

パートタイム・有期雇用労働法に基づく 均等・均衡待遇のための点検・検討方法

均衡待遇の原則 ◆ 2021年4月1日全面施行 ◆

事業主は、雇用するパートタイム(※)・有期雇用労働者の基本給、賞与その他の待遇のそれぞれについて、その待遇に対応する通常の労働者との待遇の間において、パートタイム・有期雇用労働者と通常の労働者の職務の内容(業務の内容と責任の程度)、職務の内容・配置の変更の範囲、その他の事情のうち、その待遇の性質及び目的に照らして適切と認められるものを考慮して、不合理と認められる相違を設けてはならない(パートタイム・有期雇用労働法 第8条)。

※ 1週間の所定労働時間が同一の事業主に雇用される通常の労働者の1週間の所定労働時間に比べて短い労働者

均衡待遇のための点検・検討方法



パートタイム・有期雇用労働法
キャラクター
「パゆう」ちゃん

手順1

「パートタイム労働者」、「有期雇用労働者」を雇用しているか確認します。雇用していれば **手順2** へ

手順2

「職務の内容(業務の内容と責任の程度)」、「職務の内容・配置の変更の範囲」を比較し、「均等待遇」と「均衡待遇」のいずれの対象となるのかを判断します。詳細は裏面参照。

通常の労働者と比較した結果		求められる対応は…
職務の内容が…	職務の内容・配置の変更の範囲が…	
同じ	同じ	均等待遇 or 均衡待遇
同じ	異なる	
異なる	同じ	
異なる	異なる	

手順3

求められる対応が

- ➡ 均等待遇 の場合 ⇒ **パートタイム・有期雇用労働者であることを理由とした差別的取扱い**がなされていないか確認(パートタイム・有期雇用労働法第9条)
- ➡ 均衡待遇 の場合 ⇒ **不合理な待遇差**がないか確認(パートタイム・有期雇用労働法第8条)

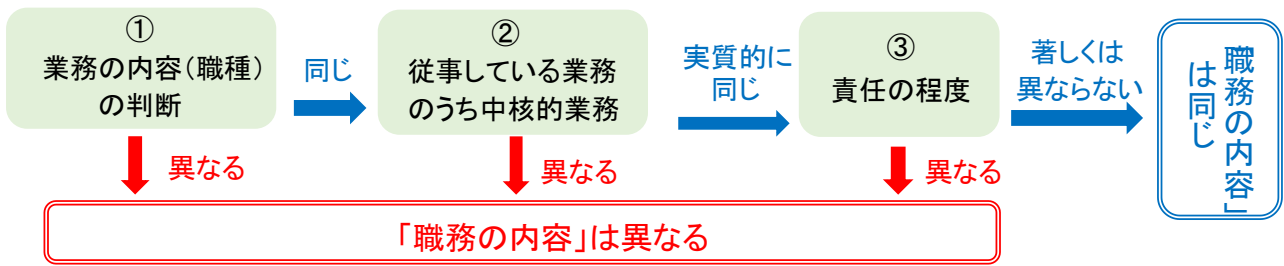
手順4 均衡待遇が求められる場合で待遇差がある場合の点検・検討方法

- ① 個々の待遇(※)の「**性質・目的**」を明らかにし、
 - ② 「性質・目的」に適合する**考慮要素**を、①職務の内容(業務の内容と責任の程度)、②職務の内容・配置の変更の範囲、③その他の事情(職務の成果、能力、経験、事業主と労働組合との交渉の経緯等)の中から特定し、
 - ④ 特定した考慮要素に基づき、「**待遇差**」を適切に説明できるかを検討します。
- ※ 基本給、賞与、役職手当、食事手当、福利厚生施設、教育訓練、休暇など。

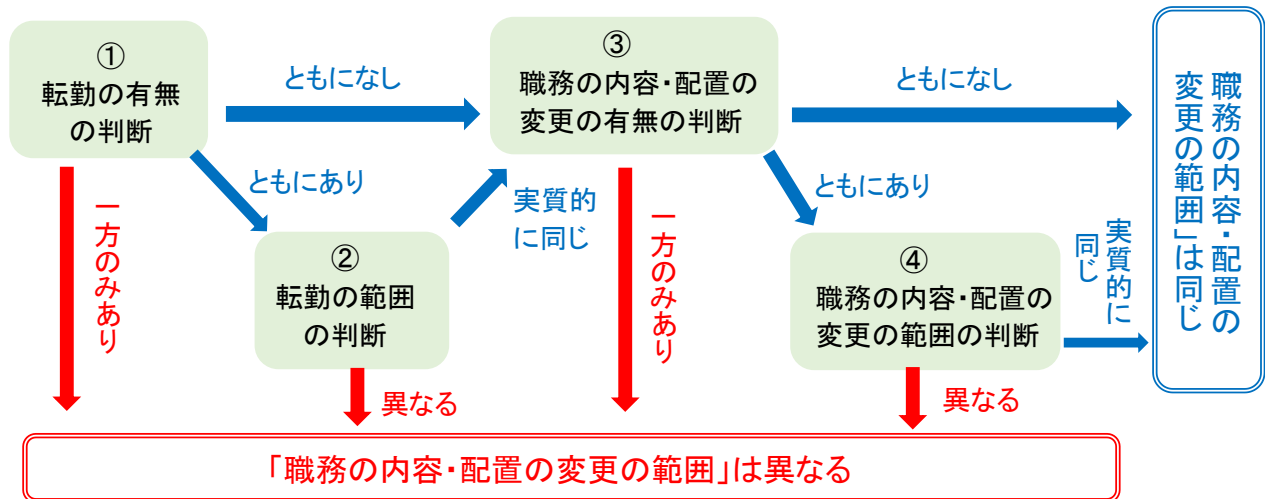
注目

事業主は、パートタイム・有期雇用労働者を雇い入れた時は、通常の労働者との間の各待遇について不合理な相違を設けていないこと、求められたときは、待遇の相違の内容及び理由と待遇を決定するにあたって考慮した事項を説明しなければなりません(パートタイム・有期雇用労働法第14条第1項、第2項)。

「職務の内容（業務の内容と責任の程度）」が同じか否かの判断手順



「職務の内容・人材活用の仕組みや運用」が同じか否かの判断手順



参考

正社員と契約社員（有期雇用労働者）の各種手当の違いが不合理かどうか争われた裁判

「平成 30 年 6 月 1 日最高裁判所第 2 小法廷判決・平成 28 年（受）第 2099 号、第 2100 号 未払賃金等支払請求事件」

手当名	本件における手当支給の目的	判断及び判決理由
無事故手当	優良ドライバーの育成や安全な輸送による顧客の信頼の獲得を目的として支給。	不合理 正社員と契約社員の職務の内容が同じであり、安全運転及び事故防止の必要性は同じ。将来の転勤や出向の可能性等の相違によって異なるものではない。
作業手当	特定の作業を行った対価として作業そのものを金銭的に評価して支給される性質の賃金。	不合理 正社員と契約社員の職務の内容が同じであり、作業に対する金銭的評価は、職務内容・配置の変更範囲の相違によって異なるものではない。
給食手当	従業員の食事に係る補助として支給。	不合理 勤務時間中に食事をとる必要がある労働者に対して支給されるもので、正社員と契約社員の職務の内容が同じであるうえ、職務内容・配置の変更範囲の相違と勤務時間中に食事をとる必要性には関係がない。
住宅手当	従業員の住宅に要する費用を補助する趣旨で支給。	不合理ではない 正社員は転居を伴う配転が予定されており、契約社員よりも住宅に要する費用が多額となる可能性がある。
皆勤手当	出勤する運転手を一定数確保することから、皆勤を奨励する趣旨で支給。	不合理 正社員と契約社員の職務の内容が同じであることから、出勤する者を確保する必要性は同じであり、将来の転勤や出向の可能性等の相違により異なるものではない。
通勤手当	通勤に要する交通費を補填する趣旨で支給。	不合理 労働契約に期間の定めがあるか否かによって通勤に必要な費用が異なるわけではない。正社員と契約社員の職務内容・配置の変更範囲が異なることは、通勤に必要な費用の多寡に直接関係はない。