

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
報告書

平成28年8月

独立行政法人 労働政策研究・研修機構

The Japan Institute for Labour Policy and Training

ま え が き

本報告は、『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、当機構発行）の知見を参考としつつ、EU の文献調査、フランス、ドイツ、イギリス、韓国、アメリカの現地調査に基づき、非正規労働者（パート、有期、派遣）の処遇に関する法制度とその実態をとりまとめたものである。

現地調査に先立つ質問票の作成には、上智大学法科大学院の富永晃一准教授から貴重な助言を頂いた。また、現地調査の実施に当たり、各国の企業、労働組合・政府関係者、在外公館アタッシェ、現地の研究者、通訳者等から多大な協力を得た。フランスは、鈴木宏昌早稲田大学名誉教授に現地調査をお願いし、非常に有用な報告を頂いた。ご多忙の中、調査に協力頂いた多くの方々にこの場を借りて心より感謝を申し上げたい。

以上の現地調査、及び計 5 回の研究会討議に基づく本報告書のとりまとめに当たっては、研究会座長である東京大学大学院法学政治学研究科の荒木尚志教授に特段のご尽力を頂いた。厚く御礼申し上げます。

本研究報告書が、日本における正規・非正規労働者間の処遇問題に関する議論の深化に寄与できれば幸いである。

2016 年 8 月
労働政策研究・研修機構 理事長
菅野 和夫

執筆担当者（執筆順）

氏名	所属	担当
あらき たかし 荒木 尚志	東京大学大学院法学政治学研究科教授	第1部
はまぐち けいいちろう 濱口 桂一郎	労働政策研究・研修機構労使関係部門主席統括研究員	第2部第1章
やまもと ようた 山本 陽大	労働政策研究・研修機構労使関係部門研究員	第2部第2章
ほそかわ りょう 細川 良	労働政策研究・研修機構労使関係部門研究員	第2部第3章
かんき ちかこ 神吉 知郁子	立教大学法学部国際ビジネス法学科准教授	第2部第4章
イ ジョン 李 鉉	韓国外国語大学法学専門大学院教授	第2部第5章
いけぞえ ひろくに 池添 弘邦	労働政策研究・研修機構企業と雇用部門主任研究員	第2部第6章

※2016年3月31日時点

研究会の概要

【本調査について】

本調査は、厚生労働省の要請に基づき、労働政策研究・研修機構（以下 JILPT）が EU、ドイツ、フランス、イギリス、韓国、アメリカにおける非正規労働者（パート・有期・派遣）の処遇に関する法規制と実態について調査したものである。

【テーマ設定の背景】

従来、日本では、使用者に直接、無期労働契約で雇用され、フルタイムで就労するいわゆる正社員は、安定雇用の下、年功賃金や年功的人事管理などを特徴とする長期雇用慣行に服してきたが、パート・有期・派遣等の非正規労働者は、この長期雇用慣行には服さず、両者の処遇には大きな格差がみられた。日本は 1990 年代初頭のバブル経済崩壊後、20 年以上にわたって経済が低迷し、グローバル経済の中での国際競争の激化に伴う人件費抑制の必要や、不確実性への対応の必要などから、非正規労働者の割合は、増加の一途をたどった。労働者に占める非正規労働者の割合は、1990 年には 20%であったが、2015 年には 37.5%にまで増大している。非正規労働者の属性も、かつては主婦パートや学生アルバイト等の副業的非正規雇用が中心であったが、最近では、学卒者が正規雇用で就くことができず、不本意ながら非正規雇用で就労するなど、生計依存型の非正規雇用が増大している。また、男女を問わず、若年者における非正規雇用の割合が上昇し、契約・嘱託社員や派遣労働者など、その種類も多様化している。日本では、2000 年代前半までは、非正規雇用の増大も、雇用の多様化と受け止められてきたが、2000 年代後半になると、非正規雇用問題が大きな社会問題として意識されるようになってきた。中でも、正規・非正規労働者間の処遇格差の是正が、法政策上の重要課題となっている。そこで JILPT は、厚生労働省の要請を受け、日本における立法政策の参考とするため、諸外国の法制度の展開と現状、当該法制度の運用実態及び課題について調査研究を行うこととした。

なお、テーマの設定に際しては、5 年前に当機構が開催した「雇用形態による均等処遇についての研究会」ですでに得られている知見（詳しくは、平成 23 年 7 月発行の『雇用形態による均等処遇についての研究会報告書』を参照されたい）に基づき、その後の新たな政策的展開と、非正規の中でも特殊な雇用形態である「派遣労働」を検討対象に加え、さらに対象国の現地調査を実施することで、非正規雇用の処遇に関する各国の実態面に焦点を当てることとした。

【調査対象】

本研究会においては、調査対象を EU、ドイツ、フランス、イギリス、韓国、アメリカとし、これらの国や機関において、(1) 正規・非正規労働者間の処遇格差の解消に対応する法

的枠組みはどのようなものか（格差是正規制）、（2）非正規雇用と正規雇用のいかなる格差が問題となっているか（問題となる格差）、（3）その格差の存在を判断するためにどのような対象者との比較がなされるか（比較対象者）、（4）当該格差が正当化される客観的・合理的理由とは何か（正当化事由）、（5）正規・非正規労働者間の処遇格差を解消するための仕組みは、司法上及び行政上どのように履行確保が図られているか、実態としてどのような状況にあるか（格差是正規制の履行確保と実情）、に着目して調査を実施した。

なお、非正規労働者を構成する雇用形態は、「パートタイム労働」、「有期契約労働」、「派遣労働」の3分野とし、それぞれの分野における制度及び実態を探った。

【ヒアリング項目】

今回の調査におけるヒアリング項目は下記の通りである。

<共通質問項目>

いずれも、非正規労働者（パート・有期・派遣）について；

1. 正規労働者非正規労働者の異別取扱いについて

（1-1）あなたの国（労働組合、使用者団体・業界団体、事業所）で、問題となりやすい正規・非正規間の異別取扱いは、どのような労働条件・処遇に関するものか。

（例えば）①採用か、②賃金か、③昇進・昇格か、④フリンジベネフィットか、⑤福利厚生か、⑥教育訓練か、⑦それ以外か。

（1-2）非正規の類型別に、問題の現れ方に違いがあるか。

（例えば）パート労働者・有期労働者では④⑤⑥が問題となるが、派遣労働者では⑥は問題とならない、など。

（1-3）労働協約でカバーされている非正規労働者について問題は生じているか。生じている場合は、具体例を教示頂きたい。

（更問）

労働協約でカバーされていない非正規労働者には問題が生じているか。

労働協約でカバーされていない非正規労働者の労働条件はどこで決まっているか。

（1-4）貴団体で、正規・非正規別の平均賃金や処遇に関するデータ、正規・非正規労働者の格差に関する苦情処理件数などの統計資料があれば、ご提供をお願いしたい。

2. 格差をどう把握するか

（2-1）トラブルになったとき、誰と比べてその非正規労働者の取扱いが不公正か否かを判断することになるか。つまり、比べる相手（比較対象者）を、どう特定するのか。例えば、その比較対象者は一般的に、同一業務、同一職、同一の事業所、同一地域、同一の使用者に雇用される者でなければならないか。

労働者側と使用者側とで、適切な比較対象者について考えが異なることがあるか。

(2-2) 上記の比較対象者は、問題となる格差ごとに異なることがあるか。例えば、賃金上の異別取扱いについては、非正規労働者と比較対象者の職務は同一でなければならないが、福利厚生に関する異別取扱いについては、両者の職務は同一でなくてよい、といったことがあるか。ある場合は、具体例を教示頂きたい。

(2-3) 正規・非正規労働者の職務内容が同一ではないが、処遇に大きな格差がある場合違法となるか。例えば、正規・非正規労働者の職務内容の違いがあり、賃金が同一でなくてもよいとしても、職務内容の違いに比べて賃金の違いがあまりに大きすぎる場合、違法となるか。違法となる場合は、具体例を教示頂きたい。

(更問)

仮に違法と評価された場合、どのような救済がなされうるのか。正規労働者の仕事の価値が 100 で、100 の賃金が支払われている時に、非正規労働者の仕事の価値が 80 で、50 の賃金しか支払われていないと仮定した場合、裁判所は、具体的な賠償範囲を決定できる裁量権を有しているのか。例えば完全な賠償（賃金差額の 30）ではなく、部分的な救済（例えば 20）を、裁判所が命ずることは可能なのか。

(2-4) 正規と非正規の労働者の職務内容が全く同じでない場合でも、彼らを比較可能として非差別（不利益取扱い禁止）原則違反にあたる場合がありえよう。しかし、彼らの職務内容が全く異なっている場合は、もはや比較可能とは見なさないであろう。この 2 つのケース、すなわち、比較可能である場合と比較不可能である場合とはどこで区別されるのか。

(更問)

この比較可能性の区別は、問題となる異別取扱いが、職務関連給付か、もしくは職務と関係ない給付（例えば従業員駐車場、食堂、他の福利厚生施設へのアクセスなど）であるかによって違ってくるのか。

3. 格差が正当化される場合について

(3-1) 非正規労働者と正規労働者の労働条件・処遇に格差があったとしても、正当な理由があれば違法な差別（不利益取扱い）とはされないとされるが、その正当化事由には、どのようなものがあるか。

（例えば）職務の性質（補助的業務か、基幹的業務か）の違い、責任・義務（配転に応じる義務や残業に応じる義務など）の違い、学歴・資格等の違い、人材活用の仕組みの違い（正社員からのみ内部昇進があるなど）、正規への転換権があるにも関わらず行使しなかったこと、勤続年数・勤続見込み年数の違い、（派遣の場合）労働契約上の使用者が異なること、など。

(3-2) 上記の正当化事由は、1. で聞いた格差問題ごとに違ってくるか。そうであれば、

具体例をご教示いただきたい。

例えば、賃金上の異別取扱いについては、職務に関連する事由（職務内容、責任・義務、学歴等）で正当化は可能だが、福利厚生上の異別取扱いについては、これらによる正当化ができない、と言えるか。

4. その他

(4-1) 非正規労働者に対する不公正な取扱いを除去するための手段についてお伺いしたい。

①裁判に訴える以外に、どのような手段があるか（行政上の監督・指導、行政型ADR、従業員代表委員会（works council）等）。②使用者に非正規労働者に対する不公正な取扱いをさせないための特色ある権利などはあるか。ある場合は、具体例を教示頂きたい（例えば：使用者による正規と非正規労働者の異別取扱いに関する合理性について説明を求める非正規労働者の権利など）。

(4-2) 実務上、正規と非正規の労働者の処遇格差をどのような方途で解消されているのか。不利益取扱い禁止規制か、非正規から正規への雇用形態の転換制度か、転職か。

(4-2-1) 正規・非正規労働者間の賃金格差は、労働問題全体の中で重要な問題と捉えられているか、そうでないか。

(4-2-2) 非正規雇用問題の中では、賃金格差が問題か、それとも、不安定雇用の方がより大きな問題か。

(4-2-3) 非正規雇用から正規雇用への移行率はどの位か（数値があれば教示頂きたい）。

(4-2-4) 非正規労働者が正規労働者に転換した場合、処遇（賃金など）が下がる場合はあるか。その場合の主な問題点はどのようなもので、どのように対処しているのか。

(4-3) 非正規雇用は、失業問題に対処する有効な雇用形態として積極的に活用すべきと捉えられているか、それとも望ましくない雇用形態として減らすべきと捉えられているか。

5. 派遣労働について

(5-1) 派遣労働者の格差是正を法制化する上でどのような困難があったか。どのようにして克服したのか。

(5-2) （他の非正規雇用と異なる）派遣労働者特有の問題として、どのようなものがあるか。例えば、比較対象者の選定の難しさか、派遣元では派遣先の労働者の賃金情報が分からないことか（それらの問題に関するデータがあれば頂戴したい）。

(5-3) 派遣労働者の均等待遇について、比較対象者となるのは誰か。同じ派遣元に雇用され、別の派遣先に派遣されている労働者か、同じ派遣先で就労している派遣先の企業の労働者か。

後者の場合、派遣先労働者との均等待遇を実現した結果、同じ派遣元に雇用されているが、別の派遣先に派遣され同様の職務に従事する派遣労働者との労働条件に格差が

生じることも考えられるが、それは問題とならないのか。

法律上は均等待遇原則が存在するが、現実には格差がなお存在している、ということはないか。

(5-4) 協約による、均等待遇原則の適用除外は、実際に活用されているか。活用されている場合、具体例を教示頂きたい。

(5-5) 派遣労働者・派遣先労働者間の格差や異別取扱いの正当化事由としては、どのようなものがあるのか。

(5-6) (他の非正規雇用と異なる) 派遣労働に特有の格差問題等の救済措置や、制度上の特色ある工夫などはあるか。ある場合、具体例を教示頂きたい。

(5-7) (4 で派遣について聞いていない場合) 派遣から正規への移行率はどの位か (数値があれば教示頂きたい)。

(5-8) 派遣会社は、比較対象である派遣先の労働者の賃金その他の待遇をどうやって知ることができるのか。

(5-9) (派遣先が派遣元に支払う) 派遣料金が低ければ格差是正を進めるのは困難であるが、派遣料金を決定するに際して、派遣元・派遣先は派遣労働者の賃金格差是正を考慮に入れることはあるか。

【研究会 委員名簿】

研究会の委員は、下記の通りである (以下、五十音順)。

浅尾 裕	労働政策研究・研修機構	特任研究員
荒木 尚志	東京大学大学院法学政治学研究科	教授 (座長)
池添 弘邦	労働政策研究・研修機構	企業と雇用部門 主任研究員
李 鋌	韓国外国語大学法学専門大学院	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
田原 孝明	労働政策研究・研修機構	総合政策部門 統括研究員
富永 晃一	上智大学法科大学院	准教授
西村 純	労働政策研究・研修機構	企業と雇用部門 研究員
濱口 桂一郎	労働政策研究・研修機構	労使関係部門 主席統括研究員
細川 良	労働政策研究・研修機構	労使関係部門 研究員
山本 陽大	労働政策研究・研修機構	労使関係部門 研究員

(2016年3月時点)

【研究会 開催経過】

研究会は、以下の通り 5 回にわたり開催した。

第 1 回（平成 27 年 5 月 28 日 15：00－17：00）

○調査項目、対象国等について自由討議

第 2 回（平成 27 年 6 月 12 日 13：30－17：30）

○現地調査に係るヒアリング先への調査趣旨説明書、質問票について討議

第 3 回（平成 27 年 10 月 22 日 10：00－12：30）

○アメリカ、イギリス、韓国につき、担当委員から報告後、討議

第 4 回（平成 27 年 12 月 21 日 17：00－19：00）

○ドイツにつき、担当委員から報告後、討議、報告書案の検討

第 5 回（平成 28 年 3 月 16 日 10:00－12:00）

○ 報告書のとりまとめについて

目 次

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）	1
はじめに	3
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	3
(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	4
(2) 韓国の非正規雇用の格差是正規制	12
(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）	12
2. 非正規雇用に関する格差是正規制の運用の実情	13
(1) ドイツ	13
(2) フランス	14
(3) イギリス	15
(4) 韓国	17
(5) アメリカ	18
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	18
(1) ドイツ	18
(2) フランス	19
(3) イギリス	20
(4) 韓国	20
(5) アメリカ	20
4. 結語	20
【資料】非正規労働者の処遇に関する比較表	22
第2部 諸外国の法制度と実態（各論）－EU、ドイツ、フランス、イギリス、韓国、アメリカ－	45
第1章 EU	47
1. 同一（価値）労働同一賃金原則に係る法制	47
(1) 概要	47
(2) 経緯	47
(3) 労働政策上の男女同一賃金原則の位置付け	48
(4) 差別禁止事由と他の雇用差別禁止法制	48
(5) 間接差別の禁止	49
(6) 運用の実態（賃金格差の正当化事由）	49
2. パートタイム労働に係る均等待遇法制	50
(1) 概要	50
(2) 経緯	50
(3) 労働政策上のパートタイム労働指令の意義	51

(4) 比較対象者	52
(5) 運用の実態（異別取扱いの正当化事由）	52
3. 有期契約労働に係る均等待遇法制	52
(1) 概要	52
(2) 経緯	52
(3) 労働政策上の有期労働指令の意義	53
(4) 比較対象者	53
(5) 運用の実態（異別取扱いの正当化事由）	53
4. 派遣労働に係る均等待遇法制	54
(1) 概要	54
(2) 経緯	54
(3) 労働政策上の派遣労働指令の意義	55
(4) 比較対象者	55
(5) 運用の実態（異別取扱いの正当化事由）	55
【EU資料】非正規労働指令に係るEU司法裁判所判決（改定）	56
1. パートタイム指令	56
2. 有期労働指令	58
3. 派遣労働指令	68
第2章 ドイツ	69
1. ドイツにおける非正規雇用概念	69
2. 量的推移	70
3. パートタイム労働者	71
(1) 法規制	71
(2) 労働条件・処遇格差の実態	73
(3) フルタイム雇用への転換	74
4. 有期雇用労働者	75
(1) 法規制	75
(2) 労働条件・処遇格差の実態	76
(3) 無期雇用への転換	77
5. 派遣労働者	77
(1) 法規制 - 均等待遇原則	77
(2) 労働協約に基づく労働条件決定の実態	79
(3) 派遣先による直接雇用化	81
6. 紛争解決システム	81
(1) 事業所内紛争解決	81

(2) 事業所外紛争解決	82
(3) 非正規雇用をめぐる紛争の実態	83
7. 非正規雇用をめぐるドイツ労働法政策の今後	84
補論：非正規雇用に対する有利な取扱いについて	85
【ドイツ資料】派遣労働に関する労働協約	87
第3章 フランス	103
1. フランスにおける雇用情勢一般の概況	103
2. 非正規雇用の概念～「非典型」あるいは「不安定」雇用	104
3. 量的把握	104
(1) 非正規雇用の概況～有期雇用（CDD）と派遣を中心に	104
(2) パートタイム労働の概況	106
(3) その他の不安定雇用	107
(4) 小括	108
4. フランスにおける非正規労働に関する法制度の概要	109
5. 均等待遇	113
(1) 法制度	113
(2) 均等待遇をめぐる実態	115
6. おわりに	117
【フランス資料】ヒヤリングペーパー	119
第4章 イギリス	129
1. 労働市場の状況	129
(1) 「非正規」労働の概念	129
(2) 各非正規類型に関する統計・調査	131
2. 非正規労働者の不利益取扱い禁止に関する法制度	134
(1) 法制上の雇用形態に係る均等待遇原則	134
(2) 比較対象となる労働者の範囲、同一・類似労働の判定方法	137
(3) 格差の正当化事由	138
(4) 履行確保手段	140
3. 非正規の労働条件・待遇の実態	144
(1) 雇用形態に係る労働条件・待遇格差の実態	144
(2) 差別、不利益取扱いが問題となった事例・裁判例	145
(3) 非正規労働に関する格差解消の実態	146
第5章 韓国	149
1. はじめに	149
(1) 非正規労働者の労働条件と処遇の実態	149

(2) 非正規労働者の規模	149
2. 非正規労働者に対する差別	151
(1) 比較対象労働者の範囲	151
(2) 差別禁止領域	153
(3) 不利な処遇	153
(4) 不利益処遇における「合理的な理由」	154
3. 履行確保手段	157
(1) 行政的な救済	157
(2) 司法上の救済	159
(3) 行政的・司法的な救済の限界と「調停・仲裁」による紛争処理	159
【韓国資料】	160
参考 1. 均等待遇原則の主な法律内容	160
参考 2. 労働委員会における差別是正手続	165
第 6 章 アメリカ	167
1. はじめに	167
2. 非正規就業の現状	167
(1) 定義	167
(2) 量的規模	168
(3) 職種・産業	170
(4) 就業条件	172
(5) 小括	178
3. 非正規にかかる雇用労働法規制	180
(1) 差別禁止法	181
(2) 個別的雇用関係法	186
(3) 集团的労使関係法	189
(4) 小括	192
4. 非正規をめぐる企業経営	193
(1) 採用活動のアウトソースと派遣労働	193
(2) 事業のアウトソースとコンテインジェント	194
5. まとめ	195