

目次

| | |
|-----------------------|---|
| はじめに 「同一労働同一賃金」の衝撃 | 1 |
|-----------------------|---|

| | |
|--|---|
| 第1章 法改正の経緯 「一億総活躍」「働き方改革」と「同一労働同一賃金」 | 5 |
|--|---|

| | |
|---|----|
| 1. 伏線 ——2015年労働者派遣法改正と「同一労働同一賃金推進法」の制定 | 5 |
| 2. 一億総活躍国民会議 | 7 |
| 3. 「同一労働同一賃金の実現に向けた検討会」と 「働き方改革実現会議」 | 12 |
| (1) 「同一労働同一賃金の実現に向けた検討会」の設置と検討 | 12 |
| (2) 「働き方改革実現会議」の設置 | 12 |
| (3) 第4回実現会議 | 13 |
| (4) 検討会「中間報告」 | 16 |
| (5) 第5回実現会議——「ガイドライン案」の公表 | 17 |
| (6) 第6回実現会議 | 20 |
| (7) 検討会「報告書」 | 21 |
| (8) 第8回・第9回実現会議 | 23 |
| (9) 第10回実現会議——「働き方改革実行計画」の決定 | 23 |
| 4. 法案の作成 | 25 |
| (1) 労働政策審議会「同一労働同一賃金部会」での審議と報告 | 25 |
| (2) 法律案要綱の作成 | 27 |
| 5. 2017年秋の臨時国会から2018年通常国会へ | 28 |

第2章

法改正の前史

「正規・非正規格差」とこれまでの法的対応 29

1. 臨時工問題からパートタイム労働問題へ 29
2. 1993年パートタイム労働法の制定へ 31
 - (1) 「パートタイム労働者保護法」「パートタイム労働者福祉法」の頓挫 31
 - (2) 「パートタイム労働法」の制定 32
3. 1993年パートタイム労働法の課題と2007年改正 33
 - (1) 1993年パートタイム労働法の性格と課題 33
 - (2) 改正に向けた検討・審議 35
 - (3) 2007年改正 36
4. 2012年労働契約法改正と2014年パートタイム労働法改正 38
 - (1) 2009年政権交代と新成長戦略 38
 - (2) 2012年労働契約法改正 39
 - (3) 2014年パートタイム労働法改正 41
 - (4) 小括——現行法の状況と課題 42
5. 法改正前の学説と裁判例の状況 43
 - (1) 学説の状況 44
 - (2) 裁判例の状況 46
 - (a) 公序違反性が争われた例
 - (b) 「差別的取扱いの禁止」規定違反性が争われた例
 - (c) 「不合理な労働条件〔待遇〕の禁止」規定違反性が争われた例

第3章

法改正案の内容

改革の趣旨と改正法案・条文案解説 53

1. 本改革の趣旨 53
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) 56

| | |
|--|-----|
| 【題目】 | 56 |
| 【定義】 | 57 |
| 【基本的理念】 | 59 |
| 【就業規則の作成の手続】 | 59 |
| 【不合理な待遇の禁止】 | 60 |
| (1) 現行法規定との関係と本規定の趣旨 | 60 |
| (2) 本規定の射程と性格 | 61 |
| (a) 「待遇」 | |
| (b) 比較対象となる「通常の労働者の待遇」 | |
| (c) 短時間労働者であることまたは期間の定めがあること 「を理由とする」か？ | |
| (d) 「有利な」待遇も禁止されるか？ | |
| (e) 「不合理な」「相違」の意味——「均衡」か「均等・均衡」か？ | |
| (f) 本条と異なる労働者の希望等を考慮してよいか？——本条の強行法規性 | |
| (3) 「不合理」性の判断 | 67 |
| (a) 判断枠組みと考慮要素 | |
| (b) 判断のポイント・留意点 | |
| (c) 具体的判断 | |
| (4) 立証責任と効果 | 85 |
| 【通常の労働者と同視すべき短時間・有期雇用労働者に対する 差別的取扱いの禁止】 | 86 |
| (1) 本改正による適用対象者の拡大 | 87 |
| (2) 本条の内容と射程 | 87 |
| (3) 効果 | 91 |
| 【福利厚生施設】 | 91 |
| 【事業主が講ずる措置の内容等の説明】 | 92 |
| 【指針】 | 94 |
| 【紛争の解決】 | 94 |
| 【施行期日・経過措置等】 | 97 |
| 3. 労働者派遣法改正 | 99 |
| 【待遇に関する情報の提供等】 | 99 |
| 【不合理な待遇の禁止等】 | 102 |
| (1) 不合理な待遇の禁止 ——「派遣先均等・均衡方式」と「労使協定方式」 | 104 |
| (2) 不利益取扱いの禁止 | 106 |
| 【職務の内容等を勘案した賃金の決定】 | 107 |

| | |
|--|-----|
| 【就業規則の作成の手続】 | 108 |
| 【待遇に関する事項等の説明】 | 108 |
| 【派遣先への通知】 | 111 |
| 【派遣元管理台帳】 | 111 |
| 【適正な派遣就業の確保等】 | 112 |
| 【派遣先管理台帳】 | 114 |
| 【紛争の解決】 | 115 |
| 【公表等】 | 117 |
| 【施行期日・検討規定】 | 118 |
| 4. 留意点 | 119 |
| (1) パートタイム・有期雇用・派遣労働者以外はどうか? | 119 |
| (2) 企業（事業主）を超えた企業間・産業間の待遇格差は どうなるか? | 121 |
| (3) 非正規労働者の待遇改善のために 正規労働者の賃金等を引き下げてよいか? | 122 |

第 4 章

法改正の基礎

外国法（フランス法、ドイツ法）の概要と日本との異同 125

| | |
|--|-----|
| 1. 欧州の法制度の枠組み | 125 |
| (1) 「客観的理由のない不利益取扱いの禁止」原則 | 126 |
| (2) 同原則の特徴 | 126 |
| 2. 格差を正当化する「客観的理由」 | 131 |
| (1) 「客観的理由」の分類と内容 | 131 |
| (2) 「客観的理由」の判断の方法 | 135 |
| 3. 日本の「同一労働同一賃金」改革 ——欧州との共通性と日本の独自性 | 136 |
| (1) 「同一労働同一賃金」改革の骨子 | 136 |
| (2) 欧州との共通性 | 137 |
| (3) 日本の独自性 | 138 |
| 4. 小 括 | 140 |

むすび
「同一労働同一賃金」の実現に向けて

141

| | |
|--|-----|
| 巻末資料 | 143 |
| 巻末資料 1 一億総活躍国民会議 第 5 回 資料（水町勇一郎） | 143 |
| 巻末資料 2 「ニッポン一億総活躍プラン」 | 148 |
| 巻末資料 3 「同一労働同一賃金の実現に向けた検討会 中間報告」 | 153 |
| 巻末資料 4 「同一労働同一賃金ガイドライン案」 | 159 |
| 巻末資料 5 「同一労働同一賃金の実現に向けた検討会 報告書」 | 173 |
| 巻末資料 6 「働き方改革実行計画」 | 195 |
| 巻末資料 7 労働政策審議会 同一労働同一賃金部会 「同一労働同一賃金に関する法整備について（報告）」 | 205 |
| 巻末資料 8 「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する 法律案要綱」 | 216 |
| あとがき | 224 |

はじめに

「同一労働同一賃金」の衝撃

「本年取りまとめる『ニッポン一億総活躍プラン』では、同一労働同一賃金の実現に踏み込む考えであります。」

2016（平成28）年1月22日、通常国会冒頭の施政方針演説において安倍晋三総理大臣が述べたこの一言で、「同一労働同一賃金」の実現が急きょ政治スケジュールに上った。

「一億総活躍国民会議」での議論を経て、同年6月2日に閣議決定された「ニッポン一億総活躍プラン」では、

① 労働契約法、パートタイム労働法、労働者派遣法の的確な運用を図るため、どのような待遇差が合理的であるかまたは不合理であるかを事例等で示すガイドラインを策定する（2016年度から2018年度までに策定・運用）

② 欧州の制度も参考にしつつ、不合理な待遇差に関する司法判断の根拠規定の整備、非正規雇用労働者と正規労働者との待遇差に関する事業者の説明義務の整備などを含め、労働契約法、パートタイム労働法、労働者派遣法の一括改正等を検討し、関連法案を国会に提出する（2018年度までに制度の検討、法案提出、2019年度以降に新制度の施行）

③ これらにより、正規労働者と非正規雇用労働者の賃金差について、欧州諸国に遜色のない水準を目指すことが掲げられた。

2016年9月には、安倍総理を議長とし関係閣僚と民間有識者を議員とした「働き方改革実現会議」が設置された。そこでの議論を踏まえ、同年12

月 20 日には、正規か非正規かという雇用形態にかかわらず均等・均衡待遇を確保することを目的とした「同一労働同一賃金ガイドライン案」が策定された。

2017（平成 29）年 3 月 28 日には、働き方改革実現会議において「働き方改革実行計画」が取りまとめられた。そのなかで、

- ① 司法判断の根拠規定（均等・均衡待遇）の整備
- ② 労働者の待遇に関する使用者の説明の義務化
- ③ 行政による裁判外紛争解決手続の整備
- ④ 派遣労働者に関する法整備

を主な内容とする、パートタイム労働法、労働契約法、労働者派遣法の改正を図ることが謳われた。この「働き方改革実行計画」の決定を踏まえ、安倍総理は、

「働き方改革実行計画の決定は、日本の働き方を変える改革にとって、歴史的な一歩であると思います。戦後日本の労働法制史上の大改革であるとの評価もありました。……文化やライフスタイルとして長年染みついた労働慣行が本当に改革できるのかと半信半疑の方もおられると思います。……しかし後世において振り返れば、2017 年が日本の働き方が変わった出発点として、間違いなく記憶されるだろうと私は確信をしております。」

と述べている。

以上の政府方針をもとに、同年 4 月から、厚生労働省労働政策審議会の 3 つの分科会（労働条件分科会、職業安定分科会、雇用均等分科会）にまたがる同一労働同一賃金部会が設置された。同部会で「同一労働同一賃金に関する法整備について」の審議が重ねられ、同年 6 月には報告・建議、9 月には法律案要綱の諮問・答申がなされた。

この答申に基づき作成されたパートタイム・有期雇用労働法案、労働者派遣法改正案等を含む「働き方改革関連法案」は、同年 9 月の衆議院解散、10 月の総選挙を経て、2018（平成 30）年の通常国会に提出される予定となっている。同国会冒頭の施政方針演説において、安倍総理は、

「長年議論だけが繰り返されてきた『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』という言葉を、この国から一掃してまいります。」

と述べた。

2016年1月に政治的に打ち上げられ、2017年9月に法律案要綱が作成された「同一労働同一賃金」改革は、その議論の「スピード感」のみならず、その「内容」面でも日本の企業や労働組合などに衝撃¹⁾を与えるものであった。正規労働者と非正規労働者間のすべての待遇について均等・均衡待遇の確保を図ろうとするこの改革は、旧来の「正規・非正規」格差を大きく狭めようとするだけでなく、正規労働者を中心とした日本の伝統的な人事労務管理制度に見直しを迫るものであるからである。また、その改革の規模の大きさゆえ、法律案が国会に提出されようとしている現段階でも、その趣旨や内容について、現場の労使には必ずしも十分な理解が行き届いていない状況にある。

本書は、「同一労働同一賃金」をめぐる今回の改革の背景と具体的な内容を明らかにすることによって、改革がその趣旨に沿って着実かつ円滑に進められるよう、当事者や関係者の理解を促すことを目的としたものである。

1) 例えば、「同一労働同一賃金ガイドライン案」の策定の直後に、山田久『同一労働同一賃金の衝撃——「働き方改革」のカギを握る新ルール』（日本経済新聞出版社、2017年）が出版され、「日本型」同一労働同一賃金の実現可能性や社会改革の方向性等が論じられている。

第3章

法改正案の内容

改革の趣旨と改正法案・条文案解説

本章では、法改正に向けた経緯（→第1章）とこれまでの議論の状況（→第2章）を踏まえつつ、働き方改革に関する法律案要綱（→巻末資料8）と同一労働同一賃金ガイドライン案（→巻末資料4）をもとに、「同一労働同一賃金」に関する法改正案の内容について具体的に解説する。まず、具体的な改正法案・条文案の解説に入る前に、今回の改革の趣旨について簡単にまとめておこう。

1. 本改革の趣旨

今回の「同一労働同一賃金」に関する改革の趣旨は、大きく2つの側面からなる。

1つは、その社会的側面である。正規労働者と非正規労働者の間にある賃金、福利厚生、教育訓練などにわたる待遇格差は、仕事や能力等の実態に対して処遇が低すぎる（それゆえ非正規労働者に正当な処遇がなされていないという気持ちを起こさせ頑張ろうという意欲をなくす）という社会的不公正の問題を顕在化させているとともに、若い世代の結婚・出産への影響により少子化の一要因となり、また、ひとり親家庭の貧困の要因となるなど、将来にわたり日本社会全体へ影響を及ぼすに至っている¹⁾。このように、正規・非正規労働

1) 働き方改革実行計画（→巻末資料6）2頁（本書196頁）・4頁（本書198頁）、労働政策審議会報告・建議（→巻末資料7）1頁（本書205-206頁）など参照。

者間の格差問題は、単に個別の労働者間の問題にとどまらず、日本の労働市場や社会全体にわたる社会問題となっている。

もう1つは、その経済的側面である。正規・非正規労働者間の待遇格差は、非正規労働者がコストの安い労働力と認識されることにより、能力開発機会の乏しい非正規労働者の増加につながり、労働力人口の減少のなか労働生産性の向上を阻害する要因となりかねない。また、低賃金・低コストの非正規労働者の存在は、経済成長の成果を賃金引上げによって労働者に分配することで賃金上昇、需要拡大を通じたさらなる経済成長を図るという「成長と分配の好循環」を阻害する要因ともなっている²⁾。このように、正規・非正規労働者間の格差問題は、賃金の上昇、デフレ脱却により日本経済の潜在成長力の底上げを図ろうとする構造改革の根幹にある重要な経済問題としても位置づけられている。

今回の「同一労働同一賃金」改革は、この大きく2つの問題を解消することを目的とした改革である。同一企業・団体におけるいわゆる正規雇用労働者（無期雇用フルタイム労働者）と非正規雇用労働者（有期雇用労働者、パートタイム労働者、派遣労働者）の間の不合理な待遇差を解消することによって、どのような雇用形態であっても仕事ぶりや能力等に応じた公正な処遇を受けることができる社会（多様な働き方を選択できる社会）を創り、そこで得られる納得感が労働者の働くモチベーションや労働生産性を向上させる。そして、生産性向上や経済成長の成果を非正規労働者の処遇改善を含む賃金全体の引上げ（労働分配率の上昇）につなげていくことで、「成長と分配の好循環」を回復し、日本経済の潜在成長力の底上げを図る。このように、社会的公正さの追求とともに、賃金上昇による日本経済の好循環の回復を図ることが、本改革の大きな趣旨・目的である。

このような趣旨で、働き方改革実行計画（→巻末資料6）では、
「日本経済再生に向けて、最大のチャレンジは働き方改革である。……その変革には、社会を変えるエネルギーが必要である。

安倍内閣は、一人ひとりの意思や能力、そして置かれた個々の事情に応じ

2) 働き方改革実行計画2頁（本書196頁）、労働政策審議会報告・建議1頁（本書206頁）など参照。

た、多様で柔軟な働き方を選択可能とする社会を追求する。働く人の視点に立って、労働制度の抜本改革を行い、企業文化や風土を変えようとするものである。……

働き方改革こそが、労働生産性を改善するための最良の手段である。生産性向上の成果を働く人に分配することで、賃金の上昇、需要の拡大を通じた成長を図る『成長と分配の好循環』が構築される。個人の所得拡大、企業の生産性と収益力の向上、国の経済成長が同時に達成される。すなわち、働き方改革は、社会問題であるとともに、経済問題であり、日本経済の潜在成長力の底上げにもつながる、第三の矢・構造改革の柱となる改革である。」と述べられている（1-2頁〔本書195-196頁〕）。

このような趣旨に立ち、本改革では、有期雇用労働者に関する労働契約法、パートタイム労働者に関するパートタイム労働法、派遣労働者に関する労働者派遣法の三法を改正するものとされている。具体的には、有期雇用労働者について不合理な労働条件を禁止した現行の労働契約法20条を削除し、パートタイム労働法の題名をパートタイム・有期雇用労働法（正式な題名は「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」）に改めて、パートタイム労働者と有期雇用労働者とを同法で同じ規制の下に置くこととし、また、派遣労働者については、労働者派遣法を改正して、パートタイム・有期雇用労働法と原則として同じ規制（不合理な待遇の禁止など）を置くこととしている³⁾。以下、改正法案ごとに、改正される主要な条文案について逐条解説をする⁴⁾。

3) パートタイム労働法（改正後はパートタイム・有期雇用労働法）は公務員を適用除外としている（29条）が、本改革の趣旨は、社会的公正さの追求という点でも、賃金引上げによる経済成長力の底上げという点でも、いわゆる非正規公務員の待遇をめぐる問題に同様に及ぶものである。政府は、地方自治体の一般職の非常勤職員について、①「会計年度任用職員」と位置づける規定を新設し採用方法などを明確にしたうえで、②会計年度任用職員についてはフルタイムでもパートタイムでも期末手当（ボーナス）の支給を可能にする地方公務員法および地方自治法の改正を行い（2017〔平成29〕年5月11日、衆議院本会議で可決・成立）、地方自治体における正規・非正規職員間の待遇格差の是正を促している（改正法は2020年4月施行）。

4) 以下の解説は、2017（平成29）年9月に答申された働き方改革関連法の法律案要綱（→巻末資料8）およびこれまでの議論をもとに作成した法改正案・条文案（未確定のもの）について検討を加えるものである。煩雑さを避けるため、以下では「案」として記述している。

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)

【題目】

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
〔略〕

▼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（週所定労働時間が通常の労働者と比べ短い労働者）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、行政取締法規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制の下で、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

- 1 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種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き、当該労働者と同種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。
- 2 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。
- 3 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。もっとも、現行法では比較の対象が「同一の事業所に雇用される通常の労働者」と事業所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う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」（正規型の労働者、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⁵⁾。例えば、労契法 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⁶⁾。

「有期雇用労働者」については、現行の労契法 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

著者紹介

水町 勇一郎（みずまち ゆういちろう）

1967年 佐賀県に生まれる

1990年 東京大学法学部卒業

現在 東京大学社会科学研究所教授

〈主著〉

『パートタイム労働の法律政策』（有斐閣，1997年）

『労働社会の変容と再生——フランス労働法制の歴史と理論』

（有斐閣，2001年）

『集団の再生——アメリカ労働法制の歴史と理論』

（有斐閣，2005年）

『労働法入門（岩波新書）』（岩波書店，2011年）

『ケースブック労働法〔第4版〕』（共著，有斐閣，2015年）

『労働法〔第7版〕』（有斐閣，2018年近刊）

「同一労働同一賃金」のすべて

2018年2月25日 初版第1刷発行

著者 水町勇一郎

発行者 江草貞治

発行所 株式会社 有斐閣

郵便番号 101-0051

東京都千代田区神田神保町2-17

電話 (03)3264-1314〔編集〕

(03)3265-6811〔営業〕

<http://www.yuhikaku.co.jp/>



印刷 株式会社晩印刷／製本 牧製本印刷株式会社

©2018, Yuichiro Mizumachi. Printed in Japan

落丁・乱丁本はお取替えいたします。

★定価はカバーに表示してあります。

ISBN 978-4-641-24307-1

JCOPY 本書の無断複写（コピー）は、著作権法上での例外を除き、禁じられています。複写される場合は、そのつど事前に、(社)出版者著作権管理機構（電話 03-3513-6969, FAX 03-3513-6979, e-mail:info@jcopy.or.jp）の許諾を得てください。