

12-15 賃金、教育訓練、福利厚生についての差別的取扱いの禁止

平成19年パート労働法の最大改正ポイントである

「均衡待遇」の義務化

通常労働者と比べて

類型	業務の内容及び責任が	人材活用の仕組みや運用が	契約期間	賃金		教育訓練		福利厚生	
				基本給・賞与等職務に密接に関連する賃金	左以外の賃金	職務遂行に必要な能力の付与	左以外の教育訓練	給食施設、休憩室、更衣室の利用	左以外の福利厚生
1	同じ	全期間を通じて同じ	期間の定めがない	差別禁止	差別禁止	差別禁止	差別禁止	差別禁止	差別禁止
2	同じ	同じ期間がある	有期	○		実施義務	△	配慮義務	
3	同じ	違う	有期	△		実施義務	△	配慮義務	
4	違う	違う	有期	△		△	△	配慮義務	

○：努力義務。人材活用の仕組みが同一の期間は、同じ賃金表を適用したり、支給基準、査定考課基準を合わせる等の措置を想定したもの。

△：業務の内容、成果、意欲、能力、経験等を勘案して決定・実施するよう努める義務（例えば、賃金について「パートタイマーだから一律〇〇円」といった決定を改める趣旨）

具体的には以下1)～4)のとおりである。

- 1) 賃金、教育訓練、福利厚生について差別的取扱いの禁止（第8条1項）
 上記図表の類型1に該当する場合である。（*1）
 この場合は、「賃金、教育訓練、福利厚生」のすべてについて、一切の差別的取扱いが禁止されることに注意が必要である。
- 2) 通常の労働者と同様の「教育訓練」を実施する義務（第10条1項）
 上記図表の類型2及び3に該当する場合である。
- 3) 「福利厚生」について通常の労働者と同様の機会を与える配慮義務（第11条）
 上記図表の類型2、3及び4に該当する場合である。
- 4) 通常労働者とパート労働者において「人材活用の仕組み及び運用が一定期間同じである場合」は、当該期間は、賃金の決定を同一に取扱う努力義務（第9条2項）
 上記図表の類型2に該当する場合である。（*2）

[編注]

- (*1) 1)の3要件から無期労働契約要件を削除し、「職務の内容、人材活用の仕組み、その他の事情を考慮して不合理な相違は認められない」とする法制を採ること、
- (*2) 4)を削除する。(以上は、平成24.6.21労働政策審議会の建議で言及、次回法改正で実施の予定)