

格差がある手当・制度や非正規にはない制度・手当について、事業主に説明を求めよう

## 待遇に関する 説明義務の強化

— 事業主は下記の説明義務があります。

### 雇入れ時

賃金、教育訓練、福利厚生施設の利用、正規労働者への転換措置、その他に関する待遇差や内容に関する説明の義務があります。

### 説明の求めがあった時

非正規労働者から求めがあった場合は、待遇決定に際しての考え方、正規労働者との待遇差の内容・理由等を説明する義務があります。

### 不利益取り扱いの禁止

説明を求めた労働者に対する不利益な取扱いは禁止されています。不利益な扱いがあった場合は組合に相談。組合として対応しましょう。

## 自治体でも説明させよう!

公務職場でも「不合理な格差是正」をすすめてみましょう。

民間職場に対して、「不合理な格差」を是正しようと法律改正されたもとの、法律の適用外となっているからといって、国・自治体の職場で「不合理な格差」を放置することは許されません。説明責任を果たさせ、率先して改善させましょう。



## 職場で…格差の把握

➡ 要求+説明を求めて

➡ 改善・要求実現!

### あなたの職場の「格差」を点検してみよう チェック項目(例)

#### 1 賃金

- 昇給制度  昇進・配転ルール
- 一時金:定額・月数制・業績連動制
- 退職金

#### 2 諸手当

- 通勤手当  特殊業務(勤務)手当
- 時間外手当(支給・割増率など)
- 深夜・休日勤務手当  住宅手当
- 単身赴任手当  交代勤務手当
- 精皆勤手当  年末年始手当
- 家族手当(扶養手当)
- その他手当

#### 3 休暇・休業制度

- 育児休業  介護休業  有給休暇(半日、時間などの取得単位も)
- 忌引き休暇  結婚休暇  生理休暇  妊娠障害休暇
- リフレッシュ休暇  その他休業・休暇制度

#### 4 福利厚生

- 食堂利用  更衣室・休憩室の利用
- 健康診断の費用負担・時間保障  社会保険加入
- その他福利厚生

#### 5 諸制度の整備

- 正規登用制度はありますか?(YES・NO)
- 無期転換ルール\*は適用されていますか?(YES・NO)

\*中面下段をご覧ください。

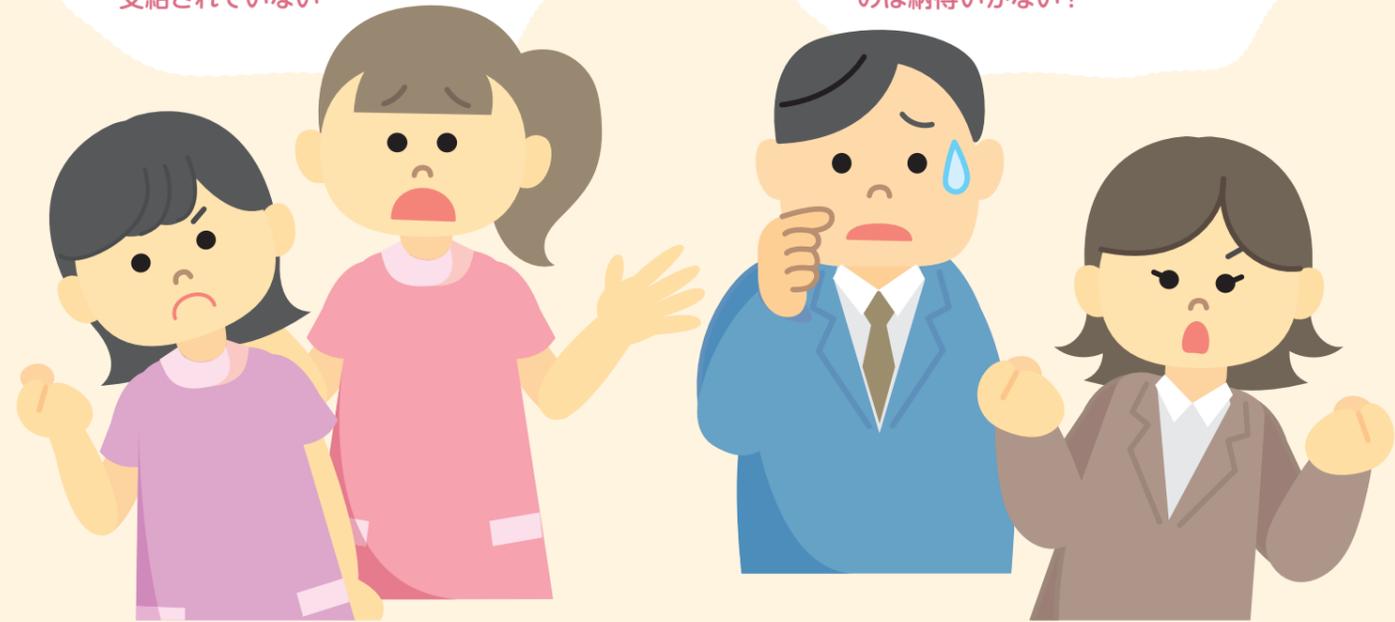
# 雇用差別・賃金差別をなくそう!

## #非正規差別NG

### ～同じ仕事なら同じ待遇を～

正社員には、ボーナスや手当が支給されているのに、パート(有期)社員の私たちには何の手当も支給されていない…

隣のデスクで働く正社員と同じ仕事をしていても、少し責任が違うだけで毎月の給料が2分の1なのは納得いかない!



パートタイム・有期雇用労働法2020年4月1日より施行

## 正規労働者と非正規労働者の不合理な待遇格差が禁止となりました

2018年第196通常国会で成立した「働き方改革関連法」によって、同一企業内における正規労働者と非正規労働者の不合理な待遇格差が2020年4月より禁止されます。(中小企業は2021年4月から)

非正規で働く労働者は4割にもおよび、非正規労働者が中心を担っている産業も少なくありません。それなのに、正規労働者との間には賃金手当をはじめ、休暇や福利厚生などさまざまな待遇において格差が生じています。

「是正してほしいが、なかなか一人では…」 「求めたところで会社がまともに対応してくれない」とあきらめていないでしょうか。

職場での是正を求める声(要求)と労働組合の力によって、不合理な待遇格差を是正させることができます。

職場に労働組合がない場合でも、一人で入ることができる公務公共(自治体)一般労働組合があります。ぜひ、ご相談ください。

労働組合に入ろう!

## 仲間とともに労働条件を改善しよう!



# 同一労働同一賃金

# 同一労働 同一待遇

法律が変わったからといって直ちに労働条件が改善されるわけではありません。私たちが職場で「不合理な格差」をなくすために要求し運動しなければ改善されません。パート・有期労働法や「同一労働同一賃金ガイドライン」の内容を学び、職場の「不合理な格差チェック」を行いましょ。

※厚生労働省 同一労働同一賃金特集ページ  
<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000144972.html>



## パートタイム・有期雇用労働法のポイント

パートタイム労働者・有期労働者・派遣労働者に対して下記項目を整備

- 1 不合理な待遇格差の禁止**  
 正規労働者と非正規労働者との間で、基本給や賞与などのあらゆる待遇について、不合理な待遇差を設けることが禁止される。
- 2 待遇に関する説明義務の強化**  
 「待遇差の内容や理由」などについて、事業主に説明義務。事業主は求められたら説明をしなければいけない。
- 3 行政による事業主への助言・指導等**  
 無料・非公開の紛争解決手続きを整備。「均衡処遇」や「待遇差の内容・理由」に関する説明についても、裁判をせず解決する手続きの対象となる。

※派遣労働者についても、改正後の労働者派遣法により①～③が整備されます。

## 基本給・手当

**基本給**  
 勤続による能力向上に応じて  
 正規労働者の「昇格」を勤続による能力向上に応じて行う場合は、パート・有期労働者にも勤続による能力向上に応じた「昇給」制度を設けなければなりません。

**ボーナス**  
 同一の貢献には同一  
 会社の業績等への貢献に応じて支給しようとする場合は、同一の貢献には同一の、違いがあれば違いに応じて支給しなければなりません。また、正規労働者に対して一律に賞与を支給していた場合に、その他の有期労働者には一切支給しないことが不合理な差別であると認められた裁判例もあります。

**時間外労働手当、深夜・休日労働手当は同率で**  
 同一の時間外・深夜・休日労働には同一の割増率を支払う必要があります。



**通勤手当・出張旅費は同額で**  
 地理的違いによる支給上限額の違いは認められますが、正規と非正規には同じ通勤手当を支給しなければなりません。



**地域手当・特殊勤務手当は同額で**  
 同一の危険度・作業環境で作業する場合や、同じような交替制勤務でシフトが割りあてられている場合は、同額の手当を支払う必要があります。また、地域手当、無事故手当、年末年始手当なども、正規労働者と同一の支給をしなければなりません。以上の手当以外にも、退職金など「不合理な待遇差」が違法であると認められた裁判例があります。

**教育訓練も同様に保障**  
 現在の職務に必要な技能・知識を習得するために実施するものは、同一の職務内容であれば同一の、違いがあれば違いに応じた教育訓練を実施しなければいけません。

その他にも

## こんな差別はNG

## 福利厚生

**食堂、休憩室・更衣室・転勤者用社宅は同一利用に**  
 正規・非正規にかかわらず、更衣室や食堂など同一の利用を保障しなければいけません。



**慶弔休暇、健康診断は同一制度に**  
 付与日数・時間数や有給・無給について、同一基準の適用が必要です。



**病気休職は同一制度に**  
 正規と非正規には同一の休暇制度を認めなければなりません。契約終了日までの病気休暇を認めなければなりません。



# 安心して働こう！ 労働組合に入って「無期雇用」へ

同じ事業者のもとで、通算5年を超えて働いた場合、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換できるようになりました。

- 契約期間が1年の場合5回目の更新後に、
  - 契約期間が3年の場合1度更新すれば、
- 無期転換の申込権が発生します。

※詳しくは、厚生労働省「無期転換ルールハンドブック」  
<https://muki.mhlw.go.jp/policy/handbook2018.pdf> をご覧ください。

ただし、労働者のあなたから事業主に申し入れなければなりません。



## 無期転換がもたらす「4つ」のメリット

1. 契約の不更新や雇止めの不安が解消されます。
2. 仕事の改善点など、現場で意見が言いやすくなります。
3. 有給休暇や慶弔休暇など、当然の権利が行使しやすくなります。
4. 労働組合に入ることをためらう必要がなくなります。