

同一労働同一賃金に関する主な法制度（日本-EU）

○ 日本では、正社員-非正社員(パート労働者/有期契約労働者)の間の待遇差（賃金差等）については、パートタイム労働法(第8条)・労働契約法(第20条)において、**下記①～③の考慮要素に照らした不合理な待遇差を禁止**。

※ ただし、正社員-非正社員間で、下記①～③の考慮要素に、どのような「違い」があれば、どのような待遇差(賃金差等)が合理/不合理と判断されるのか、従来、詳細解釈を示してきていないことが課題

	(1) 待遇の「違い」の合理性に関する「考慮要素」	(2) 法制度の内容
日本	<p>①職務内容（＝業務内容+責任の程度） ②職務内容・配置の変更範囲 （＝「人材活用の仕組み・運用等」） + ③その他の事情 （※従来、詳細解釈を示しておらず）</p>	<p>①・②(※)が正社員と同じ場合</p> <p>⇒ 同じ待遇が求められる【いわゆる「均等待遇】 （＝正社員より不利な取扱いをしてはならない） （※成果・能力・経験等による賃金差は許容（不利な取扱いに当たらない）） （パートタイム労働法第9条）</p>
	<p>①～③が正社員と違う場合</p> <p>⇒ ①～③を考慮して「不合理」な待遇差は禁止 【いわゆる「均衡待遇】 （※従来、合理/不合理の詳細解釈を示さず ⇒2016年末にガイドライン案を提示） （パートタイム労働法第8条、労働契約法第20条）</p>	
（参考）EU	<p>客観的正当化事由 （具体的には司法判断）</p>	<p>客観的正当化事由がない場合</p> <p>⇒ 正社員(＝フルタイム労働者/常用雇用労働者)よりも不利益な取扱いを受けない（原則禁止）</p>
	<p>客観的正当化事由がある場合</p> <p>⇒ 不利益取扱いが許容される（例外） （EUパートタイム労働指令4条1項、有期労働指令4条1項/ドイツ：パートタイム有期契約労働法4条1項、2項）</p>	