

### 3. 均等・均衡待遇の確保の推進

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等・均衡待遇の確保を図るための措置を講ず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（人事異動などの有無及び範囲）、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、下表の通り、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	左以外の賃金	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等)	・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)
			・基本給 ・賞与 ・役付手当等	・退職手当 ・家族手当 ・通勤手当等				
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	無期又は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	—	—						

(講ずる措置)

- ◎・・・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、経験などを勘案する努力義務