

## 第3編 日本における非正規雇用労働者の 労働条件格差是正のための法規制

### 第1章 非正規雇用労働者の労働条件格差是正の 立法政策の展開

非正規雇用労働者といっても、その法政策的課題は様々である。短時間労働者については、「不利益な労働条件の禁止」・「差別的取扱い禁止」・「均衡考慮」を、有期契約労働者については、「不利益な労働条件の禁止」を、派遣労働者については、「均衡考慮」が挙げられている。これらの制度や概念が、それぞれどのような関係にあり、いかなる構造を持つものかについて、十分な議論がされてきたとはいえないのが現状である<sup>381</sup>。「不利益な労働条件の禁止」・「差別的取扱い禁止」・「均衡考慮」の相互関係について検討するために(第3編4章)、本章では、それぞれの立法の展開について論じることにした。

#### 第1節 均衡考慮の立法政策の展開

日本において正規・非正規雇用労働者間の格差を巡る法的議論が一気に活性化・本格化した時期は1983年以後である。1983年前後に行われた各種実態調

<sup>381</sup>緒方桂子「日本における非正規雇用と均等待遇原則・試論」西谷敏・和田肇・朴洪圭編『日韓比較労働法1 労働法の基本概念』(旬報社、2014年)203頁。

査<sup>382</sup>により明らかにされた短時間労働者の実態の下に、パートタイム労働政策が問われた。

また、名古屋地裁 1983 年 5 月 11 日に提訴された新白砂電気事件<sup>383</sup>は、正規雇用労働者と短時間労働者間の同一価値労働同一賃金原則の成否についての解釈論を活性化させた大きな要因となった<sup>384</sup>。本事件を裁判所に提起した当時には、正規雇用労働者と短時間労働者間の労働条件における均等待遇の原則を定める法としては、わずかに EU 理事会の指令案(1982 年)と 1981 年に国連で採択された IL0156 号条約「男女労働者特に家族的責任を有する労働者の機会均等及び均等待遇に関する条約」と 165 号勧告があるのみであった。勧告は「短時間労働者及び臨時労働者の労働条件は、可能な限度において、フルタイム労働者及び常用労働者の労働条件と同等でなければならない。適切な場合には、短時間労働者及び臨時労働者の権利は、比例により計算することができる」と規定している。しかし、条約の批准は、当時の政治課題でもなく、批准されたとしても条約を国内法としてその実効性を確保しようという問題意識もなかった。この当時の日本には、パートタイム労働をめぐる法律はなく、労働省(現在、厚生労働省)の通達として、労働事務次官通達「パートタイム労働対策要綱の策定について」(1984 年発基第 97 号)、労働省告示「短時間労働者の処遇及び労働条件等について考慮すべき事項に関する指針」(1989 年労働省告示第 39 号)、労働事務次官通達「総合的パートタイム労働対策について」(1989 年発婦第 9 号)などがあるだけであった<sup>385</sup>。

1984 年の労働基準法研究会報告においても「基本的には、我が国の雇用慣行を背景に、パートタイム労働者の労働市場が需要側、供給側双方の要因に基づき通常の労働者のそれとは別に形成され、そこでの労働職の需要関係によりパートタイム労働者の労働条件が決定されていることによるもの」として、「行政的に介入することは適当とは考えられない」という考え方が支配的であった。

<sup>382</sup>パートタイマー実態調査結果は、全労働省労組の『不安定雇用労働者の実態と問題点』、行政管理庁行政監督局編『パートタイマーの現状と問題点』、労働省婦人少年局編『婦人労働の実情』(1982 年版)などを参照。

<sup>383</sup>浅倉むつ子「パートタイム労働と均等待遇原則—新白砂電機事件に関する法的検討・下」労働法律旬報 1387 号(1996 年)38 頁以下;大脇雅子「新白砂電機パート賃金差別事件と労働法—「人として生きる証し」闘い」労働法律旬報 1471・1472 号(2000 年)75 頁以下。

<sup>384</sup>水町勇一郎「非典型雇用を巡る法理論」季刊労働法 171 号(1994 年)115 頁。

<sup>385</sup>大脇・前掲注(383)76 頁。

これに対して当時野党の社会党や公明党からは賃金等の不利益取扱を禁止する法案が提出され、労働省は1989年に大臣告示として「パートタイム労働者の処遇及び労働条件等について考慮すべき事項に関する指針」を制定した。ここでは、賃金等について「労使において、その就業の実態、通常の労働者との均衡等を考慮して定めるように努める」と書かれていた<sup>386</sup>。

その後、1992年、四野党(日本社会党、公明党、社会民主連合、連合参議院)によって「均等待遇の原則と差別是正」を柱とする共同法案提出が行われた。しかし、罰則付きの法律による規制を求めた労働者側の要求に対して、法制化不要という経営者側からの強い反対にあったため、政府案として労働省が提案した法案は、短時間労働者に対する差別是正というより、短時間労働者の雇用管理の改善を中心としたものであった。その政府案が1993年に第126回国会に提出され、同国会において「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」(1993年6月18日法律76号(以下では「旧パートタイム労働法」))が可決成立した<sup>387</sup>。その原案には均等や均衡といった文字はなかったが、国会修正によりパートタイム労働法第3条の事業主の責務に「その就業実態、通常の労働者との均衡等を考慮して」という文言が盛り込まれた<sup>388</sup>。しかし、同条は使用者の努力義務規定を備えるのみであって、短時間労働者の権利の宣言や差別是正の面等において実効性を欠くものであった。

また、2005年の労働契約法研究会報告において、「労働契約においては、雇用形態にかかわらず、その就業の実態に応じた均衡待遇が図られるべきこと」と指摘されていたことを受けて、2007年に成立した労働契約法第3条第2項において「労働契約は、労働者及び使用者が、就業の実態に応じて、均衡を考慮しつつ締結し、又は変更すべきものとする」と国会における修正を経て定められた。しかし、その法的効果については不明である<sup>389</sup>。

そして、2008年2月、厚生労働省は、労働者派遣制度の在り方の根幹に関わる問題について幅広く議論するために、「今後の労働者派遣制度の在り方に関す

<sup>386</sup> 濱口・前掲注(1)38頁。

<sup>387</sup> パートタイム労働法の成立経緯については、大脇雅子「パートタイム労働法の概要と問題点」季刊労働法170号(1994年)7頁。

<sup>388</sup> 濱口・前掲注(1)38頁以下。

<sup>389</sup> 濱口・前掲注(1)38頁以下。

る研究会<sup>390</sup>」設置し、2008年7月28日に報告書が取りまとめられた。この報告書を受け、労働政策審議会職安定分科会労働力需給制度部会で議論が行われ、2008年9月24日に建議<sup>391</sup>がなされた。そして、2008年11月、派遣法改正案<sup>392</sup>に「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かかる一般の賃金水準その他の事情を考慮しつつ、その雇用する派遣労働者の職務の内容、職務の成果、意欲、能力又は経験等を勘案し、その賃金を決定するように努めなければならない」と規定したものを、国会に提出した。

その頃、2008年秋の経済危機、いわゆるリーマン・ショックの影響を受け、製造業を中心に派遣労働者を対象に大量の派遣切りが強行され、派遣労働者数の多くが雇用を失われ<sup>393</sup>、労働契約の終了とともに住居も失うなど雇用と生活の基盤を同時に失うなど社会問題化する中、正規雇用労働者と非正規雇用労働者の二極化構造の解消が、労働政策上の大きな課題となった。このリーマン・ショックを契機に、さらに、派遣労働者の保護と事業規制を強化する方向での法改正の必要性が高まり、労働者派遣制度の根本的な見直しが行われた。そのために、労働者派遣制度の在り方の根幹に関わる問題について幅広く議論が行われた「今後の労働者派遣制度の在り方に関する研究会報告書」をたたき台として、労働政策審議会職安定分科会労働力需給制度部会で議論が行われた。その労働政策審議会で審議がなされている間に、政権交替により、衆議院解散にともない派遣法の一部を改正する法律案は廃案となった。

2009年10月には、厚生労働大臣より労働政策審議会に対し、今後の労働者派遣制度のあり方について諮問がなされ、2009年12月28日に労働政策審議会から答申が示された。そこでは、いわゆる派遣切り問題、及びその中で顕在化した登録型派遣や製造業務派遣の問題点を踏まえ、廃案となった2008年の派遣

<sup>390</sup> 今後の労働者派遣制度の在り方に関する研究会「今後の労働者派遣制度の在り方に関する研究会報告書」（2008年7月28日）。同報告書には、日雇派遣の禁止の検討や、マージン率等の情報の提供、グループ企業内派遣の制限等、今回の改正で実現した内容が多く盛り込まれた。

<sup>391</sup> 日雇派遣を原則として禁止し、例外とする業務のみポジティブリスト化して認めること、グループ企業内派遣の割合を8割以下とすることなど、研究会の報告書の内容をさらに具体化した内容が盛り込まれた。

<sup>392</sup> 主な内容は、30日以内の日雇派遣の原則禁止、グループ企業内派遣の8割規制、一定の有期雇用労働者の常用雇用化の努力義務化、マージン率等の情報提供義務化等である。

<sup>393</sup> その結果、派遣労働者は2008年に146万人にまで増大した。総務省「労働力調査（詳細集計）」によると、被用者全体の2.8%、非正規労働者の中で8.3%を数えるに至る。その後のリーマン・ショックに端を発した派遣切り等の影響から減少したものの、2011年でも92万人と、被用者全体の1.9%、非正規労働者の中で5.3%を占めている。

法案を提出することが適当とされた。

しかし、2010年4月、その後の参議院選で与党が大敗したため、当時野党であった自民党と公明党の要求を容れた案に修正された。その改正案では、「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の労働者の賃金水準との均衡を考慮しつつ、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、その賃金を決定するように配慮しなければならない」と規定したものである。この規定は国会修正でもそのまま残って2012年3月28日に第180回通常国会において労働者派遣法の一部改正法が可決・成立し、2012年4月6日に公布(2012年法律第27号)され、2012年10月1日に施行された。

上記のように派遣法は優劣曲折を経て改正されたが、派遣労働者の労働条件格差の是正策としては、派遣法第30条の2に同種労働者との賃金の均衡原則が定められただけである。

そして、2014年1月、「派遣法」は、2012年改正時の附帯決議に基づき、改正の議論がなされている。2012年10月、厚生労働省に「今後の労働者派遣制度の在り方に関する研究会」(以下、「在り方研究会」)が設置され、2013年8月に、同研究会が報告書(以下、「研究会報告書」)<sup>394</sup>を公表した。この報告書を受けて労働政策審議会職業安定分科会労働力需給制度部会(以下、「需給制度部会」)で改正を審議、2014年1月に、報告書(以下、「部会報告書」)<sup>395</sup>がまとめられ、建議された。そして、2014年3月11日、派遣労働者の均衡待遇の確保・キャリアアップの推進の在り方について、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等の一部を改正する法律案が国会に提出された<sup>396</sup>。

例えば、①派遣元事業主と派遣先の双方において、派遣労働者の均衡待遇確保のための取り組みを強化することと、②派遣元事業主に計画的な教育訓練等

<sup>394</sup> 今後の労働者派遣制度の在り方に関する研究会 「今後の労働者派遣制度の在り方に関する研究会報告書」(2013年8月20日)：今後の労働者派遣制度の在り方に関する研究会 「今後の労働者派遣制度の在り方に関する研究会報告書概要」(2013年8月20日)。

<sup>395</sup> 労働政策審議会「労働者派遣制度の改正について(報告書)」(2014年1月29日)。

<sup>396</sup> これは、2012年改正時の附帯決議等を踏まえ、「今後の労働者派遣制度の在り方に関する研究会」(2012年10月17日～2013年8月20日)及び「職業安定分科会労働力需給制度部会」(2013年8月30日～2014年2月27日)で検討されてきたものである。2014年1月29日には労働政策審議会建議「労働者派遣制度の改正について」が出され、2014年2月28日には「法律案要綱」の答申が行われた。

の実施を義務付けること等により、派遣労働者のキャリアアップを推進することである。

まず、①では、正規雇用と非正規雇用の待遇格差の是正について、均等待遇、均衡待遇という考え方が用いられる。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、均衡待遇はバランスを考慮するものである。しかし、何を以て均衡が取れているのか(例えば、賃金のバランスが100%対80%だったらいいのかとか)を判断するのは難しい<sup>397</sup>。部会報告書では、賃金や教育訓練、福利厚生施設について均衡待遇を推進することとされた。これに対して、需給制度部会の労働者代表委員からは、諸外国では均等待遇を定める例が多いことから、均衡待遇ではなく均等待遇を原則とすべきとの意見が付された。また、均衡待遇を進めると言っても実効性が乏しいという意見もある<sup>398</sup>。さらに、上述の専門26業務の撤廃との関連では、入口規制である専門26業務を撤廃するのであれば、その代替として均等・均衡待遇がほとんど考慮されていないのはなぜか、との指摘もある<sup>399</sup>。一方、使用者の観点からは、外部労働市場で賃金の決まる派遣社員と内部労働市場で賃金が決まる正社員とでは賃金決定の在り方が異なること、均等処遇に際して職務給を前提としている欧米に対して我が国では職務給を前提としていないこと、均衡待遇に当たり派遣労働者と同様の業務に従事する派遣先の社員を特定することが困難であることから、均衡処遇に関する法令や指針の見直しは必要ないとの見解が示されている<sup>400</sup>。

そして、②については、部会報告書では、派遣元・派遣先双方に派遣労働者のキャリアアップ措置を講じることを求めた。派遣元に対しては、労働者派遣事業の許可・更新要件に「派遣労働者へのキャリア形成支援制度を有すること」を追加することを定め、派遣先に対しては、派遣元の求めに応じて派遣労働者の職務遂行能力等に関する情報を派遣元に提供するように努めるように求めた。

<sup>397</sup>厚生労働省「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年3月29日)。

<sup>398</sup>沼田雅之「「今後の労働者派遣制度の在り方に関する研究会」報告書の評価と課題」労働法律旬報1805号(2013年)11頁；沼田雅之「2012年改正労働者派遣法の概要とその検討」和田ほか編著『労働者派遣と法』(日本評論社、2013年)41頁。

<sup>399</sup>沼田「「今後の労働者派遣制度の在り方に関する研究会」報告書の評価と課題」・前掲注(398)11頁以下；緒方桂子「論点[労働者派遣法の改正案]乱用防止へ監視機関を」(毎日新聞、2013年12月20日)；大橋範雄「ドイツの労働者派遣法」和田ほか編著『労働者派遣と法』(日本評論社、2013年)27頁。

<sup>400</sup>日本経済団体連合会「今後の労働者派遣制度のあり方について」(2013年7月24日)。

なお、派遣労働者の教育訓練については、均等待遇原則の導入の是非に関して提言されていないことが指摘されており、派遣先の協力を求めるだけでは実効性に乏しく、派遣労働者に対する教育訓練が適切に実施されないことに懸念が示されている<sup>401</sup>。他方、派遣労働者はキャリアアップ措置を適切に行う派遣元を選ぶと考えられるため、派遣元はこうした措置に対応せざるを得ないとの見方もある<sup>402</sup>。また、キャリアアップ措置については、派遣労働者と派遣元が派遣先と対等に派遣料金交渉を行うためにも、派遣労働者のスキルを客観的に評価する制度が必要であるとの見解もある<sup>403</sup>。このほか、キャリアアップの具体的な内容が明らかにされていないことも指摘される<sup>404</sup>。

## 第2節 差別的取扱の禁止の立法政策の展開

1993年のパートタイム労働法は、福祉的側面が強く、同法第3条の「均衡」処遇は、努力義務にとどまるものであり、著しい労働条件格差についてのみ公序違反として不法行為(民法第709条)を成立させるに過ぎなかった。しかし2007年改正により、短時間労働者と通常の労働者<sup>405</sup>の間の差別的取扱い禁止規

<sup>401</sup> 沼田「「今後の労働者派遣制度の在り方に関する研究会」報告書の評価と課題」・前掲注(398)12頁。

<sup>402</sup> 家中隆「ゆるる派遣規制どうあるべきか 業務で制限 時代遅れ」(朝日新聞、2013年11月29日)。

<sup>403</sup> 小野昌子「若年層の教育訓練と能力開発を支援し、適正な評価制度を構築する。自らのやる気を引き出す“気づき”の場の提供も重要です」人材ビジネス28号(2013年)12頁～14頁。

<sup>404</sup> 日本弁護士連合会「「今後の労働者派遣制度の在り方に関する研究会報告書」に対する意見書」(2013年11月21日)2頁。

<sup>405</sup> パートタイム労働法で、「通常の労働者」とは、当該業務に従事する者の中に期間の定めのない労働契約を締結している労働者(いわゆる正規雇用労働者)がいる場合は、そのいわゆる正規雇用労働者をいい、当該業務に従事する者の中にいわゆる正規雇用労働者がいない場合については、反復更新されることによって期間の定めのない労働契約と同視することが社会的通念上相当と認められる期間の定めのある労働契約を締結している者(例えば、フルタイム労働者)のみと解される。「いわゆる正規雇用労働者」については、「社会通念に従い、当該労働者の雇用形態、賃金体系等(例えば、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るものであるか、賃金の主たる部分の支給形態、賞与、退職金、定期的な昇給又は昇格の有無)を総合的に勘案して判断する」ものである。そして、「フルタイム労働者」については、「当該業務に恒常的に従事する1週間の最長の所定労働時間が、正規雇用労働者でない者を指し、一時的な業務のために臨時的に採用されるような者は含まない」とされている。平成19

定や通常の労働者との「均衡待遇」が新たに導入されるなど、法律の性格そのものが変更され、労働者保護の側面がより強化された<sup>406</sup>。「均衡」理念の下に置かれた同法第9条の「差別禁止」は、著しいものを客観的な理由なく不利益に取扱うことを禁止するものであり、著しいものを著しく取扱うという「均等」の概念の現れである<sup>407</sup>。

上記の変化の背景をみると、1996年、【事件3-1】丸子警報器事件判決<sup>408</sup>を契機として、正規雇用労働者と非正規雇用労働者の労働条件格差を法的にどう取り扱うべきかという問題が注目を集め、政府も日本における均等待遇をどうすべきかという観点から法的ルールの整備を検討するようになり、1997年から1998年にかけて、女性少年問題審議会においてパートタイム労働指針の見直しに向けた検討が行われた。そして、2003年、厚生労働省に「パートタイム労働研究会」が設置され、そこで、パートタイム労働の均等待遇に向けたルールが検討された。

同研究会<sup>409</sup>では、まず、パート等の多様な働き方が拡大していく中で、その雇用保障・処遇を「働きに見合ったもの」にしていくことが、処遇の公平性を高め、能力の発揮を促すために、また、労働市場のバランスを確保していくためにも必要であるとする。そのうえで、職務に賃金がリンクしている分野が多いヨーロッパでは仕事と同じであれば、個人の属性や働きぶりによって賃金格差の生まれる余地が少ないという点で、同一価値労働同一賃金原則の前提条件が満たされているといえるが、日本においては、外形的に同じ仕事をしていても、年齢、勤続年数、扶養家族、残業・配転などの拘束性、職務遂行能力、成果などの違いによって、処遇が大きく異なりうることは正規雇用労働者とパートの間だけではなく、正規雇用労働者同士においてもしばしばみられるところであり、日本においてヨーロッパ的な意味での「同一価値労働同一賃金」が公

---

年10月1日付け基発第1001016号、職発第1001002号、能発第1001001号、雇発第1001002号「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律の施行について」第1の3(3)。

<sup>406</sup>【資料10】短時間労働者の待遇格差の是正措置参照。

<sup>407</sup>川田知子「パートタイム労働法解説」西谷敏・野田進・和田肇編『新基本法コンメンタール労働基準法・労働契約法』（日本評論社、2012年）498頁。

<sup>408</sup>長野地裁上田支部判決平成8.3.15労働判例690号32頁（第3篇第2章参照）。

<sup>409</sup>厚生労働省労働政策審議会雇用均等分科会報告「今後のパートタイム労働対策の方向について」（2003年3月18日）。

序となっているとは言いがたいとまとめた<sup>110</sup>。そこで、日本における格差是正制度のあり方は日本の実態にあった日本型均衡処遇ルールが妥当だとしてうえで、法制の内容については「均等待遇原則タイプ」<sup>111</sup>と「均衡配慮義務タイプ」<sup>112</sup>の二つの方向を示した。

同研究会の報告を受けて、2002年から2003年にかけて、議論した労働政策審議会雇用均等分科会での取りまとめ段階で、労働側は、均等待遇原則の法制化要求を、使用者側は、短時間労働者についての公正な処遇の考え方は企業の人事処遇管理に深甚な影響を及ぼすものなので、これを一律に法律で規制しようとする事について反対の意見であった。結局、2003年3月にまとめられた建議では、「通常の労働者との均衡を考慮した処遇の考え方を指針に示す」こととされ、法改正は行わず、パートタイム労働指針が改正されることで終わった。

しかし、正規雇用労働者と短時間労働者の格差問題、就職氷河期に正規雇用労働者として採用されなかった若年者や子育てなどのために一旦離職した女性に対する再チャレンジ支援問題が注目を集める中で、パートタイム労働政策を強化するよう求める政治的な強い要請により、パートタイム労働法改正の検討が再び行われた。まず、2006年第164回通常国会で行われた男女雇用機会均等法改正の審議で、厚生労働委員会において、「短時間労働者が意欲を持ってその有する能力を十分発揮できるようにするため、正規雇用労働者との均衡処遇に関する法制化を進めること」を内容とする附帯決議が採択された。一方、2006年7月に閣議決定された「経済財政運営と構造改革に関する基本方針2006」にも、「パート労働者への社会保険の適用拡大や均衡処遇の推進等の問題に対処するための法的整備等や均衡ある能力開発等の取組みを進め、正規雇用労働者と短時間労働者間の均衡処遇を目指す」ことが盛り込まれた。

これらを受けて、2006年7月20日から厚生労働省の労働政策審議会雇用均等分科会での法改正の議論の中で、使用者側は、「就業実態が多様な短時間労働

<sup>110</sup>厚生労働省労働政策審議会雇用均等分科会報告・前掲注(409)参照。

<sup>111</sup>「均等待遇原則タイプ」とは、同原則に反する賃金等の取り決めについて私法的に無効とするものであるから、合理的理由がないとされれば、私法的に重大な効果が及ぶことになる。これを回避するため、企業自ずから雇用管理の改善を積極的に行う効果をもたらす制度である。

<sup>112</sup>「均衡配慮義務タイプ」とは、格差について一定の合理性があるとされた場合も含め、短時間労働者の処遇の改善という政策目的に照らして必要な配慮を企業に法的義務として求めるものである。

者を就業実態に合わない形で一律に取扱って規制強化することは、むしろ柔軟な働き方を阻害することになりかねない」として法改正に反対した。また、公益委員によって示された報告案についても、実務的な対応が本当に可能なのかどうか、最後まで反対意見を繰り返したが、政治的要請もあって、使用者側の実務的な懸念に十分配慮しながら施行されることが確認されたため、ようやく建議がまとめられ、2006年12月26日、「今後のパートタイム労働対策について」と題する労働政策審議会建議が厚生労働大臣宛になされ、この建議を踏まえて2007年2月13日に「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律の一部を改正する法律案」が第166回通常国会に提出され、同国会において「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」（平成19年法律72号）が可決成立した<sup>113</sup>。同法は、通常の労働者と同視すべきパートタイム労働者について差別的取扱いを禁止するとともに、同視できないものについては、均衡待遇実現の努力義務を定めるという仕組みを有している。

2007年のパートタイム労働法が改正される際、3年後の見直しが設けられていた。民主党は、2009年総選挙公約(Manifesto2009)で、「性別、正規・非正規にかかわらず、同じ職場で同じ仕事をしている人とは同じ賃金を得られる均等待遇を実現する」との公約を挙げていた。ここでは、性差別と正規・非正規格差問題の双方を対象として同一労働同一賃金と均等待遇の実現を図ることが挙げられている。これに基づいて、厚生労働者は、2011年2月に「今後のパートタイム労働対策に関する研究会」を設置し、積み残しになっている議論について議論を開始した。その背景には、2010年6月に決定した新成長戦略において、「同一価値労働同一賃金に向けた均等・均衡待遇の推進に取り組む」と明記され、対応が必要となっていたこともある<sup>114</sup>。ここでは、性差別問題が対象から抜け落ち、正規・非正規格差問題への対処について挙げられている。同研究会では、諸外国のパート対策、労使団体からのヒアリングを経て委員の間で白熱した議論が行われ、2011年9月15日、「今後のパートタイム労働対策に関する研究会報告書」を取りまとめた。同報告書は、明確な方向性を示すというより

---

<sup>113</sup>改正の経緯及び背景については、和田肇「パート労働法改正の意義と今後の課題」季刊労働法220号(2008年)65頁以下；陳浩展「労働側から見た改正パートタイム労働法の評価と問題点」季刊労働法220号(2008年)76頁；松井博志「改正パートタイム労働法の意義と課題」季刊労働法220号(2008年)84頁を参照。

<sup>114</sup>濱口・前掲注(1)41頁。

も様々な意見を列記するものとなっている。例えば、「通常の労働者との待遇の異同」、「待遇に関する納得性の向上」、「教育訓練」、「パートタイム労働法の実効性の確保」などの事項について、考えられる選択肢を幅広く整理している。特に、「通常の労働者との待遇の異同」については、①旧パートタイム労働法第8条の3要件の在り方(「職務の内容が同一であること」のみで良いか、「人材活用の仕組み、運用等が同一であること」の要件のみでよいか、あるいは、すべての事業主に対し、一律に3要件を適用していることが問題ではないか等)と、短時間労働者であることを理由とする合理的な理由のない不利益取扱いを禁止する法制を採る可能性、②フルタイム有期契約労働者に対するパートタイム労働法の適用対象の拡大可能性、③均等待遇の対象とならない短時間労働者の待遇を改善するために、事業主が自主的に短時間労働者の雇用管理の改善等を計画的に進めること(いわゆる、積極的改善措置の取り組み)の必要性、④職務評価の実施の方向性(事業主が、その雇用管理の在り方や短時間労働者のニーズ等の実状に合わせて、職務評価制度を導入し、労使間で職務評価のプロセス及び結果を共有し、これを踏まえ通常の労働者と短時間労働者との間の待遇について議論を進めること方法)などの選択肢を示した。

2012年6月21日の労働政策審議会雇用均等分科会は、「今後のパートタイム労働対策について(報告)」において、「有期契約労働法制の動向を念頭に、パートタイム労働法第9条について、3要件から無期労働契約要件を削除するとともに、職務の内容、人材活用の仕組み、その他の事情を考慮して不合理な相違は認められないとする法制をとることが適当である」とした。

この報告を受け、最近、改正に差別的取扱い禁止の対象となる通常の労働者と同視すべき短時間労働者について、事業主と期間の定めのない労働契約を締結しているものとの要件が削除されることになる。

### 第3節 不合理な労働条件の立法政策の展開

有期契約労働者にも派遣労働者にも適用される条文として、労働契約法第3条第2項に均衡考慮の原則が定められている。同条同項は、幅広く様々な雇用形態や就業上の地位について妥当する「均衡」の理念を一般的に定めたものである<sup>115</sup>。しかし、同条同項は、労働法上の諸問題の解釈や立法政策に際して考慮されるべき基本的な規定であることは間違いないが、非正規雇用労働者等に対して均衡に反する処遇を争う場合には、さらに不法行為、権利濫用の禁止、信義則など一般条項の解釈に照らして、違法性を争わなければならない理想的規定と解されている<sup>116</sup>。

こうした中、2009年の総選挙で政権を獲得した民主党は、マニフェストとして、この非正規労働者の待遇格差問題について、「性別、正規・非正規にかかわらず、同じ職場で同じ仕事をしている人は同じ賃金を得られる均等待遇を実現する」ことを挙げた<sup>117</sup>。これを受けて厚生労働省は、厚生労働省労働基準局の委嘱の下に設置され、この新成長戦略以前から開始される2009年2月23日から2010年8月24日に至るまで18回の会議を通じて有期契約労働の在り方について広く検討・議論し、有期契約労働研究会(座長：鎌田耕一東洋大学教授)の「有期契約労働研究会報告書」<sup>118</sup>を2010年9月10日付けで公表した。報告書では、まず、正規雇用労働者に比して有期契約労働者であることを理由とする不利益取扱の禁止を掲げるEUのような規制をわが国で導入することの可否について論じ、これについて、日本における賃金が諸外国のように職務ごとに決定される職務給体系とはなっていないため、何をもって正規雇用労働者と比較するのか、何が合理的理由がない不利益取扱いに当たるかの判断を行うことが難しい等と評価された。他方、パートタイム労働法の枠組み<sup>119</sup>を参考に、有

<sup>115</sup> 浅倉むつ子「日本の賃金差別禁止法制と紛争解決システムへの改正提案」浅倉むつ子・森ます美編著『同一価値労働同一賃金原則の実施システム』有斐閣(2010年)307頁。

<sup>116</sup> 菅野・前掲注(118)74頁以下。

<sup>117</sup> 阿部未央「不合理な労働条件の禁止-正規・非正規労働者間の待遇格差」ジュリスト1448号(2012年)58頁。

<sup>118</sup> 有期契約労働研究会「有期労働契約研究会報告書」労働法律旬報1735・1736号(2011年)111頁。

<sup>119</sup> 旧パートタイム労働法第8条から第11条が念頭に置かれていると推測される。

期契約労働者と正規雇用労働者との均衡待遇を図る方策は、多様な有期契約労働者を対象とすることができるとともに、努力義務等による行政指導等によるほか、妥当な労働条件に向けた当事者の創意工夫を促すなどの事情に即した対応を可能とする一方、パート労働法の仕組みや、2007年の同法改正法附則7条<sup>420</sup>に基づく検討の動向に留意しつつ、引き続き十分に検討していく必要性が指摘されている。

さらに、2010年10月からは、労働者代表、使用者代表、学者の公益代表の3者構成による第82回労働政策審議会労働条件分科会<sup>421</sup>で有期契約労働に関する施策について議論が開始され、1年以上にわたる計17回の議論を経て、2011年12月26日に建議「有期契約労働の在り方について」が公労使の全会一致によりまとめられた。その際、有期契約労働者と正規雇用労働者との均等待遇に限らず、一般的に労働契約においては、雇用形態に関わらず、その就業の実態に応じた均等待遇が図られるべきことを明らかにすることが適当とした<sup>422</sup>。そして、その建議では、期間の定めを理由とする不合理な処遇の解消について法整備を行うことが提言されたが、有期契約労働は、合理的な理由がない場合(例外理由に該当しない場合)には締結できないような仕組みとすることについては、例外業務の範囲をめぐる紛争多発の懸念や雇用機会の減少の懸念等を踏まえ、措置を講ずべきとの結論には至らなかった。他方、並行して議論されてきた「今後のパートタイム労働対策に関する研究会」<sup>423</sup>や「雇用形態による均等待遇についての研究会」<sup>424</sup>では、EU諸国の法制度を参考に具体的な検討が行われてきた。

その後、労働政策審議会は、それを反映させた「労働契約法の一部を改正する法律案」が立案され、2012年3月23日に第180回通常国会に提出された。労働契約法改正法案は、2012年8月3日、衆議院、参議院の賛成多数で原案どおり可決・成立され、2012年8月10日公布(2013年4月1日から施行)された。

<sup>420</sup>同条の文言は、「政府は、この法律の施行後三年を経過した場合において、この法律による改正後の…「同法」の規定の施行の状況を勘案し、必要があると認めるときは、当該規定について検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする」。

<sup>421</sup>分科会長：岩村正彦東京大学教授。

<sup>422</sup>中内哲「有期労働契約に対する法規制の今後—有期労働契約研究会報告書を読んで—」季刊労働法 231号(2010年)11頁。

<sup>423</sup>厚生労働省「今後のパートタイム労働対策に関する研究会報告書」(2011年9月)座長：今野浩一郎学習院大学教授。

<sup>424</sup>(独)労働政策研究・研修機構「雇用形態による均等待遇についての研究会報告書」(2003年)。

その後、2014年2月14日、厚生労働省は、短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律の一部を改正する法律案(以下「パートタイム労働法改正案」)を第186回国会に提出し、同年4月16日に成立した(2015年4月1日施行)。これにより、パートタイム労働法にも労働契約法第20条と同様の規定が設けられることとなった。

## 第2章 非正規雇用労働者の労働条件格差是正 に関わる主な判例

以下では、正規雇用労働者と非正規雇用労働者間の待遇格差をめぐる議論が深まる中、パートタイム労働法改正及び労働契約法の制定と労働者派遣法改正に大きな影響を下した裁判例である【事件3-1】丸子警報器事件(肯定)、【事件3-2】日本郵便逋送(臨時社員・損害賠償)事件(否定)、【事件3-3】京都市女性協会事件(否定)、【事件3-4】ニヤクコーポレーション事件(肯定)の概要及び判旨を第1節で紹介し、第2節では、判例を検討する。

### 第1節 雇用形態を理由とする労働条件格差是正に関わる 主な判例の概要と判旨

#### 【事件3-1】丸子警報器事件<sup>425</sup> (肯定)

(事案の概要)

原告Xら(28名)は、自動車用警報器等の製造販売を業とするYにおいて、2ヶ月の期間の定めのある雇用契約の反復更新により4年ないし25年間にわたって勤務してきた女性臨時職員である。Xらは、女性正規雇用労働者と同じ組立ラインに配置され、女性正規雇用労働者と同様の仕事に従事していた。勤務時間及び勤務日数も正規雇用労働者と同じである(但し、1日の所定労働時間は正規雇用労働者より15分短くその分は残業扱いとされている)。

Yの正規雇用労働者の賃金はいわゆる年功賃金体系の月給性であったが、臨

<sup>425</sup>長野地裁上田支部判決平成8.3.15労働判例690号32頁。本事件は、東京高裁において、臨時社員の賃金体系を正規雇用労働者のように月給制に変更し、月給制について特別増額是正すること、賞与を正規雇用労働者と同じ計算式で支給するなどの内容で平成11年11月29日に和解が成立した。

時社員の賃金は勤続年数3年未満、3年以上10年未満、10年以上の3段階に分かれる日給額をもとに計算されており、正規雇用労働者と臨時社員との賃金格差は勤続年数が長くなるほど大きくなった。例えば、女性正規雇用労働者の33.7%に過ぎなかった。

Xらは、Yが正規雇用労働者との間にこのような賃金格差を設けたのは、①男女差別(労働基準法3条違反)、②社会的身分による差別(労働基準法3条違反)、及び、③同一価値労働同一賃金の原則という公序良俗に反する不当な賃金差別を受けたとして、損害賠償を求める訴えを提起した。本判決は、①及び②の主張を斥けたうえで、③の主張について次のように判示した。

(判旨)X<sub>1</sub>からX<sub>26</sub>の請求を一部認容。X<sub>27</sub>からX<sub>28</sub>の請求を棄却。

「同一価値労働同一賃金の原則についてこれを明言する実定法の規定は未だ存在しない…それは、これまでのわが国の多くの企業においては、年功序列による賃金体系を基本とし、さらに職歴による賃金の加算や、扶養家族手当の支給などさまざまな制度を設けてきたのであって、同一価値労働に単純に同一賃金を支給してきたわけではないし、…労働価値が同一であるか否かを客観性をもって評価判定することは、人の労働というものの性質上著しい困難」である。したがって、「同一価値労働同一賃金の原則は、不合理な賃金格差を是正するための一つの指導理念とはなり得ても、これに反する賃金格差が直ちに違法となるという意味での公序とみなすことはできないと言わなければならない。…同一価値労働同一賃金の原則は、労働関係を一般的に規律する法規範として存在すると考えることはできないけれども、賃金格差が現に存在しその違法性が争われているときは、その違法性の判断にあたり、この原則の理念が考慮されないで良いというわけでは決してない。けだし、労働基準法三条、四条のような差別禁止規定は、直接的には社会的身分や性による差別を禁止しているものではあるが、その根底には、およそ人はその労働に対し等しく報われなければならないという均等待遇の理念が存在していると解される。それは言わば、人格の価値を平等と見る市民法の不偏的な原則と考えるべきものである。…したがって、同一価値労働同一賃金の原則の基礎にある均等待遇の理念は、賃金格

差の違法性判断において、一つの重要な判断要素として考慮されるべきものであって、その理念に反する賃金格差は、使用者に許された裁量の範囲を逸脱したものとして、公序良俗違反の違法を招来する場合があると言うべきである」。

「Xら臨時社員の提供する労働内容は、その外形面においても、Yへの帰属意識という内面においても、Yの女性正規雇用労働者と全く同一であると言える」。にもかかわらず、「Xらを臨時社員として採用したままこれを固定化し、…女性正規雇用労働者との顕著な賃金格差を維持拡大しつつ長期間の雇用を継続したことは、前述した同一価値労働同一賃金の原則の根底にある均等待遇の理念に違反する格差であり、単に妥当性を欠くというにとどまらず公序良俗違反として違法となるものと言うべきである」。

「もっとも、均等待遇の理念も抽象的なものであって、均等に扱うための前提となる諸要素の判断に幅がある以上は、その幅の範囲内における待遇の差に使用者側の裁量も認めざるを得ないところである。したがって、本件においても、Xら臨時社員と女性正規雇用労働者の賃金格差がすべて違法となるというものではない。前提要素として最も重要な労働内容が同一であること、一定期間以上勤務した臨時社員については年功という要素も正規雇用労働者と同様に考慮すべきであること、その他本件に現れた一切の事情に加え、Yにおいて同一価値労働同一賃金の原則が公序ではないということのほか賃金格差を正当化する事情を何ら主張立証していないことも考慮すれば、Xらの賃金が、同じ勤続年数の女性正規雇用労働者の八割以下となるときは、許容される賃金格差の範囲を明らかに越え、その限度においてYの裁量が公序良俗違反として違法となると判断すべきである」。

### 【事件 3-2】日本郵便遞送(臨時社員・損害賠償)事件<sup>426</sup>(否定)

(事案の概要)

Xらは、Yとの間で雇用期間を3ヶ月とする労働契約を締結し、4年ないし8年にわたり契約更新をされてきた期間臨時社員である。Xらの賃金は、正規雇

<sup>426</sup>大阪地判平成14.5.22労働判例830号22頁。

用労働者の賃金が月給性であるのに対して日給月給性であった。また、所定労働時間は、正規雇用労働者が1日8時間であるのに対し、1日7時間15分であった。Yは、期間臨時社員の一形態である臨時社員運転士が、正規雇用労働者たる本務者に比して、賃金その他の労働条件面で同社にとって有利なこともあって、臨時社員を多用してきた。

Yにおける郵便物の取集業務の内容は、本務者も臨時社員運転士も基本的に同じであり、本務者は原則として既定便というあらかじめ定められた便にしか乗務しないのに対して、臨時社員運転士は、臨時便を中心に乗務していたが、ときには、本務者と同じローテーションに組み込まれて乗務することもあり、臨時社員運転士の労働が本務者のそれに比して軽度ということではなかった。

Xらは、正規雇用労働者と同一の労働をしているにもかかわらず、Yが、Xらに正規雇用労働者と同一の賃金を支払わないのは、同一労働同一賃金の原則に反し公序良俗違反であり、不法行為に該当するとして、正規雇用労働者との賃金差額相当額の損害金の支払を求めた。

#### (判旨) 請求棄却

「Xらが主張する同一労働同一賃金の原則が一般的な法規範として存在しているとはいいがたい。すなわち、賃金など労働者の労働条件については、労働基準法などによる規制があるものの、これらの法規に反しない限りは、当事者間の合意によって定まるものである。我が国の多くの企業においては、賃金は、年功序列による賃金体系を基本として、企業によってその内容は異なるものの、学歴、年齢、勤続年数、職能資格、業務内容、責任、成果、扶養家族等々の様々な要素により定められてきた。労働の価値が同一か否かは、職種が異なる場合はもちろん、同様の職種においても、雇用形態が異なれば、これを客観的に判断することは困難であるうえ、賃金が労働の対価であるといっても、必ずしも一定の賃金支払期間だけの労働の量に応じてこれが支払われるものではなく、年齢、学歴、勤続年数、企業貢献度、勤労意欲を期待する企業側の思惑などが考慮され、純粹に労働の価値のみによって決定されるものではない。このように、長期雇用制度の下では、労働者に対する将来の期待を含めて年功型賃金体

系がとられてきたのであり、年功によって賃金の増加が保障される一方でそれに相応しい資質の向上が期待され、かつ、将来の管理者的立場に立つことも期待されるとともに、他方で、これに対応したサービスや責任が求められ、研鑽努力も要求され、配転、降級、降格等の負担も負うことになる。これに対して、期間雇用労働者の賃金は、それが原則的には短期的な需要に基づくものであるから、そのときどきの労働市場の相場によって定まるという傾向をもち、将来に対する期待がないから、一般に年功的考慮はされず、賃金制度には、長期雇用の労働者と差違が設けられるのが通常である。そこで、長期雇用労働者と短期雇用労働者とは、雇用形態が異なり、かつ賃金制度も異なることになるが、これを必ずしも不合理ということとはできない」。

「これらから、Xらが主張する同一労働同一賃金の原則が一般的な法規範として存在しているとはいいがたいのであって、一般に、期間雇用の臨時従業員について、これを正規雇用労働者と異なる賃金体系によって雇用することは、正規雇用労働者と同様の労働を求める場合であっても、契約の自由の範疇であり、何ら違法ではないといわなければならない」と判示した。

### 【事案 3-3】京都市女性協会事件<sup>427</sup> (否定)

#### (事案の概要)

Xは、公益財団法人Yとの間で嘱託職員として雇用契約を締結し(1994年2月1日から2000年3月末日まで(以下、「当初雇用期間」)、及び2004年4月1日から2007年3月末日まで(以下、「本件雇用期間」))、Yの相談業務に従事していた。Xは、自らの労働は「Yの一般職員の労働と同一であり、Yは、2004年4月から2007年3月までの間、Xに対して、Xを一般職員としてYの給与規定及び退職金支給規定に当てはめた賃金よりも低い嘱託職員の賃金を支給したことは憲法13条及び14条、労働基準法3条及び4条、同一価値労働同一賃金の原則並びに民法90条に違反する。」と主張し、一般職員としてのYの給与規

<sup>427</sup>大阪高判平成21.7.16労働判例1001号77頁：京都地判平成20.7.9労働判例973号52頁、最高裁平成22.2.5確定。

定及び退職手当支給規定に当てはめた賃金と実際に受領した差額相当の損害を被ったとして、Yに対して不法行為に基づき請求した。

一審では、①本件賃金処遇は憲法13条、14条に直接反するとはいえない。②嘱託職員という地位は労働基準法第3条にいう「社会的身分」に当たらず、本件賃金処遇が労働基準法第3条に反するとはいえない。③本件賃金処遇が女性であることを理由とする差別的取扱いとはいえず、間接差別であるとも認められず、労働基準法第4条違反とはいえない。④ILO100号条約、国際人権規約、女子差別撤廃条約等は自動執行力を有するとはいえず、本件賃金処遇が同一価値労働同一賃金の原則もしくは公序に反するとはいえないとしてXの請求を棄却したため、Xが控訴。

(判旨)

均衡の理念について、「法律関係(パートタイム労働法、労働契約法)とその背景を総合すると…憲法第14条及び労基法の基底には、正規雇用労働者と非正規雇用労働者との間における賃金が、同一価値労働にも関わらず、均衡を著しく欠くほどの低額である場合には、改善が図られなければならないとの理念があると考えられる。したがって、非正規雇用労働者が提供する労働が、正規雇用労働者との比較において同一価値労働であることが認められるにも関わらず、当該事業所における慣行や就業の実態を考慮しても許容できないほど著しい賃金格差が生じている場合には、均衡の理念に基づく公序違反として不法行為が成立する余地があると解される。そこで上記の見地から本件をみると、本件で不法行為が成立するには、①Xの労働が、一般職員との比較において同一価値労働であると認められること、②Yにおける慣行や就業の実態を考慮しても許容できないほど著しい賃金格差が生じていることが必要であると考えられる。」

Xの労働と一般職員の労働との比較について、「相談業務について比較対照すべき一般職員はいない。…Xが実際担当していた職務と一般職員の職務とを比較対照しなければならない。Xは、相談業務の質が低いものではなかったと主張しており、前記認定のとおり、Y専務理事も、相談業務の質が一般職員の業務内容と比べ低いとは全く考えていなかったと述べているところである。し

かし、そこでいうところの相談業務の質や一般業務の質というものの意味内容は明らかではなく、主観的、感覚的な感想又は観測にとどまっている。…相談室担当の嘱託職員の職務は、相談業務に特化しており、他の部署への人事異動は考えられておらず、その在職期間についても比較的短期で、實際上、相談業務の開始から2007年度までの間に6名が退職していることが認められる。このような点からみて、Yは、相談業務の特質に応じて、それを、Yの業務全体に通暁した基幹職への成長が期待されている一般職員ではなく、比較的短期間、在職することが予定され、相談という専門的で特殊な職能に適応した嘱託職員を採用して割り振り、担当させていたとみるべきである。それが使用者の判断として合理性を欠くとは認めがたいし、その状況に照らすと相談業務を担当する嘱託職員の労働が一般職員の労働と同一価値であるとまで認めることはできない。…Xの職掌が相談業務及びこれに関連する業務に限定され、比較対照すべき一般職員が見当たらないうえに、年齢等の採用条件が一般職員とは異なっており、…これらの点を総合すると、Xの労働が一般職員の労働と比較して、同一又は同一価値であると認めることができない。」

賃金格差について、「Xの労働が一般職員の労働と比較して、同一又は同一価値と認めるには足りない以上、均衡の理念に基づく公序違反として不法行為は成立しない。Xは、Xの労働が、一般職員の労働と比較して、同一又は同一価値と認めることはできない場合であっても、その労働価値の差異に比べて、なお賃金格差が著しいことを理由に、その賃金格差を設けたことが不法行為に該当する旨を主張していると解することができる。しかし、Xは、2004年3月、Cからの嘱託職員勧誘に応じて、基本賃金月額14万2000円、期間1年間などの労働条件の説明を受けたうえYに就職し、その後も毎年、ほぼ同条件の嘱託職員雇用契約に応じていることが認められ、これらの労働契約については契約自由の原則が妥当するところである。短時間労働者法においても「通常の労働者と同視すべき短時間労働者」においても、「通常の労働者と同視すべき短時間労働者」については同一価値労働同一賃金の原則を法定しているが、それ以外の短時間労働者については努力義務としている点に照らせば、同一価値労働と認められるに至らない場合においても、契約自由の原則を排除して、賃金の格差があれば、直ちに賃上げを求めることができる権利については、実定法上の

根拠を認めがたいというべきであり、したがって、賃金に格差ある場合に常に公序違反と扱い、不法行為に該当すると断定することもできない」。

### 【事案 3-4】ニヤクコーポレーション事件<sup>428</sup>(肯定)

#### (事案の概要)

X は、石油製品等の運送事業等を営む Y 社に、2004 年 10 月 15 日から 2005 年 4 月 14 日まで、及び 2005 年 10 月 1 日から 2006 年 3 月 31 日まで、それぞれ 6 カ月の有期労働契約により期間社員として雇用された。また、2006 年 4 月 1 日からは 1 年の有期労働契約により準社員として雇用され、同契約を 6 回更新して 2013 年 3 月 31 日まで雇用されていた。

X の職務内容は、Y 社の貨物自動車の運転手として、正社員の職務と同じであった。Y 社の正社員の 1 日の所定労働時間は 8 時間、勤務日数は年 258 日であったのに対し、準社員である X のそれらは 1 日 7 時間、年 291 日であった(但し、2012 年 7 月 1 日以降は 8 時間に統一された)。

Y 社の正社員就業規則には、正社員について転勤・出向を命ずることがある旨の規定があり、準社員就業規則には、準社員に転勤・出向を命ずることはないと定められていた。実際に準社員には転勤・出向した者はいなかった。しかし、正社員の転勤・出向も数がなく、2002 年以降は、転勤・出向はなかった。正社員と準社員とは、チーフ、グループ長、運行管理者、運行管理補助者への任命の点で 2008 年 4 月 1 日までは差はなかったが、同日以降、Y 社の方針で、準社員がチーフ、グループ長、運行管理者になっている場合には速やかに解任することとされた。もっとも、2012 年 3 月の時点で、運行管理補助者に任命されていた準社員が大分事務所に 3 名いた。正社員ドライバーの中には、事務職

<sup>428</sup>労働判例「ニヤクコーポレーション(パートタイム労働法八条違反)事件・大分地裁判決(平 25.12.10)」労働法律旬報 1810 号(2014 年)52 頁以下。本件は、被告が控訴し福岡高裁で審理が続く。平成 23 年 4 月には、大分労働局長がパート労働法 8 条に違反するため、賃金の決定その他の処遇について速やかに改善することを指導、平成 23 年 11 月には、紛争調整委員会が大分労働局長の指導と同様の調停案の受諾を勧告、平成 24 年 8 月には、労働審判でパート労働法 8 条違反、不法行為を認めるなどの経過を経ており、高裁での審理の行方が注目される。

に職系転換して主任、事業所長または課長に任命された者がいるが、その人数は非常に少なかった。

X は、職務内容が正社員と同じであるにもかかわらず、準社員であることを理由として処遇(賞与、休日賃金、退職金)に差があるのは、パートタイム労働法第 8 条第 1 項に違反すると主張し、2011 年 2 月 24 日、大分労働局長に紛争解決の援助を求め、同局長は同年 4 月 26 日、Y 社に指導を行った。X は、同年 11 月 7 日、パートタイム労働法第 22 条に基づいて調停の申請を行い、大分紛争調整委員会は、2012 年 1 月 24 日、調停案受諾の勧告をしたが、Y 社はこれを受諾しなかった。X は、同年 5 月 1 日、大分地裁に労働審判を申し立てた。同年 8 月 2 日、労働審判が行われたが、Y 社が異議を申し立てたため、本件訴訟に移行した。

Y 社は、2012 年 7 月 1 日、準社員就業規則等を変更し、準社員の所定労働時間、勤務日数を正社員と同じ 1 日 8 時間、年 258 日とした。X 以外の準社員は、この変更された就業規則等に則り、新たな雇用契約書に署名押印したが、X は新たな雇用契約書には署名押印しなかった。

Y 社は、2013 年 3 月 23 日、X に対し、同月 31 日をもって労働契約を終了し、契約の更新をしないことを通知した。その通知書には、更新しない理由として、X が本件訴訟において様々な点において事実と異なる主張をしていること、Y 社の従業員を本件訴訟に多数巻き込んでいることが記載されていた。

X は、2013 年 3 月 27 日、Y 社に対し、旧パートタイム労働法第 8 条第 1 項違反の有無と正社員と同一の待遇を受ける雇用契約上の地位確認及び不法行為に基づく損害賠償と、労働契約法第 20 条違反にもあたるとして不法行為損害賠償等を求めている。

(判旨) 請求一部認容。

2012 年 7 月 1 日に行われた準社員就業規則等の変更は、労働者に周知され、内容も、賃金の減少なく所定労働時間や勤務日数を正社員と統一するなど、合理的と認められるため、X と Y 社間の労働契約の内容は、同日以降、変更後の準社員就業規則に定めるところによるべきものと認められる。したがって、同

日以降、Xは、短時間労働者に該当しなくなり、旧パートタイム労働法第8条第1項違反の有無は、2012年6月30日までについて検討されるべきものと解される。

XとY社間の労働契約の実情に鑑みると、XとY社間の労働契約は、反復して更新されることによって期間の定めのない労働契約と同視することが社会通念上相当と認められる(旧パートタイム労働法第8条2項)。そして、Xは、職務の内容が通常の労働者と同一の短時間労働者であって、期間の定めのない労働契約を締結しているもののうち、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(旧同条1項)に該当したものと認められる。

正社員と準社員であるXとの間で、賞与額が大幅に異なる点(年間55万円超と15万円との差額約40万円)、週休日の日数が異なる点(同じ日数を勤務したときの休日割増賃金の支給の有無)、退職金の支給の有無が異なる点は、短時間労働者であることを理由とした差別的取扱いとして、旧パートタイム労働法第8条第1項に違反するものと認められる。

旧パートタイム労働法第8条第1項は、差別的取扱いの禁止を定めているものであり、同項に基づいて正社員と同一の待遇を受ける労働契約上の地位確認を求めることはできない。2009年4月から2012年6月までの賞与の差額、休日割増分の差額等については、不法行為に基づく損害賠償請求が認められる。

労働契約法第20条は、その違反が不法行為を構成すると解されるが、その施行日は2013年4月1日であるから、同日後の不法行為及び損害の成否が検討されるべきである。

Xは、2012年7月1日以降の賃金の差額を算出するにあたり、準社員と正社員の年間賞与額の差を主張するが、2013年4月1日以降の賞与については、支給の査定が行われていないから、Xは、Y社に対して賞与を求める権利はなく、損害が生じているとは認められない。

## 第2節 雇用形態を理由とする労働条件格差是正に関わる 主な判例の検討

正規雇用労働者と非正規雇用労働者との間の賃金格差の違法性が問題となった裁判例として、労働内容が同一であるにもかかわらず顕著な賃金格差があることを違法として救済を肯定したもの(【事件3-1】丸子警報器事件<sup>429</sup>)、労働内容が同じであっても雇用形態が異なる場合に賃金格差は契約自由の範疇の問題であるとして救済を否定したもの(【事件3-2】日本郵便通送(臨時社員・損害賠償)事件<sup>430</sup>)、同一価値労働であるにもかかわらず賃金が相応の基準に達していないことが明らかである場合には違法となりうるとの一般論を示しつつ、職務内容が同一でないとして救済を否定したもの(【事件3-3】京都市女性協会事件<sup>431</sup>)、賞与額などの支給の有無が異なる点は、短時間労働者であることを理由とした差別的取扱いとして、旧パートタイム労働法第8条第1項に違反するものとして肯定したもの(【事件3-4】ニヤクコーポレーション事件(肯定))のがある。

まず、【事件3-1】丸子警報器事件は、「同一価値労働同一賃金の原則が、労働関係を規律する一般的な法規範性として存在しているとは認めることはできない」と同一価値労働同一賃金原則の法規範性を否定しつつ、同原則の基礎にある「均等待遇の理念」が格差の違法性の重要な要素となると述べた。その上で、「その外形面においても、Yへの帰属意識<sup>432</sup>という内面においても、Yの女性正規雇用労働者と全く同一」の一定期間以上勤務した臨時社員に対して正規雇用労働者となる途を用意せず、また正規雇用労働者に準じた年功序列制の賃金体系も設けないまま「女性正規雇用労働者との顕著な賃金格差を維持拡大しつつ長期間の雇用を継続したことは、前述した同一価値労働同一賃金原則の根底にある均等待遇の理念に違反する格差であり、単に妥当性を欠くというに

<sup>429</sup>長野地裁上田支部判決平成8.3.15労働判例690号32頁。

<sup>430</sup>大阪地判平成14.5.22労働判例830号22頁。

<sup>431</sup>京都地判平成20.7.9労働判例973号52頁、大阪高判平成21.7.16労働判例1001号77頁、最高裁平成22.2.5確定。

<sup>432</sup>判決は帰属意識を同一労働の評価基準としているが、これに対し、そのような基準は抽象的であるので評価者の主観に左右されることがあり、労働の構成要素に労働者の内的意識・心情を含んでいるのは適切ではないという見解がある(石井保雄「女性臨時社員と同正規雇用労働者の賃金格差が咽頭待遇理念に反する場合」季刊労働法181号(1997年)181頁)。

とどまらず公序良俗違反として違法となる」と判断した。さらに、本判決は、格差の違法性に関する諸要素の判断に幅がある以上は、その幅の範囲内における待遇の差に使用者の裁量を認めざるを得ないとして正規雇用労働者と臨時社員との間に生じた格差のうち、正規雇用労働者の8割以下となる場合は公序良俗違反として違法とする。

本判決は、同一価値労働同一賃金原則の法規範性を否定しながらも、格差是正の救済を否定するわけではなく、労働基準法第3条・4条の趣旨(均等待遇の理念)にその根拠を求めつつ、その理念の抽象性ゆえに使用者に一定の幅の裁量を認めた部分的救済を肯定した<sup>433</sup>。このように、「同一価値労働同一賃金原則」と「均等待遇原則」の区別は、【事件3-1】丸子警報器事件を契機に初めて明らかになった(それまでは、均等待遇原則と同一価値労働同一賃金原則は格別区別されずに議論されてきたといえる)<sup>434</sup>。

本判決の影響を受け、労働の量・質・拘束度に応じて「均衡のとれた」待遇を要求する均衡処遇説などの比例的な救済を許容する議論が出されるようになった<sup>435</sup>。

また、本判決を批判する立場から、同一価値労働同一賃金原則は国際社会が認める法原則であり、日本でもILO100号条約を批准したときから、この原則の遵守は当然の法的要請として理解されるべきであり、同原則の「同一労働」とは、狭い職務の概念としてではなく、実態に即したより広い概念として把握すべきことであり、生活給及び年齢給も同原則の「同一労働」の範囲内において許容され得るものであると解釈すべきであると主張した。また、合理的な理由があれば同一労働に対して同一賃金を支払わなくても公序違反にならないし、年齢給や生活給の反公序評価を免れるためにも、「同一価値労働同一賃金原則」自体の公序性を否定する必要はないとして「同一価値労働同一賃金原則」の性格を解釈し、日本においても同原則の公序性を認めるべきとした見解を表した

<sup>433</sup>水町勇一郎「正規雇用労働者とパートタイムの賃金格差の違法性—丸子警報器事件—私論」ジュリスト1094号(1996年)99頁；水町勇一郎「同一労働同一賃金は幻想か？」鶴光太郎・樋口美雄・水町勇一郎編著『非正規雇用改革』日本評論社(2011年)277頁。

<sup>434</sup>人権保障に係わる同一価値労働同一賃金原則は、性別や人種など特定の差別禁止事由を問う原則であり、当事者の合意により決定することが可能な雇用形態の違い理由とする賃金の差別取扱いも規制できる一般的な原則とは解されず、同原則の公序性を否定した本判決は妥当であるとした見解もある(野田・前掲注(137)47頁以下；菅野・諏訪・前掲注(3)131頁以下)。

<sup>435</sup>土田・前掲注(136)543頁。

【事案 3-2】日本郵便通送(臨時社員・損害賠償)は、【事件 3-1】丸子警報器事件の判示内容と同じく、同一労働同一賃金原則は実定法上の法規範として存在しているとはいえず、雇用形態の違いによる賃金格差は、契約自由の範疇に属する問題であり、違法とはいえないとして救済を否定しているが、形式論にすぎると言わざるを得ない。しかし、臨時社員と正規雇用労働者の賃金格差に関連する本事件のように判断する判例が多いという<sup>437</sup>。本事件は、臨時社員の不利益を認めて(臨時社員は、予定されたスケジュールに基づいて車両を運行していないため、正規雇用労働者よりも、むしろ業務が過重であると判断)、正規雇用労働者のみに支給される洗車手当、宿泊手当などが臨時社員に支給されていなかった事実に関連して、Y から納得できる理由が示されていないとしながらも、原告の請求を棄却している。合理的な差別を禁止する法制の存否に応じて、判断の結果が異なることを示す事例であると思われる。

【事案 3-3】京都市女性協会事件は、2007 年のパートタイム労働法が改正された以後出された判決として、【事件 3-1】丸子警報器事件の判断枠組みと旧パートタイム労働法第 8 条(差別的取り扱いの禁止)に沿って又は拘束され影響を受けながら判断したものである。

均衡の理念について、パートタイム労働法及び労働契約法が制定された背景を総合すると、「憲法第 14 条及び労基法の基底には、正規雇用労働者と非正規雇用労働者との間における賃金が、同一価値労働にも関わらず、均衡を著しく欠くほどの低額である場合には、改善が図られなければならないとの理念がある」と示したのは、【事件 3-1】丸子警報器事件の「労働基準法第 3 条、4 条のような差別禁止規…の根底には、およそ人はその労働に対し等しく報われなければならないという、均等待遇の理念が存在していると解される」という理念に即したものである。

そして、【事件 3-1】丸子警報器事件では、「前提要素として最も重要な労働内容が同一であること、一定期間以上勤務した臨時社員については年功という要素も正規雇用労働者と同様に考慮すべきであること、その他本件に現れた一

<sup>436</sup> 浅倉むつ子「丸子警報器事件判決・批判」法律時報 68 巻 9 号(1996 年)78 頁；浅倉むつ子「パートタイム労働と均等待遇原則(下)」労働法律旬報 1387 号(1996 年)38 頁。

<sup>437</sup> 大内伸哉『最新中庸判例 200(労働法)』(弘文堂、2009 年)75 頁。

切の事情に加え、被告において同一(価値)労働同一賃金の原則が公序でないといふことのほか賃金格差を正当化する事情を何ら主張立証していないことも考慮すれば、原告らの賃金が、同じ勤務年数の女性正規雇用労働者の8割以下となるときは、許容される賃金格差の範囲を明らかに越え、その限度において被告の裁量が公序良俗違反として違法となると判断すべき」であるから、本判決では、「非正規雇用労働者が提供する労働が、正規雇用労働者との比較において同一価値労働であることが認められるにも関わらず、当該事業所における慣行や就業の実態を考慮しても許容できないほど著しい賃金格差が生じている場合には、均衡の理念に基づく公序違反として不法行為が成立する余地がある」と示した。しかし、結果的に、賃金格差の違法性を否定した。例えば、「正規雇用労働者と非正規雇用労働者の労働が同一であるにもかかわらず、著しい賃金格差が生じている場合には、均衡の理念に基づく公序良俗違反として不法行為が成立する余地があるものの…旧パートタイム労働法第8条は通常の労働者と同視すべき短時間労働者については均等待遇原則を、具体的に規定するものの、それ以外のパートに対しては努力義務をおいているに過ぎず旧パートタイム労働法第9条(均衡考慮)…比較対照すべき一般職員が見あたらない上、…同一又は同一価値の労働とは認められない」として、均衡の理念に「著しい低額の賃金」要件を加えて不法行為該当性を限定し、また、旧パートタイム労働法第8条と旧パートタイム労働法第9条の違反も否定し、しかも、旧パートタイム労働法第9条の努力義務という法的性格を強調している。

このように、法改正がなされたにもかかわらず、パート労働法の趣旨である「働きと貢献に応じた公正な処遇」という考え方がほとんど判旨に反映されていないのは問題である<sup>438</sup>。また、旧パートタイム労働法第8条の厳格な要件は、本来の意味での同一(価値)労働の判断基準にならないにもかかわらず、初めて具体的に実定化したものである「同一労働同一賃金の原則」が反映されていなかったことにも問題である。

上記らの事件は、通常の労働者と短時間労働者との差別的取扱いを禁止する旧パートタイム労働法第8条第1項の施行前の事件であり、同法が禁止する差別的取扱いにあたるかについて判断したのはこれまでなかった。

<sup>438</sup> 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年)51頁。

これに対し、【事案 3-4】ニヤクコーポレーション事件は、旧パートタイム労働法第 8 条第 1 項違反性を具体的に判断した初めての裁判例であり、結論としても同規定を適用して救済を肯定した点でその意味がある。本事件は、X の労働契約は反復更新されることにより、期間の定めのない労働契約と同視されるものと認められるとし、職務の内容や人材活用の仕組みも同一と認められることから、通常の労働者と同視すべき短時間労働者(旧パートタイム労働法第 8 条 1 項)に該当するとしている。その上で、正社雇用労働者と準社員である X と Y の間で、賞与額が大幅に異なる点、週休日の日数が異なる点、退職金の支給の有無が異なる点は、短時間労働者であることを理由として賃金の決定その他の処遇は旧パートタイム労働法第 8 条 1 項に違反する差別的取扱いに当たり<sup>439</sup>、不法行為に基づく損害賠償請求が認められると判示している。また、本事件では、事件の途中で所定労働時間を短時間労働者からフルタイムに改める準社員就業規則及び準社員賃金規程が変更され、短時間労働者でなくなった。そのためパートタイム労働法の適用はなく、有期契約労働者への不合理な労働条件の禁止(労働契約法第 20 条違反性)が問題になるなど、パートタイム労働法以外にも波及する課題を含んでいる。

正規雇用労働者と非正規雇用労働者間の賃金格差が公序違反(または不法行為)になるかをめぐって、救済を肯定する見解と、救済を否定する見解に分かれていたが、旧パートタイム労働法第 8 条による救済まで否定しようとする見解はない。

厚生労働省は、旧パートタイム労働法第 8 条について、職務内容の同一性については個々の作業まで完全に一致していることを求めるのではなく、中核的業務を抽出して実質的に判断すること、人事異動等の有無・範囲の同一性についても完全な一致ではなく実質的な同一性を客観的な事情・実態を考慮して判断することなどを示した施行通達<sup>440</sup>を発出している。学説上は、この通達の紹介以上に同規定の射程を詳論したものはない<sup>441</sup>。

<sup>439</sup>実際に、賞与額(準社員が年間 15 万円であるのに対し、正社員は 55 万～58 万円と 40 万円以上の差がある)、週休日(準社員は年間 6 日であるのに対し正社員は同 39 日)、退職金(準社員には退職金がない)の差異があった。

<sup>440</sup>厚生労働省「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律の一部を改正する法律の施行について」(平成 19 年 10 月 1 日雇児発第 1001002 号)。

<sup>441</sup>菅野和夫『労働法(第十版)』有斐閣(2012 年)246 頁以下。

## 第3章 非正規雇用労働者の労働条件に対する法規制

### 第1節 均衡考慮

均衡考慮とは、労働契約の締結や変更にあたって、仕事の内容や労働時間などが異なることを前提にし、その違いの中で均衡を取り、処遇を決定するというものである。特に、短時間労働者については、仕事の内容や労働時間等は正規雇用労働者とほとんど変わらないにもかかわらず、待遇の面では、雇用形態が短時間労働者であるという理由のみで、正規雇用に比べ低い処遇しか与えられない傾向にある。

そこで、労働契約法第3条第2項は、労働契約の締結当事者である労働者と使用者が、労働契約を締結したり、変更したりする場合には、就業の実態に応じて、均衡を考慮すべきものという「均衡考慮の原則」を明らかにしている。

このことは、パートタイム労働法第10条ないし第12条(旧パートタイム労働法第9条ないし第11条)と、派遣法第30条の2に規定された「均衡待遇のルール」にも通じる。この際、差別を超えた大きな取扱いの違いのないように扱うとする概念であるため取扱いについて使用者に一定の裁量が認められる<sup>142</sup>。

---

<sup>142</sup>労働問題リサーチセンター『雇用平等法制の比較法的研究:正規雇用労働者と非正規雇用労働者との間の賃金格差問題に関する法的分析』(労働問題リサーチセンター・日本ILO協会、2008年)54頁。

## 第1款 パートタイム労働法における均衡考慮<sup>443</sup>

### 第1項 賃金(改正パートタイム労働法第10条)

改正パートタイム労働法第10条(旧同法9条に該当)は、同法第9条(差別的取扱いの禁止)の対象となる「通常の労働者と同視すべき短時間労働者」以外の短時間労働者を対象とする。その際、短時間労働者の就業の実態に応じ、通常の労働者と職務が異なる短時間労働者と、職務は同じであるが人材活用の仕組み、運用等は異なる短時間労働者が対象となる。そして、その短時間労働者の賃金の決定については、①通常の労働者との均衡をとれた待遇になるよう、事業主が措置を講ずべきこととしている。これは、短時間労働者が勤続年数を重ねてもほとんど賃金に反映されないことや昇給が最低賃金の改定に応じて決定されるなど、働きや貢献<sup>444</sup>とは関係のない要素で賃金が決定されることが多いことから、②職務の内容、職務の成果、意欲、能力又は経験等に応じて賃金を決定するよう努めることとしたものである。③現行同条における賃金は、職務遂行に関連する賃金に限定される。

上記①の「通常の労働者との均衡を考慮しつつ」とは<sup>445</sup>、職務の内容、職務の成果等を勘案して賃金を決定するという措置を講ずる際に、通常の労働者の賃金の決定方法との均衡を考慮しながら勘案する事項を決定するよう求めるも

<sup>443</sup>本論文では、2014年4月23日に公布された「パートタイム労働法の一部を改正する法律」によるものを基準にする(平成26年法律第27号:2015年4月1日施行)。但し、従来の判例の判旨に引用する際に、旧パートタイム労働法を利用する場合もある。

<sup>444</sup>短時間労働者と通常の労働者との働き・貢献を、3つの要素(「職務の内容」、「職務の内容及び配置の変更の範囲(有無を含む)」、「労働契約期間の定めの有無」)をもとに、4パターン(①職務の内容及び長期にわたる職務の内容及び配置の変更の範囲が通常の労働者と同じであり、労働契約期間の定めがない、②職務の内容及び短期的な職務の内容及び配置の変更の範囲が通常の労働者と同じ(①を除く)、③職務の内容が通常の労働者と同じ(①及び②を除く)、④職務の内容が通常の労働者と異なる)に区分した上で、それに応じて事業主に措置を課すという仕組みが採用されている。その対象となる待遇については、「働き・貢献に関する評価を反映させることができるもの」という考え方を基本に置き、①のパターンに該当する場合を除いて、職務の内容に関連する待遇を措置の対象としている。①のパターンについては、働き・貢献のみならず、企業にとっての位置づけが通常の労働者とまったく同じなので、福利厚生等、長期の雇用を前提とした通常の労働者に対して実施する待遇まで含めて措置の対象としている。厚生労働省雇用均等・児童家庭局短時間・住宅労働課長高崎真一『コンメンタールパートタイム労働法』(労働調査会、2008)193頁以下。

<sup>445</sup>厚生労働省雇用均等・児童家庭局短時間・住宅労働課長高崎真一・前掲注(444)235頁以下。

のである。この場合の「通常の労働者」とは、短時間労働者にとって職務の内容が同一である通常の労働者だけでなく、職務の内容が異なる通常の労働者との均衡も考慮することを指す。例えば、事業所の中に職務の内容が異なる通常の労働者と同一の通常の労働者がいる場合には、まず職務の内容が同一の通常の労働者との間での均衡を考慮することとなる。具体的には、通常の労働者の賃金決定に当たっての勘案要素を踏まえ、例えば、職務の内容が同一の通常の労働者の賃金については経験に応じて上昇する決定方法となっているならば、短時間労働者についても経験を考慮して賃金決定を行うこととすることが考えられる。この場合、職務が異なる通常の労働者との関係での「均衡」については、当該通常の労働者の賃金決定に当たっての考慮要素を、短時間労働者の賃金決定に際して勘案するものとしてさらに追加できるのであればそのようにすることが望ましいが、職務の内容が同一の者との間で共通の要素が考慮されている場合は、職務が異なる者との間での均衡を考慮した結果、考慮要素に具体的に反映されていなくても措置を講じたこととなる。なぜならば、この「通常の労働者との均衡を考慮しつつ」という規定は、何らかの要素を勘案するという現行同条第1項の措置を講ずるに当たっては通常の労働者の賃金決定に際して勘案している要素を踏まえるべきである旨の一般的な考え方を示したもので、通常の労働者が事業所において何パターンも存在するからといって、勘案する要素を増やすよう求めることを想定したものではないためである。

他方、事業所の中に職務の内容が異なる通常の労働者しかいない場合には、当然、その者の賃金決定に当たって勘案している要素を踏まえ、短時間労働者についての考慮要素を決定することとなる。この場合は、均衡を考慮した結果、短時間労働者については適当な要素がなかったので勘案しない、ということとなると、現行同条第1項の措置を講じたこととはならない。なお、法の適用要件上は、職務の内容が異なる場合であっても、実は業務の内容が同じで責任の程度が異なるのみであるとか、業務の内容が一部異なるのみであるといったときは、職務の内容に一定の共通性があると考えられるため、その共通の部分の評価とそれに応じた待遇について、勘案する要素を合わせていくということが望ましい。

上記②の「職務の内容、職務の成果、意欲、能力又は経験等<sup>416</sup>を勘案し」における要素のうち、賃金の決定にあたりどの要素を用いるかは各企業の判断に委ねられているが、同法第14条(事業主が講ずる措置の内容等の説明)に基づく説明を求められることを念頭に、どの要素によることとしたのか、また、その要素をどのように勘案しているのかについて合理的な説明ができるものとされるべきである。具体的に、「職務の内容、職務の成果、意欲、能力又は経験等」を勘案した措置の例としては、職務の内容、職務の成果、意欲、能力又は経験等を踏まえた、④賃金水準の見直し、⑤昇給・昇格制度や成績等の考課制度の整備、⑥職務手当、役職手当、成果手当の支給等が考えられる。例えば、職務の内容を勘案する場合、責任の重さや業務の困難度で賃金等級に差を設けることなどが考えられる。すなわち、複数の職務がある事業所において、単にそれぞれの職務ごとの賃金の決定がなされているだけでは、職務の内容を具体的に勘案しているとはいえず、同条の措置を講じたことにはならない。ここで留意すべきことは、同条の趣旨が、この措置の結果として短時間労働者の集団の中で職務を細分化させ、賃金の差を生じさせることにあるわけではなく、職務の内容、職務の成果等を適切に賃金に反映し、これまではその待遇の決定に際して重視されてこなかった働き・貢献を評価することによって、結果として通常の労働者の待遇との均衡を図っていくことにあることである。

上記③の「賃金(通勤手当、退職手当その他の厚生労働省令で定めるものを除く)の対象となるのは<sup>417</sup>、基本給、賞与金、役付手当等の勤務手当及び精皆勤手当など職務の内容と密接に関連して支払われる賃金(以下「職務関連賃金」)である。施行規則第3条に定められている通勤手当、退職手当、家族手当、住宅手当、別居手当、子女教育手当その他名称の如何を問わず職務と関連性が希薄な賃金については、同条の対象とならない。賃金として支払われるものには様々なものがあるが、短時間労働者が職務を遂行するに当たっての働き・貢献を評価するという同条の措置がなじむものと、そうでないものがあるため、職務との関連性が強いものに限って、同条の措置の対象としているのである。

なお、各種の手当について、同条の措置の対象となるかどうかを判断するに当たっては、名称のみならず、支払い方法、支払い基準なども併せて見る必要

<sup>416</sup>「経験等」の「等」としては、例えば、勤続年数が考えられる。

<sup>417</sup>厚生労働省雇用均等・児童家庭局短時間・住宅労働課長高崎真一・前掲注(444)237頁以下。

がある。例えば、「家族手当」という名称であっても、家族の有無にかかわらず、一律に支払われる基準となっているような場合については、職務関連賃金の一部となっている可能性がある。

## 第2項 教育訓練(改正パートタイム労働法第11条)

改正パートタイム労働法第11条(旧同法10条に該当)は、職務内容同一短時間労働者(通常の労働者と同視すべき短時間労働者を除く)に対する、通常の労働者が従事する職務の遂行に必要な能力を与えるための教育訓練(同条第1項)と、それ以外の教育訓練(同条第2項)に分けて講じられている。

①同条第1項は、職務内容同一短時間労働者が、既に当該教育訓練により得られる能力を有している場合を除き、事業主は当該短時間労働者に対しても教育訓練を実施しなければならないものとする(実施義務)。事業主がその実施を外部の教育訓練機関等に委託している場合も同様である。これは、短時間労働者の職務の内容が通常の労働者と同じである場合は、短時間労働者に対しても職務の遂行に必要な能力を身につけさせるための教育訓練を実施することは当然であることを背景とする。

②同条第2項は、通常の労働者と同視すべき短時間労働者を除くすべての短時間労働者を対象として、同条第1項の規定に加えて、職務の遂行に必要な教育訓練以外の教育訓練についても、通常の労働者との均衡を考慮しつつ、職務の内容、職務の成果、意欲、能力及び経験等に応じて、短時間労働者に対して実施する「努力義務」を事業主に課している。同法第11条第2項においては「職務の内容、職務の成果、意欲、能力及び経験等に応じて」と規定されており、同法第10条の「職務の内容、職務の成果、意欲、能力又は経験を勘案し」という規定ぶりとは異なっている。これは、同法第10条は、労働契約関係において必ず存在する待遇である賃金の決定にかかる措置であり、少なくとも例示されるいずれかの要素を「勘案する」という具体的な措置を設けて努めるべきこととしている一方、同法第11条2項の措置の対象となっている教育訓練は、実施するかどうか自体が事業主の裁量によるという前提のもとで、事業主はその人

事戦略上必要と考える人材、能力等の発掘・開発を行う観点から、短時間労働者の職務の内容、職務の成果、意欲、能力及び経験等に応じて教育訓練を実施することとなる旨を規定したものである

労働力人口が減少する中で日本経済の活力を維持するためには、短時間労働者がその有する能力を有効に発揮することが重要であることは言うまでもない。しかしながら、現実には、短時間労働者がキャリアアップするための企業内での教育訓練の機会が乏しく、通常の労働者との待遇の格差の原因ともなっている。企業内における中長期的な人材育成システムからは外れがちである短時間労働者についても、その職務の内容、職務の成果等に応じた教育訓練を行い、活用を図ることは、企業にもメリットがある<sup>148</sup>。短時間労働者に対する積極的な教育訓練の実施を求める現行同条第2項は、こうした社会的背景の下に制定されたものである。

同条の「教育訓練」とは、事業主が、その雇用する短時間労働者に対して、その労働者の職務の遂行の過程以外において、現在及び将来の職務の遂行に必要な能力を付与するために行うものをいう。主なものとしては職務の遂行に関連する知識、技術、技能を付与するものが考えられ、事業主が直接実施するもののほか、外部の教育訓練機関等に委託して行うものも含まれる。職務の遂行の過程内で行われるもの(いわゆるOJT)については、明確な訓練目標が立てられ、担当者が定められている等計画性を有するもののみが該当し、単に見よう見まねの訓練や個々の業務指示は含まれない。

「当該通常の労働者が従事する職務の遂行に必要な能力を付与するためのもの」というのは、同条第1項の対象となる教育訓練として、通常の労働者が従事する職務の遂行に必要な能力を付与するために実施される教育訓練を規定しているものである。

同条第1項の対象となる教育訓練は、短時間労働者に対して実施しないことに合理的な理由がないと考えられることから、その実施義務を事業主に課すこととしたものであるが、その実施が必要とされない場合は実施義務を課す合理性がないことから、そのような場合を個別に厚生労働省令で定めて除外している。

<sup>148</sup>厚生労働省雇用均等・児童家庭局短時間・住宅労働課長高崎真一・前掲注(444)244頁以下。

「既に当該職務に必要な能力を有している場合」とは、短時間労働者が以前同業他社に勤務し、当該教育訓練と同様の内容の教育訓練を受講している場合など、職務の遂行に必要な知識や技術を身につけている場合を指す。

なお、同条第1項の規定は、他の法律において、教育訓練等を受講することが義務づけられている場合についてまで、その義務を免除する趣旨ではない。

職務の内容が通常の労働者と異なる短時間労働者に対しては、その職務の遂行に必要な能力を付与するための教育訓練が、同条第1項に基づいて義務づけられるわけではない。しかしながら、そのような種類の教育訓練については、適切に実施されなければ職務がきちんと遂行できないと考えられることから、事業主は、同条第2項に定める措置として実施することが強く望まれる。

しかしながら、短時間労働者の中には、時間の制約があって短時間の就業を選択している者も少なからずいることから、その実施に当たっては、勤務時間帯など短時間労働者側の事情も考慮して実施する必要がある。例えば、勤務時間外や、遠隔地で実施する教育訓練のような、短時間労働者が実質的に受講できないようなものについては、形式的に短時間労働者をその実施対象とするだけでは実施義務を果たしたことはならない。そのような場合は、短時間労働者がその教育訓練を受講すれば平均的に身に付けられる知識、技能等と同様の内容を習得できる教育訓練を、短時間労働者が受講できるような形で別途提供する必要がある。

なお、事業主が同条第1項の対象となる教育訓練を実施したにもかかわらず短時間労働者が受講を欠席・拒否等した場合は、上記のように短時間労働者が実質的に受講できないようなものとなっていない限り、事業主が同条第1項の措置を履行していないこととはならない。

上記②の「通常の労働者との均衡を考慮しつつ」とは、同法第10条の場合と同様に、通常の労働者に対して実施する教育訓練との均衡を考慮しながら、短時間労働者に対しても実施するよう求めるものである。この場合の「通常の労働者」とは、短時間労働者にとって職務の内容が同一である通常の労働者だけでなく、職務の内容が異なる通常の労働者との均衡も考慮することを指す。例えば、通常の労働者に対しては、社内における一定のキャリアを有する希望者に限って、職種転換のためのキャリアアップ訓練を受講させることとしている

場合、それとの均衡を考慮すると、その対象者の要件と同等の能力を有する短時間労働者も対象とすることが望ましいと考えられる。また、幹部候補となる能力・意欲のある者に限って海外留学させているような場合に、短時間労働者を対象とすることまでは求められないと考えられるが、これも、均衡を考慮した結果であるといえる。通常の労働者との均衡を考慮した結果、実施内容やカリキュラム等が異なることもあり得るのである。

上記で述べたように、同法第11条第1項により、通常の労働者と職務が同じ短時間労働者に対する、職務遂行に必要な能力を付与する教育訓練の実施率<sup>449</sup>は、通常の労働者に対する実施率よりも低くなっている。また、同法第11条第2項により、短時間労働者が従事する職務に必要な教育訓練は事業所で一定程度実施されているが、キャリア形成のための教育訓練は、必ずしも十分に行われていない。これは、短時間労働者のキャリア・ラダー(現在の仕事に固定されることなく条件の良い仕事へ移行が可能な環境のこと)<sup>450</sup>が整備されていないことや、教育訓練を実施しても配置するポストが無いことを背景とする。

短時間労働者へのキャリア形成のための教育訓練は、経営戦略に応じて行われるものであること等を踏まえると、法律等により一律の基準を設け、事業主に教育訓練の実施を義務付けることは困難である。むしろ、事業主が、短時間労働者の活用方針について行動計画を作成し、その中に、短時間労働者のキャリア・ラダーの整備や、これに応じた短時間労働者に対する計画的な教育訓練の実施を盛り込み、それに対して、政策的なインセンティブを付与して誘導することの方が妥当であろう<sup>451</sup>。このインセンティブ付与には、基準を満たす行動計画を策定した事業主に対し一定の表示を認める次世代育成支援対策推進法の仕組みが参考となる。この場合、教育訓練と相互に関連する、待遇改善、通常の労働者への転換等についても対象とすることが適当である。

また、職業訓練により得られた短時間労働者の経験・能力を評価しやすい仕組みを普及させる必要があることから、きめ細かなキャリア・コンサルティング、実践的な職業訓練、訓練終了後の職業能力評価や職務経歴等のジョブ・カードへのとりまとめを通じ、安定的な雇用への移行等を促進する「ジョブ・カ

<sup>449</sup>第1篇第2章第2節第1款第3項参照。

<sup>450</sup>厚生労働省「雇用政策研究会報告書」(2010年)18頁参照。

<sup>451</sup>厚生労働省雇用均等・児童家庭局「今後のパートタイム労働対策に関する研究会報告書」(2011年)44頁以下。

ード制度」、職業能力を客観的に評価することを目的として、仕事をこなすために必要な知識と技術・技能に加えて、職務遂行能力を業種別、職種・職務別に整理した「職業能力評価基準」、実践的な職業能力の評価・認定制度として検討されている「キャリア段位制度」の一層の普及・促進とともに、個人の能力開発支援の強化も併せて重要になるだろう。

### 第3項 福利厚生(改正パートタイム労働法第12条)

福利厚生は、基本的に事業主がその裁量によって実施するものであり、短時間労働者に対してどのように実施するかについても、その裁量に任されている。しかしながら、その中には、職務の遂行との関連の深いものもあり、通常の労働者との間で取扱いに差を設けることに合理性がないものがある。改正パートタイム労働法第12条(旧同法11条に該当)は、①通常の労働者に対して利用の機会を与える②福利厚生施設であって、健康の保持又は業務の円滑な遂行に資する施設(施行規則第5条によると、給食施設、休憩室、脱衣室をいう)については、その雇用する短時間労働者に対しても、③利用の機会を与えるように配慮する義務(配慮義務)を使用者に果たしている。

上記①の同法第12条における「通常の労働者」とは、当該事業所におけるすべての通常の労働者が含まれる。したがって、ある短時間労働者と職務内容が同一の通常の労働者のみならず、職務の内容が異なる通常の労働者との関係も考慮される。但し、ある短時間労働者の従事する業務には更衣室が不要なく、当該業務に従事している通常の労働者も同様の実態にある場合には、他の業務に従事している通常の労働者が更衣室を利用しているからといって当該短時間労働者に更衣室の利用の機会を与える必要は通常ないと考えられる。

上記②の「福利厚生施設であって、健康の保持又は業務の円滑な遂行に資するものとして厚生労働省令で定めるもの」には、施設を利用させることだけでなく、法で義務づけられている範囲を超える休暇(リフレッシュ休暇、慶弔休暇等)、各種の金銭的給付(慶弔見舞金等)、サービスの提供(住宅取得資金の貸付、事業所内託児施設の運営等)など、多様なものが含まれる。また、施設について

も、給食施設や休憩室等のように、日々の就業に密接に関連する施設以外にも、保養所や体育館のようなレクリエーション施設などが含まれる。そのような中で、職務を遂行することとの関連性が深いものとして、労働者の健康の保持に資する施設や、業務の円滑な遂行に資する施設について、同条の措置の対象とすることとし、具体的には、給食施設、休憩室、更衣室の3つの施設を施行規則第5条において定めている。

上記③の配慮義務の規範内容が何なのかについては明確ではないが、努力義務より実施義務に近い概念である。したがって、施設の定員の関係等でその雇用する労働者全員に施設の利用の機会を与えられないような場合に、増築等により結果として全員に利用の機会が与えられるようにすることまでは求めないが、通常の労働者と同じ利用規程を適用したり、利用時間帯に幅を設けたりすることにより短時間労働者にも利用の機会が拡大する措置を講ずる等の具体的措置を求めるものである<sup>452</sup>。すなわち、施設の定員の関係等で利用の機会が制限されている場合においても、定員を理由としてその利用を通常の労働者に限定することは同条を反することとなる。

なお、同条の義務は、「利用の機会を与えるように」配慮することとされており、施設の利用に関する取扱いをすべて同じくすることまでを求めるものではない。例えば、給食施設であれば、その利用規程上の利用対象者に短時間労働者が含まれていれば足りる。例えば、当該給食施設を利用することに伴って通常の労働者はIDカードで支払いができるが短時間労働者にはそのようなカードを付与していない、といった場合に、そのようなカードの付与までを求めるものではない。しかしながら、当該カードがなければ支払いができないなど、実質的に利用機会を制限している場合は、短時間労働者に対するカードの付与も併せて行うか、カード以外による支払い(例えば現金による支払い)を可能とするなどの措置を取る必要がある。また、更衣室に関しても、その利用の機会が与えられていれば同条の義務の履行となり、ロッカー等まで通常の労働者と同様に(例えば一人一個といった形で)割り当てなければならないといったことではない<sup>453</sup>。

<sup>452</sup>厚生労働省雇用均等・児童家庭局短時間・住宅労働課長高崎真一・前掲注(444)247頁以下。

<sup>453</sup>和田・前掲注(413)72頁。

同条の対象となる施設(給食施設、休憩室、更衣室)の運営を事業主ではなく、労使が運営する共済会等が実施している場合には、同条により事業主が講じなければならない措置の対象とはならない。但し、共済会で運営している場合でも、会員からの出資がなく、運営について事業主の負担で運営されている場合には同条の対象となる。

#### 第4項 事業主が講ずる措置の内容等の説明 (改正パートタイム労働法第14条)

短時間労働者は、通常の労働者に比べて労働時間や職務の内容が多様であり、その労働条件が不明確になりやすいことなどから、通常の労働者の待遇との違いを生じさせている理由が分からず、不満を抱く場合も少なくない。短時間労働者がその有する能力を十分に発揮するためには、このような状況を改善し、その納得性を高めることが有効であるので、そこで、パートタイム労働法第14条第1項(新設)により、事業主は、短時間労働者を雇い入れたときは、速やかに、差別的取扱いの禁止等の規定により措置を講ずべきとされている事項に関し講ずることとしている措置の内容について、当該短時間労働者に説明しなければならないものとする。これは、雇用管理の改善<sup>151</sup>を徹底するために説明義務を雇入れまで広げたものである。また、同法第14条第2項(旧同法13条に該当)は、事業主に対し、「その雇用する短時間労働者から求めがあったときは、第6条、第7条及び第9条から前条までの規定により措置を講ずべきこととされている事項を実施するにあたり考慮した事項について、当該短時間労働者に説明」する義務を課している。例えば、賃金に関して説明を求められた事業主は、①当該短時間労働者が属する労働者の集団の賃金の決定に当たって勘案することとしている要素が何か、②当該短時間労働者についてどのように評価し、どのように当該要素を勘案しているか、の2点を説明することとなる(①のように集団で雇用管理をしていない場合は、当然、②のみとなる)。また、努力義務

<sup>151</sup>「雇用管理の改善に関する措置」とは、賃金に関する均衡、教育訓練の実施、福利厚生施設の利用、通常の労働者への転換等が対象となる。

であるために実際にはまだ措置を講じていないという場合には、措置を講ずべきこととされている事項に関して、「措置を講じない」という決定をするに当たって考慮した事項、つまり措置を講じていない理由を説明することが義務づけられている。

## 第2款 派遣法における均衡考慮

### 第1項 賃金(派遣法第30条の2第1項)

派遣労働者の賃金等の待遇を確保するための仕組みとして、均等待遇を導入することが各方面から提言されていた。しかし、2008年の研究会報告書<sup>155</sup>にあるように、欧州諸国では企業を超えた職種別賃金が普及しているのに対し、日本ではそうではないこと、正規雇用労働者の待遇は企業の内部労働市場で決定されるが、派遣労働者は一般には外部労働市場における派遣労働者の賃金を反映して待遇が決定されることが多く、派遣先の正規雇用労働者との比較において均等待遇を実現するには、比較対象となる派遣先の労働者や業務を特定しにくいことや、同じ派遣元事業主に雇用されている派遣労働者同士の不均衡が生じ得ること等の課題があること等を理由に、2012年、派遣法改正において均等待遇ではなく、均衡待遇という形で明文化された。

派遣法の均衡待遇の規定は、労働契約法3条2項の趣旨(均衡待遇の理念)を、労働者派遣という特殊な三者間労務供給関係に具体化した規定と解釈することが可能である。近年、パートタイム労働法や労働契約法で、均等・均衡処遇の問題が一定程度措置されている流れを考慮すれば、労働者派遣の場合にも均衡処遇の問題に一定の基準が示されたことは、一歩前進と評価<sup>156</sup>することができる。

派遣労働者の賃金を決定する際、「派遣元事業主は、①その雇用する派遣労働

<sup>155</sup>厚生労働省「今後の労働者派遣制度の在り方に関する研究会報告書」(2008年)。

<sup>156</sup>沼田雅之「2012年改正労働者派遣法の概要とその検討」和田肇・脇田滋・矢野昌浩『労働者派遣と法』(本評論社、2013年)40頁。

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、②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③当該派遣労働者の職務内容、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配慮しなければならない」ことが定められている。すなわち、同項は、賃金についての均衡処遇を求める考慮要素として3つを示している<sup>457</sup>。

賃金の決定に際して、一定の事情を考慮することを求めた規定は、2008年政府案(廃案)の中にもあったが、2008年政府案では努力義務規定とされていたのに対し、2012年改正労働者派遣法では均衡考慮の配慮義務規定として措置されたことと、2008年政府案では、考慮されるべき事情として、②及び③のみ言及されていたが、2012年改正労働者派遣法では、①の派遣先労働者との賃金水準が比較対象に挙げられたことも大きな変更である。すなわち、派遣労働者と派遣先の直接雇用の労働者が同様の業務に従事しているにも関わらず、派遣労働者という理由だけで待遇が低く抑えられていることは不合理であることから、均衡待遇の取組を進めている。均衡待遇を進めていくことは、派遣労働者の待遇の改善をもたらすだけでなく、派遣先にとっては、派遣料金の引上げ等の派遣労働者受入れコストの増加につながるため、待遇が低いことによる派遣労働者の安易な利用を抑制する効果があると考えられる<sup>458</sup>。この規定を通じて、同種労働者との賃金の均衡を図るため行政指導・監督をすることが可能であり、このことは、パートタイム労働法の規定と類似する側面がある。

<sup>457</sup>同項は、余程のことがない限り、適用される余地はないと言わざるを得ない(沼田・前掲注(456)41頁)。

<sup>458</sup>高橋賢司「改正派遣労働法とその解釈上の課題―派遣労働者の保護」ジュリスト1446号(2012年)52頁。

## 第2項 均衡を考慮した待遇の確保のために事業主が講ずる措置 (派遣法第30条の2第2項)

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態その他当該派遣労働者の円満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」ことが定められている。すなわち、派遣元事業主は、雇入れ等の際、派遣労働者に対し、その待遇に関する事項等を説明しなければならず、当該労働者に関する派遣料金の額又は当該派遣元における派遣料金の平均額を明示しなければならない(同法第34条の2(労働者派遣に関する料金の額の明示)、同法規則第26条の2(労働者派遣に関する料金の額の明示の方法等))。

教育訓練及び福利厚生の実態その他当該派遣労働者の円満な派遣就業の確保のために必要な措置について定める同項は、賃金についての規定である同条第1項と比較すると、考慮要素に複雑な規定はなく明快ではあるが、その配慮義務は、同条第1項の規定と同様に強い効力を持つ規定ではない<sup>159</sup>。そして、教育訓練及び福利厚生の実施等に関する配慮義務については、考慮すべき対象が派遣先での同種業務で直接雇用される労働者との均衡に限定されているものの、同条第1項の規定とは異なって、そもそも教育訓練及び福利厚生の実施水準について、派遣元と派遣先との水準をどのように比較するのかという問題がある<sup>160</sup>。ただし、派遣労働条件について派遣先での同種業務で直接雇用される労働者との均衡を志向していく姿勢を示したことは注目すべきであり、今後の働きを見守って行く必要がある。この点、業務取扱要領は、例えば、OA機器操作を円滑に行うための周辺機器の貸与や、着衣への汚れを防止するための衣服、手袋等の支給、業務を迅速に進めるための研修の受講等、様々なものが考えられ、派遣元事業主は、派遣先に対し、派遣労働者と同種の業務に従事している労働者等の福利厚生等の実態について情報提供を求める、派遣労働者に要望を聴取する等を通じて実態を把握し、必要な措置を講ずるよう努めなければならない」

<sup>159</sup> 沼田・前掲注(456)41頁。

<sup>160</sup> 本庄淳志「改正労働法派遣法をめぐる諸問題-施行後の抜本的再検討に向けて-」季刊労働法 237号(2012年)34頁。

としており、かなり限定的である。確かに、同一の使用者に雇用されている労働者間でも、雇用形態が異なると処遇格差があることが現状では一般的であり、どのような場合に、その間の処遇格差を不合理なものとして判断すべきかについては、現状ではかなり難しい問題である。雇用と使用が分離している労働者派遣の場合では、派遣元の営業の事由や財産権の保障規定との抵触を問題として、この問題を消極的に理解する見解<sup>461</sup>もある程度首肯できる<sup>462</sup>。しかし、もともと労働者派遣の場合に問題とされていたのは、食堂の利用形態といった、賃金などの問題以前の福利厚生レベルでの処遇格差であったはずである。この点、OJTのような教育訓練はともかく、福利厚生の問題でさえも「配慮義務」の問題としているのには疑問が残る<sup>463</sup>。したがって、措置義務のように一步踏み込んだ規制が必要である。

これらの定めに沿った対応をするためには、派遣先の協力が必要である。すなわち、派遣労働者の賃金の原資は派遣料金であり、派遣先の協力がなければ、派遣元の待遇改善努力にも限界がある。また、派遣先での業務遂行に密接に関連した教育訓練を実施させるためには、派遣先の協力が不可欠である。さらに、食堂などの福利厚生施設の利用についても、派遣元で対応することは現実的でないことから、今後、派遣労働者の賃金や教育訓練、福利厚生施設の利用などの面でさらに派遣先の役割が期待される<sup>464</sup>。

同条の比較対象は、派遣先に雇用される労働者であるが、派遣元事業主は、

<sup>461</sup>本庄・前掲注(460)35頁。

<sup>462</sup>EU労働者派遣法指令でさえ、労働者派遣が中断している際の賃金支払いを考慮すれば、ある程度の例外を許容せざるをえないことをもとめている。濱口桂一郎「EU労働者派遣指令と日本の労働者派遣法」大原社会問題研究所雑誌604号(2009年)28頁以下。

<sup>463</sup>パートタイム労働法第12条でも、福利厚生施設の利用は、その機会提供の配慮義務が定められているにすぎない。なお、この点について毛塚教授は、「平等」を「同一生活空間に属する者の平等感情に根ざした規範」とした上で、「法定外福利の多くが労働対価的正確を持つものでないから提要対象外とすることに合理性をもつか疑問」であるとしている(毛塚・前掲注(81)32頁)：働く場所との結びつきの強い交通手段や食堂などの集团的施設の利用について、派遣労働者にも同様に権利を認めるべきものとされてフランスの状況を詳解したものがある(水町「「同一労働同一賃金」は幼想か?：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」・前掲注(135)289頁)。

<sup>464</sup>厚生労働省職業安定局需給調整事業課「労働者派遣の実態に関するアンケート調査(派遣先調査)」(2012年12月実施)によれば、派遣先事業所で行っている派遣労働者の均衡待遇の確保のための取組みとしては、「派遣労働者が他の社員と同じように福利厚生施設を使えるようにしている」が65.5%と最も多く、「特に行っていない」と回答した事業所は3.7%となっている。また、派遣労働者のスキル向上のために行っている取組みとしては、「事業所でのOJT」が67.3%と最も多く、次いで「事業所の従業員と合同でのOff-JT」が30.2%となっており、「派遣労働者に教育訓練は行っていない」と回答した事業所は16.5%となっている。(いずれも複数回答)。

派遣先に直接雇用されている労働者の賃金額等の待遇の具体的内容を直接知ることにはできない。同条の義務の名宛人は、派遣元事業主であるから、派遣元事業主が派遣先に雇用されている労働者の処遇等を知る手段がなければ、均衡を考慮した処遇はできない。そこで、派遣先にも、「派遣元事業主の求めに応じ、その指揮命令の下に労働させる派遣労働者が従事する業務と同種の業務に従事する当該派遣先に雇用される労働者に関する情報であって当該措置に必要なものを提供する等必要な協力をするように努めなければならない」としている（派遣法 40 条第 3 項）。すなわち、同法では、派遣元が派遣労働者の賃金や教育訓練、福利厚生等について決定する際に、派遣先に雇用される労働者との均衡を努力することが義務付けられている。しかし、派遣法第 40 条 3 項は、派遣先の同種の業務に従事する労働者の賃金等の情報は、派遣元に情報提供する協力努力義務を課しているに過ぎない。仮に同法第 30 条の 2 の趣旨に反する処遇が派遣労働者になされていた場合には、不法行為責任を肯定できる場合があると解釈することができるとしても、このような法的枠組みのもとでは、その帰責性を問うことは困難である。したがって、少なくとも同法第 40 条 3 項を義務規定にするべきである。

派遣労働者の均衡処遇に関する規定は、派遣元の配慮義務が定められているが、どのような配慮が行われているかを派遣労働者本人が知る手段が担保されていないなど、条文の配慮内容が非常に抽象的な水準でとどまっており、具体的な請求権はもちろん、不法行為に基づいた損害賠償責任も、その趣旨に著しく反する場合には認められる可能性もあるが、この配慮義務から私法上の効力を直接導き出すことは困難である<sup>465</sup>。この点、パートタイム労働法第 9 条が、限定的とはいえ、いわゆる正規雇用との均等待遇原則を定め、私法上の効力を有していると解釈されていること、また、労働契約法第 20 条では、有期契約労働者の労働条件と無期契約労働者の労働条件が相違する場合に、期間の定めのあることによる不合理な労働条件を禁止する規定を定め、私法上の効力を有していると解釈されていることから、派遣法第 30 条の 2 の規定内容の不十分である。学説においては、比較法的な観点から、派遣労働者の同一賃金原則が主

---

<sup>465</sup>本庄・前掲注(460)34頁。

張されるが<sup>466</sup>、派遣労働の特徴である三者関係での同原則をめぐる緻密な法解釈(同種労働者の定義、同原則の根拠、内容と効果など)が、十分に行われてこなかったため、現時点では、これらの法解釈を確立することは少し難しいと思われる。そこで、パートタイム労働法や労働契約法と同様の規制を設けることまでではなくても、単に政策的に均衡処遇原則を定立するにとどまらず、法規範的な観点から、均衡処遇を義務化し、これに関わる請求権を確立することが必要である。

## 第2節 差別的取扱い禁止(改正パートタイム労働法第9条)

事業所において重要な役割を担う短時間労働者が増加している中で、職務の内容や人材活用の仕組み、運用等といった就業の実態が通常の労働者<sup>467</sup>と同様であるにもかかわらず、賃金などの取扱いが異なるなど、公正な待遇されない場合がある。そこから、改正パートタイム労働法第9条(旧同法第8条第1項)は、「①事業主は、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」)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(以下「職務内容同一短時間労働者」)であって、当該事業主と期間の定めのない労働契約を締結しているもののうち、②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

<sup>466</sup>高橋・前掲注(458)55頁。

<sup>467</sup>パートタイム労働法で、「通常の労働者」とは、「当該業務に従事する者の中に期間の定めのない労働契約を締結している労働者(いわゆる正規雇用労働者)がいる場合は、そのいわゆる正規雇用労働者をいい、当該業務に従事する者の中にいわゆる正規雇用労働者がいない場合については、反復更新されることによって期間の定めのない労働契約と同視することが社会的通念上相当と認められる期間の定めのある労働契約を締結している者(例えば、フルタイム労働者)のみと解される。「いわゆる正規雇用労働者」については、「社会通念に従い、当該労働者の雇用形態、賃金体系等(例えば、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るものであるか、賃金の主たる部分の支給形態、賞与、退職金、定期的な昇給又は昇格の有無)を総合的に勘案して判断する」ものである。そして、「フルタイム労働者」については、「当該業務に恒常的に従事する1週間の最長の所定労働時間が、正規雇用労働者でない者を指し、一時的な業務のために臨時的に採用されるような者は含まない」とされている。平成19年10月1日付け基発第1001016号、職発第1001002号、能発第1001001号、雇発第1001002号「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律の施行について」第1の3(3)。

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(以下「通常の労働者と同視すべき短時間労働者」)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」と規定している。すなわち、職務内容が通常の労働者と同じであるなど、実態が通常の労働者と同じの短時間労働者については、すべての待遇について通常の労働者と同じに取扱いするように規定したものが、改正パートタイム労働法第9条である。

さらに、旧パートタイム労働法第8条第2項は、「前項の期間の定めのない労働契約には、③反復して更新されることによって期間の定めのない労働契約と同視することが社会通念上相当と認められる期間の定めのある労働契約を含むものとする」と規定している(旧パートタイム労働法第8条第2項は改正により削除)。

上記のように改正パートタイム労働法第9条は、雇用形態を理由にした差別を禁止する規定である<sup>168</sup>。しかし、成立要件が厳しいため、実効性が低下し<sup>169</sup>、人材活用方法を労働条件決定の条件として設定することは問題であるという指摘<sup>170</sup>も提起されている。そのため、3要件から③期間の定めのない労働契約要件を削除することとなった。これにより、差別的取扱い禁止の対象となる短時間労働者が少しは拡大されることになろう。

<sup>168</sup>短時間労働者第9条の差別禁止規定は、労働基準法や男女雇用機会均等法の差別禁止規定と比べると、差別の成立要件が厳格で、差別禁止規定がパートタイム労働法の目的である均衡待遇原則の一環として設定されたことに特徴がある。兩角道代「均衡待遇と差別禁止-改正パートタイム労働法の意義と課題」日本労働研究雑誌 576号(2008年)50頁。

<sup>169</sup>例えば、厚生労働省の「平成23年パートタイム労働者総合実態調査」では、正社員と同視すべきパート等の労働者割合のデータが示されている。それによるとパートタイム労働法第8条の3要件を満たす短時間労働者は短時間労働者の1.3%を占めるのに対し、2要件を満たす短時間労働者は2.1%を占めるとされている。

<sup>170</sup>川田知子「パートタイム労働法八条の差別禁止規定の問題と今後の課題」労働法律旬報第1711号(2008年)65頁。

## 第1款 要件をめぐる解釈論

「通常の労働者と同じの短時間労働者」とは、職務遂行の同一性、人事管理の同一性などの要件をすべて備えた短時間労働者である。この要件を満たす短時間労働者については、通常の労働者との間に待遇の格差を設ける合理的な理由が基本的にはないと考えられ、両者を「同視すべき」であることから、賃金の決定、教育訓練の実施、福利厚生施設の利用等について短時間労働者であることを理由とした通常の労働者との差別的取扱いを禁止しているものである。

以下、要件が短時間労働者の差別的取扱いの禁止の確保を図る手段として合理性を有するか検討する<sup>171</sup>。

### 第1項 職務の内容の同一性

「職務の内容」とは、「業務の内容及び当該業務に従う責任の程度」をいい、同一性とは詳細にわたってまで完全に一致することではなく、「実質的に同一」及び「著しく異なっていない」ということを指す<sup>172</sup>。そして、職務内容の同一性の判断として、職務の種類の同一性の判断、比較対象労働者の業務における中核的業務の抽出と同一性の判断、それが異なる場合にはさらに必要とされる知識・技能を含めた判断、責任の程度の同一性の判断が挙げられる。

これは、あくまで「当該事業所に雇用される通常の労働者」と短時間労働者と比較するものである<sup>173</sup>。例えば、ある事業所において、A 職務については、以前は通常の労働者が従事していたが、現在はすべて短時間労働者が担当している場合や、ある企業は複数の営業事業所を持っており、同じマニュアルに基づいてそれぞれの事業所で B 職務を行っているが、これについて、営業所 X で

<sup>171</sup> 「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律の一部を改正する法律の施行について」（平成 19 年 10 月 1 日付け基発第 1001016 号、職発第 1001002 号、能発第 1001001 号、雇発第 1001002 号）。

<sup>172</sup> 「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律の一部を改正する法律の施行について」（平成 19 年 10 月 1 日、雇発第 1001002 号）：和田・前掲注(413)71 頁。

<sup>173</sup> 厚生労働省雇用均等・児童家庭局短時間・住宅労働課長高崎真一・前掲注(444)225 頁以下。

は通常の労働者が担当し、営業所 Y では短時間労働者が担当している場合には比較が成立しない。

しかし、現実にはこのような場合でも、短時間労働者は、それぞれの通常の労働者との間での職務の内容が同一であると感じることが少なくない。また、わずかな職務の違いで同一性が否定されることになり、それにより比較対象である通常の労働者が不存在とされ、同条による救済ができなくなる問題もある。

したがって、「業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度」を判断するにあたっての職務内容の同一性についての判断基準は、基本的、全体低に実質的に同じ職務と評価できれば十分であると思われる。その際、「職務の内容」及び長期にわたる「職務の内容及び配置の変更の範囲」が通常の労働者と同じであり、「労働契約期間の定め」がない、のパターンは、働き・貢献のみならず、企業にとっての位置づけが通常の労働者とまったく同じであるわけなので、福利厚生等、長期の雇用を前提とした通常の労働者に対して実施する待遇まで含めて措置の対象とする。

## 第2項 人材活用の同一性

同法第9条における短時間労働者の比較労働者となる通常の労働者は、その労働契約に期間の定めがない者となる。したがって、ここでの差別的取扱いの禁止は、長期雇用を前提とするものといえる<sup>47)</sup>。

「当該事業所における慣行」とは、当該事業所において繰り返し行われることによって定着している人事異動等を指し、「その他の事情」とは、例えば、人事規程等により明文化されたものや、当該企業において当該事業所以外に複数事業所がある場合の他の事業所における慣行等が含まれる。

当該事業所における慣行により窺い知ることができる実態が、規程等で明文化されているものと異なる場合は、慣行により判断する。他方、事業所において新たな人事制度を導入した場合は、それ以降の人材活用について、必ずしもそれまでの実態で判断できるわけではないから、新たな規程等の内容も踏まえ

<sup>47)</sup>厚生労働省雇用均等・児童家庭局短時間・住宅労働課長高崎真一・前掲注(444)226頁。

て判断することとなる。また、複数の事業所を持つ企業において、その中に人材活用に関する慣行が確立されていない事業所がある場合、当該事業所においては、規程等の他、職務や規模を同じくする事業所における慣行を参考する。なお、このように慣行その他の事情からは判断できないような場合、例えば、短時間労働者が期間の定めのない雇用契約を締結しているものの、その勤続年数がいずれも比較的短く、長期にわたる人材活用の傾向を判断することができない一方で、通常の労働者については確立された慣行があるような場合は、人材活用が異なることとなるが、短時間労働者と通常労働者双方ともに勤続の実態及びその間の活用がばらばらであって一定の傾向が見いだせないような場合は、双方ともに確立された慣行がないという意味で、人材活用が同じであると判断する。

「当該事業主との雇用関係が終了するまでの全期間」とは、当該短時間労働者の職務の内容が通常の労働者と同一となってから、その雇用関係が終了するまでの間をいう。すなわち、事業所に雇い入れられた後、通常の労働者と職務の内容が異なっている期間があっても、その期間まで「全期間」に含めるものではない。この要件は、将来にかかる部分を含んでいるため、上記に述べた「当該事業所における慣行その他の事情から」から、これまでに当該事業主に雇用されていた通常の労働者及び短時間労働者が、どのような職務、配置を経験し、活用されてきていたかにより、見込みを判断する。

「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(以下「通常の労働者と同視すべき短時間労働者」)」の要件を充足するか否かについては、職務の内容が同一であると判断された通常の労働者と短時間労働者について、上記で示した職務遂行の同一性(職務内容の同一性の判断として、職務の種類の同一性の判断、比較対象労働者の業務における中核的業務の抽出と同一性の判断、それが異なる場合にはさらに必要とされる知識・技能を含めた判断、責任の程度の同一性の判断)の判断手順にしたがって判断することとなる。例えば、職務の内容が同一であると判断された通常の労働者と短時間労働者について、その通常の労働者全員に昇進の可能性があるが、短時間労働者については全員その可能性がないという場合は、人材活用の仕組み、運用等が異なることとなる。しかしながら、

そのような人材活用をとる場合であっても、そのうちの一時点では通常の労働者の中に既に昇進の可能性がなくなった者が存在する場合は、昇進の可能性がない短時間労働者との間でこの要件を満たすこととなる(この例では、人材活用のうち、昇進以外を捨象したもの)。

これ以外の判断基準として、配置の変更に関して転勤の有無が同じか、同じである場合に転勤の範囲が同じか、職務の内容の変更が同じであるかが挙げられる。しかし、短時間労働者の約7割を占める女性短時間労働者の多くが育児や介護など家庭の事情等からあえて短時間勤務や限定された勤務地又は転勤や残業のない短時間労働を志向する短時間労働者にとって「人材活用の仕組・運用等が同一である」という要件、特に転勤要件まで満たすことは困難であると思われる。転勤要件は、男女共同参画社会やワークライフバランスの実現と逆行する効果をもたらすことになるので、「人材活用の仕組・運用等が同一である」の中から削除すべきであると思われる。

## 第2款 法的効果をめぐる解釈論

上記で述べた要件を満たした場合、事業主は、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のほか、休憩、休日、休暇、安全衛生、災害補償、解雇の基準等労働時間以外のすべての待遇について差別的取扱いをしてはならない。同条の差別禁止は強行規定であり、同条に違反する就業規則の差別的賃金規定等は無効となり、当該規定から生じた賃金差別について不法行為として差額賃金相当額の損害賠償を請求することができる<sup>475</sup>。

この場合、賃金の決定に当たっては、通常の労働者と同一の賃金表を適用する。ただし、同一の賃金表を適用しても、労働時間が短いことに比例した取扱いの差異が生じ、査定や業績評価が同じである場合であっても基本給が時間比例分少ないなどの合理的な差異が生じることについては、同条違反とはならな

<sup>475</sup>川田知子「パートタイム労働法八条の差別禁止規定の問題と今後の課題(特集 現在日本の労働法の課題)」労働法律旬報 1711・1712号(2010年)64頁。

い<sup>176</sup>。すなわち、短時間労働者の職務の成果、意欲、能力、経験といった個人の査定・業績評価等に基づいて結果的に賃金水準が異なるといったことは、通常の労働者間でも同様に起こりうることであり、その前提である査定や業績評価が通常の労働者と同じ取扱いで合理的かつ公正に行われているものである限りは許容される。そして、同条が適用され、短時間労働者と就業の実態が同じであるとされた複数の通常の労働者について、一律に適用される賃金表がなく個別に賃金が設定されているといった場合は、短時間労働者の待遇をどの通常の労働者に合わせるべきかが問題となるが、差別的取扱いを禁止する同条の趣旨から考えれば、当然、その通常の労働者のなかで最も待遇のよい者との間の取扱いをなくしていくことが求められる<sup>177</sup>。しかし、正社員は月給制、短時間労働者には時給制のように、賃金の支払い方法の違いのみでは同条違反とはならない。

また、教育訓練の実施や福利厚生を提供に当たっては、同一の利用規程を適用すること等が求められる。他方、家族手当や通勤手当のように、所定労働時間に応じるものではなく、家族の数や通勤にかかる費用の補填といった理由で支給しているものについては、所定労働時間が短い分の減額を行うことは同条違反となる。

なお、経営上の理由により解雇を行う場合には、解雇対象の選定が妥当である必要があるが、通常の労働者と同視すべき短時間労働者については、労働時間が短いことのみをもって、通常の労働者より先に解雇する場合には、解雇対象者の選定基準の設定において差別的取扱いがなされたとして、同条違反となる。

上記で述べたように、同条は、就業の実態が同じ通常の労働者と短時間労働者との間での差別的取扱いを禁止している。しかし、通常の労働者の待遇よりも短時間労働者の待遇が良い場合の取扱いが問題となる。これについては、通常の労働者の方が短時間労働者よりも良い待遇となっていることが一般的であることから、「短時間労働者の雇用管理の改善」のために通常の労働者との差別的取扱い禁止を規定しているという立法趣旨を踏まえると、通常の労働者の

<sup>176</sup>厚生労働省雇用均等・児童家庭局短時間・住宅労働課長高崎真一・前掲注(444)228頁。

<sup>177</sup>厚生労働省雇用均等・児童家庭局短時間・住宅労働課長高崎真一・前掲注(444)229頁。

待遇がより低い場合にそれに合わせる必要はない<sup>478</sup>。それは、同条の趣旨に逆行することとなるので、適当ではない。したがって、この差別的取扱い禁止は、短時間労働者が通常の労働者よりも低い待遇となっている場合に限り適用されるべきである。

最後に、短時間労働者の中には、所得税及び住民税の課税に当たって配偶者控除が認められる年収額である 103 万円以下に年収を抑えて働きたいと希望する者がおり、実際、そのように就業調整する場合がある。これに関して、差別的取扱い禁止の対象者に当たる場合は、特に、事業主がその待遇について通常の労働者と同じ取扱いをすることとすると、基本給や賞与の額が上がって年収の水準が 103 万円を上回り、本人の希望に反する結果となる場合がある。しかしながら、このような場合であっても、短時間労働者が年収 103 万以下の就業を希望しているからといった理由で、従前の差別的取扱いを認めることとはならない。そもそも、かつての配偶者特別控除によるいわゆる「手取りの逆転現象」は現在では解消されており、103 万円以上の年収となれば手取りの額は上昇するような制度設計となっているため、事業主は改めてこれについて短時間労働者に周知するとともに、それでもなお短時間労働者が年収 103 万円以下の就業を希望する場合には、その所定労働時間を短くするといった対応をとることが考えられる<sup>479</sup>。

### 第 3 節 不合理な労働条件の禁止

(労働契約法第 20 条及び改正パートタイム労働法第 8 条)

有期契約労働者の差別を禁止する不合理な労働条件を規定する労働契約法第 20 条は、「有期契約労働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

<sup>478</sup>水町勇一郎・連合総研編『労働法改革』（日本経済新聞出版社、2010 年）65 頁以下

<sup>479</sup>厚生労働省雇用均等・児童家庭局短時間・住宅労働課長高崎真一・前掲注(444)230 頁。

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」)、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」と規定している。言い換えれば、同条は、①有期契約労働であることを理由に労働条件が相違しており、かつ、②当該労働条件の相違が不合理であることを要件とし、これに該当する有期契約労働者の労働条件の法的効力を否定するという効果を規定している。

同法第20条は、無期契約労働者の労働条件と有期契約労働者の労働条件の相違が、期間の定めがあることによる不合理な労働条件を禁止するという新しいタイプ<sup>480</sup>の規制である。これは、同一労働同一賃金原則とは異なり、職務の同一性という要件は重視されておらず、平等原則に基づく均等・均衡処遇を定めたものと解され<sup>481</sup>、問題とされた給付の性質・目的に応じた個別の判断によって、キャリアや勤続年数の違いなども幅広く判断要素とすることで多様な実態に応じた柔軟な対応が可能な法原則であるといえる<sup>482</sup>。

ただし、同条の規制内容は、抽象度がきわめて高く、法的安定性を欠いている<sup>483</sup>。例えば、「職務の内容」と「配置の変更の範囲」が例示されてはいるものの、「その他の事情」という総合考慮を認める文言が用いられているので、例示されている事項が不合理性判断の手がかりになるのかも不明である<sup>484</sup>。したがって、同条の不合理性の内容を明らかにするためには、学説の議論や判例の蓄積を通じて、同法がいかなる理論的根拠を基礎とするのかが問われなければならない。

また、パートタイム労働法第8条(新設)は、「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

<sup>480</sup>野田進「【改正20条(1年後施行)】(期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止)」西谷敏・野田進・和田肇編『新基本法コンメンタル労働基準法・労働契約法』(日本評論社、2012年)430頁。

<sup>481</sup>ここでこの不合理な労働条件の禁止は、平等原則に基づく均等・均衡処遇を定めたものと解される(毛塚勝利「非正規労働の均等処遇問題への法理論的接近方法—雇用管理区分による処遇格差問題を中心に」日本労働研究雑誌第636号(2013年)22頁)。

<sup>482</sup>水町「「同一労働同一賃金」は幼想か? : 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」・前掲注(135)271頁以下。

<sup>483</sup>大木・前掲注(138)85頁。

<sup>484</sup>大木・前掲注(138)75頁。

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」と規定している。これは、短時間労働者の待遇の原則として、労働契約法 20 条と同様の規定を新たに設け、労働契約法 20 条とパートタイム労働法との整合性を図ったものといえよう。

ここで一つ留意すべき点は、労働契約法施行通達(基発 0810 第 2 号)が、「通勤手当、食堂の利用、安全管理などについて労働条件を相違させることは、職務の内容、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特段の理由がない限り合理的とは認められないと解される」としていることである。この点について、基本給など職務内容や人材活用の仕組みに関連している給付については、相違があったとしても直ちには不合理にならないが、通勤手当や食堂の利用など直接関連しない給付については、相違させることは特段の理由がない限り合理的とは認められないとする考え方が示されている。

そこで、職務の内容、当該職務の内容及び配置の変更の範囲に差異がある場合においても、無期契約労働者と有期契約労働者間、あるいは通常の労働者とパートタイム労働者間の労働条件の相違の程度(低さ)が、それらの両者間に存在する職務内容等の観点からの相違の程度に比して著しいときには、それら両者間の労働条件の差を不合理なものとして判断しうるかが、重要な解釈上の問題となる。こうした解釈が可能とすれば、非正規労働者(今のところ、有期契約労働者とパートタイム労働者)の労働条件格差の中でも大きく重要な部分をなしている基本給等の賃金における格差の是正に大きく寄与しうることとなろう。その意味において、これは、重要な解釈上の問題なのである。

以下では、そのような解釈上の問題を視野に入れたうえで、「労働条件相違」要件と「不合理性」要素、そして法的効果に分けて論じていくことにする。

## 第1款 要件をめぐる解釈論

### 第1項 「労働条件相違」要件について

「相違」とは、不合理と認められる労働条件であるかを判断する前提となる労働条件上の相違である。したがって、不利益か否かが明らかでない場合を含む広い範囲の異別の取扱いをいうものと解される<sup>485</sup>。

#### 1. 労働条件の意義

労働契約法第20条の対象となる「労働契約の内容である労働条件」は包括的なものと解される<sup>486</sup>。施行通達<sup>487</sup>によれば、同法第20条の対象になる「労働条件」には、「賃金や労働時間等の狭義の労働条件のみならず、労働契約の内容となっている災害補償、教育訓練、服務規律、付随義務、福利厚生等労働者に対する一切の待遇を含む」としている(施行通達第5の6(2)イ)。「労働条件」に該当しない例として、労使協議の手續等が考えられる<sup>488</sup>。

問題となるのは、労働契約の内容である労働条件に、①労働者の配置、業務の配分、業務にかかる権限の付与、昇進、降格、職種や就業場所の変更、②退職の勧奨、解雇(とりわけ整理解雇)といった事実上の運用も含まれるか否かである。これについて、文言を限定的にとらえ、法的拘束力のある労使慣行が成立していない限り事実上の運用は含まれないという見解(否定)<sup>489</sup>がある。これによれば、使用者が有期契約労働者のみ選定して退職勧奨を実施したという事案や、昇進に関し労働契約上定めがあるわけではないものの、事実上、無期契

<sup>485</sup>野田・前掲注(480)430頁以下。

<sup>486</sup>労働契約法第20条の「労働契約の内容である」という文言について、同法第8条では、就業規則によって規律される内容もこれに含まれると解されている(施行通達第3の3(2)ウ)。また、同じ文言を用いる同法第7条ではその概念を広く解されている(荒木尚志・菅野和夫・山川隆一『詳説労働契約法』(弘文堂、2008年)98頁以下)。

<sup>487</sup>厚生労働省「労働契約法の施行について」(平成24年8月10日基発0810第2号)第5の6(2)イ参照

<sup>488</sup>荒木・菅野・山川・前掲注(486)97頁参照。

<sup>489</sup>櫻庭涼子「期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止」荒木尚志『有期雇用法制ペーシックス』(有斐閣、2014年)109頁。

約労働者は昇進の対象にしない場合は、同条の適用から除外され得ることになる。

一方、施行通達によれば、同条の趣旨として、「有期契約労働の労働条件を設定する際のルールを法律上明確にする」とされているが、有期契約労働者の処遇改善のためには労働契約、就業規則あるいは労働協約上の規定を整えるのはもちろん、それだけでは十分でないことは明らかであるので、事実上の運用も含まれるという見解(肯定)<sup>490</sup>がある。例えば、上記の①労働者の配置や業務の配分、業務にかかる権限の付与、昇進、降格、職種や就業場所の変更は、賃金額の決定ないしその前提となる人事考課に大きな影響を及ぼす可能性のある事項であり、その段階で無期契約労働者と別異に取り扱われていれば、支払われる賃金額の差となって現れる。不合理な労働条件格差を是正するためには、当該格差の前提となる事柄についても合理的な運用を求める必要がある。有期契約労働者に対しては、就労期間に期限があるために、例えば、業務の進め方について大きな権限を与えないとか、昇進の対象から排除するという扱いがなされるかもしれないが、それらは第2の要件である「不合理性」要件(第3篇第3章第3節第1款第2項)のなかで検討されるべき事項である。また、②退職の勧奨や整理解雇において、無期契約労働者に先んじて、有期契約労働者に対してそれらの措置が行われる場合にも、別異の取扱いであるとして、「労働条件相違」要件に該当する。この場合にも、有期契約労働者を優先的に整理解雇の対象とした理由は、「不合理性」要素のなかで審査されることになる<sup>491</sup>。

また、労働条件に③「職務の内容や勤務地」も含まれるか否かも問題である。これについて労働契約法第8条は、これらを特定する合意は「労働契約の内容である労働条件」に含まれるとする<sup>492</sup>。したがって、有期労働契約労働者についてこれらを特定している使用者が、無期契約労働者について特定していない場合では、同条違反の可能性がないわけではない。そうすると、職務の内容や勤務地の範囲の異同を不合理性の考慮要素としてよいのか、という疑問が生じ

<sup>490</sup>緒方桂子「改正労働契約法20条の意義と解釈上の課題」季刊労働法241号(2013年)22頁。

<sup>491</sup>緒方・前掲注(490)22～23頁。

<sup>492</sup>野田進「労働契約の内容の変更」西谷敏・野田進・和田肇編『新基本法コンメンタール労働基準法・労働契約法』(日本評論社、2012年)355頁。

るが、こうした事案における職務の内容や勤務地に関する相違もまた不合理でない限り本条に反しないと解される<sup>493</sup>。

## 2. 比較対象者と因果関係

「相違」を確認するための比較において、比較対象者は「有期契約労働を締結している労働者」である。すなわち、同条は、有期契約労働を締結した労働者すべてが比較主体である。

比較対象とされるのは「①同一の使用者と②期間の定めのない労働契約を締結している労働者」であり、労働者の職種や資格・地位等を問わず、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すべての労働者である<sup>494</sup>。

まず、比較対象とされる①「同一の使用者」とは、労働契約を締結する法律上の主体が同一であることを指すので、「労働条件相違」要件が満たされるか否かは、事業場単位ではなく、労働契約の法律上の主体が法人であれば法人単位で、個人事業主であれば当該個人事業主単位で判断されることになる<sup>495</sup>。このように「労働条件相違」要件を、広い範囲で比較させる方針から、パートタイム労働法第8条のように職務内容が同一である労働者の存在を事業所単位で立証することは求められず、有期契約労働者の就労する企業全体から選定することができる。その比較対象者を広い範囲で選定できる可能性が開かれたことは、有期契約労働者の低労働条件を是正する際に、大きなメリットになる<sup>496</sup>。また、②期間の定めのない労働契約とは、有期労働契約でない労働契約を指す。その際、比較対象としての無期契約労働者はその時点で使用者に雇用されていなくてはならないのか、それとも過去に雇用されていた無期契約労働者と比較して相違を示すこともできるのかが問題になる。これは、無期契約労働者が従事していた仕事に有期契約労働者を雇い入れ配置したような場合に問題となる

<sup>493</sup> 櫻庭・前掲注(489)109頁以下。

<sup>494</sup> 厚生労働省「労働契約法の施行について」(平成24年8月10日基発0810第2号)第5の6(2)ウ。

<sup>495</sup> 労働契約法の施行について」(平成24.8.10基発0810第2号)第5の6(2)ウ。。

<sup>496</sup> 緒方・前掲注(490)23頁。

が、「期間の定めのない労働契約を締結している」という文言からは、現在の労働者との比較が予定されていると思われる<sup>497</sup>。

そして、「労働条件相違」要件が満たされるためには、有期契約労働者の労働条件が期間の定めがあることにより生じたものでなければならず、同一の使用人の無期契約労働者のそれと相違していることが必要である。そして、上記で述べたように、有期契約労働者の比較対象となるのは、同一の使用人で期間の定めのない労働契約を締結しているすべての労働者である<sup>498</sup>。

労働契約法第20条が、「期間の定めのあることにより…相違している場合」と規定していることは、無期契約労働者と有期契約労働者との間の労働条件の相違と、「期間の定めがあること」との間に、一定の因果関係が求められていることを意味する。

しかし、この因果関係を証明するの要請は、「期間の定めがあること」と明らかに関係のない相違を排除する趣旨にすぎず、これ以上の厳格な要件として設けられているわけではない<sup>499</sup>。両当事者間に差異があり、その差異が別の合理的理由によるものか否かの実質的な判断は、「不合理性」要素のなかで判断されることになる。例えば、期間の定めなく雇用されている労働者には年功的賃金制度が、有期契約労働を締結している労働者には年功的ではない職務給的な時間給が適用されている場合であっても、それは、同法20条で定められた諸要素を考慮した上で、それらの適用される制度の相違を合理化できるか否かで検討すれば足りる<sup>500</sup>。

一方、有期契約労働の労働者は、従事する仕事の内容が単純作業に限定されていて、そのために職務給として低い給与しか与えられないときには、賃金の相違は「期間の定めがあることにより」生じたとはいえない。有期契約労働者Aは家族手当の支給を受けておらず、無期契約労働者Bは家族手当の支給を受けている場合であっても、他の有期契約労働者Cが家族手当を受けているような場合には、「期間の定めがあることにより」生じた相違とはいえない。

しかし、同一企業内のA、Bという2つの部門において、労働条件が異なっており(例えば、A部門の労働者には特別手当が支給され、B部門の労働者にはそ

<sup>497</sup> 櫻庭・前掲注(489)111頁以下。

<sup>498</sup> 緒方・前掲注(490)23頁。

<sup>499</sup> 野田・前掲注(480)430頁以下。

<sup>500</sup> 沼田雅之「有期労働契約法制と均等・均衡処遇」日本労働法学会誌121号(2013年)49頁。

れが支給されない)、A部門には無期契約労働者もいるが、B部門には有期契約労働者しか存在しない場合について、たしかに労働条件の相違は所属する部門の違いから生じているものではあるが、この場合にも、B部門には有期契約労働者しか存在しない(あるいはそれにきわめて近い状態)であるという事実から、無期契約労働者と有期契約労働者間の労働条件の相違があるとして、「労働条件相違」要件は満たされると考えてよい。その相違が、所属部門の違いによるものかどうかの実質的な判断は、「不合理性」要素のなかで審査される。もっとも、A部門の労働者には有期契約労働者が含まれており、それらの者には当該手当が支給されているといった事実があれば、「労働条件相違」要件の段階で、要件が満たされていないということになる。

## 第2項 「不合理性」要素について

### 1. 「不合理」の意味

「不合理と認められるものであってはならない<sup>501</sup>」という文言は、有期契約労働者に対する不利益な取扱いが「合理的」であることではなく、「不合理」でないことを求めている<sup>502</sup>。そして、有期契約労働者の労働条件が無期契約労働者の労働条件に比して単に低いばかりではなく、法的に否認すべき程度に不公正に低いものであってはならないとの趣旨を表現したもの、と解する見解が有力である<sup>503</sup>。この見解は、労働契約法20条の「不合理」の意味を、両当事者の間にある労働条件格差に許容される格差の幅を認め、その幅にいわば最下限を設定し、それを下回るもののみを排除すると捉えているものと理解

<sup>501</sup> 「あってはならない」との文言がいかなる法的効果を予定しているかは、同条からは必ずしも明確ではなく解釈に委ねられた事項であるが、労働契約法が私法上のルールを定めた法律の条文であることも考慮すると、少なくともそのような労働条件に法的効力が認められないのは明らかである<sup>501</sup>。緒方・前掲注(490)23頁以下。

<sup>502</sup> 労働政策研究研修機構『雇用形態による均等処遇についての研究会報告者』(2011年7月)30頁以下の報告書は、欧州の法規制の現状に照らすと、人権保障に係る均等待遇原則は性別・宗教・信条による両面的な差別の禁止であるのに対して、雇用形態に係る均等待遇原則は非正規労働者の処遇改善の観点から、非正規労働者に対する合理的理由のない処遇格差を禁止するものである、との解明を行った。本条の不合理と認められるものであってはならないとの規定は、この解明に従った規制の仕方であると解される。

<sup>503</sup> 菅野・前掲注(441)235頁以下。

される<sup>504</sup>。例えば、ほぼフルタイムの有期契約労働者として就労していた女性労働者の賃金について、「同じ勤務年数の女性正規雇用労働者の8割以下となる時は、許容される賃金格差の範囲を明らかに超え、その限度において…公序良俗違反となる」と判断した【事件3-1】丸子警報器事件<sup>505</sup>(第3篇第2章)のように、有期契約労働者の基本給が正規雇用労働者の8割以下(6割以上8割未満が31.8%と最も多く、4割以上6割未満が16.9%である<sup>506</sup>)の場合、その賃金格差は、職務の内容等に照らし、「不合理」なものと認められる。しかし、この場合、8割以上の格差は、たとえ職務の内容や人材活用の仕組みが同一であったとしても、その格差は不合理とは認められないという問題があり、これにより、有期契約労働者の賃金水準が全体として引き下げられる危険性又は8割水準でとどまる可能性が有りうる。

したがって、有期契約労働者にとって当該雇用形態が少しでも良好な形態となるためには、「不合理」の文言を「合理的でない」と読むべきである。すなわち、問題となった処遇に合理的理由がない場合に、「不合理性」要素を満たすかどうかを判断するべきである<sup>507</sup>。

労働条件格差にかかる規定には、非正規雇用労働者を不利に取扱うことを禁止し、かつ、有利に取扱うことを許容する片面的規定<sup>508</sup>と、不利な取扱も有利な取扱も禁止する解釈がある。同条は、無期契約労働者と有期契約労働者を均等に取扱うことを出発点とし、前者のように、有期契約労働者が無期契約労働者に比して有利に扱われることを適法と認める一方で、不利に扱われる場合には、合理的な理由がある場合にのみ、両者の間に差異にある取扱いを認めるというものである<sup>509</sup>。これが、本条の解釈にあたっての基本的方針となるべきである。

<sup>504</sup>緒方・前掲注(490)25頁。

<sup>505</sup>長野地裁上田支部判決平成8.3.15労働判例690号32頁(第3篇第2章参照)。

<sup>506</sup>労働政策研究研修機構『雇用形態による均等処遇についての研究会報告者』(2011年)106頁。

<sup>507</sup>緒方・前掲注(490)24頁：緒方桂子「新しい有期労働契約法制と社会的包摂」法律時報85巻3号(2013年)18頁。

<sup>508</sup>労働政策研究研修機構・前掲注(506)106頁以下。また、パートタイム労働法第9条が一定の要件を満たす短時間労働者についての差別的取扱を禁止しているが、その場合も、短時間労働者が通常の労働者よりも低い待遇となっている場合に限って適用されるべきものと解されている(厚生労働省雇用均等・児童家庭局短時間・住宅労働課長高崎真一・前掲注(444)229頁以下)。

<sup>509</sup>緒方・前掲注(490)20頁。

また、ここでいう不合理ないし合理性には、2つの意味があるものと解すべきである<sup>510</sup>。それは、第1に、当該処遇の差に合理的な理由があること、そして、第2に、当該処遇の差に合理的理由があるとしても、その程度が相当な範囲内にとどまることという2つの意味である。これにしたがって、「不合理性」の要件は、2段階の審査を行う必要がある。例えば、有期契約労働者は就業場所が限定されており、他方、比較対象となる無期契約労働者については全国転勤が要請されているという事情のもとにおいては、人材活用の仕組みの違いゆえに基本給に差を設けることには合理的な理由があるとされる可能性が高いが(第1段階審査)、当該有期契約労働者の基本給が無期契約労働者のその例えば60%に留まる場合にその差が相当なものといえるか(第2段階審査)が問われるということである。

このような解釈は、職務の内容、当該職務の内容及び配置の変更の範囲に差異がある場合においても、無期契約労働者と有期契約労働者間、あるいは通常の労働者とパートタイム労働者間の労働条件の相違の程度(低さ)が、それらの両者間に存在する職務内容等の観点からの相違の程度に比して著しいときには、それら両者間の労働条件の差を不合理なものとして判断しうるか、という前述した重要な解釈上の問題について、これを肯定するものである。こうした解釈がなされることで、非正規労働者(今のところ、有期契約労働者とパートタイム労働者)の労働条件格差の中でも大きく重要な部分をなしている基本給等の賃金における格差の是正に大きく寄与しうることとなろう。

## 2. 不合理性判断の考慮要素

労働条件の相違の不合理性を判断するときの考慮要素として、①「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)」、②「当該職務の内容及び配置の変更の範囲」、③「その他の事情」が条文上挙げられ、総合的に審査するとしている。パートタイム労働法が職務内容の同一性、職務の内容及び配置変更の範囲の同一性といった厳格な要件を設定してい

<sup>510</sup>緒方・前掲注(490)24頁；阿部・前掲注(417)63頁。

るのと比較すると、①②の考慮要素は似るが<sup>511</sup>、職務の内容や在職中の配置変更の有無の同一性を不合理性判断の要件とせず、「その他の事情」を含めて考慮する<sup>512</sup>。実際に、労働契約法第20条の立法過程では「基本給などの職務内容に関連する給付について職務内容の異なる者間でどの程度のバランスをとるべきかという問題」についてもその射程に入れて議論がなされてきた<sup>513</sup>。この仕組みは、職務内容を均衡考慮の必須の要件をとしていない労働契約法3条2項にも共通するし、異なる職種間の均等・均衡処遇の延長線上にある同一価値労働同一賃金(処遇)の問題も「その他の事情」で考慮することが可能である<sup>514</sup>。③「その他の事情」として考慮すべき事情としては、合理的な労使の慣行などの諸事情<sup>515</sup>のほか、当該労働条件が、労使間での交渉を踏まえて決定されたものかどうかといった事情が挙げられよう<sup>516</sup>。対象となる労働条件を広く解し通勤手当、食堂の利用、安全管理などの相違は原則的に不合理であると解されている<sup>517</sup>ことも特徴的である。

#### 1) 「職務の内容」

不合理性を判断する際に、「労働者の業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度(職務の内容)」が考慮される。このうち「業務の内容」は、労働者の職種及び現実に従事する仕事の内容を意味する。「当該業務に伴う責任の程度」と

<sup>511</sup>この点を指摘したものとして、川田知子「有期労働契約法制の新動向—改正法案の評価と有期労働法制の今後の課題」季労労働法237号(2012年)13頁。

<sup>512</sup>毛塚勝利「改正労働契約法・有期労働契約規制をめぐる解釈論的課題」労働法律旬報1783・84号(2013年)26頁も同旨。

<sup>513</sup>水町「「同一労働同一賃金」は幼想か? : 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」・前掲注(135)294頁。

<sup>514</sup>沼田・前掲注(500)50頁。

<sup>515</sup>厚生労働省厚生労働者「労働契約法の施行について」(平成24年8月10日基発0810第2号)施行通達第5の6(2)エ。

<sup>516</sup>もっとも、有期契約労働者が労働組合に十分に組織されているとはいえない現状において、労働組合と使用者との間の交渉および合意を重視することの危険性も指摘されている。そのため、労働合意を合理性判断の要素として考慮する際には、労使合意ないし労働者の利益代表組織が、非正規労働者を含む多様な労働者によって組織されている民主的な組織であること、及び、労働合意の中に内在する可能性のある不公正さ(不合理さ)を裁判所等の中立的な機関が事後的に審査できる制度があることを前提とすべきと指摘されている(水町「「同一労働同一賃金」は幼想か? : 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」・前掲注(135)292頁)。

<sup>517</sup>厚生労働者「労働契約法の施行について」(平成24年8月10日基発0810第2号)施行通達第5の6(2)オ。

は、今後の見込みも含め、資格又は職位の位置あるいは担当するプロジェクトの責任者など現実に負担している責任の程度を意味する<sup>518</sup>。また、「当該業務に伴う責任の程度」の異同については、権限の範囲、業務の成果について求められる役割、トラブル発生時等に求められる対応の程度、ノルマ等の成果への期待の程度等が考慮される<sup>519</sup>。

同条は、「同一労働同一賃金(処遇)」のルールのみを具体化したものとはいえないとしても、中核ではその規範性を含む。したがって、「業務の内容及び業務に伴う責任の程度」が同等であれば、直接に「同一労働同一賃金(処遇)」を使用者に要請し、労働条件の相違にその他の合理的理由が存在していることを使用者側が立証できない限り、その不合理性が肯定される<sup>520</sup>と考えるべきである。【事件 3-1】丸子警報器事件<sup>521</sup>や【事件 3-2】日本郵便遞送事件<sup>522</sup>で認められていた「契約自由の原則」や「使用者の裁量」を判断要素に加えることはできないと思われ、もし考慮するとしても際限ない「自由」も「裁量」も認められないと解される。

## 2) 「職務の内容及び配置の変更の範囲」

「職務の内容及び配置の変更の範囲」とは、職務内容及び勤務場所の変更、すなわち配転可能な範囲を意味する。例えば、有期契約労働者は、特定製品の販売職への職種限定で採用するという取扱いであるときに、これを理由とする賃金等の労働条件の相違についての不合理性が判断される<sup>523</sup>。この点について、平成 24 年施行通達<sup>524</sup>によれば、基本的には「今後の見込みも含め、転勤、昇進といった人事異動や本人の役割の変化等(配置の変更を伴わない職務の内容の

<sup>518</sup>野田・前掲注(480)430 頁以下。

<sup>519</sup>櫻庭・前掲注(489)113 頁以下。

<sup>520</sup>野田・前掲注(480)431 頁は、「本条にいう不合理な労働条件の禁止は、考慮要素の面では均衡処遇を求める規制に近い」としているが、私見では、同一労働(ここでは職務と責任)が同一であれば、もはや均衡処遇が求められるのではなく、均等待遇が妥当し、一方で部分的に同質性をもっている場合には、その程度に応じた均衡処遇が求められるという二重の意味を含む法規定であると理解したい。

<sup>521</sup>長野地裁上田支部判決平成 8. 3. 15 労働判例 690 号 32 頁(第 3 篇第 2 章参照)。

<sup>522</sup>大阪地判平成 14. 5. 22 労働判例 830 号 22 頁(第 3 篇第 2 章参照)。

<sup>523</sup>野田・前掲注(480)430 頁以下。

<sup>524</sup>厚生労働省「労働契約法の施行について」(平成 24 年 8 月 10 日基発 0810 第 2 号)施行通達第 5 の 6(2)エ。

変更を含む)の有無や範囲」を考慮することになる。しかし、例えば、客観的な配置転換の有無やその範囲の差異を、そのまま労働条件の相違の合理性を肯定する要素とすることには反対である。そもそも、全国的な配置転換は、幅広い職務を経験させることによって、将来の会社経営を担う人材を育成することを期待する労務管理の一貫としてなされると説明されることがあり、結局のところ労働者に求められる役割、広義の「責任の程度」を問題にしていると考えられるからである<sup>525</sup>。したがって、単純に転勤といった配置転換の有無やその範囲の違い、あるいは、昇進といった人事異動や本人の役割の変化等の客観的な差異がそのまま問題となるのではなく、なぜ一方のカテゴリーの労働者には配置転換が求められているのか、なぜ両者の間に配置転換の範囲に差異があるのか、なぜ昇進可能性の有無に差異があるのかについて、客観的で合理的な理由の存在が問題とされるべきである。また、①配転の有無やその範囲は、本来、労働契約の条件・内容の一つの問題であること、また、②転勤のように、勤務地の変更を伴う配置転換には、均等・均衡処遇の問題ではなく、ワークライフバランスの観点からも、むしろ実際に配転が命じられた労働者に対してなされる代償措置等の配慮がなされているかなど、就業規則等の合理性の問題として検討されるべきである<sup>526</sup>ことも考慮されるべきである。

### 3) 「その他の事情」

「その他の事情」とは、有期契約労働者のみを短時間労働で就業させている事情、あるいは定年後の嘱託雇用として雇用している事情<sup>527</sup>、そして、不合理と主張される当該労働条件決定が、使用者によって一方的に行われたものか、労働組合や従業員集団との労使交渉を経て行われたものか、この場合には、交渉の形態(特に有期契約労働者を包含する形態で行われたか)、状況(合意達成の有無・内容)などの事情が考えらる<sup>528</sup>。この考慮に際しては、交渉の形態・状

<sup>525</sup> 山田省三「改正パーとタイム労働法における均等待遇原則の理論的な課題」労働法律旬報 1678号(2008年)12頁も同旨。

<sup>526</sup> 緒方桂子「雇用形態間における均等待遇」日本労働法学会誌 117号(2011年)46~47頁。

<sup>527</sup> 野田・前掲注(480)431頁。

<sup>528</sup> 菅野和夫『労働法(第10版)』(弘文堂、2012年)237頁。

況のほか、有期契約労働者の利害を反映した集団的労働条件設定の在り方がどのように機能したのかも判断要素となる<sup>529</sup>。

平成 24 年施行通達<sup>530</sup>には、「合理的な労使の慣行などの諸事情が想定される」とし、例えば、定年後に有期労働契約で継続雇用された労働者の労働条件が定年前の他の無期契約労働者の労働条件と相違することについては、定年の前後で職務の内容、当該職務の内容及び配置の変更の範囲等が変更されることが一般的であることを考慮すれば、特段の事情のない限り不合理と認められないと解される、とする。

「その他の事情」にどのような事情が含まれるかは、一律に判断されるべきものではなく、事案に応じて判断される。但し、ここで一点だけ強調すれば、勤続年数は一律考慮されるべき要素の 1 つである。有期契約労働を締結して企業内に取り込むことが、更新を予定しない、真に臨時的・一時的な利用の場合と、何度も更新をして、ある程度の長期の雇用関係が継続している場合とでは、労働者がその雇用に生活を依存している度合いは大きく異なる。この点は、不合理性の判断でも大いに考慮されるべきである。また、職務内容がまったく異なっていたとしても、その処遇の差異に相当性が問われる場合には、必要に応じて同業他社の状況も考慮し判断すべきである<sup>531</sup>。

### 3. 不合理な労働条件の相違

労働条件の不合理性を判断するときに、適用されている制度そのものを対象とするか、あるいは結果としての労働条件の待遇差を対象とするかという問題である。例えば、有期契約労働者には一律に職務給的時間給が、期間の定めのない労働者である正規雇用労働者には年功給が適用され、かつ前者には賞与や退職金制度はなく、後者にはそれらが適用される場面を想定した場合、労働契約法 20 条にいう不合理な労働条件とは、このように両者間に適用される制度の

<sup>529</sup> 荒木尚志『労働法第 2 版』（有斐閣、2013 年）478 頁以下。

<sup>530</sup> 厚生労働省「労働契約法の施行について」（平成 24 年 8 月 10 日基発 0810 第 2 号）施行通達第 5 の 6(2)エ。

<sup>531</sup> 沼田・前掲注(500)52 頁。

相違を問題とするものなのか、あるいは結果として生じる賃金額等の差異を問題とするものなのかは、同条の文言からは不明である<sup>532</sup>。

労働契約法 20 条はこの両者を含む、と考えるべきであろう<sup>533</sup>。というのも、同条の「不合理性」とは、「職務内容等の諸要素によって考慮しても、その差異が合理的に説明できない労働条件」を意味すると解されるが、このように解釈すると、適用される制度の相違が合理的に説明できない場合のほか、仮にその点が合理的なものであっても、結果としての処遇格差が、同条で示された要素を考慮しても、なお説明ができない程度の差異である場合には、その相当性が否定され、その労働条件は不合理なものとして判断されることになるからである。このような解釈は、「不合理性」要件の 2 段階の審査について述べたところでも、すでに示したものである。

より具体的な不合理性の判断の在り方については、今後の判例及び学説の蓄積を持つほかないが、ここでは、行政解釈を参考にしつつ、本条の適用対象たる労働条件のうち、いくつかの例を取り上げる。

まず、有期契約労働者と無期契約労働者間の労働条件の差異に関してもっとも大きな問題となるのは、職務の内容及び当該職務の内容及び配置の変更の範囲と強い関連性を持つ処遇である基本給である。この 2 つの考慮要素は、パートタイム労働法第 9 条がその適用要件として挙げている基準と共通する<sup>534</sup>。このパートタイム労働法第 9 条に照らして労働契約法 20 条は、職務内容等がほぼ同一であるにもかかわらず、有期契約労働者と無期契約労働者間の基本給の額に差異があるならば、無期契約労働者と異なる制度を有期契約労働者に適用することは許されず、その他考慮すべき特段の事情がない限り、期間の定めがあることによる「不合理」な相違と評価されるものとする。使用者がこの評価を回避するためには、個別具体的かつ合理的な企業経営上の方針や必要性など特

<sup>532</sup> 沼田・前掲注(500)53頁。

<sup>533</sup> 奥田香子「パート労働の将来像と法政策」西谷敏・中島正雄・奥田香子編『転換期労働法の課題』(旬報社、2003年)364頁；緒方・前掲注(526)46頁。

<sup>534</sup> 「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律の一部を改正する法律の施行について」(平成19年10月1日基発第1001016号、「短時間労働者施行通達」)を手がかりに、これらの考慮要素を検討するに、職務の内容については、問題となっている有期契約労働者の中核的職務について、授権されている権限の範囲、業務の成果について求められる役割、トラブル発生時や臨時・緊急時に求められる対応の程度、ノルマ等の成果への期待の程度といった点が判断のポイントとなる。また、人材活用の仕組みについては、転居を伴う配転の有無、その範囲、事業所内における配遣転換の態様といった点が挙げられる。

段の事情の存在を主張・立証しなければならない。一方、労働者にとって立証が困難となるのは、有期契約労働者と無期契約労働者間において職務内容等に相違がある場合である。この場合であっても、これらの差異を理由として、それぞれ異なる制度を適用すること自体は、それが合理的に説明できるものである限り、不合理なものとして評価されることにならない。但し、その場合でも、支給される賃金額の総額の差異が、その職務内容等を比較しても説明できない程度の差異がある場合には、均衡の理念の公序に反し、相当性がないものとして、不合理な相違と判断されることになると考える<sup>535</sup>。もちろん、その差が相当なものとはいえないことの立証は労働者にとって容易ではない。このとき、立証の手段として労働者側が取りうる手段としては2つ考えられる。一つは、立証に要するコストは小さいとはいえないが、職務分析・職務評価の手法を積極的に活用する方法である。もう一つの手段は、訴訟に至る前の段階で、労働者側が使用者に対して、基本給の差異について説明を求めることである。労働契約法4条第1項は、使用者に対して労働条件及び労働契約の内容に関する労働者の理解を深めるようにする責務を課し、パートタイム労働法14条は、事業主が講じる措置の内容等の説明を義務づけている。これらの手段を利用し、労働者側が説明を求めたにも関わらず、使用者がそれに対して十分な説明を行わなかったとしたら、訴訟の場面において、当該事実を、差異の不合理性を基礎づける重要な事実として位遣づけるべきである。

基本給の項で検討したように、賞与の場合も、職務内容等が同等な場合は、制度の適用に差異が設けられていること自体が不合理の評価を受けることになる。しかし、職務内容等に差異がある場合には、必ずしも適用されている制度の差異自体が不合理性とはいえないものの、これはその制度趣旨の解釈の問題とも関係する難問ではあるが、功労報償的性格と賃金後払い的性格の両者の性格を併有する一般的な賞与を前提とする限り、一切の支給がなされないことには相当性がない、と考えられる。少なくとも、賃金の後払い部分に関しては、その職務内容に伴う貢献度に応じた額が、支給されるべきである<sup>536</sup>。

退職金に関しても、基本給と賞与と同様に考えるべきである。だが、退職金には多年にわたる勤続に対する対価との側面があるのが一般的であり、有期契

<sup>535</sup> 沼田・前掲注(500)53頁。

<sup>536</sup> 沼田・前掲注(500)53頁。

約労働を反復継続して更新し、その雇用が長期にわたっている場合は、その雇用期間の長さを考慮しつつ、それまでの貢献度に応じた何らかの支給がなされるべきであろう<sup>537</sup>。

施行通達によると<sup>538</sup>、「通勤手当、食堂の利用、安全管理などについて労働条件を相違させることは、職務の内容、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特段の理由がない限り合理的とは認められないと解される」としている。すなわち、職務内容等の差異とは直接関係なく、同一の使用の下におかれていることに基づいて支給される手当や処遇、具体的には、通勤手当、食堂の利用、安全管理などの福利厚生等に関しては、適用に関し両者間に差異があることを合理的に説明できる場合は少なく、その多くは、適用される制度の差異の不合理性が肯定される<sup>539</sup>。例えば、労働者の安全を確保するために無期契約労働者に対し健康診断を実施するものとしている場合において、有期契約労働者にはこれを実施しないものとするのは、この健康診断の実施が、労働者の安全の確保を目的とする以上、有期契約労働者が従事する業務については当該健康診断を要しないとといった特段の事情がない限り、本条に違反するということになる<sup>540</sup>。また、通勤手当の支給及び食堂の利用は、労働者の業務の円滑な遂行や労働者の健康の確保するためのものである以上、これらの対象から有期契約労働者を除外することは、特段の理由がない限り、本条に違反するということになる。

しかし、問題は、家族手当や扶養手当など、一見職務内容とは関係なく支給がなされる手当であるが、一方で、生活給的な性格を持つものについてはどのように判断されるべきかである。結局は、職務内容等の要素に、その適用の差異を合理化できるだけの理由を見いだせるか否かによって判断されることになると考えられる。しかし、「その他の要素」で検討したように、何度も更新をしてある程度の長期の雇用関係が継続している場合では、労働者がその雇用生活に依存している度合いが大きいことが想定されるため、生活給的な要素は、勤続年数の要素が重視されると考えるべきである。

<sup>537</sup> 沼田・前掲注(500)54頁。

<sup>538</sup> 厚生労働省「労働契約法の施行について」(平成24年8月10日基発0810第2号)施行通達第5の6(2)オ。

<sup>539</sup> 沼田・前掲注(500)54頁。

<sup>540</sup> 櫻庭・前掲注(489)116頁以下。

### 第3項 立証責任

労働条件は、使用者によって一方的に決定されるだけでなく、使用者と労働組合との交渉や使用者と個別の労働者との交渉、さらには労働市場の動向にも左右されて決定される<sup>541</sup>。そのため、同法20条の不合理性の証明について、単純に一方のみが立証責任を負うということではなく、労使双方が負担するものと解されている。この点について、審議会では、「不合理を基礎づける評価根拠事実を労働者が立証し、それを覆すための評価障害事実を使用者が立証するということになる」との説明がなされている。そして、平成24年施行通達は、「有期契約労働者が労働条件が期間の定めを理由とする不合理なものであることを基礎づける事実を主張立証し、他方で使用者が当該労働条件が期間の定めを理由とする合理的なものであることを基礎づける事実の主張立証を行うという形でなされ、同条の私法上の判断は、有期契約労働者及び使用者双方が主張立証を尽くした結果が総体としてなされるものであり、立証の負担が有期契約労働者に一方的に負わされることにはならない」<sup>542</sup>としている。

労働者の方が第一次的には不合理性を主張立証しなければならないこの解釈に対しては、同法20条の有期契約労働者と無期契約労働者間の労働条件の格差の不合理性判断が、平等原則に基づく均等処遇の問題であることの特質を反映したものとなっていないとの批判がある<sup>543</sup>。また、労働団体は、合理的な理由に関する立証責任は、使用者が負担し、法には原則のみを規定して、合理的な理由が何なのかに関しては、私法判断に任せるべきと主張している<sup>544</sup>。これに対し、使用者団体は、比較対象労働者の合理的な理由と関連した判断の難しさなどを理由に反対意見を表明している<sup>545</sup>。使用者の立証責任を明示的に規定することはないが、全体的に見て、労使の理解が適切に反映された定めであるように見える。

<sup>541</sup> 沼田・前掲注(500)55頁。

<sup>542</sup> 厚生労働省「労働契約法の施行について」(平成24年8月10日基発0810第2号)施行通達第.6(2)キ。

<sup>543</sup> 毛塚勝利・前掲注(481)22頁。

<sup>544</sup> 労働条件は原則として私的自治のもと労使が自由に決定できるものである。大木・前掲注(138)75頁。

<sup>545</sup> 川田・前掲注(475)64頁；山田・前掲注(525)8頁。

両者に適用されている制度の差異や結果としての労働条件の相違など、合理性を説明しうる情報は、もっぱら使用者が有していることを考慮して、立証責任の配分がなされるべき<sup>546</sup>、と考えられる<sup>547</sup>

## 第2款 法的効果をめぐる解釈論

不合理であることの禁止は、労働契約法の中に規定されていることからすれば、不合理とされた労働条件の定めは、直ちに労働契約の効力に反映され、無効と評価される<sup>548</sup>。また、事実行為の場合も含めて不法行為として損害賠償責任を追及することができる<sup>549</sup>、個別労働解決紛争解決促進法に基づく助言・指導・斡旋、各労働委員会における個別労働紛争に関する相談・斡旋において参照される<sup>550</sup>。この規定によりある労働条件が無効となった場合、基本的には、無期契約労働者と同じ内容の労働条件が当てはまる補充的効力も認められると解される<sup>551</sup>。平成24年施行通達<sup>552</sup>は、「同法第20条により不合理とされた労働条件の定めは無効となり、故意・過失による権利侵害、すなわち不法行為として損害賠償が認められ得ると解されるものであること。また、同法第20条により、無効とされた労働条件については、基本的には、無期契約労働者と同じ労働条件が認められると解されるもの」であるとしている。

<sup>546</sup>川田知子「有期労働契約法制の新動向—改正法案の評価と有期労働契約法制の今後の課題—」季労労働法 237号(2012年)13頁は、「労働条件に相違があることについては労働者側が立証責任を負い、その相違が不合理であるか否かについては使用者側が立証責任を負うべき」としている。労働者側の立証責任を緩和する立場である。これは情報の偏在という点を最大限に配慮したものと理解できる。

<sup>547</sup>水町「「同一労働同一賃金」は幼想か? : 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」・前掲注(135)291頁と、川田・前掲注(546)13頁では、業務と責任の関係やその具体的内容うについて「使用者に説明義務を果し、立証責任と使用者に負わせる」とする学説もある。

<sup>548</sup>野田・前掲注(480)430頁以下。

<sup>549</sup>厚生労働者「労働契約法の施行について」(平成24年8月10日基発0810第2号)施行通達第5の6(2)カ。

<sup>550</sup>櫻庭・前掲注(489)118頁以下。

<sup>551</sup>野田・前掲注(480)431頁以下：厚生労働者「労働契約法の施行について」(平成24年8月10日基発0810第2号)：第99回労働条件分科会の労働条件性作課長の発言。

<sup>552</sup>厚生労働者「労働契約法の施行について」(平成24年8月10日基発0810第2号)施行通達第5の6(2)カ。

他方、この点を消極的に解釈し、「同条が労働契約に対する格差是正の直律的(補充的)効力までも規定したとは読みがたい」とした上で、「就業規則等…の合理的解釈によって同基準を有期労働契約労働者にも適用できるような場合でなければ、無効と損害賠償の法的救済にとどめ」るべきとする立場もある<sup>553</sup>。しかし、この消極的解釈は、これまで均等待遇や均衡処遇をある種別なものとして捉えてきたこれまでの法規制や議論に対して、同法 20 条がこれら両方の概念を含む広範な規定として定められたと理解するべきであり、そのいずれの場合も同一の基準で考えるのには無理があると考えられる。

相違のある労働条件は様々であり、例えば、有期契約労働者独自の昇格・異動の制度など、期間の定めのない労働契約の内容である労働条件で補充することが妥当でない場合があるが、この場合には、事情に即した合理的な相違を含む制度に是正されるにとどまる<sup>554</sup>。基本的に、就業規則等の合理的解釈を行うことによって、その補充的効果を最大限検討すべきである。

ところで、同法 20 条のような契約形態による格差の問題は、基本的人権に直接抵触するような人種等を理由とした処遇格差とは異なり、少なくとも刑事罰をもって強制するまでの強い規範性はないことから、労基法による厳しい規制下におくのではなく、労働契約法によるよりソフトな規制の下におく方が適当であるとの政策的配慮があるものと考えられる。しかし、① 同一価値労働同一賃金原則が、草案段階とはいえ、労働基準法に規定されることが準備されていたこと<sup>555</sup>、② 少なくとも同一労働同一賃金(処遇)原則の部分は、雇用社会における最低限の秩序として、最低労働条件を形成していると解釈すべきであること、との理由から、強い公序違反が認められる同一労働同一賃金(処遇)原則の規範内容に抵触する不合理な労働条件によって処遇されている場合には、労働基準法第 13 条の効果を参考としながら、就業規則等の合理的解釈が積極的になされるべきである<sup>556</sup>。

<sup>553</sup>菅野・前掲注(441)238 頁以下。なお、労働法学会でもその点については詳細な議論がなされている。渡辺賢「雇用平等を実現するための諸法理と救済のあり方」日本労働法学会誌 117 号(2011 年)64 頁以下を参照。

<sup>554</sup>野田・前掲注(480)430 頁以下。

<sup>555</sup>浜田富士郎「労基法 4 条による男女賃金差別の阻止可能性の展望」前田達男・萬井隆令・西谷敏編『労働法学の理論と課題』(有斐閣、1998 年)390 頁以下参照。

<sup>556</sup>日本労働法学会第 124 回大会での拙発表では、労基法 13 条適用あるいは類推適用の可能性について言及したが、そのような立場は本文のように修正したい(沼田・前掲注(500)57 頁)。

## 第4章 非正規雇用労働者の労働条件格差是正の法理論

### －均衡考慮、不合理な労働条件の禁止及び差別的取扱いの 禁止の相互関係(試論)－

以上の検討を踏まえて、ここでは、日本における非正規労働者の労働条件格差是正の法規制として法定されているところの3つのもの、すなわち、①均衡考慮、②不合理な労働条件の禁止、③差別的取扱いの禁止の相互関係について検討する。それというのも、パートタイム労働法ではこれら3つの法規制がすべて定められているように、これらの相互関係を明らかにすることは、非正規労働者の労働条件格差是正のための法規制の構造を把握し、それによって、それら法規制の内容についての法解釈や立法論の基礎・根拠となるものを提供するものと考えられるからである。

そこでまず、上記3つの規制手法のすべてを定める改正パートタイム労働法の規制の構造を分析することから始めたい。同法だけが3つの規制手法のすべてを定めていることから、同法の規定の仕方、その構造を分析することによって、それら3つの法規制の相互関係とその構造を把握することができると思う。

改正パートタイム労働法は、前述のように、第1に、①職務の内容の同一性、及び、②配置の範囲の同一性という2つの要件が充足されると、使用者は、当該パートタイム労働者(「通常の労働者と同視すべき短時間労働者」)の労働条件について、それらの要件の充足により特定された比較対象となる通常の労働者との間で差別的取り扱いを禁じられる(改正同法第9条)。そして、第2に、同法は、上記の①の要件だけが充足される場合には、使用者は、当該パートタイム労働者の労働条件について、①の要件の充足により特定された比較対象となる通常の労働者との間で不合理な労働条件の差を設けることを禁じられる(同法第8条)。さらに、第3に、賃金(通勤手当、退職手当その他の厚生労働省令で定めるものを除く)については、そうした要件の充足がなくとも、事業主は、通常の労働者と同視すべき短時間労働者を除いたその雇用する短時間労働者の職務の内容、職務の成果、意欲、能力又は経験等を勘案し、通常の労働者との

均衡を考慮しつつ、決定するように努めるものとされる(同法第10条)。この第3の法規制(賃金についての均衡考慮の努力義務)は、第1の「通常の労働者と同視すべき短時間労働者」の場合には、差別的取り扱いが禁止され、同一の扱いをすることが求められるから、当然のことながらその適用はないが、上記の①の要件を充足する、不合理な労働条件が禁じられる第2の場合については、その適用を前提としているものと考えられる。

このように見てくると、賃金について定められている均衡考慮の努力義務の法規制は、パートタイム労働者の全体について適用される、共通基盤をなす法規制であると解することができよう。努力義務にとどめられてはいるが、均衡考慮、換言すれば、バランスをとるようにすることは、賃金については、共通基盤をなす法規制といえよう。そして、上記の①の要件の充足が認められる場合には、賃金については、均衡考慮の努力義務によってバランスが取れているものであることを前提として、不合理な労働条件の差の禁止が加えられる、という法規制の構造をなしているといえよう。なお、不合理な労働条件の差を禁じるパートタイム労働法第8条の見出しには、「短時間労働者の待遇の原則」と書かれているが、これはあくまで、上記の①の要件を充足していることを条件としたものであり、賃金については、バランスをとった決め方がなされていることがその前提となっていることに変わりはない。

このように、私見は、改正パートタイム労働法をその規制モデルとしてみたうえで、①均衡考慮、②不合理な労働条件の禁止、③差別的取扱いの禁止という3つの法規制が、①均衡考慮を共通ベースとしたうえで、比較対象者を設定する際の要件がより厳格なものに加重されるのに応じて、②不合理な労働条件の禁止、そして③差別的取扱いの禁止といった順で、より厳しい労働条件格差是正の法規制がかかってくるというように、重層構造をなすものと理解するものである。すべての労働契約についての原則として、労働契約法が「均衡考慮の原則」を定めていること(同法第3条2項)も、均衡考慮が労働条件格差是正の法理、法規制における共通ベースになるものと解すべき根拠といえよう。雇用形態を理由とする非正規労働者の労働条件格差是正の法理は、このような重層構造をなすものと考えられるのである。

こうした理解に対して、パートタイム労働法の3つの条項を次のような関係

にあるものとする見解が示されている<sup>557</sup>。それによれば、パートタイム労働法第8条は、労働契約法第20条にいう「不合理な労働条件の禁止」が、パートタイム労働者についての「待遇の原則」として規定されたものと位置づけることができ、これまでは旧パートタイム労働法第8条第1項の均等待遇（差別的取扱いの禁止）と旧パートタイム労働法第9条第1項の均衡処遇が2本立てとなってきたなかで、この両方を待遇の原則として取り込み、合理的な理由のない不利益取り扱いを禁止するものと解されるのである。そして、改正パートタイム労働法第8条では、労働契約法第20条と同様に、旧パートタイム労働法第8条第1項のうちの無期契約要件を除く2要件が不合理性判断の要素とされていることから、より適用範囲の広い規定となっており、また、改正パートタイム労働法第9条は2要件となつて差別的取扱い禁止規定のまま存続することから、改正パートタイム労働法第9条の要件に該当しない場合であっても、改正パートタイム労働法第8条で不合理と認められる場合には違法となりうるし、逆に、改正パートタイム労働法第8条に該当する場合でもさらに改正パートタイム労働法第9条の2要件を満たす場合には同情の差別的取扱い禁止の適用を受けると解される。改正パートタイム労働法第10条についても、これまでは旧パートタイム労働法第8条に該当しない場合に、賃金について旧パートタイム労働法第9条（改正パートタイム労働法第10条）の均衡処遇の努力義務規定の適用がありえたが、改正パートタイム労働法第8条で不合理と認められる場合には同条により違法となりうるし、改正パートタイム労働法第8条に該当しない場合であっても、改正パートタイム労働法第10条の考慮事項に基づく判断により、行政指導が行われる余地がある。

以上のように改正パートタイム労働法の3つの条項の関係を理解する立場は、前述したような私見とは異なり、改正パートタイム労働法第8条（不合理な労働条件の禁止）が原則的な法規制として他の2つを包摂する関係にあるものと理解しているように思われる。しかし、このような理解には、次のような大きな問題が存している。

改正パートタイム労働法第8条や労働契約法第20条の解釈に関して、パートタイム労働者と通常の労働者間において職務内容等に相違がある場合や有期契

<sup>557</sup> 奥田香子「改正パートタイム労働法と均等・均衡待遇」季刊労働法 246号(2014年)13頁、19頁～20頁。

約労働者と無期契約労働者間において職務内容等に相違がある場合であっても、それらの両者間に存在する職務内容等の観点からの相違の程度と、それら両者間の基本給の差が相当なものといえるかについて問題としようか、という解釈上の問題があるが、同旨の規定である労働契約法第20条の解釈として示されたものであるが、学説ではこれを肯定する解釈が有力である<sup>558</sup>。私見も、そのような解釈を妥当なものとする。

では、そのような解釈は、なぜ可能となるのか。これまでの学説においては、この点について明確に述べるものはみられないが、私見のように、上記の3つの法規制の関係が重層構造をなすものであるとの理解は、そうした解釈の規範的根拠を提供しよう。すなわち、労働条件格差是正の法理が重層的な構造をなすものと理解する私見では、均衡考慮は、労働条件格差是正の法規制においてその共通基盤をなすものと解されるから、不合理な労働条件の禁止の法規制においてもその基底に存し、労働条件に相違があるとしてもそれには均衡が取れていることを規範的に要請するものとして、均衡を失った労働条件の相違を不合理な労働条件と規範的に評価することになる。このようにして、労働条件格差是正の法理が重層的な構造をなすものと理解する私見は、上述のような解釈に規範的根拠を提供しようのである。

これに対して、改正パートタイム労働法の理解としてのもものではあるが、非正規労働者の労働条件格差是正の3つの法規制関係について、不合理な労働条件の禁止が原則的な法規制として他の2つを包摂する関係にあるものと理解する立場からは、私見のような解釈の規範的根拠を提供しえない。

さて、以上に試論として述べてきた、労働条件格差是正の法理の重層的構造論を図で表せば、次のようになる。

<sup>558</sup>緒方・前掲注(490)24頁～27頁；櫻庭・前掲注(489)115頁；土田道夫『労働法概説 第3版』（弘文堂、2014年）313～314頁など。

【図3】非正規雇用労働者の労働条件の格差の規制

厳格さが強い			
	①職務の内容 不合理な労働条件の禁止	①職務の内容 不合理な労働条件の禁止	
厳格さが弱い	均衡考慮	均衡考慮	均衡考慮

ここで試論として述べた、労働条件格差是正の法理の重層的構造論は、上述のように、労働契約法第20条や改正パートタイム労働法第8条の解釈の規範的根拠を提供するものと考えられるのであるが、そのみならず、今後のあるべき法規制のあり方、立法政策論を展開するうえでも、その規範的根拠を提供し、それを方向付けるものといえよう。

そこで、最後の第4編では、この本論文の結論として、これまで本論で展開して議論をまとめ、そこから導き出された雇用形態を理由とする労働条件格差是正の法理の重層的構造論に基づいて、労働条件格差是正の今後のあるべき法規制について述べることにしたい。

## 第4編 結論

日本においても韓国においても、非正規雇用労働者が増大している。それは、労働者側の就業ニーズや意識の変化、高齢化の進行等の変化に対応するという側面がある一方、企業が、内部労働市場の柔軟性を確保し、労働費用を節減しようとした結果としての側面もある。しかし、このような非正規雇用労働者の増大は、企業にとっては有能な人材の確保を難しくし、労働者にとっては雇用不安が拡大する、という問題を生じさせることになる。そして、過剰な非正規雇用労働者の増加は、所得分配の歪曲をもたらし、雇用の不安定から失業者を量産して社会不安を惹起し、国民生活の質を持続的に低下させる。こうした社会問題の最大の原因とあってよいのが、非正規雇用労働者の正規雇用労働者との間における労働条件格差の存在である。これこそ、本論文が、非正規雇用をめぐる労働法上の諸問題の中でも、雇用形態を理由とする労働条件格差是正の法理について研究の対象とした所以である。

日本においてもまた韓国においても、雇用形態を理由とする労働条件格差の是正を図るための法律が制定されるまでは、性、人種、宗教、社会的身分など憲法で禁止する事由に基づく差別禁止を具体化するために定められた、労働(勤労)基準法における均等待遇原則の規定、男女雇用機会均等法における性を理由とする差別禁止の規定など、様々な差別禁止に関わる規定によって、非正規雇用労働者の労働条件格差の是正が図られてきた。しかし、社会の各分野で非正規雇用労働者の不合理な労働条件の格差は存在し続けてきたため、雇用形態を理由とする労働条件格差を是正するための特別な法的規制を設ける必要性があった。

韓国では、憲法で禁止する性、人種、宗教、社会的身分などの事由以外に、雇用形態を理由とする労働条件格差を禁止する法規制が制度化された。それに着目して、本論文では、差別概念をめぐる日韓の議論をまとめ、検討した。

差別の概念は、平等概念とのかかわりにおいて定義することができる。平等概念については、すべてのことを常に同一に待遇する絶対的平等ではなく、同

じであることは同じに、異なることは異なるように待遇する相対的平等である、と理解する見解が一般的である。相対的平等の概念によると、合理的な根拠がある差別は許される。すなわち、すべての差別的待遇が、差別に該当するのではなく、差別の概念に含まれる差別的待遇と差別の概念に含まれない差別的待遇に区別することができる。そこでは、差別という事実関係の確認が先行し、次に、規範的な評価として差別か否かの結論が示される。

しかし、このような差別の概念は、その社会の中で追求する理念的な伝統と歴史、そして、文化的な背景、支配的な差別種類などによって異なる場合がある。当初の差別概念は、アメリカ、オーストラリア、ニュージーランド、カナダなど様々な人種で構成された多人種社会において、人種間の差別、原住民に対する差別を禁止するための概念として出発したが、現代社会では、人権概念の拡大や社会構成のより一層の複雑化などにより、年齢、宗教、経済力など、差別が問題となる領域が拡大している。現代社会では、社会構成が複雑となり、構成員間、集団間での差別が深刻な水準に達しており、それは解消しなければならない課題となっている。したがって、初期の奴隷制度、人種差別から出発して、今日では、雇用、性別、宗教、年齢、障害、社会的身分、人種、皮膚色、出身国家、出身民族、出身地域、容貌など身体条件、婚姻有無、家族の状況、同性愛などのような性的性向、病歴、政治的な見解など、非常に広範な事項が、差別禁止の対象とされているのである。

日本や韓国では、人種差別はそれほど深刻な問題ではないが、男女間の性差別は深刻な水準であり、また、社会がより複雑になることにより、社会全般に存在する様々な差別の解消の必要性が認識されるようになってきている。特に、最近では、女性差別、障害者差別、学歴差別、非正規雇用労働者の差別、外国人労働者に対する差別などが深刻な問題として認識されるようになってきている。

このように、差別の概念は、時代に応じて新たに定義され、その意味も絶えず変化している。例えば、米国は、直接的な差別を前提に成立した差別的取扱い理論の限界を認識して判例を通じて差別の概念を拡大している傾向にある。

これらの初期の差別に対して同一な状況にある人を、その人が持っている性別や人種、宗教、皮膚の色などのような特性を理由に異にする待遇をするアメリカでは差別的取扱い、イギリスとオーストラリアでは、直接差別として規定

している。今まで差別解消のための初期の努力は、主に直接差別(差別的取扱い理論)を中心に構成されてきた。その結果、差別に対する認識は、集団間の差異を実際に把握して検討せずに政策や慣行が中立的であるかどうかをみて判断していた。

実際には、「同じであることは同じように」という原則に基づいて、男性、女性など特定集団に同一な雇用慣行や基準を適用するとしても、長く維持されてきた社会的な慣行により、実際には、特定集団を排除する結果をもたらす場合が多かった。例えば、女性が男性のように行動したり、障害者が健常者のように行動するには限界があるので、中立的な政策が必ずしも中立的な結果をもたらすとは言えないだろう。このような直接差別概念の限界について認識されるようになると、実質的平等が追求されるようになる。実質的平等の理論は、構造的差別の問題を解決するため、実質的に、規範とはかなり異なる人をまるで同じように待遇することは、彼らの差異を理由に、直接的に不利に待遇する結果をもたらすことになり、差別にあたるという事実を認識するようになった。このような認識に基づいて、外見上中立的な基準を実質的に同一に適用することができない集団に適用することをアメリカでは差別的効果、イギリス、オーストラリアでは間接差別であると規定し、差別の概念に含ませている。

思うに、「同じであることは同じに」という概念は、形式的な同一待遇を要求することだけであって、どのような内容で待遇するのが公正であるのかに関しては基準を提示していない。また、形式的な平等は、比較要素を必要とするが、これらの比較要素が、場合によって存在しなかったり、存在しても社会的に支配的な存在であるとか、優越的な集団である場合が多く、従来から維持されている構造的な差別により、比較対象者との間に現実的な差異が存在するだろう。したがって、形式的な平等は、現実的に存在する差別を規制したり、解消することができず、むしろ、差別を強化することができる合法的な正当性を付与するという問題を含んでいる。このようなことから、実質的平等を追求することができるように、差別の概念を拡大させていかなければならないと考える。

雇用形態を理由とした差別を救済するための日本の学説は、同一労働同一賃金の原則や均等待遇原則などを公序とみることができるか、公序とみる場合、その根拠は何なのか、公序違反の成否を判断するに当たって、日本の賃金体系

と人事管理の特性をどのように反映するか、といった争点についての立場の差異を巡って展開された、とみることができる。

第一に、均等待遇原則を公序とみることについては、これを否定する見解も、法解釈論として均等待遇原則の公序性が認めにくいということであって、非正規雇用労働者の保護のために国家政策の関与自体を否定するものとは思われない。第二に、非正規雇用労働者の保護のために公序法理を認める見解は、憲法第13条・第14条、労働基準法第3条・第4条、パートタイム労働法第3条、民法第1条2項・第90条など実定法の多様な条項に、その根拠を求めている。ただし、均衡処遇説は、同一労働同一賃金原則説とは異なり、比例的救済を認めており、平等待遇義務説は、時間の経過を違法性判断の重要な要素として把握するなど、違反の効果と違法性の判断指標に多少の差異を見せている。そして、第三に、均等待遇原則を公序であると認める見解も、合理的な理由があれば差別であるとはみないし、合理的な理由との関連については、労働との関連性を原則としながらも、日本の賃金体系と人事管理の属性も一緒に考慮する。

日本における以上のような議論は、その後のパートタイム労働法の差別的取扱い禁止を定める規定や賃金について均衡考慮の努力義務を定める規定、労働契約法の改正により定められた不合理な労働条件を禁止する規定や同様の内容の改正パートタイム労働法の規定の制定に際し、またその解釈にあたって、一定の影響を与えたものと考えられる。パートタイム労働法の差別的取扱いの禁止を定める規定にみられるその適用のための要件の設定の仕方、同様に、労働契約法及び改正パートタイム労働法の不合理な労働条件の禁止を定める規定にみられるその適用のための要件の設定の仕方に、その影響を見ることができよう。

さて、第2編で述べたように、韓国では、非正規職の労働条件に関する規制は、まず、最低勤労条件の保護の対象に非正規職勤労者を実質的に含める体制を整えることから始まり、正規・非正規職勤労者の労働条件格差の問題へと広がった。今日韓国は、非正規職保護法において非正規職であることを理由とする差別的処遇の禁止とその差別是正制度を定め、日本の法整備に一步先行しているようにも思われる。

韓国の非正規職保護法の差別是正のため法規制の特徴をまとめれば、次のよ

うな点を指摘できる。第一に、雇用形態を理由とする差別禁止を勤労基準法の均等待遇の原則とは別に特別法として規定している。非正規雇用労働者に対する不合理な勤労条件の差別を禁止する法規制が規定された理由は、正規雇用労働者に比べて使用者との交渉力が脆弱である非正規雇用労働者は、それにより契約の公正ささえまともに確保することができないという事情にあると考えられる。この点で、非正規雇用労働者の不合理な勤労条件の差別を禁止する法規制は、厳密に言えば、従来の特定の人格的事由（性、信仰、国籍、社会的身分）を理由にした差別禁止とはその性格を異にする面がある。したがって、非正規雇用を理由とした不利益取扱いの禁止を人権的アプローチで理解することになると、この問題に対する合理的な解決策を見つけるのは難しいだろう。

サービス産業の比重の増大と雇用形態の多様化、グローバル化による競争激化と雇用の柔軟性の必要は、一国では制御することができない客観的な状況変化であるため、単純な人権保護を主張することだけでは対応が難しい。一方、契約の公正さの具体的内容は、これに対する人々の価値観によって異なるため、一律に規定するのは困難である。重要なのは、雇用不安と低賃金という問題点を改善し、これを規律するための一定のルールを確保しようという社会的ニーズに対応することであるが、これを企図したものが非正規職保護法である。第2編の検討から、韓国の非正規職保護法上の差別禁止規定は、社会的な基本権ないし社会国家原理に基づいたものであり、強行的効力を持つ規定であることが分かる。文言上は、行為規範的な観点から提示されたと見られるが、その規範自体に、すでに均等な処遇をしなければならないという意味が内包されている。

第二の特徴は、雇用形態を理由とした差別については、他の法律で定められている救済機関及び救済手続とは別に、労働委員会内に新たに設置した差別是正委員会による独自の是正手続と、労働監督官は、使用者が差別的処遇をした場合、その是正を要求することができるように規定したことにある。前者の救済手続については、さらに、次のような特徴を指摘することができる。まず、救済手続として調停方式と審判方式を並列させ、職権で調停手続に回付することができるようにしたこと、次に、差別的処遇それ自体には罰則を課さず、労働委員会による是正命令を予定すること、そして、確定した是正命令を履行し

ない場合、その履行を確保するために過怠料処分を予定していること、最後に、是正命令の種類として、差別行為の停止、賃金等勤労条件の改善(就業規則、団体協約等の制度改善命令を含む)又は適切な補償等のような様々な救済手法が用意され、どのような是正命令を下すかについては、事案の特性と差別的処遇の性質を勘案して労働委員会が裁量的に選ぶことができるようにしたことである。

労働委員会(差別是正委員会)が採用している差別の審査基準は、「本質的に、同じであることは同じに、異なることは異なる取扱をすること」を求めるものである。そして、その判断は、前述の相対的差別概念について述べたように、まず、差別という事実関係の確認が先行されなければならない、そして次に、規範的な評価として差別かどうかの結論が下されることになるものであるため、次の2つの審査基準によって、順になされるものとされている。これらは、憲法大法院が示してきた差別審査基準であるが、労働委員会(差別是正委員会)は、それらを審査基準として採用してきた。第1段階の平等権の違反の有無の差別審査では、「本質的に、同一であるものを異なる扱いをしたかどうか」、に、「その差別に憲法的に正当化することができる事由があるかどうか」が判断される。そして、第2段階の審査は、恣意禁止原則による審査(緩和された審査基準)と比例性原則による審査基準(厳格な審査基準)である。それらのうち、緩和された審査尺度である恣意禁止原則による審査は、「差別を正当化する合理的な理由があるのか」を基準に審査し、また、厳格な審査尺度である比例性原則による審査は、合理的な理由の有無を審査することにとどまらず、「差別扱いの目的と手段の間に比例関係が成立するかどうか」を基準に審査する。

差別審査基準としての恣意禁止(合理性)原則は、使用者に対し、本質的に同じであることを恣意的に異なって扱うことを禁止し、本質的に異なることを恣意的に同じように扱うことを禁止することに意義がある。この際、恣意性は、「合理的な理由の欠如」を意味するので、恣意性の審査においては、「差別の合理的な理由が存在するかどうか」のみを判断する。これによると、該当する比較対象者間の事実上の差異や立法目的(差別目的)の発見・確認にとどまることになる。

これに対して、比例性原則による審査は、「差別を正当化する合理的な理由が

あるかどうか」を判断するために、差別待遇と差別目的間の相互関係を比例の原則を基準として審査する。比例原則に立脚した審査は、「単純に合理的な理由の存否の問題ではなく、差別を正当化する理由と差別との間の相関関係に対する審査、すなわち、比較対象者間の事実上の差異の性質と、比重又は立法目的(差別目的)が、比重と差別の程度に適正な均衡関係が構成されているか」を審査するものである。

期間制雇用法第8条は、合理的な理由なく非正規職勤労者を不利に取り扱うことを禁止するが、合理的な理由の意味を具体的に規定していない。この「合理的な理由」の理解の仕方によって差別の認定範囲が変化する。すなわち、恣意的でないという意味で理解すると、合理的な理由は、恣意禁止原則に基づいて判断されるので、差別審査基準は緩やかになり、使用者の裁量権(処分の自由)は、相対的に広く認められる一方、差別の認定範囲は狭くなる。逆に恣意的でないことは当然であり、さらに、差別目的・手段などが均衡を保つという意味で理解すると、合理的な理由は、比例の原則に基づいて判断することになり、差別審査基準は厳格になるため、使用者の裁量権(処分の自由)は、相対的に狭くなる一方、差別の認定範囲は幅が広がる。

非正規職勤労者に対する差別の審査基準を、上記で述べた憲法大法院での差別審査基準によるものとしてこれを適用してみると、憲法大法院は、社会・経済的領域に対しては恣意禁止原則を、憲法自ら差別を禁止する領域には、比例の原則を適用しているので、非正規職勤労者の差別については、恣意禁止原則が適用されるものとみることができる。したがって、非正規職の差別において、「合理的な理由」は、恣意的でないという意味で理解するのが妥当ということになり、差別の審査基準は、緩和された審査基準(恣意禁止原則)に基づいて判断されることになる。

ところで、差別是正制度は、施行時の期待とは異なり、差別是正申請の件数が少なく、特に、2009年以降は是正申請件数が大幅に減少した。その理由としては、その特性上、非正規職勤労者が現実的に差別是正を申請することが難しいだけでなく、是正申請をしたとしても差別であると認められることも容易ではない、という事情がある。より具体的には、まず、申請権者の範囲等に関する制度的要因が障害として作用する。また、現実的な要因として、非正規雇用

労働者の雇用自体の特性上、雇用関係を維持しながら、是正申請をすることが事実上困難であり、雇用終了後も、求職活動や再就職などで是正申請の機会を喪失することがある。さらには、とりわけ差別是正制度の施行初期段階には、労働委員会が差別是正制度の運用について積極的な姿勢をとらなかったことから、差別是正制度に対する失望が生じたことがある。

ただ、中労委を中心とする労働委員会の判定は、徐々に従来とは異なる新しい法理に立脚して、より積極的かつ発展的な傾向を示しつつある。それは、勤労契約期間の形式論に立脚して、当事者適格を否定していた立場から、その法理の適用自体を不適切なものであると見る立場に変更したことや、比較対象者の認定基準と考慮要素を徐々に具体化したことなどである。それにもかかわらず、依然として不十分な点はある。例えば、業務の同種又は類似性の判断で核心であるとも言える、主な業務ないし核心的業務の存否を判断する客観的な基準が未だ確立されていないし、また、比較対象者の存在時点及び期間についても、労働委員会が今後慎重な再検討を行うこととされていることなどである。

差別的処遇の禁止の範囲と関連して、非正規職保護法で規定している「賃金その他勤労条件等福利厚生等」は、賃金以外の金品、人事制度などを含む、勤労関係を基礎とするすべての給付を含むものとして広く解釈されている。したがって、差別されている部分が勤労基準法上の賃金に該当するか否かは、差別的処遇の禁止の対象に入るか否かを判定するにあたり、大きな影響力を持たないとみるのが妥当である。そして、表面的には非正規雇用労働者に対して中立的な基準により、実質的または結果的に非正規雇用労働者であることを理由として不利な処遇が発生した場合には間接差別の禁止を類推し、このような不利な処遇も禁止される差別と認めるべきである。

合理的な理由の判断の問題は、これまで差別是正制度の運営過程で注目されてこなかった。なぜならば、合理性判断は、差別是正判断の最後の段階であるので、それ以前の段階で、当事者の適格性が否定されたり(特に期間制勤労契約が反復更新された場合)、比較対象者が存在しないことを理由に差別是正申請事件が棄却されたりすることが少なくなかったからである。しかし、合理性判断より前の段階で認められた差別の推定が差別と認定される否かは、合理性判断を経て確定されるものであるから、その重要性は大きい。第2編では、労働委

員会の判定事例を分析し、そこに示されてきた合理性判断の審査基準を検討した結果、期間制勤労者の勤続期間、短時間勤労者の所定勤務時間、短期雇用という特性、採用の条件・基準・方法・手続、業務の範囲と責任、職能・技術・資格・経歴などのような賃金及び勤務条件決定の直接的要素などを理由とする客観的な差別は合理性を認められるものとされている、ということが明らかにされた。

最後に、差別是正命令の方法と関連して、差別是正命令の内容に差別的処遇を規定している団体協約又は就業規則・勤務契約について、労働委員会が直接的に、是正命令をすることが可能であるか否かが問題となる。これについては、最近(2014年9月19日施行)、その実効性を確保するために差別是正命令の内容に団体協約又は就業規則規則等の制度改善命令ができるようになり、これにより、差別是正を申請しなかった非正規職勤労者の権益も保護できる。

以上にまとめたように第2編では、韓国における非正規雇用勤労者の勤務関係を規律する法制度について検討し、現行法制の枠内での問題点とその解決へ向けた改善策について示したのであるが、韓国における法規制には、次のような重大かつ困難な問題があることを指摘しうる。すなわち、韓国の非正規職保護法による雇用形態を理由とする労働条件格差是正のための法規制においては、同一の扱いを強制する差別禁止という厳格な規制だけがとられていることから、労働条件格差を問題とする際の比較対象者の認定について、労働委員会がその認定基準と考慮要素を徐々に具体化しつつあるものの、やはり厳格さを求められることとなるため、比較対象者の認定が緩和されうるとしても、そこには自ずと限界があり、その立証は難しいものとなる。また、差別禁止の法規制では、非正規職勤労者と正規職勤労者間において職務内容等に相違がある場合において、それらの両者間に存在する職務内容等の観点からの相違の程度と、それら両者間の基本給の差が相当なものかという点について法的に問題としうるか、ということについては、否定的に考えられよう。差別禁止の法規制の構造からして、困難であるといえよう。非正規職勤労者の労働条件の向上を図るためには、この問題を克服すべく、雇用形態を理由とする労働条件格差の是正のための法規制のあり方の基本構造を再検討すべきであろう。

さて、この問題については、第3編で日本における雇用形態を理由とする労

働条件格差の是正のための法規制について検討した結果、その結論として得られたところの雇用形態を理由とする労働条件格差是正の法理の重層的構造論が、その解決のための方向を示しているものとする。

日本では、前述のように、雇用形態を理由とする労働条件格差のための立法的対応がなされる前は、同一労働同一賃金の原則や均等待遇原則などを公序とみることができるか、公序とみる場合、その根拠は何なのか、公序違反の成否を判断するに当たって、日本の賃金体系と人事管理の特性をどのように反映するかなどの争点事項についての立場の差異をめぐって展開され、それらの公序性を認める見解においても、合理的な理由があれば差別であるとはみないし、合理的な理由と関連しては、労働との関連性を原則としながらも、日本の賃金体系と人事管理の属性も一緒に考慮することが考えられていた。

このような、賃金格差の合理的な理由との関連性についての判断において日本の賃金体系と人事管理の属性も一緒に考慮する、というこれまでの議論の存在は、日本における最初の雇用形態を理由とする賃金格差の是正のための法規制として立法化され、その後の改正によって、「通常労働者と同視すべきパート労働者」に対する差別的取扱いの禁止を定めたパートタイム労働法の規定が適用されるための要件(①職務の内容の同一性、②人材活用の仕組みの同一性、③無期契約または反復更新され無期契約と同視すべき有期契約、なお、2014年改正後は、③は要件から削除される)の中に反映されたものといえよう。しかし、それは、差別禁止の法規制の手法であるが故に、上記のような同一性の要件の充足を求め、そのために、その適用を受けるパートタイム労働者は非常に限定されるという問題を抱えるものであった。

そこで、そうした問題点への反省を踏まえて、有期契約労働者の労働条件格差是正のための法規制を労働契約法の改正により新たに導入する際には、差別禁止の法規制の手法をとることをせず、不合理な労働条件の禁止という法規制の手法が採用されることになった。この労働契約法第20条は、上記の同一性要件にみられるような、職務の内容と配置の変更の範囲(その他の事情を加え)を、差別禁止の要件とするのではなく、労働条件の相違(格差)の不合理性を判断するものとした。これにより、その規定の適用対象範囲は格段に広くなり、問題のある労働条件の格差として法的に争う範囲も拡大した。これは、韓国の

法規制の問題点に対する一つの解釈となる。すなわち、非正規雇用労働者と正規雇用労働者間において職務内容等に相違がある場合においても、両者間に存在する職務内容等の観点からの相違の程度と、それら両者間の基本給の差が相当なものかという点について法的に問題としうるのである。

そのような不合理な労働条件の禁止の規範内容の解釈は、以下に述べるように、雇用形態を理由とする賃金格差是正の法理を重層的構造として理解をすることで、その規範的根拠が提供され、可能となるものとする。

2014年の改正(2015年4月1日施行)によって、パートタイム労働法は、上述のような不合理な労働条件の禁止の法規制を導入したが、差別的取扱いの禁止の法規制も残し、また、賃金決定についての均衡考慮の(バランスをとることを求める)努力義務の法規制も残した。私見では、それは、単なる法技術上の問題からではなく、雇用形態を理由とする賃金格差是正の法理、法規制においてその本質的に求められる基本構造の故に、そのような形をとるものとなったと理解する<sup>559</sup>。すなわち、私見は、改正パートタイム労働法をその規制モデルとしてみたうえで、①均衡考慮、②不合理な労働条件の禁止、③差別的取扱いの禁止という3つの法規制が、①均衡考慮を共通ベースとしたうえで、比較対象者を設定する際の要件がより厳格なものに加重されるのに応じて、②不合理な労働条件の禁止、そして③差別的取扱いの禁止といった順で、より厳しい労働条件格差是正の法規制がかかってくるというように、重層構造をなすものと理解するものである。すべての労働契約についての原則として、労働契約法が「均衡考慮の原則」を定めていること(同法3条2項)も、均衡考慮が労働条件格差是正の法理、法規制における共通ベースになるものと解すべき根拠といえよう。雇用形態を理由とする非正規労働者の労働条件格差是正の法理は、このような重層構造をなすものとするのである。

このような重層的構造論の立場に立てば、均衡考慮は、労働条件格差是正の法規制においてその共通基盤をなすものと解されるから、不合理な労働条件の禁止の法規制においてもその基底に存し、労働条件に相違があるとしてもそれには均衡(バランス)が取れていることを規範的に要請するものとして、均衡を

<sup>559</sup>その意味で、パートタイム労働法における均衡考慮の努力義務は、強行規定による規制が困難であるために、ソフト・ローとしての努力義務にとどめられていると解すべきではなからう。

失した労働条件の相違を不合理な労働条件と規範的に評価することになる。このようにして、雇用形態を理由とする労働条件格差是正の法理が重層的な構造をなすものと理解する私見は、上述のような解釈に規範的根拠を提供しうるのである。

ただ、課題も残っている。それは、労働条件の格差が存在するときに、それが均衡のとれたものといえるか否かを、いかなる基準をもって判断するかである。第3編において検討した、【事件3-1】丸子警報器事件<sup>560</sup>で示された判断がひとつの参考になるように思われるが、今後における労働契約法第20条や改正パートタイム労働法第8条に関する裁判例の蓄積とその分析によって、その具体化のための検討が進められていくことになろう。そのようなことから、この問題については、今後に残された課題としたい。

ところで、日本における労働条件格差の是正のための法規制は、上述のように、パートタイム労働については三層構造が明確にされる形で規定が定められているが、有期契約労働については不合理な労働条件の禁止の法規制のみであり、また、派遣労働については均衡考慮の法規制のみとなっている。こうした有期契約労働と派遣労働における労働条件格差是正のための法規制の仕組みを、パートタイム労働法におけるように重層的な構造をもった法規制へと整備していくことが今後の立法政策として求められよう。非正規雇用における雇用形態の違いによって、労働条件格差の是正のための法規制に違いがあることは、より規制の緩やかな雇用形態への移行を生じさせることになるであろうから、そうしたことを防ぐ意味でも、共通の法規制にすべきと考える。

とりわけ、派遣労働については、現在予定されている改正法案の内容から、今後は、同一の派遣先において部署を変え（異動し）ながら、長期間継続して派遣労働者として就労することが可能となる<sup>561</sup>。そのため、派遣労働者に固定化される労働者が非常に増大することも考えられることから、派遣労働における労働条件格差の是正のための法規制の見直しは、喫緊の課題性をもっている。さらには、上記のような派遣法の改正がなされれば、これまでの常用代替防止の仕組みとしての派遣期間の制限が機能しなくなることになるため、派遣労働

<sup>560</sup>長野地裁上田支部判決平成8.3.15 労働判例690号32頁(第3編第2章参照)。

<sup>561</sup>有田謙司「『労働者派遣制度の改正について』(建議)の検討」季刊労働法244号(2014年)62頁以下を参照。

者の派遣先の労働者との間の労働条件格差の是正は、残された常用代替防止の仕組みとして、その重要性を増すものとなろう。この意味においても、派遣法における労働条件格差の是正のための法規制をパートタイム労働法のような形にすることが、重要な立法政策上の課題となろう。

さて、日本と同じく、韓国においても、差別禁止の法規制のみによる雇用形態を理由とする労働条件格差の是正のための法規制から、重層的構造をもつ法規制へと転換すべきか。前述のように、差別禁止の法規制の基本構造からすれば、適用要件の緩和を図ることによって、労働条件格差の是正を図りうる範囲を拡大するにしても、そこには限界があると考えられる。このことを考えれば、韓国においても、非正規労働者に対する労働条件格差の是正のための法規制についても、私見で提示した重層構造をもつものへと転換を図ることを検討すべきと考える。

とはいえ、非正規雇用労働者の労働条件格差の是正のための法規制をめぐる議論は、労働市場制度の全体の改革に関わるものであり、そう簡単に進むものではないだろう。しかしながら、労働市場で提供されるあらゆる雇用が、ディーセント・ワーク (decent work) であり、いかなる雇用形態で働こうとも、ワーキング・プアとなることなく、その社会においてきちんとした暮らしをしていけるようにするために、雇用形態を理由とする労働条件の格差の是正のための法規制の見直しは、必須の法政策上の課題であることを再確認して、本論文を終えることにしたい。

## 【資料1】韓国における差別是正制度に関わる法規定(翻訳)

【資料1-1-1】	期間制及び短時間勤労者保護等に関する法律
【資料1-1-2】	期間制及び短時間勤労者保護等に関する法律施行令
【資料1-1-3】	期間制及び短時間勤労者保護等に関する法律施行規則
【資料1-2-1】	派遣勤労者保護等に関する法律
【資料1-2-2】	派遣勤労者保護等に関する法律施行令
【資料1-2-3】	派遣勤労者保護等に関する法律施行規則
【資料1-3-1】	労働委員会法
【資料1-3-2】	労働委員会法施行令
【資料1-3-3】	労働委員会規則

### 【資料1-1-1】期間制及び短時間勤労者保護等に関する法律

[法律第8074号2006.12.21、法律第8372号2007.4.11、法律第10339号2010.6.4、法律第11273号2012.2.1、法律第11667号2013.3.22、法律第12469号2014.3.18]

#### 第1章 総則

**第1条(目的)** この法は期間制勤労者及び短時間勤労者に対する不合理な差別を是正し、期間制勤労者及び短時間勤労者の勤労条件保護を強化することによって労働市場の健全な発展に資することを目的とする。

**第2条(定義)** この法で使用用語の定義は次の通りである。〈改正2007.4.11、2013.3.22〉

- 「期間制勤労者」とは、期間の定めがある勤労契約(以下、「期間制勤労契約」とする)を締結した勤労者をいう。
- 「短時間勤労者」とは、「勤労基準法」第2条の短時間勤労者をいう。
- 「差別的処遇」とは、次に掲げる事項において合理的な理由なく不利に処遇することをいう。
  - 「勤労基準法」第2条第1項第5号による賃金
  - 定期賞与金、名節賞与金など定期的に支給される賞与金
  - 経営成果に応じた成果金
- その他の勤労条件及び福利厚生などに関する事項

**第3条(適用範囲)** ①この法は常時5人以上の勤労者を使用するすべての事業又は事業場に適用する。但し、同居の親族のみを使用する事業又は事業場と家事使用人に対しては適用しない。

②常時4人以下の勤労者を使用する事業又は事業場に対しては大統領令が定めるところにより、この法の一部規定を適用することができる。

③国家及び地方自治団体の機関に対しては常時使用する勤労者の数に関わらずこの法を適用する。

#### 第2章 期間制勤労者

**第4条(期間制勤労者の使用)** ①使用者は2年を超えない範囲内で(期間制勤労契約の反復更新等の場合には、その継続労働した総期間が2年を超えない範囲の内で)期間制勤労者を使用できる。但し、次の各号のいずれか一に該当する場合には2年を超えて期間制勤労者として使用することができる。

- 事業の完了又は特定業務の完成に必要な期間を定めた場合
- 休職・派遣等で欠員が発生し、当該勤労者の復帰までその業務を代替する必要がある場合
- 勤労者が学業、職業訓練等の履修によってその履修に必要な期間を定めた場合
- 「高齢者雇用促進法」第2条第1号による高齢者と勤労契約を締結する場合
- 専門的知識・技術の活用が必要な場合と、政府の福祉対策・失業対策等によって仕事を提供する場合として大統領令が定める場合
- その他第1号ないし第5号に準じる合理的な事由がある場合として大統領令が定める場合

②使用者が第1項但書の事由がないか、消滅したにも関わらず2年を超えて期間制勤労者として使用する場合、その期間制勤労者は期間の定めのない勤労契約を締結した勤労者とみなす。

**第5条(期間の定めのない勤労者への転換)** 使用者は期間の定めのない勤労契約を締結しようとするとき、当該事業又は事業場の同種又は類似した業務に従事する期間制勤労者を優先的に雇用するように努力しなければならない。

### 第3章 短時間勤労者

#### 第6条(短時間勤労者の超過勤労の制限)

①使用者は短時間勤労者に対して「勤労基準法」第2条の所定勤労時間を超えて勤労させる場合には、当該勤労者の同意を得なければならない。この場合、1週間に12時間を超えて勤労させることはできない。

②短時間勤労者は、使用者が第1項による同意を得ずに超過勤労をさせる場合にはこれを拒否できる。

③使用者は第1項による超過勤労について通常賃金の100分の50以上を可算して支給しなければならない。〈本項新設2014. 3. 18〉〈施行日2014. 9. 19〉

**第7条(通常勤労者への転換等)**①使用者は通常勤労者を採用しようとする場合には、当該事業又は事業場の同種又は類似した業務に従事する期間制勤労者を優先的に雇用するよう努力しなければならない。

②使用者は家事、学業その他の理由で勤労者が短時間労働を申請する場合、当該勤労者を短時間勤労者に転換させるように努力しなければならない。

### 第4章 差別的処遇の禁止及び是正

**第8条(差別的処遇の禁止)**①使用者は期間制勤労者であることを理由に当該事業又は事業場で同種又は類似した業務に従事する期間の定めのない勤労契約を締結した勤労者と比べて差別的処遇をしてはならない。

②使用者は短時間勤労者であることを理由に当該事業又は事業場で同種又は類似した業務に従事する通常勤労者と比べて差別的処遇をしてはならない。

**第9条(差別的処遇の是正申請)**①期間制勤労者又は短時間勤労者は差別的処遇を受けた場合「労働委員会法」第1条による労働委員会(以下、「労働委員会」とする)にその是正を申請することができる。但し、差別的処遇があった日(継続される差別的処遇の場合は、その終了日)から6ヶ月が経過した場合は、その限りではない。〈改正2012. 2. 1〉

②期間制勤労者又は短時間勤労者が第1項による是正申請をするときには差別的処遇の内容を具体的に明示しなければならない。

③第1項及び第2項による是正申請の手続・方法等について必要な事項は「労働委員会法」第2条第1項による中央労働委員会(以下、「中央労働委員会」とする)が別途に定める。

④第8条第1項ないし第3項と関連する紛争において立証責任は使用者が負担する。

**第10条(調査・審問等)**①労働委員会は第9条による是正申請を受けたときには遅滞なく必要な調査と関係当事者に対する審問を行わなければならない。

②労働委員会は第1項による審問をする時は、関係当事者の申請又は職権で証人を出席させ、必要な事項を質問することができる。

③労働委員会は第1項及び第2項による審問をするにあたっては、関係当事者に証拠の提出と証人に対する反対審問ができるよう十分な機会を与えなければならない。

④第1項から第3項までの規定による調査・審問の方法及び手続等に関して必要な事項は中央労働委員会が別途定める。

⑤労働委員会は差別是正事務に関する専門的な調査・研究業務を遂行するため、専門委員を置くことができる。この場合、専門委員の数、資格及び報酬等に関して必要な事項は大統領令で定める。

**第11条(調停・仲裁)**①労働委員会は第10条による審問の過程において関係当事者双方又は一方の申請又は職権によって調停手続を開始することができ、関係当事者があらかじめ労働委員会の仲裁決定に従うことを合意して仲裁を申請した場合に仲裁を行うことができる。

②第1項の規定によって調停又は仲裁を申請する場合には、第9条による差別的処遇の是正申請をした日から14日以内にしなければならない。但し、労働委員会の承諾がある場合は14日以降にも申請することができる。

③労働委員会は調停又は仲裁をするにおいて関係当事者の意見を十分に聞かなければならない。

④労働委員会は特別な事由がない限り調停手続の開始又は仲裁申請を受けた時から60日以内に調停案を提示するか仲裁決定をしなければならない。

⑤労働委員会は関係当事者双方が調停案を受諾した場合には、調停調書を作成し、仲裁決定をした場合には仲裁決定書を作成しなければならない。

⑥調停調書には関係当事者と調停に関与した委員全員が署名捺印を、仲裁決定書には関与した委員全員が署名捺印しなければならない。

⑦第5項及び第6項による調停又は仲裁決定は「民事訴訟法」の規定による裁判上和解と同じ効力を持つ。

⑧第1項ないし第7項による調停・仲裁の方法、調停調書・仲裁決定書の作成等に関する事項は中央労働委員会がこれを別途定める。

**第12条(是正命令等)**①労働委員会は第10条による調査・審問を終了して差別的処遇に該当すると判定した時は使用者に是正命令を発しななければならない。差別的処遇に該当しないと判定したときには、その是正申請を棄却する決定をしなければならない。

②第1項による判定・是正命令又は棄却決定は、書面とするものとし、その理由を具体的に明示して関係当事者に各々交付しなければならない。この場合、是正命令を発するときには是正命令の内容及び履行期限等を具体的に記載しなければならない。

**第13条(調停・仲裁又は是正命令の内容)**①第11条による調停・仲裁又は第12条による是正命令の内容には、差別的行為の中止、賃金等労働条件の改善(就業規則、団体協約等の制度改善命令を含む)又は適切な金銭補償等が含まれる。〈改正2014.3.18〉〈施行日2014.9.19〉

②第1項による賠償額は、差別的処遇によって期間制勤労者又は短時間労働者に発生した損害額を基準とする。但し、労働委員会は、使用者の差別的処遇に明白な故意が認められるか、差別的処遇が反復される場合には、損害額を基準に3倍を超えない範囲で賠償を命じることができる。〈本項新設2014.3.18〉〈施行日2014.9.19〉

**第14条(是正命令等の確定)**①地方労働委員会の是正命令又は棄却決定に対する不服のある関係当事者はその命令書又は棄却決定書の送達を受けた日から10日以内に中央労働委員会に再審を申請することができる。

②第1項による中央労働委員会の再審決定に対して不服がある関係当事者は、再審決定書の送達日から15日以内に行政訴訟を提起することができる。

③第1項に規定された期間以内に再審を申請しないか、第2項の規定された期間以内に行政訴訟を提起しないときには、その是正命令・棄却決定又は再審決定は確定される。

**第15条(是正命令履行状況の提出要求等)**①雇用労働部長官は、確定した是正命令に対して使用者にその履行状況を提出することを要求することができる。〈改正2010.6.4〉

②是正申請をした勤労者は、使用者が確定された是正命令を履行しない場合、これを雇用労働部長官に申告することができる。〈改正2010.6.4〉

**第15条の2(雇用労働部長官の差別的処遇の是正要求等)**〈本条新設2012.2.1〉①雇用労働部長官は、使用者が第8条を違反して差別的処遇を行った場合には、その是正を要求することができる。

②雇用労働部長官は、使用者が第1項による是正要求に応じない場合には、差別的処遇の内容を具体的に明示して労働委員会に通報しなければならない。この場合、雇用労働部長官は、該当使用者及び勤労者にその事実を通知しなければならない。

③労働委員会は、第2項により雇用労働部長官の通報を受けた場合には、遅滞なく、差別的処遇がどうかを審理しなければならない。この場合、労働委員会は、当該使用者及び勤労者に意見を陳述する機会を附与しなければならない。

④第3項による労働委員会の審理及びその他の是正手続等に関しては、第9条第4項及び第11条から第15条までの規定を準用する。この場合「是正を申請した日」は「通知を受けた日」で、「棄却決定」は「差別的処遇がないという決定」で、「関係当事者」は「当該使用者又は勤労者」で、「是正を申請した勤労者」は「該当勤労者」とであるとみる。

⑤第3項及び第4項による労働委員会の審理等に関する事項は、中央労働委員会が定める。

**第15条の3(確定した是正命令の効力の拡大)**〈本条新設2014.3.18〉〈施行日2014.9.19〉①雇用労働部長官は、第14条(第15条の2第4項に基づき準用される場合を含む)による確定された是正命令を履行する義務がある使用者の事業又は事業場に、当該是正命令の効力が及ぼす勤労者以外の期間制勤労者又は短時間勤労者について差別的処遇があるか否かを調査し、差別的処遇がある場合には、その是正を要求することができる。

②使用者が第1項による是正要求に応じない場合には、第15条の2第2項から第5項までの規定を準用する。

## 第5章 補則

**第16条(不利な処遇の禁止)**使用者は期間制勤労者又は短時間勤労者が次の各号のいずれかの行為をしたことを理由にして解雇その他の不利な処遇をしてはならない。

1. 第6条第2項による使用者の不当な超過勤労の要求の拒否
2. 第9条による差別的処遇の是正申請、第10条による労働委員会への出席及び陳述、第14条による再審申請又は行政訴訟の提起
3. 第15条第2項による是正命令の不履行の申告
4. 第18条による通告

**第17条(勤労条件の書面明示)**使用者は期間制勤労者又は短時間勤労者と勤労契約を締結する時

は、次の各号のすべての事項を書面で明示しないとけない。但し、第6号は短時間勤労者に限る。

1. 勤労契約の期間に関する事項
2. 勤労時間、休憩に関する事項
3. 賃金の構成項目、計算方法及び支払方法に関する事項
4. 休日・休暇に関する事項
5. 就業の場所と従事する業務に関する事項
6. 勤労日及び勤労日別の勤労時間

**第18条(監督機関に対する通告)** 事業又は事業場でこの法又はこの法による命令を違反した事実のある場合には、勤労者は、その事実を雇用労働部長官又は勤労監督官に通告することができる。〈改正2010. 6. 4〉

**第19条(権限の委任)** この法の規定による雇用労働部長官の権限は、その一部を大統領令が定めるところにより地方雇用労働官署の長に委任することができる。〈改正2010. 6. 4〉

**第20条(就業促進のための国家等の努力)** 国家及び地方自治団体は雇用情報の提供、職業指導、就業斡旋、職業能力開発等、期間制勤労者及び短時間勤労者の就業促進のために必要な措置を優先的に取るように努力しなければならない。

## 第6章 罰則

**第21条(罰則)** 16条の規定を違反して勤労者に不利な処遇をした者は2年以下の懲役又は1000万ウォン以下の罰金に処する。

**第22条(罰則)** 第6条第1項の規定を違反して短時間勤労者に超過勤労をさせた者は1000万ウォン以下の罰金に処する。

**第23条(両罰規定)** 事業主の代理人・使用人その他の従業員が事業主の業務に関して第21条及び第22条の規定に該当する違反行為をしたときには行為者を罰する外、その事業主に対しても該当条の罰金刑に科する。

**第24条(過怠料)** ①14条(第15条の2第4項に従って準用される場合も含む)の規定によって確定された是正命令を正当な理由なく履行しない者は1億ウォン以下の過怠料に処する。〈改正2012. 2. 1〉

②次各号のいずれかに該当する者は500万ウォン以下の過怠料に処する。〈改正2010. 6. 4、2012. 2. 1〉

1. 第15条第1項(第15条の2第4項に従って準用される場合も含む)の規定を違反して正当な理由なく雇用労働部長官の履行状況提出要求に応じなかった者

2. 第17条の規定を違反して勤労条件を書面で明示しなかった者

③第1項及び第2項による過怠料は大統領令が定めるところによって、雇用労働部長官が賦課・徴収する。〈改正2010. 6. 4〉

④第3項による過怠料処分に不服がある者は、その処分の告知を受けた日から30日以内に雇用労働部長官に異議を提起することができる。〈改正2010. 6. 4〉

⑤第3項による過怠料処分を受けた者が第4項により異議を提起したときには雇用労働部長官は遅滞なく通報しなければならない、その通報を受けた管轄法院は「非訟事件手続法」による過怠料の裁判をする。〈改正2010. 6. 4〉

⑥第4項による期間以内に異議を提起しなく過怠料を納めないときには国税滞納処分の例によってこれを徴収する。

## 【資料1-1-2】 期間制及び短時間勤労者保護等に関する法律施行令

[大統領令第20093号2007. 6. 18、大統領令第21835号2009. 11. 20、大統領令第21928号2009. 12. 30、大統領令第22018号2010. 2. 4、大統領令第22269号2010. 7. 12、大統領令第22797号2011. 3. 30、大統領令第23488号2012. 1. 6、大統領令第23852号2012. 6. 12、大統領令第24852号2013. 11. 20]

**第1条(目的)** この令は、「期間制及び短時間勤労者保護等に関する法律」で委任された事項とその施行に必要な事項を規定することを目的とする。

**第2条(適用範囲)** 「期間制及び短時間勤労者保護等に関する法律」(以下「法」という)第3条第2項により常時4人以下の勤労者を使用する事業又は事業場に適用する法規定は別表1の通りである。

**第3条(期間制勤労者の使用期間制限の例外)** ①第4条第1項第5号で「専門的知識・技術の活用が必要な場合として大統領令が定める場合」とは、次の各号のいずれかに該当する場合をいう。

1. 博士学位(外国で授与を受けた博士学位を含む)を所持して該当分野に従事する場合
  2. 国家技術資格法」第9条第1項第1号による技術士等級の国家技術資格を所持して該当分野に従事する場合
  3. 別表2で定めた専門資格を所持して該当分野に従事する場合
- ②法第4条第1項第5号で「政府の福祉政策・失業対策などによって働き口を提供する場合として大統領令が定める場合」とは、次の各号のいずれかに該当する場合をいう。〈改正2009. 12. 30〉
1. 「雇用政策基本法」、「雇用保険法」など他の法令により国民の職業能力開発、就業促進及び社会的に必要なサービスの提供などのために働き口を提供する場合
  2. 「除隊軍人支援に関する法律」第3条により除隊軍人の雇用増進及び生活安定のために働き口を提供する場合
  3. 「国家報勲基本法」第19条第2項により国家報勲対象者に対する福祉増進と生活安定のために報勲介助者など福祉支援人材を運営する場合
- ③法第4条第1項第6号で「大統領令が定める場合」とは、次の各号のいずれかに該当する場合をいう。〈改正2010. 2. 4、2010. 7. 12〉
1. 他の法令で期間制勤労者の使用期間を法第4条第1項と別に決めたり、別途の期間を定めて勤労契約を締結できるようにした場合
  2. 国防部長官が認める軍事的専門的知識・技術を持って関連職業に従事したり、「高等教育法」第2条第1号による大学で安保及び軍事学の科目を講義している場合
  3. 特殊な経歴を持って、国家安全保障、国防・外交又は統一と関連する業務に従事する場合
  4. 「高等教育法」第2条による学校(同法第30条による大学院大学を含む)で、次の各目の業務に従事する場合
    - イ. 「高等教育法」第14条による助教の業務
    - ロ. 「高等教育法施行令」第7条による兼任教員、名誉教授、時間講師、招聘教員等の業務
  5. 「統計法」第22条により告示した韓国標準職業分類の大分類1と大分類2職業に従事する者の「所得税法」第20条第1項による勤労所得が(最近2年間の年平均勤労所得をいう)雇用労働部長官が最近調べた雇用形態別勤労実態調査の韓国標準職業分類の大分類2職業に従事する者の勤労所得上位100分の25に該当する場合
  6. 「勤労基準法」第18条第3項による1週間の所定勤労時間が明確に短い短時間勤労者を使用する場合
  7. 「国民体育振興法」第2条第4号による選手と、同条第6号による体育指導者の業務に従事する場合
  8. 次の各目の研究機関で研究業務に直接従事する場合、又は、実験・調査等を遂行するなど、研究業務に直接関与して支援する業務に従事する場合
    - イ. 国公立研究機関
    - ロ. 「政府出捐研究機関等の設立・運営及び育成に関する法律」又は「科学技術分野の政府出捐研究機関等の設立・運営及び育成に関する法律」に従って設立された政府出捐研究機関
    - ハ. 「特定研究機関育成法」による特定研究機関
    - ニ. 「地方自治団体出捐の研究院の設立及び運営に関する法律」により設立された研究機関
    - ホ. 「公共機関の運営に関する法律」による公共機関の付設研究機関
    - ヘ. 企業又は大学の付設研究機関
    - ト. 「民法」又は他の法律により設立された法人である研究機関

**第4条(専門委員の数及び資格等)** ①第10条第5項により「労働委員会法」第2条第1項による労働委

員会(以下「労働委員会」という)に置く専門委員の数は10人以内である。

②第1項による専門委員は、法律・経営学・経済学など労働問題と関連した学問分野の博士学位取得者、弁護士・公認会計士・公認労務士など関連資格証所持者の中で「労働委員会法」第2条第1項による中央労働委員会(以下「中央労働委員会」という)の委員長が任命する。

③第1項による専門委員の報酬に関する事項は、「公務員報酬規定」別表34一般任期制公務員の年俸等級基準表を準用して、中央労働委員会が別に定める。〈改正2013. 11. 20〉

**第5条(権限の委任)**雇用労働部長官は法第19条により次の各号の事項に関する権限を地方雇用労働官署の長に委任する。〈改正2010. 7. 12、2012. 6. 12〉

1. 法第15条第1項(法第15条の2第4項により準用される場合を含む)による確定した是正命令に対する履行状況の提出要求

2. 法第15条第2項(法第15条の2第4項により準用される場合を含む)による確定した是正命令不履行に対する申告の受付

2の2. 法第15条の2第1項による差別的処遇に対する是正要求及び同条第2項による差別的処遇の通報・通知

3. 法第24条による過怠料の賦課・徴収

**第5条の2(固有識別情報の処理)**〈本条新設2012. 1. 6〉労働委員会は次の各号の事務を遂行するために不可避な場合は、「個人情報保護法施行令」第19条第1号又は第4号による住民登録番号又は外国人登録番号が含まれた資料を処理することができる。

1. 法第9条第1項による期間制及び短時間勤労者に対する差別的処遇の是正申請に関する事務

2. 法第11条による期間制及び短時間勤労者に対する差別的処遇の是正申請のための調停及び仲裁に関する事務

3. 法第14条による期間制及び短時間勤労者に対する差別的処遇の是正命令又は棄却決定に対する再審に関する事務

**第6条(過怠料の賦課基準)**〈全文改正2011. 3. 30〉法第24条第1項及び第2項による過怠料の賦課基準は、別表3の通りである。

〈別表1〉常時4人以下の勤労者を使用する事業又は事業場に適用する法規定(第2条関連)

区分	適用法規定
第1章 総則	第1条、第2条
第2章 期間制勤労者	第5条
第3章 短時間勤労者	第7条
第5章 補則	第16条第4号 第17条第1号・第2号(休憩に関する事項に限る)・第3号・第4号(休日に関する地黄に限る)・第5号 第18条から第20条までの規定
第6章 罰則	第21条、第23条 第24条第2項第2号、第24条第3項から第6項までの規定

〈別表2〉専門資格の種類(第3条第1項第3号関連)〈改正2009. 11. 20〉

1. 「建築士法」第7条による建築士

2. 「公認労務士法」第3条による公認労務士

3. 「公認会計士法」第3条による公認会計士

4. 「関税法」第4条による関税士

5. 「弁理士法」第3条による弁理士

6. 「弁護士法」第4条による弁護士

7. 「保険業法」第182条による保険計理士

8. 「保険業法」第186条による損害査定士

9. 「不動産価格公示及び鑑定評価に関する法律」第23条による鑑定評価士

10. 「獣医師法」第2条第1号による獣医師

11. 「税務士法」第3条による税務士

12. 「薬事法」第3条による薬剤師

13. 「薬事法」第4条による漢薬士

14. 「薬事法」第45条による漢薬業士

15. 大統領令第14319号薬事法施行令一部改正令付則第2条による漢薬調剤士

16. 「医療法」第5条による医師
17. 「医療法」第5条による歯科医師
18. 「医療法」第5条による漢医師
19. 「中小企業振興に関する法律」第46条による経営指導士
20. 「中小企業振興に関する法律」第46条による技術指導士
21. 「航空法」第26条による事業用操縦士
22. 「航空法」第26条による運送用操縦士
23. 「航空法」第26条による航空交通管制士
24. 「航空法」第26条による航空機関士
25. 「航空法」第26条による航空士

<別表3>過怠料の賦課基準(第6条関連)<改正2012. 6. 12>

1. 一般基準

- イ. 違反行為の回数による過怠金賦課基準は、最近2年間、同じ違反行為に過怠金を賦課された場合に適用する。この場合、違反行為に対して過怠料賦課処分をした日と、再び同じ違反行為を摘発した日を各々基準にして違反回数を計算する。
- ロ. 雇用労働部長官は次のいずれかに該当する場合には第2号による過怠金の金額の2分の1の範囲でその金額を減輕することができる。但し、過怠料を滞納している違反行為者の場合にはこの限りではない。
  - 1) 違反行為者が「秩序違反行為規制法施行令」第2条の2第1項各号のいずれかに該当する場合
  - 2) 違反行為者が自然災害・火災等により財産に顕著な損失が発生するとか、事業与件の悪化で事業が重大な危機に処する等の事情がある場合
  - 3) 違反行為者が些細な不注意や誤謬など過失によるものであると認定される場合
  - 4) 違反行為者が違法行為による結果を是正したり、解消した場合
  - 5) その他を違反行為の程度、違反行為の動機とその結果等を考慮して減輕する必要があると認められる場合

2. 個別基準

違反行為	該当 法条文	過怠料万金額 (ウォン)		
		1次	2次	3次 以上
イ. 法第14条(法第15条の2第4項により準用される場合を含む)により確定された是正命令を正当な理由なく履行しない場合 1) 金銭補償を内容とする是正命令を履行しない場合 2) 勤労時間、休日・休暇など勤労条件の差別に対する是正命令を履行しない場合 3) 施設など利用の差別に対する是正命令を履行しない場合	第24条 第1項	該当金銭保障命令額 500      1000      2000 500      1000      2000		
ロ. 法第15条第1項(法第15条の2第4項により準用される場合を含む)を違反して、正当な理由なく雇用労働部長官の履行状況提出要求に応じない場合	第24条 第2項 第1号	200	400	500
ハ. 法第17条を違反して、勤労条件を書面で明示しない場合 1) 法第17条第1号、第3号又は第6号を明示しない場合 2) 法第17条第2号、第4号又は第5号を明示しない場合	第24条 第2項 第2号	*以下は書面明示事項 1個当たり金額 50      100      200 30      60      120		

## **【資料1-1-3】 期間制及び短時間勤労者保護等に関する法律施行規則**

[労働部令第277号2007. 6. 29]

### **第1条(目的)**

この規則は「期間制及び短時間勤労者保護等に関する法律」及び同法施行令で委任された事項とその施行に関して必要な事項を規定することを目的とする。

### **第2条(過怠料の徴収手続)**

「期間制及び短時間勤労者保護等に関する法律施行令」第6条第4項による過怠料の徴収手続に関しては「国庫金管理法施行規則」を準用する。この場合、納入告知書には異議提起の方法及び期間等を共に記載しなければならない。

## 【資料1-2-1】派遣勤労者保護等に関する法律

[法律第5512号1998. 2. 20、法律第8076号2006. 12. 21、法律第8372号2007. 4. 11、法律第8617号2007. 8. 3、法律第8963号2008. 3. 21、法律第8964号2008. 3. 21、法律第9432号2009. 2. 6、法律第9698号2009. 5. 21、法律第10339号2010. 6. 4、法律第11024号2011. 8. 4、法律第11279号2012. 2. 1、法律第11668号2013. 3. 22、法律第12470号2014. 3. 18]

### 第1章 総則

**第1条(目的)** この法は勤労者派遣事業の適正な運営を期して派遣勤労者の勤労条件等に関する基準を確立することにより、派遣勤労者の雇用安定と福祉増進に寄与して人材需給を円滑にすることを目的とする。

**第2条(定義)** この法で使用する用語の定義は次の通りとする。〈改正2006. 12. 21、2013. 3. 22〉

1. 「勤労者派遣」とは、派遣事業主が勤労者を雇用した後、その雇用関係を維持しながら、勤労者派遣契約の内容にしたがって使用事業主の指揮・命令を受け、使用事業主のための勤労に従事させることをいう。
2. 「勤労者派遣事業」とは、勤労者派遣を業として行うことをいう。
3. 「派遣事業主」とは、勤労者派遣事業を行う者をいう。
4. 「使用事業主」とは、勤労者派遣契約によって派遣勤労者を使用する者をいう。
5. 「派遣勤労者」とは、派遣事業主が雇用した勤労者として勤労者派遣の対象になる者をいう。
6. 「勤労者派遣契約」とは、派遣事業主と使用事業主間での勤労者派遣を約定する契約をいう。
7. 「差別的処遇」とは、次の各項目の事項において合理的な理由なく不利に処遇することをいう。
  - イ. 「勤労基準法」第2条第1項第5号による賃金
  - ロ. 定期賞与金、名節賞与金など定期的に支給される賞与金
  - ハ. 経営成果に応じた成果金
- 二. その他の勤労条件及び福利厚生などに関する事項

**第3条(政府の責務)** 政府は、派遣勤労者を保護して勤労者の求職と使用者の人材確保を容易にするために、次の各号の各種施策を講究・試行することによって、勤労者が使用者に直接雇用されるように努力すべきである。

1. 雇用情報の収集・提供
2. 職業に関する研究
3. 職業指導
4. 職業安定機関の設置・運営

**第4条(勤労者派遣事業の調査・研究)** ①政府は必要な場合、勤労者代表・使用者代表・公益代表及び関係専門家に勤労者派遣事業の適正な運営と派遣勤労者の保護に関する主要事項を調査・研究させることができる。

②第1項による調査・研究に関して必要な事項は雇用労働部令で定める。〈改正2010. 6. 4〉

### 第2章 勤労者派遣事業の適正運営

**第5条(勤労者派遣対象業務等)** ①勤労者派遣事業は、製造業の直接生産工程業務を除いて、専門知識・技術・経験又は業務の性質などを考慮して適合すると判断される業務として大統領が定める業務を対象とする。〈改正2006. 12. 21〉

②第1項の規定に関わらず、出産・疾病・負傷などで欠員が生じた場合又は一時的・間歇的に人材を確保しなければならない必要がある場合には勤労者派遣事業を行うことができる。〈改正2006. 12. 21〉

③第1項及び第2項の規定に関わらず、次の各号の業務については勤労者派遣事業を行ってはならない。〈新設2006. 12. 21、2007. 8. 3、2011. 8. 4〉

1. 建設工事現場にて行われる業務
2. 「港湾運送事業法」第3条第1号、「韓国鉄道工事法」第9条第1項第1号、「農水産物流通及び価格安定に関する法律」第40条、「物流政策基本法」第2条第1項第1号の規定による荷役業務として「職業安定法」第33条により勤労者供給事業の許可を受けた地域の業務
3. 「船員法」第2条第1号による船員の業務
4. 「産業安全保健法」第28条による有害ないし危険な業務
5. その他勤労者保護等の理由で勤労者派遣事業の対象として適切でないと認め、大統領令が定める業務

④第2項によって、派遣勤労者を使用しようとする場合、使用事業主は当該事業又は事業場に勤労者の過半数で組織された労働組合がある場合にはその労働組合、勤労者の過半数で組織された労働組合がない場合には勤労者の過半数を代表する者とあらかじめ誠実に協議しなければならない。〈改正2006. 12. 21〉

ない。〈改正2006.12.21〉

⑤誰でも第1項ないし第4項の規定を違反して勤労者派遣事業を行ったり、その勤労者派遣事業を行う者から勤労者派遣の役務を提供されてはならない。〈改正2006.12.21〉

**第6条(派遣期間)**①勤労者派遣の期間は、第5条第2項の規定に該当する場合を除いては、1年を越えることはできない。〈改正2006.12.21〉

②第1項の規定に関わらず、派遣事業主・使用事業主・派遣勤労者間の合意がある場合には派遣期間を延長することができる。この場合、1回を延長するときには、その延長期間は1年を超えることができず、延長された期間を含む総派遣期間は2年を超えることができない。

〈新設2006.12.21〉

③「雇用上年齢差別禁止及び高齢者雇用促進に関する法律」第2条第1号による高齢者の派遣勤労者については、第2項後段の規定に関わらず、2年を越えて勤労者派遣期間を延長することができる。〈改正2006.12.21、2012.2.1〉

④第5条第2項による勤労者派遣の期間は次の通りである。〈改正2006.12.21〉

1. 出産・疾病・負傷等その事由が客観的に明確な場合には、その事由の解消に必要な期間
2. 一時的・間歇的に人材を確保する必要がある場合には、その期間を3ヶ月以内の期間。但し、その事由が解消されず、派遣事業主・使用事業主・派遣勤労者間の合意がある場合には、1回に限って3ヶ月の範囲内でその期間を延長することができる。

**第6条の2(雇用義務)**①使用事業主が次の各号のいずれかに該当する場合には、該当派遣勤労者を直接雇用しなければならない。〈改正2012.2.1〉

1. 第5条第1項の勤労者派遣対象業務に該当しない業務に派遣勤労者を使用する場合(第5条第2項により勤労者派遣事業を行った場合は除く)
2. 第5条第3項の規定を違反して派遣勤労者を使用する場合
3. 第6条第2項を違反して2年を超えて継続的に派遣勤労者を使用する場合
4. 第6条第4項を違反して派遣勤労者を使用する場合
5. 第7条第3項の規定を違反して勤労者派遣の役務の提供を受けた場合

②第1項の規定は当該派遣勤労者が明示的な反対意思を表示するか、大統領令が定める正当な理由がある場合には適用しない。

③第1項の規定により使用事業主が派遣勤労者を直接雇用する場合において派遣勤労者の勤労条件は次の通りである。

1. 使用事業主の勤労者の中で当該派遣勤労者と同種又は類似業務を遂行する勤労者がいる場合にはその勤労者に適用される就業規則等で定める勤労条件によること
2. 使用事業主の勤労者の中で当該派遣勤労者と同種又は類似業務を行う勤労者がいない場合には当該派遣勤労者の既存の勤労条件の水準より低下してはならないこと

④使用事業主は派遣勤労者を使用している業務に勤労者を直接雇用しようとする場合には当該派遣勤労者を優先的に雇用するように努力しなければならない。〈本条新設2006.12.21〉

**第7条(勤労者派遣事業の許可)**①勤労者派遣事業を行おうとする者は雇用労働部令が定めるところにより、雇用労働部長官の許可を受けなければならない。許可を受けた事項の中で雇用労働部令が定める重要事項を変更する場合も同様とする。〈改正2010.6.4〉

②第1項前段の規定によって勤労者派遣事業の許可を受けた者が許可を受けた事項の中で同項後段の規定による重要事項以外の事項を変更しようとする場合には雇用労働部令が定めるところにより雇用労働部長官に申告しなければならない。〈改正2010.6.4〉

③使用事業主は第1項の規定を違反して勤労者派遣事業を行う者から勤労者派遣の役務の提供を受けてはならない。〈新設2006.12.21〉

**第8条(許可の欠格事由)**次の各号の一に該当する者は第7条の規定による勤労者派遣事業の許可を受けることができない。〈改正2007.4.11、2008.3.21、2011.8.4〉

1. 未成年者・禁治産者・限定治産者又は破産宣告を受けて復権できていない者
2. 禁錮以上の刑(執行猶予を除く)の宣告を受けてその執行が終了したか、執行を受けないと確定した後2年が経過していない者
3. この法、職業安定法、「勤労基準法」第7条、第9条、第20条から第22条まで、第36条、第43条から第46条まで、第56条及び第64条、「最低賃金法」第6条、「船員法」第110条を違反して罰金以上の刑(執行猶予を除く)の宣告を受けてその執行が終了したか、執行を受けないと確定した後3年が経過していない者
4. 禁錮以上の刑の執行猶予宣告を受けてその猶予期間中にいる者
5. 第12条の規定による当該事業の許可が取消された後3年が経過していない者
6. 法人としてその役員の中で第1号ないし第5号の1に該当する者がいる法人

**第9条(許可の基準)**①雇用労働部長官は第7条の規定によって、勤労者派遣事業の許可申請がある場合には次の各号の要件に適合した場合に限って、これを許可することができる。〈改正2010.6.4〉

1. 申請人が当該勤労者派遣事業を適正に遂行できる資産及び施設等を揃えていること
2. 当該事業が特定少数の使用事業主を対象にして勤労者派遣を行うものではないこと

②第1項の規定による許可の細部基準は大統領令で定める。

**第10条(許可の有効期間等)**①労者派遣事業の許可の有効期間は3年とする。

②第1項の規定による許可の有効期間の満了後、継続して勤労者派遣事業を行おうとする者は雇用労働部令が定めるところによって更新許可を受けなければならない。〈改正2010.6.4〉

③第2項の規定による更新許可の有効期間は当該更新前の許可の有効期間が満了する日の翌日から起算して3年とする。

④第7条ないし第9条の規定は第2項の規定による更新許可に関してこれを準用する。

**第11条(事業の廃止)**①派遣事業主は勤労者派遣事業を廃止したときには雇用労働部令が定めるところにより雇用労働部長官に申告しなければならない。〈改正2010.6.4〉

②第1項の規定による申告があるときには勤労者派遣事業の許可は申告日からその効力を失う。

**第12条(許可の取消等)**①雇用労働部長官は派遣事業主が次の各号の一に該当するときには勤労者派遣事業の許可を取り消すか、6ヶ月以内の期間を定めて営業停止を命じることができる。但し、第1号又は第2号に該当するときにはその許可を取り消さなければならない。〈改正2008.3.21、2010.6.4〉

1. 第7条第1項又は第10条第2項による許可を虚偽又はその他の不正な方法で受けたとき
2. 第8条の規定による欠格事由に該当するようになったとき
3. 第9条の規定による許可の基準に達しなくなったとき
4. 第5条第5項を違反して勤労者派遣事業を行ったとき
5. 第6条第1項・第2項又は第4項を違反して勤労者派遣事業を行ったとき
6. 第7条第1項後段を違反して許可を受けずに重要な事項を変更したとき
7. 第7条第2項による変更申告をしなくて申告事項を変更したとき
8. 第11条第1項による廃止申告をしなかったとき
9. 第13条第2項を違反して営業停止処分の内容を使用事業主に通知しなかったとき
10. 第14条による兼業禁止義務を違反したとき
11. 第15条を違反して名義を貸与したとき
12. 第16条第1項を違反して勤労者を派遣したとき
13. 第17条による遵守事項を違反したとき
14. 第18条による報告をしないとか、虚偽の報告をしたとき
15. 第20条第1項による勤労者派遣契約を書面で締結しなかったとき
16. 第24条第2項を違反して勤労者の同意を得ずに勤労者派遣を行った時
17. 第25条を違反して勤労契約又は勤労者派遣契約を締結したとき
18. 第26条第1項を違反して派遣勤労者に第20条第1項第2号・第4号から第12号までの事項を知らせなかったとき
19. 第28条による派遣事業管理責任者を選任しないとか、欠格事由に該当する者を選任したとき
20. 第29条による派遣事業管理台帳を作成しないとか、保存しなかったとき
21. 第35条第5項を違反して健康診断結果を送付しなかったとき
22. 第37条による勤労者派遣事業の運営及び派遣勤労者の雇用管理等に関する改善命令を履行しなかったとき
23. 第38条による報告命令を違反したり、関係公務員の出入・検査・質問等の業務を拒否・忌避・妨害したとき

②雇用労働部長官は法人が第8条第6号の規定による欠格事由に該当され、許可を取り消そうとする場合にはあらかじめその役員の改任に必要な期間を1ヶ月以上与えなければならない。〈改正2010.6.4〉

③雇用労働部長官は第1項によって許可を取り消そうとする場合には、聴聞を実施しなければならない。〈改正2010.6.4〉

④第1項の規定による勤労者派遣事業の許可の取消又は営業停止の基準は雇用労働部令で定める。〈改正2010.6.4〉

**第13条(許可取消等の処分後の勤労者派遣)**①第12条の規定による許可の取消又は営業の停止処分を受けた派遣事業主は、その処分前に派遣した派遣勤労者とその使用事業主についてはその派遣期間が終了するときまで派遣事業主としての義務と権利を有する。

②第1項の場合に派遣事業主はその処分の内容を遅滞なく使用事業主に通知しなければならない。  
**第14条(兼業禁止)** 次の各号の一に該当する事業をする者は勤労者派遣事業を行うことができない。

1. 「食品衛生法」第36条第1項第3号による食品接客業
2. 公衆衛生法第2条第1項第1号イ目の規定による宿泊業
3. 家庭儀礼に関する法律第5条による結婚相談又は仲媒行為をする事業
4. その他大統領令に定める事業

**第15条(名義貸与の禁止)** 派遣事業主は自らの名義で他人に勤労者派遣事業を行わせてはならない。

**第16条(勤労者派遣の制限)** ①派遣事業主は争議行為中の事業場にその争議行為で中断された業務の遂行のために勤労者を派遣してはならない。

②誰でも「勤労基準法」第24条の規定による経営上の理由による解雇をした後、大統領令が定める一定期間が経過する前には当該業務に派遣勤労者を使用してはならない。〈改正2007. 4. 11〉

**第17条(派遣事業主等の遵守事項)** 派遣事業主及び第28条の規定による派遣事業管理責任者は勤労者派遣事業を行うにあたって雇用労働部令が定める事項を遵守しなければならない。〈改正2010. 6. 4〉

**第18条(事業報告)** 派遣事業主は雇用労働部令の定めるところに従って事業報告書を作成して労働部長官に提出しなければならない。〈改正2010. 6. 4〉

**第19条(閉鎖措置等)** ①雇用労働部長官は許可を受けずに勤労者派遣事業をするか、許可の取消又は営業の停止処分を受けた後も継続して事業をする者に対しては関連公務員をして当該事業を閉鎖するために次の各号の措置をとらせることができる。〈改正2010. 6. 4〉

1. 当該事務所又は事務室の看板その他営業表示物の除去・削除
2. 当該事業が違法であることを知らせる掲示物の付着
3. 当該事業の運営のために必須不可欠な器具又は施設物を使用することができないように封印

②第1項の規定による措置をしようとする場合にはあらかじめこれを当該派遣事業主又はその代理人に書面で通知しなければならない。但し、急迫な事由がある場合にはこの限りではない。

③第1項の規定による措置はその事業をできないようにするのに必要な最小限の範囲に止まらなければならない。

④第1項によって措置をする関連公務員はその権限を表わす証票を関係人に示さなければならない。

### 第3章 派遣勤労者の勤労条件等

#### 第1節 勤労者派遣契約

**第20条(契約の内容等)** ①勤労者派遣契約の当事者は雇用労働部令が定めるところに従って次の各号の事項が含まれる勤労者派遣契約を書面で締結しなければならない。〈改正2006. 12. 21、2010. 6. 4〉

1. 派遣勤労者の人数
2. 派遣勤労者が従事する業務の内容
3. 派遣事由(第5条第2項の規定によって勤労者派遣を行う場合に限り)
4. 派遣勤労者が派遣されて勤労する事業場の名称及び所在地その他派遣勤労者の勤労場所
5. 派遣勤労中の派遣勤労者を直接指揮・命令する者に関する事項
6. 勤労者派遣期間及び派遣勤労開始日に関する事項
7. 始業及び終業の時刻と休憩時間に関する事項
8. 休日・休暇に関する事項
9. 延長・夜間・休日勤労に関する事項
10. 安全及び保健に関する事項
11. 勤労者派遣の対価
12. その他雇用労働部令が定める事項

②使用事業主は第1項の規定により勤労者派遣契約を締結するときには派遣事業主に第21条第1項の規定を遵守させるために必要な情報を提供しなければならない。この場合提供しなければならない情報の範囲及び提供方法などに関する事項は大統領令で定める。〈新設2006. 12. 21〉

**第21条(差別的処遇の禁止及び是正等)** 〈全文改正2006. 12. 21〉①派遣事業主と使用事業主は派遣勤労者であることを理由に使用事業主の事業内の同種又は類似の業務を遂行する勤労者に比べて派遣勤労者に差別的処遇をしてはならない。

②派遣勤労者は差別的処遇を受けた場合、労働委員会にその是正を申請することができる。

③第2項の規定による是正申請その他の是正手続などに関しては、「期間制及び短時間勤労者保

護等に関する法律」第9条ないし第15条及び第16条(同条第1号及び第4号を除く)の規定を準拠する。この場合、「期間制勤労者又は短時間勤労者」は「派遣勤労者」で、「使用者」は「派遣事業主又は使用事業主」とみなす。

④第1項ないし第3項の規定は使用事業主が常時4人以下の勤労者を使用する場合にはこれを適用しない。

**第21条の2(雇用労働部長官の差別的処遇の是正要求等)** <本条新設2012. 2. 1>①雇用労働部長官は派遣事業主と使用事業主が第21条第1項を違反して差別的処遇をした場合には、その是正を要求することができる。

②雇用労働部長官は派遣事業主と使用事業主が第1項による是正要求に応じない場合には、差別的処遇の内容を具体的に明示して労働委員会に通報しなければならない。この場合、雇用労働部長官は該当派遣事業主又は使用事業者及び勤労者にその事実を通知しなければならない。

③労働委員会は第2項による雇用労働部長官の通報を受けた場合には遅滞なく差別的処遇の可否を審理しなければならない。この場合、労働委員会は当該の派遣事業主又は使用事業者及び勤労者に意見を陳述する機会を付与しなければならない。

④第3項による労働委員会の審理及びその他の是正手続等については「期間制及び短時間労働者保護等に関する法律」第15条の2第4項に従って準用される同法第9条第4項、第11条ないし第15条までの規定及び第15条の2第5項を準用する。この場合「是正申請をした日」は「通知を受けた日」で、「棄却決定」は「差別的処遇がないという決定」で、「関係当事者」は「該当派遣事業主又は使用事業者及び勤労者」で、「是正申請をした勤労者」は「該当勤労者」とみなす。

**第22条(契約の解約等)**①使用事業主は派遣勤労者の性別・宗教・社会的身分や派遣勤労者の正当な労働組合の活動等を理由に勤労者派遣契約を解約してはならない。

②派遣事業主は使用事業主が派遣勤労に関してこの法又はこの法による命令、勤労基準法又は同法による命令、産業安全保健法又は同法による命令を違反する場合には、勤労者派遣を停止するか、勤労者派遣契約を解約することができる。

#### 第2節 派遣事業主が講じなければならない措置

**第23条(派遣勤労者の福祉増進)**派遣事業主は派遣勤労者の希望と能力に適合する就業及び教育訓練機会の確保、勤労条件の向上その他雇用安定を期するために必要な措置を講じることによって派遣勤労者の福祉増進に努力しなければならない。

**第24条(派遣勤労者に対する告知義務)**派遣事業主は勤労者を派遣勤労者として雇用しようとするときには、あらかじめ当該勤労者にその趣旨を書面で知らせなければならない。 <改正2006. 12. 21>

②派遣事業主は、派遣事業主が雇用した勤労者の中で派遣勤労者として雇用しなかった者を勤労者派遣の対象にしようとする場合には、あらかじめその趣旨を書面で知らせて当該勤労者の同意を得なければならない。 <改正2006. 12. 21>

**第25条(派遣勤労者に対する雇用制限の禁止)**①派遣事業主は正当な理由なく派遣勤労者又は派遣勤労者として雇用されようとする者とその雇用関係の終了後使用事業主に雇用されることを禁止する内容の勤労契約を締結してはならない。

②派遣事業主は正当な理由なく派遣勤労者の雇用関係の終了後使用事業主が当該派遣勤労者を雇用することを禁止する内容の勤労者派遣契約を締結してはならない。

**第26条(就業条件の告知)**①派遣事業主は勤労者派遣をしようとするときには、あらかじめ当該派遣勤労者に第20条第1項各号の事項その他雇用労働部令が定める事項を書面で知らせなければならない。 <改正2006. 12. 21>

②派遣勤労者は派遣事業主に第20条第1項第11号の規定による当該勤労者派遣の代価に関してその内訳の提示を要求することができる。 <新設2006. 12. 21>

③派遣事業主は第2項によりその内訳の提示を要求されたときには遅滞なくその内訳を書面で提示しなければならない。 <新設2006. 12. 21>

**第27条(使用事業主に対する通知)**派遣事業主は勤労者派遣をする場合には派遣勤労者の姓名その他雇用労働部令が定める事項を使用事業主に通知しなければならない。 <改正2010. 6. 4>

**第28条(派遣事業管理責任者)**①派遣事業主は派遣勤労者の適切な雇用管理のために第8条第1号ないし第5号の規定による欠格事由に該当しない者の中から派遣事業管理責任者を選任しなければならない。

②派遣事業管理責任者の任務等に関して必要な事項は雇用労働部令で定める。 <改正2010. 6. 4>

**第29条(派遣事業管理台帳)**①派遣事業主は派遣事業管理台帳を作成・保存しなければならない。

②第1項の規定による派遣事業管理台帳の記載事項及びその保存期間は雇用労働部令で定める。 <改正2010. 6. 4>

### 第3節 使用事業主が講じなければならない措置

**第30条(勤労者派遣契約に関する措置)** 使用事業主は第20条の規定による勤労者派遣契約を違反しないように必要な措置を講じなければならない。

**第31条(適正な派遣勤労の確保)** ①使用事業主は派遣勤労者から派遣勤労に関する苦情の提示がある場合にはその苦情の内容を派遣事業主に通知して迅速・適切に苦情を処理するようにしなければならない。

②第1項の規定による苦情の処理の外に使用事業主は派遣勤労が適切に行われるように必要な措置を講じなければならない。

**第32条(使用事業管理責任者)** ①使用事業主は派遣勤労者の適切な派遣勤労のために使用事業管理責任者を選任しなければならない。

②使用事業管理責任者の任務等に関して必要な事項は雇用労働部令で定める。〈改正2010. 6. 4〉

**第33条(使用事業管理台帳)** ①使用事業主は使用事業管理台帳を作成・保存しなければならない。

②第1項の規定による使用事業管理台帳の記載事項及びその保存期間は雇用労働部令で定める。〈改正2010. 6. 4〉

### 第4節 勤労基準法等の適用に関する特例

**第34条(勤労基準法の適用に関する特例)** ①派遣中である勤労者の派遣勤労に関しては派遣事業主及び使用事業主を「勤労基準法」第2条の規定による使用者とみなして同法を適用する。但し、同法第15条から第36条まで、第39条、第41条から第48条まで、第56条、第60条、第64条、第66条から第68条まで及び第78条から第92条までの規定の適用においては派遣事業主を、同法第50条から第55条まで、第58条、第59条、第62条、63条及び第69条から第75条までの規定の適用においては使用事業主を使用者とする。〈改正2007. 4. 11〉

②派遣事業主は大統領令が定める使用事業主の帰責事由によって勤労者の賃金を支給できなかったときには使用事業主は当該派遣事業主と連帯して責任を負う。この場合「勤労基準法」第43条及び第68条の規定を適用することにおいては派遣事業主及び使用事業主を同法第2条の規定による使用者とみて同法を適用する。〈改正2007. 4. 11〉

③「勤労基準法」第55条、第73条及び第74条第1項の規定によって使用事業主が有給休日又は有給休暇を与える場合、その休日又は休暇に対して有給で支給される賃金は派遣事業主が支給しなければならない。〈改正2007. 4. 11〉

④派遣事業主と使用事業主が勤労基準法を違反する内容を含んだ勤労者派遣契約を締結し、その契約により派遣勤労者を勤労させることによって同法を違反する場合にはその契約当事者すべてを同法第15条の規定による使用者とみなして該当罰則規定を適用する。

**第35条(産業安全保健法の適用に関する特例)** ①派遣中である勤労者の派遣勤労に関しては使用事業主を産業安全保健法第2条第3号の規定による事業主とみなして同法を適用する。この場合、同法第31条第2項の規定を適用するにおいては、同項中「勤労者を採用するとき」を「勤労者派遣の役務を提供されたとき」とする。

②第1項の規定にも関わらず、産業安全保健法第5条、第43条第5項(作業場所の変更、作業の転換及び勤労時間短縮の場合に限る)、第43条第6項但書、第52条第2項の適用においては派遣事業主及び使用事業主を同法第2条第3項による事業主とする。

③使用事業主は派遣中である勤労者に対して産業安全保健法第43条の規定による健康診断を実施したときには同法第43条第6項の規定によって当該健康診断結果を説明しなければならず、当該健康診断結果を遅滞なく派遣事業主に送付しなければならない。

④第1項及び第3項の規定にも関わらず、産業安全保健法第43条第1項の規定によって事業主が定期的に実施しなければならない健康診断の中で雇用労働部令が定める健康診断については派遣事業主を同法第2条第3号の規定による事業主とする。〈改正2008. 3. 21、2010. 6. 4〉

⑤派遣事業主は第4項の規定による健康診断を実施したときには産業安全保健法第43条第6項の規定によって当該健康診断結果を説明しなければならず、当該健康診断結果を遅滞なく使用事業主に送付しなければならない。

⑥派遣事業主と使用事業主が産業安全保健法を違反する内容を含んだ勤労者派遣契約を締結してその契約に従って派遣勤労者を勤労させることによって同法を違反した場合にはその契約当事者すべてを同法第2条第3号の規定による事業主とみなして該当罰則規定を適用する。

### 第4章 補則

**第36条(指導・助言等)** 雇用労働部長官はこの法の施行のために必要であると認めるときには派遣事業主及び使用事業主に対して勤労者派遣事業の適正な運営又は適正な派遣勤労を確保するために必要な指導及び助言をすることができる。〈改正2010. 6. 4〉

**第37条(改善命令)**

雇用労働部長官は適正な派遣勤労の確保のために必要であると認めるときには派遣事業主に対して勤労者派遣事業の運営及び派遣勤労者の雇用管理等に関する改善を命じることができる。〈改正2010. 6. 4〉

**第38条(報告と検査)**①雇用労働部長官はこの法の施行のために必要であると認めるときには雇用労働部令が定めるところによって派遣事業主及び使用事業主に対して必要な事項の報告を命じることができる。〈改正2010. 6. 4〉

②雇用労働部長官は必要であると認めるときには関連公務員をして派遣事業主及び使用事業主の事業場その他施設に立入して帳簿・書類その他の物を検査したり、関係人に質問させることができる。〈改正2010. 6. 4〉

③第2項の規定によって立入・検査をする公務員はその権限を表示する証票を関係人に見せなければならない。

**第39条(資料の要請)**①雇用労働部長官は関係行政機関その他公共団体等に対してこの法の施行に必要な資料の提出を要請することができる。〈改正2010. 6. 4〉

②第1項によって資料の提出を要請された者は正当な事由がない限りこれに応じなければならない。

**第40条(手数料)**第7条及び第10条の規定による許可を受けようとする者は雇用労働部令が定めるところに従って手数料を納付しなければならない。〈改正2010. 6. 4〉

**第41条(権限の委任)**この法による雇用労働部長官の権限は大統領令が定めるところによってその一部を地方雇用労働官署の長に委任することができる。

#### 第5章 罰則

**第42条(罰則)**①公衆衛生又は公衆道徳上有害な業務に就業させる目的で勤労者派遣をした者は5年以下の懲役又は3千万ウォン以下の罰金に処する。

②第1項の未遂犯は処罰する。

**第43条(罰則)**次の各号の一に該当する者は3年以下の懲役又は2千万ウォン以下の罰金に処する。〈改正2006. 12. 21〉

1. 第5条第5項、第6条第1項・第2項・第4項又は第7条第1項の規定を違反して勤労者派遣事業を行った者
- 1の2. 第5条第5項、第6条第1項・第2項・第4項又は第7条第3項の規定を違反して勤労者派遣の役務を提供された者
2. 虚偽その他不正な方法で第7条第1項の規定による許可又は第10条第2項の規定による更新許可を受けた者
3. 第15条又は第34条第2項の規定を違反した者

**第43条の2(罰則)**〈本条新設2006. 12. 21〉第21条第3項の規定により準用される「期間制及び短時間勤労者の保護等に関する法律」第16条(同条第1項及び第4項を除く)の規定を違反した者は2年以下の懲役又は1千万ウォン以下の罰金に処する。

**第44条(罰則)**次の各号の一に該当する者は1年以下の懲役又は1千万ウォン以下の罰金に処する。〈改正2006. 12. 21、2009. 5. 21〉

1. 削除〈2006. 12. 21〉
2. 第12条第1項の規定による営業の停止命令を違反して勤労者派遣事業を継続した者
3. 第16条を違反した者

**第45条(両罰規定)**〈全文改正2009. 5. 21〉法人の代表者や法人又は個人の代理人・使用人その他従業員がその法人又は個人の業務に関して第42条・第43条・第43条の2又は第44条の違反行為をしたときにはその行為者を罰する他にその法人又は個人に対しても当該条文の罰金刑を科する。但し、法人又は個人がその違反行為を防止するために当該業務に関して相当な注意と監督を怠っていない場合にはその限りでない。

**第46条(過怠料)**①第21条第3項及び第21条の2第4項により準用される「期間制及び短時間勤労者の保護等に関する法律」第14条第2項又は第3項の規定により確定した是正命令を正当な理由なく履行しない者は1億ウォン以下の過怠料に処する。〈新設2006. 12. 21、2012. 2. 1〉

②第6条の2第1項の規定を違反して派遣勤労者を直接雇用しない者は3千万ウォン以下の過怠料に処する。〈新設2006. 12. 21〉

③第26条第1項を違反して労働者派遣をするときにあらかじめ該当派遣勤労者に第20条第1項各号の事項及びその外に雇用労働部令で定める事項を書面で知らせなかった派遣事業主には1千万ウォン以下の過怠料を賦課する。〈新設2009. 5. 21、2010. 6. 4〉

④第21条第3項及び第21条の2第4号により準用される「期間制及び短時間勤労者の保護等に関する法律」第15条第1項の規定による雇用労働部長官の履行状況提出要求に正当な理由なく応じな

いは500万ウォン以下の過怠料に処する。〈新設2006.12.21、2009.5.21、2010.6.4、2012.2.1〉

⑤次の各号の一に該当する者は300万ウォン以下の過怠料に処する。〈改正2006.12.21、2009.5.21〉

1. 第11条第1項の規定による申告をしないか、虚偽の申告をした者
2. 第18条又は第38条第1項の規定による報告をしないか、虚偽の報告をした者
- 2の2. 第26条第3項の規定を違反した者
3. 第27条・第29条又は第33条の規定を違反した者
4. 第35条第3項又は第5項の規定を違反して当該健康診断結果を送付しなかった者
5. 第37条の改善命令を違反した者
6. 第38条第2項の規定による検査を正当な理由なく拒否・妨害又は忌避した者

⑥第1項ないし第5項までの規定による過怠料は大統領令が定めるところに従って雇用労働部長官が賦課・徴収する。〈改正2009.5.21、2010.6.4〉

⑦削除〈2009.5.21〉

⑧削除〈2009.5.21〉

## 【資料1-2-2】派遣勤労者保護等に関する法律施行令

[大統領令第15828号1998.7.1、大統領令第20094号2007.6.18、大統領令第21590号2009.6.30、大統領令第21694号2009.8.18、大統領令第22269号2010.7.12、大統領令第22799号2011.3.30、大統領令第23488号2012.1.6、大統領令第23853号2012.6.12]

**第1条(目的)** この令は「派遣勤労者保護等に関する法律」で委任された事項とその施行に関して必要な事項を規定することを目的とする。<改正2007.6.18>

**第2条(勤労者派遣の対象及び禁止業務)** 「派遣勤労者保護等に関する法律」(以下「法」という)第5条第1項で「大統領令が定める業務」というのは別表1の業務をいう。<改正2007.6.18>

②法第5条第3項第5号で「大統領令が定める業務」とは、次の各号のいずれかの一に該当する業務をいう。<改正2007.6.18>

1. 「塵肺の予防と塵肺勤労者の保護等に関する法律」第2条第3号による粉じん作業を行う業務
2. 「産業安全保健法」第44条による健康管理手帳の交付対象業務
3. 「医療法」第2条による医療人の業務及び同法第80条による看護助務士の仕事
4. 「医療記事等に関する法律」第3条による医療技士の業務
5. 「旅客自動車運輸事業法」第2条第3号による旅客自動車運送事業の運転業務
6. 「貨物自動車運輸事業法」第2条第3号による貨物自動車運送事業の運転業務

**第2条の2(雇用義務の例外)** <本条新設2007.6.18>法第6条の2第2項で「大統領令が定める正当な理由がある場合」とは、次の各号のいずれか一に該当する場合をいう。

1. 「賃金債権保障法施行令」第4条各号のいずれか一に該当する場合
2. 天災・事変その他のやむを得ない事由で事業の継続が不可能な場合

**第3条(許可の細部基準)** 法第9条第2項による勤労者派遣事業の資産及び施設等の基準は、次の各号の通りである。<改正2007.6.18、2009.6.30>

1. 常時5人以上の勤労者(派遣勤労者を除く)を使用する事業又は事業場として雇用保険・国民年金・産業災害補償保険及び国民健康保険に加入されていること
2. 1億ウォン以上の資本金(個人の場合には、資産評価額)を備えること
3. 専用面積20㎡以上の事務室を備えること

**第4条(派遣勤労者の使用制限)** 法第16条第2項により「勤労基準法」第24条による経営上の理由による解雇をした後、当該業務に派遣勤労者を使用できない期間は2年とする。但し、当該事業又は事業場に勤労者の過半数で組織された労働組合がある場合にはその労働組合(勤労者の過半数で組織された労働組合がない場合には勤労者の過半数を代表する者をいう)の同意があるときには6月とする。<改正2007.6.18>

**第4条の2(情報提供の範囲及び方法)** <本条新設2007.6.18>①使用事業主が法第20条第2項により派遣事業主に提供しなければならない情報は使用事業主の事業内の派遣勤労者と同じ種類又は類似の業務を行う勤労者に対する次の各号の情報をいう。

1. 勤労者有無及び勤労者の数
2. 賃金及び賃金の構成項目
3. 始業及び従業の時刻と休憩時間に関する事項
4. 休日・休暇に関する事項
5. 延長・夜間・休日勤務に関する事項
6. 安全及び保健に関する事項
7. 福利厚生施設の利用に関する事項
8. その他に法第2条第7号による差別的処遇の対象になる勤労条件の中で第2号から第7号までの規定に含まれていない事項

②使用事業主は第1項各号の情報を派遣事業主に書面で提供しなければならない。

**第5条(使用事業主の帰責事由)** 法第34条第2項前段で「大統領令が定める使用事業主の帰責事由」とは、次の各号の一に該当する事由をいう。

1. 使用事業主が正当な理由なく勤労者派遣契約を解約した場合
  2. 使用事業主が正当な理由なく勤労者派遣契約による勤労者派遣の対価を支給しなかった場合
- 第6条(権限の委任)** 法第41条により雇用労働部長官は次の各号の権限を地方雇用労働官署の長に委任する。<改正2007.6.18、2010.7.12、2012.6.12>

1. 法第7条第1項・第2項及び第10条第2項の規定による勤労者派遣事業の許可・変更許可・変更申告受理及び更新許可
2. 法第11条第1項の規定による勤労者派遣事業廃止申告の受理
3. 法第12条の規定による勤労者派遣事業の許可取消及び営業停止

4. 法第18条の規定による事業報告書の接受
5. 法第19条の規定による閉鎖措置等
- 5の2. 法第21条第3項及び第21条の2第4項により準用される「期間制及び短時間勤労者保護等に関する法律」第15条第1項による確定された是正命令に対する履行状況の提出要求及び同条第2項による確定された是正命令不履行に対する申告接受
- 5の3. 法第21条の2第1項による差別的処遇に対する是正要求及び同条第2項による差別的処遇の通報・通知
6. 法第36条の規定による指導及び助言
7. 法第37条の規定による改善命令
8. 法第38条の規定による報告命令及び立入・検査・質問
9. 法第39条の規定による資料の要請
10. 法第46条の規定による過怠料の賦課・徴収

**第6条の2(敏感情報及び固有識別情報の処理)**〈本条新設 2012. 1. 6〉雇用労働部長官(第6条により雇用労働部長官の権限の委任された者を含む)又は労働委員会は、次の各号の事務を遂行するために不可避な場合「個人情報保護法施行令」第18条第2号による犯罪経歴資料に該当する情報と、同じ令第19条第1号又は第4号による住民登録番号又は外国人登録番号が含まれている資料を処理することができる。

1. 法第7条による勤労者派遣事業の許可及び変更申告に関する事務
2. 法第8条による許可の欠格事由確認に関する事務
3. 法第10条第2項による勤労者派遣事業の更新許可に関する事務
4. 法第11条による勤労者派遣事業の廃止申告に関する事務
5. 法第18条による勤労者派遣事業の事業報告に関する事務
6. 法第21条による派遣勤労者に対する差別的処遇の是正申請に関する事務

**第7条(過怠料の賦課基準)**〈全文改正 2011. 3. 30〉法第46条第1項から第5項までの規定による過怠料の賦課基準は別表2の通りである。

〈別表1〉勤労者派遣対象業務(第2条第1項関連)〈改正 2007. 6. 18〉

韓国標準職業分類	対象業務	備考
120	コンピュータ関連専門家の業務	
16	行政、経営及び財政専門家の業務	行政専門家(161)の業務を除外
17131	特許専門家の業務	
181	記録保管員、司書及び関連専門家の業務	司書(18120)の業務を除外
1822	翻訳家及び通訳家の業務	
183	創作及び公演芸術家の業務	
184	映画、演劇及び放送関連専門家の業務	
220	コンピュータ関連準専門家の業務	
23219	通信技術工の業務	
23221	通信技術工の業務	
234	製図技術従事者、CAD 包含の業務	
235	光学及び電子装備技術従事者の業務	補助業務に限る。 臨床病理士(23531)、放射線技士(23532)、その他医療装備技士(23539)の業務を除外
252	正規教育以外の教育準専門家の業務	
253	その他教育準専門家の業務	
28	芸術、演芸及び競技準専門家の業務	
291	管理準専門家の業務	
317	事務支援従事者の業務	
318	図書、郵便及び関連事務従事者の業務	
3213	収金及び関連事務従事者の業務	
3222	電話交換及び番号案内事務従事者の業務	電話交換及び番号案内事務従事者の業務が当該事業の核心業務であ

		る場合は除外
323	顧客関連事務従事者の業務	
411	個人保護及び関連従事者の業務	
421	飲食調理従事者の業務	「観光振興法」第3条による観光宿泊業の調理士業務を除外
432	旅行案内従事者の業務	
51206	注油員の業務	
51209	その他小売業者販売員の業務	
521	電話通信販売従事者の業務	
842	自動車運転従事者の業務	
9112	建物清掃従事者の業務	
91221	守衛及び警備員の業務	「警備業法」第2条第1号による警備業務は除外
91225	駐車場管理員の業務	
913	配達、運搬及び検針関連従事者の業務	

<別表2>過怠料の賦課基準(第7条関連)<改正2012.6.12>

1. 一般基準

- イ. 違反行為の回数による過怠金賦課基準は、最近2年間、同じ違反行為に過怠金を賦課された場合に適用する。この場合、違反行為に対して過怠料賦課処分をした日と、再び同じ違反行為を摘発した日を各々基準にして違反回数を計算する。
- ロ. 雇用労働部長官は次のいずれかに該当する場合には第2号による過怠金の金額の2分の1の範囲でその金額を減輕することができる。但し、過怠料を滞納している違反行為者の場合にはこの限りではない。
- 1) 違反行為者が「秩序違反行為規制法施行令」第2条の2第1項各号のいずれかに該当する場合
  - 2) 違反行為者が自然災害・火災等により財産に顕著な損失が発生するとか、事業与件の悪化で事業が重大な危機に処する等の事情がある場合
  - 3) 違反行為者が些細な不注意や誤謬など過失によるものであると認定される場合
  - 4) 違反行為者が違法行為による結果を是正したり、解消した場合
  - 5) その他を違反行為の程度、違反行為の動機とその結果等を考慮して減輕する必要があると認められる場合

2. 個別基準

違反行為	該当 法条文	過怠料万金額(ウォン)		
		1次	2次	3次 以上
イ. 法第6条の2第1項を違反して派遣労働者を直接雇用しなかった場合	第46条 第2項	1000	2000	3000
ロ. 法第11条第1項による申告をしなかったり、虚偽の申告をした場合	第46条 第5項 第1号	200	300	300
ハ. 法第18条又は第38条第1項による報告をしなかったり、虚偽の報告をした場合	第46条 第5項 第2号	300	300	300
ニ. 法第21条第3項及び第21条の2第4項により準用される「期間制及び短時間労働者保護等に関する法律」第14条第2項又は第3項により確定された是正命令を正当な理由なく履行しなかった場合 1) 金銭補償を内容とする差別是正命令を履行しなかった場合 2) 勤労時間、休日・休暇など勤労条件に対する差別是正命令を履行しなかった場合 3) 施設など利用に対する差別是正命令を履行しなかった場合	第46条 第1項	1億範囲で該当金銭保障命令額		
ホ. 法第21条第3項及び第21条の2第4項により準用される「期間制及び短時間労働者保護等に関する法律」第15条第1項による雇用労働部長官の履行状況提出要求に正当な理由なく不応した場合	第46条 第4項	200	400	500
ヘ. 法第26条第1項を違反して勤労者派遣をするときにあらかじめ該当派遣勤労者に法第20条第1項各号の事項及びその他に雇用労働部令で定める事項を書面で知らせなかった場合 1) 全部を知らせなかった場合 2) 一部を知らせなかった場合	第46条 第3項	500 200	1000 400	1000 1000
ト. 法第26条第3項を違反した場合	第46条 第5項 第2号の2	300	300	300
チ. 法第27条・第29条又は第33条を違反した場合	第46条 第5項 第3号	200	300	300
リ. 法第35条第3項又は第5項を違反して該当健康診断結果を送付しなかった場合	第46条 第5項 第4号	200	300	300
ヌ. 法第37条による改善命令を違反した場合	第46条 第5項 第5号	300	300	300
ル. 法第38条第2項による検査を正当な理由なく拒否・妨害又は忌避した場合	第46条 第5項 第6号	300	300	300

## 【資料1-2-3】 派遣勤労者保護等に関する法律施行規則

[労働部令第133号1998. 7. 20、労働部令第248号2006. 3. 2、労働部令第255号2006. 7. 19、労働部令第278号2007. 6. 29、労働部令第318号2009. 3. 10、労働部令第323号2009. 5. 12、労働部令第1号2010. 7. 12、労働部令第48号2012. 2. 9、労働部令第64号2012. 8. 2]

**第1条(目的)** この規則は「派遣勤労者保護等に関する法律」及び同法施行令から委任された事項とその施行に関して必要な事項を規定することを目的とする。〈改正2007. 6. 29〉

**第2条(勤労者派遣事業の調査・研究)** ①雇用労働部長官は「派遣勤労者保護等に関する法律」(以下「法」という)第4条の規定により勤労者派遣事業の適正な運営と派遣勤労者の保護に関する主要事項を次の各号の者をして調査・研究させることができる。〈改正2007. 6. 29、2009. 3. 10、2010. 7. 12〉

1. 労働組合が推薦する勤労者代表
2. 使用者団体が推薦する使用者代表
3. 「政府出捐研究機関等の設立・運営及び育成に関する法律」による韓国労働研究員が推薦する公益代表及び関係専門家

②第1項の規定による勤労者代表・使用者代表・公益代表及び関係専門家の数は7人以上10人以下とし、勤労者代表と使用者代表は同数とする。

**第3条(勤労者派遣事業の許可申請等)** ①第7条第1項の規定によって勤労者派遣事業の許可を受けようとする者は別紙第1号書式による許可申請書に次の各号の書類を添付して主な事業所の所在地を管轄する地方労働庁又は地庁(以下「許可官庁」とする)に提出しなければならない。この場合、事業所を2以上置こうとするときには、第1号及び第4号の書類は事業所別に区分し作成しなければならない。〈改正2006. 3. 2、2006. 7. 19、2007. 6. 29、2010. 7. 12〉

1. 別紙第2号書式による事業計画書
2. 定款(法人の場合に限る)
3. 資産状況を確認できる書類(個人の場合に限る)
4. 事務室専用面積を確認できる書類及びその位置図
5. 申請人(法人の場合には役員)が外国人である場合には法第8条各号に該当しないことを証明する当該国家の政府その他権限のある機関が発行した書類又は公証人が公証した申請人の陳述書として「在外公館公証法」によって当該国家に駐在する大韓民国公館の領事館が確認した書類

②第1項による申請書を提出受けた担当公務員は「電子政府法」第36条第1項による行政情報の共同利用を通じて法人登記事項証明書(法人の場合のみ該当する)を確認しなければならない。〈新設2006. 7. 19、2007. 6. 29、2009. 3. 10、2012. 8. 2〉

③許可官庁が勤労者派遣事業の許可をするときには別紙第3号書式による許可証を交付して、別紙第4号書式による許可管理台帳を作成・管理しなければならない。〈改正2006. 07. 19〉

④第3項による許可を受けた者(以下「派遣事業主」という)が許可証を紛失するか、許可証が使用不能となって再交付を受けようとするときには別紙5号書式による許可証再交付申請書に次の各号の書類を添付して許可官庁に提出しなければならない。〈改正2006. 07. 19〉

1. 許可証を紛失した場合にはその事由書
2. 許可証が使用不能となった場合にはその許可証

**第4条(許可事項の変更)** ①第7条第1項によって次の各号の許可事項を変更しようとする派遣事業主は別紙第6号書式による変更許可申請書に許可証写本と次の各号の区分による関係書類を添付し許可官庁に提出しなければならない。

1. 事業所数の増加：次の各目の書類
    - イ. 別紙第2号書式による当該事業所の事業計画書
    - ロ. 当該事業所の事務室専用面積を確認できる書類及びその位置図
  2. 事業所の位置変更：事務室専用面積を確認できる書類及びその位置図
  3. 事業主(法人の場合には代表者)の変更：第3条第1項第5号による書類(外国人の場合に限る)
- ②法第7条第2項の規定によって次の各号の許可事項の変更しようとする派遣事業主は別紙第6号書式による変更申告書に許可証写本と次の各号の区分による関係書類を添付して許可官庁に提出しなければならない。〈改正2007. 6. 29〉
1. 法人の役員(代表者を除く)の変更：第3条第1項第5号による書類(外国人の場合に限る)
  2. 法第28条の規定による派遣事業管理責任者(以下「派遣事業管理責任者」という)の変更：第3条第1項第5号による書類(外国人の場合に限る)
  3. 商号及び法人名称の変更：変更した内容が証明できる書類

4. 事業所の減少：関係書類無し

③許可官庁は、変更許可するか、許可事項変更申告を受けたときには、許可証を回収して新しい許可証を交付しなければならず、別紙第4号書式による許可管理台帳に変更内容を記載しなければならない。

**第5条(許可の更新)**①法第10条第2項によって勤労者派遣事業の更新許可を受けようとする者は、許可の有効期間満了日30日前まで別紙第1号書式による更新許可申請書に次の各号の書類を添付して許可官庁に提出しなければならない。但し、同じ内容の書類が既に提出された場合には、当該書類を提出しないことも有り得る。〈改正2006.7.19〉

1. 定款(法人の場合に限る)

2. 削除〈2006.7.19〉

3. 許可証写本

4. 申請人(法人の場合には役員)が外国人の場合には第3条第1項第5号の書類

②第1項による申請書を受けた担当公務員は「電子政府法」第36条第1項による行政情報の共同利用を通じて次の各号の書類を確認しなければならない。但し、第2号の書類に対して申請人が確認に同意しない場合には、その書類を添付するようにしなければならない。〈新設2006.07.19、2007.06.29、2009.3.10、2012.8.2〉

1. 法人登記事項証明書(法人の場合のみ該当する)

2. 事業者登録証(個人の場合に限る)

③許可官庁は更新許可をするときには有効期間が満了される許可証を回収して新たな許可証を交付しなければならず、別紙第4号書式による許可管理台帳に更新内容を記載しなければならない。〈改訂2006.7.19〉

**第6条(廃止申告)**①第11条第1項によって勤労者派遣事業を廃止した派遣事業主は別紙第7号書式による廃止申告書に許可証を添付して、許可官庁に提出しなければならない。

②許可官庁が廃止申告を受けたときには別紙第4号書式による許可管理台帳にその事実を記載しなければならない。

**第7条(許可取消又は営業停止の基準)**

法第12条第4項による許可の取消又は営業停止の基準は別表の通りである。

**第8条(派遣事業主等の遵守事項)**

派遣事業主及び派遣事業管理責任者は法第17条の規定により次の各号の事項を遵守しなければならない。

1. 派遣勤労者を募集しようとするときには募集対象が派遣勤労者であることを明示すること

2. 事務所の見やすい所に許可証をかけるおくこと

**第9条(事業報告)**派遣事業主は法第18条によって別紙第8号書式による事業報告書を毎半期翌月10日までに許可官庁に提出しなければならない。〈改正2007.6.29〉

**第10条(証票)**法第19条第4項及び法第38条第3項の規定による関係公務員の権限を表示する証票は別紙第9号書式による。

**第11条(契約書の作成等)**①勤労者派遣契約の当事者は法第20条第1項による勤労者派遣契約を締結するときには各派遣勤労者別に契約書を作成するものとし、勤労者派遣契約の内容が同一な場合には一つの契約書で作成することができる。〈改正2007.6.29〉

②法第20条第1項第12号で「雇用労働部令が定める事項」とは派遣事業管理責任者及び法第32条による使用事業管理責任者(以下「使用事業管理責任者」という)の名前・所属及び役職をいう。〈改正2007.6.29、2010.7.12〉

**第12条(派遣勤労者に対する告知事項)**法第26条第1項で「雇用労働部令が定める事項」とは、派遣勤労者が派遣されて勤労する事業場の福利厚生施設の利用に関する事項をいう。〈改正2007.6.29、2010.7.12〉

**第13条(使用事業主に対する通知事項)**派遣事業主は法第27条によって法第2条第4号による使用事業主(以下「使用事業主」という)に派遣勤労者の姓名・性別・年齢・学歴・資格・その他職業能力に関する事項を通知しなければならない。

**第14条(派遣事業管理責任者の選任・任務)**①派遣事業主は法第28条の規定によって事業所別に派遣事業管理責任者を1人以上選任しなければならない。

②第1項の規定による派遣事業管理責任者は次の各号の業務を遂行する。

1. 法第24条・第26条及び第27条の規定による告知・通知等の業務

2. 派遣勤労者の苦情処理

3. 派遣事業管理台帳の作成・保存

**第15条(派遣事業管理台帳)**①派遣事業主は法第29条の規定によって派遣事業管理台帳を事業所

別に作成・保存しなければならない。

②派遣事業管理台帳に記載しなければならない事項は次の各号通りである。

1. 派遣勤労者の姓名
2. 使用事業主及び使用事業管理責任者の姓名
3. 派遣勤労者が派遣される事業場の名称及び所在地
4. 派遣勤労者の派遣期間
5. 派遣勤労者の業務内容

③派遣事業主は派遣事業管理台帳を勤労者派遣の終了日から3年間保存しなければならない。

**第16条(使用事業管理責任者の選任・任務)**①使用事業主は法第32条の規定によって事業所別に使用事業管理責任者を1人以上選任しなければならない。

②第1項の規定による使用事業管理責任者は次の各号の業務を遂行する。

1. 派遣勤労者を指揮・命令する者に対する指導及び教育
2. 派遣勤労者の苦情処理
3. 使用事業管理台帳の作成・保存

**第17条(使用事業管理台帳)**①使用事業主は法第33条の規定によって使用事業管理台帳を事業所別に作成・保存しなければならない。

②使用事業管理台帳に記載しなければならない事項は次の各号通りである。

1. 派遣勤労者の姓名
2. 派遣事業主及び派遣事業管理責任者の姓名
3. 派遣勤労者の派遣期間
4. 派遣勤労者の業務内容

③使用事業主は使用事業管理台帳を勤労者派遣の終了日から3年間保存しなければならない。

**第18条(派遣事業主が実施しなければならない健康診断)**法第35第4項で「雇用労働部令が定める健康診断」とは、「産業安全保健法施行規則」第98条第1号の規定による一般健康診断をいう。〈改正2007. 6. 29、2010. 7. 12、2012. 8. 2〉

**第19条(報告命令)**法第38条第1項の規定による報告命令は書面で行なければならない。

**第20条(手数料)**〈全文改正2009. 5. 12〉法第40条による手数料の金額は次の各号通りであり、該当手数料は収入印紙で納めなければならない。但し、電子文書で申請した場合には無料とする。

1. 新規許可：3万ウォン
2. 変更許可：2万ウォン
3. 更新許可：1万ウォン

**第21条** 削除〈2009. 3. 10〉

## 【資料1-3-1】労働委員会法

[法律第 5311 号 1997. 3. 13、法律第 5962 号 1999. 4. 15、法律第 7380 号 2005. 1. 27、法律第 7773 号 2005. 12. 29、法律第 7796 号 2005. 12. 29、法律第 8075 号 2006. 12. 21、法律第 8296 号 2007. 1. 26、法律第 8372 号 2007. 4. 11、法律第 8474 号 2007. 5. 17、法律第 10339 号 2010. 6. 4]

### 第 1 章 総則

**第 1 条(目的)** この法は労働関係において判定及び調整業務の迅速・公正な遂行のために労働委員会を設置し、その運営に関する事項を規定することにより労働関係の安定と発展に資することを目的とする。

**第 2 条(労働委員会の区分所属等)** ①労働委員会は、中央労働委員会・地方労働委員会及び特別労働委員会に区分する。

②中央労働委員会及び地方労働委員会は、雇用労働部長官所属下に置き、地方労働委員会の名称・位置及び管轄区域は大統領令で定める。〈改正 2010. 6. 4〉

③特別労働委員会は、特定な事項を管掌するために必要な場合に当該特定事項を管掌する中央行政機関の長所属下に置く。

**第 2 条の 2 (労働委員会の所管事務)** 〈本条新設 2007. 1. 26〉労働委員会の所管事務は次の各号の通りである。

1. 「労働組合及び労働関係調整法」・「勤労基準法」・「勤労者参与及び協調増進に関する法律」・「教員の労働組合設立及び運営等に関する法律」・「公務員の労働組合設立及び運営等に関する法律」・「期間制及び短時間勤労者保護等に関する法律」及び「派遣勤労者保護等に関する法律」による判定・決定・議決・承認・認定又は差別是正等に関する業務
2. 「労働組合及び労働関係調整法」・「教員の労働組合設立及び運営等に関する法律」及び「公務員の労働組合設立及び運営等に関する法律」による労働争議調整・仲裁又は関係当事者の自主的な労働争議解決支援に関する業務
3. 第 1 号及び第 2 号の業務遂行と関連する調査・研究・教育又は広報等に関する業務
4. その他に他の法律により労働委員会の所管で規定された業務

**第 3 条(労働委員会の管掌)** ①中央労働委員会は次の各号の事件を管掌する。

1. 地方労働委員会及び特別労働委員会の処分に対する再審事件
  2. 2 以上の地方労働委員会の管轄区域にわたる労働争議の調整事件
  3. 他の法律によってその権限に属することに規定された事件
- ②地方労働委員会は、当該管轄区域で発生する事件を管掌するが、2 以上の管轄区域にわたる事件(第 1 項第 2 号の調整事件を除く)は、主な事業所の所在地を管轄する地方労働委員会で管掌する。
- ③特別労働委員会は、関係法律が定めるところによりその設置目的で規定された特定事項に関する事件を管掌する。
- ④中央労働委員会委員長は、効率的な労働争議の調整のために必要であると認める場合には、第 1 項第 2 号の規定にもかかわらず、地方労働委員会を指定して、当該事件を処理させることができる。
- ⑤中央労働委員会委員長は、第 2 項の規定による主な事業場を決めることが困難であったり主な事業場の所在地を管轄する地方労働委員会で処理することが困難な事情がある場合には、職権で又は関係当事者や地方労働委員会委員長の申請により地方労働委員会を指定して当該事件を処理させることができる。

**第 4 条(労働委員会の地位等)** ①労働委員会は、その権限に属する業務を独立的に遂行する。

②中央労働委員会委員長は、中央労働委員会及び地方労働委員会の予算・人事・教育訓練その他の行政事務を統括し、所属公務員を指揮・監督する。

③中央労働委員会委員長は、行政事務の指揮・監督権の一部を大統領令が定めるところにより地方労働委員会委員長に委任することができる。

**第 5 条(特別労働委員会の組織等)** ①特別労働委員会に対しては第 6 条第 3 項ないし第 7 項、第 9 条第 2 項及び第 4 項の規定を適用しない。〈改正 2007. 1. 26〉

②次の各号の一に該当する事項については、当該特別労働委員会の設置根拠になる法律で別に定めることができる。

1. 第 6 条第 2 項の規定による勤労者委員・使用者委員及び公益委員の数
  2. 第 11 条の規定による常任委員
- ③特別労働委員会に対しては、第 15 条第 3 項から第 5 項の規定を適用するに当たり、審判担当公益委員・差別是正担当公益委員と調整担当公益委員は、これを公益委員とみなす。〈改正

2006.12.21)

## 第2章 組織

**第6条(労働委員会の構成等)**①労働委員会は、勤労者を代表する委員(以下「勤労者委員」という)と使用者を代表する委員(以下「使用者委員」という)と公益を代表する委員(以下「公益委員」という)で構成する。

②労働委員会委員数は、勤労者委員・使用者委員は各10人以上50人以下、公益委員は10人以上70人以下の範囲内で各労働委員会の業務量を勘案して大統領令で定める。この場合、勤労者委員と使用者委員は同数とする。〈改正1999.4.15、2006.12.21、2007.1.26〉

③勤労者委員は労働組合が推薦した者の中から委嘱し、使用者の委員は使用者団体が推薦した者の中から委嘱する。しかし、中央労働委員会の場合には雇用労働部長官の提請により大統領が、地方労働委員会の場合には地方労働委員会委員長の提案により中央労働委員会委員長が各々委嘱する。〈改正2007.1.26、2010.6.4〉

④公益委員は、当該労働委員会委員長・労働組合及び使用者団体が推薦した者の中から労働組合と使用者団体が順次的に排除して残った者を委嘱対象公益委員とし、その委嘱対象公益委員中で中央労働委員会の公益委員は雇用労働部長官の提請により大統領が、地方労働委員会の公益委員は地方労働委員会委員長の提請により中央労働委員会委員長が各々委嘱する。〈改正2007.1.26、2010.6.4〉

⑤第4項の規定にもかかわらず、労働組合又は使用者団体が公益委員の推薦又は推薦された公益委員を順次的に排除する手順を拒否した場合には、当該労働委員会委員長が委嘱対象公益委員を選定することができる。〈新設2007.1.26〉

⑥公益委員は、次のように区分して委嘱する。〈改正2006.12.21、2007.1.26〉

1. 審判事件を担当する審判担当公益委員
2. 差別是正事件を担当する差別是正担当公益委員
3. 調整事件を担当する調整担当公益委員

⑦労働委員会委員の推薦手順、公益委員の順次排除の方法その他委員の委嘱に関して必要な事項は、大統領令で定める。〈改正2007.1.26〉

**第6条の2(公認労務士の権利救済代理)**〈本条新設2007.5.17〉①労働委員会は、第2条の2第1号の中で判定・決定・承認・認定又は差別是正等に関する事件において「公認労務士法」第26条の2第1項により社会脆弱階層のために公認労務士をして権利救済業務を代理させることができる。

②第1項により社会脆弱階層のために権利救済業務を代理する場合の要件、対象、公認労務士の報酬に関する事項等必要な事項は雇用労働部令で定める。〈改正2010.6.4〉

**第7条(委員の任期等)**①労働委員会委員の任期は3年とし、再任することができる。

②委員が欠位された場合、補欠委員の任期は前任者の残任期間とする。但し、委員長又は常任委員が欠位され後任者を任命した場合には後任者の任期は新たに開始される。〈改正2007.1.26〉

③委員は、その任期が満了した場合、後任者が委嘱されるまで継続その職務を執行する。

④委員の処遇に関しては大統領令で定める。

**第8条(公益委員の資格基準等)**①中央労働委員会の公益委員は、次の区分により次の各目のいずれか一に該当する者として、労働問題に関する知識と経験がある者の中から委嘱する。〈改正2005.12.29、2006.12.21、2007.1.26〉

1. 審判担当公益委員及び差別是正担当公益委員

- イ. 労働問題と関連した学問を専攻した者として認定された大学で副教授以上に在職した者
  - ロ. 判事・検事・軍法務官・弁護士又は公認労務士の職に7年以上在職した者
  - ハ. 労働関係業務に7年以上従事した者として2級又は2級相当以上の公務員や高位公務員団に属する公務員として在職した者
- 二. その他労働関係業務に15年以上従事して専門的な知識と経験を備えた者として審判担当公益委員又は差別是正担当公益委員に適合すると認められる者

- 1の2. 削除〈2007.1.26〉

2. 調整担当公益委員

- イ. 公認された大学で副教授以上に在職した者
  - ロ. 判事・検事・軍法務官・弁護士又は公認労務士の職に7年以上在職した者
  - ハ. 労働関係業務に7年以上従事した者として2級又は2級相当以上の公務員や高位公務員団に属する公務員として在職した者
- 二. その他労働関係業務に15年以上従事した者又は社会的徳望がある者として調整担当公益委員に適合すると認められる者

②地方労働委員会の公益委員は、次の区分により次の各目のいずれか一に該当する者として、労働問題に関する知識と経験がある者の中から委嘱する。〈改正 2005. 12. 29、2006. 12. 21、2007. 1. 26〉

1. 審判担当公益委員及び差別是正担当公益委員

- イ. 労働問題と関連する学問を専攻した者として認定された大学で助教授以上に在職した者
- ロ. 判事・検事・軍法務官・弁護士又は公認労務士の職に3年以上在職した者
- ハ. 労働関係業務に3年以上従事した者として3級又は3級相当以上の公務員や高位公務員団に属する公務員として在職した者
- 二. 労働関係業務に10年以上従事した者として4級又は4級相当以上の公務員として在職した者
- ホ. その他労働関係業務に10年以上従事して専門的な知識と経験を備えた者として審判担当公益委員又は差別是正担当公益委員に適合すると認められる者

1の2. 削除〈2007. 1. 26〉

2. 調整担当公益委員

- イ. 認定された大学で助教授以上に在職した者
- ロ. 判事・検事・軍法務官・弁護士又は公認労務士の職に3年以上在職した者
- ハ. 労働関係業務に3年以上従事した者として3級又は3級相当以上の公務員や高位公務員団に属する公務員として在職した者
- 二. 労働関係業務に10年以上従事した者として4級又は4級相当以上の公務員として在職した者
- ホ. その他労働関係業務に10年以上従事した者又は社会的徳望がある者として調整担当公益委員に適合すると認められる者

③削除〈2007. 1. 26〉

**第9条(委員長)**①労働委員会に委員長1人を置く。

②中央労働委員会委員長は中央労働委員会の公益委員資格を有した者の中で雇用労働部長官の提請により、地方労働委員会委員長は地方労働委員会の公益委員資格を有した者の中で中央労働委員会委員長の推薦と雇用労働部長官の提請により大統領が各々任命する。〈改正 2007. 1. 26、2010. 6. 4〉

③中央労働委員会委員長は政務職とする。

④労働委員会委員長(以下「委員長」という)は、公益委員となり、判事件・差別是正事件と調整事件を担当することができる。〈改正 2006. 12. 21〉

**第10条(委員長の職務)**①委員長は当該労働委員会を代表し、会務を統理する。

②委員長がやむを得ない事由で職務を遂行することができないときには、公益委員中から大統領令が定めるところにより選任された者がその職務を代行する。

**第11条(常任委員)**①労働委員会に常任委員を置き、常任委員は、当該労働委員会の公益委員資格を有した者の中から中央労働委員会委員長の推薦と雇用労働部長官の提請により大統領が任命する。〈改正 2010. 6. 4〉

②常任委員は公益委員となり、審判事件・差別是正事件と調整事件を担当することができる。〈改正 2006. 12. 21〉

③各労働委員会に置かれる常任委員の数及び階級等は大統領令で定める。〈改正 2005. 12. 29〉

**第11条の2(委員の行為規範)**〈本条新設 2007. 1. 26〉①労働委員会委員は、法と良心に基づいて公正かつ誠実に業務を遂行しなければならない。

②中央労働委員会は、労働委員会委員が第1項の規定により業務を遂行するために遵守すべき行為規範及びその運営に関連した事項を第15条の規定による労働委員会全員会議の議決を経て定めることができる。

③第2項の規定による行為規範は、次の各号の事項を定める。

- 1. 労働委員会委員の業務遂行と関連して饗応・金品等を受ける行為の禁止に関する事項
- 2. 労働委員会委員が関係当事者一方に偏頗的であったり事件処理を妨害する等公正性及び中立性を毀損する行為の禁止・制限に関する事項
- 3. 第15条の規定による部門別委員会出席等、誠実な業務遂行と関連した事項
- 4. その他に労働委員会委員の品位維持等のために必要な事項

**第12条(欠格事由)**国家公務員法第33条の規定に該当する者は、労働委員会委員に委嘱されない。

**第13条(委員の身分保障)**①労働委員会委員は、次の各号のいずれか一に該当する場合を除いては、その意思に反して免職又は解職されない。〈改正 2007. 1. 26〉

- 1. 「国家公務員法」第33条の規定に該当した場合

2. 長期間の心身衰弱で職務を遂行することができなくなった場合
  3. 職務と関連した不正事実があったり、労働委員会委員職を維持するのに適合しないと認められる不正事実がある場合
  4. 第 11 条の 2 の規定による行為規範に違反して委員として職務を遂行することが困難な場合
- ②労働委員会委員が第 1 項第 1 号に該当することになった場合には、当然免職又は解職される。  
〈改正 2007. 1. 26〉

**第 14 条(事務処と事務局)**〈題目改正 2007. 1. 26〉①中央労働委員会は事務処を、地方労働委員会には事務局を置く。〈改正 2007. 1. 26〉

②事務処と事務局の組織・運営に関して必要な事項は、大統領令で定める。〈改正 2007. 1. 26〉

③雇用労働部長官は、労働委員会事務処又は事務局所属職員を雇用労働部と労働委員会間に転補した場合、中央労働委員会委員長の意見を聴かなければならない。〈新設 2007. 1. 26、2010. 6. 4〉

**第 14 条の 2 (中央労働委員会事務処長)**〈本条新設 2007. 1. 26〉①中央労働委員会には、事務処長 1 人を置く。

②事務処長は、中央労働委員会常任委員中 1 人が兼職する。

③事務処長は、中央労働委員会委員長の命を受けて事務処の事務を処理し、所属職員を指揮・監督する。

**第 14 条の 3(捜査官)**〈本条新設 2007. 1. 26〉①事務処と事務局に捜査官を置く。

②捜査官は、委員長、第 15 条の規定による部門別委員会委員長又は第 16 条の 2 の規定による主審委員の指揮を受けて労働委員会の所管事務遂行に必要な調査をして部門別委員会に出席して意見を陳述することができる。

③調査官は、中央労働委員会委員長が労働委員会事務処又は事務局所属公務員中から任命するが、その任命・資格等に関して必要な事項は大統領令で定める。

### 第 3 章 会議

**第 15 条(会議の構成等)**①労働委員会には全員会議以外にその権限に属する業務を部門別に処理するために他の法律で特別な規定がある場合を除いては、審判委員会・差別是正委員会・調整委員会・特別調整委員会・仲裁委員会・教員労働関係調整委員会及び公務員労働関係調整委員会(以下、「部門別委員会」という)を置く。〈改正 1999. 4. 15、2005. 1. 27、2006. 12. 21〉

②全員会議は当該労働委員会所属委員全員で構成し、次の各号の事項を処理する。

1. 労働委員会の運営等一般的な事項の決定

2. 第 22 条第 2 項の規定による勤労条件の改善に関する勧告

3. 第 24 条及び第 25 条の規定による指示及び規則の制定(中央労働委員会に限る)

③審判委員会は、審判担当公益委員中で委員長が指名する 3 人(委員長又は常任委員 1 人を含まなければならない)で構成し、「労働組合及び労働関係調整法」・「勤労基準法」・「勤労者参与及び協調増進に関する法律」その他の法律により労働委員会の判定・議決・承認又は認定等を受けるように規定された事項を処理する。〈改正 2007. 1. 26〉

④差別是正委員会は、差別是正担当公益委員中で委員長が指名する 3 人(委員長又は常任委員 1 人を含まなければならない)で構成し、「期間制及び短時間勤労者保護等に関する法律」又は「派遣勤労者保護等に関する法律」による差別是正と関連した事項を処理する。〈改正 2007. 1. 26〉

⑤調整委員会・特別調整委員会及び仲裁委員会は、「労働組合及び労働関係調整法」が定めるところにより構成し、同法の規定による調整・仲裁その他これに関連する事項を各々処理する。この場合、公益委員は、調整担当公益委員(委員長又は常任委員を含む)の中から選定する。〈改正 2006. 12. 21、2007. 1. 26〉

⑥第 3 項及び第 4 項の規定にもかかわらず、委員長は、委員長又は常任委員の業務が過度して正常的な業務遂行が困難になる等やむを得ない事由がある場合には、委員長又は常任委員を除いた審判担当公益委員 3 人と差別是正担当公益委員 3 人で各々審判委員会と差別是正委員会を構成することができる。〈新設 2007. 1. 26〉

⑦委員長は、第 3 項ないし第 5 項の規定にもかかわらず、部門別委員会を構成するに当たり特定部門別委員会に事件が過度に集中される等やむを得ない事由がある場合には、審判担当公益委員・差別是正担当公益委員又は調整担当公益委員の担当分野と関係なく委員に指名することができる。〈新設 2007. 1. 26〉

⑧教員労働関係調整委員会は、教員の労働組合設立及び運営等に関する法律が定めるところにより設置・構成し、同法の規定による調整・仲裁その他これと関連した事項を処理する。〈新設 1999. 4. 15、2006. 12. 21、2007. 1. 26〉

⑨公務員労働関係調整委員会は、公務員の労働組合設立及び運営等に関する法律が定めるところにより設置・構成し、同法の規定による調整・仲裁その他これと関連した事項を処理する。〈新設

2005. 1. 27、2006. 12. 21、2007. 1. 26>

**第 15 条の 2 (単独審判等)** <本条新設 2007. 1. 26>委員長は、次の各号のいずれかに該当する場合には、審判担当公益委員又は差別是正担当公益委員 1 人を指名して事件を処理させることができる。

1. 申請期間を超えるなど申請の要件を明白に備えなかった場合
2. 関係当事者双方の申立があったり同意を得た場合

**第 16 条 (会議の召集)** ①委員長は、全員会議の議長となり、部門別委員会委員長は他の法律に特別な規定がある場合を除いては部門別委員会委員中から互選し、当該部門別委員会の議長となる。②委員長又は部門別委員会委員長は、第 15 条第 1 項の規定による全員会議又は部門別委員会を各々召集する。但し、委員長は必要であると認める場合には部門別委員会を召集することができる。<改正 1999. 4. 15>

③委員長又は部門別委員会委員長は、全員会議又は部門別委員会を構成する委員過半数が会議の召集を要求したときにはこれに応じなければならない。

**第 16 条の 2 (主審委員)** <本条新設 2007. 1. 26>部門別委員会委員長は、部門別委員会の円滑な運営のために必要であると認める場合には、主審委員を指名して事件の処理を主管することができる。

**第 16 条の 3 (和解の勧告等)** <本条新設 2007. 1. 26>①労働委員会は、「労働組合及び労働関係調整法」第 84 条又は「勤労基準法」第 28 条の規定による判定・命令又は決定があるまで関係当事者の申請又は職権により和解を勧告したり、和解を提示することができる。<改正 2007. 4. 11 >

②労働委員会は、和解案を作成するに当たり関係当事者の意見を十分に聞かなければならない。

③労働委員会は、関係当事者が和解案を受諾したときには、和解調書を作成しなければならない。

④和解調書には、関係当事者と和解に関与した委員全員が署名又は捺印しなければならない。

⑤第 3 項及び第 4 項の規定により作成された和解調書は「民事訴訟法」による裁判上和解の効力を有する。

⑥第 1 項ないし第 4 項の規定による和解の方法、和解調書の作成等に関して必要な事項は、中央労働委員会が別に定める。

**第 17 条 (議決)** <全文改正 2007. 1. 26>①労働委員会の全員会議は、在籍委員過半数の出席により開議し、出席委員過半数の賛成により議決する。

②部門別委員会の会議は、構成委員全員出席により開議し、出席委員過半数の賛成により議決する。

③第 2 項の規定にもかかわらず、公務員労働関係調整委員会の全員会議は、在籍委員過半数の出席により開議、出席委員過半数の賛成により議決する。

④全員会議又は部門別委員会の会議に参加した委員はその議決事項について署名又は捺印しなければならない。

**第 17 条の 2 (議決結果の通知等)** <本条新設 2007. 1. 26>①労働委員会は、部門別委員会の議決結果を遅滞なく当事者に通報しなければならない。

②労働委員会は、その処分に関して当事者に書面で通知しなければならず、処分の効力は命令・決定書又は再審判定書を受けた日から発生する。

**第 18 条 (報告及び意見聴取)** ①委員長又は部門別委員会委員長は、所管会議に付議された事項について構成員又は捜査官をして会議に報告させることができる。<改正 2007. 1. 26 >

②審判委員会・差別是正委員会は、議決する前に当該労働委員会の勤労者委員及び使用者委員各 1 人以上の意見を聴かなければならない。但し、勤労者委員又は使用者委員が出席要求を受けて正当な理由なく出席しない場合にはその限りではない。<改正 2006. 12. 21>

**第 19 条 (会議の公開)** 労働委員会の会議は公開する。但し、当該会議の決議によって公開しないことができる。

**第 20 条 (会議の秩序維持)** 委員長又は部門別委員会委員長は、所管会議の公正な進行を妨害したり、秩序を紊乱にする者に対しては退場命令その他に秩序維持に必要な措置をとることができる。<改正 2007. 1. 26 >

**第 21 条 (委員の除斥・忌避等)** ①委員は、次の各号のいずれかに該当する場合には、当該事件に関する職務執行から除斥される。<改正 2007. 1. 26 >

1. 委員又はその配偶者や配偶者であった者が当該事件の当事者になったり、当該事件の当事者と共同権利者又は義務者の関係にある場合

2. 委員が当該事件の当事者と「民法」第 777 条の規定による親族の関係にあたり、あった場合

3. 委員が当該事件についての陳述又は鑑定をした場合

4. 委員が当該事件について当事者の代理人として関与したり、関与した場合

5. 委員が当該事件の原因となった処分又は不作為に関与した場合
- ②委員長は、第1項の事由があるときには職権又は当事者の申請により除斥の決定をしなければならない。〈新設 2007.1.26〉
- ③当事者は、審議・議決又は調整の公正を期待するのが難しい委員がいる場合には、委員長にその事由を書いて忌避申請をすることができる。〈改正 2007.1.26〉
- ④委員長は、第3項の忌避申請に理由があると認める場合には、その委員を交替しなければならない。〈改正 2007.1.26〉
- ⑤委員長は、事件が接受される即時第2項の規定による除斥申請及び第3項の規定による忌避申請をすることができるということを事件当事者に知らせなければならない。〈改正 2007.1.26〉

#### 第4章 権利

**第22条(協調要請等)**①労働委員会は、その事務執行のために必要であると認めるときには、関係行政機関に協調を要請ことができ、協調要請を受けた関係行政機関は特別な事由がない限りこれに応じなければならない。

②労働委員会は、関係行政機関をして勤労条件の改善に関して必要な措置をするように勧告することができる。

**第23条(委員会の調査権等)**①労働委員会は、第2条の2の規定による所管事務(第3号の業務を除く)に関連して事実関係の確認などその事務執行のために必要であると認めるときには、使用者・使用者団体・労働組合その他関係人に対して出席・報告又は必要な書類の提出を求めたり、委員長又は部門別委員会委員長が指名した委員又は調査官をして事業又は事業場の業務状況・書類その他のものを調査させることができる。〈改正 2007.1.26〉

②第1項の規定によって調査する委員又は調査官は、その権限を表示する証票を関係人に提示しなければならない。〈改正 2007.1.26〉

③労働委員会は、第1項の規定によって関係当事者以外に必要であると認められて出席した者に対しては大統領令が定めるところにより費用を弁償する。

**第24条(中央労働委員会の指示権等)**中央労働委員会は、地方労働委員会又は特別労働委員会に対し労働委員会の事務処理に関する基本方針及び法令の解釈に関して必要な指示をすることができる。

**第25条(中央労働委員会の規則制定権)**中央労働委員会は、中央労働委員会・地方労働委員会又は特別労働委員会の運営その他必要な事項に関する規則を制定することができる。

**第26条(中央労働委員会の再審権)**①中央労働委員会は当事者の申請がある場合、地方労働委員会又は特別労働委員会の処分を再審してこれを認定・取消又は変更することができる。

②第1項の規定による申請は関係法令に特別な規定がある場合を除いては、地方労働委員会又は特別労働委員会が行った処分を通知を受けた日から10日以内にななければならない。

③第2項の期間は不変期間とする。〈改正 2007.1.26〉

**第27条(中央労働委員会の処分に対する訴)**①中央労働委員会の処分に対する訴は、中央労働委員会委員長を被告として処分の通知を受けた日から15日以内にこれを提起しなければならない。

②この法による訴の提起で処分の効力は停止しない。

③第1項の期間は不変期間とする。

#### 第5章 補則

**第28条(秘密厳守の義務等)**〈題目改正 2007.1.26〉①労働委員会の委員や職員又はその委員や職員だった者は、その職務について取得した秘密を漏洩してはならない。

②労働委員会の事件処理に関与した委員や職員又はその委員や職員だった者として弁護士・公認労務士等は、営利を目的で当該事件についてその職務を行ってはならない。〈新設 2007.1.26〉

**第29条(罰則適用における公務員擬制)**労働委員会の委員中公務員ではない委員は、刑法その他法律による罰則の適用において公務員とみなす。

#### 第6章 罰則

**第30条(罰則)**第28条の規定に違反した者は、1年以下の懲役又は300万ウォン以下の罰金に処する。

**第31条(罰則)**〈全文改正 2007.1.26〉第23条第1項の規定による労働委員会の調査権等に関連して、次の各号に該当する者は、500万ウォン以下の罰金に処する。

1. 労働委員会の報告又は書類提出要求に応じないとか虚偽の報告又は書類を提出した者

2. 関係委員又は調査官の調査を拒否・妨害又は忌避した者

**第32条(両罰規定)**法人又は団体の代表者、法人・団体又は個人の代理人・使用人その他の従業者がその法人・団体又は個人の業務に関して第31条の違反行為をしたときには、行為者を罰する外に、その法人・団体又は個人に対しても同条の罰金刑を科する。

第 33 条(過怠料) <本条新設 2007. 1. 26> ①第 20 条の規定による退場命令に不応した者は 100 万  
ウォン以下の過怠料に処する。

②第 1 項の規定による過怠料は大統領令が定めるところにより労働委員会が賦課・徴収する。

③第 2 項の規定による過怠料処分に不服する者はその処分を告知受けた日から 30 日以内に労働  
委員会に異議を提起することができる。

④第 2 項の規定による過怠料処分を受けた者が第 3 項の規定により異議を提起したときには、労  
働委員会は遅滞なく管轄法院にその事実を通報しなければならず、その通報を受けた管轄法院は  
「非訟事件手続法」による過怠料の裁判をする。

⑤第 3 項の規定による期間以内に異議を提起せず過怠料を納付しないときには、国税滞納処分の  
例によりこれを徴収する。

## 【資料 1-3-2】労働委員会法施行令

[大統領令第 15322 号 1997. 3. 27、大統領令第 15680 号 1998. 2. 24、大統領令第 15740 号 1998. 2. 28、大統領令第 16460 号 1999. 6. 30、大統領令第 19972 号 2007. 3. 27、大統領令第 22269 号 2010. 7. 12、大統領令第 22801 号 2011. 3. 30、大統領令第 23488 号 2012. 1. 6]

**第 1 条 (目的)** この令は労働委員会法で委任された事項とその施行に関して必要な事項を規定することを目的とする。

**第 2 条 (地方労働委員会の名称等)** 労働委員会法(以下「法」という)第 2 条第 2 項の規定による地方労働委員会の名称・位置及び管轄区域は別表 1 の通りである。

**第 3 条 (委員の数)** 法第 6 条第 2 項の規定による労働委員会委員の数は、別表 2 の通りである。

**第 4 条 (勤労者委員及び使用者委員委嘱対象者推薦時考慮事項)** ①労働組合及び使用者団体は、法第 6 条第 3 項により勤労者を代表する委員(以下「勤労者委員」という)と使用者を代表する委員(以下「使用者委員」という)を推薦する場合には、当該労働委員会の管轄区域内の産業及び企業規模別勤労者数・労働組合数等を考慮しなければならない。〈改正 2007. 3. 27〉

②第 1 項の規定によって労働組合と使用者団体が推薦する委員の数は各々委嘱される勤労者委員及び使用者委員の数の 100 分の 150 以上とする。

**第 5 条 (勤労者委員及び使用者委員委嘱対象者の推薦手続)** 〈専門改正 2007. 3. 27〉①労働組合が法第 6 条第 3 項により勤労者委員を推薦する場合に中央労働委員会の勤労者委員は総連合団体である労働組合が推薦し、地方労働委員会の勤労者委員は当該地方労働委員会の管轄区域内に組織されている総連合団体である労働組合の地域代表機構が推薦する。但し、総連合団体である労働組合に所属されていない労働組合がある場合には、当該労働組合から直接推薦を受けることができる。

②第 1 項により勤労者委員を推薦する労働組合が複数の場合、当該労働委員会委員長は、労働組合の組合員数を考慮して各労働組合が推薦できる者の数を調整することができる。

③使用者団体が法第 6 条第 3 項により使用者委員を推薦する場合に、中央労働委員会の使用者委員は全国規模の使用者団体が推薦し、地方労働委員会の使用者委員は当該地方労働委員会の管轄区域内に組織されている使用者団体が推薦する。

**第 6 条 (公益委員委嘱対象者の選定)** ①労働委員会委員長・労働組合及び使用者団体は、法第 6 条第 4 項により公益を代表する委員(以下「公益委員」という)を推薦する場合には審判担当公益委員、差別是正担当公益委員及び調整担当公益委員に区分して推薦するものの、委嘱される公益委員数の範囲内で各々推薦しなければならない。但し、労働委員会委員長は委嘱される公益委員数ほど推薦しなければならない。〈改正 2007. 3. 27〉

②第 1 項の規定によって労働組合及び使用者団体が公益委員を推薦する場合、中央労働委員会の公益委員は総連合団体である労働組合及び全国規模の使用者団体が各々推薦し、地方労働委員会の公益委員は、当該地方労働委員会の管轄区域の中に組織されている総連合団体である労働組合の地域代表機構及び使用者団体が各々推薦する。但し、総連合団体である労働組合に所属していない労働組合がある場合には、当該労働組合から直接推薦を受けることができる。

③第 2 項により公益委員を推薦する労働組合が複数の場合、当該労働委員会委員長は、労働組合の組合員数を考慮して各労働組合が推薦できる者の数を調整することができる。〈改正 2007. 3. 27〉

④労働組合と使用者団体が第 1 項ないし第 3 項により公益委員として推薦された者を法第 6 条第 4 項により順次的に排除する場合には委嘱される公益委員数が余った時まで排除する。この場合、順次排除の手順に参与する労働組合が複数である場合、労働委員会委員長は、当該労働組合の組合員数を考慮して各労働組合が排除できる者の数を調整することができる。〈改正 2007. 3. 27〉

⑤削除〈2007. 3. 27〉

⑥労働委員会委員長は第 1 項ないし第 3 項により公益委員として推薦された者が法第 8 条の規定による資格を備えることができなかつたり、法第 12 条の欠格事由に該当する場合には、その事由を明示して第 4 項による順次排除手続の対象から除外しなければならない。〈改正 2007. 3. 27〉

**第 7 条 削除**〈2007. 3. 27〉

**第 8 条 (委員の処遇)** ①法第 7 条第 4 項の規定によって労働委員会の委員に対してはその職務遂行のために必要な手当と旅費を支給することができる。但し、公務員である委員がその所管業務と直接関連して委員会に出席する場合にはその限りでない。

②労働委員会の常任委員ではない委員に対する手当は出席した日数によって支給し、旅費は公務員旅費規定を準用して支給される。〈改正 1998. 2. 24〉

**第9条(委員長の職務代行)** <本条新設 2007. 3. 27>法第10条第2項の規定によって委員長がやむを得ない事由で職務を遂行することができないときには常任委員(常任委員が2以上の場合には、委員長が定める者)、常任委員がない場合には、公益委員中の年長者順にその職務を代行する。

**第9条の2(労働委員会の調査官の資格要件)**①法第14条の3第1項による労働委員会事務処又は事務局調査官(以下、「調査官」という)の資格要件は次の各号の通りである。

1. 中央労働委員会事務処調査官: 次の各目の要件をすべて備えた中央労働委員会事務処の公務員
  - イ. 3級ないし7級公務員又は3級相当ないし7級相当公務員であること
  - ロ. 法第2条の2第1号又は第2号の業務を担当すること
2. 地方労働委員会の事務局調査官: 次の各目の要件をすべて備えた地方労働委員会の事務局所属公務員
  - イ. 4級ないし7級公務員又は4級相当ないし7級相当公務員であること
  - ロ. 法第2条の2第1号又は第2号の業務を担当すること

②第1項にかかわらず、6級及び7級公務員又は6級相当及び7級相当公務員として雇用労働部又はその所属機関での勤務経歴が1年未満である者は、次の各号のいずれかに該当する要件を追加すると調査官に任命されることができる。<改正 2010. 7. 12>

1. 中央労働委員会委員長が定める教育を履修すること
2. 調査官の職務を補助する職位での勤務経歴が6ヶ月以上であること

**第10条(意見陳述)**雇用労働部長官は労働委員会の要請があったり、必要であると認めた場合、関係公務員をして労働委員会の会議に出席して意見を陳述させることができる。<改正 2010. 7. 12>

**第11条(費用弁償)**法第23条第3項の規定によって労働委員会に出席した者に対しては公務員旅費規定を準用してその費用を弁償する。<改正 1998. 2. 24>

**第11条の2(敏感情報及び固有識別情報の処理)**<本条新設 2012. 1. 6>労働委員会は、次の各号の事務を遂行するために不可避な場合「個人情報保護法」第23条による健康に関する情報と同法施行令第18条第2号による犯罪経歴資料に該当する情報、同令第19条第1号又は第4号による住民登録番号又は外国人登録番号が含まれた資料を処理することができる。

1. 法第3条による労働委員会の事件処理に関する事務
2. 法第6条の2による公認労務士の権利救済代理に関する事務
3. 法第16条の3による和解の勧告等に関する事務
4. 法第21条による委員の除斥・忌避等に関する事務

**第12条(過怠料の賦課基準)**<専門改正 2011. 3. 30>法第33条第1項による過怠料の賦課基準は別表3の通りである。

<別表1>地方労働委員会の名称・位置及び管轄区域(第2条関連) <改正 1999. 6. 30>

名称	位置	管轄区域(
ソウル地方労働委員会	ソウル特別市	ソウル特別市
釜山地方労働委員会	釜山広域市	釜山広域市・蔚山広域市
京畿地方労働委員会	京畿道	京畿道
忠南地方労働委員会	大田広域市	大田広域市・忠清南道
全南地方労働委員会	光州広域市	光州広域市・全羅南道
慶北地方労働委員会	大邱広域市	大邱広域市・慶尚北道、
慶南地方労働委員会	慶尚南道	慶尚南道
仁川地方労働委員会	仁川広域市	仁川広域市
江原地方労働委員会	江原道	江原道
忠北地方労働委員会	忠清北道	忠清北道
全北地方労働委員会	全羅北道	全羅北道
済州 地方労働委員会	済州島	済州島

<別表2>労働委員会の数(第3条関連) <改正 2007. 3. 27>

名称	勤労者委員	使用者委員	公益委員		
			審判担当 公益委員	差別是正担当 公益委員	調整担当 公益委員
中央 地方労働委員会	50	50	33	17	20

ソウル地方労働委員会	50	50	33	17	20
釜山地方労働委員会	50	50	33	17	20
京畿地方労働委員会	50	50	33	17	20
忠南地方労働委員会	40	40	26	14	15
全南地方労働委員会	40	40	26	14	15
慶北地方労働委員会	40	40	26	14	16
慶南地方労働委員会	40	40	26	14	16
仁川地方労働委員会	40	40	26	14	16
江原地方労働委員会	30	30	19	9	12
忠北地方労働委員会	30	30	19	9	12
全北地方労働委員会	30	30	19	9	12
済州 地方労働委員会	25	25	16	8	11

<別表3>過怠料の賦課基準(第12条関連)<改正2011. 3. 30>

1. 一般基準

- イ. 違反行為の回数による過怠金賦課基準は、最近1年間、同じ違反行為に過怠金を賦課された場合に適用する。この場合、違反行為に対して過怠料賦課処分をした日と、再び同じ違反行為を摘発した日を各々基準にして違反回数を計算する。
- ロ. 労働委員会は違反行為者が次のいずれかに該当する場合には第2号による過怠金の金額の2分の1の範囲でその金額を減輕することができる。但し、過怠料を滞納している違反行為者の場合にはこの限りではない。
- 1) 「秩序違反行為規制法施行令」第2条の2第1項各号のいずれかに該当する場合
  - 2) その他違反行為の程度、違反行為の動機とその結果等を考慮して減輕する必要があると認められる場合

2. 個別基準

違反行為	該当 法条文	過怠料万金額 (ウォン)		
		1次	2次	3次 以上
法第20条による退場命令に応じた場合	第33条 第1項	60	80	100

## 【資料 1-3-3】労働委員会規則

[政府傘下機関と委員会規則第 21 号 2012. 7. 10]

### 第 1 章 総則

第 1 条から 4 条 省略

### 第 2 章 委員

第 5 条から 10 条 省略

### 第 3 章 会議

第 11 条から 28 条 省略

### 第 4 章 館長

第 29 条から 32 条 省略

### 第 5 章 審判事件処理

**第 33 条(適用範囲)** <改正 2012. 7. 4 >この章の規定は初審不当解雇等の救済申請事件と初審不当労働行為の救済申請事件に適用する。但し、その以外の審判事件はこの章第 11 節、審判再審事件はこの章第 12 節の規定を優先適用し、残りの事項はその趣旨に反しない範囲でこの章第 1 節から第 9 節までの規定を適用する。

#### 第 1 節 当事者及び関係人

**第 34 条(当事者の地位承継)** ①労働組合が不当労働行為の救済申請後に合併や組織形態の変更がある場合には、合併後に設立又は存続する労働組合や組織形態を変更した後の労働組合が当事者の地位を承継する。

②救済申請が提起された後、使用者側の事業引受や合併等の事由が発生したときには事業引受者や合併後の新設又は存続する法人が当事者の地位を承継し、「債務者回生及び破産に関する法律」による債務者回生手続や破産手続が開始された場合には管理人や破産管財人がその地位を承継する。

③第 1 項と第 2 項により当事者の地位を承継した者は労働委員会に書面でその事実を通知しなければならない。

**第 35 条(選定代表者)** ①勤労者や労働組合又は使用者や使用者団体は、事件の当事者が複数である場合には 3 人以内の代表者を選定することができる、この場合別紙第 7 号書式の代表者選定書を労働委員会に提出しなければならない。

②労働委員会は必要であると認めるときには当事者に代表者の選定を勧告することができる。

③第 1 項による代表者は当該審判事件処理に関する行為をすることができる。但し、救済申請を取下す場合には残りの当事者らの同意書を付けた取下書を提出しなければならない。

④代表者が選定された場合に残りの当事者らはその代表者を通じて当該事件に関する行為をすることができる。

⑤当事者らは必要であると認めるときには第 1 項の代表者を解任したり、変更することができる。この場合その事実を遅滞なく労働委員会に通知しなければならない。

**第 36 条(審判代理人の選任等)** ①事者は次の各号のいずれかに該当する者を代理人として選任することができる。

1. 当事者が勤労者である場合その配偶者、直系存・卑属や兄弟姉妹

2. 当事者が労働組合である場合はその組合の役員や組合員

3. 当事者が使用者や使用者団体である場合はその事業の役員や職員

4. 弁護士、公認労務士と他の法律により審判事件を代理することができる者

5. 第 1 号から第 4 号まで以外の者として労働委員会委員長の承認を受けた者

②当事者は委任事実と範囲等を直接又は代理人を通じて書面で証明しなければならない、代理権を授与された者は遅滞なく別紙第 8 号書式の代理人選任申告書を労働委員会に提出しなければならない。

③当事者らが代理人選任を撤回するか、他の代理人に変更した場合には、その事実を労働委員会に書面で通報した以後にその効力が発生する。

**第 37 条(代理の範囲)** 第 36 条による代理人は当事者のために審判事件に対する事実関係と主張、労働委員会から送達した文書の受領等一切の行為をすることができる。但し、代理権の範囲を明示した場合にはその範囲内で代理行為をすることができる。

**第 38 条(代理の疵と推認)** 代理権に疵がある代理人の行為について代理権を授与した当事者が推認した場合には代理権の疵がなくなる。

#### 第 2 節 救済申請

**第 39 条(救済申請書の記載事項)** 不当解雇等の救済申請や不当労働行為の救済申請は次の各号の

事項を記載した別紙第9号書式の救済申請書による。

1. 勤労者の姓名、住所(労働組合の場合には、その名称、代表者の姓名、主たる事務所の所在地)
2. 事業主の姓名、住所(勤労者が本店や本社に所属されていない場合には、勤労者が所属している事業場の名称・住所・代表者姓名等も含めて記載)
3. 申請趣旨(勤労者や労働組合が救済受けようとする事項)〈改正2012.7.4〉
4. 申請理由(不当解雇等の経緯と不当な理由を記載、解雇事件の場合は解雇通知書の受領日字を含む)
5. 申請日字

**第40条(救済申請期間)**救済申請は不当解雇等や不当労働行為があった日から3ヶ月以内に行なわれなければならない。この場合、その起算日は次の各号通りである。

1. 解雇の場合には「勤労基準法」第27条により勤労者が受けた解雇通知書に記載された解雇の日。但し、解雇通知書に記載された解雇日が解雇通知書を受けた日より以前であるときには解雇通知書を受けた日
2. 解雇以外の懲罰は勤労者が懲罰があったことを分かった日。但し、その懲罰に関する通知(口述通知を含む)を受けた場合には、その通知を受けた日
3. 不当労働行為が継続される場合には、その行為が終了した日
4. 団体協約や就業規則等に懲戒再審手続が規定されているときには、原処分日

**第41条(補正要求)**労働委員会委員長は、申請書に第39条の記載事項が一部漏落されたり、記載内容が明確ではないときには、期間を定めて補正を要求することができる。

**第42条(申込趣旨の追加・変更)**①勤労者や労働組合は、不当解雇等の救済申請や不当労働行為の救済申請後に漏落された申請趣旨を追加しようとしたり、懲戒処分変更等で申請趣旨を変更しようとする場合には、新たな救済申請をする代わりに労働委員会の承認を得て申請趣旨を追加・変更することができる。

②労働委員会は第1項による承認をしたときには、遅滞なくその事実を相手方に書面で通知しなければならない。

### 第3節 事件調査

**第43条(調査の原則)**労働委員会は、当事者に主張の機会を十分に与えられなければならない、実際調査、証拠資料の確保等を通じて真実を糾明するように努力しなければならない。

**第44条(審判委員会の構成)**①労働委員会委員長は、救済申請書が接受されると事件処理を担当する審判委員会を遅滞なく構成しなければならない。

②第1項による審判委員会は、審判担当公益委員を3人で構成する。但し、審判担当公益委員に事件が過度に集中されるなどやむを得ない事由がある場合には、差別是正担当公益委員や調停担当公益委員の中から委員を指名することができる。

③第1項による審判委員会は、労働委員会委員長や常任委員1名を含まなければならない。但し、労働委員会委員長や常任委員の業務が過度して正常的な業務遂行が困難になるなどやむを得ない事由がある場合には、労働委員会委員長や常任委員を除いて、審判委員会を構成することができる。

**第45条(調査の開始等)**①労働委員会委員長は、救済申請書が接受された後には遅滞なく調査官を指定して関係当事者に理由書・答弁書提出方法、委員の除斥・忌避、単独審判と和解手続等審判事件の進行に関する事項を案内しなければならない。

②捜査官は、当該事件の申請人が提出した救済申請書及び理由書を相手方当事者に送達し、これに対する答弁書を提出するように要求しなければならない。

③捜査官は、当該事件が救済申請手続を維持することができる要件を揃えているかを調べなければならない。このときに当該救済申請が明らかに第60条第1項による却下事由に該当されると判断するときには調査を中断して審判委員会に報告しなければならない。

**第46条(事実調査等)**①労働委員会は救済申請事件に対する証拠資料が必要であると判断した場合、当事者に関連資料の提出を要求することができる。

②労働委員会は当事者の主張が一致しないときには、当事者と証人又は参考人を出席させて調査することができる。この場合、陳述書を作成・提出することで調査を代理することができる。

③委員や調査官は、事実関係確認をするために事業場等を訪問して業務状況、書類その他のものを調査することができる。この場合、その権限を証明する証票を関係人に提示しなければならない。

**第47条(文書閲覧等)**調査官は調査過程で確保した資料に対して当事者の要求がある場合、労働委員会の決定でこれを閲覧できるようにしたり、その写本を交付することができる。

**第48条(事件の分離又は結合)**①労働委員会は次の各号のいずれか一に該当する場合、労働委員

会委員長の決定により事件を分離したり併合して処理することができる。

1. 一人が申請した複数の事件
  2. 複数の人が申請した同じ事件
  3. その他に労働委員会が必要であると認めた事件
- ②労働委員会は第1項により事件を分離したり併合した場合には、その事実を当事者らに遅滞なく書面で通知しなければならない。

**第49条(調査報告書の作成)**①調査官は事実調査を完了したときには別紙第10号書式の調査報告書を作成しなければならない。

②第1項による調査報告書を作成するにおいて事実関係と争点事項別当事者の主張等を客観的かつ公正に記載しなければならない。

**第50条(調査報告書の内容)**①調査報告書の表紙には次の各号の事項を記載する。

1. 事件番号と事件名
2. 当事者(代理人がいる場合には代理人を表示)
3. 申請趣旨
4. 申請日

②調査報告書の本文には次の各号の事項を記載する。

1. 当事者、事件の経緯、救済申請経緯を含めた事件概要
  2. 当事者主張の要旨
  3. 主な争点事項
  4. 主な争点事項別の当事者主張と調査結果<改正2012.7.4>
  5. その他の職権調査結果(調査過程で和解が推進された場合には和解推進経緯と当事者の立場、金銭補償申請があった場合には貸金相当額の算定等)<改正2012.7.4>
  6. 参考資料(類似の事案に関する判定・判決等)<新設2012.7.4>
- ③救済申請期間が過ぎた場合などのように却下事由が明白であり、これに対して当事者の異議がない場合には、第2項第3号と第4号を省略することができる。

#### 第4節 審問

**第51条(審問会議開催)**労働委員会は事件接受日から60日以内に審問会議を開催しなければならない。但し、第53条による延期申請があったり多数の事件など調査に相当期間が必要な場合には、労働委員会委員長や当該審判委員会委員長の承認を得てその期間を延長することができる。

**第52条(審問日程通知)**①審判委員会は、審問会議日字を決めて別紙第11号書式の審問日程通知書を審問会議の開催日7日前までに当事者に送付しなければならない。

②第1項の通知書には事件名、管轄審判委員会、当事者、審問日時と場所、当事者が出席しなければならないという旨を記載しなければならない。

③審問日程の通知を受けた当事者は、審問会議の開催前まで別紙第12号書式の審問会議の出席者名簿を労働委員会に提出しなければならない。

**第53条(審問会議の延期申請)**①第52条の審問会議日程の通知を受けた者は、次の各号のいずれかに該当すると審問会議の開催日3日前まで別紙第13号書式の審問会議延期申請書により審問会議の延期を申請することができる。但し、第6号から第8号までの場合には、審問会の開催前まで申請することができる。

1. 労働組合選挙出馬者として選挙日が審問会議当日である場合
2. 使用者の株主総会日が審問会議当日である場合
3. 当該救済申請事件のような原因による訴訟の裁判期日が審問会議当日である場合
4. 当事者や代理人が遂行する審判事件の審問会議が、同じの日に他の労働委員会で開催予定である場合
5. 当事者や代理人が海外出張中である場合
6. 重大な身柄治療中で挙動が不便したり傷害、急性疾患等が発生した場合
7. 「刑事訴訟法」により逮捕・拘束された場合
8. 本人や配偶者の直系存・卑属と兄弟姉妹の死亡で葬祭期間中の場合
9. 当事者が合意して審問会議の延期を申請した場合
10. その他にこれに準ずる事由

②第1項第9号及び第10号の事由に起因した延期申請は、当該審判委員会委員長の承認を得なければならない。

③労働委員会委員長は第2項による承認可否を当事者に知らせなければならない。

**第54条(審問の開始)**①調査官は、審問会議の開催日7日前まで第49条の調査報告書と関連記録を当該審判委員会に送付しなければならない。

②審問会議は、当事者双方が出席した中で進行する。但し、当事者一方が正当な理由なく出席しない場合にはこの限りではない。

③当事者が審問会議に参考人と一緒に参加しようとする場合には、審問会議開催前に当該審判委員会委員長の承認を得なければならない。

④労働委員会委員長は、審問会議に勤労者委員と使用者委員各1人を参加するようにしなければならない。但し、単独審判の場合にはこの限りではない。

**第55条(審問の進行)**①審判委員会委員長は、審問会議を進行し、審問に参加した委員は当事者と証人を審問することができる。

②捜査官は、審判委員会委員長の指示により調査結果を報告し、必要な場合には審判委員会委員長の承認を得て意見を陳述することができる。

③当事者は、委員の審問事項に対して誠実に答弁しなければならないし、審問事項以外の陳述をしようとするときには、審判委員会委員長の承認を得なければならない。

④審判委員会委員長は、審問を終結しようとするときには、当事者が最終陳述をする機会を与えなければならない。

**第56条(証人の審問)**①当事者は、審問会議とき自分の主張を立証するために審問会議の開催日を通報受ける前まで別紙第14号書式の証人申請書により証人を申請することができる。

②労働委員会委員長は、第1項による証人申請があるときには、証人採択可否を決定し、その結果を当事者に通知しなければならない。

③当事者は第2項により採択された証人と共に審問会議に出席しなければならない。

④審判委員会委員長は必要な場合、職権で証人を指定して審問会議に出席させることができる。

⑤審判委員会委員長は証人が出席した場合、当事者に審問や反対審問の機会を与えなければならない。

**第57条(審問会議の省略)**①労働委員会は、救済申請事件が第60条第1項第1号、第2号、第4号、第5号、第7号で規定した却下事由に該当し、勤労者や労働組合がその事実を認める場合には、審問会議を省略して判定会議を開催することができる。

②第1項の場合労働委員会は判定会議開催日10日前まで当事者にこの事実を書面で通知しなければならず、関係当事者は当該判定会議開催前日まで書面で意見を提出することができる。

#### 第5節 判定

**第58条(判定の範囲)**労働委員会は勤労者や労働組合が救済を申請した範囲内で判定することができる。

**第59条(判定会議)**①審判委員会が審問を終結した場合、判定会議を開催しなければならない。

②審判委員会委員長は、判定会議に先立ち当該審問会議に参加した勤労者委員と使用者委員に意見陳述の機会を与えなければならない。

③審判委員会は審問会議での新たな主張に対する事実確認や証拠の補完等が必要であると判断されたり、和解のみのために会議進行に付加的な事実審問が必要な場合には、後日に審問会議や判定会議を再開することができる。

**第60条(判定)**審判委員会は、審判事件が次の各号中いずれか一に該当する場合には、却下する。

1. 関係法令の規定による申請期間を過ぎて申請した場合

2. 第41条による補正要求を2回以上したにもかかわらず補正をしなかった場合

3. 当事者適格がない場合

4. 救済申請の内容が労働委員会の救済命令対象ではない場合

5. 同じ当事者が同じ趣旨の救済申請を重ねて提起したり、同じ当事者が同じ趣旨の確定された判定(法第16条の3による和解調書を含む)があるにも救済申請を提起した場合や、判定があった後の申請を取下したが再び提起した場合<改正2012.7.4>

6. 申請する救済の内容が法令上や事実上実現できないとか、申請の利益がないことが明らかな場合

7. 申請人が2回以上出席に応じないか、住所不明や所在不明により2回以上出席通知書が返送されたりその他の事由により申請意思を放棄したもとして認められる場合

②審判委員会は、救済申請の全部や一部に理由があると認めるときには救済命令を、救済申請の理由がないと認めるときには棄却する決定をしなければならない。

**第61条(議事録作成)**①調査官は議長選出、会議公開の可否、勤労者委員と使用者委員の意見、討議内容の要旨、議決事項等を記載した別紙第15号書式の議事録を作成しなければならない。<改正2012.7.4>

②主審委員は当該事件に対する判断要旨を作成しなければならない。但し、主審委員が指名されなかったときには、他の審判委員が作成することができる。

③審判事件に参加した公益委員はその議決事項に対する会議録に署名又は捺印しなければならない。

④調査官は第1項の会議録に第2項の判断要旨を添付して労働委員会委員長に報告しなければならない。

**第62条(判定書作成)**①審判委員会は議決事項をもとに別紙第16号書式に従って判定書を作成しなければならない。

②第1項の判定書には次の各号の事項が含まなければならない。

1. 事件名

2. 当事者

3. 判定日

4 注文

5. 申請の趣旨

6. 理由(当事者、救済申請経緯、当事者の主張要旨、認定事実、判断、結論)〈改正2012.7.4〉

7. 委員会名称と審判委員

③不当解雇等に対する救済命令をする場合には第2項第4号の本文で30日以内に定めた履行期限を明示しなければならない。

④労働委員会は判定書正本を当事者に送付しなければならない。

**第63条(判定書の更正)**①労働委員会委員長は、判定書が当事者に交付された後に当事者表示や内容の誤記、漏落等の表現上の誤りが明白な場合には、事件当事者の申請や職権により審判委員会の議決を経てこれを更正することができる。〈改正2012.7.4〉

②労働委員会委員長は第1項により更正した判定書を遅滞なく当事者に送付しなければならない。

③第1項の判定書更正は、救済命令の履行期間、再審申請期間、行政訴訟提起期間の算定に影響を及ぼさない

#### 第6節 金銭補償制度

**第64条(金銭補償命令の申請)**①勤労者は不当解雇救済申請事件において原職復職を希望しない場合には金銭補償命令を申請することができる。

②第1項による金銭補償命令を申請しようとする勤労者は、審問会議の開催日を通報されるまで別紙第17号書式の金銭補償命令申請書を提出しなければならない。

**第65条(金銭補償金額の算定)**①労働委員会は勤労者が金銭補償命令を申請した場合には当事者に勤労契約書、賃金台帳等の金額算定に必要な資料を提出するように命ずることができる。

②補償金額の算定期間は解雇日から当該事件の判定日までとする。

**第66条(金銭補償命令の方法)**労働委員会が金銭補償命令をするときには、その補償金額と救済命令をした日から30日以内に定めた履行期限を明示しなければならない。

#### 第7節 単独審判及び和解

**第67条(単独審判等)**①労働委員会委員長は、第60条第1項の却下事由中、第1号、第2号、第4号、第5号、第7号に該当する事件や別紙第18号書式の単独審判申請・同意書により事件当事者双方の申請があったり同意を得た場合には法第15条の2により審判担当公益委員1名(以下、「単独審判委員」という)を指名して処理するようにすることができる。〈改正2012.7.4〉

②第1項の場合、当事者双方が合意して推薦した公益委員がある場合には、その公益委員を単独審判委員として指名する。

③調査官は、当事者の間に和解が進行された事件であるときには別紙第19号書式の和解推進経過報告書を単独審判委員に提出しなければならない。

④労働委員会は、労働委員会委員長や労働委員会委員長が指名する常任委員を単独審判委員にして単独審判会議を常時的に運営することができる。

**第68条(和解の申請)**当事者は和解を申請しようとするときには別紙第20号書式の和解申請書を提出しなければならない。但し、審問会議では口述で和解を申請することができる。

**第69条(和解の勧告)**審判委員会は事件の調査過程や審問会議の進行中に当事者に和解を勧告したり周旋することができる。

**第70条(和解案の作成等)**①審判委員会や単独審判委員は、和解申請書と当事者の和解条件等を十分に検討して別紙第21号書式の和解案を作成しなければならない。その趣旨と内容を当事者に十分に説明しなければならない。

②審判委員会や単独審判委員は必要であると認める場合には、和解会議を別途に開催することができる。

**第71条(和解成立)**①審判委員会は当事者が和解案を受諾したり和解条件に合意した場合には別紙第22号書式の和解調書を作成しなければならない。

②和解は当事者と和解に関与した審判委員が署名や捺印することにより成立されるし、和解が成立した後当事者はこれを繰返すことができない。

**第72条(和解調書送付)**労働委員会委員長は和解が成立した日から5日以内に調停調書正本を配達証明郵便で当事者に送付しなければならない。

**第73条(和解調書送達証明書の発給)**労働委員会委員長は和解調書を送達受けた当事者が和解調書送達証明書の発給を申請すると別紙第23号書式の和解調書送達証明書を交付しなければならない。

#### 第8節 審判事件終結

**第74条(審判事件の終結)**①労働委員会は取下、和解、成立、判定がある場合には、審判事件を終結する。

②労働委員会は審判事件を終結したときには、判定書等その結果を30日以内に当事者に書面で通知しなければならない。

③第2項による通報には判定結果に不服すると再審申請や行政訴訟を提起することができるという内容が含まれなければならない。

**第75条(取下)**①申請人は判定書が到達される前まで書面で申請の全部や一部を取下することができる。

②労働委員会委員長は、取下書が接受されると当該事件を終結してその事実を当事者双方に書面で通知しなければならない。

第76条削除<2012.7.4>

#### 第9節 不当解雇等履行強制金

第77条から第84条 省略

#### 第10節 公正代表義務違反に対する是正申請事件

第84条の2から第84条の6 省略

#### 第11節 その他の審判事件

第85条から第88条 省略

#### 第12節 再審事件

**第89条(再審の範囲)**当事者の再審申請は初審で申請した範囲を超えてはならず、中央労働委員会の再審審理と判定は当事者が再審申請した不服の範囲内でしなければならない。

**第90条(再審申請)**①当事者が地方労働委員会の不当解雇等・不当労働行為事件の判定に不服がある場合には、別紙第31号書式の救済再審申請書により中央労働委員会に再審を申請することができる。

②第1項による再審申請が地方労働委員会に接受された場合には、当該接受日を中央労働委員会に再審を申請した日とみなす。

**第91条(勤労者の地位承継)**地方労働委員会の不当解雇金銭補償命令に対する再審申請後に再審被申請人である勤労者が死亡した場合には、その相続人が再審被申請人の地位承継され中央労働委員会に申請することができる。

**第92条(再審査件の記録の管理)**①地方労働委員会は、再審申請書を受けたときには遅滞なく初審関係記録を添付して中央労働委員会に送付しなければならない。

②中央労働委員会は、再審申請書を直接受けたときにはその事実を遅滞なく初審地方労働委員会に通知しなければならない。この場合、当該地方労働委員会は、当該事件の初審関係記録一切を遅滞なく中央労働委員会に提出しなければならない。

③中央労働委員会は、再審申請事件の関連記録を管理しなければならない。〈改正2012.7.4〉

**第93条(再審調査報告書の作成)**調査官は、当事者主張が初審での主張と異なる部分がある場合、これを追加して調査報告書を作成しなければならない。

**第94条(再審判定)**①中央労働委員会は、再審申請が要件を充足できなかった場合には再審申請を却下し、再審申請に理由がないと判断した場合には棄却し、理由があると判断する場合には地方労働委員会の処分を取消して救済命令や却下又は棄却決定をしなければならない。

②中央労働委員会は、労働関係の消滅や事業場閉鎖等で初審の救済命令内容をそのまま維持することが適切ではないと判断する場合には、その内容を変更することができる。

**第95条(再審判定書作成)**①再審判定書は別紙第32号書式により作成するが、第62条を準用する。

②再審判定が初審判定と結論を同じくして、初審判定の認定事実、当事者主張、判断内容等が再審判定と概ね同じである場合には、初審判定書を引用することができる。

**第96条(不当労働行為救済命令の履行命令申請)**使用者が中央労働委員会の不当労働行為再審判定に不服して行政訴訟を提起した場合、中央労働委員会は、当該事件の勤労者や労働組合の要請

によって労組法第85条第5項による法院での救済命令履行申請可否を決定しなければならない。

**第97条**削除<2012.7.4>

**第98条(再審判定等の通知)**①中央労働委員会は、再審判定、取下、和解、法院の判決による再処分の場合には、その事実を初審地方労働委員会(特別労働委員会)に通知しなければならない。再審判定の場合には、再審判定書の写本を添付しなければならない。<改正2012.7.4>

②削除<2012.7.4>

**第99条(再処分)**①中央労働委員会は、再審判定を取消す法院の判決が確定されたときには、審判委員会の議決を経て該当事件を再処分しなければならない。但し、法院の確定判決が救済命令等を取消す内容である場合にはこの限りではない。<改正2012.7.4>

②再処分による判定書(決定書)は別紙第34号書式により再審事件当事者に作成・送付する。但し、当事者である勤労者の定年到来、死亡等で再処分の実益がない場合には、別紙第34号の2書式により作成することができる。<改正2012.7.4>

③第1項により再処分をする場合には審問会議を開催しないことを原則とする。但し、本案に対する審理又は判断が必要な場合には審問会議を開催することができる。<改正2012.7.4>

④第1項による再処分は、当事者の申請や同意があるときには単独審判することができる。<改正2012.7.4>

## 第6章 非正規職差別是正

### 第1節 差別是正申請の手續及び是正命令等

**第100条(差別是正申請)**期間制法第9条第1項及び派遣法第21条第2項による差別是正は次の各号の事項を記載した別紙第35号書式の差別的処遇是正申請書に従って申請する。

1. 勤労者の姓名と住所
2. 事業主の姓名と住所(派遣勤労者の場合、派遣事業主と使用事業主をすべて明示)
3. 申請趣旨(請求する是正内容)
4. 差別的処遇の具体的内容
5. 申請日字

**第101条(差別是正申請書補正又は追加・変更)**差別是正申請書の補正や差別是正申請後の申請趣旨の追加・変更に関しては第41条及び第42条を準用する。

**第102条(差別是正申請期間)**差別是正申請は差別的処遇があった日(続く差別的処遇はその終了日)から6ヶ月以内にななければならない。<改正2012.7.4>

**第103条(差別是正委員会の構成)**①労働委員会委員長は差別是正申請書が接受されると遅滞なく事件処理を担当する差別是正委員会を構成しなければならない。

②第1項による差別是正委員会の構成に関しては第44条を準用する。

**第104条(調査の開始等)**①労働委員会委員長は差別是正申請書が接受されると遅滞なく担当調査官を指定し、当事者に理由書・答弁書の提出方法、委員の除斥・忌避、単独審判、調停・仲裁手續など事件進行に関する事項を案内しなければならない。

②調査官は当該事件の申請人が提出した差別是正申請書と理由書を相手方当事者に送達し、これに対する答弁書を提出するように要求しなければならない。

③調査官は当該事件が差別是正申請手續を維持することができる要件を揃えているかを調べなければならない。このときに当該差別是正申請が第109条第1項の却下事由に該当すると判断されるときには調査を中断して差別是正委員会に報告しなければならない。

**第105条(事実調査等)**差別是正事件の事実調査等に関しては第46条の規定を準用する。

**第106条(調査報告書の作成)**①調査官は事実調査を完了したときには別紙第10号書式を参考して調査報告書を作成しなければならない。この場合、第49条と第50条を準用する。

②調査官は調査過程で調停が進行された事件については調停推進経緯と当事者の立場等を調査報告書に含めなければならない。

**第107条(審問会議の開催)**①労働委員会は差別是正申請接受日から60日以内に審問会議を開催しなければならない。但し、当事者が合意をして延期を申請したり、多数事件で調査に相当時間が必要な場合には労働委員会委員長の承認を得てその期間を延長することができるし、第116条と第117条による調停をするときには、その期間を除外する。

②差別是正委員会の審問方法と手續等に関しては第51条から第57条までの規定を準用する。

**第108条(判定会議)**①差別是正委員会が審問を終結した場合、判定会議を開催しなければならない。

②第1項による判定会議の進行に関しては第59条を準用する。

**第109条(判定)**①差別是正申請事件の却下に関しては第60条を準用する。この場合、第60条第1項第5号前段の和解調書は期間制法第11条による調停調書・仲裁決定書とみなす。

②差別是正委員会は差別是正申請の全部又は一部に理由があると認めるときには是正命令を、差別是正申請に理由がないと認めるときには却下決定をする。

③第2項により是正命令を発する場合には是正命令の内容と履行期限等を具体的に議決しなければならない。

**第110条(会議録作成)**①調査官は判定会議に出席して別紙第15号書式を参考した会議録を作成しなければならない。

②差別是正委員会の会議録に関しては第61条を準用する。

**第111条(判断書作成等)**①差別是正委員会は議決事項をもとに別紙第16号書式による判定書を作成しなければならない。

②判定書の作成と更訂に関しては第62条と第63条を準用する。

**第112条(差別是正事件の終結)**①労働委員会は取下、調停・仲裁や判定がある場合には差別是正申請事件を終結する。

②差別是正申請事件の終結に関しては、第74条と第75条を準用する。

**第113条**削除<2012.7.4>

**第114条(差別是正再審事件)**差別是正の再審に関する事項は、第89条から第98条までの規定を準用する。

**第115条(準用規定)**差別是正申請事件の処理においてこの章で規定した事項を除外しては、その趣旨に反しない範囲で第5章第1節から第8節までの規定と第12節の規定を準用する。 <改正2012.7.4>

## 第2節 差別是正の調停及び仲裁

**第116条(調停の開始)**①差別是正委員会は関係当事者双方又は一方の申請に応じて調停手続を開始することができる。この場合、関係当事者は別紙第36号書式の調停申請書を提出しなければならない。

②第1項の調停申請は差別是正申請をした日から14日以内にななければならない。但し、労働委員会の承諾がある場合には14日以後も申請することができる。

**第117条(調停の勧告)**差別是正委員会は、事件の調査過程で調停を通じた事件解決が望ましいと判断するときには、調停を勧告したり、職権で調停を開始することができる。

**第118条(調停案の作成)**差別是正委員会は、調停申請書や当事者の主張内容等を十分に検討した後、別紙第21号書式を参考にして調停案を作成しなければならない。その趣旨と内容を当事者に十分に説明しなければならない。

**第119条(調停案提示)**①差別是正委員会は、特別な事由がない限り調停手続を開始した日から60日以内に調停案を提示しなければならない。

②第1項にもかかわらず、次の各号のいずれか一に該当する場合には調停案を提示せずに調停を停止することができる。

1. 関係当事者双方又は一方が調停手続停止を要求した場合

2. 関係当事者双方又は一方が事実上調停手続を続行する意思がないことが明確な場合

③関係当事者が第2項第1号による申請をするときには書面でなければならない。

④差別是正委員会は、第2項により調停手続を停止したときには関係当事者にその趣旨を書面で通知しなければならない。

⑤差別是正委員会は、第2項により調停が停止されたり、調停が成立されなかったときには、遅滞なく調査・審問手続を再開しなければならない。

**第120条(調停調書の作成)**①差別是正委員会は、関係当事者双方が調停案を受諾した場合には別紙第22号書式を参考して調停調書を作成しなければならない。

②第1項の調停調書には関係当事者と調停に関与した委員全員が署名・捺印しなければならない。

**第121条(仲裁申請)**①差別是正委員会は、関係当事者があらかじめ労働委員会の仲裁決定に従うように合意して仲裁を申請した場合には仲裁手続を開始することができる。この場合、関係当事者は別紙第36号書式の仲裁申請書を提出しなければならない。

②第1項の仲裁申請は差別是正申請をした日から14日以内にななければならない。但し、労働委員会の承諾がある場合には14日以後にも申請することができる。

**第122条(仲裁決定)**①差別是正委員会は、特別な事由がない限り仲裁申請を受けた日から60日以内に仲裁決定をしなければならない。

②第1項にもかかわらず、仲裁決定の前に関係当事者が自立的に紛争を解決したときには仲裁決定をしないことができる。この場合、関係当事者は紛争解決に関する立証資料を提出しなければならない。

**第123条(仲裁決定書の作成)**①差別是正委員会は仲裁決定をしたときは、別紙第37号書式の仲

裁決定書を作成しなければならない。

②第1項の調停の決定書には、当該仲裁に関与した委員全員が署名・捺印しなければならない。

**第124条(調停調書又は仲裁決定書送付)**労働委員会委員長は調停が成立した場合には調停が成立した日から5日以内に、仲裁決定がある場合には遅滞なく調停調書や仲裁決定書正本を配達証明郵便で当事者に通知しなければならない。

**第125条(送達証明書発給等)**労働委員会委員長は調停調書や仲裁決定書を送達された当事者が送達証明書発給を申請する場合には別紙第23号書式を参考して送達証明書を発給しなければならない。

### 第3節 差別是正通報事件の審理及び是正手続等<本節新設2012.7.4>

**第125条の2(調査の開始等)**<本条新設2012.7.4>①労働委員会委員長は地方雇用労働官署から差別是正通報書が接受されると遅滞なく該当使用者及び勤労者に差別是正通知書の写本を送付し、意見陳述方法及び調停・仲裁手続等の事件進行に関する事項を案内しなければならない。

②労働委員会委員長は該当事件の使用者及び勤労者が第1項により意見を提出した場合には相手方に送付しなければならない。

**第125条の3(事件の分離又は併合)**<本条新設2012.7.4>差別是正通報事件の分離又は併合に関しては第48条を準用する。但し、差別是正申請事件と差別是正通報事件は併合しない。

**第125条の4(審問会議の開催等)**<本条新設2012.7.4>①差別是正通報事件の審問会議の開催等に関しては、第52条から第54条まで、第56条第4項、第57条及び第107条第1項を準用する。

②差別是正委員会委員長は、差別是正通報事件を審理するときには、該当使用者及び勤労者に意見を陳述できる機会を与えなければならない。

③調査官は、差別是正委員会委員長の指示により調査結果を報告し、必要な場合には差別是正委員会委員長の承認を得て意見を陳述することができる。

④差別是正委員会は、差別是正通報機関の長をして追加資料を提出させたり、審問会議に出席して陳述させることができる。

**第125条の5(判定)**①差別是正通報事件の却下に関しては、その趣旨に反しない範囲で第60条第1項を準用する。この場合、第60条第1項第5号前段の「和解調書」は、期間制法第11条又は派遣法第21条による「調停調書」、「仲裁決定書」とみなす。

②差別是正委員会は、差別是正通報の全部又は一部に理由があると認めるときには是正命令を、差別是正通報に理由がないと認めるときには差別的処遇がないと決定する。

③第2項により是正命令を発する場合には、是正命令の内容と履行期間等を具体的に記載しなければならない。

**第125条の6(差別是正通報事件の終結)**<本条新設2012.7.4>差別是正通報事件の終結は第112条を準用する。但し、地方労働委員会は取下に関する規定を準用しない。

**第125条の7(調停及び仲裁の申請期間)**<本条新設2012.7.4>地方労働委員会に通報された差別是正の対する調停及び仲裁の申請は、該当使用者及び勤労者が労働委員会から通知を受けた日から14日以内にしなければならない。但し、労働委員会の承諾がある場合には14日後にも申請することができる。

**第125条の8(準用規定)**<本条新設2012.7.4>①差別是正通報事件の処理においてこの節に規定した事項を除いてはその趣旨に反しない範囲で第5章第1節から第8節までと、第12節、第6章第1節(第102条を除く)及び第2節の規定を準用する。

②第1項により関連規定を準用する場合、「差別是正申請」は「差別是正通報」、「申請書」は「通報書」、「関係当事者」又は「当事者」は「該当使用者又は勤労者」とみなす。但し、再審事件ではその限りではない。

## 第7章 交渉窓口一本化手続及び交渉単位分離決定に対する事件処理

第126条から第151条 省略

## 第8章 労働争議の調停

第152条から第176条 省略

## 第9章 必須維持業務維持・運営水準等の決定

第177条から第191条 省略

## 第10章 補則<本章新設2012.7.4>

**第192条(関係機関への処理結果通報)**<本条新設2012.7.4.>①地方労働委員会は次の各号の事件を終結したときには、該当事件を管轄する地方雇用労働官署の長にその結果を通報しなければならない。但し、申請人が取下する場合は除外する。

1. 第16条第2号の事件中「勤労基準法」第23条第2項及び「男女雇用平等と仕事・家庭両立支援に関する法律」第19条第3項による解雇禁止期間の解雇に対する救済申請事件

2. 第16条第12号から第14号まで及び第19号事件

3. 第17条各号の事件

②労働委員会は、第18条第1項の調停事件と第3項の仲裁事件を申請受けた場合と終了した場合には地方雇用労働官署の場に遅滞なく通報しなければならない。

③中央労働委員会は、第1項の再審事件を終結（「取下」した事件を含む）したり再処分したときには、該当事件を管轄する地方雇用労働官署の長にその結果を通報しなければならない。

**第193条(判定書等再発行)**〈本条新設 2012.7.4〉労働委員会委員長は、事件当事者が判定書・決定書・議決書・和解調書等を別紙第55号書式で再発行を申請するとこれを発給することができる。

**第194条(住所等送達場所変更の申告義務)**〈本条新設 2012.7.4〉当事者、代理人等は住所や事務所又は送達場所の変更が発生したときにはその事実を即時に労働委員会に書面で申告しなければならない。

**第195条(公示送達)**〈本条新設 2012.7.4〉①労働委員会委員長は、送達受ける人(代理人を含む)の住所等を通常的方法で確認できない場合や送達が不可能な場合、公示送達を命じることができる。

②公示送達は、労働委員会が送達する書類を保管してその事由と内容等を該当労働委員会の掲示板やインターネットホームページに掲示する方法である。

③公示送達は第2により掲示した日から14日が過ぎたときに効力が発生する。

## 【資料2】非正規職勤労者対策に関する労使政合意文(第1次)」

21世紀の知識情報化社会の新たな経済環境、通貨危機によってもたらされた経済危機の克服過程、産業構造の多様化・高度化傾向の中で我々社会には多様な形態の非正規雇用が増加しているところ、これと関連した対策の必要性が多角的に提起されていた。

このような背景の下に、2001年7月23日に発足した労使政委員会『非正規職勤労者対策特別委員会』は、非正規職勤労者の権益保護と労働市場の長期的な発展を期する方向として、法・制度改善等を論議する過程で優先的に必要であると認識した以下の事項に同意する。

-以下-

### 1. 非正規職勤労者の範囲と統計の改善

- 非正規職勤労者はそれぞれの個別的な雇用形態に応じて分類することができるし、雇用契約期間、勤労提供の方法、雇用の持続性、勤労時間など国際的な基準と併せ韓国の特性を考慮する多次元的な基準に基づいて把握されなければならない。
- 韓国の非正規職勤労者は1次的に雇用形態によって定義されていることで①限時的勤労者又は期間制勤労者、②短時間勤労者、③派遣・請負・呼出等の形態で従事する勤労者を対象とする。
- 韓国の労働市場の特性上、上記の範疇には含まれないが、雇用が不安定であり、勤労基準法上の保護や各種社会保険の恵沢から漏れて、社会的保護が必要な労働階層が広範囲に存在するということを認識し、我々非正規職勤労者対策特別委員会は、これを「脆弱勤労者」として把握し、その保護方案も必要であるということに共感する。
- 政府は、非正規職勤労者及び脆弱勤労者の規模や実態をより正確に把握するために、現在実施している世帯調査に加えて事業体調査を並行実施するようにする。
- 今後、調査問項や調査方法は別添のような点に注意し、労使政及び専門家の参加下で綿密に検討して用意する。 <以下本文省略>

### \*別添：非正規職勤労者に関する統計改善方案

#### 1) 経済活動人口調査付加調査

- 限時的勤労者を把握するための質問項目を次のように修正する。
  - '会社が非常に難しくなって廃業又は雇用調停をしたり、貴下が特に誤りをしない場合は、貴下は継続にその職場に通うことができるか'を、'会社が非常に難しくなって廃業又は雇用調停をしたり、貴下が特に誤りをしない場合は、貴下は「望む時まで」継続にその職場に通うことができるか'に補完する。
  - そして、この質問に対して「はい」と答えた人に対して臨時的・限時的勤労者の可否を再確認するようにする。
- 呼出労働を把握する質問項目の中から'1ヶ月以上継続勤務した場合は除外する'という規定を削除する。
- 非正規職勤労者及び脆弱勤労者の実態把握のための事業体規模を調査する

#### 2) 事業体調査

- 非正規職勤労者の様々な種類を把握できるように調査項目を設計する。

【資料3】労働関係法令など差別禁止条項及び法内容

条項	法内容
憲法第11条 「国民の平等、特 殊階級制度否認、 栄典の効力」	①すべて国民は、法の下に平等である。誰でも性別・宗教又は社会的身分により、 政治的・経済的・社会的・文化的生活のすべて領域において差別されない。 ②社会的特殊階級の制度は認められず、いかなる形態でもこれを創設することがで きない。 ③勲章などの栄典は、これを受けた者のみに効力を有し、いかなる特権もこれに伴 はない。
勤 労 基 準 法	第6条 「均等な待遇」 使用者は、勤労者に対し、男女の性を理由に差別的待遇をすることができず、国籍 ・信仰又は社会的身分を理由として、勤労条件について、差別的処遇をしてはなら ない。 第24条「経営 上の理由によ る解雇制限」 ②1項の場合において、使用者は、解雇を回避するために努力をしなければならず、 合理的かつ公正な解雇基準を定めようとして、その基準に基づいてその対象者を選定 しなければならない。この場合、男女の性を理由に差別してはならない。
男 女 雇 用 平 と 仕 事 ・ 家 庭 両 立 支 援 に 関 す る 法 律	第2条「定義」 この法律で使用する用語の定義は次の通りである。 1. “差別”とは、事業主が勤労者に、性別、婚姻、家族の中での地位、妊娠又は出 産などの事由で、合理的な理由なく採用又は勤労条件が異なったり、その他の不 利益な措置をとる場合「事業主が採用条件又は勤労条件は同じように適用して も、その条件を満たすことができる男性又は女性が、もう一方の性に比べて著し く少なく、それにより特定の姓に不利な結果をもたらすし、その条件が正当なも のであることを証明できない場合を含む）を言う。ただし、次の各目のいずれか に該当する場合を除く。 イ.職務の性質に照らして、特定の性が必然的に要求される場合 ロ.女性勤労者の妊娠・出産・授乳などの母性保護のための措置をとる場合 ハ.その他にこの法又は異なる法律により、積極的な雇用改善措置をとる場合
	第7条 「募集及び採 用」 ①事業主は、勤労者の募集及び採用について、男女を差別してはならない。 ②事業主は、女性勤労者を募集・採用する際に、その職務の遂行に必要な容貌・ 背・体重などの身体的条件、未婚条件、その他に労働部令で定める条件を提示し たり、要求してはならない。
	第8条 「賃金」 ①事業主は、同一事業内の同一価値労働については同一賃金を支給しなければならない。 ②同一価値労働の基準は、職務遂行に要求される技術、努力、責任及び作業条件等 とし、事業主がその基準を定める場合において、第25条の規定による労使協議 会の勤労者を代表する委員の意見を聴かななければならない。 ③事業主が賃金差別を目的として設立された別個の事業は、同一事業とみる。
	第9条 「賃金その他 の金品等」 事業主は、賃金以外の勤労者の生活を補助するための金品の支給又は資金の融資等 の福利厚生において男女を差別してはならない。
	第10条 「教育・配置及 び昇進」 事業主は、勤労者の教育・配置及び昇進において男女を差別してはならない。
	第11条 「定年・退職及 び解雇」 ①事業主は、勤労者の定年・退職及び解雇において男女を差別してはならない。 ②事業主は、女性勤労者の婚姻、妊娠又は出産したことを退職理由として予定する 勤労契約を締結してはならない。
労働組合及び勤労 関係調停法第9条 「差別待遇の禁 止」	労働組合の組合員は、いかなる場合においても、人種、宗教、性別、年齢、身体的 条件、雇用形態、政党又は身分による差別待遇を受けることはない。
職業安定法第2条 「均等待遇」	何でも性別、年齢、宗教、身体的条件、社会的身分又は婚姻の可否などを理由に、 職業紹介・職業指導又は雇用関係の決定する際に差別待遇を受けることはない。
国家人権委員会法 第2条4号「定義」	4. “平等権侵害の差別行為”とは、合理的な理由なく、性別、宗教、障害、年齢、社 会的身分、出身地域(出身地、登録基準地、成人になる前の主な居住地域等をい う)、出身国家、出身民族、容貌等身体条件、既婚・未婚・別居・離婚・死別・ 再婚・事実婚などの婚姻の可否、妊娠又は出産、家族形態又は家族状況、人種、 皮膚の色、思想や政治的意見、刑の効力が失効された前科、性的指向、学歴、病 歴などを理由とした、次の各目のいずれかに該当する行為をいう。ただし、現存 する差別をなくすために、特定の人(特定の人々の集団を含む。以下同じ)を暫定 的に優遇する行為と、これを内容とする法令の制・改正及び政策の樹立・執行は、 平等権侵害の差別行為(以下、“差別行為”という。)とみない。 イ.雇用(募集、採用、教育、配置、昇進、賃金及び賃金その他の金品の支給、 資金の融資、定年、退職、解雇等を含む)と関連して、特定の人を優遇・排除・ 区別したり、不利な扱いをする行為 ロ.財貨・用役・交通手段・商業施設・土地・住居施設の供給や利用に関連して、 特定の人を優遇・排除・区別したり、不利な扱いをする行為 ハ.教育施設と職業訓練機関での教育訓練やその利用に関連して、特定の人を優 遇・排除・区別したり、不利な扱いをする行為 ニ.セクハラ行為

(出典)高ガップソク「非正規職保護法解説と差別是正実務」(仕事と人、2007年)178頁  
(고갑석「비정규직보호법 해설과 차별시정의무」(일과사람, 2007년)178페이지)。

**【資料 4】 労働委員会による差別是正制度以外の労働関係法令などによる差別是正の比較**

差別是正機構	根拠法令	管轄事件	救済手続の基本性格	救済内容等	罰則・過怠料
雇用平等委員会	(旧)男女雇用平等法	雇用上の男女差別	調停	調停及び意見提出(29条)	ない
男女差別改善委員会	(旧)男女差別禁止及び救済に関する法律	雇用・教育・施設利用等で男女差別	調停	合意勧告(25条)、調停(26条)、是正措置勧告・意見表明(28条)、公表(33条)、告発(34条)、履行結果通報義務(31条)	ない
労働委員会(審判委員会)	勤労基準法・労働組合及び勤労関係調停法	勤労者・組合員に関する差別的解雇等	審判	現状回復命令(解雇等に関する無効と Back-Pay 支給)	罰則
労働委員会(差別是正委員会等)	非正規職保護法(期間制雇用法・派遣法)	非正規職であることを理由として勤労条件等での差別	調停・審判	差別的行為の中止、勤労条件の改善、適切な金銭補償等	過怠料

(出典) 中央労働委員会「非正規職差別判断基準及び運営に関する研究」(2006年)

(중앙노동위원회「비정규직 차별판단기준 및 운영에 관한 연구」(2006년))。

【資料 5】 労使政の争点

区分	労		使	政
	韓国労総案	民主労総案	韓国経営者総協会	労働部
差別廃止	<ul style="list-style-type: none"> <li>客観的・合理的な事由のない期間制の使用制限</li> <li>使用期間 1 年</li> <li>期間経過時に正規職とみなす(雇用擬制)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>雇用形態による差別禁止</li> <li>同一労働同一賃金の明文化</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>同一労働同一賃金の明文化に反対</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>不合理な差別禁止原則の規定</li> <li>同一労働同一賃金の明文化に反対</li> <li>差別是正機構の設置</li> </ul>
期間制(臨時職)使用制限	<ul style="list-style-type: none"> <li>雇用形態による差別禁止</li> <li>同一労働同一賃金の明文化</li> <li>差別について使用者の立証責任賦課</li> <li>差別禁止を違反した時に罰金賦課</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>合理的な事由のない期間制の使用制限</li> <li>使用期間制限</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>事由制限に反対</li> <li>使用期間 3 年</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>事由制限に反対</li> <li>使用期間 3 年(3 年超過時、解雇制限)</li> </ul>
派遣制	<ul style="list-style-type: none"> <li>Positive list 方式維持</li> <li>派遣期間 2 年(現行)</li> <li>派遣終了後、休止期間 6 ヶ月</li> <li>2 年超過時、雇用みなし規定を維持</li> <li>不法派遣時、直接雇用</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>派遣法廃止</li> <li>不法派遣時、直接雇用</li> <li>不法派遣処罰強化</li> <li>使用者範囲拡大</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>派遣業種拡大</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Negative list 方式</li> <li>休止期間 3 月</li> </ul>
時間制勤労者(短時間勤労者)	<ul style="list-style-type: none"> <li>勤労者と認定</li> <li>労働 3 権保障</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>明確な定義(所定勤労時間の 70%未満)</li> <li>残業手当支給</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>差別禁止原則</li> </ul>
法実効性確保		<ul style="list-style-type: none"> <li>名誉労働監督官制の導入</li> <li>違法常習使用者に加重処罰</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>名誉労働監督官制拒否</li> <li>労働監督官のみ増員要求</li> </ul>

(出典) 民主労働党「非正規関連政策資料集」(2004 年)  
 (민주노동당「비정규관련 정책 자료집」(2004 年))。

【資料 6】非正規職保護法に関する政府案非正規職保護法及び  
非正規職保護法の制・改正前後の内容

区分		制・改正前	立法案	制・改正法律
共通	差別禁止	・別途規定なし	・労働委員会による是正(法院に不服提起可能) -調停制度の活性化(調停成立時に裁判上の和解の効果を付与) -確定された是正命令の不履行時 1 億ウォン以下過怠料を課する	・期間制・短時間・派遣労働に対する合理的な理由がない差別をしてはならないという差別禁止を明文化 ・労働委員会による差別是正手続 - 調停を通じて紛争が解決できるようにし、調停成立時に裁判上の和解の効果を付与 - 確定された是正命令の不履行時 1 億ウォン以下過怠料を課する - 差別是正方法を差別行為の停止、勤労条件の改善命令、適切な金銭補償など多様に規定 - 差別可否の立証責任は使用者にあることを明文化
	期間制労働	別途規定なし(期間制労働契約の反復更新の制限規定なし) *判例で一部制限(解雇)：契約慣行、当事者の意思、更新への期待可能性、職務特性等を考慮→判断基準の不明確、法的安定性の阻害	・使用期間 3 年制限	・使用期間 2 年制限
短時間労働	使用期間	別途規定なし	・3 年超過使用した場合は解雇制限適用 - 有期事業、特定プロジェクトの完成、高齢者、専門職従事者などの場合は例外として認める	・2 年超過使用した場合は無期契約にみなす - 有期事業、特定プロジェクトの完成、欠員労働者の代替などの場合は例外として認める
	使用期限超過の効果	別途規定なし	・3 年超過使用した場合は解雇制限適用 - 有期事業、特定プロジェクトの完成、高齢者、専門職従事者などの場合は例外として認める	・2 年超過使用した場合は無期契約にみなす - 有期事業、特定プロジェクトの完成、欠員労働者の代替などの場合は例外として認める
短時間労働	超過勤務制限	法定勤務時間を超えた延長労働のみ制限(1 週 12 時間、50%の割増賃金)	法定勤務時間以内でも、超過労働制限(1 週 12 時間)	・法定勤務時間以内でも、超過労働制限(1 週 12 時間) ・使用者の不当な延長勤務指示への拒否権の明示
	勤労条件書面明示	賃金の構成項目、計算方法及び支払に関する事項について書面明示義務の賦課		賃金、勤務契約期間、勤務時間等重要な勤労条件について書面明示義務を課す
派遣労働	派遣業務	・ Positive list 方式 - 派遣対象業務を専門知識・技術又は経験等を必要とする業務であって、大統領令で定める *施行令で 26 業務を規定	・ Negative list 方式 *製造業の直接生産工程業務は、現行の一時使用原則維持	・ Positive list 方式を維持 - 派遣対象業務に‘業務の性質等’を追加 *具体的な派遣対象業務は施行令で規定
	派遣期間	・最長 2 年 ・派遣期間超過使用時に使用事業主に雇用されたものとみなす ・派遣期間(2 年)終了後、他の派遣労働者に交替使用可能(法的制限なし)	・最長 3 年 ・派遣期間(3 年)終了後、3 月間の派遣禁止(休止期間新設) ・派遣期間超過使用した場合は使用事業主に雇用義務を課す(違反した場合は過怠料)	・最大 2 年 ・派遣期間超過使用した場合は使用事業主に雇用義務を課す(違反した場合は過怠料)。但し、高齢者(55 歳以上)は期間制限なし
	不法派遣雇用可否	・雇用擬制又は雇用義務の規定なし ・罰則なし		・使用事業主の雇用義務明示 - 対象業務違反、期間違反、無許可派遣：2 年経過時 - 絶対禁止業務違反：即時 ・罰則新設
	不法派遣禁止	・処罰量刑相違		・処罰量刑同一(使用事業主に対する処罰強化)

(出典)労働部「非正規職保護法的主要内容」(2006 年)  
(노동부「비정규직보호법의 주요내용」(2006 年))。

## 【資料7】労働部の「非正規職保護法令の業務マニュアル」

### ※申請権者の適格性

#### 1. 期間制勤労者

##### ①期間制勤労者の該当可否

○数回にわたり勤労契約が更新され期間の定めが形式に過ぎなくなり、期間の定めのない勤労者に変更された場合、使用者が正当な理由なしに契約更新を拒否した場合、不当解雇に該当し、争訟等の方法で権利救済を受けることができる。  
－したがって、期間制雇用法の施行によりこのような権利が否認されることではない。  
※期間の定めのない契約であるかの判断は、契約期間を特別に有期契約とする必要性があったのかどうか、使用者が勤労契約期間を一定期間に指定した真意があったのかどうか、勤労契約が継続的に反復更新され、勤労者が契約更新に対する合理的かつ相当な期待を持っていたかどうかを総合的に考慮して判断しなければならない(大法院判断 2005 ズ 5673、2006. 2. 24、行政解釈勤基 68207-1008、1997. 7. 29)

##### ②期間制雇用法が施行される以前にすでに期間の定めのある勤労契約を1年単位で3回反復・締結された場合、無期契約を締結したものになるか?

○期間制雇用法4条2項によると、一部例外事由を除き、使用者が2年を超えて期間制勤労者として使用する場合には、その期間制勤労者は期間の定めのない勤労契約を締結したとみなされる。  
－これらの規定は、2007年7月1日以後、勤労契約が締結・更新したり、既存の勤労契約を延長する場合から適用される。  
○期間の定めのある勤労契約を締結したときは、当事者間の勤労関係は、その期間が満了すると、使用者の解雇など別途の措置なしに勤労関係が当然終了することが原則である。  
－しかし、期間の定めのある勤労契約であっても数回にわたる勤労契約が継続的に反復され、その定めた期間が単に形式にすぎない場合には、事実上期間の定めのない勤労契約に転換することができるが、この場合、何回反復されたときに期間の定めのない勤労契約に転換されるかについては、一律に規定することが困難であり、これについては、契約が数回反復されることにより、勤労者が持つ期待感、当該事業場の契約慣行、その他の期間の定めのある勤労者の雇用関係などを総合的に考慮して判断しなければならない。  
○したがって、勤労契約が期間の定めのない勤労契約に転換されたものとみることができるかどうかは、当該勤労契約が行われた動機と経緯、期間を定めた目的と当事者の真情な意思、同種の勤労契約の締結方法に対する慣行など、個別・具体的事実関係に基づく判断が必要である(非正規職対策チーム-1511、2007. 5. 7)

##### ③A企業に2000年8月1日期間制勤労者として採用され自動更新されてきた。この場合、2007年7月1日以後には、新たな書面勤労契約を締結するのか?新たな勤労契約を締結する際、1年の期間を定めた場合、事業主がこの契約期間の満了を理由に勤労関係を終了することができるか?

○非正規職保護法の保護対象になる非正規職勤労者は、一般的に正規職ではない勤労者を総称して呼ぶ。  
－正規職勤労者は、一般的に、①定年まで雇用を保障し、②全日制で勤務し、③雇用と使用が分離されていない勤労者をいう。  
－非正規職勤労者は、勤労契約期間を定めた勤労者(期間制)、全日制ではないパートタイム勤労者(短時間)、雇用と使用が分離されている勤労者(派遣)などがいる。  
－この場合、法施行以前から(2000年から)何度も勤労契約が更新され、期間の定めが単に形式に過ぎず、期間の定めのない勤労者へ転換された場合、期間制雇用法の適用が除外される。  
－したがって、期間制雇用法による勤労契約を書面で新たに締結する義務はない。  
○一方、この場合、期間の定めのない勤労者へ転換されなかった場合は、期間制雇用法施行以後には、新たに勤労条件を書面に明示した勤労契約書を作成する必要がある。そして、この契約が締結・更新・延長された時点から起算して2年を超えたら期間制雇用法による正規職としてみなされる。

## 2. 派遣勤労者

### <勤労者派遣と請負の区別基準>

○勤労者派遣は、派遣法2条1号により、請負は民法第664条により定義されており、両者間の最も重要な違いは、指揮・命令を誰がするかにある。

一すなわち、指揮・命令を使用事業主がする場合には、請負契約の形式をとっている場合でも、勤労者派遣であるとみて派遣法を適用。

○しかし、具体的な事実関係で派遣と請負を区別することが常に容易なことではないので、労働部－法務部－検察の共同基準を設けて、各々地方労働官署と検察庁に示達(非正規職対策チーム－1303、2007.4.19、「勤労者派遣の判断基準に関する指針」)。

### 「勤労者派遣の判断基準に関する指針」

#### 1. 目的(以下省略)

#### 2. 構成主体(以下省略)

#### 3. 判断の体系

##### (ア)判断順序

○法2条1号の「勤労者派遣」に該当するか否かの判定においては、勤労者と雇用契約を締結した派遣事業主、受給人、受任人など(以下「派遣事業主等」という)について事業主としての実体を認めることができるかどうかをまず判断する。

○派遣事業主等が事業主としての実体が認められない場合には、当該勤労者を雇用せずに使用する使用事業主、請負人、委任人(以下「使用事業主等」という)が当該勤労者を直接雇用したものと推定し、勤労関係法の違反の有無を判断する。

○派遣事業主等が事業主としての実体が認められる場合には、当該勤労者が使用事業主等の指揮・命令を受けているかどうかを調査し、当該雇用関係が「勤労者派遣」に該当するかどうかを判断する。

##### (イ)判断方法(総合的判断)

○法2条1号の「勤労者派遣」に該当するかどうかについては、以下の「4」の(ア)及び(イ)の各号を総合的に考慮して判断する。この場合、(イ)の1)、2)、3)は、勤労者派遣であるかどうかを判断する際重要な基準である。

#### 4. 判断基準

##### (ア)派遣事業主等に対する事業主としての実体判断。

○使用事業主等と派遣事業主等の間に締結された契約の名称、形式などに問わず、派遣事業主等に次の各号の権限や責任が存在しない場合には、派遣事業主などの実体が認められるのが難しいため、法2条1号の勤労者派遣の定義の中で「派遣事業主が勤労者を雇用した後、その雇用関係を維持」することであるとみえない。ただし、4)、5)は単に物理的な労働力を提供している場合には適用されない。

##### 1)採用・解雇等の決定権

※採用面接表、就業規則、勤労契約書、新規採用者の安全教育、その他の解雇に関する書類などを確認

##### 2)所要資金の調達と支払に関する責任

※事務室賃貸借契約書、事業体の設立費用負担可否、株式会社の場合株金納入経緯と株式所有比率、既成金及び手当の支給方法などを確認

##### 3)法令上事業主としての責任

※4つの保険加入証明証、住民税及び事業場税など各種の税金関連資料、勤労所得源泉徴収に関する資料、使用事業主等と派遣事業主等の間に締結した契約書・役員間の循環勤務可否、その他の団体交渉に関する書類などを確認

##### 4)機械、設備、機資材の自己責任と負担

※使用事業主等が支給する機械や設備、機資材の内訳と有無償の可否を確認し、無償で提供する場合はその必要性和正当性を確認

##### 5)専門的な技術・経験に関する企画責任と権限

※企画と関連する書類、使用事業主等と派遣事業主等の間に締結した契約書及び同契約が単純労務提供であるかの可否、事業計画書、派遣事業主等の業務遂行能力及び所属勤労者の資格証有無などを確認

##### イ)使用事業主等の指揮・命令に対する判断

○使用事業主等と派遣事業主等の間に締結した契約の名称・形式などに問わず、使用事業主

等が当該勤労者に対し、次の各号の権限を行使する場合には、法2条1号の勤労者派遣の定義の中で「派遣事業主が…使用事業主の指揮・命令を受けて使用事業主のための勤労に従事すること」で判断する。

1) 作業配置・変更の決定権

※作業計画書、人員配置計画書、関連する会議資料、その他の作業配置と関連する書類及び慣行などを確認

2) 業務指示・監督権

※日々作業指示書、安全教育の日誌、朝会開催の可否、業務と関連する指示伝達の方法などを確認

※特に、直接雇用した勤労者と混在して同一又は類似の業務に従事している場合、業務指示・監督権の行使有無をより慎重に検討

※契約書上業務の目的や内容が非常に抽象的で使用事業主等の指示により始めて具体化されるなど不確定な状態に置かれているとか、業務全般を網羅され、特定の業務に限定されない場合には、業務指示・監督権が認められることができることに注意

3) 休暇・病欠等の勤怠管理権及び懲戒権

※休暇、欠勤、早退、外出、遅刻願、出勤簿、その他の懲戒関連書類などの確認

4) 業務遂行に対する評価

※業務遂行及び実績に対する評価書、派遣事業主等の職員が現場で監督・評価しているかどうか、不正な業務遂行が発見された場合に措置慣行などを確認

5) 延長・休日・夜間勤労などの勤労時間決定権(ただし、作業の特性上一致する必要がある場合は除く)

※月・年次有給休暇の使用内訳、日々勤務状況、その他の勤労時間と関連する書類などを確認

## 【資料8】雇用労働部『期間制法・派遣法の業務マニュアル』

### ※被申請権者の適格性

<差別是正の被申請権者と是正命令の履行義務者は誰?>

○差別是正の被申請権者及び是正命令の履行義務者としての使用者は、是正命令を受ける者、若しくは是正命令の不履行する時に賦課される過怠料の納付責任がある者をいう

- したがって、差別是正の被申請権者となる者は、勤労契約締結の当事者である事業主を限定される(事業主:個人企業の場合は、個人、法人の場合は、法人そのもの)

- 現実的に、差別的処遇を行った利益代表者は、事業主の意思を実現する行為者であるので、これらによる差別処遇についても、事業主が被申請権者である

○勤労契約書に記載された使用者が法人の代表取締役ではなく、法人の組織部門の長又は支店長などになっている場合は、差別是正申請の相手方である使用者は、原則として期間制勤労者を雇用した当事者として勤労契約書に記載されている者になる

- 勤労契約に記載された者が部署長又は組織部門の長である場合も、事業主の委任によって勤労契約を締結した行為であるとみなされる場合は、この場合も、事業主が差別是正の被申請権者及び是正命令の履行義務者である

## 【資料9】中央労働委員会の「差別是正業務マニュアル」

### 1. 申請権者の適格性

＜期間制勤労者の該当可否＞

○期間制勤労者は、期間の定めがある勤労契約(期間制勤労契約)を締結した勤労者である(期間制雇用法2条1号)

－勤労契約の締結形態は、①2年以内の期間を定める勤労契約、②期間制雇用法で例外を認めている特例契約(一定の事業完了に必要な期間を定めた勤労契約、専門職契約など)などがある(期間制雇用法4条1項)

－期間を定めた事由、期間の長短、名称(契約職、嘱託職、日雇い、臨時職、季節勤労者、契約社員、アルバイト、嘱託社員、パートタイム社員など)などに関係なく、期間を定めて勤労契約を締結して雇用された勤労者をいう。

－ただし、勤労契約期間が定められていても同期間の満了が勤労契約の終了の意味ではなく、同一な賃金決定単位を年間で設定した期間(年俸契約期間)のような意味で解釈される場合には、期間制勤労契約にみることができない。

○2年の期間を超えて雇用された勤労者

－使用者が、2007年7月1日以後、契約が締結・更新・延長された時点から2年を超えて期間制勤労者を継続的に使用した場合、期間制雇用法4条2項により、当該勤労者は2年を超えてから期間の定めのない勤労契約を締結した勤労者とみなされ、申請権者の適格がない。

※ただし、使用者の差別的処遇が期間制勤労者であった2年以内にあった行為であり、その差別的処遇があった日から3ヶ月が経過していない場合は、無期契約勤労者とみなされた以後も差別是正の申請が可能である。

－ただし、期間制雇用法4条1項但書の規定により2年を超えて使用することができる勤労者の場合には、2年の期間を超過しても期間制勤労者に該当し、差別是正申請を行うことができる。

【資料 10】短時間労働者の待遇格差の是正措置

適用条文	短時間労働者の種類	賃金		教育訓練		福利厚生	
		職務関連賃金(基本給、賞与、役付手当等)	左以外の賃金(退職金、家族手当、通勤手当等)	職務遂行に必要な能力を付与するもの	左以外のもの(キャリアアップの訓練等)	・給食施設 ・休憩室 ・更衣室	左以外のもの(慶弔休暇、社宅の貸与等)
8条	A	◎	◎	◎	◎	◎	◎
9条～11条	B	□	—	●	△	○	—
	C	△	—	●	△	○	—
	D	△	—	△	△	○	—

<出典>吉田美喜夫・名古屋道功・根本到『労働法Ⅱ〔第2版〕—個別的労働関係法』(法律文化社、2013年)350頁参考。

<短時間労働者の種類>

- A: 「通常の労働者と同視すべき短時間労働者」
- B: Aを除く「職務内容同一短時間労働者」のうち、職務内容と配置の変更の範囲が一定期間同じ者
- C: AとB以外の「職務内容同一短時間労働者」
- D: A、B、C以外の「一般短時間労働者」

<是正措置の内容>

- ◎: 短時間労働者であることによる差別的取扱いの禁止
- : 実施義務
- : 配慮義務
- : 同一の方法で決定する努力義務
- △: 職務の内容、成果、意欲、経験等を勘案する努力義務

## 【参考文献】

### I 単行本

- 荒木尚志・大内伸哉・大竹文雄・神林龍編『雇用社会の法と経済』（有斐閣、2008年）
- 荒木尚志・菅野和夫・山川隆一編『詳説労働契約法』（弘文堂、2008年）
- 荒木尚志『労働法』（有斐閣、2009年）
- 荒木尚志『労働法第2版』（有斐閣、2013年）
- 荒木尚志・岩村正彦・山川隆一編『労働法学の展望-菅野和夫先生古稀記念論集』（有斐閣、2013年）
- 荒木尚志『有期雇用法制ペーシックス』（有斐閣、2014年）
- アリストテレス（高田三郎訳）『ニコマコス倫理学（上）』（岩波文庫、1971年）
- 伊藤博義・保原喜志夫・山口浩一郎編『労働保護法の研究：外尾健一先生古稀記念』（有斐閣、1994年）
- 大内伸哉『有期労働契約の法理と政策—法と経済・比較法の知見をいかして』（弘文堂、2014年）
- 門倉貴史『ワーキングプア』（宝島社新書、2008年）
- 北村一郎編集代表『現代ヨーロッパ法の展望』（東京大学出版会、1998年）
- 下井陸史『労働基準法（第4版）』（有斐閣、2009年）
- 田島信威『法令の読解法』（ぎょうせい、1996年）
- 田中成明・竹下賢・深田三徳・亀本洋・平野仁彦編者『法思想史〔第2版〕』（有斐閣、1997年）
- 土田道夫・荒木尚志・小畑史子編『労働関係法の現代的展開-中嶋士元也先生還暦記念論集』（信山社、2004年）
- 鶴光太郎・樋口美雄・水町勇一郎編『非正規雇用改革』（日本評論社、2011年）
- 東京大学労働法研究会編『解釈労働基準法（上）』（有斐閣、2003年）
- 東京大学労働法研究会編『注釈労働基準法』（有斐閣、2003年）
- 東洋経済新報社編『臨時工をめぐる法律問題』（東洋経済新報社、1957年）
- 西谷敏・中島正雄・奥田香子編『転換期労働法の課題』（旬報社、2003年）
- 西谷敏『人権としてのディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）』（旬報社、2011年）
- 西谷敏・野田進・和田肇編『新基本法コンメンタール労働基準法・労働契約法』（日本評論社、2012年）
- 西谷敏・和田肇・朴洪圭編『日韓比較労働法1 労働法の基本概念』（旬報社、2014年）

- 野川忍・山川隆一『労働契約の理論と実務』（中央経済社、2009年）  
濱口桂一郎『日本の雇用と労働法』（日経文庫、2011年）  
前田達男・萬井隆令・西谷敏編『労働法学の理論と課題』（有斐閣、1998年）  
水町勇一郎『パートタイム労働の法律政策』（有斐閣、1997年）  
水町勇一郎・連合総研編『労働法改革』（日本経済新聞出版社、2010年）  
水町勇一郎『労働法入門』（岩波書店、2011年）  
水町勇一郎『労働法〔第4版〕補遺』（有斐閣、2013年）  
森戸英幸・水町勇一郎編著『差別禁止法の新展開』（日本評論社、2008年）  
山田省三・石井保雄『労働者人格権の研究（下）角田邦重先生古稀記念』（信山社、  
2011年）  
吉田美喜夫・名古屋功・根本到『労働法Ⅱ〔第2版〕—個別的労働関係法』（法律文  
化社、2013年）  
和田肇『人権保障と労働法』（日本評論社、2008年）  
和田肇・脇田滋・矢野昌浩『労働者派遣と法』（本評論社、2013年）

## II 論文・資料

- 浅倉むつ子「パートタイム労働と均等待遇原則（下）」労働法律旬報1387号（1996年）  
浅倉むつ子「パートタイム労働と均等待遇原則—新白砂電機事件に関する法的検討・  
下」労働法律旬報1387号（1996年）  
浅倉むつ子「パートタイム労働と均等待遇原則—総括」日本労働法学会誌90号（1997  
年）  
浅倉むつ子「社員・パートの賃金平等法理は『同一労働同一賃金原則』によるべき  
か？」日本労働研究雑誌 489 号（2001年）  
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年）  
阿部未央「不合理な労働条件の禁止—正規・非正規労働者間の待遇格差」ジュリスト  
1448号（2012年）  
安部圭介「差別の禁止の基礎にあるもの：アメリカ法における「平等」からの示  
唆」法律時報79巻3号（2007年）  
有田謙司「非正規雇用労働者をめぐる法的諸問題」ジュリスト1377号（2009年）  
有田謙司「最新労働法解説有期労働契約をめぐる法制の動向—有期労働契約研究会最  
終報告書のポイントと今後の動向について」労働法学研究会報62巻6号（2011  
年）  
有田謙司「『労働者派遣制度の改正について』（建議）の検討」季刊労働法労働法244号  
（2014年）  
石井保雄「女性臨時社員と同正社員の賃金格差が咽頭待遇理念に反する場合」季刊勞

働法181号(1997年)

石田信平「労働契約法の『合意原則』と合意制限規定と衝突関係—労働契約法は契約当事者の利益調整だけを目的としているのか」日本労働法学会誌115号(2010年)

大内伸哉「非典型労働者の均等待遇をめぐる法理論」季刊労働法234号(2011年)

大木正俊「非典型労働者の均等待遇をめぐる法理論」季刊労働法234号(2011年)

大脇雅子「新白砂電機パート賃金差別事件と労働法—「人として生きる証し」闘い」労働法律旬報1471・1472号(2000年)75頁以下。

大和田敢太「平等原則と差別禁止原則の交錯—オランダ平等法の示唆」彦根論叢第369号(2007)

緒方桂子「労働法における差別禁止—ドイツ一般平等取扱法」労働法律旬報1725号(2010年)

緒方桂子「雇用形態間における均等待遇」日本労働法学会誌117号(2011年)

緒方桂子「非正規雇用と均等待遇原則・試論」労働法律旬報1767号(2012年)

緒方桂子「改正労働契約法20条の意義と解釈上の課題」季刊労働法241号(2013年)

緒方桂子「新しい有期労働契約法制と社会的包摂」法律時報85巻3号(2013年)

奥田香子「改正パートタイム労働法」日本労働法学会誌111号(2008年)

奥田香子「「労使自治」と平等取扱原則」労働法律旬報1741号(2011年)

川田知子「有期労働契約の法的規制新たな構想—正規・非正規の新たな公序に向けて」日本労働法学会誌107号(2006年)

川田知子「パートタイム労働法八条の差別禁止規定の問題と今後の課題」労働法律旬報1711号(2008年)

川田知子「「有期労働契約研究会中間取りまとめ」を読んで」労働法律旬報1722号(2010年)

川田知子「パートタイム労働法八条の差別禁止規定の問題と今後の課題」労働法律旬報1711号(2010年)

川田知子「有期労働契約法制の新動向—改正法案の評価と有期労働契約法制の今後の課題—」季刊労働法237号(2012年)

川田知子「非正規雇用の立法政策の理論的基礎」日本労働研究雑誌第636号(2013年)

木下秀雄「就労支援と生活保障」法律時報85巻3号(2013年)

毛塚勝利「平等原則への接近方法」労働法律旬報1422号(1997年)

毛塚勝利「労働法における平等—その位置と法理」労働法律旬報1495・1496号(2001年)

毛塚勝利「派遣法改革とは間接雇用法にすること？」労働法律旬報1721号(2010年)

毛塚勝利「法律案要綱の評価と有期労働契約法制の課題—法制化は時代のニーズ—判例法理条の限界の解決を」日本労働組合総連合会288号(2012年)

毛塚勝利「非正規労働の均等処遇問題への法理論的接近方法—雇用管理区分による処遇格差問題を中心に」日本労働研究雑誌第636号(2013年)

毛塚勝利「改正労働契約法・有期労働契約規制をめぐる解釈論的課題」労働法律旬報  
1783・84号(2013年)

斎藤耕平「改正有期労働契約法制の根本的再改正を」労働法律旬報1783.84号(2013年)

島田陽一「パートタイム労働の法律正策」日本労働研究雑誌 448号(1997年)

島田陽一「正社員と臨時社員との賃金格差の適法性」平成八年度重要判例解説(1997  
年)

島貫智行「非正社員活用の多様化と均衡処遇—パートと契約社員の活用を中心に」日  
本労働研究雑誌第607号(2011年)

下井陸史「パートタイム労働をめぐる法的問題」月刊労働492号(1990年)

下井陸史「パートタイム労働者の法的保護」日本労働法学会誌64号(1984年)

新谷信幸「有期労働契約法制検討の経過と連合の対応—有期雇用の濫用を防止し安心  
して働ける雇用社会の再生を」日本労働組合総連合会288号(2012年)

菅野淑子「同一(価値)労働同一賃金原則の法規範性とその具体的適用—丸子警報器事  
件・長野地裁上田支部判決(平8.3.15)の研究」労働法律旬報1393号(1996年)

鈴木芳明「パートタイム雇用と労働契約・就業規則」日本労働法学会誌 64号(1984  
年)

全織同盟研究会「臨時工について」[青木宗也報告]労働法律旬報252号(1956年)

武井寛「労働者派遣と社会的排除—業務限定・解除の視角から」法律時報85巻3号  
(2013年)

陳浩展「パート労働側から見た改正パートタイム労働法の評価と問題点」季刊労働法  
220号(2008年)

土田道夫「パートタイム労働と「均衡の理念」」民商法雑誌 119巻4・5号(1999年)

中内哲「有期労働契約に対する法規制の今後—有期労働契約研究会報告書を読んで  
—」季刊労働法231号(2010年)

中内哲「有期労働契約研究会中間取りまとめ」労働法律旬報1722号(2010年)

中窪裕也「丸子警報器事件評釈」ジュリスト1097号(1996年)

中嶋士元也・道幸哲也・山川隆一「労働法理論の現在—1993-95年の業績を通じて」  
日本労働研究雑誌 431号(1996年)

中村和雄「有期と派遣の制度改正の実務への影響—労働側弁護士の立場から」季刊労働  
法239号(2012年)

永野仁美「フランスにおける障害差別禁止の動向—HALDE勧告に見る「適切な措置」概  
念の分析」季刊労働法237号(2011)

永瀬伸子「非正社員と正社員の賃金格差の納得性に関する分析」国立女性教育会館研  
究紀要第7号(2003年)3頁。

西谷敏「パートロ宇都者の均等待遇をめぐる法政策」日本労働研究雑誌518号(2003年)

西谷敏「労働契約法改正後の有期雇用—法制作と労働組合の課題」労働法律旬報  
1783.84号(2013年)

沼田雅之「改正労働者派遣法の概要と問題点」労働法律旬報 1780号(2012年)

沼田雅之「有期労働契約法制と均等・均衡処遇」日本労働法学会誌121号(2013年)  
根本到「有期雇用をめぐる法的課題—有期労働契約研究会報告書と最近の最判例の集  
点(特集 有期雇用労働者問題—有期研最終報告をうけて)」労働法律旬報  
1735・1736号(2011年)

野田進「パートタイム労働者の労働条件」日本労働法学会誌64号(1984年)  
橋本陽子「パートタイム労働者とフルタイム労働者の賃金格差の是正—同一(価値) 労  
働同一賃金原則の再検討」日本労働法学会誌110号(2007年)

濱口桂一郎「失業と性格保障の法政策」季刊労働法221号(2008年)  
濱口桂一郎「格差社会における雇用政策と生活保障」世界の労働(2008年)  
濱口桂一郎「EU労働者派遣指令と日本の労働者派遣法」大原社会問題研究所雑誌604号  
(2009年)  
濱口桂一郎「日本型雇用システムで正規と非正規の均等待遇は可能か？」生活経済制  
作564号(2009年)

濱口桂一郎「派遣法をどう改正すべきか—本丸は均等待遇」世界788号(2009年)  
濱口桂一郎「雇用形態による均等処遇」季刊労働法237号(2012年秋)

浜村彰「労働者派遣法の今後の法的規制のあり方」日本労働法学会誌112号(2008年)  
深谷信夫「労働基準法と労働契約法の関係性」労働法律旬報1722号(2010年)  
藤井将王「非正規労働者の増加に伴う課題と政策」香川大学経済政策研究第6号(2010  
年)

本庄淳志「改正労働法派遣法をめぐる諸問題—施行後の抜本的再検討に向けて—」季刊  
労働法237号(2012年)

本多淳亮「パートの労働法違反がなぜ続発するのか」季刊労働法 127号(1983年)  
本多淳亮「パート労働者の現状と均等待遇の原則」大阪経済法科大学法学研究所紀要  
13号(1991年)

本多淳亮「パートタイム労働の理論的検討」労働法律旬報 1405号(1997年)23頁。  
水町勇一郎「非典型雇用をめぐる法理論」季刊労働法第171号(1994年)  
水町勇一郎「『パート』労働者の賃金差別の法律学的検討」法学58巻5号(1994年)  
水町勇一郎「正社員とパートタイムの賃金格差の違法性—丸子警報器事件—私論」ジ  
ュリスト1094号(1996年)

水町勇一郎「「差別」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—」社会価格研究62巻3・4号(2011年)

水町勇一郎「これからの労働法制の行方—労働法の変遷とこれからの労働法のあり方  
有期労働法制を中心に—」労働法学会研究会報第2526号(2012年)

水町勇一郎「労働法制の動向と労使の役割」月刊労委労協第681号(2013年)  
水町勇一郎「「差別禁止」と「平等取扱い」は峻別されるべきか?—雇用差別禁止をめ  
ぐる法理論の新たな展開—」労働法律旬報1787号(2013年)

水口洋介「改正労働契約法を正しく活用しよう」労働法律旬報1783.84号(2013年)  
峯村光郎「臨時工の法的地位」日本労働協会雑誌 19号(1960年)

峯村光郎「技術革新下の臨時工問題」慶応義塾大学法学研究36巻5号(1963年)  
宮島尚史「臨時工—その法律関係の体系的考察」季刊労働法23号(1957年)  
宮崎由桂「パートタイム労働法の課題」季刊労働法237号(2012年)  
盛成語「労働契約法の「解釈」」労働法律旬報1739号(2011年)  
矢野昌宏「労働市場への社会的包摂とディセント・ワーク—「パスト・フォーディズム  
と社会法理論」に関する論点整理」法律時報85巻3号(2013年)  
山川和義「雇用差別禁止法制の到達点と課題」法律時報85巻3号(2013年)  
山田省三「パートタイム労働問題への視座設定とその労働条件形成の法理」労働法律  
旬報 1229号(1989年)  
山田省三「パートタイマーに対する均等待遇原則—法律学の視点から—」日本労働法  
学会誌 90号(1997年)  
山田省三「労働法における均等待遇原則の課題」労働法律旬報 1495-1496号(2001年)  
山田省三「改正パートタイム労働法における均等待遇原則の理論的な課題」労働法律  
旬報 1678号(2008年)  
兩角道代「均衡待遇と差別禁止—改正パート労働法の意義と課題」日本労働研究雑誌  
576号(2008年)  
脇田滋「労働者派遣法改正の意義と法見直しに向けた検討課題」日本労働法学会誌 96  
号(2000年)  
脇田滋「非正規労働の撤廃をめざす立法・解釈論」労働法律旬報 1711号(2010年)  
脇田滋「雇用・就労形態の多様化と社会保険制度」法律時報85巻3号(2013年)  
和田肇「パートタイム労働者の「均等待遇」—パートタイム労働法私案について」労  
働法律旬報1485号(2000年)  
和田肇「パート労働法改正の意義と今後の課題」季刊労働法220号(2008年)  
和田肇「パートタイム労働法改正の意義と今後の課題」季刊労働法第220号(2008年)  
和田肇「パートタイム労働法8条の差別禁止規定の問題と今後の課題」労働法律旬報  
1711・1712号(2010年)  
渡辺賢「雇用平等を実現するための諸法理と救済のあり方」日本労働法学会誌 117号  
(2011年)

---

### III 韓国

강문대「비정규직법 시행과 노동운동진영의 대응」노동사회2007-4(2007년)  
강성태「비정규직법안의 내용과 과제」노동법학제21호(2005년)  
강성태「비정규직법 시행 1년의 평가—차별시정제도의 현황과 개선과제를  
중심으로—」법학논총25-4(2008년)  
강성태「위법과건의 사법적 효과」노동법연구제29호(2010년)

경제사회발전노사정위원회 『비정규직대책위원회 활동보고서(2008.4-2009.4)』 (2009년)

고용노동부 『기간제법·과건법 업무매뉴얼』 (2010년)

고용노동부 『기간제·단시간·과건근로자를 위한 『차별시정제도를 알려드립니다』』 (2012년)

고준기·서우석 「비정규직 근로자 차별시정제도 시행에 따른 운영상의 문제점과 개선방향」 지역발전연구제7권(2007년)

국가인권위원회 『무기계약직 근로자 노동인권상황 실태조사』 (2008년)

국회환경노동위원회 『비정규직 차별시정제도의 운영에 관한 연구-기간제근로자 차별시정제도를 중심으로』 (2006년)

권두섭 「비정규직 차별시정 제도의 문제점」 노동법률제194호(2007년)

권영환 「과건과 도급의 구별이라는 틀의 재검토」 노동법연구제30호(2011년)

권현지 「비정규직법 시행이후 기간제 활동의 변화;법제화 초기 정규직 전환 사례를 중심으로」 조정과 심판여름호(2008년)

김기우 「기간제 근로에 관한 최근의 동향」 노동저널2008-4 (2008년)

김기우 「비정규직법상의 차별시정제도의 재검토」 한국노총2009-1(2009년)

김기우 「비정규직법상의 차별시정제도의 재검토」 한국노총2009-3(2009년)

김동배 「기간제 근로자 인사관리의 영향요인과 효과」 노동정책연구7-3(2007년)

김동욱 「법원판결에 비추어 본 차별시정 법리」 노동법포럼제3호(2009년)

김상호 「비정규근로자의 임금차별 문제에 관한 법적고찰」  
경상대학교법학연구제12호(2004년)

김소영 「건설업 하도급관계의 법적쟁점과 개선방안」 노동법학제19호(2004년)

김엘림 「고용상의 성차별의 개념과 판단기준」 노동법학제15호(2002년)

김윤호 「비정규 고용에 영향을 미치는 요인에 관한 연구 : 합리성 가설과 비합리성 가설의 검증」 노동정책연구7-4(2007년)

김재훈 「비정규근로와 법적대응-노사정위원회 논의를 중심으로」  
노사포럼제23호(2004년)

김철희 「비정규직법의 구명 사용자들은 어떻게 활용하는가」 노동사회2007-9 (2007년)

김형배 『노동법(제21판)』(박영사, 2012년)

남재량 「비정규 근로와 정규 근로의 임금격차에 관한 연구-패널자료를 사용한 분석」 노동경제논집30-2(2007년)

남재량 「비정규근로의 동태적 특성 및 시사점-2009년3월 경제활동인구조사 부가조사를 중심으로」 노동리뷰55(2009년)

남재량외1 「비정규직법의 고용효과 연구」 노동정책연구10-4(2010년)

노동부 『단시간근로자보호와 조직화를 위한 정책과제』 (1999년)

노동부 『근로자과건제도의 도입효과 평가 및 개선방안』 (2002년)

노동부 『비정규직의 차별금지에 관한 선진국 제도운용 연구』 (2005년)

노동부 『비정규직 보호법률 해설』 (2006년)  
 노동부 『과건허용업종 연구』 (2006년)  
 노동부 『비정규직법령 업무 매뉴얼』 (2007년)  
 노동부 『임금차별 판단기준 마련을 위한 연구』 (2007년)  
 노동부 『비정규직법 질의회시집』 (2007년)  
 노동부 『차별시정제도 요건별·사안별 분석집 발간』 (2010년)  
 노상현 「과건 및 사내도급근로에 관한 일본의 노동법리와 쟁점」 노동법연구19  
 (2005년)  
 문부기 「간접고용의 합리적 규율을 위한 법리」 노동정책연구5-1(2005년)  
 민주정책연구원 『비정규직 노동자의 사회보험 적용률 제고를 위한 정책,제도적  
 지원방안』 (2011년)  
 박동운 「비정규직 보호법은 당장 폐기처분되어야 한다」 자유기업원87(2009년)  
 박수근 「과건근로제도의 개선과제와 과건법의 개폐방향」 노동법학19(2004년)  
 박수근 「비정규직법의 해석과 과제」 노동법연구22(2007년)  
 박수근 「변형된 분리직군제와 노동법의 적용」 노동법연구제30호(2011년)  
 박은정 「비정규직차별시정제도 시행 이후 노동위원회 차별시정판정례 검토-중노위  
 및 부산,경남지노위를 중심으로」 노동법학27(2008년)  
 박은정 「비정규직차별시정제도 시행 이후 노동위원회 차별시정판정례  
 검토Ⅱ」 노동법학32(2009년)  
 박은정 「비정규직 차별시정례(중노위,법원)에 대한 검토Ⅲ」 노동법학35(2010년)  
 박은정 「주요 비정규직 차별시정례의 검토」 동아법학51(2011년)  
 박은정 「비정규직 차별시정례에 대한 검토4」 노동법학39(2011년)  
 박제성 「비정규직 차별금지 제도의 법적 검토」 노동리뷰2007-7(2007년)  
 박제성 「사내하도급의 특징과 그 적법성의 한계」 노사저널823(2009년)  
 박종희외 「비정규근로자에 대한 차별금지-차별판단의 구조와 기준을 중심으로」  
 산업관계연구17권1호(2007년)  
 박종희 「차별시정제도 시행 1주년 평가와 향후 입법정책적 논의 방향」 노동리뷰47  
 (2008년)  
 박종희 「과건근로자에 대한 차별금지 판단의 대상과 내용」 노동법률227(2010년)  
 박종희 「비정규직 근로자 차별금지제도의 최근 동향과 쟁점」 외법논집34-3  
 (2010년)  
 박종희 「비정규근로자 문제」 국회입법조사처보12(2012년)  
 박주영 「비정규직 차별사건의 쟁점과 과제-노동위원회의 차별판단기준의 문제점을  
 중심으로」 민주법학37(2008년)  
 박주영 「불법파견 노동자가 차별시정신청을 하려면 넘어야 할 고개는 몇 개나 될까  
 -충남지노위2008.11.4,2008차별1판정」 노사저널2009-1(2009년)  
 박지순 「기간제근로의 노동법적 문제와 입법적 과제」 노동법학 19(2004년)  
 박지순 「기간제 근로의 노동법적 문제와 입법적 과제-기간제근로에 관한 정부

법률안의 분석-」 노동법학19(2004년)

박지순 「비정규직법의 쟁점과 입법정책적 과제」 산업관계연구19(2009년)

박창용 「비정규직관련 법률 입법이 주는 시사점」 법학논총17(2007년)

박화진 「비정규직법 시행1년의 현황과 전망」 노동법률206(2008년)

박화진 「비정규직법 1년의 성과와 한계」 월간노동2008-8(2008년)

배규식 「비정규직법의 시행과 비정규직 문제의 해결」 노동포커스(2007년)

서병석외1 「비정규직 근로자의 인적자본 수익률에 대한 연구」 노동정책연구9-1  
(2009년)

신국미 「도급인의 불법행위책임 구조」 고려법학45(2005년)

신권철 「기간제 근로계약의 무기근로계약으로의 전환」 노동법연구제30호(2011년)

신권철 「기간제 근로계약의 무기근로계약으로의 전환」 노동법연구30(2011년)

오영배 「비정규직 운영 실무;기간제 근로」 노사저널811(2008년)

오영배 「위장도급,불법파견의 판단기준」 노사저널808(2008년)

유성재외 「주요국근로자과건법의 개정과 시사점-독일,프랑스,일본을 중심으로」  
중앙법학6-2(2004년)

유성재 「비정규근로자에 대한 차별금지에 관한 연구」 중앙법학11-1(2009년)

윤기택외 「기간제근로자의 차별처우금지제도에 관한 고찰」 법학연구26(2007년)

윤법렬 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률의 적용과 실무적 쟁점」  
노동법포럼2호(2009년)

윤애림 「과건,용역 근로자의 노동3권」 노동법연구9(2000년)

이달휴 「비정규직 보호법의 문제점과 해결 관점」 법과정책연구8-1(2008년)

이병희 「비정규직법 시행 1년의 고용효과;기간제 사용기간 제한 규정의 고용효과를  
중심으로」 산업노동연구15-1(2009년)

이수봉 「비정규직법시행 1년의 평가와 과제」 노동법률206(2008년)

이승욱 「여성고용에서의 간접차별에 대한 실효적 규제를 위한 법적 규율」  
노동법학제17호(2003년)

이시균 「비정규노동의 나쁜 일자리에 관한 실증연구」 노동정책연구6-2(2006년)

이인재 「사업체내 정규/비정규 임금격차의 실태와 임금차별 판단에의 시사점」  
노동리뷰35(2007년)

이종수 「사회적 신분에 의한 차별금지의 헌법적 의미」 공법연구31집1호(2002년)

이종훈 「비정형근로 유형의 선택에 대한 이론적 모형」 노동경제논집29-1  
(2006년)

이재교 「비정규직, 한시적 기간 유예보다는 폐지가 해법」 자유기업원130(2009년)

이호근 「비정규직법 시행1년의 과제와 대응방안」 노동법률206(2008년)

장지연외1 「사회적 배제 시각으로 본 비정규 고용」 노동정책연구7-1(2007년)

전국민주노동조합총연맹 『비정규직 차별시정 제도 법·제도 개선 연구』 (2010년)

전윤구 「임의적인 추가급부에서의 비정규직 근로자 배제의 정당성」  
산업관계연구15-2(2005년)

전윤구 「임의적 부가급여에서의 차별시정과 비교대상자에 대한 검토」 조정과  
심판26(2006년)

전윤구 「비정규법안과 차별금지-기간제근로자의 비교대상자문제와 차별의 합리적  
이유를 중심으로-」 노동법학23(2006년)

전윤구 「비정규직 차별시정신청을 둘러싼 해석론의 검토」 임금연구15-1(2007년)

전윤구 「비정규직 관계법의 입법적 개선방향」 노동법학28(2008년)

조돈문·이수봉 『민주노조운동 20년 : 쟁점과 과제』 (후마니타스, 2008년)

조경배 「비정규직근로자의 노동단결권 보장에 관한 연구」 민주법학23(2003년)

조경배 「사내하도급에 있어서 원청의 사용자성」 노동법연구제25호(2008년)

조경배 「현대자동차 사내협력업체 불법과건 사건 판례  
평석(대법원2010.7.22선고2008두4367판결)」 노동법연구29(2010년)

조상균 「과건근로자에 대한 차별시정」 노동정책연구10-2(2010년)

조상균 「비정규직 관련법의 문제점과 개선방안」 산업관계연구20-1(2010년)

조성혜 「기간제근로계약의 무기계약 전환, 무엇이 문제인가?-우리나라와  
독일법제의 비교를 중심으로」 노동법학25(2007년)

조애진 「비정규직근로자의 근로조건 개선방안에 관한 연구」 노동연구18(2010년)

조용만 「비정규직 임금차별의 합리성 판단에 관한 연구-노동위원회 판정사례  
분석을 중심으로」 노동정책연구9-4(2009년)

조용만 「비정규직 차별시정에서의 신청인 적격성과 비교대상 근로자-  
중앙노동위원회 재심판정 사례를 중심으로」 노동법연구27(2009년)

조임영 「위장도급과 법적규제」 민주법학19(2000년)

조임영 「기간제고용에 관한 현행법제의 문제점과 입법적 과제」 중앙법학6-3  
(2004년)

조임영 「위장도급의 판단기준과 그 적용」 민주법학31(2006년)

조임영 「비정규직법 시행령등의 제.개정 관련 주요 쟁점과 입법방향」  
노동법학24(2007년)

조임영 「근로자과건관계의 판단방식과 기준」 노동법연구22(2007년)

조임영 「비정규직 차별시정제도 운용의 주요 쟁점 검토」 법학논총17-1(2010년)

중앙노동위원회 『비정규직 차별금지 판단기준 및 운영에 관한 연구』 (2006년)

중앙노동위원회 『비정규직 차별시정제도 참고자료』 (2007년)

중앙노동위원회 『차별시정판정 사례집』 (2009년)

중앙노동위원회 『차별시정업무 매뉴얼』 (2009년)

중앙노동위원회 『차별시정 판정사례 분석을 통한 차별시정 운영개선 방안 마련』  
(2009년)

황선용 「경기변동과 임시일용직 고용」 노동정책연구9-1(2009년)

한수용 「엄격한 기준에 의한 평등원칙 위반 여부의  
심사」 홍익대학교법학연구6집(2004년)

한승희 「간접차별이란 무엇인가」 여성과사회12호(2001년)