

保育施設の

氏名：

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に設定しているので、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う休暇はない。	

----- 山折り -----

【解答・解説】

- 【×】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**。
- 【×】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。「時給を高めに設定している」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。
- 【×】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**。
- 【×】「**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**。
- 【×】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。