

# 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、常用雇用・基幹化の傾向がみられること、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、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。

## (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。

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があるものの、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、規制事項とそれを取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る。

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へ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）