

参考資料

《目次》

- | | |
|---------------------------|--------|
| 1. 待遇確保法 / 「ニッポン一億総活躍プラン」 | ・・・P 1 |
| 2. 日本の現行制度・運用・裁判例 | ・・・P 3 |
| 3. 欧州諸国の法制度・運用等 | ・・・P21 |

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案（待遇確保法）の概要（施行期日：公布日）

※ 修正案の内容を入れ込んだ形で、法案の概要を記載している。

※ 法案は民主・維新・生活による共同提出(H27.5.26)。法案の修正案は自民、公明、維新による共同提出(H27.6.19)

修正部分は見え消し&太字下線

1. 基本理念(第2条)

- 職務に応じた待遇確保等のための施策は、i 雇用形態にかかわらず職務に応じた待遇が受けられること、ii ~~正規労働者以外の労働者~~通常の労働者以外の労働者が正規労働者となることを含め、労働者が意欲及び能力に応じて希望する雇用形態による就労機会が与えられること、iii 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にすることを旨として行わなければならない。

※「正規労働者」→「通常の労働者」に修正（法律全体について同様の文言修正）

2. 国の責務等(第3条)

3. 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。

4. 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。

5. 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職務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待遇の均等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、このために必要となる法制上の措置については、この法律の施行後1年以内に講ずる 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。

※「均等待遇」→「均等・均衡待遇」、「1年以内」→「3年以内」、「必要となる法制上の措置を講ずる」→「法制上の措置を含む必要な措置～を講ずる」に修正

6. 雇用環境の整備(第7条)

7. 教育の推進(第8条)

希望出生率
1.8の実現

希望どおりの人数の出産・子育て(仕事と育児が両立できる環境整備)

⑧ 働き方改革の推進(その1) (※「介護離職ゼロの実現」⑤再掲)

【国民生活における課題】

＜非正規雇用＞

非正規雇用は、増加傾向が続いている。

・1984年604万人⇒2005年1634万人⇒2015年1980万人

例えば女性では、三十代半ば以降、自ら非正規雇用を選択している方が多いなど、子育てや介護をしながら、多様な働き方を選択したい方が多い。

・不本意非正規の割合(2014年平均)
男女計 25-34歳28.4%、35-44歳18.7%、
45-54歳18.3%、55-64歳16.9%
うち女性 25-34歳21.2%、35-44歳12.9%、
45-54歳13.2%、55-64歳11.4%

欧州各国に比して、正規労働者と非正規労働者の賃金格差が大きい。

・フルタイムに対するパートタイムの賃金水準：
日56.6% 米30.3% 英71.4% 独79.3% 仏89.1% 伊70.8% 蘭78.8%
丁70.0% 典83.1%

【今後の対応の方向性】

働き方改革を、この3年間の最大のチャレンジと位置付け、同一労働同一賃金の実現など非正規雇用労働者の待遇改善、総労働時間抑制等の長時間労働是正、65歳以降の継続雇用・65歳までの定年延長企業の奨励等の高齢者就労促進に取り組み、多様な働き方の選択肢を広げる。

【具体的な施策】

(非正規雇用労働者の待遇改善)

・女性や若者などの多様で柔軟な働き方の選択を広げるべく、非正規雇用労働者の待遇改善を更に徹底していく必要があり、同一労働同一賃金を実現するため、

①労働契約法、パートタイム労働法、労働者派遣法の的確な運用を図るため、どのような待遇差が合理的であるか又は不合理であるかを事例等で示すガイドラインを策定し、普及啓発を行う。

②ガイドラインの策定等を通じ、不合理な待遇差としては是正すべきものを明らかにする。その是正が円滑に行われるよう、欧州の制度も参考にしつつ、不合理な待遇差に関する司法判断の根拠規定の整備、非正規雇用労働者と正規労働者との待遇差に関する事業者の説明義務の整備などを含め、労働契約法、パートタイム労働法及び労働者派遣法の一括改正等を検討し、関連法案を国会に提出する。

・最低賃金については、年率3%程度を目途として、名目GDP成長率にも配慮しつつ引き上げていく。これにより、全国加重平均が1000円となることを目指す。このような最低賃金の引上げに向けて、中小企業・小規模事業者の生産性向上等のための支援や取引条件の改善を図る。

年度 施策	2015 年度	2016 年度	2017 年度	2018 年度	2019 年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度	2023 年度	2024 年度	2025 年度	2026 年度以降	指標
同一労働同一賃金の実現など非正規雇用労働者の待遇改善		ガイドラインの策定・運用		ガイドラインの運用									フルタイムに対するパートタイムの賃金割合： 2014年56.6% ⇒欧州諸国に遜色のない水準を目指す 不本意非正規雇用労働者の割合： 2014年18.1% ⇒2020年10%以下
		制度の検討、法案提出		新制度の施行									
	キャリアアップ助成金の活用促進、非正規雇用労働者の能力開発機会の充実、業界団体等に対する待遇改善の要請、無期転換ルールの周知等による非正規雇用労働者の正社員転換・待遇改善の推進												
	「正社員転換・待遇改善実現プラン」の目標の達成状況等を踏まえた取組の更なる強化 平成24年改正労働契約法の附則に基づく検討												

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・②(※)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） （※成果・能力・経験等による賃金差は許容（不利な取扱いに当たらない）） （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年末にガイドライン案を提示） （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 （具体的には司法判断）	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）

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	通常の労働者と同じ(※)のパートタイム労働者 (※職務内容(=業務内容・責任の程度)、職務内容・配置の 変更範囲(=人材活用の仕組み・運用等)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)、職務内容・配置の変更範囲(=人材活用の仕組み・運用等)、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
①職務内容、②職務内容・配置の変更範囲が...

通常の労働者(正社員)と
異なる



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。

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) ・ <u>①職務内容、②職務内容・配置の変更範囲、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> 【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 職務内容・配置の変更範囲(人材活用の仕組み・運用等) 【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)

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職務内容・配置の変更範囲、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)
◇ 同一の使用人との間で、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)

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、「授権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

関連規定の具体的な運用等③

【パート】 パートタイム労働法第14条①

（事業主が講ずる措置の内容等の説明）

第十四条 事業主は、短時間労働者を雇い入れたときは、速やかに、第九条から前条までの規定により措置を講ずべきこととされている事項（労働基準法第十五条第一項に規定する厚生労働省令で定める事項及び特定事項を除く。）に関し講ずることとしている措置の内容について、当該短時間労働者に説明しなければならない。

2 事業主は、その雇用する短時間労働者から求めがあったときは、第六条、第七条及び第九条から前条までの規定により措置を講ず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、当該短時間労働者に説明しなければならない。

《第1項の説明の方法について》

- ・ 説明の方法としては、雇い入れたときに、個々の労働者ごとに説明を行うほか、雇入れ時の説明会等に、複数のパートタイム労働者に同時に説明を行うことも差し支えない。
- ・ 説明は口頭により行うことが原則だが、説明すべき事項が漏れなく記載され、容易に理解できる内容の文書を交付すること等によることも可能。また口頭による説明の際に、説明する内容等を記した文書を併せて交付することは望ましい。

《第2項の説明の方法について》

- ・ 説明に当たっては、例えば賃金の決定方法についての説明を求められた場合、「あなたはパートタイム労働者だから賃金は〇〇円だ。」という説明では責任を果たしているとは言えない。他方、[パートタイム労働者が納得するまで説明すること]まで求めているものではない。

《説明を求めたことによる不利益取扱いの禁止について》

- ・ パートタイム労働者が説明を求めたことを理由に、不利益な取扱いをしてはならない。また、不利益な取扱いを恐れて、パートタイム労働者が説明を求めることができないことがないようにすることが求められる。

関連規定の具体的な運用等④

【パート】 パートタイム労働法第14条②

《説明義務が課せられる事項》

【雇入れ時(第1項)】

- ・ 待遇の差別的取扱い禁止(法第9条関係)
- ・ 賃金の決定方法(法第10条関係)
- ・ 教育訓練の実施(法第11条関係)
- ・ 福利厚生施設の利用(法第12条関係)
- ・ 通常の労働者への転換を推進するための措置(法第13条関係)

【説明を求められたとき(第2項)】

- ・ 労働条件の文書交付等(法第6条関係)
- ・ 就業規則の作成手続(法第7条関係)
- ・ 待遇の差別的取扱い禁止(法第9条関係)
- ・ 賃金の決定方法(法第10条関係)
- ・ 教育訓練の実施(法第11条関係)
- ・ 福利厚生施設の利用(法第12条関係)
- ・ 通常の労働者への転換を推進するための措置(法第13条関係)

《説明内容の例》

【雇入れ時(第1項)】

- ・ 賃金制度はどうなっているか
- ・ どのような教育訓練があるか
- ・ どの福利厚生施設が利用できるか
- ・ どのような正社員転換推進措置があるか など

【説明を求められたとき(第2項)】

- ・ どの要素をどう勘案して賃金を決定したか
- ・ どの教育訓練や福利厚生施設がなぜ使えるか
(または、なぜ使えないか)
- ・ 通常の労働者への転換推進措置の決定に当たり何を考慮したか など

関連規定の具体的な運用等⑤

【パート】 苦情処理・紛争解決の援助

（苦情の自主的解決）

第二十二条 事業主は、第六条第一項、第九条、第十一条第一項及び第十二条から第十四条までに定める事項に関し、短時間労働者から苦情の申出を受けたときは、苦情処理機関（事業主を代表する者及び当該事業所の労働者を代表する者を構成員とする当該事業所の労働者の苦情を処理するための機関をいう。）に対し当該苦情の処理を委ねる等その自主的な解決を図るように努めるものとする。

（紛争の解決の援助）

第二十四条 都道府県労働局長は、前条に規定する紛争に関し、当該紛争の当事者の双方又は一方からその解決につき援助を求められた場合には、当該紛争の当事者に対し、必要な助言、指導又は勧告をすることができる。

2 事業主は、短時間労働者が前項の援助を求めたことを理由として、当該短時間労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

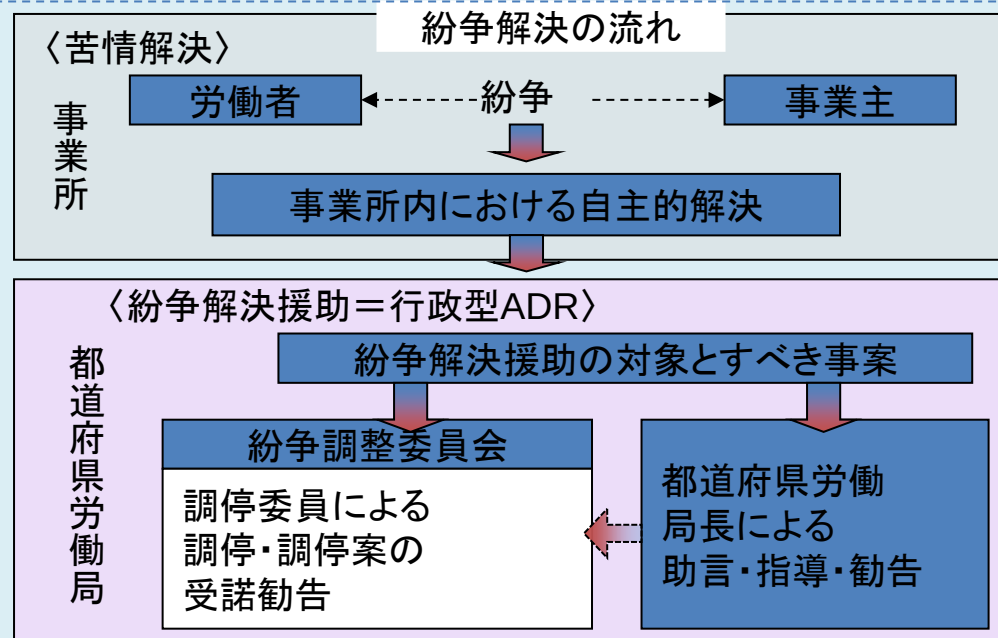
（調停の委任）

第二十五条 都道府県労働局長は、第二十三条に規定する紛争について、当該紛争の当事者の双方又は一方から調停の申請があった場合において当該紛争の解決のために必要があると認めるときは、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律第六条第一項の紛争調整委員会に調停を行わせるものとする。

2 前条第二項の規定は、短時間労働者が前項の申請をした場合について準用する。

《対象となる苦情・紛争》

- ・ 労働条件の文書交付等（法第6条第1項関係）
- ・ 待遇の差別的取扱い禁止（法第9条関係）
- ・ 職務の遂行に必要な教育訓練の実施（法第11条第1項関係）
- ・ 福利厚生施設の利用（法第12条関係）
- ・ 通常の労働者への転換を推進するための措置（法第13条関係）
- ・ 雇入れ時の雇用管理の改善措置の内容（賃金制度の内容等）の説明、雇入れ後に求められた場合の待遇の決定についての説明（法第14条関係）



関連規定の具体的な運用等⑥

【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。

「同一労働同一賃金」をめぐる「立証責任」について

- (法律用語としての)「立証責任」とは、ある「事実の存否」が不明の場合に、その事実がないとみなされることにより受ける不利益のことをいう。
- 「待遇差が不合理」のように、「事実の存否」ではなく、「裁判官が判断」する要件(「規範的要件」)については、「事実の存否」が不明の場合のルールである(法律用語としての)「立証責任」は問題とならない。
- (一般用語としての)「立証責任」は、①「立証活動の実務負担」や②訴訟での負けやすさ(「敗訴リスク」)のことをいい、同一労働同一賃金に関しては、一般用語として「立証責任」が用いられている。
- ただし、以下のようにEU式法改正した場合でも、①の「立証活動の実務負担」は変わらない。
他方、②の使用者の「敗訴リスク」が(i)増加するとする考え方と(ii)変わらないとする考え方がある。

	現行法の場合	EU式(EU指令にならって改正した場合)
規定	(待遇の)相違は、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その他の事情を考慮して、不合理であってはならない。 【労働契約法20条／パートタイム労働法8条】	事業主は、パートタイム労働者(有期契約労働者)を、パートタイム労働(有期契約労働)を理由として、比較可能なフルタイム労働者(無期契約労働者)よりも不利益な取扱いをしてはならない。 ただし、合理的な理由がある場合は、この限りではない。
	同 じ (変 わ ら ず)	
立証活動の実務負担	「(待遇の)相違」は主に労働者が立証活動を行う。 「不合理であるか否か」は、労働者・使用者がそれぞれ立証活動を行う。	「不利益な取扱い」は主に労働者が立証活動を行う。 「合理的な理由があるか否か」は、労働者・使用者がそれぞれ立証活動を行う。
使用者の敗訴リスク	(i)(EU式の方が)増加するとする考え方 と (ii)変わらないとする考え方 がある	

規範的要件について

- (法律用語としての)「立証責任」とは、ある「事実の存否」が不明の場合に、その事実がないとみなされることにより受ける不利益のことをいう。

一般的な場合(事実的要件)＝お金の貸し借りのケース

- 金銭の貸し借りは、借りる側が返還をすることを約束して、貸す側から金銭を受け取ることによって、その効力を生ずる。
【民法第587条】

- ・①お金を「返還することを約束」したこと、②「貸す側から金銭を受け取」ったことは、「事実の存否」の問題
- ・①②の事実があったと認められることにより、お金の返還を求める側(貸す側)が利益を受ける(請求が認められる)
- ・ある事実があったと認められることにより利益を受ける側が、その事実の立証責任を負うため、①②については、お金の返還を求める側(貸す側)が立証責任を負う。

規範的要件の場合＝不合理な待遇差の禁止(労働契約法第20条・パートタイム労働法第8条)のケース

- 待遇の相違は、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。

【労働契約法第20条／パートタイム労働法第8条】

- ・「不合理と認められる」とは、裁判官に不合理と認められること(＝裁判官の判断結果)をいい、裁判官は、不合理と認めるか不合理と認めないかのいずれであるかを判断するため、「事実の存否」が不明という状況があり得ない
 - ・このため、「不合理と認められる」か否かという「裁判官の判断」については、ある「事実の存否」が不明の場合のルールである立証責任は問題にならないが、「裁判官の判断」の前提になる「不合理と認められる」ことを裏づける事実(評価根拠事実)と「不合理と認められない」ことを裏づける事実(評価障害事実)については、原告・被告がそれぞれ立証責任を負う
- ⇒ 「不合理と認められる」か否かについては、(前提となる事実について)原告・被告がそれぞれ立証責任を負う。

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） ・ <u>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。</u> ・ <u>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。</u> ○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>	【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、 <u>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る</u> であって、 <u>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</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。</u> 」とした。

日本郵便遞送事件（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） ・ <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> ○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>	【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では、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、 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、 <u>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。</u>

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。	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、<u>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）。</u>

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時間に対し、準社員は7時間））は、<u>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。</u> ・正社員と同じ業務に従事しており、<u>人材活用の仕組みも正社員と同じ（※）。</u> ※ 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<u>賞与額が年間40万円低く、休日が年間31日少ない</u>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、<u>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。</u>

（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。

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 (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。(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。(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、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。 「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>



【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) <u>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。</u>(<u>時間比例</u>(4条1項2文)) ※ 同法による不利益取扱い禁止は<u>強行規定</u>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。(<u>期間比例</u>(4条2項2文)) ※ 同法による不利益取扱い禁止は<u>強行規定</u>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、<u>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</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、<u>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</u>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、<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。



【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。 《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)	《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、同等の格付け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。 《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)	《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》 - 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) ※ 不利益取扱いか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) ※ 不利益取扱いか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「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「<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、客観的理由に基づいて正当化される場合を除き、<u>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、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、<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</u>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) <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</u>には、<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。</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、休息时间、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)

《比較対象者》

- ・ 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)

※ 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)

【有期】有期契約被用者規則(第3条)

《比較対象者》

- ・ 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)

※ 「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)

【派遣】派遣労働者規則(第5、7、12条)

《比較対象者》

(1) 派遣初日からの均等処遇に関する比較対象労働者

- 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) 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

「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。

※ 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)

→ 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。

→ この枠組みを逆手にとり、使用者には「ダミー比較対象者」を設定する(=あらかじめ低い労働条件でパーマネ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) 抜け道があると言われている。

立証責任

 ドイツ

【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）
・ <u>労働者側は、パートタイム労働を理由とした異別取扱いがあること、フルタイム労働者との比較可能性のあることの2点について、使用者側は、当該異別取扱いが客観的事由によって正当化されることについて、それぞれ立証責任を負う。</u>	・ <u>労働者側は、有期契約労働を理由とした異別取扱いがあること、無期契約労働者との比較可能性のあることの2点について、使用者側は、当該異別取扱いが客観的事由によって正当化されることについて、それぞれ立証責任を負う。</u>	— ※ 法制度上は均等待遇原則が定められているものの、実際には派遣労働者の大多数は、均等待遇原則から逸脱する内容での派遣協約によって、労働条件・処遇が決定されているため、そもそも派遣労働者については、均等待遇原則に従った労働条件・処遇を求めて法的紛争が生じること自体、基本的には考えにくい状況となっている。

 フランス

【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）
労働者側が、法で認められた権利を享受できない旨の基礎的事実について、使用者側が、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。		

立証責任



イギリス

【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)

《立証責任》

規則上は、①非正規であることを理由とすること、②客観的正当化要素がないことという2段階の判断枠組みが示されているが、実際の訴訟においてこの2つは必ずしも判別されない。(被用者が雇用審判所の「申立フォーム」にしたがって事実を書き込んでいき、企業側は「応答フォーム」で応答的に抗弁を出す形となっている。特に、労働者が弁護士に代理されない場合は、厳密な法的区別はなされない。)規則上の立証責任の在り方は、以下のように定められている。

・ パートタイム労働者が、規則違反行為から3か月以内に雇用審判所に申立て、不利益取扱を立証した場合、その根拠は使用者が特定しなければならない。(8条6項)

・ 有期契約被用者が、規則違反行為から3か月以内に雇用審判所に申立て、不利益取扱を立証した場合、その根拠は使用者が特定しなければならない。(7条6項)

※有期契約をめぐる紛争は、裁判で争われることはほとんどない。

・ 派遣労働者(被用者)が、規則違反行為から3か月以内に雇用審判所に申立て、不利益取扱を立証した場合、その根拠は使用者が特定しなければならない。(7条6項)

※ビジネス産業革新省(BIS)のガイドラインによると、責任の所在及び申立先は以下のとおり。

・ 派遣初日からの均等処遇は、派遣先の責任であり、申立先も派遣先となる。
・ 勤続12週経過後の均等条件は、第1次的には派遣元の責任だが、派遣元が派遣先の情報入手に関して「合理的措置」をとったこと、又は派遣先からの情報を元に派遣労働者の待遇を決めていたことを立証した場合には、責任は派遣先に移る。

※不利益取扱禁止規則制定と同時期に訴訟が有料化されたことによって、正式に紛争化されることが減ったこと等により、派遣労働者の均等待遇について判断基準を示した裁判例は全くない。

(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

【司法上の労働紛争解決の仕組み】

	日本 		ドイツ 	フランス 	イギリス 
裁判所 類型	通常の裁判所		労働裁判所（労働事件のみを扱う裁判所）	労働裁判所（労働事件のみを扱う裁判所）	雇用裁判所（労働事件のみを扱う裁判所）
	訴訟手続：労働事件のみを扱う裁判所の設置なし	非訟手続：労働審判制度			
労働関係 紛争件数	3,254件 （新受件数、2015年） 【参考】うち解雇関連 967件	3,416件 （新受件数、2015年） 【参考】うち解雇関連 1,529件	392,061件 （既済件数、2014年）	175,174件 （係属件数、2012年）	61,308件 （新受件数、2014年） 【参考】2012年：191,541件 2013年：105,803件 ※2013.7から裁判費用が有料化 2014.4にACASへの早期あっ せん申請の義務化
案件の 種類	—	地位確認（44.8%） 賃金等（39.3%） 退職金（2.8%）	解雇制限訴訟:212,198件	個別解雇事件:166,233件	不公正解雇事件:12,652件

【行政上の労働紛争解決の仕組み】

日本	都道府県労働局等における個別労働紛争解決制度 ：民事上の労働関係トラブルについて行政として解決する制度 ○総合労働相談：都道府県労働局等に設置した総合労働相談コーナーで、専門の相談員が対応 ○助言・指導：都道府県労働局長が紛争当事者に対して解決の方向を提示 ○あっせん：紛争調整委員が話し合いを促進し、双方から求められた場合に両者が採るべき あっせん案を提示	個別労働紛争相談件数： 238,806件 あっせん申請件数： 5,010件
	パートタイム労働法に基づく紛争解決援助制度 ：パートタイム労働者と使用者との民事上のトラブルについて行政として解決する制度 ○援助（助言・指導・勧告）：都道府県労働局長が紛争当事者に対して問題解決に必要な具体 策を提示 ○均衡待遇調停会議による調停：調停委員が当事者双方から話を聞き、紛争解決の方法として 調停案を作成し、当事者双方に受諾を勧告	援助の申立受理件数：2件 ・通常の労働者への転換1件 ・待遇決定についての説明1件 （平成26年度） 調停申請受理件数：1件 ・差別的取扱いの禁止1件 （平成26年度）
イギリス	助言仲裁あっせん機関（通称ACAS） 雇用裁判所への提訴前に、助言仲裁あっせん機関（通称ACAS）への早期あっせん申請が義務 化（2014年4月～） ※あっせんは無料。	—

※ドイツ・フランスには行政上の労働紛争解決の仕組みは無い。ただし、フランスでは労働監督官が非公式な調停を行う場合がある。31