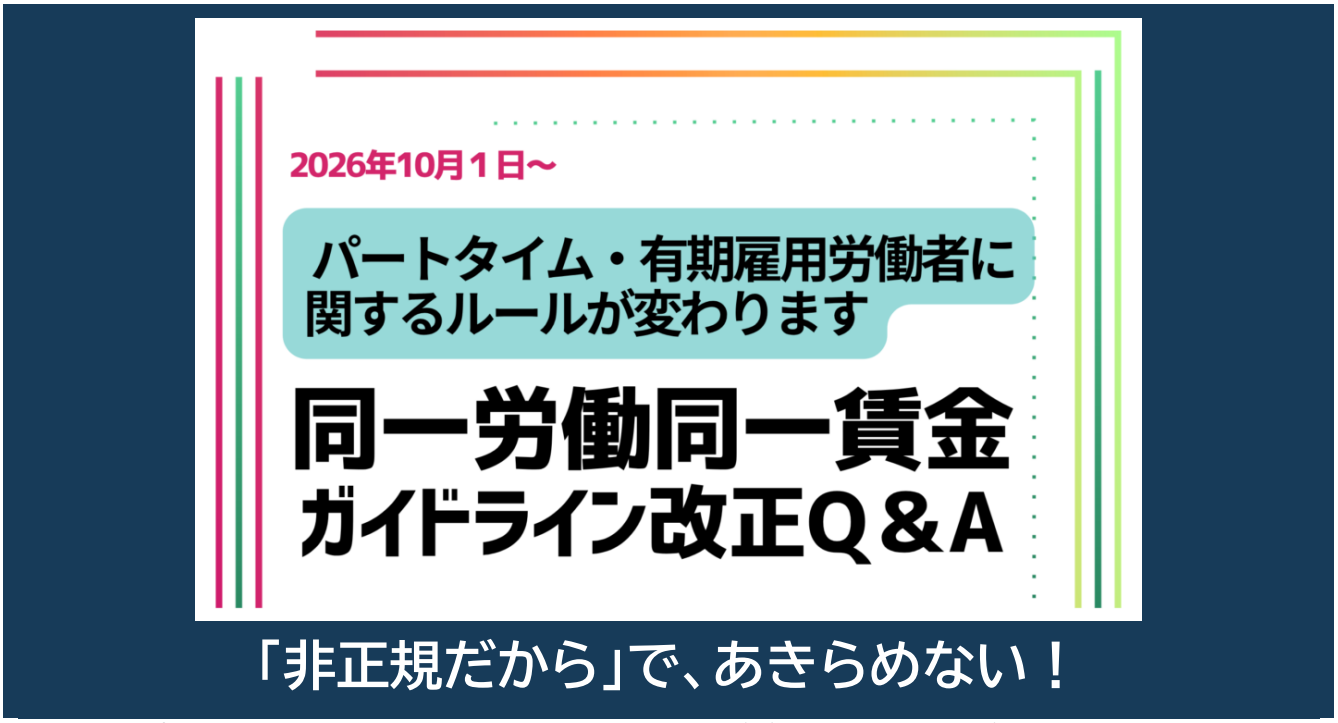


パートタイム・有期雇用労働者に関する法運用およびガイドライン（指針）が改定されました。

これにより、「パートだから」「アルバイトだから」「契約社員だから」というだけで、不合理な格差をつけることは禁止されます。

また、使用者は正社員とパートタイム・有期雇用労働者との不合理な格差を解消する際に、正社員の労働条件を不利益に変更してはいけません。

同一労働同一賃金のルール改正ポイント

①「有期雇用労働者だから」で待遇を決めていいわけではない

② 手当などは、その目的に照らして待遇差を考える

③「なぜ私にはないの？待遇の違いは何か？」と会社に説明を求められる

しかし、ルールが変わるだけでは、使用者は待遇を変えない場合が多くあります。労働組合でルールに則った待遇に改善させましょう。

同一労働同一賃金ガイドライン改正 Q&A

1. 賞与・退職手当

Q. 正社員には賞与が出るのに、パートにはまったく出ません。これは問題ないのでしょうか？

A.「会社への貢献度」が同じなら、正規と非正規に同一の賞与を支給しなければなりません。正規にもなんらかの賞与を支給しているなら、非正規にも何らかの賞与を支給しなければなりません。たとえば、会社への貢献や仕事へのがんばりに対して支給している賞与なら、パートだからという理由だけで何も支給しないことは不合理です。パートの仕事や責任、働き方などに違いがあるなら、その違いに応じた賞与の支払いを求めることができます。正規よりも非正規のほうが時給の単価が高く、時給に賞与分が含まれることが分かる場合は不支給でも合理的といえます。退職手当も同様です。

Q. 正社員には退職手当がありますが、有期契約の労働者にはありません。これは違法ですか？

A. 退職手当についても、「正社員か」「非正規か」だけで決めてよいわけではありません。退職手当には、長く働いたことへのねぎらい、仕事への貢献への評価など、いくつかの目的があります。その目的が有期雇用労働者にも当てはまるのに、働き方や仕事の違いに見合わない大きな差をつけていれば、不合理と認められる可能性があります。

2. 役職手当

Q. 正社員とパートが同じ役職で、同じように部下を指導しています。それなのにパートだけ役職手当がありません。これは問題では？

A. 同じ役職で、同じ責任を負うならば、同一支給しなければなりません。役職手当が「その役職に就いて責任を負っていること」に対して支給されているのであれば、同じ役職で同じ責任を負っているパートだけ手当を支給しないことは問題です。「正社員だから手当を出す」というだけでは理由として不十分です。

3. 時間外・深夜・休日労働手当

Q. 正社員とパートが同じ時間に残業したのに、パートの残業手当の割増率が低くなっています。これは認められますか？

A. 同じ時間外労働、深夜労働、休日労働をしたのであれば、雇用形態を理由に割増率を変えることはできません。たとえば、正社員には残業代を 25%増しで支払っているのに、パートには 10%増ししか払わない、といった扱いは労働基準法違反です。働いた時間帯や仕事の条件が同じなら、正社員かパートかにかかわらず、同じルールで割増賃金を支払う必要があります。

4. 通勤手当・出張旅費

Q. 正社員には通勤手当が出るのに、パートには出ません。パートだから仕方がないのでしょうか？

A. 通勤手当が「通勤にかかる費用を補うため」に支給されているのであれば、正社員とパートで不合理な差をつけることはできません。たとえば同じような距離を電車で通勤しているのに、「パートだから通勤手当なし」とするのは問題です。ただし、実際の通勤距離などに応じて支給額が違うことはあります。出張旅費についても、同じ出張をしたなら同じ基準で考えることが基本です。

5. 家族（扶養）手当

Q. 正社員には家族手当が出ますが、契約社員には出ません。「契約社員だから」という理由なら仕方ないのでしょうか？

A. 家族手当が、働く人の家族を支えるために支給されているものであれば、長く働くことが見込まれる有期雇用労働者について、正社員と同じ条件で支給しなければなりません。たとえば、契約更新を何度も繰り返し、これからも長く働くことが見込まれる人を、「契約社員だから」という理由だけで対象外にすることは、不合理であり問題です。雇用期間だけで判断してはいけません。

6. 住宅手当

Q. 正社員には住宅手当がありますが、契約社員にはありません。住宅手当は正社員だけでもよいのでしょうか？

A. 住宅手当が、転居を伴う転勤などによる住まいの負担を補うために支給されている場合、その転勤がある働き方をしている契約社員にも、正社員と同じ手当を支給しなければなりません。転勤をしない正社員にも支払われているのであれば、契約社員に転勤がないからと支給されないのは不合理です。反対に、正社員だけに転居を伴う転勤があり、契約社員にはそのような転勤がないのであれば、差が認められる場合もあります。手当の名前ではなく、「何のためのお金なのか」を見ることが重要です。

7. 無事故手当

Q. 同じ仕事をしている正社員には無事故手当がありますが、パートにはありません。これは問題ないのでしょうか？

A. 無事故手当が、事故を起こさず安全に仕事をしたことを評価するための手当なら、正社員と同じ仕事をしているパートだけを対象外にすることは問題です。たとえば、正社員とパートが同じ車両を運転し、同じ安全管理のもとで仕事をしているのに、「パートだから」という理由だけで手当を出さない場合は明らかに不合理といえます。仕事の内容が同じなら、同じ基準で考える必要があります。

8. 特殊作業・特殊勤務手当

Q. 危険な作業をしているパートだけ、特殊作業手当がもらえません。「パートだから」という理由で差をつけてもよいのでしょうか？

A. 特殊作業手当が、危険な仕事や厳しい作業環境に対して支払われているのであれば、同じ危険な作業をしているパートだけを対象外にすることは問題になります。たとえば、正社員とパートが同じ場所で、同じ危険を伴う作業をしているなら、雇用形態だけを理由に手当を変えることはできません。交替制勤務などでも、同じような勤務をしているなら、同じ基準で手当を支給しなければなりません。

9. 精勤・皆勤手当

Q. 正社員とパートがどちらも遅刻や欠勤をせず働いています。正社員だけに皆勤手当を出すのはよいのでしょうか？

A. 皆勤手当や精勤手当が、「決められた日にきちんと働いたこと」を評価するためのものなら、同じ条件で働いたパートだけを対象外にすることは問題です。たとえば、正社員もパートも同じ仕事をし、同じ出勤条件を守っているのに、「正社員だから」という理由だけで手当を出すのは適切ではありません。手当の目的と実際の働き方を比べて考える必要があります。

10. 福利厚生

Q. 会社の食堂や休憩室は、正社員しか使えないと言われました。パートは利用できないのでしょうか？

A. 会社が正社員のために用意している食堂、休憩室、更衣室などは、パートや有期雇用労働者だからという理由だけで利用できなくすることは問題です。また、食堂の料金や割引などについても、雇用形態だけを理由に不合理な差をつけてはいけません。同じ職場で働く人が、同じ施設を使えるようにすることが基本です。制服やロッカーの貸与についても同様です。

11. 病気休職

Q. 正社員には病気で休むための制度がありますが、パートにはありません。パートには病気休職を認めなくてもよいのでしょうか？

A. 病気になったときに一定期間仕事を休める制度があるのなら、パートだからというだけで利用できなくすることは問題です。特に、契約更新を繰り返して長く働くことが見込まれる人については、正社員との違いを慎重に考える必要があります。正社員に休職中の給与保障がある場合には、非正規雇用労働者にも同一に休職制度を契約終了日まで認めなければなりません。

12. 夏季・冬季休暇

Q. 正社員には夏休みや冬休みがありますが、パートにはありません。「パートだから休暇は少なくていい」という考え方でよいのでしょうか？

A. 夏季休暇や冬季休暇が、働く人の心身を休ませるために設けられた制度であれば、パートや有期雇用労働者だけを対象外にすることは問題です。実際に同じ職場で働いている人について、「正社員ではない」という理由だけで休暇を与えないのは適切ではありません。パートタイム・有期雇用労働者にも、正社員と同一の夏季冬季休暇を付与しなければなりません。

13. 教育訓練

Q. 正社員には仕事を覚えるための研修がありますが、パートにはありません。同じ仕事をしていても、パートには研修を受けさせなくてよいのでしょうか？

A. 現在の仕事に必要な知識や技能を身につけるための研修なら、同じ仕事をしているパートにも、基本的に同じように受ける機会を与える必要があります。「パートだから教育しなくてもよい」という考え方は適切ではありません。ただし、仕事の内容や必要な知識が違う場合には、違いに応じた教育訓練を実施しなければなりません。大切なのは、雇用形態ではなく仕事に必要かどうかです。

14. 慶弔休暇・健康診断

Q. 正社員には結婚や家族の不幸のときの休暇がありますが、パートにはありません。健康診断も正社員だけです。これは問題ないのでしょうか？

A. 結婚や家族の不幸などのときに取る慶弔休暇は、働く人の生活上の事情に対応するためのものです。そのため、「パートだから」という理由だけで対象外にすることはできません。休暇の日数や有給・無給についても、不合理な差をつけてはいけません。健康診断についても同様に、雇用形態だけを理由に受けられなくすることはできません。

15. 褒賞

Q. 会社では 10 年間働いた人に記念品を贈っています。正社員には贈るのに、契約社員には贈らないのはよいのでしょうか？

A. その褒賞が「一定期間、会社で働き続けたこと」を評価するためのものなら、正社員と同じ期間働いたパートや有期雇用労働者についても正社員と同一の褒賞を付与しなければなりません。たとえば、正社員も契約社員も 10 年間働いているのに、「契約社員だから記念品を渡さない」という扱いは問題があります。褒賞の目的が勤続年数を評価することなら、雇用形態ではなく、実際にどれだけ働き続けたかを見る必要があります。待遇差に疑問があれば、会社に説明を求めよう。労働組合で、働く人みんなの待遇改善をめざそう！

出典：全労連「同一労働同一賃金ガイドライン改正 Q&A」 https://www.zenroren.gr.jp/campaign/9415/

同一労働同一賃金ガイドライン改正に関するお問合せ・ご相談は、お近くの労働組合へ。