

同一労働同一賃金の法整備を踏まえた労働組合の取り組み
－パート・有期編－

I. はじめに

第 196 通常国会において「働き方改革関連法」（2018 年 7 月 6 日公布）が成立し、2020 年 4 月 1 日より、同一労働同一賃金の法整備が行われる（中小企業は 2021 年 4 月 1 日施行）。今回の法整備は、雇用形態に関わらない公正な待遇確保のために、パートタイム労働法、労働契約法、労働者派遣法の 3 法を改正し、通常の労働者と、パート・有期雇用・派遣労働者との不合理な待遇の相違の禁止規定などを整備するものである。

パートや有期雇用、派遣といった非正規雇用で働く者は、雇用労働者の約 4 割を占め、現場を支える存在となっている。それにもかかわらず、正規雇用労働者との間には、賃金・一時金はもとより休暇や福利厚生等の面でも待遇差が存在する。職場で不合理な待遇差がある現状を、労働組合としては決して見過ごすべきではない。

連合は、春季生活闘争などを通じ、雇用形態などの違いにかかわらず公正な処遇を実現し、誰もが安心して働くことができる職場環境の実現に向けた取り組みを進めてきた。労働組合としては、これを機にこれまでの取り組みを一層強化する観点から、改めて以下の取り組みを進める。

II. 法改正の主なポイント

今回の法整備（パート・有期雇用労働者部分）は、パートタイム労働法と労働契約法を改正してパート・有期法とし、同一企業内における通常の労働者（無期雇用フルタイム労働者）とパート・有期雇用労働者の間の不合理な待遇差の是正をはかるものである。具体的な改正ポイントは以下 3 点である（条文は参考 1 を参照）。

1. 雇用形態にかかわらない均衡・均等待遇規定の整備

均衡待遇規定 (法8条)	同一企業内において、基本給や賞与などの個々の待遇ごとに、3つの考慮要素（①職務の内容、②職務の内容及び配置の変更範囲、③その他の事情）のうち待遇の性質・目的に照らして適切と認められるものを考慮し、通常の労働者とパート・有期雇用労働者との不合理な待遇差を設けることを禁止する。 ①職務の内容：業務の内容及び責任の程度 ②職務の内容及び配置の変更範囲：転勤、昇進、人事異動等 ③その他の事情：合理的な労使の慣行などの諸事情
均等待遇規定 (法9条)	同一企業内において、通常の労働者と2考慮要素（職務の内容、職務の内容及び配置の変更範囲）が同一であるパート・有期雇用労働者は待遇の差別的取扱を禁止する。
指針の整備 (法15条1項)	「同一労働同一賃金ガイドライン案」を法律に根拠を持つ指針とする（参考 2）短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針（同一労働同一賃金ガ

	イドライン))。
--	-----------

2. 待遇に関する説明義務の強化

文書明示 (法6条)	事業主は、雇い入れ時に、パート・有期雇用労働者に対し、特定事項（昇給・一時金・退職金の有無・相談窓口）を文書明示しなければならない。
雇用管理措置 の説明 (法14条1項)	事業主は、雇い入れ時に、パート・有期雇用労働者に対し、雇用管理改善措置（賃金の決定方法、教育訓練の実施、福利厚生施設の利用など）を説明しなければならない。
待遇差の説明 (法14条2項)	事業主は、パート・有期雇用労働者からの求めに応じ、通常の労働者との間の待遇の相違の内容・理由等を説明しなければならない。

3. 行政による履行確保

助言・指導等 (法18条等)	均等待遇規定や均衡待遇規定（解釈が明確な場合）について、事業主に対する報告徴収・助言・指導等を行う。
行政ADR (法25条等)	パート・有期雇用労働者について、行政による裁判外紛争解決手続（行政ADR）の対象とする。

Ⅲ. 労働組合における取り組みのポイント

1. 基本的な考え方

同一労働同一賃金の法整備は、パート・有期雇用で働く者の待遇改善のために行われるものである。法はあくまで労働条件の最低基準を定めたものである。法を上回る労働条件は労使自治によって整備すべきであり、労働組合が果たすべき役割は極めて大きい。また、当事者たるパート・有期雇用で働く者を含めた労使の話し合いを進めることが必要不可欠である。連合は以下2つを基本的な考え方に据え、法令遵守はもとより、法を上回る取り組みを進める(取り組み手順の概要は[参考3](#))。

- 同じ職場で働く仲間であるパート・有期雇用労働者の声を十分に踏まえた上で、待遇の点検・改善をはかる。なお、今回の法整備の目的は、パート・有期雇用労働者の待遇の改善にあることを踏まえ、待遇差の解消のために正規雇用労働者の労働条件を引き下げることなどは基本的に認めない。
- 待遇の点検・向上とともに、雇用の原則は「期間の定めのない直接雇用」であるとの基本的考え方に立脚しつつ、雇用安定に向けた取り組みや組織化を進める。

2. 具体的な取り組み

(1) 待遇の総点検・確認、待遇の目的・性質の再確認

- 1) パート・有期雇用労働者と通常の労働者の待遇について、以下の点を踏まえ総点検し、実態把握を行う。この実態把握は、就業規則などの各種規定の点検のみならず、パート・有期雇用労働者の労働組合加入を進め、職場集会やアンケートなどを通じ、パート・有期雇用労働者の待遇に関する要望や課題などを把握する。

- ① 点検・確認すべき待遇は、法8条・9条に明記されている基本給、一時金（賞与）はもとより、各種手当、福利厚生、教育訓練、休日・休暇制度、安全管理措置などの一切の待遇が含まれる。
 - ② 現行のパートタイム労働法8条における比較対象労働者は「同一の事業所」に雇用される通常の労働者であるが、今回の法整備では、労働契約法20条同様、「同一の使用者」に雇用される通常の労働者である。
- 2) 「同一労働同一賃金ガイドライン」(参考2)を踏まえた上で、チェックリスト(参考4)などを活用し、それぞれの待遇の性質・目的(「〇〇手当はどのような目的で支払っているのか)を再確認する(例:「通勤手当」の性質・目的は、自宅から職場までの交通費補助)。

(2) 3つの考慮要素に照らした待遇差の不合理性の確認・判断

- 1) 上記(1)の点検の結果、通常の労働者とパート・有期雇用労働者の待遇に差がある場合、「(3つの考慮要素のうち)待遇の性質及び当該待遇を行う目的に照らして適切と認められるものを考慮して」(法8条)、待遇差が不合理であるか否か(=合理的な説明が可能か否か)を判断する(例:「危険作業手当」の性質・目的は、危険を伴う環境下での作業に対する手当であれば、3つの考慮要素のうち、「職務の内容」(どのような作業なのか)に重きを置いて判断)。
- 2) 待遇差の不合理性については、参考5「『均等待遇』の判断基準と実践の方法」(2003.2.14 第19回中央執行委員会確認)を参考・目安に確認を行う。その際、待遇差の理由は「正社員は、将来の幹部候補的な有能な人材を確保したいため××手当を支給する」などという抽象的な理由ではなく、客観的・具体的な事実があることを確認する(参考2「同一労働同一賃金ガイドライン」第三 有期短時間労働者(注1))。
- 3) 3つの考慮要素については、就業規則の定めなどだけではなく、通常の労働者とパート・有期雇用労働者の就労実態を確認する(例:「広域配転手当」の支給対象を通常の労働者に限定している理由は、就業規則で『通常の労働者は転勤有・パート労働者は転勤無』(=『職務の内容及び配置の変更範囲』は違う)としていたとしても、実態として通常の労働者は転勤がないケースは支給・不支給の差が不合理と判断される可能性有)。

(3) 不合理な待遇差の是正

- 1) 上記(2)の判断の結果、通常の労働者とパート・有期雇用労働者の間で相違させることに合理性がない待遇がある場合は、その是正に向けた団体交渉・労使協議を行う。この団体交渉・労使協議は、「同一労働同一賃金ガイドライン」(参考2)などを踏まえ、以下の点に留意する。
 - ① 団体交渉・労使協議は、必ずパート・有期雇用労働者の声を踏まえて実施する。
 - ② 今回の法整備の目的はパート・有期雇用労働者の待遇改善であり、通常の労働者の待遇引下げは基本的に法改正の趣旨に反するとともに、労働条件の不利益変更法理にも抵触する可能性がある(参考2「同一労働同一賃金ガイドライン」第二 基本的考え方)。

- ③ 例えば、一部手当を支給しないような低処遇の正規雇用労働者のコース新設をしたり職務分離等を行うことは認めない（その場合でも、他の通常の労働者との不合理な待遇の相違の解消等を行う必要があり、法8条・9条の適用を受ける（参考2）「同一労働同一賃金ガイドライン」第二 基本的考え方）。
- 2) 食堂・休憩室・更衣室については、法12条で、パート・有期雇用労働者に対しても等しく利用機会を与えることが義務化（現在のパートタイム労働法は配慮義務）されるため、利用条件（自己負担額・利用可能時間など）も含め差がある場合は是正を求める。
- 3) 通常の労働者と2つの考慮要素が同一のパート・有期雇用労働者は、均等待遇規定（法9条）の対象となることから、すべての待遇について同一とするよう団体交渉・労使協議を行う。

(4) パート・有期雇用労働者に対する待遇（差）説明の徹底

- 1) 雇入れ時の文書明示（法6条）はもとより、雇用管理改善措置の説明（法14条1項）も文書により行われるようルール化を求める。なお、パート・有期法の規定とは別に労働基準法15条の労働条件明示も適切に行う必要がある。

文書明示（法6条）	雇用管理改善措置の説明（法14条1項）
昇給の有無 賞与の有無 退職金の有無 相談窓口	不合理な待遇の禁止 待遇の差別的取扱の禁止 賃金の決定方法 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措置

- 2) 通常の労働者との待遇差の説明（法14条2項）は、待遇の納得性を高める観点から、パート・有期雇用労働者からの求めの有無にかかわらず、雇入れ時や契約更新時に説明を行うようルール化を求める。なお、待遇説明を十分に果たさなかった場合は、司法判断の際に待遇差の不合理性を基礎づける事情として考慮されるとの解釈が示されている。
- 3) なお、待遇差の説明義務（法14条2項）は、行政取締の対象となる公法上の事業主の義務であることから、比較対象を明確に特定する必要がある。そのため、省令・通達では以下の通り「最も近い」比較対象労働者を選定するとされている。ただし、この場合でも、パート・有期雇用労働者が不合理な待遇差について裁判で争う際は、当初説明された「最も近い」比較対象労働者以外との待遇差も争うことができる。

第1順位	「職務の内容」は同一であるが、「職務の内容及び配置の変更の範囲」は同一でない通常の労働者
第2順位	「職務の内容」のうち、「業務の内容」、「責任の程度」のいずれかが同一である通常の労働者
第3順位	「職務の内容及び配置の変更の範囲」が同一である通常の労働者

第4順位

「職務の内容」、「職務の内容及び配置の変更の範囲」のいずれも同一でない通常の労働者

(5) 定年後継続雇用労働者の取り組み

- 1) 定年後継続雇用労働者についても、当然にパート・有期法の対象となることから、上記(1)～(4)の手順に則り、不合理な待遇差の点検や是正などに取り組む(参考2)「同一労働同一賃金ガイドライン」第三 有期短時間労働者(注2))。
- 2) なお、定年後継続雇用労働者に対する職務提示の内容は、例えば、定年前と比較して大幅減額した賃金提示したことが、会社の裁量権を逸脱して違法とされた司法判断があることなどを踏まえ、高年齢者雇用安定法の趣旨を踏まえた合理的な裁量の範囲を逸脱しないものとする必要がある。

(6) 無期転換労働者等に関する取り組み

- 1) 今回の法整備は、パート・有期雇用労働者と通常の労働者の不合理な待遇差を禁止するものであるが、労働契約法18条の無期転換権を行使した労働者やいわゆるフルタイムパート労働者と通常の労働者との待遇差や、通常の労働者間の待遇差についても、上記(1)～(4)の手順に則り、不合理な待遇差の点検や是正などに取り組む。
- 2) 無期転換した労働者やいわゆるフルタイムパート労働者については、上記1)の待遇差の是正に関する取り組みとともに、無期転換や正社員転換の取り組みを進め、雇用の安定化をはかる。

以 上

短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律（抄）

（労働条件に関する文書の交付等）

第 6 条 事業主は、短時間・有期雇用労働者を雇い入れたときは、速やかに、当該短時間・有期雇用労働者に対して、労働条件に関する事項のうち労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）第十五条第一項に規定する厚生労働省令で定める事項以外のものであって厚生労働省令で定めるもの（次項及び第十四条第一項において「特定事項」という。）を文書の交付その他厚生労働省令で定める方法（次項において「文書の交付等」という。）により明示しなければならない。

（不合理な待遇の禁止）

第 8 条 事業主は、その雇用する短時間・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、当該待遇に対応する通常の労働者の待遇との間において、当該短時間・有期雇用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のうち、当該待遇の性質及び当該待遇を行う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。

（通常の労働者と同視すべき短時間・有期雇用労働者に対する差別的取扱いの禁止）

第 9 条 事業主は、職務の内容が通常の労働者と同一の短時間・有期雇用労働者（第十一条第一項において「職務内容同一短時間・有期雇用労働者」という。）であって、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ことが見込まれるもの（次条及び同項において「通常の労働者と同視すべき短時間・有期雇用労働者」という。）については、短時間・有期雇用労働者であることを理由として、基本給、賞与その他の待遇のそれぞれについて、差別的取扱いをしてはならない。

（賃金）

第 10 条 事業主は、通常の労働者との均衡を考慮しつつ、その雇用する短時間・有期雇用労働者（通常の労働者と同視すべき短時間・有期雇用労働者を除く。次条第二項及び第十二条において同じ。）の職務の内容、職務の成果、意欲、能力又は経験その他の就業の実態に関する事項を勘案し、その賃金（通勤手当その他の厚生労働省令で定めるものを除く。）を決定するように努めるものとする。

（教育訓練）

第 11 条 事業主は、通常の労働者に対して実施する教育訓練であって、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については、職務内容同一短時間・有期雇用労働者（通常の労働者と同視すべき短時間・有期雇用労働者を除く。以下この項において同じ。）が既に当該職務に必要な能力を有している場合その他の厚生労働省令で定める場合を除き、職務内容同一短時間・

有期雇用労働者に対しても、これを実施しなければならない。

- 2 事業主は、前項に定めるもののほか、通常の労働者との均衡を考慮しつつ、その雇用する短時間・有期雇用労働者の職務の内容考、職務の成果、意欲、能力及び経験その他の就業の実態に関する事項に応じ、当該短時間・有期雇用労働者に対して教育訓練を実育施するように努めるものとする。

(福利厚生施設)

第 12 条 事業主は、通常の労働者に対して利用の機会を与える福利厚生施設であつて、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ついては、その雇用する短時間・有期雇用労働者に対しても、利用の機会を与えなければならない

(事業主が講ずる措置の内容等の説明)

- 第 14 条 事業主は、短時間・有期雇用労働者を雇い入れたときは、速やかに、第八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（労働基準法第十五条第一項に規定する厚生労働省令で定める事項及び特定事項を除く。）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・有期雇用労働者に説明しなければならない
- 2 事業主は、その雇用する短時間・有期雇用労働者から求めがあつたときは、当該短時間・有期雇用労働者と通常の労働者との間の待遇の相違の内容及び理由並びに第六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に関する決定をするに当たって考慮した事項について、当該短時間・有期雇用労働者に説明しなければならない。
 - 3 事業主は、短時間・有期雇用労働者が前項の求めをしたことを理由として、当該短時間・有期雇用労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

(指針)

第 15 条 厚生労働大臣は、第六条から前条までに定める措置その他の第三条第一項の事業主が講ずべき雇用管理の改善等に関する措置等に関し、その適切かつ有効な実施を図るために必要な指針（以下この節において「指針」という。）を定めるものとする。

(報告の徴収並びに助言、指導及び勧告等)

第 18 条 厚生労働大臣は、短時間・有期雇用労働者の雇用管理の改善等を図るため必要があると認めるときは、短時間・有期雇用労働者を雇用する事業主に対して、報告を求め、又は助言、指導若しくは勧告をすることができる。

(紛争の解決の援助)

- 第 24 条 都道府県労働局長は、前条に規定する紛争に関し、当該紛争の当事者の双方又は一方からその解決につき援助を求められた場合には、当該紛争の当事者に対し、必要な助言、指導又は勧告をすることができる。
- 2 事業主は、短時間・有期雇用労働者が前項の援助を求めたことを理由として、当該短時間・有期雇用労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない

(調停の委任)

第 25 条 都道府県労働局長は、第二十三条に規定する紛争について、当該紛争の当事者の双方又は一方から調停の申請があった場合において当該紛争の解決のために必要があると認めるときは、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律第六条第一項の紛争調整委員会に調停を行わせるものとする。

2 前条第二項の規定は、短時間・有期雇用労働者が前項の申請をした場合について準用する。

短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する 不合理な待遇の禁止等に関する指針(概要) (同一労働同一賃金ガイドライン)

第一 目的

- ・同一労働同一賃金は、短時間・有期雇用労働法にあっては、同一の事業主に雇用されるおける通常の労働者と短時間・有期雇用労働者等との間の不合理と認められる待遇の相違及び差別的取扱いの解消を、労働者派遣法にあっては、派遣先に雇用される通常の労働者と派遣労働者との間の不合理と認められる待遇の相違及び差別的取扱いの解消を目指すもの。

第二 基本的な考え方

- ・指針は、いかなる待遇の相違が不合理と認められるもので、いかなる待遇の相違が不合理と認められるものでないのか等の考え方及び具体例を示したもの。
- ・指針に原則となる考え方が示されていない退職手当、住宅手当、家族手当等の待遇や具体例に該当しない場合も不合理な待遇の相違の解消等が求められる。通常の労働者と短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者との間の不合理な待遇の相違の解消等を行うに当たっては、基本的に、各事業主の労使で合意することなく通常の労働者の待遇を引き下げることが望ましい対応とはいえない。
- ・雇用管理区分を新たに設け、当該雇用管理区分に属する通常の労働者の待遇の水準を他の通常の労働者よりも低く設定したとしても、当該他の通常の労働者と短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者との間でも不合理な待遇の相違の解消等を行う必要がある。

第三 短時間・有期雇用労働者

1 基本給

- ・基本給を、労働者の $\left. \begin{array}{l} \text{能力又は経験} \\ \text{業績又は成果} \\ \text{勤続年数} \end{array} \right\}$ に応じて支給しようとする場合、

それらが通常の労働者と同一のパート・有期雇用労働者には、同一の支給が必要。違いがある場合、違いに応じた支給が必要。

- ・昇給を、勤続による職業能力向上に応じて行おうとする場合、同様の勤続による職業能力向上であれば同一の昇給が必要。

(注1) 賃金の決定基準・ルールが異なる場合

- ・「通常の労働者と短時間・有期雇用労働者との間で将来の役割期待が異なるため、賃金の決定基準・ルールが異なる」等の主観的又は抽象的な説明では足りず、賃金の決定基準・ルールが異なるのは、通常の労働者と短時間・有期雇用労働者の職務の内容、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情のうち、当該待遇の性質及び当該待遇を行う目的に照らして適切と認められるものの客観的及び具体的な実態に照らして、不合理と認められるものであってはならない。

(注2) 定年に達した後に継続雇用された有期雇用労働者の取扱い

- ・定年に達した後に継続雇用された有期雇用労働者についても、短時間・有期雇用労働法の適用を受ける。有期雇用労働者が定年に達した後に継続雇用された者であることは、通常

の労働者と当該有期雇用労働者との間の待遇の相違が不合理と認められるか否かを判断するに当たり、短時間・有期雇用労働法第8条のその他の事情として考慮される事情に当たりうる。定年に達した後に有期雇用労働者として継続雇用する場合の待遇について、様々な事情が総合的に考慮されて、通常の労働者と当該有期雇用労働者との間の待遇の相違が不合理と認められるか否かが判断されるものと考えられる。したがって、当該有期雇用労働者が定年に達した後に継続雇用された者であることのみをもって、直ちに通常の労働者と当該有期雇用労働者との間の待遇の相違が不合理ではないと認められるものではない。

2 賞与（会社への業績等への貢献に応じて支給するもの）

- ・同一の貢献である同一のパート・有期雇用労働者には、貢献部分につき同一の支給が必要。違いがある場合、違いに応じた支給が必要。

3 手当

- (1) ①役職手当／②特殊作業手当／③特殊勤務手当／④精皆勤手当／⑤時間外手当／⑥深夜休日労働手当

- ・通常の労働者と同一の
① 内容の役職
② 危険度又は作業環境
③ 勤務形態
④ 業務の内容
⑤ 時間外労働
⑥ 深夜・休日労働
のパート・有期雇用労働者は、同一の支給が必要。

- (2) 通勤手当・出張旅費／食事手当

- ・同一の支給が必要。

- (3) ①単身赴任手当／②地域手当

- ・同一の ①支給要件を満たす／②地域で働く パート・有期雇用労働者には、同一の支給が必要。

4 福利厚生

- (1) 福利厚生施設（食堂、休憩室、更衣室）

- ・同一の事業所で働くパート・有期雇用労働者には、同一の利用が必要。

- (2) 転勤者用社宅

- ・同一の支給要件を満たすパート・有期雇用労働者には、同一の利用が必要。

- (3) 慶弔休暇・健康診断に伴う勤務免除・有給保障／病気休暇

- ・同一の保障・取得が必要。

- (4) リフレッシュ休暇

- ・同一の勤続期間のパート・有期雇用労働者には、同一の付与が必要。

5 その他

- (1) 教育訓練

- ・同一の職務内容のパート・有期雇用労働者には、同一の実施が必要。違いがある場合、違いに応じた実施が必要。

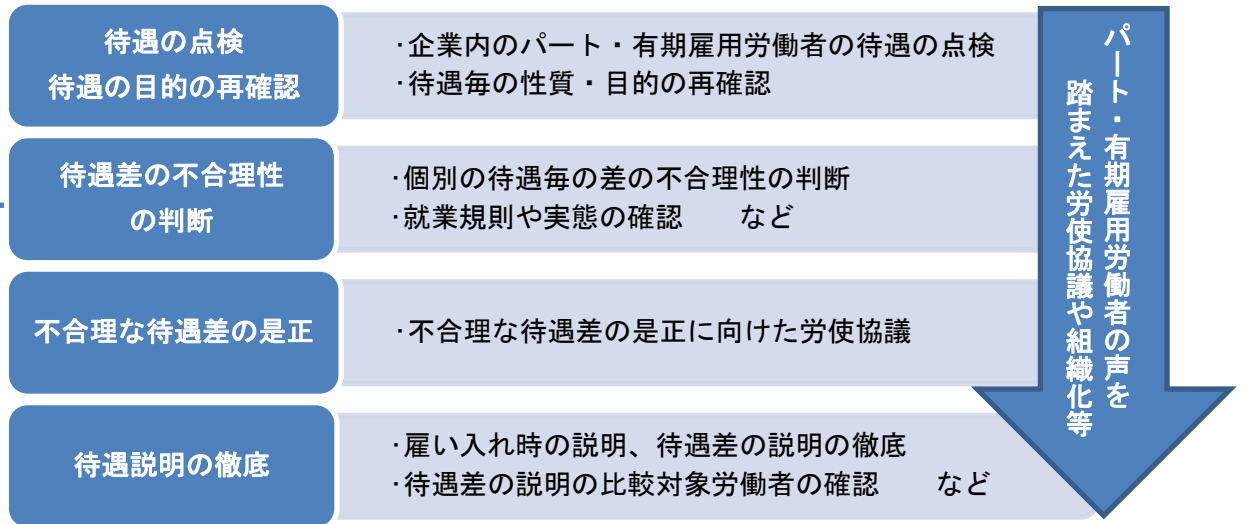
- (2) 安全管理措置

- ・同一の業務環境のパート・有期雇用労働者には、同一の給付が必要。

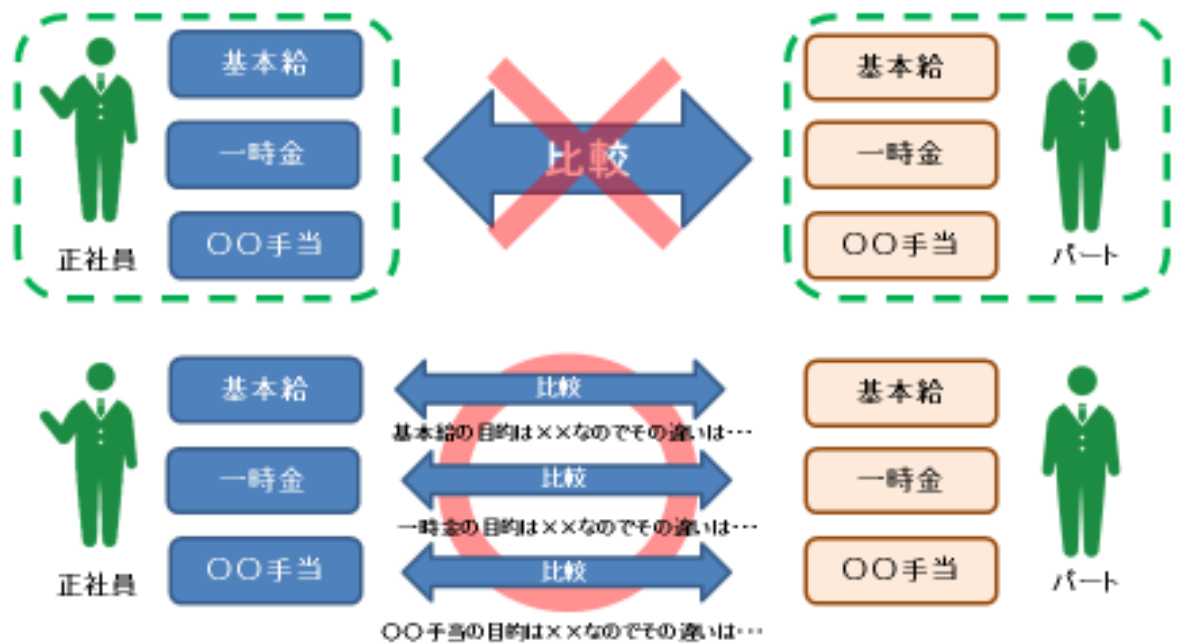
以上

同一労働同一賃金の法整備を踏まえた取り組みの手順

<取り組みの手順>



<個別の待遇毎の差の不合理性の判断>



同一労働同一賃金の法整備を踏まえた簡易チェックリスト

■待遇の内容と待遇の性質・目的の確認

		正社員	パート社員	契約社員	待遇の性質・目的
基本給	支払いの考え方				
	昇給の有無	有・無	有・無	有・無	
一時金		有・無	有・無	有・無	
手当	役職手当	有・無	有・無	有・無	
	特殊作業手当	有・無	有・無	有・無	
	交替勤務手当	有・無	有・無	有・無	
	精皆勤手当	有・無	有・無	有・無	
	時間外労働手当	有・無	有・無	有・無	
	深夜・休日労働手当	有・無	有・無	有・無	
	通勤手当	有・無	有・無	有・無	
	食事手当	有・無	有・無	有・無	
	単身赴任手当	有・無	有・無	有・無	
地域手当	有・無	有・無	有・無		
福利厚生など	食堂・休憩室・更衣室の利用	利用できる・ 利用できない	利用できる・ 利用できない	利用できる・ 利用できない	
	転勤者用社宅	有・無	有・無	有・無	
	慶弔休暇	有・無	有・無	有・無	
	健康診断に伴う勤務免除・有休保障	有・無	有・無	有・無	
	病気休職	有・無	有・無	有・無	
	リフレッシュ休暇	有・無	有・無	有・無	
教育訓練	有・無	有・無	有・無		
その他					

■職務の内容（①）と職務の内容及び配置の変更範囲の確認（②）

		正社員	パート社員	契約社員	実態等
①	業務の内容				
	責任の程度				
②	昇進・昇格	有・無	有・無	有・無	
	配置転換	有・無	有・無	有・無	

概要図

「均等待遇」の判断基準と実践の方法（案）

1. 「均等待遇」の判断基準

連合「パート・有期労働契約労働法 法律要綱骨子案」

使用者は、合理的理由がある場合を除いて、パートタイム労働者及び有期契約労働者の処遇（労働基準法にいう労働条件）について、所定労働時間が短いこと又は労働契約に期間の定めがあることを理由に、類似の通常の労働者と差別的取り扱いをしてはならない。

◆「合理的理由」の判断要素・基準◆

「合理的理由」となるもの

- ★「職務」の違い
 - ・職務内容の難易度、
 - ・労働の負荷（肉体的・精神的負担、労働環境）
 - ・業務に要求される知識・技能（熟練度資格・免許など）
 - ・責任の度合い（業務に対する責任、利益目標に対する責任）
- ★職務遂行能力の違い（キャリア、勤続、公的資格等）
- ★成果・業績の違い

「合理的理由」とならないもの

- ★学歴・性別
- ★所定外労働の可能性の有無
- ★兼業規制の有無
- ★雇用契約期間の違い
- ★採用手続きの違い

一律に「合理的理由」と言えないもの

- ★労働時間、休日、夏季休暇など休暇設定の自由度
- ★配転／転勤の可能性の有無
- ★雇用管理区分の違い

◆均等にすべき処遇・労働条件◆

<時間比例する労働条件>

「合理的理由」がない場合には、時間比例させるもの

- ☆定期的賃金
- ☆一時金・臨時賃金
- ☆年次有給休暇等の休暇（労働日数に比例）
- ☆職務関連手当
- ☆生活関連手当

<時間比例になじまない労働条件(制度・ルール)>

「合理的理由」がある場合を除き、同様の制度を適用

- ☆配置のルール
- ☆昇進のルール
- ☆異動のルール
- ☆退職金・退職手当
- ☆教育訓練の機会

「合理的理由」の有無にかかわらず同様の制度を適用

- ☆安全衛生
- ☆通勤手当
- ☆定年（期間の定めのない雇用の場合）
- ☆解雇手続き（期間の定めのない雇用の場合）
- ☆施設の利用等その他福利厚生
- ☆慶弔等の休日・休暇

◆救済制度◆

●企業内●

パート労働者を入れた「不服申し立て・苦情処理制度」の設置

●企業外●

現行の仕組み（労働委員会、労働局長の助言・指導、紛争調整委員会によるあっせん、機会均等調整委員会による調停）の機能拡充