

国立国会図書館

欧州にみる同一労働同一賃金

調査と情報—ISSUE BRIEF— NUMBER 909 (2016. 4. 26.)

はじめに

I 概念の整理

- 1 同一労働同一賃金と
同一価値労働同一賃金
- 2 均等待遇と均衡待遇

II 欧州の現状と動向

- 1 EU
- 2 主要国

III 我が国と欧州の比較

- 1 法規
- 2 賃金格差と賃金決定システム
- 3 主な施策と我が国の動向

おわりに

- 欧州では、同一労働同一賃金は、性や人種等の属性による雇用差別の禁止と、パート労働や有期労働、派遣労働といった雇用形態による不利益取扱いの禁止という2つの側面から法令が整備されている。
- 同一労働同一賃金のための主な施策としては、均等待遇の規定の整備や職務評価の導入、訴訟における立証責任の転換、訴訟より迅速な解決制度の整備、特定最低賃金の活用、透明性の観点からの情報開示がある。
- 我が国における同一労働同一賃金の在り方を検討する際には、我が国と欧州の賃金決定システムの違い等を考慮した上で、欧州の取組を参考にすることが有益と考えられる。

国立国会図書館
調査及び立法考査局社会労働課
こはり たいすけ
(小針 泰介)

第909号

はじめに

労働者派遣制度の改正について審議した第 189 回国会では、派遣労働者をはじめとした非正規雇用の労働者と正規雇用の労働者の待遇格差の是正が課題とされ、2015（平成 27）年 5 月 26 日、民主党、維新の党及び生活の党と山本太郎となかまたちの 3 党の議員により、「労働者の職務に応じた待遇の確保等のための施策の推進に関する法律案」（第 189 回国会衆法第 22 号）が提出された。この法律案は、派遣労働者について均等待遇のための措置を施行後 1 年以内に実施する旨を記していた。これに対して、自由民主党、公明党及び維新の党の協議により、均等・均衡待遇のための措置を施行後 3 年以内に行うこととする修正案が提出され¹、2015（平成 27）年 6 月に修正されて衆議院を通過、参議院での審議を経て、同法案は同年 9 月に成立した²。その際、参議院厚生労働委員会で 11 項目に及ぶ附帯決議³が付された。この法律は必ずしも賃金のみを対象としたものではないが、報道では同一賃金法案等と称されている⁴。以下、本稿では「同一賃金法」という。その後、2016（平成 28）年 1 月の施政方針演説で同一労働同一賃金を取り上げられたことを受けて、一億総活躍国民会議で同一労働同一賃金が議論されている。同会議が 2016（平成 28）年 5 月に取りまとめる予定とされている「ニッポン一億総活躍プラン」には、同一労働同一賃金に関する施策が盛り込まれる方針であることが報じられている⁵。同プランの策定に先立ち、2016（平成 28）年 3 月、政府に有識者検討会が立ち上げられ、検討会では同一労働同一賃金に関するガイドラインを 2016（平成 28）年中に策定する方針が確認された⁶。

本稿では、今後の検討に資するため、同一労働同一賃金に資する施策にどのようなものがあるかに関して、欧州諸国の事例を参考に展望する。

I 概念の整理

1 同一労働同一賃金と同一価値労働同一賃金

同一労働同一賃金とは、性別、年齢、人種等の違いにかかわらず、同種・同量の労働に対して、同一額の賃金の支払いを求めるものである⁷。同一労働同一賃金は、性別等における差別・格差の是正運動の中で見いだされた概念であり、人権保障の観点から差別を禁止する面と、労

* 本稿におけるインターネット情報の最終アクセス日は、2016（平成 28）年 4 月 18 日である。

¹ 「労働者の職務に応じた待遇の確保等のための施策の推進に関する法律案に対する修正案」

² 「労働者の職務に応じた待遇の確保等のための施策の推進に関する法律」（平成 27 年法律第 69 号）

³ 参議院厚生労働委員会「労働者の職務に応じた待遇の確保等のための施策の推進に関する法律案に対する附帯決議」2015.9.8. <http://www.sangiin.go.jp/japanese/gianjoho/ketsugi/189/f069_090802.pdf>

⁴ 「派遣法改正、成立へ 衆院、同一賃金法案を可決、正社員と派遣の格差是正」『日本経済新聞』2015.6.20; 「同一賃金」法案を可決『読売新聞』2015.6.20; 「自民、維新と修正協議」『朝日新聞』2015.6.10; 「派遣法改正案 採決へ 衆院 維新、自公と折り合う」『読売新聞』2015.6.7.

⁵ 「非正規賃金 上がりやすく」『日本経済新聞』2016.2.7; 「格差是正へ 本気度は」『東京新聞』2016.2.16.

⁶ 「同一労働同一賃金」初会合 関連法改正向け論点議論『朝日新聞』2016.3.24; 「同一賃金」年内に指針『読売新聞』2016.3.24.

⁷ 塩田庄兵衛編『労働用語辞典』東洋経済新報社、1972、pp.176-177; 金森久雄ほか編『有斐閣経済辞典 第 5 版』有斐閣、2013、p.912.

働者の処遇改善の観点から格差を是正する面の2つの側面を持つ⁸。

一方、同一価値労働同一賃金とは、仕事の種類・内容が異なる場合でも、その価値を評価して同一と判断されれば、同一の賃金が保障されるべきとの考え方を指す。同一労働同一賃金が同じ仕事又は非常に類似した仕事を比較対象とするのに対して、同一価値労働同一賃金は、例えば看護師とトラック運転手のように、異なる職種・職務を比較する⁹。

同一価値労働同一賃金の原則は、大正8(1919)年のベルサイユ平和条約第13編(労働編、のちの国際労働機関(ILO)憲章)に宣言されている¹⁰。特に男女の同一価値労働同一賃金についてはILO第100号条約で定められており、我が国は昭和42(1967)年に同条約を批准している¹¹。

2 均等待遇と均衡待遇

同一(価値)労働同一賃金¹²が賃金に焦点を当てているのに対して、均等待遇及び均衡待遇は、労働条件全般に関して均等や均衡を図るものである。両者の違いは、均等待遇が同一の業務であれば同一賃金・同一労働条件であることを求めるのに対し、均衡待遇は比較対象となる労働者の待遇とのバランスを考慮するにとどまるという点にある。均衡待遇の場合、何をもちいてバランスが取れているとするかの判断は難しいと指摘されている¹³。また、均等待遇の概念はILO条約にも取り入れられており¹⁴、国際的に広く用いられているが、均衡待遇は我が国独自の概念である¹⁵。

均等待遇にも差別禁止と格差是正の2つの側面がある。差別禁止の観点からは差別的取扱いの禁止の原則が導出され、対象者を不利又は有利に扱うことを禁止する両面的規制が求められる。格差是正の観点からは不利益取扱いの禁止の原則が導出され、対象者を不利に扱うことは禁止するが、有利に扱うことは禁止しない片面的規制が求められる。¹⁶

⁸ そのため、差別禁止と格差是正のどちらに注目するかにより、主な政策対象が異なってくる。差別禁止に注目するならば基幹的な業務を行う主婦パート、格差是正に注目するならば若年・中年の男性非正規労働者が主な政策対象となる。濱口桂一郎「格差是正と差別禁止の矛盾」『労基旬報』1595号、2015.2.25、p.5。

⁹ 森ます美・浅倉むつ子編『同一価値労働同一賃金原則の実施システム—公平な賃金の実現に向けて—』有斐閣、2010、p.i。なお、EUやILOでは両者を区別せず、包括的に「同一賃金」と称されることが指摘されている。遠藤公嗣「同一<価値>労働同一賃金とは何か」『世界』869号、2015.5、pp.235-241。このほか、日本経済団体連合会(経団連)は、同一価値労働同一賃金を「将来的な人材活用の要素も考慮して、企業に同一の付加価値をもたらすことが期待できる労働(中長期的に判断されるもの)であれば、同じ処遇をするというもの」としているが、これは経団連独自の定義であることが指摘されている。濱口桂一郎「6 日本独自の「同一価値労働」論」『働く女子の運命』文藝春秋、2015、pp.132-136。

¹⁰ 金森ほか編 前掲注(7)

¹¹ 森ます美『日本の性差別賃金—同一価値労働同一賃金原則の可能性—』有斐閣、2005、pp.162-163; 「同一価値の労働についての男女労働者に対する同一報酬に関する条約」(1951年・ILO条約第100号)

¹² 本稿で同一(価値)労働同一賃金というときは、同一労働同一賃金又は同一価値労働同一賃金を指す。

¹³ 「第11回今後の労働者派遣制度の在り方に関する研究会 議事録」2013.3.29. 厚生労働省ウェブサイト <<http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/0000019271.html>>

¹⁴ 「労働者災害補償に付ての内外人労働者の均等待遇に関する条約」(1925年・ILO条約第19号); 「社会保障における内国民及び非内国民の均等待遇に関する条約」(1962年・ILO条約第118号)

¹⁵ 「均衡待遇と不利益取扱いの禁止について」(第8回有期労働契約研究会資料3-1) 2009.11.25. 厚生労働省ウェブサイト <<http://www.mhlw.go.jp/shingi/2009/11/dl/s1125-10c.pdf>> 我が国で独自に均衡待遇の概念を用いていることに関しては、欧州と異なり我が国では産業別労働協約等に基づく職種・職務分類・格付け別の賃金制度が確立していないため、欧州で見られるような均等待遇を導入することが困難であることが指摘されている。水町勇一郎「非正規雇用と法」長谷部恭男ほか編『岩波講座 現代法の動態3 社会変化と法』岩波書店、2014、pp.47-48。

¹⁶ ただし、差別的取扱い禁止の原則と不利益取扱い禁止の原則は厳密に使い分けられているとは限らず、不利益取扱いの禁止が差別的取扱いの禁止の範疇で論じられることもある。労働政策研究・研修機構『雇用形態による均等処

II 欧州の現状と動向

1 EU

EU の法源には「EU 運営条約」(Treaty on the Functioning of the European Union)¹⁷のような基本条約のほか、規則、指令、決定、勧告・意見があり、労働関係の法令は主に EU レベルの労使交渉を基に制定される指令で定められている。指令は加盟国に対して拘束力を持ち、加盟国は定められた内容について国内法制定等の義務を負う。同一(価値)労働同一賃金に関しては、性や人種等の属性による雇用差別の禁止と雇用形態による不利益取扱いの禁止という 2 つの面から法令が整備されている。¹⁸

(1) 雇用差別の禁止

「EU 運営条約」第 157 条第 1 項で男女の同一(価値)労働同一賃金が定められている¹⁹ほか、2006 年「男女均等待遇統合指令」(2006/54/EC)²⁰、2000 年「人種・民族均等指令」(2000/43/EC)²¹及び 2000 年「一般雇用均等指令」(2000/78/EC)²²により、性別、人種、出身民族、宗教又は信条、障害、年齢及び性的指向の 7 つを理由とする雇用差別が禁止されている²³。男女均等待遇統合指令では、その労働の価値が同一であるかを判定する際に、実在の比較対象者だけでなく、仮想比較対象者を設定することが認められている²⁴。仮想比較対象者を設定することは、「もし、その労働者が他の性であれば」といった仮定に基づく比較を行うことを認めることであり、これが導入されることにより、同一の労働を行う実在の労働者を探す原告(労働者)の負担が軽減される。

(2) 立証責任の転換

性別による雇用差別訴訟で、その立証責任を原告(労働者)と被告(使用者)のどちらが負うべきかという問題に関しては、1997 年「性差別事件立証責任転換指令」(97/80/EC)²⁵により、

遇についての研究会報告書』2011.7, p.III. <http://www.jil.go.jp/press/documents/20110714_02.pdf>

¹⁷ 最新のもののは次の資料で確認できる。“Consolidated version of the Treaty on the Functioning of the European Union,” *Official Journal of the European Union*, C326, 2012.10.26, pp.47-390. <<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:12012E/TXT&from=EN>>

¹⁸ 濱口桂一郎「知っておきたい EU 労働指令の基礎知識」『ひろばユニオン』635 号, 2015.1, pp.20-21; 伊藤洋一「ヨーロッパ法」北村一郎編『アクセスガイド外国法』東京大学出版会, 2004, p.193.

¹⁹ 労働政策研究・研修機構 前掲注(16), pp.42-44.

²⁰ Directive 2006/54/EC of the European Parliament and of the Council of 5 July 2006 on the implementation of the principle of equal opportunities and equal treatment of men and women in matters of employment and occupation (recast).

²¹ Council Directive 2000/43/EC of 29 June 2000 implementing the principle of equal treatment between persons irrespective of racial or ethnic origin.

²² Council Directive 2000/78/EC of 27 November 2000 establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation.

²³ ただし、いずれの指令においても異別取扱いが許容される場合が規定されている。労働政策研究・研修機構 前掲注(16), p.44.

²⁴ 黒岩容子「性平等に向けての法的枠組み—EU 法における展開を参考にして—」『日本労働研究雑誌』648 号, 2014.7, pp.63, 68; 森・浅倉編 前掲注(9), pp.230-231. なお、我が国で男女同一賃金を定める労働基準法第 4 条は同一労働への従事を要件としていないため、同一労働に従事している男性の比較対象者が存在しなければ同条違反が成立しないというものではない。荒木尚志『労働法 第 2 版』有斐閣, 2013, p.85.

²⁵ Council Directive 97/80/EC of 15 December 1997 on the burden of proof in cases of discrimination based on sex.

立証責任が部分的に原告から被告に移された。この指令は、後に男女均等待遇統合指令に組み込まれ、同指令第 19 条第 1 項²⁶に立証責任の転換が記されている²⁷。

(3) 透明性の観点からの情報開示

EU は近年、「透明性を通じた男女間の同一賃金原則の強化に関する 2014 年 3 月 7 日の委員会勧告」(2014/124/EU)²⁸を公表した。同勧告は、給与体系の透明性が欠如し、同一（価値）労働を行う他の労働者の賃金水準に関する情報を得づらいことが、同一（価値）労働同一賃金の実現を阻害する一因となっているとの認識から、特に透明性に注目した施策を提唱している。具体的には、賃金水準に関する情報を得る権利を労働者に付与すること、男女別の平均賃金を使用者が労働者等に報告すること、職務評価等を用いて男女別に賃金の分析・検査を行うこと、同一賃金に関する団体交渉を保証すること等が示されている²⁹。なお、EU は、企業が自主的に男女間賃金格差の実態を調査できるように、ウェブツール(equal pacE)³⁰の開発を行っている。

(4) 雇用形態間の均等待遇

雇用形態の違いに関しては、パートタイム労働について「パートタイム労働指令」(97/81/EC; 98/23/EC)³¹で、有期労働について「有期労働指令」(1999/70/EC)³²で、雇用形態による不利益取扱いの禁止が規定されている³³。雇用形態による不利益取扱いが禁止される背景には、雇用形態に基づく処遇格差の中に性差別が隠されているとの認識や、非正規雇用をコスト削減の手段とするのではなく、高い付加価値を生む創造力の源泉として位置付ける EU の雇用戦略がある³⁴。両指令では、均等待遇が採用されており、パートタイム労働者、有期契約の労働者は、それぞれフルタイムの労働者、無期契約の労働者と差異のない処遇を、その働いた時間に応じ

²⁶ 「均等待遇原則の違反がなかったことを証明する責任は、被告にある」と規定される。柴山恵美子「世界最強の雇用職業に関する男女均等待遇原則指令」『女性と労働 21』21 巻 84 号, 2013.5, p.57.

²⁷ 濱口 前掲注(18), p.23.

²⁸ 2014/124/EU: Commission Recommendation of 7 March 2014 on strengthening the principle of equal pay between men and women through transparency Text with EEA relevance. 勧告は、加盟国に対する拘束力を持たない意見の表明である。同上, p.20.

²⁹ 勧告で示された施策を導入することは企業にとって負担が重い場合、欧州の使用者団体の連合体であるビジネスヨーロッパは、この勧告に対して反対意見を表明している。男女間の賃金格差の是正のためには、勧告で示された施策よりはむしろ、男性が高賃金の職に就き、女性が低賃金の職に就くという性別による労働市場の分離・分断に対処すべきとしている。“ADDRESSING THE GENDER PAY GAP,” *BUSINESSEUROPE Position Paper*, 2015.6.23. <<http://www.busseurope.eu/sites/buseur/files/media/imported/2015-00575-E.pdf>>

³⁰ equal pacE website <<http://www.equal-pace.eu/>>

³¹ パートタイム労働指令は 1997 年に 97/81/EC が採択され、その後、1998 年にイギリスへの適用拡大により 98/23/EC が採択された。同指令は詳細を規定する枠組み協約を実施することを定めており、詳細は「パートタイム労働に関する枠組み協約」で規定されている。Council Directive 97/81/EC of 15 December 1997 concerning the Framework Agreement on part-time work concluded by UNICE, CEEP and the ETUC; Council Directive 98/23/EC of 7 April 1998 on the extension of Directive 97/81/EC on the framework agreement on part-time work concluded by UNICE, CEEP and the ETUC to the United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland; 「EU の非正規雇用（パート・有期・派遣労働）指令の概要」『世界の労働』61 巻 2 号, 2011.2, pp.16-18.

³² 有期労働指令は詳細を規定する枠組み協約を実施することを定めており、詳細は「有期労働に関する枠組み協約」で規定されている。Council Directive 1999/70/EC of 28 June 1999 concerning the framework agreement on fixed-term work concluded by ETUC, UNICE and CEEP; 「EU の非正規雇用（パート・有期・派遣労働）指令の概要」同上, pp.18-20.

³³ ただし、「客観的な根拠によって正当化されない限り」との留保が付く。「EU の非正規雇用（パート・有期・派遣労働）指令の概要」同上, pp.45-48.

³⁴ 水町 前掲注(15), p.37.

て受けることを規定している³⁵。また、派遣労働については、「派遣労働指令」(2008/104/EC)³⁶ 第5条で均等待遇原則が定められているが、労働協約により、均等待遇原則の例外を設けることができる³⁷。³⁸

2 主要国

(1) イギリス

イギリスでは、「1970年同一賃金法」³⁹で男女間の同一(価値)労働の賃金差別を禁止してきたが、その後、「2010年平等法」⁴⁰で性別や年齢など9つの理由⁴¹による雇用条件等⁴²の差別が禁止され、同一賃金法は廃止された⁴³。2010年平等法では、立証責任の一部を使用者に転換することや仮想比較対象者を用いることが認められている⁴⁴。最近では、同法第78条⁴⁵の規定を受けて、透明性の観点から使用者に男女間の賃金格差に関する情報開示等を求めることが議論されている⁴⁶。このほか、法律で義務付けられているものではないが、イギリスでは企業が同一価値労働に従事する労働者の賃金格差を把握し、格差がある場合には是正計画を実施する「平等賃金レビュー」を行うことが推奨されている⁴⁷。

雇用形態については、「パートタイム労働者(不利益取扱防止)規則」⁴⁸及び「有期契約被用者(不利益取扱防止)規則」⁴⁹により、客観的理由に基づき正当化されない限り、不利益取扱いを禁止することが定められている⁵⁰。また、派遣労働者に関しては、「派遣労働規則」⁵¹で均等待遇が規定されているが、派遣事業者と期間の定めのない雇用契約を締結している等の条件を満たしている場合には、賃金部分の均等待遇の例外が認められている。⁵²

³⁵ 例えば、週5日労働するフルタイム労働者が10日の特別休暇を与えられていた場合には、週3日労働するパートタイム労働者には6日の特別休暇が与えられるべきことになる。長谷川聡「パート労働 有期雇用 非差別・均等待遇の原則」『ひろばユニオン』635号, 2015.1, pp.29-30.

³⁶ Directive 2008/104/EC of the Parliament and of the Council of 19 November 2008 on Temporary Agency Work; 「EUの非正規雇用(パート・有期・派遣労働)指令の概要」前掲注(31), pp.20-23.

³⁷ 水町勇一郎「同一労働同一賃金の推進について」(第5回一億総活躍国民会議資料2)2016.2.23. 首相官邸ウェブサイト <<https://www.kantei.go.jp/jp/singi/ichiokusoukatsuyaku/dai5/siryou2.pdf>> なお、この資料にはEU、ドイツ及びフランスの関連法規の邦訳が記載されている。

³⁸ 労働政策研究・研修機構 前掲注(16), pp.42-51; 長谷川 前掲注(35), pp.28-31.

³⁹ Equal Pay Act 1970 (c.41).

⁴⁰ Equality Act 2010 (c.15).

⁴¹ 年齢、障害、性転換、婚姻・同性婚、妊娠・出産、人種、宗教・信条、性及び性的指向の9つ。労働政策研究・研修機構 前掲注(16), p.67.

⁴² 募集、採用、雇用条件、昇進、異動、職業訓練、福利厚生、解雇等に関する差別が禁止される。同上

⁴³ 同上; 2010年平等法第4条、第39条、第64~66条、第131条

⁴⁴ 「2010年英国雇用法改正」『ユーロトレンド』No.98, 2011.2. JETRO ウェブサイト <https://www.jetro.go.jp/ext_images/jfile/report/07000539/eurotrend_uk_employment.pdf>

⁴⁵ 男女の賃金格差の情報の公表に関する規則の制定について定める。鈴木隆「イギリス平等法注釈(2)」『島根法学』54巻3号, 2011.3, pp.111-112.

⁴⁶ 宮崎由佳「2010年平等法と積極的平等義務」『労働法律旬報』1844号, 2015.7. 下旬, pp.42-43; Elizabeth Rigby, “UK companies told to publish gender pay audits,” *Financial Times*, 2015.7.14. <<http://www.ft.com/intl/cms/s/0/3f1dfadc-297a-11e5-acfb-cbd2e1c81cca.html#axzz3xw0BRPP5>>; Sarah Johnson, “Minding the gap on gender pay,” *LEXOLOGY*, 2016. 1.7. <<http://www.lexology.com/library/detail.aspx?g=9b848b05-53d0-4a7a-a07b-01dc683e81c6>>

⁴⁷ 森・浅倉編 前掲注(9), pp.290-297, 319.

⁴⁸ The Part-time Workers (Prevention of Less Favourable Treatment) Regulations 2000 (No.1511). パートタイム労働者(不利益取扱い防止)規則及び有期契約被用者(不利益取扱い防止)規則は、“Statutory Instruments”(SI. 命令)であり、議員制定法により行政機関等へ委任される細則立法である。中村民雄「イギリス法」北村編 前掲注(18), p.51.

⁴⁹ The Fixed-term Employees (Prevention of Less Favourable Treatment) Regulations 2002 (No.2034).

⁵⁰ 労働政策研究・研修機構 前掲注(16), pp.69, 71.

⁵¹ The Agency Workers Regulations 2010 (No.93).

⁵² 労働政策研究・研修機構 前掲注(16), pp.67-76.

また、同国の国民医療サービス(National Health Service: NHS)⁵³及び全国の地方自治体では、同一(価値)労働同一賃金のための取組として、得点要素法を用いた職務評価が行われている。得点要素法による職務評価とは、知識や技能、責任、負荷、労働環境といった評価項目で職務を点数表示し、その賃金水準を測定するものである⁵⁴。賃金差別の訴訟が起きた場合、被告(使用者)は職務評価の結果を抗弁に用いることができ、これが使用者にとって職務評価を導入するインセンティブとなっている⁵⁵。

イギリスでは、労働者が雇用審判所⁵⁶に申立てを行う前に、助言・斡旋・仲裁局(Advisory, Conciliation and Arbitration Service: ACAS)の斡旋に付されることになっており、斡旋で合意が成立すれば、その事件は終了する⁵⁷。また、雇用審判所で同一(価値)労働同一賃金について審判を行う場合、イギリスにはその労働が同一(価値)労働かどうかを判断する独立専門家がおり、雇用審判所は独立専門家に対して同一(価値)労働の判定に関する報告書の作成を依頼することができる⁵⁸。

(2) フランス

フランスでは、「労働法典」⁵⁹で「すべての使用者は、同一労働又は同一価値労働について、男女労働者間の報酬の平等を保障しなければならない」(L.第3221-2条)とされ、男女同一(価値)労働同一賃金原則が規定されている⁶⁰。同原則について争われたPonsolle判決⁶¹では「使用者は、性別を問わずすべての労働者の間で、当該労働者が同一の状況に置かれている限り、報酬の平等を保障しなければならない」とされ、同一労働同一賃金原則の対象範囲が男女間から同性間を含む労働者間の一般的な賃金格差にまで拡大された⁶²。

このほか、フランスでは、労働法典によりパートタイム労働、有期労働、派遣労働について平等取扱原則が定められている。報酬に関しては、パートタイム労働については事業所又は企業において同じ格付けで同等の職務に就く者と比較し、労働時間に比例した報酬を支払うものとしている。有期労働者の報酬については同じ企業において、派遣労働の報酬については派遣先企業において、同等の職業格付けで同じ労働ポストに就く労働者が試用期間の終了後受け取るであろう報酬の額を、それぞれ下回ることが禁止されている。⁶³

⁵³ イギリスの公的医療サービス。税を財源とし、医療機関は公営である。

⁵⁴ 森ます美「イギリス公共部門における職務評価制度」『女性文化研究所紀要』35号, 2008.3, pp.71-85; 遠藤公嗣「同一価値労働同一賃金を実現するための理論的・実践的課題」『労働法律旬報』1782号, 2012.12. 下旬, p.22.

⁵⁵ 森・浅倉編 前掲注(9), pp.202, 216.

⁵⁶ 雇用審判所は個別的労使紛争を解決するための裁判機関である。黒岩容子ほか「雇用審判所におけるヒアリング概要」『労働法律旬報』1675号, 2008.7. 上旬, p.60.

⁵⁷ 黒岩容子ほか「ACASにおけるヒアリング概要」『労働法律旬報』1675号, 2008.7. 上旬, p.57.

⁵⁸ 帆足まゆみ「独立専門家に対するヒアリング概要」『労働法律旬報』1675号, 2008.7. 上旬, p.64; 森・浅倉編 前掲注(9), pp.288-289.

⁵⁹ Code du travail (労働法典)。

⁶⁰ 労働政策研究・研修機構 前掲注(16), pp.59-60.

⁶¹ Cass. Soc. 29 octobre 1996, n° 92-43680.

⁶² 水町勇一郎「「格差」と「合理性」—非正規労働者の不利益取扱いを正当化する「合理的理由」に関する研究—」『社会科学研究』62巻3・4号, 2011.3, p.11.

⁶³ 労働政策研究・研修機構 前掲注(16), pp.59-60; 水町 前掲注(37); 水町 同上, p.128-139.

(3) ドイツ

ドイツでは、「一般平等取扱法」⁶⁴により性別や年齢など7つの理由⁶⁵による不利益取扱いを禁止し、同一又は同一価値の労働に対する報酬をより低く定めることを禁じている⁶⁶。最近では、男女間の同一（価値）労働同一賃金に関して、透明性の観点から賃金に関する情報を得る権利を労働者や事業所委員会⁶⁷に付与すること等が議論されている⁶⁸。ドイツでは、企業が自主的に男女間賃金格差の実態を調査できるように、ウェブツール（eg-check⁶⁹及びLogib-D⁷⁰）の開発を政府等が行っている。

雇用形態については、「パートタイム・有期契約労働法」⁷¹、「労働者派遣法」⁷²で、パートタイム労働、有期労働、派遣労働を理由とした不利益取扱いが禁止されている⁷³。パートタイム労働者の場合は時間当たり、有期雇用労働者の場合は就労期間当たりの待遇が比較可能な労働者と比べて等しくなるようにするため、労働報酬その他の分割可能な金銭的価値を有する給付は、パートタイム労働者はその労働時間に応じて、有期雇用労働者はその就労期間に応じて支払われるものとされる⁷⁴。パートタイム・有期契約労働法の不利益取扱いの禁止は労働協約等で異なる規定を定めたとしても原則として逸脱が許されないのに対して、労働者派遣法では労働協約による逸脱が許される。⁷⁵

(4) オランダ

オランダでは、1994年の「無差別待遇に関する法令」⁷⁶で宗教、信条、政治的意見、人種、性別、異性愛的・同性愛的指向、市民としての地位による差別を禁止している⁷⁷。また、パートタイム労働者に関しては、1996年に制定された「労働時間による差別禁止法」⁷⁸により労働者の時間当たり賃金が同一と規定され、手当や休暇についても労働時間に比例した権利が認められている。派遣労働者については均等待遇原則が導入され、派遣先で直接雇用される同一又は

⁶⁴ Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) vom 14. August 2006 (BGBl. I S. 1897) (一般平等取扱法)。

⁶⁵ 人種、民族的出身、性別、宗教・世界観、障害、年齢、性的アイデンティティの7つ。労働政策研究・研修機構前掲注(16), p.52.

⁶⁶ 同上, pp.52-58; 一般平等取扱法第8条第2項

⁶⁷ 事業所委員会とは特定の事業所の労働者を代表するものであり、事業所組織法 (Betriebsverfassungsgesetz) 第1条第1項により、少なくとも常時5人を雇用する事業所において事業所委員会が選出されるべきものとされる。ベルント・ヴァース「ドイツにおける企業レベルの従業員代表制度」『日本労働研究雑誌』630号, 2013.1, p.15.

⁶⁸ Anke Kuhn, "Act Relating to Equal Pay for Women and Men Planned: What Companies Should Know Now," *LEX OLOGY*, 2016.1.13. <<http://www.lexology.com/library/detail.aspx?g=3db21296-e19c-4d20-9b3d-cdb5c8b0df02>>

⁶⁹ eg-check website <<http://www.eg-check.de/>>

⁷⁰ Logib-D website <<http://www.logib-d.de/startseite/>>

⁷¹ Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (TzBfG) vom 21. Dezember 2000 (BGBl. I S. 1966) (パートタイム・有期契約労働法)。

⁷² Gesetz zur Regelung der Arbeitnehmerüberlassung (AÜG) vom 3. Februar 1995 (BGBl. I S. 158) (労働者派遣法)。

⁷³ ただし、パートタイム・有期契約労働法は「客観的な理由により正当化される場合は、この限りではない」との留保が付く。また、労働者派遣法では、労働者派遣を活用して失業者の労働市場への参入を促す観点からの例外が設けられている。労働政策研究・研修機構前掲注(16), pp.53, 55, 57.

⁷⁴ 水町前掲注(37)

⁷⁵ 同上, pp.52-58.

⁷⁶ Algemene Wet Gelijke Behandeling (AWGB) (無差別待遇に関する法令)。

⁷⁷ 内閣府男女共同参画局「第2章 オランダ」『諸外国における政策・方針決定過程への女性の参画に関する調査—オランダ王国・ノルウェー王国・シンガポール共和国・アメリカ合衆国—』2009. <<http://www.gender.go.jp/research/kenkyu/sekkyoku/pdf/h20shogaikoku/sec2-1-1.pdf>>

⁷⁸ Wijzigingswet Burgerlijk Wetboek en Ambtenarenwet ivm verbod tot maken van onderscheid tussen werknemers naar arbeidsduur (労働時間による差別禁止法)。

比較可能な職務を行う労働者と、少なくとも同一の労働条件を求める権利がある⁷⁹。⁸⁰

(5) スウェーデン

スウェーデンでは、2008年の「差別禁止法」⁸¹により、性別や年齢など7つを理由⁸²とする差別を禁止し⁸³、同一価値と考えられる業務に就く男女間の賃金差別を禁じている⁸⁴。雇用形態については、2002年に「パートタイム労働者及び有期雇用労働者に対する差別禁止法」⁸⁵が制定され、パートタイム労働者及び有期雇用労働者に対する不利益取扱いが禁止された。⁸⁶

なお、同国は歴史的に労働協約に基づいて協約賃金を定めており、非正規労働者に対する不利益取扱いを行う慣行はないとされてきた⁸⁷。その賃金決定の仕組みは、産業別の労働組合と経営者団体が産業別協約で業種ごとに最低賃金と賃上げ率の下限を定め、その上で企業ごとに賃金交渉が行われるという二段階構成となっている⁸⁸。

III 我が国と欧州の比較

1 法規

男女間、パートタイム労働、有期労働、派遣労働における同一（価値）労働同一賃金について、EUと我が国の関連規定を対比した表を巻末に掲げる。以下、各項目の法制度を比較する。

男女間の同一賃金は、EUではEU運営条約及び男女均等待遇統合指令で定められており、我が国では「労働基準法」（昭和22年法律第49号）第4条で定められている。労働基準法第4条と比較すると、EUの男女均等待遇統合指令は、直接差別や間接差別、職階制度⁸⁹に言及している点が特徴と言える。また、男女均等待遇統合指令第19条第1項には、男女間の均等待遇原則について違反があった場合、立証責任を被告（使用者）に転換することが記されている。我が国でも労働基準法第4条に違反した場合、立証責任の一部を被告に転換した裁判例が複数ある⁹⁰が、立証責任の転換は、男女均等待遇統合指令第19条第1項のように、法令上明記されているものではない。

雇用形態間の同一賃金に関しては、EUでは、パートタイム労働、有期労働について比較可能

⁷⁹ 本庄淳志「第4章 オランダにおける問題状況」『労働市場における労働者派遣法の現代的役割』弘文堂、2016、p.258。

⁸⁰ 廣瀬真理子「オランダは本当にパートタイム雇用の「成功モデル」なのか？」『ワークアンドライフ—世界の労働—』2012(5)、2012.10、pp.2-8。

⁸¹ Diskrimineringslag (2008:567) (差別禁止法)。

⁸² 性別、民族・出身国、宗教・信条、障害、性的指向、性同一障害、年齢の7つ。労働政策研究・研修機構 前掲注(16)、p.77。

⁸³ 同上、pp.77-81。

⁸⁴ 差別禁止法第3章第2条、第3章第10-13条

⁸⁵ Lag (2002:293) om förbud mot diskriminering av deltidssamarbetande arbetstagar och arbetstagar med tidsbegränsad anställning (パートタイム労働者及び有期雇用労働者に対する差別禁止法)。

⁸⁶ 労働政策研究・研修機構 前掲注(16)、pp.77-81。

⁸⁷ 同上

⁸⁸ 労働政策研究・研修機構編『スウェーデンの労使関係—賃金・労働移動のルールを中心に—』（労働政策研究報告書 No.179）2015、pp.51-72。

⁸⁹ 経営組織の多様な職務をその責任や内容等に応じて序列づけし、人事管理に寄与する制度。金森ほか編 前掲注(7)、p.639。

⁹⁰ 秋田相互銀行賃金差額請求事件（秋田地方裁判所昭和50年4月10日判決）、野村証券（男女差別）事件（東京地方裁判所平成14年2月20日判決）等。水町勇一郎『労働法 第5版』有斐閣、2014、pp.214-215。

な労働者よりも不利な取扱いを受けないものと定められており、派遣労働については同一職務に直接採用された者を下回らないものとされる。我が国においては、パートタイム労働に関して「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」（平成5年法律第76号。以下「パート法」という。）第8条で短時間労働者と通常の労働者の待遇の相違は不合理なものであってはならないこと、同法第9条で通常の労働者と同視すべき短時間労働者に対する差別的取扱いの禁止が定められており、有期労働に関しては「労働契約法」（平成19年法律第128号）第20条で期間の定めがあることによる不合理な労働条件が禁止されている⁹¹。派遣労働については、「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律」（昭和60年法律第88号。以下「派遣法」という。）第30条の3により、同種の業務に従事する派遣先の労働者の賃金水準との均衡を考慮し、職務の内容、成果、意欲、能力、経験等を勘案して派遣労働者の賃金を決定するように配慮することが定められている。

パートタイム労働及び有期労働の不利益取扱いの禁止はEU指令に明示されるが、EU指令には「客観的な根拠によって正当化されない限り」との留保も付されており、何によって賃金の違いが正当化されるかは裁判で示される。客観的な根拠としては、フランスでは労働の質の違い、在職期間（勤続年数）の違い、キャリアコースの違い、企業内での法的状況の違い⁹²、採用の必要性（緊急性）の違い⁹³等、ドイツでは学歴、資格、職業格付けの違い等が認められる。他方、我が国のパート法第9条及び労働契約法第20条では、職務の内容や配置変更の範囲に関する事項を比較の基準とすることが規定されている⁹⁴。特にパート法第9条については、この基準により、同条の適用対象の範囲が狭められていることが指摘されている⁹⁵。⁹⁶

2 賃金格差と賃金決定システム

我が国と欧州主要国の賃金格差は表のとおりである。我が国の賃金格差は、男女間、フルタイム・パートタイム間ともに欧州主要国より大きく、特にパートタイム労働者の賃金水準はフルタイム労働者に比べて低い。この点に関連して、イギリス以外の欧州主要国では産業別に労使が労働協約を結んで協約賃金を設定しており⁹⁷、協約賃金は正規、非正規労働者双方に適用されるため、雇用形態間による基本給の処遇格差が生じにくくなることが指摘されている⁹⁸。

欧州では、職務の価値によって賃金が決まっており、この賃金決定システムは職務給と呼ばれている。これに対して、我が国の正規雇用の労働者は、勤続年数や職務遂行能力など労働者の属性によって賃金が決定されており、この賃金決定システムは職能給と呼ばれている。同一（価値）労働同一賃金は、職務によって賃金が決まる職務給を前提としている。しかし、これ

⁹¹ パート法第9条が均等待遇に関する規定、パート法第8条及び労働契約法第20条が均衡待遇に関する規定とされる。「第1回 同一労働同一賃金の実現に向けた検討会 厚生労働省提出資料」2016.3.23. 厚生労働省ウェブサイト <<http://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-11601000-Shokugyouanteikyoku-Soumuka/0000117327.pdf>>

⁹² パートタイム労働者とフルタイム労働者の手当の違い。水町 前掲注(37)

⁹³ 病気休暇中の保育園長の臨時代替として雇用された園長に対して、より高額の報酬を支払ったこと。同上

⁹⁴ なお、派遣労働に関しては、比較対象について配置変更に関する言及はない（派遣法30条の3）。

⁹⁵ 「「同一賃金」法制化へ」『毎日新聞』2016.2.12; 「同一労働同一賃金、法改正へ」『朝日新聞』2016.2.24.

⁹⁶ 水町 前掲注(37); 同「「同一労働同一賃金」は幻想か?—正規・非正規労働者間の格差是正のための法原則のあり方—」『RIETI Discussion Paper Series』11-J-059, 2011.4, pp.8-11. RIETI（経済産業研究所）ウェブサイト <<http://www.rieti.go.jp/jp/publications/dp/11j059.pdf>>; 同「「格差」と「合理性」」前掲注(62), p.125.

⁹⁷ 鈴木宏昌「EU主要国における団体交渉と賃金決定一制度の持続性と変化—」『日本労働研究雑誌』611号, 2011.6, pp.14-24.

⁹⁸ 労働政策研究・研修機構 前掲注(16), pp.VII, 36; 浅倉むつ子「同一価値労働同一賃金原則実施システムの提案」『労働法律旬報』1767号, 2012.5. 上旬, p.56.

は、現在我が国の正規雇用労働者の賃金を決定している職能給とは大きく異なるため、同一（価値）労働同一賃金を我が国に導入するのは難しいとの見解がある。職能給において同一（価値）労働同一賃金を導入することが難しいのは、賃金の決定に際してキャリア展開を考慮しているためであるが、前章で概観したとおり、欧州でも労働の質や勤続年数、キャリアコース等の違いによる賃金の違いは認められている。そのため、キャリア展開を考慮することが、必ずしも同一労働同一賃金の導入を不可能とするものではないことが指摘されている⁹⁹。¹⁰⁰

表 男女間及びフルタイム・パートタイム労働者間の賃金格差

	日本	イギリス	ドイツ	フランス	オランダ	スウェーデン
男女間（※1）	71.3	81.6	79.2	85.7	83.3	85.7
フルタイム・パートタイム労働者間（※2）	56.8	70.8	79.3	89.1	78.8	83.1

※1 男性の賃金水準を100とした場合の女性の賃金水準。各国とも2010年の数値。

※2 フルタイム労働者の時間当たり賃金（所定内給与）を100とした場合のパートタイム労働者の時間当たり賃金水準。日本、イギリス、ドイツ、フランスは2013年、オランダ、スウェーデンは2010年の数値。

（出典）次の資料を基に筆者作成。OECD, “Table I. Earnings dispersion, gender wage gap and incidence of low pay,” *OECD Employment Outlook 2012*. <http://www.oecd-ilibrary.org/employment/oecd-employment-outlook-2012/earnings-dispersion-gender-wage-gap-and-incidence-of-low-pay_empl_outlook-2012-table78-en>; 「第5-5表 フルタイム労働者に対するパートタイム労働者の賃金水準」労働政策研究・研修機構編『データブック国際労働比較 2015』2015, p.177.

3 主な施策と我が国の動向

(1) 均等待遇規定の整備

EUではパートタイム労働、有期労働、派遣労働について均等待遇原則が定められている。例えばドイツのパートタイム労働者、有期労働者に関しては不利益取扱いが禁止され、その報酬は労働時間や就労期間に比例して支払うこととしている。均等待遇については、我が国では同一賃金法の附帯決議に均等・均衡待遇規定の整備が記されている。また、同一労働同一賃金について議論を進めている一億総活躍国民会議において、同一労働同一賃金に関する指針を示した上で、パート法や労働契約法、派遣法の改正が検討されていることが報じられている¹⁰¹。

(2) 職務評価

イギリスの得点要素法による職務評価は同一（価値）労働同一賃金の実現に資するものとされている¹⁰²。また、ILOは得点要素法による職務評価のガイドブックを公表している¹⁰³。我が

⁹⁹ 水町 前掲注(37)

¹⁰⁰ 濱口桂一郎「同一労働同一賃金、難しい」『日本経済新聞』2016.1.28; 遠藤公嗣「それでも年功賃金は復活しない 成果主義が総崩れしたワケ」『週刊東洋経済』6596号, 2015.5.30, pp.64-67; 遠藤 前掲注(9), pp.235-236. 職務給を導入しても職務間の賃金格差は縮小しないため、職務給の導入は格差の縮小につながらないとの指摘がある。高馬卓史「日本で同一労働同一賃金は無理な話「正社員化」しか歪みは是正できない」『ニューリーダー』330号, 2015.4, pp.12-13.

¹⁰¹ 『朝日新聞』前掲注(95); 「「同一賃金」議論スタート」『日本経済新聞』2016.2.24. 具体的には、仕事の習熟度や技能といった「熟練度」を賃金に反映させる仕組みを作ることを検討していることが報じられている。『日本経済新聞』前掲注(5)

¹⁰² 客観的かつ分析的な基準に基づく職務評価は、フランスやスウェーデン、ベルギーでも行われている事例があることが報告されている。Jane Pillinger, *Bargaining for Equality*, Brussels: ETUC, 2014. p.42. <https://www.etuc.org/site/s/www.etuc.org/files/publication/files/bargaining_equality_en.pdf>

¹⁰³ ILO, *Promoting equity: Gender-neutral job evaluation for equal pay: A step-by-step guide*, Geneva: ILO, 2008. <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_101325.pdf> 同資料はILO駐日事務所により、3回に分けて日本語で紹介されている。ILO駐日事務所「公平の促進：平等な賃金実現のためのジェンダー中立的な職務評価」その1, 2010.3.30. <<http://www.oit.org/public/japanese/region/asro/tokyo/gender/2010-06.htm>>; 同その2, 2010.7.30. <<http://www.oit.org/public/japanese/region/asro/tokyo/gender/2010-07.htm>>; 同その3, 2010.8.31. <<http://www.oit.org/public/japanese/region/asro/tokyo/gender/2010-08.htm>>

国では同一賃金法の附帯決議で職務分析・職務評価が取り上げられている。職務評価に関しては厚生労働省が職務分析・職務評価実施マニュアル¹⁰⁴を作成しているが、これは得点要素法を採用しておらず、得点要素法を用いた方法は別途 2015（平成 27）年 7 月に示されたガイドラインで紹介されている¹⁰⁵。このほか、我が国では医療・介護サービス職やスーパーマーケット加工・販売職、地方自治体等で得点要素法による職務評価の導入を試みる研究がなされている¹⁰⁶。

（3）訴訟における立証責任の転換と訴訟より迅速な解決制度

EU では、男女間の処遇の差別について、訴訟の際に、立証責任の一部を原告（労働者）から被告（使用者）に転換している。立証責任の転換については、我が国の同一賃金法の附帯決議に必要があれば法律上の規定について検討を行うことが記されているほか、一億総活躍国民会議では、パート法、労働契約法、派遣法で同一賃金原則を明示した上で、同一賃金原則と異なる賃金制度を取る場合、その合理的な理由を説明する立証責任を使用者に負わせることが提案されている。

また、同一賃金法の附帯決議は訴訟より迅速な解決制度にも言及している。欧州の関連事例としては、イギリスの ACAS（助言・斡旋・仲裁局）があり、雇用審判所に訴訟の申立てを行う前に斡旋を行っている。紛争解決に関しては、イギリスのように同一価値労働を判定する独立専門家を設け、我が国の労働審判¹⁰⁷で活用するべきとの意見がある¹⁰⁸。

（4）協約賃金と特定最低賃金

イギリス以外の欧州主要国では一般に産業別に労使が協約賃金を設定しており、協約賃金は正規労働者、非正規労働者いずれについても適用されるため、雇用形態間で基本給の処遇格差を生じにくくすると評価されている。労使が産業別に賃金水準を決める仕組みとしては、我が国にも「最低賃金法」（昭和 34 年法律第 137 号）第 15～19 条に定められる特定最低賃金がある。特定最低賃金とは特定の産業又は職業について設定される最低賃金であり、関係労使の申出に基づき、最低賃金審議会の調査審議を経て、地域別最低賃金よりも金額水準¹⁰⁹の高い最低賃金を定めることが必要と認められた場合に決定される¹¹⁰。同一賃金法の附帯決議では、特定最低賃金の活用を検討することが取り上げられているが、近年では東京都や神奈川県で地域別最低賃金が特定最低賃金より高くなっており、これらの地域では特定最低賃金の意義が失われ

¹⁰⁴ 厚生労働省「職務分析・職務評価実施マニュアルーパート社員の能力をより有効に発揮してもらうためにー 第 2 版」2011.2. <<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/parttime/dl/zentai.pdf>>

¹⁰⁵ 「パートタイム労働者の納得度を高め能力発揮を促進するために～要素別点数法による職務評価の実施ガイドライン～」厚生労働省、2015.7. <<http://www.mhlw.go.jp/topics/2013/07/dl/tp0605-1-guide1407.pdf>>

¹⁰⁶ 森・浅倉編 前掲注(9), pp.27-169; 遠藤公嗣編著『同一価値労働同一賃金をめざす職務評価ー官製ワーキングプアの解消ー』旬報社、2013; 大槻奈巳「第 2 章 職務評価と是正賃金」『職務格差ー女性の活躍推進法を阻む要因は何かー』勁草書房、2015, pp.111-212.

¹⁰⁷ 労働者と事業主の民事紛争を迅速かつ適正に解決することを目的とした非訟手続制度。水町 前掲注(90), p.468.

¹⁰⁸ 森・浅倉編 前掲注(9), pp.317-319.

¹⁰⁹ 平成 27 年度の地域別最低賃金の全国加重平均額が 798 円であるのに対して、特定最低賃金の全国加重平均は 840 円である。「地域別最低賃金の全国一覧」厚生労働省ウェブサイト <http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/minimumichiran/>; 「特定最低賃金について」厚生労働省ウェブサイト <<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000041788.html>>

¹¹⁰ 「特定最低賃金について」厚生労働省ウェブサイト <http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11200000-Roudoukijunkyou/PDF_1.pdf>

ることが懸念されている¹¹¹。

(5) 透明性の観点からの情報開示

EU やイギリス、ドイツでは男女間の同一賃金を推進するため、透明性の観点から賃金に関する情報開示を求める動きがある。また、EU やドイツでは企業が自主的に男女間賃金格差の実態を調査できるようにウェブツールを開発している。我が国でも「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」(平成 27 年法律第 64 号)で従業員 301 人以上の企業に対して女性活躍に関する情報公開が求められているが、男女間賃金格差の情報公開は求められていない¹¹²。

おわりに

2015 (平成 27) 年 9 月に成立した同一賃金法は、同一 (価値) 労働同一賃金の施策について具体的な内容を規定しては不在だが、同法の附帯決議では同一 (価値) 労働同一賃金のために検討すべき項目が複数示されている。欧州では、同一 (価値) 労働同一賃金を実現するため均等待遇規定を整備しているほか、近年では男女の賃金格差について透明性の観点から情報開示を求めるなど、様々な取組を行っている。欧州と我が国を比較すると、職務給、職能給という賃金決定システムだけでなく、労使による協約賃金や、性別による直接差別禁止の規制の在り方にも差異がみられる。我が国の同一 (価値) 労働同一賃金の在り方を検討するにあたっては、これらの違いに留意しつつ、欧州諸国の取組を参考にすることが有益であると考えられる。

¹¹¹ 木住野徹「JAM の最低賃金に対する考え方—特定最低賃金の再興を考える—」『労働調査』2015.8, pp.23, 29.

¹¹² ただし、事業主は必要に応じて男女の賃金の差異に関する状況把握を行う。「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく一般事業主行動計画等に関する省令」(平成 27 年厚生労働省令第 162 号) 第 2 条、第 19 条

別表 同一（価値）労働同一賃金に関する主な規定の比較—EU と日本—

	EU	日本
性別	<p>「EU 運営条約」 第 157 条（男女同一賃金原則） 1 各加盟国は、同一労働又は同一価値労働に対して、男女労働者に同一賃金原則が適用されることを保障しなければならない。</p> <p>「男女均等待遇統合指令」 第 4 条（差別禁止） 同一労働又は同一価値に帰する労働に対しては、報酬のあらゆる側面および条件に関して、性を理由とする直接差別および間接差別は、排除されなければならない。特に、賃金決定のために職階制度を利用する場合には、この職階制度は、男女双方に対して同一基準に基づき、かつ性を理由とするいかなる差別も排除するよう作成されなければならない。</p> <p>第 19 条（挙証責任） 1 （前略）均等待遇原則の違反がなかったことを証明する責任は、被告にある。</p>	<p>「労働基準法」（昭和 22 年法律第 49 号） 第 4 条（男女同一賃金の原則） 使用者は、労働者が女性であることを理由として、賃金について、男性と差別的取扱いをしてはならない。</p>
パートタイム労働	<p>「パートタイム労働指令」 第 1 条 本指令の目的は、これに附属する一般的産業横断的組織（中略）が 1997 年 6 月 6 日に締結したパートタイム労働に関する枠組み協約を実施することである。（※）</p> <p>「パートタイム労働に関する枠組み協約」 第 3 条（定義） 2 「比較可能なフルタイム労働者」とは、同一の事業所において、勤続期間や資格・技能を含む他の考慮する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、同一類型の雇用契約又は雇用関係を有するフルタイム労働者をいう。 同一の事業所で比較可能なフルタイム労働者がいない場合には、比較は適用可能な労働協約によって行い、適用可能な労働協約がない場合には国内法、労働協約又は慣行に従う。</p> <p>第 4 条（非差別の原則） 1 雇用条件に関して、パートタイム労働者は、パートタイムで労働するというだけの理由では、客観的な根拠によって正当化されない限り、比較可能なフルタイム労働者よりも不利な取扱いを受けないものとする。 2 適切な場合には、時間比例の原則が適用されるものとする。</p>	<p>「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」（平成 5 年法律第 76 号） 第 8 条（短時間労働者の待遇の原則） 事業主が、その雇用する短時間労働者の待遇を、当該事業所に雇用される通常の労働者の待遇と相違するものとする場合においては、当該待遇の相違は、当該短時間労働者及び通常の労働者の業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度（以下「職務の内容」という。）、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情を考慮して、不合理と認められるものであってはならない。</p> <p>第 9 条（通常の労働者と同視すべき短時間労働者に対する差別的取扱いの禁止） 事業主は、職務の内容が当該事業所に雇用される通常の労働者と同一の短時間労働者（第十一条第一項において「職務内容同一短時間労働者」という。）であって、当該事業所における慣行その他の事情からみて、当該事業主との雇用関係が終了するまでの全期間において、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もの（次条及び同項において「通常の労働者と同視すべき短時間労働者」という。）については、短時間労働者であることを理由として、賃金の決定、教育訓練の実施、福利厚生施設の利用その他の待遇について、差別的取扱いをしてはならない。</p>
有期労働	<p>「有期労働指令」 第 1 条 本指令の目的は、これに附属する一般的産業横断的組織（中略）が 1993 年 3 月 18 日に締結した有期労働に関する枠組み協約を実施することである。（※）</p> <p>「有期労働に関する枠組み協約」 第 3 条（定義） 2 本協約において、「比較可能な常用労働者」とは、同一の事務所で、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、期間の定めのない雇用契約又は雇用関係を有する労働者をいう。</p>	<p>「労働契約法」（平成 19 年法律第 128 号） 第 20 条（期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止） 有期労働契約を締結している労働者の労働契約の内容である労働条件が、期間の定めがあることにより同一の使用者と期間の定めのない労働契約を締結している労働者の労働契約の内容である労働条件と相違する場合においては、当該労働条件の相違は、労働者の業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度（以下この条において「職務の内容」という。）、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情を考慮して、不合理と認められるものであってはならない。</p>

	<p>同一の事業所で比較可能な常用労働者がいない場合には、比較は適用可能な労働協約によって行い、適用可能な労働協約がない場合には国内法、労働協約又は慣行に従う。</p> <p>第4条（非差別の原則）</p> <p>1 雇用条件に関して、有期労働者は、有期雇用契約又は有期雇用関係を有するというだけの理由では、客観的な根拠によって正当化されない限り、比較可能な常用労働者よりも不利益な取扱いを受けないものとする。</p> <p>2 適切な場合には、時間比例の原則が適用されるものとする。</p>	
<p>派遣労働</p>	<p>「EU 派遣労働指令」 第5条（均等待遇原則）</p> <p>1 派遣労働者の労働雇用条件は、その利用者企業での派遣期間中、同一職務に直接採用されている者に適用されたものを下回らないものとする。（以下略）</p> <p>2 賃金に関して、加盟国は、労使団体に協議した上で、派遣事業者と常用雇用契約を有する派遣労働者が、派遣の合間の期間においても引き続き賃金を支払われている場合には、1項で確立された原則に対する例外を規定することができる。</p> <p>3 加盟国は、労使団体に協議した上で、加盟国で定める条件に従い適当なレベルの労使団体に派遣労働者の全体的な保護を尊重しつつ、1項にいう原則とは異なる労働雇用条件に関する取り決めに確立する労働協約を維持し又は締結する選択肢を与えることができる。</p>	<p>「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律」（昭和60年法律第88号） 第30条の3（均衡を考慮した待遇の確保）</p> <p>派遣元事業主は、その雇用する派遣労働者の従事する業務と同種の業務に従事する派遣先に雇用される労働者の賃金水準との均衡を考慮しつつ、当該派遣労働者の従事する業務と同種の業務に従事する一般の労働者の賃金水準又は当該派遣労働者の職務の内容、職務の成果、意欲、能力若しくは経験等を勘案し、当該派遣労働者の賃金を決定するように配慮しなければならない。</p> <p>2 派遣元事業主は、その雇用する派遣労働者の従事する業務と同種の業務に従事する派遣先に雇用される労働者との均衡を考慮しつつ、当該派遣労働者について、教育訓練及び福利厚生の実施その他当該派遣労働者の円滑な派遣就業の確保のために必要な措置を講ずるように配慮しなければならない。</p>

※パートタイム労働指令第1条及び有期労働指令第1条の一般的産業横断的組織とは、UNICE（欧州産業経営者連盟）、ETUC（欧州労働組合総連合会）及びCEEP（欧州公共企業体センター）を指す。
 （出典）労働基準法、パート法、労働契約法、派遣法のほか、次の資料を基に筆者作成。柴山恵美子「現行「EU 運営条約」（Treaty on the Functioning of the European Union）にみる」「世界最強の雇用職業に関する男女均等待遇原則指令」『女性と労働21』21巻84号、2013.5、pp.45、51-57；「EUの非正規雇用（パート・有期・派遣労働）指令の概要」『世界の労働』61巻2号、2011.2、pp.16-23。