

# 「同一労働同一賃金」のすべて

水町勇一郎

2018年2月発売/230頁/本体1900円+税  
A5判/並製



**編集者から** 「『同一労働同一賃金』。いよいよ実現の時が来ました。雇用形態による不合理な待遇差を禁止し、『非正規』という言葉も、この国から一掃してまいります。」

今年、2018年通常国会の冒頭の施政方針演説で、安倍晋三総理大臣はこのように述べました。政治主導で進む「働き方改革」と、その中の重要テーマのひとつ「同一労働同一賃金」。今国会での法案提出、法改正が見込まれています。成立、そして施行の暁には、間違いなく大きな節目となるでしょう。

本書は、「同一労働同一賃金」について、今回の改正案につながる議論の一翼を大きく担ってきた著者の手により、趣旨、概要、議論の経緯が、とてもわかりやすく解説された一冊です。さらに、この議論が始まる前はどのような状況だったのか、諸外国ではどのような法制がとられているのか——。コンパクトな一冊に、広く深く、「同一労働同一賃金」のすべてが凝縮されています。その中には、今回の改正法案（条文案）と、その逐条解説も。「同一労働同一賃金」とは何か、どうあるべきか。現状をつかみ、そして考えを深めていくために、まず欠かせない一冊です。（三宅）

## Point!

P

日本の雇用社会のあり方と今後の条文・規律の姿について、考えてみませんか。

### 2. パートタイム・有期雇用労働法 (パートタイム労働法、労働契約法改正)

#### 【趣旨】

働き方改革関連法7条  
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）の一部を次のように改正する。  
題名を次のように改める。  
短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律（新）

#### ▼解説

1993（平成5）年に制定されたパートタイム労働法（「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」）は、パートタイム労働者（所定労働時間が通常の労働者とは短い労働者）を適用対象とするものであった。また、2012（平成24）年の労働契約法改正は、有期契約労働者を保護する規定として、無期労働契約への転換（18条）、雇止め法理の法定（19条）、不合理な労働条件の禁止（20条）を規定している。

今回の法改正は、これらのうち、有期労働契約に固有の規制である無期労働契約への転換および雇止め法理に関する規定（18条、19条）は労働契約法に残しつつ、有期契約労働者の待遇一般について定める規定（20条）については労働契約法から削除し、行政取組法と司法規範という双方の性格をもつ従来のパートタイム労働法の法規則の下で、パートタイム労働者と有期契約労働者とを合わせて規制しようとするものである。

この法改正にあわせて、法律の題名も、パートタイム労働法（「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」）から、これに有期雇用労働者を加える形で、パートタイム・有期雇用労働法（「短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律」）に改めるものとされている。

#### 【定義】

##### パートタイム・有期雇用労働法2条

- この法律において「短時間労働者」とは、1週間の所定労働時間が同一の事業主に雇用される通常の労働者（当該事業主に雇用される通常の労働者と同様の業務に従事する当該事業主に雇用される労働者にあつては、厚生労働省令で定める場合を除く。当該労働者と同様の業務に従事する当該通常の労働者）の1週間の所定労働時間に比し短い労働者をいう。
- この法律において「有期雇用労働者」とは、事業主と期間の定めのある労働契約を締結している労働者をいう。
- この法律において「短時間・有期雇用労働者」とは、短時間労働者及び有期雇用労働者をいう。

#### ▼解説

この法律の適用対象となる労働者の定義を定めた規定である。

「短時間労働者」については、現行のパートタイム労働法の定義（2条）と同様に、1週間の所定労働時間が通常の労働者に比べ短い労働者との定義が採用されている。もともと、現行法では比較の対象が「同一の事業主に雇用される通常の労働者」と事業主単位に設定されているのに対し、本改正では「同一の事業主に雇用される通常の労働者」と事業主（企業、使用者）単位で設定されており、当該事業所に通常の労働者（いわゆる正社員）がいない場合には同一企業内の他の事業所にいる通常の労働者と比較するなど、より広い範囲で短時間かどうかの比較がなされるものとされている。なお、「通常の労働者」とは、いわゆる「正社員」（正規雇用の労働者、フルタイムの基幹的労働者）を指し、労働契約の期間の定めがなく長期雇用を前提とした待遇を受けているなど、雇用形態、賃金体系等の事情を総合的に勘案し社会通念に従って判断されるものとされている<sup>56</sup>。例えば、労基法18条によって有期労働契約から無期労働契約に転換しフルタイムで就労しているが、待遇は有期労働契約のときと変わらない労働者については、その待遇の内容から「通常の労働者」にはあたらないものと解される<sup>57</sup>。

「有期雇用労働者」については、現行の労基法20条の適用対象と同様に、事業主（使用者）と期間の定めのある労働契約を締結している労働者との定