

5-2. 正社員と処遇が異なる

Q：どうなる？こんなトラブル！

現在の職場にパートタイマーとして7年間勤めています。仕事の内容は正社員と変わらないにもかかわらず、『あなたはパートだから！』という理由で、ボーナス・退職金、教育訓練、リフレッシュ休暇などが与えられていません。

A：これがルール！

事業主は、短時間や有期で雇用している労働者と正社員との間で、①仕事の内容と責任、②人事異動の有無や範囲、③その他の事情を考慮して、個々の待遇の性質や目的に照らして不合理な待遇の差を設けてはいけません。

特に、①仕事の内容と責任、②人事異動の有無や範囲のいずれもが正社員と同じであれば、パートタイム・有期雇用労働者であっても、賃金、教育訓練、福利厚生などの待遇において、正社員と同じ取扱いをしなければなりません。

■雇われ方による労働条件の違い

正社員の場合、契約に期間を定めずに雇用されるのに対し、契約社員、嘱託、パート、アルバイト、派遣などの、いわゆる「非正規雇用」の形で雇用される場合、契約に期間が定められることが一般的です。

また、採用時の契約において、仕事の内容や時間、仕事における責任の内容、賃金の基準、ボーナスや退職金の有無、福利厚生など様々な労働条件において、正社員とは異なる基準が合意されていることが多いでしょう。

正社員と非正規雇用の間に設けられたこのような扱いの差を、一律に違法であるということではできませんが、一定の場合に、そのような扱いが違法となる場合があります。

■扱いの差が違法となる場合

同じ事業主に雇われている正社員と、期間を定めて雇用されている非正社員の待遇に違いがあるときに、その違いは、それぞれの担当する業務の内容とその業務に対して負っている責任の程度、これらの内容と配置の変更がされる範囲、その他の事情からみて、不合理なものであってはならないとされています（これを「均衡待遇」といいます）。

つまり、まったく同一の働き方とはいえないときも、正社員との扱いの差は、仕事の内容や責任、人事異動の可能性など、働き方の違いに基づく合理的な範囲で決めら

れていることが必要です。

■正社員と同じ待遇を受けることができる要件

そして、パートタイム・有期雇用労働法により、次の2つの要件を満たす場合、パートタイムや有期で採用された労働者であっても、正社員と同じ取扱いをしなければなりません（これを「均等待遇」といいます）。

- ① 職務（仕事の内容と責任）が正社員と同じ
- ② 人材活用の仕組み（人事異動の有無とその範囲）が正社員と同じ

■賃金・教育訓練・福利厚生

これらの要件をすべて満たさない場合であっても、賃金・教育訓練・福利厚生について、できるだけ同じ取扱いにするよう、事業主には一定の義務が課されています。

●賃金

事業主は、パートタイム・有期雇用労働者の賃金について、正社員との均衡を考慮し、職務の内容、成果、意欲、能力、経験などを勘案して決定する努力をしなければなりません。

●教育訓練

事業主は、パートタイム・有期雇用労働者と正社員の職務の内容が同じ場合、職務を遂行するために正社員に実施している教育訓練を、パートタイム・有期雇用労働者にも実施しなければなりません。

また、上記以外の訓練（キャリアアップのための訓練など）についても、職務の内容の違いにかかわらず、パートタイム・有期雇用労働者の職務の内容、成果、意欲、能力及び経験などに応じて実施するよう努力しなければなりません。

●福利厚生

事業主は、正社員に提供している「給食施設」、「休憩室」、「更衣室」について、パートタイム・有期雇用労働者にも利用の機会を提供しなければなりません。

■社員転換制度

事業主は、パートタイム・有期雇用労働者から正社員への転換を進めるための措置を講じなければなりません。

- 例) 正社員を募集するときは、現在雇っているパートタイム・有期雇用労働者に募集内容を知らせる。
- 例) 正社員のポストを社内公募するときは、現在雇っているパートタイム・有期労働者

働労働者に応募する機会を与える。

例) パートタイム・有期雇用労働者が正社員となるための試験制度を設けるなど、
転換制度を導入する。

事業主は、この転換措置の有無などのほか、パートタイム・有期雇用労働者の採用にあたって、賃金制度、教育訓練や福利厚生の利用の機会について説明し、これらに関する社内の相談窓口を設けるなどの体制を整備することが求められています。