

✓ 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事例》

事例1：通勤手当 待遇差の理由が実態と矛盾していませんか？

【支給目的】 通勤費の補填

【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を前提としており、通勤費用がかからないため
※実態として遠方からの採用者がいる。

⇒ 法違反（不合理）

【判断理由】 支給目的は通勤費用の補填であり、雇用形態によって待遇差が生じるものではなく、実際に費用負担が生じている有期労働者がいるところからも、正社員と同一の基準での支給が必要。

事例2：慶弔休暇 同一の慶弔休暇の付与について

【支給目的】 慶弔行事に参加する機会を与える

【待遇】 正社員には、有給の慶弔休暇を事由に応じて1～5日の範囲で日単位で付与。パート労働者には付なし。

【待遇差の理由】 パート労働者は、正社員と異なり所定労働日の振替が容易なため。

※ただし、正社員と同様、週5日勤務のパート労働者がいる。

⇒ 法違反（不合理）

【判断理由】 週の所定労働日数が正社員と同じパート労働者については、勤務日の振替の容易さに正社員と差はないことから、正社員と同一の基準での付与が必要。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。

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/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/part_haken/jigyounushi/career.html

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）