

## ✓ 正社員とパートタイム・有期雇用労働者との待遇差について合理的に説明できるものになっているか再確認してみましょう！

パートタイム・有期雇用労働法に基づき、自社における基本給や賞与、各手当や休暇などの各待遇について、正社員とパートタイム・有期雇用労働者との間で不合理な待遇差を設けることは禁止されています。また、待遇差の内容やその理由が不合理でないことを説明できるようにしておく必要があります。

### 《問題となり得る具体的なケース》 ※同法に基づき、労働局において是正指導した事例

#### 事例1：通勤手当 待遇差等の内容

【支給目的】 通勤費の補填

【是正前の待遇】 正社員には実費を支給し、有期雇用労働者には1日あたり定額を支給する

【待遇差の理由】 有期雇用労働者は近隣からの通勤者が多く、通勤費用があまりかからないため  
(実際は遠方にも採用情報を掲載しており、自己負担が生じている有期雇用労働者がいる)

#### 判断およびその理由、是正内容

⇒不合理

【判断理由】 労働契約に定めがあるか否かによって通勤に要する費用が異なるものではなく、費用負担が生じることから同一水準で支給しないことは不合理な待遇差と判断。

【是正内容】 正社員と同一基準での支給とするよう指導し、是正。

#### 事例2：慶弔休暇 待遇差等の内容

【支給目的】 仕事から離れて慶弔行事に参加するため

【是正前の待遇】 正社員のみに付与、有期雇用労働者には付与なし

【待遇差の理由】 職務内容が異なるから(正社員：非定型業務、有期雇用労働者：定型業務)  
(なお、正社員と同じ週所定労働日数であり勤務日振替は難しい)

#### 判断およびその理由、是正内容

⇒不合理

【判断理由】 付与目的に照らせば、職務内容によって慶弔行事に参加するために労働から離れる機会を与える趣旨や時間が変わるものではないことから、不合理な待遇差と判断。

【是正内容】 正社員と同一基準で付与するよう指導し、是正。

単に「パートだから」「将来の役割期待が異なるため」という主観的・抽象的理由では、待遇の違いについての説明にはなりません。

各待遇ごとにその違いが不合理でないかを点検するための「取組手順書」等を活用して、法に沿ったものになっているか、再確認してみましょう。

●パートタイム・有期雇用労働法対応のための取組手順書(厚生労働省HPより)

<https://www.mhlw.go.jp/content/001133569.pdf>

●パートタイム・有期雇用労働法等対応状況チェックツール(厚生労働省HPより)

<https://part-tanjikan.mhlw.go.jp/shindan2/>

☎「山形働き方改革推進支援センター」では、同一労働同一賃金に向けた対応等について相談に応じています。(相談・支援無料) ☎0800-800-3552

<https://hatarakikatataikaku.mhlw.go.jp/consultation/yamagata/>

「キャリアアップ助成金」として、パートタイム・有期雇用労働者等、非正規雇用労働者の企業内でのキャリアアップ促進のため、処遇改善等の取組を行った事業主への助成金制度もあります。

<https://www.mhlw.go.jp/content/11910500/001249270.pdf>

パートタイム・有期雇用労働法についてのお問い合わせは…

山形労働局雇用環境・均等室(電話023-624-8228)