

第1部
諸外国の非正規労働者の処遇の実態
に関する比較（総論）

第1部 諸外国の非正規労働者の処遇の実態に関する比較（総論）

はじめに

本調査は、EU 及びドイツ、フランス、イギリス、韓国、アメリカを対象に、非正規（パート・有期・派遣）労働者の処遇ないし格差是正に関する法制度を既存の研究を踏まえつつ整理すると共に、これらの非正規労働者の実態について、5カ国の現地調査を通じて明らかにすることを課題とした。

実態調査の目的は、非正規労働者の処遇に関する各国の法的な枠組みを前提として、雇用形態の違いを理由とする格差について、どのような場合に格差が正当化され、どのような場合に問題となるのか、また問題が生じた場合の履行確保や紛争処理の実態がどのようなになっているのか、こうした点を現地ヒアリングによって明らかにすることとした。ヒアリング先は、業界団体、政府機関、企業、労働組合、専門家等である。

以下では、まず、EU 及び各国における非正規雇用の格差是正規制と非正規雇用の概念及び実情を概観する。次に、非正規雇用に関する格差是正規制の運用の実情を、比較対象者の判定方法、格差の正当化事由、格差是正規制の実効性確保制度等の検討を通じて明らかにする。さらに格差是正規制の実際の機能を他の格差解消施策との関係を視野に入れて検討する。最後に、諸外国における非正規雇用の格差是正規制と実情が示唆するものについて若干の考察を加える。

なお、第2部の各論における検討は、各国の法制度や非正規雇用の位置づけに相違が見られることから、より正確な描写を行うために、あえて統一的基準での叙述とはしていない。各国の制度や実情を通覧するために、前提となる事項、パートタイム労働、有期契約労働、派遣労働に関するEU 及び対象5カ国の【資料】非正規労働者の処遇に関する比較表を作成しているので、第2部の各論と併せて参照されたい。

1. 諸外国における非正規雇用の格差是正規制と非正規雇用の概念及び実情

非正規労働者の処遇改善に関する制度とその実態の大局的状況把握のために、まず、EU レベルで非正規雇用（パート労働・有期労働・派遣労働）について処遇改善のための指令を制定しているEU 法、及びこれにしたがって国内法を整備しているEU 加盟国（ドイツ、フランス、イギリス）[(1)]、欧州諸国の法制も参考に日本に先んじて非正規労働者の格差是正規制を導入した韓国 [(2)]、そして非正規雇用の処遇改善のための特段の法規制を持たず、この問題は基本的に市場調整に委ねているアメリカ [(3)] の3つに整理して検討を行う。

なお非正規雇用の処遇改善問題の検討にあたっては、そもそも、いかなる雇用形態が非正規雇用と位置づけられるのかが問題となるが、非正規雇用の定義ないし把握には国による違いが見られる。また、この問題に対処するための規制をめぐる議論においては、均等待遇、

均衡待遇、同一労働同一賃金、不利益取扱い禁止等の多様な概念も用いられている。こうした諸概念が論者によって様々に用いられていることも、政策論における混迷を招いている一因とも思われる。当機構では、2011年の「雇用形態による均等処遇についての研究会報告書¹⁾」において、これらの諸概念の整理を行ったところであるが、近時 EU 諸国の状況を範にとって、「同一労働同一賃金原則」論が注目を集めているので、ここでも改めて検討しておきたい。また、EU 諸国の規制の実情を理解するためには、集团的労使関係制度や賃金・労働条件決定の仕組みや運用の実情等、非正規雇用の格差是正規制の背景事情を踏まえておく必要がある。これらの点についても、全体の検討に関わることであるので、EU 法及び EU 加盟国の規制の前提事項 [(1) ア] として検討しておく。

なお、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に基づく格差を指して「雇用形態差別」ということも少なくない。本稿でも、読者のイメージのしやすさを重視して、正規・非正規の処遇格差問題を指す場合に、この表現を用いることがある。

(1) EU 諸国における非正規雇用の格差是正規制と非正規雇用概念・実情

ア. EU 法及び EU 加盟国の規制の前提事項

(ア) 3つの非正規雇用（パート・有期・派遣）概念とEU指令

非正規雇用とは、正規雇用に非ざる雇用であるので、正規雇用（労働者）の定義によって非正規雇用（労働者）の概念も定まる。法規制の観点から見ると、国際的に標準的な理解では、正規雇用（国際的な議論では標準的雇用 *standard employment* ないし典型雇用 *typical employment* と呼ばれる）とは、フルタイムで、無期契約で、使用者に直接雇用されることを指す。したがって、これらの 3つの要素の 1つを欠く雇用が非正規雇用（非標準的雇用 *non-standard employment* ないし非典型雇用 *atypical employment*）と把握されることになる。そこで、フルタイム労働者に対してパートタイム労働者、無期契約労働者に対して有期契約労働者、直接雇用労働者に対して、間接雇用たる派遣労働者が非正規雇用と位置づけられる²⁾。

EU では、このような 3種類の非正規雇用の理解に対応して、1997年 EU パートタイム労

¹ http://www.jil.go.jp/press/documents/20110714_02.pdf

² もっとも、国際的に確立した定義があるわけでもないので、これら3つの非典型雇用に別の形態が加えられることもある。例えば、ILO, *Non-Standard Forms of Employment: Report for discussion at the Meeting of Experts on Non-Standard Forms of Employment (Geneva, 16–19 February 2015)* は、非標準的雇用形態についての公式の定義はないとし、当該報告書では、有期、派遣、パートの他に、不明瞭雇用関係 (*ambiguous employment relationship*) を非標準的雇用とするとしている。また、後述するように、EU 加盟国においても、非正規雇用の把握には相違が見られる。例えば、フランスでは無期雇用か有期雇用かが正規・非正規の区別の最も重要な基準と解されており、パートタイム労働者は、無期契約で雇用される限りは、一般に非正規雇用とは把握されていない。イギリスでは、日本で想定する不安定・低処遇の雇用問題は、正規・非正規雇用の区別より、労働法の保護の及ぶ労働者 (*employee*) なのか (パートや有期でも労働者であれば保護が及ぶ)、労働法の保護が及ばない (労働者以外の) 就業者 (*worker*) なのかの区別がより重要視されている。また、日本でもそうであるが、法的な非正規雇用の把握と、実務における把握には、しばしばズレがありうる点にも留意すべきであろう。

働指令、1999年EU有期労働指令、2008年EU派遣労働指令が採択されている。そしてこれら3指令はいずれも、非正規雇用（パート・有期・派遣労働）と正規雇用（フルタイム労働者・常用労働者・派遣先の直接雇用労働者）との非差別（non-discrimination）原則ないし均等待遇（equal treatment）原則を定めている（第1章では両者を総称して「均等待遇原則」と呼んでいる）。

これら均等待遇原則についての規制は、「パートタイム／有期であるというだけの理由では、比較可能なフルタイム／常用よりも不利な取扱いを受けない」、「同一職務に派遣先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」という規定ぶりである。つまり、正規労働者と比較して、客観的な理由なく、雇用形態を理由とする不利益取扱いを禁止する規制といえる。人権に基づく一般的な差別禁止規制が有利にも不利にも異別取扱いを禁止する両面的規制を行っていることと比較すると、非正規を理由とする不利な取扱いのみを禁止している片面的規制といえる。その意味では、EU指令の均等待遇原則とは「不利益取扱い禁止規制」というのがその実態を示すものといえよう³。

EU加盟国は、上記3指令で定められた目的を達成するために、国内法を整備する義務を負う。パートタイム労働指令、有期労働指令では、非差別（不利益取扱い禁止）原則を例外なく適用することを求めている。これに対して、派遣労働指令は、労働協約等によって、均等待遇原則の適用除外を定めることを認めている。

（イ）「同一労働同一賃金」という概念について

EU運営条約は、性別に関しては同一価値労働に対する男女同一賃金原則を規定している。これはもともと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目的で設けられたものであるが、その後、職務評価における男女差別が指摘される中、性差別排除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べきという原則に展開してきたものである。また、性差別に関しては、男女同一労働同一賃金について、判例上、間接差別禁止法理が確立しており、賃金以外の雇用・労働条件については、指令改正により間接差別が禁止されている。

性別のほか、EUでは、累次の指令により、人種、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が禁止されている。これら人権保障型差別禁止法制では、直接差別のみならず間接差別も禁止されている。

これに対して、現在のところEU法では、非正規雇用などの雇用形態に由来する差別については、差別禁止法制ではなく、不利益取扱い禁止法制がとられている。また、パート指令、有期指令における「比較対象者」は、「同一／類似の労働／職業に従事する」者であり、人権保障型差別禁止法制のような間接差別概念は含まれていない。

³ この点については労働政策研究・研修機構『雇用形態による均等処遇についての研究会報告書』III および24頁以下参照。

EU加盟国を見ると、フランスにおいては、判例によって当初の男女同一労働同一賃金（à travail égal, salaire égal）原則が、異性間のみならず同性間を含むすべての労働者間の報酬にも適用されるルールと解する立場が形成され、平等取扱い（égalité de traitement）原則と互換的に、つまり平等取扱い原則と同義に使われ、雇用形態差別をも包摂する概念として用いられているようである⁴。しかし、ドイツやイギリスでは差別禁止法理としての同一労働同一賃金原則は男女差別禁止規制における賃金差別の文脈では広く用いられるが、雇用形態差別に適用される原則として一般に用いられているわけではない。

なお、フランスで同一労働同一賃金原則が、各種の差別規制の根底にある平等取扱い原則と同義に議論されていることと類似する議論がドイツにも見られる。すなわち、ドイツでは古くから判例により「労働法上の平等取扱い原則（*arbeitsrechtlicher Gleichbehandlungsgrundsatz*）」が確立されている。この原則は、各種差別禁止規制に通底する、個別的労働関係法全般に妥当する基本的な原理と考えられている。しかし、この規範は、使用者が法的義務を負っていないにもかかわらず任意に給付を行う場面について発展確立した法理であり、当事者間に異なる合意があれば、その私的自治が優越する任意的な規範にとどまる⁵。したがって、差別禁止法理のように私的自治に優越する強行的効力をもつ規範ではない。使用者の恣意的な異別取扱いに対して平等取扱いを要請する一般法理が存在することは重要である。しかし、その一般法理の法的効果は、集团的・個別的合意がない場合に介入するにとどまるものであり、これを人権に基づく差別禁止規制と同視することはできない。平等取扱いという共通の理念に発した規制であっても、それぞれの規制事由・規制対象に応じて、どのような効果を与えるべきなのかを、契約自治・集团的労使自治との適切な調整という視点も踏まえつつ慎重に検討することが肝要であろう。

なお、「同一労働同一賃金」論においても、すでに認識されていることであるが、この原則は賃金を対象とした規範であり、賃金以外の処遇が対象の外に置かれてしまう問題、同一賃金という効果が同一労働を前提とすることから、同一労働の要件充足が困難な状況では救済範囲が限定される問題、また、労働（職務内容）と直接的関連性のない給付などについて、労働が同一でないことから規制対象外となる問題などがある。したがって、非正規雇用の処遇改善全般を論ずるに当たっては、これらの点に留意すべきことはいうまでもない。

（ウ）EU諸国における雇用形態差別規制の背景

EUにおける雇用形態差別規制の実際の機能を理解するには、欧州各国における賃金規制

⁴ 第2部第3章フランス注36。

⁵ BAG vom 4.5.1962, AP Nr. 32 zu §242 BGB Gleichbehandlung; Preis, Arbeitsrecht (4. Aufl.), S. 440ff. (2012); Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht (16. Aufl., 2016), BGB§611 Vertragstypische Pflichten beim Dienstvertrag (Preis). ドイツの労働法上の平等取扱い原則に関する邦語文献として、蛭原典子「ドイツ労働法における平等取扱い原則（1～3・完）」立命館法学 260号 552頁、261号 872頁、262号 1139頁（1998年）、島田裕子「平等な賃金支払の法理—ドイツにおける労働法上の平等取扱い原則を手掛かりとして—」日本労働法学会誌 122号 151頁（2013年）等参照。

の実態を踏まえておく必要がある。すなわち、フランス、ドイツをはじめとする大陸欧州諸国においては、産業別労働協約などの企業横断的な労働条件決定システムが存在し、産業別労働協約における職務格付けがなされていることが前提となっている。労働協約上の格付けが定まれば、正規・非正規の雇用形態の相違にかかわらず、その格付けの協約賃金が当然に支払われることになる。つまり、基本給に相当する賃金については、非組合員を含めて広く適用される労働協約⁶による賃金規制によって、正規・非正規の格差は実際にはほとんど問題とならない。学歴や資格等、職務遂行能力に関わる諸要素は協約賃金における賃金格付けにあたってすでに考慮されている。その結果、これらの諸要素による賃金格差は、格付けの相違となるため、雇用形態差別の問題とは捉えられないことになる。正規・非正規の処遇格差が問題となるのは、基本給以外の種々の手当や福利厚生施設の利用に関する場面が中心となっている。

これに対して、イギリスにおいては、大陸欧州諸国とは異なり、産業横断的な賃金規制や資格制度は存在しない。その結果、組織率や協約適用率が比較的高い公的部門は別にして、民間企業の労働条件はほぼ個別契約で決定されることになる。

なお、EU 裁判所で裁判となった事例の多くは勤続手当の不支給や格付けにあたって有期契約期間を勤続期間に参入しないことの可否などが争われたものであり、基本給そのものの差別が直接問題となった事案は見当たらない。

イ. ドイツ

(7) 非正規雇用と格差是正規制

ドイツでは、雇用形態としてはパートタイム労働、有期契約労働、派遣労働が非正規雇用と位置づけられている⁷。これら3つの非正規雇用に関する格差是正規制としては、パートタイム労働及び有期契約労働に関しては「パートタイム・有期労働契約法（TzBfG）」が、派遣労働に関しては「労働者派遣法（AÜG）」が制定されている。

⁶ フランスにおける労働協約は使用者が協約を締結した使用者団体に加盟しているかぎり、その使用者と労働契約を締結している労働者は、非組合員であっても協約の適用を受け、これに加えて、使用者が使用者団体に加盟していない場合でも協約の拡張適用制度によって協約が適用される。その結果、産業別労働協約の適用率は98%と極めて高い。ドイツでは、労働協約は、協約を締結した労働組合の組合員にしか適用されないのが原則であるが、拡張適用制度によって非組合員に適用されることがあるほか、産業別労働協約があれば、協約の適用を受けない労使が、個別労働契約において当該産業減協約を標準的労働条件を定めたものと考えて引用する「引用条項」を用いて、契約内容とすることが一般に行われている。その結果、約70%の労働者が産業別労働協約の適用を受けているとされる（以上につき、山本陽大「産業別労働協約システムの国際比較」日本労働研究雑誌652号76頁、80頁（2014年）。

⁷ ドイツでは、僅少労働、mini-job、midi-jobといった非典型雇用も挙げられるが、これらは雇用形態としてはパートタイム労働にあたる。Berndt Keller/Hartmut Seifert, *Atypische Beschäftigung zwischen Prekarität und Normalität*, 11ff. (edition sigma, 2013)。なお、ドイツ連邦統計局は、パートについては週労働時間20時間以下を非典型雇用としている（Statistisches Bundesamt, *Niedrigeinkommen und Erwerbstätigkeit*, 2009, S. 5）が、パートタイム・有期労働契約法では所定週労働時間が比較可能なフルタイム労働者より短い者と定義しており（同法2条）、不利益取扱い禁止規制は、週20時間超のパート労働者にも適用される。

「パートタイム・有期労働契約法」は、客観的理由により正当化される場合を除き、パートタイム労働者を、パートタイム労働を理由として、フルタイム労働者より不利益に取り扱うことを禁止する（同法 4 条 1 項 1 文）。賃金その他の分割可能な金銭的価値のある給付については、少なくとも、比較可能なフルタイム労働者の労働時間の割合に応じた給付が与えられなければならない（時間比例原則）（同条 1 項 2 文）。

また、客観的理由により正当化される場合を除き、有期契約労働者を、有期契約を理由として、無期契約労働者より不利益に取り扱うことを禁止する（同法 4 条 2 項 1 文）。一定の算定期間について支給される賃金その他の分割可能な金銭的価値のある給付については、算定期間における就業期間の割合に応じて支給されなければならない（期間比例原則）（同条 2 項 2 文）。そして、就業期間の算定に当たっては、原則として無期契約労働者についてと同一の期間を評価すべきものとされている（同条 2 項 3 文）。派遣労働とは異なり、労働協約によって同規制から逸脱することは認められていない。

派遣労働者については、「労働者派遣法（AÜG）」が、派遣労働者と派遣先における比較可能な労働者との均等待遇原則（*Gleichstellungsgebot*）を定めている。同原則によれば、派遣先（*Entleiher*）への派遣期間中、派遣先事業所における比較可能な労働者に対して適用されている（労働賃金を含む）基本的労働条件よりも、不利な労働条件を定める派遣元（*Verleiher*）と派遣労働者の合意は無効とされる。この場合、当該派遣労働者は派遣元に対して、派遣先の比較可能な労働者に適用されている労働条件を請求可能となる。

また、均等待遇原則の遵守は労働者派遣の許可事由の 1 つであるため、均等待遇原則違反があった場合には、派遣元がその許可または許可の更新を拒否される結果、派遣先と派遣元労働者との間に直接雇用関係が成立したものとみなされうる。

EU 指令と同様、パート・有期については、不利益取扱い禁止規制の例外は認められていないが、派遣労働に関する均等待遇規制は労働協約によって逸脱することが認められている。そして次述するように、大多数の派遣労働について産業別協約による均等待遇規制の適用が除外されている。

（イ）非正規雇用の概念と実情

ドイツの非正規雇用の比率は近年上昇してきており、2014 年時点では全就業者の 20.9%⁸ を占める。有期契約労働については、男女同数程度であるが、パートタイム労働と派遣労働においては、女性が多数を占めている。派遣は常用型が 8 割を占める。

ドイツでは、産業別労働協約が存在していることから、パートタイム労働者・有期契約労働者であっても、労働協約によってカバーされている場合には、行う職務や、その遂行に必

⁸ 但し、この数字は、連邦統計局の統計が、週労働時間が 20 時間超のパートタイム労働者は非正規ではなく正規雇用に属するとの前提でとられたものであり（第 2 部第 2 章注 7 参照）、週 20 時間超のパートタイム労働者を含めれば、29.9%となる。

要な職業資格・能力・学歴等がフルタイム労働者・無期契約労働者と同一である場合、協約上、同一の賃金等級に格付けられるため、時間単位の基本給に格差は生じない。その結果、裁判で争われる事例は、基本給自体を争うものではなく、事業所内における手当や給付に関する異別取扱いをめぐるものが多い。これに対し、パートタイム労働のうち、ミニ・ジョブについては、主婦や学生、年金生活者等が従事する例が多くみられ、職業資格・能力が低いことから、補助業務に従事する例が多く、また、労働協約によりカバーされることも稀であるため、低賃金労働となる傾向がある。

派遣労働に関しては、法律上、労働協約によって均等待遇原則を適用しない措置が認められているところ、実際に産業別労働組合と派遣元使用者団体との間で、派遣労働者の労働条件を派遣先労働者の水準より低く定める労働協約（派遣協約）が締結されており、派遣労働者の約90%が、かかる派遣協約によってカバーされている。その結果、派遣労働の賃金水準は一般労働者と比して低いと認識されている。ヒアリングでは、現在でも派遣労働者と派遣先の労働者との賃金は平均して43%もの格差があるとのことであった。もっとも、この背景には、ドイツの派遣労働者は、直前まで失業者であった者、若年者のように高い職業能力や資格を持たない者が多く、協約上の格付け自体が低位にある者が多いという事情がある。

ウ. フランス

(7) 非正規雇用の格差是正規制

フランスにおける雇用形態間格差を是正する法的枠組みは、EU 指令に対応して、パートタイム労働に関しては「労働法典 L.3123-9 条～L.3123-13 条」が、有期雇用労働に関しては「労働法典 L.1242-14 条～L.1242-16 条」が、派遣労働に関しては「労働法典 L.1251-18 条～L.1251-24 条」にそれぞれ規定を置いている。これらの規定により、パートタイム労働者、有期雇用労働者、派遣労働者を、同様の職務を遂行する正規労働者に対して不利に取り扱うことが禁止されている。この規制対象には、賃金のみならず、労働時間、休暇、安全衛生、社員食堂の使用などが含まれる。このほか労働者の集団的権利に関しても差別は許されない。

パート労働については、パートタイム労働者の報酬は、企業または事業所において、同じ格付で同等の職務に就くフルタイム労働者の報酬に対し、労働時間及び勤続期間を考慮して比例的なものとすると定められており（L.3123-10 条）、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（L.3123-11 条）。そのため、パート労働者であっても、労働協約で定めている手当、福利厚生等は等しく適用される（協約の規定により、比例的な適用方法を別途定めることは可能）。なお、フルタイム労働者とパートタイム労働者の解雇補償金及び退職手当は、当該企業における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）。

有期雇用（CDD）の報酬は、同じ格付で同じ職務に就く無期雇用（CDI）が試用期間後に受け取る報酬を下回ってはならないと規定されている（L.1242-14 条）。さらに、無期雇用に

適用されている法律及び協約上の規定ないし慣行は、(契約の切断に関する規定を除き) 有期雇用にも等しく適用される、と規定されており (L.1242-14 条)、労働協約や慣行で定めている手当、福利厚生等は等しく有期雇用にも適用される。派遣労働については、派遣労働者の報酬は、派遣先企業において同等の格付けで同じ職務に就く無期雇用が試用期間満了後に受け取る報酬と同額以上でなければならない (L.1251-18 条 1 項)。また、派遣先企業の労働者に祝日手当が支給されている場合、派遣労働者にも支払わなければならない (L.1251-18 条 2 項)、派遣労働者は、派遣先企業の労働者と同一の条件で、施設等の利用の権利がある (具体的には、交通手段、食堂利用、レストランチケットの支給、シャワー室、更衣室の利用) (L.1251-24 条)。

なお、フランスにおいては、法律上明文で定められた平等取扱い原則に加え、「同一 (価値) 労働を行う労働者間の賃金格差が、客観的かつ正当な、検証可能な理由により正当化される場合を除き、使用者は、同一の状況に置かれているすべての労働者の報酬の平等を保障しなければならない」とする同一(価値)労働同一賃金原則が、判例法理として形成されている。

(イ) 非正規雇用の概念と実情

上述のように、格差是正規制としてはパート・有期・派遣という 3 つの雇用形態について法規制が存在する。しかし、フランスでは、パートタイム労働者は、無期雇用で雇用される限りは、一般に非正規雇用とは把握されていない。フランスでは無期雇用 (CDI) が標準的雇用形態とされており、これと対置される有期雇用 (CDD) が非正規雇用の中核ととらえられている。その他に、派遣労働や見習いも非正規労働と位置づけられている。

統計上も、非正規雇用の雇用者総数に占める割合は 13.5% であるが、その内訳は、有期雇用労働者が 9.6%、派遣労働が 2.2%、見習いが 1.7% となっている (2012 年時点)。このほか、特定個人事業主 (auto entrepreneur)、独立労働者供給 (portage salarial)、間歇的雇用 (intermittent)、研修生 (stagiaire) 等が非正規雇用に分類される場合があるが、最大限に範囲を広げた場合でも、労働者全体の 4 分の 1 を下回ると考えられている。

なお、フランスでは正規・非正規格差をめぐる紛争そのものが少ないため、どのような格差が特に問題となっているかは明らかではない。

エ. イギリス

(7) 非正規雇用の格差是正規制

イギリスでも、EU 指令に対応して、パートタイム労働、有期契約労働、派遣労働に関して、それぞれ規則が定められている。このほかに、非正規に特化した法律ではないが、2010 年平等法 (性や人種等、法定保護の要素を含む場合のみ差別禁止。雇用形態自体は差別禁止の対象となる保護要素ではない) による是正可能性もあり得る。

まず「2000 年パートタイム就業者 (不利益取扱い禁止) 規則 (Part-Time Workers (Prevention

of Less Favourable Treatment) Regulations 2000)」は、パートタイム就業者が原則として「労働条件に関して比較可能なフルタイム就業者よりも不利に扱われない権利及び、使用者の作為または故意の不作为によりその他の不利益取扱いを受けない権利」を有すると規定する。上記権利が認められるのは、当該不利益取扱いがパートタイム就業者であることを理由とし、かつ客観的理由に基づいて正当化されない場合である。不利益取扱いか否かの判断については、不適切な場合を除き、比例原則が適用される。この権利を合意によって適用除外することはできない。

「2002年有期契約労働者（不利益取扱い禁止）規則（Fixed-term Employees (Prevention of Less Favourable Treatment) Regulations 2002)」も同様に、有期契約労働者は「契約条件に関して、比較可能な無期契約被用者よりも不利に扱われない権利及び、使用者の作為または故意の不作为によりその他の不利益取扱いを受けない権利」を有すると規定する。上記権利が認められるのは、当該不利益取扱いが、有期契約労働者であることを理由とし、かつ客観的理由に基づいて正当化されない場合である。有期規則の特徴は、比較対象となる無期契約労働者の労働条件と「総体として」比較した場合に不利益でなければ使用者の抗弁成立を認める「総体的アプローチ」が採用されている点である。たとえば、付与される年休が少なくても、その分が賃金に上乗せされていれば不利益とみないといった総体的判断がなされる。不利益取扱いか否かの判断については、不適切な場合を除き、比例原則が適用される。

派遣労働者に関しては「2010年派遣就業者（不利益取扱い禁止）規則（Agency Workers (Prevention of Less Favourable Treatment) Regulations 2010)」が規定している。同規則の特徴は、2段階の均等待遇制度を採用している点にある。EU指令を国内法化する過程において、使用者への配慮から、労働条件の均等待遇に関しては、労使合意にもとづいて12週間の資格要件期間を設け、かつ協約による適用除外をとらない代わりに、同一賃金のオプトアウトを採用している。結果として、派遣労働者は、施設利用に関する均等待遇は派遣初日から享受するが、基本的労働条件の均等待遇についての権利は、連続12週の勤続後に発生するという、二層構造をなしている。

（イ）非正規雇用の概念と実情

イギリスでは、フランス・ドイツとも異なり、非正規雇用の把握に関しては、パートや有期という雇用形態に基づく把握よりも、労働法の保護の適用される労働者（employee）なのか（パートや有期でも労働者であれば保護が及ぶ）、労働法の保護が及ばない不安定なテンポラリーワークに従事する（労働者以外の）就業者（worker）なのかの区別がより重要視されている。柔軟な雇用形態の促進が重要な政策課題と認識されているため、パートで働くことは権利であり、パートタイム労働は非正規というよりむしろスタンダードな雇用形態と位置づけられている。

イギリスでは、パート労働者の74%は女性であり、パートタイム労働者とフルタイム労働者の賃金格差は28.6%である(2014年時点)。有期雇用に関しては、労働者の約3~4%が有期契約との調査結果がある。しかし、更新されている場合、自らを無期契約労働者と考えて回答する例も相当数あるなど、実際の比率はもっと高い可能性があるという。派遣を経験したことがあるという労働者の比率は24%という調査結果があり、男女でそれほど偏っているわけではない。派遣就業者の管理職への採用も普及している。調査によれば、派遣就業の内訳は①上級・中級管理職(33%)、②監督者・初級管理職・専門職(33%)、③熟練労働(16%)、④非熟練マニュアル労働等(16%)と、派遣労働者の相当部分が上層のホワイトカラーである。

(2) 韓国の非正規雇用の格差是正規制

ア. 非正規雇用の格差是正規制

1998年のIMF危機以降急増した非正規雇用問題に対処するため、韓国では2007年に「期間制及び短時間勤労者保護等に関する法律(期間制法)」と「派遣勤労者保護等に関する法律(派遣法)」が制定・改正され、非正規労働者(パート労働者、有期契約労働者、派遣労働者)に対する不合理な差別を禁じることとなった。

この違反行為に対しては、労働委員会に当該差別に対する救済申し立てをすることができ、労働委員会は、直ちに比較対象者を選定し、当該差別に合理的な理由があるか否かを判断したうえで、不当な差別には、是正命令を下すことになる。

イ. 非正規雇用の概念と実情

韓国における非正規雇用は、パートタイム労働、有期契約労働、派遣労働の3つを中心に把握されている(その他に請負や家内労働も統計上は捕捉されている)。

非正規労働者は、1998年のIMF危機以降急増し、全労働者の32.1%(2014年時点)を占めている。そして、有期契約については、2年を超えない範囲であれば更新回数の制限はないため、非正規労働者の大半が有期契約労働者となっている。

処遇格差の争点としては、「子弟を持つ職員に対する学費支給」、「昇進機会の排除」、「勤続手当」などが問題となっている。

韓国は、非正規労働者に対する差別的処遇を禁じる規制を導入しているが、実態として改善はあまり進んでいないという。特に、職場で同様の仕事をする比較対象者がいないと不合理な格差と判定できないこと、救済手続の実効性などが課題となっている。

(3) アメリカにおける非正規雇用法制の欠如(市場調整アプローチ)

ア. 非正規雇用の格差是正規制の欠如(市場調整アプローチ)

アメリカには、非正規を直接の対象とした格差是正規制はない。男女差別等の差別禁止法

制による間接的（反射的）な規制を理論的に想定しうるのみである。差別禁止規制としては、男女賃金差別を禁じる「同一賃金法」、人種・皮膚の色・宗教・性・出身国を理由とする差別を禁じる「1964年公民権法第七編」、障害を理由とする差別を禁じる「1990年障害者差別禁止法」、年齢を理由とする差別を禁じる「1967年年齢差別禁止法」があるが、非正規の地位を理由とした実際の差別紛争はない。

すなわち、アメリカでは上記のような人権にかかわる事由による差別に対しては強力な差別禁止規制を採用しているが、当事者の合意によって設定し、また変更可能なパートタイム労働、有期労働、派遣労働に由来する処遇格差に対して、法規制でコントロールするという発想はない。これらの処遇格差は転職による労働市場機能による調整によって解消されるべき事態と捉えられている。

イ. 非正規雇用の概念と実情

アメリカでは、コンティンジェントそして代替的就労形態と呼ばれる就業が問題のある就業形態として論じられているが、これには労働者には分類されない独立契約者、自営業、フリーランス等、呼出就業者（on-call worker）、派遣就業者、業務請負就業者等が含まれている。したがって、これらは、非正規「雇用」に限らない不安定な就業形態を指している。

コンティンジェントは多く見積もって約4%、代替的就業形態はすべての類型を合わせて約11%（BLS2005年）、パート（週35時間未満で働く者）は約18%（BLS2005年）となっている。

2. 非正規雇用に関する格差是正規制の運用の実情

（1）ドイツ

ア. 比較対象者の判定方法・格差の正当化事由

問題となる処遇格差が賃金的性格を持つ場合、パート労働者及び有期契約労働者については、労働関係が同一で、同等または類似の職務に従事している当該事業所のフルタイム労働者・無期契約労働者が比較対象者となる。また、職務の同等性・類似性は、作業過程における指示等を考慮して、労働者間での交換可能性がある場合に認められ、その判断に際しては、職務記述書や賃金等級上の格付けが参考とされる。そして、時間比例原則により、比較可能なフルタイム労働者との時間比例による権利が認められる。

これに対して、賃金的性格を持たない給付（食事手当、交通費、病気見舞金、慶弔手当等）には時間比例原則は適用されず、比較可能なフルタイム労働者と同一の給付が認められるべきこととなり、全部又は一部を不支給とするには客観的理由が必要となる⁹。また、保育施設・社員食堂・駐車場等の非賃金的給付の場合、比較対象者との職務の類似性は必ずしも求めら

⁹ 昼食時間帯にかかるパートには全額の食事手当を支払うべきことになるが、食事時間帯にかからない半日のパートタイマーには不支給も可など。

れない。

格差の正当化事由については、そもそもパートタイム・有期契約・派遣を理由とする異別取扱いでないために、不利益取扱い禁止や均等待遇の規制対象とならないという意味で、正当化される（違法とならない）場合がある。さらに、これらの雇用形態を理由とする異別取扱いであっても、正当化される場合がさらに考えられる。厳密には、後者が法文にいう「客観的事由によって異別取扱いが正当化される」という客観的正当化事由に当たる。

職務内容が同じであっても、職業能力や資格、経験が異なれば、基本給について異なる取り扱いをすることには、不利益取扱い禁止や均等待遇違反とはならないと解されている。実態として、パートタイム労働者のなかでもミニ・ジョブ就労者については、一般に職業資格・能力が低いため、比較可能なフルタイム労働者の決定が困難な場合がある。また、労働条件の性質によって、パートについては労働時間の配置、有期については雇用期間の短さが、異別取扱いの合理的理由とされる場合がある。

派遣労働者は、同様の課業（Anforderung）及び負担を伴う、機能的に交換可能な労働者が比較対象となる。しかし、派遣労働者は、既述のように、協約によって均等待遇原則の適用を除外でき、現在のところ、大多数の派遣労働者がその除外協約の適用を受けている。

立証責任については、異別取扱いがあること、及び比較対象労働者との比較可能性の2点については労働者側が立証責任を負い、当該異別取扱いが客観的事由によって正当化されることについては使用者側が立証責任を負う。

イ. 履行確保制度

非正規雇用の格差是正規制の履行確保手段は、労働裁判所への提訴である。労働裁判所は、訴訟費用が安価で、労働者の多くは、いわゆる権利保護保険に加入しており、訴訟費用や弁護士費用は保険によってカバーされている等の事情から、提訴のハードルは高くない。もっとも、実態として、非正規をめぐる法的紛争は少ない。

労働裁判所への提訴の他に、事業所員会の関与がある。すなわち、企業内において、賃金等級格付けに事業所委員会の同意が要求され不利益取扱い禁止違反の事前防止が図られ、また、事後的にも労働者は、不利益取扱いについて事業所委員会への苦情申し立てができる。

(2) フランス

ア. 比較対象者の判定方法・格差の正当化事由

フランスにおいては、パート・有期・派遣の均等待遇原則を定める法律上の規定では、同一の格付け活動等の職務に従事するものが比較対象者とされる。

但し、判例法理である同一労働同一賃金原則においては、比較対象者との「労働の同一性」は厳格に考えられてはならず、端的に、問題となった賃金等の差異が合理的に説明できるものであるか否かが検討される傾向にある。

フランスでは、同一労働を行う労働者間の賃金格差は、客観的かつ正当で、検証可能な理由によらなければ正当化されない。具体的には、判例の蓄積により、勤続期間、労働の質、職業資格等により、差異が正当化されることが認められている。また、客観的で検証可能であることが要求されるため、正当化にあたっては、単に「勤続期間に差がある」、「労働の質に差がある」などと抽象的に主張するのみでは足りず、当該差異がどのように賃金の差に反映しているのかという客観的な説明が要求される。

なお、同一労働同一賃金原則につき、（有期・派遣と無期雇用との間の問題ではないが）労働協約による正当化の可否について議論となっている。破毀院は、2009年に労働協約は同一労働同一賃金原則を免れることができない旨を示していた。しかし、破毀院社会部2015年1月27日判決で、上級管理職とそれ以外の労働者の退職手当の違いに関して、「客観的で適切であること」につき、従来解釈を変更し、労働者側が職種階層の違いによる手当の差が客観的かつ適切でないことを立証すべきと判示した。同判決は、労使当事者が締結する（産業別及び企業別）労働協約は、一般的に正当性を持つことを認め、それが例外的に不当であることについて、労働者が立証責任を負うと解釈をする余地が生まれ、議論となっている。

立証責任については、同一労働同一賃金原則違反を基礎づけることができる要素、具体的には、問題となっている処遇に関して同一の状況にある同僚との格差の存在は労働者側が負い、当該格差を正当化する客観的な要素については、使用者側が負う。

イ．履行確保制度

均等待遇規制の履行確保手段としては、第1に、労働者本人あるいは労働者に委任された組合による労働裁判所への提訴がある。派遣労働者については、派遣先企業の従業員代表の訴訟代理も可能である。

但し、実態として、非正規労働者と正規労働者との間の均等待遇に関する紛争は、極めて限定的である。また、有期契約労働者及び派遣労働者の契約期間が非常に短く（日雇い、1週間以下、1カ月以下の契約が非常に多い）、無期契約労働者との不平等感を抱く余地が少ないという事情がある。

第2に、均等待遇を含めた有期契約及び派遣労働に関する規制の違反については、労働監督官が取締りを行う。違法と認定された使用者に対しては、罰金3,750ユーロまたは6カ月以内の禁固刑に課せられる。但し、上記の労働監督官による監督は、有期契約や派遣労働の利用事由についての法違反にかかるケースがほとんどであり、均等待遇については、紛争そのものが少なく、均等待遇に関する取締実態は明らかではない。

（3）イギリス

ア．比較対象者の判定方法・格差の正当化事由

パート就業者の場合、比較対象者は3つの要件①同一使用者の下で〔労働者（employee）、

見習い、就業者 (worker)、前 3 者と区別される就業者という 4 類型のうち] 同一契約類型、②同一または類似労働 [資格・技能・経験を考慮]、③同一事業所 (不存在なら同一使用者の他事業所) で就労) を満たすフルタイム就業者となる。しかし、仮想比較対象者は認められていないため、比較対象者が存在するパートタイム労働者は約 6 分の 1 にとどまると推計されている。

有期契約労働者の場合も、比較対象者は 3 つの要件 (①同一使用者の下で、②同一または類似労働 [資格・技能を考慮]、③同一事業所 (不存在なら同一使用者の他事業所) で就労) を満たす無期契約労働者である。雇用が終了した者は、比較対象者とはできない。そのため、前任者との比較は認められない。

派遣就業者については、勤続 12 週を超えた場合、派遣先に同じ職務のために直接採用されたとした場合に認められる基本的労働 (雇用) 条件、すなわち、仮想比較対象者を認めた上での比較となる。しかし、実在する比較対象労働者 (就業者ではない) が存在し、その比較対象者と同一労働条件であれば、仮想比較対象者は問題とならないとされている。その結果、低労働条件のダミー比較対象者を置いておくことで規制の抜け道として使われる問題も指摘されている。

イギリスの場合、産業別労働協約による職務資格・賃金制度が存在する大陸欧州諸国と異なり、個別化したテーラーメイドの労働条件設定が一般的である。その結果、比較対象者の選定は困難となると指摘されている。このように、各非正規の下では、比較対象者選定の段階で、救済にとってはかなり高いハードルが設定されることになる。基本的に、①現存する比較対象者 (パートのみ過去の就業者とも比較可能) を②特定すること、ができなければ、救済は得られない。これに対して、2010 年平等法による性差別の禁止規制の適用がありうるケースでは、比較対象者として過去に存在した者や仮想比較対象者をも許容するので、救済可能性が広がる。

客観的正当化事由は、最終的には裁判所 (審判所) のみが判断できる問題である。行政のガイドラインなどで示されるのはあくまで例示であって、審判所の判断を拘束するものではない。

パートタイム労働については比例原則を適用し、かつ一定の正当化事由が認められている。フリンジベネフィットについては、勤続年数が客観的正当化要素となりうる。賃金に関しては、真のビジネス上の理由があれば正当化される。しばしば紛争化するのは、フルタイム労働者のみ加入できる健康保険などである。その判断はケースバイケースとなり、各使用者の経営状況が重要な判断要素となる。もっとも、経営状況が厳しいというだけでは十分な正当化事由とはならない。

有期は「総体として」みた場合に不利益でなければ使用者の抗弁を認める「総体的アプローチ」が採用されている。また客観的経済的価値が担保される範囲での異別取扱いを許容するアプローチをとっているため、個別の状況に依拠する。

派遣労働者については、派遣初日から適用になる施設利用等に関する均等待遇に関して、均等取扱いをしない場合は客観的正当化理由が必要となる。これに対して勤続12週経過後は、基本的労働条件について均等取扱いが求められ、これについては異別取扱いの正当化事由は定められていない。これは規制対象を基本的労働条件に限定しているためとされる。

主張立証責任については、パート・有期・派遣いずれについても、不利益取扱いの存在については労働者が負い、その正当化根拠については使用者が負うと実務上は解されているようである。

イ．履行確保制度

イギリスでは、規則違反行為から3カ月以内に雇用審判所に申し立てることとなっている。しかし、近年、雇用審判所手続は、申し立ての有料化など手続利用を抑制し、代替的紛争処理（ADR）を促す施策が採られている。すなわち、雇用審判所の負担軽減のため、審理に入る前に、独立機関である助言仲裁斡旋局（ACAS）による調停が法的に要求され、多くの紛争は、この段階で和解解決されている。

雇用審判所以外における紛争解決方法としては、助言仲裁斡旋局（ACAS）の他にも、労働組合のヘルプライン、市民助言局、社内の苦情処理手続等も利用されている。

紛争の未然防止のために、非正規労働者に対して、待遇に関する説明を受ける権利が与えられている。この説明義務はよく機能していると評価されている。

（4）韓国

ア．比較対象者の判定方法・格差の正当化事由

比較対象者は、パートについては、同種又は類似した業務を遂行する通常労働者、有期の場合は、同種又は類似した業務を遂行する無期契約労働者、派遣の場合は、派遣先の事業内で同種又は類似した業務を遂行する労働者となる。比較対象者は差別的処遇の時点で存在することが必要である。

不利な処遇（格差）を正当化する合理的理由とは、恣意的でないことを指すと解されている。異別取扱いの正当化事由に当たるとされているのは、短期雇用の特性による場合、派遣労働の特性による場合、業務の範囲・強度が異なる場合、業務の権限・責任などが異なる場合、採用条件・基準・方法の手続きが異なる場合、労働生産性の低い場合、法定手当（法によって支給義務のある手当）の場合、異別取扱いが労働協約に基づく場合である。

労働協約に基づく異別取扱いについては、労働協約の適用範囲を、正規に限って許容している場合、非正規が組合員でないため、労働協約の適用から除外された結果として発生する不利な処遇は合理的な理由として認められる。但し、労働組合法上の一般的拘束力（第35条）の適用の結果、非組合員である正規に対して、給与などが支給されるようになった場合には、もはや異別取扱いは許容されない。

差別是正手続は、差別的処遇を主張する労働者が労働委員会に是正申請することからスタートする。この場合、労働者は差別的処遇の内容を具体的に明示しなければならない。ただ、差別的処遇の判断に関わる情報は主に使用者が有していることから、立証責任の転換によって、使用者が負わなければならないと規定されている(期間制法第9条、派遣法第21条)。

イ. 履行確保制度

賃金請求、不法行為による損害賠償請求という通常の民事訴訟を通じた司法救済ルートもあるが、韓国では、行政委員会である労働委員会による差別是正制度が用意されている点に特徴がある。労働委員会による救済手続は導入後10年経つが、当初予想より申し立て件数が少ないなどの問題が指摘された。そこで、2014年からは期間制法と派遣法の差別禁止について、新たに「懲罰的金銭賠償命令制度」「確定された是正命令の(同一職場の同様の条件下の労働者への)効力拡張」「就業規則・協約などの制度改善命令」が発出可能となった。確定命令違反には過料の制裁がある。

しかし、労働委員会における差別認定率は平均7.7%と低水準である。

(5) アメリカ

アメリカには非正規雇用に関する格差是正規制は存在しない。

3. 格差是正規制(均等待遇規制)とその他の格差解消施策の関係

上述したように、非正規労働者の処遇改善のために、欧州諸国・韓国では格差是正規制(均等待遇規制)が用意されているが、非正規雇用労働者によるこれらの規制を根拠とした訴訟は非常に少ないというのが実態である。その背景には、欧州諸国では、基本給については産業別労働協約で職務給の格付けがなされており、雇用形態による格差が生じないインフラが備わっていることが大きいと解される。また、基本給以外の付加給付等について訴訟が提起されても、その主張が認められる例は必ずしも多くないのが実情にある。

この点と関連して看過すべきでないのは、非正規労働者の処遇改善策としては、雇用形態差別を理由とする格差是正規制の他に、非正規雇用から正規雇用への転換(パートのフルタイム化、有期契約の無期契約化、派遣の直接雇用化)、そして転職という外部労働市場機能による格差解消、という他の方途の活用も考えられることである。各国共に、正規・非正規の格差是正には、雇用形態を理由とする格差是正規制だけに依拠するのではなく、産業別協約による労働条件設定というインフラに加えてこれらの多様な施策を併用して取り組んでいることにも十分留意すべきであろう。

(1) ドイツ

ドイツでは非正規雇用労働者による不利益取扱い禁止・均等待遇規制に関する法的紛争は

非常に少ないのが実態である¹⁰。この点、非正規の処遇改善に資する正規化については、以下のとおりである。

パートタイム労働からフルタイム労働への転換については、TzBfG9 条が、パートタイム労働者が契約上定められた自己の労働時間の延長を希望した場合に、使用者はこれを考慮すべき旨を規定している。もっとも、当該パートタイム労働者の適性に合った労働ポストが空いていること、緊急の経営上の事由及び他のパートタイム労働者の希望に反しないことが要件となっているため、労働者の転換請求権としてはかなり弱いものでしかない。現在、フルタイムからパートタイムに復帰する権利付与など転換権の強化が議論されている。

有期契約については、客観的理由のなく締結できる有期契約は、2年間、その間の契約更新は3回という制限がある（パートタイム・有期労働契約法14条2項）。当該有期契約労働者を、この期間・更新回数制限を超えて雇用するには、客観的事由に基づく有期契約で雇用するか、あるいは無期契約への転換が必要となる。これらの規制によりドイツでは有期契約の相当数が無期契約に転換されている。このような実情もあり、有期雇用は安定雇用である無期雇用へ移行するための踏み石（stepping-stone）として機能しており、低賃金・低処遇問題があるとしても、一時的な問題と捉える見方もある。

派遣については、派遣先での雇用機会についての情報提供の規定があるが、労働者に直接雇用を求める権利自体は与えられていない。もっとも、派遣法の規制として、派遣元が許可義務に違反した場合、派遣先が当該派遣労働者を直接雇用したものとみなされる、という形での直接雇用化はある。

（2）フランス

フランスでも雇用形態差別に関して格差是正を求める訴訟は極めて少ないとされる。その背景として、格差是正訴訟を提起しても、格差は勤続年数に由来するのが通例で、勤続年数による格差は正当化されるため、ほとんどの訴訟で労働者側は敗北に終わっていることがあるとされる。

フランスでは、有期雇用の利用については、法律で列挙されている客観的事由の存在を要求し、かつ、原則として1年6カ月を超える場合には無期転換が必要となるなど、そもそも有期雇用利用自体を制限し、例外的に利用を許容する場合にも無期転換へと誘導している。こうした規制を前提に、実質的処遇改善のためには、有期雇用や派遣から（これらの雇用が許容される厳格な要件を満たしていないと主張して）無期労働契約としての雇用を求めることに、より関心が高いとされる¹¹。

¹⁰ 第2部第2章ドイツ83頁。

¹¹ 第2部第3章フランス116頁。

(3) イギリス

イギリスでは、訴訟が有料化されたことと、失業率が 5.3% (2015 年時点) と低いことも相まって、非正規雇用に関する不満があっても、均等待遇規制に依拠して訴訟を提起するより、転職行動によって対応するのが合理的な行動とされている可能性が高い。実際、ACAS への相談レベルでも、非正規労働に関する紛争は少ないという。

これに対して、人権にかかわる差別禁止に対応する 2010 年平等法 (性別、人種、年齢、宗教等に関する差別を禁止) については、間接差別も含めて紛争化する例が多い¹²。雇用形態差別規制と人権にかかわる差別禁止規制とで、規制の実際における機能の違いが現れているようで興味深い。

また、イギリスについては、非正規雇用の活用を失業状態から、標準的雇用に至る踏み石としての機能を営むものとして肯定的に捉える立場が有力である点も注目される。

(4) 韓国

韓国では、非正規雇用についての格差解消申し立て自体、多くはなく、申し立てられた事案についても、労働委員会における救済率は 7.7% と低い。

韓国では非正規労働者の処遇改善を図るために、限定的ではあるが、有期契約の無期契約化や派遣の直接雇用化を図っている。すなわち、有期契約 (期間制) の場合、契約期間が 2 年 (反復更新含む) を超えると無期契約となる。また、違法派遣の場合、使用者は当該派遣労働者を直接雇用する義務を負う。派遣先がこの直接雇用義務を怠る場合、当該派遣労働者は直接雇用を求める司法上の権利が認められ (判例)、場合によっては損害賠償を請求することもできる。このように韓国でも欧州諸国と同様に、非正規雇用の正規雇用化の施策を導入している点に留意しておく必要がある。

(5) アメリカ

アメリカでは、非正規雇用に対する格差是正規制が採用されていない。その結果、正規・非正規間の格差問題は、労働者が転職行動によって解消すべき事象と捉えられている。すなわち、アメリカでは労働市場機能の活用が非正規雇用問題への処方箋となっているが、もとより、それで十分な施策といえるのかについては議論がある。

4. 結語

以上、概観したとおり、EU 諸国では、EU 指令の存在もあって、パート・有期・派遣について不利益取扱い禁止ないし均等処遇規制が法定されている。しかし、そこで主として問題となるのは、日本におけるような基本給の格差ではなく付加給付や福利厚生に関するもの

¹² 第 2 部第 4 章イギリス 131 頁。

である。また、EU 諸国でもパートタイム労働は、パートを理由とする不利益取扱い禁止規制に加えて、女性に対する間接差別という点からの男女差別禁止の規制も及ぶことから、均等待遇が一般化していることもあり、非正規雇用というより正規雇用に含めて把握する立場が有力化してきている。これに対して、有期・派遣については、不利益取扱い禁止規制・均等待遇規制は実際には争われることは少なく、無期化・直接雇用化の施策への期待が大きいことがうかがわれた。このことは、非正規雇用といっても、パートタイム労働、有期労働、派遣労働にはそれぞれの特色があり、非正規雇用の多様性に十分留意した施策が必要であること、換言すれば、非正規雇用の処遇改善問題には、その多様性に対応した多様なアプローチを幅広く視野に入れて検討すべきことが示唆されているように思われる。

多様な施策の中で、不利益取扱い禁止や均等待遇によって非正規雇用の処遇改善を図る際には、その規制がどの場面でどのような効果を上げるべきものかを検討する必要がある。その点で、欧州における不利益取扱い禁止（均等待遇）規制の機能する場面は、日本とは異なる実情にあることにも十分留意しつつ、日本にとって実効性のある処遇改善策を検討することが必要であろう。

平等取扱いは憲法上も要請される重要な価値であるが、これに関する規制と、憲法上やはり重要な価値として位置づけている契約自治や労使自治との関係をどのように整理するのか、これらの点も踏まえて議論していくことが望まれる。

諸外国における非正規労働者の処遇の実態に関する研究会座長
東京大学大学院法学政治学研究科教授
荒木 尚志

【資料】非正規労働者の処遇に関する比較表

非正規の概念・法規制・関連状況・実情						
	EU	ドイツ	フランス	イギリス	韓国	アメリカ
非正規の概念・法規制・関連状況	<p>【非正規の概念】</p> <ul style="list-style-type: none"> パートタイム・有期・派遣で把握。 【非正規格差は正規制】 パートについて1997年EUパートタイム労働指令が、有期EU有期労働指令が、EU有期労働指令が、不利取扱い禁止規制。派遣については、2008年EU派遣労働指令が均等待遇規制（協約による逸脱許容）。 これらは、間接差別概念は含まず、不利取扱いのみを禁止（有利取扱いを認める片面的規制）。 【関連状況】 「同一（価値）労働同一賃金」は、男女差別を検討する際に用いられる概念。EU運営条約は、性別に関して同一価値労働に対する男女同一賃金原則を規定。雇用形態差別については、差別禁止法制ではなく、不利取扱い禁止法制がとられている。 性別、人種、民族、宗教又は信条、障害、年齢及び性的指向を理 	<p>【非正規の概念】</p> <ul style="list-style-type: none"> 非正規雇用とは、「標準的労働関係」の構成要素を欠く、パートタイム労働・有期契約労働・派遣労働。 【非正規格差は正規制】 パートタイム・有期労働契約法(TzBfG)4条はパート・有期労働者の不利取扱い禁止。派遣法は均等待遇を規定（ただし協約による逸脱可能）。 「労働法上の（一般的）平等取扱い原則（判例法理）」：個別的労働関係法全般に妥当する基本的な原理。しかし、この規範は、使用者が法的義務を負っていないにもかかわらず任意に給付を行う場面について発展確立したもので、当事者間に異なる合意があれば、その私的自治が優越する任意的な規範。差別禁止法理のよりに私的自治に優越する強行的効力をもつ規範ではない。 【関連状況】 産業別労働協約に基づく企業横断的な労働条件決定システムがあり、賃金は同シその職務が、同一の労働協約上の賃金等級に格付けられる場合、パートタイム労働・フルタイム労働、有期・無期契約にかかわらず、時給単位では同じ協約賃金。 	<p>【非正規の概念】</p> <ul style="list-style-type: none"> 雇用統計では、標準的雇用とされる無期雇用とその他の非典型雇用（有期雇用、派遣労働、見習い）を区別。パートタイム労働者は多くが無期雇用で就労しており、通例、非正規労働者には含まれない。 【非正規格差は正規制】 パート・有期・派遣について労働法典に不利取扱い禁止規制あり。 「同一労働同一賃金原則（判例法理）」：同一（価値）労働を行う労働者間の賃金格差が、客観的かつ正当な、検証可能な理由により正当化される場合を除き、使用者は、同一の状況に置かれるすべての労働者の報酬の平等を保障しなければならない。 【関連状況】 産業別労働協約等の企業横断的な労働条件決定システムや同システムに基づく職務格付けの存在が前提。 労働協約で、格付けごとに（最低保障）賃金が定められており、有期・無期雇用にかかわらず、当該格付けに応じた協約所定賃金の支払が必要。 学歴や資格等、職務遂行能力に関わる要素は、協約賃金格付けの際にすでに考慮されているため、非正規雇用に関する不利取扱い規制でこれら 	<p>【非正規の概念】</p> <ul style="list-style-type: none"> 「パート」や「有期」という属性に着目した法規制であっても、エンプロイー（日本の「労働者」に該当）だけでなく、より広い概念で自営業者やフリーランサーを含むワーカー（就業者）を対象とする場合あり。労働者と就業者の保護や権利の違いが社会的問題。不安定就労を意味する「テンポラリー就業者」には有期やパートであっても「労働者」である限りは（非労働者たる就業者でなければ）含まれないのが通常。派遣就業者はテンポラリー就業者の中心。 【非正規格差は正規制】 パートには2000年パート就業者（不利取扱い禁止）規則で、有期には2002年有期労働者（不利取扱い禁止）規則で不利取扱い禁止。派遣には2010年派遣就業者（不利取扱い禁止）規則で、12週間動線を基準に2段階の均等待遇規制。 【関連状況】 大陸欧州諸国と異なり、産業横断的な賃金や資格制度が存在せず、労働条件がほぼ個別契約で決定。 不利取扱いが認定される場合の救済は、特定された比較対象と均等待遇格差を損害とみるのが基本。この点、日本における均等待遇の考え方（均等に扱うべき仕事や責任の同一性がなくとも、正規・非正規間の待遇があまりに違いすぎるとした場合に、均衡のとれた待 	<p>【非正規の概念】</p> <ul style="list-style-type: none"> パートタイム労働、有期契約労働、派遣労働が非正規雇用の中核（他に請負・家内労働も）。 非正規雇用に対する差別は、社会問題の中核。 【非正規格差は正規制】 パート・有期について2007年期間制法で、派遣について2007年派遣法で差別的処遇を禁止。 【関連状況】 雇用形態以外の既存の差別禁止法（男女賃金差別を禁ずる同一賃金法、人種・皮膚の色・宗教・性別・出身国を理由とする差別を禁じる1964年公民権法第七編、障害者差別禁止法、年齢差別禁止法）による間接的（反射的）な規制は理論上想定しうるが、非正規の地位を理由とした実際の差別紛争はない。 	

非正規の概念・法規制・関連状況・実情					
EU	ドイツ	フランス	イギリス	韓国	アメリカ
<p>由とする雇用差別は禁止(この人権保障型差別禁止法制は、間接差別も禁止)。</p>	<p>【現状】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・非正規雇用は、全就業者数の 20.9% (2014)で、この割合は年々増加。 ・有期契約労働は、男女同数程度だが、パートタイム労働と派遣労働では、女性が多い。 ・派遣は常用型が 8 割。 ・パートタイム労働の一形態であるミニ・ジョブ、及び派遣労働は、一般に低賃金労働。 <p>【格差の実情】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・産業別労働協約システムが存在し、パートタイム・有期契約労働者であっても、労働協約によってカバーされる場合は、職務や、その遂行に必要な職業資格・能力・学歴等がフルタイム労働者・無期契約労働者と同一である場合、同一の協約上の賃金等級に格付けられ、時間単位の基本給額に格差は生じず。 ・裁判例をみると、基本給自体ではなく、事業所内における手当や給付をめぐって争われる例が多い模様。 ・これに対し、パートタイム労働のうち、特にミニ・ジョブは、労働協約でカバーされることは稀なため、一般的に低賃金労働。但し、2015年1月1日以降、最 	<p>の事由や通例問題とならず。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・同一(価値)労働を行う労働者間の賃金格差が、客観的かつ正当な、検証可能な理由により正当化される場合を除き、使用者は、同一の状況に置かれるすべての労働者の報酬の平等を保障しなければならない。 	<p>遇を実現しようとする考え方はなし。</p>	<p>【現状】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・非正規労働者は、全雇用労働者の 32.1% (2014年、韓国統計庁)。 ・期間制(有期)労働者の場合、2年を超えない範囲であれば契約期間を数回に亘って更新しても無期契約にならなため、非正規労働者の大半を占める。 <p>【格差の実情】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・正規の賃金を 100 とした場合、非正規は 56.1 (2014)。 ・処遇格差の争点に、「子弟を持つ職員に対する学費支給」、「昇進機会の排除」、「勤続手当」等あり。 ・労働協約の適用範囲を、正規に限つ 	<p>【現状】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・パート労働者の 74% は女性。 ・労働者の約 3~4% が有期契約(実際はもっと多い可能性)。 ・パートタイム労働者とフルタイム労働者の賃金格差は 28.6% (2014年)。 ・派遣の経験率は男女でそれほど偏っていないわけではなく、派遣就業者の管理職への採用も普及。調査によれば、派遣就業の内訳は①上級・中級管理職 (33%)、②監督者・初級管理職・専門職 (33%)、③熟練労働 (16%)、④非熟練マニユアル労働等 (16%)。派遣の頻度・期間は多様。 <p>【格差の実情】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・最重要課題は、賃金格差。TUC (労働組合会議) の調査によると、ノンブライリー就業者の 7 割弱は現在の待遇に不満。法的な権利があっても、契約打ち切りを懸念し、申し立てを断念するケースも多い。 ・パート就業者の多くは自身の選択によるものであり、一般的には、良好なパートタイム就労が確立。企
<p>非正規の現状・格差の実情</p>				<p>【現状】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・コンテンジェントは、就業を継続する契約を結ばない者。狭義から広義まで 3 つの推計が設定。推計 1:「実際に働いた期間が 1 年以下で、かつ、この先 1 年以下の就業継続しか期待していない者」。自営業者や独立契約者は除外。推計 2: 推計 1 の定義に自営業者と独立契約者を追加。推計 3: 単に「就業の継続を期待していない者」とされ、実際には 1 年以上就業し、かつ、この先最低 1 年以上の就業継続を期待している場合も含む。 ・代替的職業形態とは、伝統的職業形態たる直接雇用あるいは長期継続雇用を前提とした就業形態とは対置される幾つかの就業形態: ①独立契約者。自営業者やフリー 	

非正規の概念・法規制・関連状況・実情					
EU	ドイツ	フランス	イギリス	韓国	アメリカ
非正規の現状・格差の実情(続き)	<p>低賃金法が施行され、ミニ・ジョブにも適用されるため、ミニ・ジョブの時給は最低賃金額以上。</p> <ul style="list-style-type: none"> 派遣労働は、産別労働組合と派遣元使用者団体の間で、派遣労働者の労働条件を定める労働協約(派遣協約)が締結され、派遣労働者の約90%は同協約でカバーされる。但し、同協約で定められる労働条件は低水準で、一般に低賃金との認識。 		<p>業の選択が絡む採用と昇進は問題になりやすいが、これらは2010年平等法の差別禁止原則によって処理されることが多い。</p> <ul style="list-style-type: none"> 有期雇用契約は、季節労働を除きあまり利用されておらず、有期契約労働者該当性は就業者本人の主観に左右されるため、実態は把握しきれず。 施設利用の均等待遇は、食堂よりも駐車場がしばしば紛争となる。勤続12週以降の均等条件は、派遣就業者の約半数が12週未満の契約であるため、対象とならない。他方、派遣就業者のうちITや医療関係などで働く約3分の1の高技能就業者は、もともと比較対象就業者よりも高い賃金を得ているため、不利益取扱い禁止の対象とならない。このため、派遣規則の保護は限定的。 	<p>て許容している場合、非正規が組合員でないため、労働協約の適用から除外された結果として発生する不利な処遇は合理的な理由として認められる。但し、労働組合法上の一般的な拘束力(第35条)の適用結果、非組合員である正規に對して、給与などが支給されるようになつた場合には、非組合員である非正規に對して給与などを支給しないとしたら、合理的な理由があると言えず。</p>	<p>ーランス。②事業者の需要に応じて就業する呼出就業者(on-call workers)。③派遣就業者。④業務請負企業就業者。</p> <ul style="list-style-type: none"> パートタイムは週35時間未満で働く者。 コンティンジェントは多く見積もつて約4%、代替的就業形態はすべて11%(2005年)。 パートは約18%(2005年)。 <p>【格差の実情】</p> <ul style="list-style-type: none"> 正規と非正規の間の格差は不明。但し、フルタイムの正規と派遣では賃金格差がある模様。 非正規の間で、フルタイムとパートタイムの週給額中央値には開きあり。 自動車製造業で働く派遣・契約就業者の賃金は、正規従業員の5割から8割まで幅広い。 非正規に對する年金、保険のベネフィットの適用割合は、正規と比べて低い。 1年を超える就業保障期間が伝統的就業形態に比べて低いのは、呼出就業者、派遣就業者、業務請負企業就業者で、特に

非正規の概念・法規制・関連状況・実情					
EU	ドイツ	フランス	イギリス	韓国	アメリカ
非正規の現状・格差の実情(続き)					
					<p>派遣業者は、就業保障期間のある者の割合が低い。</p> <ul style="list-style-type: none"> • コンテンジェントの組合組織率、組合に代表されている割合は、非コンテンジェントに比べて低い。したがって、ほとんどの非正規の就業条件は、市場の相場などに基づいて当事者間で決定。

パートタイム労働					
EU	ドイツ	フランス	イギリス	韓国	アメリカ
<p>格差是正規制</p> <p>・1997年EUパートタイム労働指令。</p>	<p>・2000年パートタイム・有期労働契約法(TzBfG)4条1項が不利益取扱い禁止。</p> <p>・賃金的性格を有する給付は、時間比例原則が適用されるため、比較可能なフルタイム労働者の労働時間との比例に応じて、当該給付をカットすることは、認められる。</p> <p>・給付が賃金的性格を有さない場合(食事手当、交通費、病見舞金、慶弔祝金等)、時間比例原則は適用されず、パートタイム労働者も、比較可能なフルタイム労働者と同一の給付が行われるべきことが原則。</p> <p>・労働協約によって、不利益取扱い禁止規制から逸脱することとは認められず。</p>	<p>判例法理による(一般論としての)同一労働同一賃金原則。</p> <p>・パートタイム労働者の報酬は、企業または事業所で、同じ格付で同等の職務に就くフルタイム労働者の報酬に対し、労働時間及び勤続期間を考慮して比例的なものとする(L.3123-10条)。</p> <p>・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(L.3123-11条)→労働協約で定められている手当、福利厚生等は等しく適用される(協約の規定により、比例的な適用方法を別途定めることは可能)。</p> <p>・フルタイム労働者とパートタイム労働者の解雇補償金及び退職手当は、当該企業におけるいずれかの形態で従事した雇用期間に比例して計算(L.3123-13条)。ほか、従業員代表の選挙検討、集団的な権利にも平等取扱いの原則が適用。</p>	<p>・2000年パートタイム就業者(不利益取扱い禁止)規則。</p> <p>・非正規に特化した法律ではないが、2010年平等法(性差別等の要素を含む場合のみ、雇用形態自体は差別禁止事項ではない)による是正可能性もあり。</p> <p>・賃金などの労働条件にかぎらず、傷病手当、出産手当、職域年金、休暇、教育訓練や苦情処理手続の利用なども含めた不利益取扱い全般が禁止。仮想比較対象者の設定は認められず。</p>	<p>・期間制(有期)及び短時間(パート)勤労者保護等に関する法律(期間制法)で、パートタイム労働者の差別的処遇禁止。</p> <p>・差別禁止領域は、賃金、賞与金、経営成果金、その他の福利厚生などに関する事項。</p>	<p>・パートタイムを直接の対象とした格差是正規制はない。</p>
	<p>【実態】</p> <p>・パートタイム労働者は、職務、職業資格・能力・経験、学歴等は、比較可能なフルタイム労働者と同じである場合が多く、また職務給制度を定める労働協約(産業別労働協約)によってカバーされている例が多く、処遇格差は問題にな</p>	<p>【実態】</p> <p>・紛争そのものが少ないため、どのような格差が特に問題となるかとの評価は不能。</p>	<p>【実態】</p> <p>・実務上は、各非正規類型に共通して、比較対象者の選定が困難な問題。</p> <p>・産業別労働協約がある場合、企業横断的な職務資格・賃金制度があるため、比較対象者を容易に見つけることができず、イギリスでは、産業別協約による労働条件の設定が乏しく、個別化したテナーワーマイドの労</p>	<p>【実態】</p> <p>①賃金及び労働条件における特定の部分は、比較対象労働者より高い反面、他の特定の部分は低い場合、②期間制・短時間労働者が特定賃金及び労働条件に対して、比較対象労働者に比べて不利な処遇を受けたと主</p>	<p>【実態】</p> <p>・実態として非正規の処遇格差は観察しうる。</p> <p>・しかし、非正規の処遇格差を是正する規制がなく、間接的な事例としても非正規の地位を理由とした紛争がないため、何が法的に問題となる格差であるかは不明。</p> <p>・コンテインジェントは全体的に低</p>

パートタイム労働				
EU	ドイツ	フランス	イギリス	韓国
格差是正規制 (続き)	<p>りにくい。</p> <ul style="list-style-type: none"> 使用者として教育訓練投資や、より高い職務上の地位や賃金等級への格付け (昇進・昇格) は、フルタイム労働者に優先的に行う場合があり、この点でパートタイム労働者にとって不利。 パートタイム労働の中でも、ミニ・ジョブは、主婦や学生、年金生活者等が従事する例が多くみられ、職業資格・能力の低さから、補助業務に従事する例が多く、産別協約でカバーされることも稀で、低賃金問題や処遇格差問題が大き 	<p>・ 労働関係が同一で、同等または類似の職務に従事する当該事業所のフルタイム労働者。</p>	<p>労働条件が一般的。</p> <ul style="list-style-type: none"> 実務上、社内の資格等級やジョブバンドを参考に、資格、技能、経験、権限などを考慮。 規制を逆手にとって、使用者には「ダミー比較対象者」を設定する抜け道あり。 不利益取扱いが認定される場合の救済は、特定された比較対象者との待遇格差を損害とみるのが基本。この点、日本における均衡待遇の考え方 (均等に扱うべき仕事や責任の同一性がなくとも、正規・非正規間の待遇があまりに違いすぎる場合に、均衡のとれた待遇を実現しようとする考え方) はとられていない。 	<p>張する反面、使用者はその特定の賃金及び労働条件の代わりに、他の名目の賃金及び労働条件を提供したことを主張して争う場合のよう</p> <p>理的に困難な場合には、比較可能な賃金及び労働条件を1つのカテゴリーとしてまとめ比較することができ、この場合、実際に提供された労働に応じて支給される給付(延長・夜間・休日労働手当など)は比較のカテゴリーから除外。</p>
比較対象者の判定方法	<ul style="list-style-type: none"> 同一事業所において、勤続期間や資格/技能を含む他の考慮事項に適切な考慮を払いつつ、同一の又は類似の労働/職業に従事するところの、同一種類の雇用契約又は雇用関係を有するフルタイム労働者。 	<ul style="list-style-type: none"> 有期・派遣・パートの均等待遇原則を定める法律上の規定では、同一の格付け活動等の職務に従事する者。 但し、判例法理の同一労働同一賃金原則においては、比較対象者との「労働の同一性」はそのまま厳格に考えられない。 	<ul style="list-style-type: none"> 要件 ①同一使用者の下で同一の契約類型によって就業しており、②同一または類似労働を行っており、③同一事業所で働く者) を満たすフルタイム就業者。 契約類型の同一性 (要件①) は、4種類の契約類型 (雇用契約に基づく労働者、見習契約に基づく就業者、労働者に該当しない就業者、前記3種類の就業者) によって画される。比較対象者は同一類型からしか探すことができず、同一または類似労働といえるか否か (要件②) は、明文上、資格、技能、経験を考慮。要件③に関して、同一事業所内に比較対象者がいない場合、同一使用者の他事業所の同一または類似労働フルタイム就業者を比較対象者とするこ 	<p>賃金。コンテンジェントのパートはフルタイムと比較して相当の低賃金。</p> <ul style="list-style-type: none"> 代替的就業形態では、派遣就業が低賃金と比較して相当の低賃金。 コンテンジェントに対する保険や年金のベネフィット提供率は非コンテンジェントと比べてかなり低い。使用者が提供するベネフィットではなおさら。 代替的就業形態に対するベネフィット提供率は、全体的に伝統的就業形態よりも低い。特に派遣に對する健康保険、独立契約者と派遣に對する年金の提供率が相当に低い。
			<ul style="list-style-type: none"> 同種又は類似した業務を遂行する通常労働者。 比較対象労働者は、原則的に使用者による差別的処遇のある時期に存在していること必要。差別は正審理の時点で、退職または組織改編、人事異動、雇用終了などによって、比較対象労働者がいないとしても、差別的処遇があったときに存在していれば可。 	

パートタイム労働					
EU	ドイツ	フランス	イギリス	韓国	
	<p>【実態】</p> <ul style="list-style-type: none"> 問題となる給付が賃金的性格を持たない場合、比較対象者の決定に当たり、職務の同一性・類似性は要件とならない場合あり。 パートタイム労働者の中でもミニ・ジョブ就労者は、一般に職業資格・能力が低いため、比較可能なフルタイム労働者の決定が困難な場合あり。 	<p>【実態】</p> <ul style="list-style-type: none"> 判例法理の同一労働同一賃金原則が用いられる場合は、比較対象者との労働の同一性はさほど厳格には考えられない模様。 判例には、問題とされる労働条件との関連で比較対象者の格差を労働者が立証すべき旨を述べるものがあるが、このことが「対象事項によつて比較対象者が異なりうる」との理屈を示すとは直ちには言えない可能性。 	<p>とが可能。</p> <p>【実態】</p> <ul style="list-style-type: none"> 規則導入時に比較対象労働者が存在するパートタイム労働者は約6分の1と推計。 職務の中心が消火活動であるパートタイム消防士が、より広い業務に従事し、職務資格や経験も異なるフルタイム消防士のみ認められている年金や病欠手当を求めたMatthews事件では、フルタイム消防士が比較対象とされる「同一または類似労働」といえるかが問題となった。下級審が、職務や必要とされる能力の違いからこれを否定したが、貴族院は比較対象者とされた就業者との職務内容のほとんどが同一である場合は、その他の部分（相違点）がその同一性または類似性を否定する程度のものでない限り比較可能性を認めるべきだとし、同一（類似）性を肯定。もつとも、この判断基準によつても、パートタイム労働とフルタイム労働の同一（類似）性が認められるには、その相当部分の重複を要する。 不利取扱いの理由が、パートタイム労働を理由とするかも問題となりうる。雇用控訴審判断決には、当該不利取扱いの唯一の理由がパートタイム労働であることを要するとして使用者の差別意図を判断基準とするものと、差別意図を問題とせず、パートタイム労働であることが不利取扱いの理由の1つであればよいとするものとの併存。 	<p>【実態】</p> <ul style="list-style-type: none"> 有期労働の該当箇所参照。 	アメリカ
比較対象者の判定方法（続き）					

パートタイム労働						
	EU	ドイツ	フランス	イギリス	韓国	アメリカ
判明二種労働方法を						
格差の正当化事由	<p>・不利益取扱いの禁止は「客観的な根拠によつて正当化され、客観的な根拠があれば不利益取扱いは禁止されない。パートタイム労働指令につき客観的な根拠を具体的に示した欧州司法裁判所の判例はない。</p> <p>【参考】</p> <ul style="list-style-type: none"> 男女同一賃金原則に係る客観的正当化事由には、移動可能性、労働時間や就業場所の柔軟性、教育訓練の程度の違い等が示されているが、いずれもそれが特定の職務の遂行に重要であること、使用者が立証することが要件。 これに対し、賃金決定基準として勤続期間を用いることは、(労働者が深刻な疑いを引き起こす証拠を提出しない限り)特段の立証なく認められる。 	<p>・職務の同等性・類似性は、作業過程の指示等を考慮して、労働者間での交換可能性がある場合に認められ、その判断は、職務記述書や賃金等級上の格付けが参考にされる。</p> <p>・職務内容が同じであっても、職業能力や資格、経験等が異なるれば、基本給について異なる取扱いをすることには、客観的根拠があると解される。</p> <ul style="list-style-type: none"> (食事手当のように) 給付の性質によつて、当該パートタイムの昼食時にかからない労働時間配置が、異なる取扱いを合理的とする場合あり。 <p>【実態】</p> <ul style="list-style-type: none"> 労働協約による不利益取扱い禁止規制からの逸脱はできない。労働協約の中で異なる取扱いが行われたとしても、協約自体が、当該異別取扱いを正当化する合理的理由とはならない。 	<p>・職務等級、資格免状、経験、能力、責任、肉体的負担等が必要に応じて考慮。</p> <p>【同一労働同一賃金原則】</p> <ul style="list-style-type: none"> 同一労働を行う労働者間の賃金格差は、客観的かつ正当で、検証可能な理由によらなければ正当化されない。 <p>【実態】</p> <ul style="list-style-type: none"> 勤続期間、労働の質、職業資格等により、差異が正当化されること判例あり。 客観的で検証可能であることが要求されるため、正当化には、「労働の質に差がある」など抽象的に主張するのみでは足りず、当該差異がどのように賃金の差に反映しているのかという客観的な説明が要求される。 	<p>・実務上、社内の資格等級やジョブバンドを参考に、資格、技能、経験、権限などを考慮。</p> <ul style="list-style-type: none"> 比較対象者が選定できない場合には救済されず。例外は、性差別を禁じる2010年平等法が適用可能な場合。 <p>・客観的正当化事由は、最終的には裁判所(審判所)のみが判断できる問題。ガイドラインなどで示されるのはあくまで例示であつて、審判所を拘束せず。</p> <ul style="list-style-type: none"> 比例原則を適用し、かつ一定の正当化事由が認められる。 <p>【実態】</p> <ul style="list-style-type: none"> フルタイムジョブについて、勤続年数が客観的正当化要素となりうる。賃金は、真のビジネス上の理由があれば正当化される。しばしば紛争化するのは、フルタイム労働者のみ加入できる健康保険など。その判断はケースバイケースとなり、各使用者の経営状況が重要な判断要素となる。但し、経営状況が厳しいというだけでは十分な正当化事由とはならない。 	<p>①業務内容及び種類、②当該業務の遂行方法、③作業の条件、④業務の難易度・権限、⑤相互代替可能性などを総合的に考慮して判断。</p> <p>・合理的な理由があれば格差は正当化される。「恣意的ではないこと」として理解するのが一般的な見解。</p> <p>【実態】</p> <ul style="list-style-type: none"> 業務の範囲・強度、業務の権限・責任、採用条件・基準等の差異は合理的理由となり得る。 労働協約自身が正規と非正規に差別的処遇を定めることは強行法規違反となり許されないが、協約の適用範囲が正規労働者のみで、非正規が当該協約の適用を受けない結果不利益となり、合理的理由がありとされる。 	<p>【実態】</p> <ul style="list-style-type: none"> 実際の差別事案がないため不明。

パートタイム労働						
	EU	ドイツ	フランス	イギリス	韓国	アメリカ
立証責任の在り方	<ul style="list-style-type: none"> 性別、人種等の人権保障型差別禁止法制においては、立証責任を使用者側に転換する規定があるが、パートタイム労働指令には存在せず。 	<ul style="list-style-type: none"> 労働者側は、異別取扱いがあること、及び比較対象労働者との比較可能性があることの2点について立証責任を負い、使用者側は、当該異別取扱いが客観的事由によって正当化されることについて立証責任を負う。 	<ul style="list-style-type: none"> 労働者側は、「同一労働同一賃金原則違反を基礎づけること、問題となる処遇に関する同一の状況にある同僚との格差の存在を立証する必要がある。間これに対し、使用者側は、問題とされる賃金等の格差を正当化する客観的な要素を立証する必要がある。 	<ul style="list-style-type: none"> 不利益取扱いの存在については就業者が負い、その正当化根拠については使用者が負う。 	<ul style="list-style-type: none"> 労働者は差別的処遇の内容を具体的に明示しなければならぬ。ただし、差別的処遇の判断に関わる情報は主に使用者が有していることから、立証責任の転換によって、差別的処遇禁止に関連した紛争に関する立証責任は使用者が負うと規定されている(期間制法第9条)。 	
履行確保手段	<ul style="list-style-type: none"> 加盟各国の法令により各国で施行されるのが基本。各国の裁判所に提訴された事案には、その最高裁判所からの附託により、EU司法裁判所がEU法上の解釈につき判断。 	<ul style="list-style-type: none"> 労働裁判所への提訴。 事業所委員会への苦情申し立て 	<ul style="list-style-type: none"> 労働者本人あるいは労働者に委任された組合が、労働裁判所に対して訴訟を提起。 	<ul style="list-style-type: none"> 規則違反行為から3カ月以内に雇用裁判所に申し立て。 その他の救済ルートとして、助言仲裁局(ACAS)、労働組合のヘルプライン、市民助言局、社内の苦情処理手続等。 	<ul style="list-style-type: none"> 行政委員会たる労働委員会が主たる救済機関(申し立ては差別的処遇の6ヶ月以内)。民事訴訟(賃金請求、不法行為による損害賠償請求)も利用可能。 雇用労働部による差別是正命令、もしくは労働委員会への通報。 	<ul style="list-style-type: none"> 具体的事案がないため不明。 アメリカでは裁判外紛争解決手段(ADR)が発達しているが、非正規就業者がADRを利用する可能性は極めて低い。
	<ul style="list-style-type: none"> パートタイム労働の異別取扱いが提訴にいたる例は少ない。 労働裁判所は、訴訟費用が安価で、労働者の多くは、権利保護保険に加入しているため、訴訟費用(裁判所手数料や弁護士費用)は、保険によってカバーされている等の事情から、提訴のハードルは高くない。 労働裁判所は和解前置主義。まずは裁判官の面前で和解手続が行われ、解決に至らなかった場合には、初めて判決手 	<ul style="list-style-type: none"> 労働者本人あるいは労働者に委任された組合が、労働裁判所に対して訴訟を提起。 	<ul style="list-style-type: none"> 労働者側は、「同一労働同一賃金原則違反を基礎づけること、問題となる処遇に関する同一の状況にある同僚との格差の存在を立証する必要がある。間これに対し、使用者側は、問題とされる賃金等の格差を正当化する客観的な要素を立証する必要がある。 	<ul style="list-style-type: none"> 不利益取扱いの存在については就業者が負い、その正当化根拠については使用者が負う。 	<ul style="list-style-type: none"> 労働者は差別的処遇の内容を具体的に明示しなければならぬ。ただし、差別的処遇の判断に関わる情報は主に使用者が有していることから、立証責任の転換によって、差別的処遇禁止に関連した紛争に関する立証責任は使用者が負うと規定されている(期間制法第9条)。 	
	<ul style="list-style-type: none"> 労働者側は、異別取扱いがあること、及び比較対象労働者との比較可能性があることの2点について立証責任を負い、使用者側は、当該異別取扱いが客観的事由によって正当化されることについて立証責任を負う。 	<ul style="list-style-type: none"> 労働者側は、「同一労働同一賃金原則違反を基礎づけること、問題となる処遇に関する同一の状況にある同僚との格差の存在を立証する必要がある。間これに対し、使用者側は、問題とされる賃金等の格差を正当化する客観的な要素を立証する必要がある。 	<ul style="list-style-type: none"> 労働者側は、「同一労働同一賃金原則違反を基礎づけること、問題となる処遇に関する同一の状況にある同僚との格差の存在を立証する必要がある。間これに対し、使用者側は、問題とされる賃金等の格差を正当化する客観的な要素を立証する必要がある。 	<ul style="list-style-type: none"> 不利益取扱いの存在については就業者が負い、その正当化根拠については使用者が負う。 	<ul style="list-style-type: none"> 労働者は差別的処遇の内容を具体的に明示しなければならぬ。ただし、差別的処遇の判断に関わる情報は主に使用者が有していることから、立証責任の転換によって、差別的処遇禁止に関連した紛争に関する立証責任は使用者が負うと規定されている(期間制法第9条)。 	
	<ul style="list-style-type: none"> 労働者側は、異別取扱いがあること、及び比較対象労働者との比較可能性があることの2点について立証責任を負い、使用者側は、当該異別取扱いが客観的事由によって正当化されることについて立証責任を負う。 	<ul style="list-style-type: none"> 労働者側は、「同一労働同一賃金原則違反を基礎づけること、問題となる処遇に関する同一の状況にある同僚との格差の存在を立証する必要がある。間これに対し、使用者側は、問題とされる賃金等の格差を正当化する客観的な要素を立証する必要がある。 	<ul style="list-style-type: none"> 労働者側は、「同一労働同一賃金原則違反を基礎づけること、問題となる処遇に関する同一の状況にある同僚との格差の存在を立証する必要がある。間これに対し、使用者側は、問題とされる賃金等の格差を正当化する客観的な要素を立証する必要がある。 	<ul style="list-style-type: none"> 不利益取扱いの存在については就業者が負い、その正当化根拠については使用者が負う。 	<ul style="list-style-type: none"> 労働者は差別的処遇の内容を具体的に明示しなければならぬ。ただし、差別的処遇の判断に関わる情報は主に使用者が有していることから、立証責任の転換によって、差別的処遇禁止に関連した紛争に関する立証責任は使用者が負うと規定されている(期間制法第9条)。 	

パートタイム労働						
	EU	ドイツ	フランス	イギリス	韓国	アメリカ
履行確保手段 (続き)		<p>続へ移行。和解手続によって解決にいたるケースも見られる。</p> <ul style="list-style-type: none"> ドイツでは、パートタイム者にかかると格差は正は、不利益取扱い禁止規制のほか、TzBfG9 条が定める労働時間の延長請求権を行使することによるフルタイム雇用への転換という形での格差是正手段も定められており、近時の法政策においては、むしろこちらの方が重視されている模様。実際、2013年に締結された連立協定の中で、育児や介護等の理由でパートタイム者となった労働者に対して、再びフルタイムへ復帰できる権利を付与すべきとの提案あり。 		<ul style="list-style-type: none"> 勤続 26 週以上の全労働者には柔軟労働を申請する権利が認められており、フルタイムからパートタイムへの転換は中心的な柔軟化手法である。パートタイム労働の多くは、権利行使も含め、自発的に選択されているといえる。 性差別を禁止する 2010 年平等法が雇用の場でも機能しており、格差是正規制としてではなく、同法による性差別の間接差別として紛争化することのほうが多い。 	<ul style="list-style-type: none"> 労働委員会による格差是正の救済手続は導入後 10 年経つが、当初予想より申し立て件数が少ないなどの問題。2014 年改正で「確定した是正命令の効力の拡張」と「懲罰的損害賠償制度」を新たに導入。 労働委員会における差別認定率は、平均 7.7%と低水準。 雇用労働部も、2012 年から、非正規労働者に対する差別是正業務を一部担当するようになったが、差別是正の行政指導、労働委員会への通報という限られた機能。 	<ul style="list-style-type: none"> 非正規雇用についての格差是正規制は存在しないところ、活発な労働市場を通じた転職が、1 つの格差解消策との位置づけ。
格差是正規制とその他の格差解消施策との関係						

有期労働				
EU	ドイツ	フランス	イギリス	韓国
<p>格差是正規制</p> <p>・1999年有期労働指令。</p>	<p>・2000年パートタイム・有期労働契約法(TzBfG)4条2項が定める「不利益取扱い禁止規制」。</p> <p>・賃金的性格を有する給付は、期間比例原則が適用されるため、比較可能な無期雇用労働者の算定期間と比例する形で、有期契約労働者に支払う。</p> <p>・給付が賃金的性格を有さない場合、期間比例原則は適用されず、有期契約労働者に対しても、比較可能な無期契約労働者と同一の給付が原則。</p> <p>・労働協約によって、不利益取扱い禁止規制から逸脱することとは認められず。</p>	<p>・判例法理による(一般論としての)同一労働同一賃金原則。</p> <p>・労働法典 L.1242-14 条～L.1242-16 条。</p> <p>・有期雇用の報酬は、同じ格付で同じ職務に就く無期雇用が試用期間後に受け取る報酬を下回ってはならないと規定(L.1242-14 条)。</p> <p>・無期雇用に適用される法律及び協約上の規定ないし慣行は、(契約の切断に関する規定を除き)有期雇用に等しく適用される、と規定(L.1242-14 条)→労働協約や慣行で定める手当、福利厚生等は等しく有期雇にも適用。</p>	<p>・2002年有期契約労働者(不利益取扱い禁止)規則。</p> <p>・正当化事由の判断に総合的アプローチがとられるため、複雑な判断を要する。</p>	<p>・期間制及び短時間労働者保護等に関する法律(期間制法)で、有期契約労働者の差別的処遇禁止。</p> <p>・差別禁止領域は、賃金、賞与金、経営成果金、その他の福利厚生などに関する事項。</p>
	<p>【実態】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・有期契約労働も、職務、職業資格・能力・経験、学歴等が、比較可能な無期契約労働者と同じで、職務給制度を定める労働協約(産業界労働協約)によってカバーされる場合、処遇格差は問題にならない。 ・使用者として教育訓練投資や、それに基づくより高い職務上の地位や賃金等級への格付付け(昇進・昇格)は、無期雇用労働者に優先的に行う場合があり、この点が有期契約労働者にとっては不利。 	<p>【実態】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・紛争そのものが少ないため、どのような格差が特に問題となるかとの評価は不能。 	<p>【実態】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・実務上は、各非正規類型に共通して、比較対象者の選定が困難な問題。 ・大陸欧州諸国と異なり産業界協約による労働条件の設定が乏しく、比較対象者の選定が困難なこと、社内における資格等級・ジョブバンドを参考とした比較、その他の状況はパートタイムの場合と同様。 	<p>【実態】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・①賃金及び労働条件における特定の部分は、比較対象労働者より高い反面、他の特定の部分は低い場合、②期間制・短時間労働者が特定賃金及び労働条件に対して不利な処遇を受けたと主張する反面、使用者はその特定の賃金及び労働条件の代わりに、他の名目の賃金及び労働条件を提供したことを主張して争う場合のよいうに、支給項目別の比較が現実的に困難な場合には、比較可能な賃金及び労働条件を1つのカテゴリとしてまとめて比較することが
				<p>・有期契約労働者を直接の対象とした格差是正規制はない。</p>

有期労働							
	EU	ドイツ	フランス	イギリス	韓国	アメリカ	
格差是正規制 (縦き)							
比較対象者の判定方法	<ul style="list-style-type: none"> 同一事業所にあって、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、期間の定めなき雇用契約又は雇用関係を有する労働者。 	<ul style="list-style-type: none"> 同等または類似の職務に従事する当該事業所の無期雇用労働者。 	<ul style="list-style-type: none"> 有期・派遣・パートの均等待遇原則を定める法律上の規定では、同一の格付け活動等の職務に従事する者。 但し、判例法理の同一労働同一賃金原則では、比較対象者との「労働の同一性」は厳格に考えられていない。 	<ul style="list-style-type: none"> 要件 ①同一使用者の下で、②同一または類似労働を行い、③同一事業所で労働する者を満たす無期契約労働者。雇用終了者は、比較対象者とはできなくなる。 	<ul style="list-style-type: none"> 同種又は類似した業務を遂行する無期契約労働者。 比較対象労働者は、原則的に使用者による差別的処遇のあった時期に存在していること必要。差別は正審理の時点で、退職または組織改編、人事異動、雇用終了などによって、比較対象労働者がいないとしても、差別的処遇があった場合に存在していれば可。 	<ul style="list-style-type: none"> できるが、この場合、実際に提供された労働に応じて支給される給付(延長・夜間・休日労働手当など)は比較のカテゴリーから除外。 	
		<p>【実態】</p> <ul style="list-style-type: none"> 問題となる給付が賃金的性格を持たない場合、比較対象者の決定に当たり、職務の同一性・類似性は要件とならない場合あり。 	<p>【実態】</p> <ul style="list-style-type: none"> 判例法理の同一労働同一賃金原則が用いられる場合、比較対象者との労働の同一性はそれほど考慮されず、端的に、問題となつた賃金等の差異が合理的に説明できるものであるか否かが検討される傾向。 	<p>【実態】</p> <ul style="list-style-type: none"> 平等法の間接差別の事例も含まれ、裁判例は殆どない。 	<p>【実態】</p> <ul style="list-style-type: none"> 判例によると、概して「業務の同種又は類似性」に対して、①「主たる業務ないし中心的な業務」の同種・類似性(K大学事件、ソウル行政法院 2009.2.6 宣告 2008 ズハップ 22747)、②形式的な業務分掌ではなく、「実際に遂行する業務」基準(K銀行事件、大法院 2012.3.29 宣告 2011 ドウ 2132)、③「核心要素」において本質的な差異がなければ、他の要素で差異があるとしても、同種・類似性を認定(C公社事件、大法院 2012.1.27 2009 13627)する傾向。 	<p>【実態】</p> <ul style="list-style-type: none"> 実際の紛争がないため不明。 	

有期労働						
	EU	ドイツ	フランス	イギリス	韓国	アメリカ
同一(価値)労働を判定する方法	<ul style="list-style-type: none"> ・ 不利益取扱いは「客観的な根拠による正当化されなければならない」とあり、客観的な根拠がある限りは禁止されない。令有期労働指しに客観的な根拠を具した欧州司法裁判所の判例として「雇用の一時的性質」が客観的な根拠とならないとした判決(Gavieiro 他)、「採用の仕方の違い」は客観的な根拠とならないとした判決(Valenza 他)等あり。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ パートタイム労働者と同様、ここでも職務の同等性・類似性の判断には、労働者間での交換可能性が基準。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ パートタイム労働者と同様。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 実務上、社内の資格等級やジョブバンドを参考に、資格、技能、経験、権限などを考慮。 ・ 比較対象者が選定できない場合には救済されず、例外は、性差別や人種差別を禁じる2010年平等法が適用可能な場合。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ ①業務の内容及び種類、②当該業務の遂行方法、③作業の条件、④業務の難易度・権限、⑤相互代替可能性などを総合的に考慮して判断。 	
格差の正当化事由	<ul style="list-style-type: none"> ・ 職務内容が同じでも、職業能力や資格、経験等が異なれば、基本給について異なる取り扱いはすると解される。 ・ 有期雇用は、(例えばは将来の勤続奨励を目的とした賞与のよう)給付の性質によって、雇用の短さが、異なる取り扱いは合理的とされる場合あり。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 職務内容が同じでも、職業能力や資格、経験等が異なれば、基本給について異なる取り扱いはすると解される。 ・ 有期雇用は、(例えばは将来の勤続奨励を目的とした賞与のよう)給付の性質によって、雇用の短さが、異なる取り扱いは合理的とされる場合あり。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 同一労働同一賃金原則】 ・ 同一労働を行う労働者間の賃金格差は、客観的かつ正当で、検証可能な理由によらなければならない。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 客観的正当化事由は、最終的には裁判所(審判所)のみが判断でき、あくまで示されるのは、審判所を拘束せず。 ・ 「総体として」みた場合に不利益でなければ使用者の抗弁成立を認める「総体的アプローチ」を採用。 ・ 客観的経済的価値が担保される範囲での異別取扱いを許容するアプローチをとっているため、個別の状況に依拠。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 合理的な理由があれば格差は正当化される。「恣意的ではないこと」として理解するのが一般的な見解。 	

有期労働					
EU	ドイツ	フランス	イギリス	韓国	
<p>格差の正当化事由 (続き)</p>	<p>【実態】</p> <ul style="list-style-type: none"> 労働協約によって、不利益取扱い禁止規制から逸脱はできないため、労働協約の中で、異なる取り扱いが行われたとしても、協約自体が、当該個別取扱いを正当化する合理的理由とはならない。 	<p>【実態】</p> <ul style="list-style-type: none"> 勤続期間、労働の質、職業資格等により、差異が正当化されることの判例あり。 客観的で検証可能であることが要求され、正当化には、単に「勤続期間に差がある」、「労働の質に差がある」など抽象的に主張するのみでは足りず、当該差異がどのようかという客観的な説明が要求される。 同一労働同一賃金原則につき、(有期・派遣と無期雇用との間の問題ではないが) 労働協約による正当化の可否について議論あり。破毀院は、2009年に労働協約は同一労働同一賃金原則を免れることができ旨を判示していた。しかし、破毀院社会部 2015年1月27日判決で、Cadre (上級管理職) とそれ以外の労働者の退職手当の違いに關して、「客観的で適切であること」との立証につき、(使用者側が提出するとしていた従来解釈を變更し)、労働者側が職階層の違いによる手当の差が客観的かつ適切でないことを立証するべき旨を判示。同判決は、労使当事者が締結する(産業別及び企業別)労働協約は、一般的に正当性を持つことを認め、それが例外的に不当であることについて、労働者が立証責任を負うと解釈する余地が生まれ、議論に。もつとも、金属産業の使用者団体によれば、この争点に 	<p>【実態】</p> <ul style="list-style-type: none"> 有期規則は正当化事由に關して総体的アプローチを採り、その正当化事由判断は複雑となり、個別の状況に依拠。 	<p>【実態】</p> <ul style="list-style-type: none"> 業務の範囲・強度、業務の権限・責任、採用条件・基準等の差異は合理的理由となり得る。 労働協約自身が正規と非正規に差別的処遇を定めることは強行法規違反となり許されないが、協約の適用範囲が正規労働者のみで、非正規が当該協約の適用を受けない結果不利益となり、合理的理由がありとされる。 短期雇用という特性による相違は不利益処遇の合理的理由となる(長期勤続者への特別支給金、無期契約労働者へ福利厚生制度として支給される子女学資金等)。 長期勤続誘導目的のない実費弁償的な昼食代・交通代の格差は合理的理由なし。 	<p>アメリカ</p> <p>【実態】</p> <ul style="list-style-type: none"> 実際の差別事案がないため不明。

有期労働					
EU	ドイツ	フランス	イギリス	韓国	アメリカ
格差の正当化(続き)		はなお多くの訴訟が係属しており、この破毀院判決で法解釈が安定するとは限らない。			
・性別、人種等の人権保障型差別禁止法制は、立証責任を使用者側に転換する規定があるが、有期労働指令には存在せず。	・労働者側は、異別取扱いがあることと、及び比較可能性があることとの2点について立証責任を負い、使用者側は、当該異別取扱いが客観的事由によって正当化されることについて立証責任を負う。	・労働者側は、「同一労働同一賃金原則違反を基礎づけることのできる要素、具体的には、問題となる処遇に関して同一の状況にある同僚との格差の存在を立証する必要がある。これに対し、使用者側は、問題とされる賃金等の格差を正当化する客観的な要素を立証する必要がある。	・不利益取扱いの存在について、就業者が負っている正当化根拠については使用者が負う。	・労働者は差別的処遇の内容を具体的に明示しなければならぬ。ただ、差別的処遇の判断に関わる情報は主に使用者が有していることから、立証責任の転換によって、差別的処遇禁止に関連した紛争に関する立証責任は使用者が負うと規定されている(期間制法第9条)。	
履行確保手段	・労働裁判所への提訴。 ・事業所委員会への苦情申し立て。	・労働者本人あるいは労働者に委任された組合が、労働裁判所に對して訴訟を提起。 ・均等待遇を含む有期雇用及び派遣労働の規制違反は、労働監督官が取締りを行うことがあり、罰金3,750ユーロまたは6カ月以内の禁固刑に課せられる。	・規則違反行為から3カ月以内に雇用審判所に申し立て。 ・その他の救済ルートとして、助言仲裁幹旋局(ACAS)、労働組合のヘルプライン、市民助言局、社内の苦情処理手続等。	・行政委員会たる労働委員会が主たる救済機関(申し立ては差別的処遇の6ヶ月以内)。民事訴訟(賃金請求、不法行為による損害賠償請求)も利用可能。 ・雇用労働部による差別是正命令、もしくは労働委員会への通報。	【実態】 ・労働委員会による救済は是正命令が終局的救済として機能せず、裁判所による救済は、救済のためのコストがかかるとともに、非正規労働者の保護に不十分。従って、労働委員会における
	【実態】 ・有期契約労働にかかる異別取扱いが提訴にいたる例は少ない。 ・労働裁判所は、訴訟費用が安価で、労働者の多くは、権利保護保険に加入しているため、訴訟費用(裁判所手数料	【実態】 ・無期雇用と有期雇用の均等待遇に関する紛争は少なく、勤続年数の違いによる異別取扱いを認めているため、無期雇用の代替労働者が、同一賃金を求めた訴訟では、労働者の殆どが敗訴。 ・有期雇用及び派遣労働者の契約	【実態】 ・審判所の負担軽減のため、審理に入る前に、独立機関である助言仲裁幹旋局による早期あっせんが法的に要求される。多くは、この段階で和解によ	【実態】 ・労働委員会による救済は是正命令が終局的救済として機能せず、裁判所による救済は、救済のためのコストがかかるとともに、非正規労働者の保護に不十分。従って、労働委員会における	【実態】 ・具体的事案がないため不明。

有期労働					
EU	ドイツ	フランス	イギリス	韓国	アメリカ
<p>履行確保手段 (続き)</p>	<p>や弁護士費用)は、保償による等情から、提訴のハードルは高くない。 ・労働裁判所は和解前置主義。まずは裁判官の面前での和解手続が行われ、解決に至らなかつた場合、初めて判決手続へ移行する。和解手続による往々に見られる。</p>	<p>期間が非常に短く(日雇い、1週間以下、1カ月以下の契約が非常に多い)、無期雇用との不平等感を抱く余地が少ない。</p>	<p>つて解決。 ・申し立ての有料化なども含め、雇用審判所の手続は、当事者双方にとつてメリットがないのが実情。</p>	<p>調停・仲裁を通じた解決が模索されている。</p>	<p>・非正規雇用についての格差は正規制は存在しないところ、活発な労働市場を通じた転換策との位置づけ。</p>
<p>格差正規制とその他の格差解消施策の関係</p>	<p>・TzBfGが18条で無期雇用の提供義務を定めるとともに、14条及び16条が一種の無期転換規制に。そのため有期雇用は、無期雇用移行への踏み石 (stepping-stone) として機能している実態あり。若年者金労働・低処遇の間は低賃金が、その後無期雇用へと転換する可能性があるため、かかる低賃金・低処遇は一時的な問題と捉える見方あり。</p>	<p>・労働監督官による統制は、有期雇用や派遣労働の利用事由についての法違反にかかるケースがほとんど。均等待遇については紛争そのものが少ないため、労働監督官による均等待遇に関する監督実態は不明。 ・有期雇用の締結には客観的事由の存在が必要で、原則として1年6ヶ月を超えない無期転換が必要となるなど、有期契約の利用自体を制限し、例外的にと誘導している。</p>	<p>・平等法の間接差別の事例も含め、裁判例はほとんどない。 ・有期契約を含めて、非正規雇用の活用を失業状態から標準的雇用に至る踏み石 (stepping-stone) たる機能を営むとして肯定的に捉える立場もある。</p>	<p>・労働委員会による格差正の救済手続は導入後10年経つが、当初予想より多い問題。2014年改正で「確定した正命令の効力の拡張」と「懲罰的損害賠償制度」を新たに導入。 ・労働委員会における差別認定率は、平均77%と低水準。 ・雇用労働部も、2012年から、非正規労働者に対する差別是正業務を一部担当するようになったが、差別是正の行政指導、労働委員会への通報という限られた機能。 ・有期契約は2年超で無期転換が必要となり、無期契約化を通じた処遇改善策が効果は限定的とされる。</p>	<p>・労働委員会による格差正の救済手続は導入後10年経つが、当初予想より多い問題。2014年改正で「確定した正命令の効力の拡張」と「懲罰的損害賠償制度」を新たに導入。 ・労働委員会における差別認定率は、平均77%と低水準。 ・雇用労働部も、2012年から、非正規労働者に対する差別是正業務を一部担当するようになったが、差別是正の行政指導、労働委員会への通報という限られた機能。 ・有期契約は2年超で無期転換が必要となり、無期契約化を通じた処遇改善策が効果は限定的とされる。</p>

派遣労働					
EU	ドイツ	フランス	イギリス	韓国	アメリカ
<p>格差是正規制</p> <p>• 2008年EU派遣労働指令。</p>	<p>• 労働者派遣法 (AÜG)。</p> <p>• 基本的労働条件 (労働時間 (長さ、休息時間、深夜労働、休暇日)、労働賃金 (賞与、現物給付を含む)、妊産婦・児童・若年者労働の際の労働条件及び各種差別禁止措置) について、比較可能な派遣先労働者との均等待遇が行われなければならない (均等待遇原則)。</p> <p>• 但し、労働協約 (及びその援用) によって、均等待遇原則から逸脱することが可能。</p> <p>• 派遣先での共同施設利用 (託児所、社員食等、交通手段等) については、客観的事由により正当化されなからざる限り、派遣労働者と同一条件で利用を認めなければならない。</p> <p>【実態】</p> <p>• 均等待遇原則から逸脱するために、産業別労働組合と派遣元使用者団体との間で派遣労働者の労働条件を網羅的</p>	<p>• 判例法理による (一般論としての) 同一労働同一賃金原則。</p> <p>• 労働法典 L.1251-18 条～L.1251-24 条で、平等取扱い原則。</p> <p>• 派遣労働者の報酬は、派遣先企業において同等の格付けで同じ職務に就く無期雇用が試用期間満了後に受け取る報酬と同額以上でなければならぬ (L.1251-18 条 1 項)。</p> <p>• 派遣先企業の労働者に祝日手当が支給される場合、派遣労働者にも支払わなければならない (L.1251-18 条 2 項)。</p> <p>• 派遣労働者は、派遣先企業の労働者と同様の条件で、施設等の利用の権利あり (具体的には、交通手段、食堂利用、レストランケットの支給、シャワー室、更衣室の利用) (L.1251-24 条)。</p> <p>【実態】</p> <p>• 紛争そのものが少ないため、どのような格差が特に問題となるかとの評価は不能。</p>	<p>• 2010年派遣就業者 (不利益取扱い禁止) 規則。</p> <p>• 派遣就業者の均等待遇規制は二層構造となっており、(1)派遣初日から認められる集団的福利厚生施設の利用および派遣先の求人情報についての均等待遇と、(2)勤続 12 週を経過後、派遣先に直接雇用された場合に認められる基本的労働条件との均等条件。</p> <p>• (2)の基本的労働条件とは、就業者集団一般に適用されるものである必要。</p> <p>• (2)の勤続 12 週間の判断にあたって同一派遣先での役割を継続することが要件。同一役割が問題となるほか、途中に 6 週間以上の中断があると勤続はリセットされる。</p> <p>• オプアウト：(2)の基本的労働条件との均等条件について、派遣元と無期契約を締結し、中断期間に契約時の半額以上の賃金と週 1 時間以上の労働が保障されている労働者にあっては、賃金に関する均等条件の権利は生ぜず (スウェーデン式適用除外)。</p> <p>【実態】</p> <p>• (1)派遣初日からの均等待遇については、駐車場等に関して問題が生じる場合がある。</p> <p>• 派遣就業者の約半数は②の勤続 12 週未満の契約であり、均等条件の対象とならない。</p>	<p>• 派遣労働者保護等に関する法律 (派遣法)。</p> <p>• 差別禁止領域は、賃金、賞与金、経営成果金、その他の福利厚生などに関する事項。</p> <p>• 実際に提供された労働に応じた支給される給付 (延長・夜間・休日労働手当など) は比較のカテゴリーから除外。</p> <p>【実態】</p> <p>• 実態として非正規の処遇格差は観察しうる。</p> <p>• しかし、非正規の処遇格差を是正する規制がなく、間接的な事例としても非正規の地位を理由とした紛争がないた</p>	<p>• 派遣労働者を直接の対象とした格差是正規制はない。</p>

派遣労働					
EU	ドイツ	フランス	イギリス	韓国	アメリカ
格差是正規制 (続き)	<p>に定める労働協約(派遣協約)が締結されており、派遣労働者の約90%をカバー。そこで定められている賃金水準は、かなり低い。そのため、現在でも派遣労働者との賃金の差は平均43%もの格差あり。</p> <ul style="list-style-type: none"> 派遣労働者は、直前まで失業者であった者、若年者のように高い職業能力や資格を持たない者が多く、協約上の格付け自体が低いという事情。 	<p>有期・派遣・パートの均等待遇は、同一の格付け活動等の職務に従事する者。</p> <ul style="list-style-type: none"> 但し、判例法理の同一労働同一賃金原則においては、比較対象者との「労働の同一性」は厳格に考えられていない。 	<ul style="list-style-type: none"> 他方、ITや医療関係で働く約3分の1の高技能就業者は、比較対象者より高い賃金を得ているため、そもそも問題としない。 	<p>派遣先の事業内で同種又は類似した業務を遂行する労働者。</p> <ul style="list-style-type: none"> 比較対象労働者は、原則的に使用者による差別的処遇のあった時期に存在してはならない。 差別は正審理の時点で、退職または組織改編、人事異動、雇用終了などによって、比較対象労働者がいないとしても、差別的処遇があ 	<p>め、何が法的に問題となる格差であるかは不明。</p> <ul style="list-style-type: none"> 代替的就業形態では、派遣就業が低賃金。 代替的就業形態に対するベネフィット提供率は、全体的に伝統的就業形態よりも低い が、特に派遣に対する健康保険、独立契約者と派遣に対する年金の提供率が相当に低い。 派遣に対する就業保障期間は他の類型的就業者と比べてかなり短く、派遣はまさに「ポラリー」。
比較対象者の判定方法	<ul style="list-style-type: none"> 仮想比較対象企業(利用企業への派遣期間中、同一職務に利用企業によって直接採用されていた者)。 	<ul style="list-style-type: none"> 派遣先事業所における比較可能な労働者。 	<ul style="list-style-type: none"> (1)派遣初日からの均等待遇に関する「比較対象就業先」の要件は、①双方が派遣先会社社長の指揮監督の下に就労し、②同一事業所で就労していること、③3つ。 (2)勤続12週経過後の均等条件については、派遣先に同じ職務のために直接採用されたとした場合(労働)条件が認められ、仮想比較対象者の設定が認められる。実在する比較対象労働者と同一労働条件であれば、「仮 	<ul style="list-style-type: none"> 派遣先の事業内で同種又は類似した業務を遂行する労働者。 比較対象労働者は、原則的に使用者による差別的処遇のあった時期に存在してはならない。 差別は正審理の時点で、退職または組織改編、人事異動、雇用終了などによって、比較対象労働者がいないとしても、差別的処遇があ 	<p>派遣先の事業内で同種又は類似した業務を遂行する労働者。</p> <ul style="list-style-type: none"> 比較対象労働者は、原則的に使用者による差別的処遇のあった時期に存在してはならない。 差別は正審理の時点で、退職または組織改編、人事異動、雇用終了などによって、比較対象労働者がいないとしても、差別的処遇があ

派遣労働					
EU	ドイツ	フランス	イギリス	韓国	アメリカ
比較対象者の判定方法（続き）	<p>【実態】</p> <ul style="list-style-type: none"> 派遣労働者は、大多数が均等待遇原則からの逸脱を許容する派遣協約によってカバーされているため、そもそも均等待遇原則に従って労働条件が決定されることは稀。 	<p>【実態】</p> <ul style="list-style-type: none"> 判例法理の同一労働同一賃金原則が用いられる場合は、比較対象者との労働の同一性はそれほど考慮されず、端的に、問題となつた賃金等の差異が合理的に説明できるものであるか否かが検討される傾向。 	<p>に直接雇用された場合」といった仮定の条件を考慮しなくともよいとされ、使用者がダミー比較対象者を設定するインセンティブともなる。</p> <ul style="list-style-type: none"> 雇用が終了した者は、比較対象者とはできなくなる。 c.f. 平等法は過去に存在した者を比較対象者としうる。 <p>【実態】</p> <ul style="list-style-type: none"> 派遣就業者の均等待遇について、判断基準を示した裁判例は全くない。 	<p>った当時に存在していたら可。</p> <p>【実態】</p> <ul style="list-style-type: none"> 有期労働参照。 <p>【実態】</p> <ul style="list-style-type: none"> 実際の紛争がないため不明。 	
同一（価値）労働を判定する方法	<ul style="list-style-type: none"> 同様の作業指示や負担を伴う、機能的に交換可能な労働者。 	<ul style="list-style-type: none"> パートと同じ。 	<ul style="list-style-type: none"> 実務上は、社内の資格等級やジョブバンドを参考に、資格、技能、経験、権限などを考慮。 比較対象者が選定できない場合には、性差別等を禁じる 2010 年平等法が唯一の救済方法。 	<ul style="list-style-type: none"> ①業務の内容及び種類、②当該業務の遂行方法、③作業の条件、④業務の難易度・権限、⑤相互代替可能性などを総合的に考慮して判断。 	<ul style="list-style-type: none"> 同一賃金法の場合、同一の技能、努力、責任を有し、同様の労働条件（物理的就業環境）下で行われる実質的に同一の労働であるか否か。 その他の差別禁止法の場合、禁止事由による法違反の差別であるか否かが問題となるため、同一（価値）労働については判断せず。

派遣労働				
EU	ドイツ	フランス	イギリス	韓国
<p>格差の正当化事由</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 賃金については、常用派遣労働者の期間の賃金を支払っている場合、労働協約で定められている場合、包括的な適用除外を容認。 ・ 賃金以外の福利、給食、交通サービスについては、不利益取扱いの禁止は「客観的な根拠によつて正当化されない限り」であり、客観的な根拠があれば不利益取扱いは正当。 ・ 派遣労働指令に示した客観的根拠を具体的に示した欧州司法裁判所の判例はない。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 派遣法は、労働協約による均等待遇原則からの逸脱(derogation)を認めており、また実際に逸脱を定めた派遣協約が締結され、派遣労働者の大部分をカバー。 	<p>【同一労働同一賃金原則】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 同一労働を行う労働者間の賃金格差は、客観的かつ正当で、検証可能な理由によらなければならない。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ (1)派遣初日から均等待遇については、コストがかかるとは正当化事由とならず、保育施設が満員であることは正当化事由となるが、待機リストには平等に載せる必要あり。 ・ (2)勤続12週経過後の均等条件については客観的理由に基づく正当化規定なし。均等条件を基本的労働条件に限っているため。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 合理的な理由があれば格差は正当化される。「恣意的でないこと」として理解するのが一般的な見解。 ・ 昇進機会の排除など、不利な処遇の原因が、「派遣労働という雇用形態の属性による場合」には、合理的な理由があるとは解される。
<ul style="list-style-type: none"> ・ 性別、人権保障型差別禁止法においては、立証責任を使用者側に転換する規定があるが、派遣労働指 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 派遣労働者の大部分が均等待遇原則の適用を受けないため、明確ではないが、証明責任分配に関すれば、派遣労働者側において、比較可 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 労働者側は、「同一労働同一賃金原則違反を基礎づけることとなる要素、具体的には、問題となる処遇に関する同僚との状況にある同僚との格差の存在を立証する必要がある。これに対し、使用者側は、問題とされる賃金等の格差を正当化する客観的な 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 不利益取扱いの存在についてはは就業者が負い、その正当化根拠についてはは使用者が負う。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 労働者は差別的処遇の内容を具体的に明示しなければならぬ。差別的処遇の判断に關する情報は主に使用者が有していることから、立証責任
<p>立証責任の在り方</p>				

派遣労働					
EU	ドイツ	フランス	イギリス	韓国	アメリカ
立証責任の在り方(続き)	派遣先事業所に適用される労働条件が不利な労働条件に適用されていることと立証責任を負うこととなる。	要素を立証する必要あり。	規則違反行為から3カ月以内に雇用審判所に申し立て。 その他の救済ルートとして、助言仲裁幹旋局(ACAS)、労働組合のヘルプライン、市民助言局、社内の苦情処理手続等。 規則5条違反、12条違反と考える取扱いについて派遣先又は派遣元に情報提供請求。	の転換によって、差別的処遇禁止に関する立証責任は使用者が負うと規定されている(派遣法第21条)。	同一賃金法については、同法が公正労働基準法の一規定であるため、被差別者本人または労働長官による民事訴訟。 その他の差別禁止法については、専門行政機関である雇用機会均等委員会(EEOC)に対して差別是正を申し立て、調査を経て、事案の調整、調停の後、被差別者本人による民事訴訟、あるいはEEOCによる民事訴訟。
令には存在せず。	派遣先事業所への提訴。 ・事業所委員会への苦情申し立て(派遣労働者は派遣先事業所への苦情申し立て可能)。	労働者本人あるいは労働者に委任された組合が、労働裁判所に対して訴訟を提起。 ・派遣労働者は、派遣先企業の従業員代表に訴訟を代理してもらうことが可能。	・規則違反行為から3カ月以内に雇用審判所に申し立て。 ・その他の救済ルートとして、助言仲裁幹旋局(ACAS)、労働組合のヘルプライン、市民助言局、社内の苦情処理手続等。 ・規則5条違反、12条違反と考える取扱いについて派遣先又は派遣元に情報提供請求。	雇用労働部長官、労働委員会による行政上の救済 ・民事訴訟(賃金請求訴訟、又は不法行為による損害賠償請求訴訟)。	【実態】 ・労働委員会による救済は是正命令が最終的救済として機能せず、裁判所による救済は、救済のためにはコストがかかるために、非正規労働者の保護に十分。従って、労働委員会における調停・仲裁を通した判決が模索されている。
令により各国で施行されるのが基本。各国の裁判所に提訴された事案については、その最高裁判所からの附記により、EU司法裁判所の解釈に基づき判断。	派遣労働者に関する大部分が均等待遇の逸脱を規定する派遣協約によってカバーされており、(逸脱協約の効力自体が問題となる場合を除くと)均等待遇原則の適用をめぐって紛争が生じることは考えにくい。 ・しかし、派遣先での	非正規雇用(有期雇用及び派遣労働)の利用について、(日本に比べて)極めて厳格な規制が行われ、均等待遇についても法律及び判例によるルールが確立。その結果、非正規労働者と正規労働者の間の均等待遇に関する紛争は、極めて限定的。 ・派遣労働者の契約期間が非常に短く(日雇い、1週間以下、1カ月以下の契約が非常に多い)、不平等感を抱く余地が少ない。	【実態】 ・審判所の負担軽減のため、審理に入る前に、独立機関である助言仲裁幹旋局による早期あっせんが法的に要求される。多くは、この段階で和解によって解決される。 ・申し立ての有料化なども含め、雇用審判所での手続は、当事者双方にとつてデメリットがないと捉えられているのが実情。 ・派遣就業者の均等待遇について、判断基準を示した裁判例は全くない。	【実態】 ・労働委員会による救済は是正命令が最終的救済として機能せず、裁判所による救済は、救済のためにはコストがかかるために、非正規労働者の保護に十分。従って、労働委員会における調停・仲裁を通した判決が模索されている。	【実態】 ・具体的事案がないため不明。

派遣労働					
EU	ドイツ	フランス	イギリス	韓国	アメリカ
履行確保手段(続き)	共同施設利用についての均等待遇規制は、協約による逸脱は許されず問題となりうる。				
格差是正規制とその他の格差解消施策の関係	<ul style="list-style-type: none"> 派遣法上は、派遣先採用ポスタトの情報提供の定めはあるが、派遣先に対して派遣労働者の直接雇用を義務付ける規定は存在しない。 しかし、派遣元が許可義務に違反した場合、派遣先が当該派遣労働者を直接雇用したものとみなされる形での直接雇用化はある。 労働協約や事業所協定の中には、一定の場合、派遣先に対して派遣労働者への直接雇用の申し込みを義務付けるものあり。 		<ul style="list-style-type: none"> 派遣業者の均等待遇については、①スウェーデン式適用除外により均等待遇不適用、②未組織労働者の場合、使用者のプラットフォームに載ることを恐れて提訴しない、③雇用審判所申立てで有料化の影響等で、実効性に欠ける問題。 派遣労働者が派遣先の直用労働者と主張するケースがある。 非正規雇用の活用を失業状態から標準的雇用に至る踏み石 (stepping-stone) たる機能を営むとして肯定的に捉える立場もある。もともと派遣についてはその機能は限定的との評価もある。 	<ul style="list-style-type: none"> 有期労働参照。 	<ul style="list-style-type: none"> 派遣就業にについては、概ね3割程度が正規雇用への移行を通じて格差が是正されていると考えられている。個別企業の事例では、8割が正規雇用へと移行している例も。

出所: 第2部各論を基に作成。