

## 第 2 回 今後のパートタイム労働対策に関する研究会 議論の概要

- 1 日時 平成 23 年 3 月 7 日（月）10:00～12:00
- 2 場所 厚生労働省共用第 8 会議室（6 F）
- 3 出席者  
今野座長、浅倉委員、黒澤委員、権丈委員、佐藤委員、水町委員、山川委員（敬称略・五十音順（座長を除く。））
- 4 概要  
【委員の報告】
  - イギリスでは、EU 指令を受けてパートタイム労働規則が制定されたが、まだ、あまり機能していない。
  - イギリスの 2010 年平等法においては、個人が雇用審判所に提訴した場合、ACAS で斡旋が試みられ、かなりの紛争がこの段階で決着している。同一価値労働かどうかについて裁判所が審査することは極めて難しいので、あらかじめ ACAS において選任された「独立専門家」に裁判所が委託をして、比較対象の男性労働者と同一価値労働であるか報告書の提出を求め、その報告書を採用するかどうかを裁判所が判断している。
  - イギリスでは、賃金が差別的であると認められると雇用契約の中に平等条項が読み込まれることとなり、契約内容が修正されるという救済が行われるが、救済が強力であるがゆえに比較対象者の選定が難しく、かつ比較対象者が現実にはいなければならないという両面がある。
  - イギリスにおいても職務評価を法律で義務づけているわけではない。客観的で公正な職務評価を使用者が導入していることは、訴訟の中では使用者にとって有利に働くこととされている。
  - イギリスでは、個別訴訟をサポートするツールが豊富である。申立人が証拠を収集して、自分が差別されたと訴えなければならないが、そのために使用者に対してなぜ比較対象者よりも自分が低賃金であるかについて質問できるシステムがある。
  - イギリスでは、男女間の賃金格差データを収集し、格差がある場合は、格差の原因を調査し、格差を縮小するアクションプランを策定し、実施し、モニタリングするという「平等賃金レビュー」を推奨している。
  - イギリスの 2010 年平等法においては、250 人以上の民間企業については、将来的にジェンダー賃金格差を公表すべきであるという規定が設けら

れ、今後数年間の準備期間において実施することとされている。

- 異なる企業と契約を締結している男女間の労働者を比較できるかという問題については、EUでは、男女間の賃金格差が生じているものが同一の財源であるかどうかで判断される。
- イギリスにおいて「性以外の真に実質的な要因」がある場合には、賃金格差があっても正当化されるが、「知識・技能水準」「責任」「環境」など職務自体が必要とするファクターがあり、その中には勤務時間や勤務場所にどれだけ柔軟に対応できるかという差異も正当化事由になるという判決がある。また、「勤続年数」「教育訓練」「技能や資格」「生産性」の差異など労働者個人の属性のファクターがあり、勤務の長さについては経験と密接な関連があるから正当化事由になるという判決がある。人手不足の職に労働者を誘因するために高い賃金を払わなければならない場合など労働市場など外的なファクターが持ち出される場合もある。
- イギリスの地方自治体が、全ての職種に統一的な職務評価を適用し、女性職の低賃金を是正しようとしたが、今まで賃金が高かった男性職の賃金を引き下げなければならなくなり、激変緩和のために一定期間に限り男性職の引き下げを猶予して特別な保護を行ったところ、それが女性差別に当たり正当化を認めないという判決がある。これを受けて2010年平等法において、将来的には賃金格差を縮減するという長期的な目的のための措置については合法であるとの規定が設けられた。
- フランスにおいては、パートタイム労働者の平等原則が広範に適用されているが、実際の解釈は柔軟になされており、報酬に関しては報酬比例原則であるが、例えば食券については昼休みをはさんで働く人にだけ支給することが認められている。
- フランスにおいても賃金格差を正当化する客観的理由の中身がかなり広く認められる傾向にある。提供された労働の質、在職期間（勤続年数）、キャリアコース、企業内での法的状況、採用の必要性などの違いが、個別判例の中で正当化理由として認められている。例えば、2つのキャリアコースを設けて、今の仕事は同じであるが、将来のキャリアコースの展開が異なるという位置づけは客観的な理由となり得るとされており、今の日本の職能給のようなキャリア別の給与制度ができてきていて、それを客観的理由として認めていこうという方向がみられる。また、労働協約がある場合には、客観的理由として認められやすい傾向がみられるが、むしろ労働協約なり労働組合との合意の中で差別が生み出されていないかということが言われ始めてい

る。

- ドイツにおいては、分割できる給付については、時間比例で減額したものでよいこととされ、食事手当や社員食堂など分割できない給付については、全部給付すべきこととされている。
- ドイツにおいては、基本給については学歴や資格、格付けが違う場合には、異なる取扱いをすることについて広く客観的な理由が認められている。
- パートと有期と派遣について、ヨーロッパでは大体統一的な規制を及ぼしているが、請負労働者等を含めて非正規的な労働者については、全体的な視点から総合的・連続的に対策を講じることが重要である。
- フランスやドイツでは、法律の条文上はいわゆる同一労働同一待遇原則により比較可能な労働者が必要となるが、運用では比較可能な労働者要件を飛ばして、客観的理由のない不利益取扱いを禁止することとされている。同一労働同一賃金は職務給制度ではうまくいくが、職能給のようなキャリア制度ではうまく当てはまらず、より一般性の高い客観的理由のない不利益取扱い禁止の形で法原則を運用している。
- 差別的取扱い禁止の例外として認められる客観的理由については、①職務に関連する基本給・職務手当については、職務の異同により判断、②勤続年数と結びついた給付については、勤続年数の異同により判断、③ボーナスなど会社への貢献に対する給付については、会社への貢献度の異同により判断、④同じ会社、場所で働くメンバーシップに対して支給される給付については、同じ会社、同じ場所で働くことの意味で判断することが現実的かつ合理的であると考え、その他⑥雇用保障についても考慮していくことが必要である。
- 合理的理由の有無を判断する際の労使合意の意味については、当事者の予測可能性や実態に合った判断をする意味で重要であるが、非正規労働者も代表されているかという手続の公正さを担保した上で、最終的に事後的に裁判所が公正か不公正かをチェックすることが重要であると考え。
- オランダでは、パート労働が低スキルの仕事だけではなく、様々な業種、職種で利用されており、また、フルタイムとパートタイムの間を移動することができパート労働が特定の人に固定していない。法律上は、1996年に労働時間に基づく差別が禁止され、2000年の労働時間調整法により、労働者が労働時間の延長、短縮を申請することができるようになっているが、法律上だ

けではなく、実態としても均等待遇が確保されている。

- オランダは、1人当たり労働時間は短く、より多くの人働く参加型社会であり、ワーク・ライフ・バランスの実現度も高いが、日本は、労働時間が長く、限られた人が働く分業型社会である。オランダでは、パートタイム労働も標準的働き方として認め、労働時間選択の自由度を高めることにより、ワーク・ライフ・バランスに対応している。

#### 【議論】

- フランス・ドイツの経験から得られる重要な示唆は、同じ仕事でも企業が期待することが異なれば、不利益取扱いの「合理的理由」は異なる。売上手当であろうが、勤続手当であろうが、いろいろな設計の仕方があるが、合理的な理由をもってフルタイム、パートタイムに適用していればよい。
- パートタイム労働者の待遇の改善や、差別への対応について、各国では2つの方法、即ち、同一(価値)労働同一賃金と、雇用形態を理由とする差別禁止がある。ある意味でいちばん極端なのが日本で、同一性というものを厳格に考えて、かつ例外を許さない(パートタイム労働法第8条)。他方で、雇用形態を理由とする差別だけを要件として、例外を非常に広く認める方法もある。その中間形態として、比較可能性をどの位強く見るかということがある。要件が厳しければ厳しいほど、適用対象は狭くなり、かつ例外を認める必要がなくなるが、要件が広ければ、逆に例外が広くなり、その例外についての立証責任が違ってくる。
- パート差別の問題が、男女差別の問題とされたり、雇用形態差別の問題とされたりする外国では、履行確保が裁判所中心になることが多いが、一方では、その限界も指摘されており、例えば、イギリスの平等賃金レビューといったポジティブアクション的な発想が出てきつつある。あるいは労使合意の意味を、限界もあるにせよ、様々持たせたりしている。ただし、パートタイム労働者のキャリアアップをして地位を改善させていくという発想はそれ程ない。いずれにしても、政策の選択肢としては参考になるところが多い。
- フランスとドイツでは、基本的に、労働協約上職務給制度が確立し、パートタイムとフルタイムに同じように客観的に適用されているため、基本給が問題とされている判例はほとんどないが、最近、各種手当が増えてきており、客観的理由の有無は柔軟に判断されるべきと判例上言われている。
- フランスでは、裁判で同一労働同一賃金を選択した場合に、裁判所がそれを全面から認めることもあれば、これは例外があるから、同一労働だが違う

賃金でいいという場合もある。一方、裁判でパート差別を禁止する条文を選択することもあり、実際上は客観的理由の判断も重なりつつあるが、訴訟上の武器としては、両方ある。

- フランス、ドイツの産業別協約賃金は最低ラインを決めており、あとはフリンジしていく。しかも、いまの職務給は、全体としてブロードバンドをしており、レンジが非常に大きくなっている。日本は恐らくここで問題になっているのではないか。
- 非常に雑ばくなイメージで言うと、フランス、ドイツの基本給については、かなり広く客観的理由が認められる。基本給の勘案要素として、単に職務だけではなく、ドイツでは学歴、勤続年数、経験、キャリアコースといろいろなものがあり得、それは合理的理由になり得るという運用がかなり広くなされている。このため、例えば、2つの基本給制度がキャリアの違いにより設定されていて、確かにキャリアの違いで運用しているというのであれば、これは合理的理由になるが、その他の手当では、どのような要素に関連するかにより、個別に判断される。
- 雇用形態がパートタイムとフルタイムのいずれであろうが、とにかく比較はできるのである。同じレンジの中で、交渉も同じである場合、両者の比較ができ、しかし、その場合の格差に係る正当な理由については、フランスでも使用者側が立証しなければいけない。なお、フランスでは、要素の差異と格差とのバランスについて、均衡の議論は聞いたことがない。合理的理由の中で柔軟に判断し、後は all or nothing。
- イギリスの使用者の抗弁のうち、「職務自体が必要とする可動性」に関し、どの位必要とされていけばよいのか。これまでの研究結果を踏まえると、アメリカ・日本型は会社が必要とする、ヨーロッパ型は、職務が必要とするといった違いはあると思う。つまり、使用者が自由に職務を設計できるとなると、職務が必要とするというのは、使用者が必要とするということになる。
- フランスの判例を見る限りでは、キャリアコースによって賃金制度を変えるのは、先端的な動きで大企業を中心に新たに見られるものである。協約プラスアルファをどのような制度設計にするかというので、職務給制度の協約に職務給のような手当をプラスするか、それとも職務給制度は、額としての最低保障であって、プラスアルファは賃金制度をダイナミックに変えて、成果給的な手当を入れようか。後者の動きがだんだん強まるにつれ紛争が起こり、紛争になってみると、会社側の合理的な説明やイニシアチブをかなり重視しようというのが最近の判例の動きではないか。

- 6～7年前にフランスのあるソフトウェア会社のシステムエンジニアの賃金を調べたところ、産業別協約賃金では人が集まらないため、格付けの作り方の参考にするだけであった。協約賃金にはいろいろな機能がある。
  
- 2000年のEU雇用均等一般枠組み指令等で、雇用形態は別にして、人種、年齢、障害等も含めた雇用差別をヨーロッパ全体でなくしていこうという枠組みの中で、裁判所が差別の認定や救済方法を判断するのは難しいので、専門の行政機関に裁量を与えて柔軟な救済をしていくというのが1つの大きな流れである。雇用形態差別も日本はそう単純でないとなれば、行政ADRのようなものを設定するかどうか、少し先を見た議論として考えることが重要。