資料５

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７月

（独）労働政策研究・研修機構

ま　え　が　き

近年、企業側・労働者側双方のニーズにより、非正規労働者が増加し、労働者に占める非正規労働者の割合は３分の１を超えるに至っている。

一方、非正規労働者の増加は、正社員と比べ、その雇用の不安定さ、処遇の低さから、経済的自立が困難、職業キャリアの形成が不十分といった問題点が指摘されるなど、正規・非正規労働者の二極化構造が大きな社会問題となっている。

本報告書は、こうした背景の下、平成 22 年９月、厚生労働省政策統括官付労働政策担当参事官室の協力を得て、独立行政法人労働政策研究・研修機構に設置された「雇用形態による均等処遇についての研究会」の成果をとりまとめたものである。

本研究会では、ＥＵ及びその加盟国であるドイツ、フランス、イギリス及びスウェーデン（ＥＵ対象国）並びに日本を対象に、正規・非正規労働者間の不合理な処遇格差を禁止する法制をはじめとして、関係する法制の概要及び運用の実態について検討し、その内容をとりまとめた（本報告書第２部参照）。

そして、ＥＵ対象国における関係法制の概要及びその運用の実態をベースに、これらの法制の法的性格及び特徴等を整理した。また、日本における正規・非正規労働者間の不合理な処遇格差を是正するための仕組みづくりへの示唆を、併せてまとめた（本報告書第１部参照）。

なお、検討の過程では、東京大学社会科学研究所水町勇一郎教授に、フランス及びドイツにおける非正規労働者の不利益取扱いを正当化する「合理的」理由等に関し、大変有益な報告をしていただき、また、信州大学経済学部富永晃一准教授からは、本報告書案について貴重なコメントをいただいた。ご協力に対して厚く御礼申し上げる。

本研究会報告書が、日本における正規・非正規労働者間の処遇格差問題に関する議論の深化に寄与することができれば幸いである。

2011 年７月

雇用形態による均等処遇についての研究会座長
東京大学大学院法学政治学研究科教授　荒木尚志

雇用形態による均等処遇についての研究会報告書の概要

第１章　非正規労働者の現状及び正規・非正規労働者間の不合理な処遇格差を禁止する法原則に関する議論の高まりの背景

○　近年、企業側・労働者側双方のニーズにより、非正規労働者が増加し、労働者に占める非正規労働者の割合は３分の１を超えるに至っている。

○　非正規労働者は、これまで、女性パートタイム労働者やアルバイトが中心であったが、近年、①常用雇用・基幹化の傾向がみられること、②男女問わず、特に、若年層での非正規労働者割合が上昇傾向にあること、③契約社員・嘱託や派遣労働者が増加する傾向にあること等の特徴がみられる。

○　非正規労働者の処遇をみると、正規労働者と比較して、職務の内容や、異動・転勤の有無といった働き方が違うことが一因となり、賃金や教育訓練、福利厚生等について両者の間に格差がみられる。

○　このような正規・非正規労働者の二極化構造の解消が労働政策上の大きな課題となっている。雇用の質の向上等に資するため、新成長戦略（平成 22 年６月 18 日閣議決定）においても、「同一価値労働同一賃金」に向けた均等・均衡待遇の推進に取り組むこととされている。

○　こうした中、非正規労働者の常用雇用・基幹化により、正規労働者と非正規労働者の職務の内容や働き方が近づく中、両者間の処遇の差が合理的な理由によるものか否か、また、合理的な理由があるとしても処遇の差が大きく十分な納得が得られていないのではないか、そうだとすれば、こうした状況を解消するため、何らかの法政策等が採られるべきかが、今、問われている。

第２章　ＥＵ諸国における正規・非正規労働者間の不合理な処遇格差を禁止する法制等の概要及び運用の実態から得られた知見並びに日本への示唆

１　ＥＵ諸国における正規・非正規労働者間の不合理な処遇格差を禁止する法制の法的性格及び特徴等

日本における正規・非正規労働者の二極化構造が社会問題になる中、両者間の不合理な処遇格差を是正するため、ＥＵ諸国にみられる「同一（価値）労働同一賃金原則」や「均等待遇原則」などを導入すべきか否かが議論されている。

そこで、ＥＵ及びその加盟国であるドイツ、フランス、イギリス及びスウェーデン（ＥＵ対象国）の関係法制の概要及び運用の実態の検討から得られた知見を踏まえ、ＥＵ諸国における雇用形態に係る「均等待遇原則」を、人権保障に係る「均等待遇原則」及びその下位規範たる「同一（価値）労働同一賃金原則」との比較を通じて、以下のとおり整理した。

(1)　人権保障に係る「均等待遇原則」の法的性格及び特徴−差別的取扱い禁止原則

○　ＥＵ対象国において、人権保障に係る「均等待遇原則」とは、人権保障の観点から、性別、人種など個人の意思や努力によって変えることのできない属性や自らの意思での選択の自由が保障されている宗教・信条を理由に、賃金を含む労働条件等につき、差別的取扱いを禁止するものと解される。

○　人権保障に係る「均等待遇原則（差別的取扱い禁止原則）」は、原則として、一方の属性を持つ者を不利に取り扱うことのみならず、有利に取り扱うことも逆差別として許容しない両面的規制であることが特徴である。

○　なお、性別や人種などを理由とする異別取扱いは、原則として、真に職務上の必要性がある場合、そしてポジティブ・アクションとして例外的に許容される場合にのみ許される。

(2)　雇用形態に係る「均等待遇原則」の法的性格及び特徴−不利益取扱い禁止原則

○　ＥＵ対象国において、雇用形態に係る「均等待遇原則」とは、非差別原則等とも称され、差別禁止の範疇で議論されることも少なくないが、その規制内容を法的に分析すると、差別的取扱い禁止原則とは異なり、非正規労働者の処遇改善の観点から、賃金を含む労働条件等につき、雇用形態（パートタイム労働・有期契約労働・派遣労働）を理由とする不利益取扱いを禁止するものと解される。

○　雇用形態に係る「均等待遇原則（不利益取扱い禁止原則）」は、正規・非正規労働者間の処遇格差が問題となる中、主に労働政策上の要請から、非正規労働者の処遇改善等を図ることを目的として導入された原則であることから、正規労働者と比べて、非正規労働者を不利に取り扱うことを禁止し、かつ、有利に取り扱うことは許容する、片面的規制であることが特徴である。

○　なお、雇用形態の違いを理由とする異別取扱いは、客観的（合理的）理由があれば許容される。

(3)　「同一（価値）労働同一賃金原則」の法的性格及び特徴

○　ＥＵ対象国において、「同一（価値）労働同一賃金原則」とは、人権保障の観点から、主として性別など個人の意思や努力によって変えることのできない属性等を理由に、ある労働者が、他の労働者と比較して、同一（価値）の労働をしてい

ると認められるにもかかわらず、他の労働者より低い賃金の支払いを受けている場合に、他の労働者と同一の賃金の支払いを義務づけるものであり、人権保障に係る「均等待遇原則（差別的取扱い禁止原則）」の賃金に関する一原則と位置付けられるものである。

○　その帰結として、「同一（価値）労働同一賃金原則」も、「均等待遇原則（差別的取扱い禁止原則）」一般と同様、一方の属性等を持つ者を他方より有利に取り扱うことも許さない両面的規制である。

○　また、「同一価値労働同一賃金原則」は、元々、男女間の賃金差別につき、性別の違いによる職務分離がみられる中、「同一労働同一賃金原則」では十分に是正できないことから、異なる職務間でも適用ができるよう、同一労働から同一価値労働へ比較対象を拡大したものである。

○　これに対して、性別等とは異なり当事者の合意により決定される雇用形態の違いを理由とする賃金格差に関しては、何らかの立法がない限り、「同一（価値）労働同一賃金原則」は直接的に適用可能な法原則とは解されていない。

○　なお、性別等人権に関わる法定差別禁止事由について認められる「同一（価値）労働同一賃金原則」は強行的なもので、これらの差別禁止事由を直接理由とする賃金に関する異別取扱いは原則として許されない。

○　一方、賃金に関する異別取扱いにつき、間接差別として争われる場合は、より広い客観的（合理的）理由が認められる。ＥＵ法における男女「同一（価値）労働同一賃金原則」の間接差別に関する判例をみると、勤続年数、学歴、資格、勤務成績、技能、生産性、移動可能性（勤務時間や勤務場所の変更にどの程度対応できるかという柔軟性）、労働市場の状況等が、広く賃金に関する異別取扱いを許容する客観的（合理的）理由として考慮されている。

○　このうち、勤続年数の違いによる賃金格差は、勤続の積み重ねによる職業能力の向上の観点から、異別取扱いの合理性について、通常、使用者の立証を要しないとされる。

○　また、勤務時間や就業場所の変更にどの程度対応できるかという柔軟性については、それらが、特定の職務の遂行に重要であることを使用者が立証できれば、賃金格差の客観的（合理的）理由として認められるとされる。

(4)　雇用形態の違いを理由とする不合理な賃金格差を禁止する法原則の法的性格及び特徴

○　ＥＵ対象国において、雇用形態の違いを理由とする賃金に関する異別取扱いについての争いは、上記(2)の雇用形態に係る不利益取扱い禁止原則の枠組みの中で、対処されている。

○　賃金に関する異別取扱いについては､比較対象者の存在が問題となるとともに、問題となる給付の性質・目的に応じて客観的（合理的）理由の有無が以下のように判断がされている。

・　職務関連給付（基本給、職務手当など）については、同一労働に従事する比較対象者が必要とされている。勤続期間、学歴、資格、職業格付けが違う場合には、客観的（合理的）理由があるものとして、異別取扱いが認められる。

・　職務関連以外の給付（食事手当など）については、やはり比較対象者が必要とされるが、同一労働であることまでは求められていない。また、客観的（合理的）な理由がない限り、量的に分割可能な給付は比例原則による給付が求められるとともに、量的に分割不能な給付（食事手当など）は、全面的に非正規労働者に認められる傾向にある。

・　一方、日本のパートタイム労働法８条の「均等待遇原則（不利益取扱い禁止原則)」では、給付の性質・目的に関係なく、「職務の内容」の同一性（同一労働要件）に加えて、「人材活用の仕組みや運用」も同一で、「労働契約の期間の定めがない（反復更新することにより無期労働契約と同視できる有期労働契約を含む。)」ことを満たす場合に、通常の労働者と同視され、不利益取扱い禁止原則が適用される点で、ＥＵにおける雇用形態に係る不利益取扱い禁止原則との違いが見いだされる。

⑸　まとめ

○　日本においては、正規・非正規労働者間の賃金格差是正の文脈で「同一（価値）労働同一賃金原則」が言及されることも少なくない。しかし、ＥＵ諸国においては、同原則は、性別など個人の意思や努力によって変えることのできない属性等を理由とする、人権保障に係る差別的取扱い禁止原則の賃金に関する一原則として位置付けられていると理解することができる。

　このため、「同一（価値）労働同一賃金原則」は、（ＥＵやイギリスにおいて、男性正規労働者と女性パートタイム労働者間の賃金格差につき、性別を理由とする間接差別禁止としては適用されることがあるものの）当事者の合意により決定される雇用形態の違いを理由とするパートタイム労働者に対する賃金格差として争われる場合には、何らかの立法がない限りは、直接的に適用可能な法原則とは解されていない。

○　そして、ＥＵ諸国においては、正規・非正規労働者間の賃金格差をはじめとする不合理な処遇格差の是正については、雇用形態に係る不利益取扱い禁止原則の枠組みの中で、対処されている。

○　このような雇用形態に係る不利益取扱い禁止原則は、

・　賃金に限定されず、処遇全般を射程として、

・　正規労働者と比べて、客観的（合理的）理由なく、非正規労働者を不利に取り扱うことを禁止し、かつ、非正規労働者を有利に取り扱うことも許容する片面的規制である

ことを特徴とする、正規・非正規労働者間の不合理な処遇格差を禁止する法原則として理解することができる。

そして、その具体的適用においては、

・　基本給など職務関連給付について、同一労働に該当しない、異なる職種・職務間の職務関連賃金格差は射程としない、

・　原則として、間接差別は禁止されない

という特色も見られる。

○　また、雇用形態に係る不利益取扱い禁止原則の適用に当たり、異別取扱いを許容する客観的（合理的）理由については、問題となる給付等の性質・目的に応じて柔軟な判断がなされる傾向がみられ、その判断要素も、勤続期間、学歴、資格、職業格付けなど様々な点が考慮に入れられている。

○　なお、日本における正規・非正規労働者間の処遇の差は、両者の職務の違いに加え、働き方（人材活用の仕組み・運用等）の違いも一因と考えられる。

本研究会で検討したＥＵ対象国における雇用形態に係る不利益取扱い禁止原則の判例等の中で、異別取扱いを許容する客観的（合理的）理由の判断要素として、人材活用の仕組み・運用等が明示的に取り上げられたものはなかった。しかし、

・　ＥＵ法における男女「同一（価値）労働同一賃金原則」の判例において、労働時間や就業場所の変更にどれだけ対応できるかという点が、特定の職務の遂行に重要であることを使用者が立証できれば、男女間の賃金格差の客観的正当化事由として認められるとされていること

・　フランスの判例法理である「同一労働同一賃金原則」の判例において、キャリアコースの違いが賃金格差を許容する客観的（合理的）理由になり得るとされていること

など、人権保障に係る「均等待遇原則」に由来する「同一（価値）労働同一賃金原則」に関して、人材活用に通ずる要素について異別取扱いの正当化事由と解する考え方が見られた。このことは、日本及びＥＵ対象国における正規労働者と非正規労働者の働き方の違いに留意する必要はあるものの、ＥＵ対象国における雇用形態に係る不利益取扱い禁止原則についても、同様の考え方が認められる可能性を示唆しているように思われる。

２　正規・非正規労働者間の不合理な処遇格差を是正するための仕組みづくりへの示唆

上述のＥＵ対象国における関係法制の概要及び実態の検討を踏まえ、日本における正規・非正規労働者間の不合理な処遇格差を是正するための仕組みづくりに当たって、示唆となる点を、以下のとおり、まとめた。

(1)　個別企業の労使による取組を通じた処遇の改善及び納得性の向上

○　ＥＵ対象国においては、職種・職務給制度が中心で、正規・非正規労働者いずれについても産業別に設定される協約賃金が適用されること等から、正規・非正規労働者間の基本給についての処遇格差をめぐる紛争は、あまりみられない。

○　一方、日本においては、正規・非正規労働者間のとりわけ基本給をめぐる処遇格差が大きな問題となっている。

○　日本においては、近年、職務給や成果給的な要素を取り入れる動きも出てきているとはいえ、正規労働者については、職務遂行能力という要素を中核に据え、職務のほか人材活用の仕組みや運用などを含めて待遇が決定されるなど、長期間を見据えた賃金制度が主流と考えられる一方、非正規労働者については、一時的・臨時的な労働力としての位置づけから、地域の外部労働市場の需給状況等を踏まえた職務給的な要素が中心の賃金制度が多いと考えられる。

　このように、正規・非正規労働者で適用される賃金制度が異なることが多い中、仮に、ＥＵ対象国のような、パートタイム労働者や有期契約労働者、派遣労働者であることを理由とする不合理な不利益取扱いを禁止する法原則の下、その具体的な適用については、個々に裁判所等が判断するという枠組みを日本に導入した場合、何が合理的な理由のない不利益取扱いに当たるかの判断を行うことが難しく、民事裁判における判断も区々となることを懸念する向きもある。

○　ＥＵにおいては、社会の複雑性・不確実性が高まる中、実体規制のみを通じた法違反による事後救済のみでは十分に効果が上がらないことから、当事者自らによる改善に向けた取組を促す手続規制を活用する例も見られる。実体規制と手続規制には、それぞれメリットとデメリットがあるが、規制事項とそれをとりまく社会経済状況を勘案して、適切なアプローチを模索する必要があろう。

○　ＥＵの取組と日本とＥＵの雇用形態差別の実情の違いにも十分考慮を払い、日本においても、正規・非正規労働者間の不合理な処遇格差を是正するため、個別企業による処遇の差の実態把握や、当該処遇格差が不合理な場合の是正に向けた労使の取組を進めることが、非正規労働者の処遇の改善及び納得性の向上に資すると考えられる。

また、こうした取組の際に、非正規労働者の声を反映することが重要と考えられる。

○　なお、労働者の処遇の決定に当たっては、様々な要素が考慮されているが、こうした取組の際、処遇の決定要素の一つである職務を把握するための制度である、職務分析・職務評価制度の活用も考えられる。

日本においては、大企業を中心に、企業の経営戦略に応じて、職能資格制度をはじめとして、職務等級制度や役割等級制度などの社員格付け制度を活用して人事管理が行われている。また、社員格付け制度と連動するであろう賃金表の作成状況をみると、大企業は、概ね賃金表が作成されているが、小規模企業の４割が賃金表を作成していないなど、企業規模によってばらつきがみられる。こうした状況の中、自社内の人事管理の実情に応じて、職務分析・職務評価を実施できる企業が、その取組を進めることは、正規・非正規労働者間の処遇の差についての納得性の向上や処遇の改善にも資するのではないかと考えられる。

(2)　正社員への移行や多様な正社員に係る環境整備等の取組

○　雇用形態に係る不利益取扱い禁止原則は、正規・非正規労働者間で、業務内容が異なる場合や、同じ業務内容でも責任が軽かったり内容が単純な場合など、職務分離が発生しているケースや、非正規労働者が正規労働者の移行を希望しているケースには、十分実効的には機能しない。このため、非正規労働者の正社員等への移行に向けたキャリアアップ支援や、多様な正社員に係る環境整備など、他の施策を併せて検討・推進していくことも考えられる。

○　また､正規･非正規労働者間の不合理な処遇格差を是正する仕組みづくりの検討に当たっては、併せて、雇用形態に中立的な税・社会保障制度の検討が必要である。

３　おわりに

○　本研究会は、ＥＵ及びその加盟国であるドイツ、フランス、イギリス及びスウェーデン並びに日本を対象に、雇用形態に係る「均等待遇原則」と称される、正規・非正規労働者間の不合理な処遇格差を禁止する法制を中心に、関係する法制の概要及び運用について検討した上で、そこから得られた知見及び日本への示唆をまとめた。

○　日本においては、正規・非正規労働者間の処遇格差是正の文脈で「同一（価値）労働同一賃金原則」に言及されることもあるが、ＥＵ諸国における同原則は、人権保障の観点から、性別など個人の意思や努力によって変えることのできない属性等を理由とする賃金差別を禁止する法原則として位置付けられていると理解することができる。

他方、当事者の合意により決定することが可能な雇用形態の違いを理由とする賃金の異別取扱いについては、上記の人権保障に係る差別禁止事由について認められる「同一（価値）労働同一賃金原則」は、特段の立法がない限り、直ちに適用可能なものではないと解されている。

○　ＥＵ諸国では、正規･非正規労働者間の賃金を含む処遇格差の是正については、雇用形態に係る不利益取扱い禁止原則の枠組みの中で対処されている。

同原則は、非正規労働者の処遇改善の観点から、正規労働者と比べて、客観的（合理的）理由なく、非正規労働者を不利に取り扱うことを禁止し、かつ、非正規労働者を有利に取り扱うことも許容するものであり、有利にも不利にも両面的に異別取扱いを禁止するいわゆる均等待遇原則（差別的取扱い禁止原則）とは異なる類型に属するものである。

○　そして、雇用形態による異別取扱いが違法となるかどうかは、客観的（合理的）理由の有無により決せられるが、その判断は、人権保障に係る差別的取扱い禁止原則（特に直接差別）におけるよりも柔軟な解釈が行われている。

○　このような雇用形態に係る不利益取扱い禁止原則は、雇用形態の違いを理由とする異別取扱いについて、その客観的（合理的）理由につき使用者に説明責任を負わせることで、正規・非正規労働者間の処遇格差の是正を図るとともに、当該処遇の差が妥当公正なものであるのか否かの検証を迫る仕組みと解することができる。

このような仕組みは、正規・非正規労働者間の不合理な処遇格差の是正及び納得性の向上が課題とされている日本において、示唆に富むものと考えられる。

○　また、ＥＵでは、差別禁止法一般について法違反による事後的救済のみでは十分に効果が上がらないことから、当事者自らによる改善に向けた取組を促すアプローチも導入されていることを参考に、日本においても、個別企業による正規・非正規労働者間の処遇の差の実態把握や、当該処遇格差が不合理な場合の是正に向けた労使の取組を進めることは、非正規労働者の処遇の改善及び納得性の向上に資すると考えられる。

雇用形態による均等処遇についての研究会　委員名簿

荒木尚志　　東京大学大学院法学政治学研究科教授（座長）

有田謙司　　西南学院大学法学部教授

奥田香子　　近畿大学法科大学院教授

川口大司　　一橋大学大学院経済学研究科准教授

濱口桂一郎　（独）労働政策研究・研修機構労使関係・労使コミュニケーション部門統括研究員

皆川宏之　　千葉大学法経学部法学科准教授

守島基博　　一橋大学大学院商学研究科教授

両角道代　　明治学院大学法学部教授

（五十音順）

雇用形態による均等処遇についての研究会　開催経過

第１回（本年９月 28 日 10:00～12:00）
○　ＥＵにつき、担当委員から報告後、自由討議

第２回（11 月 15 日 15:00～17:00）
○　フランス、スウェーデンにつき、担当委員から報告後、討議

第３回（11 月 16 日 10:00～12:00）
○　ドイツ、イギリスにつき、担当委員から報告後、討議

第４回（平成 23 年１月 19 日 10:00～12:00）
○　これまでの議論の整理①

第５回（平成 23 年２月 24 日 14:00～16:00）
○　水町勇一郎東京大学社会科学研究所教授ヒアリング
○　これまでの議論の整理②

第６回（平成 23 年３月３日 14:00～16:00）
○　これまでの議論の整理③

第７回（平成 23 年４月６日 15:00～17:00）
○　労使ヒアリング

第８回（平成 23 年４月 27 日 14:00～16:00）
○　これまでの議論の整理④

第９回（平成 23 年５月 23 日 14:00～16:00）
○　報告書案の検討①

第 10 回（平成 23 年６月 20 日）14:00～16:00
○　報告書案の検討②

ー　目次　ー

第１部　非正規労働者の現状及びＥＵ諸国における正規・非正規労働者間の不合理な処遇格差を禁止する法制等から得られた知見及び日本への示唆

第１章　非正規労働者の現状及び正規･非正規労働者間の不合理な処遇格差を禁止する法原則に関する議論の高まりの背景

１　非正規労働者の現状・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　２
２　正規・非正規労働者間の不合理な処遇格差を禁止する法原則の議論の高まりの背景・・・15

第２章　ＥＵ諸国における正規・非正規労働者間の不合理な処遇格差を禁止する法制等の概要及び運用の実態から得られた知見並びに日本への示唆

１　概念整理
⑴　ＥＵにおける「同一（価値）労働同一賃金原則」・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　20
⑵　ＥＵにおける雇用形態に係る「均等待遇原則」・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　24
⑶　日本における「均等待遇原則」及び「均衡待遇原則」・・・・・・・・・・・・・・・・・　26
２　ＥＵ諸国における正規･非正規労働者間の不合理な処遇格差を禁止する法制の法的性格及び特徴等
⑴　人権保障に係る「均等待遇原則」の法的性格及び特徴−差別的取扱い禁止原則・・・・30
⑵　雇用形態に係る「均等待遇原則」の法的性格及び特徴−不利益取扱い禁止原則・・・・31
⑶　「同一（価値）労働同一賃金原則」の法的性格及び特徴・・・・・・・・・・・・・・・　31
⑷　雇用形態の違いを理由とする不合理な賃金格差を禁止する法原則の法的性格及び特徴・・・・・・・・・・・・・・・・・・・

第２部　ＥＵ諸国等における雇用形態に係る不利益取扱い禁止法制等の現状

１　ＥＵ・・・

第１部

非正規労働者の現状及びＥＵ諸国における正規・非正規労働者間の不合理な処遇格差を禁止する法制等から得られた知見及び日本への示唆

第１章 非正規労働者の現状及び正規・非正規労働者間の不合理な処遇格差を禁止する法原則に関する議論の高まりの背景

＜はじめに＞

本章では、日本の非正規労働者の現状について、その推移、企業側の活用理由及び活用上の問題点、労働者側の選択理由、処遇の現状及び満足度をみることを通じて、正規・非正規労働者の二極化構造の現状についてみる。

また、正規・非正規労働者間の不合理な処遇格差を禁止する法原則に関する議論の高まりの背景には、正規・非正規労働者の二極化構造の一方で、非正規労働者の基幹化・常用雇用化により、正規・非正規労働者の職務内容や働き方が近づく中、両者間の処遇の差について十分な納得が得られていないこと等があることをみる。

１　非正規労働者の現状

(1)　非正規労働者の推移

＜非正規労働者は労働者全体の 1/3 超＞

○　非正規労働者は近年増加しており、非正規労働者の労働者全体に占める割合をみると、2008 年秋の経済危機の影響から、非正規労働者の占める割合は 2008 年の 34.1%から 2009 年には 33.7%と 0.4 ポイント低下したが、その後、正規労働者は依然として減少傾向の一方、非正規労働者は増加傾向に転じた結果、2010 年の非正規労働者の労働者全体に占める割合は 34.3%に上昇している[1、2]。

＜進む非正規労働者の常用雇用化＞

○　常雇[3]の非正規労働者の労働者全体に占める割合をみると、1987 年には 6.9%であったのが、2007 年には 22.0%に上昇しており、非正規労働者の中でも、契約社員・嘱託及びパートで、その傾向が顕著となっている。

○　また、同一企業における労働者の勤続年数を雇用形態別にみると、正規労働者の平均勤続年数は 12.2 年[4]と 10 年を超えている。また、パートタイム労働者及び

---

[1] 図表１参照。

[2] 浅野博勝・伊藤高広・川口大司（2011）によれば、過去 20 年間の日本における非正規労働者の増加について、“非正規労働者の正規労働者に対する相対賃金は非常に安定的であり、このことは非正規労働者の相対的な需要のみならず供給も増大していることを示唆している。ただし、産業構造の変化や労働人口構成の変化は非正規労働者の増加の４分の１程度しか説明しておらず、残り部分については、女性労働者の非正規就業確率の上昇、あるいは卸売・小売業やサービス業における非正規雇用需要の増大などが大きな要因となっている。また、企業データを用いた分析からは、非正規労働者の増加の６割程度を、産業構造の変化と生産物需要の不確実性そして情報通信技術の導入によって説明できる”としている。

[3] 「常雇」とは、１年超の雇用契約で雇われている者、又は期間の定めのない雇用契約で雇われている者。図表２及び３参照。

[4] 厚生労働省大臣官房統計情報部「平成 21 年賃金構造基本統計調査報告」(2010)。

有期契約労働者は、３年を超える者が５～６割で、10 年を超える者も１割を超えている。一方、派遣労働者は、３年以下の者が８割近くを占めている[5]。

＜男女ともに非正規労働者の占める割合が上昇、女性は正規・非正規逆転＞

○　非正規労働者のうち、男性の占める割合は 30.7％、女性の占める割合は 69.4％（いずれも 2010 年）[6]となっている。2010 年の非正規労働者の労働者全体に占める割合を男女別にみると、男性は、過去 10％未満だったものが、2010 年には 18.9％に上昇している。また、女性は、男性と比べ非正規労働者の占める割合は元々高かったが、2000 年代には正規労働者と非正規労働者の占める割合が逆転し、2010 年には 53.8％に上昇している[7]。

＜近年、15～24 歳において非正規労働者の占める割合が大きく上昇＞

○　非正規労働者の労働者全体に占める割合を年齢階級別にみると、すべての年齢階級において上昇傾向にあり、特に、15～24 歳において、1990 年半ばから 2000 年代はじめにかけて大きく割合が上昇し、2005 年には 34.2％に達したが、その後、若干低下し、2010 年は 30.7％となっている[8]。

○　また、非正規労働者の労働者全体に占める割合を性別及び年齢階級別にみると、男女ともに、いずれの年齢階級においても概ね上昇傾向にあり、特に、15～24 歳において、1990 年半ばから 2000 年代はじめにかけて大きく割合が上昇し、その後、若干低下した点も男女間で共通している[9]。

＜近年、契約社員・嘱託の増加が顕著＞

○　非正規労働者の雇用形態別の内訳の推移をみると、パートが 48％と、依然として非正規労働者の多くを占める一方、契約社員・嘱託・その他は 2000 年には 12.6％であったが、2010 年には 26.6％（うち契約社員・嘱託は 18.8％）に上昇している。なお、派遣社員は 2000 年には 2.6％、2008 年には 8.0％まで上昇したが、2008 年秋の経済危機以降、減少傾向に転じ、2010 年は 5.5％となっている[10]。

＜男性は契約社員・嘱託・その他、女性はパート・アルバイトが多くを占める＞

○　非正規労働者の労働者全体に占める割合を性別及び雇用形態別にみると、男性は、契約社員・嘱託・その他、パート・アルバイト、派遣社員の順、女性は、パート・アルバイト、契約社員・嘱託・その他、派遣社員の順に占める割合が高くなっており、特に、女性は、パート・アルバイトの占める割合が高い[11]。

---

[5] 図表４参照。
[6] 総務省統計局「労働力調査（詳細推計）」。
[7] 図表５参照。
[8] 図表６参照。
[9] 図表７参照。
[10] 図表８参照。
[11] 図表９参照。

(2)　非正規労働者の活用・選択理由及び活用上の問題点

＜企業側の活用理由＞

○　企業が非正規労働者を活用する理由をみると、

・　「賃金の節約のため」40.8%、「賃金以外の労務コストの節約のため」21.1%と、コスト軽減の意識、

・　「１日、週の中の仕事の繁閑に対応するため」31.8%、「景気変動に応じて雇用量を調節するため」21.1%、「臨時・季節的業務量の変化に対応するため」16.6%と、雇用量の調節のほか、

・　「即戦力・能力のある人材を確保するため」25.9%が多くなっている[12]。

○　これを非正規労働者の雇用形態別にみる[13]と、パートタイム労働者については、「賃金の節約のため」、「１日、週の中の仕事の繁閑に対応するため」、「長い営業（操業）時間に対応するため」の順に多い。

契約社員については、「専門的業務に対応するため」、「即戦力・能力のある人材を確保するため」、「賃金の節約のため」の順に多い。

派遣労働者については、「即戦力・能力のある人材を確保するため」、「正社員を確保できないため」、「景気変動に応じて雇用量を調節するため」の順に多い。

このように、雇用形態の違いにより、活用理由が異なる傾向がみられる。

＜企業側の活用上の問題点＞

○　一方、企業が非正規労働者を活用する上での問題点は、「良質な人材の確保」51.4%、「仕事に対する責任感」48.3%、「仕事に対する向上意欲」37.5%の順に多くなっており[14]、雇用形態別にみても、同様の傾向がみられる[15]。

＜労働者側の非正規労働の選択理由＞

○　労働者が非正規労働を選んだ理由をみると、「自分の都合のよい時間に働けるから」が 42.0%と最も多く、次いで「家計の補助、学費等を得たいから」34.8%、「家庭の事情（家事・育児・介護等）や他の活動（趣味・学習等）と両立しやすいから」25.3%の順となっており、非正規労働が、労働者側からの多様な就業ニーズの受け皿となっている[16]。

○　これを非正規労働者の雇用形態別にみると、パートタイム労働者については、「自分の都合のよい時間に働けるから」「家計の補助、学費等を得たいから」「家庭の事情（家事・育児・介護等）や他の活動（趣味・学習等）と両立しやすいから」、契約社員については、「専門的な資格・技能を活かせるから」「正社員として働ける会社がなかったから」「家計の補助、学費等を得たいから」、派遣労働者

---

[12] 図表 10 参照。
[13] 図表 11 参照。
[14] 図表 12 参照。
[15] 図表 13 参照。
[16] 図表 14 参照。

については、「正社員として働ける会社がなかったから」「より収入の多い仕事に従事したかったから」が順に多く、雇用形態の違いにより、選択理由が異なる傾向がみられる[17]。

○　一方、労働者が非正規労働を選んだ理由のうち「正社員として働ける会社がなかったから」と回答した割合は、1999 年の 14.0%から 2007 年には 4.9 ポイント上昇の 18.9%、他の就業形態に変わりたいとする者の割合も 13.5%から 30.6%に上昇し、その多くが正社員になりたいと回答している[18]。

また、非正規労働者の雇用形態別に「正社員として働ける会社がなかったから」の回答割合をみると、パートタイム労働者は 12.2%、契約社員は 31.5%、派遣社員は 37.3%であり、派遣社員及び契約社員の割合が高く、雇用形態別にみた他の就業形態に変わりたいとする者の割合も、同様の傾向がみられる[19]。

なお、非正規労働者の転職希望理由としては、「収入が少ない」32.6%、「一時的についた仕事だから」21.1%が多くなっている[20]。

(3)　非正規労働者の処遇の現状及び満足度

＜賃金＞

○　非正規労働者の賃金は、ほぼすべての世代で正規労働者の賃金を下回っており、年齢による変化も少なくなっている[21]。

○　また、雇用形態別の年間所得の分布をみると、非正規労働者は、正規労働者よりも年間所得の分布のピークが低い位置にあり、特にパート・アルバイトの約 9 割は年間所得 200 万円未満となっている[22]。

○　さらに、年収 200 万円未満労働者の雇用形態別の割合をみると、正社員が 22.0%、パート・アルバイトが 51.3%、その他非正社員が 14.7%となっており、非正規労働者がその多くを占めている。また、年収 200 万円未満労働者の続柄別の割合をみると、世帯主が 18.1%となっている[23]。

＜教育訓練＞

○　企業内における能力開発の状況をみると、OJT、Off-JT のいずれの実施率も、正社員以外に対する実施率は、正社員の半分未満となっている[24、25]。

---

[17] 図表 15 参照。
[18] 図表 16 参照。
[19] 図表 16 参照。
[20] 図表 17 参照。
[21] 図表 18 参照。
[22] 図表 19 参照。なお、パートタイム労働者の年間所得は、被扶養者であるパートタイム労働者による就業調整の影響を受けていると考えられる。(独) 労働政策研究・研修機構「短時間労働者実態調査結果」(2010) によれば、パートタイム労働者の 25.0%が就業調整（年収や労働時間の調整）をしていると回答している。被扶養者に係る税・社会保障制度については、図表 54 参照。
[23] 図表 20 参照。
[24] 厚生労働省職業能力開発局「能力開発基本調査」(2010) によると、計画的な OJT を実施した事業所は、

＜福利厚生等＞

○　非正規労働者に適用される制度をみると、「賞与支給制度」34.0%（正規労働者で適用される割合（以下同じ）84.8%）、「福利厚生施設等の利用」22.7%（50.2%）、「退職金制度」10.6%（78.0%）、「自己啓発援助制度」7.8%（34.0%）と、非正規労働者の制度適用割合は、正規労働者と比べ低くなっている[26]。

＜満足度＞

○　労働者の現在の職場での満足度をみると、非正規労働者で「満足」「やや満足」の回答が多いのが、順に、「仕事の内容・やりがい」60.1%（正規労働者（以下同じ）63.3%）、「労働時間・休日等の労働条件」54.6%（45.9%）、「職場の人間関係、コミュニケーション」53.4%（54.4%）となっている。

○　一方、「満足」「やや満足」の回答が少ないのが、順に、「教育訓練・能力開発のあり方」15.3%（26.4%）、「福利厚生」23.4%（37.1%）、「人事評価・処遇のあり方」29.2%（31.1%）、「賃金」33.6%（39.5%）となっている。

○　このように、非正規労働者は、仕事の内容・やりがいや労働時間等の時間的拘束の面では満足度が高いものの、教育訓練、福利厚生や賃金等について、満足度は低いものとなっている[27]。

(4)　職務等の違いからみた非正規労働者の処遇の現状及び満足度

上述のとおり、正規・非正規労働者間に処遇の差があるが、その一因として、両者の間での職務や働き方の違いが影響を及ぼしていることが考えられる。

このため、次に、正規労働者との職務等の違いからみた非正規労働者（有期契約労働者及びパートタイム労働者）の処遇の現状及び満足度をみていくこととする。

①　有期契約労働者[28]

＜職務タイプ別有期契約労働者の割合＞

○　正社員と有期契約労働者の職務の異同についてみるため、有期契約労働者について、正社員との比較の観点から、４つの職務タイプ[29]（「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、「高度技能活用型」：

正社員に対して57.8%、正社員以外に対して27.7%となっている。また、Off-JTを実施した事業所は、正社員に対して67.1%、正社員以外に対して31.4%となっている。図表21参照。

[25] 池田肇恵・川口大司（2010）によれば、年齢、従業者規模、継続就業年数、産業、職業でコントロールしても、正規労働者と比べ、非正規労働者の職業訓練の実施確率は低く、非正規労働者の中でも、パート・アルバイトの方が、契約社員・嘱託より職業訓練実施確率は低いとしている。図表22参照。

[26] 図表23参照。

[27] 図表24参照。

[28] 以下、＜職務タイプ別有期契約労働者の割合＞、＜働き方の違い＞及び＜処遇の違い＞については厚生労働省労働基準局「平成21年有期労働契約に関する実態調査（事業所調査）報告書」（2010）、＜満足度＞及び＜有期労働契約について最も改善してほしい点＞については「平成21年有期労働契約に関する実態調査（個人調査）報告書」（2010）による。

[29] 詳細は図表25参考参照。

正社員よりも高度な内容の職務に従事している有期契約労働者、「別職務・同水準型」：正社員とは別の職務であるが、高度でも軽易でもない職務に従事している有期契約労働者、「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）別に、その内訳をみると、「軽易職務型」が 54.4%と最も多く、次いで「正社員同様職務型」28.3%、「別職務・同水準型」13.1%、「高度技能活用型」1.0%の順となっている。なお、「事業所に正社員がいない場合」は3.1%となっている[30]。

○　なお、有期契約労働者全体に占めるパートタイム労働者[31]の割合は 57.4%であり、これを職務タイプ別にみると、「軽易職務型」が 67.7%と最も多く、次いで「別職務・同水準型」53.0%、「正社員同様職務型」39.2%、「高度技能活用型」31.4%の順となっている[32]。

○　また、職務タイプ別に、有期契約労働者の性別割合をみると、「正社員同様職務型」（男性 41.6%、女性 58.4%）、「高度技能活用型」（男性 70.7%、女性 29.3%）、「別職務・同水準型」（男性 34.9%、女性 65.1%）、「軽易職務型」（男性 27.4%、女性 72.6%）となっており、「高度技能活用型」は男性の占める割合が、「軽易職務型」は女性の占める割合が高くなっている[33]。

＜働き方の違い＞

【残業】

○　正社員及び有期契約労働者の残業の有無をみると、「残業することがある」は正社員 89.2%、有期契約労働者 62.5%となっている。これを有期契約労働者の職務タイプ別にみると、「残業することがある」の割合が最も高いのは、「正社員同様職務型」の 68.2%、次いで、「別職務・同水準型」66.4%、「軽易職務型」56.7%、「高度技能活用型」39.3%の順となっている[34]。

【異動・転勤】

○　正社員及び有期契約労働者の異動・転勤の有無をみると、「異動・転勤することがある」は正社員 71.9%、有期契約労働者 21.1%となっている。これを有期契約労働者の職務タイプ別にみると、「異動・転勤することがある」の割合が最も高いのは、「正社員同様職務型」の 26.8%、次いで、「別職務・同水準型」19.8%、「軽易職務型」16.9%、「高度技能活用型」13.2%の順となっている[35]。

---

[30] 図表 25 参照。
[31] 事業所でもっとも人数が多い職種に就いているパートタイム労働者の契約期間をみると、「期間の定めあり」85.9%、「期間の定めなし」12.5%となっている（(独）労働政策研究・研修機構「短時間労働者実態調査結果」(2010)）。
[32] 図表 26 参照。
[33] 図表 26 参照。
[34] 図表 27 参照。
[35] 図表 28 参照。

【昇進】

○　正社員及び有期契約労働者の昇進の有無をみると、「昇進することがある」は正社員 87.4%、有期契約労働者 18.1%となっている。これを有期契約労働者の職務タイプ別にみると、「昇進することがある」の割合が最も高いのは、「事業所に正社員がいない場合」を除くと、「正社員同様職務型」の 20.9%、次いで、「別職務・同水準型」19.1%、「軽易職務型」14.3%、「高度技能活用型」14.1%の順となっている[36]。

＜処遇の違い＞

【基本給】

○　正社員と比較した有期契約労働者の基本給の水準をみると、「６割以上８割未満」が 31.8%と最も多く、次いで、「８割以上 10 割未満」24.7%、「４割以上６割未満」16.9%の順となり、比較対象となる正社員の水準を下回るとする割合は、不明を除き、77.0%となっている[37]。

○　また、有期契約労働者の職務タイプ別に、基本給の水準について、比較対象となる正社員の水準を下回るとする割合をみると、不明を除き、「正社員同様職務型」68.4%、「高度技能活用型」38.9%、「別職務・同水準型」82.5%、「軽易職務型」85.6%となっており、「正社員同様職務型」であっても、正社員と同水準以上の基本給を享受できているのは、３割程度にすぎない[38]。

【退職金・賞与・手当】

○　正社員及び有期契約労働者の退職金、賞与の有無をみると、「退職金がある」は正社員 81.0%、有期契約労働者 12.6%、「賞与がある」は正社員 89.1%、有期契約労働者 45.6%となっている[39]。

○　これを有期契約労働者の職務タイプ別にみると、「退職金がある」の割合が最も高いのは、「高度技能活用型」で 21.9%、次いで「正社員同様職務型」18.0%、「賞与がある」の割合が最も高いのは、「正社員同様職務型」で 55.1%、次いで「別職務・同水準型」42.4%となっている[40]。

○　また、正社員と比較した有期契約労働者の退職金の水準をみると、「同額程度」が 29.9%と最も多く、次いで「２割未満」が 24.6%となり、７割が、比較対象となる正社員の水準を下回っている。これを有期契約労働者の職務タイプ別にみると、比較対象となる正社員の水準を下回るとする割合は、不明を除き、「正社員同様職務型」67.0%、「高度技能活用型」31.2%、「別職務・同水

[36] 図表 29 参照。
[37] 図表 30 参照。
[38] 図表 30 参照。
[39] 図表 31 参照。
[40] 図表 31 参照。

準型」67.7%、「軽易職務型」73.3%となっている[41]。

○　さらに、正社員及び有期契約労働者の諸手当の有無をみると、「通勤手当」は正社員（88.5%）、有期契約労働者（71.9%）ともに支給される割合が高いものの、役職手当（正社員 74.3%、有期契約労働者 9.6%）、家族手当（正社員 64.0%、有期契約労働者 5.3%）、住宅手当（正社員 50.3%、有期契約労働者 5.0%）など、正社員と有期契約労働者で支給される割合に差があるものが多い[42]。

【教育訓練】

○　正社員と比較した有期契約労働者の教育訓練機会の有無をみると、「全般的に正社員とほぼ同じ教育訓練機会が与えられている」が 28.3%と最も多く、次いで「教育訓練機会は正社員と比較して少ないが、業務に必要な教育訓練機会は正社員とほぼ同じ」26.6%、「全般的に教育訓練機会は正社員に比べて少ない」19.7%、「教育訓練機会はほとんどない」17.0%の順となっている[43]。

○　これを有期契約労働者の職務タイプ別にみると、「正社員同様職務型」は「全般的に正社員とほぼ同じ教育訓練機会が与えられている」42.3%、「高度技能活用型」は「全般的に正社員とほぼ同じ教育訓練機会が与えられている」38.6%、「別職務・同水準型」は「教育訓練機会は正社員と比較して少ないが、業務に必要な教育訓練機会は正社員とほぼ同じ」30.9%、「軽易職務型」は「教育訓練機会は正社員と比較して少ないが、業務に必要な教育訓練機会は正社員とほぼ同じ」26.9%が一番多くなっている[44]。

【福利厚生】

○　正社員及び有期契約労働者の福利厚生の有無をみると、「福利厚生がある」は正社員 93.3%、有期契約労働者 84.2%となっている。これを福利厚生の内容別にみると、「食堂・休憩室・更衣室の利用」（正社員 73.4%、有期契約労働者 75.5%）、「社内行事への参加」（正社員 75.6%、有期契約労働者 67.6%）、「慶弔見舞金」（正社員 91.4%、有期契約労働者 64.6%）など正社員・有期契約労働者ともに適用される割合が高いものがある一方、「財形貯蓄・企業年金」（正社員 54.7%、有期契約労働者 19.3%）、「社宅・寮の利用」（正社員 39.7%、有期契約労働者 6.8%）など、正社員と有期契約労働者で適用される割合に差があるものもある[45]。

○　なお、有期契約労働者の職務タイプ別に、何かしらの「福利厚生がある」とする割合をみると、「正社員同様職務型」88.6%、「高度技能活用型」81.2%、

---

[41] 図表 32 参照。
[42] 図表 31 参照。
[43] 図表 33 参照。
[44] 図表 33 参照。
[45] 図表 34 参照。

「別職務・同水準型」80.3%、「軽易職務型」82.1%となっている[46]。

＜満足度＞

○　有期契約労働者について、働いていて「満足している」か「不満である」かをみると、「満足している」は55.7%となっている[47]。

○　有期契約労働者の職務タイプ別に「満足している」の割合をみると、「正社員同様職務型」52.4%、「高度技能活用型」50.7%、「別職務・同水準型」50.5%、「軽易職務型」62.0%となっている[48]。

○　「満足している」と回答した有期契約労働者について、満足している理由をみると、「労働時間、日数が自分の希望に合致しているから」60.6%、「職場の人間関係がよいから」39.4%、「失業の心配は当面ないから」31.3%、「正社員に比べて責任が軽く、残業が少ないから」27.0%の順となっており、有期契約労働者のタイプ別にみても、同様の傾向がみられる[49]。

○　「不満である」と回答した有期契約労働者について、不満である理由をみると、「頑張ってもステップアップが見込めないから」42.0%、「いつ解雇・雇止めがなされるかわからないから」41.1%、「賃金水準が正社員に比べて低いから」39.9%、「賃金の絶対水準が低いから」37.0%の順となっている[50]。

○　これを職務タイプ別にみると、

- 「正社員同様職務型」は、「賃金水準が正社員に比べて低いから」「いつ解雇・雇止めがなされるかわからないから」「頑張ってもステップアップが見込めないから」、
- 「高度技能活用型」は、「いつ解雇・雇止めがなされるかわからないから」「賃金水準が正社員に比べて低いから」「頑張ってもステップアップが見込めないから」、
- 「別職務・同水準型」は、「頑張ってもステップアップが見込めないから」「賃金の絶対水準が低いから」「賃金水準が正社員に比べて低いから」、
- 「軽易職務型」は、「頑張ってもステップアップが見込めないから」「いつ解雇・雇止めがなされるかわからないから」「賃金の絶対水準が低いから」

の順に多くなっている[51]。

＜有期労働契約について最も改善してほしい点＞

○　有期契約労働者が、自身の労働契約について最も改善してほしい点をみると、「賃金等の労働条件を改善してほしい」(24.6%)、「正社員として雇用してほ

---

[46] 図表34参照。
[47] 図表35参照。
[48] 図表35参照。
[49] 図表36参照。
[50] 図表37参照。
[51] 図表37参照。

しい」(22.1%)、「現在の有期契約のままでよいから、更新を続け、長期間働きたい」(20.1%)、「特に改めてもらう必要はない」(15.7%)、「正社員のような責任の重い仕事はしたくないが、安定した雇用形態としてほしい」(10.8%)の順となっている[52]。

○　性別にみると、男性は「正社員として雇用してほしい」「賃金等の労働条件を改善してほしい」が多く、女性は「賃金等の労働条件を改善してほしい」「現在の有期契約のままでよいから、更新を続け、長期間働きたい」が多くなっている[53]。

○　職務タイプ別にみると、「正社員同様職務型」、「高度技能活用型」では「正社員として雇用してほしい」「賃金等の労働条件を改善してほしい」が多い一方、相対的にパートタイム労働者及び女性の占める割合の高い「別職務・同水準型」、「軽易職務型」、「事業所に正社員がいない場合」では「賃金等の労働条件を改善してほしい」「現在の有期契約のままでよいから、更新を続け、長期間働きたい」が多い傾向にある[54]。

＜まとめ（有期契約労働者）＞

【職務の違いと有期契約労働者の基幹化】

○　以上、正社員との職務等の違いの観点からみた有期契約労働者の処遇の現状及び満足度についてみてきたが、有期契約労働者の半数強が、正社員より軽易な職務に従事していることが窺われ、また、有期契約労働者の約 2/3 が女性であることから、雇用形態の違いや性別による職務分離がみられる。

一方､正社員と同様の職務に従事する有期契約労働者は全体の約３割を占め、有期契約労働者の基幹化もみられる。

【働き方（人材活用の仕組み・運用等）の違い等と処遇】

○　また、異動・転勤の有無といった働き方（人材活用の仕組み・運用等）の違いをみると、正社員の７割超が、異動・転勤することがあるとする一方、有期契約労働者では約２割、そのうち「正社員同様職務型」でも３割弱にとどまっており、正社員と有期契約労働者との間で、人材活用の仕組み・運用等が異なる場合が多くなっている。

○　こうした職務分離、人材活用の仕組み・運用等が異なることを背景に、正社員と有期契約労働者の処遇には差がみられる。

【処遇に対する満足度】

○　有期契約労働者の６割弱が働いていて満足としており、「労働時間、日数が自分の希望に合致しているから」「職場の人間関係がよいから」「失業の心配は

[52] 図表 38 参照。
[53] 図表 38 参照。
[54] 図表 38 参照。

当面ないから」が満足している理由の中で多い。

○　一方、有期契約労働者の４割強が働いていて不満としており、「頑張ってもステップアップが見込めないから」「いつ解雇・雇止めがなされるかわからないから」「賃金水準が正社員に比べて低いから」「賃金の絶対水準が低いから」が不満である理由の中で多い。

○　また、有期契約労働者が、自身の労働契約について最も改善してほしい点をみると、その８割強が労働契約の改善を望んでおり、職務タイプ別にみると、「正社員同様職務型」、「高度技能活用型」では「正社員として雇用してほしい」「賃金等の労働条件を改善してほしい」が多い一方、相対的にパートタイム労働者及び女性の占める割合の高い「別職務・同水準型」、「軽易職務型」、「事業所に正社員がいない場合」では「賃金等の労働条件を改善してほしい」「現在の有期契約のままでよいから、更新を続け、長期間働きたい」が多い傾向にある。

②　パートタイム労働者[55]

＜正社員との職務の異同等からみたパートタイム労働者の割合＞

○　正社員とパートタイム労働者の職務の異同についてみると、全短時間労働者のうち、もっとも人数が多い職種に就いている短時間労働者数は全体の84.4％となっており、この中で、正社員と職務がほとんど同じ短時間労働者の割合は3.4％となっている。このため、もっとも人数が多い職種に就いている短時間労働者であって、かつ、正社員と職務がほとんど同じ者の割合は、全短時間労働者の2.9％となっている[56]。

＜働き方の違い＞

○　また、もっとも人数が多い職種に就いている短時間労働者であって、正社員と職務がほとんど同じ者のうち、人材活用の仕組み等[57]も全期間を通じて同じ短時間労働者の割合は、10.8％となっている[58]。

＜処遇の違い＞

【賃金】

○　正社員と職務がほとんど同じ短時間労働者、正社員と職務がほとんど同じかつ人材活用の仕組み等が同じ短時間労働者について、正社員と比較した１時間当たりの賃金水準をみると、前者で、比較対象となる正社員の水準を下回るとする割合は69.5％、後者で、52.3％となっている[59]。

○　また、正社員と職務がほとんど同じ短時間労働者の１時間当たりの賃金水準

---

[55] 以下、（独）労働政策研究・研修機構「短時間労働者実態調査結果」（2010）による。
[56] 図表40参照。
[57] 調査票では、「人事異動の有無等」として尋ねている。
[58] 図表40参照。
[59] 図表41参照。

が、正社員の１時間当たり賃金水準より低い理由として、最も多いのが「勤務時間の自由度が違うから」、次いで、「そういった契約内容で労働者が納得しているから」、「人事異動の幅や頻度が違うから」の順となっている[60]。

【手当等・各種制度】

○　正社員及び短時間労働者の手当等及び各種制度の実施状況をみると、「通勤手当」（正社員 92.3%、短時間労働者 80.7%）、「健康診断」（正社員 94.0%、短時間労働者 79.8%）、「慶弔休暇」（正社員 92.3%、短時間労働者 58.9%）など正社員、短時間労働者ともに実施される割合が高いものがある一方、「住宅手当」（正社員 53.6%、短時間労働者 3.2%）、「家族手当」（正社員 74.2%、短時間労働者 4.5%）、「企業年金」（正社員 48.4%、短時間労働者 6.9%）、「退職金」（正社員 89.2%、短時間労働者 9.4%）など、正社員と短時間労働者で実施される割合に差があるものもある[61]。

○　また、手当等及び各種制度の有無について、正社員に対してのみ実施する理由をみると、「人材活用の仕組みが異なるから」を挙げる事業所が、概ね３割から５割と、最も多くなっている[62]。

【教育訓練】

○　教育訓練の機会をみると、正社員、正社員と職務が同じ短時間労働者がいる場合の短時間労働者、短時間労働者全般の順に、実施率が高くなっている[63]。

＜処遇の納得性＞

○　短時間労働者のうち、職務が同じ正社員がいる、又は責任の重さは違うが、同じ業務を行っている正社員がいる場合について、正社員と比較した短時間労働者自らの賃金水準及び納得度を尋ねたところ、「正社員と同等もしくはそれ以上の賃金水準である」3.5%、「正社員より賃金水準は低いが納得している」53.1%、「正社員より賃金水準は低く納得していない」28.1%、「分からない（考えたことがない）」14.9%となっている[64]。

○　次に、「正社員より賃金水準は低いが納得している」と回答した短時間労働者の理由をみると、「責任の重さが違うから」46.6%、「もともとそういった内容で自分も納得しているから」44.2%、「勤務時間の自由度が違うから」37.7%の順となっている。一方、「正社員より賃金水準は低く納得していない」と回答した短時間労働者の理由をみると、「正社員と同じ内容の仕事をしているのに差があるから」73.9%が最も多くなっている[65]。

---

[60] 図表 41 参照。
[61] 図表 42 参照。
[62] 図表 42 参照。
[63] 図表 43 参照。
[64] 図表 44 参照。
[65] 図表 45 参照。

○　また、同じ仕事を行っている正社員がいる短時間労働者について、賃金以外の処遇等で仕事が同じ正社員と取扱いが異なっており、納得できないと考えているもので最も多いのは、「賞与」45.8%、次いで「定期的な昇給」29.1%、「退職金・企業年金」24.7%の順となっている[66]。

＜不満・不安＞

○　現在の会社や仕事に対する不満・不安については、短時間労働者の59.0%が「ある」、37.6%が「ない」と回答しており、不満・不安の内容をみると、多い順に「賃金が安い」(30.9%)、「雇用が不安定」(15.4%)、「正社員になれない」(13.9%)、「有給休暇がとりにくい」(12.8%)、「短時間労働者としては仕事がきつい」(12.2%) となっている[67]。

＜まとめ（パートタイム労働者）＞

【職務の違い】

○　以上、正社員との職務等の違いの観点からみたパートタイム労働者の処遇の現状及び満足度についてみてきたが、正規労働者と同一の職務（業務内容及び責任）に従事しているパートタイム労働者は少数であることが窺われ、パートタイム労働者の多くが有期労働契約[68]であることから、有期契約労働者の場合と同様、雇用形態の違いによる職務分離がみられる。

【働き方（人材活用の仕組み・運用等）の違い等と処遇】

○　また、パートタイム労働者には、異動・転勤等がないケースが多く、正社員とパートタイム労働者との間で、働き方（人材活用の仕組み・運用等）が異なる場合が多くなっている。

○　こうした職務分離、人材活用の仕組み・運用等が異なることを背景に、正社員とパートタイム労働者の処遇には差がみられる。

【処遇に対する満足度】

○　短時間労働者の約４割が、現在の会社や仕事に対する不満・不安がないとしている。

○　一方、短時間労働者の約６割が、現在の会社や仕事に対する不満・不安があるとしており、「賃金が安い」「雇用が不安定」「正社員になれない」が不満・不安である理由の中で多い。

　また、短時間労働者のうち、職務が同じ正社員がいる、又は責任の重さは違うが、同じ業務を行っている正社員がいる場合について、正社員と比較した短

---

[66] 図表46参照。

[67] 図表47参照。

[68] 事業所でもっとも人数が多い職種に就いているパートタイム労働者の契約期間をみると、「期間の定めあり」85.9%、「期間の定めなし」12.5%となっている（(独) 労働政策研究・研修機構「短時間労働者実態調査結果」(2010)）。

時間労働者自らの賃金水準及び納得度を尋ねたところ、６割弱が「正社員と同等もしくはそれ以上の賃金水準である」「正社員より賃金水準は低いが納得している」としており、「正社員より賃金水準は低く納得していない」は３割弱となっている。

２　正規・非正規労働者間の不合理な処遇格差を禁止する法原則の議論の高まりの背景

(1)　正規・非正規労働者の二極化と日本の雇用システム

このように、正規・非正規労働者の二極化構造が広がっているが、その一因には、日本の雇用システムにおいて、両者間で職務、働き方や処遇の決定方法が異なる点が挙げられる。

①　正規労働者の働き方

○　日本の雇用システムの特徴としては、大企業を中心に、正規労働者を対象とする長期雇用慣行、年功賃金制度、企業別労働組合があげられるが、これらのシステムは、企業が正規労働者の生活を保障しつつ、集中的に訓練を行う仕組みとして一定の合理性を持っており、また、労使間の信頼醸成という点でも効果的であり、一つのソフトパワーとしてこれまでの日本企業の競争力の源泉となってきた[69]。

○　具体的には、企業は、新卒一括採用慣行の下、新規学卒者を中心に正規労働者を大括りで採用すると、長期勤続を前提に、異動・転勤を通じて、様々な職務を経験させながら、遅い選抜と内部昇進により、労働者のモチベーションを維持・向上させつつ、企業の競争力の源泉たる個々の労働者の職業能力を、長期的視点に立って、高めてきた。

○　また、こうした企業内における長期的な視点に立った職業能力開発の促進と調和的な賃金制度として、日本では、欧米で主流の職種・職務をベースとする職種・職務給制度とは異なり、職務遂行能力をベースとする職能給が依然として主流を占めている[70]。

○　さらに、不況期には、労働時間・賃金の調整や、新規採用の中止、配置転換や一時休業、非正規労働者の雇止め等により正規労働者の雇用維持を図り、これを解雇権濫用法理[71]や雇用調整助成金制度[72]等が支えてきた。

---

[69] 厚生労働省職業安定局（2010）14-15 頁参照。
[70] 図表 48 参照。
[71] 判例法理により生み出された解雇権濫用法理は、平成 15 年の労働基準法改正により同法第 18 条の 2 により制定法上の根拠を与えられたが、平成 19 年の労働契約法の制定に伴い、同法第 16 条（解雇は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものとして、無効とする）に移行された。荒木尚志・菅野和夫・山川隆一（2008）146 頁参照。

○　こうした雇用システムの下、正規労働者は、雇用の安定を享受することと引き換えに、労働時間や就業場所、自己の職務についての自己選択が制約され、拘束度の高い働き方となっている。これが、正規労働者の労働時間の高止まり、健康面での不安や、子育て・介護との両立が困難といった事態を招き、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の観点から、大きな課題となっている[73]。

②　非正規労働者の働き方

○　一方、非正規労働者は、高度経済成長期における労働力需給の逼迫等を背景に、家庭責任を担う主婦がパートタイム労働者として労働市場に参入し、企業における補助的労働力として活用が進んできた。その後、バブル経済崩壊後、人件費の変動費化やコストの節約を目的に、企業は、パートタイム労働者に加え、これまで正規労働者として採用してきた若年者を含め、契約社員・嘱託、派遣社員の活用を進めてきた。

○　また、非正規労働者の賃金制度は、地域の外部労働市場の需給状況等をベースとした職務給制度が中心であり、一時的・臨時的な労働力としての位置づけから、職業能力開発についても、当該職務に必要な範囲内で行われるケースが多く、内部昇進も限定的なものとされる傾向にあった。

(2)　改正パートタイム労働法による均等・均衡待遇原則

このように、正規労働者と非正規労働者の職務、働き方や処遇決定方法が異なることが多い中、2008 年４月から施行された改正パートタイム労働法[74]では、このような日本の雇用システムの特徴を踏まえつつ、正社員とパートタイム労働者の処遇格差を是正するため、(a)「職務の内容」及び（ｂ）雇用関係が終了するまでの全期間において「職務の内容及び配置の変更の範囲（有無を含む。）」（いわゆる人材活用の仕組み及び運用）が通常の労働者と同じであり、かつ、（ｃ）労働契約期間の定めがない（反復更新することにより無期労働契約と同視できる有期労働契約を含む。）パートタイム労働者（「通常の労働者と同視すべきパートタイム労働者」）について、パートタイム労働者であることを理由に、その待遇について差別的取扱いが禁止（いわゆる「均等待遇原則（不利益取扱い禁止原則）」）されるとともに、通常の労働者

---

[72] 雇用調整助成金制度は非正規労働者も助成対象としているため、正規労働者のみならず非正規労働者の雇用維持をも支えている。

[73] 平成 19 年 12 月、「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」、「仕事と生活の調和推進のための行動指針」が、関係閣僚、経済界・労働界・地方公共団体の代表者等からなる「仕事と生活の調和推進官民トップ会議」において策定され、以後、官民一体となって、仕事と生活の調和が実現した社会の実現を目指して取組が進められている。

[74] 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）。

と同視すべきパートタイム労働者以外のパートタイム労働者に対しては、通常の労働者と均衡のとれた待遇確保の努力（「均衡待遇原則」）を事業主に求めている。

(3) 依然として残る二極化構造と処遇への不満

○ 一方、2008 年秋の経済危機、いわゆるリーマン・ショック後において、真っ先に、非正規労働者が雇用調整の対象となり、派遣労働者の削減や有期契約労働者の雇止め等を実施する企業が多くみられた結果、2009 年第Ⅰ四半期の非正規労働者数が前年差で 38 万人減となるなど多くの雇用が失われ、労働契約の終了とともに住居も失うなど雇用と生活の基盤を同時に失う者の存在が社会問題化する中[75]、正規・非正規労働者の二極化構造の解消が、労働政策上の大きな課題となっている。雇用の質の向上等に資するため、新成長戦略（平成 22 年 6 月 18 日閣議決定）においても、「同一価値労働同一賃金」に向けた均等・均衡待遇の推進に取り組むこととされている。

○ また、近年、正社員と同様の基幹的な職務に就く非正規労働者が増え、その常用雇用化が進むとともに、企業内で一定程度昇進するケースもある[76]など、非正規労働者が企業の内部労働市場へ組み込まれつつある面もあり、企業内の非正規労働者の雇用区分を複数設けるケースもみられる[77]。

○ このように、正規・非正規労働者の二極化構造が残る一方、非正規労働者の基幹化・常用雇用化により、正規労働者と非正規労働者の職務内容や働き方が近づく中[78]、正規・非正規労働者間の処遇の差が合理的な理由によるものか否か、また、合理的な理由があるとしても処遇の差が大きく十分な納得が得られていないのではないか、そうだとすれば、こうした状況を解消するため、何らかの法政策等が採られるべきかが、今、問われている。

---

[75] 厚生労働省職業安定局（2010）12-13 頁参照。

[76] 図表 29 参照。

[77] 西村孝史・守島基博(2009)によれば、企業内の非正規従業員の雇用区分数は平均値 2.4、中央値 2.0。また、正規従業員の雇用区分数は平均値 2.2、中央値 2.0。

[78] “パート労働の職務上の責任が正社員よりも軽いとパート本人が判断している場合、賃金格差に納得する確率は非常に高くなる。逆に、仕事の責任が正社員と変わらない、もしくは場合によっては重いと感じる場合、正社員より賃金が低いパートが納得する確率は著しく低下する。”篠崎武久・石原真三子・塩川崇年・玄田有史（2003）59 頁参照。

第２章　ＥＵ諸国における正規・非正規労働者間の不合理な処遇格差を禁止する法制等の概要及び運用の実態から得られた知見並びに日本への示唆

＜はじめに＞

前章でみたように、正規・非正規労働者の二極化構造が社会問題になる中、両者間の不合理な処遇格差を是正するため、ＥＵ諸国にみられる「同一（価値）労働同一賃金原則」や「均等待遇原則」などを導入すべきか否かが議論されている。

しかし、これらの法原則は具体的にはどのような法的効果をもたらす規制なのか、さらには、人権保障の観点からの雇用差別禁止法制（人権保障に係る「均等待遇原則」）、とりわけ、日本において、同法制の進展を牽引してきた男女雇用平等法制の中で用いられてきた「同一（価値）労働同一賃金原則」や「均等待遇原則」と、正規・非正規労働者間の処遇格差について論じられる「同一（価値）労働同一賃金原則」や「均等待遇原則」とが同じ概念なのかどうかなどについては、これまで必ずしも十分な整理が行われてこなかったきらいがある。

そこで本研究会では、ＥＵ及びその加盟国であるドイツ、フランス、イギリス及びスウェーデン並びに日本を対象に、雇用形態に係る「均等待遇原則」と称される正規・非正規労働者の不合理な処遇格差を禁止する法制をはじめとして、関係する法制の概要及び運用の実態について検討した。その結果は第２部にまとめている。

本章では、ＥＵ及びその加盟国であるドイツ、フランス、イギリス及びスウェーデン（ＥＵ対象国）の関係法制の概要及び運用の実態の検討から得られた知見を踏まえ、これらの法原則について、概念整理を行う。

次に、男女差別等の人権保障に係る「均等待遇原則」との比較を通じて、本研究会の関心事項である、雇用形態に係る「均等待遇原則」の法的性格及び特徴を明らかにする。あらかじめ結論を言えば、人権保障に係る「均等待遇原則」は、性別、人種など個人の意思や努力によって変えることのできない属性や自らの意思による選択の自由が保障されている宗教・信条等、人権保障の観点から当該事由を理由とする“差別的取扱い”を禁止する原則と理解することができ、これらの事由を理由とする直接差別及び間接差別[79]を禁止するものである。これに対して、パートタイムや有期労働契約等の雇用形態に係る「均等待遇原則」は、非正規労働者の処遇改善等の観点から、正規労働者と比べ、非正規労働者に対する“不利益取扱い”を禁止する原則と理解することができ、原則として、雇用形態による直接差別を禁止するものである。そして、日本では、正規・非正規労働者間の賃金格差是正の文脈でしばしば言及される「同一（価値）労働同一賃金原則」は、ＥＵ諸国においては、人権保障に係る「均等待遇原

[79] 間接差別とは、外見上は、性別、人種、宗教・信条、性的指向などの属性に中立的な規定、基準、慣行等が、他の属性の構成員と比較して、一方の属性の構成員に相当程度の不利益を与え、しかもその規定等が職務と関連性がない等合理性・正当性が認められないものを指す。

則」の賃金面における一原則と理解することができ、正規・非正規労働者間の不合理な賃金格差は、この人権保障に係る「差別的取扱い禁止原則」で直接に是正されるのではなく、むしろ雇用形態に係る「不利益取扱い禁止原則」によって是正されていると解される。

最後に、ＥＵ対象国の関係法制の概要及び運用の実態を踏まえ、日本における正規・非正規労働者間の不合理な処遇格差を是正するための仕組みづくりに当たって、示唆となる点をまとめた。

なお、「均等待遇原則」は、字義通り解釈すれば、一方を有利にも不利にも別異に扱ってはならないという「差別的取扱い禁止原則」と同義と考えられ、他方を不利に扱うことは禁止するが、有利に扱うことは許容する「不利益取扱い禁止原則」とは、その法的効果の違いに鑑みると、区別されるべきものである。本報告書は、ＥＵ対象国において、どのような表現によって論じられているかではなく、論じられている実際の効果が、両面的に異別取扱いを禁止する規範であれば、原則として「差別的取扱い禁止原則」と、片面的に異別取扱いを禁止する規範であれば「不利益取扱い禁止原則」と表現している。しかし、日本においてもＥＵ諸国においても、両者とも「均等待遇原則」と称され、必ずしも、両者の法的性格の違いを踏まえた使い分けがなされていないことも少なくない。そこで、そうしたＥＵ対象国の議論状況を紹介する必要から、文脈により、単に「均等待遇原則」としたり、「均等待遇原則（差別的取扱い禁止原則）」、「均等待遇原則（不利益取扱い禁止原則）」という表現を用いることもある。

1　概念整理

ここでは、ＥＵ及びその加盟国であるドイツ、フランス、イギリス及びスウェーデン（以下「ＥＵ対象国」という。）を対象に、雇用形態に係る「均等待遇原則」と称される正規・非正規労働者の不合理な処遇格差を禁止する法制をはじめとして、関係する法制の概要及び運用の実態について調査検討した結果を踏まえ、「同一（価値）労働同一賃金原則」及び雇用形態に係る「均等待遇原則」につき、その要件及び効果等について、整理を行った。

また、日本のパートタイム労働法[80]に規定されている「均等待遇原則」及び「均衡待遇原則」についても、併せて、その要件及び効果等について、整理を行った。

[80] 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）。

(1)　ＥＵにおける「同一（価値）労働同一賃金原則」

＜概要＞

○　ＥＵ対象国において、「同一（価値）労働同一賃金原則」[81]とは、人権保障の観点から、主として性別など個人の意思や努力によって変えることのできない属性等を理由に、ある労働者が、他の労働者と比較して、同一（価値）の労働をしていると認められるにもかかわらず、他の労働者より低い賃金の支払いを受けている場合には、ある労働者に対し、他の労働者と同一の賃金の支払いを使用者に義務づける原則であると解される。ただし、同一（価値）の労働をしている場合であっても、客観的（合理的）理由があれば、賃金格差は認容されうる。

○　「同一（価値）労働同一賃金原則」は、性別、人種など個人の意思や努力によって変えることのできない属性や自らの意思による選択の自由が保障されている宗教・信条等、人権保障の観点から、当該事由を理由とする“差別的取扱い”を禁止する「均等待遇原則」の賃金面における一原則と解される。すなわち、人権保障の観点から要請される「均等待遇原則」自体は、採用や配置、昇進、解雇等の人事措置、そして教育訓練や福利厚生等も含む労働条件など、雇用のすべての場面を対象とした差別禁止法理である。これに対して、「同一（価値）労働同一賃金原則」は、均等待遇原則から派生する賃金に関する原則を指す。換言すれば「同一（価値）労働同一賃金原則」とは、賃金に関する均等待遇原則のことである。

○　「同一（価値）労働同一賃金原則」は、強行規定であり、これに反する合意は無効となる。

○　当事者の合意により決定することが可能な雇用形態については、人権保障に係る「同一（価値）労働同一賃金原則」の差別禁止事由に含まれていないことから、同原則は、雇用形態の違いを理由とする賃金の異別取扱いについて、何らかの立法がない限りは、直接的には適用可能なものではないと解される。

＜一般的な「同一（価値）労働同一賃金原則」の有無＞

○　ＥＵ対象国において存在するのは、特定の差別禁止事由を必要とする「同一（価値）労働同一賃金原則」であり、性別や人種など特定の差別禁止事由を問わない、一般的な「同一（価値）労働同一賃金原則」は実定法上存在しない。ただし、フランスには、同性間における賃金差別について「同一労働同一賃金原則」[82]を認めた判例が存在し、その射程や効力等をめぐって議論がある。

---

[81] 以下、「同一（価値）労働同一賃金原則」は、「同一労働同一賃金原則」及び「同一価値労働同一賃金原則」の双方を指す表現として用いることとする。

[82] 以下、ＥＵ対象国における実定法上の「同一（価値）労働同一賃金原則」について述べる。フランスにおける判例法理の「同一労働同一賃金原則」については、第２部３フランス(1)②（60-62 頁）参照。

○　フランスの判例が認めた「同一労働同一賃金原則」の運用の実態をみると、労働協約が定めた異別取扱いであることが、客観的正当化事由の存否の判断において認められるなど、強行規定である「同一（価値）労働同一賃金原則」とは、違いがみられるとの指摘がある。もっとも、2009 年以降の判例では、労働協約に基づく異別取扱いであることを客観的正当化事由としては認めないとするなど、なお議論が継続中である。

＜「同一価値労働同一賃金原則」の生成の経緯＞

○　ＥＵ法における男女「同一価値労働同一賃金原則」の経緯をみると、元々、男女「同一労働同一賃金原則」[83]であったものが、男女間の職務分離がみられる中、同原則では男女間賃金格差を十分に是正できないことから、異なる職務間でも適用ができるよう、同一労働から同一価値労働へ比較対象を拡大し、男女「同一価値労働同一賃金原則」が生まれた。

○　また、ＥＵ対象国の中には、男女「同一（価値）労働同一賃金原則」の差別禁止事由を、性別以外にも、個人の意思や努力によって変えることのできない人種などの属性、さらには宗教や信条等の人権に関わる事項にまで拡大している例[84]もみられる。

＜両面的規制（逆差別の禁止）＞

○　「同一（価値）労働同一賃金原則」は一方の属性を持つ者を有利にも不利にも異別に扱うことを許さない両面的規制（逆差別も禁止する規制）であると解される。

＜履行確保手段＞

○　履行確保手段には、司法上の救済のほか、行政機関による指導・援助[85]、行政型ＡＤＲ[86]による紛争処理[87]等がある。

＜立証責任の分配＞

○　ＥＵ法における男女「同一（価値）労働同一賃金原則」に基づく司法上の救済に当たっては、２つの訴訟類型が見出される[88]。

○　その１つは、原告たる申立人である「ある労働者」が、①原告労働者申立人（「ある労働者」）と「ある労働者」と別の性別である「他の労働者」が同一（価値）労

---

[83] ＥＵ法では、1957 年、ローマ条約旧 119 条として男女「同一労働同一賃金原則」が定められたが、「この規定は、もともと、低賃金の女性労働者の雇用が「ソーシャル・ダンピング」を引き起こし、自由競争を阻害するという考え方から導入されたものであり、経済統合のための手段であって社会的目標を掲げたものとは考えられていなかった。」濱口桂一郎（2001）181 頁参照。

[84] ドイツ（人種、民族的出身、性別、宗教・世界観、障害、年齢、性的アイデンティティ）、スウェーデン（性別、民族・出身国、宗教・信条、障害、性的指向、性同一性障害、年齢）。

[85] ドイツ（53 頁）、スウェーデン（78 頁）。

[86] ＡＤＲ（Alternative Dispute Resolution）とは、裁判によらない紛争解決手段のことで、行政機関や民間機関による和解、あっせん、仲裁及び民事調停・家事調停、訴訟上の和解などをいう。

[87] イギリス（68 頁）。

[88] 浅倉むつ子・黒岩容子・秋本陽子「第６章　イギリス法・ＥＵ法における男女同一価値労働同一賃金原則」森ます美・浅倉むつ子【編】（2010）224 頁参照。

働に従事していること（同一（価値）労働に従事する比較対象者の存在）、及び②両者の間に賃金格差があることを立証し、これが認められると、差別が推定され、被申立人である使用者は抗弁として、③客観的（合理的）な理由により、その賃金格差が正当化されるものであることを立証しなければならず、立証責任が、使用者に転換されることとなる。

○　もう１つは、ＥＵ法における間接性差別禁止法理の進展を受けたもので、原告労働者が、①性に中立的な規定、基準又は慣行等により、原告が、当該原告と別の性別の「他の労働者」の構成員と比較して、賃金に関し不利益が生じていることを立証し、これが認められると、差別が推定され、使用者は抗弁として、②客観的（合理的）な理由により、当該不利益が正当化されるものであることを立証しなければならず、立証責任が、使用者に転換されることとなる。

○　なお、後者の訴訟類型であっても、職務関連給付に関する間接差別の争いの場合には、前者と同様、原告が、「他の労働者」と同一（価値）労働に従事していることを立証した場合に初めて差別が推定され、立証責任が使用者に転換されるケースもみられる[89]。

＜効果＞

○　司法上の救済において、原告労働者と「他の労働者」との間で、客観的（合理的）理由のない賃金格差が認められた場合、使用者は、当該労働者に対し、差額賃金等を支払う必要がある。なお、差額賃金について、契約上の賃金請求権を認める場合[90]がある。また、法違反につき、刑事制裁がある場合[91]もある。

＜比較対象者＞

○　上記の「他の労働者」を、比較対象者という。「同一（価値）労働同一賃金原則」の適用に当たっては、比較対象者が必要であり、原則として、比較対象者は、当該労働者と同一（価値）労働に従事[92]し、かつ、同一使用者に雇用されていることが求められる。

○　また、比較対象者は、同一（価値）労働に従事する労働者として、現に実在することが原則であるが、現実には存在しない仮想比較対象者を認める場合がある。

＜同一労働＞

○　同一労働[93]であるか否かは、両者の職務内容の同一・類似性をもって判断される傾向にある。

---

[89] 黒岩容子（2010）224 頁参照。

[90] ドイツ（53 頁）、イギリス（68 頁）。契約上の賃金請求権を認めることで、労働者は、過去の差額賃金相当額の損害賠償請求のみならず、将来の賃金請求権も根拠づけられることとなる。

[91] フランス（59 頁）。

[92] 橋本陽子（2007）は、ＥＵ法、ドイツ法の検討を通じて、“同一（価値）労働の判断が厳密に行われるのは、労働と直接的な関連性を有する基本給における格差が争われる場合に限定される、といってよいであろう”とする。

[93] 同一労働であるか否かの判断の段階では、職務内容の同一性・類似性に着目するものであり、実際の職

＜同一価値労働＞

○　同一価値労働であるか否かは、両者の職務内容につき、必要とされる知識、経験、能力、責任、肉体的・精神的負担等の要素[94]から判断される傾向にある。また、２つの異なる職務につき、差別的でなく、かつ、横断的・分析的な職務評価制度により、価値が異なるとされた場合には、その事実に基づく抗弁を使用者に認める場合がある[95]。

＜「同一労働同一賃金原則」と「同一価値労働同一賃金原則」の違い＞

○　「同一価値労働同一賃金原則」の「同一労働同一賃金原則」との違いは、比較対象者との職務が異なる（同一労働に該当しない）場合であっても、両者の労働の価値が同一（同一価値労働に該当する）と認められれば、同一の賃金の支払いを求めることができることにある。

＜賃金＞

○　ＥＵ法における男女「同一（価値）労働同一賃金原則」の賃金は、使用者との雇用関係において、労働者が、その労務に対して受領するすべての対価とされ、職域年金等も賃金に該当すると解されている。

＜客観的（合理的）理由の判断要素等＞

○　性別や人種などを差別禁止事由とする「同一（価値）労働同一賃金原則」の下では、これらの事由を直接理由とする賃金に関する異別取扱いは原則として許されない。

○　一方、賃金に関する異別取扱いにつき、間接差別の有無を争う場合は、より広い客観的（合理的）理由が認められている。

○　ＥＵ法における男女「同一（価値）労働同一賃金原則」について、間接差別の有無を争った判例における客観的（合理的）理由の判断に当たって考慮される要素としては、勤続年数、学歴、資格、勤務成績、技能、生産性、移動可能性（勤務時間や勤務場所の変更にどの程度対応できるかという柔軟性）、労働市場の状況等が挙げられる。

○　特に、勤続年数の違いによる賃金格差は、勤続の積み重ねによる職業能力の向上の観点から、異別取扱いの合理性について、通常、使用者の立証を要しないとされる。

務に就いている労働者の勤務成績の差、技能の差、資格の差、生産性の差など当該労働者の人的属性に係る要素は考慮に入らない。これらの要素は、客観的(合理的)理由の有無の判断の際、考慮に入れられる。

[94] ドイツ（経験、資格、能力、身体的・精神的負担）、フランス（①資格、免状あるいは職業実務によって認められる職業上の知識、②経験に由来する能力、③責任、④肉体的あるいは精神的負担）、イギリス（①職務横断的な職務評価制度により同一価値とされる場合（同等労働）、②努力、技能、決断等（同一価値労働））、スウェーデン（知識及び経験、責任、努力）。

[95] イギリス（68 頁）。

○　また、勤務時間や就業場所の変更にどの程度対応できるかという柔軟性については、それらが、特定の職務の遂行に重要であることを使用者が立証できれば、賃金格差の客観的正当化事由として認められるとされる。

(2)　ＥＵにおける雇用形態に係る「均等待遇原則」

＜概要＞

○　ＥＵ対象国において、雇用形態に係る「均等待遇原則」とは、客観的（合理的）な理由なく、その雇用形態（パートタイム労働・有期契約労働・派遣労働）を理由として、比較可能な労働者（フルタイム労働者・無期契約労働者・直接雇用労働者）と比べて、使用者は、非正規労働者に対し、賃金を含む労働条件に関して不利益な取扱いをしてはならないとするもので、「不利益取扱い禁止原則」を意味する。

○　雇用形態に係る「均等待遇原則（不利益取扱い禁止原則）」は、強行規定であるが、派遣労働者については、半強行規定（労働協約等による強行規定からの逸脱が認められること）の国もみられる[96]。

＜雇用形態に係る「均等待遇原則」の目的＞

○　雇用形態に係る「均等待遇原則（不利益取扱い禁止原則）」は、労働政策上の要請等から、労使双方からのニーズを踏まえ、パートタイム労働・有期契約労働・派遣労働という雇用形態を選択できる「柔軟性」と、これらの雇用形態を選択しても、正規労働者との均等待遇が保障される「公正性」を両立し、非正規労働者の処遇の改善を図りつつ、新たな雇用を創出していくことを目的とするものと解される。

○　なお、パートタイム労働者については、男性と比べ、女性がその多くを占めることから、正規労働者とパートタイム労働者の均等待遇を保障すること、すなわち、パートタイム労働者であることを理由とする直接差別を禁止することで、雇用における性別を理由とする間接差別の主たる原因を解消することも目的の一つとされる。

＜片面的規制（不利益取扱いの禁止）＞

○　雇用形態に係る「均等待遇原則」は、非正規労働者の処遇改善等を目的とすることから、比較可能な労働者と比べ、非正規労働者を不利に取り扱うことを禁止する

---

[96] ドイツ（57 頁）、イギリス（73-74 頁）。また、2008 年ＥＵ派遣労働指令では、「賃金に関しては、加盟国は、労使団体と協議した上で、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、５条１項の（均等待遇）原則に対する例外を規定することができる。」とし、常用雇用の派遣労働者の賃金に係る例外規定を設けるほか、「加盟国は、労使団体と協議した上で、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（均等待遇）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。」とし、ＥＵ加盟国に対し、派遣労働者の全体的な保護を尊重しつつとしながらも、労働協約による均等待遇原則（不利益取扱い禁止原則）からの逸脱を認めている。

が、非正規労働者を有利に取り扱うことは許容する、片面的規制（不利益取扱い禁止原則）と理解することができる。

＜直接差別の禁止＞

○　雇用形態に係る不利益取扱い禁止原則は、原則として、直接差別を禁止[97]する。

＜履行確保手段＞

○　履行確保手段には、司法上の救済のほか、行政機関による監督[98]、行政型ＡＤＲによる紛争処理[99]等[100]がある。

＜立証責任の分配＞

○　司法上の救済の場合には、原告たる非正規労働者が、①原告労働者と比較可能な労働者が同一労働に従事していること（同一労働に従事する比較対象者の存在）、及び②両者の間に待遇格差があることを立証し、これが認められると、不利益取扱いが推定され、使用者は抗弁として、③客観的（合理的）な理由により、その待遇格差が正当化されるものであることを立証しなければならず、立証責任が使用者に転換されることとなる。

＜効果＞

○　司法上の救済において、原告たる非正規労働者と比較可能な労働者との間で、客観的（合理的）な理由のない待遇格差が認められた場合、使用者は、当該労働者に対し、法違反による損害賠償義務等を負う。

＜比較対象者＞

○　上記の「比較可能な労働者」を、比較対象者という。雇用形態に係る不利益取扱い禁止原則の適用に当たっては、比較対象者が必要であり、原則、比較対象者は、非正規労働者と同一使用者に雇用されていることが求められる。そして、比較対象者は、同一労働に従事する労働者として、現に実在することが原則である[101]。

○　なお、雇用形態の違いにより、比較対象者が異なり、パートタイム労働者に係る比較対象者はフルタイム労働者、有期契約労働者に係る比較対象者は無期契約労働者となる。また、派遣労働者については、派遣先企業で直接雇用された場合に適用されるであろう労働条件を下回らないとする、仮想比較対象者の概念が導入されている。

【同一労働要件の柔軟性】

○　比較対象者は、非正規労働者と同一の労働に従事していること（同一労働要件）が求められるが、解釈運用の実態をみると、問題となる給付の性質が基本給など職

---

97 スウェーデンでは、直接差別のみならず、雇用形態の違いによる間接差別をも禁止している（80 頁）。
98 フランス（63、65-66 頁）。
99 イギリス（70、72、75 頁）。
100 フランスの有期契約労働及び派遣労働に係る不利益取扱いについては、刑事制裁あり（65-66 頁）。
101 フランス「有期契約労働者の報酬は、同等の格付で同じ職務に就く無期契約労働者が当該企業で試用期間後に受け取る報酬の額を下回ってはならない。」（L. 1242-15 条）

務内容に関連する場合は、同一労働要件が求められるものの、食事手当や福利厚生など給付の性質が職務内容に関連しない場合は、同一労働要件が求められない傾向がみられる[102]。

＜比例原則＞

○　雇用形態に係る不利益取扱い禁止原則の適用に当たり、適切な場合には、比例原則が適用される。フルタイム労働者とパートタイム労働者間であれば、労働時間数に応じた待遇確保（時間比例原則）を、無期契約労働者と有期契約労働者間であれば、労働契約期間に応じた待遇確保（期間比例原則）が求められる。

＜同一労働＞

○　比較対象者が同一労働に従事しているか否かは、非正規労働者との職務内容の同一・類似性[103]をもって判断される傾向にある。

＜異職務間の適用可能性＞

○　基本給など職務内容に関連する給付が問題となっている場合において、非正規労働者と比較対象者との間で、職務が異なる（同一労働に該当しない）ときは、雇用形態に係る不利益取扱い禁止原則は、適用されない。

＜客観的（合理的）理由の判断要素等[104]＞

○　客観的（合理的）理由の有無については、問題となる給付等の性質・目的に応じて柔軟な判断がなされる傾向がみられる。

【職務関連給付（基本給、職務手当など）について】

○　同一労働である比較対象者を必要とし、勤続期間、学歴、資格、職業格付けが違う場合には、客観的正当化事由として認められる。

【職務関連以外の給付等について】

○　比較対象者を必要とするが、同一労働要件は求められず、客観的（合理的）な理由がない限り、量的に分割可能な給付は比例原則による給付が求められるとともに、量的に分割不能な給付（食事手当等）や福利厚生施設の利用等は全面的に非正規労働者に認められる傾向にある。

(3)　日本における「均等待遇原則」及び「均衡待遇原則」

＜概要＞

○　「均等待遇原則」は差別的取扱いを禁止する原則であり、労働基準法３条及び４条並びに男女雇用機会均等法[105]５条、６条及び７条並びにパートタイム労働法[106]８

---

[102] ドイツ（54-55 頁）、フランス（63-64 頁）。

[103] ドイツ（同一又は類似の業務）、フランス（同じ格付けで同等の業務）、イギリス（同一又は類似労働）、スウェーデン（同一又は類似労働）。

[104] ドイツ（54-57 頁）、フランス（63-66 頁）。

条に規定されている。ただし、パートタイム労働法８条の差別禁止原則は、正確には、本報告にいう「不利益取扱い禁止原則」を指すものと解される。

○　「均衡待遇原則」は、パートタイム労働法において広く採用されているほか、理念規定として、労働契約法（平成 19 年法律第 128 号）３条２項に規定[107]されている。また、労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律等の一部を改正する法律案（平成 22 年４月６日国会提出。現在、継続審議中。）にも、配慮義務規定として、「均衡待遇原則」が盛り込まれている。

○　なお、「均衡待遇原則」は、ＥＵ対象国ではみられず、日本のみにみられる概念である。

○　以下では、本研究会の関心事項が、雇用形態に係る不利益取扱い禁止原則であることから、パートタイム労働法における「均等待遇原則」及び「均衡待遇原則」について、概念整理を行う。

＜パートタイム労働法における「均等待遇原則（不利益取扱い禁止原則）」＞

○　パートタイム労働法は、(a)「職務の内容」及び（ｂ）雇用関係が終了するまでの全期間において「職務の内容及び配置の変更の範囲（有無を含む。）」（いわゆる人材活用の仕組み及び運用）が通常の労働者と同じであり、かつ、（ｃ）労働契約期間の定めがない（反復更新することにより無期労働契約と同視できる有期労働契約を含む。）パートタイム労働者（「通常の労働者と同視すべきパートタイム労働者」）について、パートタイム労働者であることを理由に、その待遇について差別的取扱いが禁止（いわゆる「均等待遇原則（不利益取扱い禁止原則）」）されるとともに、通常の労働者と同視すべきパートタイム労働者以外のパートタイム労働者に対しては、通常の労働者と均衡のとれた待遇確保の努力（「均衡待遇原則」）を事業主に求めている。

【片面的規制（不利益取扱いの禁止）】

○　しかし、パートタイム労働法８条の定める「差別的取扱い禁止原則」について、行政解釈は、同法はパートタイム労働者の雇用管理の改善を目的とすることから、通常の労働者と比べ、パートタイム労働者を不利に取り扱うことを禁止し、かつ、パートタイム労働者を有利に取り扱うことも許容する片面的規制としている[108]。したがって、同法８条の「差別的取扱い禁止原則」ないし「均等待遇原則」とは、正確には「不利益取扱い禁止原則」と理解すべきものである。

---

[105] 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和 47 年法律第 113 号）。

[106] 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）。

[107] 労働契約法３条２項において、「労働契約は、労働者及び使用者が、就業の実態に応じて、均衡を考慮しつつ締結し、又は変更すべきものとする」と規定され、“本項は、様々な雇用形態や就業上の地位に広く妥当する「均衡」の理念を一般的に定めたものとみることができるが、他方で、本項それ自体は具体的な法的効果をもつものではなく、・・・、いわゆる理念規定としての性格をもつにとどまる規定と位置づけざるをえない”　荒木尚志・菅野和夫・山川隆一（2008）74 頁参照。

[108] 高崎真一(2008)229 頁参照。

【直接差別の禁止】

○　パートタイム労働法８条の「均等待遇原則（不利益取扱い禁止原則）」は、直接差別を禁止する。

【履行確保手段】

○　パートタイム労働法８条の「均等待遇原則（不利益取扱い禁止原則）」の履行確保手段には、パートタイム労働者の待遇の決定に当たって考慮した事項についての事業主による説明義務や、行政機関による指導・援助、行政型ＡＤＲによる紛争処理に加え、司法上の救済も想定される。

【比例原則】

○　パートタイム労働法８条の「均等待遇原則（不利益取扱い禁止原則）」の適用に当たり、適切な場合には、比例原則が適用される[109]。

【比較対象者】

○　パートタイム労働法８条の「均等待遇原則（不利益取扱い禁止原則）」の適用に当たっては、「通常の労働者」（いわゆる正規型の労働者等）が比較対象者となり、比較対象者は、パートタイム労働者と同一の使用者に雇用され、かつ、同一の事業所内に実在することが必要とされる。なお、仮想比較対象者は認められていない。

【同一労働】

○　パートタイム労働者及び比較対象者の「職務の内容」が同一であるか否かは、業務の内容が実質的に同一であること、責任の程度が著しく異なっていないことをもって判断される。

○　なお、パートタイム労働法８条の「均等待遇原則（不利益取扱い禁止原則）」においては、給付の性質に関係なく、パートタイム労働者が、比較対象者と同一の労働（「職務の内容」）であることに加え、職務の内容及び配置の変更の範囲（いわゆる「人材活用の仕組み及び運用」）が同じであること、労働契約期間の定めがないこと（反復更新することにより無期労働契約と同視できる有期労働契約を含む。）が求められる[110]。

【異職務間の適用可能性】

○　パートタイム労働法８条の「均等待遇原則（不利益取扱い禁止原則）」は、パートタイム労働者と比較対象者との間で、職務の内容が異なる場合には、適用されな

---

[109] 高崎真一(2008)228 頁参照。

[110] 比較対象者の要件について、ＥＵにおける雇用形態に係る「均等待遇原則（不利益取扱い禁止原則）」と日本におけるパートタイム労働法８条の「均等待遇原則（不利益取扱い禁止原則）」を比較すると、前者は、原則、同一労働要件を比較対象者に求める一方、後者は、同一労働要件に加え、職務の内容及び配置の変更の範囲（いわゆる「人材活用の仕組み及び運用」）が同じであること、労働契約期間の定めがないこと（反復更新することにより無期労働契約と同視できる有期労働契約を含む。）が求められる点に違いがみられる。

い。なお、同法８条の要件を満たさないパートタイム労働者については、使用者に、後述の「均衡待遇原則」に基づく措置の実施を求めている。

【客観的（合理的）理由の判断要素等】

○　パートタイム労働法８条に明文の規定はないが、行政解釈では、異別取扱いが、パートタイム労働者の職務の成果、意欲、能力、経験等を勘案した査定・業績評価により、かつ、当該査定・業績評価が、通常の労働者と同じ取扱いで客観的かつ公正に行われているものである場合には、許容されるとしている[111]。

＜パートタイム労働法における「均衡待遇原則」＞

○　パートタイム労働法における「均衡待遇原則」[112]は、同法８条の定める(a)～(c)の要件すべてを満たした「通常の労働者と同視されるパートタイム労働者」以外のパートタイム労働者について適用されるもので、通常の労働者との均衡のとれた待遇の確保を図るため、使用者に、各種の雇用管理の改善に関する措置の実施を求めている。これらの措置に係る規定は、禁止規定ではなく、配慮義務や努力義務を定めたもので、行政指導の根拠規定として機能している。

【履行確保手段】

○　パートタイム労働法における「均衡待遇原則」の履行確保手段には、パートタイム労働者の待遇の決定に当たって考慮した事項についての事業主による説明義務、行政機関による指導・援助、行政型ＡＤＲによる紛争処理がある。

【比例原則】

○　パートタイム労働法における「均衡待遇原則」の適用に当たり、適切な場合には、比例原則が適用される[113]。

【比較対象者】

○　パートタイム労働法における「均衡待遇原則」の適用に当たっては、「通常の労働者」（いわゆる正規型の労働者等）が比較対象者となり、比較対象者は、パートタイム労働者と同一の使用者に雇用され、かつ、同一の事業所内に実在することが必要とされる。なお、仮想比較対象者は認められていない。

【同一労働】

○　パートタイム労働者及び比較対象者の「職務の内容」が同一であるか否かは、業務の内容が実質的に同一であること、責任の程度が著しく異なっていないことをもって判断される。

---

[111] 高崎真一(2008)228 頁参照。
[112] 詳細な規定は、第２部５日本(2)(83-87 頁)参照。
[113] 高崎真一(2008)228 頁参照。

２　ＥＵ諸国における正規・非正規労働者間の不合理な処遇格差を禁止する法制の法的性格及び特徴等

ＥＵ諸国では、雇用分野における差別を禁止する法制として、人種、性別などを理由とする差別を禁止する人権保障に係る「均等待遇原則（差別的取扱い禁止原則）」、及び非正規労働者の処遇改善等の観点から、雇用形態（パートタイム労働・有期契約労働・派遣労働）を理由とする不利益取扱いを禁止する雇用形態に係る「均等待遇原則（不利益取扱い禁止原則）」が存在する。

本研究会の関心事項である、正規・非正規労働者の不合理な処遇格差を禁止する雇用形態に係る「均等待遇原則（不利益取扱い禁止原則）」の法的性格及び特徴は、同じく、雇用差別禁止法制に位置付けられる人権保障に係る「均等待遇原則（差別的取扱い禁止原則）」と比較することで、初めて明瞭となる。

ここでは、ＥＵ対象国の関係法制及び運用の実態の検討結果（詳細は報告書第２部参照。）及び本報告書第２章１の概念整理を踏まえ、人権保障に係る「均等待遇原則（差別的取扱い禁止原則）」及びその下位規範たる「同一（価値）労働同一賃金原則」との比較を通じて、雇用形態に係る「均等待遇原則（不利益取扱い禁止原則）」の特質を明らかにするとともに、日本における正規･非正規労働者間の不合理な処遇格差を禁止・是正する法政策等の検討に当たって留意すべき点について、まとめた。

(1)　人権保障に係る「均等待遇原則」の法的性格及び特徴−差別的取扱い禁止原則

○　ＥＵ対象国において、人権保障に係る「均等待遇原則」とは、人権保障の観点から、性別、人種など個人の意思や努力によって変えることのできない属性や自らの意思での選択の自由が保障されている宗教・信条を理由に、賃金を含む労働条件等につき、差別的取扱いを禁止するものと解される。

○　人権保障に係る「均等待遇原則（差別的取扱い禁止原則）」は、原則として、一方の属性を持つ者を不利に取り扱うことのみならず、有利に取り扱うことも逆差別として許容しない両面的規制であることが特徴である。

○　なお、性別や人種などを理由とする異別取扱いは、原則として、真に職務上の必要性がある場合、そしてポジティブ・アクション[114]として例外的に許容される場合にのみ許される。

[114] ポジティブ・アクションとは、積極的差別是正措置とも呼ばれ、女性など歴史的・構造的に差別されてきたグループに対して、過去の差別がもたらしている弊害を除去するための積極的な措置や施策をとることをいう。

(2)　雇用形態に係る「均等待遇原則」の法的性格及び特徴-不利益取扱い禁止原則

○　ＥＵ対象国において、雇用形態に係る「均等待遇原則」とは、非差別原則等とも称され、差別禁止の範疇で議論されることも少なくないが、その規制内容を法的に分析すると、差別的取扱い禁止原則とは異なり、非正規労働者の処遇改善の観点から、賃金を含む労働条件等につき、雇用形態（パートタイム労働・有期契約労働・派遣労働）を理由とする不利益取扱いを禁止するものと解される。

○　雇用形態に係る「均等待遇原則（不利益取扱い禁止原則）」は、正規・非正規労働者間の処遇格差が問題となる中、主に労働政策上の要請から、非正規労働者の処遇改善等を図ることを目的として導入された原則であることから、正規労働者と比べて、非正規労働者を不利に取り扱うことを禁止し、かつ、有利に取り扱うことは許容する、片面的規制であることが特徴である。

○　なお、雇用形態の違いを理由とする異別取扱いは、客観的（合理的）理由があれば許容される。

(3)　「同一（価値）労働同一賃金原則」の法的性格及び特徴

○　ＥＵ対象国において、「同一（価値）労働同一賃金原則」とは、人権保障の観点から、主として性別など個人の意思や努力によって変えることのできない属性等を理由に、ある労働者が、他の労働者と比較して、同一（価値）の労働をしていると認められるにもかかわらず、他の労働者より低い賃金の支払いを受けている場合に、他の労働者と同一の賃金の支払いを義務づけるものであり、人権保障に係る「均等待遇原則（差別的取扱い禁止原則）」の賃金に関する一原則と位置付けられるものである。

○　その帰結として、「同一（価値）労働同一賃金原則」も、「均等待遇原則（差別的取扱い禁止原則）」一般と同様、一方の属性等を持つ者を他方より有利に取り扱うことも許さない両面的規制である。

○　また、「同一価値労働同一賃金原則」は、元々、男女間の賃金差別につき、性別の違いによる職務分離がみられる中、「同一労働同一賃金原則」では十分に是正できないことから、異なる職務間でも適用ができるよう、同一労働から同一価値労働へ比較対象を拡大したものである。

○　これに対して、性別等とは異なり当事者の合意により決定される雇用形態の違いを理由とする賃金格差に関しては、何らかの立法がない限り、「同一（価値）労働同一賃金原則」は直接的[115]に適用可能な法原則とは解されていない[116]。

---

[115] 男女間で雇用形態や職務が異なる場合の賃金差別については、性差別禁止の観点から、男女「同一（価値）労働同一賃金原則」における間接差別禁止法理の適用による救済があり得る。

[116] フランスにおいて、同性間の賃金差別も射程とする判例法理の「同一労働同一賃金原則」が存在するが、実定法上の特定の差別禁止事由を必要とする「同一（価値）労働同一賃金原則」が、労働協約等による逸

○　なお、性別等人権に関わる法定差別禁止事由について認められる「同一価値労働同一賃金原則」は強行的なもので、これらの差別禁止事由を直接理由とする賃金に関する異別取扱いは原則として許されない。

○　一方、賃金に関する異別取扱いにつき、間接差別として争われる場合は、より広い客観的（合理的）理由が認められる。ＥＵ法における男女「同一（価値）労働同一賃金原則」の間接差別に関する判例をみると、勤続年数、学歴、資格、勤務成績、技能、生産性、移動可能性（勤務時間や勤務場所の変更にどの程度対応できるかという柔軟性）、労働市場の状況等が、広く賃金に関する異別取扱いを許容する客観的（合理的）理由として考慮されている。

○　このうち、勤続年数の違いによる賃金格差は、勤続の積み重ねによる職業能力の向上の観点から、異別取扱いの合理性について、通常、使用者の立証を要しないとされる。

○　また、勤務時間や就業場所の変更にどの程度対応できるかという柔軟性については、それらが、特定の職務の遂行に重要であることを使用者が立証できれば、賃金格差の客観的（合理的）理由として認められるとされる。

(4)　雇用形態の違いを理由とする不合理な賃金格差を禁止する法原則の法的性格及び特徴

○　ＥＵ対象国において、雇用形態の違いを理由とする賃金に関する異別取扱いについての争いは、上記(2)の雇用形態に係る不利益取扱い禁止原則の枠組みの中で、対処されている。

○　賃金に関する異別取扱いについては、比較対象者の存在が問題となるとともに、問題となる給付の性質・目的に応じて客観的（合理的）理由の有無が以下のように判断がされている。

・　職務関連給付（基本給、職務手当など）については、同一労働に従事する比較対象者が必要とされている。勤続期間、学歴、資格、職業格付けが違う場合には、客観的（合理的）理由があるものとして、異別取扱いが認められる。

・　職務関連以外の給付（食事手当など）については、やはり、比較対象者が必要とされるが、同一労働であることまでは求められていない。また、客観的（合理的）な理由がない限り、量的に分割可能な給付は比例原則による給付が求められるとともに、量的に分割不能な給付（食事手当など）は、全面的に非正規労働者に認められる傾向にある。

脱が認められない強行規定であるのに対し、判例法理の「同一労働同一賃金原則」では、2009 年より前の判例では、労働協約が、客観的正当化事由の存否の判断において認められてきたなど、「同一（価値）労働同一賃金原則」とは違いがみられる。

・　一方、日本のパートタイム労働法８条の「均等待遇原則（不利益取扱い禁止原則）」では、給付の性質・目的に関係なく、「職務の内容」の同一性（同一労働要件）に加えて、「人材活用の仕組みや運用」も同一で、「労働契約の期間の定めがない（反復更新することにより無期労働契約と同視できる有期労働契約を含む。）」ことを満たす場合に、通常の労働者と同視され、不利益取扱い禁止原則が適用される点で、ＥＵにおける雇用形態に係る不利益取扱い禁止原則との違いが見いだされる。

(5)　まとめ

○　日本においては、正規・非正規労働者間の賃金格差是正の文脈で「同一（価値）労働同一賃金原則」が言及されることも少なくない。しかし、ＥＵ諸国においては、同原則は、性別など個人の意思や努力によって変えることのできない属性等を理由とする、人権保障に係る差別的取扱い禁止原則の賃金に関する一原則として位置付けられていると理解することができる。

このため、「同一（価値）労働同一賃金原則」は、（ＥＵやイギリスにおいて、男性正規労働者と女性パートタイム労働者間の賃金格差につき、性別を理由とする間接差別禁止としては適用されることがあるものの）当事者の合意により決定される雇用形態の違いを理由とするパートタイム労働者に対する賃金格差として争われる場合には、何らかの立法がない限りは、直接的に適用可能な法原則とは解されていない。

○　そして、ＥＵ諸国においては、正規・非正規労働者間の賃金格差をはじめとする不合理な処遇格差の是正については、雇用形態に係る不利益取扱い禁止原則の枠組みの中で、対処されている。

○　このような雇用形態に係る不利益取扱い禁止原則は、

・　賃金に限定されず、処遇全般を射程として、

・　正規労働者と比べて、客観的（合理的）理由なく、非正規労働者を不利に取り扱うことを禁止し、かつ、非正規労働者を有利に取り扱うことも許容する片面的規制である

ことを特徴とする、正規・非正規労働者間の不合理な処遇格差を禁止する法原則として理解することができる。

そして、その具体的適用においては、

・　基本給など職務関連給付について、同一労働に該当しない、異なる職種・職務間の職務関連賃金格差は射程としない、

・　原則として、間接差別は禁止されない

という特色も見られる[117]。

○　また、雇用形態に係る不利益取扱い禁止原則の適用に当たり、異別取扱いを許容する客観的（合理的）理由については、問題となる給付等の性質・目的に応じて柔軟な判断がなされる傾向がみられ、その判断要素も、勤続期間、学歴、資格、職業格付けなど様々な点が考慮に入れられている。

○　なお、日本における正規・非正規労働者間の処遇の差は、両者の職務の違いに加え、働き方（人材活用の仕組み・運用等）の違いも一因と考えられる。

本研究会で検討したＥＵ対象国における雇用形態に係る不利益取扱い禁止原則の判例等の中で、異別取扱いを許容する客観的（合理的）理由の判断要素として、人材活用の仕組み・運用等が明示的に取り上げられたものはなかった。しかし、

・　ＥＵ法における男女「同一（価値）労働同一賃金原則」の判例において、労働時間や就業場所の変更にどれだけ対応できるかという点が、特定の職務の遂行に重要であることを使用者が立証できれば、男女間の賃金格差の客観的正当化事由として認められるとされていること

・　フランスの判例法理である「同一労働同一賃金原則」の判例において、キャリアコースの違いが賃金格差を許容する客観的（合理的）理由になり得るとされていること

など、人権保障に係る「均等待遇原則」に由来する「同一（価値）労働同一賃金原則」に関して、人材活用に通ずる要素について異別取扱いの正当化事由と解する考え方が見られた。このことは、日本及びＥＵ対象国における正規労働者と非正規労働者の働き方の違い[118]に留意する必要はあるものの、ＥＵ対象国における雇用形態に係る不利益取扱い禁止原則についても、同様の考え方が認められる可能性を示唆しているように思われる。

---

[117] これに対して、「同一（価値）労働同一賃金原則」は、①射程が、賃金に限定されること、②一方の属性を持つ者を有利に取り扱うことは許されない、両面的規制であること、③基本給など職務関連給付について、異なる職種・職務間の賃金格差も射程とすること、④間接差別まで禁止され得ること等があげられる。

[118] 日本においては、正規労働者と非正規労働者との間で働き方の違いがみられる（本報告書 16-18 頁）が、多くの欧州諸国では、正規・非正規労働者共に、個々人の職務が明確であり、転居を伴う転勤や異動は少ないとされる（朝井友紀子「第三章　欧州企業における働き方とワーク・ライフ・バランス」佐藤博樹・武石恵美子【編著】（2011）87-92 頁参照。）。一方、大企業の大卒ホワイトカラーの働き方をみると、日本と同様、英独では、複数の職務を経験し、管理職層までの内部昇進もみられるなど、上述の欧州諸国における一般的な正規労働者とは働き方が異なる面もみられる（小池和男・猪木武徳（2002）25-32 頁参照）。

(6)　ＥＵ諸国における正規・非正規労働者間の不合理な処遇格差を禁止する法制についての留意点

ここでは、ＥＵ対象国の関係法制の概要及び運用の実態のうち、日本における正規･非正規労働者間の不合理な処遇格差を是正する仕組みづくりの検討に当たって留意すべき点について、まとめた。

①　パートタイム労働者、有期契約労働者及び派遣労働者の実情に応じた検討が必要であること

ＥＵ対象国においては、パートタイム労働、有期契約労働、派遣労働という雇用形態別に、性別など労働者自身の属性の違い、労働市場や企業における位置付けの違いや法制の違いなどがあり、日本における検討においても、これらの実情に留意する必要がある。

ア　パートタイム労働者

○　ＥＵ対象国において、パートタイム労働者は、有期契約労働者、派遣労働者と比べ、日本と同様、女性が多い[119]。このため、ＥＵ及びイギリスでは、パートタイム労働に係る不利益取扱い禁止原則の適用による救済よりも､｢同一（価値）労働同一賃金原則」をはじめとする男女差別禁止アプローチによる救済が中心である[120]。

このように、非正規労働者の処遇改善の観点からの不利益取扱い禁止アプローチと、人権保障の観点からの男女差別禁止（差別的取扱い禁止）アプローチが交錯していることに留意が必要である。

○　また、パートタイム労働者については、男性と比べ、女性がその多くを占めることから、パートタイム労働に係る不利益取扱い禁止原則により、パートタイム労働者であることを理由とする直接差別を禁止することで、雇用における間接性差別の主たる原因を解消することも、同原則の目的の一つとされることにも留意が必要である。

イ　有期契約労働者及び派遣労働者

○　ＥＵ、ドイツ、フランス及びイギリスにおいては、有期契約労働者に関する紛争の中心は、次述するように賃金とりわけ基本給の格差ではなく、むしろ、反復継続後の雇止め等の雇用保障に係るものであり、更新回数や利用可能期間に係る規制[121]により、無期雇用への転換を図ること、すなわち、無業・

---

[119] 図表 52 参照。

[120] スウェーデンでは、「同一（価値）労働同一賃金原則」により、男女職務分離に起因する賃金格差を是正することが、結果として女性パートタイム労働者の改善にもつながっている。

[121] 1999 年ＥＵ有期労働指令では、加盟国に対し、非差別原則（４条）のほか、濫用防止措置として、(a)

失業状態から安定的雇用への橋渡しが処遇改善の中心となっており、また、新規学卒一括採用慣行がないため、有期契約労働者に占める若年者の割合が高く[122]なっていることに留意が必要である[123]。

○　派遣労働者については、2008 年ＥＵ派遣労働指令上、労働協約により、均等待遇原則（不利益取扱い禁止原則）を逸脱することが可能であり、パートタイム労働者、有期契約労働者より緩やかな規制となっていることに留意が必要である。

②　ＥＵ諸国において正規・非正規労働者間の基本給についての争いは少ないこと

○　ＥＵ対象国において問題となっている正規・非正規労働者間の処遇格差は、基本給についてのものはあまりみられず、手当や福利厚生等のフリンジベネフィットをめぐる紛争が中心となっている。

○　これは、これらの国が、職種・職務給制度が中心[124]で、正規・非正規労働者のいずれについても産別に設定される協約賃金が適用される等の、日本とは異なる賃金決定方法や交渉枠組みが存することよるものと考えられる。

３　正規・非正規労働者間の不合理な処遇格差を是正するための仕組みづくりへの示唆

ここでは、ＥＵ対象国における関係法制の概要及び実態を踏まえ、日本における正規・非正規労働者間の不合理な処遇格差を是正するための仕組みづくりに当たって、示唆となる点をまとめた。

(1)　個別企業の労使による取組を通じた処遇の改善及び納得性の向上

○　ＥＵ対象国においては、職種・職務給制度が中心で、正規・非正規労働者いずれについても産業別に設定される協約賃金が適用されること等から、正規・非正規労働者間の基本給についての処遇格差をめぐる紛争は、あまりみられない。

そのような雇用契約又は雇用関係の更新を正当化する客観的な理由、(b)反復継続的な有期雇用契約又は有期雇用関係の最長総継続期間、(c)そのような雇用契約又は雇用関係の更新回数、のうち一又はそれ以上の措置の導入を求めている（５条）。

[122] 図表 53 参照。

[123] 平田周一・勇上和史（2011）によれば、雇用制度や雇用慣行が異なる日本、ドイツおよびイギリスの個票データを用いて、若年者の非正規雇用経験とその後の安定的な雇用形態への移行状況を比較した結果、初職入職時の失業情勢が初職の一時雇用の就業確率に与える影響は日本が最も高い。また、一時雇用から、イギリスでは主に転職を通じて、ドイツでは転職と同一企業内部での登用を通じて、常用雇用への早期の移行がみられる。日本は一時雇用から常用雇用への移行率は低いものの、常用雇用への移行では、内部登用は勤続１年程度の早期に、他企業への転職は２年から６年の間に生じているとする。

[124] ドイツ（第２部脚注 154(54-55 頁)、フランス（第２部脚注 164（64 頁))、イギリス（第２部脚注 173（68 頁))、スウェーデン（第２部脚注 194（77 頁））参照。

○　一方、第１章で述べたとおり、日本においては、正規・非正規労働者間のとりわけ基本給をめぐる処遇格差が大きな問題となっている。

○　日本においては、近年、職務給や成果給的な要素を取り入れる動きも出てきているとはいえ、正規労働者については、職務遂行能力という要素を中核に据え、職務のほか人材活用の仕組みや運用などを含めて待遇が決定されるなど、長期間を見据えた賃金制度が主流と考えられる一方、非正規労働者については、一時的・臨時的な労働力としての位置づけから、地域の外部労働市場の需給状況等を踏まえた職務給的な要素が中心の賃金制度が多いと考えられる。

　このように、正規・非正規労働者で適用される賃金制度が異なることが多い中、仮に、ＥＵ対象国のような、パートタイム労働者や有期契約労働者、派遣労働者であることを理由とする不合理な不利益取扱いを禁止する法原則の下、その具体的な適用については、個々に裁判所等が判断するという枠組みを日本に導入した場合、何が合理的な理由のない不利益取扱いに当たるかの判断を行うことが難しく、民事裁判における判断も区々となることを懸念する向きもある[125]。

○　ＥＵにおいては、社会の複雑性・不確実性が高まる中、実体規制のみを通じた法違反による事後救済のみでは十分に効果が上がらないことから、当事者自らによる改善に向けた取組[126]を促す手続規制を活用する例も見られる。実体規制と手続規制[127]には、それぞれメリットとデメリットがあるが、規制事項とそれをとりまく社会経済状況を勘案して、適切なアプローチを模索する必要があろう。

○　ＥＵの取組と日本とＥＵの雇用形態差別の実情の違いにも十分考慮を払い、日本においても、正規・非正規労働者間の不合理な処遇格差を是正するため、個別企業による処遇の差の実態把握や、当該処遇格差が不合理な場合の是正に向けた労使の取組を進めることが、非正規労働者の処遇の改善及び納得性の向上に資すると考えられる。

　また、こうした取組の際に、非正規労働者の声を反映することが重要と考えられる。

---

[125] 厚生労働省労働基準局（2010）23 頁参照。

[126] フランス（産業別、企業別の団体交渉を通じて、男女間の賃金格差を是正する措置）、イギリス（平等賃金レビュー等）、スウェーデン（25 人以上の労働者を雇用する使用者は、同一労働及び同一価値労働に従事する男女労働者の賃金を調査・分析し、差別的な格差の有無を検討した上、３年毎に、差別オンブズマン（ＤＯ）に行動計画を提出する義務）

[127] “国家法による実体規制は最も中央集権的規制であり、統一的規制が可能であるため、逸脱を許すべきでない規範の規制に適している反面、多様な雇用の現場の実情や要求に対応困難な性格を持つ。これに対して、手続規制は規制のレベルを分権化し、現場の労使に妥当な規制権限を委ねる規制手法であり、統一的に実現すべき規範の規制には適していない反面、現場における当事者の納得度の高い規制を実施することができ、また、自分たちで設定したルールであるので、ルール内容についても熟知しており、そのルールを遵守しようという意欲と責任を持ち、現場における履行確保が期待できるという利点がある。”荒木尚志（2009）654-655 頁参照。

○　なお、労働者の処遇の決定に当たっては、様々な要素が考慮されているが、こうした取組の際、処遇の決定要素の一つである職務を把握するための制度である、職務分析・職務評価制度の活用も考えられる。

日本においては、大企業を中心に、企業の経営戦略に応じて、職能資格制度をはじめとして、職務等級制度や役割等級制度などの社員格付け制度を活用して人事管理が行われている。また、社員格付け制度と連動するであろう賃金表の作成状況をみると、大企業は、概ね賃金表が作成されているが、小規模企業の４割が賃金表を作成していない[128]など、企業規模によってばらつきがみられる。

こうした状況の中、自社内の人事管理の実情に応じて、職務分析・職務評価を実施できる企業が、その取組を進めることは、正規・非正規労働者間の処遇の差についての納得性の向上や処遇の改善にも資するのではないかと考えられる[129]。

(2)　正社員への移行や多様な正社員に係る環境整備等の取組

○　雇用形態に係る不利益取扱い禁止原則は、正規・非正規労働者間で、業務内容が異なる場合や、同じ業務内容でも責任が軽かったり内容が単純な場合など、職務分離が発生しているケースや、非正規労働者が正規労働者の移行を希望しているケースには、十分実効的には機能しない。このため、非正規労働者の正社員等への移行に向けたキャリアアップ支援や、多様な正社員に係る環境整備など、他の施策を併せて検討・推進していくことも考えられる。

○　また、正規・非正規労働者間の不合理な処遇格差を是正する仕組みづくりの検討に当たっては、併せて、雇用形態に中立的な税・社会保障制度[130]の検討が必要である。

---

[128] 賃金表の作成の有無をみると、1000 人以上企業 97.3%、100～999 人企業 75.7%、30～99 人企業 57.2%となっている。（独）労働政策研究・研修機構（2009）57 頁参照。

[129] 正規・非正規労働者間の不合理な賃金格差の是正の観点から、職務分析・職務評価制度をどのように考えるべきかについては、①異なる職種・職務間の労働の価値の比較を行う必要がある男女「同一価値労働同一賃金原則」は、何らかの立法がない限りは、正規・非正規労働者間の賃金格差に直接的に適用される法原則ではないこと、②雇用形態に係る不利益取扱い禁止原則は、同一価値労働を比較対象としないこと、③正規・非正規労働者間の賃金格差是正の観点から、ドイツ、フランス、イギリス及びスウェーデンにおいて、企業に対し職務分析・職務評価制度の導入は義務付けられてはいないこと、④小規模企業の４割が賃金表を作成していないなど日本の賃金制度の現況を踏まえれば、使用者に実施を義務付けることは適当ではないと考えられる。なお、「同一価値労働同一賃金原則」の適用に当たっては、異なる職種・職務間の労働の価値の比較を行う必要があるが、イギリス及びスウェーデンでは、職務分析・職務評価制度を個別企業単位で導入することについて、義務付けではないものの、政策的に誘導を進める一方、ドイツ及びフランスでは職務分析・職務評価は一般的ではなく、同一価値労働であるか否かにつき争いがある場合には、裁判所が判断するなど、職務分析・職務評価制度の位置付けが、国によって異なることにも留意が必要である。

[130] 図表 54 参照。

○　さらに、非正規労働者の現状把握及び処遇改善に向けた検討に当たり、今後、労働法制との関係に留意を払いながら、各種統計の整備を進めていくことが必要と考えられる。

＜おわりに＞

○　本研究会は、ＥＵ及びその加盟国であるドイツ、フランス、イギリス及びスウェーデン並びに日本を対象に、雇用形態に係る「均等待遇原則」と称される、正規・非正規労働者間の不合理な処遇格差を禁止する法制を中心に、関係する法制の概要及び運用について検討した上で、そこから得られた知見及び日本への示唆をまとめた。

○　日本においては、正規・非正規労働者間の処遇格差是正の文脈で「同一（価値）労働同一賃金原則」に言及されることもあるが、ＥＵ諸国における同原則は、人権保障の観点から、性別など個人の意思や努力によって変えることのできない属性等を理由とする賃金差別を禁止する法原則として位置付けられていると理解することができる。

　他方、当事者の合意により決定することが可能な雇用形態の違いを理由とする賃金の異別取扱いについては、上記の人権保障に係る差別禁止事由について認められる「同一（価値）労働同一賃金原則」は、特段の立法がない限り、直ちに適用可能なものではないと解されている。

○　ＥＵ諸国では、正規・非正規労働者間の賃金を含む処遇格差の是正については、雇用形態に係る不利益取扱い禁止原則の枠組みの中で対処されている。

　同原則は、非正規労働者の処遇改善の観点から、正規労働者と比べて、客観的（合理的）理由なく、非正規労働者を不利に取り扱うことを禁止し、かつ、非正規労働者を有利に取り扱うことも許容するものであり、有利にも不利にも両面的に異別取扱いを禁止するいわゆる均等待遇原則（差別的取扱い禁止原則）とは異なる類型に属するものである。

○　そして、雇用形態による異別取扱いが違法となるかどうかは、客観的（合理的）理由の有無により決せられるが、その判断は、人権保障に係る差別的取扱い禁止原則（特に直接差別）におけるよりも柔軟な解釈が行われている。

○　このような雇用形態に係る不利益取扱い禁止原則は、雇用形態の違いを理由とする異別取扱いについて、その客観的（合理的）理由につき使用者に説明責任を負わせることで、正規・非正規労働者間の処遇格差の是正を図るとともに、当該処遇の差が妥当公正なものであるのか否かの検証を迫る仕組みと解することができる。

　このような仕組みは、正規・非正規労働者間の不合理な処遇格差の是正及び納得性の向上が課題とされている日本において、示唆に富むものと考えられる。

○　また、ＥＵでは、差別禁止法一般について法違反による事後的救済のみでは十分に効果が上がらないことから、当事者自らによる改善に向けた取組を促すアプローチも導入されていることを参考に、日本においても、個別企業による正規・非正規労働者間の処遇の差の実態把握や、当該処遇格差が不合理な場合の是正に向けた労使の取組を進めることは、非正規労働者の処遇の改善及び納得性の向上に資すると考えられる。

○　本研究会としては、今後、本報告書を受けて、日本における正規・非正規労働者間の処遇格差問題に関する議論が更に深められることを期待するものである。

第２部

ＥＵ諸国等における雇用形態に係る不利益取扱い禁止法制等の現状

ＥＵ諸国等における雇用形態に係る不利益取扱い禁止法制等の現状

１　ＥＵ

(1)　同一（価値）労働同一賃金原則に係る法制

＜概要＞

○　ＥＵ運営条約により、「各加盟国は、同一労働又は同一価値労働に対して男女労働者の同一賃金原則が適用されることを確保するものとする。」(157 条１項)、「本条において、「賃金」とは、現物か現金給付かを問わず、使用者から雇用に関して、直接又は間接に労働者が受け取る通常の基本的な又は最低の賃金又は給与及びその他のあらゆる報酬を意味する。」（同条２項)、「性別に基づく差別のない同一賃金とは次のことを意味する。(a) 出来高払いの同一労働に対する賃金は、同一の計算単位に基づいて算定され、(b) 時間給の労働に対する賃金は、同一の職務につき同一であること。」（同条２項）とされ、男女同一賃金原則（以下①において単に「男女同一賃金原則」という。）が定められている。なお、明文上規定されていないが、同一（価値）労働をしている場合であっても、客観的（合理的）理由があれば、賃金格差は認容される。

＜経緯＞

○　その経緯をみると、1957 年ＥＥＣ（欧州経済共同体）設立条約（ローマ条約）119 条に、各加盟国は、同一労働に対して男女労働者の同一賃金原則が適用されることを確保するものとする旨の男女同一労働同一賃金原則が定められていた。

○　これは、元々は、低賃金の女性労働者の雇用がソーシャル・ダンピングを引き起こし、市場競争を歪めるという考え方から導入されたもので、経済統合のための手段であって、社会的目標を掲げたものとは考えられていなかったといわれる[131]。

○　その後、男女同一賃金原則の加盟国への国内法化等を目的とした 1975 年男女同一賃金指令において、「条約 119 条に定められた男女の同一賃金の原則とは、同一労働又は同一価値労働に関し、報酬のあらゆる側面及び条件について性別に基づくあらゆる差別を撤廃することを意味する。」（１条１項)、「特に賃金決定に職務評価制度が用いられている場合、男女同一の基準に基づき、性別に基づくあらゆる差別を排除するものでなければならない。」（同条２項）とされ、新たに、男女同一価値労働同一賃金原則が定められた。

---

[131] ローマ条約の批准交渉において 119 条の挿入に熱心だったフランス政府は、当時、自国の繊維産業を、低賃金女性労働者を有するベルギーとの競争から守ることを意図していたといわれる。濱口桂一郎（2001）181 頁参照。

○　そこで、同指令成立の経緯をみると、1973 年 11 月のＥＣ委員会の提案では、「同一労働」となっており、条約の国内法化を目的としていた。これに対し、欧州議会は 1974 年４月、職務評価における男女差別を指摘し、男女の責任や職位が異なる職業範疇を禁止する等の修正意見を提出していた。

○　これを受け、同指令では、新たに、ＥＵ法に「同一価値労働」の概念を盛り込むと同時に、特に賃金決定に職務評価制度が用いられている場合、男女同一の基準に基づき、性別に基づくあらゆる差別を排除するものでなければならないとし、欧州議会の懸念に応える規定も設けられたものである。

○　その後、サベナ航空の女性スチュワーデスが、同僚の男性スチュワードと同様の職務にあるのに低い賃金しか払われないことを 119 条違反と判示した 1976 年デフレーヌ事件で、欧州司法裁判所は、119 条の趣旨として、同条は二重の目的を追求しているとし、「第一に、個々の加盟国における社会法制の異なった状況に鑑みて、同条の目的は同一賃金の原則を実際に履行してきた加盟国の企業が賃金に関して女性労働者に対する差別を排除してこなかった加盟国の企業と比べて（欧州）共同体内部の競争において競争上の不利益を被る状態を回避することである。第二に、この規定は、（欧州）共同体の社会的目標の一部を形成するものである。すなわち、共同体は、単なる経済的な連合であるに止まらず、同時にまた共通の行動によって、社会的な進歩を確保し、かつその人民の生活と労働条件の不断の改善を追求する目的を有する。」とした。

○　その後、1997 年アムステルダム条約による改正により、119 条が 141 条となり、かつ、同一価値労働が盛り込まれ、現在のＥＵ運営条約 157 条と同様の規定となり、2009 年 12 月のリスボン条約発効により、条約名がＥＵ運営条約に変更され、かつ、141 条が 157 条となり、現在に至っている。

＜労働政策上の男女同一賃金原則の位置付け＞

○　このように、男女同一賃金原則は、当初は、男女同一労働同一賃金原則として、市場競争の歪みを防ぐという共同体の経済的側面から設けられたものの、その後、男女間の職務分離を背景に、職務評価における男女差別が指摘される中、共同体の社会的側面、男女平等という人権保障の観点から、異なる職務であっても同一価値労働であれば同一賃金を支払うものとする、すなわち、性別を理由とする雇用差別禁止法制としての男女同一価値労働同一賃金原則に展開してきたといえる。

＜差別禁止事由と他の雇用差別禁止法制＞

○　上述のとおり、男女同一賃金原則は、性別を差別禁止事由とするものであり、雇用形態を差別禁止事由とする同一（価値）労働同一賃金原則、あるいは、一般的な同一（価値）労働同一賃金原則を明文した法制は存在しない。

○　なお、ＥＵ法における雇用差別禁止法制としては、男女同一賃金原則のほか、人権保障の観点から、2006 年男女均等待遇統合指令、2000 年人種・民族均等指令及び 2000 年一般雇用均等指令により、性別、人種、出身民族、宗教又は信条、障害、年齢及び性的指向を理由とする雇用差別を禁止している。いずれの指令においても、異別取扱いが許容される場合が規定されており、これらを理由とする異別取扱いであっても、加盟国は、「遂行される特定の職業活動の性質又はそれらが遂行される事情につき、その目的が適法であり、かつ要件が比例的であり、そのような性質が真正かつ決定的な職業的要件を構成するものであれば、差別を構成しない旨を定めること」ができることとされている。

　また、後述するように、雇用形態を理由とする雇用差別禁止法制として、1997 年ＥＵパートタイム労働指令、1999 年ＥＵ有期労働指令及び 2008 年ＥＵ派遣労働指令がある。

＜間接差別の禁止＞

○　男女同一賃金原則では、明文上、間接差別の禁止を定めていないが、1986 年ビルカ事件がリーディングケースとなり、以後、男女同一賃金原則における間接性差別禁止法理が確立されている。

　なお、賃金以外の雇用及び労働条件等についても、1976 年男女均等待遇指令を改正し、間接性差別を禁止したが、1997 年ＥＵパートタイム労働指令、1999 年ＥＵ有期労働指令及び 2008 年ＥＵ派遣労働指令では、間接差別の禁止は盛り込まれていない。

＜運用の実態（賃金格差の正当化事由）＞

○　ここでは、男女同一賃金原則に係る欧州司法裁判所判決のうち、男女労働者間の賃金格差に係る客観的正当化事由に関するものであって、日本における正規・非正規労働者間の処遇格差問題について参考になると思われるものを紹介する。

①　移動可能性及び教育訓練

・　日本の正規・非正規労働者間の働き方の違いの特徴の一つである転勤について、1989 年ダンフォス事件判決は、「移動可能性・・・のような賃金決定基準が女性労働者に不利益を与えているように見える場合、使用者は、労働時間や就業場所の柔軟性が特定の職務の遂行に重要であることを証明することによって当該基準を正当化することができる。」とし、就業場所の変更にどれだけ対応できるかという点が、特定の職務の遂行に重要であることを使用者が立証できれば、賃金格差の客観的正当化事由として認められることを明らかにしている。

・　また、教育訓練についても、同事件判決において、特定の職務の遂行に重要であることを使用者が立証できれば、教育訓練の程度の違いが、賃金格差の客観的正当化事由として認められることを明らかにしている。

② 労働者個人の属性

・ 労働者個人の属性に着目した客観的正当化事由としては、勤続期間の差、勤務成績の差、技能の差、資格の差、生産性の差等が、使用者から主張されてきており、これらの要素は、職業能力や労働の成果の差異を生み出していると判断される限り、客観的正当化事由と認められている[132]。

・ 特に、1989 年ダンフォス事件判決は、「勤続期間のような賃金決定基準が女性労働者に不利益を与えているように見える場合、・・・勤続期間の基準については、それが経験とともに進み、一般的に労働者がその任務をより良く遂行することを可能にするものであるから、特別の正当化をする必要はない。」とし、2006 年キャドマン事件判決でも、「一般論としていえば、賃金決定基準として勤続期間を用いることは、労働者がその任務をより良く遂行することを可能にする獲得した経験に報償するという合法的な目的を達成するのに適切であるから、労働者がその点に深刻な疑いを引き起こすような証拠を提出しない限り、使用者は特定の職務に関して勤続期間を賃金決定基準として用いることがその目的を達成する上で適切であることを特段立証する必要はない。」とされ、勤続期間の違いによる賃金格差は、勤続の積み重ねによる職業能力の向上の観点から、異別取扱いの合理性について、通常、使用者の立証を要しないとされる。

(2) パートタイム労働に係る均等待遇法制

＜概要＞

○ 1997 年ＥＵパートタイム労働指令は、差別の除去によるパートタイム労働の質の改善、自発的な基礎の下でのパートタイム労働の発展促進及び労働時間の柔軟な編成に貢献することを目的（１条）とし、「雇用条件に関して、パートタイム労働者[133]は、パートタイムで労働するというだけの理由では、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。」（４条１項）、「適切な場合には、時間比例の原則が適用されるものとする。」（４条２項）、「客観的な理由によって正当化される場合には、加盟国は国内法、労働協約又は慣行に従って労使と協議したうえで、それが適切であれば、特定の雇用条件の適用を、勤続期間、実労働時間又は賃金資格に従うものとすることができる。パートタイム労働者に特定の雇用条件を適用させる資格は４条１項に示された被

---

[132] 浅倉むつ子・黒岩容子・秋本陽子「第６章　イギリス法・ＥＵ法における男女同一価値労働同一賃金原則」森ます美・浅倉むつ子【編】(2010) 243-244 頁参照。

[133] 「「パートタイム労働者」とは、その通常の労働時間が、週労働時間ベース又は１年以内の雇用期間の平均労働時間で算定して、比較可能なフルタイム労働者の通常の労働時間よりも短い被用者をいう。」（３条１項）

差別原則を考慮して定期的に見直されるものとする。」とされ、パートタイム労働者に対する不利益取扱いを禁止している。

＜経緯[134]＞

○　その経緯をみると、ＥＣ委員会は、1980 年、自発的パートタイム労働について、①パートタイム労働は自発的で、男女双方に開かれ、未熟練労働に限られないこと、②幼い子供を持つ親や高齢労働者にも役立つものであること、③フルタイム労働者と同様の社会的権利及び義務を有することなどの原則を明らかにした[135]上で、フルタイム労働者とパートタイム労働者との均等待遇、フルタイム労働者とパートタイム労働者の相互転換等を盛り込んだ 1981 年自発的パートタイム労働に関する指令案を提案したが、イギリスの反対等により成立しなかった。

○　その後、ドロール路線の下、単一欧州市場の実現を前面に出し、非正規労働者の待遇改善を図ることで市場競争の歪みを解消するとの理屈付けにより、ＥＣ委員会は、パートタイム労働者、有期契約労働者及び派遣労働者について、企業内訓練や社会保障制度の適用等における均等待遇を含む各種指令案[136]を 1990 年に提案したが、これも、特定多数決で採択可能な安全衛生に関するものを除き、イギリスの強硬な反対を押し切ることができず、成立しなかった。

○　このため、1995 年から、欧州委員会は、マーストリヒト条約付属社会政策定に基づき、イギリスを除外する形での立法手続に踏み切り、ＥＵレベルの労使団体（欧州労連（ＥＴＵＣ）、欧州産業経営者同盟（ＵＮＩＣＥ）、欧州公共企業体センター（ＣＥＥＰ））と協議を開始し、1997 年６月、３者の労働協約が締結されたことを受け、当該協約を指令化し、1997 年ＥＵパートタイム労働指令が成立した。

＜労働政策上のパートタイム労働指令の意義[137]＞

○　ここで、労働政策上の 1997 年パートタイム労働指令の意義をみると、ＥＵでは、1990 年代以来、競争の激化と高失業率の中、労働市場の柔軟性（フレクシビリティ）と労働者の安定性（セキュリティ）の両立という問題意識の下、パートタイム労働という雇用形態を選択できる「柔軟性」と、パートタイム労働を選択しても、フルタイム労働との均等待遇が保障される「公平性」を両立し、パートタイム労働による新たな雇用を創出していくことを目的とするものと捉えることができる。

134　詳細は、濱口桂一郎（2001）134-152 頁参照。

135　1980 年「自発的パートタイム労働」（COM（80）405）

136　1990 年「労働条件との関連における特定の雇用関係に関する指令案」、1990 年「競争の歪みとの関連における特定の雇用関係に関する指令案」、1990 年「テンポラリー労働者の安全衛生改善促進措置を補完する指令案」

137　濱口桂一郎（2007）

○　また、パートタイム労働者は男性と比べ、女性が多くを占めることから、パートタイム労働を理由とする不利益取扱いを禁止することで、雇用における間接性差別の主たる原因を解消することも目的の一つと考えられる[138]。

＜比較対象者＞

○　比較対象者は、「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、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」（３条２項）であり、「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）とされている。

＜運用の実態（異別取扱いの正当化事由）＞

○　パートタイム労働者の均等待遇については、男女同一賃金原則における間接性差別禁止法理及び 1976 年ＥＵ男女均等待遇指令の間接差別条項により、ほぼ判例が確立しており、1997 年ＥＵパートタイム労働指令に基づく新たな判例は、ほとんどない状況である。なお、近年の判例は、以下のとおりである。

・　公的病院臨時職員として 12 年間以上勤務した原告が常用職員となった後に、職員組合との労使協定に基づく条例で、臨時職員には適用が排除されている３年勤続手当の支給を過去に遡って求めた事件で、判決は、法令や労働協約に基づいていることのみをもって両者の待遇の差を正当化することはできないと判示。（2007 年 9 月 13 日アロンソ事件（No.305/05(Alonso)）

・　週労働時間がフルタイムの 30%未満の者を有給休暇の対象外とした州法を指令違反と判示。なお判決文の中で時間比例原則を適用することが適切であると述べる。（2010 年 4 月 22 日チロル州立病院中央労働者代表委員会事件判決(No.486/08)）

・　航空会社の縦割りパートタイム（特定の週や特定の月のみ働く）労働者が、退職年金の受給資格の計算上、労働日のみを計算に入れたため、フルタイム労働者や水平型パートタイム（毎日短時間だけ働く）労働者よりも不利に取り扱われたとして訴えた事件で、合理的な理由がない限りそのような国内法を指令違反と判示。（2010 年 6 月 10 日ブルーノ事件（No.395/08(Bruno)）・ロッティ事件(No.396/08(Lotti)）合同判決）

---

[138] 1995 年から、欧州委員会は、マーストリヒト条約付属社会政策定に基づく立法手続を開始したが、同年９月 27 日から開始された第一次協議における協議文書の中で、パートタイム労働者について、①労働市場においてパートタイム労働者に均等待遇を導入すること、これによりその労働条件と生活水準を改善し、その安定感と疎外感を減少させる、②雇用における間接的な女性差別の主たる原因を解消する、③労働条件、社会保障負担等について各国間でルールが異なるために労働コストに差異が発生し、このため公正競争が阻害されていることから、各国間の公正競争を確保する、といったことを目的に、労使団体への質問を行っている。濱口桂一郎（2001）148-149 頁参照。

(3)　有期契約労働に係る均等待遇法制

＜概要＞

○　1999 年有期労働指令は、非差別原則の適用を確保することによる有期契約労働の質の改善並びに有期雇用契約及び有期雇用関係の反復継続的利用から生ずる濫用を防止することを目的（１条）とし、「雇用条件に関して、有期契約労働者[139]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、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。」（４条１項）、「適切な場合には、期間比例の原則が適用されるものとする。」（４条２項）、「特定の雇用条件の取得に必要な勤続期間資格は、客観的な根拠によって異なった期間が正当化されない限り、有期契約労働者についても常用労働者と同じものとする。」（４条４項）とされ、有期契約労働者に対する不利益取扱いを禁止している。

＜経緯[140]＞

○　その経緯をみると、ＥＣ委員会は、当初、使用者のフレクシビリティを維持しつつも、テンポラリー労働（有期契約労働及び派遣労働）は例外にとどめ、常用雇用が原則との考え方を明らかにした上で、有期契約労働の利用目的の制限及び常用労働者と有期契約労働者の均等待遇[141]等を盛り込んだ 1981 年テンポラリー労働に関する指令案を提案したが、労働者派遣事業と国境を越えた派遣労働にルールを設定することに絞るべきとの方向となり、成立することはなかった。

○　その後、パートタイム労働と同様、1990 年の各種指令案の不成立を踏まえ、1998 年から、欧州委員会は、欧州労連（ＥＴＵＣ）、欧州産業経営者同盟（ＵＮＩＣＥ）、欧州公共企業体センター（ＣＥＥＰ）と協議を開始し、1999 年３月、３者の労働協約が締結されたことを受け、当該協約を指令化し、1999 年ＥＵ有期労働指令が成立した。

＜労働政策上の有期労働指令の意義[142]＞

○　ここで、労働政策上の有期労働指令の意義をみると、パートタイム労働指令と同様、労働市場の柔軟性（フレクシビリティ）と労働者の安定性（セキュリティ）の両立という問題意識の下、有期契約労働という雇用形態を選択できる「柔軟性」と、有期契約労働を選択しても、常用労働との均等待遇が保障され、かつ、反復継続的利用から生ずる濫用を防止することによる「公平性・安定性」を両立し、有期契約

139「「有期契約労働者」とは、使用者と労働者の間で直接成立する雇用契約又は雇用関係を有する者であって、その雇用契約又は関係の終期が特定の日の到来、特定の任務の完了、又は特定の事件の発生のような客観的な条件によって決定されている労働者をいう。

140 詳細は、濱口桂一郎（1999）、濱口桂一郎（2001）134-152 頁参照。

141 ただし、労働協約による逸脱を認めていた。

142 濱口桂一郎（2007）

労働による新たな雇用を創出していくことを目的とするものと捉えることができる。

＜比較対象者＞

○　比較対象者は、「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、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」（３条２項）であり、「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）とされている。

＜運用の実態（異別取扱いの正当化事由）＞

○　1999 年有期労働指令に基づく判例は、かなりの数が集積されたが、その大部分は反復継続後の雇止め事件であり、均等待遇自体が論点となった判例は少ない状況である。なお、近年の判例は、以下のとおりである。

・　雇用期間が６ヶ月未満の者を有給休暇の対象外とした州法を指令違反と判示。なお判決文の中で時間比例原則を適用することが適切であると述べる。（2010 年 4 月 22 日チロル州立病院中央労働者代表委員会事件判決(No. 486/08)）

(4)　派遣労働に係る均等待遇法制

＜概要＞

○　2008 年ＥＵ派遣労働指令は、雇用の創出と柔軟な労働形態の発展に有効に貢献する観点から、派遣労働の利用の適切な枠組みを確立する必要性を考慮しつつ、均等待遇原則が派遣労働者に適用されることを確保し、かつ、労働者派遣事業者を使用者と認めることにより、派遣労働者の保護を確保し、派遣労働の質を改善することを目的（２条）とし、同指令による加盟国国内法の施行期限は 2011 年 12 月５日とされている。

○　同指令により、「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、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。」（５条１項）とされ、派遣労働者の均等待遇原則を定めている。

○　また、「５条１項（均等待遇原則）に抵触しない限り、派遣労働者は、客観的な理由により異なる取扱いが正当化されない限り、利用者企業において直接雇用される労働者と同一の条件で、福利施設又は集団的設備、とりわけ、いかなる給食施設、保育施設及び交通サービスへのアクセスを、提供されるものとする。」（６条４項）、「加盟国は、各国の伝統と慣行に従って、 (a)派遣労働者の職歴開発と就業能力を向上するために、派遣の合間の期間においても派遣事業者における訓練及び保育施設への派遣労働者のアクセスを改善し、(b)利用者企業の労働者のための訓練への派遣労働者のアクセスを改善するために、適切な措置をとるか又は労使団体の間の

対話を促進するものとする。」（６条５項）とし、派遣労働者の集団的設備及び職業訓練へのアクセスに係る規定を設けている。

○　一方、1997 年ＥＵパートタイム労働指令及び 1999 年ＥＵ有期労働指令と異なり、「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、５条１項の（均等待遇）原則に対する例外を規定することができる。」とし、常用労働の派遣労働者の賃金に係る例外規定を設けるほか、「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（均等待遇）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。」とし、派遣労働者の全体的な保護を尊重しつつとしながらも、労働協約による均等待遇原則の逸脱を認めている。

＜経緯[143]＞

○　その経緯をみると、有期契約労働と同様、1981 年テンポラリー労働に関する指令案、1990 年の各種指令案の不成立を踏まえ、2000 年より、欧州委員会は、欧州レベルの労使団体との協議を開始したが、均等待遇原則の適用に当たって、比較対象者を利用先企業の労働者とすることについて、ＥＴＵＣ及びＵＮＩＣＥの溝が埋まらず、2001 年５月、労働協約締結交渉は決裂した。

○　このため、ＥＣ委員会は、2002 年３月、派遣労働指令案を提案したものの、しばらくの間、均等待遇原則の適用除外（派遣開始後一定期間、均等待遇原則の適用除外を認めるか否か、また、当該適用除外に当たって、賃金のみを対象とするか、あるいは、労働条件全体を対象とするか）等に関する溝が、加盟国間で埋まらなかったが、ＥＵレベルにおけるフレクシキュリティの流れ[144]等により派遣労働指令採択への機運が徐々に高まる中、2008 年６月、加盟国は、全国水準の労使団体の合意に基づき、均等待遇原則の適用除外を定めることができ、かつ、その定めには、均等待遇原則が適用されるのに必要な最低派遣期間を含まなければならないとの規定[145]を盛り込むことで、加盟国間の政治的合意に達し、同年 11 月、2008 年ＥＵ派遣労働指令が成立した。

---

[143] 詳細は、濱口桂一郎（2009）参照。

[144] 2007 年、欧州委員会の「フレクシキュリティの共通原則に向けて」においては、専門家委員会の報告を基にフレクシキュリティのいくつかの途を示している。その第１の途は雇用契約が二極化している諸国における有期契約労働者や派遣労働者の地位の改善であり、特に同一賃金や企業年金、訓練へのアクセスの平等を強調する一方、常用雇用契約についても見直しを行い、雇用保護が勤続とともに徐々に増加していくような仕組みを提示している。濱口桂一郎（2009）参照。

[145]「派遣労働者に十分な水準の保護が提供されていることを条件として、労働協約の一般的拘束力を宣言する法制度又は労働協約の規定を一定の業種又は地域における全ての類似の企業に拡張適用する法律又は慣行を有さない加盟国は、全国水準の労使団体に協議した上で当該労使団体の締結した協定に基づき、（５条）１項の原則から適用除外する基本的労働雇用条件に関する取り決めを確立することができる。そのような取り決めは均等待遇が適用されるのに必要な最低派遣期間を含むことができる。」（５条４項）

＜労働政策上の派遣労働指令の意義[146]＞

○　ここで、労働政策上の派遣労働指令の意義をみると、ＥＵレベルでのフレクシキュリティの議論の流れの中で、労働市場の柔軟性（フレクシビリティ）と労働者の安定性（セキュリティ）の両立という問題意識の下、派遣労働という雇用形態を選択できる「柔軟性」と、派遣労働を選択しても、派遣先企業の労働者との均等待遇が保障される「公平性」を両立し、派遣労働による新たな雇用を創出していくことを目的とするものと捉えることができよう。

＜比較対象者＞

○　比較対象者は、「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、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。」（５条１項）とし、仮想比較対象者の考えを採用している。

[146] 濱口桂一郎（2007）参照。

2　ドイツ[147]

(1)　同一（価値）労働同一賃金原則に係る法制[148]

＜概要＞

○　ＥＵ関連指令の国内法化を目的に、2006 年一般平等取扱法が制定され、同法により、８の領域（職業活動を得るための条件、労働条件、職業相談・職業教育の機会、職業団体等への参加、社会的保護、社会的恩典、教育、公衆の利用に供される物品・サービスの入手・提供）において、人種、民族的出身、性別、宗教・世界観、障害、年齢、性的アイデンティティの７つの事由を理由とする不利益待遇を禁止し、直接差別のほか、間接差別も禁止されている。この不利益待遇の禁止の１つとして、同一労働又は同一価値労働の場合による賃金差別を禁止している（一般平等取扱法８条２項）。

○　雇用形態を差別禁止事由とする、あるいは、一般的な同一（価値）労働同一賃金原則に係る法制は存在しない。

＜比較対象者＞

○　比較対象者は、同一使用者に雇用され、同一価値労働に従事する就業者[149]であり、仮想比較対象者が認められている。また、使用者について、「就業者が労働給付のために第三者に委ねられる場合には、この第三者も使用者とみなされる」（６条２項）とされ、間接雇用の場合、当該就業者の労働給付先の事業者も、使用者とみなされる。

＜同一労働・同一価値労働＞

○　同一労働とは、職務、責任、負担などが同じ労働であって、機能的にみて、使用者が、労働者と比較対象者の置き換えが可能であると考えられるもの、同一価値労働とは、経験、資格、能力、身体的・精神的負担が同じ労働であると解される。

○　また、ドイツは、企業横断的な協約賃金制度が中心であり、協約における賃金等級をベースに、同一価値労働の判断がなされる[150]。

---

147 皆川宏之委員からの報告のほか、第５回研究会における水町勇一郎東京大学社会科学研究所教授からの報告によった。

148 皆川宏之委員からの報告のほか、齋藤純子（2006）によった。

149 被用者、職業訓練生として就業する者、その経済的非独立性のために疑似被用者とみなすべき者（家内労働の就業者及びこれに類する者も含む。）であり、就業関係に応募する者及び就業関係が終了している者も、就業者とみなされる（６条１項）。

150 ただし、協約賃金に間接差別に当たるような要素が存在すると裁判所が判断すれば、最終的には、裁判所の判断で同一価値労働を決定する。

＜履行確保手段及び効果＞

○　履行確保手段には、司法上の救済があり、連邦の行政機関である反差別局が相談援助等を行っている（第１章第６節）。

○　不利益待遇の禁止に違反する合意中の規定は無効（７条２項）とされ、使用者による不利益待遇は、契約義務違反とする（７条３項）とされている。このため、使用者は、法違反について、当該労働者に対し差額賃金支払義務を負うものと解される。

＜賃金格差の正当化事由＞

○　2006 年一般平等取扱法は、職業上の要求を理由とする異なる待遇が許される場合として、７つの差別禁止事由による異なる待遇は、この理由が、行われる活動の性質又はその活動を行う条件のために本質的かつ決定的に職業上要求される場合に、目的が適法でありかつ要求が適当であるときに限り、許されるとしている（８条１項）。

(2)　パートタイム労働に係る均等待遇法制

＜概要＞

○　1985 年就業促進法により、パートタイム労働をより魅力的な雇用形態とし、その促進を図ることを目的として、パートタイム労働者の差別的取扱いが禁止された。その後、1999 年ＥＵ有期労働指令の国内法化により、2000 年パートタイム・有期契約労働法が制定された。

○　同法により、「パートタイム労働者を、パートタイム労働を理由[151]として、比較可能なフルタイム労働者よりも不利に扱うことは許されない。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）とされ、パートタイム労働を理由とした不利益取扱いを禁止している。

○　また、「パートタイム労働者には、労働報酬若しくはその他の分割可能な金銭価値のある給付を、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た額が保障されなければならない。」（４条１項２文）とされ、時間比例原則規定が設けられている。

○　なお、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、事業所協定、社会計画等による逸脱は、原則として許されない[152]

---

[151] 実務上、「パートタイム労働を理由として」と「客観的な理由」をまとめて、不利益取扱いを正当化する「客観的な理由」の有無という観点から判断がなされ、使用者に立証責任を負わせている。

[152] 1985 年就業促進法には、労働協約は同法の規定と異なる定めを置くことができると定められていたが、その後、労働協約の優位を否定する解釈を判例が相次いで示したため、2000 年パートタイム・有期契約労働法では、不利益取扱い禁止規定に対する労働協約の優位は定められなかった。

＜比較対象者＞

○　比較対象者は、同一事業所内で同一労働関係[153]にあり、かつ、同一労働に従事するフルタイム労働者であることが原則とされている。このため、パートタイム労働者と比較対象者との間で、職務が異なる場合には、原則、適用されないと解される。

＜同一労働＞

○　同一労働とは、同一又は類似の業務のこととされている。

＜履行確保手段及び効果＞

○　履行確保手段は司法上の救済であり、不利益取扱いの正当化の立証責任は使用者とされ、立証責任が転換されている。

○　使用者は、法違反について、当該労働者に対し契約上の義務違反による損害賠償義務を負う。

＜運用の実態＞

【比較対象者の同一労働要件】

○　比較対象者には同一労働要件があるものの、運用上、職務内容に関連する給付については、同一労働に従事するフルタイムの比較対象者が必要であるが、職務内容に関連しない給付については、比較対象者が同一労働に従事しているか否かを問わず、客観的な理由により正当化されるか否かが判断される傾向がみられる。

【給付の分割可能性等に応じた処遇】

○　時間比例原則に基づき、労働報酬若しくはその他の分割可能な金銭価値のある給付（基本給、賞与、退職手当等）については、同原則による支給が求められるが、分割不可能なもの（食事手当・交通費補助などの対人的社会給付、社員食堂・社内保育施設などの福利厚生施設の利用等）は、全面的に給付されることが原則とされる。

○　また、時間比例原則の観点から、昇給を伴う昇進の場合において、昇進の条件として一定期間の経験年数を求める場合、当該経験年数をパートタイム労働者と比べフルタイム労働者の年数が短くてもよいとされる。

【異別取扱いの正当化事由】

○　上記を満たさない異別取扱いについては、問題となっている給付の性質・目的に照らして、客観的な理由により正当化されるか否かが判断されている。

○　職務内容が同じであったとしても、学歴、（取得）資格、職業格付けが違う場合には基本給[154]を異なるものとすることは、客観的に正当とされる。

---

[153] 管理職員と非管理職員は、異なる労働関係と解されている。

[154] 協約賃金を背景に、基本給についての争いは少ない。ドイツでは、労働組合の多くが産業別に組織されており、労働協約の規範的効力は締結当事者の構成員（労働組合及び使用者団体加盟の使用者）のみ適用されるが、労働協約の拡張適用制度（一般的拘束力制度）や労働契約による協約規制の援用により、産業

○　一方、パートタイム労働者の社会的立場（例：副業として勤務）は、報酬につき、異別取扱いをすることの正当化理由とはならないとされる。

　また、雇用保障（解雇や解雇回避措置の対象としないこと）は、賃金を低くすることを正当化する客観的理由にはならないとされる。

○　職務関連手当では、17 時以降の勤務につきフルタイム労働者に遅勤手当を支給し、パートタイム労働者にはシフト勤務において 17 時以降勤務した場合のみ支給（17 時前に終了するシフト勤務で残業した結果 17 時を過ぎた場合は不支給）した場合、法違反とされた例、航空機の操縦士が一定時間以上フライトを行った場合に支給される長時間フライト手当が、その飛行時間に達しなかったパート労働者に支給されなくても、法違反とはならないとされた例などがある。

○　経験のあるフルタイム労働者を採用することが難しい場合、より多くの手当（労働市場手当）をフルタイム労働者に支払うことは許容される一方、パートタイム労働者の供給過剰を理由にパート労働者の賃金引下げは許されないとした例など、労働市場の状況も、客観的な正当化事由の判断要素に含まれている。

(3)　有期契約労働に係る均等待遇法制

＜概要＞

○　1999 年ＥＵ有期労働指令を国内法化し、有期契約労働者の待遇の改善を図るため、　2000 年パートタイム・有期契約労働法を制定し、同法により、「有期契約労働者を、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扱うことは許されない。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）とされ、有期契約労働を理由とした不利益取扱いを禁止している。

○　また、「有期契約労働者には一定の算定期間について保障される労働報酬若しくはその他の分割可能な金銭価値のある給付を、少なくとも、算定期間に対するその雇用期間の割合に応じて保障されなければならない。」（同項２文）、「特定の労働条件が、当該事業所若しくは企業における労働契約の存続期間に依拠する場合には、有期契約労働者について無期契約労働者と同一の期間が評価されなければならない。ただし、客観的な理由により異なる評価が正当化される場合には、この限りではない。」（同項３文）とされ、期間比例原則規定が設けられている。

別労働協約は非組合員にも事実上広く適用されており、協約システムとして、産業別労働協約がドイツの労働条件決定で、重要な役割を果たしている。また、従業員代表制度として、企業の事業所毎に、労働者の選挙により選出された構成員による事業所委員会が存在する。協約システムの下、賃金については、地域毎に、産業別労働協約において職種別賃金等級制度及び等級毎の賃金額が設定され、事業所における個々の労働者の賃金等級格付け及びその変更は、事業所委員会における使用者との共同決定事項となっている。

○　なお、パートタイム労働者と同様、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、事業所協定、社会計画等による逸脱は、原則として許されない。

＜比較対象者＞

○　比較対象者は、同一事業所内で同一労働関係にあり、かつ、同一労働に従事する無期契約労働者であることが原則とされている。このため、有期契約労働者と比較対象者との間で、職務が異なる場合には、原則、適用されないことに留意が必要である。

＜同一労働＞

○　同一労働とは、同一又は類似の業務のこととされている。

＜履行確保手段及び効果＞

○　履行確保手段は司法上の救済であり、不利益取扱いの正当化の立証責任は使用者とされ、立証責任が転換されている。

○　使用者は、法違反について、当該労働者に対し契約上の義務違反による損害賠償義務を負う。

＜運用の実態[155]＞

○　有期契約労働者の異別取扱いの正当化事由は、給付の目的、性質に照らして判断されている。

【賞与不支給の正当性】

○　賞与等の特別手当を有期契約労働者に支給しないことの正当性について、特別手当が労働者の過去の貢献に報いる功労報償的な性格を有している場合には、有期契約労働者に対しても、その貢献の割合に応じて、手当を支給しなければならない。これに対し、将来に向けて労働者の忠誠を確保する勤労奨励的な性格を有する手当については、そこに定められた将来の期日に労働関係が終了している有期契約労働者に対しては、それを支給しないことも正当であると解されている。

【企業年金の適用対象からの除外の正当性】

○　企業年金の適用対象から有期契約労働者を除外することの正当性については、従来から重要な争点とされ、立法者も、判例も、適用を認めても給付額がわずかなものにしかならず、企業への忠誠を形成し老後の生活保障を補充するという企業年金の目的を達成することが難しいため、有期契約労働者を企業年金の適用範囲から除外することも許容されうると解釈している。これに対し、学説上は、使用者の管理コストがかさむことは不利益取扱いの客観的理由とはなりえないため、このような解釈は疑わしいとの批判がある。

【法的状況の違いを理由とした給付からの除外の正当性】

○　無期契約労働者との法的状況の違いを理由とした給付からの除外の正当性に

[155] 第５回研究会における水町勇一郎東京大学社会科学研究所教授からの報告によった。

ついて、判例上問題となったのは、無期労働契約によって雇用されている教員は夏休み期間中も賃金支払いを受けるのに対し、夏休み期間は契約期間とされない有期契約労働者（8 月 25 日から翌年 7 月 22 日までの期間付きで雇用されている教員）は夏休み期間中賃金を支給されないことが、違法な不利益扱いにあたらないかであった。判例は、有期契約労働者が夏休み期間中賃金を受けられないのは、労働義務を負っていない（逆に無期契約労働者は夏休み期間中も新学期の準備や会議への出席等を内容とする労働義務を負っている）からであり、有期労働契約を理由とした違法な不利益取扱いにはあたらないと判示した。

(4) 派遣労働に係る均等待遇法制

＜概要＞

○ 労働者派遣法により、「派遣先に派遣する期間に、派遣労働者に対し、派遣先事業所で比較可能な派遣先の労働者に適用される、賃金を含む主な労働条件よりも劣る労働条件を定める合意は無効である。ただし、派遣先が、それ以前に失業していた派遣労働者に対し、合計で最長６ヶ月間までの間、少なくとも、派遣労働者が最後に得ていた失業手当額の手取賃金額を支払う場合には、この限りではない。」（９条２号１文）、「(ただし書きにある）後者については、同じ派遣元と派遣労働関係にあった者については該当しない。」（同号２文）とされ、労働者派遣を活用して失業者の労働市場への再参入を促す観点からの例外はあるものの、派遣労働者に対する不利益取扱いを禁止している。

○ 一方、「労働協約により異なる規制が許容される。」（同号３文）、「当該労働協約が適用される範囲で、労働協約の拘束を受けない使用者と労働者は、当該労働協約の適用について合意することができる。」（同号４文）、「派遣労働者は、９条２号４文により派遣元との合意が無効となった場合、当該派遣先に、派遣先事業所で比較可能な派遣先の労働者に適用される、賃金を含む主な労働条件を与えるよう請求することができる。」とされ、パートタイム労働者及び有期契約労働者に対する不利益取扱いの禁止と異なり、労働協約による逸脱が許されている。

＜運用の実態＞

○ 派遣労働者の不利益取扱いの禁止については、未だ多数の判例が形成・蓄積されている段階には至っていない。

○ なお、労働協約による逸脱は、労使自治に基づく柔軟な運用を可能とするために設けられたものであり、労働協約が規範的効力をもって両当事者を拘束している場合だけでなく、協約に拘束されていない当事者が個別の合意によって協約規定を援用する場合にも及ぶものとされており、実務上も労働者派遣事業の使用者団体（BZA、iGB など）や個別の派遣会社（Adecco など）と労働組合（DGB、CGB、IG-Metall など）との間で数多くの労働協約が締結され、派遣先の（直接雇用）

労働者より低い賃金を設定する運用が広がっている。なお、立法者は、労働協約による例外は、派遣労働者にそれに相応した適切なレベルの保護を保障している場合にのみ許容されると述べており、学説上は、単に派遣先の賃金コストを削減するという目的から労働協約によって派遣労働者の賃金を低く設定することは許されないとの解釈が提示されている。

3　フランス[156]

(1)　同一（価値）労働同一賃金原則に係る法制

フランスにおいては、実定法上の男女同一（価値）労働同一賃金原則のほか、判例法理である同一労働同一賃金原則がある。

①　男女同一（価値）労働同一賃金原則

【概要】

○　労働法典により、「すべての使用者は、同一労働又は同一価値労働について、男女労働者間の報酬の平等を保障しなければならない。」（L. 3221-２条）とされ、男女同一（価値）労働同一賃金原則が規定されている。

また、同原則に違反する労働契約や労働協約上の措置ないし使用者のあらゆる決定は無効とされ、労働協約等による逸脱は認められていない。

○　なお、L. 1132-1 条では、出自、性別、習俗、性的指向、年齢、家族状況、妊娠、遺伝的特徴、民族・国籍又は人種への真実又は推測される帰属又は非帰属、政治的意見、組合活動または共済活動、宗教的信条、身体的外見、姓、健康状態、障害を理由とした採用、企業での研修・職業訓練への応募、懲戒、解雇、報酬、職業訓練、再就職のあっせん、配属、職能資格、職階、昇進、異動、契約の更新についての差別的取扱いが禁止されている。

【同一価値労働】

○　同一価値労働の判断基準[157]として、①資格、免状あるいは職業実務によって認められる職業上の知識、②経験に由来する能力、③責任、④肉体的あるいは精神的負担という４つの要素が明記されている（L. 3221-４条）。

○　同一価値労働と認められたケースとして、「トラックからの荷物の積み下ろしを行う男性の荷物取扱係の労働と、マッシュルームの選別を行う女性の荷物取扱係の労働」が挙げられる。

【履行確保手段及び効果】

○　履行確保手段には、司法上の救済のほか、罰金刑が設けられている[158]。

また、2006 年男女給与平等法により、産業別、企業別の団体交渉を通じて、男女間の賃金格差を是正する措置を講じさせる手法がとられている[159]。

---

[156] 奥田香子委員からの報告及び第５回研究会における水町勇一郎東京大学社会科学研究所教授からの報告によった。

[157] なお、同じ職業カテゴリー（同じ地位及び同じ係数）に属するという事実だけでは、労働が同一価値であると結論するには十分でない。

[158] その他、労働監督官による監督がある。

[159] 鈴木尊紘（2008）62-64 頁参照。

【賃金格差の正当化事由】

○　労働法典に明文上の規定はないが、客観的に正当化される場合、賃金格差は認容される。

○　賃金格差の正当化事由につき、判例をみると、女性だけに母性（出産）手当を支払うことは正当な理由といえるが、保育手当は、両親に支払わなければならない（破毀院社会部 1991 年２月 27 日判決）、男女の職務内容におけるわずかな相違や職業キャリアの違いは、男女間の職務係数の体系的な格差を正当化しえない（破毀院社会部 2000 年 12 月 19 日判決）、男性労働者間にも類似の違いが存在することは、男女同一価値労働同一賃金原則違反の訴えを妨げない（破毀院社会部 2000 年 11 月 28 日判決）などがある。

②　同一労働同一賃金原則

【概要】

○　同一労働同一賃金原則は、破毀院 1996 年 10 月 29 日判決（Ponsolle 判決）[160] を受けて生成された判例法理であり、同一（価値）労働を行う労働者間の賃金格差が、客観的かつ正当で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すべての労働者間の報酬の平等を保障しなければならないとされ、男女同一価値労働同一賃金原則が、異性間のみに適用される原則であったのに対し、同性間にも適用される。

○　なお、客観的正当化事由は、一方の者より有利に取り扱う場合、不利に取り扱う場合のいずれにも、必要とされる。

○　また、比較対象者と雇用形態が異なる場合でも適用される。

【比較対象者】

○　比較対象者は、同一使用者に雇用され、同一（価値）労働に従事する労働者である。

【履行確保手段及び効果】

○　履行確保手段は、司法上の救済であり、同一労働同一賃金原則違反を示す事実上の要素は労働者、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の立証責任は使用者とされ、立証責任が転換されている。

○　使用者は、同一労働同一賃金原則違反について、当該労働者に対し、賃金差額支払義務を負う。

【同一の状況】

○　「同一の状況」とは、比較対象者との間で、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が存在しない「状況」を指すものと理解される。

---

[160] 同判決では、男女同一賃金原則（労働法典 L. 3221-２条）は、同一労働同一賃金原則という一般的なルールの適用（の１つ）だとしている。

【賃金格差の正当化事由】

○　賃金格差の正当化事由をみると、以下のとおり、その判断要素は多岐に渡り、かつ、同様の事案で、判断が分かれるケースもあり、司法の判断が安定していない面がみられる。

また、同一労働同一賃金原則の適用に当たり、労働協約が正当化事由の存否の判断において認められてきたが、2009 年以降の破毀院判決においては、労働協約は、同一労働同一賃金原則の遵守を免れることはできないと判断される傾向にある。

《勤続期間》

・　勤続期間を考慮する年功手当が基本給とは別に存在する場合、基本給の相違について、勤続期間は正当化事由とはならなかった例

《能力不足》

・　勤続期間が同じ同僚と、同一職務・同一係数の職務に従事していた労働者の賃金が低かったことについて、当該労働者の能力不足は正当化事由とはならなかった例

《労働の成果や質が異なる場合》

・　同一職務及び係数で働くフルタイム労働者とパートタイム労働者について、前者が後者に比べ低い報酬で従事していた事案につき、労働の成果や質を証明する客観的基準がない場合、使用者は、両者の報酬の相違を正当化しうる要素を証明する必要があるとした例[161]

《キャリアコース》

・　労働協約により職業能力向上のためのキャリアコースが設定され、そのコースに進んだ労働者と進まなかった労働者の間で、職務が同一であるにもかかわらず賃金格差が生じていることにつき、キャリアコースが異なることを考慮すると両者は同一の状況にあるとはいえず、同一労働同一賃金「原則」に違反しないと判断された例

《免状》

・　原告Ｘ（女性）と、Ｘが比較対象とした労働者（男性）の免状のレベルが異なる事案で、破毀院は、従事する職の遂行に有益なこれらの免状はレベルや期間が異なる職業教育の取得を証明するもので、賃金格差を正当化する客観的か

[161] 法律秘書の資格でフルタイムで働くＸ（女性）が、パートで同じ職務（同一職務分類・係数）につく同僚Ａ（女性）に比べ、30％低い報酬で働いていたことにより訴えた事案で、使用者は、仕事の迅速さ、手続に関する知識、自発性等で、ＸよりＡの職業上の質が高いことを主張。破毀院は、使用者が一定の労働者に高い報酬を与えることができるとしても、それには、「同じ状況」にあるすべての労働者がそれを享受しうることと、かかる利益の付与を決定するルールが予め定められていることを要し、同じ分類と係数のＸと同じ職にパートタイムで従事するＡの労働の質がよりよいことを証明しうる客観的基準がない場合、使用者は両者の報酬の相違を正当化しうる要素を証明する必要があると判示（破毀院社会部 2005 年 11 月 8 日判決）

つ正当な理由と判示（破毀院社会部 2010 年 3 月 17 日判決）

・　免状は賃金格差の基準として認められ、免状は異なるが同等のレベルである場合、免状の相違だけでは同じ職に就く労働者間の賃金格差を根拠づけることはできない。ただし、特別な免状の保持が特別な知識を証明すること、そしてその知識が従事する職務の遂行に有益であることを証明する場合は別とした例〔同じ年数の教育を証明する免状を同等の免状と判断〕（破毀院社会部 2008 年 12 月 16 日判決）

《責任》

・　企業グループレベルでの特別な管理責任を負っている幹部職員のカテゴリーに対して与えられる個別的利益について、他の執行幹部職員と同じ状況にあるとはいえないと判示（破毀院社会部 2005 年 1 月 11 日判決）

《労働市場》

・　欠勤労働者の代替目的で有期労働契約で雇用された労働者が、より高い報酬を受けることにつき、緊急性があることから正当と判示（破毀院社会部 2005 年 6 月 21 日判決）[162]

《集団的地位》

・　労働協約等の効力発生の前ないし後に労働者が雇用されたという状況だけでは賃金格差を正当化するには不十分であり、効力発生時に在籍する労働者が被る不利益を補填するために、ある利益が付与されているなど、客観的かつ正当な理由の存在を証明することが必要。

(2)　パートタイム労働に係る均等待遇法制

＜概要＞

○　労働法典により、「パートタイム労働者は、法律及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）とされ、フルタイム労働者とパートタイム労働者間の平等取扱原則が規定されている。

○　また、「パートタイム労働者の報酬は、企業又は事業所において、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、その労働時間及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。」（L. 3123-10 条）、「勤続期間に係る権利の決定について、勤続期間は、フルタイムで従事した場合と同様に計算される。」（L. 3213-12 条）、「フルタイム労働者とパートタイム労働者の解雇

[162] 保育園長の病気休暇期間中にその臨時代替として雇用された園長に対し、より高額の報酬を支払ったことについて、保育園閉鎖を回避するための緊急の必要性に基づいたものであり、法的に正当化されると判断された事案

手当及び退職手当は、当該企業での採用後にいずれかの形態で従事した雇用期間に比例して計算される。」（L. 3123-13 条）とされ、給付の性質や目的に応じて、時間比例原則及び期間比例原則に則った処遇が求められている。

○　なお、L. 3123-11 条において、「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。」とあるが、代表的な学説は、労働協約によって権利の比例的付与を定めることは特別の適用様式を定めるものとして許容されるが、権利付与の適用範囲からパートタイム労働者を除外することは認められないと解釈し、判例も、労働協約による留保について限定的な立場をとっているが、事案によっては職種の違い等を考慮して柔軟な判断をする可能性も否定してはいない。

○　また、労働法典の明文上、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、L. 3123-11 条は、相対的平等に基づく平等取扱原則と考えられることから、客観的な根拠がある場合には、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＞

○　パートタイム労働者の報酬に関する比較対象者は、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（L. 3123-10 条）とされている。このため、報酬に係る平等取扱いに関しては、パートタイム労働者と比較対象者との間で職務が異なる場合、原則、適用されないと解される。

＜履行確保手段及び効果＞

○　主な履行確保手段は、司法上の救済であり、不利益取扱いの正当化の立証責任は使用者とされ、立証責任が転換されている[163]。

○　使用者は、法違反について、当該労働者に対し損害賠償義務を負う。

＜運用の実態＞

【比較対象者の同一労働要件】

○　報酬比例原則（L. 3123-10 条）では、同一労働（同じ格付け及び同等の職務）の比較対象者を求めているものの、運用上、格付けや職務内容に関連する給付については、同一労働に従事するフルタイムの比較対象者が必要となるが、格付けや職務内容に関連しない給付については、比較対象者が同一労働に従事しているか否かを問わず、客観的な理由により正当化されるか否かが判断されている。

・　法定労働時間短縮に伴い、フルタイム労働者が享受した賃金補償措置について、労働時間短縮を受けなかったパートタイム労働者にも、報酬比例原則を定

[163] その他、労働監督官による監督がある。

めた労働法典 L. 212-４-２条 10 項（現行 L. 3123-10 条）の文言の一般性故に、フルタイム労働者と同様の賃金上昇を享受する権利を認めた例

・　一定の業績（販売目標）を達成した労働者に対して支給される手当につき、ハーフタイム労働者にはフルタイム労働者の半分の販売目標数値に到達したことをもって、半分の手当が支給されなければならないとした例

・　フルタイム労働者に支給されている年末賞与および休暇手当について、パートタイム労働者に労働時間に比例した賞与・手当を請求する権利を認めた例

【労務給付の量等に応じた処遇】

○　時間比例原則に基づき、給付の性質・目的が労働時間の長さ（労務給付の量）に関連する給付（基本給[164]、職務手当等）については、同原則による支給が求められるが、労働時間の長さ（労務給付の量）に関連しない給付（食券、通勤費等）は、以下のとおり、柔軟に判断されている。

・　従業員への食券の支給については、パートタイム労働者の労働時間の長さにかかわらず、勤務時間内に昼食時間がはさまれているか否かによって、フルタイム労働者と同額の食券支給の有無を判断。

・　通勤費の支給については、パートタイム労働者の通勤の要否によって支給することが原則。ただし、労働時間がハーフタイム未満のパートタイム労働者の場合には、会社への貢献が量的に少ないことを考慮して、フルタイム労働者の労働時間に対し、比例的に減額される。

【解雇】

○　経済的理由による解雇の際、フルタイム労働者より先にパートタイム労働者を解雇することは違法とされる。

(3)　有期契約労働に係る均等待遇法制[165]

＜概要＞

○　労働法典により、「無期契約労働者に適用される法律、労働協約の諸規定及び慣行上の措置は、労働契約の解消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）とされ、無期契約労働者と有期契約労働者間の平等取扱原則[166]が規定されている。

---

[164] フランスでは、全国レベルの産業部門別労働協約が、拡張・拡大適用制度を通じて、ほぼすべての労働者に適用される構造となっている。賃金については、産業部門、地域、雇用カテゴリー（幹部職員、技術職員、事務職員、現業労働者）、職種、資格、熟練度、勤続年数等により、横断的かつ詳細に区分された格付け毎に、最低賃金額が設定されている。具体的には、各格付けに付された係数に賃金基準額を乗じて算出される。

[165] 奥田香子委員からの報告のほか、奥田香子（2010）によった。

[166] ただし、労働協約により付与される多くの権利や利益には、企業における勤続年数要件が課されるため、実際には有期契約労働者がそれらの適用から排除されていることから、この平等取扱原則の射程は事実上限定されている。奥田香子（2010）167 頁参照。

○　また、「有期契約労働者の報酬は、同等の格付で同じ職務に就く無期契約労働者が当該企業で試用期間後に受け取る報酬の額を下回ってはならない。」（L. 1242-15 条）とされ、無期契約労働者と有期契約労働者間の平等取扱原則（L. 1242-14 条）のうち、報酬部分についての適用要件の明確化が図られている。

○　なお、労働法典の明文上、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、L. 1242-14 条等は、相対的平等に基づく平等取扱原則と考えられることから、客観的な根拠がある場合には、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＞

○　比較対象者は、同一企業内の無期契約労働者であるが、報酬に係る平等取扱原則（L. 1242-15 条）の適用に当たっては、「同等の格付けで同じ職務に就く」無期契約労働者であることが求められている。

○　このため、報酬に係る平等取扱原則については、有期契約労働者と比較対象者との間で職務及び格付けが異なる場合、原則、適用されないと解される。

＜履行確保手段及び効果[167]＞

○　主な履行確保手段は、司法上の救済であり、不利益取扱いの正当化の立証責任は使用者とされ、立証責任が転換されている[168]。また、刑事制裁として、報酬に係る平等取扱原則（L. 1242-15 条）違反には罰金（3750 ユーロ）、再犯の場合は罰金（7500 ユーロ）及び 6 ヶ月の禁固刑（L. 1248-8 条）とされる。

＜運用の実態＞

以下のとおり、給付の性質・目的に応じて平等取扱原則の適用が判断されているが、労働者の多くの権利や利益は、特定企業における労働者の勤続期間が要件とされていることから、有期契約労働者は、特定企業における契約期間は短く、十分な勤続期間がないため、実態としては、権利や利益を受けられず、無期契約労働者と有期契約労働者間の平等取扱原則の射程は、実際には限定的となっている。

【賃上げ】

○　企業で賃金の引き上げが行われた場合には、契約期間中の有期契約労働者の賃金にも反映されなければならない（通達）。

【集団的設備等】

○　有期契約労働者は、同じ条件で無期契約労働者と同じ社会的利益（集団的設備（食堂、食券、シャワー、更衣室、図書室、休憩室、保育所など）の利用、交通費、追加的休暇等）を享受することができる。

---

[167] その他、労働法典に定める有期契約労働に係る一定の規制に違反した場合には、当該契約が無期雇用契約に性質変更される民事制裁規定もある（L. 1245-1 条）。

[168] その他、労働監督官による監督がある。

【有期労働契約であるということのみを理由とする不利益取扱い】

○　労働契約期間の長さではなく有期労働契約であるということのみによる精勤手当額の相違は違法とされた例。

【格付けの違い】

○　欠勤労働者の仕事の一部を代替するために雇用された有期契約労働者の職業格付が、当該欠勤労働者よりも低い場合、より低い賃金を支払うことは可能であるとされた例（破毀院社会部 2002 年 10 月 15 日判決）。

(4)　派遣労働に係る均等待遇法制

＜概要＞

○　労働法典により、「派遣労働者は、派遣先企業において、派遣先企業の（直接雇用）労働者と同じ条件で、施設等の利用（交通手段、食堂、食券、シャワー、更衣室など）を享受する。」（L. 1251-24 条）、「派遣労働者の報酬は、派遣先企業において同等の格付で同じ職務に就く（派遣先企業の直接雇用）無期契約労働者が、当該派遣先企業で試用期間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）、「派遣先企業の（直接雇用）労働者が祝日手当を享受する場合、勤続期間に関わらず、派遣労働者にも支払われる。」（L. 1251-18 条 2 項）とされ、派遣労働者に係る平等取扱原則が規定されている。

＜履行確保手段及び効果＞

○　主な履行確保手段は、司法上の救済のほか、刑事制裁があり、報酬に係る平等取扱原則（L. 1251-18 条 1 項）違反には、派遣元企業に罰金（3750 ユーロ）が課せられる[169]。

(5)　留意点

○　雇用形態に係る均等待遇について司法で争われたケースでは、労働法典上の明文（パートタイム労働、有期契約労働、派遣労働に係る平等取扱原則）を根拠とする争いと、判例法理の同一労働同一賃金原則によるものが混在しており、判例法理の同一労働同一賃金原則により争われるケースも多い。

[169] その他、労働監督官による監督がある。

4　イギリス

(1)　同一（価値）労働同一賃金原則に係る法制

＜概要＞

○　既存の各種差別禁止立法を単一の法律に統合の上、内容の拡充を図った 2010 年平等法が制定され、年齢、障害、性転換、婚姻・同性婚、妊娠・出産、人種、宗教・信条、性及び性的指向の９つの保護事由による差別を禁止しており、雇用分野においては、募集、採用、雇用条件、昇進、異動、職業訓練、福利厚生、解雇等について、差別が禁止されている（39 条(1)、(2)）。

○　同一（価値）労働同一賃金原則は、1970 年同一賃金法に基づき、男女間における同一（価値）労働の場合の賃金差別を禁止してきたが、同原則は、同法の廃止により 2010 年平等法に再規定されたところである。

○　このため、2010 年平等法において、男女同一（価値）労働同一賃金原則が規定されているものの、雇用形態を差別禁止事由とする、あるいは、一般的な同一（価値）労働同一賃金原則に係る法制は存在しない。

＜比較対象者＞

○　比較対象者は、同一の使用者若しくは関係使用者によって、同一事業所で雇用されていること、又は、異なる事業所間であっても、共通の雇用条件で雇用されている、「類似労働」、「同等労働」又は「同一価値労働」に従事する異性の労働者であって、実在[170]することが求められる(64 条(1)並びに 79 条(2)、(3)及び(4))。

＜同一（価値）労働＞

○　2010 年平等法では、同一（価値）労働として、「類似労働」、「同等労働」及び「同一価値労働」の３つを定めている[171]（65 条(1)）。

○　「類似労働」とは、(a)男女の労働が同一(the same)、あるいは、概ね類似(broadly similar）であり、(b)仮に労働に差異があったとしても、その差異が雇用条件に関わる実質的な重要性をもたない場合[172]であり、同一労働に相当する概念である（65 条(2)）。

○　「同等労働」とは、職務評価により、(a)男女の異なる職務が同等と評価される場合、(b)男女の異なる職務が、性差別的なシステムに依らず、同等と評価されるであろう場合であり、同一価値労働に相当する概念である（65 条(4)）。

---

[170]　1970 年同一賃金法と同様、2010 年平等法においても比較対象者は実在の者でなければならず、仮想比較対象者は認められない。なお、比較対象者は、同法に基づく訴えを行っている申立人と同時に雇用される者である必要はなく、その職務の前任者であり得る（64 条(2)）。

[171]　1970 年同一賃金法と同様の定義である。

[172]　職務が同じであるが、勤務時間帯が異なる、休日労働があるというのは、「類似労働」を否定する根拠とならない。一方、夜に一人で監督者なしで夜勤するというような付加的な責任が労働に課されていることは、実質的な重要性がある差異として、類似労働を否定する要素になりうる。

○　「同一価値労働」とは、(a)「類似労働」、「同等労働」には当たらないが、(b)使用者が求める努力、技能、決断等の要素からみて、男女の異なる職務が同等とされる場合で、「同等労働」と同様、「同一価値労働」に相当する概念である（65条(6)）。

＜履行確保手段及び効果＞

○　履行確保手段には、司法上の救済、行政機関であるＡＣＡＳ（助言・斡旋・仲裁局）による助言・斡旋等がある。

○　正当化事由なく、同一（価値）労働の男女労働者に賃金格差がある場合、平等条項（sex equality clause）の効果によって、不利な一方の性の労働者の契約条件は、他方の性の労働者の契約条件と比較して不利にならないように修正されたものとして扱われるか、あるいは、他方の性の有利な契約条件が不利な一方の性の労働者の契約にも含まれるものとして扱われる（66条(1)及び(2)）ことにより、過去６年間の賃金差額の請求及び将来的な平等賃金を求めることができる。

○　また、男女同一賃金原則に係る権利を侵害する取扱いを受けていると考える労働者は、使用者に対し、その取扱いに関して質問を行うことができ（138 条(1)及び(2)）、審判手続において、当該質問に対する回答は証拠として認容される（138 条(3)）。また、使用者が、労働者からの質問に８週間以内に回答しない場合、又は、言い逃れ的なものあるいは意図的に曖昧なものにされている回答をした場合、裁判所は、使用者に対し不利な推認をなす可能性があり（138 条(4)）、労働者の賃金に関する納得性の向上や、個別訴訟のサポートに資する規定が設けられている。

○　なお、使用者に職務評価制度[173]の導入を義務付けてはいないものの、賃金格差が差別的でない分析的な職務評価制度の結果であれば、その事実に基づく抗弁を使用者に認めるほか、ＡＣＡＳが職務評価に関するガイドラインを発行し、かつ、職務評価制度を導入するための支援を行うなど、職務評価制度導入に対するインセンティブを与えている。

○　さらに、企業単位での男女間の賃金格差の確認及びその解消に向けた取組である平等賃金レビューの推進や、2010 年平等法により、新たに、賃金についての議論に関する規定（77 条）として、賃金格差と保護事由との間の関連の有無を明らかにすることを目的とする限り、労働者が賃金情報を開示することや他の者にその開示を求めることを妨げ、制限する採用条件、雇用条件、あるいは同僚にその賃金について尋ねさせないことを目的とする条件を禁止するとともに、一定規模

[173] イギリスでは、賃金レートは職務分析・評価を通じて特定された職務の相対的価値に基づいて決定される職務給が主流とされる。須田（2004）13 頁参照。
一方、イギリスにおいて企業内に職務評価制度を有する企業は大企業で 40%、中小企業はかなり少ないという。帆足まゆみ「第７章　非典型労働者の平等処遇」森ます美・浅倉むつ子【編】(2010) 272 頁参照。

以上の企業の男女間賃金格差情報の公表に関する規定（78 条）として、250 人以上雇用する民間及びボランタリーセクターの使用者に対し、男女間賃金格差情報の公表を求める規則の制定を大臣に認めており、労使の取組を通じて、男女間賃金格差を是正する措置を講じさせる手法がとられている

＜賃金格差の正当化事由＞

○　2010 年平等法は、同一（価値）労働の男女労働者の賃金格差が許される場合として、使用者が、その格差が、性別以外の実質な要因によることを立証した場合（69 条(1)(a)）、あるいは、当該要因の結果、片方の性別の者に特定の不利益を与えているが、使用者が、当該要因が適法な目的を達成するために均衡のとれた手段であることを立証した場合（69 条(1)(b)及び(2)）に限り、許されるとしている。

(2)　パートタイム労働に係る均等待遇法制

＜経緯＞

○　パートタイム労働者の多くが女性であることから、イギリスにおいては、パートタイム労働者に対する差別的取扱いは、1970 年同一賃金法及び 1975 年性差別禁止法（現、2010 年平等法）による間接差別法理により救済されてきた。

○　一方、コスト削減を図りながら一層のフレクシビリティ拡大を目指そうとする使用者側のニーズと、ライフスタイルに適合した働き方を求める労働者側のニーズに応えるべく、労働市場のフレクシビリティと権利保障との両立を目標としていたイギリスでは、1997 年ＥＵパートタイム労働指令の国内法化のため、2000 年パートタイム労働者（不利益取扱防止）規則が制定され[174]、パートタイム労働に係る不利益取扱い禁止規定が盛り込まれた。

＜均等待遇原則＞

○　同規則により、「パートタイム労働者は、契約条件に関し、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為により不利に取り扱われない権利を有する。」（５条(1)）、「不利に取り扱われない権利は、その不利な取扱いが、パートタイム労働者であることを理由とするものであり、かつ、客観的理由に基づき正当化されない場合に限り、付与される。」（同条(2)）とされ、パートタイム労働者に対する不利益取扱いを禁止している。

○　また、不利益取扱いの判断に当たり、適当な場合には、比例原則が適用されるとしている（同条(3)）。

　なお、同規則に基づく権利、手続について、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）とされている。

---

[174] 宮崎由佳（2002）40 頁参照。

＜比較対象者＞

○　比較対象者は、パートタイム労働者と同種の契約に基づき、同一の使用者に雇用され、かつ、同一事業所内で、同一又は類似労働に従事するフルタイム労働者とされ、仮想比較対象者は認められていない。なお、同一事業所内に比較対象者がいない場合は、同一使用者の他の事業所における同一又は類似労働に従事する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)）。

＜同一又は類似労働＞

○　同一又は類似労働[175]とは、同程度の資格や技能、経験を有しているか否かが考慮される（２条(4)(a)(ⅱ)）。

＜客観的正当化＞

○　客観的正当化は、パートタイム労働者の不利な取扱いが、真に事業上の目的のような正当な目的を達成するためであり、その目的を達成するために必要であり、かつ、その目的を達成するために適切な方法である、ということが証明される場合に認められる。

＜履行確保手段及び効果＞

○　主な履行確保手段[176]は、司法上の救済であり、パートタイム労働者は、不利益取扱いの事実及びそれがパートタイム労働者であることを理由としてなされたことを立証し、これにより差別の推認がなされると、使用者は、客観的理由により、その異別取扱いが正当化されるものであるとの抗弁を行うこととなり、立証責任が転換されている（８条(6)）。

○　不利益取扱いに係る法違反につき、雇用審判所は、使用者に、①訴えに係る宣言判決、②訴えに係る補償金の支払命令、③事案のあらゆる事情において、訴えに係る不利益な取扱いの効果を取り除き、又は緩和する目的で、合理的と考えられる措置を、定められた期間までに講じるよう勧告すること、以上の中から正当かつ衡平と考える手段を講じる（８条(7)）。

○　また、不利な取扱いを受けていると考えるパート労働者は、使用者に対し、その取扱いの理由を記した書面の交付を求めることができる（６条(1)）。雇用審判所における審問手続において、当該書面は証拠として認容される（同条(2)）。また、審問手続において、使用者が故意に、かつ合理的な理由なしに、情報を提供しなかった、又は、交付された書面は言い逃れ的なものあるいは意図的に曖昧なものにされている、と思われる場合には、雇用審判所は、使用者が問題となっている権利を侵害したとの推認を含む、正当かつ公平と考える推認をなすことがで

---

[175] 類似労働について、貴族院は、フルタイム労働者とパートタイム労働者の双方のグループ（いずれも消防士）が大部分の時間を核となる活動に費やしている場合には、当該労働は類似のものと判示。

[176] その他、ＡＣＡＳ（助言・斡旋・仲裁局）による助言・斡旋等がある。

きる（６条(3)）。このように、パートタイム労働者の処遇の納得性の向上や、個別訴訟のサポートに資する規定が設けられている。

＜運用の実態＞

○　同規則制定後の裁判例では、同規則に基づく適切な比較対象者であるか否か、同一又は類似労働であるか否かが主な争点となっている。

○　なお、同規則制定後も、依然としてパートタイム労働者の多くを女性が占め、かつ、損害賠償の対象範囲の違い[177]、労働者側の立証責任の重さ[178]といったことから、パートタイム労働者の待遇格差については、間接性差別禁止法理による救済が中心となっている。

(3)　有期契約労働に係る均等待遇法制

＜概要＞

○　イギリスにおける有期契約労働の主な問題としては、雇止めによる雇用の不安定さであり、これについては、雇用が一定期間継続した場合に解雇規制を及ぼすことによって対処されてきたが、1999 年ＥＵ有期労働指令の国内法化を目的として、2002 年有期契約被用者（不利益取扱防止）規則が制定され、有期契約労働に係る不利益取扱い禁止規定が盛り込まれた。

○　同規則により、「有期契約被用者[179]は、契約条件に関し、比較対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為により不利に取り扱われない権利を有する[180]。」（３条（１））、「不利に取り扱われない権利は、その不利な取扱いが、有期契約被用者であることを理由とするものであり、かつ、客観的理由に基づき正当化されない場合に限り、付与される。」（同条(3)）とされ、有期契約被用者に対する不利益取扱いを禁止している。

○　また、不利益取扱いの判断に当たり、適当な場合には、比例原則が適用されるとしている（同条(5)）。

○　なお、同規則に基づく権利、手続について、有期契約被用者との合意により適用除外できない(10 条)とされている。

---

[177] 間接差別法理では損害賠償に慰謝料が含まれるものの、同規則に基づく損害賠償では、慰謝料は含まれない（８条(11)）。

[178] 「パートタイム労働者であること」の立証責任が使用者に転換されず、パートタイム労働者にある。

[179] イギリスにおいて、「被用者（employee)」とは、「雇用契約（contract of employment）の下に入ったまたはその下で働く（雇用が終了した場合には、働いていた）個人」と定義される。一方、イギリスにおいて、「労働者（worker)」とは、「被用者」よりも広い概念で、雇用契約、請負契約、委任契約、又はその者が専門家又はビジネスの顧客ではない契約の相手方に対して何らかの労働又はサービスを行うことを約する契約を締結し、その契約に基づき労働する者をいうと定義される。

[180] 不利な取扱いを受けない事項として、何らかの勤務条件に関連する勤続期間の資格要件、教育訓練を受ける機会、事業所内の期間の定めのない雇用契約の職を得る機会が特に言及されている（３条(2)）。

＜比較対象者＞

○　比較対象者は、同一使用者に雇用され、かつ、同一事業所内で、同一又は類似労働に従事する無期契約被用者とされ、仮想比較対象者は認められていない。なお、同一事業所内に比較対象者がいない場合は、同一使用者の他の事業所における同一又は類似労働に従事する無期契約被用者を比較対象者とすることができる（２条(1)）。なお、比較対象となる被用者は、その雇用が終了した場合、比較対象者ではなくなる（２条(2)）とされる。

＜同一又は類似労働＞

○　同一又は類似労働の判断に当たって、同程度の資格や技能を有しているか否かが考慮される（２条(1)(a)(ⅱ)）。

＜客観的正当化・総体的アプローチ＞

○　客観的正当化は、有期契約被用者の不利な取扱いが、真に事業上の目的のような正当な目的を達成するためであり、その目的を達成するために必要であり、かつ、その目的を達成するために適切な方法である、ということが証明される場合に認められる。

○　また、客観的正当化の判断に当たって、「総体的アプローチ」を用いることができる（４条）とされ、有期契約被用者の契約条件の総体が、比較対象者の契約条件の総体よりも不利なものではない場合、ある特定の契約条件に関する不利な扱いは正当化されるとしている[181、182]。

＜履行確保手段及び効果＞

○　主な履行確保手段[183]は、司法上の救済であり、有期契約被用者は、不利益取扱いの事実及びそれが有期契約被用者であることを理由としてなされたことを立証し、これにより差別の推認がなされると、使用者は、客観的理由により、その異別取扱いが正当化されるものであるとの抗弁を行うこととなり、立証責任が転換されている（７条(6)）。

○　不利益取扱いに係る法違反につき、雇用審判所は、使用者に、①訴えに係る宣言判決、②訴えに係る補償金[184]の支払命令、③事案のあらゆる事情において、訴えに係る不利益な取扱いの効果を取り除き、又は緩和する目的で、合理的と考え

---

[181] 例えば、有期契約被用者が、比較対象者より年休日数が３日少ない場合、有期契約被用者に対し３日の年休手当に相当する額を賃金額に加算されている場合などが考えられるとされる。

[182] 「総体的アプローチ」により、労働条件ごとではなく、関連する労働条件が全体としてみれば不利な扱いではない場合には、均等待遇が認められるものとすることについて、これまでの差別禁止法制における扱いとは異なるものであり、均等待遇の権利は基本的で制限できない権利ではなく、トレードオフできる権利であるとの認識を生む危険があり、また、この権利を抑制するものであるとの批判がある。有田（2009）31 頁参照。

[183] その他、ＡＣＡＳ（助言・斡旋・仲裁局）による助言・斡旋等がある。

[184] 補償金に慰謝料は含まれない（７条(10)）。

られる措置を、定められた期間までに講じるよう勧告すること、以上の中から正当かつ衡平と考える手段を講じる（７条(7)）。

○　また、不利な取扱いを受けていると考える有期契約被用者は、使用者に対し、その取扱いの理由を記した書面の交付を求めることができる（５条(1)）。雇用審判所の審問手続において、当該書面は証拠として認容される（同条(2)）。また、審問手続において、使用者が故意に、かつ合理的な理由なしに、情報を提供しなかった、又は、交付された書面は言い逃れ的なものあるいは意図的に曖昧なものにされている、と思われる場合には、雇用審判所は、使用者が問題となっている権利を侵害したとの推認を含む、正当かつ公平と考える推認をなすことができる（同条(3)）。このように、有期契約被用者の処遇の納得性の向上や、個別訴訟のサポートに資する規定が設けられている。

＜運用の実態＞

○　有期契約被用者の不利益取扱いが争われるケースのほとんどが、契約更新拒否が不公正解雇に当たるか否かの問題であり、契約期間中の処遇について争われるケースは少ない。

(4)　派遣労働に係る均等待遇法制[185]

＜概要＞

○　イギリスにおける派遣労働は、1973 年職業紹介事業法及び 2003 年職業紹介事業及び労働者派遣事業行為規則により規制され、派遣労働者に係る均等待遇原則の規定はなかったが、2008 年ＥＵ派遣労働指令の国内法化を目的として、柔軟な労働市場を維持しつつ、派遣労働者の適切な保護を図る立場から、2010 年派遣労働者規則（2011 年 10 月施行予定）を制定した。

○　同規則により、派遣労働者は、①資格要件期間を充足した後は、「被用者」としてであれ、「労働者」としてであれ、派遣先に直接採用されたならば資格があるものと同一の基本的労働・雇用条件に対する権利を有する（５条(1)、(2)及び７条(1)）、②資格要件期間の充足の有無にかかわらず、派遣期間中、食堂、保育施設、通勤サービス等の利用について、客観的理由に基づいて正当化される場合を除き、「比較対象となる労働者(comparable　worker)」と比べ、不利に扱われない権利を有する（12 条(1)、(2)及び(3)）とされ、派遣労働者に係る均等待遇原則が定められている。

なお、派遣労働者のうち、労働者派遣事業者と期間の定めのない雇用契約を締結している者であって、一定の条件を満たしている場合には、５条(1)の基本的

[185] 有田謙司委員からの報告のほか、有田謙司（2010）によった。

労働・雇用条件に係る均等待遇原則の権利のうち、賃金部分については、効果を生じない（10条及び11条）[186]とされている。

また、同規則に基づく権利、手続について、派遣労働者との合意により適用除外できない(15条)とされている。

＜資格要件期間＞

○　上記の資格要件期間は、派遣労働者が、継続する12週間、同一派遣先で同一の役割を引き受けている場合、資格要件期間が満たされるとする（７条(2)）。

○　同一の役割を引き受けていることについては、派遣労働者が、①労働者派遣事業者が同一又は異なるかを問わず、同一派遣先での新たな役割を開始し、②当該新たな役割を構成する仕事又は職務が、従前の時と実質的に異なる仕事又は職務である場合であり、かつ、労働者派遣事業者が、当該派遣労働者に対し、書面で派遣労働者が新しい役割を行うよう命ぜられる仕事であることを知らせていたのでなければ、同一の役割を引き受けているとされる（７条(3)）。

なお、派遣労働者が同一派遣先等へ複数回派遣され、脱法的行為とみなされる場合には、当該派遣労働者の資格要件期間を充足しているものと扱われるとされる（９条）。

＜基本的労働・雇用条件＞

○　基本的労働・雇用条件は、賃金[187]、労働時間、深夜労働、休息期間、休憩、年休に限定されている（６条(1)）。また、賃金については、派遣労働者に係る均等待遇原則の権利の対象を、基本的な賃金及び派遣労働者の派遣期間中の労働に直接的に関連して契約上権利を有するものに限るとの考え方により、組織的な業績に基づき支払われるもの、長期的な人事管理のために設けられた業績評価方法に基づき支払われるものや、ＴＵＣ（イギリス労働組合会議）とＣＢＩ（イギリス産業連盟）との合意文書に従い、長期勤続を前提とするような職域年金等[188]は除かれている。

---

[186]　2008年ＥＵ派遣労働指令５条２項「賃金に関しては、加盟国は、労使団体に協議した上で、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、第１項で確立された原則に対する例外を規定することができる。」により認められている。

[187]　「賃金」は、報酬、ボーナス、歩合、休暇手当その他雇用に起因する報酬を含む、派遣先の「労働者」に支払われるものであって、契約に基づくものかその他のものかに基づくかに関わりない（６条(2)）

[188]　(a)上乗せ傷病手当(occupational sick pay)、(b)労働者の退職又は職の喪失に対する保障としての年金、手当、退職金(gratuity)、(c)母性休暇、父性休暇、養子休暇に対する手当、(d)労働者の剰員整理に対応する手当、(e)ストック･オプション等の財務参加制度(financial participation scheme)により支払われるもの、(f)労働者が行った労働の量又は質に直接起因しない、かつ労働者の忠誠を促進し、又は、労働者の長期勤続に対して報いるためのような行われた労働の量または質以外の理由で労働者に与えられる、ボーナス、インセンティブ手当、報奨金、(g)法廷のタイム･オフ(time off)に対して支払われる手当、(h)法廷の保障手当(guarantee payment)、(i)貸付の合意に基づき前払いされる手当または賃金の前払い、(j)勤務中に労働者に生じた必要経費の支払い、(k)労働者としての能力に対するもの以外で労働者に支払われるもの（６条(2)及び(3)）が基本的労働・雇用条件における賃金から除かれている。

＜比較対象者＞

○　派遣労働者に係る均等待遇原則のうち、５条(1)については、比較対象者は、仮想比較対象者（派遣先に直接採用されたならば資格があるものと同一の基本的労働・雇用条件に対する権利を有する（５条(1)）を原則とし、派遣先事業主に直用されたならば受けられる基本的労働･雇用条件が派遣労働者に対して保障されることを求めているが、制度運用の観点から、例外として、派遣先に「比較対象となる被用者(comparable　employee)」がいる場合には、その者と同一の基本的労働･雇用条件であればよい（５条(3)）とされる。

○　「比較対象となる被用者」については、派遣労働者により均等待遇原則に係る権利に対する違反が申し立てられた時点において、(a)当該被用者と派遣労働者が、派遣先の指揮･監督の下に就労しており、かつ、関連する場合には、同程度の資格や技能を有しているか否かを考慮して、同一又は類似(broadly　similar)労働に従事しており、かつ、(b)当該被用者が当該派遣労働者と同一事務所で就労するか配置されているか、又は同一事業所内に比較対象となる被用者がいないときには、(a)の要件を充足して他の事業所で就労するか配置されている場合に認められる者である(５条(4))とされる。なお、比較対象となる被用者は、その雇用が終了した場合、比較対象者ではなくなる(５条(5))とされる。

○　また、派遣労働者に係る均等待遇原則のうち、12 条(1)については、比較対象者は、「比較対象となる労働者(comparable　worker)」とされ、その定義等は、「比較対象となる被用者」とほぼ同様である（12 条(4)）。

＜履行確保手段及び効果＞

○　主な履行確保手段[189]は、司法上の救済であり、均等待遇原則に係る法違反につき、雇用審判所は、労働者派遣事業者又は派遣先事業者に、①訴えに係る宣言判決、②訴えに係る補償金[190]の支払命令、③事案のあらゆる事情において、訴えに係る不利益な取扱いの効果を取り除き、又は緩和する目的で、合理的と考えられる措置を、定められた期間までに講じるよう勧告すること、以上の中から正当かつ衡平と考える手段を講じる（18 条(8)）。

○　また、５条の均等待遇原則に係る権利を侵害する取扱いを受けていると考える派遣労働者[191]は労働者派遣事業者[192]に対し、12 条の均等待遇原則に係る権利を侵害する取扱いを受けていると考える派遣労働者は派遣先事業主に対し、その取扱

---

[189] その他、ＡＣＡＳ（助言・斡旋・仲裁局）による助言・斡旋等がある。

[190] 補償金には慰謝料は含まれない（18 条(15)）。また、脱法的行為により資格要件期間を満たさせなかったと雇用審判所が判断した場合、雇用審判所は、5000 ポンドを上限とする補償金を付加することができる(18 条(14))。

[191] 資格要件期間を満たす場合に限る（16 条(7)）。

[192] 請求後 30 日以内に書面交付がない場合、派遣労働者は、派遣先事業主に、派遣先労働者の関連する基本的労働・雇用条件に関する情報を記載した書面の交付を求めることができる（16 条(3)）。

いに関する情報[193]を含む書面の交付を求めることができる（16 条(1)、(5)）。また、訴訟手続において、当該書類は証拠として認容される（16 条(8)）。労働者派遣事業者又は派遣先事業主が故意に、かつ合理的な理由なしに、情報を提供しなかった、又は、交付された書面は言い逃れ的なものあるいは意図的に曖昧なものにされている、と思われる場合には、雇用審判所は、労働者派遣事業者又は派遣先事業主が問題となっている権利を侵害したとの推認を含む、正当かつ公平と考える推認をなすことができる（16 条(9)）。このように、派遣労働者の処遇の納得性の向上や、個別訴訟のサポートに資する規定が設けられている。

[193] ５条に係る書面に含む情報は、(a)派遣先の「労働者」の基本的労働･雇用条件に関する情報、(b)５条違反を申し立てられた時点において派遣労働者に適用される基本的労働･雇用条件を、労働者派遣業者が決定する際に考慮した事情、(c)労働者派遣事業者が５条(3)(比較対象となる被用者)に依拠しようとする場合には、(i)比較対象となる被用者であると考える根拠を説明する情報、(ii)当該被用者に適用される関連する条件を記した情報（16 条(2)）。12 条に係る書面に含む情報は、(a)12 条の権利に関し、比較対象となる労働者の権利にかかわる全ての関連情報、(b)12 条の権利に関し、派遣労働者の取扱いに係る理由（16 条(6)）。

5　スウェーデン[194]

(1)　「同一（価値）労働同一賃金原則」に係る法制

＜概要＞

○　スウェーデンでは、2008 年差別法により、10 の領域（雇用、教育、労働市場政策と職業紹介、起業、労働組合など組織への所属、商品・サービス・住居、保健医療・福祉サービス、社会保険など）において、性別、民族・出身国、宗教・信条、障害、性的指向、性同一性障害、年齢の７つの事由[195]を理由とする差別を禁止し、直接差別のほか、間接差別も禁止されている。

○　また、同法には、これらの差別禁止事由を射程とする「同一（価値）労働同一賃金原則」が定められている。

○　雇用形態を差別禁止事由とする、あるいは、一般的な「同一（価値）労働同一賃金原則」に係る法制は存在しない。

○　ただし、スウェーデンでは、かつて「レーン・メイドナー・モデル」の下で産業横断的な連帯主義的賃金政策がとられ、協約に基づいて同一労働同一賃金原則が実施されていた歴史があり、賃金決定の分権化が進んだ現在でも、雇用形態を理由として、非正規労働者に対して不利益取扱いを行う慣行はないものとされている。

＜比較対象者＞

○　比較対象者は、同一使用者に雇用され、同一（価値）労働に従事する労働者である。

＜同一価値労働＞

○　2008 年差別法では、「職務は、当該職務が課す要求と当該職務の性質を総合的に考慮して、他の職務と同じ価値を有すると判断される場合に、他の職務と同一の価値を持つ労働とみなされる。当該職務が課す要求は、知識及び経験、責任、

---

[194] 両角道代委員からの報告のほか、両角道代「第６章　雇用差別禁止法制－スウェーデンからの示唆」水町勇一郎・連合総研【編】(2010) によった。なお、スウェーデンの賃金決定方式は、以下のとおり。

・　スウェーデン労働法の最も重要な特徴は、労働市場規制を基本的に労使に委ね、強行法規による国家介入が最小限に抑えられていることである。ただし、ＥＵ加盟以降は差別禁止の分野をはじめ強行法規が目立って増加している。

・　具体的には、８割程度と高水準の労使の組織率の下、賃金その他の労働条件を労働協約（産別協約と、その枠内で締結される企業・職場レベルの協約）によって規律し、協約の定める労働条件を労働市場全体に適用する協約システムが労使自治の中核となっており、全体の９割を超える労働者が協約に定める労働条件の適用を受けている。

・　協約システムは、集団的に労働条件を決定することを基本とするが、賃金に関しては、1990 年代から賃金決定の分権化・個別化が急速に進み、産別協約で示された原則や大枠に従って、企業・職場レベルの協約や個人交渉によって賃金が決定されるようになり、使用者は、従業員に対して職務評価を含む客観的な賃金決定基準を示すことが必要となっている。

[195] 人権保障を理念とする 2008 年差別法とは性質を異にするため、パートタイム労働及び有期雇用を理由とする差別禁止は、パートタイム労働者及び有期雇用労働者に対する差別禁止法に規定されている。

努力という基準で判断されるべきである。当該職務の性質を判断する際には特に就労環境が考慮されるべきである」（３章２条）とされ、同一価値労働の判断に当たり、知識及び経験、責任、努力、就労環境がメルクマールとして挙げられている。

＜履行確保手段及び効果＞

○　履行確保手段には、司法上の救済及びポジティブ・アクションがあり、いずれも、独立した行政機関である差別オンブズマン（ＤＯ）が関与している。

○　そのうち、司法上の司法救済については、「同一（価値）労働同一賃金原則」をめぐって争われた事例で労働者側が勝訴した例は少なく、十分に機能しているとは言えない。その理由として、①伝統的に賃金決定は労使自治の聖域とされ、公平な賃金の実現は、何が「公平」なのかを明らかにすることも含めて労使の任務であり、賃金決定をめぐる紛争は司法の場ではなく、労使交渉の場で解決されるべきとされる傾向が強いこと、②労働事件を担当する労働裁判所が、これまでは職業裁判官３名及び労使選任の裁判官各２名の計７名で構成されており、協約の適法性が争われる事例では労使の利害が一致するため、中立性に問題[196]があったこと、③労働裁判所への訴権は労働者が所属する労働組合にあり、組合が訴権を行使しない場合にはＤＯが当該労働者の同意を要件に提訴できるが、ＤＯは法政策的に意義ある事件を選んで提訴するため、個々の労働者が訴えを起こす権利が十分に保障されているとは言えないこと、④雇用差別に対する損害賠償額が低かったこと[197]等が挙げられる。

○　ポジティブ・アクションについては、使用者は、両立支援、ハラスメント防止、格差是正に配慮した採用、公正な賃金の実現などに関する具体的な均等計画を３年毎に作成し、その達成状況をＤＯに報告する義務がある。特に、男女間賃金格差の是正には重点が置かれ、25 人以上の労働者を雇用する使用者は、同一労働及び同一価値労働に従事する男女労働者の賃金を調査・分析[198]し、差別的な格差の有無を検討した上、３年毎に、ＤＯに行動計画を提出する義務がある（差別法 10、11 条）。

○　ＤＯは、これらの義務の遵守を確保するため、使用者に情報提供や事業所への立入を求める監督権限をもち、義務違反を改めない使用者に対しては、上位の行政機関である差別委員会に罰則適用を求めることができる。また、ＤＯは、賃金分析の方法や具体例を示したガイドラインを使用者向けに作成している。

---

[196] 2008 年差別法により、中立性の担保の観点から、労働裁判所の構成を、職業裁判官３名、労使選任裁判官各１名の計５名へ変更された。

[197] 2008 年差別法により、権利侵害による個人の損害補償及び差別行為の抑止する懲罰的性格を持つ新しい損害賠償制度が設けられ、全体として、従来よりも相当に高額の賠償を課すことが想定されている。

[198] 一事業所に複数の賃金協約が適用されている場合にも、各協約の適用される範囲を超えて横断的に賃金分析する必要がある。

○　この賃金調査・分析について、当初、労使は協約システムに馴染まないものとして否定的な反応であったが、スウェーデンでは、90 年代から賃金決定の分権化・個別化が急速に進み、産別協約で示された原則や大枠に従って、企業・職場レベルの協約や個別交渉により賃金が決定されるようになったことから、使用者は、従業員に対して、職務評価を含む客観的な賃金決定基準を明示しなければならず、賃金分析の実施は、その作成に役立つものであったことから、多くの使用者が真剣に取り組むようになったとされる[199]。

○　一方、一部の使用者団体は賃金分析の意義やＤＯの介入に批判的であり、2005 年の調査によると、均等計画や賃金分析を適法に実施している民間企業は約３割に止まっており、ＤＯは 2006 年から賃金分析の実施状況について詳しい調査を行い、使用者側との話し合いや研修などの働きかけを行っている。

＜賃金格差の正当化事由＞

○　ここでは、著名な助産師事件（Barnmorskafallet,AD2001/13）を例に、異なる職務に従事する男女労働者の賃金格差がどのように正当化されうるかをみる。

○　助産師事件は、同じ病院に勤務する助産師（女性）と医療エンジニア（男性）の賃金格差が女性に対する間接差別に当たるかが争われ、助産師と医療エンジニアの双方に共通の協約等に基づく職務評価がない場合、欧州司法裁判所の判例に従って労働裁判所が職務評価を行うとして、a)知識及び教育訓練の水準、b)責任の重さ、c)肉体的・精神的な負担の重さ、d)職務が遂行される環境の４つを基本的な要素として職務評価した結果、助産師と医療エンジニアの同一価値労働を認定した。使用者は、①助産師と医療エンジニアでは適用される協約が異なること、②両者の年齢の違い、③労働市場の違い（助産師と異なり、医療技術者は労働市場でも需要が高く、人材確保のためには高い賃金を支払う必要がある）を主張し、労働裁判所は、①につき、適用される協約の違いはそれ自体では賃金格差を正当化しないが、総合的判断の一要素としては考慮されうる、②につき、年齢は賃金を決定する合理的基準であり、本件でも格差の一部分を正当化する、③につき、労働市場の状況も格差の正当化事由となりうるとし、助産師と医療エンジニアの賃金格差につき、間接差別の成立を認めなかった。

○　助産師事件からは、賃金格差の正当化事由として考慮に入れられる判断要素として、協約の違い、年齢、労働市場が挙げられる。

---

[199] また、2001 年新男女雇用機会均等法改正により同一価値労働の定義（現、差別法３章２条）が明記されたこと、労働組合の積極的な参加を促す仕組みが整えられたことも要因として挙げられる。

(2) パートタイム労働[200]及び有期契約労働[201]に係る均等待遇法制（不利益取扱い禁止法制）

＜概要＞

○　前述のとおり、スウェーデンには、労働協約に基づいて「同一労働同一賃金原則」が推進されてきた歴史があり、賃金決定システムが大きく変わった現在でも、雇用形態を理由として、非正規労働者に対し不利益取扱いを行う慣行はないものとされていた。しかし、ＥＵ加盟後、指令の国内法化を検討した際、一部の労働協約において、週 16 時間未満のパートタイム労働者を付加的年金や手当から排除する条項があり、現行法では、これを十分に規制できないことから、パートタイム労働者に係る均等待遇原則を新たに立法化することが必要との判断に至った。また、有期契約労働者については、立法化の必要はなかったが、パートタイム労働者との整合性を維持するため、2002 年にパートタイム労働者及び有期雇用労働者に対する差別禁止法を制定した。

○　同法では、「使用者は、パートタイム労働者又は有期労働者を、同様の状況にあるフルタイムないし無期労働者に適用する、又は適用したであろうものより不利な賃金その他の労働条件を適用することによって、不利益に扱ってはならない。ただし、使用者が、当該不利益取扱いがパートタイム労働又は有期雇用によるものではないことを示した場合はこの限りではない。この禁止は、当該条件の適用が正当な理由によって根拠付けられる場合には適用されない。」[202]（３条）とされている。

○　また、「使用者は、パートタイム労働者又は有期労働者を、一見中立的であるが実際にはパートタイム労働者又は有期労働者に対して特に不利益をもたらす賃金その他の労働条件を適用することによって、不利益に扱ってはならない。ただし、当該条件の適用が合理的な目的を達成するための相当かつ不可欠の手段として行われた場合には、この限りではない。」（４条）とし、前条の直接差別の禁止に加え、間接差別も禁止している。

＜比較対象者＞

○　比較対象者は、同様の状況にあるフルタイム労働者（パートタイム労働者の場合）又は無期労働者（有期労働者の場合）とされ、「同様の状況」とは、同一使

---

[200] スウェーデンにおけるパートタイム労働者には、部分的休業者（両親休暇法等により勤務時間短縮を行っているフルタイム労働者で、フルタイム復帰が法律上保障されている。）が含まれる点に留意が必要である。この部分的休業者を除くパートタイム労働者は、「女性の職業」に多く、低学歴の女性や低賃金・低技能の職種に集中し、全パートタイム労働者の１／３以上が非自発的パートタイム労働者となっている。非自発的パートタイム労働者は「部分的失業者」として扱われ、失業給付の対象とされているが、それがかえってフルタイム就労を妨げる「女性の罠」となっているとの指摘もある。

[201] スウェーデンにおける有期契約労働者は、若年者が労働市場に参入する際の最初の雇用形態としての場合が多く、男女差別との関連はあまり強くない。

[202] 仮想比較対象者を認め、また、立証責任の一部（正当化理由）について、使用者に転換している。

用者に雇用され、同一又は類似の労働に従事していることを指す。このため、パートタイム労働者（有期労働者）と比較対象者との間で、職務が異なる場合には適用されないことに留意が必要である。

＜同一労働＞

○　同一又は類似の労働であるか否かは、資格、職務経験、知識、勤続などを考慮して判断される。

＜履行確保手段及び効果＞

○　履行確保手段は、司法上の救済であり、労働裁判所への訴権は、労働者が所属する労働組合にある。行政指導は行われていない。

○　使用者は、法違反について、当該労働者に対し損害賠償金の支払義務がある（7条）。

＜運用の実態＞

○　同法を根拠に、無期労働者と有期労働者の待遇格差につき、その差別が認容された裁判例はなく、パートタイム労働者及び有期雇用労働者に対する差別禁止法は、あまり活用されていない状況にある。

○　フルタイム労働者とパートタイム労働者の賃金格差は、雇用形態を理由とする格差というよりは、むしろ男女の職域が明確に分離しており、パートタイム労働者は女性が多い職種に集中していて、それらの職種では男性が多い職種よりも賃金が低いことにより生じている。これは男女平等の観点から問題であるため、差別法（かつては男女雇用機会均等法）に基づき、男女差別禁止アプローチによる救済がなされている。

(3)　派遣労働に係る均等待遇法制

＜概要＞

○　スウェーデンにおいては、現在、派遣労働に係る均等待遇法制は存在しない。

○　なお、協約により、派遣労働者の賃金は派遣先で直接雇用されている労働者の賃金を下回らないものとされ、また、派遣労働の合間の期間の賃金については、ホワイトカラー派遣労働者は派遣時の 80%、ブルーカラー派遣労働者は派遣時の 90%が保証されている。

○　2011 年 1 月 24 日、法案制定に向けての研究会最終報告書が出されたところであり、今後法案の制定が見込まれている。

６　日本

(1)　同一（価値）労働同一賃金原則に係る法制

＜概要＞

○　労働基準法（昭和 22 年法律第 49 号）により、「使用者は、労働者が女性であることを理由として、賃金について、男性と差別的取扱いをしてはならない。」（４条）とされ、男女同一賃金原則が規定されている。

○　「女性であることを理由として」差別的取扱いをするとは、労働者が女性であることのみを理由として、あるいは社会通念として又は当該事業場において女性労働者が一般的又は平均的に能率が悪いこと、勤続年数が短いこと、主たる生計の維持者ではないこと等を理由とすることとされる。

○　差別的取扱いをするとは、不利に取扱う場合のみならず有利に取扱う場合も含むとされ、賃金について、女性を男性より優遇することも本条違反となる。

○　雇用形態を差別禁止事由とする、あるいは、一般的な同一（価値）労働同一賃金原則に係る法制は、判例法理を含め存在しない。

○　なお、労働基準法３条では、「使用者は、労働者の国籍、信条又は社会的身分を理由として、賃金、労働時間その他の労働条件について、差別的取扱をしてはならない。」と、国籍、信条及び社会的身分を差別禁止事由とする均等待遇原則が定められている。

＜履行確保手段及び効果＞

○　履行確保手段には、司法上の救済や刑事制裁（６ヶ月以下の懲役又は 30 万円以下の罰金（119 条１号））等がある。

＜賃金格差の正当化事由＞

○　年齢・勤続年数、扶養家族の有無・数、職種、職務内容、能率（労働成果）、責任（権限）、作業条件などの違いに由来する賃金の違いは、禁止されていない。

○　なお、労働基準法４条に係る主な判例は、以下のとおりである。

・　家族を有する世帯主並びに非世帯主及び独身の世帯主で勤務地域を限定しないで勤務に就いている従業員には実年齢に応じた本人給（基本給の一部）を支払うが、非世帯主及び独身の世帯主で勤務地を限定して勤務に就いている従業員にはみなし年齢(26 歳で据え置き)の本人給を支払うとしていた事案につき、本人給における世帯主・非世帯主の基準については、男子のみ非世帯主又は独身の世帯主であっても一貫して実年齢に応じた本人給を支給していること等に照らせば、女子に一方的に著しい不利益となることを容認して基準を制定したものと推認でき、勤務地限定・無限定の基準については、真に広域配転の可能性があるがゆえに実年齢による本人給を支給する趣旨で設けられたものではなく、女子の本人給が男子のそれより一方的に低く抑えられる結果となるこ

とを容認して制定、運用されてきたものであることから、労働基準法４条に違反し無効とした裁判例（三陽物産事件：平成６年６月 16 日東京地裁判決労判651－15、平成７年７月和解成立)。

・　男性が本社幹部等、女性が店長に就いている場合において、職務内容、責任、技能等のいずれの点においても、勤続年数及び年齢が近い男性の職務と比較して劣らない、質及び量において同等と評価しうる業務に従事しているにもかかわらず、男女間の基本給の格差について適切な是正措置を講じなかったとし、労働基準法４条に照らし違法とした裁判例（日ソ図書事件：平成４年８月 27 日東京地裁労判 611－10、確定）

・　男性が監督職、女性が事務職に就いている場合において、知識･技能、責任、精神的な負担と疲労度を主な比較項目として検討すると、その困難さにさほどの差はない、すなわち、各職務の価値に格別の差はないとして、男女間賃金格差につき労働基準法４条に反して違法とした裁判例（京ガス(株)事件：平成 13 年９月 20 日京都地裁労判 813－88、平成 17 年 12 月和解成立）

・　男性が機械、重量物、危険有害業務を扱う職務、女性が選別、受入検査、工程検査等を行う職務に就いている場合において、女性が多く就労していた業務は、重量物を運搬するための肉体的な力は必要としなくても、高い集中力、緊張度を必要とする高価値の労働であると評価することができ、男女間賃金格差は、性差のみを理由とする差別として労働基準法４条に違反するとした裁判例（内山工業事件：平成 13 年５月 23 日岡山地裁労判 814－102、平成 16 年 10 月 28 日広島高裁岡山支部労判 884－13、平成 19 年７月 13 日最高裁確定）

・　男性がいわゆる基幹的なコース、女性がいわゆる補助的なコースに区分されている場合（男女雇用機会均等法が努力義務規定であった時期の取扱い）において、男女の賃金格差について、女性の勤続年数の長期化、能力の向上等に伴い、男女の業務の差異が明らかでなくなり、一部が重なり合うなど両者の差異が相対的になっていたが、男女別の賃金体系を引き続き維持するなど、男女の性の違いによって賃金を差別する状態を形成、維持したとして、労働基準法４条等に反して違法とした裁判例（兼松損害賠償等請求事件：平成 21 年 10 月 20 日最高裁労判 987－98 確定）

(2)　パートタイム労働に係る均等待遇法制

＜概要＞

○　パートタイム労働者について、通常の労働者との均衡のとれた待遇の確保等を図り、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、平成 19 年、短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律の一部を改正する法律が成立し､平成 20 年４月から改正パートタイム労働法が施行されている。

○　同法により、「均等待遇原則（不利益取扱い禁止原則）」として、「職務の内容」及び雇用関係が終了するまでの全期間において「職務の内容及び配置の変更の範囲（有無を含む。）」が通常の労働者と同じであり、かつ、労働契約期間の定めがない（反復更新することにより無期労働契約と同視できる有期労働契約を含む。）パートタイム労働者（「通常の労働者と同視すべきパートタイム労働者」）について、パートタイム労働者であることを理由[203]に、その待遇について差別的取扱いが禁止（８条１項[204]）されるとともに、「均衡待遇原則」[205]として、

・　通常の労働者と同視すべきパートタイム労働者以外のパートタイム労働者について、通常の労働者との均衡を考慮しつつ、職務の内容、職務の成果、意欲、能力又は経験等を勘案し、職務関連賃金の決定をする努力義務（９条１項[206]）

・　一定の期間、人材活用の仕組み等が通常の労働者と同じパートタイム労働者について、職務関連賃金について、通常の労働者と同一の方法で決定する努力義務（９条２項[207]）

・　職務内容が通常の労働者と同じパートタイム労働者について、当該通常の労働者に対して実施する教育訓練で、当該通常の労働者が従事する職務の遂行に必要な能力を付与するためのものについては、既に、当該能力を有している場合等を除き、当該教育訓練を実施しなければならないとする実施義務（10 条１項[208]）

---

[203]パートタイム労働法の明文上、客観的正当化事由による異別取扱いの認容は規定されていないが、行政解釈では、使用者が、通常の労働者との待遇格差につき、当該パートタイム労働者の職務の成果、意欲、能力、経験といった査定・業績評価によるものであり、かつ、当該査定・業績評価が、通常の労働者と同じ取扱いで客観的かつ公正に行われているものであることを立証できれば、同法８条の「短時間労働者であることを理由として」に該当せず、当該待遇の格差は認容されるとしている。高﨑真一(2008)228 頁参照。

[204] 事業主は、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。）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（以下「職務内容同一短時間労働者」という。）であって、当該事業主と期間の定めのない労働契約を締結しているもののうち、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（以下「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。

[205] 均衡待遇原則は、強行規定ではなく、事業主に対する努力義務等となっている。

[206] 事業主は、通常の労働者との均衡を考慮しつつ、その雇用する短時間労働者（通常の労働者と同視すべき短時間労働者を除く。次条第二項及び第十一条において同じ。）の職務の内容、職務の成果、意欲、能力又は経験等を勘案し、その賃金（通勤手当、退職手当その他の厚生労働省令で定めるものを除く。次項において同じ。）を決定するように努めるものとする。

[207] 事業主は、前項の規定にかかわらず、職務内容同一短時間労働者（通常の労働者と同視すべき短時間労働者を除く。次条第一項において同じ。）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、当該事業主に雇用される期間のうちの少なくとも一定の期間において、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については、当該変更が行われる期間においては、通常の労働者と同一の方法により賃金を決定するように努めるものとする。

[208] 事業主は、通常の労働者に対して実施する教育訓練であって、当該通常の労働者が従事する職務の遂行

・　パートタイム労働者について、通常の労働者との均衡を考慮しつつ、職務の内容、職務の成果、意欲、能力又は経験等に応じ、教育訓練を実施する努力義務（10 条２項[209]）

・　パートタイム労働者について、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について、利用の機会を与える配慮義務（11 条[210]）

に係る規定が設けられている。

＜比較対象者＞

○　「均等・均衡待遇原則」の適用に当たっての比較対象者は、「通常の労働者」である。

○　「通常の労働者」とは、事業所において、社会通念に従い「通常」と判断される労働者をいい、いわゆる正規型の労働者、当該者がいない場合は、フルタイムの基幹的労働者が、「通常の労働者」となる。

○　また、「通常の労働者」は、パートタイム労働者と同一の使用者に雇用され、かつ、同一の事業所内に実在することが必要とされ、仮想比較対象者は認められていない。

＜同一の「職務の内容」＞

○　パートタイム労働法の「均等・均衡待遇原則」の適用に当たり、パートタイム労働者及び通常の労働者の「職務の内容」が同一であるか否かは、業務の内容が実質的に同一であること、責任の程度が著しく異なっていないことをもって判断される。

＜異職務間の適用可能性＞

○　パートタイム労働法８条の「均等待遇原則（不利益取扱い禁止原則）」は、パートタイム労働者と比較対象者である通常の労働者との間で、職務が異なる（同一の「職務内容」に該当しない）場合には、適用されない。なお、法８条の要件を満たさないパートタイム労働者については、使用者に、各種の雇用管理の改善に関する措置、すなわち「均衡待遇原則」に基づく措置の実施を求めている。

に必要な能力を付与するためのものについては、職務内容同一短時間労働者が既に当該職務に必要な能力を有している場合その他の厚生労働省令で定める場合を除き、職務内容同一短時間労働者に対しても、これを実施しなければならない。

[209] 事業主は、前項に定めるもののほか、通常の労働者との均衡を考慮しつつ、その雇用する短時間労働者の職務の内容、職務の成果、意欲、能力及び経験等に応じ、当該短時間労働者に対して教育訓練を実施するように努めるものとする。

[210] 事業主は、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として厚生労働省令で定めるものについては、その雇用する短時間労働者に対しても、利用の機会を与えるように配慮しなければならない。

＜履行確保手段＞

○　パートタイム労働法の「均等待遇原則（不利益取扱い禁止原則）」及び「均衡待遇原則」に係る履行確保手段には、パートタイム労働者の待遇の決定に当たって考慮した事項についての事業主による説明義務（13 条[211]）のほか、厚生労働省都道府県労働局長による事業主に対する報告徴収、又は助言、指導若しくは勧告（16 条）、紛争解決の援助に当たっての都道府県労働局長による助言、指導又は勧告（21 条）、紛争調整委員会による調停（22 条）がある。また、パートタイム労働法の「均等待遇原則（不利益取扱い禁止原則）」については、司法上の救済も想定される。

＜運用の実態＞

○　パートタイム労働法 16 条に基づく都道府県労働局長による助言の状況及び法 21 条に基づく紛争解決援助に係る申立受理件数及び調停に係る申請受理件数は、以下のとおりである。

【都道府県労働局長による助言件数[212]】

・　法８条関係（平成 20 年度：７件（0.1%）、平成 21 年度７件（0.03%）、平成 22 年度３件（0.01%））

・　法９条関係（平成 20 年度：1,045 件（11.7%）、平成 21 年度 2,233 件（8.6%）、平成 22 年度 1,323 件（5.1%））

・　法 10 条関係（平成 20 年度：169 件（1.9%）、平成 21 年度 226 件（0.9%）、平成 22 年度 300 件（1.1%））

・　法 11 条関係（平成 20 年度：３件（0.03%）、平成 21 年度２件（0.01%）、平成 22 年度３件（0.01%））

【紛争解決援助に係る申立受理件数】

・　法８条関係（７件（平成 20 年度～22 年度））

【調停に係る申請受理件数】

・　法８条関係（３件（平成 20 年度～22 年度））

○　なお、パートタイム労働法８条を適用して差別的取扱い（不利益取扱い）を違法とした裁判例は現時点で存在しない[213]。

---

[211] 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、第六条から第十一条まで及び前条第一項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。

[212] 以下に記載する割合は、各年度における全助言件数に占める当該条文関係の助言件数の割合である、

[213] 行政解釈では、同法８条の適用を求める民事訴訟に係る立証責任の分配について、申立人であるパートタイム労働者が、同法８条に規定する①から③（①通常の労働者と（a）「職務の内容」が同じ、②雇用関係が終了するまでの期間、通常の労働者と（b）「職務の内容及び配置の変更の範囲（有無を含む。）」が同じ、③労働契約期間の定めがない（反復更新することにより無期労働契約と同視できる有期労働契約を含む。））の要件事実を立証する必要があるとしている。高﨑真一(2008)160-161 頁参照。

(3)　有期労働契約に係る均等待遇法制

＜概要＞

○　日本において、有期労働契約に係る均等待遇法制は存在しない。

○　なお、平成 22 年 10 月 26 日より、労働政策審議会労働条件分科会において、均等・均衡待遇も含め、有期労働契約の在り方について検討を開始している。

(4)　派遣労働に係る均等待遇法制

＜概要＞

○　常時雇用される労働者以外の労働者派遣や製造業務への労働者派遣を原則として禁止するとともに、派遣労働者の保護及び雇用の安定のための措置の充実を図る等、労働者派遣事業に係る制度の抜本的見直しを行うため、平成 22 年４月６日、労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律等の一部を改正する法律案が国会へ提出され、現在、継続審議中となっている。

○　同法案には、派遣元事業主は、派遣労働者と同種の業務に従事する派遣先事業所の労働者との均衡を考慮しつつ、賃金の決定、教育訓練や福利厚生の実施等について配慮しなければならないものとする旨の派遣労働者に係る均衡待遇法制に係る規定（30 条の２[214]）を新たに設けることが含まれている。

(5)　雇用形態の違いによる賃金差別事件に係る判例

雇用形態の違いによる賃金差別事件に係る主な判例は、以下のとおりであり、丸子警報器事件を除き、救済は図られていない。

また、一般的な同一（価値）労働同一賃金原則の法規範性は認められていない。

○　７～28 年にわたり勤務する女性臨時職員がいる場合において、当該女性臨時職員と女性正社員の労働内容が外形面及び内面において全く同一であるにもかかわらず、顕著な賃金格差を維持拡大しつつ長期間の雇用を継続したことは、同一労働同一賃金原則の基礎にある均等待遇の理念に違反し、違法であるとした上で、均等に扱うための前提となる諸要素の判断に幅がある以上、待遇の差に使用者側の裁量が生じることはやむを得ないことから、臨時職員の賃金が正社員の８割以下になる場合には違法であるとした裁判例（丸子警報器事件：平成８年３月 15

[214] 第三十条の二　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（当該派遣労働者に係る労働者派遣の役務の提供を受ける者をいう。第四節を除き、以下同じ。）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。

日長野地裁労判690－32、平成11年11月和解成立）

○　27年６ヶ月にわたり断続的に雇用されている給食臨時調理員がいる場合において、正規調理員と臨時調理員とでは、採用方法、求められる能力、研修への参加義務等が異なることから、両者の労働が同一価値であると評価するのは困難であり、同一労働同一賃金原則の法規範性を検討するまでもなく、これを適用する余地がないとした裁判例（那覇市学校臨時調理員事件：平成13年10月17日那覇地裁労判834－89、確定）

○　運転士として、雇用期間３ヶ月の契約を繰り返すことにより、４～８年にわたって勤務している期間臨時社員がいる場合において、当該期間臨時社員と正社員とでは、郵便物の収集という業務は異なるものではないものの、長期雇用慣行の下、それぞれに求められる資質や立場、負うべき負担が異なることから、両者の賃金制度に差異を設け、そのことにより賃金格差が生じたとしても、それは不合理なものとして違法になるものではないとした裁判例（日本郵便逓送事件：平成14年５月22日大阪地裁労判830－22、確定）

○　財団法人において相談業務に従事している嘱託職員がいる場合において、非正規労働者と正規労働者の労働が同一であるにもかかわらず、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良俗違反として不法行為が成立する余地があるものの、比較対照すべき一般職員が見当たらない上、当該嘱託職員と一般職員とでは、採用条件、職務上の拘束や負担が異なることから、同一又は同一価値の労働とは認められないとした裁判例（京都市女性協会事件：平成20年７月９日京都地裁労判973－52、平成21年７月16日大阪高裁労判1001－77、平成22年２月５日最高裁確定）

（参考文献）

浅野博勝・伊藤高広・川口大司(2011)「非正規労働者はなぜ増えたか」RIETI Discussion Paper Series　11-J-051
荒木尚志・山川隆一・小堀幸一・皆川宏之・橋本陽子・奥田香子・有田謙司・池添弘邦（2005)『諸外国の労働契約法制に関する調査研究報告書』(独）労働政策研究・研修機構
荒木尚志（2009)『労働法』有斐閣
荒木尚志・菅野和夫・山川隆一（2008)『詳説労働契約法』弘文堂
有田謙司（2009)「イギリスにおける有期契約労働・派遣労働の法制」『世界の労働 2009 年 12 月号』(日本ＩＬＯ協会)
有田謙司（2010)「イギリスにおける派遣労働と 2010 年派遣労働者規則」季刊労働法 228 号
池田肇恵・川口大司(2010)「日本における“周縁的”労働者の訓練機会」一橋大学 PIE/CIS Discussion Paper No.467
奥田香子（2010)「フランスの有期労働契約法制」労働問題リサーチセンター・日本 ILO 協会『非正規雇用問題に関する労働法政策の方向―有期労働契約を中心に』
黒岩容子（2010)「ＥＵ法における男女同一賃金原則」早稲田法学会誌第 61 巻第１号
小池和男・猪木武徳(2002)『ホワイトカラーの人材形成－日米英独の比較』東洋経済新報社
厚生労働省職業安定局（2010)『雇用政策研究会報告書－持続可能な活力ある社会を実現する経済・雇用システム－』
厚生労働省労働基準局（2010)『有期労働契約研究会報告書』
厚生労働省労働基準局【編】(2011)『平成 22 年版労働基準法 上 -労働法コンメンタール３-』労務行政
齋藤純子（2006)「ドイツにおけるＥＵ平等待遇指令の国内法化と一般平等待遇法の制定」外国の立法 230
佐藤博樹・武石恵美子【編著】(2011)『ワーク・ライフ・バランスと働き方改革』勁草書房
鈴木隆（2010)「イギリス 2010 年平等法注釈(１)」島大法学第 54 巻第１・２号
鈴木隆（2011)「イギリス 2010 年平等法注釈(２)」島大法学第 54 巻第３号
鈴木尊紘（2008)「フランスにおける男女給与平等法」外国の立法 236
鈴木尊紘（2009)「フランスにおける差別禁止法及び差別防止機構法制」外国の立法 242
篠崎武久・石原真三子・塩川崇年・玄田有史（2003)「パートが正社員との賃金格差に納得しない理由は何か」日本労働研究雑誌 No.512
須田敏子（2004)『日本型賃金制度の行方－日英の比較で探る職務・人・市場』慶應義塾大学出版会
西村孝史・守島基博(2009)「企業内労働市場の分化とその規定要因」日本労働研究雑誌 No.586（(独）労働政策研究・研修機構)
水町勇一郎(2011)「「格差」と「合理性」－非正規労働者の不利益取扱いを正当化する「合理的理由」に関する研究」社会科学研究 62 巻３・４号
水町勇一郎・連合総研【編】(2010)『労働法改革-参加による公正・効率社会の実現-』(日本経済新聞出版社)
高崎真一(2008)『コンメンタールパートタイム労働法』(労働調査会)
（独）労働政策研究・研修機構（2009)「変化する賃金・雇用制度と男女間賃金格差に関する検討のための基礎調査結果－「企業の賃金・雇用制度調査」と「労使トップ層意識調査」－」
橋本陽子（2007)「パートタイム労働者とフルタイム労働者の賃金格差の是正－同一（価値）労働同一賃金原則の再検討」日本労働法学会誌 110 号
濱口桂一郎（1999)「短期労働者に関するＥＵレベル労働協約と指令案」世界の労働 1999 年９月号
濱口桂一郎（2001)『増補版ＥＵ労働法の形成-欧州社会モデルに未来はあるか？-』(日本労働研究機構)
濱口桂一郎（2007)「解雇規制とフレクシキュリティ」季刊労働者の権利 2007 年夏号
濱口桂一郎（2009)「ＥＵ派遣労働指令の成立過程とＥＵ諸国の派遣法制」季刊労働法 225 号
平田周一・勇上和史（2011)「初期キャリアにおける内部登用と転職：非正規雇用者の移行に関する国際比較」JILPT Discussion Paper 11-02
宮崎由佳（2002)「パートタイム労働の法制度　イギリス」海外労働時報 No.331
宮崎由佳（2011)「2010 年平等法と男女間同一賃金規制」季刊労働法 232 号
森ます美・浅倉むつ子【編著】(2010)『同一価値労働同一賃金原則の実施システム-公平な賃金の実現に向けて-』有斐閣