

テスト 1. 不合理な待遇差に関する規定

Q 1. 不合理な待遇差かどうかについて判断する際の考慮要素には「職務の内容」、「人材活用の仕組み・運用」の二つがある。

A 1. **No**

①「職務の内容」、②「人材活用の仕組み・運用」のほかに、③「その他の事情」があります。「その他の事情」は①と②に関連する事情に限らず、職務の成果、能力、経験、労使慣行、労使交渉の経緯などが想定されています。定年退職後に再雇用された労働者の待遇差が争点となった事件では、「定年後の再雇用」であることが「その他の事情」として重視されました（巻末図表 1. 長澤運輸事件最高裁判決）。

Q 2. 正社員と非正社員間の「待遇差」は、基本給、諸手当、賞与等の全体を比較して判断する。

A 2. **No**

待遇差は、基本給、諸手当、賞与等の個別の待遇ごとに比較します。なお、パート・有期法の「待遇」には、賃金だけでなく、教育訓練、福利厚生施設、休憩、休日、休暇、安全衛生、災害補償、解雇等のすべての待遇が含まれます。

Q 3. 正社員と非正社員間の「待遇差」は、支店や店舗などの非正社員が働いている事業所を単位として比較する。

A 3. **No**

正社員と非正社員間の「待遇差」は、事業所単位ではなく企業単位で判断します。事業所でみた場合、比較対象になる正社員がいない場合もありうるからです。

Q 4. パート・有期法の「不合理な待遇の禁止」の規定は、正社員と非正社員には待遇差があることを前提として、そのうちの「不合理な待遇差」を禁止し、非正社員の待遇の向上を図るものです

A 4. **Yes**

設問のとおりです。「不合理な待遇の禁止」の規定は、待遇差があること自体は否定せず、そのうちの「不合理な待遇差」を禁止するものです。