

# 改正パートタイム労働法の政策分析

## ——均等待遇原則を中心に

阿部 未央  
(山形大学准教授)

この論文では、改正パートタイム労働法における均等待遇原則の形成過程を分析する。そのため、正社員とパートタイム労働者との均等待遇・均衡待遇を定めた同法8条（差別的取扱いの禁止）を中心に、9条（賃金）、10条（教育訓練）および11条（福利厚生）を分析対象とする。1993年の法制定から2007年の法改正に至るまでの政策決定過程の分析を通して、研究会等において、多様な実態にあるパートタイム労働者の類型化を行い、正社員とパートタイム労働者との比較を容易にすることで、事業主に雇用管理の改善を促し、労働者の不満解消を図ろうとしていたことが明らかになった。具体的な指標（モノサシ）のひとつの完成形が8条以下11条で規定された就業実態別・待遇別の分類であったと評価できる（Ⅱ）。8条は厳しい3つの要件を課し適用対象者が少ないことがこれまでも指摘されているが、加えて使用者による客観的正当化理由によるハードルがあることにも留意すべきであることを言及した。これは9条および10条にも妥当する（Ⅲ）。新しく導入された均等待遇・均衡待遇に関する義務規定に対して、改正当時はどのような懸念が示されていたのだろうか。8条の限定された対象者、9条の職務関連以外の賃金格差による「身分差」が懸念されていた。現在はこれらがネガティブ・チェックリストとして機能していること、賃金決定システムの変更ひいては処遇体系の再設計を事業主に誘導・要請しうる波及効果を有していることを指摘した（Ⅳ）。

### 目次

- I はじめに
- II パートタイム労働法の改正経緯
- III 改正パートタイム労働法の概要
- IV 改正パートタイム労働法の政策分析
- V おわりに

### I はじめに

雇用形態が正社員であるか、パートタイム労働者であるかその他の非正社員であるかを問わず、「働きに応じた公正な処遇」の実現を目指して、パートタイム労働政策が行われてきた。そこには、正社員と就業の実態が同じであるにもか

わらずパートタイム労働者の待遇が同等のものとなっていない、正社員と就業の実態は異なるがそれでもなお納得できないほどにパートタイム労働者の待遇が低い、との問題認識があり、それは現在「社会的に不公平」であると考えられている。

1993年のパートタイム労働法制定以降、研究会や審議会において均等待遇・均衡待遇に関する検討が重ねられ、日本に適的なルールやその具体的内容が形成されてきた。それまでの議論の蓄積をへて、2007年5月に改正パートタイム労働法が成立した（2008年4月1日施行）。改正パートタイム労働法は、就業の実態が同じ場合には、正社員とパートタイム労働者ともに「均等」な待遇を確保すること、そうでない場合にも「均衡（バランス）」のとれた待遇を確保することを使用者に

義務づけた。この点で、改正パートタイム労働法は1993年に制定されたパートタイム労働法とはその性格を大きく異にする。本稿では、正社員とパートタイム労働者との均等待遇・均衡待遇を定めた改正パートタイム労働法8条を中心に、9条、10条および11条を分析対象として、1993年の法制定から2007年の法改正に至るまでの政策決定過程を分析し、なぜ現在のような法形式になったのかを探る(Ⅱ)。また、各条文の内容を概観し(Ⅲ)、改正当時の懸念や検討課題を整理しながら、それに対する若干の検討を加え(Ⅳ)、結びとする(Ⅴ)。

## Ⅱ パートタイム労働法の改正経緯

### 1 1993年法制定から2003年改正指針まで

1993年、パートタイム労働者の雇用管理の改善等によってその福祉の増進を図ることを目的として「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」(パートタイム労働法)が制定された<sup>1)2)</sup>。パートタイム労働法のキー概念である均等待遇・均衡待遇は、事業主の責務として、「その就業の実態、通常の労働者との均衡等を考慮して」必要な措置を講ずるよう努めるものとする(3条)という形で条文に規定されているが、これまでの指針等にも同様の記述があり<sup>3)</sup>、3条はそれらに倣って採り入れられている。1993年のパートタイム労働法では、事業主の義務が「努力義務」として定められ、指針<sup>4)</sup>に基づいて行政指導が行われ、事業主による自主的な雇用管理の改善が目指された。

施行から3年後の見直し規定<sup>5)</sup>に基づき、1997年に「パートタイム労働に係る調査研究会」が発足した。そこでの報告<sup>6)</sup>をうけ、女性少年問題審議会は、1998年に「『通常の労働者との均衡等』を具体的にどのように考慮すべきか明らかでないことが、対応がすすまない大きな原因」との建議を提起した。これを受けて、同年「パートタイム労働に係る雇用管理研究会」が発足し、「均衡」に関する具体的な指標(モノサシ)を作るための検討作業がすすめられた。2000年の報

告書<sup>7)</sup>では、正社員とパートタイム労働者との比較は、「職務の同一性」に基づき、その就業実態に応じて行うことが必要であるとの提案がなされた。「職務の同一性」に基づく整理を行ううえでは、責任や権限の範囲、職務のレベルも考慮すべきであるとされた。そこでは、正社員と同じ職務を行うAタイプのパートタイム労働者と、正社員とは異なる職務を行うBタイプのパートタイム労働者とに分けた雇用管理のあり方が示された。

2001年には「パートタイム労働研究会」が設けられ、2002年に報告書<sup>8)</sup>が公表された。そこでは、「正社員かパートかに関わらず『働きに応じた公正な処遇』」を実現するための「日本型均衡処遇ルール」が提示された。具体的には、2000年の報告書で示された2タイプを深化させる形で、「均等処遇原則タイプ」と「均衡配慮義務タイプ」の法制化が検討されている。両者の共通点は、事業主に対し、正社員とパートタイム労働者との待遇格差に合理的理由をもとめる点であるが、両者は法的な効果を異にする。同書は、「日本型均衡処遇ルール」の実効性を高めるために将来的には法制化も考えられるが、当面は2タイプのルールの具体的内容を明確にするガイドラインを策定し、ルールの社会的浸透・定着を図っていくことを提言している。

2003年からは労働政策審議会雇用均等分科会(以下、「分科会」という)において、上述に関する審議が開始された。しかし、労使の折り合いがつかず立法改正は見送られ、同年指針<sup>9)</sup>が改正された。改正指針では、事業主は、正社員と「職務が同じ」パートタイム労働者について、①人材活用の仕組み、運用等も実質的に異なる状態にある場合には、均衡の確保を図るように努め、②人材活用の仕組み、運用が異なる状態にある場合には、均衡を図るように努めることとされた。

### 2 2007年改正までの審議経緯

非正社員の増加傾向が続き、正社員と非正社員との格差拡大が深刻な社会問題となるなか、政府内にも格差解消に向けた対策強化の動きがみられるようになった<sup>10)</sup>。そのようななか、2006年分

科会において「今後のパートタイム労働対策について」の検討が行われた。

分科会では、厚生労働省が作成した論点整理(案)とパートタイム労働者をタイプ分けしたチャート図に沿って、法制化が可能な場合を探るべく、パートタイム労働者の就業の実態(職務や人材活用の仕組み)や賃金・教育訓練・福利厚生についての検討が行われた。改正指針での議論同様、分科会でも審議の前半は、法制化に反対する意見も強く、法制化か指針かで意見が対立していた<sup>11)</sup>。その後、差別禁止規定を含む「今後のパートタイム労働対策について(報告)(素案)」が提案され<sup>12)</sup>、法制化として納得できる事例の検討が行われ<sup>13)</sup>、最終的には使用者側の意見を附記し、法制化の合意が得られた形で<sup>14)</sup> 建議がなされた。

改正パートタイム労働法の前身となる就業の実態を表す3つの要素の違いに応じたパートタイム労働者の類型化は、おそらくこの分科会のなかで初めて提案されたものであろう<sup>15)</sup>。このような類型化をする目的は、法3条の具体化の観点から、多様な実態にあるパートタイム労働者を類型化することによって、雇用管理を改善しやすくし、待遇の納得性を高める趣旨であったと解される<sup>16)</sup>。類型化にあたっては、2003年の改正指針を参考に、通常の労働者と職務が同じで人材活用と運用の仕組みも同じパートタイム労働者を「コア」「原点」と捉えて、その者に対する合理性のない待遇格差に法の介入を認めるところから検討し、その他のパートタイム労働者に対する待遇改善も議論していたようである<sup>17)</sup>。

改正パートタイム労働法8条にある「差別的取扱いの禁止」という表現は、研究会等の議論に限定すれば、おそらくこの分科会における審議の途中に出てきたものであろう<sup>18)</sup>。1993年の法制定以降は、「均衡」というなかで待遇格差の議論が行われていた。「差別的取扱いの禁止」という文言は、2002年の研究会報告で示された「均等」とも異なる表現であった。その意図は、審議のなかでパートタイム労働者を類型化していった結果、職務が同一で、人材活用も同じで、無期契約であるなど正社員と全く同じでありながら、所

定労働時間が短い以外に差がないとすれば、それは差別にあたるのではないかという発想であった<sup>19)</sup>。ただし、なぜそれが許されないのかという法規範の根拠に関して、あるいは均等や平等ではなく、差別という文言を用いることについては特段議論がなされていないようである。

分科会報告にある、差別的取扱いの禁止、職務の内容・雇用契約期間・人材活用の仕組みと運用を基準とするパートタイム労働者のタイプ分け、賃金・教育訓練・福利厚生という3項目の提示という大枠は、改正パートタイム労働法に受け継がれている。

分科会での検討をへて、労働政策審議会から同年末に建議がなされ、これに従った改正パートタイム労働法案が2007年166回国会に上程された。

### Ⅲ 改正パートタイム労働法の概要

#### 1 差別的取扱いの禁止

同法8条は、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は、賃金<sup>20)</sup>、教育訓練、福利厚生その他の待遇について、短時間であることを理由とする差別的取扱いを禁止する。「通常の労働者と同視すべき短時間労働者」とは、以下3つの要件を備えている者を指す。①業務内容および当該業務に伴う責任の程度(以下、「職務の内容」という)が当該事業場に雇用される通常の労働者と同一であること(以下、「職務内容同一短時間労働者」という)、②当該事業主と期間の定めのない労働契約<sup>21)</sup>を締結していること、③当該事業主との雇用関係の全期間において、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ことである。

これらの要件の定義および該当性判断手順は施行通達に細かく示されている<sup>22)</sup>。職務内容の同一性(①)とは、まず業種の種類(「販売職」「事務職」「製造工」など)が同じで、そのうちの中核的業務が実質的に同じ(「販売職」であればレジ・接客・品出しなど)であり、責任の程度(与えられる権限の範囲、トラブル発生時や臨時・緊急時に求

められる対応の程度、ノルマの成果への期待の程度など。なお、残業の義務や程度を含む)が著しく異なっていないことをいう。人材活用の仕組みと運用の同一性(③)とは、転勤や昇進の有無(将来にわたる可能性を含む)やその範囲(全国転勤、エリア限定の転勤など)が実質的に同一であり、かつ職務の内容が変更される可能性の有無やその範囲(職種限定など)が実質的に同一であることをいう<sup>23)</sup>。

3つの要件をみたすパートタイム労働者は8条の対象になるが、加えて使用者が主張する待遇の違いに関する客観的(合理的)正当化理由がないと判断されて、はじめて同条違反となる点には注意を要する<sup>24)</sup>。すなわち、9条や10条と同じように、賃金と教育訓練については、査定や業績評価の結果、「短時間労働者であることを理由」としない「職務の成果、意欲、能力、経験等」から生ずる待遇の差異であれば、同条違反とはならない。

なお、同条違反となった場合には、当該契約や就業規則はその部分において無効となり、事業主の行為は不法行為として損害賠償の対象になる。

## 2 均衡待遇

同法9条から11条では、「通常の労働者と同視すべき短時間労働者」にはあたらないうパートタイム労働者についても、賃金の決定、教育訓練の実施、福利厚生施設の利用に関し、通常の労働者とバランスのとれた待遇(均衡待遇)になるよう事業主に一定の義務を課している。

9条は、賃金について、通常の労働者との均衡を考慮しつつ、職務の内容、成果、意欲、能力又は経験等を勘案して、パートタイム労働者の賃金を決定するよう事業主に努力義務を課している(同1項)。本条の「賃金」とは、職務に関連する賃金(以下、「職務関連賃金」という)である基本給、賞与、職務手当、精皆勤手当などを指し、通勤手当、退職手当、家族手当、住宅手当などは職務関連賃金以外の賃金として同条の対象外とされている<sup>25)</sup>。

「職務内容同一短時間労働者」については、雇用される期間のうち少なくとも「一定期間」にお

いて、その職務の内容及び配置が通常の労働者のそれらと同一の範囲で変更されると見込まれるものについて、その期間中は、通常の労働者と「同一の方法により」賃金を決定するよう事業主に努力義務を課している(同2項)<sup>26)</sup>。

10条は、教育訓練について、職務の遂行に必要な能力を与えるためのものについては、通常の労働者に実施する教育訓練と同じものを「職務内容同一短時間労働者」にも実施する義務を事業主に課している(ただし、当該パートタイム労働者がすでにその能力を有している場合を除く。同1項)。それ以外の教育訓練については、通常の労働者との均衡を考慮しつつ、職務の内容、成果、意欲、能力および経験等に応じ、職務内容の同一性を問わずすべてのパートタイム労働者に実施する努力義務を事業主に課している(同2項)。職務遂行に必要な教育訓練とそれ以外の教育訓練として、例えば、前者は経理業務における簿記訓練が、後者はキャリアアップのための教育訓練があげられる。

11条は、福利厚生施設について、職務内容の同一性を問わずすべてのパートタイム労働者に利用の機会を与えるような配慮義務を事業主に課している。福利厚生施設として、職務遂行に関連が深い給食施設、休憩室、更衣室の3施設が限定列挙されている。医療・教育・文化・体育・レクリエーション等を目的とした福利厚生施設や労使が運営する共済等が実施する場合は本条の対象外とされている<sup>27)</sup>。「配慮」とは、パートタイム労働者への施設の利用機会の拡大など具体的措置を求めることを指す<sup>28)</sup>。例えば、施設の定員の関係で利用が制限されている場合に増築等までは求められないが、正社員に利用を限定している場合には利用時間帯をずらすなどの措置が求められ、利用資格を正社員に限定する場合には、本条に反することになる。

## IV 改正パートタイム労働法の政策分析

### 1 改正パートタイム労働法の意義と特徴

2007年パートタイム労働法は全面的に改正さ

れた。行政指導の根拠規定にすぎなかったそれまでのパートタイム労働法とはその性格を異にし、8条以下11条にあるような新たな均等待遇・均衡待遇に関する義務規定が設けられ、労働契約の内容を規律する体裁が整えられた<sup>29)</sup>。第1の意義は、「通常の労働者と同視すべき短時間労働者」について明文で差別的取扱いを禁止した点にある。正社員と非正社員との待遇格差について、法の介入を肯定する立場を明らかにしたといえる。この点、従来から、学説・裁判例において救済肯定説と否定説が対立していた<sup>30)</sup>。第2の意義は、「通常の労働者と同視すべき短時間労働者」にあたらぬパートタイム労働者についても、賃金に関する均衡待遇の努力義務や福利厚生施設の利用に関する措置の努力義務を事業主に課したことである。職務の同一性もなく、期間の定めがあり、人材活用の仕組みや運用が正社員とは異なる（圧倒的多数を占める）パートタイム労働者に対して、正社員との均衡（バランス）のとれた待遇が求められ、合理的に説明できない著しい格差は法の理念と相容れないものと評価されることになった<sup>31)</sup>。

特徴は第1に、パートタイム労働者がタイプ分けされていることである。改正パートタイム労働法は、パートタイム労働者に職務の同一性（①）、無期労働契約（②）、人材活用の仕組みと運用の同一性（③）という3つの要素を設定し、その有無で、賃金の決定、教育訓練機会の付与、福利厚生施設の利用の3項目の待遇を決定している。日本の雇用システムにおいては、一般に、正社員の待遇の多くがこれらの要素に基づいて決定されていること、多様な実態にあるパートタイム労働者への「均衡」の中身がわかりづらかったこと<sup>32)</sup>から、改正にあたって類型化されたものと解される。他方、この手法は、概念や分類の複雑さ、あるいは企業のネガティブ・リストチェック（後述Ⅳ2（1））につながっている。

第2に、パートタイム労働者に対する差別的取扱いを禁止する同法8条が、きわめて厳しい3要件を設けていることである。8条ではこの厳しい要件と引き替えに、仮に同条違反と認定されれば、前掲丸子警報器事件判決のような8割の範囲

での救済（2割の格差の許容）ではなく、10割の救済を求めることができる<sup>33)</sup>。

第3に、改正法は均衡法案であるとの政府答弁<sup>34)</sup>があるように、均衡待遇の努力義務という日本的な手法を用いて、均等待遇からもれたパートタイム労働者と正社員との待遇の均衡（バランス）を確保しようとしていることである。「均衡」には、仕事に見合わず待遇が不相当に低い場合にも機能するプラスの側面（正社員と職務内容に同一性がない場合でもよい）と、裁量による格差の幅を許容するマイナスの側面がある。なお、均等待遇原則を定めた差別禁止ルール（8条）は、均衡待遇原則の一環として位置づけられている。

## 2 パートタイム労働法改正時の懸念と検討課題

### （1）8条関連の懸念と検討課題

ここでは、改正当時に出された懸念事項、改正法の波及効果や検討課題のうち主要なものを紹介し、分析する。これらは、これまでみてきた改正の経緯や改正パートタイム労働法の特徴と密接に関わっている。

第1に、8条の要件が厳しすぎて、同条の適用対象者がきわめて限定されてしまうのではないかと懸念が指摘されていた<sup>35)</sup>。しかし、国会審議における政府答弁でも、8条の適用対象者は4～5%との説明が繰り返さされており、対象者が極めて少ないことは立法当事者も把握していた<sup>36)</sup>。この問題を認識したうえでなぜ8条が新設されたのだろうか。理由の1つとしては、前述の審議経過から、パートタイム労働者を類型化する検討作業のなかで、説明のつかない、合理性のない待遇格差があるパートタイム労働者グループが認識され、労使双方が納得し、法的にも正当性をもちうるグループとして、8条が設けられたとの説明ができる<sup>37)</sup>。また、8条の対象者は確かに少ないものの、差別禁止は均衡待遇の究極の形であり、改正法の目的はパートタイム労働者全体についての処遇の改善であり、均衡待遇によって改善を図る余地があるのだから、たとえ本条の適用対象者が少なくとも許されるとの趣旨の政府答弁がなされている<sup>38)</sup>。もっとも、パートタイム労働法の改正は過去にも試みられてきたが、労使の

話し合いがまとまらず頓挫した経緯があり、2007年の法改正では労使が合意して法制化できるものから法制化する、合意にいたらなかった事項は引き続き検討していくという妥協策でもあったようである<sup>39)</sup>。

なお、日本における正社員とパートタイム労働者との社会的に不公正な格差を正当化する法規範の根拠が、公序に抵触する普遍の平等原則に基づくものなのか、政策的観点に基づくものなのかについては、審議過程では大きな争点とはなっていないが、学説上争いがある<sup>40)</sup>。

第2に、差別的取扱いを禁止する8条の3要件が使用者のネガティブ・チェックリストとして機能しているのではないかとの指摘がある<sup>41)</sup>。均等待遇を規定する8条は、均衡待遇を規定する9条以下11条に比べて、違反した場合には私法上の法律行為を違法無効とする強力な効果を有している。企業は、それを回避するためにパートタイム労働者と正社員との雇用管理を分けて行うといった行動をとることが予想される。

また、8条の法形式として、労契法20条に倣い、「有期労働契約法制の動向を念頭に……不合理的な相違は認められないとする法制を採ることが適当である」との建議がなされている<sup>42)</sup>。このような一般的な規定方法を支持する学説は多い<sup>43)</sup>。これは、8条の3つの要件は使用者側の客観的正当化理由である「合理的理由」のなかで考慮すべきということの意味していると解される。厳しい「要件」を課し対象者を限定する方向がよいのか、「要件」を緩め「合理的理由」のなかで3つの要件を判断する方向がよいのか、どちらが日本のパートタイム労働問題の法制度として適格的なのだろうか。前者には、改正法8条に関する既述の批判がそのまま妥当するが、労契法20条のような後者の規定をとる場合には「高度な評価的判断を必要とする規範」<sup>44)</sup>となり、客観的正当化理由を乗り越えることがより困難になることが予想される。

## (2) それ以外の懸念と検討課題

9条の賃金が職務関連賃金に限定され、職務に関連のない通勤手当や慶弔手当が対象外とされたことに関して、「身分差」が是正されないとの懸

念が示されていた<sup>45)</sup>。それらは、メンバーシップからの排除、正社員の身分をもつ人たちの特権の象徴であるかのように意識されてきた側面がある。一方、定年までの長期雇用をベースに共済的な意味合いも込めて、企業が自主的に行う制度について法が介入することに否定的な見解もみられた<sup>46)</sup>。教育訓練や福祉施設の利用についても、職務関連という限定が附されており、同様の指摘があった。昼食代の補助や慶弔手当などは額が少額であるが、それらの待遇の差異は、パートタイム労働者にとっては「身分的・差別的な分離」<sup>47)</sup>にうつる。しかし、改正パートタイム労働法では、「職務関連」があるものに限って、努力義務や措置義務の対象にすることに合理性があると判断された。合理性を裏付ける理由づけとして、パートタイム労働者の働きや貢献を評価する措置がとられていない（その考え自体が欠落している）ことが多いことに鑑みて、それを是正する目的で、9条の対象を職務関連賃金に限定したとの説明がなされている<sup>48)</sup>。なお、これは短時間労働に由来する問題ではなく、非正社員問題に由来する問題である。

最後に、均等待遇や均衡待遇の義務規定は、企業における「処遇体系の再設計を要請する法的介入となりうる」<sup>49)</sup>波及効果を有している。とりわけ、8条の均等取扱いの強制は、実質的には一種の契約内容の変更と捉えられ、パートタイム労働者の活用という政策的観点を超えて、パートタイム労働者を正社員と同じような処遇体系に組み入れるという機能をももつことになる<sup>50)</sup>と解される<sup>51)</sup><sup>52)</sup>。「長期的には、通常の労働者・短時間労働者という就業形態を問わず、一定の働きに対して相応の待遇が決定されるという雇用システムの創成を意味」<sup>53)</sup>するとあるように立法当事者もそれを許容する趣旨と解される。

いずれの法形式をとるにせよ、「異なる者をも「等しい」とみなすとするのでない限り、等しい者を等しく扱うという「均等」による救済は、たとえそれが認められるとしても、一定の（例外的な）場合に限定されることにな」るのではないだろうか<sup>54)</sup>。一方、仕事と家族責任の両立や高齢者の雇用促進という要請も加味するならば、パー

トタイム労働法のなかの均衡待遇の義務化等によって整備するという手法<sup>55)</sup>や雇用政策の観点から整備するという手法が考えられる。

## V おわりに

改正パートタイム労働法は、法律の中で具体的にパートタイム労働者をタイプ分けした。その目的は、最も是正すべき日本特有のパートタイム労働者層に実行性のある法規制を及ぼすこと、それ以外のパートタイム労働者にも日本的な処遇決定方法や慣行があることを勘案して、それぞれの働きに応じた法規制を及ぼすことにあったのではないと思われる。概念が曖昧なまま法規制を及ぼすことを避けるために、かつ、多様な実態にあるパートタイム労働者をできるだけ幅広く法の適用対象者に含めるために、指針や通達を含め細かい場合分けがなされており、立法当時者の工夫がみられる。他方、8条に向けられた批判（限定された対象者、ネガティブ・チェックリスト）、および効果の乏しさ<sup>56)</sup>は決して見逃すことができない。これらの点をふまえつつも、8条新設に至るまでの議論の蓄積およびその趣旨が後退することのないような今後の法改正が期待される。

\*本稿の作成に際し、一橋大学川口大司先生から貴重なコメントを頂戴しました。ここに記して感謝申し上げます。

- 1) 以下の記述は、濱口桂一郎『労働法政策』303頁以下（ミネルヴァ書房、2004）、労働問題リサーチセンター＝日本ILO協会『雇用平等法制の比較法的研究』「第2章第1節Ⅲパートタイム労働法」（富永晃一）51頁以下（2008）等参照。
- 2) 「パートタイム労働者」とは、短時間労働者を指し（パートタイム労働法2条）、「通常の労働者」とは、正規型の労働者、フルタイムの基幹的労働者を指す。詳細は、施行通達平19・10・1雇見発1001002号（以下、「施行通達」という）第1の1（2）および3（3）参照。
- 3) 例えば、1970年労働省婦人少年局長通達、1984年労働基準法研究会「パートタイム労働対策の方向について」、1989年「パートタイム労働者の処遇及び労働条件等について考慮すべき事項に関する指針」（平1・6・23労告39号）にも、「均衡」の文言が使用されていた。富永・前掲1）58-63頁参照。
- 4) 平5・12・1労告118号。
- 5) 同法附則2条。
- 6) 労働省「パートタイム労働に係る調査研究会報告」（1997、高梨昌座長）。
- 7) 労働省「パートタイム労働に係る雇用管理研究会報告」（2000、佐藤博樹座長）。
- 8) 厚生労働省「パートタイム労働研究会最終報告」（2002、佐藤博樹座長）。

- 9) 平15・8・25厚労告297号。
- 10) 衆参両院での「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及び労働基準法の一部を改正する法律案に対する附帯決議」（2006年4月28日、2006年6月14日）や「経済財政運営と構造改革に関する基本方針2006」（2006年7月7日閣議決定）のなかの「再チャレンジ支援」等において、「正社員との均衡処遇」に向けた取組み強化が求められている。
- 11) 2006年10月23日第66回、2006年11月2日第67回、2006年11月10日第68回労働政策審議会雇用均等分科会議事録参照。
- 12) 2006年11月29日第69回労働政策審議会雇用均等分科会資料。
- 13) 2006年11月29日第69回、2006年12月8日第70回労働政策審議会雇用均等分科会議事録参照。
- 14) 2006年12月26日第71回労働政策審議会雇用均等分科会議事録参照。
- 15) 2006年10月10日第65回労働政策審議会雇用均等分科会議事録参照。もっとも改正パートタイム労働法8条に対応する「通常の労働者と同視すべき短時間労働者」は、もともとは3分類の概念図の「欄外」に記されていた。その後の検討作業のなかで、8条に相当するパートタイム労働者グループが3分類の前に別建てで記載されることになったという経緯がある。
- 16) 2006年10月23日第66回労働政策審議会雇用均等分科会議事録参照。
- 17) 2006年10月23日第66回労働政策審議会雇用均等分科会議事録参照。
- 18) 2006年11月29日第69回労働政策審議会雇用均等分科会資料「今後のパートタイム労働対策について（報告）（素案）」参照。
- 19) 2006年12月8日第70回労働政策審議会雇用均等分科会議事録参照。
- 20) なお、8条の「賃金」には、後述する9条のような限定は附されていない。
- 21) 反復・更新により期間の定めのない労働契約と同視することが社会通念上相当と認められる期間の定めのある労働契約を含む（同法8条2項）。
- 22) 施行通達第1の4（2）。以下の記述は、厚生労働省「パートタイム労働法のあらまし」（2013）、厚生労働省「パートタイム労働法の概要」（2013）も参照。
- 23) なお、労働契約法改正に伴い、無期労働契約要件（②）を削除することが建議されているので、ここでは検討を省略する。
- 24) 施行通達第3の3（10）。両角道代「均衡待遇と差別禁止——改正パートタイム労働法の意義と課題」『日本労働研究雑誌』No.576、47頁（2008）。例えば、8条は「合理的な理由による差別の正当化によって二重の制約を受けている」と指摘されている（川田知子「パートタイム労働法概説」西谷敏・野田進・和田肇編『新基本法コンメンタール 労働基準法・労働契約法』499頁（2012））。
- 25) 同法施行規則3条、施行通達第3の4（1）参照。ただし、通勤手当については、同条の対象外にすることは適当ではない旨の建議がなされている。
- 26) 9条2項については、有期労働契約法制の動向を念頭に、削除することが適当である旨の建議がなされている。
- 27) 同法施行規則5条、施行通達第3の6（1）および（3）。
- 28) 施行通達第3の6（2）。なお、配慮義務の性質はいまいであるが、努力義務よりは強く、措置義務よりは弱いと位置づけられている。両角・前掲注24）48頁、53頁。

- 29) 和田肇「パート労働法改正の意義と今後の課題」季刊労働法 220号 68頁 (2008)。
- 30) 救済を肯定した裁判例として、丸子警報器事件・長野地裁上田支判平8・3・15 労判 690号 32頁、救済を否定した裁判例として、日本郵便送達事件・大阪地判平14・5・22 労判 830号 22頁、京都市女性協会事件・大阪高判平21・7・16 労判 1001号 71頁がある。
- 31) 両角・前掲24) 50頁。
- 32) 2006年10月23日第66回労働政策審議会雇用均等分科会議事録参照。
- 33) 2007年4月4日衆議院厚生労働委員会における政府答弁。
- 34) 2007年5月15日参議院厚生労働委員会。
- 35) ツチノコを探すくらい8条の対象者は少ない(いない)のではないかという批判や同様の指摘が国会審議のなかで数多くなされていた。2007年5月17日参議院厚生労働委員会、2007年4月4日衆議員厚生労働委員会等。
- 36) 2007年4月4日衆議院厚生労働委員会等。なお、その後の調査報告では、8条の3つの要件を満たすパートタイム労働者は、全体の0.1%となっている(厚生労働省「今後のパートタイム労働対策に関する研究会報告書」(2011, 今野浩一郎座長) 7頁・図表24参照)。
- 37) 2006年10月23日第66回労働政策審議会雇用均等分科会議事録参照。
- 38) 2007年4月11日衆議院厚生労働委員会等。
- 39) 2007年5月17日参議院厚生労働委員会等。
- 40) これに関する参考論文として、水町勇一郎『パートタイム労働の法律政策』228頁以下(有斐閣, 1997)、櫻庭涼子「雇用差別禁止法制の現状と課題」『日本労働研究雑誌』No.574 10-11頁(2008)、富永・前掲1) 69頁以下、和田・前掲注29) 75頁、両角・前掲注24) 51頁、川田・前掲注24) 497頁、荒木尚志「有期労働契約規制の立法政策」荒木尚志=岩村正彦=山川隆一編『労働法学の展望』186頁(有斐閣, 2013)、島田裕子「平等な賃金支払いの法理——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)等。
- 41) 川田・前掲注24) 500頁、荒木・前掲注40) 186頁。
- 42) 労審発 665号 平24・6・21。
- 43) 連合総合生活開発研究所「パート労働法改正の効果と影響に関する調査研究報告書」第Ⅱ部第1章第3節差別的取扱の禁止・均衡処遇原則のあり方(緒方桂子) 26-27頁(2011)、川田・前掲注24) 499頁、毛塚勝利「非正規労働の均等処遇問題への法理論的接近方法——雇用管理区分による処遇格差問題を中心に」『日本労働研究雑誌』No.636, 14頁(2013)等。
- 44) 菅野和夫『労働法(第10版)』236頁(弘文堂, 2013)。
- 45) 2006年11月2日第67回労働政策審議会雇用均等分科会議事録、2007年4月4日衆議員厚生労働委員会、2007年5月17日参議院厚生労働委員会等。
- 46) 2006年11月2日第67回労働政策審議会雇用均等分科会議事録参照。
- 47) 2006年11月2日第67回労働政策審議会雇用均等分科会議事録。
- 48) 2007年4月4日衆議員厚生労働委員会における政府答弁、および施行通達第3の4(1)。もっとも、改正労働契約法の施行通達(平24・8・10 基発 0810 第2号)では、通勤手当、食堂の利用などについて有期・無期労働者間で労働条件を相違させることは特段の理由のない限り合理的とは認められないとされており、考え方に変化がみられる。
- 49) 菅野・前掲注44) 237頁参照。なお、これは労契法20条についての記述であるが、同様の指摘がパートタイム労働法8条にあてはまると考えた。ニュアンスは異なるが、同様の指摘として和田・前掲注29) 69頁。
- 50) 富永・前掲注1) 71頁。
- 51) たとえば、性差別の原理である同一労働同一賃金原則でも同じ帰結が導かれる。このような法介入の最終形態として、イギリス等でみられる職務分析評価制度による賃金決定があるが、日本の雇用慣行や実態に適合的なのかなお検討を要するであろう。
- 52) なお、均衡待遇が均等待遇とは評価方法が異なり、現にあるそれぞれの労働者の評価要素の比較にすぎず、要素の同一性を求めるものでないとする「均衡の理念」説の立場に立てば、そのような効果を考えなくてもよいのかもしれないが、この点については別途検討する。土田道夫「パートタイム労働と『均衡の理念』」民商法雑誌 119巻 4=5号 552頁以下(1999)、労働問題リサーチセンター=日本ILO協会「雇用平等法制の比較法的研究」第2章第3節学説(大木正俊) 97頁(2008)。
- 53) 施行通達第1の1(2)ロ。
- 54) 富永・前掲1) 70頁。同旨の見解として、島田陽一「非正規雇用の法政策」『日本労働研究雑誌』No.462, 44頁(1998)等。
- 55) 両角・前掲注24) 52-53頁。ただし、効果が期待できない可能性も少なくない(大内伸哉=川口大司『法と経済で読みとく雇用の世界』87-89頁(有斐閣, 2012))。
- 56) 川口大司「改正パートタイム労働法はパートタイム労働者の処遇を改善したか?」『日本労働研究雑誌』No.642, 53-63頁(2014)。

あべ・みお 山形大学人文学部准教授。最近の主な著作に「不合理な労働条件の禁止——正規・非正規労働者間の待遇格差」ジュリスト1448号58-63頁(2012年)など。労働法専攻。