

# Q&A

## 均衡待遇規定(パートタイム・有期雇用労働法第8条)について

### Q1 法律上の「通常の労働者」とは？

**A** 「通常の労働者」とは、同一の事業主に雇用される正規労働者(無期雇用フルタイム労働者)をいいます。無期雇用フルタイム労働者とは、事業主と期間の定めのない労働契約を締結しているフルタイム労働者をいいます。

通常の労働者の中にも、総合職、一般職、限定正社員など様々な雇用管理区分がありますが、それらの全ての通常の労働者との間で「不合理」な待遇差を解消する必要があります。

### Q2 正規労働者間の待遇差や他社の労働者と比較した待遇差は、この法律の対象になりますか？

**A** 「不合理」な待遇差を解消しなければならないのは、同一企業内で働く正規労働者と非正規労働者です。したがって、正規労働者間の待遇差や他社の労働者と比較した待遇差については、この法律の対象ではありません。

### Q3 事業主は、均衡待遇を確保するために具体的にどのような取り組みをすればいいのでしょうか？

**A** 同一企業内にパートタイム労働者・有期雇用労働者がいる場合には、まずは、それらの労働者の待遇(賃金や諸手当、教育訓練、福利厚生等)がどうなっているかを洗い出してみましょう。

そして、個々の待遇が正規労働者と同一か否か、異なる場合には、その理由について、職務内容、職務内容・配置の変更の範囲等の違いなどによって「不合理ではない」と説明できるか否かを確認してみましょう。待遇差が「不合理ではない」と言いがたい場合には、待遇の改善を検討しましょう。

厚生労働省ホームページに「取組手順書」や「対応マニュアル」等が掲載されていますのでご活用ください。

### Q4 就業規則や賃金規定などの見直しに当たって、専門家の支援は受けられますか？

**A** 全国47都道府県に置かれている「働き方改革推進支援センター」では、就業規則の作成方法、賃金規定の見直し、労働関係助成金の活用など、『働き方改革』に関連する様々な相談に労務管理・企業経営などの専門家が無料で対応しています。

企業への無料訪問相談も実施していますので、是非ご活用ください。

## 待遇差の内容・理由の説明義務について

### Q5 どの正規労働者と比較して説明すればいいですか？

- A** 待遇差の内容・理由の説明については、同一の事業主に雇用される正規労働者のうち、その職務内容、職務内容・配置の変更の範囲等が、パートタイム労働者・有期雇用労働者の職務内容、職務内容・配置の変更の範囲等に最も近いと事業主が判断する正規労働者が比較対象の労働者となります。
- ※なお、パートタイム・有期雇用労働法では、同一企業内で雇用されるすべての正規労働者との間で「不合理」な待遇差の解消等が求められますので、ご注意ください。

### Q6 どんなことを説明すればいいですか？

- A** 比較対象となる正規労働者との間にある待遇差の内容とその理由について説明します。具体的には、事業主は以下の事項を説明します。

#### 【待遇差の内容】

- (1) 比較対象となる正規労働者との間で、待遇に関する基準(賃金表など)に違いがあるかどうか。
- (2) 比較対象となる正規労働者とパートタイム労働者・有期雇用労働者の待遇の個別具体的な内容または待遇に関する基準(賃金表など)

#### 【待遇差の理由】

比較対象となる正規労働者とパートタイム・有期雇用労働者の①職務内容、②職務内容・配置の変更の範囲、③その他の事情(成果、能力、経験など)のうち、個々の待遇の性質・目的に照らして適切と認められるものに基づいて、待遇差を設けている理由を説明します。

### Q7 説明方法はどうすればいいですか？

- A** 事業主は、パートタイム労働者・有期雇用労働者が説明内容を理解することができるよう、資料(就業規則や賃金表など)を活用しながら口頭で説明することが基本です。
- ただし、説明すべき事項を全て記載した資料で、パートタイム労働者・有期雇用労働者が容易に理解できるものを用いる場合には、その資料を交付する等の方法でも差し支えありません。

