

均衡待遇と不利益取扱いの禁止について

我が国のパートタイム労働法における均衡待遇

- 「均衡待遇」とは、通常の労働者との職務、人材活用の仕組み・運用や契約期間の違いに応じてそれぞれ法律に定められた措置を講ずることにより、待遇面のバランスを図ること。
(我が国独特の概念)
- 職務内容の相違に関わらず、すべての短時間労働者が措置の対象となる。
→ 職務内容が異なる場合も措置の対象。
- 賃金については、その決定方法に係る規制であり、賃金の水準については直接の規制なし。
- 主な履行確保手段は、行政指導と紛争解決援助制度。

諸外国の有期法制における不利益取扱いの禁止

- 主な欧州諸国の有期法制では、客観的な理由により正当化される場合を除き、有期契約労働者であることを理由として、比較可能な無期契約労働者よりも不利な取扱いをしてはならないこととされている。
- 職務や格付けが同じ無期契約労働者がいる有期契約労働者が対象となる。
→ 職務内容が異なる場合は対象とならない。(いわゆる「同一価値労働同一賃金」ではない。)
- 報酬比例の原則が適用されるなど、賃金の水準についても規制の対象となる。
- 主な履行確保手段は、民事裁判。

パートタイム労働法における均衡待遇の確保

通常の労働者との職務の内容、人材活用の仕組み・運用等及び契約期間の違いに応じて、それぞれ以下のような措置を講ずることにより、均衡のとれた待遇の確保を図ろうとするもの。

【パート労働者の態様】 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 パート労働者								
異なる	—	—	△	—	△	△	○	—

◎…パート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