

# 資料 1 説明資料

(厚生労働省派遣・有期労働  
対策部)

# 同一労働同一賃金について

厚生労働省

平成28年8月31日

## 第5回一億総活躍国民会議における安倍総理発言（平成28年2月23日）

本日は、働き方改革について議論を行いました。子育て世代や若者も、そして高齢者も、女性も男性も、難病や障害のある方々も、誰もが活躍できる環境づくりを進めるためには、働き方改革の実行が不可欠であります。

第一に、同一労働同一賃金の実現です。多様で柔軟な働き方の選択を広げるためには、非正規雇用で働く方の待遇改善は待ったなしの重要課題であります。

本日は榊原会長からも大変心強い御発言がございましたが、同時に我が国の雇用慣行についても御意見がございました。また三村会頭からも御意見がございましたが、そうした我が国の雇用慣行には十分に留意しつつ、同時に躊躇なく法改正の準備を進めます。あわせて、どのような賃金差が正当でないと認められるかについては、政府としても、早期にガイドラインを制定し、事例を示してまいります。

このため、法律家などからなる専門的検討の場を立ち上げ、欧州での法律の運用実態の把握等を進めてまいります。厚生労働省と内閣官房で協力して準備を進めていただきたいと思います。

できない理由はいくらでも挙げることはできます。大切なことは、どうやったら実現できるかであり、ここに、意識を集中いただきたいと思います。

（以下略）

# 同一労働同一賃金の実現に向けた検討会

## 検討会の開催趣旨

一億総活躍国民会議（平成28年2月23日）において、総理より「我が国の雇用慣行には十分に留意しつつ、同時に躊躇なく法改正の準備を進め」る旨、また、「どのような賃金差が正当でないと認められるのかについては、政府としても、早期にガイドラインを制定し」ていく旨の指示があったことに基づき、我が国における「同一労働同一賃金」の実現に向けた具体的方策について検討するため、開催するもの。

## 検討事項

- (1) EU諸国における制度の現状と運用状況（裁判例等）
- (2) 日本の制度の現状と課題、日本企業の賃金の実態と課題
- (3) 日本とEUにおける雇用形態間の賃金格差に影響を与える諸条件の違い
- (4) ガイドラインの策定、必要な法的見直し等に向けた考え方の整理

## 検討会委員

川口 大司 東京大学大学院経済学研究科教授  
神吉 知郁子 立教大学法学部国際ビジネス法学科准教授  
中村 天江 リクルートワークス研究所労働政策センター長  
松浦 民恵 ニッセイ基礎研究所生活研究部主任研究員  
水町 勇一郎 東京大学社会科学研究所教授  
皆川 宏之 千葉大学法政経学部教授  
◎ 柳川 範之 東京大学大学院経済学研究科教授

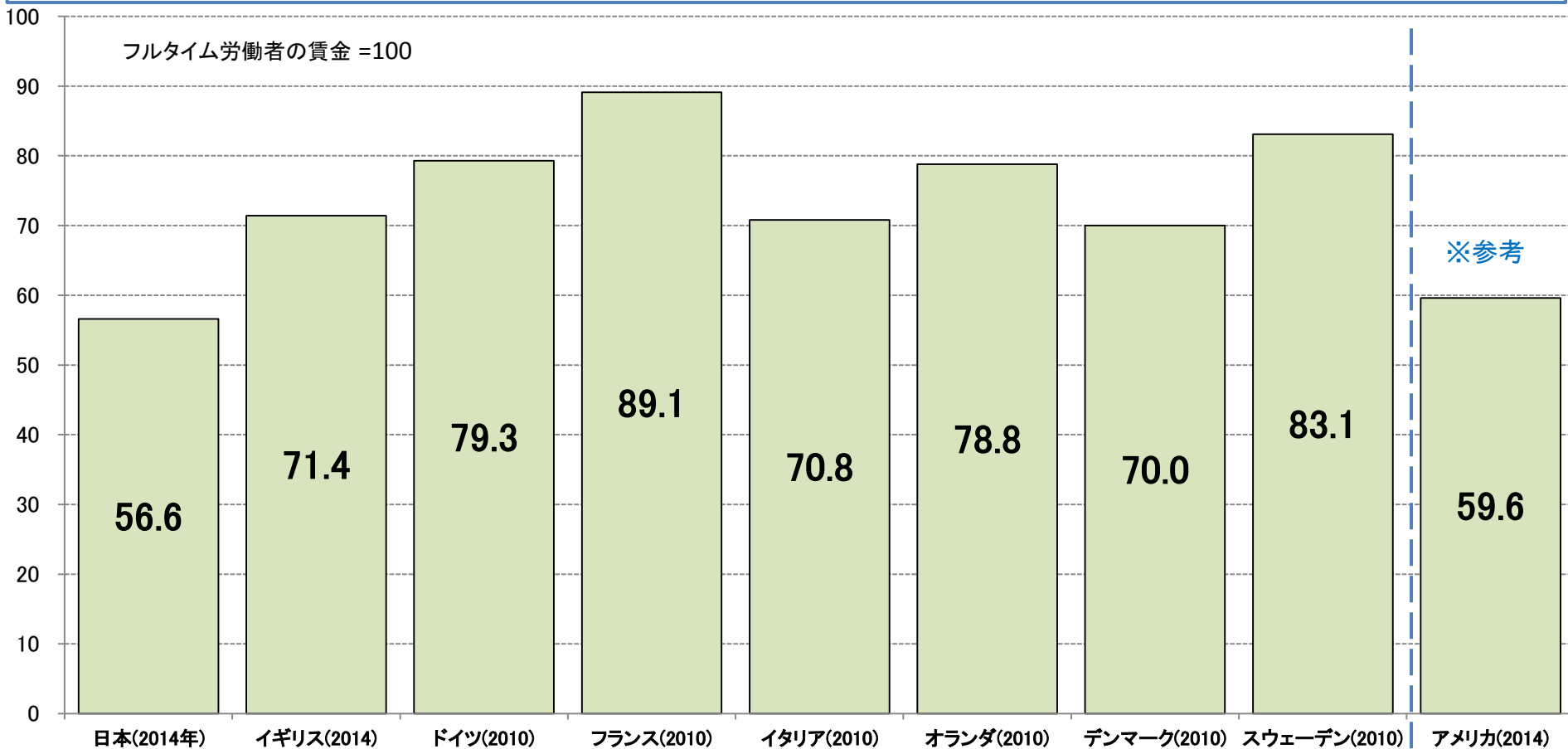
(50音順、◎は座長)

## 開催実績

- 第1回 平成28年3月23日  
議題 我が国の現状や現行制度等について
- 第2回 平成28年4月13日  
議題 EU諸国の法制度・運用・雇用慣行等について
- 第3回 平成28年4月22日  
議題 ・現時点における課題の整理について  
・水町委員プレゼンテーション
- 第4回 平成28年5月24日  
議題 ・日本の賃金制度について  
・中村委員・皆川委員プレゼン
- 第5回 平成28年6月14日  
議題 ・UAゼンセンに対するヒアリング  
・川口委員・神吉委員・松浦委員プレゼン
- 第6回 平成28年6月29日  
議題 ・日本商工会議所・全国中小企業団体中央会・連合に対するヒアリング
- 第7回 平成28年7月20日  
議題 ・日本経済団体連合会に対するヒアリング

# 諸外国のフルタイム労働者とパートタイム労働者の賃金水準

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



(資料出所) 独立行政法人 労働政策研究・研修機構「データブック国際労働比較2016」 ※アメリカは週当たり賃金の比較であったため、時間当たり賃金を厚生労働省において試算  
 日本: 厚生労働省(2015.2)「平成26年賃金構造基本統計調査」  
 イギリス: Office for National Statistics(2014.11) 2014 Annual Survey of Hours and Earnings-Provisional Results  
 イギリスを除く欧州: Eurostat Database "Structure of earnings survey 2010" 2015年10月現在 アメリカ: BLS(2015.2) Labor Force Statistics from the Current Population Survey

(備考) 日本: 非農林漁業計、企業規模10人以上、時間当たり賃金(所定内給与)  
 イギリス: 産業計・全職種(自営業を除く)の1%を対象とするサンプル調査、時間当たり賃金(残業代を除く)  
 イギリスを除く欧州: 産業計(行政、防衛、義務的社会保障分野は選択制)、企業規模10人以上、時間当たり賃金(残業代を含む)  
 アメリカ: 産業計、16歳以上労働者の時間当たり賃金の中央値

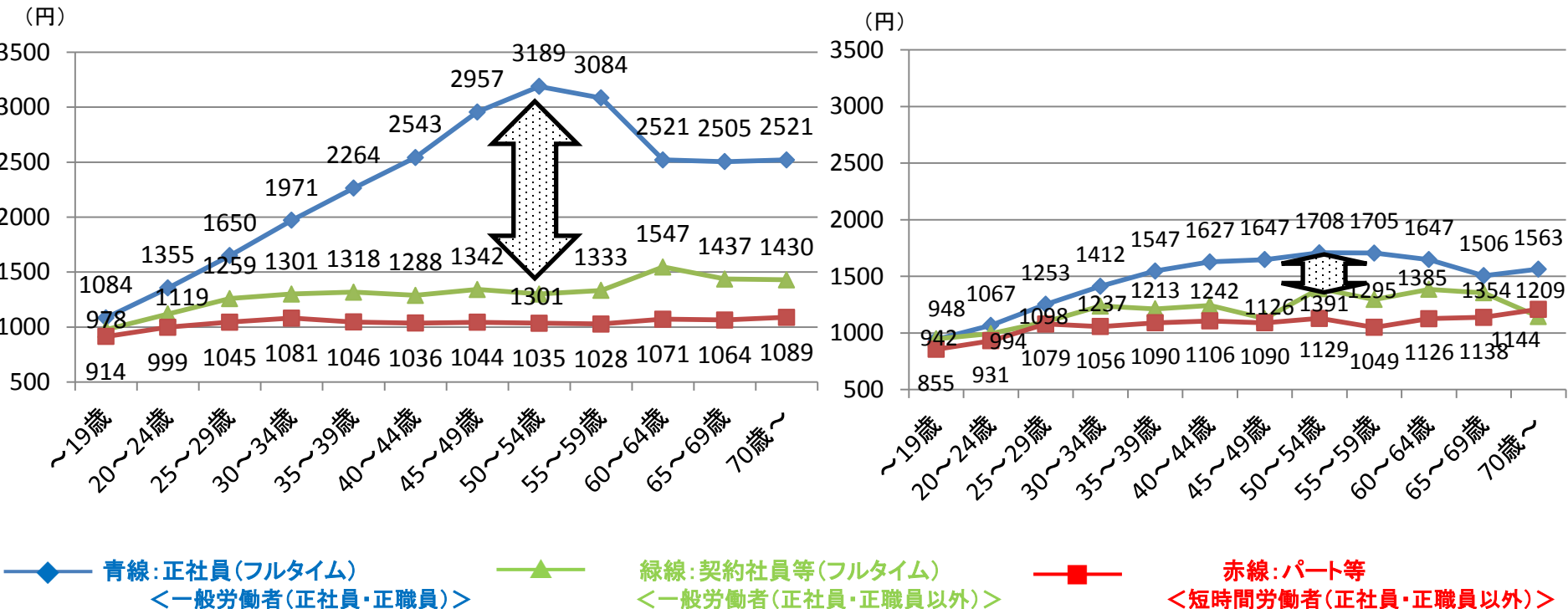
(注) アメリカは、通常フルタイムとして働いているが調査対象期間の労働時間が週35時間未満であった者をフルタイムに含めて労働時間を算出しているが、日本・欧州はパートタイムに含めているため、日本・欧州の数値と単純比較は出来ないことに留意。

# 雇用形態別の賃金カーブ（年齢別）（時給ベース）

- 正社員については年齢とともに賃金が上昇しており、企業規模が大きいほど上昇する度合いも大きくなっている。
- 正社員以外については、企業規模にかかわらず、年齢が上昇しても賃金はほぼ横ばい。
- 特に大企業において、正社員と正社員以外の賃金カーブの差が大きい。

## 【企業規模1000人以上】

## 【企業規模5～9人】



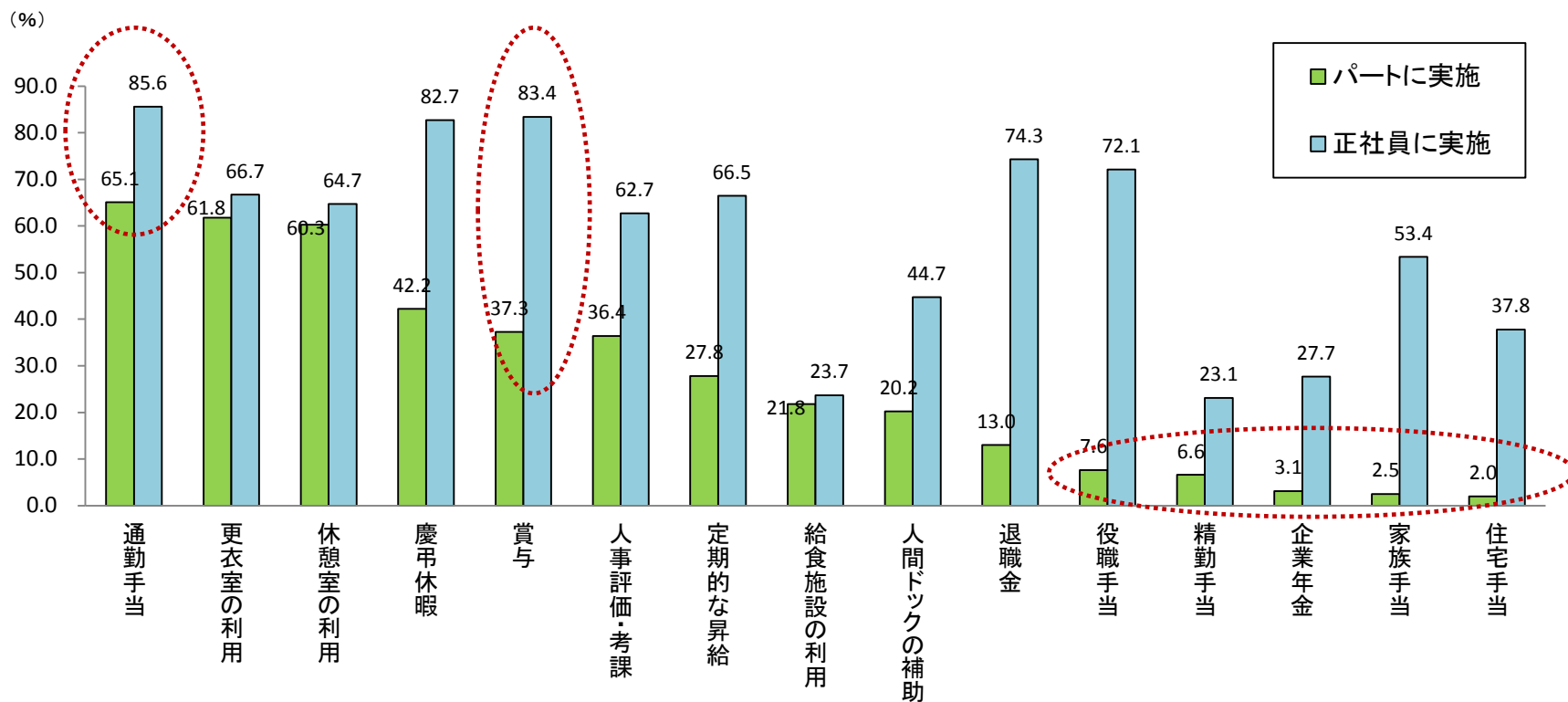
(資料出所) 厚生労働省「平成27年賃金構造基本統計調査」

- (注) 1) 賃金は、調査年の6月分の所定内給与額  
 2) 「正社員・正職員」は、事業所において正社員・正職員とする者  
 3) 「正社員・正職員以外」は事業所において「正社員・正職員」以外とする者  
 4) 一般労働者(正社員・正職員)の賃金は、6月分の「所定内給与額」を6月の「所定内実労働時間数」で除した値

# パートタイム労働者に対する各種手当等の支給状況

○ 正社員とパートの両方を雇用している事業所において、正社員に各種手当等を支給している事業所の割合は、パートと比較して高くなっている。

手当等、各種制度の実施状況及び福利厚生施設の利用状況別事業所割合  
(正社員とパートの両方を雇用している事業所=100)



※複数回答

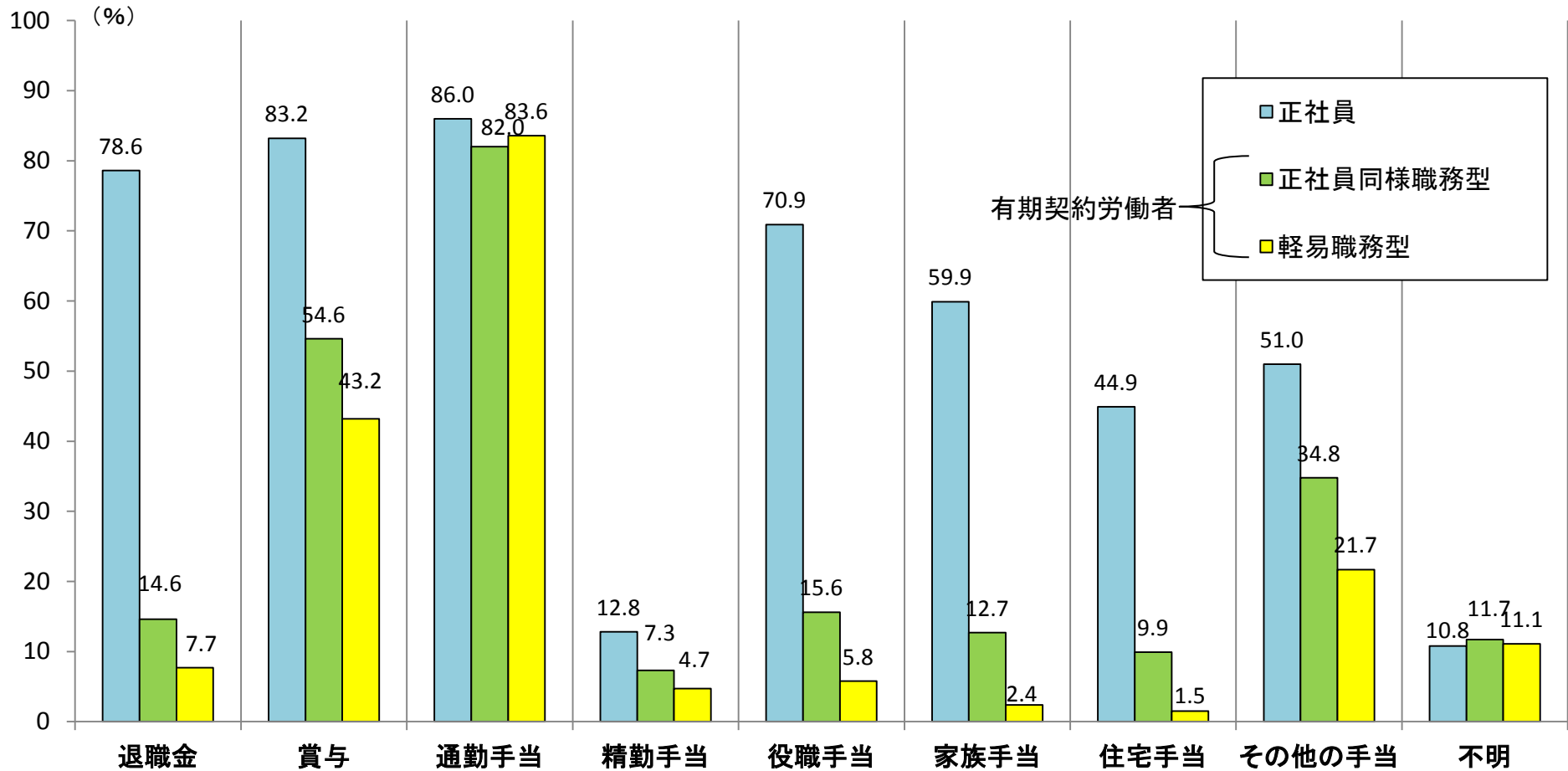
(資料出所) 厚生労働省「パートタイム労働者総合実態調査(事業所調査)」(平成23年)

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

2) 上記「手当等、各種制度の実施状況及び福利厚生施設の利用状況」は、各項目ごとに回答のあった事業所について集計。

# 有期契約労働者に対する各種手当等の支給状況

○ 通勤手当は、雇用形態が無期か有期かにかかわらず約8割の事業所で支給されているが、通勤手当以外の各種手当は、正社員にのみ支給されている場合が多い。



(資料出所) 厚生労働省「平成23年有期労働契約に関する実態調査(事業所調査)」第29表

注) (1) 有期契約労働者: 常用労働者のうち、3ヶ月、1年など期間を定めた契約で雇用されている者。ただし、日々又は1ヶ月未満の期間を定めて雇用されている者で、平成23年5月及び6月のいずれか又は両月に18日未満しか雇用されていなかった者は除く。また、派遣元事業所においては、他の事業所へ派遣している有期契約の派遣労働者を含む。

(2) 正社員同様職務型: 正社員と同様の職務に従事している有期契約労働者

(3) 軽易職務型: 正社員よりも軽易な職務に従事している有期契約労働者(同じ業務でも責任が軽い場合や業務内容が単純であるなどの場合はこれに該当)



# 同一労働同一賃金に関する現行制度

- 「同一労働同一賃金」は、一般に、同じ労働に対して同じ賃金を支払うべきという考え方。  
(なお、EU諸国においては、性別・人種などの個人の意志・努力で変えられない属性等を理由とする差別的取扱いを禁止する原則として確立してきた概念。)
- 日本における「同一労働同一賃金」に関する法制度の中心的な規定は、以下の2種類。

	いわゆる「均等待遇」に関する規定	いわゆる「均衡待遇」に関する主な規定
根拠規定	パートタイム労働法第9条	パートタイム労働法第8条 労働契約法第20条
対象労働者	<b>通常の労働者と同じ(※)のパートタイム労働者</b> (※職務内容(=業務内容・責任の程度)、人材活用の仕組み(=職務内容・配置の変更範囲)及び運用が通常の労働者と同じ) <b>【約32万人程度】</b>	<b>すべてのパートタイム労働者／有期契約労働者</b> <b>【約943万人(パートタイム労働者)程度(※1)／約1485万人(有期契約労働者)程度(※2)】</b>
禁止内容	待遇について(通常労働者と比較し)、 <b>差別的取扱いをしてはならない</b>	通常労働者との <b>待遇の相違は、職務内容(=業務内容・責任の程度)、人材活用の仕組み(=職務内容・配置の変更範囲)及び運用その他の事情を考慮して、不合理であってはならない。</b>
運用	司法判断の根拠法規となり得る。 行政指導の対象でもある	司法判断の根拠法規となり得る。 行政指導の対象ではない

適用

適用

通常の労働者(正社員)と  
同じ

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

通常の労働者(正社員)と  
異なる

# 均等・均衡待遇に関する規定の全体像 ①

## 雇用形態

## 規定の内容

### パートタイム労働者

○短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律(平成5年法律第76号)  
※行政による助言・指導等を規定する法律

#### 【労働条件の明示】(第6条)

- ・ 「昇給の有無」、「退職手当の有無」、「賞与の有無」、「相談窓口」の4つの事項について、文書の交付などにより、雇入れ後速やかに短時間労働者に明示(義務)
- ※ 上記のほか、労働基準法第15条の規定に基づき、「契約期間」「有期労働契約を更新する場合の基準」「仕事をする場所と仕事の内容」「始業・終業の時刻や所定時間外労働の有無、休憩・休日・休暇」「賃金」「退職に関する事項」などについて、文書で明示することが義務付けられている。(労働者全体。後述)

#### 【待遇の原則】(均衡待遇・第8条)

- ・ ①職務内容、②人材活用の仕組み(運用)、③その他の事情を考慮し、不合理な相違は不可
- ※ 具体的には、①~③を考慮して、個々の労働条件ごとに司法判断

#### 【均等待遇】(第9条)

- ・ 以下が通常の労働者と同一の短時間労働者は全ての待遇につき差別的取扱いを禁止
- ① 職務内容(業務・責任)
- ② 人材活用の仕組み(運用) (配置変更の範囲等)

#### 【賃金】(第10条)

- ・ 職務の内容に密接に関連して支払われる賃金(基本給、賞与、役付手当等)について、通常の労働者との均衡を考慮しつつ、短時間労働者の職務内容、能力、経験等を勘案し、決定(努力義務)

#### 【教育訓練】(第11条)

- ・ 職務の遂行に必要な能力を付与するための教育訓練について、通常の労働者と同一の職務内容の短時間労働者に対しても実施(義務)(第1項)
- ・ 第1項に規定する教育訓練以外の教育訓練(キャリアアップのための訓練等)について、通常の労働者との均衡を考慮しつつ、短時間労働者の職務内容、能力、経験等に応じ、実施(努力義務)(第2項)

#### 【福利厚生施設】(第12条)

- ・ 通常の労働者に対して利用の機会を与える福利厚生施設であって健康の保持又は業務の円滑な遂行に資するもの(省令で給食施設、休憩室、更衣室を規定)については、短時間労働者に対しても利用の機会を与えるよう配慮(配慮義務)

#### 【事業主が講ずる措置の内容等の説明】(第14条)

- ・ 雇入れ後速やかに、雇用管理の改善措置(第9条から第12条までの措置等)の内容について、短時間労働者に説明(義務)(第1項)
- ・ 短時間労働者から求められた場合に、雇用管理の改善措置(第6条、第9条から第12条までの措置等)の決定に当たり考慮した事項について、短時間労働者に説明(義務)(第2項)

## 均等・均衡待遇に関する規定の全体像 ②

### 有期雇用労働者

○労働契約法(平成19年法律第128号)  
※純粋な民事法規

#### 【不合理な労働条件の相違の禁止】(均衡待遇・第20条)

- ・ ①職務内容、②人材活用の仕組み(運用)、③その他の事情を考慮し、不合理な相違は不可
- ※ 具体的には、①~③を考慮して、個々の労働条件ごとに司法判断

### 派遣労働者

○労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律(昭和60年法律第88号)  
※行政による助言・指導等を規定する法律

#### 【派遣元に係る規定】

- ・ 賃金決定等の際に考慮した内容について派遣労働者に説明(義務)(第31条の2第2項)
- ・ 派遣先の労働者との均衡を考慮しつつ、同種の業務に従事する一般の労働者の賃金水準や、派遣労働者の職務の内容、成果、意欲、能力、経験等を勘案し、賃金を決定(配慮義務)(第30条の3第1項)
- ・ 派遣先の労働者との均衡を考慮し、教育訓練、福利厚生その他必要な措置を実施(配慮義務)(第30条の3第2項)
- ※ 短時間労働者及び有期雇用労働者の場合のような司法判断の根拠条文は整備されていない。

#### 【派遣先に係る規定】

- ・ 派遣労働者に関して、賃金水準の情報提供等、教育訓練の実施、福利厚生施設の利用について配慮(配慮義務)(第40条第2項、第3項、第5項)

### (参考)労働基準・契約一般に関する規定

労働基準法第15条(昭和22年法律第49号)

#### 【労働条件の明示】(第15条)

- ・ 「契約期間」「有期労働契約を更新する場合の基準」「仕事をする場所と仕事の内容」「始業・終業の時刻や所定時間外労働の有無、休憩・休日・休暇」「賃金」「退職に関する事項」などについて、文書で明示(義務)(第1項)

労働契約法(平成19年法律第128号)

#### 【労働契約の原則】(第3条)

- ・ 労働契約は、労働者及び使用者が対等の立場における合意に基づいて締結し、又は変更すべきものとする(第1項)
- ・ 労働契約は、労働者及び使用者が仕事と生活の調和にも配慮しつつ締結し、又は変更すべきものとする(第3項)

#### 【労働契約内容の理解の促進】(第4条)

- ・ 使用者は労働者に提示する労働条件及び労働契約の内容について労働者の理解を深めるようにする(第1項)
- ・ 労働者及び使用者は、労働契約の内容について、できる限り書面で確認する(第2項)

# 関連法律の主な改正経緯について

## 【パート】パートタイム労働法 (平成5年法律第76号)(6月公布、同年12月施行)

- 平成19年**(同年6月公布、20年4月施行)
- ◇ **差別的取扱いの禁止**を規定(≒現第9条)
  - ◇ 賃金、教育訓練、福利厚生施設に係る努力義務等(現第10条～第12条)、正社員への転換推進措置(現第13条)を規定
  - ◇ 上記の措置の決定に当たり考慮した事項について、労働者から求められた場合における事業主の説明義務を規定(現第14条第2項)

- 平成26年**(同年4月公布、27年4月施行)
- ◇ **差別的取扱いの禁止について、対象範囲を拡大**(無期要件を削除)
  - ◇ パートであることを理由とする**不合理な待遇の相違の禁止**を規定(第8条)
  - ◇ 第9条から第13条までの措置の内容について、雇入れ時の**事業主の説明義務**を規定(第14条1項)

## 【有期】労働契約法 (平成19年法律第128号)(12月公布、翌20年3月施行)

- 平成24年**(同年8月公布)
- ◇ 同一の使用者との間で、有期労働契約が通算5年を超えて反復更新されたときに、労働者の申込みにより無期労働契約に転換できる「無期転換ルール」の創設(第18条、25年4月施行)
  - ◇ 最高裁判例で確立した「雇止め法理」の法定化(第19条、24年8月施行)
  - ◇ 労働契約の**期間**の定めのあることによる**不合理な労働条件の禁止**を創設(第20条、25年4月施行)

## 【派遣】労働者派遣法 (昭和60年法律第88号)(7月公布、翌61年7月施行)

- 平成24年**(同年4月公布、10月施行)
- ◇ 派遣先の労働者との**均衡を考慮しつつ、一般の労働者の賃金水準や、派遣労働者の職務の内容、成果、意欲、能力、経験等を勘案し、賃金を決定する派遣元の配慮義務**を規定(第30条の3第1項)
  - ◇ 派遣先の労働者との**均衡を考慮し、教育訓練、福利厚生**その他必要な措置を実施する派遣元の**配慮義務**を規定(第30条の3第2項)

- 平成27年改正**(同年9月公布・施行)
- ◇ 雇用安定措置(第30条)やキャリアアップ措置(第30条の2)の義務づけ
  - ◇ 賃金決定等の際に考慮した内容について**派遣元の説明義務**を規定(第31条の2第2項)
  - ◇ **賃金水準の情報提供等に係る派遣先の配慮義務**を規定(努力義務からの格上げ。第40条第5項)
  - ◇ **教育訓練・福利厚生施設に係る派遣先の配慮義務**を規定(第40条第2項、第3項)

## ○平成28年6月2日 閣議決定「ニッポン一億総活躍プラン」(抜粋)

### 2. 一億総活躍社会の実現に向けた横断的課題である働き方改革の方向

(同一労働同一賃金の実現など非正規雇用の待遇改善)

女性や若者などの多様で柔軟な働き方の選択を広げるためには、我が国の労働者の約4割を占める非正規雇用労働者の待遇改善は、待ったなしの重要課題である。

我が国の非正規雇用労働者については、例えば、女性では、結婚・子育てなどもあり、30代半ば以降、自ら非正規雇用を選択している人が多いことが労働力調査から確認できるほか、パートタイム労働者の賃金水準は、欧州諸国においては正規労働者に比べ2割低い状況であるが、我が国では4割低くなっている。

再チャレンジ可能な社会をつくるためにも、正規か、非正規かといった雇用の形態にかかわらず均等・均衡待遇を確保する。そして、同一労働同一賃金の実現に踏み込む。

同一労働同一賃金の実現に向けて、我が国の雇用慣行には十分に留意しつつ、躊躇なく法改正の準備を進める。労働契約法、パートタイム労働法、労働者派遣法の的確な運用を図るため、どのような待遇差が合理的であるかまたは不合理であるかを事例等で示すガイドラインを策定する。できない理由はいくらでも挙げることができる。大切なことは、どうやったら実現できるかであり、ここに意識を集中する。非正規という言葉無くす決意で臨む。

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

これらにより、正規労働者と非正規雇用労働者の賃金差について、欧州諸国に遜色のない水準を目指す。

希望出生率  
1.8の実現

希望どおりの人数の出産・子育て(仕事と育児が両立できる環境整備)

⑧ 働き方改革の推進(その1) ※「介護離職ゼロの実現」⑤再掲

【国民生活における課題】

<非正規雇用>

非正規雇用は、増加傾向が続いている。

・1984年604万人⇒2005年1634万人⇒2015年1980万人

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

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

欧州各国に比して、正規労働者と非正規労働者の賃金格差が大きい。

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

【今後の対応の方向性】

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

【具体的な施策】

(非正規雇用労働者の待遇改善)

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

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

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

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

年度	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度	2026年度以降	指標
施策													
同一労働同一賃金の実現など非正規雇用労働者の待遇改善		ガイドラインの策定・運用 制度の検討、法案提出			ガイドラインの運用 新制度の施行								フルタイムに対するパートタイムの賃金割合： 2014年58.6% ⇒欧州諸国に遜色のない水準を目指す
		キャリアアップ助成金の活用促進、非正規雇用労働者の能力開発機会 の充実、業界団体等に対する待遇改善の要請、無期転換ルールの周知 等による非正規雇用労働者の正社員転換・待遇改善の推進										不本意非正規雇用労働者の割合： 2014年18.1% ⇒2020年10%以下	
							「正社員転換・待遇改善実現プラン」の目標の達成状況等を 踏まえた取組の更なる強化						
							平成24年改正労働契約法の 附則に基づく検討						

### ③ 參考資料

---

# 雇用形態の違いによる賃金等格差をめくり争われた主な裁判例①

## 丸子警報器事件 (平成8年長野地裁判決) <パートタイム労働法第8条・第9条、労働契約法第20条の規定がない時期の判決>

事案概要	原告の勤務実態	裁判所の判断
<p>原告（臨時社員）が、正社員と勤務時間も勤務日数も変わらず同じ仕事をしてきたにもかかわらず不当な賃金差別により損害を受けたとし、同一（価値）労働同一賃金の原則という公序良俗に反するなどとして、被告会社に対し、賃金差額相当額などの損害賠償を請求した。</p>	<p><b>有期契約のパート労働者（契約は反復更新）</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 2か月の契約を反復更新することにより継続して雇用。勤続年数は25年を超える者もいた。</li> <li>・ 所定労働時間は正社員より短い（15分）が、通常、15分間の残業しており、<u>実労働時間は正社員と同じ。業務内容、勤務日数も正社員と同じ。</u></li> </ul> <p>○賃金は、<u>正社員の基本給は年功序列である一方、臨時社員の基本給は勤続年数による昇給はほとんどなく、勤続25年の社員では、正社員の賃金を100とすると臨時社員の賃金は66.3となっていた。</u></p>	<p><b>【原告一部勝訴】</b> ※東京高裁で和解成立</p> <p>①「同一（価値）労働同一賃金の原則が、労働関係を規律する一般的な法規範として存在していると認めることはできない」とした上で、</p> <p>②賃金格差について、「同一（価値）労働同一賃金の原則の基礎にある均等待遇の理念は、賃金格差の違法性判断において、ひとつの重要な判断要素として考慮されるべきものであって、<u>その理念に反する賃金格差は、使用者に許された裁量の範囲を逸脱したものと</u>して、<u>公序良俗違反の違法を招来する</u>場合がある」とし、職務の内容等の実態から、臨時社員と正社員の同一性を比較し、臨時職員の賃金が、「原告らの賃金が、<u>同じ勤務年数の女性正社員の8割以下となるときは、許容される賃金格差の範囲を明らかに越え、その限度において被告の裁量が公序良俗違反として違法となると判断すべきである。</u>」とした。</p>

## 日本郵便逓送事件 (平成14年大阪地裁判決) <パートタイム労働法第8条・第9条、労働契約法第20条の規定がない時期の判決>

事案概要	原告の勤務実態	裁判所の判断
<p>原告（期間臨時社員）が正社員と同一の労働をしているにもかかわらず、被告会社が、原告に正社員と同一の賃金を支払わないのは、同一労働同一賃金の原則に反し公序良俗違反であり、不法行為に該当するとして、正社員との賃金差額相当額の損害賠償を請求した。</p>	<p><b>有期契約のパート労働者（契約は反復更新）</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 3か月の雇用契約を反復更新。通算勤続年数が8年に及ぶ者もいた。</li> <li>・ <u>実働労働時間は正社員より短く（45分）、職務の内容は正社員と同じ業務に従事。</u></li> </ul> <p>○賃金については、<u>正社員と比べて平均賃金日額が6割程度であることや、各種手当が支払われないなど差があった。</u></p>	<p><b>【原告敗訴】</b></p> <p>①賃金など労働者の労働条件については、労働基準法等の法規に反しない限りは、当事者間の合意によって定まるものであり、長期雇用労働者と短期雇用労働者とは、雇用形態が異なり賃金制度も異なるが、これを必ずしも不合理ということはず、</p> <p>②同一労働同一賃金の原則が一般的な法規範として存在しているとはいいがたく、一般に、<u>期間雇用の臨時従業員について、これを正社員と異なる賃金体系によって雇用することは、正社員と同様の労働を求める場合であっても、契約自由の範疇であり、何ら違法ではないとした。</u></p>



# 雇用形態の違いによる賃金等格差をめくり争われた主な裁判例②

## 京都市女性協会事件（平成21年大阪高裁判決）

<パートタイム労働法第9条（現行。いわゆる均等待遇）の規定があり、同法第8条（現行。いわゆる均衡待遇）・労働契約法第20条の規定がない時期の判決>

事案概要	原告の勤務実態	裁判所の判断
原告（嘱託職員）が、一般職員と同一の労働をしているにもかかわらず、一般職員の賃金よりも低い嘱託職員の賃金しか支給しなかったことが、同一（価値）労働同一賃金の原則等に違反するとして、不法行為に基づく損害賠償等を請求した。	<p><b>有期契約のパート労働者（契約は反復更新）</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・1年の雇用期間を反復更新することにより、3年間雇用されていた。</li> <li>・実労働時間は業務内容（相談業務等）が同じ一般社員に比べ短い（週35時間契約）</li> <li>・一般職員である相談員はいなかった。</li> <li>・当初予定されていた相談業務以外にも従事しており、実質一般職員と同様の業務を行っていた。（原告主張）</li> </ul> <p>○賃金・手当について差があった。 ※一般職員と計375万円余りの差（原告主張）</p>	<p><b>【原告敗訴】</b> ※最高裁で確定</p> <p>○同一（価値）労働同一賃金の原則については、一般的な法規範として認めるべき根拠はなく、これに基づくところの公序があるとも考えられない。</p> <p>○一方、パート法改正や労契法の規定を踏まえると、同一（価値）労働であるにもかかわらず、<u>当該事業所における慣行や就業の実態を考慮しても許容できないほど著しい賃金格差が生じている場合には、均衡の理念に基づく公序違反として不法行為が成立する余地がある</u>という一般論を提示しつつ、結論としては救済を否定した（労働の同一（価値）性を否定した）。</p>

## ニヤクコーポレーション事件（平成25年大分地裁判決）

<パートタイム労働法第9条、労働契約法第20条の規定があり、パート労働法第8条の規定がない時期の判決>

事案概要	原告の勤務実態	裁判所の判断
原告（準社員）が、正社員と準社員の待遇の差（賞与額・休日等）はパートタイム労働法第8条1項（当時。現在の同法第9条）に違反する差別的取扱いであるとして、不法行為に基づき、賞与の差額等の損害賠償を請求した。	<p><b>有期契約のパート労働者（契約は反復更新）</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・原告（準社員（正社員の所定労働時間は8時間に対し、準社員は7時間））は、1年の雇用契約を反復更新することにより、約7年継続して雇用。</li> <li>・正社員と同じ業務に従事しており、人材活用の仕組みも正社員と同じ（※）。</li> </ul> <p>※ 就業規則には正社員について転勤・出向を命ずることがある旨の規定があり、準社員には転勤・出向を命ずることはない定められていたが、実際には、正社員の転勤・出向も数が少なく、過去10年においては管内では転勤・出向はなかった。</p> <p>○待遇においては、準社員は正社員と比べて賞与額が年間40万円低く、休日が年間31日少ないなど差があった。</p>	<p><b>【原告一部勝訴】</b> ※福岡高裁で和解成立</p> <p>○（同一労働同一賃金の原則を一般的な法規範として認めるべきかについては言及がなく）原告は、<u>パートタイム労働法第8条（現第9条）1項の「通常の労働者と同視すべき短時間労働者」に該当すると認められ、同項に違反するとし、損害賠償請求を認めた。</u></p>

（注）平成24年改正後の労働契約法をめぐる裁判は、何件か争われているが、判決が確定したものはない。

## ■ 目的（第1条）

- 近年、雇用形態が多様化する中で、雇用形態により労働者の待遇や雇用の安定性について格差が存在し、それが社会における格差の固定化につながることを懸念されていることに鑑み、それらの状況を是正するため、労働者の職務に応じた待遇の確保等のための施策に関し、基本理念を定め、国の責務等を明らかにするとともに、労働者の雇用形態による職務及び待遇の相違の実態、雇用形態の転換の状況等に関する調査研究等について定めることにより、労働者の職務に応じた待遇の確保等のための施策を重点的に推進し、もって労働者がその雇用形態にかかわらず充実した職業生活を営むことができる社会の実現に資することを目的とする。

## ■ 基本理念（第2条）、国の責務等（第3条）

## ■ 法制上の措置等（第4条）

- 政府は、労働者の職務に応じた待遇の確保等のための施策を実施するため、必要な法制上、財政上又は税制上の措置その他の措置を講ずる。

## ■ 調査研究（第5条）

- 国は、i 労働者の雇用形態の実態、ii 労働者の雇用形態による職務の相違及び賃金、教育訓練、福利厚生、その他の待遇の相違の実態、iii 労働者の雇用形態の転換の状況、iv 職場における雇用形態による職務の分担及び管理的地位への登用の状況について調査研究を行う。
- 国は、上記iiiについて調査研究を行うに当たっては、通常の労働者以外の労働者が通常の労働者への転換を希望する場合における処遇その他の取扱いの実態、当該転換を妨げている要因等について重点的に行う。

## ■ 職務に応じた待遇の確保（第6条）

- 国は、雇用形態の異なる労働者についてもその待遇の相違が不合理なものとならないようにするため、事業主が行う**通常の労働者及び通常の労働者以外の労働者の待遇に係る制度の共通化の推進**その他の必要な施策を講ずる。
- 政府は、派遣労働者の置かれている状況に鑑み、**派遣労働者について**、派遣元事業主及び派遣先に対し、派遣労働者の賃金の決定、教育訓練の実施、福利厚生施設の利用その他の待遇についての規制等の措置を講ずることにより、派遣先に雇用される労働者との間においてその業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度その他の事情に応じた**均等な待遇及び均衡のとれた待遇の実現を図るものとし、この法律の施行後、3年以内に法制上の措置を含む必要な措置を講ずる**とともに、当該措置の実施状況を勘案し、必要があると認めるときは、所要の措置を講ずる。

## ■ 雇用環境の整備（第7条）

- 国は、労働者が意欲及び能力に応じて希望する雇用形態により就労することが不当に妨げられることのないよう、労働者の就業形態の設定、採用及び管理的地位への登用等の雇用管理の方法の多様化の推進その他雇用環境の整備のために必要な施策を講ずる。また、施策を講ずるに当たっては、通常の労働者以外の労働者の雇用管理の改善及び通常の労働者以外の労働者から通常の労働者への転換が促進されるよう必要な配慮を行う。

## ■ 教育の推進（第8条）

- 国は、国民が職業生活設計の重要性について理解を深めるとともに、労働者が主体的に職業生活設計を行い、自らの選択に応じ充実した職業生活を営むことができるよう、職業生活設計についての教育の推進その他必要な施策を講ずる。