

## EUにおける非正規労働者の均等待遇について (メモ)

濱口桂一郎

- ・「同一(価値)労働同一賃金原則」は、現時点でも男女平等法制についてのみ規定
- ・他の差別禁止法制は「非差別原則」「均等待遇原則」

### 1. 男女平等法制

- ・EEC設立条約(1957年)の第119条として、次の規定が設けられた。

「各加盟国は、同一労働(equal work)に対する男子及び女子労働者間の同一賃金(equal pay)の原則が適用されることを確保するものとする。

本条の適用において、「賃金(pay)」とは、労働者がその雇用に関して使用者から直接又は間接に受け取る通常の基本的な又は最低の賃金又は給与若しくは現金であれ現物給付であれ他のいかなる報酬を意味する。

性に基づく差別のない同一賃金とは、

- (a)出来高払いの同一労働に対して支払われる賃金は同一の計算単位に基づいて定められ、
- (b)時間払いの労働に対して支払われる賃金は同一職種(job)につき同一であることを意味する。」

- ・1997年のアムステルダム条約による改正により、本条は第141条第1項・第2項となり、「同一労働」に「又は同一価値労働(work of equal value)」が付け加えられ、男女同一価値労働同一賃金を唱う規定となった。

しかし、「同一価値労働」という文言は既に1975年の男女同一賃金指令に登場していた。同指令の経緯をみると；

- ・1973年11月のEC委員会の提案では「同一労働同一賃金」となっており、条約を国内法化させることを目的としていた。これに対して欧州議会は1974年4月、職務評価における男女差別を指摘し、男女の責任や職位が異なる職業範疇を禁止する等の修正意見を提出した。

・これを受けて、1975年2月に採択された同指令では、指令第1条第1項は「条約第119条にいう同一賃金原則とは、同一労働又は同一価値労働に関し(for the same work or for work to which equal value is attributed)、報酬のあらゆる側面及び条件について性別に基づくあらゆる差別を撤廃することを意味する」と、同一価値労働という概念をEU法の中に持ち込んだ。さらに同条第2項として、「特に賃金決定に職務評価制度(job classification system)が用いられている場合、男女同一の基準に基づき、性別に基づくあらゆる差別を排除するものでなければならない」と、欧州議会の懸念に応えるような規定も設けられた。

- ・このように、男女平等における同一(価値)労働同一賃金原則とは、当初の同一職種同一賃金原則から、異なる職種であっても職務評価における差別禁止に展開してきたといえる。

・異なる職種における同一価値労働同一賃金原則についての欧州司法裁判所の判例として、1993年10月27日のエンダービー事件判決(No.127/92(Enderby))では、言語療法士の賃金が心理療法士や薬剤師の賃金より顕著に低く、言語療法士は殆ど女性で、心理療法士と薬剤師は大部分男性であったというケースで、両職業が同一価値であって上記のような状況が統計的に明らかであれば「差別の推定」がなされ、賃金格差に客観的な理由があることを証明すべきは使用者であると判示した（挙証責任に関する先例判決）。

・一方、賃金決定における年功的要素については、1989年10月17日のダンフォス事件判決(No.109/88(Danfoss))が、「移動可能性、訓練及び勤続期間のような賃金決定基準が女性労働者に不利益を与えているように見える場合、使用者は時間や就業場所の柔軟性が特定の職務に遂行に重要であることを証明することによって当該基準を正当化することができ、…勤続期間の基準については、それが経験とともに進み、一般的に労働者がその任務をより良く遂行することを可能にするものであるから、特別の正当化をする必要はない」と、挙証責任を免除する判断をしていた。

・2006年10月3日のキャドマン事件判決(No.17/05(Cadman))では、事前の法務官意見が「勤続期間基準が性別に関わりのない客観的目的によって正当化されることを立証しない限り間接差別になる」という意見を提示して、判例変更かと危惧されたが、結局「一般論としていけば、賃金決定基準として勤続期間を用いることは、労働者がその任務をより良く遂行することを可能にする獲得した経験に報償するという合法的な目的を達成するのに適切であるから、労働者がその点に深刻な疑いを引き起こすような証拠を提出しない限り、使用者は特定の職務に関して勤続期間を賃金決定基準として用いることがその目的を達成する上で適切であることを特段立証する必要はない」と、判例を維持した。

・パートタイム労働者に対する差別を間接男女差別とした事案は数多い。ここでは、企業職域年金に関わる判例を見ておく。なお、1971年5月23日のデフレンヌ事件判決(No.80/70(Defrenne))により、企業年金のような職域社会保障制度は「賃金」に該当するが、公的社会保障制度は該当しないとされている。

・1986年5月13日のビルカ事件判決(No.170/84(Bilka))では、フルタイムで15年以上、全体で20年以上働いた場合でなければ受給資格が得られないとするビルカデパートの企業職域年金制度について、「パートタイム女性労働者を職域年金制度から排除し、その排除が男性よりはるかに多くの女性労働者に影響を与えている」ことから違反と判断した。

・1997年12月11日のマゴリアン事件判決 (No.246/96(Magorian))では、英国保健社会サービスという公共部門の職域年金のケースであり、はじめフルタイムで、その後パートタイムで働いた精神保健担当官 (MHO)が、パートタイム期間の追加年金を受給できないことについて、性に基づく間接差別に当たるとした。

・公的社会保障制度については、1978年の指令により、制度の適用範囲と加入条件、拠出額とその計算、給付額の計算について、直接、間接の男女差別が禁止される。ただし、遺族給付と家族給付は例外で、さらに老齢年金の支給開始年齢についても男女異なる扱いを認めている。

## 2. 非正規労働法制

・パート指令、有期指令、派遣指令のそれぞれの規定ぶりは次の通り。

(パート指令)

非差別(non-discrimination)の原則 (第4条)

雇用条件に関して、パートタイム労働者は、パートタイムで労働するというだけの理由では、客観的な根拠によって正当化されない限り、比較可能なフルタイム労働者よりも不利な取り扱いを受けない。

適切な場合には、時間比例(pro rata temporis)の原則が適用される。

本条項の適用の取り決めはEC法及び国内法、労働協約及び慣行を考慮して、労使団体への協議の後に加盟国により、または労使団体により規定される。

客観的な理由によって正当化される場合には、加盟国は国内法、労働協約又は慣行に従って労使団体に協議した上で、それが適切であれば、特定の雇用条件の適用を、勤続期間、実労働時間又は賃金資格(period of service, time worked or earnings qualification)に従うものとすることができる。パートタイム労働者に特定の雇用条件を適用させる資格は非差別原則を考慮して定期的に見直されるべきである。

(有期指令)

非差別(non-discrimination)の原則 (第4条)

雇用条件に関して、有期労働者は、有期雇用契約または関係を有するというだけの理由では、客観的な根拠によって正当化されない限り、比較可能な常用労働者よりも不利な取り扱いを受けない。

適当な場合には、期間比例(pro rata temporis)の原則が適用される。

特定の雇用条件の取得に必要な勤続期間資格(period-of service qualifications)は、客観的な根拠によって異なった期間が正当化されない限り、有期労働者についても常用労働者と同じでなければならない。

(派遣指令)

第5条 均等待遇原則(The principle of equal treatment)

1 派遣労働者の労働雇用条件は、その利用者企業への派遣の期間中、同一職務に利用者企業によって直接採用されていれば適用されたものを下回らないものとする(at least those that would apply if they had been recruited directly by that undertaking to occupy the same job)。

2 賃金に関しては、加盟国は、労使団体に協議した上で、派遣事業者と常用雇用契約を有する派遣労働者が派遣の合間の期間においても引き続き賃金を支払われている場合には、第1項で確立された原則に対する例外を規定することができる。

3 加盟国は、労使団体に協議した上で、加盟国で定める条件に従い適当なレベルの労使団体に、派遣労働者の全体的な保護を尊重しつつ、第1項にいう原則とは異なる労働雇用条件に関する取り決めを確立する労働協約を維持し又は締結する選択肢を与えることができる。

4 派遣労働者に十分な水準の保護が提供されていることを条件として、労働協約の一般的拘束力を宣言する法制度又は労働協約の規定を一定の業種又は地域における全ての類似の企業に拡張適用する法律又は慣行を有さない加盟国は、全国水準の労使団体に協議した上で当該労使団体の締結した協定に基づき、第1項で確立した原則から適用除外する基本的労働雇用条件に関する取り決めを確立することができる。そのような取り決めは均等待遇が適用されるのに必要な最低派遣期間を含むことができる。

5 加盟国は、国内法及び／又は慣行に従い、本条の濫用を防止し、とりわけ本指令の規定を迂回するために考案された反復継続的な派遣を防止する観点で、適切な措置をとるものとする。加盟国はそのような措置について欧州委員会に通知するものとする。

・ 以上のように、非正規労働法制においては男女平等法制と異なり、同一(価値)労働同一賃金原則は規定されていない。賃金決定方式がなんであれ、非正規が「不利な取扱いを受けない」「下回らないこと」ことが求められている。その際、勤続期間という基準は(それが正規と非正規に同じように適用される限り)むしろ当然の基準と考えられているようである。

・ パートタイム労働者の均等待遇については、男女均等指令の間接差別条項によって既にほとんど判例が確立しており、パート指令に基づく新たな判例はほとんどない。それに対して、有期指令施行後有期労働者に関するかなりの数の判例が集積されたが、その大部分は反復継続後の雇止め事件であり、均等待遇自体が論点となった判例は少ない。

・ 2007年9月13日のアロンソ事件判決(No.305/05(Alonso))は、スペインのバスク地方の公的病院の臨時職員として12年間以上勤務した原告が常用職員となった後に、職員組合との労使協定にもとづく条例で臨時職員には適用が排除されている三年勤続手当の支給を過去に遡って求めた事案である。基本給とボーナスは両者同じだが勤続手当に差があったわけである。判決は賃金が非差別原則の対象となる労働条件であることを確認したうえで、法令や労働協約にもとづいていることのみをもって両者の待遇の差を正当化することはできないと判示した。

・ 2008年4月15日のインパクト事件判決(No.268/06(Impact))は、アイルランドの各省庁の非常勤職員の労働組合が、全員について常勤職員との均等待遇(賃金、企業年金、病気休暇、教育訓練、昇進機会その他の労働条件)を、更新を繰り返して三年以上勤務した者については常勤職員への転換を求めた事案である。アイルランドは指令の国内法への転換が2003年7月と遅れたため、施行を義務づけられた日から国内法施行日までの間に、法を施行すべき立場にある政府が使用者としていかなる義務を負うかが主たる論点となった。判決は、非差別原則については国内法に裁量の余地はなく、国の機関が指令に反する措置をとることは許されないが、反復継続の濫用防止についてはそうではなく、国内法が施行されていない段階でいかなる措置がとられるべきかは確定できないと判示した。

・なお、2010年4月22日のチロル州立病院中央労働者代表委員会事件判決(No.486/08)は、パート指令と有期指令双方に関わるものであるが、週労働時間がフルタイムの30%未満(本件では週12時間)または雇用期間が6か月未満の者を有給休暇の対象外とした州法を指令違反と判示した。なお判決文中で時間比例原則を適用することが適切であると述べている。

・2010年6月10日のブルーノ事件(No.395/08(Bruno))・ロッティ事件(No.396/08(Lotti))合同判決は、パート指令に関わる判決である。アリタリア航空の縦割りパートタイム(特定の週や特定の月のみ働く)労働者が、退職年金の受給資格の計算上、労働日のみを計算に入れたため、フルタイムや水平型パートタイム(毎日短時間だけ働く)労働者よりも不利に取り扱われたとして全国社会保障機構を訴えた事件で、合理的な理由がない限りそのような国内法を指令違反と判示した。