

同一労働・同一賃金シリーズ(3)

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！

- ・ 正規職員には全員にボーナス，非正規職員は職種により少なかったり無かったり...
- ・ 短時間勤務職員，嘱託職員には寒冷地手当の支給無し.
- ・ 正規職員は採用時に有給休暇 20 日付与．特任教員，契約・短時間勤務職員は 5 日のみ.
- ・ 特任教員，契約・短時間勤務職員の病気休暇は（その原因が業務上であっても）無給.

これらの差別的待遇はすべて違法になります！

・ 同一労働・同一賃金に対する大学の対応について

これまでの連載で，現在の待遇では，違法状態になることを指摘してきました．賞与や寒冷地手当の有無，休暇の日数等はガイドラインで明確に不合理とされています．しかし，大学からこれらの待遇を改善するという発表は一切ありません．すでに大学のウェブサイトには来年度採用の職員公募の情報が掲載されていますが，手当の支給内容は当然のように現状のままで記載されています．本来支給されるべき手当が支給されない前提での公募を行うことは，有能な人材の採用する際の妨げにもなりかねません．

また，法律が施行されると使用者（大学）には待遇差についての説明責任が課されますが，ガイドラインにより不合理とされている待遇差について説明できるはずもなく，人事担当部局が混乱することも予想されます．

・ 待遇差の説明に納得できない場合は

パートタイム・有期雇用労働法は，行政 ADR（裁判に依らない紛争解決の手続き）の対象となっており，大学による待遇差の説明に納得できない場合は次の 2 種類の手続きをとることができます．

1. 都道府県労働局長による紛争解決の援助
2. 紛争調整委員会によるあっせん

いずれの手続きも裁判に比べ迅速かつ簡便で，費用は一切かかりません．これらの手続きを経ても合意に至らなかった場合には裁判に移行することになります．

・ 参考になる判例（ハマキョウレックス事件）

非正規労働者の待遇に関する判例として有名なものに，ハマキョウレックス事件があります．正規職員と同じ業務内容であった非正規職員が，各種手当が支払われないのは，不合理な差別を禁止した労働契約法 20 条に違反するとして手当の支払いを求めたものです．表に示したように住宅手当を除くすべての手当について支給しないのは不合理であるとの判決が出ました．住宅手当のみ，転居に係る費用が正規職員にはあるとして不合理ではないと

いう判決が出ましたが、転居の無い正規職員にも支給されていることからやはり不合理であるとの批判もあります。また、北海道大学は正規職員でも、キャンパス間の人事異動はごく少ないため、こちらも不合理であると判断される可能性が高いと思われます。

ハマキョウレックス事件における各種手当の支給判断とその理由

手当名	判 断	手当の支給目的	判 決 理 由
無事故手当	不合理	優良ドライバーの育成や安全な輸送による顧客の信頼の獲得を目的として支給。	正社員と契約社員の職務の内容が同じであり、安全運転および事故防止の必要性は同じ。将来の転勤や出向の可能性等の相違によって異なるものではない。
作業手当	不合理	特定の作業を行った対価として作業そのものを金銭的に評価して支給される性質の賃金。	正社員と契約社員の職務の内容が同じであり、作業に対する金銭的評価は、職務内容・配置の変更範囲の相違によって異なるものではない。
給食手当	不合理	従業員の食事に係る補助として支給。	勤務時間中に食事をとる必要がある労働者に対して支給されるもので、正社員と契約社員の職務の内容が同じであるうえ、職務内容・配置の変更範囲の相違と勤務時間中に食事をとる必要性には関係がない。
住宅手当	不合理ではない	従業員の住宅に要する費用を補助する趣旨で支給。	正社員は転居を伴う配転が予定されており、契約社員よりも住宅に要する費用が多額となる可能性がある。
皆勤手当	不合理	出勤する運転手を一定数確保する必要があることから、皆勤を奨励する趣旨で支給。	正社員と契約社員の職務の内容が同じであることから、出勤する者を確保する必要性は同じであり、将来の転勤や出向の可能性等の相違により異なるものではない。
通勤手当	不合理	通勤に要する交通費を補填する趣旨で支給。	労働契約に期間の定めがあるか否かによって通勤に必要な費用が異なるわけではない。正社員と契約社員の職務内容・配置の変更範囲が異なることは、通勤に必要な費用の多寡に直接関係はない。

※厚生労働省「改正後のパートタイム・有期雇用労働法で求められる企業の対応について」を一部改変

・そもそも業務内容をきちんと把握できるのか？

非正規職員の待遇を決定するにあたっては、業務の内容が正確に把握され、その範囲が担保されることが必要であることは言うまでもありません。窓口業務等、定常的な業務を行っている非正規職員の場合は比較的容易にその業務内容を把握することが出来るかもしれませんが、例えば研究室の経費で雇用されている非正規職員の場合はどうでしょうか？研究室の中で行われる業務について、その全容を大学が把握することは不可能に近いでしょう。業務内容の把握ができないのにもかかわらず、どうして待遇に差を設けることができるのでしょうか？

・各種手当や休暇は当然の権利です

非正規だからといって、生活にお金がかからないわけではありません。住むとすることが必要なことは変わりませんし、寒ければ暖房も使用します。仕事が原因でけがをしたのに病気休暇が無給では生活に困ります。来年度へ向けてこれらの不合理な待遇差を無くしましょう。