

～平成20年4月1日に施行された「改正パートタイム労働法」～

パートタイム労働者（パートタイマー）の賃金について

～処遇の格差是正・・・賃金問題を主として観る～

「労働時間・仕事の内容など正規従業員と同様である者については、時間当たりの賃金に差を設けない」

ILO175号条約などの国際的基準では“同一労働同一賃金”の立法政策が確立されているが、日本では、まだ職務基準の横断的賃金相場は確立されていない。

ただ、臨時従業員の賃金が正規従業員よりも低いのは均等待遇の理念に欠け違法であるとして、差額賃金の支払いを命じた裁判例もでている。

改正前のパート労働法では「賃金」の問題には触れられてこなかったが、処遇の格差是正の声の高まりとともに、今回の改正では「通常の労働者と同視すべき短時間労働者」に対する差別的取扱いを禁止している。

パートタイム労働者のうち次の3要件が正規従業員と同じであるとき

3要件

- ① 職務
- ② 人材活用の仕組み
- ③ 契約期間

上記3要件が同じであるとき、短時間労働者であることを理由として次の4点について差別的取扱いの禁止を明示している。

- ① 賃金の決定
- ② 教育訓練の実施
- ③ 福利厚生施設の利用
- ④ その他待遇の取扱い

※ パート労働法（短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律）

※ パートタイム労働者の処遇