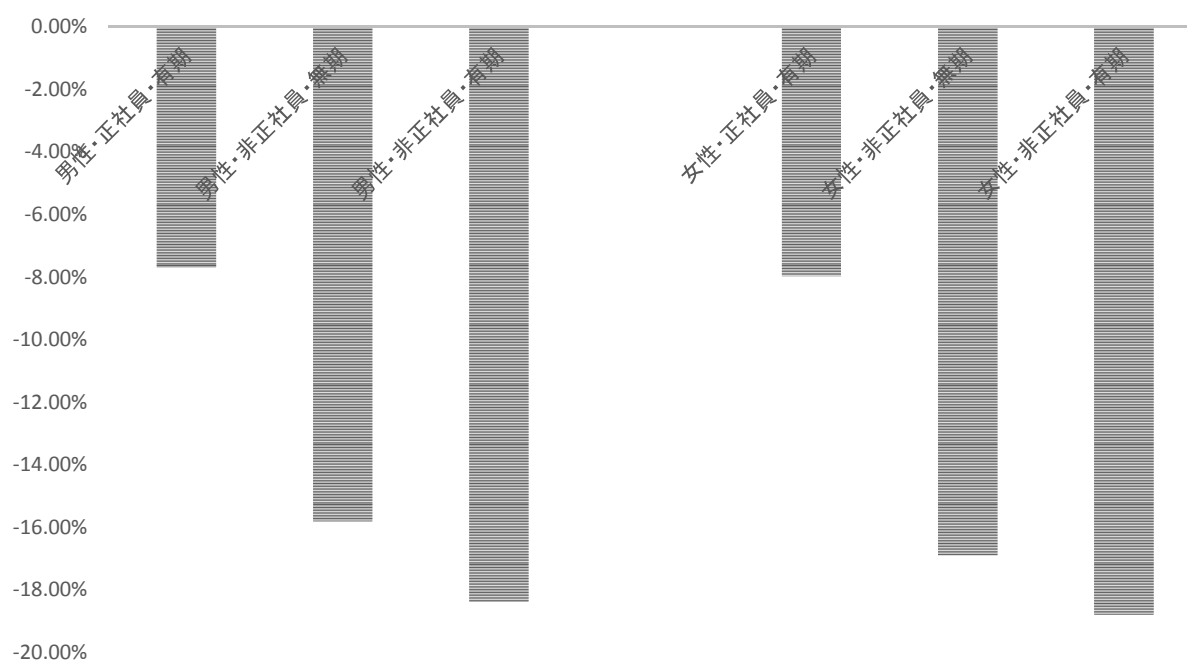
サンプリングウェイト考慮した加重最小二乗法を利用。かつこ内には標準誤差を報告。各列は以下の変数を追加的に制御しているが、係数は報告していない。

- (1) 調査年を制御
- (2) 調査年・最終学歴・潜在経験年数・勤続年数を制御
- (3) 調査年・最終学歴・潜在経験年数・勤続年数・職種・役職を制御
- (4) 調査年・最終学歴・潜在経験年数・勤続年数・職種・役職・事業所固定効果を制御

7

正社員・無期との所定内時間当たり賃金差（％）

—賃金構造基本統計調査2005-2015の常用一般労働者を利用し、調査年・最終学歴・潜在経験年数・勤続年数・職種・役職・事業所固定効果を制御—



回帰モデル(4)の結果に基づき $(\exp(\text{回帰係数}) - 1) \times 100$ で賃金差のパーセンテージ差を計算
「正社員・正職員」とそれ以外の区分は「身分・処遇」の違いによる。職務や配置転換の有無も含みうる。

8

- 時間当たり所定内賃金
- 調査年・最終学歴・潜在経験年数・勤続年数・職種・役職・事業所
固定効果を制御

9

常用一般労働者・企業規模別・時間当たり所定内賃金

性別	男性			女性		
規模	10-99	100-999	1000-	10-99	100-999	1000-
正社員・無期	1709	2011	2590	1272	1493	1804
正社員・有期	1636	1880	2385	1142	1344	1667
非正社員・無期	1161	1198	1378	925	970	1102
非正社員・有期	1268	1268	1362	1011	1049	1158
サンプルサイズ	1,892,830	2,170,907	2,132,188	958,482	1,006,770	915,700

各値はサンプリングウェイトを考慮しない単純平均値

10

常用一般労働者・企業規模別・ 時間当たり所定内賃金の自然対数値の回帰分析結果

性別	男性			女性		
規模	10-99	100-999	1000-	10-99	100-999	1000-
正社員・有期	-0.140 (0.005)	-0.052 (0.007)	-0.054 (0.005)	-0.093 (0.004)	-0.090 (0.004)	-0.059 (0.006)
非正社員・無期	-0.174 (0.003)	-0.168 (0.004)	-0.172 (0.005)	-0.177 (0.002)	-0.190 (0.003)	-0.201 (0.005)
非正社員・有期	-0.186 (0.003)	-0.199 (0.002)	-0.211 (0.002)	-0.199 (0.002)	-0.210 (0.002)	-0.207 (0.002)
決定係数	0.76	0.83	0.83	0.80	0.82	0.76
サンプルサイズ	1,892,830	2,170,907	2,132,188	958,482	1,006,770	915,700

サンプリングウェイト考慮した加重最小二乗法を利用。かつこ内には標準誤差を報告。各列は以下の変数を追加的に制御しているが、係数は報告していない。すべての列で調査年・最終学歴・潜在経験年数・勤続年数・職種・役職・事業所固定効果を制御。

11

欧州諸国におけるフルタイム・パートタイム間の賃金差

- フランス・ドイツ・イギリスの女性について、教育水準、潜在経験年数、職種、業種等を調整した場合のフルタイム・パートタイム間の賃金差は0～6％程度とする研究がある。

	フランス	ドイツ	イギリス
調整前	11%	19%	18%
調整後	0%	6%	3%

(注)

- ・ 欧州諸国におけるフルタイム・パートタイムの区分は労働時間の長短による。日本の分析における一般労働者と短時間労働者の区分に近い。
- ・ Matteazzi, Pailhe and Solaz, 2013, "Does Part-Time Employment Widen the Gender Wage Gap? Evidence from Twelve European Countries," ECINEQ WP 2013 – 293, Table 4の係数より $(\exp(\text{対数賃金差}) - 1) \times 100$ で賃金差のパーセンテージ差を計算。
- ・ 2009年のデータ (The European Union Statistics on Income and Living (EU-SILC, Eurostat)) に基づき分析。
- ・ 調整した変数は、教育水準、経験年数 (イギリスは潜在経験年数)、職種、管理職か否か、企業規模、有期無期の別、業種、地域、居住地域の都市化度合、年齢ごとの子供数 (イギリス)。

12

正社員・非正社員の分類

直接・間接雇用の別

労働時間 （一般労働者・短時間労働者）

契約期間 （無期労働者・有期労働者）

雇用管理区分 （「正社員・正職員」・それ以外）

サンプルの制約：間接雇用労働者 特定できず

学歴情報の欠落：短時間労働者 含まず

所定内時間当たり賃金

無期正社員 vs. 有期正社員：-8%

無期正社員 vs. 無期非正社員：-16 ～ -18%

契約期間の長短 < 雇用管理区分の違い

13

異なる時間当たり賃金を用いた分析（参考）

- きまって支給する現金給与額／（所定内実労働時間数＋超過実労働時間数）
- （きまって支給する現金給与額＋昨年 1 年間の賞与、期末手当等特別給与額／12）／（所定内実労働時間数＋超過実労働時間数）

14

超過労働を含む時間当たり賃金の自然対数値の回帰分析結果

性別	男性			女性		
モデル	(1)	(2)	(3)	(1)	(2)	(3)
一般・正社員・有期	-0.124 (0.004)	-0.031 (0.003)	-0.079 (0.004)	-0.164 (0.003)	-0.108 (0.003)	-0.120 (0.003)
一般・非正社員・無期	-0.502 (0.002)	-0.314 (0.002)	-0.189 (0.002)	-0.422 (0.001)	-0.363 (0.002)	-0.203 (0.002)
一般・非正社員・有期	-0.426 (0.002)	-0.226 (0.002)	-0.227 (0.001)	-0.307 (0.001)	-0.245 (0.001)	-0.249 (0.001)
短時間・正社員・無期	-0.291 (0.011)	-0.153 (0.011)	-0.015 (0.012)	-0.212 (0.005)	-0.190 (0.005)	-0.058 (0.004)
短時間・正社員・有期	-0.378 (0.017)	-0.169 (0.016)	-0.167 (0.016)	-0.335 (0.007)	-0.272 (0.007)	-0.204 (0.008)
短時間・非正社員・無期	-0.578 (0.004)	-0.240 (0.003)	-0.112 (0.004)	-0.461 (0.001)	-0.381 (0.001)	-0.194 (0.002)
短時間・非正社員・有期	-0.547 (0.002)	-0.202 (0.002)	-0.238 (0.002)	-0.414 (0.001)	-0.335 (0.001)	-0.296 (0.001)
決定係数	0.15	0.40	0.78	0.26	0.33	0.73
サンプルサイズ		6,790,110			4,765,912	

サンプリングウェイト考慮した加重最小二乗法を利用。カッコ内には標準誤差を報告。各列は以下の変数を追加的に制御しているが、係数は報告していない。

- (1) 調査年を制御
- (2) 調査年・年齢・勤続年数を制御
- (3) 調査年・年齢・勤続年数・事業所固定効果を制御

15

賞与を含む時間当たり賃金の自然対数値の回帰分析結果

性別	男性			女性		
モデル	(1)	(2)	(3)	(1)	(2)	(3)
一般・正社員・有期	-0.202 (0.005)	-0.072 (0.004)	-0.146 (0.004)	-0.241 (0.003)	-0.163 (0.003)	-0.185 (0.003)
一般・非正社員・無期	-0.664 (0.002)	-0.420 (0.002)	-0.256 (0.002)	-0.560 (0.002)	-0.477 (0.002)	-0.285 (0.002)
一般・非正社員・有期	-0.579 (0.002)	-0.315 (0.002)	-0.340 (0.002)	-0.435 (0.001)	-0.346 (0.001)	-0.366 (0.001)
短時間・正社員・無期	-0.407 (0.012)	-0.225 (0.012)	-0.026 (0.011)	-0.304 (0.006)	-0.273 (0.005)	-0.101 (0.005)
短時間・正社員・有期	-0.524 (0.018)	-0.252 (0.017)	-0.255 (0.016)	-0.472 (0.007)	-0.382 (0.007)	-0.308 (0.009)
短時間・非正社員・無期	-0.766 (0.004)	-0.364 (0.003)	-0.178 (0.004)	-0.626 (0.001)	-0.515 (0.001)	-0.279 (0.002)
短時間・非正社員・有期	-0.732 (0.002)	-0.323 (0.002)	-0.376 (0.002)	-0.575 (0.001)	-0.466 (0.001)	-0.437 (0.001)
決定係数	0.20	0.45	0.82	0.35	0.43	0.78
サンプルサイズ		6,790,110			4,765,912	

サンプリングウェイト考慮した加重最小二乗法を利用。カッコ内には標準誤差を報告。各列は以下の変数を追加的に制御しているが、係数は報告していない。

- (1) 調査年を制御
- (2) 調査年・年齢・勤続年数を制御
- (3) 調査年・年齢・勤続年数・事業所固定効果を制御

16

超過労働を含む時間当たり賃金の自然対数値の回帰分析結果

性別	男性				女性			
モデル	(1)	(2)	(3)	(4)	(1)	(2)	(3)	(4)
正社員・有期	-0.124 (0.004)	-0.035 (0.003)	-0.054 (0.002)	-0.072 (0.003)	-0.164 (0.003)	-0.097 (0.002)	-0.063 (0.002)	-0.084 (0.003)
非正社員・無期	-0.502 (0.002)	-0.240 (0.002)	-0.209 (0.002)	-0.175 (0.002)	-0.422 (0.001)	-0.276 (0.001)	-0.225 (0.001)	-0.193 (0.002)
非正社員・有期	-0.426 (0.002)	-0.181 (0.001)	-0.175 (0.001)	-0.201 (0.001)	-0.307 (0.001)	-0.197 (0.001)	-0.142 (0.001)	-0.214 (0.001)
決定係数	0.07	0.49	0.58	0.83	0.14	0.40	0.52	0.81
サンプルサイズ	6,195,925				2,880,952			

サンプリングウェイト考慮した加重最小二乗法を利用。カッコ内には標準誤差を報告。各列は以下の変数を追加的に制御しているが、係数は報告していない。

- (1) 調査年を制御
- (2) 調査年・最終学歴・潜在経験年数・勤続年数を制御
- (3) 調査年・最終学歴・潜在経験年数・勤続年数・職種・役職を制御
- (4) 調査年・最終学歴・潜在経験年数・勤続年数・職種・役職・事業所固定効果を制御

17

賞与を含む時間当たり賃金の自然対数値の回帰分析結果

性別	男性				女性			
モデル	(1)	(2)	(3)	(4)	(1)	(2)	(3)	(4)
正社員・有期	-0.202 (0.005)	-0.073 (0.003)	-0.093 (0.003)	-0.140 (0.003)	-0.241 (0.003)	-0.142 (0.003)	-0.106 (0.002)	-0.147 (0.003)
非正社員・無期	-0.664 (0.002)	-0.329 (0.002)	-0.289 (0.002)	-0.240 (0.002)	-0.560 (0.002)	-0.374 (0.002)	-0.314 (0.001)	-0.270 (0.002)
非正社員・有期	-0.579 (0.002)	-0.258 (0.002)	-0.254 (0.001)	-0.310 (0.001)	-0.435 (0.001)	-0.285 (0.001)	-0.225 (0.001)	-0.326 (0.001)
決定係数	0.10	0.53	0.61	0.87	0.19	0.47	0.56	0.84
サンプルサイズ	6,195,925				2,880,952			

サンプリングウェイト考慮した加重最小二乗法を利用。カッコ内には標準誤差を報告。各列は以下の変数を追加的に制御しているが、係数は報告していない。

- (1) 調査年を制御
- (2) 調査年・最終学歴・潜在経験年数・勤続年数を制御
- (3) 調査年・最終学歴・潜在経験年数・勤続年数・職種・役職を制御
- (4) 調査年・最終学歴・潜在経験年数・勤続年数・職種・役職・事業所固定効果を制御

18

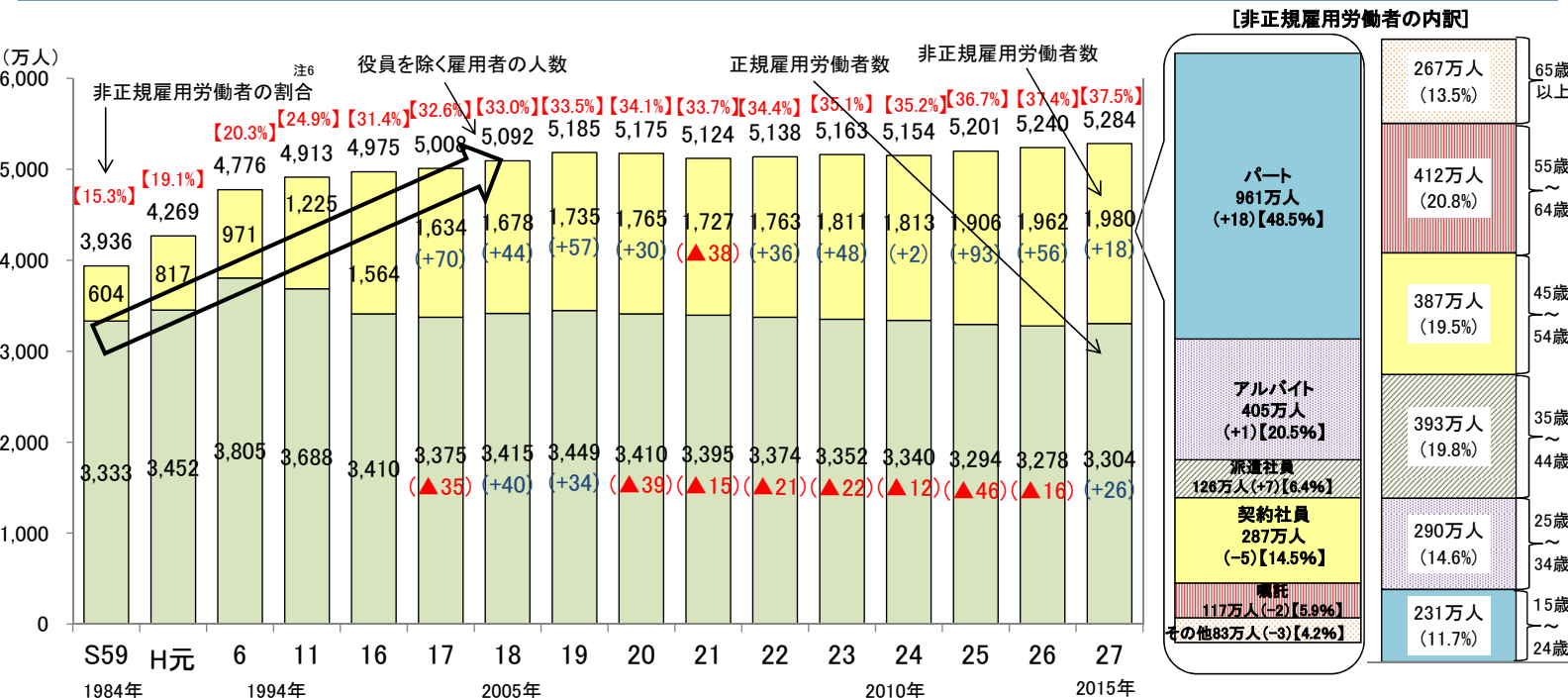
＜基礎資料＞

1

日本の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

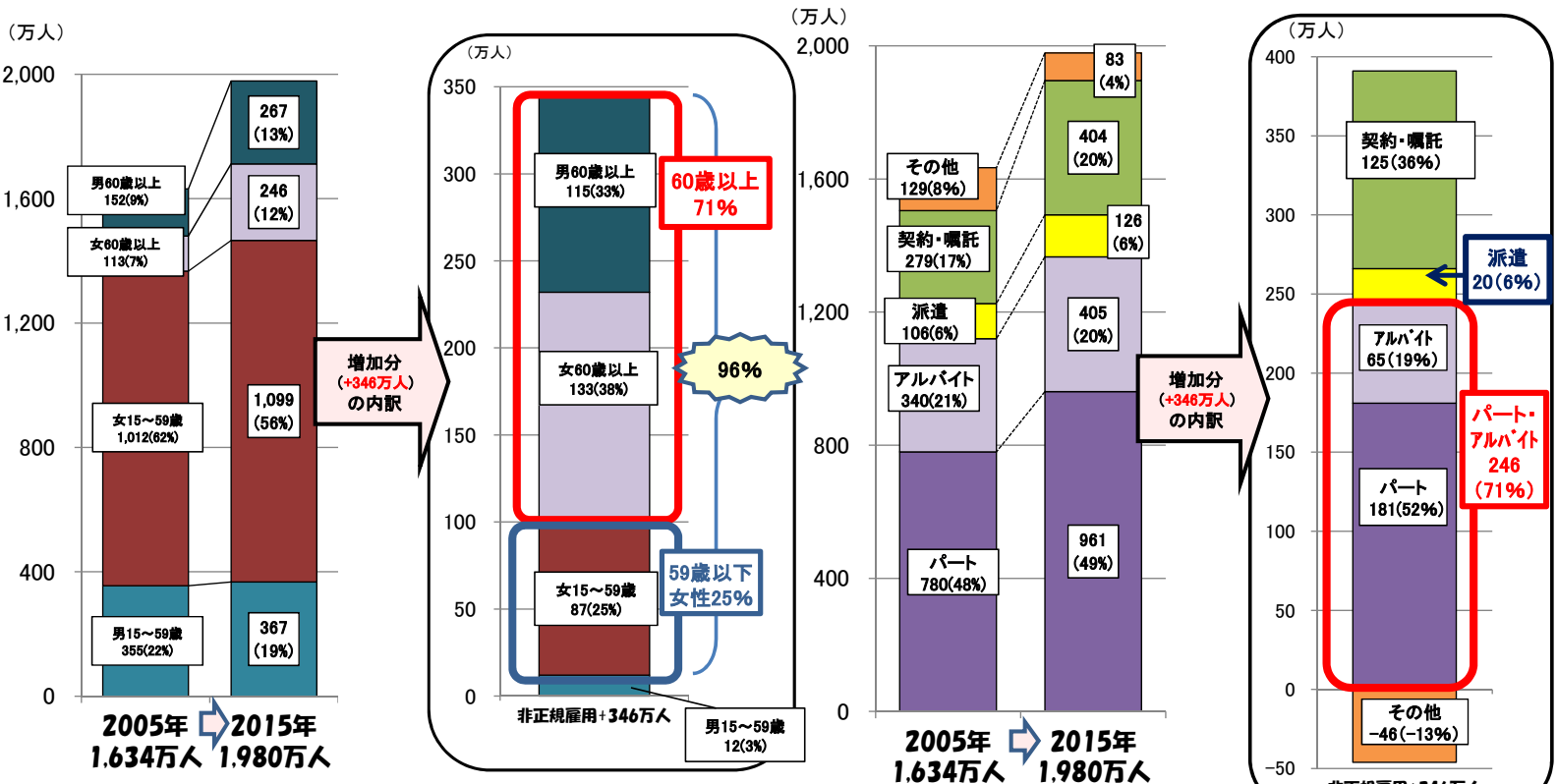
- (注) 1) 平成17年から平成23年までの数値は、平成22年国勢調査の確定人口に基づく推計人口(新基準)に切替え集計した値。
 2) 平成23年の数値、割合及び前年差は、被災3県の補完推計値を用いて計算した値。
 3) 雇用形態の区分は、勤め先での呼称によるもの。
 4) 正規雇用労働者：勤め先での呼称が「正規の職員・従業員」である者。
 5) 非正規雇用労働者：勤め先での呼称が「パート」「アルバイト」「労働者派遣事業所の派遣社員」「契約社員」「嘱託」「その他」である者。
 6) 割合は、正規雇用労働者と非正規雇用労働者の合計に占める割合。

3

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)」

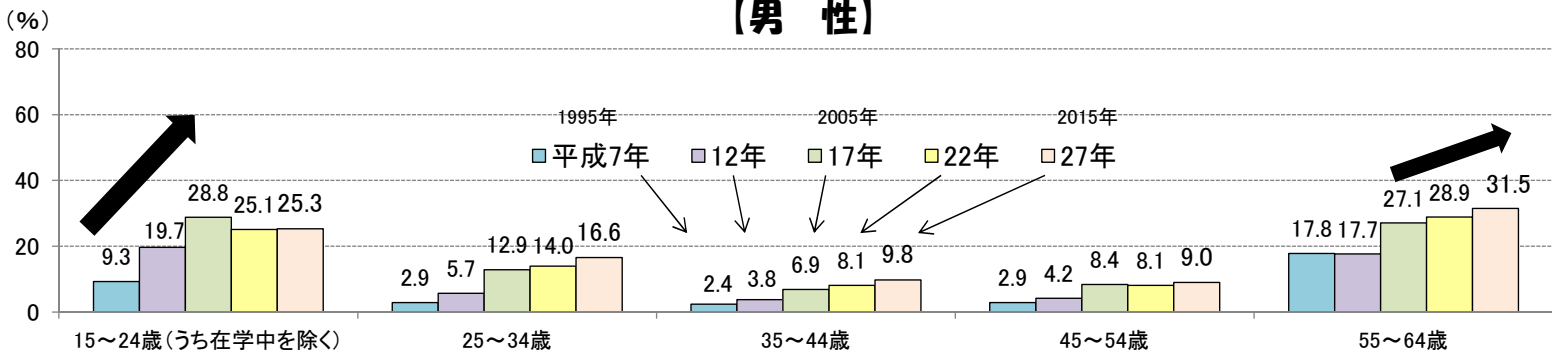
- 注1) 2005年、2015年のグラフ中に示した割合は、非正規雇用労働者全体に対する各年齢別に対する割合。
 2) 増加分のグラフ中に示した割合は、非正規雇用労働者の346万人を100とした場合の各区分の増加に対する割合。

4

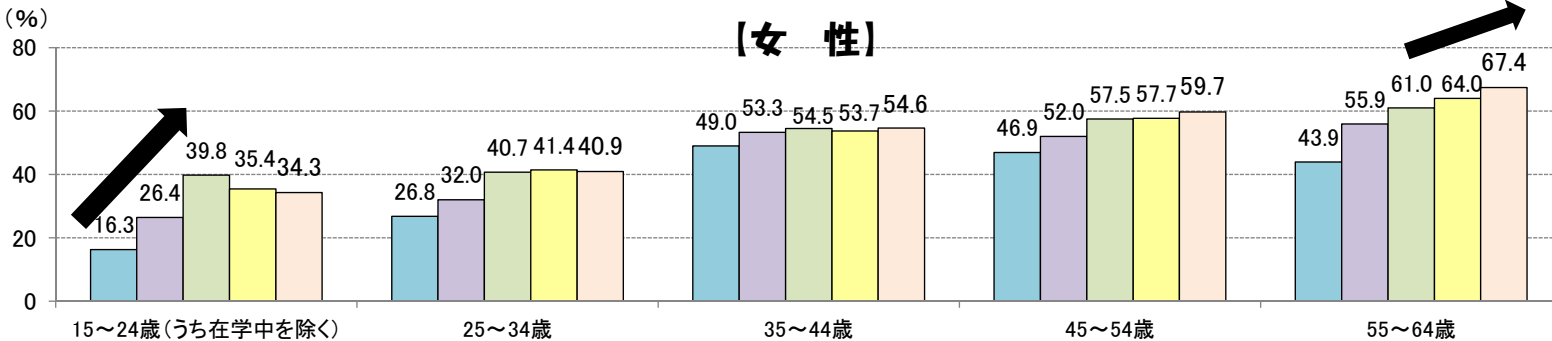
非正規雇用労働者の割合の推移（男女別・年齢別）

- 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。

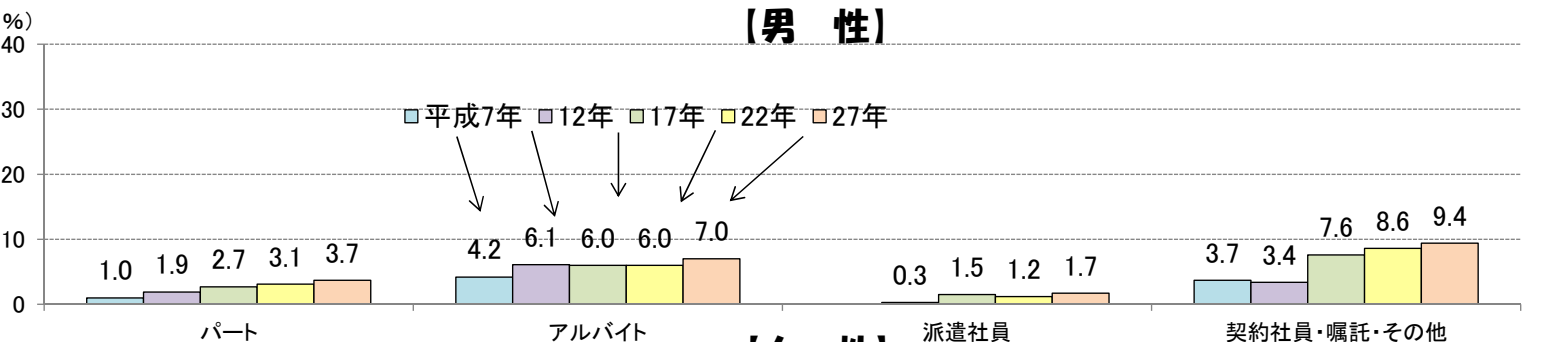
4) 割合は、各年齢層における正規雇用労働者と非正規雇用労働者の合計に占める非正規雇用労働者の割合。

5

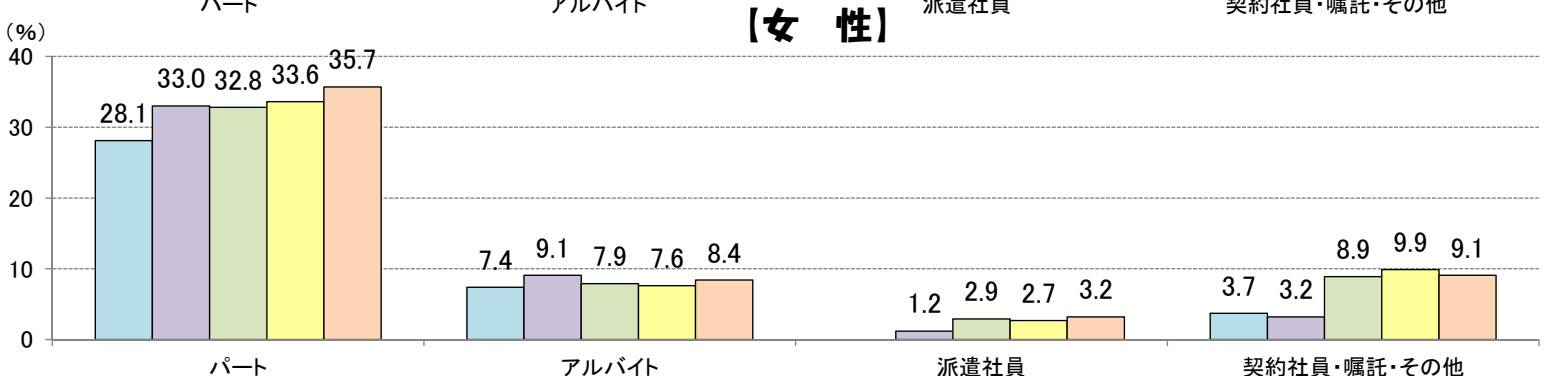
非正規雇用労働者の割合の推移（男女別・雇用形態別）

- 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。

【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、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。

6

「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就い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

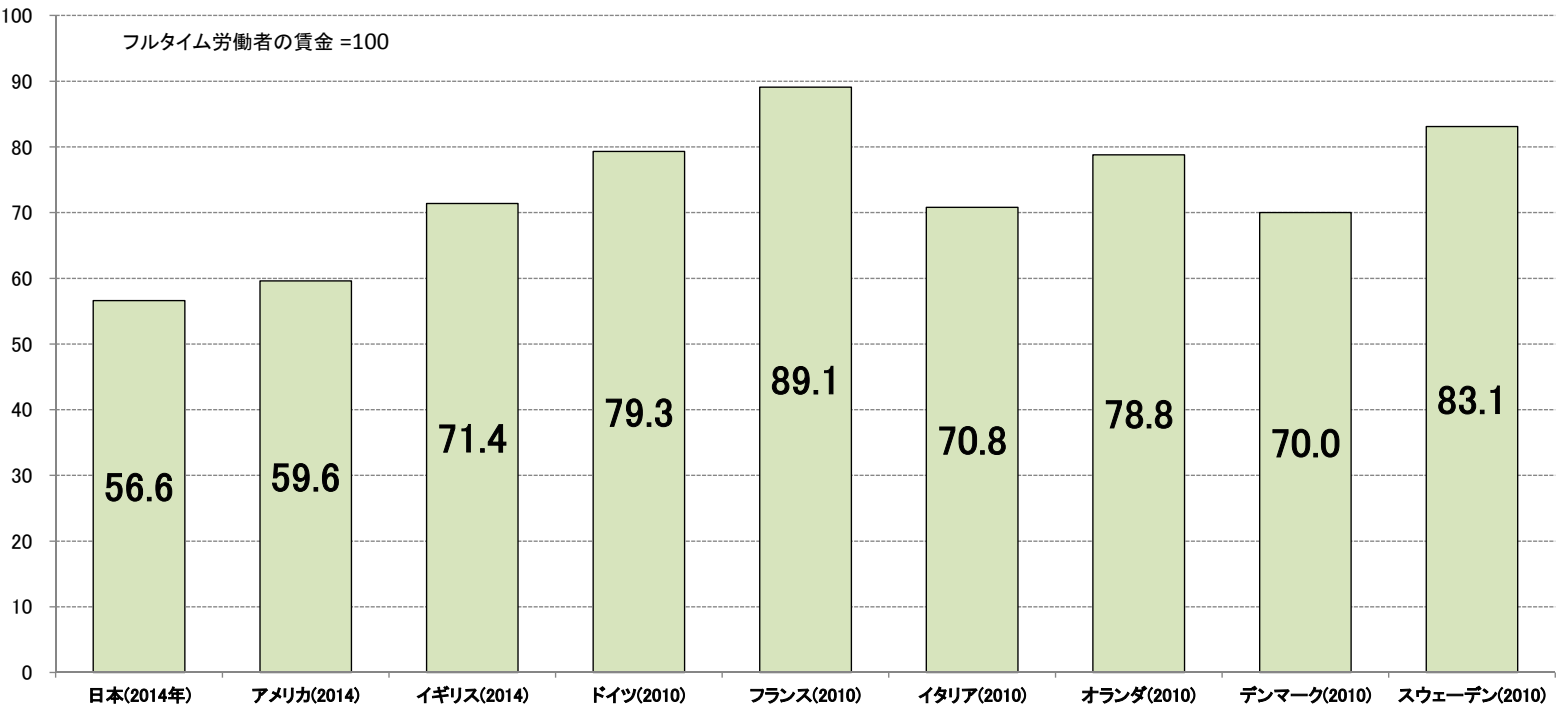
（資料出所）総務省「労働力調査（詳細集計）」（平成27年平均） 第Ⅱ-16表

- （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。

7

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。



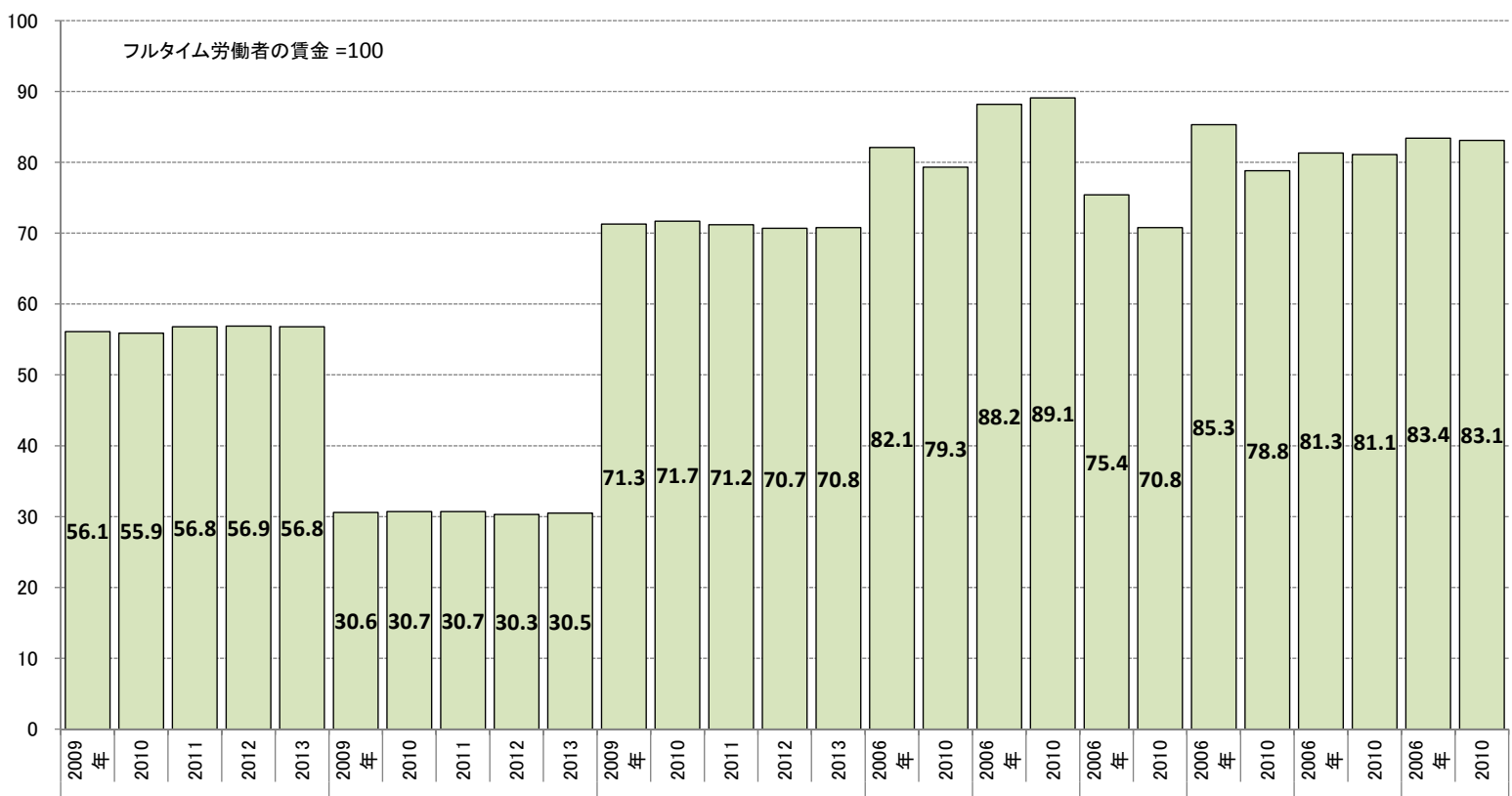
（資料出所）○アメリカ以外の国については、独立行政法人 労働政策研究・研修機構「データブック国際労働比較2016」

- ※「データブック国際労働比較2016」の出典は以下のとおり
日本：厚生労働省（2015.2）「平成26年賃金構造基本統計調査」
イギリス：Office for National Statistics(2014.11) 2014 Annual Survey of Hours and Earnings-Provisional Results
イギリスを除く欧州：Eurostat Database”Structure of earnings survey 2010”2015年10月現在

○アメリカについては、以下の統計による週当たり賃金及び週当たり労働時間をもとに、時間当たり賃金を厚生労働省において推計
BLS(2015.2)Labor Force Statistics from the Current Population Survey

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。

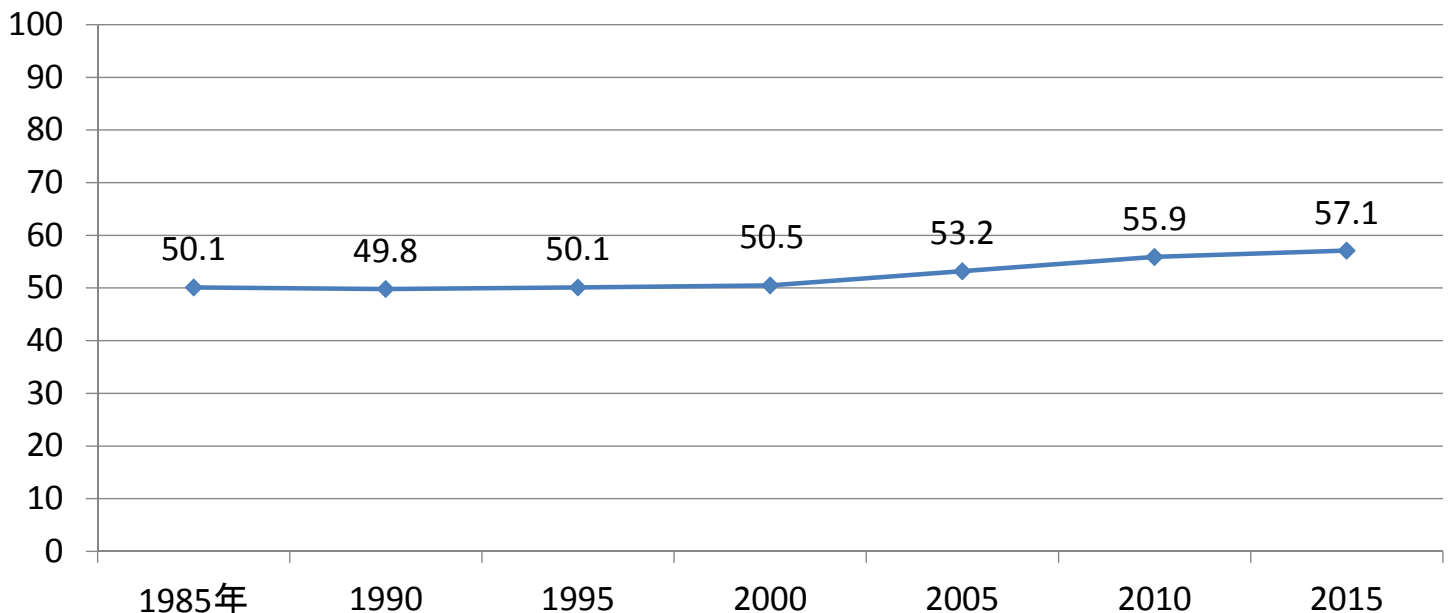


(資料出所)独立行政法人労働政策研究・研修機構 「データブック 国際労働比較2011～2015」

9

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」

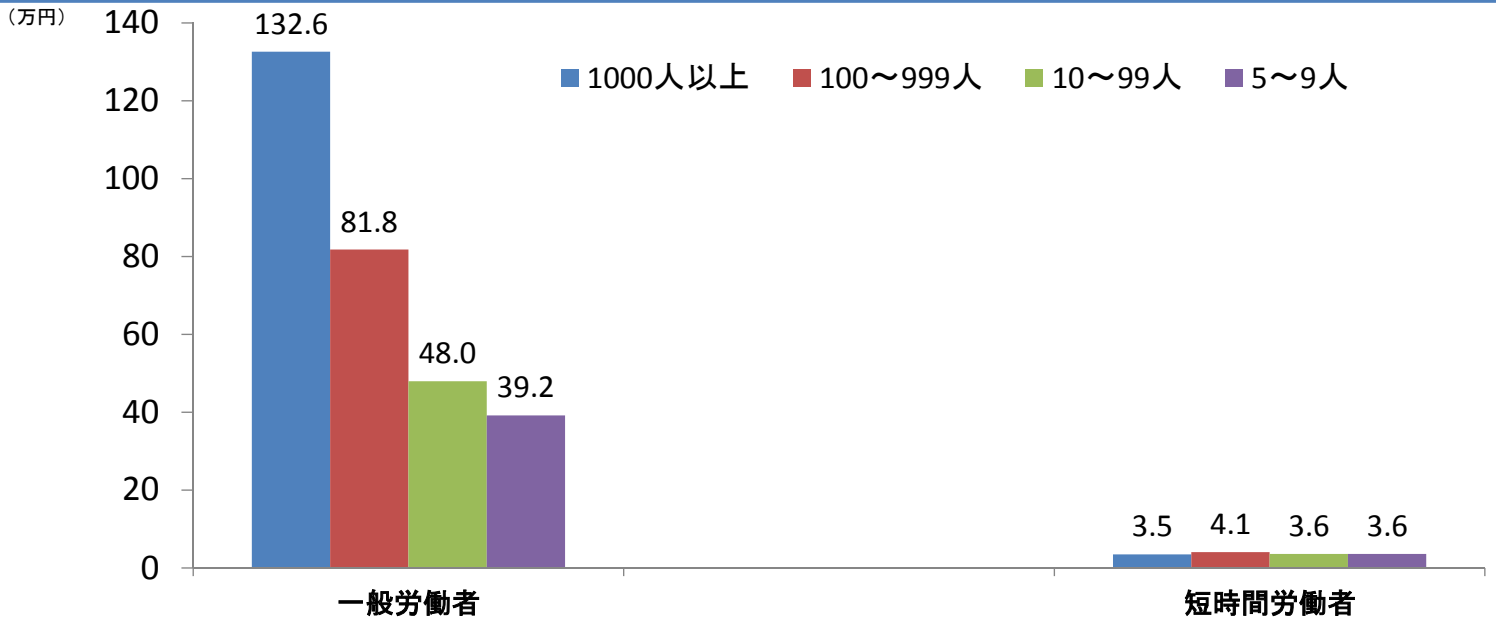
注)・賃金は、各年6月分の所定内給与額。

・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。

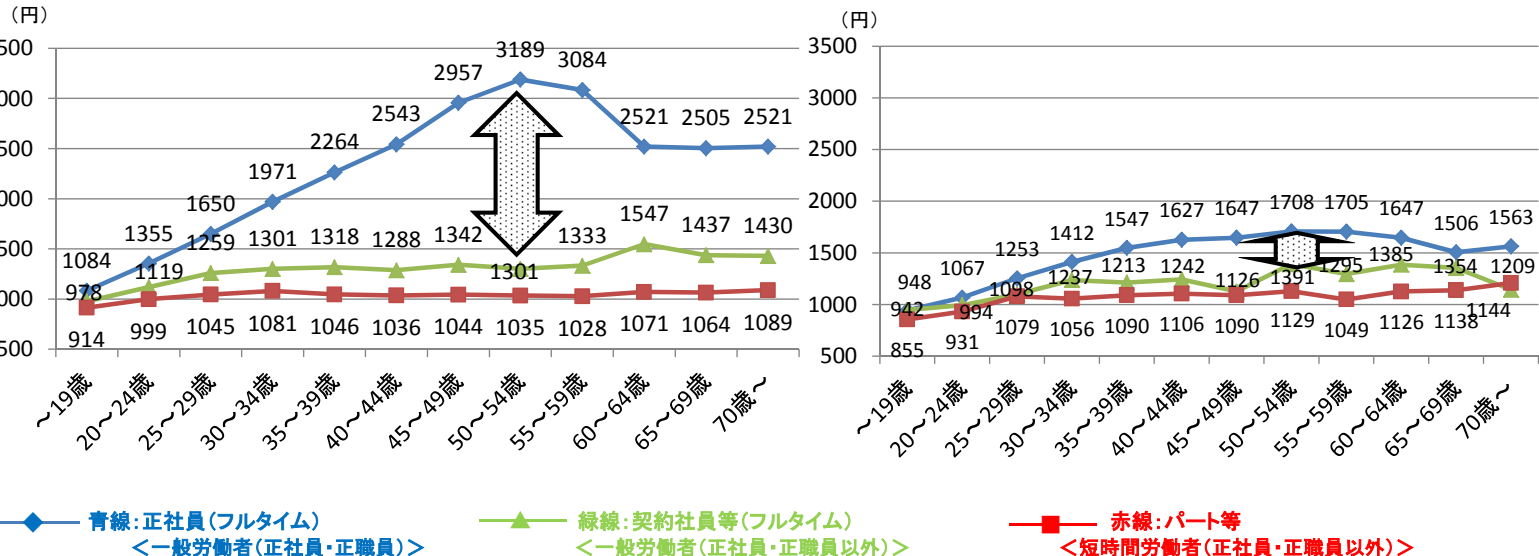
3)「短時間労働者」は、常用労働者のうち、同一事業所の一般の労働者より1日の所定労働時間が短い又は1日の所定労働時間が同じでも1週の所定労働日数が少ない労働者。

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】

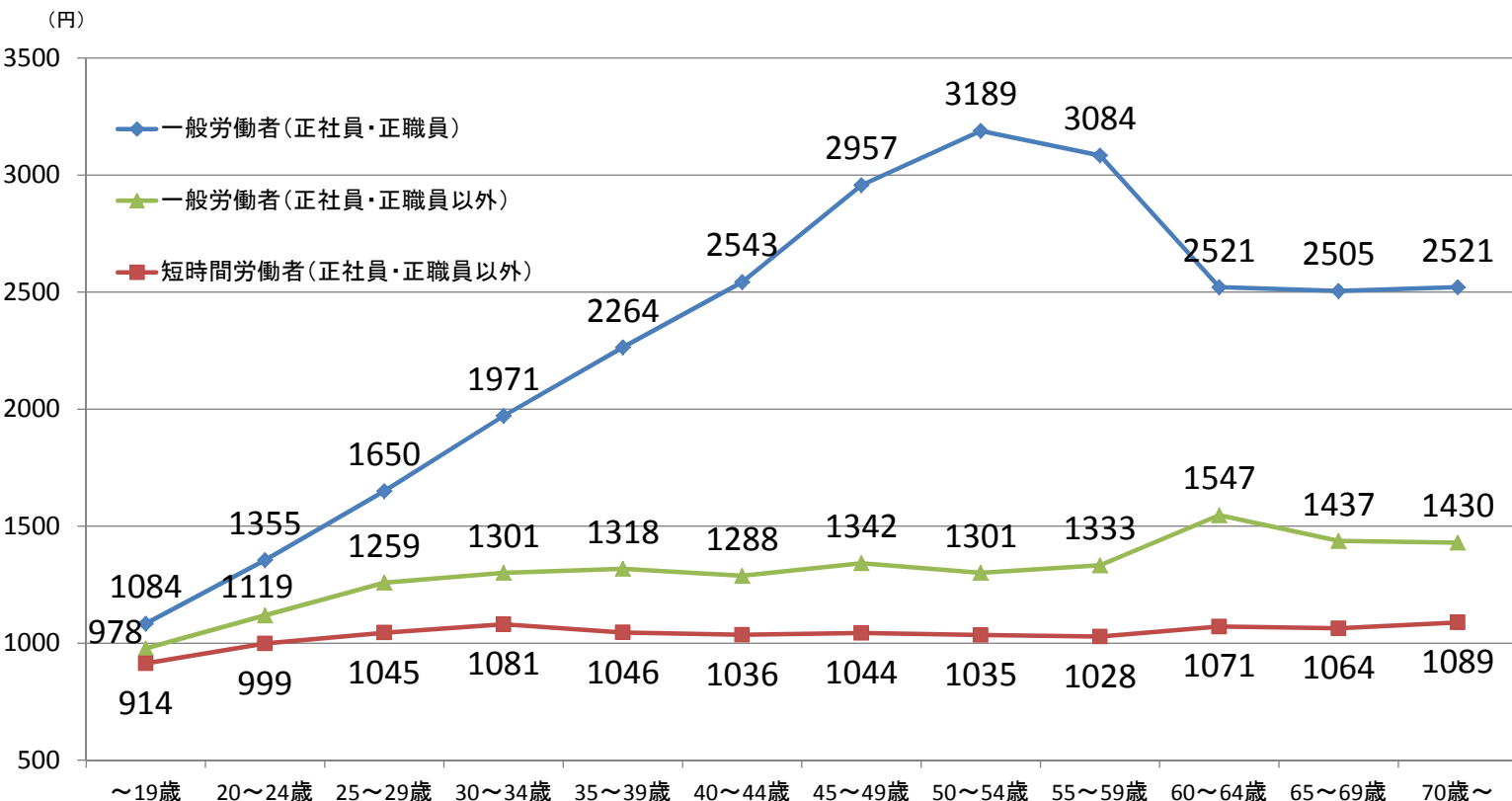
【企業規模5～9人】



(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

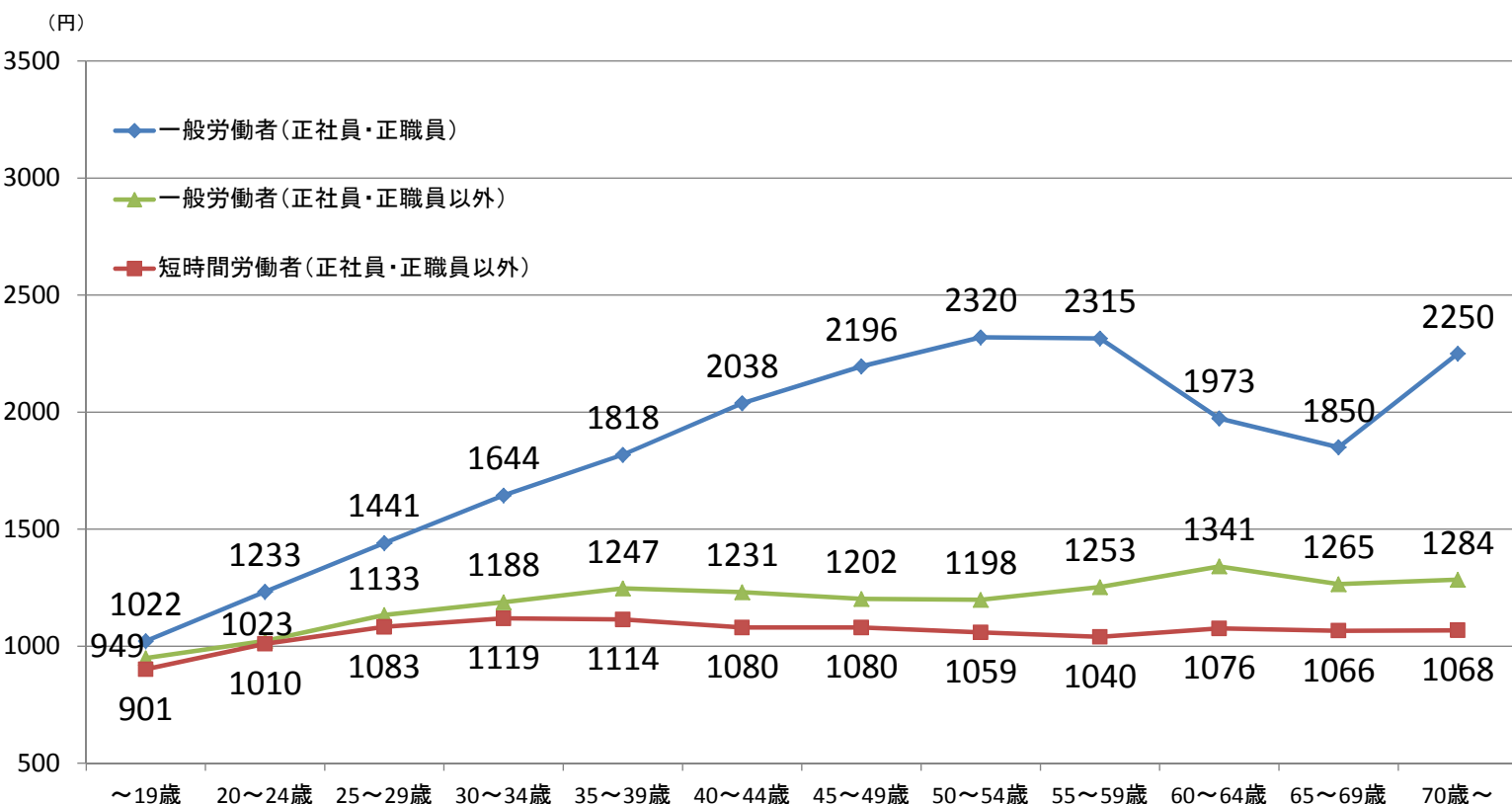
2) 「正社員・正職員」は、事業所において正社員・正職員とする者

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

13

雇用形態別 賃金カーブ（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

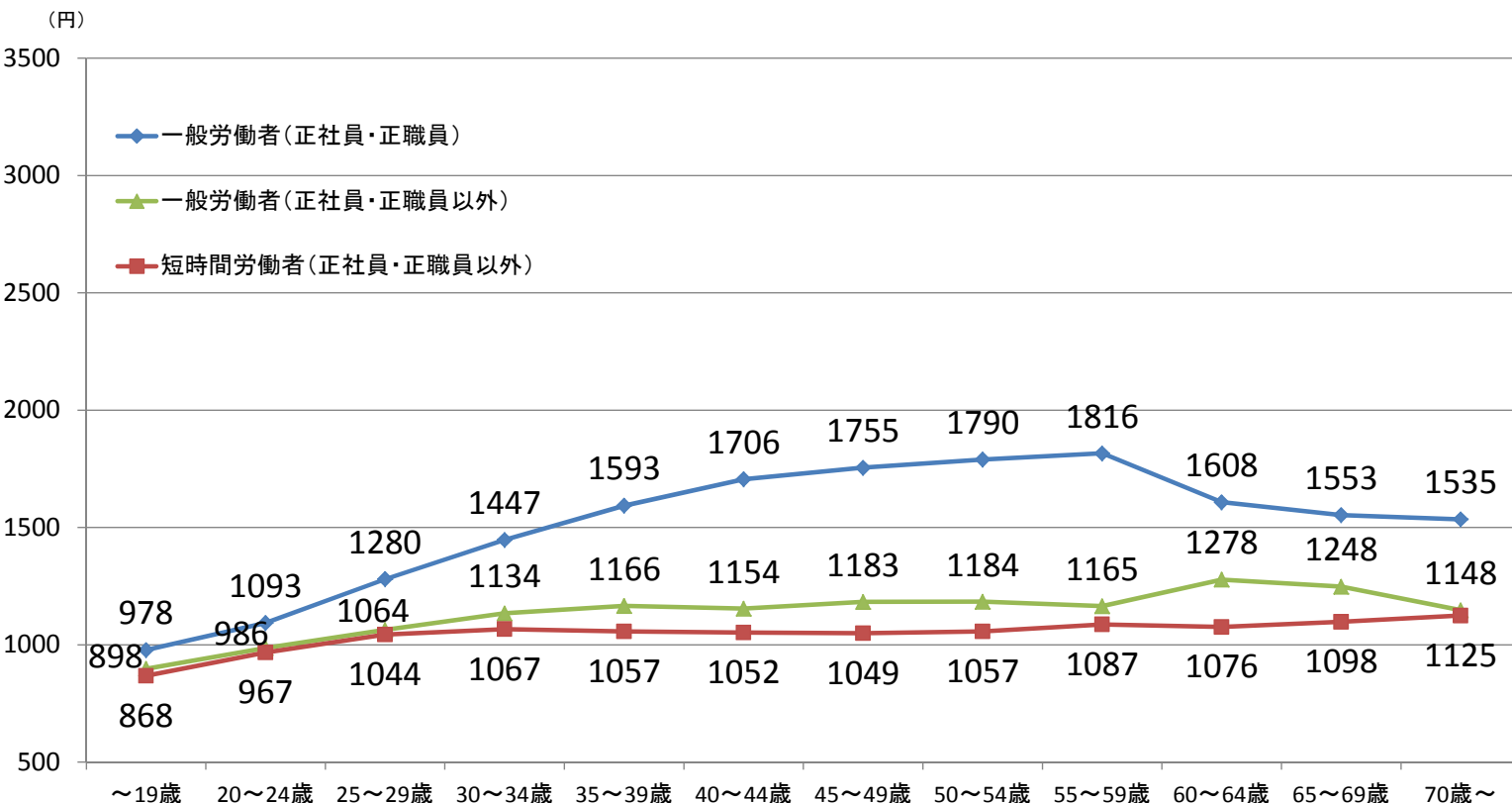
2) 「正社員・正職員」は、事業所において正社員・正職員とする者

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

14

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

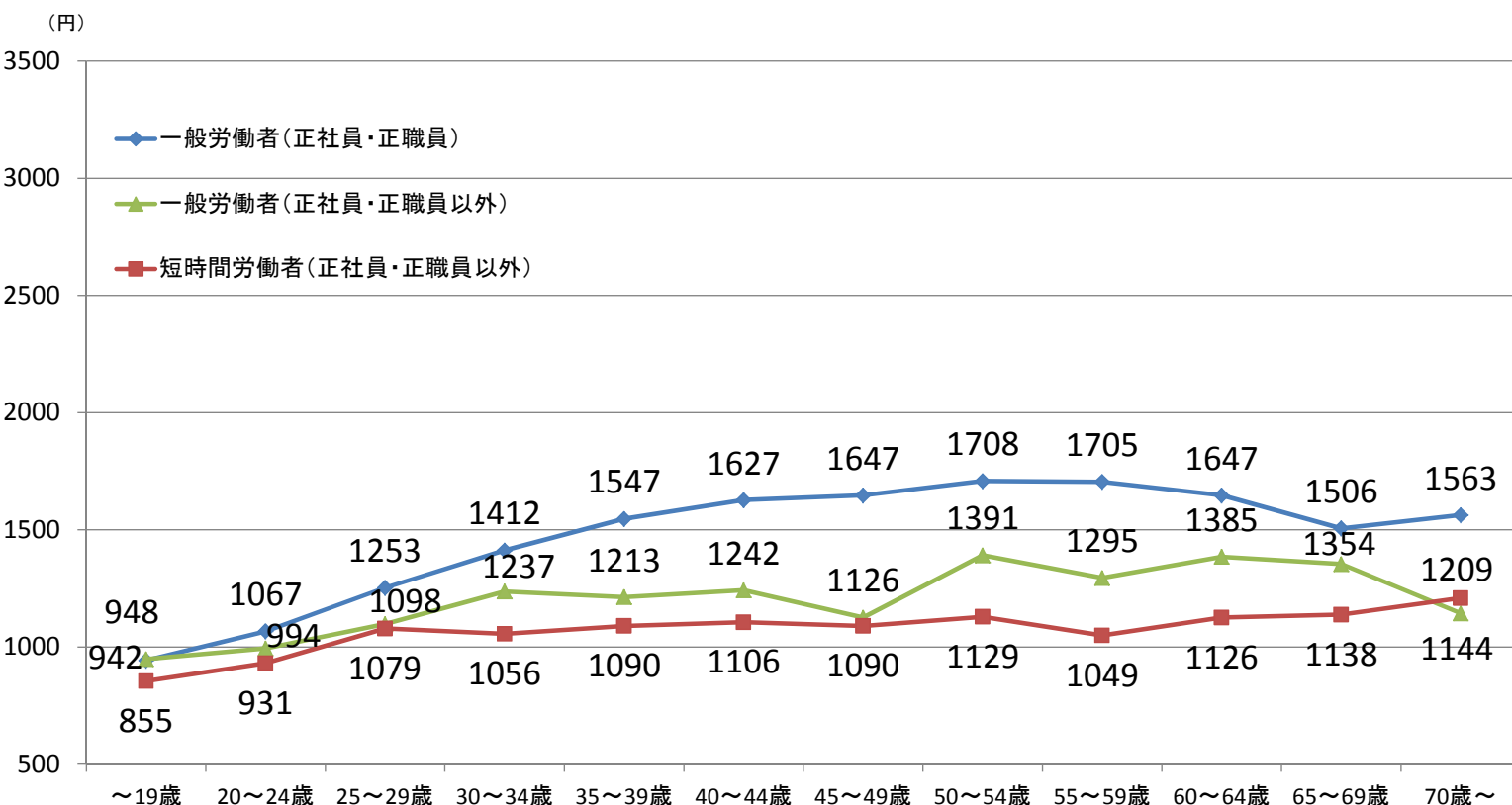
2) 「正社員・正職員」は、事業所において正社員・正職員とする者

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

15

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

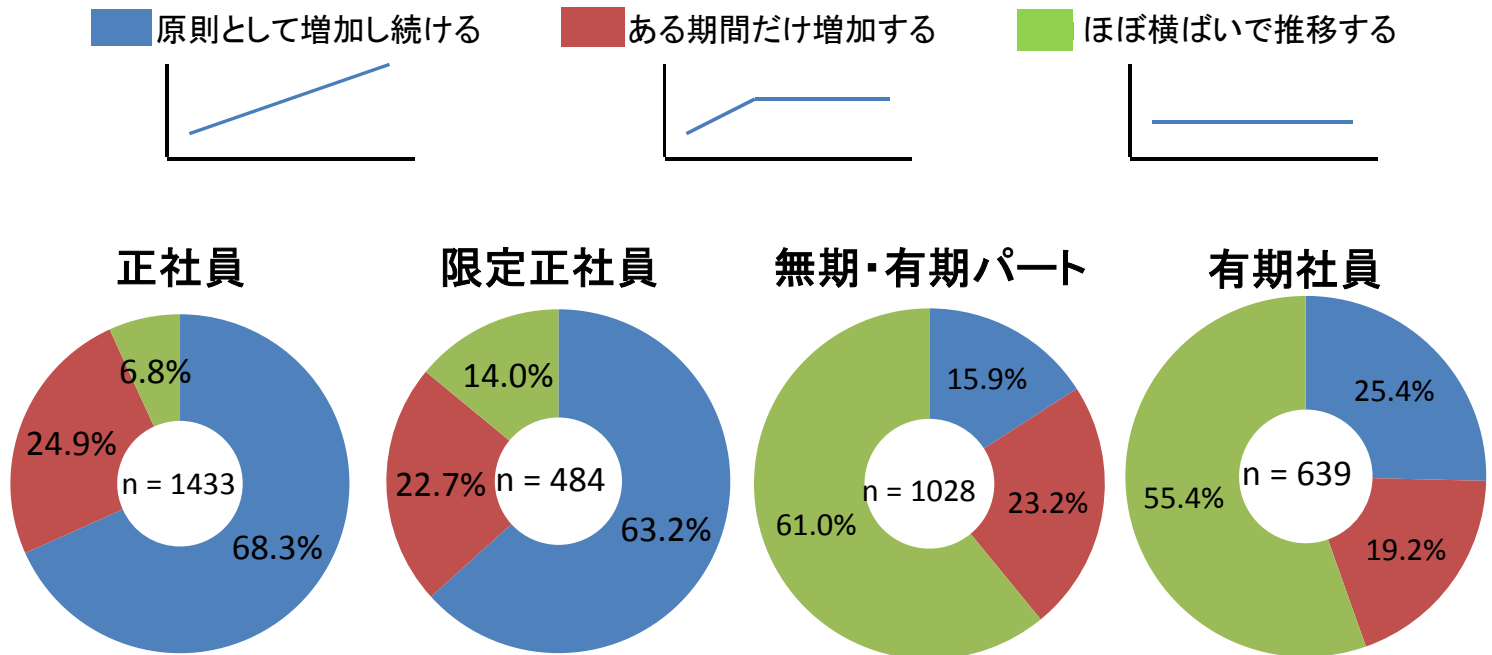
4) 一般労働者(正社員・正職員, 正社員・正職員以外)の賃金は、6月分の「所定内給与額」を6月の「所定内実労働時間数」で除した値

16

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ァイルイメージ(高年齢期を除く)

17

日本で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多い。

「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

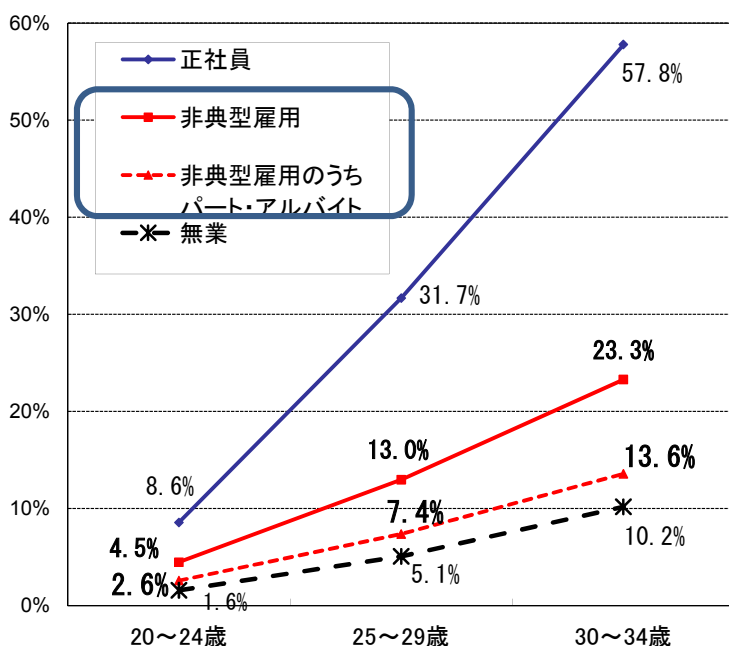
- ・ 男性の家事・育児分担度が高い家庭では、第2子以降の出産意欲が高く、継続就業割合も高い
- ・ 育児不安の程度が高い家庭では、第2子以降の出産意欲が低い

19

結婚の観点から（少子化対策）

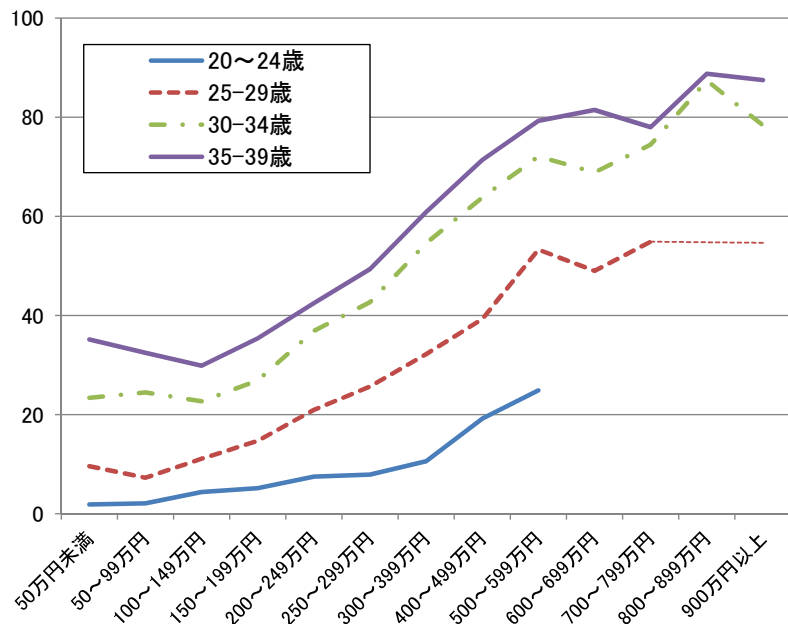
- **非正規雇用の有配偶率・年収が低い層の有配偶率（男性）は低い。**
⇒ **経済的基盤の弱さ・雇用の不安定が、結婚に当たっての「壁」となっている。**

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、

36

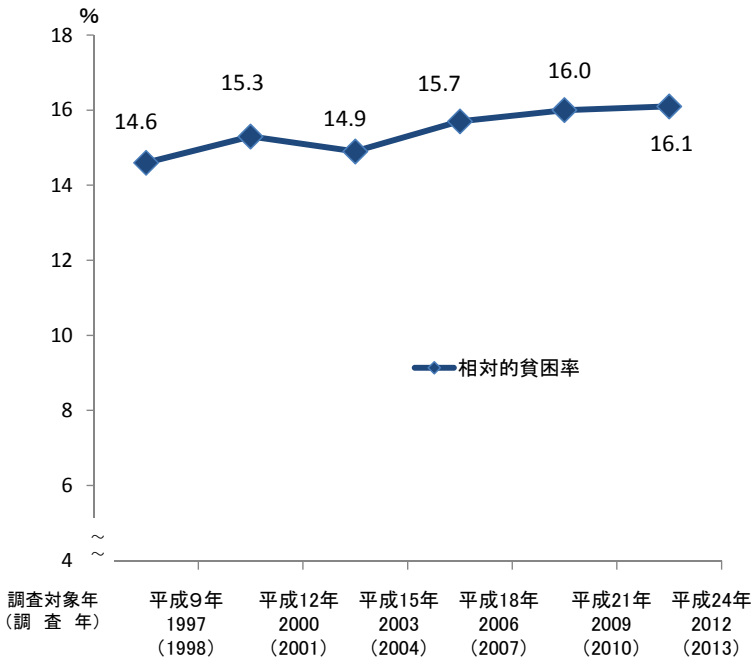
正社員以外の呼称で働いている被雇用者。
2) 年収別配偶者のいる割合（男性）（在学者を除く）について、「20～24歳」の600万円以上の年収階層の数値と、「25～29歳」の「800～899万円」層の数値は資料出所にて公表されていないため不明。

20

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



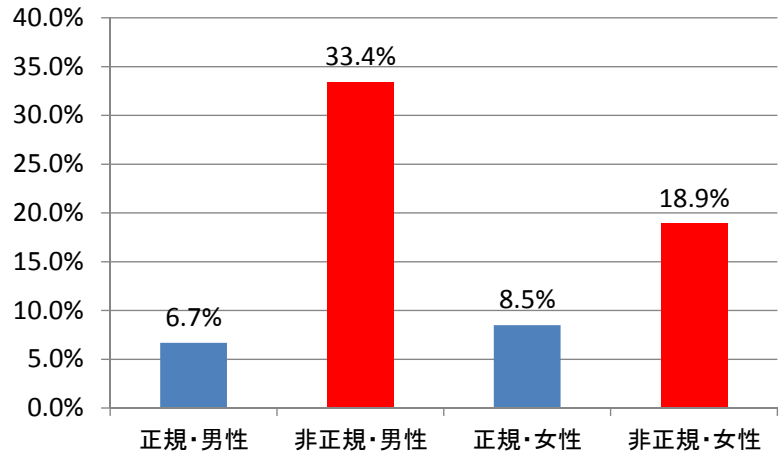
資料:厚生労働省「国民生活基礎調査」

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



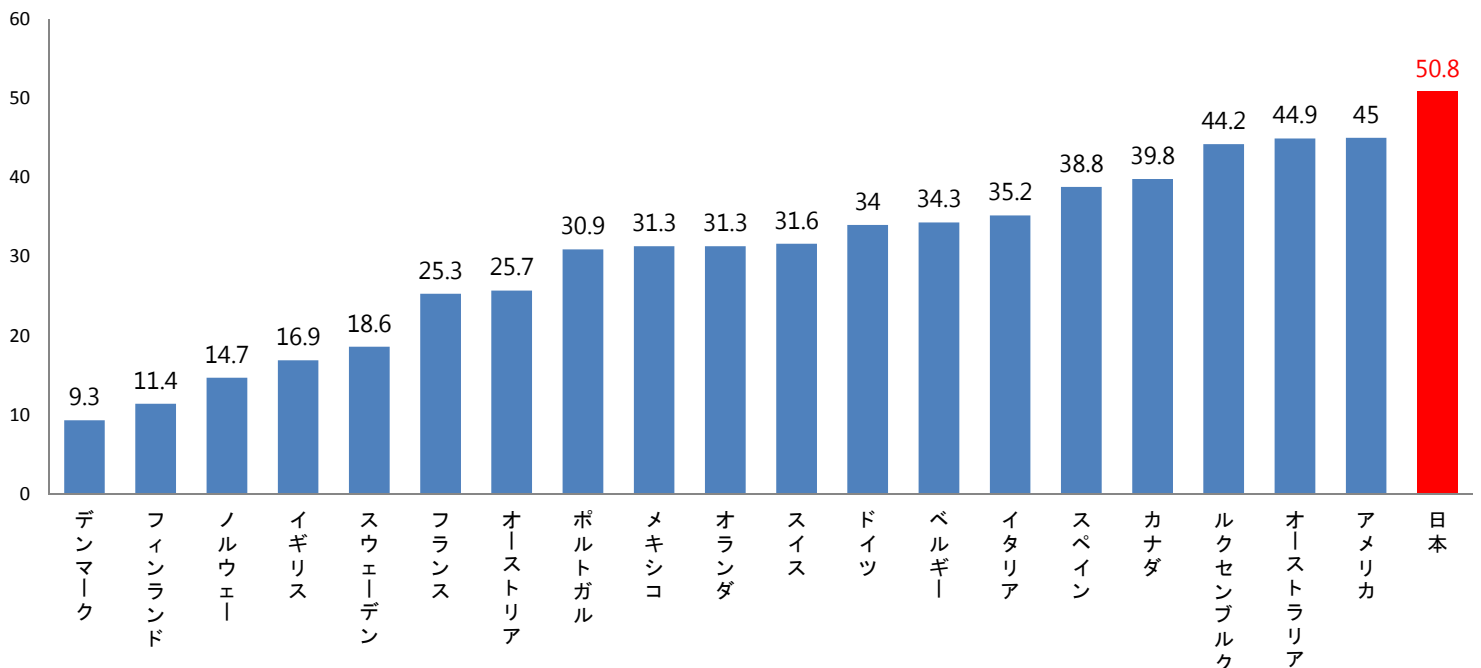
資料:「阿部彩(2015)「貧困率の長期的動向:国民生活基礎調査 1985~2012を用いて」貧困統計ホームページ」(※厚生労働省国民生活基礎調査の個票を筆者が再集計したもの)

21

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)

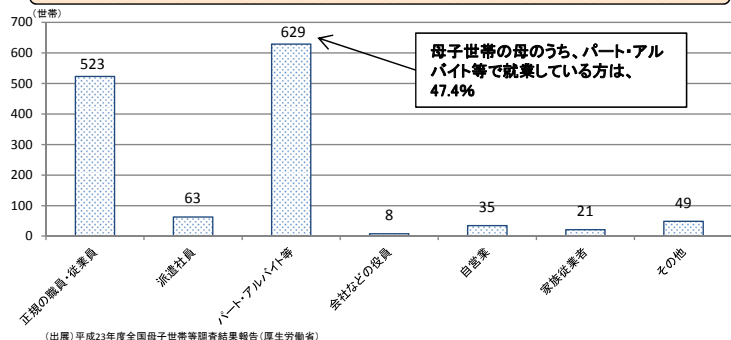
※ 「平均年間収入」及び「平均年間就労収入」は、平成22年の1年間の収入。

ひとり親家庭の就業率(性別・年齢別)

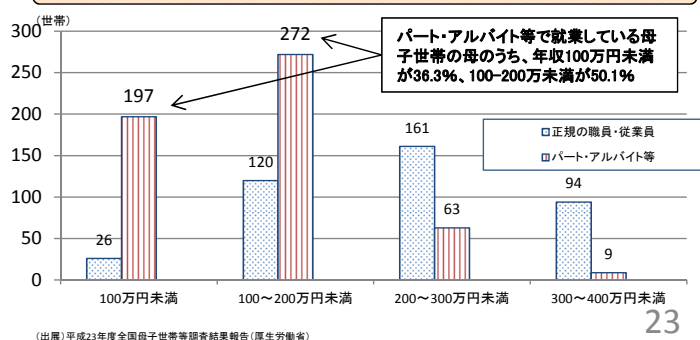
	ひとり親 (15歳～64歳)	母子家庭	父子家庭
日本	85.9	85.4	90
ベルギー	78.8	67.3	91.0
スウェーデン	81.1	-	-
オランダ	74.2	70.1	95.8
イタリア	71.6	71.2	75.7
フィンランド	69.7	70.2	65.9
フランス	68.8	65.5	86.0
アメリカ	66.4	63.2	76.7
ドイツ	64.9	62.5	81.9
スペイン	63.6	61.7	74.6
イギリス	52.7	52.1	59.7

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

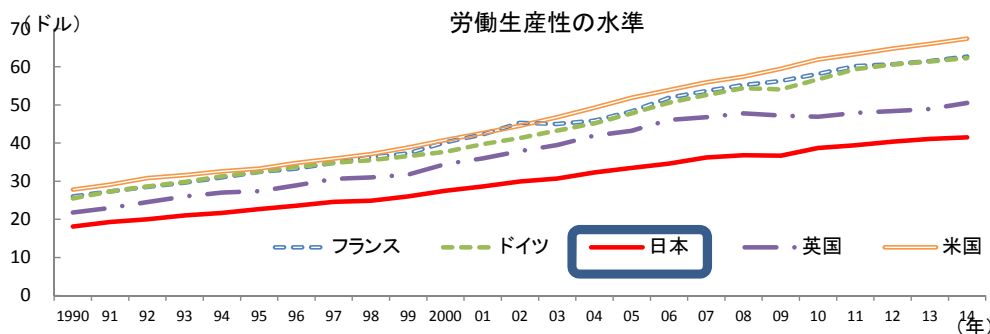


就業している母子世帯の母の地位別年間就労収入

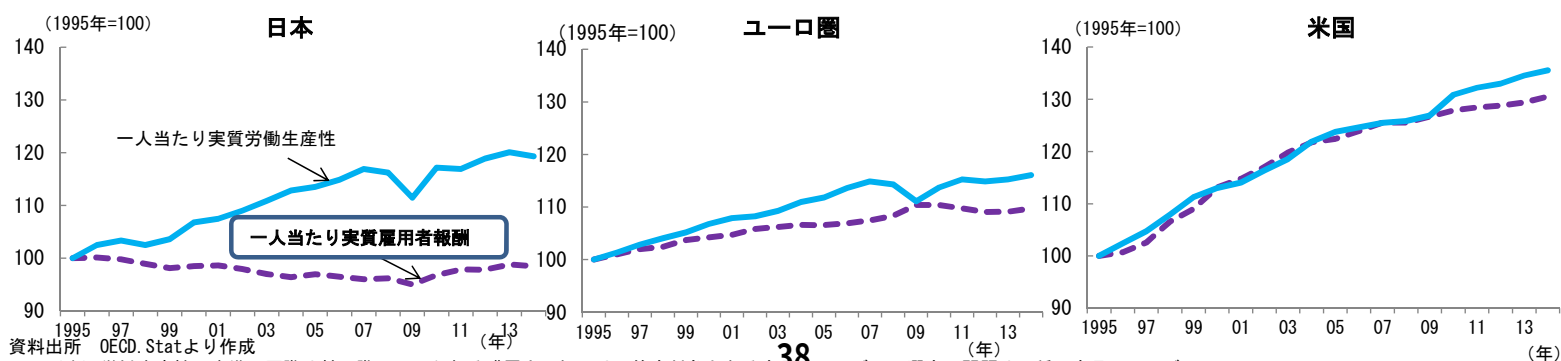


労働生産性の観点から（賃金・教育訓練等）

- 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

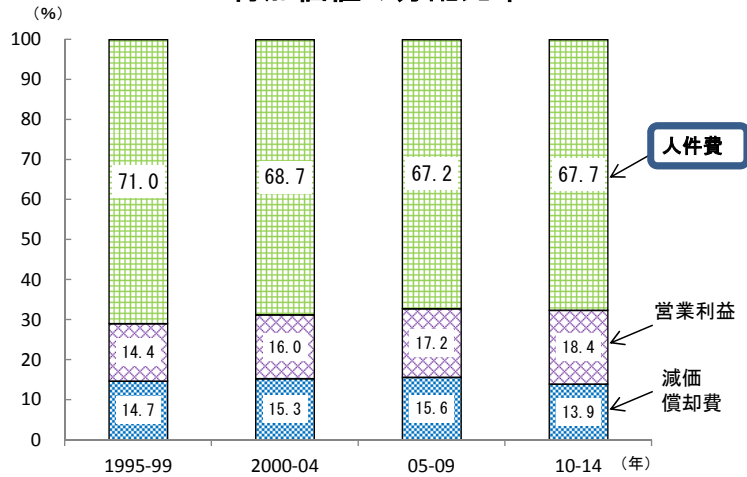


(注) 労働生産性の水準の国際比較の際に用いられる購買力平価には、算定対象となる商品・サービスの選定の問題や同種の商品・サービスでも国によって品質が異なるといった問題があることに留意する必要がある。

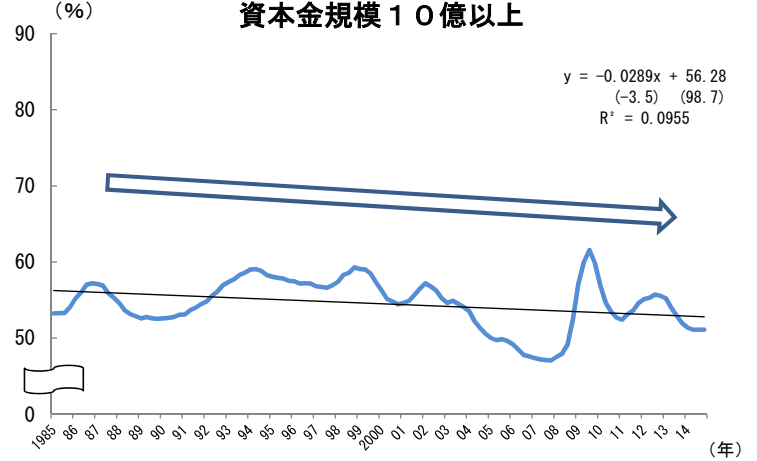
労働生産性の観点から（賃金・教育訓練等）

- 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。

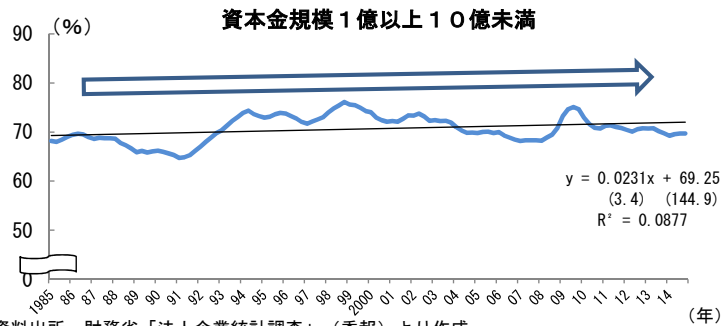
付加価値の分配比率



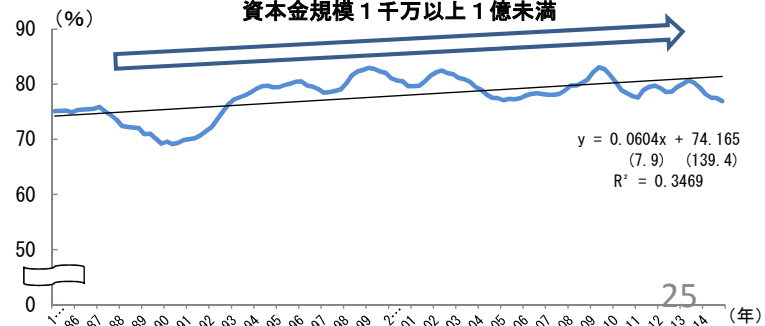
労働分配率
資本金規模10億以上



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

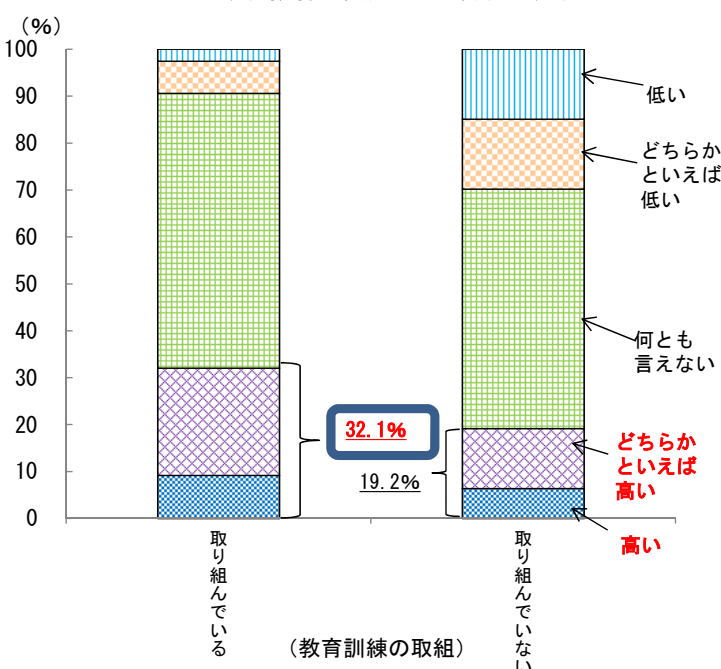


資料出所 財務省「法人企業統計調査」（季報）より作成

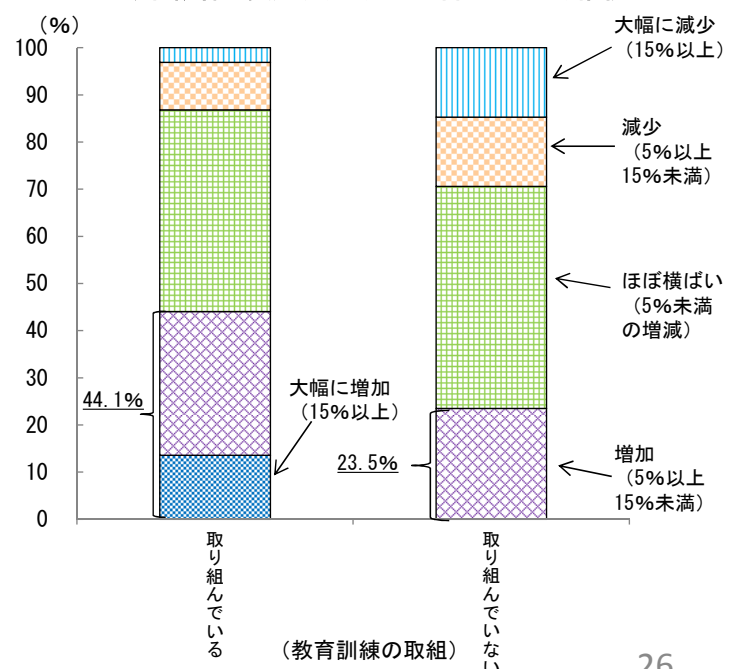
労働生産性の観点から（賃金・教育訓練等）

- 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

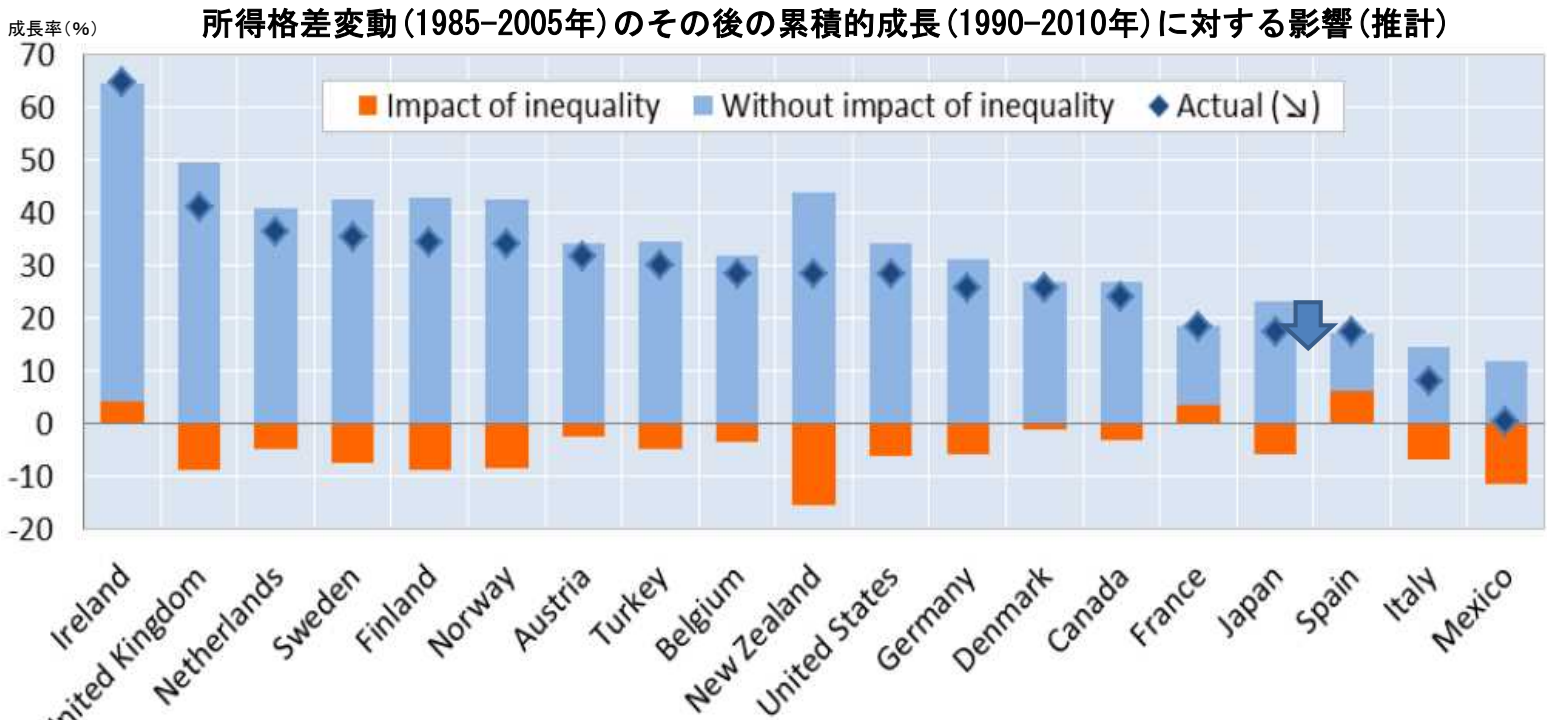


教育訓練の実施状況と過去3年間の売上げ推移



資料出所 (独) 労働政策研究・研修機構「労働時間管理と効率的な働き方に関する調査」（2015年）より作成

- 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、所得格差が拡大するほど、中長期的な経済成長率が低くなる傾向を示唆している。



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

27

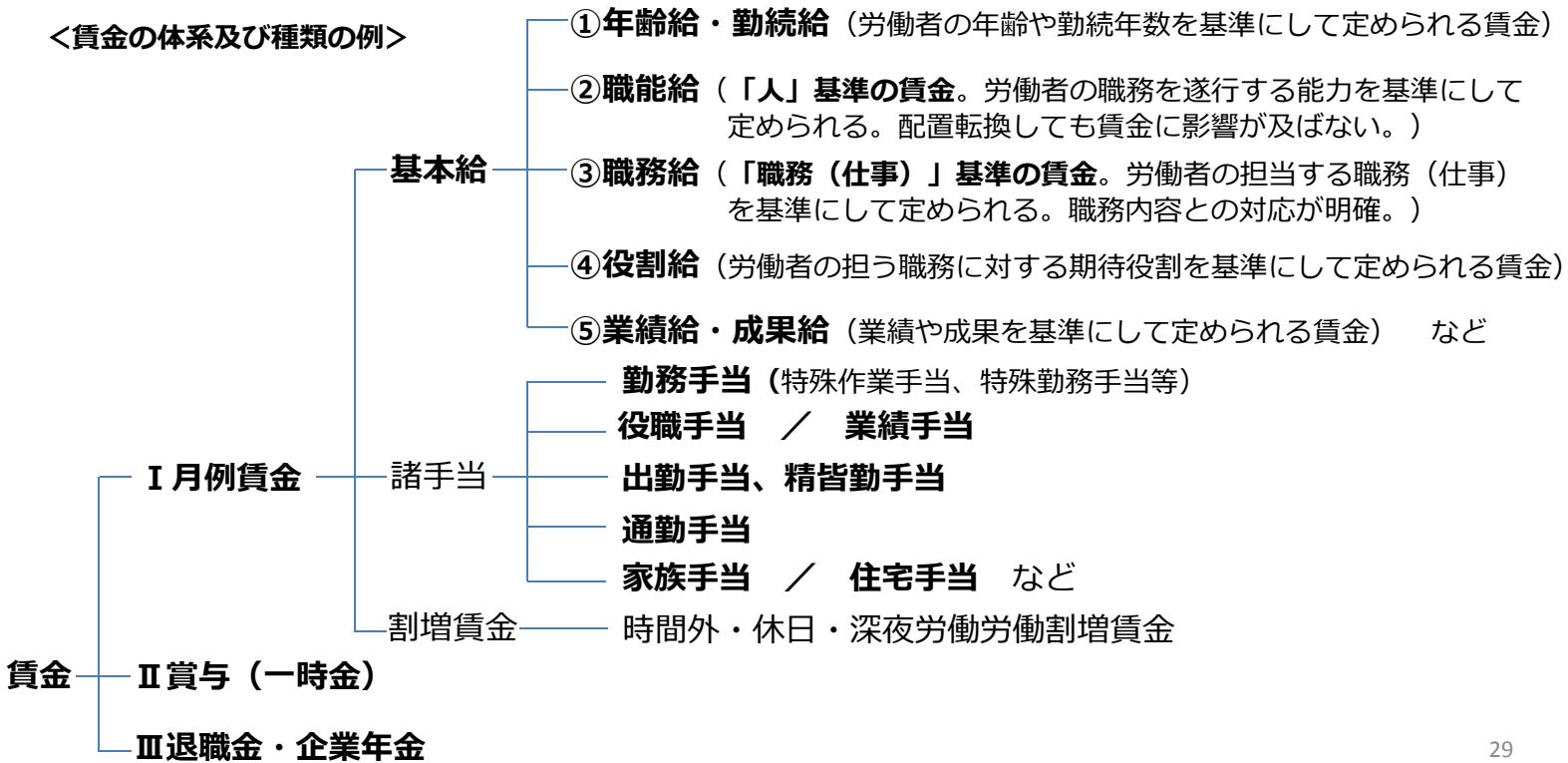
日本の賃金制度の概要・実態

※検討会事務局が、文献・関係団体等からのヒアリング等を踏まえ資料作成したものである。



- 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＞

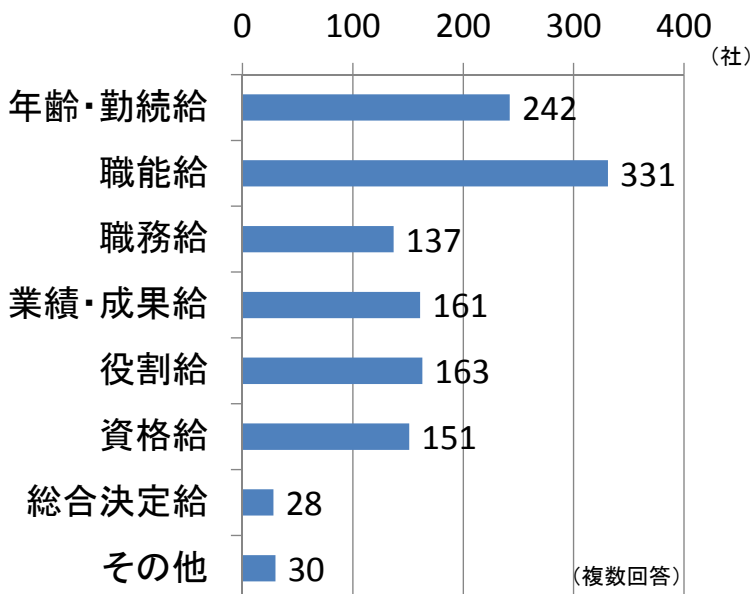


29

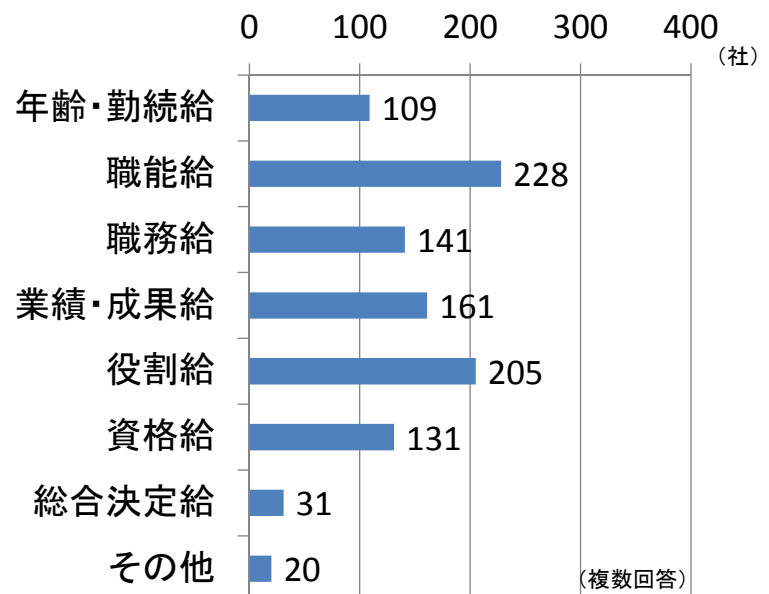
基本給の賃金項目の構成状況（経団連調査）

- 非管理職では、職能給が最も多く、次いで年齢・勤続給が多くなっている。
- 管理職では、職能給が最も多く、次いで役割給が多くなっている。

＜非管理職＞（集計対象企業数：497社）

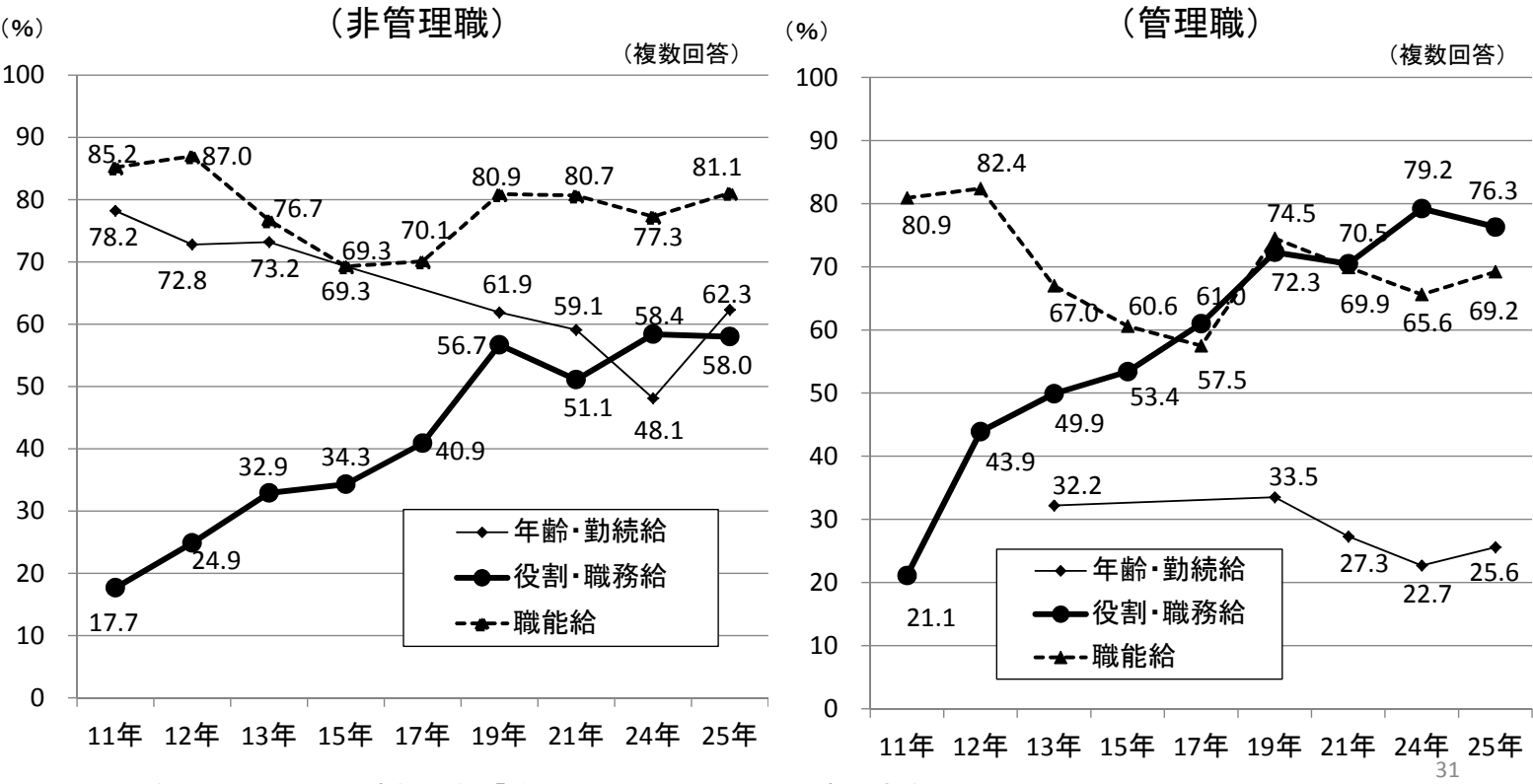


＜管理職＞（集計対象企業数：437社）



職能給、職務給等の導入率の推移

- 基本給の構成要素は、非管理職、管理職とも「役割・職務給」を導入している企業割合が大幅な上昇傾向にある一方、非管理職において、「年齢・勤続給」を導入している企業割合が低下傾向にある。
- 「職能給」については、非管理職、管理職とも概ね横ばい。

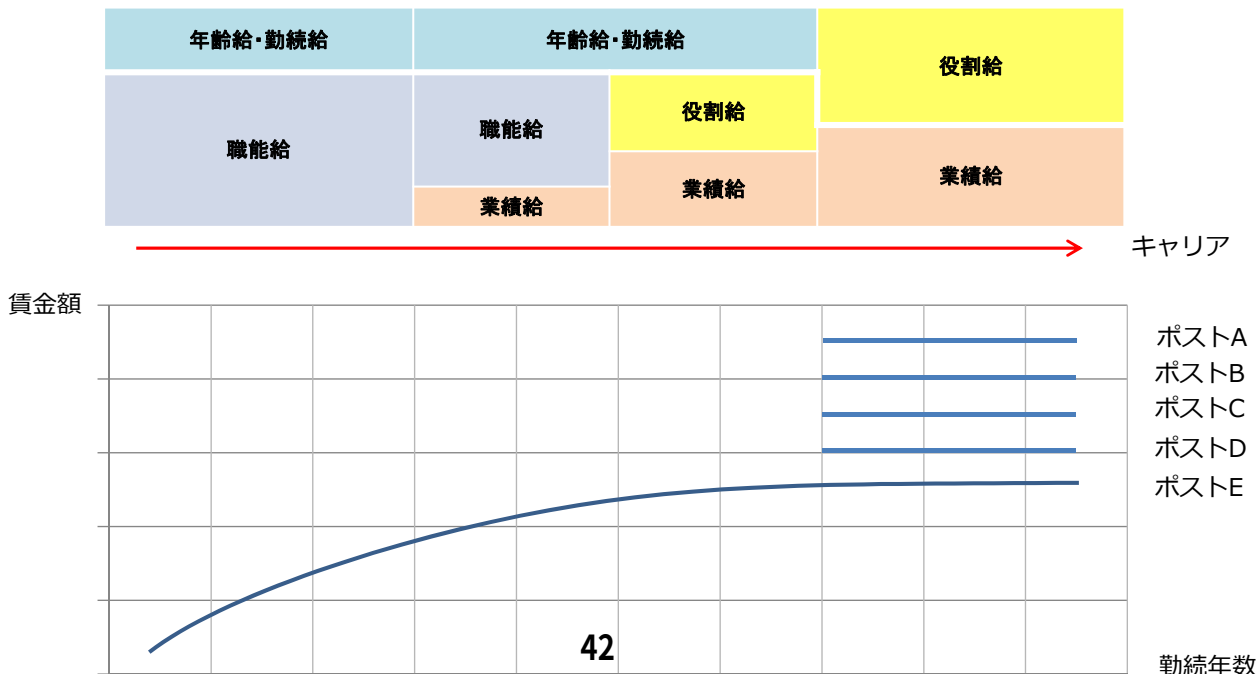


(出所) 公益財団法人日本生産性本部「第14回 日本の雇用・人事の変容に関する調査」

企業内における賃金項目の構成等

- 基本給について複数の賃金項目を採用している企業では、労働者のキャリアの段階や勤続年数等に応じてそれぞれの賃金項目のウェイトを決定するなどの対応も行われている。
- 企業によっては、キャリアの段階、職種別、管理職・非管理職別に異なる賃金表を用いるケースや、賃金項目の組み合わせやウェイトが異なるケースも見受けられる。例えば、職種別では、営業職やタクシー乗務員などの職種では、出来高給などが採用されている。

(キャリアの段階と賃金項目の組み合わせのイメージ)



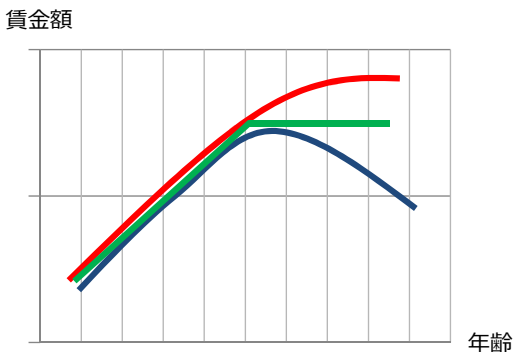
年齢給・勤続給

- 「労働者の年齢」や「労働者の勤続年数」を基準にして定められる賃金。
- 年齢給の場合、賃金額が緩やかに上昇を続けるパターンや一定の年齢まで賃金額が増加した後に同水準を維持するパターン、一定の年齢をピークに減少に転じるパターンがある。
- 勤続給の場合、一定の年齢まで賃金額が増加した後に同水準を維持するパターンや一定の年齢をピークに減少に転じるパターンがある。

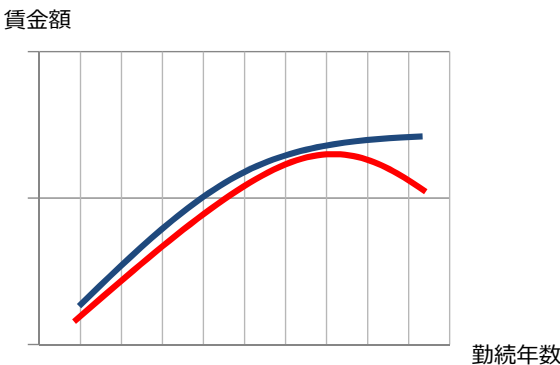
【指摘されている主な特徴】

- ・ 年齢給は、年齢に応じた生活費に配慮できる。
- ・ 勤続給は、長期勤続による能力や経験の向上を評価できる。
- ・ 基本給に占める割合が大きくなるにつれ、能力や職務の内容と乖離が生じやすくなる。

＜年齢給の賃金カーブの例＞



＜勤続給の賃金カーブの例＞



※賃金カーブのパターンや大きさは、企業規模等によって異なる。

職能給

- 「労働者の職務を遂行する能力」を基準にして定められる賃金。「人」基準の賃金。長期雇用を前提。
- 「職能資格制度」により社員を格付けし、格付けに応じて賃金を支給。

【指摘されている主な特徴】

- ・ 柔軟な配置転換によるキャリア形成が可能（配置転換をしても賃金に影響が及ばない）。
- ・ 保有能力を高めようとする動機付けにより、社員の能力開発を促進する仕組み。
- ・ 平均年齢の上昇等により人件費がかさむ傾向が生じる。

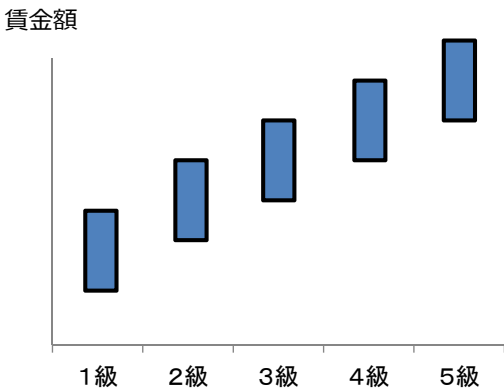


デメリットを緩和する様々な工夫
〔 人事評価による昇給、同一等級内での上限設定、
昇給額の逡減の設定（賃金が高い人ほど昇給額が抑制される）等 〕

＜職能資格制度の例＞

等級	職能レベル	業務遂行要件 (例：知識)
1 級	比較的単純定型的業務を遂行する能力を有するもの	担当業務についての基礎知識を有する
2 級	やや複雑な定型的業務や非定型的業務を遂行する能力を有するもの	一部非定型的業務を遂行しうる程度の基礎知識、実務知識を有する
3 級	熟練的定型的業務や非定型的業務を遂行できる能力を有するもの	一部判断業務を遂行しうる程度のやや広範な実務知識を有する

＜職能給の例＞



職務給

- 「労働者の担当する職務（仕事）」を基準にして定められる賃金。「職務（仕事）」基準の賃金。
- 企業内のあらゆる職務について、「職務分析」（＝職務の情報を収集・整理）を行い、次いでそれぞれの職務について「職務評価」（＝知識、熟練、努力、責任作業条件など職務の困難度と重要度について職務の相対的価値を評価）を行うことにより、職務とその範囲、必要とされる能力を規定した「職務記述書」を作成する。職務の価値に応じて賃金額が定められる。

【指摘されている主な特徴】

- ・ 職務内容と求められる能力が明確なため、外部労働市場から人材を採用しやすい。
- ・ 賃金が低下するような職務への配置転換が難しくなり、組織の硬直化を招きやすい。
- ・ 職務分析、職務記述書の作成に大きな負担。
- ・ 定められた職務内容を超えた柔軟な分担、自発的な補完が期待しにくい。



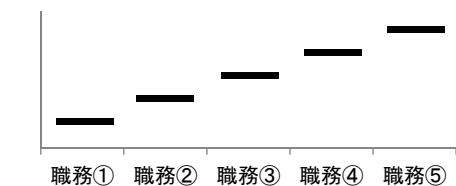
デメリットを緩和する様々な工夫
「職務」基準と「人」基準の複合（範囲職務給）等

＜職務等級制度の例＞

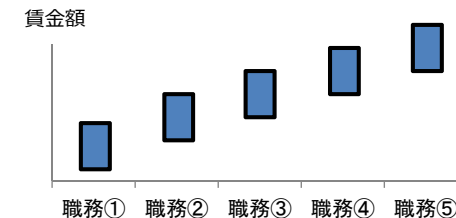
	職務内容	職務評価
職務①		A
職務②		B
職務③		C
職務④		D
職務⑤		E

低
↓
高

＜例 1：シングルレート（単一職務給）＞



＜例 2：レンジレート（範囲職務給）＞



35

役割給

- 「労働者の担う職務に対する期待役割」を基準にして定められる賃金。
- 職務に要求される役割責任・職責・権限のレベルの高さ、大きさにより役割ランクを設定し、従業員を格付け（役割等級制度）、その役割ランクにより、役割給を決定する。日本版の「職務（仕事）」基準の人事処遇制度。

【指摘されている主な特徴】

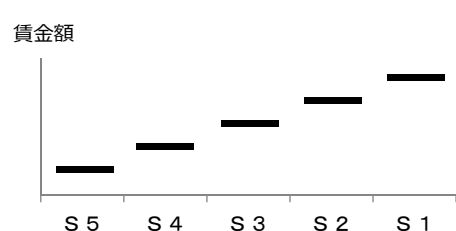
- ・ 仕事に応じた処遇を確保しつつ、職務主義に内在する硬直性を排除（非管理職にも適用可）。
- ・ 職務給に比して賃金処遇の決定根拠が曖昧。

＜役割等級制度の例＞

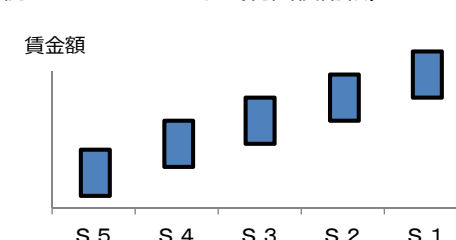
ランク	該当職位	期待役割
S 1	部長	経営方針を踏まえて組織の運営方針を策定し、所管業務全体のマネジメントを行う
S 2	課長	上位方針を踏まえて組織の運営方針を策定し、所管業務全体のマネジメントを行う
S 3	課長補佐	課長を補佐し、担当業務を取りまとめる
S 4	主任	担当業務に関する知識を有し、日常業務を適切に遂行する
S 5	担当	担当業務に関する基本的な知識を有し、与えられた範囲の業務を適切に遂行する

高
↑
低

＜例 1：シングルレート（単一役割給）＞



＜例 2：レンジレート（範囲役割給）＞



36

業績給・成果給

- 「目標の達成度（業績）に対する評価」や「一定期間内に上げた成果」を基準にして定められる賃金。
- 評価に応じて金額は変動するため、業績給には定期昇給という概念がない。
- 業績給では、通常、金額が毎年リセットされる「洗い替え方式」が採用されている。

【指摘されている主な特徴】

- ・ 社員の貢献度に応じた直接的かつタイムリーな処遇を実現できる。
- ・ 業績給等に係る原資総額の枠内で配分されるため、組織ごとに相対的評価により評価される場合、一定の業績を達成しても減額となり不満が生じる場合もありうる。
- ・ 公平な評価がポイントとなる。

<業績給の例>

○ 業績評価ランクごとの定額制

○ 基本給 × 業績評価係数

○ 業績給単価 × 業績評価係数

(※) 業績評価係数の算出例

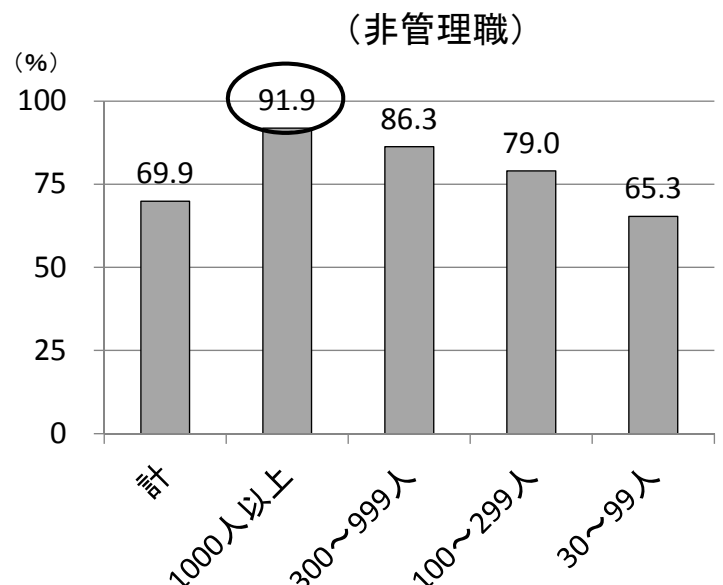
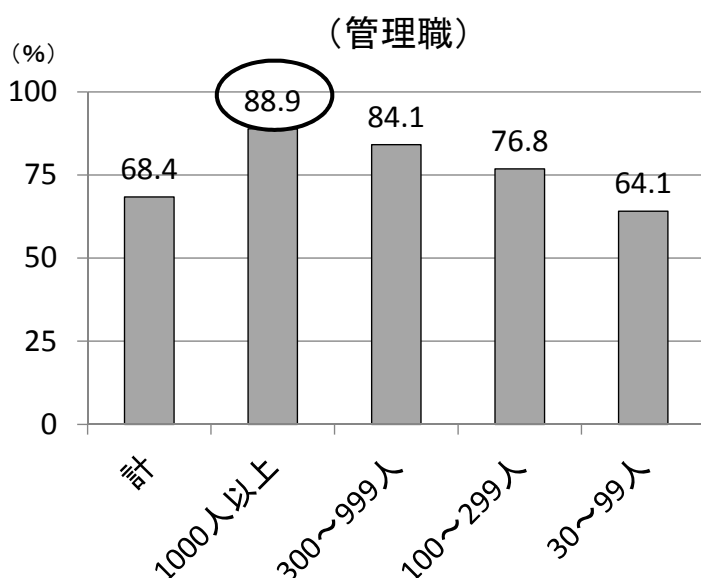
等級	評価				
	A	B	C	D	...
5等級	0.09	0.07	0.05	0.03	...
4等級	0.07	0.05	0.03	0.02	...
⋮	⋮	⋮	⋮	⋮	⋮
⋮	⋮	⋮	⋮	⋮	⋮

高 ← 低

37

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。

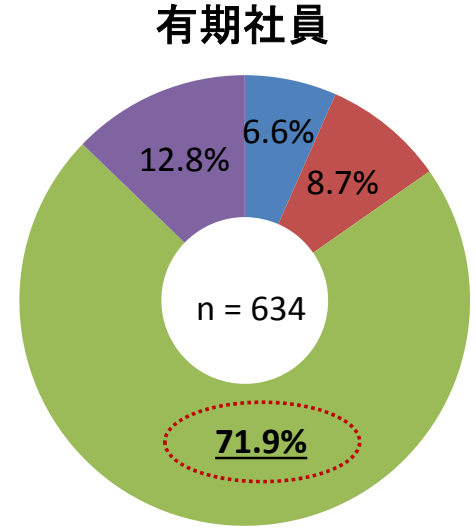
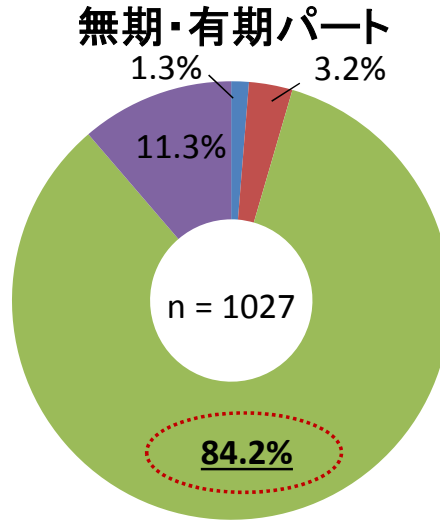
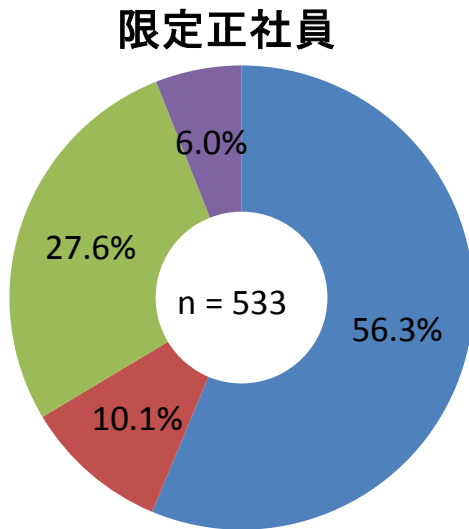


賃金表の適用状況（雇用形態別）

- 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
- 正社員とは異なる賃金表・テーブルを設定している

- 正社員と同じ賃金表・テーブルだが運用を変えている
- 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

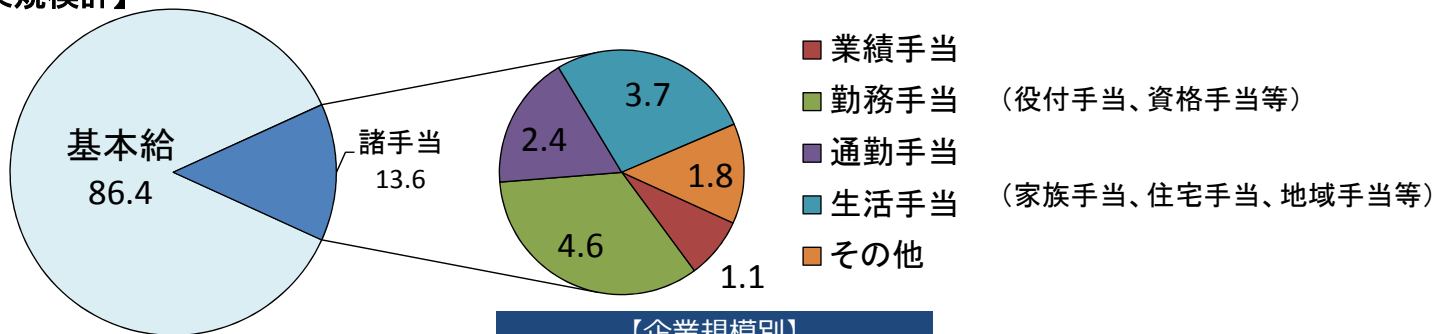
企業規模別回答数：回答のあった事業所1,610所のうち、企業規模が1,000人以上が421(26.1%)、500～999人が297(18.4%)、300～499人が245(15.2%)、100～299人が424(26.3%)、30～99人が116(7.2%)、29人以下が27(1.7%)、企業規模無回答が80(5.0%)となっている。

39

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）

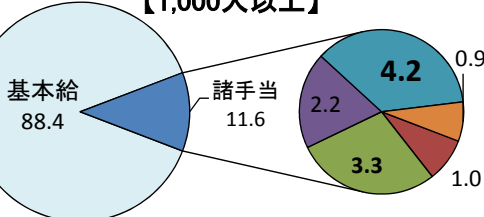
- 企業規模が小さいほど、諸手当に占める勤務手当（役付手当、資格手当など）の比率が高まる傾向。
- 企業規模が大きいほど、諸手当に占める生活手当（家族手当・扶養手当・育児支援手当等、住宅手当など）の比率が高まる傾向。

【企業規模計】

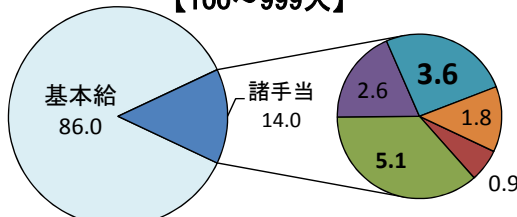


【企業規模別】

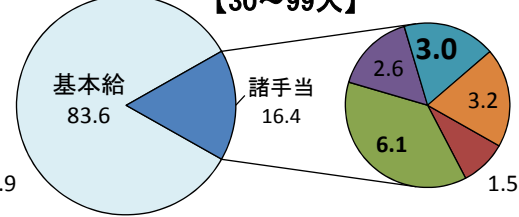
【1,000人以上】



【100～999人】



【30～99人】



（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。

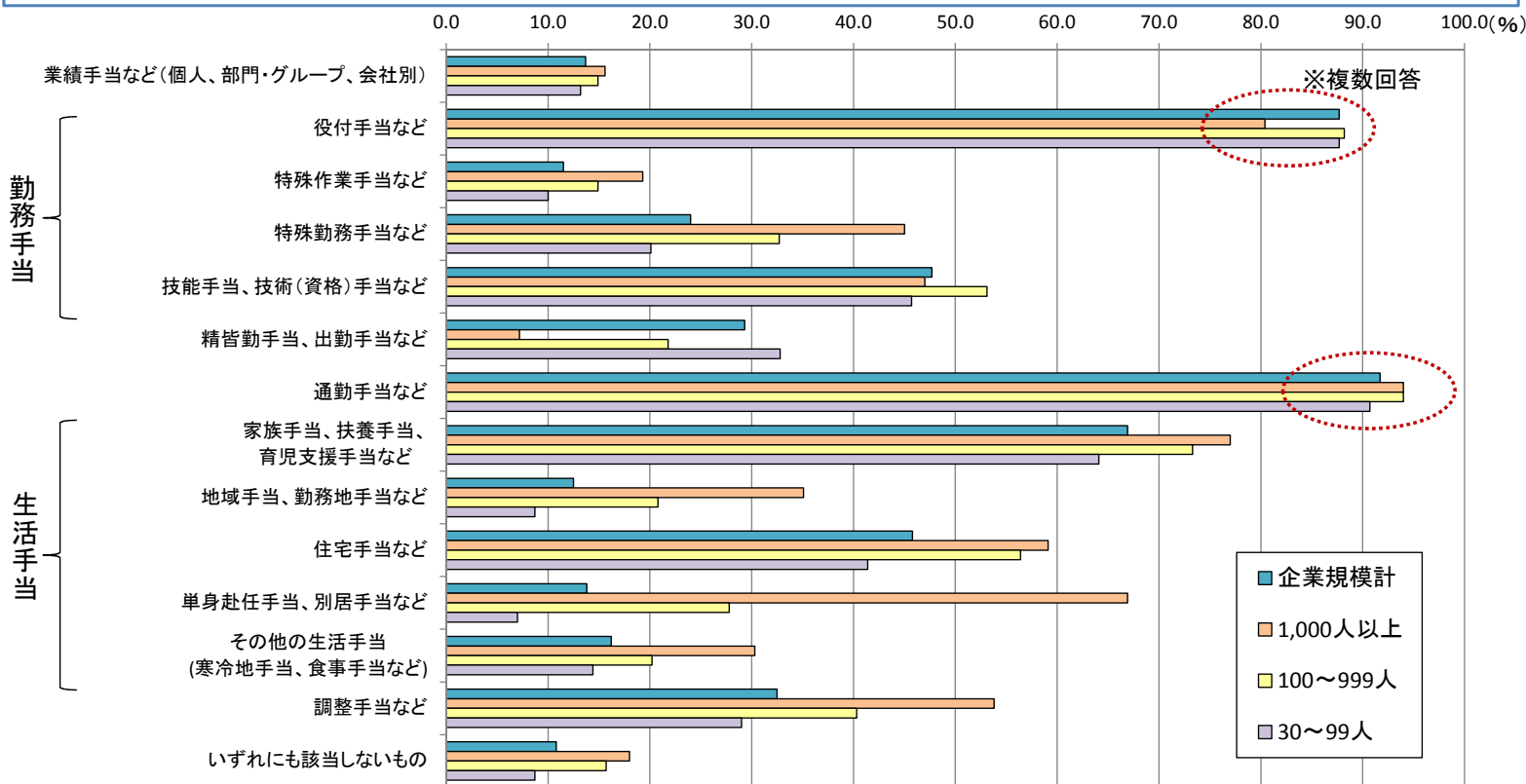
2）諸手当とは、基本給を補充するものとして通勤手当、住宅手当などの名称で支給され①支給条件に該当している場合のみ支給する、②賞与等の算定基礎とならない等の性格を有する。ここでは、所定外賃金や賞与など特別に支払われたものを除く。

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。

40

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。

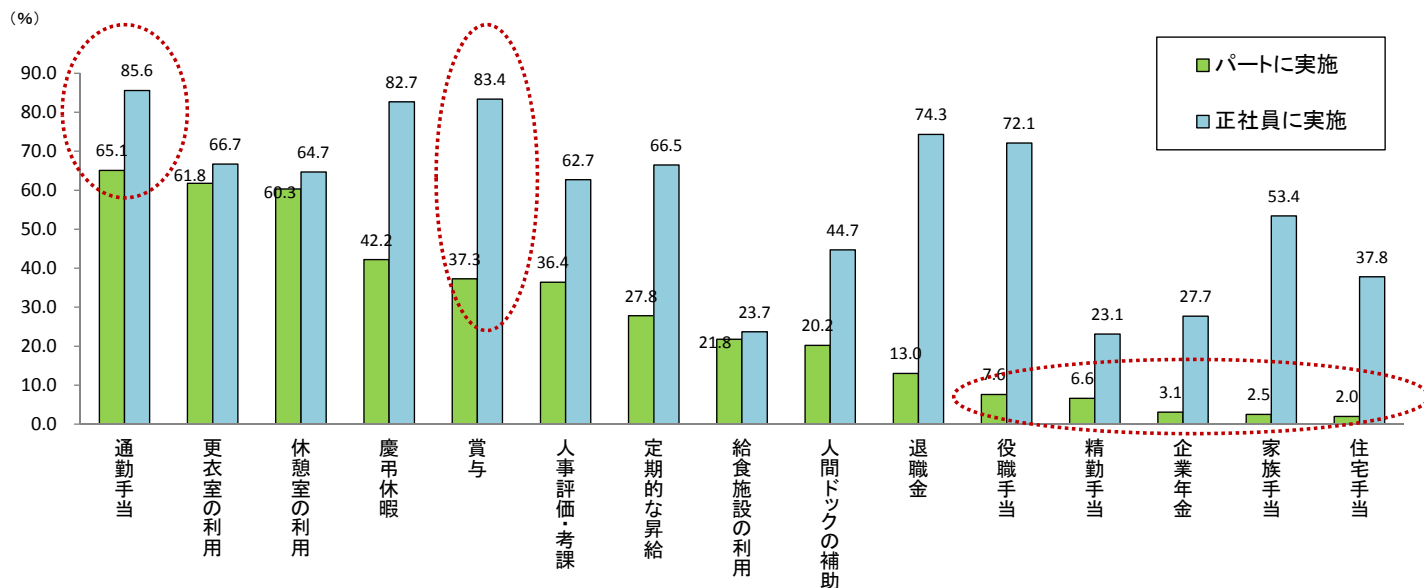
2) 企業規模とは、本社(本店)の他、支社、工場、出張所などの事業所を合わせた企業全体の全常用労働者数。本調査は、常用労働者が30人以上の民営法人を対象。

41

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)

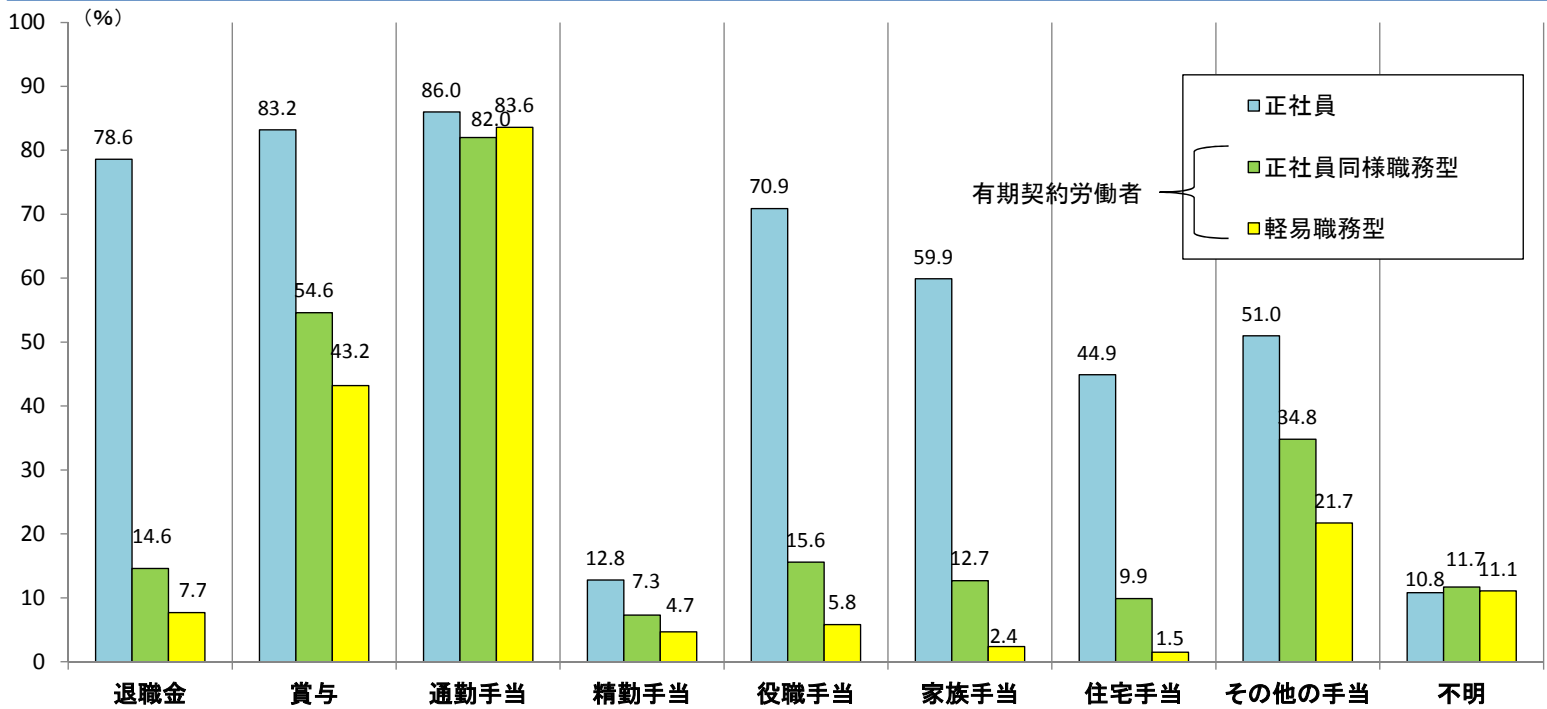
注: 1) 東日本大震災の影響により被災3県(岩手県、宮城県、福島県)を除いて調査している。

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。

42

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)

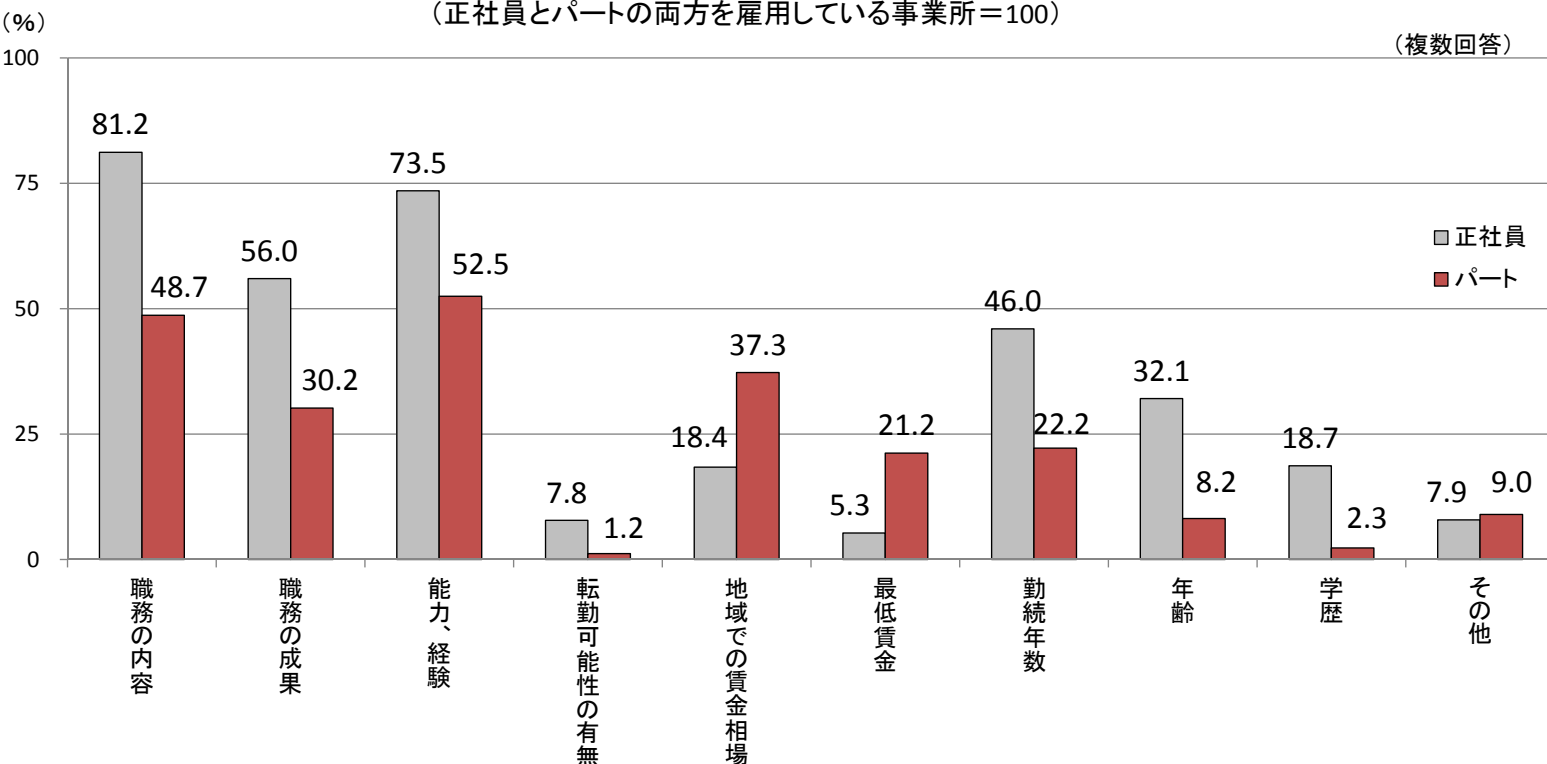
43

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)

(複数回答)



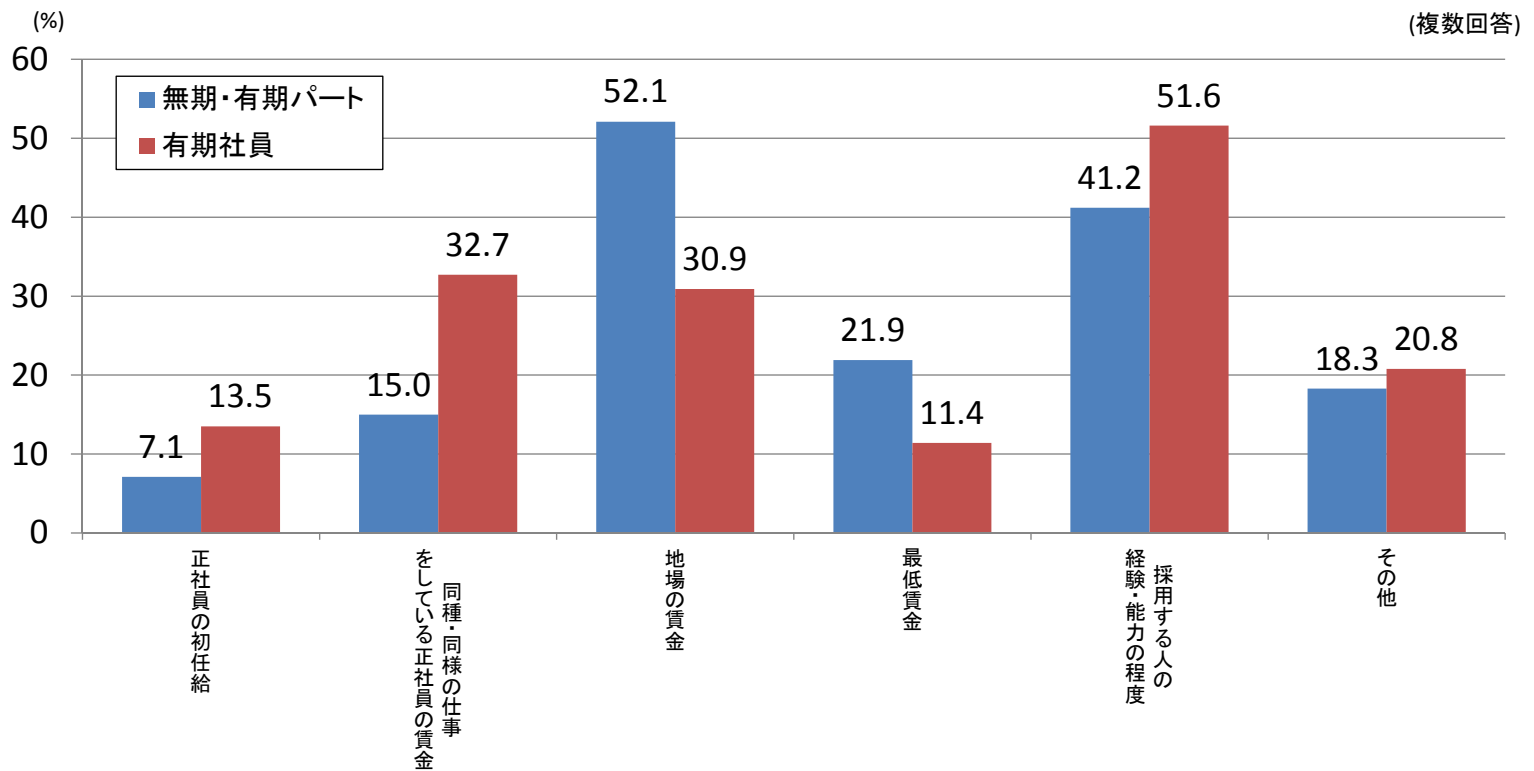
(資料出所) 厚生労働省「パートタイム労働者総合実態調査(事業所調査)」(平成23年)

注: 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。

44

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。

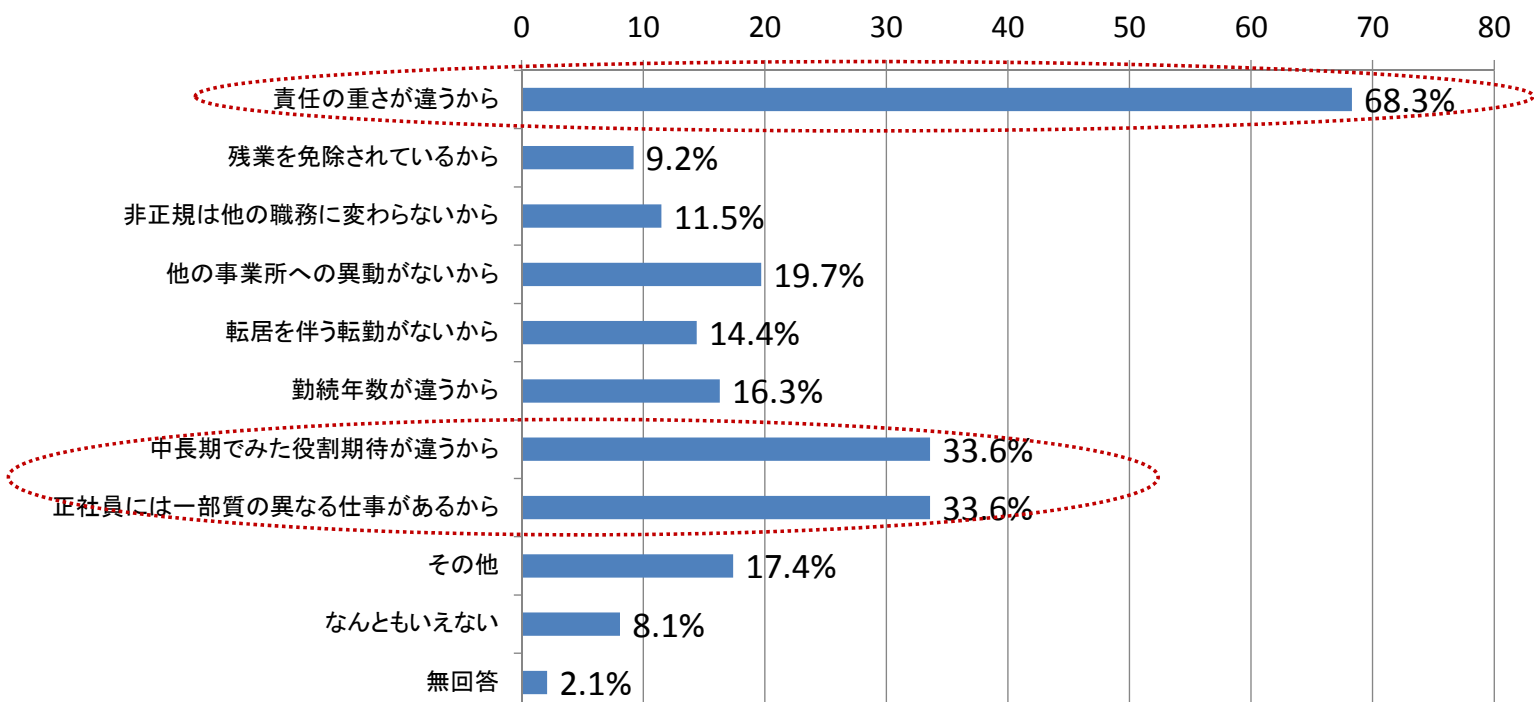


(資料出所) 独立行政法人 労働政策研究・研修機構「多様な就業形態に関する実態調査」(平成23年)
図2-1-12 有期パート、有期社員を採用する際の賃金水準決定の基準等

45

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。



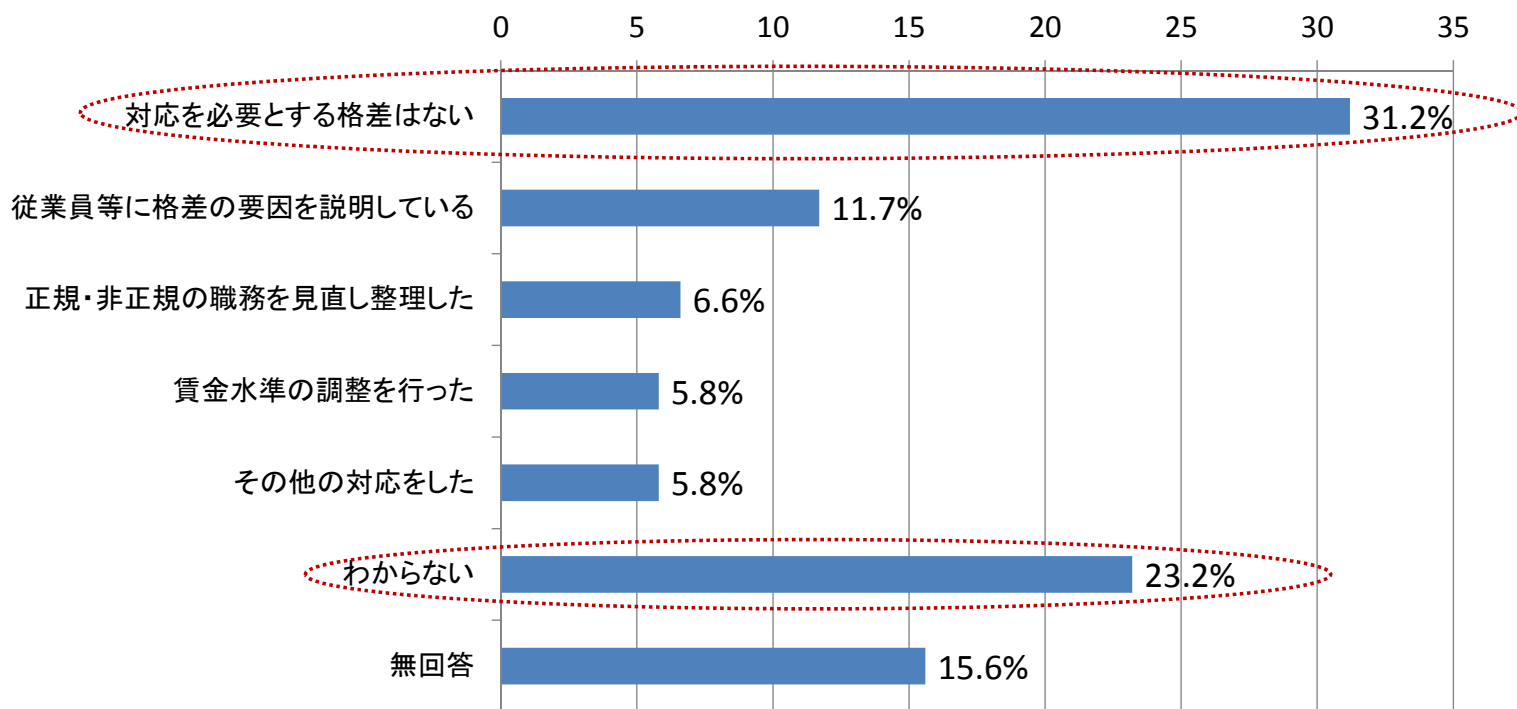
(資料出所) 独立行政法人 労働政策研究・研修機構「多様な就業形態に関する実態調査」(平成23年)
図2-1-15 正社員の方が非正規の従業員よりも賃金が高い要因

※複数回答

46

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

47

日本の現行制度・運用・裁判例

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	①職務内容（＝業務内容＋責任の程度） ②職務内容・配置の変更範囲 （＝「人材活用の仕組み・運用等」） ＋ ③その他の事情 （※従来、詳細解釈を示しておらず）	①～③が正社員と同じ場合 → 同じ待遇 が求められる【いわゆる「 均等 待遇】 （＝正社員より不利な取扱いをしてはならない） （パートタイム労働法第9条）
	①～③が正社員と違う場合	①～③を考慮して「不合理」な待遇差は禁止 【いわゆる「 均衡 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） （パートタイム労働法第8条、労働契約法第20条）
（参考）EU	客観的正当化事由がない場合	正社員（＝フルタイム労働者／常用雇用労働者）よりも 不利益な取扱いを受けない（原則禁止）
	客観的正当化事由がある場合	不利益取扱いが許容される（例外） （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）

49

日本：雇用形態間の待遇格差に関する規定 ①

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、職務の内容及び当該事業所に雇用される通常の労働者との短時間労働者（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に配慮しなければならない。

51

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>	通常の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

通常の労働者（正社員）と
同じ

パートタイム労働者・有期契約労働者のうち
職務内容・人材活用の仕組み及び運用が…

通常の労働者（正社員）と
異なる

52

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
パートタイム労働者 ○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	【労働条件の明示】(第6条) ・「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) 【待遇の原則】(均衡待遇・第8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、<u>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> 【均等待遇】(第9条) ・以下が<u>通常の労働者と同一の短時間労働者</u>は全ての待遇につき差別的取扱いを禁止 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) 【賃金】(第10条) ・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</u>、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) 【教育訓練】(第11条) ・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</u>に対しても実施(義務)(第1項) ・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</u>、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) 【福利厚生施設】(第12条) ・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> 【事業主が講ずる措置の内容等の説明】(第14条) ・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)の決定に当たり<u>考慮した事項</u>について、短時間労働者に説明(義務)(第2項)

53

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、<u>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>
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<u>考慮した内容</u>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<u>均衡を考慮しつつ</u>、同種の業務に従事する<u>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)</u>(第30条の3第1項) ・派遣先の労働者との<u>均衡を考慮し、教育訓練、福利厚生</u>その他必要な措置を実施(<u>配慮義務</u>)(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)

53

54

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条第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)
◇ 同一の使用主との間で、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
◇ 賃金決定等の際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)

55

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。

【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いない。**

・ **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

57

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。

【派遣】 労働者派遣法第30条の3、第31条の2及び第40条

《均等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り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
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。	有期契約のパート労働者（契約は反復更新） ・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、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。 ○賃金は、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。	【原告一部勝訴】 ※東京高裁で和解成立 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、 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して、公序良俗違反の違法を招来する場合がある」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、同じ勤務年数の女性正社員の8割以下となるときは、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。」とした。

日本郵便通送事件（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
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。	有期契約のパート労働者（契約は反復更新） ・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。 ・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。 ○賃金については、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。	【原告敗訴】 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ふことはできず、 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、契約自由の範疇であり、何ら違法ではないとした。

雇用形態の違いによる賃金等格差をめぐり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。いわゆる均等待遇）・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。	有期契約のパート労働者（契約は反復更新） ・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） ○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）	【原告敗訴】 ※最高裁で確定 ○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ることもできない。 ○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）。

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。	有期契約のパート労働者（契約は反復更新） ・原告（準社員（正社員の所定労働時間は8時間にに対し、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（※）。 ※ 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と定められていたが、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。 ○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。	【原告一部勝訴】 ※福岡高裁で和解成立 ○（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。

61

（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。

労働者の職務に応じた待遇の確保等のための施策の推進に関する法律（職務待遇確保法）の概要

（平成27年法律第69号）

【平成27年9月16日公布、施行】

■ 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。
--

欧州諸国と日本の雇用慣行

63

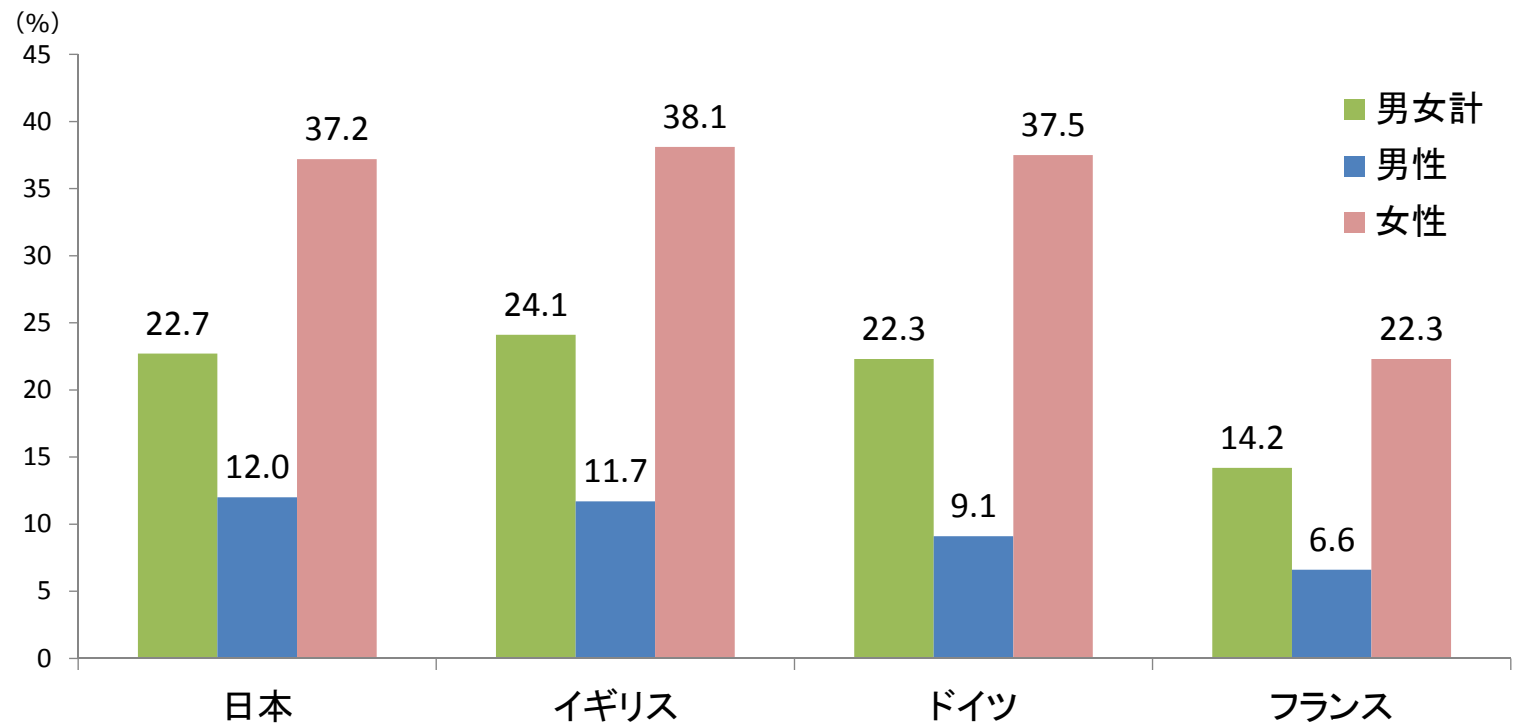
雇用状況 日本と欧州諸国の比較

	日本 	ドイツ 	フランス 	イギリス 
人口 (2015)	1億2,657万人	8,069万人	6,440万人	6,472万人
労働力人口 (2014)	6,587万人	4,194万人	2,859万人	3,264万人
労働力率 (2014)	59.4% 男性：70.4% 女性：49.2%	60.4% 男性：66.3% 女性：54.8%	56.2% 男性：61.1% 女性：51.8%	63.2% 男性：69.2% 女性：57.6%
失業率 (2014)	3.6%	5.0%	10.3%	6.1%
若年失業率※ (2014)	6.3%	7.8%	23.2%	16.3%
実質GDP 成長率	2001～2005：1.2% 2006～2010：0.4%	2001～2005：0.6% 2006～2010：1.3%	2001～2005：1.7% 2006～2010：0.8%	2001～2005：2.8% 2006～2010：0.4%

※イギリス以外は15～24歳の失業率、イギリスは16～24歳の失業率を指す。

就業者に占める短時間労働者の割合（2014年）

○ いずれの国においても、就業者に占める短時間労働者の割合は、男性よりも女性の方が高い。



（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2016」

OECD database "Labor Force Statistics" 2015年9月現在

注）短時間労働者の定義は、主たる仕事について通常の労働時間が週30時間未満の者。

日本：労働時間は通常の労働時間ではなく、実労働時間

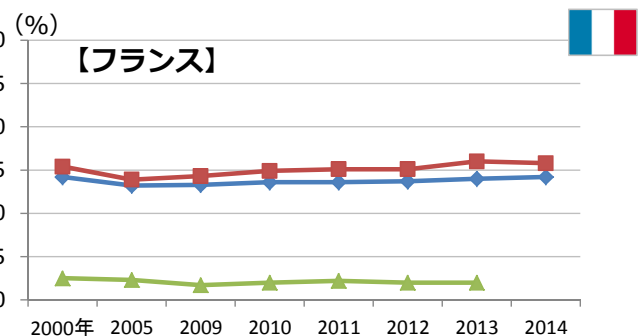
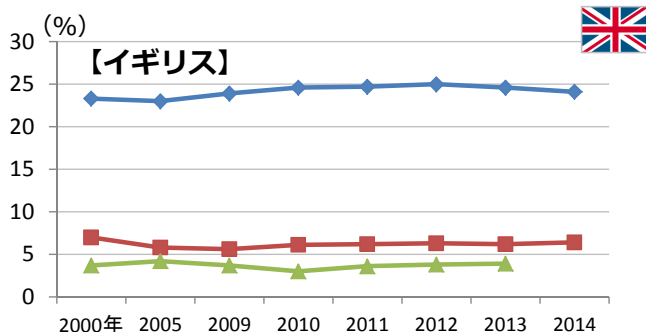
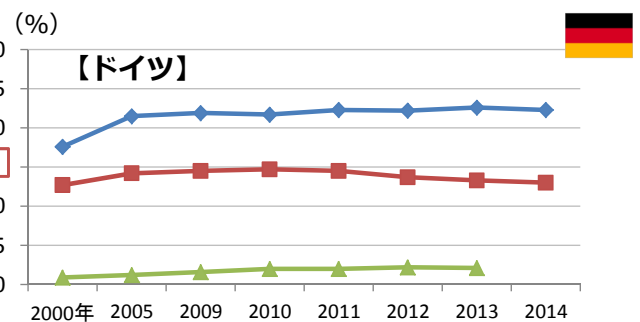
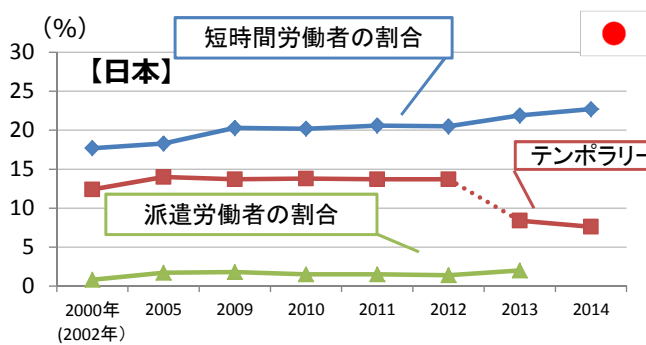
日本以外：通常の労働時間（所定外労働時間、残業時間を含む）

65

就業者に占める非正規労働者の割合（推移）

○ 就業者に占める短時間労働者の割合は、日本・ドイツでは緩やかな上昇傾向にある。

○ テンポラリー労働者・派遣労働者の割合は、いずれの国でも横ばい。



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2016国際労働比較」第3-7表、第3-9表、第3-11表

注1）短時間労働者の定義は、主たる仕事について通常の労働時間が週30時間未満の者。日本の短時間労働者の割合の2000年の数値は2002年の数値。

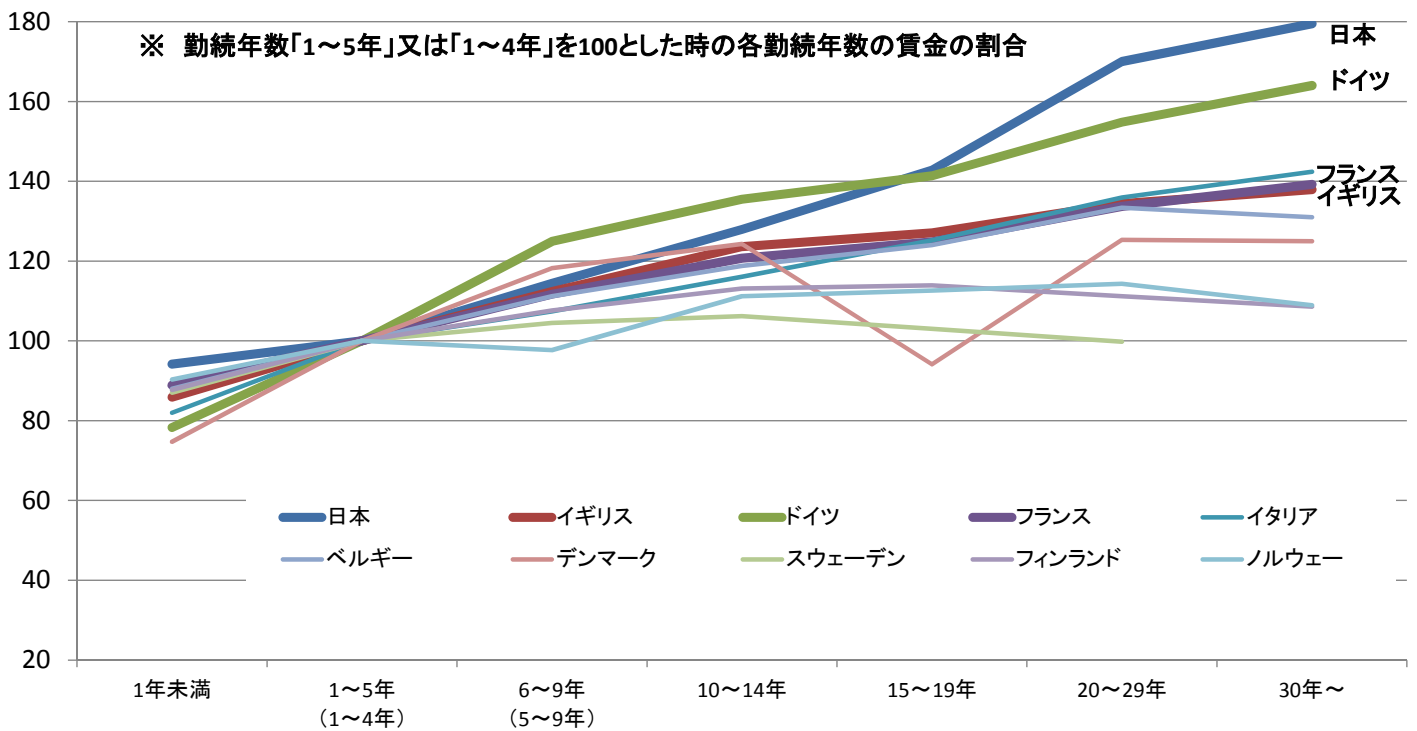
注2）テンポラリー労働者の定義は国により異なる。

日本：労働力調査。非農林業。一年以内の契約で雇われている者（臨時雇・日雇）を対象。2013年から調査票の「従業上の地位」欄に「常用雇用の人（有期の契約）」の解説を明記した影響で、それまで「臨時雇」と回答していた者が「常用雇用（有期）」に移行した結果、減少した可能性がある。

日本以外：Eurostat: European Labour Force Survey による4月推計値。労使双方の合意により、特定日、役務の完成、あるいは代替要員による臨時的な補充がなされていた被用者の復帰など客観的な条件により雇用期間が定められた労働者。期間の定めのある雇用契約の場合、その条件が記載されるのが一般的。具体的には、臨時・季節雇用、派遣事業所を介した雇用、特定の訓練・養成契約に基づく労働者等が対象。

諸外国の勤続年数別賃金カーブ

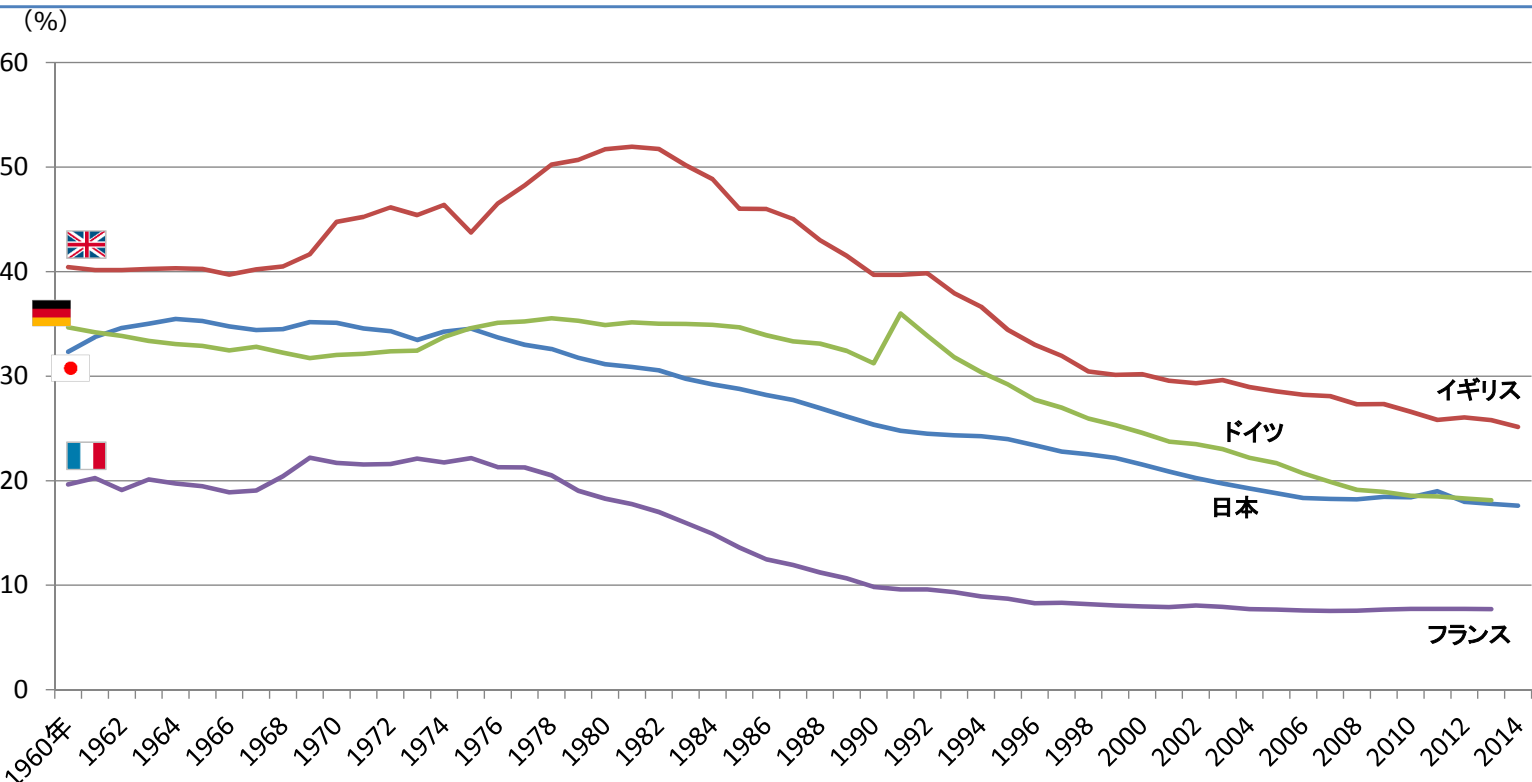
- 日本・ドイツ・フランス・イギリスのいずれの国においても、勤続年数に応じて賃金カーブが上昇する傾向にある。



67

労働組合組織率の推移

- 日本では、1970年代半ば以降、組織率が低下傾向にある。
 ○ フランスでは、1970年代の終盤から組織率が低下し、2000年代は低い水準で横ばい。
 ○ イギリスでは1980年代以降、ドイツでは1990年代以降、組織率が低下傾向にある。



60

68

パートタイム労働法制 日本と欧州諸国の比較

【未定稿】

 日本	○ パートタイム労働者がその有する能力を一層有効に発揮することができる雇用環境を整備するため、パートタイム労働者の納得性の向上、正社員との均等・均衡待遇の確保、正社員への転換の推進等を図る。 ○ 主な内容は、①労働条件の文書交付・説明義務、②均等・均衡待遇の確保の推進、③通常の労働者への転換の推進、④苦情処理・紛争解決援助等。
 ドイツ	○ もともと家庭責任を担う女性のための労働形態として発展してきたパートタイム労働を、安価な不安定雇用としてではなく、個人のライフスタイルに対応した働き方として積極的な活用を促進。 ○ パートタイム労働・有期雇用契約法は、パートタイム労働を促進することを目的としており、使用者は、管理職を含む労働者にパートタイム労働を認める義務があるとされている。 ○ 具体的には、労働者は、雇用関係が6ヶ月以上ある場合、パートタイム労働を請求できる権利を持つこととされ、それを拒む経営上の理由がない限り、使用者は労働時間の縮減に同意し、労働者の希望に応じて労働時間の配分を決めなければならない。他方、労働時間を再び延長することについては、労働者に弱い請求権しか定められていない (ただし、2013年にキリスト教民主社会同盟と社会民主党との間で締結された連立協定において、パートから従前の労働時間への復帰を請求する権利（復帰権）を保障すべきとの提案がなされている)
 フランス	○ 有期労働・派遣労働が不安定労働として例外的な雇用形態と位置付けられ、その利用が制限されているのに対して、パートタイム労働は、その多くが無期雇用契約であるという背景から、労働者にとって自発的に選択されたものである限り肯定的に評価され、その利用も原則として自由とされている。 ○ パートタイム労働への転換を希望するフルタイム労働者、または、フルタイム労働への転換を希望するパートタイム労働者は、当該事業所内、または、当該企業内で、その職業カテゴリーの雇用または同等の雇用を付与される優先権を有する。使用者は、その雇用転換への希望を表明した労働者に対し、対応する空きポストのリストを示さなければならない（労働法典）。
 イギリス	○ 伝統的に雇用保護立法は常用雇用のフルタイム労働者のみを対象としており、非典型労働であるパートタイム労働者の権利については独自の立法がなされてこなかったが、EUパートタイム労働指令の国内法化のためパートタイム労働者規則が制定され、労働条件におけるパートタイム労働者の不利益取扱い禁止については法的権利として認められた。 ○ また、勤続26週以上の労働者には、使用者に対して柔軟労働（労働時間、時間帯、場所の柔軟化）を申し出る権利が認められており、使用者は法律上列举された正当な経営上の事由がないかぎり、拒否することはできない（雇用権利法）。フルタイムからパートタイムへの転換は、最も一般的な柔軟化手法である。他方、パートタイム転換後のフルタイムへの復帰は当然の権利ではなく、別個の合意を要する。

（資料出所）JILPT「欧米における非正規雇用の現状と課題－独仏英米をとりあげて－」（2010）、JIL（日本労働研究機構）「パートタイム労働の法制度 フランス」海外労働時報（2002年）、JIL（日本労働研究機構）「パートタイム労働の法制度 イギリス」海外労働時報（2002年）

69

有期労働契約法制 日本と欧州諸国の比較

【未定稿】

	日本 	ドイツ 	フランス 	イギリス 
理念	有期と無期の法的位置づけに差なし	有期の濫用防止	無期が原則	有期の濫用防止
締結理由の制限	なし	・ 2年間まで、なし ・ 2年を超える場合の期間の定めは、客観的な理由（法律に例示列举）により正当化される場合に可 ①一時的な労働需要への対応 ②他の労働者の代理 ③労働者の個人的事由 など	・ 締結理由を制限（法律に限定列举） ①欠勤労働者等の特定の労働者の代替 ②事業活動の一時的増加 ③季節的業務、又は活動の性質及び業務の一時性ゆえに期間の定めのない契約を利用しないことが慣行となっている活動部門での雇用等 ・ 失業者の職業参入を容易にすることを目的とした契約等にも拡大（労働法典L.122-2条） ・ 該当しない場合、無期みなし、賠償金支払、刑事罰	なし
勤続年数又は契約更新回数の上限制限	・ 勤続年数は原則3年（専門的知識等を有する労働者や、満60歳以上の労働者については5年）、更新回数に制限なし ・ 労働契約法第18条により、同一の使用主との間で、有期労働契約が通算で5年を超えて繰り返し更新された場合は、労働者の申込みにより、無期労働契約に転換。（専門的知識等を有する有期雇用労働者等については特例あり。）	・ 更新回数制限なし（期間の定めが正当化される場合） ・ 正当化されない場合、最長2年まで、その間更新は原則3回まで（労働協約で別の定めをすることができる） ・ 企業の設立後最初の4年においては、最長4年、その間における複数回の更新も許容。 ・ 52歳以上の労働者は最長5年、その間における複数回の更新も許容。 ・ 違反した場合、無期みなし	・ 最長18ヶ月まで、その間更新は1回のみ可 ・ 更新時に正当な理由が必要 ・ 違反の場合、無期みなし、賠償金支払、刑事罰	・ 最長4年まで、その間原則更新回数制限なし ・ ただし、①客観的に正当化される場合、②労働協約等で延長されている場合は除く ・ 反復継続的利用の濫用を防ぐため、①継続して雇用される期間の上限、②更新回数の上限、③更新の正当な事由について労働協約等で定めることにより法定ルールの修正が可能 ・ 4年経過後、契約が更新された場合等には無期化
期間満了、雇止めに係るルール等	・ 3回以上更新されている場合等には、契約期間満了日の30日前までに雇止めの予告が必要。また、労働者の請求により更新しない理由の証明書を交付することが必要。 ・ 雇止めが次のいずれかに該当する場合、労働契約法第19条により無効となりうる。 ①過去に反復更新され、その雇止めが無期労働契約の解雇と社会通念上同視できると認められる場合。 ②有期労働契約の期間満了時にその有期労働契約が更新されるものと期待することについて合理的な理由があると認められる場合。	・ 同一使用者と以前に労働関係にあった場合は、正当な理由が不要な有期契約を締結できない。	・ 期間満了時に、期間の定めのない契約での継続が使用者から提示されなかった場合に、使用者から契約終了手当（原則、契約期間中に支払われた税込総報酬の10%）が支払われる。 ・ 有期労働契約の終了後、同じ職に有期労働契約や派遣で労働者を採用するためには「クーリング期間」を置かなければならない。 ・ 違反は、無期契約とみなされるほか、刑事制裁の対象ともなる。	・ 中断後の再雇用は、中断期間が継続期間として一定の範囲に収まるようなものであれば継続期間として扱われる。

61

70

（資料出所）有期労働契約研究会報告書（平成22年9月）参考資料等より事務局作成

	日本 	ドイツ 	フランス 	イギリス 
許可・届出制	許可制(※)	許可制	事前届出制	原則不要
派遣禁止業務	港湾運送業務、建設業務、警備業務、病院等における医療関連業務（紹介予定派遣の場合等を除く）	建設業の現場作業（労働協約がある場合を除く）	行政命令により定める危険作業（特定の化学物質が放出される現場での業務等）	なし
派遣利用事由制限	なし（ストライキの代替は不可）	なし （連立協定において、ストライキの代替のための派遣利用を禁止するよう法改正すべき旨の提案あり）	・その理由のいかんを問わず、派遣先企業の一般的・恒常的活動に関する雇用を持続的にもたらす目的ないし効果を有してはならない ・法所定の事由に限り可能 ・具体的には、 <u>一時的な休業者の代替、業務の一時的な増加への対応、季節的雇用、一定の専門業務、農業・漁業の一部、困難に直面する失業者の就職促進のため等の場合に限り利用可。</u> ・整理解雇後の一定期間は原則利用禁止 ・ストライキ参加者の代替者としての利用は禁止	なし（ストライキの代替は不可）
派遣受入期間制限	・派遣先の同一の事業所での受入れは <u>上限3年（延長可）</u> ・派遣先の同一の組織単位での同一の派遣労働者受入れは <u>上限3年（延長不可）</u> （無期雇用の派遣労働者、60歳以上の者等については適用除外。）	なし （ただし、連立協定において18ヶ月の上限を導入すべき旨の提案あり）	<u>原則18ヶ月以内</u>	なし

（※）平成27年9月30日以降、すべての労働者派遣事業を許可制に一本化（平成30年9月29日までは経過措置として一部届出制による労働者派遣事業が可能）。
（資料出所）JILPT「諸外国の労働者派遣制度における派遣労働者の受入期間について」（平成24年9月）、同「諸外国の労働者派遣制度」（平成23年6月）等より事務局作成

欧州諸国の賃金制度の実態



交渉の基本構造

○ドイツでは、産業レベルと事業所レベルの二元的労使関係が存在する。

【産業レベル】

- ・労働組合のナショナルセンターであるDGB（ドイツ労働総同盟）には8つの産業別労働組合が加盟。
- ・使用者団体のナショナルセンターであるBDA（ドイツ使用者団体連合）には52の産業別使用者団体が加盟。
- ・判例によって、労働組合に協約締結能力が認められるためには、社会的実力を備えていること等の要件を充たす必要があると解されている。

【事業所レベル】

- ・事業所組織法に基づき、従業員代表機関である事業所委員会を設置することができる。
- ・事業所組織法に基づき、事業所委員会には共同決定権が付与され、使用者と事業所協定を締結することにより、労働関係に対する規範設定が可能。ただし、事業所協定よりも労働協約が優先する。

○ホワイトカラー労働者の増加、非正規雇用の増加等を背景に、1990年代以降組合組織率は低下。（1991年：約36%→2015年：約17%）

産別協約の意義・機能

- 労働協約の規範的効力が及ぶのは、当該協約を締結した労働組合の組合員に限られ、非組合員には適用されないのが原則。ただし、公共の利益にとって必要と思量される場合、協約委員会（労使で構成）の同意を得て大臣が一般的拘束力宣言を行うと、当該協約はその適用範囲内にある非組合員にも適用される（労働協約法）。
- 産別協約は最低労働条件を定立する機能を果たし、当該産業における企業の競争条件を同一化してきたが、経済停滞期であった1990年代以降、直接的な産別協約適用率は低下。（西ドイツ：1996年69%→2012年53%、東ドイツ：1996年56%→2012年36%）
ただし、実務上は、使用者と非組合員との間の個別労働契約において組合員に適用される協約を引用する条項が置かれることが多い。こうした「引用条項」による間接的な適用を含めると、約7割の労働者が産別協約の適用を受けて就労しており、労働条件設定規範としての重要性はなお維持。
- 労働協約法により、協約からの逸脱を許容する条項（開放条項）が協約に規定されている場合は、事業所協定により協約の水準を下回る労働条件を定めることが可能とされており、1990年代から個別事業所における労働条件の柔軟性を確保するため、開放条項が多用。ただし、とりわけ賃金に関しては、事業所レベルでの個別決定する際に協約当事者である産別組合・使用者団体の関与が求められる。

73

（資料出所）厚生労働省「2014海外情勢報告」、山本陽大（労働政策研究・研修機構研究員）「産業別労働協約システムの国際比較」（2014）日本労働研究雑誌No.652



交渉の基本構造

○フランスでは、団体交渉は、①全国レベル、②産業レベル、③企業レベルでそれぞれ行われる。

- ・労働協約を締結する権限は、いわゆる代表性（※）を備えた労働組合（労働法典）。
※全国・産業レベルでは直近の従業員代表選挙における有効投票数の8%以上、企業レベルでは10%以上の支持を得たもの。
- ・産業レベルと企業レベルの労働組合に対しては、一定の事項（賃金については毎年）の交渉が法で義務付けられている。

【従業員代表制度と協約締結権限】

- ・従業員の代表として、労働者50人以上の企業で「企業委員会」（労使の協議機関）の設置、労働者11人以上の事業所で「従業員代表表」（従業員の選挙により選出）の設置が義務付けられている。
- ・特に中小規模の企業においては、企業内に組合代表委員が存在しない場合が多いことから、企業レベルでの労使交渉を拡大する必要性が認識され、従業員代表にも、組合代表委員が存在しない場合など一定の場合について協約締結権限が認められた（2004年）。

○1990年代以降から現在に至るまで、組合組織率は8%程度と低い。

産別協約の意義・機能

- 労働協約が有効に成立した場合、当該協約の規範的効力は、協約締結の相手方である使用者又は使用者団体の加盟企業の全労働者に及ぶ（「一般的効力」、労働法典）。
- さらに、法定要件を満たす場合には、当該協約の適用範囲に含まれる全ての労働者及び使用者に、拡張適用される（「拡張適用制度」、労働法典）
→組合組織率は低いにもかかわらず、「一般的効力」及び「拡張適用制度」により、産業別労働協約の適用率は98%と極めて高い。
- 産別協約は最低労働条件を定立する機能を果たし、当該産業における企業の競争条件を同一化してきた。一方、企業内労使交渉の促進や柔軟な労働条件設定の観点から、企業別協約により産別協約を下回る労働条件を定めることが可能になった（2004年）が、こうした動きはほとんど進んでいない。

63

74

（資料出所）厚生労働省「2014海外情勢報告」、山本陽大（労働政策研究・研修機構研究員）「産業別労働協約システムの国際比較」（2014）日本労働研究雑誌No.652

交渉の基本構造

- イギリスの労使関係は、伝統的に国家の介入を最小限にとどめて当事者に任せるというアプローチをとっており、従来から産業別組合による交渉の影響力は、他国（ドイツ・フランス等）に比べ大きくない。
- 具体的な労働条件の主たる決定権者は、個別企業ごとの労使である。労使関係は、伝統的に敵対的労使関係であったが、年々、労使協調的関係へ移行が進んでいる。
- 組合組織率は緩やかな低下傾向にある（2008年：27.4%→2013年25.6%）。部門別の組織率の差が大きい（2013年、公的部門で組織率55.4%、私的部門で組織率14.4%）

産別協約の意義・機能

- 協約は、労使当事者間の私的契約と見なされ、団体交渉に参加した使用者及び労働者のみを契約として拘束する（ドイツ・フランスに見られるような適用を拡大する枠組みは無い）。
- 協約の適用率は、1970年代の70%から、2011年では**27%と大幅に低下**。

（資料出所）厚生労働省「2014海外情勢報告」、JILPT「諸外国の集团的労働条件決定システム」（2013）、鈴木宏昌「EU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

75

ドイツの一般的な賃金制度

【未定稿】

【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。（等級付けは事業所委員会による共同決定事項）

※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**。

- これらのベースとなる賃金の上乗せとして、成果・成績等に応じた加給が行われる。

[上乗せ賃金の例]

<現業労働者>

- ・**アコード賃金**：標準時間あたりの作業量を上回った場合に、その能率向上の度合いに応じて支払われる。
- ・**プレーミアン賃金**：生産量だけでなく、品質や納期、効率化・経費削減などの要素も評価して支払われる。

<ホワイトカラー労働者>

- ・**業績手当**：個人の査定結果、企業の業績等、個別の企業ごとに成果や成績に応じて基準を設けて支払われる。

《ドイツの金属・電子産業の協約賃金事例》

表3 ドイツ：金属および電子産業の事例：協約賃金、ノルトライン＝ヴェストファーレン地域（2009年5月から適用）、職員

賃金等級	月額（ユーロ）
EG1	1,906,50
EG2	1,929,50
EG3	1,962,50
EG4	1,982,50
EG5	2,023,50
EG6	2,076,50
EG7	2,141,50
EG8	2,252,50
EG9	2,435,00
EG10	2,676,00
EG11	3,000,00
EG12	3,435,00a
EG13	4,064,50a
EG14	4,907,50a

不熟練
↑
熟練

注：aは36ヶ月から適用。
資料出所：www.igmetal.de/cps/rde/xchg/internet/style.xsl/tarifinfo-888.htm



【賃金決定のポイント】

- フランスにおける賃金決定のポイントとなるのは、①「業種別職務等級表」、②各等級に対応する「賃金係数」、③各業種ごとの「熟練度別最低保障賃金」。
- ①「業種別職務等級表」は、通常、生産・事務労働者に対応するものと、カードル（管理職層）に対応するものが存在。雇用契約には「職務等級」が明記されなければならないとされている。
- 産業別の労働協約で、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。
※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。
- 「業種別職務等級」に対応した「熟練度別最低保障賃金」について、業種レベルで交渉が行われる。
（一方で、フランスでは法定最低賃金（SMIC）の水準が高いために、熟練度の最下位レベルの最低保障賃金がSMICと同等（同一）となっている業種が少なくない。）

《フランスの金属産業における賃金等級表の例》

表2 フランス：金属産業における技能レベルと賃金等級

技能レベル	等級（ステップ）	係数	生産労働者	職長	事務職および技術職
レベルⅠ	等級1	140	O1		等級1
	等級2	145	O2		等級2
	等級3	155	O3		等級3
レベルⅡ	等級1	170	P1		等級1
	等級2	180			等級2
	等級3	190	P2		等級3
レベルⅢ	等級1	215	P13	AM1	等級1
	等級2	225			等級2
	等級3	240	TA1	AM2	等級3
レベルⅣ	等級1	255	TA2	AM3	等級1
	等級2	270	TA3		等級2
	等級3	285	TA4	AM4	等級3
レベルⅤ	等級1	305		AM5	等級1
	等級2	335		AM6	等級2
	等級3	365		AM7	等級3

資料出所：Accord national du juillet 1975 sur la classification (modifié par les avenants du 30 janvier 1980, 21 avril 1981, 25 janvier 1990 et 10 juillet 1992)

【昇給の仕組み】

- 従来は、全従業員に対し一律の改定を行う「全般的昇給」のみという方式が主流であり、階層別の集団平等的な賃金決定となっていた。
- 近年、「全般的昇給」に加え、個々人の査定に基づく「個別的昇給」を組み合わせた方式への移行が進んでいる。

（資料出所）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

77

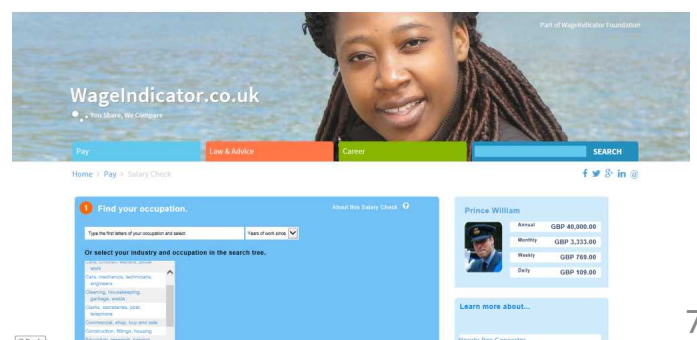


【成果主義賃金】

- イギリスの賃金決定に産業別協約の果たす役割は大きくなく、企業ごとの決定のウェイトが高い。
- 企業の賃金制度の動向としては、1990年代に成果主義の導入が大きく取り上げられ、人事考課による個人の業績評価を賃金に反映する「個人業績給」が広く普及した。
- その後、チームワークや協調性を損なう等の問題が顕在化し、現在は、「個人業績給」の再評価が行われ、チームベースの業績評価やコンピタンス（高業績者の行動特性）による評価へ移行する等の動きが見られる。

【ペイ・ウィザードによる平均賃金検索】

- 企業ごとに様々な賃金制度である結果として、個人が自分の賃金水準を把握することが困難となっていることから、英国労働組合会議（TUC）と給与関連調査会社（IDS）が共同で給与比較を行うウェブサイト「ペイ・ウィザード」が開設され、職種別の平均賃金等が検索できるようになっている。



（資料出所）JILPT「賃金制度 イギリス」（2005）

欧州諸国の法制度・運用等



EU: 雇用形態間の待遇格差に関する規定

未定稿

EU: 雇用形態間の待遇格差に関する規定 (EU指令)

【パート】 EUパートタイム労働指令 (1997年)	《概要》 - 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) - 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) 《比較対象者》 - 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) ※ 同一の事業所において<u>比較可能なフルタイム労働者がいない場合には、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)
【有期】 EU有期労働指令 (1999年)	《概要》 - 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) - 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) 《比較対象者》 - 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) ※ 同一の事業所において<u>比較可能な常用労働者がいない場合には、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)
【派遣】 EU派遣労働指令 (2008年)	《概要》 - 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) ※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> 「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>」 「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>」 《比較対象者》 - 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>

(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

 ドイツ:雇用形態間の待遇格差に関する規定 未定稿		
【パート】パートタイム・有期契約労働法	【有期】パートタイム・有期契約労働法	【派遣】労働者派遣法
《概要》 - パートタイム労働を理由として、<u>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。</u>(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。	《概要》 - 有期労働契約を理由として、<u>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。</u>(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。	《概要》 - 派遣先への派遣期間中、派遣先事業所における<u>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</u>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、休息時間、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、<u>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。</u>(13条b) ※ 労働協約による逸脱は認められていない。

(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

 ドイツ:雇用形態間の待遇格差に関する規定 未定稿		
【パート】パートタイム・有期契約労働法	【有期】パートタイム・有期契約労働法	【派遣】労働者派遣法
《比較対象者》 労働関係の種類が同一で、同等又は類似の職務に従事している当該事業者のフルタイム労働者とされている。(2条3文)	《比較対象者》 同等又は類似の職務に従事している当該事業所の無期雇用労働者とされている。(3条2項)	《比較対象者》 派遣先事業所における比較可能な労働者 ※ 定義規定は存在しないが、「同様の課業及び負担を伴う、機能的に交換可能な労働者」と理解されている。

(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】 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
《概要》 - 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) - 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)) ※ 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。	《概要》 - 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) - 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) ※ 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。	《概要》 - 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) - 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) - 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)
《比較対象者》 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)	《比較対象者》 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)	《比較対象者》 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)

(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



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)	【有期】有期契約被用者規則(第3条)	【派遣】派遣労働者規則(第5、7、12条)
《概要》 - 労働条件に関して、<u>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</u>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、<u>客観的理由に基づき正当化されない場合</u>である。(5条2項) ※ 不利益取扱いが否かの判断については、不適切な場合を除き、<u>比例原則</u>が適用される。(5条3項) ※ <u>上記権利については、強行規定</u>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)	《概要》 - 契約条件に関して、<u>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</u>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、<u>客観的理由に基づき正当化されない場合</u>である。(3条3項) ※ 不利益取扱いが否かの判断について、不適切な場合を除き、<u>比例原則</u>が適用される。(3条5項) ※ <u>上記権利については、強行規定</u>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「<u>総体として</u>」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「<u>総体的アプローチ</u>」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、その分が賃金に上乗せされていれば、不利益とみないというものの)	《概要》 (1) <u>派遣初日からの均等処遇</u> <u>集団的福利厚生施設の利用</u>について、<u>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</u>を有する。(12条1項及び3項) <u>派遣先の求人情報</u>について、<u>比較対象労働者と同じく提供される権利が認められる</u>。(13条) ※ これらの権利に関して、<u>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</u>。 ※ <u>勤務期間が連続しているか否かの判断について</u>、同規則は、<u>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</u>。(7条2項) (2) <u>勤続12週経過後からの均等条件</u> <u>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基本的労働条件に関する権利を与えられる</u>。(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) ※ <u>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</u>(10条、11条)

(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)	【有期】有期契約被用者規則(第3条)	【派遣】派遣労働者規則(第5、7、12条)
《比較対象者》 <u>①同一使用者の下で同一の契約類型によって雇用されており、②同一又は類似労働を行っており、③同一事業所で働く、フルタイム労働者(2条4項)</u> ※ 比較対象者は「同一の契約類型」からしか探すことができないとされている。契約類型は、「雇用契約に基づく被用者(エンプロイー)」、「見習契約に基づく労働者」、「被用者に該当しない労働者(ワーカー(派遣、請負、フリーランサー、自営業者等))」、「前記3類型と異なる取扱いをすることが合理的な労働者」の4種類。 ※ 「同一又は類似労働」といえるかについては、明文上、資格、技能、経験を考慮することとなっている。 ※ 同一事業所内に比較対象者がいない場合は、同一使用者の他事業所の、同一又は類似労働フルタイム労働者を比較対象者とすることができる。(2条4項)	《比較対象者》 <u>①同一使用者の下で、②同一又は類似労働を行い、③同一事業所で働く、無期契約被用者(2条1項、4項)</u> ※ 「同一又は類似労働」といえるかについては、資格と技能が考慮される。 ※ 同一事業所内に比較対象者がいない場合は、同一使用者の他事業所の、同一又は類似労働無期契約労働者を比較対象者とすることができる。なお、雇用が終了した者は、比較対象者とはできなくなる。(2条2項)	《比較対象者》 (1) <u>派遣初日からの均等処遇に関する比較対象労働者</u> ①双方が派遣先会社の指揮監督の下に就労しており、②同一又は類似労働に従事しており、③同一事業所で就労している者(12条4項) ※ 「同一又は類似労働」といえるかについては、資格と技能が考慮される。 ※ 同一事業所内に比較対象者がいない場合は、当該派遣先の同一使用者の他事業所の、同一又は類似労働の直接雇用労働者を比較対象者とすることができる。(5条4項) ※ 求人情報提供権については、他事業所の者は比較対象とできない。(13条) ※ 雇用が終了した者は、比較対象者とはできなくなる。(5条5項) (2) <u>勤続12週経過後からの均等条件に関する比較対象労働者</u> <u>「派遣先に直接採用された場合に認められるのと同じ基本的労働条件に関する権利を与えられる」(5条1項)とされており、仮想比較対象者の設定が認められている</u>。 ※ 当該派遣労働者の労働条件が「比較対象被用者」の労働条件と同一である場合は、1項の権利は充足されたものと取り扱われる。(3条) → <u>実在する比較対象被用者(比較可能性の考え方は(1)と同じ枠組み)と同じ労働条件であれば、「仮に直接雇用された場合」という仮定の条件を考慮しなくてもよいとされている</u>。 → この枠組みを逆手にとって、<u>使用者には「ダミー比較対象者」を設定する</u>(=あらかじめ低い労働条件でパーマメントの労働者を雇っておき、紛争が生じた場合に、当該労働者を真の比較対象者と主張する)<u>抜け道があると言われている</u>。

(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