

◎第148回定例研究会

5月21日(木)

於:Zoom会議

## パート・有期法と同一労働同一賃金

北上紘生氏 (弁護士)

### ●パートタイム・有期雇用労働法

「通常の労働者」＝正社員

「短時間労働者」：1週間の所定労働時間が通常の労働者に比べ短い労働者

「有期雇用労働者」：事業主と期間の定めのある労働契約を締結している労働者

### ○不合理な待遇の禁止

(パートタイム・有期雇用労働法8条)

「通常の労働者の待遇との間において、不合理と認められる相違を設けてはならない。」

(ア) 基本給

#### ①職能給

違法：現在の業務と関連のない給料設定  
(学歴や前職経験)

#### ②成果給

違法：正社員に契約件数などでの報奨金がある場合に、パートタイム労働者には正社員の契約件数に届かないことを理由に支給しない場合。目標設定が不合理。

#### ③勤続給

違法：有期雇用労働者について通算で勤務年数を計算しないこと。

(イ) 賞与

違法：同一の貢献があるのに短時間労働者に賞与を支給しない。

(ウ) 手当

違法：深夜労働や休日労働の手当を低く設定すること。

違法：食事手当の額が正規と非正規で差があること。

(エ) 福利厚生

給食施設、更衣室、転勤者社宅、慶弔休暇、年休などは同一取扱が必要。

### ●労働者派遣法の改正

派遣先に対し、労働者派遣契約を締結するにあたり、派遣先労働者の賃金等の待遇に関する情報を派遣元事業主に提供することを義務付けた。

(派遣法26条7項)

### ○不合理な待遇の禁止

(労働者派遣法30条の3, 同30条の4)

派遣労働者について不合理な待遇の禁止と差別的取り扱いの禁止。派遣先の通常労働者との比較

(1) 労使協定方式による例外(同30条の4)

職種別に一般労働者の平均的な賃金額は毎年公表されている。

(2) 不利益取扱の禁止(同30条の3第2項)

パートタイム・有期雇用労働法9条と同様に考える。

### ○適切な派遣就業の確保等(同法40条)

派遣先の義務として、

(1) 業務訓練等を派遣労働者にも講じること

(2) 当該福利厚生施設の利用機会付与義務

(3) 当該施設の利用に関する便宜供与等の措置を講ずるように配慮する義務

(4) 教育訓練、不合理待遇の禁止、不利益取扱の禁止、待遇の相違の内容・理由等の説明義務措置が講じられるように、派遣先労働者に関する情報提供など必要な協力をするよう配慮する義務

### ●留意点

パートタイム・有期雇用労働者・派遣労働者以外の労働者(例：下記参照)は改正法の適用はない。

・労働契約法18条による無期転換者

・請負会社のフルタイム・無期雇用労働者

・個人業務請負業者、フリーランス

\*連絡先：〒420-0851 静岡市葵区黒金町55番地 静岡交通ビル3階(静岡県評内)

静岡県労働研究所 TEL 054-287-1293 FAX 054-286-7973

メール [roudouadv@wave.wbs.ne.jp](mailto:roudouadv@wave.wbs.ne.jp) ホームページ <http://shizuokarouken.sakura.ne.jp/index.html>