

同一労働同一賃金への対応について

2021年4月にパートタイム・有期雇用労働法の施行

法は正社員とパートタイマー等との間の不合理な待遇差の解消を目指して、主に次の通り導入されました。

●不合理な待遇差の禁止

正社員とパートタイマーとの間で基本給や賞与を始め、あらゆる不合理な待遇差があってはなりません。

●労働者に対する待遇に関する説明義務の強化

パートタイマー等から正社員との待遇差の説明を求められたら、回答をしなければなりません。

不合理な待遇差とは

不合理な待遇差とは次のようなことを言います。

- 基本給の時間単価、賞与や退職金の支給の有無等
- 家族手当、資格手当や通勤手当の支給の有無等
- 賄いやユニフォームの支給の有無等

例えば、正社員には賞与や通勤手当を支給するが、パートタイマーには支給しないや正社員には更衣室の利用や賄い飯を与えるがパートタイマーには与えないなど、不合理な待遇差であるかどうかの検討をしなければなりません。

労働者に対する待遇に関する説明義務とは

労働者は事業主に対して、待遇差が不合理であると感じた場合に、説明を求めることができます。一方、事業主は待遇差について説明をしなければなりません。

飲食店の正社員とパートタイマー等の相違点

待遇差があるが、それが不合理ではないと言うためには、正社員とパートタイマーの「職務の内容」「人材活用の仕組み」「責任の程度」「その他の事情」が違いため、待遇に差があっても不合理ではないと説明しなければなりません。

不合理な待遇差にならないための説明方法

例えば、賞与について説明を求められた場合には、書面をもって、以下のような内容で説明して下さい。

- 正社員は、売上ノルマや目標の達成度を評価されている。
- 定年までの長期雇用を前提として、人材の採用と定着を図るために賞与を支払っている。
- 正社員の定着のための家族を扶養するなどをするために生活費の補助としている。
- パートタイマーは、ノルマなどを求めない、定型業務となっている。
- パートタイマーは、正社員に転換をすることが出来る。正社員になれば賞与が支給されるが自身の意志で転換をしていない。

上記の説明をしたからと言ってパートタイマーへ賞与を支給していないことが不合理ではないと判断されるとは限りません。しかし、説明を求める人に対して、誠実に回答し、理解してもらうことは、労使関係に必要なことです。

皆様も給与明細等を見ながら、一度不合理な待遇差がないかお考え下さい。