



「はい、こちら企業の労働110番です」。電話の主は、ある販売業の人事担当者でした。「先日、当社で10年以上働いてくれているベテ

ランのパート従業員から、社員と同じ仕事をしているのに給料が安いので待遇を改善してほしい、との要望がありました。仕事の内容は同じですが、

ふじわら社会保険労務士事務所 所長
名北労働基準協会専門相談員
社会保険労務士 藤原 朋子

パート、高齢者の正社員との労働条件均衡について

パート従業員は勤務地を限定している、社員と異なり転勤はありません。待遇を同等にする必要がありますか」との質問です。

差別することを禁じています。「正社員と同視すべきパート労働者」とは、仕事の内容、責任、人事異動の有無やその範囲が正社員と同じで、労働契

パート労働者とは、パートタイム労働法で「1週間の所定労働時間が、同じ事業所の通常の労働者に比べて短い者」を言います。そしてこの法律では、「正社員と同視すべきパート労働者」については、パートであるとの理由だけで待遇を

約の期間に定めのない（実質的に期間の定めがない）のと同じ場合も含める）パート労働者のことを言います。今回のご質問では、パート従業員には転勤がないとのことですので、この「正社員と同視



すべきパート労働者」にはあたらず、社員と同等の待遇にする必要はありません。ただし、正社員と同視する必要はないとしても、パートタイム労働法ではパートの賃金を「正社員

との均衡を考慮し、職務の内容、成果、意欲、能力、経験等を考慮する」ことを努力義務としています。パートであるというだけで一律に賃金を定めるのではなく、個々の職務内容や能力に応じた賃金制度とするよう努めることが求められています。

同一職務に対する労働条件について、今年改正された労働契約法でも、有期労働契約者の「期間の定めがあることによる不合理な労働条件」が禁止となりま

を定めなくてはなりません。一方で、定年退職後の高齢者の労働条件については、再雇用時に賃金を大きく引き下げた場合でも、必ずしも公序良俗には反しないということも容認されてきました。しかし今後、これまで受給可能であった60歳代前半の老齢厚生年金が徐々に支給されなくなり、それに伴い65歳までの雇用が当たり前となっていく場合、単に60歳を超えたという理由のみで大幅に賃金を引き下げることに対して疑問を感じる労働者も現れるかもしれません。定年後の再雇用時の労働条件であっても、その職務内容や能力等に配慮した、説明可能な労働条件とすることが、今後のトラブルを防止する上で必要なことだと思われ

した。同一労働同一賃金の原則から、「期間の定めがある」ことのみを理由として不当に低い労働条件を定めるのではなく、無期雇用労働者との職務の内容等の差を考慮した上で、合理的な労働条件