

雇用差別・賃金差別をなくそう

「非正規差別NG」

～同じ仕事なら
同じ待遇を～

パートタイム・
有期雇用労働法
2020年4月1日より施行

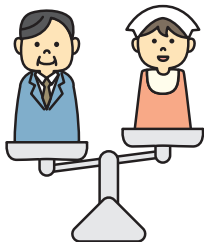
パートタイム・有期雇用労働法の施行により2020年4月より正規雇用労働者と非正規雇用労働者の不合理な待遇格差が禁止となりました。各職場の「不合理な待遇格差」を点検し、非正規の待遇改善を労働組合に入って実現しましょう。

賞与・ 手当

賞与は全員に、 正規と同等の割合で

「会社への貢献度」が同じなら、正規と非正規に同一の賞与を支給しなければなりません。

正規にもなんらかの賞与を支給しているなら、非正規にも何らかの賞与を支給しなければなりません。



時間外労働手当、 深夜・休日労働手当は同額で

独自の手当がある場合は同一の時間外・深夜休日労働には同一の割増率を支払う必要があります。



特殊作業・特殊勤務手当 は同額で

同一の危険度・作業環境で作業する場合や、同じような交替制勤務でシフトが割りあてられている場合は、同額の手当を支払う必要があります。

精勤・皆勤手当は同額で

業務内容が同じなら、正規と非正規で同額を支給しなければなりません。

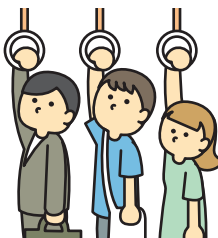
役職手当 など同額で

同じ役職で同じ責任を負うならば同一支給しなければなりません。



通勤手当・出張旅費は同額で

地理的違いによる支給上限額の違いは認められますが、正規と非正規には同じ通勤手当を支給しなければなりません。



教育訓練も同様に保障

現在の職務に必要な技能・知識を習得するために実施するものは、同一の職務内容であれば同一の、違いがあれば違いに応じた教育訓練を実施しなければいけません。

その他
にも

福利 厚生

こんな差別は NG

食堂、休憩室・更衣室・ 転勤者用社宅は同一利用に

正規・非正規にかかわらず、更衣室や食堂など同一の利用を保障しなければいけません。



慶弔休暇、健康診断 は同一制度に

付与日数・時間数や有給・無給について、同一基準の適用が必要です。



病気休職は同一制度に

正規と非正規には同一の休職制度を認めなければなりません。契約終了日までの病気休職を認めなければなりません。



正規の8割以下の水準は**違法!**

JMITU丸子警報器支部の仲間(当時JMIU)が均等待遇を求めて訴えた裁判で「同じ勤務年数の正社員の賃金格差8割以下は公序良俗違反として違法」の画期的な判決(1999年)を勝ち取ってから20年。拡大する非正規労働者の均等待遇実現に向け法整備を求めてきた結果、パートタイム・有期雇用労働法の施行により、2020年4月から正規労働者と非正規労働者の間で、あらゆる待遇について不合理な待遇差を設けることが禁止になりました(中小企業は2021年4月から)。

しかし、法律が変わったからといって直ちに労働条件が改善されるわけではありません。労働組合に加入して「不合理な待遇格差の是正」を要求し、同一労働同一賃金を実現しましょう。



労働組合の力で大きく前進!

19春闘でも「不合理な格差是正」大きく前進しています。

「慶弔休暇を新設(結婚休暇、出生休暇、忌引休暇)」「(全印総連)、「正規の3/4の労働時間の非正規に慶弔休暇保障」(日本医労連)、「病気休職期間を比例付与」(生協労連)、「リフレッシュ休暇制度を適用」(民放労連)、「60歳未満の嘱託職員に住宅手当、家族手当を支給」(日本医労連)、「パートの特殊勤務手当を正職員と同様内容で新設」(日本医労連)「賞与支給係数の同率に向けて見直す」(全農協労連)「パートの生理休暇を有給に」(生協労連)、「食堂無料開放」(民放労連)、など



パートタイム・有期労働法のポイント

パートタイム労働者・有期雇用労働者・派遣労働者に対して下記項目を整備

① 不合理な待遇格差の禁止

正社員と非正規社員の間で、基本給や賞与などのあらゆる待遇について、不合理な待遇差を設けることを禁止。

② 待遇に関する説明義務の強化

「待遇差の内容や理由」などについて、事業主に説明義務。事業主は求められたら説明をしなければいけない。

③ 行政における事業主への助言・指導等

無料・非公開の紛争解決手続きを整備。

リーフレット「パートタイム・有期雇用労働法が施行されます」(厚労省)より

組合に入ろう!
労働条件を改善しよう!

「改正」法の趣旨を活かし、ガイドラインを上回る労働条件を確立できるのは労働組合だけです。地域にはひとりでも入れる労働組合があります。仲間を増やし、組合に入り労働条件を改善しましょう。



資料はこちら

