



オアシス

2020年2・3月

No. 83

発行：オアシス

編集委員会

連絡先：多田義幸

TEL

090-9121-0602

同じ働き方。同じ待遇。実現へ

同一労働同一賃金の規定を盛り込んだ「パートタイム・有期雇用労働法」が今年の4月から施行されます。この法律の目的は正社員と非正社員の不合理な待遇差を解消するです。

同一労働同一賃金について

正社員（無期雇用フルタイム）と非正社員（パートタイム、有期雇用、派遣）との間で、同一処遇を求める規定です。

基本給、一時金、各種手当は？

雇用形態の違いによる待遇差は、許されません。

・基本給

能力・経験や勤続が正社員と同じ非正規労働者に対して、正社員と著しい賃金格差がある場合、違いに応じた額を支給しなければなりません（産業医科大学事件 福岡高裁H30年）

・一時金（ボーナス）

会社の業績貢献度に応じて支払っている場合、正社員だけに支給し、非正社員はゼロというのは許されません。大阪高裁は正社員と非正規社員の待遇差を違法としてボーナスの支払いを命じています。

（大阪医科大学事件 大阪高裁H31年）

・諸手当

正社員に支払われている諸手当については、均等待遇、つまり非正社員にも同じ額を支給しなければなりません。また、通勤手当や食事手当のように従事する仕事の内容とは直接関係ないのに、正社員に支給し、非正社員に支給しない、あるいは金額が異なるのは認められません。

会社が待遇差を

押し付けてきたら

非正規雇用者が「正社員との待遇差の内容や理由」などについて使用者に説明を求めたら、使用者は説明する義務があることが盛り込まれました。使用者の説明に納得がいかなければ、都道府県労働局の「調停」を求めることができます。もし使用者が十分な説明をせず、調停でも物別れに終わり、訴訟になったら裁判所から正社員との「待遇差」は不合理と判断される可能性が高くなります。

【日立ジョンソンコントロールズ空調の労使において】

●会社側に必要な対応

・基本給、一時金、各種手当について、これまで以上に客観的かつ合理的な理由を設けることが求められます。

・雇用形態の違いによる待遇差がないか確認するには、賃金、一時金、各種手当の金額が公開されている必要があります。一方で、ジョンソンコントロールズの処遇制度への統一の論議では、原則非公開にする方向で検討が進められています。賃金等の金額については、制度変更になっても、公開することが必須です。

●労働組合に求められる対応

正社員のみならず、非正規社員の待遇差がないかを誰もが確認できるような賃金制度の公開の原則を維持するよう交渉することが求められます。また、処遇の格差がある場合は、改善を実現できるように交渉することが求められます。