

待遇差の内容として、何を説明するのか？

①正規職員と非正規職員とで待遇の決定基準に違いがあるかどうか、②正規職員と非正規職員の待遇の個別具体的な内容又は待遇の決定基準を説明する必要があります。

説明の仕方は？

説明の求めがあった時には、資料(就業規則や賃金規程等通常の労働者の待遇内容を記載した資料等)を活用して、口頭で説明することが基本です。但し、説明すべき事項を記載した文書を作成し、交付する等の方法でも差し支えありません。説明内容を容易に理解できるようにしましょう。

※事業主は、労働者が説明を求めたことを理由として不利益な取扱いをすることは禁止されています。



福祉業界編

就業規則 例

第〇条 医院は、非正規職員から求めがあった場合には、パート・有期労働法第14条第2項の定めるところにより、非正規職員と正規職員との間の待遇差の内容やその理由について説明するものとする。



動画で
分かりやすく
説明!



説明書のモデル **不合理な待遇差解消のための点検・検討マニュアル**
～パートタイム・有期雇用労働法への対応～ 福祉業界編 より抜粋

説明書モデル様式(厚生労働省) ～短時間・有期雇用労働者から説明を求められた場合～

説明書モデル様式(記載例)

【第14条第2項の説明書の例】 ○年○月○日

〇〇 〇〇 殿 事業所名称・代表者氏名 〇〇法人
△△ △△

あなたと正規職員との待遇の違いの有無と内容、理由は以下のとおりです。ご不明な点は「相談窓口」の担当者までおたずねください。

1 比較対象となる正規職員

介護職の正規職員(おおむね勤続3年までの者)

比較対象となる正規職員の選定理由
職務の内容が同一である正規職員はいるが、介護業務を担当している正規職員で、業務の内容が近い者は、おおむね勤続3年までの者であるため。

2 待遇の違いの有無とその内容、理由

基本給

正規職員との待遇の違いの有無と、ある場合その内容 有 無

パート職員は時給1100円、比較対象となる正規職員は、施設への貢献状況に応じて1100円～1400円(時給換算)です。

待遇の違いがある理由
正規職員には夜勤があり、法人の示したシフトで勤務しますが、パート職員は働く希望日を指定でき、夜勤がないため、正規職員には重い責任を踏まえた支給額としています。

待遇の目的
職員の貢献度に応じて会社の利益を配分するために支給します。

賞与

正規職員との待遇の違いの有無と、ある場合その内容 有 無

パート職員は一律に支給(ww円～xx円)しています。正規職員についてはサービス提供回数に応じて、基本給の2か月～3か月(最大zz円)を支給しています。

待遇の違いがある理由
パート職員にはサービスの提供回数に対する目標がなく、一律に賞与を支給しています。正規職員にはサービスの提供回数に対する目標があり、その成果を踏まえて、法人への貢献状況に応じた支給とし、パート職員よりも支給額が多くなる場合があります。

待遇の目的
通勤に必要な費用を補填するものです。

通勤手当

正規職員との待遇の違いの有無と、ある場合その内容 有 無

正規職員、パート職員ともに交通費の実費相当分(全額)を支給しています。

待遇の違いがある理由

裁判外紛争解決手続き(行政ADR)が利用できます。

行政ADRは、労働者と事業主との間の紛争を裁判以外の方法で解決する手続きです。福井労働局では、労働者と事業主の間でトラブルが生じた場合、当事者の一方又は双方の申出があれば、無料・非公開の紛争解決の援助を行います。「均等待遇」、「待遇差の内容・理由に関する説明」についても利用できます。また、調停は弁護士や社会保険労務士などの労働問題の専門家が間に立ち、高い専門性や公平性、中立性のもとで紛争の解決を図る制度です。

「パート職員と話し合いを行っているが、うまく話し合いができない」「専門家の意見も聞きながら解決したい」など事業主からの利用も可能です。



詳細については、厚生労働省HPをご参照ください。

同一労働同一賃金特集 ～雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保について～
<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000144972.html>

正規職員と非正規職員の間で不合理な待遇差を解消して、選ばれる医療機関を目指しましょう!

パートタイム・有期雇用労働法 施行

大きな病院 2020年4月1日
中小病院 2021年4月1日

『同一労働同一賃金』への対応に向けて

人手不足が深刻さを増す中、正規職員だけでなく非正規職員も重要な戦力としての活躍が期待されます。特に看護職の場合、病院や介護施設、訪問介護ステーション等さまざまな施設で多くの方が活躍されていますが、5人に1人の割合で非正規職員としての働き方を選択していると言われています。非正規職員を選択する理由は様々ですが、どのような雇用形態を選択しても待遇に納得して働き続けられる職場環境を整備しましょう。

※「パートタイム労働法」の対象に有期雇用労働者が新たに加わり、法名称も「パートタイム・有期雇用労働法」に改正されました。

※中小病院とは…①出資持分のある医療法人の場合、出資の総額が5,000万円以下又は常時使用する労働者数が100人以下
②その他の医療法人の場合は、常時使用する労働者数が100人以下の場合となります。

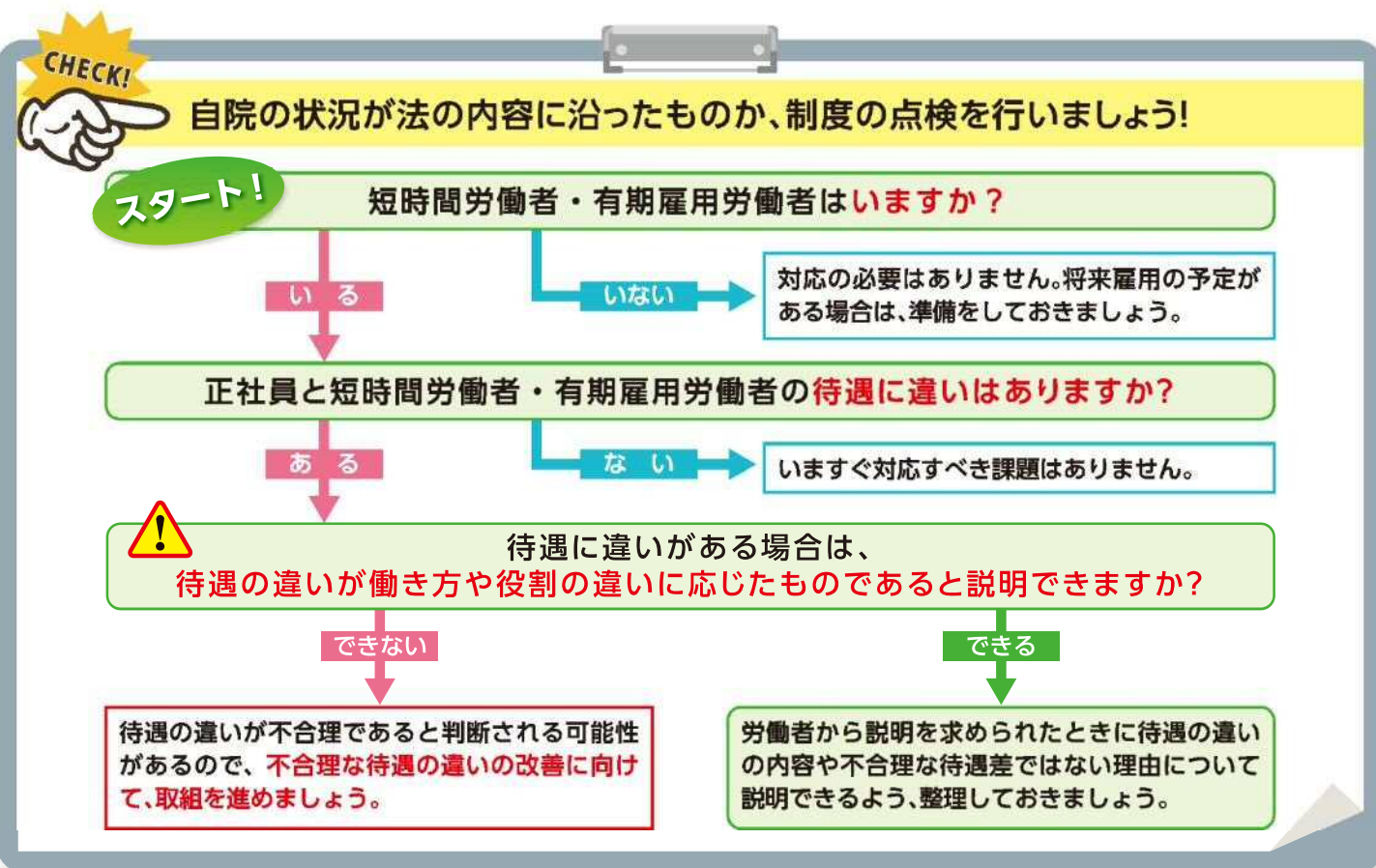
事業主に求められることは…

- ①同じ職場で働く正規職員と非正規職員との間で、基本給や賞与、手当、福利厚生などあらゆる待遇について、不合理な差を設けることが禁止されます。
- ②事業主は、非正規職員から、正規職員との待遇の違いやその理由などについて説明を求められた場合は、説明をしなければなりません。



- ◇通常の労働者——正規職員(正社員)及び無期雇用フルタイム労働者
- ◇非正規職員(非正規雇用労働者)——パートタイム労働者…労働契約期間の有無に関わらず、1週間の所定労働時間が通常の労働者に比べて短い労働者
有期雇用労働者…期間の定めのある労働契約を締結している労働者

職場での呼称に関わらず、実態における雇用形態で判断してください。



1 事業主に求められること 不合理な待遇差解消の考え方

外来担当の看護師のケース

	有期契約 週40H/有期	正職員 週40H/無期	パート(短時間) 週25H/無期
①職務の内容	業務の内容 ●診察介助 ●患者指導 ●処置 ●病棟との調整	業務の内容 ●診察介助 ●患者指導 ●処置 ●病棟との調整	業務の内容 ●診察介助 ●患者指導 ●処置 ●病棟との調整無
	責任 ●残業あり ●交代制勤務あり ●夜勤あり ●休日出勤あり ●委員会への参加あり ●クレーム対応あり	責任 ●残業あり ●交代制勤務あり ●夜勤あり ●休日出勤あり ●委員会への参加あり ●クレーム対応あり	責任 ●残業あり ●交代制勤務なし ●夜勤なし ●休日出勤なし ●委員会への参加なし ●クレーム対応なし
②職務の内容・配置の変更範囲	病棟間又は同一法人の介護施設への異動あり	病棟間又は同一法人の介護施設への異動あり	病棟間又は同一法人の介護施設への異動なし

正職員との同一性の可能性あり

正職員との同一性なし

均等待遇の整備が必要

均等待遇とは…
働き方や役割が同じ場合に、雇用形態が違うだけで待遇差をつけることを禁止します。

- ①職務の内容 及び
- ②職務の内容・配置の変更範囲 が同じ場合で、雇用形態が異なる場合は待遇について**同じ取扱**をする必要があります。但し、能力や経験等の違いにより同じ取扱のもとで差がつくことは構いません。

※職務内容とは、「業務の内容」+「責任の程度」を言います。

均衡待遇の整備が必要

均衡待遇とは…
働き方や役割が違う場合、その違いに応じて**バランスを取った待遇にすることが必要**です。

- ①職務の内容 あるいは
- ②職務の内容・配置の変更範囲 が異なる場合は、(1)職務の内容、(2)職務の内容・配置の変更の範囲、(3)その他の事情を考慮して、通常の労働者との間に不合理な待遇差をなくすこと、つまり**働き方や役割の違いに応じた範囲内での待遇が必要**です。待遇差については個々の状況に合わせて、その都度検討する必要があります。

※その他の事情とは、成果、能力、経験、合理的な労使の慣行、労使交渉の経緯等が考えられます。

「同一労働同一賃金ガイドライン」では

不合理な待遇差の解消に向けた原則となる考え方や具体例について、基本給、賞与、手当等の個別の待遇ごとに解説しています。詳細は厚生労働省HPをご参照ください。

⚠️ 不合理な待遇差の解消に当たり、次の点に留意。

- 正社員の待遇を不利益に変更する場合は、原則として労使の合意が必要であり、就業規則の変更により合意なく不利益に変更する場合であっても、その変更は合理的なものである必要があります。ただし、正社員と非正規雇用労働者との間の不合理な待遇差を解消するに当たり、基本的に、**労使の合意なく正社員の待遇を引下げることが望ましい対応とは言えません。**
- 雇用管理区分が複数ある場合(例:総合職、地域限定正社員など)であっても、すべての雇用管理区分に属する正社員との間で不合理な待遇差の解消が求められます。
- 正社員と非正規雇用労働者との間で職務の内容等を分離した場合であっても、正社員との間の不合理な待遇差の解消が求められます。



● 基本給

正規職員と非正規職員ともに①経験又は能力に応じて ②業績又は成果に応じて ③勤続年数に応じて支払う場合は、①・②・③に応じた部分について同一であれば同一の、違いがあれば違いに応じた支給を行わなければなりません。

欧米では職務(仕事の内容)で賃金が決定される「職務給」が主流ですが、日本では勤続年数による年功序列制度、同じ仕事でも職務遂行能力で賃金が決定される「職能給」で決定されるケースが多くあります。まずはガイドラインに従って、基本給の構成(①経験又は能力 ②業績又は成果 ③勤続年数等)について点検、検討を行ってみましょう。

看護職の場合、夜勤労働や人員の確保が困難な時間帯(休日・夕方)へのシフト配置、緊張度が高い業務への従事など労働時間の制約・業務負担・貢献度に応じた加算評価等も賃金処遇のポイントになると考えられます。待遇差についての最終的な判断は司法に委ねられますが、**それぞれの医療機関で説明ができるように制度を整備することが大切です。**



問題となる例

能力・経験に応じて基本給を支給している会社において、正社員が有期雇用労働者より多くの経験を有することを理由に、より高い基本給を支給しているが、正社員のこれまでの経験は現在の業務に関係がない。



問題とならない例

業績・成果に応じて基本給を支給している会社において、所定労働時間が正社員の半分の短時間労働者に対し、その販売実績が正社員の販売目標の半分に達した場合には、正社員が販売目標を達成した場合の半分を支給している。

- 賞与、各種手当、福利厚生施設、休暇制度、教育訓練等についても、不合理な待遇差の解消が求められます。
- ガイドラインに記載のない退職手当、住宅手当、家族手当等の待遇や、具体例に該当しない場合についても、不合理な待遇差の解消が求められます。

2 事業主に求められること 待遇差の説明義務のポイント

事業主は非正規職員の求めに応じて、正規職員との待遇差の内容やその理由について、説明することが義務化されます。

主観的・抽象的な理由
「パートだから」「将来の役割期待が違うから」では、待遇の違いについての説明にはなりません



説明に当たって比較する通常の労働者は誰か?

全ての正規職員との間で不合理な待遇差の解消が求められますが、待遇差の内容や理由についての説明に当たっては、職務内容等が最も近い正規職員が比較対象となります。



待遇差の説明にあたって比較対象とする「通常の労働者」選定の基本となる考え方

	職務の内容 業務の内容 責任の程度		職務の内容・ 配置の変更の範囲
「職務の内容」及び「職務の内容・配置変更の範囲」が同一	同	同	同
▼ いない場合			
「職務の内容」は同一であるが、「職務の内容・配置変更の範囲」は異なる	同	同	異なる
▼ いない場合			
「職務の内容」のうち、「業務の内容」又は「責任の程度」のいずれかが同一	同 異なる	異なる 同	同一/ 異なる
▼ いない場合			
「業務の内容」及び「責任の程度」がいずれも異なるが、「職務の内容・配置変更の範囲」が同一	異なる	異なる	同
▼ いない場合			
「業務の内容」、「責任の程度」、「職務の内容・配置変更の範囲」がいずれも異なる ※「職務の内容」が最も近いと考えられる通常の労働者を選定すれば良いでしょう。	異なる	異なる	異なる