



**平成28年度産業経済研究委託事業  
(欧州諸国における  
雇用慣行及び賃金制度等に関する調査)  
報告書**

2016年8月31日

森・濱田松本法律事務所

# 目次

---

## I. 調査目的

## II. ドイツにおける同一労働同一賃金に関する制度・判例

1. 正規・非正規労働者間の不合理な処遇格差を禁止する法制等
2. 裁判例(ドイツ)
3. 裁判例(EU裁判所)

## III. フランスにおける同一労働同一賃金に関する制度・判例

1. 労働者カテゴリーごとの平等取扱い原則の適用
2. 同一労働同一賃金原則

## IV. イギリスにおける同一労働同一賃金に関する制度・判例

# I. 調査目的 (1/5)

## (1) 働き方改革の推進・非正規雇用労働者の待遇改善

- アベノミクスの「三本の矢」の政策の推進により、日本経済はデフレ脱却まであと一歩というところまで来ている。今後の成長に向けては、経済成長の隘路となる少子高齢化による労働供給減、将来に対する不安・悲観といった構造的な問題を解消する必要がある。
- 政府は、「一億総活躍社会」を「若者も高齢者も、女性も男性も、障害や難病のある方々も、一度失敗を経験した人も、みんなが包摂され活躍できる社会」とし、「一人ひとりが、個性と多様性を尊重され、家庭で、地域で、職場で、それぞれの希望がかない、それぞれの能力が発揮でき、それぞれが生きがいを感じることができる社会を創る」ために「一人ひとりの希望を阻む、あらゆる制約を取り除き、活躍できる環境を整備する」としている。そのための取組を進める中で、国民一人ひとりの安心感が醸成され、将来の見通しが確かになることにより、消費の底上げ、投資の拡大が促され、経済の好循環がより一層強化される。

## I. 調査目的 (2/5)

- その中の重要課題の一つが働き方改革の実現である。新・三本の矢の的の一つである「希望出生率1.8」の実現に向けて、希望通りに結婚ができない状況や、希望通りの人数の子どもを持たない状況を抜本的に改善するためには、若者の雇用・経済的基盤を改善するためには非正規雇用労働者の正社員転換や待遇改善の推進が不可欠である。
- 特に、30代以降の女性では、出産、育児等を機に非正規雇用で働く割合が増加している傾向にあり、こうした層において、出産、育児を経ても継続就業できるような環境の整備をし、切れ目のないキャリアを築けるような制度について検討していく必要がある。
- こうした観点から、我が国においては、非正規雇用労働者の待遇改善は待ったなしの重要課題である。とりわけ、賃金についての正規・非正規の格差の大きさはしばしば指摘されるところである。このような課題を克服するためにも、また多様で柔軟な働き方の選択を広げるためにも、欧州で先例のある「同一労働同一賃金」の実現が一つの大きな論点として取り上げられている。

# I. 調査目的 (3/5)

## (2) 非正規雇用労働者を取りまく状況

- 非正規雇用労働者の数は増加を続け、直近では労働者の約4割を占める状況となっている。非正規雇用労働者のうち、半数近くをパートタイム労働者が占め、次に2割程度がアルバイトとなっている。
- いわゆる不本意非正規の割合は全体の2割弱。中でも、30代半ば以降の女性は、結婚・子育てなどもあり、自ら非正規雇用を選択している者が多い。
- 欧州と比べ、フルタイム労働者とパートタイム労働者の賃金格差は、欧州が7～8割であるのに対し、日本は6割となっており、この傾向は大きな変化がない。

# I. 調査目的 (4/5)

## (3) 欧州における制度的背景

- 欧州における正規・非正規格差の小ささの制度的背景として、いわゆる「同一労働同一賃金」原則が制度的に確立していることがしばしば指摘され、わが国への制度的導入も一部で議論されてきた。
- 実際には、EU指令等に基づき、基本的には、客観的な理由がない限り、非正規労働者に対し不利益な取扱いをしてはならないこととされているが、客観的な理由があれば、賃金に差を設けるなどの取扱いも認められる。これまでも、「不利益な取扱い」に関する労働裁判の判例が積み重ねられてきている。これらにも基づきながら、実際の制度運用がなされている。

# I. 調査目的 (5/5)

- このように、わが国において、働き方改革と、非正規雇用労働者の待遇改善は喫緊の課題。その際、欧州における同一労働同一賃金といった制度やそれに基づく雇用慣行等も参考にしながら、政策的検討を進めることが求められている。
  
- こうした観点から、本調査においては、
  - ① 海外調査：欧州各国の賃金制度・雇用慣行、労働争議に関する裁判例等の調査
  - ② 有識者へのヒアリング：労働法、海外事情に精通した有識者を通じ、欧州における雇用慣行や賃金制度等についての実態を把握・整理し、今後、わが国での制度的検討を進める際の基礎的資料を整備するとともに、有益な示唆を得ることを目的とする。

## I. 調査目的

## Ⅱ. ドイツにおける同一労働同一賃金に関する制度・判例

1. 正規・非正規労働者間の不合理な処遇格差を禁止する法制等
2. 裁判例(ドイツ)
3. 裁判例(EU裁判所)

## Ⅲ. フランスにおける同一労働同一賃金に関する制度・判例

1. 労働者カテゴリーごとの平等取扱い原則の適用
2. 同一労働同一賃金原則

## Ⅳ. イギリスにおける同一労働同一賃金に関する制度・判例



## 1.1 パートタイム労働者 (1/2)

- 1985年就業促進法(以下「就業促進法」)2条(2000年からパートタイム労働・有期労働契約法(以下、「労働契約法」)・2条)において、パートタイム労働者とフルタイム労働者の均等待遇が明記されている。
- 労働契約法4条1項1文は、「パートタイム労働者を、パートタイム労働を理由として、比較可能なフルタイム労働者よりも不利に扱うことは許されない。但し、異別取扱いが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。」として、パートタイム労働者と比較可能なフルタイム労働者との差別的取扱いを禁止している。
- また、「パートタイム労働者には、労働報酬若しくはその他の分割可能な金銭価値のある給付を、少なくとも、比較可能なフルタイム労働者の労働時間に対するその労働時間の割合に応じた額が保障されなければならない。」(労働契約法4条1項2文)とされている。
- 比較可能なフルタイム労働者とは、労働契約法2条1項3文において、同一事業所内で同一の労働関係にあり、かつ、同一労働(同一または類似の業務)に従事するフルタイム労働者であることが原則とされる。但し、職務内容に関連しない給付については、比較対象者が同一労働に従事しているか否かを問わず、客観的な理由により正当化されるか否かが判断される傾向にある。

## 1.1 パートタイム労働者 (2/2)

- 比較可能なフルタイム労働者とは、労働契約法2条1項3文において、同一事業所内で同一の労働関係にあり、かつ、同一労働(同一または類似の業務)に従事するフルタイム労働者であることが原則とされる。但し、職務内容に関連しない給付については、比較対象者が同一労働に従事しているか否かを問わず、客観的な理由により正当化されるか否かが判断される傾向にある。
- 時間比例原則に基づき、労働報酬若しくはその他の分割可能な金銭価値のある給付については、同原則による支給が求められるが、分割不可能なものは、全面的に給付されることが原則。
- 正当化事由としては、学歴、資格、職業格付けの違いなど。但し、協約賃金を背景に、基本給についての争いは少ない。

## 1.2 有期契約労働者

- 労働契約法4条2項1文で、「有期契約労働者を、有期労働契約を理由として、比較可能な無期契約労働者よりも不利に扱うことは許されない。但し、異別取扱いが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。」とされ、有期契約労働を理由とした不利益取扱いを禁止している。
- また、「有期契約労働者には一定の算定期間について保障される労働報酬若しくはその他の分割可能な金銭価値のある給付を、少なくとも算定期間に対するその雇用期間の割合に応じて保障されなければならない。」(労働契約法4条2項2文)、「特定の労働条件が、当該事業所若しくは企業における労働契約の存続期間に依拠する場合には、有期契約労働者について無期契約労働者と同一の期間が評価されなければならない。但し、客観的な理由により異なる評価が正当化される場合には、この限りではない。」(労働契約法4条2項3文)とされ、期間比例原則規定がある。
- 比較対象者は同一事業所内で同一労働関係にあり、かつ、同一労働に従事する無期契約社員であることが原則。
- 異別取扱いの正当化事由は、給付の目的、性質に照らして判断される。

## 1.3 派遣労働者

- 2002年に改正されたドイツ労働者派遣法(以下「派遣法」)では、派遣労働者と派遣先の比較可能な正規労働者との均等待遇原則が導入された。
- 但し、例外として同原則を回避する協約があれば、同原則が適用されない。また、協約に拘束されていない当事者が個別の合意によって協約規定を援用することも認められている。実務上、かかる協約が締結されることが多く、これにより派遣先の労働者より低い賃金を設定する運用がされている。

## 1.4 2006年一般平等取扱法

- EU指令の国内法化を目的とした2006年一般平等取扱法(以下「一般平等取扱法」)では、8つの領域(職業活動を得るための条件、労働条件、職業相談・職業教育の機会、職業団体等への参加、社会的保護、社会的恩典、教育、公衆の利用に供される物品・サービスの入手・提供)において、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つの事由を理由とする不利益待遇を禁止した。この不利益待遇の禁止の1つとして、同一労働又は同一価値労働の場合による賃金差別を禁止している(一般平等取扱法8条2項)
- 比較対象者は、同一使用者に雇用され、同一価値労働に従事する就業者(被用者、就業訓練生、家内労働就業者等。就業関係に応募する者及び就業関係が終了している者も含む。)であり、仮想比較対象者が認められている。
- 同一労働とは、職務、責任、負担などが同じ労働であって、機能的にみて、使用者が労働者と比較対象者の置き換えが可能であると考えられるもの。同一価値労働とは、経験、資格、能力、身体的・精神的負担が同じ労働。
- なお、ドイツにおいては、同一(価値)労働同一賃金の原則が直ちに賃金請求権の根拠とはならないとされている(連邦労働裁判所2000年6月21日判決)。

## I. 調査目的

## Ⅱ. ドイツにおける同一労働同一賃金に関する制度・判例

1. 正規・非正規労働者間の不合理な処遇格差を禁止する法制等

### 2. 裁判例(ドイツ)

3. 裁判例(EU裁判所)

## Ⅲ. フランスにおける同一労働同一賃金に関する制度・判例

1. 労働者カテゴリーごとの平等取扱い原則の適用
2. 同一労働同一賃金原則

## Ⅳ. イギリスにおける同一労働同一賃金に関する制度・判例

## 2.1 パートタイマー・有期契約労働者 ①

### ① Higher Labour Court of Hamm, decision dated 19 Dec. 1991 – 17 Sa 1365/91

- パートタイムの音楽教師(1週間あたり8時間勤務)

<報酬> 時給86.28ドイツマルク

V.S.

- フルタイム音楽教師(1週間あたり30時間超勤務)

<報酬> 時給104.59ドイツマルク

- ◆ 労働時間以外に職責に差異なし

- 主張 比較可能なフルタイム労働者の労働時間に相当する報酬を比例按分により受領する権利を有する
- 反論 フルタイム音楽教師は、パートタイムの音楽教師に比べてより高度な専門資格を有していた。パートタイム音楽教師は、まだ音楽教師としての等級を得ていなかった。
- 結論 専門的な資格の有無が理由であり、違法な不利益取扱はない。

## 2.1 パートタイマー・有期契約労働者 ②

### ② BAG, decision dated 18 March 2014 – 9AZR 694/12

- パートタイムの救助職員(1週間あたり20時間勤務)  
救助補佐、経験ある医療補助員としての業務に加え、助手として救急車への同乗業務を行う  
<報酬> 月額400.00ユーロ

V.S.

- フルタイム救助職員(1週間あたり40時間超勤務)  
<報酬> 月額1,600,00ユーロ

- 主張 比較可能なフルタイム労働者の労働時間に相当する報酬を比例按分により受領する権利を有する
- 反論 パートタイム救助職員は労働者ではなく、実習生(intern)である。雇用契約もない。
- 結論 実習と呼んでいたとしても、業務の内容(救助補佐、経験ある医療補助員としてだけでなく、助手として救急車への同乗業務を行っていた)のだから、当事者の関係は雇用である。よって、月あたり1,600ユーロと既に支払われた400.00ユーロの差引金額を支払う義務を使用者は追う。また、労働時間の違いだけで賃金の差別を正当化できない。正当化するためには、労働給付、資格、経験または職場に関する異なる要求水準などを使用者は主張・立証しなければならないが、これを本件使用者はしていない。



## 2.1 パートタイマー・有期契約労働者 ③

### ③ BAG, decision dated 15 May 1997-6AZR 40/96 (NZA1996, 813)

- パートタイムの高校教師(1週間あたり18時間未満)

＜基本給について特定なし＞

V.S.

- フルタイム高校教師(1週間あたり18時間超勤務)

＜基本給について特定なし＞

- 主張 (所定)労働時間の半分未満又は1週間あたり18時間未満のパートタイム雇用期間であっても、雇用期間とみなして当該期間を計算すべきである。
- 反論 パートタイム労働者の雇用期間を再計算するとなると、不当な管理上の負担を負うことになる。
- 結論 実際の導入に際して困難が伴うということだけで、平等取扱いをしないとすることはできない。

## 2.1 パートタイマー・有期契約労働者 ④

### ④ BAG, decision dated 1 Nov. 1995 – 5AZR 84/94 (NZA 1996, 813)

- パートタイムの音楽教師(1週間あたり9.5時間勤務)

なお、BadenのEvangelic地方教会でフルタイムの教会音楽の教授として勤務していた。

<報酬> 1989年と1990年の基本給は1年間当たり2,1687.80ドイツマルク、1991年の基本給は1年間当たり2,1635.30ドイツマルク

V.S.

- ?? (比較可能なフルタイム労働者の特定はない)

比較可能なフルタイム労働者の労働時間(1週間あたり20時間超勤務)に基づく比例按分計算によれば、1989年は2,5971.78ドイツマルク、1990年は2,7240.05ドイツマルク、1991年は2,9232.64ドイツマルクとなる。

- ◆ 労働時間以外に職責に差異なし

- 主張 比較可能なフルタイム労働者の労働時間に相当する報酬を比例按分により受領する権利を有する
- 反論 別のフルタイムの職があり、その家族や自身の生計は安定していた。
- 結論 フルタイム雇用により生計が安定していることは、副業に対してフルタイム社員よりも低い賃金を支払う客観的な理由とならない。

## 2.1 パートタイマー・有期契約労働者 ⑤

### ⑤ BAG, decision dated 11 Jan. 1993 – 5AZR 322/71

- ガラス工業会社の未熟練作業員 協約に拘束されない

<報酬> 時給2.50ドイツマルク

V.S.

- 同一の賃金区分である他のガラス工場の労働者

<報酬> 協約による時給は3.44ドイツマルク

- 主張 時給2.50は非倫理的。協約上の時給との差額を受領する権利を有する
- 反論 同社で雇用されていた28人の未熟練作業員は、原告の時給よりも低い。よって賃金は非倫理的ではない。他の事業部門の未熟練作業員の時給も2.50ドイツマルクである。
- 結論 労働内容が比較可能か否かは、時間、複雑さ及び身体的／精神的負荷よりも、むしろ当該労働が使用者にもたらす利益により判断される。各産業分野における賃金区分上の賃金額の比較のみに基づくものではない。当該会社の比較可能な労働者が自身より高い時給を受け取っていることを主張・証明する責任は労働者側にあるが、本件ではこれを労働者側が行わなかった。

## 2.1 パートタイマー・有期契約労働者 ⑥

### ⑥ BAG, dated 13 Oct. 2004 – 7AZR 6/04 (NZA 2005,480)

● 雇用創出スキームに基づき使用者に雇用されている労働者

V.S.

● 使用者と雇用契約を締結した者

- 主張 雇用創出スキームに基づき使用者に雇用されている労働者も、労使協議会選挙への参加資格を有する。よって、これらの者が参加した労使協議会選挙は適式に実施され有効である。
- 反論 雇用創出スキームの参加者は、投票権を有する労働者ではない。よって、これらの者は選挙に参加すべきではなかったし、投票権を有する労働者数の計算に含めてはならない
- 結論 雇用創出スキームに基づき雇用されている労働者は、使用者の指示の下で仕事を行うことを義務付けられており、ドイツ事業所組織法上の労働者とみなされる。

## 2.1 パートタイマー・有期契約労働者 ⑦

### ⑦ BAG dated 21 June 2000 – 5 AZR 806/98 (NZA 2000, 1050)

- ドイツ国営鉄道の元労働者 1990年11月1日からルート・プラン／設備長として一時的に雇用されていたドイツの編入領土出身のエンジニア

<報酬> 1993年末に、総額7,676ドイツマルクの報酬及び総額1,500ドイツマルクの追加手当を支払われた

V.S.

- 過去にドイツ連邦鉄道で働いていた旧連邦州出身の労働者

<報酬> ① プロジェクト・マネジメント長であり階級を有するエンジニア:1990年末に約9,700ドイツマルク  
 ② 建設におけるルート・プランナーであり階級を有するエンジニア(ルート・プラン／建設長に従属する):1992年末に7,700ドイツマルク  
 ③ 中級労働者:1990年半ばに5,500ドイツマルク

- 主張 同一の労働に対して同一の賃金を支払わなければならない。元ドイツ国営鉄道の労働者であり編入領土出身であったため、旧連邦州の労働者と比較して少ない額しか支払われていなかった。
- 反論 当事者間で個別に合意した額の報酬を支払う義務のみを負う
- 結論 「同一労働同一賃金」の原則それ自体は、普遍的に有効な請求の根拠とはならない。

## 2.1 パートタイマー・有期契約労働者 ⑧

### ⑧ BAG decision dated 15 January 1955 – 1 AZR 305/54 (NJW 1955, 684)

- 1950年10月1日から1953年8月22日まで椅子工場において勤務したアシスタント作業員。適用ある団体協約には、以下のとおり規定されていた。  
「女性労働者は、各事業の男性の賃金に対して、コイル事業ではその75%を、団体協約が適用されるその他全ての木工事業ではその80%を支払われる。」

<報酬> 基本給は時給0.94ドイツマルク

v.s.

#### ● 男性労働者

<報酬> 基本給は時給1.17ドイツマルク

- 主張 男性労働者と同一の仕事を行っており、よって、同一の等級賃金を差引きなく受領する権利を有する。女性についての団体協約の規定は、男女の平等を侵害しており、よって、無効である。
- 反論 男女平等の原則は、女性に対する異なる取扱いを禁じているが、これは、かかる異なる取扱いが、その女性の職能の低さやその能力の会社にとっての価値の低さにより判断されることなく、ジェンダーに基づいて行われる場合に限られる結論である。
- 結論 女性労働者は同一の労働について一定の割合の等級賃金のみを支払われる旨を定める団体交渉協約の規定は、当該賃金格差は明らかにジェンダーに基づくものであるから、同一賃金の原則に反しており、無効。

注：本判例は男女差別禁止に関する事案であり、同一労働同一賃金についての法違反ではないが、業務遂行能力や賃を理由に差別ではないと判断された点、参考として掲載する。

## 2.1 パートタイマー・有期契約労働者 ⑨

### ⑨ Higher Labour Court of Baden-Württemberg, decision dated 21 October 2013 – 1 Sa 7/13

- 熟練職人としての職業訓練を修了した女性のワークショップ長。

<報酬> 賃金等級の差により、男性同僚の報酬と比べて1,008.02ユーロ低い月額報酬。

v.s.

- 職務熟練者として絵画造形機関で雇用されているワークショップ長。  
職人としての職業訓練を修了していた。

<報酬> 賃金等級の差により、1,008.02ユーロ高い月額報酬。

- 主張 等級の差異は、明らかに、ジェンダーによる賃金の差別を構成している。
- 反論 男性同僚の等級が高いのは、その者の仕事の質がより高く(他の影響を受けず、技術が巧みでかつ芸術的である。)、よって、異なる等級が裁判所の和解において取り決められたためである。その者は、条件付きの追加の仕事も行っており、例えば、各種展示会や講演に携わっていた。
- 結論 比較可能な男性労働者の等級が高いのは他の理由ではなくジェンダーによるものであること十分に証明されなかったとして、差別はないとの判断。

注：本判例は男女差別禁止に関する事案であり、同一労働同一賃金についての法違反ではないが、業務遂行能力や質を理由に差別ではないと判断された点、参考として掲載する。

## 2.1 パートタイマー・有期契約労働者 ⑩

### ⑩ BAG decision dated 3 December 2008 – 5 AZR 469/07 (AP TzBfG § 4 Nr. 18

- 国立歌劇場でパートタイム雇用されていた音楽家。  
その女性は、フルタイムのオーケストラ音楽家の半分の労働時間で勤務していた。

<報酬> 特定なし

v.s.

- フルタイム雇用の音楽家。

<報酬> 特定なし

- 主張 フルタイム労働者が実際に行っている仕事の半分以上の量の仕事を行わなければならなかったため、フルタイム労働者より不利益に取り扱われていた(Pro-rata原則を超える頻度で練習に参加することを求められた)。これはパートタイム勤務者として差別されたからであり、差別のない賃金の支払われるべきである(※協約で定められた賃金より高い賃金を請求した)。
- 反論 協約により許容される範囲で配置数を最大限利用することは、必要なりハーサルのために明らかに正当化される。
- 結論 仕事量の差異単独では、フルタイム労働者とパートタイム労働者の間の不均等な取扱いは正当化されない。不均等な取扱いが例外的に正当化されるという事実の立証責任は、使用者にある。(ただ、本件原告は、労働協約で決められている時間数を超えて勤務しているわけでもなく、協約で決められた賃金より低い金額を得ているわけではないため、請求は認められなかった。)



## 2.1 パートタイマー・有期契約労働者 ⑪

### ⑪ BAG decision dated 21 February 2013 – 6 AZR 524/11 (NZA 2013, 625)

- 一時的に雇用されたりサーチ・アシスタント。複数の有期雇用契約に基づき、2008年5月1日から2010年の不服申立てまでの期間、被告に雇用されていた。

<報酬> 特定なし

V.S.

- 無期雇用の労働者

<報酬> 特定なし

- 主張 2009年5月1日以降は関連する協約におけるより高い報酬グループによる報酬を受けることができるはずである。「雇用」という用語は、中断や他の職務への雇用があっても認められる。他のいかなる解釈も、TzBfG第4条2項3文に基づく不均等な取扱いの禁止に反する。
- 反論 職務経験の考慮と「雇用」後の能力向上とは明確に区別されなければならない。以前の一時雇用による職務経験は、「雇用」後の能力向上とはみなされないため、考慮されない
- 結論 以前の一時雇用中に得た職務経験を考慮しないことは、TzBfG第4条2項3文に違反する。これは、雇用が一時的か又は無期かにかかわらず適用される。

## 2.1 パートタイマー・有期契約労働者 ⑫

### ⑫ BAG decision dated 19 December 2007 – 5 AZR 260/07 (NZA-RR 2008, 275)

- 有期雇用契約に基づき連邦州で教師として勤務していた。ある年の夏休みの末から翌年の夏休みの始めまでの、1学年の間のみ雇用されていた。

<報酬> 特定なし

V.S.

- 無期雇用の教師

<報酬> 特定なし

◆ 雇用期限以外に職責において差異はなかった。

- 主張 連邦州は、雇用期間に続く夏休み中の報酬も支払う義務を負う。無期雇用の教師は、夏休み期間中の報酬も受領している。
- 反論 パートタイムで勤務する教師は、夏休みを除いた学年についての雇用契約に合意したのであり、それゆえ給与損失があったという事実は、TzBfG第4条2項2文の不均等な取扱い禁止の対象ではない。
- 結論 教師を1学年の間(すなわち、ある年の夏休みの末から翌年の夏休みの始めまで)のみ雇用する場合、夏休み期間中に雇用は存在しなかったため、学校経営者は、夏休み中の報酬を引き続き支払う義務を負わない。

## 2.1 パートタイマー・有期契約労働者 ⑬

### ⑬ BAG decision dated 28 March 2007 - 10 AZR 261/06 (NZA 2007, 687)

#### ● 有期契約のプロジェクト・マネージャー

<報酬> 特別報酬なし

V.S.

#### ● 無期雇用の労働者

<報酬> 年収の12分の1の額の特別報酬(3.025,00ユーロ)

- 主張 均等取扱い原則に従って、特別報酬を受け取る権利を有する。
- 反論 特別報酬から除外したことは、雇用が終了間近であったことにより客観的に正当化される。特別報酬を支払うことにより、将来において会社にとどまる意思に対するインセンティブ付与を意図していた。
- 結論 使用者が任意で手当を付与し、手当の受け取り条件を定める場合、それが客観的に正当される場合のみ、個々の労働者を手当の受け取りから除外することができる。使用者は、その支払後に一定期間雇用が存続するという事実に基づいて任意の特別報酬を定めることができる。特別報酬の金額により許容される約束期間が決定される。

## 2.1 パートタイマー・有期契約労働者 ⑭

### ⑭ BAG decision dated 29 April 2015 – 9 AZR 108/14 (NZA, 2015, 1384)

#### ● 機械及びシステムオペレーター職の見習い

<報酬> 見習期間中(2008年9月1日から2012年2月7日)、総額23,222ユーロの見習い給

V.S.

#### ● 協約で合意した見習い給が支払われる労働者

<報酬> バイエルンの金属加工及び電子事業の協約による見習い給総額44,480.02ユーロ

- 主張 自らに支払われた見習い給は不十分。
- 反論 協約に基づく金額と(そうでない)給与を結びつけるのは、かえって(団体加盟への自由や団体に加盟しない自由への侵害という)憲法上の問題を惹起させる。例えば、同一の事業の見習いが異なる協約における異なる見習い給を受け取った場合でも、基本法第3条1項に違反する不均等な取扱いとなってしまう。
- 結論 ドイツの職業訓練法(BBiG)第17条1項1文に従って、見習いは十分な報酬を支払われなければならない。会社が協約を有する場合、協約で合意した見習い給の80%に満たない報酬は、不十分とみなされる。(金属加工及び電子事業の協約に基づいた金額の支払が認められた。)

## 2.1 パートタイマー・有期契約労働者 ⑮

### ⑮ BAG decision dated 16 July 2013 – 9 AZR 784/11 (NZA 2013, 1202)

#### ● 金属加工事業の見習い

<報酬> 見習い契約において、毎月の見習い給について、見習い期間の1年目は総額500ユーロ、2年目は総額550ユーロ、3年目は総額600ユーロとされていた。

V.S.

#### ● <特定なし>

<報酬> ミュンヘン及びオーバーバイエルンの商工会議所は、2007年に、オフィス・コミュニケーションの管理アシスタント見習いの見習い給について、見習い期間の1年目は総額669ユーロ、2年目は総額731ユーロ、3年目は総額801ユーロと推奨した。

- 主張 合意した見習い給は不十分であったと主張した。商工会議所の推奨を遵守すべきである。
- 反論 商工会議所の推奨は自社の基準としては適用され得ない。
- 結論 ドイツの職業訓練法(BBiG)第17条1項1文に従って、見習いは十分な報酬を支払われなければならない。協約がない場合又は協約に見習い給の定めがない場合、報酬の妥当性は、個々の事例において一般的合意に従って確立しなければならない。一般的合意に関する情報は、とりわけ地域の商工会議所から取得可能である。(商工会議所推奨の見習い給額が認められた。)

## 2.1 パートタイマー・有期契約労働者 ①⑥

### ①⑥ BAG decision dated 25 October 1994 (3 AZR 149/94)

- 衣料産業の会社のパートタイム労働者(25時間/週)

企業年金の支給対象外

v.s.

- フルタイム労働者

企業年金の支給対象

- 主張 企業年金の支給がフルタイム労働者に限られ、これが雇用法に基づく均等支払原則に違反しているため、当該年金計画は無効である。
- 反論 労働力不足のためにパートタイム労働者を雇用せざるを得なかったが、パートタイム労働者を企業年金から除外することで、フルタイム労働を引き受けるインセンティブを正当に設定したもの。
- 結論 フルタイム労働者とパートタイム労働者の労働量の差異自体は、パートタイム労働者を企業年金制度の対象から完全に除外することを正当化しない。パートタイム労働者の除外の理由となる事実は、他の性質でなければならず、すなわち、例えば職務遂行能力、スキル、専門的経験又は異動要求に基づくものでなければならない。但し、均等な待遇は、パートタイム労働の報酬がフルタイム労働と比較した職務遂行能力の比率のみに基づき支給されるという事実に現れる。したがって、パートタイム労働者はフルタイム労働者と同額の企業年金を請求することはできない。

## 2.1 パートタイマー・有期契約労働者 ⑰

### ⑰ BAG decision dated 27 March 2014 (6 AZR 571/12)

- 大学の研究補助員(パートタイム)(週の労働時間は正規労働時間の50%)  
<報酬> 州公務労働協約(TV-L)の賃金グループ13、レベル1に基づく報酬

V.S.

- フルタイム職員

(注:大学の職員は、他の使用者による有期又は無期雇用において少なくとも1年の関連する専門的経験を有する場合、採用時にレベル2に割り振られる)

- 主張 州公務労働協約(TV-L)の賃金グループ13、レベル2に基づく報酬を受給する権利を有する。職員の従前の雇用は、関連する専門的経験の時間として完全に認められるべき。
- 反論 週の正規労働時間の50%という最低労働量があつて初めてレベルの割当の際に考慮される。
- 結論 関連する専門的経験の取得は最低労働量を要しない。使用者が要求する最低労働量はパートタイム労働・有期労働契約法(TzBfG)第4条1項1文に違反する。

## 2.1 パートタイマー・有期契約労働者 ⑱

### ⑱ BAG decision dated 27 July 1994

#### ● パートタイム銀行員(18.25時間/週)

不動産購入のローンについての特別条件の資格なし

V.S.

#### ● フルタイム行員

不動産購入のローンについての特別条件の資格あり

- 主張 パートタイム行員の除外は1985年就業促進法(BeschFG)第2条1項に違反する。
- 反論 フルタイム行員に対する不動産購入についての特別条件の付与は、当該行員を会社にとどまらせるために行われるべきである。よって、異なる待遇には客観的な理由がある。
- 結論 パートタイム行員を特別条件から除外することは、パートタイム行員がフルタイム行員に要求される条件を満たす場合、1985年就業促進法(BeschFG)第2条1項に基づく差別待遇の禁止に違反する。使用者は、少なくともフルタイム行員の労働時間と比較したときのパートタイム行員の労働時間の比率に応じた範囲で、経営陣の決定に基づく特別条件をパートタイム行員にも付与する義務を負う。  
(注:1985年就業促進法(BeschFG)第2条1項は、現在、パートタイム労働・有期労働契約法(TzBfG)第4条に対応する。)



## 2.1 パートタイマー・有期契約労働者 ①9

### ①9 BAG decision dated 19 October 2010 (6 AZR 305/09)

- 公務員(パートタイム労働者)(団体交渉により合意された週あたりの労働時間の50%)

原告・妻(パートタイム公務員)は連邦職員労働協約(BundesAngestelltenarbeitsvertrag、BAT)の適用対象であった(2005年9月まで、地域手当のレベル1とレベル2の差額(配偶者持分)を満額受給)。2005年10月、妻の雇用が公務労働協約(TVöD)の適用下に移行した後は、妻は地域手当の受給資格を失い、また、原告のパートタイム雇用を理由に配偶者持分は50%減額された。

V.S.

- フルタイム公務員

- 主張 時間比例原則による減額を受けることなく配偶者持分を全額受給する権利がある。
- 反論 パートタイム労働の場合、配偶者持分は、配偶者の双方が地域手当の受給権を有する場合に限り、時間比例原則による減額が適用されない。これは、2005年10月1日時点では原告の妻に関して当てはまらない。
- 結論 連邦職員労働協約(BAT)の適用を受ける労働者は、自身の配偶者が公務員として勤務しているが地域手当の受給権を有していない場合には、かかるパートタイム雇用に応じて減額された地域手当の配偶者持分のみを受給することができる。配偶者持分の時間比例原則による減額は、パートタイム労働・有期労働契約法(TzBfG)第4条1項に基づくパートタイム労働者の差別の禁止に違反するものではない。

## 2.1 パートタイマー・有期契約労働者 ⑳

### ⑳ BAG decision dated 23 February 2011 (10 AZR 299/10)

#### ● 演出・照明技術分野におけるパートタイム労働者

<報酬> 2007年8月1日~2008年1月31日までは演劇手当の支給なし、2008年2月1日~2009年1月31日までは半額支給

V.S.

#### ● フルタイム労働者

- 主張 曜日、公休日及び夜間における労働が臨時とは言えないため、労働演劇手当の全額の受給権を有する。
- 反論 規定外労働に対する手当は、当該規定外労働が団体交渉により要求される範囲内で遂行されなかった場合には、半額となる。
- 結論 当該手当は平日1日あたりで支給されるが、平日1日当たりの手当は、パートタイム労働を理由として2つの方法で減額されている。まずパートタイム労働者は、より少ない勤務日数に対応する手当のみを受給し、その上、合意された週当たりの労働時間に基づく減額も行われる。結果的に、パートタイム労働者は、比較可能なフルタイム労働者と比べた場合、自身の労働時間の割合に応じた金額よりも低い報酬を受給することになる。これは、パートタイム労働・有期労働契約法(TzBfG)第4条1項の違反を構成する。

## 2.1 パートタイマー・有期契約労働者 ⑳

### ⑳ BAG decision dated 25 September 2013 (10 AZR 4/12)

#### ● パートタイム雇用の看護師(労働時間50%)

労働時間の割合に比例する割合のシフト手当を受給

V.S.

#### ● フルタイム看護師

シフト手当全額を受給

- 主張 2010年7月から2011年1月までの期間中、当該労働者の評価対象期間における夜間シフト勤務が実際には40時間以上であったにもかかわらず、使用者は、当該労働者の労働時間の割合に比例する手当のみを支給した。許容できない差別を構成する。
- 反論 手当について、AVR DWBOの労働協約ガイドラインに従い、合法的に規定されていた。
- 結論 原告は、夜間シフト中の労働時間が40時間以上であっても、交替シフト及びシフト手当の全額を受給することはできない。むしろ、AVR DWBOの労働協約ガイドライン第20条5項1文に従い、原告は、各手当について一定の割合のみを受給することができる。評価対象期間中における夜間の労働時間数がフルタイム労働者に要請された時間数と同じであった場合においても、交替シフト及びシフト手当に対する請求権はそれぞれの労働時間に応じて按分して付与される。

## 2.1 パートタイマー・有期契約労働者 ②②

### ②② BAG decision dated 16 June 2004 (5 AZR 448/03)

#### ● パートタイム配達員(労働時間50%)

2001年末日時点で、当該労働者の労働時間口座には57.35時間のタイム・クレジットが記録されており、使用者は、合意された時間給の支給を行い、時間外労働に対する追加手当は支給しなかった。

V.S.

#### ● フルタイム労働者(38.5時間/週)

- 主張 タイム・クレジットに基づく時間外労働に対し25%の追加手当の受給権を有する。
- 反論 パートタイム労働者は、フルタイム労働者の所定労働時間数を超えた場合にのみ、時間外労働に対する追加手当のみを受給することができる。
- 結論 一般労働協約の解釈によれば、パートタイム労働者は、フルタイム労働者に適用される正規労働時間を超えた場合には、時間外労働に対する追加手当のみを受給することができる。原告は、団体交渉による正規の所定労働時間を超える時間について、フルタイム労働者と同様に時間外労働に対する追加手当を受給することができるため、本件においては不均等待遇は存在しない。

## 2.1 パートタイマー・有期契約労働者 ㉓

### ㉓ BAG decision dated 5 November 2003 (5 AZR 448/03)

#### ● パートタイム雇用のパイロット(34飛行時間/月)

35時間目以降の飛行時間について個別の時間外飛行時間給の100%が支給されたが、時間外飛行時間に対する報酬は、73飛行時間を超えた場合に限り支給された。

V.S.

#### ● フルタイム労働者

- 主張 時間外飛行時間に対する手当を支給されなかったことを理由に、不利な立場に置かれたと主張した。原告は一部の平日において最大許容飛行時間数の労働を強いられたため、原告への負担はフルタイムのパイロットと同程度に厳しいものであった。
- 反論 労働協約は、団体交渉による正規労働時間を超えた場合に、時間外手当が支給されるなどの規定を定めている。
- 結論 原告は、2倍の飛行時間に対しフルタイムのパイロットが受給する報酬の半額を受給できるわけではない。時間比例原則は、時間外労働に対する手当には適用されない。さらに、原告の報酬を同一飛行時間数のフルタイムのパイロットに支給される報酬と比較した場合においても不均等待遇が存在しないため、本件においては不均等待遇は存在しない。

## 2.2 派遣社員

### ㊦ BAG decision dated 24 March 2004 - 5 AZR 303/03 (NZA 2004, 971)

#### ● 未熟練の倉庫及び出荷作業員(派遣社員)

<報酬> 最初の時給は10.89ドイツマルク、2001年5月1日より11.24ドイツマルク(慣習による標準賃金による)

V.S.

#### ● 生産産業の未熟練作業員

<報酬> 平均時給の総額は、時間外労働を除き、2000年は23.35ドイツマルク

- 主張 賃金合意は非倫理的である。類似の未熟練作業員の平均時給23.35ドイツマルクとの間には、明らかな不一致がある。また、申立人／原告は、平均の手取り報酬が総計828.44ユーロであったのに対し、総計834.05ユーロの社会福祉支給を受け取る権利を有していた(社会福祉支給の方が高くなっており、そのような報酬の設定は違法である)。
- 反論 引用数値は被告が支払う慣習的な標準賃金であり、賃金合意は有効である。
- 結論 労働者の職能価値の評価(職能と対価の間に明らかな不一致があるか否か)は、通常各産業の標準賃金に基づく客観的価値に基づかなければならない。これは、標準賃金が、その経済領域において一般的に支払われる場合に適用される。派遣労働者に関する限りでは、職能と対価の間の不一致の評価は、派遣元の慣習的な賃金に基づく。職能と対価の間の明らかな不一致の評価は、報酬と社会福祉給付の間の一定の差異を根拠とすることはできない。

## 2.3 その他

### ㊟ Federal Labour Court (BAG) decision dated 5 August 2009 → (10 AZR 666/08)

- フルタイム労働者  
(週当たりの労働時間が35時間から40時間に無給で増加することに同意しなかった)  
特別報酬を受給できず

v.s.

- フルタイム労働者(上記に同意した)

総計で300.00ユーロの一回限りの特別報酬を受給

- 主張 使用者が提示した理由は不均等な報酬を正当化するものではないため、原告も特別報酬を受給できる。
- 反論 特別報酬は、無給の追加労働に対する感謝のしるし及び将来における労働者のモチベーション維持の手段として支給されたものであり、差異は正当化されている。
- 結論 原則として、使用者は、労働者に追加手当を支給するか否か、及びその支給条件の内容を自由に決定することができるが、均等待遇原則を遵守しなければならない。本件において、正当化されるか否かは、支給される手当の目的に基づいて決定されなければならない。特別報酬の目的は、異なる雇用条件について労働者を補償することだけではなく、雇用関係の継続とも関連づけられていたため、会社にとどまる意思についても報酬を与えるべきであり、同意した労働者のみに報酬を支給することは、雇用法に基づく均等待遇原則に違反している。

## I. 調査目的

## Ⅱ. ドイツにおける同一労働同一賃金に関する制度・判例

1. 正規・非正規労働者間の不合理な処遇格差を禁止する法制等
2. 裁判例(ドイツ)

### 3. 裁判例(EU裁判所)

## Ⅲ. フランスにおける同一労働同一賃金に関する制度・判例

1. 労働者カテゴリーごとの平等取扱い原則の適用
2. 同一労働同一賃金原則

## Ⅳ. イギリスにおける同一労働同一賃金に関する制度・判例



## 3. EU裁判所 ①

### ① ECJ decision dated 28 February 2013 → C-427/11 (NZA 2013, 315)

#### ● 州警察の行政管理秘書

V.S.

#### ● 行政管理業務を行う警察官

#### ◆ 基本給の差異が争いとなった。

- 主張 州警察に雇用された合計761名の行政管理秘書のうちの9名は、一部のより高給のより高いポジションで雇用されている353名の警察官と同じ業務を行っている。
- 反論 警察官は業務上犯罪調査を行うことを要求される場合がある。極く一部の役職のみ、犯罪調査活動が不要とされていたにすぎない。これにより、報酬の差異は正当化される。
- 結論 労働が比較可能であるかという問題と不均等な報酬が正当化されるかという問題は区別されるべき。欧州司法裁判所は、上記の決定において、職業訓練は、同じ労働を行う労働者の異なる給与が客観的に正当化される根拠となる要因であるだけでなく、労働者が同じ労働をしているか評価する基準の1つである旨の判決を下した。したがって、どの業務が比較可能であるか判断する際の同一基準は、2つの業務グループが異なる報酬である理由を述べる際の根拠として使用することはできない。これは、報酬に関する均等な取扱いが法律上求められるか否かという問題については、それぞれのケース・グループを精査することによってのみ答えることができることを意味する。

## 3. EU裁判所 ②

### ② ECJ decision dated 17 May 1990 → C 262/88 (NZA 1990, 775)

● (一般企業) 男性労働者

V.S.

● 女性労働者

◆ 使用者は、仕事不足により解雇された労働者は、55歳(男性)又は50歳(女性)で即時退職年金を受け取る権利を有すると定めている。この要件を満たしていない労働者は、通常の退職年齢である62歳(男性)又は57歳(女性)における退職年金に加え、在職期間に基づいた一定の賞与を支払われた。

- 主張 法律上禁止されている性による差別が存在する。
- 反論 国内法(英国法)を遵守しているため、不均等な取扱いは、正当化される。
- 結論 欧州連合の機能に関する条約(AIUV)第157条(「同一労働又は同一価値の労働に対する男性・女性労働者の同一賃金の原則」)は、報酬に関する性差別を禁止している。したがって、年金を受け取る権利の要件としての退職年齢の性に関連した固定は、男性と女性間の退職年齢の差が国内の法制度の現行規定に一致している場合でもAEUV第157条に違反する。

### 3. EU裁判所 ③

#### ③ EJC decision dated 27 May 2004 - C-285/02 (NZA 2004, 783)

● ノルトライン＝ヴェストファーレン州パートタイム教員(週15時間(月60時間)勤務)

V.S.

● フルタイム教員(週24.5時間(月98時間))

- ◆ 1999年12月、パートタイム教員は、2.5時間の時間外労働をした。この時間外労働に対するパートタイム教員の支払請求は、時間外労働が月3時間の授業時間を超えた場合のみ時間外手当を支払うと規定されているという理由で拒否された。
- 主張 パートタイム労働者にとって、毎月無償で3時間に至るまで労働することはフルタイム労働者よりも負担が重いため、法律違反である。
- 反論 パートタイム教員は、フルタイム教員と同じ扱いを受ける。全ての教員は、時間外労働が月に3時間の授業時間を超過した場合に時間外手当を受領する権利を有する。
- 結論 実際は、男性労働者よりも大幅に多い人数の女性に適用される規則は禁止される。特定の業種において、男性労働者よりも極めて多い人数の女性労働者がパートタイム勤務である場合、これも、性に基づいた不均等な取扱いになり得る。

### 3. EU裁判所 ④

#### ④ EJC decision dated 17 October 1989 - Rs 109/88 (NZA 1990, 772)

##### ● (オランダの会社) 女性労働者

<報酬>

V.S.

##### ● 男性労働者

- ◆ 同一賃金グループの全労働者に対して同じ基本給を支払っている。団体協約により、労働者は、特に、自らの適応性、職業訓練及び在職期間によって、個々に手当を受けている。
- 主張 1982年から1986年に157名の労働者に支払われた報酬に関して詳細な統計によると、男性労働者の平均報酬は、女性労働者よりも6.85%高かった。これは性差別である。
- 反論 適応性、職業訓練及び在職期間は、不均等な取扱いを正当化する。
- 結論 妊娠及び産休による休職により、通常、女性労働者は、同年齢の男性同僚よりも会社での活動在職期間が短い。それでもやはり、一般的に、会社での在職期間が長い方が、より専門的経験を伴う。このより広範な専門的経験をより高い報酬で手当することは正当な目的といえる。

### 3. EU裁判所 ⑤

#### ⑤ ECJ decision dated 27 October 1993 - Rs. C-127/92 (NZA 1994, 797)

- フレンチヘイ保健当局(FHA)女性言語療法士

<報酬> 年収 10,106英ポンド

v.s.

- 年齢が上の男性臨床心理士又は薬剤師

<報酬> 臨床心理士 12,527英ポンド、薬剤師 14,106英ポンド

- ◆ 同一賃金グループの全労働者に対して同じ基本給を支払っている。団体協約により、労働者は、自らの適応性、職業訓練及び在職期間によって個々に手当を受けている。

- 主張 主に女性が行う言語療法士の職業の人々は、(女性よりも多い)男性によって同様の専門水準で行われる同様の職業の人々よりも大幅に低い報酬である。これは性差別である。
- 反論 賃金の差異は、個々の職業の構造及び特に、差別的な性質を持っていない個別の協約に基づいている。労働市場の状況もまた、言語療法士と薬剤師間の差異に影響している。
- 結論 不均等な取り扱いが明らかな場合、使用者は、その差が差別によるものではないことを立証する責任を負う。別の職業グループが賃金に関して労使交渉によりそれぞれ異なる賃金額で協約を締結しても、その事実だけで違う賃金額は正当化できない。応募者の数が圧倒的に少ないことが原因で、場合によっては高い賃金を提供し、応募を促進することが、違う賃金額を決めることを経済的に正当化でき得るが、これも、それぞれの国の裁判所が適切性の原則を適用しながら確定することにある。

## I. 調査目的

## II. ドイツにおける同一労働同一賃金に関する制度・判例

1. 正規・非正規労働者間の不合理な処遇格差を禁止する法制等
2. 裁判例(ドイツ)
3. 裁判例(EU裁判所)

## Ⅲ. フランスにおける同一労働同一賃金に関する制度・判例

1. 労働者カテゴリーごとの平等取扱い原則の適用
2. 同一労働同一賃金原則

## IV. イギリスにおける同一労働同一賃金に関する制度・判例

## はじめに – フランスにおける「同一労働同一賃金」原則の法源

- フランスにおける差別法理の法源としては、①欧州法に基づき整備された国内法としてのフランス差別法、②1946年憲法の前文に基づく憲法上の権利としての差別禁止原則がある。
- フランス労働法典1132-1条 (Article L. 1132-1 of the French labour code) は、何人も、出自、性別、習慣、性的指向若しくは性差、年齢、婚姻状況、妊娠、遺伝的特徴、民族、国籍若しくは国家若しくは人種、政治的信条、組合活動、宗教的信念、身体的外観、姓、又は、障害若しくは健康状態を理由として差別されてはならないと定める。
- 現行法の下では、全ての労働者に対する平等取扱いを一般的に義務付ける規定はない。平等取扱い原則は、特定のカテゴリーの労働者の保護に限定されている。また、これに加え、①EU法及びフランス法に基づく男女の平等、②1996年以降の判例法理により発展した「同一労働同一賃金」原則も、平等取扱いを求める根拠となっている。

## I. 調査目的

## II. ドイツにおける同一労働同一賃金に関する制度・判例

1. 正規・非正規労働者間の不合理な処遇格差を禁止する法制等
2. 裁判例(ドイツ)
3. 裁判例(EU裁判所)

## Ⅲ. フランスにおける同一労働同一賃金に関する制度・判例

### 1. 労働者カテゴリーごとの平等取扱い原則の適用

2. 同一労働同一賃金原則

## IV. イギリスにおける同一労働同一賃金に関する制度・判例



## 1.1 平等取扱い原則の適用－有期契約労働者 (1/3)

### ■ フランス労働法典L. 1242-14条

「期間の定めのない労働契約を締結している労働者に適用される法律および労働協約の諸規定、ならびに、慣行から生じる諸規定は、労働契約の終了に関する諸規定を除き、期間の定めのある労働契約を締結している労働者にも平等に適用される。」

### ■ フランス労働法典L. 1242-15条

「期間の定めのある労働契約を締結している労働者が受け取る報酬は、同等の職業格付けで同じ職務に就く、期間の定めのない労働契約を締結している労働者が、同じ企業において試用期間の終了後受け取るであろう報酬の額を下回るものであってはならない。」

※「報酬」とは、業務の遂行を理由として使用者が労働者に対して、現金又は現物で、直接又は間接に、供与する給与、通常の基本若しくは最低賃金その他の諸手当又は付加給付金のことを意味する(フランス労働法典L. 3221-2 ～L. 3221-5条)

## 1.1 平等取扱い原則の適用－有期契約労働者 (2/3)

### ■ 平等取扱い原則を適用した事例

- Cass. soc., 26 February 1997, n° 94-41.882

有期契約労働者が受け取る報酬は、同等の職業格付けで同じ職務につく無期契約労働者が、試用期間の終了後に受け取る報酬を下回るものであってはならない。

【無期契約労働者である事務職員の休職中に4か月のみ雇用された有期契約労働者による訴えが認められた事案】

- Cass. crim., 14 May 1985

有期契約労働者(この件では、季節労働者)は、労働協約がかかる労働者をその適用範囲から除外しているとしても、祝日勤務の支払いを受ける権利を有する。

- Cass. soc., 2 December 1992, n° 91-40.655

有期契約労働者は、期間の定めのない労働契約を締結している労働者に付与されている13か月の賞与の支払いを受ける権利を有する。

- Cass. soc., 17 December 1996, n° 94-41.460

報酬に関する平等取扱い原則は、期間の定めのある労働契約を締結している労働者の勤務開始初日から(試用期間も含めて)適用されるものと解釈される。

# 1.1 有期契約労働者の事例 (3/3)

## ■ 平等取扱い原則の例外を示した事例

- Cass. Soc., 17 March 2010, n° 08-43.135

基本賃金と別途定められた特定の賞与において雇用期間の長さが考慮に入れられていない場合(注:つまり、基本賃金の決定に際して雇用期間の長さが考慮に入れられている場合)において、雇用期間の長さは、無期契約労働者と、その労働者を代替するために雇用された有期契約労働者との間の取扱いの差異を正当化する理由となりうる。

- Cass. soc., 15 October 2002, n° 00-40.623

休職中の労働者の代替として採用された、有期契約労働者に対する報酬は、当該労働者が休職中の労働者と同等の職業格付けで同じ職務に就く場合には、休職中の労働者に対する報酬と同じでなければならない。仮に代替の労働者が休職中の労働者より低い職業格付けであり、かつ、一部の職務のみを代替している場合には、より低い報酬で構わない。

## 1.2 パートタイム労働者の事例 (1/2)

### ■ フランス労働法典L. 3123-10条

「パートタイム労働者の報酬は、当該事業場または企業において同じ格付けで同等の職務に就く労働者の報酬に対して、その労働時間および当該企業における在職期間を考慮して、比例的なものとする。」(報酬比例原則)

### ■ フランス労働法典L. 3123-11条

「パートタイムで雇用される労働者は、法律、企業または事業場の労働協約によってフルタイム労働者に認められた権利を享受する。ただし、労働協約により認められた権利につき、労働協約が特別の適用様式を定めている場合にはこの限りでない。」(権利平等原則)

- なお、報酬比例原則は、両方向に、すなわち、パートタイム労働者の報酬がフルタイム労働者の報酬に比較して低いことも禁止する一方、高くなることも禁止するものと解されている。ただし、全労働者に同金額を支払う賞与の場合(同金額であるために労働時間及び在職期間に比例しない場合)には適用されない(Cass. soc, 15 September 2010, n° 08-45.050)。

※なお、パートタイム労働者の最低労働時間は週24時間である。ただし、同時に複数の会社で勤務している場合、個人的な理由で週24時間勤務できない場合、26歳未満の学生の場合は、週24時間未満の労働時間とすることも認められている。

## 1.2 パートタイム労働者の事例 (2/2)

- Cass. soc., 10 November 1992, n° 89-42.884  
生活保障プランに基づく恩恵の対象からパートタイム労働者を除外してはならない。
- Cass. Soc., 13 April 1999, n° 97-41.17  
フルタイム労働者のみに対する手当の支払いは、それが慣習であるという事実だけでは正当化されえない。
- Cass. Soc., 4 December 1990, n° 87-42.341  
営業目標の達成と紐付けられて変動する報酬は、平等取扱い原則とに反している。かかる報酬の配分条件は、フルタイム労働者とパートタイム労働者において同じであるべきである(同じ営業目標を達成した場合には同じ報酬が支払われるべきである。)
- Cass. soc., 3 March 1998, n° 95-41.610  
パートタイム労働者であるということを理由としてフルタイム労働者よりも優先的に解雇をすることはできない。
- Cass. Soc., 17 June 2009, n° 08-41.077  
フルタイム労働者が35時間を超えて勤務した場合にこれに報いることを目的として、労働協約が労働時間短縮に関連する休暇を付与している場合、労働時間が普段から短縮されているパートタイム労働者は、かかる休暇を付与される権利を主張することはできない。
- Cass. Soc., 16 November 2010, n° 09-68.415  
フルタイム労働者が労働協約に基づき、労働時間短縮に伴う賃金補償措置による時間当たり賃金の上昇の恩恵を受けるとき、パートタイム労働者にもかかる賃金上昇の恩恵を付与しなければならない。
- Cass. Soc., 31 January 2012, n° 10-30.935  
長年勤務した労働者に付与される休暇(long service leave)の日数は、フルタイム労働者とパートタイム労働者で同じように算定されなければならない。

## 1.3 派遣労働者の事例

### ■ フランス労働法典L. 1251-18条

派遣労働者が受け取る報酬は、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を下回るものであってはならない。

※「報酬」とは、労働条件に従った期間における業務の遂行を理由として、使用者が労働者に対して、現金又は現物で、直接又は間接に、供与する給与、通常の基本若しくは最低賃金その他の諸手当又は付加給付金のことを意味する。

- Cass. soc., 29 November 2006, n° 05-40.755  
派遣労働者は、派遣先における勤続要件を満たす限り、派遣先の労働者に対して支払われる13か月分の賞与の支払いを受ける権利を有する。
- Cass. soc., 14 February 2007, n° 05-42.037  
派遣労働者は、派遣先の無期契約労働者に付与されるのと同様の食券を付与される権利を有する。かかる食券の付与がなされない場合、派遣労働者は派遣元に対して損害賠償請求をすることができる。
- Cass. soc., 31 October 2012, n° 11-21.293  
派遣元は、派遣先において有効な法律上及び契約上の条件に従い、派遣労働者の報酬の全ての構成要素を支払う義務を負う。派遣労働者に対して時間外手当及び深夜勤務手当が支払われない場合、派遣労働者は、使用者の債務不履行であるとして派遣元との間の雇用契約を解除することができる。

## I. 調査目的

## II. ドイツにおける同一労働同一賃金に関する制度・判例

1. 正規・非正規労働者間の不合理な処遇格差を禁止する法制等
2. 裁判例(ドイツ)
3. 裁判例(EU裁判所)

## Ⅲ. フランスにおける同一労働同一賃金に関する制度・判例

1. 労働者カテゴリーごとの平等取扱い原則の適用

### 2. 同一労働同一賃金原則

## IV. イギリスにおける同一労働同一賃金に関する制度・判例

## 2.1 同一労働同一賃金原則 (1/5)

- いわゆるPonsolle判決(Cass. soc., 29 October 1996, n° 92-43.680)により、同じ職場において同じ状況下で勤務している労働者に対する賃金格差は、これを正当化する客観的理由がない限りは禁止されるというルールが確立された。  
同一賃金同一労働原則は、基本給のみならず、付加給付金にも適用され、賞与その他の恩恵にも適用され得る (Cass. soc., 10 October 2000, n° 98-41.389; Cass. soc., 18 May 1999, n° 98-40.201)。
- 同一労働同一賃金原則が適用された労働条件等としては、以下が挙げられる。
  - 営業的チャレンジにおいて付与された賞 (Cass. soc., 18 January 2000, n° 98-44.745)
  - ソーシャルプランによって支給された手当 (Cass. soc., 10 July 2001, n° 99-40987)
  - 勤続手当 (Cass. Soc., 1st July 2009, n° 07-42.675)
  - 食事手当 (Cass. soc.; 10 October 2013, n° 12-21.167)
  - 職業分類 (Cass. Soc., 10 October 2012, n° 11-10.454)



## 2.1 同一労働同一賃金原則 (2/5)

- 同一労働同一賃金原則に基づき、企業グループ内の他の法人に雇用されている労働者と同じ待遇を要求することはできない(Cass. soc., 21 January 2009, n° 07-43.452; Cass. soc., 8 June 2011, n° 10-30.162)。これは、同じ集团的労使交渉を行っているグループ内企業であっても同様であり(Cass. soc., 24 September 2008, n° 06-45.579) (Cass. soc., 20 June 2001, n° 99-43.905; Cass. soc., 14 September 2010, n° 08-44.180)、同じeconomic and social unit (“UES”)に属している企業間であっても同様である (Cass. soc. 1st June 2005, n° 04-42.143)。
- 懲戒処分は事案に応じて個別判断が必要となるため、同一労働同一賃金原則は、懲戒処分に関する事項には適用されない (Cass. soc., 17 December 1996, n° 95-41.858)。
- また、年金制度に関しては、使用者である会社の外の組織も関連しており、スキームの自律性と同一労働同一賃金原則が両立しないことから、同原則は適用されない (Cass. soc. 11 January 2012, n° 10-15.806)。
- 必要なときだけ呼び出されて働く労働者について、他の労働者より呼び出し回数が少ないことに関する請求権は確定されておらず、使用者が呼び出しの権利を濫用したときのみ補償を得られることから、オンコールの賃金(又は時間外手当)についても、黙示的に同一労働同一賃金原則の適用が否定されている(Cass. soc., 10 October 2012, n° 10-27044)。

## 2.1 同一労働同一賃金原則 (3/5)

- Ponsolle判決 (Cass. soc. October 29, 1996, n° 92-43.680) 【裁判例No.7】
  - 女性の秘書が、他の同僚の秘書と同じ業務を遂行しているにもかかわらず、給与が少ないと主張した事案。最高裁は、男女間の報酬平等の規則は、より一般的な同一労働同一賃金原則の適用形態の一つであり、したがって、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ある限りは、報酬の平等を保障しなければならないと判示した。
- Cass. soc. July 1, 2009
  - 年間25日間の有給休暇を付与されている非幹部クラスの労働者 (non-executive employee) が、幹部クラスの労働者と同様に30日を付与すべきであると主張した事案。裁判所は、「職業上のグレードのみの違いは、恩恵の付与に関して、同じ状況下にある労働者の待遇の差異を正当化するものではなく、かかる待遇の差異は、裁判所が実質的に評価できるような、客観的な基準、事実及び合理性によって基礎づけられる必要がある。」と判示した。
- Cass. soc., 23 November 2011, n° 10-23.178
  - 医師が一つ上のレベルへの昇進に関して、社内の他の全ての医師は5年間で自動的に昇進しているにもかかわらず、自分は昇進が7か月遅れたとして、給与の差額の支払いを求めた事案。裁判所は、7か月の昇進の遅れという待遇の差異が証明された以上、使用者が、客観的かつ関連する要素によって差異を正当化する必要があると判示した。

## 2.1 同一労働同一賃金原則 (4/5)

- Cass. soc., 13 September 2012, n° 11-22.414
  - 経営上の理由により解雇された労働者が、雇用契約上はその年の12月31日時点で在籍している場合に限って支給される13か月分の賞与について、(12月31日より前に解雇されたにもかかわらず)在籍期間に比例した賞与の支払いを求めた事案。裁判所は、客観的かつ関連する理由が存在しないとして、在籍期間に比例して同様の賞与を支払うことを命じた。
- Cass. soc., 10 October 2012, n° 11-15.296
  - トレーダーである労働者が、2007年及び2008年に支給を受けた賞与は裁量的で、違法であるとして前雇用主を訴えた事案。労働者は、「使用者は、裁量により、報酬の差異を客観的かつ関連する方法で正当化する義務を回避することはできない。」とする裁判所の確立された先例(Cass. soc., 30 April 2009)に依拠して、会社の裁量的な賞与制度は無効であると主張した。
  - Ponsolle判決において示された同一労働同一賃金原則に従って、報酬の差異を客観的かつ関連する方法で正当化する使用者としての義務が存在することにより、使用者が雇用契約において裁量的な賞与制度を設けることが禁止されるかどうか論点となった。
  - 裁判所は、結論として、裁量的な賞与制度を設けること自体は否定されないが、ある報酬が裁量的な性質を有するからといって同じ状況下にある労働者に対して異なる取扱いをすることが認められるわけではない、と判示した。

## 2.1 同一労働同一賃金原則 (5/5)

- Court of Appeal of Versailles, 6 June 2013, n° 12-01099
  - 同一労働同一賃金原則の適用において、報酬体系全体(基本給及び直接又は間接に支払われる全ての手当等)を考慮すべきであり、同じ職務を遂行する他の労働者(同じ会社内の他のブランドの労働者)に対する報酬のうち、一部のみを比較すべきではないという考え方が問題となった事案。
  - 給与の固定給の金額が同じ職務を遂行する他の労働者の大部分と比較して少ないと主張した労働者による訴えについて、裁判所は、固定給の金額は、変動給の金額を基礎として設定されており、変動給は、経済的制約や、異なる規模及びタイプの顧客に関連するビジネスを考慮して決められているものであることから、給与の一部分のみを取り出して比較するのは妥当ではないと考え、労働者の請求を棄却した。
- Cass. soc., 16 September 2015, n° 13-26778
  - 市場環境の変化により、数人の労働者がある会社から別の会社に転籍をし、彼らの雇用契約が転籍先に承継されたところ、承継された雇用契約には日曜に勤務した場合の特別手当とシフトプレミアムを支給することが定められており、当初から転籍先の会社で勤務しており、これら労働者と同一事業場で勤務することになった労働者が、同様の手当の支払いを請求した事案。裁判所は、雇用契約及び手当の支払いを継続することは、法律を適用した結果ではなく、労働協約に基づくものであり、これら労働者の何らかの特別な損害を補償することを意図したものではないことから、同一事業場で同じ業務を遂行する労働者間の不平等は、関連する理由によって正当化されず、同一労働同一賃金原則に抵触すると判示した。

## 2.2 労働者間の比較 (1/2)

- 比較は、労働者同士の間で行われる必要がある。従って、雇用契約に基づき勤務する医師は、委任契約に基づき勤務する医師との間の待遇の差異について同一労働同一賃金原則に基づく主張をすることはできない(Cass. soc., 16 December 2015, n° 14-11.294)。
- 同一労働同一賃金原則は、労働者が同一労働又は同一価値の労働を提供していることを前提として適用される。
- 労働者が同一労働又は同一価値の労働を提供しているかどうかを評価するためには、労働の性質、習熟の必要性、労働環境などの諸要素を総合的に考慮する必要がある (Directive 2006/54/EC of 5 July 2006 § 9: 26 s L 204/03)。
- 同じ職務上のカテゴリーに所属するというだけでは、同じ状況下にあるということの意味するわけではないので、例えば、上級幹部クラスの労働者がその他の上級幹部クラスの労働者よりも報酬が低いことを理由として同一賃金同一労働原則の適用を主張することはできない(Cass. soc., 4 June 2014, n° 12-23.759)。この判決において、最高裁は、下級審が、労働者の職務及び責任について他の上級幹部クラスの職務及び責任との間の比較分析をしておらず、それぞれの労働者の職務が同一価値であるかどうかを検討していないとして下級審の判断を批判した。

## 2.2 労働者間の比較 (2/2)

- 同等の職業格付けで異なる職務上の分類がなされている2人の労働者に対して、待遇の差異を設けることは同一労働同一賃金原則に抵触しない。労働者の経験、業務に関する知識及び業務の内容は必ずしも同一ではないからである。従って、最新の機器を扱う能力があり、同僚に対する指導を担当している労働者に対して、最も高い賃金を支払うことは同原則に抵触しない(CA Montpellier 7 January 2003, n° 02-499, Macanas c / EURL Offset Languedoc)。
- 人事部長兼経営幹部委員会のメンバーであった女性労働者が、その他の経営幹部委員会のメンバーとの間で報酬に差異があり、男女間の同一労働同一賃金原則に抵触するとして訴えた事案において、裁判所は、同原則に抵触するかどうかの判断をするためには、実際の状況、労働者の職務及び責任を比較分析し、職務の内容が同一であるかどうかを検討する必要があると判示した(Cass. soc., 22 October 2014, n° 13-18.362)。
- 同一の価値の労働を提供しているのであれば、その労働の内容が完全に同一であることを要しない。異なる科目を教えている2人の教師の待遇の差異が問題となった事案において、使用者は、2人の労働者は有しているスキルが異なる(一方の労働者はコーランの歌を教える能力を有しているが、他方の労働者は有していない)と主張したが、下級審・最高裁とも、かかる主張を排斥し、同じ教育レベルにあり、同じ環境で業務を遂行している以上、同一価値の労働を提供しており、同一の報酬を受け取るべきであると判示した(Cass. soc., 11 July 2007 n° 05-45.324)。
- パートタイム労働者とフルタイム労働者が同一の状況にある場合、労働時間が異なるということは、待遇の差異を正当化する理由として関連性を有しない(Cass. soc. 3 June 2009, n° 07-42.910)。

## 2.3 正当化事由 (1/6)

※ドイツ及びフランスの主な裁判例を、正規雇用労働者と非正規雇用労働者の待遇の格差の正当化事由ごとに類型別に整理した別添③も併せて参照されたい。

### 【客観的かつ関連する理由】

- 同じ状況下にある労働者間の待遇の差異を基礎づける理由は、客観的なものである必要があり、また、当該待遇の性質に関連するものでなければならない。最高裁判所は、2007年の食券に関する判決で、最初にこの関連性の論点を考慮した。
- Cass. soc., 9 April 2002, n° 99-44.534  
当該案件における格差が、いかなる差別とも関連しない客観的な事情によって正当化されることは、使用者によって立証されるべきである。
- Cass. soc., 13 January 2016, n° 14-26.050  
賞与の決定が使用者の裁量に委ねられているという事実だけでは、同じ状況下にある労働者の待遇の差異を正当化することはできない。使用者は、賞与の支払に基礎となった仕事の質を確認するための客観的な基準が予め存在していたということを示す必要がある。

## 2.3 正当化事由 (2/6)

- Cass. soc, 16 November 2007, n° 05-45.438

使用者が、勤務時間が固定された労働者のみに食券を付与し、時間差のスケジュールで勤務をしている労働者は、勤務時間の前や後にランチを取ることができるとして食券を付与しなかった事案。裁判所は、時間差のスケジュールで勤務をしている労働者の中にも食券から恩恵を受ける者はおおり、その他にこの待遇の差異を正当化する基準は説明されていないとして、労働者の主張を認めた。

- Cass. soc., 20 February. 2008, n° 05-45.601

非幹部クラスの労働者のみに食券を付与した事案で正当化事由は認められないと判示された。

- Cass. soc., 15 October 2014, n° 13-18.006

幹部クラスの労働者とその他の労働者の間の食事手当の金額の差異がある場合、職務上のカテゴリーの特異性を考慮に入れることによる帰結としての客観的な理由により正当化される必要があり、当該理由は、裁判所が「具体的に」その真実性及び関連性を判断できるようなものでなければならない。



## 2.3 正当化事由 (3/6)

- Cass. soc., 17 April 2008, n° 06-45.270

家族との同居ができなくなるという不利益に対する補償をするために、国際的な慣習と労働協約に基づいて外国人労働者に対して海外居住手当が支払われる場合、フランス人労働者との間の待遇の差異は、客観的かつ関連する正当化事由として認められ、差別とは関係がないといえる。また、かかる正当な目的に比例しており、相当である。

- Cass. soc., 23 October 2013, n° 12-26.485

ある事業場の閉鎖に伴う経済的な理由により雇用契約を終了する労働者に対するセーフガードの一環として追加的な補償を付与する一方で、別の事業場で、組織再編のために業務がなくなったことを理由として同じ解雇手続のフレームワークの中で解雇する労働者にはかかる補償を付与しないという取扱いをすることは、適切ではない。最高裁は、遂行すべき業務がなくなった労働者は、事業場の閉鎖に伴って解雇された労働者と同様に不利益を被るのであり、使用者は、かかる待遇の差異を正当化するだけの、客観的かつ関連する理由を説明できていないと判示した。

## 2.3 正当化事由 (4/6)

### 【客観的かつ関連する基準の例】

#### ■ 勤続年数及び経験

- 勤続年数及び職務経験は、賃金格差を正当化する理由となり得る。ただし、勤続年数に基づく特定の賞与が別途存在しないことが条件となる(Cass; soc. 20 June 2001, n° 99-43905; Cass. soc., 19 December 2007, n° 06-44.795)。
- 勤続年数が別の賞与に反映されていないのであれば、基本給の差異は、勤続年数により正当化することができる(Cass. soc., 17 March 2010, n° 08-43.135)。
- 防災業務に従事する労働者について、特定の場所における職務経験は、正当化事由になり得る(Cass. soc., 16 February 2005, n° 03-40.465)。これは、他の会社における職務経験も同様である(Cass. soc., 15 November 2006, n° 04-47.156)。

#### ■ 仕事の質

- 一般論として、使用者は、労働者の仕事の質によって賃金の差異を正当化することができる。

## 2.3 正当化事由 (5/6)

### ■ 労働者の転籍(雇用契約の承継)

- 裁判所は、フランス労働法典L. 1224-1条に基づく雇用契約の承継がなされた場合は、使用者が、承継された労働者のみに対して、労働協約に従って付与されていた恩恵を付与することを認めている(Cass. soc., 11 January 2005, n° 02-45.608)(Cass. soc., 4 December 2007, N° 06-44.041)。これは、慣行や前雇用主との間の相互の合意により付与されていた恩恵についても(Cass. soc., 7 December 2005, n° 04-44.594; Cass. soc., 11 January 2012, n° 10-14.614)、雇用契約によって付与されていた恩恵についても同様である(Cass. soc., 28 October 2008, n° 07-42.718)。従って、このように法律に基づいて雇用契約が承継された場合は、承継された労働者とその他の労働者の間の待遇の差異は正当化される。
- ただし、法律に基づかずに雇用契約が承継された場合は、承継された労働者とその他の労働者が同一事業場で同じ職務を遂行しているのであれば、かかる労働者間の待遇の差異は正当化されない(Cass. soc., 19 June 2007, n° 06-44.047, Cass. soc., 16 September 2015, n° 13-26788)。

### ■ 学歴・資格

- 学歴は、それが労働者により遂行される業務において有益である限りは、格差を正当化し得る(Cass. soc., 13 November 2009, n° 07-45.528)。
- 2人のウェブデザイナーに対する賃金格差について、労働者により遂行される業務に関連する資格のレベルが異なる場合、かかる資格の違いは賃金格差を正当化する理由になりうる (Cass. Soc., 17 March 2010, n° 08-43.089)。
- これに対して、同等のレベルであるが内容が異なる資格は、賃金格差を正当化しない(Cass. soc., 16 December 2008, n° 07-42.107)。

## 2.3 正当化事由 (6/6)

### ■ 幹部(executive)・非幹部(non executives):

- 2015年1月に出された複数の判決の中で、最高裁は、契約又は労働協約に基づくexecutives/non executives の分類の間における待遇の差異は、「正当化されると推定される」と判示した。従って、立証責任は、労働者側に転換されることになる(Cass. soc., 27 January 2015, n° 13-22.179, n° 13-25.437, n° 13-23.818, n° 13-14.773)。
- なお、裁判所は、上記判断の理由として、契約及び労働協約は、労働者により防御権の行使を委任された代表者により交渉・署名されており、労働者は直接投票をすることもできたという事情を挙げた。この判決は、特定のカテゴリーの労働者を除外する労働協約には射程が及ばないと考えられる。
- 雇用契約終了時の補償に関して労働協約が定める待遇の差異は、比較対象がシニア幹部であることによって正当化される(Cass. soc. 24 September 2014, n° 13-15.074)。

### ■ 経済的理由:

- 経済的理由又は一定の労働者に関して生じる制約に関する理由も、労働者間の待遇の差異の理由となり得ることがある。候補者が不足している場合(ECJ 27-10-1993 case 127/92: RJS 1/94 No. 97)、使用者が採用の困難性を立証する事実を主張した場合(Cass. soc., 16 March 2011, n° 09-43.529)、会社の閉鎖を回避するために、使用者が、緊急に、前任者より高い給与で有期雇用のディレクターを採用した場合(Cass. soc., 21 June 2005, n° 02-42.658)などがこれに当たる。
- 一方で、規制当局から課された予算上の制約(Cass. soc., 4 February 2009, n° 07-11.884)又は会社に財務能力が十分でないことは、労働者の状況に関連する正当化事由とはならない(Cass. soc., 28 October 2009, n° 08-40.457)。

## I. 調査目的

## II. ドイツにおける同一労働同一賃金に関する制度・判例

1. 正規・非正規労働者間の不合理な処遇格差を禁止する法制等
2. 裁判例(ドイツ)
3. 裁判例(EU裁判所)

## III. フランスにおける同一労働同一賃金に関する制度・判例

1. 労働者カテゴリーごとの平等取扱い原則の適用
2. 同一労働同一賃金原則

## IV. イギリスにおける同一労働同一賃金に関する制度・判例

# 1. パートタイム労働者にかかる法制度 (1/4)

## 【2000年パートタイム労働者(不利益取扱防止)規則】

- パートタイム労働者は、契約条件に関し、比較可能なフルタイム労働者よりも不利に取り扱われない権利及び使用者の作為又は故意の不作为により不利に取り扱われない権利を有する(5条1項)。
- 雇用上訴審判所は、不利益取扱いの有無の判断にあたり、以下の4点を問題としている(裁判例No.4)。

(1) 問題とされている取扱いはなにか	→労働条件ごとの判断
(2) (1)の取扱いは、比較対象となるフルタイム労働者に比べて不利益か	→比較対象者
(3) 当該不利益取扱いは、パートタイム労働者であることを理由とするものか(5条2項a号)	→不利益取扱いの理由
(4) そうだとした場合、当該不利益取扱いが客観的理由に基づき正当化されるか(5条2項b号)	→客観的理由に基づく正当化

### (1) 労働条件ごとの判断

不利益取扱いは、他の有利取扱いによって埋め合わせすることはできず、“労働条件ごとの判断”がなされる(裁判例No.8)。(注:有期契約被用者とは異なる)

# 1. パートタイム労働者にかかる法制度 (2/4)

## (2) 比較対象者

- (i) 同じ使用者に雇用され、
- (ii) 同種の契約\*1の下で雇用され、
- (iii) 同一又は類似の労働に従事し\*2(資格、技能及び経験において類似のレベルにあることが考慮される)、
- (iv) 同一事業場で労働に従事していること。  
ただし、同一事業所内に(i)～(iii)を満たすものがない場合には、他の事業場で労働に従事する者で(i)～(iii)を満たす者でもよい。

- \*1 2000年パートタイム労働者(不利益取扱防止)規則では、雇用契約に基づき雇用される「被用者」のみならず、請負契約等の他の契約に基づき労働する者も含まれるため、上記の要件が付されている。
- \*2 大部分が同一労働であれば、一部の相違部分が「同一又は類似の労働に従事」という要件充足を阻害するほど重要でない限り、同要件を満たす(裁判例No.8)。85%の労働が同一であり、残り15%の労働は要件充足を阻害するほど重要ではないとして、要件充足性を認めた裁判例あり(裁判例No.9)。

# 1. パートタイム労働者にかかる法制度 (3/4)

## (3) 不利益取扱いの理由

パートタイム労働者であることを理由とするものである必要がある(裁判例No.1)。

パートタイム労働者であることは、複数の理由のうちの一つであっても良いが(裁判例No.18)、「実際かつ主要な理由」である必要がある(裁判例No.10)。

## ■ 比例原則

パートタイム労働者は、比較対象となるフルタイム労働者が受給する利益について、週労働時間の比率に比例する相当分の利益を受ける権利を有する。

たとえば、フルタイム労働者が週5日労働し、1年に25日の有給休暇の権利が与えられている場合、週3日労働するパートタイム労働者は、1年に15日の有給休暇の権利が与えられるべきということとなる。

パートタイム労働者には、不適切な場合を除き、上記比例原則が適用される。

比例的な取扱いが難しい給付の場合、使用者にとって困難をはらんでいる。

実務上、使用者による以下のような対応例がある。

- 社用車の支給 : パートタイム労働者には、より安い自動車を支給する、又は同支給に相当する金銭を代わりに支給する。
- 医療給付 : 掛金は労働時間に比例して算定されるわけではないため、掛金を按分比例して使用者が負担する。(例: 週3日労働のパートタイム労働者については、掛金の3/5を負担し、残余掛金2/5については労働者負担とする。)



# 1. パートタイム労働者にかかる法制度 (4/4)

## (4) 客観的理由に基づく正当化

欧州裁判所の判例上、不利益取扱いが、(i)正当な目的を有し、(ii)当該目的達成のために必要であり、(iii)当該目的達成のための適切な手段である場合には、正当化される(均衡性原則)(裁判例No.37)。

### ■ 裁判例

- Ministry of Justice (formerly Department of Constitutional Affairs) v O'Brien [2013] UKSC 6; [2013] I.C.R. 499 (裁判例No.7) パートタイム裁判官の事案・請求認容  
フルタイム裁判官が受給している年金をパートタイム裁判官が受給できないという不利益取扱いが正当化されるか否かが争われた。  
州の財源の公平な分配、裁判所における良質な人材の確保、裁判所の年金コストを持続可能な限度に保つといった理由は、正当化理由として不十分であると判断された。
- Gibson v Scottish Ambulance Service [2004] WL 3185409 (裁判例No.2)  
救急車のドライバーの事案・請求棄却  
フルタイム労働者の方が、パートタイム労働者より、必要とされる待機時間が短いという不利益取扱いが正当化されるか否かが争われた。  
当該不利益取扱いは、パートタイム労働者であることを理由とするものではなく、当該地域の需要を満たすという理由であったとして、正当化理由があると認められた。

## 2. 有期契約被用者にかかる法制度 (1/3)

### 【2002年有期契約被用者(不利益取扱防止)規則】

- 有期契約従業員は、有期契約被用者は、契約条件に関し、比較可能な無期契約被用者よりも不利に取り扱われない権利及び使用者の作為又は故意の不作为により不利に取り扱われない権利を有する(3条1項(a),(b))。
- 判断すべき点は、パートタイム労働者と同様であり、以下のとおりである。

- |  |            |
|--|------------|
| (1) 問題とされている取扱いはなにか                            | →労働条件ごとの判断 |
| (2) (1)の取扱いは、比較対象となる有期契約被用者に比べて不利益か            | →比較対象者     |
| (3) 当該不利益取扱いは、有期契約被用者であることを理由とするものか(3条3項a号)    |            |
| (4) そうだとした場合、当該不利益取扱いが客観的理由に基づき正当化されるか(3条3項b号) |            |

#### (1) 労働条件ごとの判断及び総体的アプローチ

パートタイム労働者の場合と異なり、使用者は、労働条件ごとの判断か総体的アプローチかを選択することができる。総体的アプローチの場合、トータルで見た場合に、無期契約被用者と比べて不利益でないと言えればよい。

## 2. 有期契約被用者にかかる法制度 (2/3)

### (2) 比較対象者

- (i) 同じ使用者に雇用され、
- (ii) 同一又は類似の労働に従事し(資格及び技能において類似のレベルにあることが考慮される)、
- (iii) 同一事業場で労働に従事していること。ただし、同一事業所内に (i)及び(ii)を満たす者がいない場合には、他の事業場で労働に従事する者で(i)及び(ii)を満たす者でもよい。

### ■ 比例原則

不適切な場合を除き、比例原則が適用される。(パートタイム労働者と同様)

## 2. 有期契約被用者にかかる法制度 (3/3)

### ■ 裁判例ほか

- 同条に基づく裁判例は、契約の更新拒絶/解雇に関するものを除くと、ほとんどなかった。
- ビジネス・イノベーション・技能省(BIS)のガイドラインによると、年金の最初の受給権付与の期間要件や勤続要件が、有期契約被用者の雇用期間よりも長い場合、有期契約被用者を年金の支給対象者から除外することが正当化される。  
ただし、BISはこの不利益是正のため、年金積立金の価値相当額分を、有期契約被用者の給与を増額することを提案している。

## 3. 派遣労働者にかかる法制度 (1/2)

### 【2010年派遣労働者規則】

- 派遣労働者の権利は2つのカテゴリーに分けられる。

#### (1) 派遣初日からの権利

- 集团的福利厚生施設等を利用する権利  
(食堂、カフェ、保育施設、交通サービスの提供など)
- 求人情報にアクセスする権利

#### (2) 連続12週経過後の権利

- 直接雇用された場合に認められるのと同じの基本的労働・雇用条件\* に関する権利

\* 賃金、労働時間、深夜労働、休息時間、休憩、年次有給休暇、一定の母性に関する権利

↓

賃金 = 契約に基づくものかその他のものに基づくかに関わりなく、派遣先の労働者に支払われるものであって、報酬、ボーナス、コミッション、休日手当その他雇用に起因する報酬を含む。ただし、業務上疾病手当、年金等、6条3号に列挙されている給付は除かれている。

## 3. 派遣労働者にかかる法制度 (2/2)

### ■ 比較対象者

- 連続12週経過後の均等条件については、仮想比較対象者でもよく、「派遣左記に同じ職務のために直接採用されたとした場合に認められる基本的労働・雇用条件に関する権利」が認められる。
  - ただし、以下の「比較対象被用者」がいる場合には、その者と同一の基本的労働・雇用条件で良いとされる。
    - (i) 同じ使用者の指揮監督の下に就労し、
    - (ii) 同一又は類似の労働に従事し  
(資格、技能において類似のレベルにあることが考慮される)、
    - (iii) 同一事業場で労働に従事していること、  
ただし、仮に同一事業所内に(i)及び(ii)を満たす者がいない場合には、他の事業場で労働に従事する者で(i)及び(ii)を満たす者でもよい。
- 連続12週経過後の均等条件については、仮想比較対象者でも良い。

- 労働条件ごとの判断なのか総体的アプローチなのかについては、未だ確立した法理はなく、見解が分かれている。

## 4. 雇用形態間による不利益取扱三法の裁判例 まとめ

- 解雇や更新に関する裁判例(添付1:国別リスト(イギリス)におけるグレーアウト部分)を除くと、裁判例が少なく、特に、有期契約被用者規則、派遣労働者規則に基づく裁判例で、雇用形態間の待遇差の正当性に関する裁判例はほとんどない。
- 裁判例が少ない理由については、特に派遣法については施行からまだ十分な年月が経っていないこと等様々な理由が考えられるが、パートタイム労働法及び有期被用者については、仮想比較対象者が認められないなど、厳格な比較対象者が厳格に比較対象者の同一労働性が求められることにより、三法を使用して提訴をすること自体が難しい可能性もある。
- これに対して、男女間の不利益取扱いにかかる2010年平等法及びその前身の1970年同一賃金法においては、厳格な比較対象者が求められておらず、相当な裁判例の積み重ねも存在する。以下、参考までに、男女間の同一労働同一賃金制度について、記載する。

## 5. 男女間での同一労働同一賃金(参考) (1/2)

- 2010年平等法の下では、男女間の不利益取扱いに関する請求には以下の2つの根拠があり得る。
  - (1) 同一賃金原則  
例: 基本給、自動昇給、有給休暇、疾病手当、労働時間、業績連動給付・利益、時間外割増率、非裁量的ボーナス、契約上の現物利益(社有車等)、年金に関する請求
  - (2) 性別による差別禁止原則  
例: 募集条件、昇格、裁量的昇給・ボーナスに関する請求



## 5. 男女間での同一労働同一賃金(参考) (2/2)

### ■ 正当化根拠になり得る要素

- 生産性(裁判例No.30(賞与)、裁判例No.37(賞与))
- 勤続年数(裁判例No.47(昇給))
- 教育訓練
- 労働時間
- 夜間勤務の有無(裁判例No.18(手当))、勤務時間外の呼び出し(裁判例No.19(手当))
- 就業場所の差異(裁判例No.20(賃金))
- 賃金スケール上のグレード・ポイントの差異
- 市場要因(裁判例No.38(賃金))。  
ただし、市場レートの差異が元々男女差を理由としている場合には、当該市場レートを直ちに正当化根拠とすることはできない(裁判例No.32(賞与))
- コスト(裁判例No.16(定年の年齢)、裁判例No.17(人員整理))。  
コストのみでは正当化根拠とならないものの、他の根拠と併せることにより正当化根拠となりうるとされていた。ただし、近時、コストを正当化根拠とすることには厳しい見方が示されている(裁判例No.7(パートタイム法・年金))。

# 別添資料

---

- 【別添①】ドイツ裁判例リスト
- 【別添②】フランス裁判例リスト
- 【別添③】ドイツ・フランスの裁判例リスト

※ドイツ及びフランスの主な裁判例について、正規雇用労働者と非正規雇用労働者の待遇の格差を正当化する事由ごとに類型別に整理したもの

- 【別添④】イギリス裁判例リスト