同一労働･同一賃金シリーズ（4）

これまでの同一労働・同一賃金シリーズでは、来年度からは現行の非正規職員の待遇が明確に違法となり、大学側にはその違法状態を解消する意思がないことを指摘しましたが、先日行われた団体交渉において待遇格差の理由が大学側から示されました。その概要を紹介します。

「待遇の違いの理由」

・期末・勤勉手当

正規職員は専門的知識が必要で、勤務成績の評価を受ける。他方、短時間勤務職員、嘱託職員は職務の内容、当該職務の内容・配置の変更の範囲が違うため支給無し。

・寒冷地手当

正規職員は長期継続雇用を前提。職務内容・配置の変更があり、幅広い世代が存在するため生活費の変動に対処する必要がある。短時間勤務職員、嘱託職員は職務の内容、当該職務の内容・配置の変更の範囲が違うため支給無し。

・扶養手当

正規職員は長期継続雇用を前提。職務内容・配置の変更があり、幅広い世代が存在するため生活費の変動に対処する必要がある。契約職員、短時間勤務職員、嘱託職員は職務の内容、当該職務の内容・配置の変更の範囲が違うため支給無し。

（大学提出資料を要約）

「パートタイム・有期雇用労働法」の趣旨を全く理解していないとしか言いようがありません。「パートタイム・有期雇用労働法」第 8 条では不合理な待遇の禁止を定めており、「同一労働・同一賃金ガイドライン」において、賞与について、通常の労働者との間に貢献に一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とされています。また、「問題となる例」として正規職員には全員賞与を支給しているが短時間・有期雇用労働者には支給していない場合が挙げられています。つまり、業務内容や配置転換の範囲が違うから賞与を支給しないは通用しません。違いがあるのであれば、その違いに応じた手当を支給しなければならないのです。

また、幅広い世代が存在するのは正規職員に限りませんし、雇用期間の違いを理由に待遇に差を付けるのは働き方改革関連法の「雇用形態にかかわらない公正な待遇の確保」が解消を目指す非正規差別そのものです。非正規職員に専門知識を求めている事例も数多くあります。

（不合理な待遇の禁止）

第８条　事業主は、その雇用する短時間・有期雇用労働者の基本給、賞与その他の待遇のそれぞれについて、当該待遇に対応する通常の労働者の待遇との間において、当該短時間・有期雇用労働者及び通常の労働者の業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度（以下「職務の内容」という。）、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情のうち、当該待遇の性質及び当該待遇を行う目的に照らして適切と認められるものを考慮して、不合理と認められる相違を設けてはならない

何故格差の是正が必要か？

日本におけるパートタイム労働者の時間当たりの賃金水準は正規職員の 6 割以下となっています（ヨーロッパ諸国は 7～9 割程度）。国民生活基礎調査によると生活が大変苦しい・やや苦しいと答えた人は 56.5%（2016 年）であり、とりわけ母子家庭では 82.7%が生活が苦しいと答えています。現在、日本におけるひとり親家庭の貧困率は 50%を超えており、OECD 諸国中最下位となっています。その背景には、ひとり親家庭の多くが母子家庭であり、非正規雇用の低賃金で働いていることが挙げられます。また、OECD のレポートによると所得の格差は長期的な経済成長を妨げるとされており、経済的にも格差の是正が必要とされています。

低賃金により職員が生活に困り、非正規にとどめておくことにより大学はその職員の能力を十分に活かせず、経済的にも不合理な待遇の格差は解消すべきもの以外の何物でもありません。