

20. 正社員とパートで処遇が異なる

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！

①仕事の内容と責任が正社員と同じ、②人事異動の有無や範囲が正社員と同じであれば、パートタイム労働者であっても、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。

パートの労働条件格差

パートタイム労働法は、パートタイムで働く人たちの労働条件に格差をつけることを一定の範囲で禁止し、あるいは正社員と同じ扱いをするよう努力することを求めています。

また、労働契約法と併せて、職務の内容、人材活用の仕組み、その他の事情からみて、その扱いが不合理なものであってはならないとしています。

正社員と同じ待遇を受けられることができる要件

パートタイム労働法が適用されるのは、正社員よりも労働時間が短い労働者です。

「パート」として採用されている場合だけではなく、契約社員やアルバイトといった採用区分でも、労働時間が正社員より短ければ、この法律の対象になります。

そして、パートタイム労働法により、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。

- 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・福利厚生については、できるだけ同じ取扱いにするよう、企業には一定の努力義務が課されています。

▶ 賃金

企業は、パート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

企業は、パート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

企業は、「給食施設」、「休憩室」、「更衣室」について、パート労働者に利用の機会を提供するよう配慮しなければなりません。

その他の措置

企業は、パート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労働者に応募する機会を与える。
- 例) パート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。

また、企業は、この転換措置の有無などのほか、パート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。