

小テスト3 待遇差の点検等

Q1. 不合理な待遇差かどうかは最終的には裁判において判断されるものなので、社内の待遇差が不合理なものかどうかについては、使用者が判断する必要はない。

A1. **No**

社内の正社員と非正社員との待遇差が不合理なものかどうかについては、まずは使用者がパート・有期法の趣旨やガイドラインに沿って判断し、必要な見直しを行うことが求められています。

Q2. 厚生労働省の「取組手順書」は、正社員と非正社員との待遇差の点検の進め方について、待遇ごとに、待遇差の内容と待遇差を設けている理由を書き出し、リスト化することを勧めている。

A2. **Yes**

設問のとおりです。なお、待遇差の点検前の作業として、パート・有期法が対象とする非正社員（短時間勤務、有期労働契約の何れかまたは両方に該当する人）についてリスト化し、短時間かフルタイムか、有期契約かどうかでグループ分けし、人数を把握しておくことを勧めています。

Q3. 会社の業績への貢献等に応じて支給している賞与について、正社員は評価に応じて1月～4月分を、定型業務に就いている非正社員は貢献が一定なので一律1か月支給の支給としている。このような待遇差は見直しの必要はない。

A3. **Yes**

設問のとおりです。なお、正社員には会社の業績等への貢献に関わりなく何らかの賞与を支給しているのに、非正社員には支給していないといった場合は、ガイドラインでは「問題となる例」とされています。

Q4. 非正社員は勤務日数が少ないことから通勤手当を支給していなかったが、ガイドラインで同一の支給にしなければならないとあったので見直すことにした。正社員には1か月分の通勤定期代を支給しているので、非正社員も通勤定期代で支給しなければならない。

A4. **No**

ガイドラインは、通勤手当については原則として、正社員と同一の支給にしなければならないとしています。勤務日数が少ない非正社員や勤務日数が一定でない非正社員には勤務日数に応じた日額交通費として支給することは「問題とならない例」とされています。

Q5. 待遇差の見直しの方法として、例えば、正社員にだけ支給していた手当を廃止する方

法をとることについては、法律上の問題はない。

A5. **No**

設問のような方法は、正社員にとっては労働条件の不利益変更になりますので、労働契約法の労働契約内容の変更ルール（原則として合意が必要など）に沿ったものでなくてはならず、法律上の問題はないとは言えません。また、非正社員の待遇改善を図るというパート・有期法の趣旨からして望ましいとは言えません。