

差別的取扱いの禁止、賃金に関する均衡、福利厚生等（論点）

1 差別的取扱いの禁止

- 事業主はパートタイム労働者であることを理由として、合理的な理由なく不利益な取扱いをしてはならないとする法制とし、労使双方にとり予測可能性を確保するために、ガイドラインで「合理的な理由」を例示することについて、どのように考えるべきか。
- 有期労働契約に関するルールとして、「有期労働契約の内容である労働条件については、職務の内容や配置の変更の範囲等を考慮して、期間の定めを理由とする不合理なものと認められるものであってはならない」旨の規定が新たに法制化される場合に、3要件の在り方について、どのように考えるべきか。
- パートタイム労働法第9条第2項において、事業主は、職務の内容が通常の労働者と同じであって、人材活用の仕組み、運用等（職務の内容及び配置の変更の範囲）が通常の労働者と一定期間同一であるパートタイム労働者について、当該一定期間においては、通常の労働者と同じの方法により賃金を決定するように努めるものとされているが、同項の在り方について、どのように考えるべきか。

2 賃金に関する均衡等

- パートタイム労働法第9条第1項において、事業主は、通常の労働者との均衡を考慮しつつ、パートタイム労働者の職務の内容、職務の成果、意欲、能力又は経験等を勘案し、その賃金を決定するように努めるものとされているが、これを義務化することについてどのように考えるべきか。
- パートタイム労働者の雇用管理の改善等のための措置（賃金に関する均衡の確保、教育訓練の実施、福利厚生施設の利用機会の付与、通常の労働者への転換の推進等）に関し、事業主が、個々の事業所の実情に応じ、自主的に行動計画を策定し、これに対し国が一定のインセンティブを与えることにより取組を促進することについて、どのように考えるべきか。

- パートタイム労働者の雇用管理の改善等のための措置に関し、事業主による取組を促進しつつ、パートタイム労働者の納得性を向上させるその他の方策について、どのように考えるべきか。
- 例えば、パートタイム労働者の納得性を向上させる観点から、事業所内の集団的労使関係においてパートタイム労働者の待遇等について協議する、例えば、労使委員会のような枠組みを設けることについて、一般的な労使委員会の枠組みが存在していない中で、どのように考えるべきか。
- 通勤手当等は、職務の内容に密接に関連して支払われる賃金以外の賃金として、パートタイム労働法第9条第1項の均衡待遇確保の対象から除外されているが、これについてどのように考えるべきか。

3 福利厚生

- パートタイム労働法第11条において、事業主は、通常の労働者に対して利用の機会を与える一定の福利厚生施設については、パートタイム労働者に対しても利用の機会を与えるよう配慮することとされているが、慶弔休暇等の福利厚生制度についても利用機会の付与の対象とすることについて、事業所ごとに福利厚生制度の在り方が多様な中で、どのように考えるべきか。

4 職務評価及び能力評価

- 事業主が、事業所の実情に応じ、職務評価制度又は職業能力評価制度を導入し、これを踏まえ、パートタイム労働者の雇用管理の見直しを進めるよう促すことについて、どのように考えるべきか。