

有期パートについて  
(モデル要求書案マニュアル) Ver. 1.1

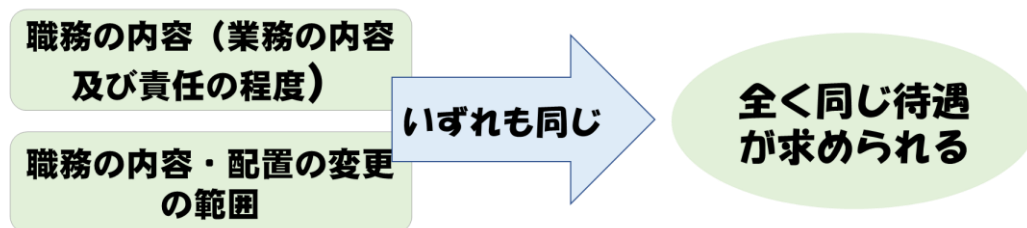
1 通常の労働者との均等・均衡待遇が求められます！

有期・パート社員の労働条件については、比較対象となる通常の労働者との均等・均衡待遇が求められることとなります。

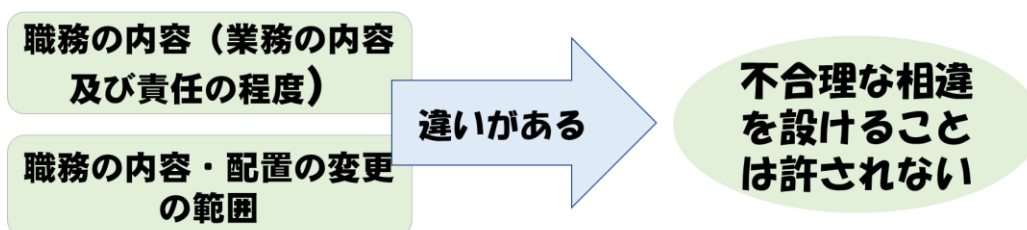
すなわち、有期・パート社員と比較対象となる通常の労働者（以下「比較対象者」といいます。）と①職務の内容（業務の内容と責任の程度）及び②職務の内容・配置の変更の範囲がいずれも同じであれば、比較対象者と全く同じ待遇が求められます。

また、比較対象者と①職務の内容や②職務の内容・配置の変更の範囲に違いがある場合でも、比較対象者の待遇と比較して、職務内容などの違いに照らして不合理とされる相違を設けることは許されません。

### 均等待遇



### 均衡待遇



## 2 使用者の説明義務

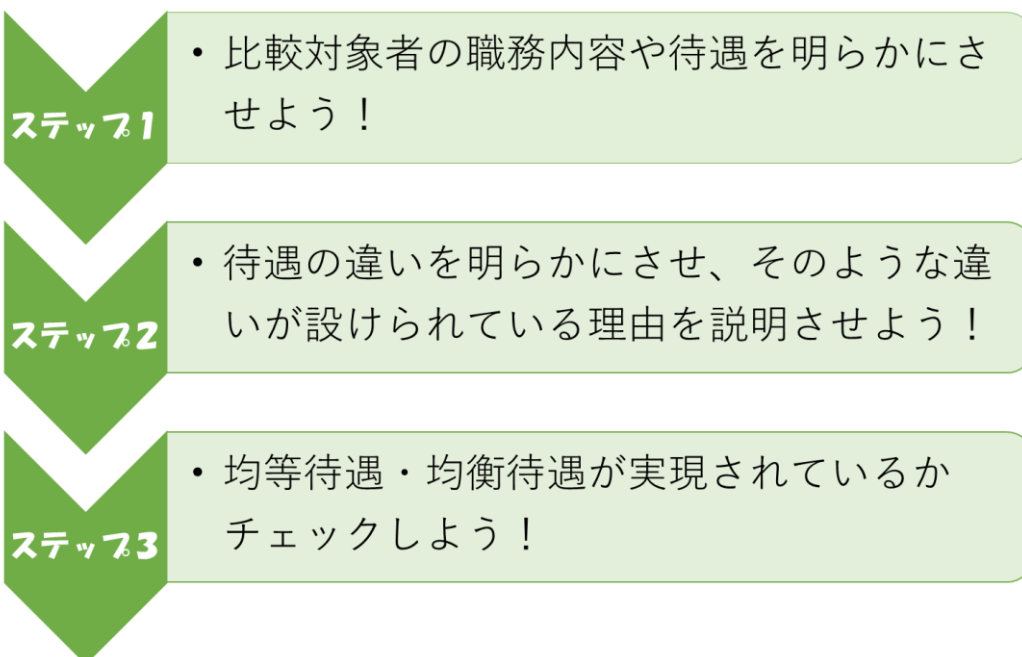
2020年4月施行の法律で、労働者が事業主に対して上記待遇差やその理由などについての説明を求めた際には、労働者に対しこれらの事項について説明をする義務が事業主に課せられました。これらの説明をきちんと書面化するため、モデル要求書を事業主に渡して、各質問事項について書面で回答させましょう（その上で、口頭で説明を求めましょう）。なお、仮に事業主がこの義務に反して説明をしなかった場合には、説明をしなかったこと自体が待遇差の不合理性を基礎づけるひとつの事情になります。

## 3 均等・均衡待遇がきちんと実現されているかチェックしてみましょう！

比較対象者との均等・均衡待遇が実現されていない場合には、直ちに待遇を改善し、均等・均衡待遇を実現するよう事業主に求めるべきです。

そのためには、まず比較対象者との均等・均衡待遇が実現されているかチェックする必要があります。

具体的には、モデル要求書を用いて、以下のステップ1～ステップ3の手順に従い、比較対象者の待遇や自分の待遇との間の違い、その違いが設けられている理由（どのような事情を考慮してその違いを設けたのか）などを事業主に説明させ、均等・均衡待遇がきちんと実現されているかチェックしましょう！



**ステップ1：比較対象者の職務内容や待遇を明らかにさせよう！**

\*モデル要求書の「1」

比較対象者の職務の内容などを明らかにさせた上で、その労働者の待遇について明らかにさせましょう。

具体的には、まず事業主に対し、比較対象者の①職務の内容、②職務の内容・配置の変更の範囲について明らかにさせましょう。

これらの情報を明らかにさせることで、比較対象者と自分の職務の内容や職務の内容・配置の変更の範囲に違いがあるか（どのような違いなのか）を確認することができます。

その上で、比較対象者のその待遇（基本給、賞与、退職金、各種手当、福利厚生など）、それぞれの待遇の性質、そのような待遇を行う目的（基本給の性質、賞与の目的など）について明らかにさせましょう。

これらの情報を明らかにさせることで比較対象者と自分の待遇の違いなどを知ることができます。

• **職務の内容（業務の内容と責任の程度）**

• **職務の内容・配置の変更の範囲**

**職務内容等を明らかにさせよう**



• **待遇（基本給、賞与、退職金、各手当、福利厚生など）**

• **それぞれの待遇の性質、そのような待遇を行う目的（基本給の性質、賞与の目的など）**

**待遇を明らかにさせよう**



**ステップ2：待遇の違いを明らかにさせ、そのような違いが設けられている理由を説明させよう！**

\*モデル要求書の「2～6」

個々の待遇について、比較対象者の待遇との違いを明らかにさせましょう！

具体的には、①基本給（モデル要求書「2」）、②賞与（モデル要求書「3」）、③退職金（モデル要求書「4」）、④各種手当（住宅手当、家族手当、皆勤手当、通勤手当など）（モデル要求書「5」）、⑤福利厚生（福利厚生施設の利用や夏期・年末年始休暇、病気休暇、慶弔休暇など）（モデル要求書「6」）について、それぞれ比較対象者の待遇と同じなのか、違うのか、違うとしてどれぐらいの違いなのか、を明らかにさせましょう！

そして、待遇に違いがある場合には、なぜそのような違いが設けられているのか説明させましょう。

具体的には、⑦職務の内容、⑧職務の内容・配置の変更の範囲、⑨その他の事情のうち、どのような要素を考慮した結果、待遇の違いを設けることになったのか説明させましょう。

なお、この説明の際には、単に「将来の役割期待が異なるため」などの主観的・抽象的な説明では足りず、客観的・具体的に説明する必要があります。

- ①基本給、②賞与、③退職金、④各手当、⑤福利厚生について、同じなのか、違うのか、違うとしてどれぐらいの違いなのか、を明らかにさせよう！

待遇の違いを明らかにさせよう



- ⑦職務の内容、⑧職務の内容・配置の変更の範囲、⑨その他の事情のうち、どのような要素を考慮した結果、待遇の違いを設けることになったのか説明させよう

違いを設けている理由を説明させよう



**ステップ3：均等待遇・均衡待遇が実現されているかチェックしよう！**

(1) 均等待遇か均衡待遇か

ステップ1の事業主の説明に基づき、まず比較対象者と自分の職務の内容や職務の内容・配置の変更の範囲に違いがあるかどうかチェックしましょう！

違いが無い場合、均等待遇、すなわち全く同じ待遇（どのような違いなのか）が求められます。

違いがある場合、均衡待遇、すなわち職務内容などの違いに照らして不合理とされる相違を設けないことが求められます。

(2) 均等待遇の場合

比較対象者との待遇の違いは許されませんので、待遇に違いがある同じ待遇にするよう求めましょう！

(3) 均衡待遇の場合

比較対象者の待遇と比較して不合理な相違は許されませんので、不合理な相違がないかチェックし、不合理な相違である場合には是正を求めましょう！

具体的には、事業主があげた考慮要素がそれぞれその待遇の趣旨目的に照らして適切なものなのか、その考慮要素に基づいて待遇の違いを設けることが不合理でないかをチェックしましょう！

この際、以下の厚生労働省作成のガイドラインの記載が参考になります。

基本給：ガイドラインの第3・1（5～7頁）

賞与：ガイドラインの第3・2（7～9頁）

手当：ガイドラインの第3・3（9～13頁）

福利厚生：ガイドラインの第3・4（13～15頁）

\* 「均等・均衡待遇が実現されていないのでは？」と感じたら是非一度弁護士や労働組合にご相談下さい

■ 関西圏の方へ 民主法律協会（06-6361-8624）まで

\*（ホットライン）金曜日18～20時

■ その他の地域の方へ 日本労働弁護団のHP（<http://roudou-bengodan.org/>）

に各地の相談窓口が掲載されています