

雇用形態に関わらない公正な待遇の確保

～同一企業内における正規雇用・非正規雇用の間の不合理な待遇差の解消～
(パートタイム労働法、労働契約法、労働者派遣法の改正)



見直しの目的

同一企業内における正社員と非正規雇用労働者との間の不合理な待遇の差をなくし、どのような雇用形態を選択しても待遇に納得して働き続けられるようにすることで、多様で柔軟な働き方を「選択できる」社会を目指します。

奈良県内の企業の取組状況

(令和元年 12 月現在)

奈良労働局雇用環境・均等室では、パートタイム労働者を雇用する企業に対し、パートタイム・有期雇用労働法に関するヒアリングを実施し、その取り組み状況を取りまとめました。

I ヒアリングの概要

- 1 実施時期 : 平成 31 年 4 月～令和元年 12 月
- 2 対象 : 奈良県本社労働者数 100 人以上の企業から抽出 (109 社)
- 3 内容 : 基本給・賞与・通勤手当の支給、教育訓練、福利厚生¹⁾の待遇差

II 結果の概要

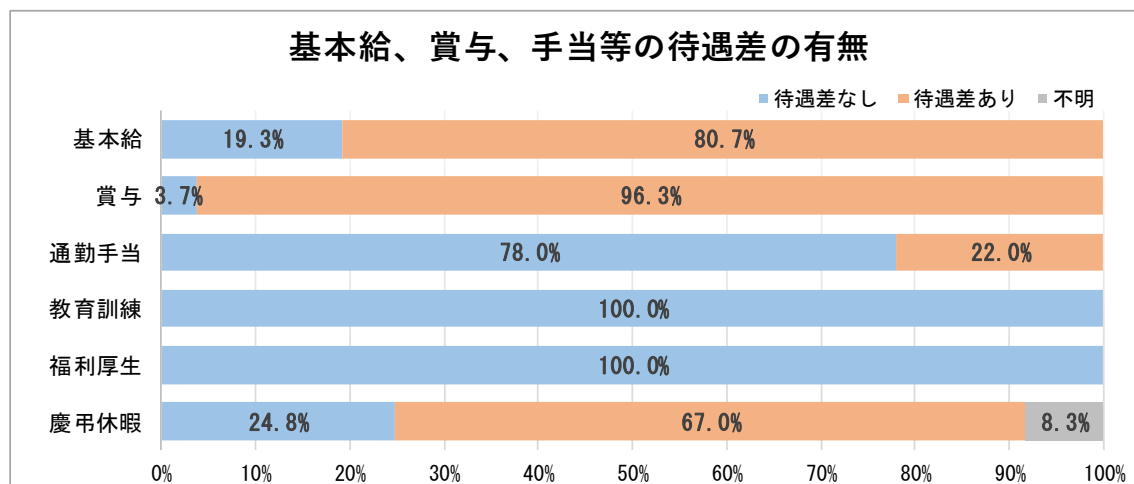
1 均等待遇・均衡待遇の別

正社員とパートタイム労働者の①「職務の内容(業務内容・責任)」、②「職務の内容・配置の変更範囲(転勤の範囲、昇進)」を比較し、①と②が全く同じ場合は均等待遇(同一賃金)とする必要があり、①又は②のいずれかが異なる場合はバランスをとった均衡待遇としなければならない。

ヒアリング対象企業では①又は②で何らかの違いがあり、均等待遇が必要な企業はなかった。

2 正社員とパートタイム労働者の待遇差

基本給と賞与では待遇差が大きいですが、教育訓練(職務の遂行に必要な能力の付与)・福利厚生(給食施設・休憩室・更衣室の利用)には差がなかった。



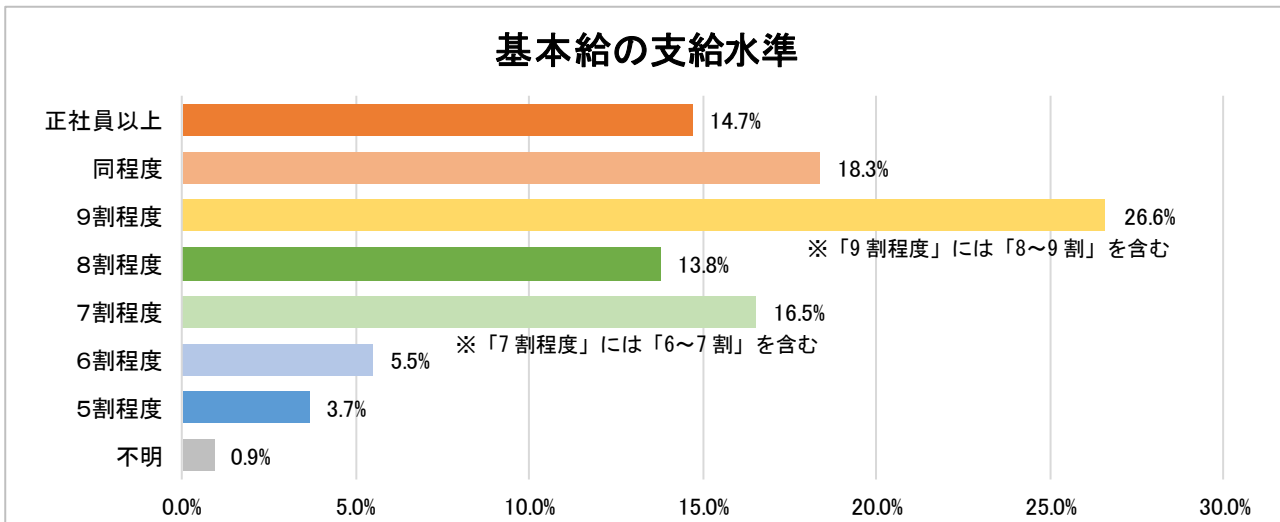
※「基本給 待遇差なし」には月給と時給など「支給基準が異なるが支給額が同程度」も含む

3 均衡待遇の現状と課題

(1) 基本給

支給水準を正社員とパートタイム労働者で比較すると、「同等、パートの方が高い」「8~9割程度」を合わせると73.4%となっている。

パートタイム労働者の支給水準が高い職種は「看護師」等の専門職となっている。



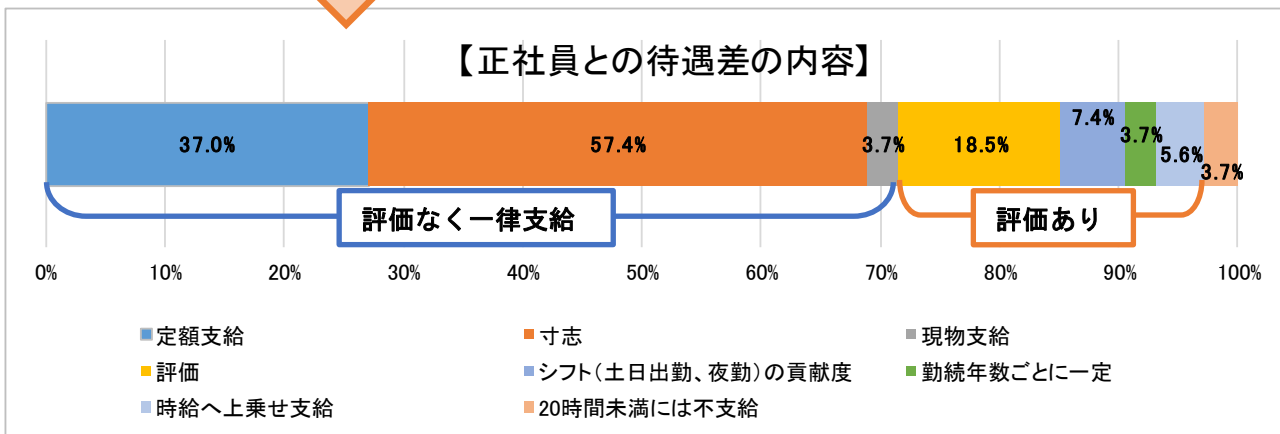
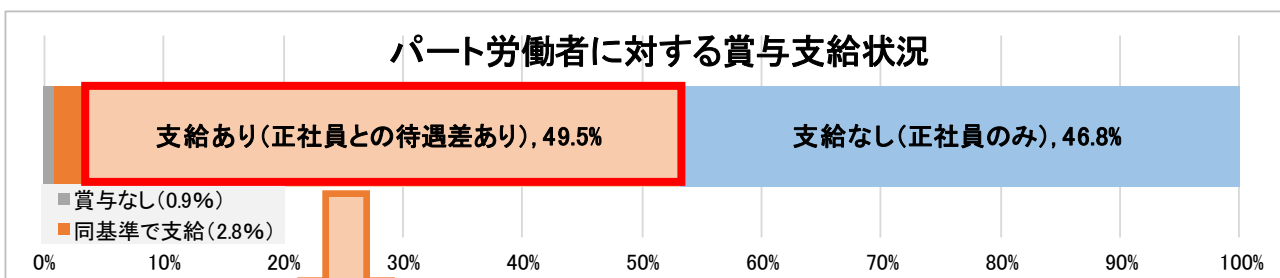
【待遇に違いがある理由】（会社の認識）

- ・パートは勤続が長くても職務内容が変わらないため昇給はない
- ・パートは職種ごとに一律としている
- ・パートには評価制度がない

【「不合理ではない」検証】（客観的な視点）

- ・勤続が長くなると経験に応じた仕事をする等、仕事に変化はないか
- ・パートタイム労働者の業務を具体的に確認・整理
- ・評価制度を設けることを検討

(2) 賞与



【待遇に違いがある理由】（会社の認識）

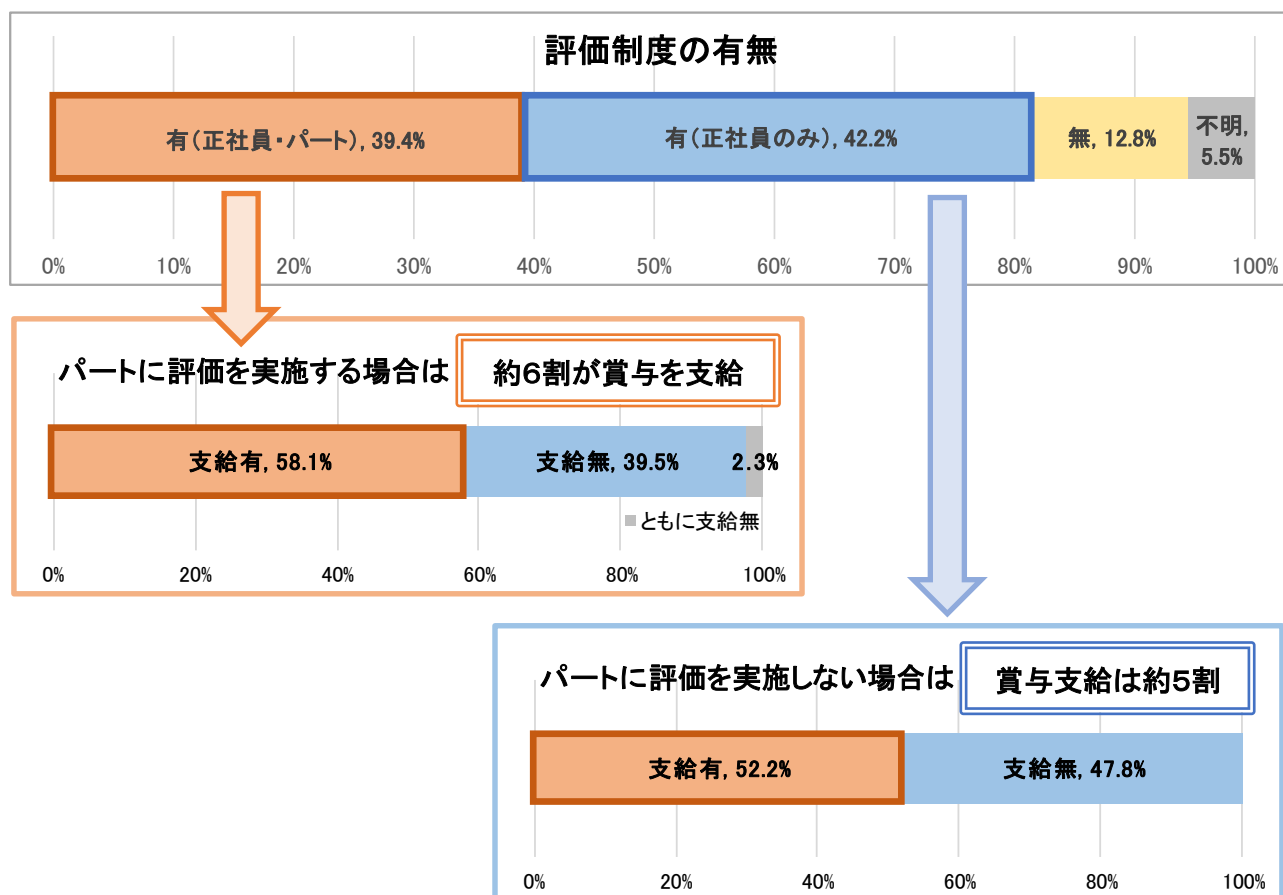
- ・パートタイム労働者には賞与を支給しない契約または就業規則で規定
- ・パートタイム労働者には評価制度がないから支給できない
- ・賞与の支給を廃止し、その分を基本給へ上乗せした
- ・本人が扶養の範囲内での就業を希望し、賞与の支給を望まない
- ・パートタイム労働者に賞与を支給すると、さらに正社員へ転換してもらえない
- ・正社員は全シフトに入るが、パートは希望通りのシフトであり、会社への貢献が違う
- ・正社員にはノルマがあるが、パートにはノルマがなく、貢献していない

【「不合理ではない」検証】（客観的な視点）

- ・「同一労働同一賃金ガイドライン」では、労働者の貢献に応じて支給する賞与であれば、貢献に応じて賞与を支給する必要がある。
→パートは会社に貢献していないと言えるのか、説明が困難。
- ・会社の認識の中には、パートタイム労働者に理解を得られない、合理性のある説明と言えないものが含まれている。
- ・合理的な説明ができなければ賞与の支給を検討する必要がある。
- ・賞与を支給し不合理でないと説明ができる場合であっても、支給額、割合など待遇に違いがあった場合、その違いが「不合理でない」ことを説明できるよう整理が必要
→説明内容を整理しあらかじめ文書に記しておくなど分かりやすい説明が肝要。

【ポイント】

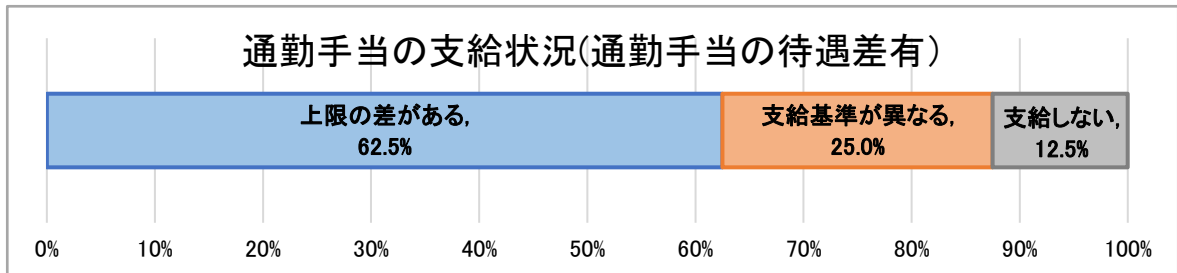
基本給の決定時にパートタイム労働者の評価を実施している企業では、賞与を支給する割合が高くなっている



(3) 通勤手当

【通勤手当の待遇差の状況】

- ・ 上限額の差がある企業でも、実態上問題となるケースはなかった。
 ※遠方から通うパートタイム労働者はおらず、その上限額を超える者はいない。
 ※上限を超えるパートタイム労働者には、本人負担がないよう補填して支給している。
- ・ 支給基準が異なる企業で、問題のないケースもある。
 ※正社員は6か月定期で支給するがパートタイム労働者は日ごとに計算する等
- ・ パートには通勤手当を支給しない企業が12.5%あった。



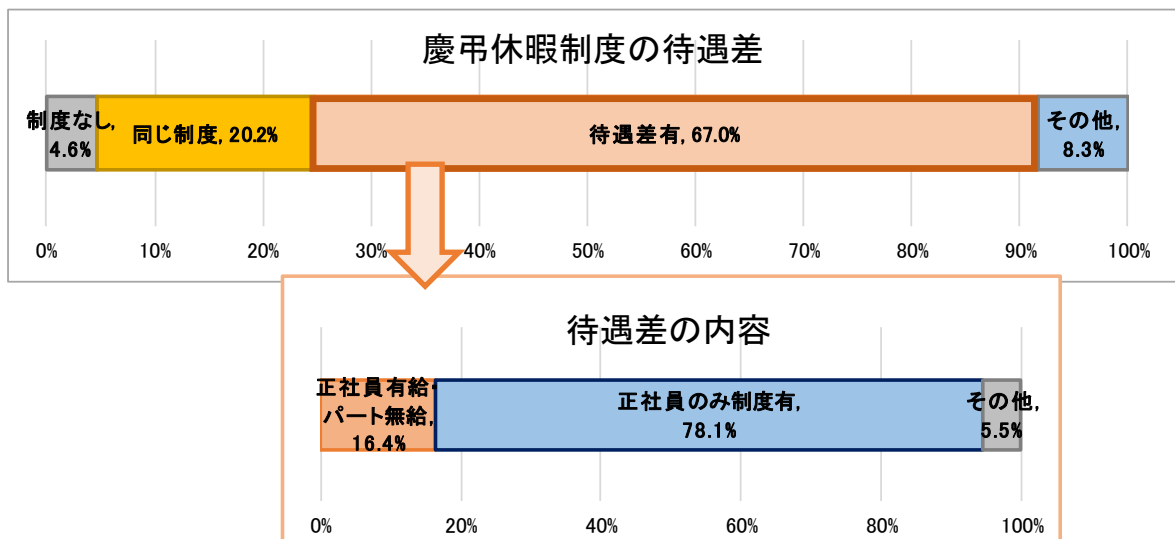
【待遇に違いがある理由】(会社の認識)

- ・ 上限額に差があってもパート労働者が上限額を超えることはなく問題ない。
- ・ 週に数時間のみ勤務する者に通勤手当を支給すると経営が圧迫される。

【「不合理ではない」検証】(客観的な視点)

- ・ 「同一労働同一賃金ガイドライン」では、同一の支給をしなければならないとある。
- ・ 通勤手当は「交通費の実費支給」であれば、全額支給する必要がある。

(4) 慶弔休暇



【待遇に違いがある理由】(会社の認識)

- ・ 正社員は休みが取りにくい。
- ・ パート労働者に慶弔休暇がない理由を説明できなかった。

【「不合理ではない」検証】(客観的な視点)

- ・ 「同一労働同一賃金ガイドライン」では、同一の付与を行う必要があり、「問題とならない例」では「週2日勤務の者には勤務日の振替の対応を基本とし、振替が困難な場合は慶弔休暇を付与する」とされている。
- ・ 正社員のみ慶弔休暇を付与している場合は、勤務日数で比例付与する等が求められる。