

3. 均衡のとれた待遇の確保の推進

パートタイム労働者の待遇はその働きや貢献に応じて決定してください

パートタイム労働法では、パートタイム労働者の待遇について通常の労働者との働き方の違いに応じて均衡（バランス）を図るための措置を講じるよう規定されています。具体的には、職務の内容（業務の内容と責任の程度）、人材活用の仕組みや運用など（人事異動等の有無及び範囲）、契約期間の3つの要件を通常の労働者と比較することにより、賃金、教育訓練、福利厚生などの待遇について、下表のとおり、事業主の講ずべき措置が規定されています。

【パートタイム労働者の態様】 通常の労働者と比較して、			賃 金		教育訓練		福利厚生	
職務の内容 (業務の内容 及び責任)	人材活用の 仕組みや運 用など(人事 異動等の有 無及び範囲)	契約期間	職務関連賃金 ・基本給 ・賞与 ・役付手当等	左以外の賃金 ・退職手当 ・家族手当 ・通勤手当等	職務遂行に 必要な能力 を付与する もの	左以外のもの (キャリア アップのため の訓練など)	・給食施設 ・休憩室 ・更衣室	左以外のもの (慶弔休暇、 社宅の貸与 等)
① 通常の労働者と同視すべき パートタイム労働者								
同じ	全雇用期間 を通じて同じ	無期or反復 更新により 無期と同じ	◎	◎	◎	◎	◎	◎
② 通常の労働者と職務の内容と人材活用の 仕組みや運用などが同じパートタイム労働者								
同じ	一定期間は 同じ	—	□	—	○	△	○	—
③ 通常の労働者と職務の内容が同じ パートタイム労働者								
同じ	異なる	—	△	—	○	△	○	—
④ 通常の労働者と職務の内容も異なる パートタイム労働者								
異なる	—	—	△	—	△	△	○	—

(講じる措置)

- ◎・・・パートタイム労働者であることによる差別的取扱いの禁止
- ・・・実施義務・配慮義務
- ・・・同一の方法で決定する努力義務
- △・・・職務の内容、成果、意欲、能力、経験等を勘案する努力義務

「職務の内容」及び「人材活用の仕組み・運用など」の同一性の判断

事業所において通常の労働者の働き方が様々である場合は、まずはパートタイム労働者に最も近い者と比較して均衡を図ることとなります。

ア 「職務の内容」の比較方法

パートタイム労働者の **職務の内容（①業務の内容と②業務に伴う責任の程度）** が通常の労働者と同じかどうかの判断は、次のステップにそって判断してください。

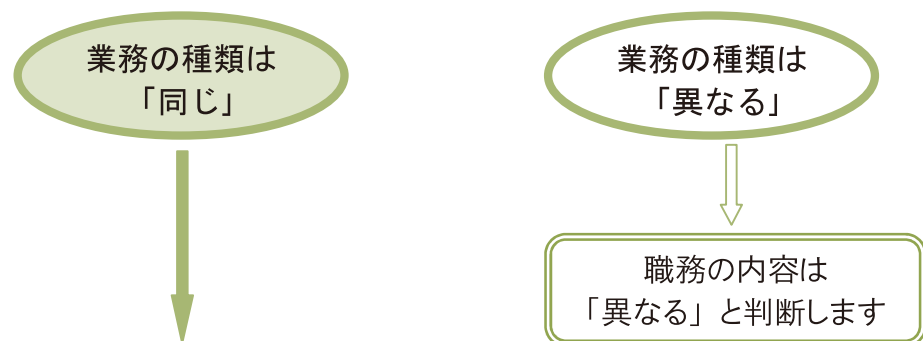
① 業務の内容の判断

ステップ1

まず、**業務の内容が実質的に同じかどうか**を判断します。

※ ここでの比較は、「実質的」に同じかどうかを判断するものであり、個々の作業が異なることをもって直ちに業務の内容が異なるとはならないので注意が必要です。

パートタイム労働者と通常の労働者の **業務の種類（職種）** を比較してください。例えば、販売職、管理職、事務職、製造工、印刷工など従事する業務の種類が同じかどうかを判断してください。



ステップ2

従事している業務について、業務分担表などで、個々の業務に分割し、整理してみてください。パートタイム労働者、通常の労働者はどのような個々の業務に従事していますか？

<イメージ図>

パートタイム労働者が従事する業務 通常の労働者が従事する業務



細分化した個々の業務