# 同一労働・同一賃金シリーズ(2)

### 非正規職員であるという理由だけで…

- ・基本給が上がらない
- ・地域手当が無い
- ・寒冷地手当が無い
- ボーナスが無い
- ・ 有給休暇が少ない
- ・病気休暇は無給
- ・結婚休暇が無い

これらは北海道大学の短時間勤務職員(事務補助員など)の例ですが、いずれも雇用形態のみを理由とした不合理な差別です。契約職員(事務補佐員など)、嘱託職員、特任教員も正規職員と比べて大きな待遇の格差があります。

#### 2020年4月1日

## 「パートタイム・有期雇用労働法」が施行されます!

(正式名称:短時間労働者及び有期雇用労働者の 雇用管理の改善等に関する法律)

パートタイム・有期雇用労働法の施行により、 正規職員と非正規職員との不合理な差別が禁止 され上記のような待遇差は違法となります。この 法律に関して、どのような待遇差が不合理とされ るのかガイドラインが示されています。短時間勤 務職員の待遇を例に、ガイドラインと照らし合わ せてみましょう。

#### 「基本給」

・基本給であって、労働者の勤続年数に応じて支 給するもの

通常の労働者と同一の勤続年数である短時間・有期雇用労働者には、<u>勤続年数に応じた部分につき、</u>通常の労働者と同一の基本給を支給しなければならない。

# 「地域手当,寒冷地手当」

・特定の地域で働く労働者に対する補償として支 給される地域手当

通常の労働者と同一の地域で働く短時間・有期雇

用労働者には、<u>通常の労働者と同一の地域手当を</u> <u>支給</u>しなければならない。

# 「ボーナス」

• 賞与

賞与であって、会社の業績等への労働者の貢献に応じて支給するものについて、通常の労働者と同一の貢献である短時間・有期雇用労働者には、 貢献に応じた部分につき、通常の労働者と同一の 賞与を支給しなければならない。また、<u>貢献に一</u> 定の相違がある場合においては、その相違に応じ た賞与を支給しなければならない。

# 「有給休暇,病気休暇」

・法定外の有給の休暇その他の法定外の休暇であって、勤続期間に応じて取得を認めているもの 通常の労働者と同一の勤続期間である短時間・有 期雇用労働者には、通常の労働者と同一の法定外 の有給の休暇その他の法定外の休暇を付与しな ければならない。

#### 「結婚休暇」

・慶弔休暇並びに健康診断に伴う勤務免除及び当該健康診断を勤務時間中に受診する場合の当該 受診時間に係る給与の保障

短時間・有期雇用労働者にも、<u>通常の労働者と同</u> 一の慶弔休暇の付与並びに健康診断に伴う勤務 免除及び有給の保障を行わなければならない。

(厚生労働省告示第 430 号「短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針」より一部引用)

いずれの待遇についても、ガイドラインにより 明確に不合理とされており、「パートタイム・有期 雇用労働法」の施行によりこれらの差別は全て違 法になります!

不合理な差別の無い、誇りをもって働ける職場 を目指して、非正規職員の処遇の改善に取り組み ましょう。