

## 雇用平等法制の比較法的研究

### [研究メンバー]

主査	大内伸哉	神戸大学大学院法学研究科教授
委員	高島淳子	京都産業大学法学部准教授
	櫻庭涼子	神戸大学大学院法学研究科准教授
	梶川敦子	神戸学院大学法学部准教授
	小早川真理	三重大学人文学部専任講師
研究協力者	富永晃一	東京大学大学院法学政治学研究科助教
	池田 悠	東京大学大学院法学政治学研究科助教
	大木正俊	早稲田大学法学学術院助手
	石田信平	同志社大学大学院法学研究科博士課程
	本庄淳志	神戸大学大学院法学研究科博士課程
	成田史子	東京大学大学院法学政治学研究科博士課程

### [報告書目次]

第 1 章 問題の所在	
第 2 章 日本法における賃金差別法制	
第 1 節 法律	
I 労働基準法 3 条	
II 労働基準法 4 条	
III パートタイム労働法	
第 2 節 裁判例（丸子警報器事件判決）	
第 3 節 学説	
第 3 章 外国法	
第 1 節 アメリカ	第 4 節 フランス
第 2 節 イギリス	第 5 節 イタリア
第 3 節 ドイツ	第 6 節 オランダ
I 賃金システム	第 7 節 EU
II 差別禁止法制	
III 事業所組織法	
第 4 章 経済学から見た賃金差別	
第 5 章 分析	
第 6 章 まとめ	

### [内容要旨]

非正社員と正社員との賃金格差は、法的にみて、これを是正すべきものといえるのか。是正すべきであるとするならば、それはいかなる根拠によるのか。本報告書では、これらの問題について、日本の学説・裁判例、外国法、経済学の議論を包括的に検討したうえで分析を試みた。

日本の現行法においては、2007年、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）が大きく改正された。とりわけ注目されたのが、正社員と非正社員との間の賃金格差の是正を目的として設けられた新たな規定である。なかでも、この法改正により、正社員と非正社員との間の処遇の均衡を求める規定（8条、9条）が入ったことから、これまでは学説・判例上の議論の対象にすぎなかった均衡処遇の問題が、具体的な法規定の解釈上の問題となり、実務的な重要性も飛躍的に増大した。しかしその一方で、均衡処遇問題についての法理論的な分析はなお十分とはいえない状況にあった。

賃金は労働契約により決められる。賃金額は、最低賃金を上回っているかぎり、契約当事者が原則として自由に決定することができる。このことは、非正社員であっても当然あてはまるはずである。しかし、もし正社員との賃金において格差があるという場合、非正社員が「自由に」使用者と契約で合意した賃金が修正されるということはあるのであろうか。本報告書では、この問題について日本法の解釈における新たな視点を得るために、日本の従来の学説および裁判例を再検討したうえで、外国法の研究を広範に行った。

本報告書で得た結論は、以下のとおりである。第1に、正社員と非正社員との間の賃金格差の是正のためにこれまで主張されることが多かった同一（価値）労働同一賃金の原則は、欧州における企業横断的な賃金決定システムの下における職務給的な賃金決定システムと親和性をもつものであり、日本法への導入は必ずしも適切とはいえないこと、第2に、比較法的検討の結果、正社員と非正社員との間の賃金格差の是正のためのアプローチとしては、差別禁止アプローチ（労働市場において、自己の意思によって逃れることができない属性によって市場から排除されている弱者層に平等な機会を与えることを目的とするアプローチ）、公正取扱いのアプローチ（集团的・組織的な決定がなされている場合における、その集団・組織内での取扱いの公正さを目的とするアプローチ）、恣意的取扱い制限のアプローチ（集団・組織内において、形式的あるいは実質的に使用者の一方的な決定が行われている場合に、その集団・組織内のメンバー間で使用者の恣意により格差がつかないようにすることを目的とするアプローチ）があること、そのほかに、一定の政策的目的（ワーク・ライフ・バランスの実現、所得格差の是正など）による法的介入もありうること、である。

以上のような分析枠組みを用いて、改正パートタイム労働法の規定を分析すると、次のようなことを指摘することができた。

同法8条は、一見、差別禁止アプローチの規定のようにもみえるが、そのように位置づけるのは適切ではなく、むしろ公正取扱いのアプローチに近いもののようにいえること、同法9条は公正取扱いのアプローチからの正当化も困難であり、端的に非正社員の地位向上という政策的な目

的によるものとみるべきであること、しかしながら、9 条は努力義務を定めるにとどまっているものの、規範的な正当化が困難であるため、今後も引き続き均衡処遇についての基礎理論的な研究が必要であること、ということである。