





第2回 同一労働同一賃金の 実現に向けた検討会

厚生労働省提出資料

平成28年4月13日

① EU諸国と日本の雇用慣行

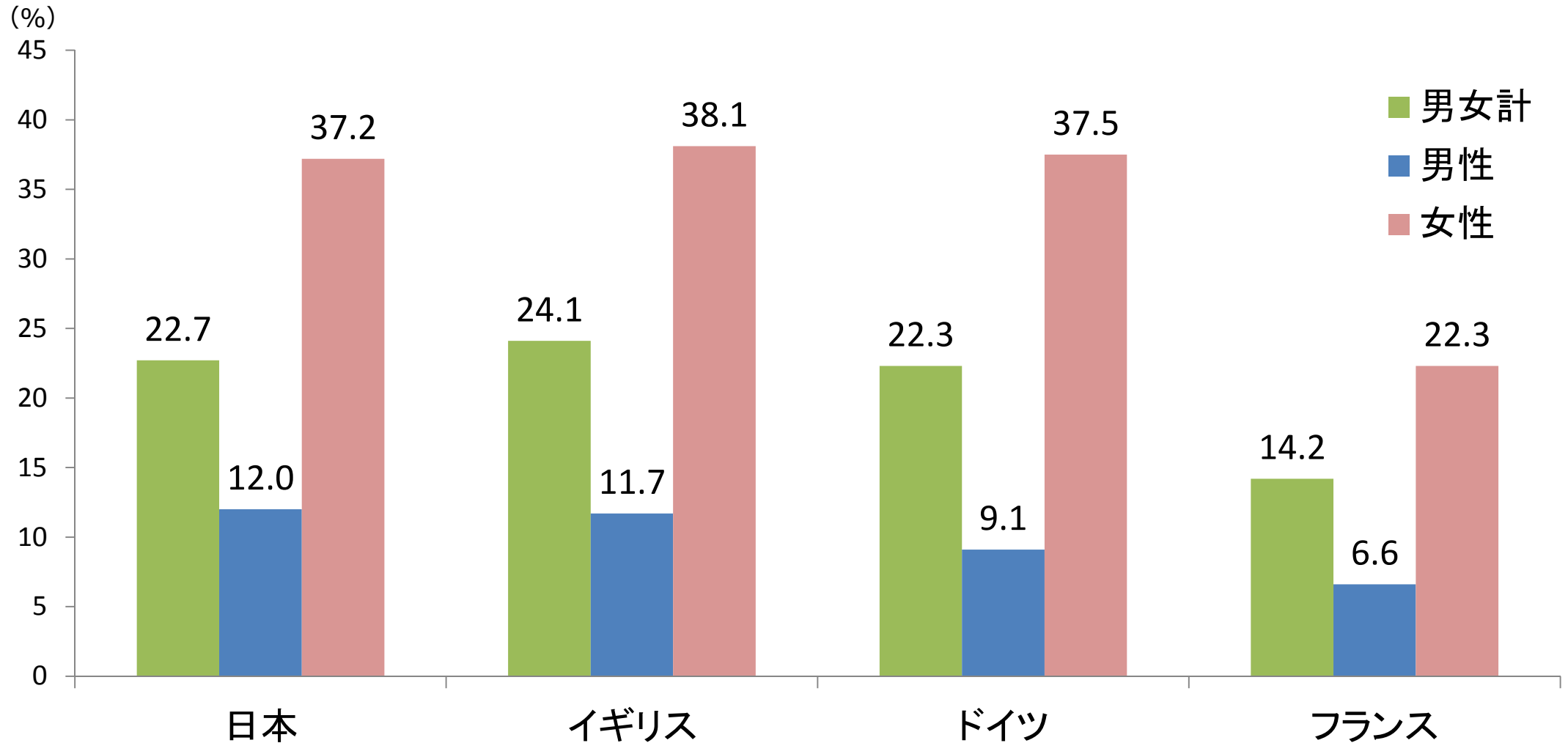
雇用状況 日本と欧州諸国の比較

	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

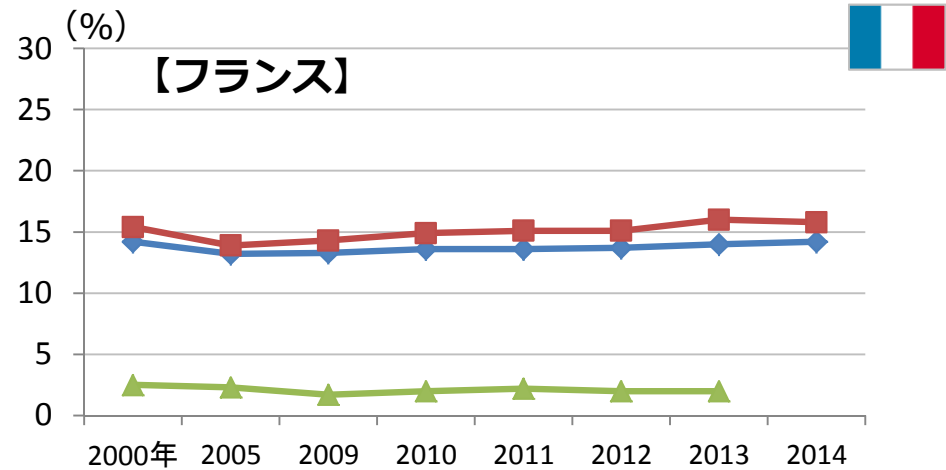
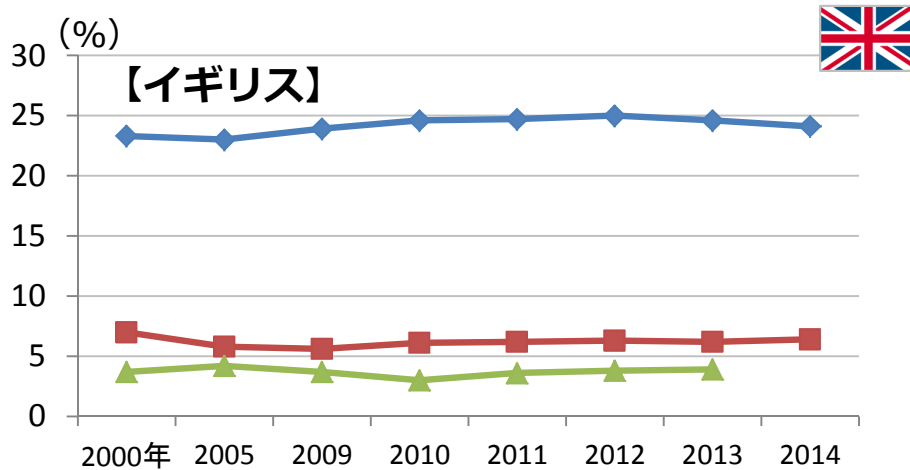
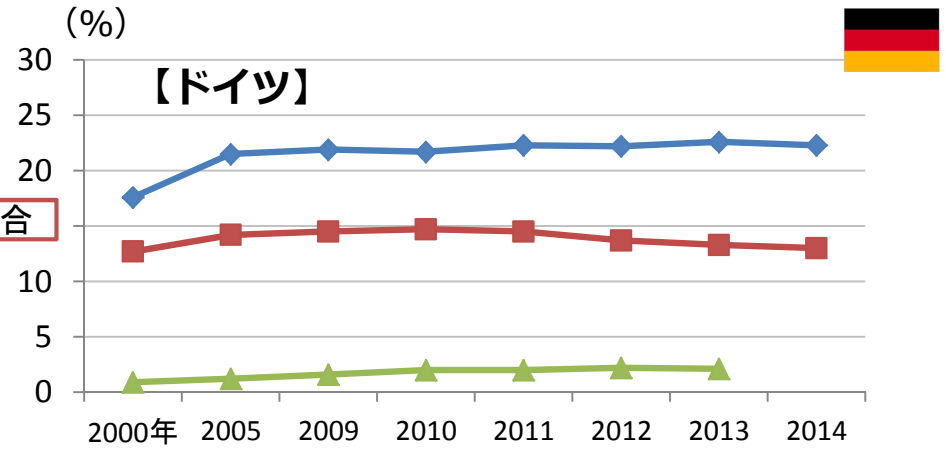
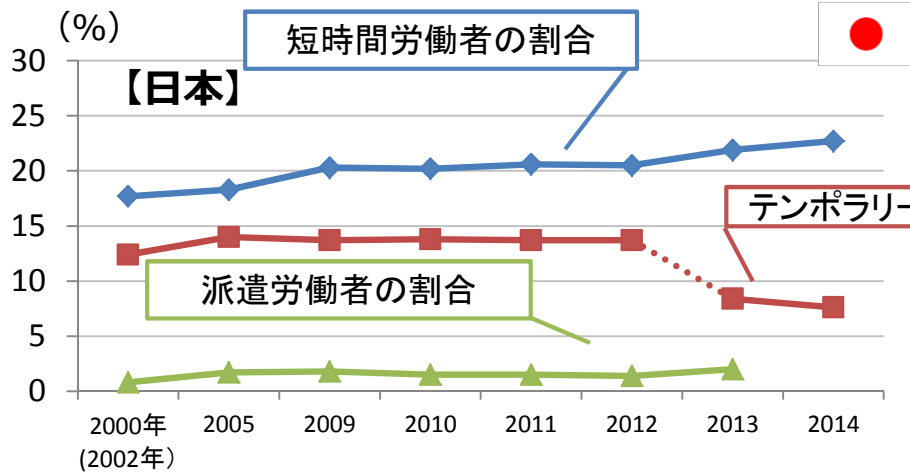
注）短時間労働者の定義は、主たる仕事について通常の労働時間が週30時間未満の者。

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）

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。

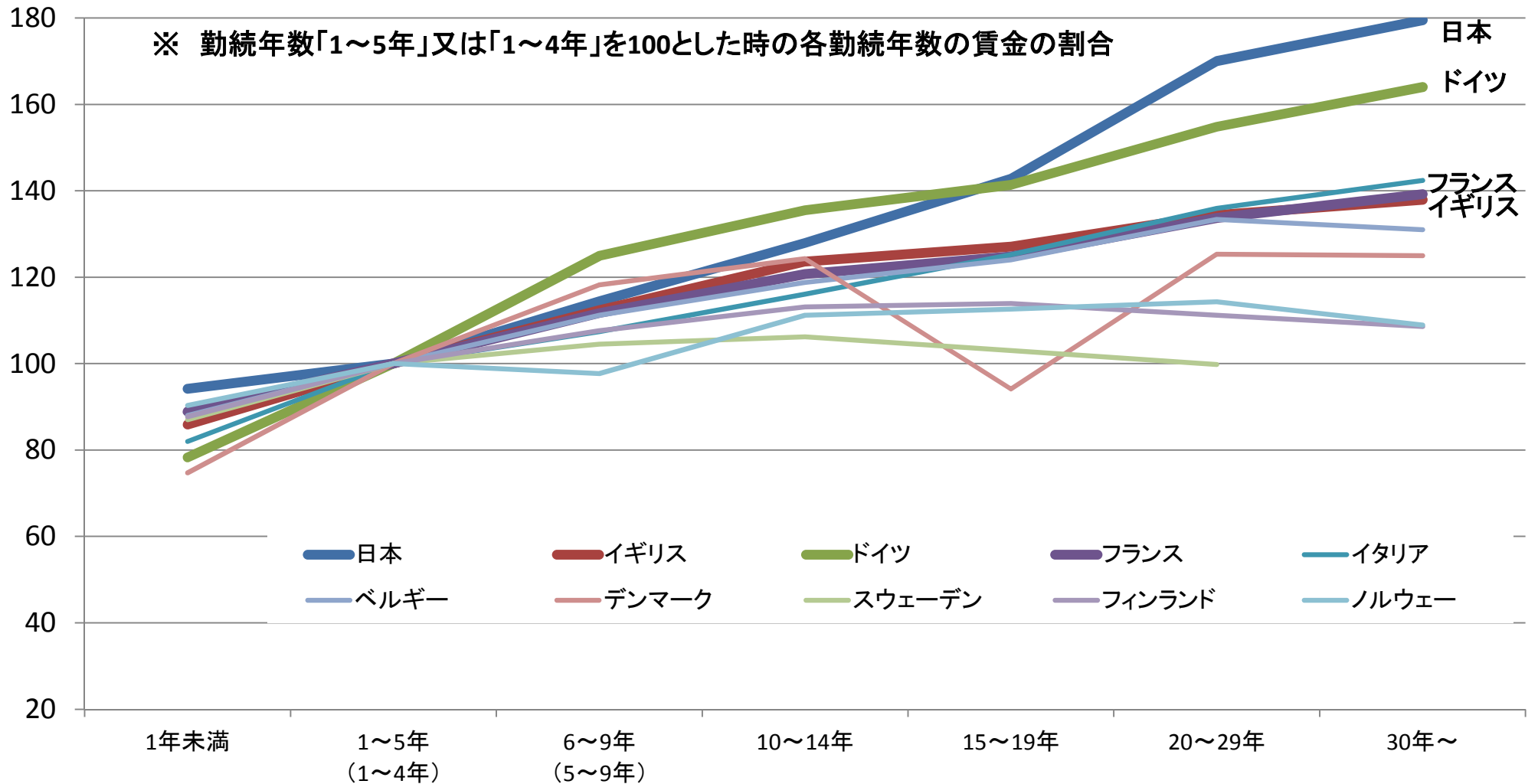
注2) テンポラリー労働者の定義は国より異なる。

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、終了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。



(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」





日本: 厚生労働省(2015.2)「賃金構造基本統計調査」 その他: Eurostat(2015.3) Structure of Earnings Survey 2010

注) 勤続年数「1～5年」、「6～9年」については、日本のみそれぞれ「1～4年」、「5～9年」の数値

企業規模10人以上を対象。日本の賃金は、一般労働者の、民営事業所における所定内給与額、欧州は月間平均収入額(=monthly earnings)をもとに算出。また、欧州は行政・防衛・義務的社会保障を除く。

パートタイム労働法制 日本と欧州諸国の比較

【未定稿】

 <p>日本</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 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。
 <p>ドイツ</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 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)
 <p>フランス</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 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)。
 <p>イギリス</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 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。

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	<ul style="list-style-type: none"> ・ 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 <ul style="list-style-type: none"> 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 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 締結理由を制限（法律に限定列举） <ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> ・ 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、同一の使用者との間で、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。） 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 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年間においては、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 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 最長18ヶ月まで、その間更新は1回のみ可 ・ 更新時にも正当事由が必要 ・ 違反の場合、無期みなし、賠償金支払、刑事罰 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 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更新の正当化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	<ul style="list-style-type: none"> ・ 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。 <ul style="list-style-type: none"> 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。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 同一使用者と以前に労働関係にあった場合は、正当事由が不要な有期契約を締結できない。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 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。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 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。

派遣労働法制 日本と欧州諸国の比較

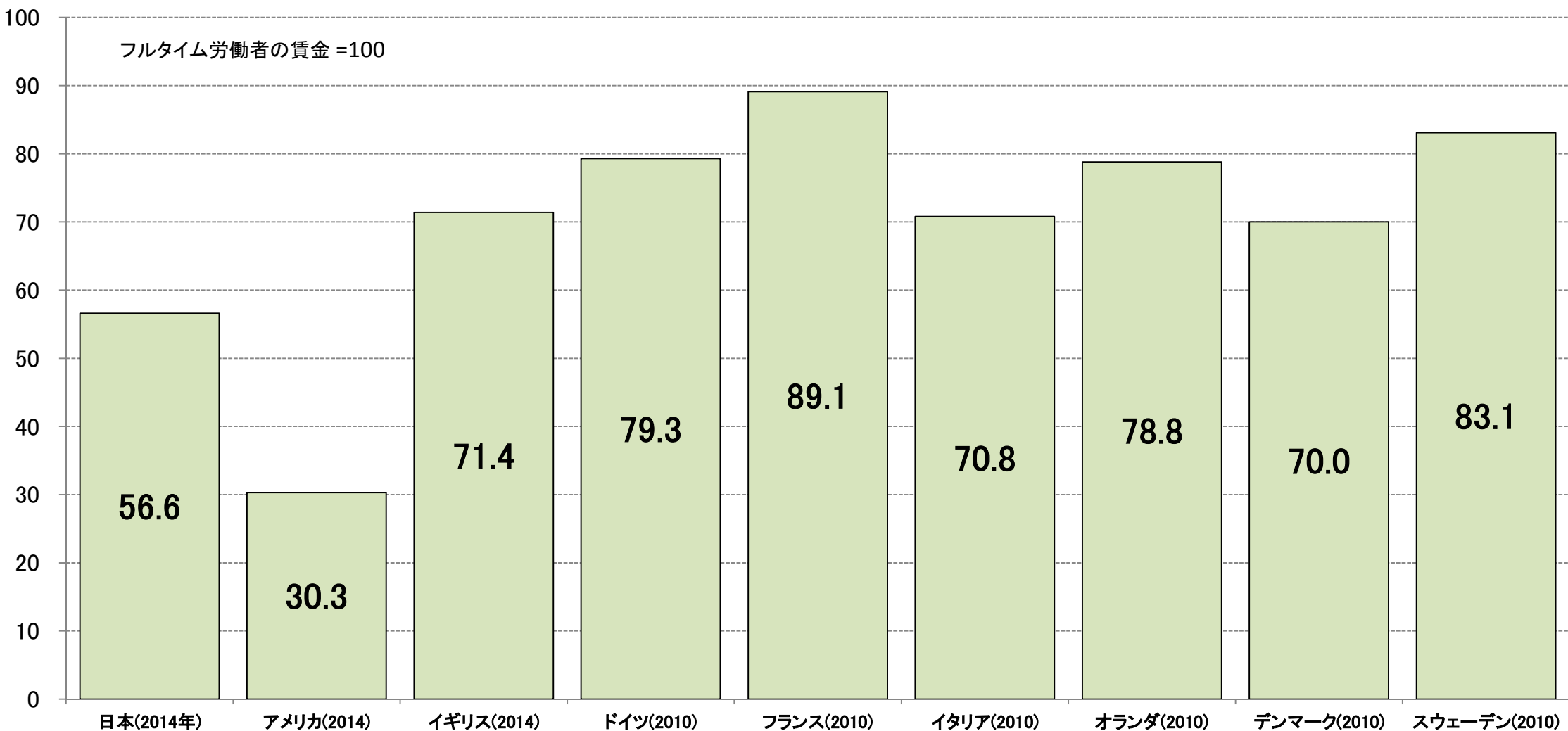
【未定稿】

	日本 	ドイツ 	フランス 	イギリス 
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）	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 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）	原則18ヶ月以内	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

諸外国のフルタイム労働者とパートタイム労働者の賃金水準

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



(資料出所) 独立行政法人 労働政策研究・研修機構「データブック国際労働比較2016」

日本: 厚生労働省(2015.2)「平成26年賃金構造基本統計調査」 アメリカ: BLS(2015.2)Labor Force Statistics from the Current Population Survey

イギリス: Office for National Statistics(2014.11) 2014 Annual Survey of Hours and Earnings-Provisional Results

その他: Eurostat Database "Structure of earnings survey 2010" 2015年10月現在

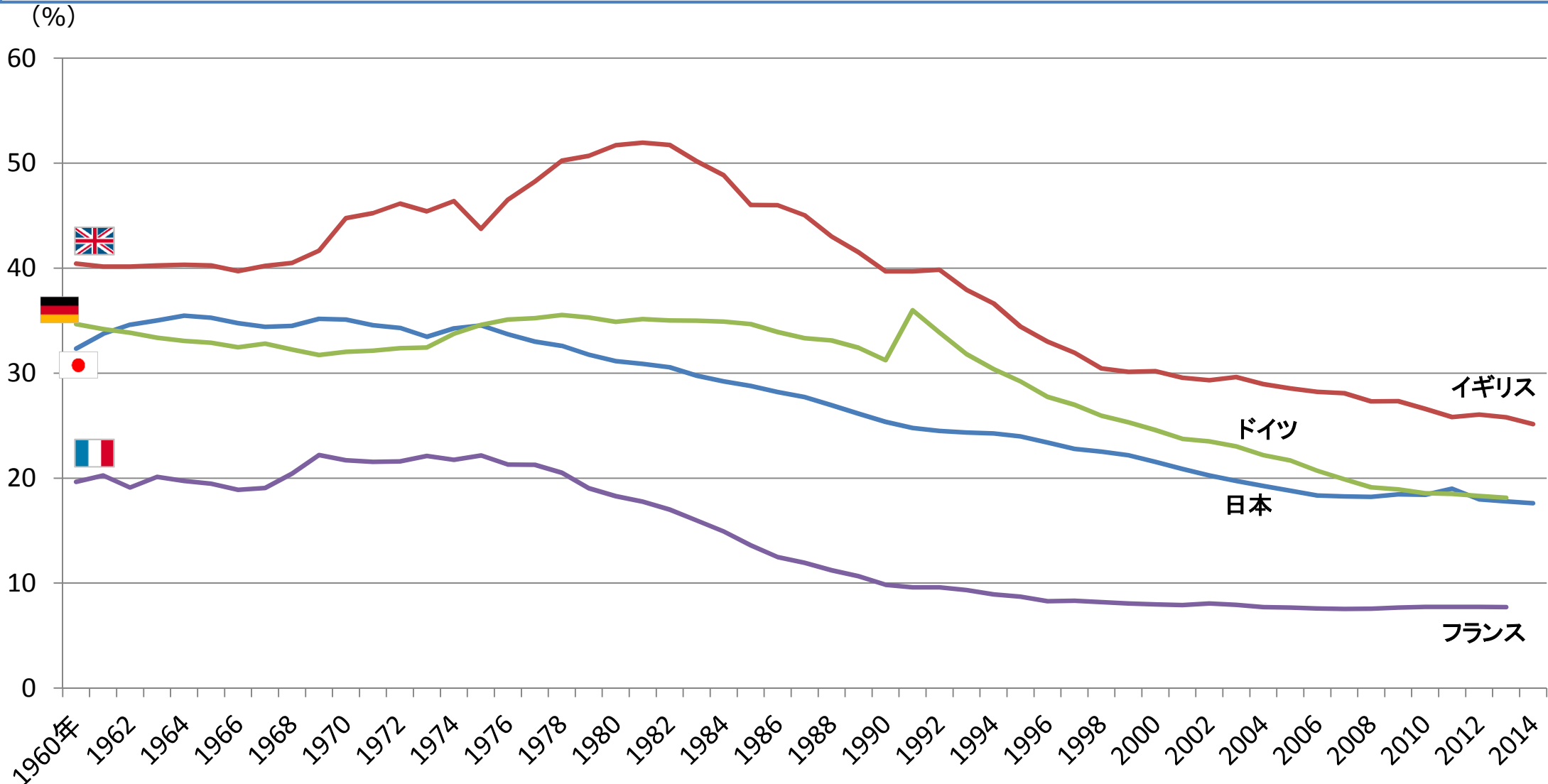
(備考) 日本: 非農林漁業計、企業規模10人以上、時間当たり賃金(所定内給与) アメリカ: 産業計、16歳以上フルタイム労働者の週当たり賃金の中央値

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

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

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。



(資料出所) OECD STAT: Trade Union Density



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。



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**」（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。

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。



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

[上乘せ賃金の例]

<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。
- ・ **プレミエン賃金**：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。

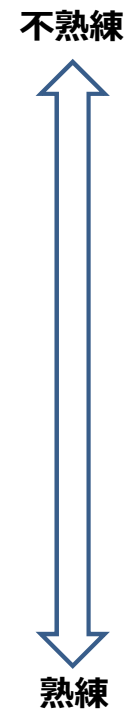
<ホワイトカラー労働者>

- ・ **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



注：aは36ヵ月から適用。
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。
- 「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」を組み合わせる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

【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シー（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。

The screenshot shows the WageIndicator.co.uk website. The main navigation bar includes 'Pay', 'Law & Advice', 'Career', and 'SEARCH'. Below the navigation bar, there is a search form with the following fields:

- Find your occupation. (Type the first letters of your occupation and select.)
- Years of work since (dropdown menu)
- Or select your industry and occupation in the search tree. (A list of industries and occupations is shown, including 'Clerks, secretaries, post, telephone', 'Commercial, shop, buy and sale', 'Construction, fittings, housing', 'Education, research, training', and 'Finance, banking, insurance'.

On the right side, there is a salary comparison table for 'Prince William':

Frequency	Amount
Annual	GBP 40,000.00
Monthly	GBP 3,333.00
Weekly	GBP 769.00
Daily	GBP 109.00

Below the table, there is a 'Learn more about...' link and an 'Hourly Pay Converter' section.

② EU諸国の法制度・運用等

日本とEU諸国の法の構造（異なる雇用形態間における待遇の相違について）

- 日本では、正規-非正規間(パート労働者・有期契約労働者)の待遇は、①業務内容、②責任の範囲、③人材活用の仕組み・運用の3つを中心的な判断要素とし、それらが「同一」であれば「同じ」待遇を求め、「異なる」場合は、①～③を「考慮して不合理であってはならない」としている。
- EU・ドイツは、待遇の違いを原則禁止した上で、「客観的正当化事由」がある場合は、例外的に不利益取扱いを許容する法制となっている。

	(1) 待遇の違いを許容する判断要素	(2) 待遇の違い
日本	<p>①業務内容 ②責任の範囲 ③人材活用の仕組み・運用 (=①・②と配置の変更の有無や範囲) + 「その他の事情」</p>	<p>正社員と同一の場合</p> <p>→ 同じ (=正社員より不利な取扱いをしてはならない) <small>(パートタイム労働法第9条)</small></p> <hr/> <p>正社員と異なる場合</p> <p>→ (1) を考慮して不合理であってはならない ※ 個々の待遇ごとに判断 ((1)の判断要素に正社員と一定の差がある場合において、全ての待遇が正社員と異なってもよいとするものではなく、<u>待遇の一部分については正社員と「同一」であることが求められ、別の部分については(1)の判断要素の「違い」に応じた待遇の「違い」が許容されるケースも考えられる。</u>) <small>(パートタイム労働法第8条、労働契約法第20条)</small></p>
	<p>客観的正当化事由 (具体的には司法判断)</p>	<p>不利益取扱いは原則禁止</p> <p>→ 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</p> <hr/> <p>客観的正当化事由が認められる場合</p> <p>→ 例外的に、不利益取扱いが許容される</p>

(参考) 関係規定

短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律（平成5年法律第76号）

（短時間労働者の待遇の原則）

第八条 事業主が、その雇用する短時間労働者の待遇を、当該事業所に雇用される通常の労働者の待遇と相違するものとする場合においては、当該待遇の相違は、当該短時間労働者及び通常の労働者の業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度（以下「職務の内容」という。）、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情を考慮して、不合理と認められるものであってはならない。

（通常の労働者と同視すべき短時間労働者に対する差別的取扱いの禁止）

第九条 事業主は、職務の内容が当該事業所に雇用される通常の労働者と同一の短時間労働者（第十一条第一項において「職務内容同一短時間労働者」という。）であって、当該事業所における慣行その他の事情からみて、当該事業主との雇用関係が終了するまでの全期間において、その職務の内容及び配置が当該通常の労働者の職務の内容及び配置の変更の範囲と同一の範囲で変更されると見込まれるもの（次条及び同項において「通常の労働者と同視すべき短時間労働者」という。）については、短時間労働者であることを理由として、賃金の決定、教育訓練の実施、福利厚生施設の利用その他の待遇について、差別的取扱いをしてはならない。

労働契約法（平成19年法律第128号）

（期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止）

第二十条 有期労働契約を締結している労働者の労働契約の内容である労働条件が、期間の定めがあることにより同一の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。



EU:雇用形態間の待遇格差に関する規定 (EU指令)

<p>【パート】 EUパートタイム労働指令(1997年)</p>	<p>《概要》</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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) <p>《比較対象者》</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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、同一類型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) <p>※ 同一の事業所において比較可能なフルタイム労働者がいない場合には、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)</p>
<p>【有期】 EU有期労働指令(1999年)</p>	<p>《概要》</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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) <p>《比較対象者》</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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) <p>※ 同一の事業所において比較可能な常用労働者がいない場合には、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)</p>
<p>【派遣】 EU派遣労働指令(2008年)</p>	<p>《概要》</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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) <p>※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。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「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>」 <p>《比較対象者》</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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

《概要》

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

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

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

【有期】パートタイム・有期契約労働法

《概要》

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

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

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

【派遣】労働者派遣法

《概要》

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

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

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

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

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

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

※ 労働協約による逸脱は認められていない。 22



【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
<p>《比較対象者》</p> <ul style="list-style-type: none"> 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) 	<p>《比較対象者》</p> <ul style="list-style-type: none"> 同等又は類似の職務に従事している当該事業者の無期雇用労働者とされている。(3条2項) 	<p>《比較対象者》</p> <ul style="list-style-type: none"> 派遣先事業所における比較可能な労働者 <p>※ 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。</p>

(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
<p>《概要》</p> <ul style="list-style-type: none"> 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、同じ格付け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)) <p>※ パートタイム労働指令にある「客観的な根拠によって正当化されない限り」という留保が付けられていないが、客観的な根拠がある場合でも異別取扱いを認めないとするものではなく、給付の性質、目的に照らした個別の判断がなされる。</p>	<p>《概要》</p> <ul style="list-style-type: none"> 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) <p>※ 有期労働指令にある「客観的な根拠によって正当化されない限り」という留保が付けられていないが、客観的な根拠がある場合でも異別取扱いを認めないとするものではなく、給付の性質、目的に照らした個別の判断がなされる。</p>	<p>《概要》</p> <ul style="list-style-type: none"> 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)
<p>《比較対象者》</p> <ul style="list-style-type: none"> 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) 	<p>《比較対象者》</p> <ul style="list-style-type: none"> 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) 	<p>《比較対象者》</p> <ul style="list-style-type: none"> 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(不利益取扱い防止)規則(第5条)

《概要》

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

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

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

【有期】有期契約被用者規則(第3条)

《概要》

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

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

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

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

【派遣】派遣労働者規則(第5、7、12条)

《概要》

(1) 派遣初日からの均等処遇

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

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

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

(2) 勤続12週経過後からの均等条件

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

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

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



【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(エンプロイヤー)」、「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って、**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。