

労務トラブル検定



《今月のテーマ：同一労働同一賃金ってどういうこと？》

✎：下の①～⑤について、正しいと思う場合は「○」を、間違っていると思う場合は「×」を解答欄に記入してみましょう。

	問題 ★保育施設の事例より出題★	解答欄
①	パート保育士Bさんは、正職員と2人でクラス担任業務をしているが、パート職員なのでクラス担任手当を支給する必要はない。	
②	正職員には賞与を支給しているが、パート職員には賞与を支給していない。賞与に代わるものとしてパート職員の時給を高め設定しているので、賞与は支給しなくても問題ない。	
③	正職員には通勤手当を全額支給しているが、パート職員には通勤手当を支給していない。	
④	定期昇給や賞与は「正職員の確保や定着」を目的として正職員だけに設けている。この目的であれば、待遇に差があっても問題はない。	
⑤	正職員は勤続5年のときにリフレッシュ休暇（有給・3日間）をもらえるが、パート職員はそういった休暇はない。	

山折り

【解答・解説】

- ① 【×】 同一労働同一賃金では、**雇用形態のみを理由とした待遇差**は認められません。職務内容や責任の程度が同じなのに手当を支給しないことは、不合理な待遇差と判断されます。クラス担任手当を支給しない場合は、**合理的な理由が必要**です。
- ② 【×】 同一労働同一賃金に関するガイドラインでは、「パート職員が正職員と同じくらい貢献している場合、同様に賞与を支給すべき」としています。「時給を高め設定している」という説明のみでは、**賞与に代わるものとしていることの合理性や算定根拠が不明確**であり、合理的な理由とはなり得ません。
- ③ 【×】 通勤にかかる交通費は、**雇用形態に関わらず発生**します。勤務日数による差は問題ありませんが、**雇用形態による差は不合理な待遇差に該当**します。
- ④ 【×】 “「**正職員の確保や定着**」が目的であれば、待遇に差があっても問題ない（不合理ではない）”と無条件で認められるということではありません。待遇ごとに性質と目的をしっかりと踏まえて合理性が判断されます。
- ⑤ 【×】 同一労働同一賃金は、**賃金のほか休暇や研修受講などの福利厚生も対象**です。有期契約を更新している場合は、最初の契約開始時から勤続年数を数えます。

★ワンポイントアドバイス★ ～「役割」で待遇を考えよう～

「正職員かパート職員か」ではなく、「どんな役割・職務内容・責任を担っているか」で待遇を考えます。待遇に差がある場合は、雇用形態以外の合理的な理由を説明できるよう、整理しておきましょう。