同一労働 同一賃金 2

有期契約労働者、パートタイム労働者の均衡待遇・均等待遇

朋労務コンサルタントオフィス所長
（一社）名北労働基準協会
労働相談室相談員
社会保険労務士
藤原朋子

平成30年7月6日に「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」が公布され、通常の労働者（無期雇用フルタイム労働者）と非正規社員（パートタイム労働者、有期雇用労働者、派遣労働者）の不合理な待遇差が禁止されることとなり、パートタイム労働法と労働者派遣法が改正されることとなりました。

現在のパートタイム労働法の対象は、パートタイム労働者（短時間労働者）で、ここでいうパートタイム労働者とは、1週間あたりの所定労働時間が通常の労働者（フルタイム労働者）よりも短い労働者のことです。パートタイム労働法にはもともと、通常の労働者との均衡待遇、均等待遇の規定がありましたが、同じ非正規労働者であるフルタイムの有期雇用労働者が対象となっていなかったため、法律名を「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」と改め、対象をフルタイムの有期雇用労働者にまで拡大しました。

改正後のこの法律で規定される均衡・均等待遇は以下のとおりです。

【均衡待遇】

①職務内容（業務の内容及び責任の程度）、②職務内容や配置の変更の範囲、③その他の事情の内容を考慮し、不合理な待遇差を禁止

個々の待遇（基本給をはじめ、各種手当や賞与、福利厚生など）ごとに、その性質や目的に照らしてそれぞれ適当と認められる事情を考慮して判断されるべきとされています。

【均等待遇】

①職務内容（業務の内容及び責任の程度）、②職務内容や配置の変更の範囲が同じ場合、差別的取り扱いを禁止

正社員と同じ働き方をしている労働者に対して、短時間であること、有期雇用契約であることのみをもって、不当に待遇に差を設けることを禁止しています。

また、非正規労働者から、その待遇を決める際に考慮した事項や待遇差の内容について説明を求められた場合、事業主は、説明をすることを義務付けられました。更に、説明を求めた労働者を不利益に取り扱うことについても、禁止する規定が新しく設けられています。

均衡待遇については、個々の待遇、例えば基本給、役職手当、皆勤手当、通勤手当、さらには慶弔休暇等福利厚生など、それぞれその考慮事項が異なり、どこまでが適正な待遇差であり、どこからが不当な待遇差であるのか、判断が難しいものです。そこで、今回の改正に伴い、「同一労働同一賃金ガイドライン」（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）が発表されています。その中では、待遇差の合理・不合理の原則的な判断基準について具体例を挙げて説明しています。次回からは、そのガイドラインの内容についてご紹介していきます。

イラスト・森沢康代
タイトル・浅井健史

労働○×クイズ ㊸

問　労働者が仕事中に負傷して休業したが、既に解雇することを本人に申し渡し、解雇予告期間中のけがだったので、休業中であったがそのまま当初の解雇日に解雇した。

答えと解説は29ページをご覧ください。