

同一労働同一賃金 パートと有期雇用労働者はパートタイム・有期雇用労働法で、基本給や賞与、役職手当などを「均衡待遇」や「均等待遇」とするよう定められた。均衡は①職務内容（業務内容と責任の程度）②職務内容と配置の変更範囲③仕事の成果など

同じ会社で働く正社員と非正規労働者との間で不合理な待遇差をなくす「同一労働同一賃金」。今年4月から、「パートタイム・有期雇用労働法」が中小企業にも適用され、全ての非正規労働者が対象となりました。「パートだから」契約社員だから」という理由だけで賃金などに差を設けることを禁じたが、疑問符の付く遭遇はなお残っているようだ。

ワード BOX

同一労働同一賃金 全面導入

同一労働同一賃金は、2019年4月から順次施行された働き方改革関連法で示された。パートタイム労働者と有期雇用労働者は大企業が昨年4月から、中小企業は今年4月から適用となった。派遣労働者は「労働者派遣法」で昨年4月から対象になっている。

職種などを問わず、1人でも加入できる「連合福岡ユニオン」には4月以降も不合理な待遇に関する相談が相次ぐ。届いた相談を基に、寺山早苗書記長と現状や課題を考える。

連合福岡ユニオンに届いた相談



法律の有効性は 事業主への罰則は



同一労働同一賃金の実現に向けた課題を説明する連合福岡ユニオンの寺山早苗書記長

連合福岡ユニオン 寺山書記長に聞く

25万円。私は時給850円で、役職手当7千円はあるが賞与はない。この差は正しいか？

30代女性（パート）

正看護師の資格を持つが、資格手当は正社員の正看護師にしか出ない。賞与は正社員が年2回、パートは年1回。新しい法律に抵触しないのか？

寺山さんは2人とも、不合理な待遇差に当たる可能性があるとみる。

パートと有期雇用労働者の賃金などは「均衡待遇」や「均

等待遇」にするよう定められている。「均衡」は正社員との働き方の違いに応じて、労働実態に見合った待遇にする

こと。「均等」は正社員と労働条件が同じなら、待遇も同じにすることだ。

60代男性の場合、均衡待遇の面で賃金の差が大きすぎるという。30代女性についても「正看護師しかできない仕事をしていれば資格手当は支払われるべきだし、パートといふだけ賞与が年1回なのもおかしい」とみる。

待遇差に関しては、働き手

と事業主の争いを訴訟以外で解決する行政手続きがあり、非正規労働者が申請できる範

団も広がった。労働局の紛争調整委員会の調停などがこれに当たるが、寺山さんは「話し合いにより妥協点を探るもののが中心で、労働者にとって納得いく結果になることは少ない」。事業主の対応が均衡・均等待遇に照らして正しいかは、労働者が行政機関に相談しない限りチェックできることが多いと、「法律違反かどうかを裁定する機会が少ない。これが一番の問題点だ」と指摘した。

40代女性（パート）「仕事内容は正社員と全く同じだとと思う。同じ給料にするよう命じて解雇されたらどうなるか、労働基準監督署に相談したら」「そんなことがないよう労働者は法律で守られている」と回答された。

60代男性（無期雇用）

（3月から有期雇用でなく無期雇用に転換したが、給与はこれまで変わらない。なぜか）

労働契約法には、有期雇用契約が5年を超えて更新された場合、期間の定めのない無期雇用に転換できるルールがある。しかし、この法律は正社員との待遇差をなくすことある。しかし、この法律は正社員との待遇差をなくすことまでは求めていない。そのため、男性の賃金は据え置かれた可能性がある。

同一労働同一賃金に違反した事業主に罰則がない点も課題とされる。寺山さんは「労働者が『自分の待遇はおかしい』と行政機関に相談した場合、事業主側に対しても、待遇が法律に沿っているか具体的に立証する義務を持たせてしまい。そのくらいの強制力は必要ではないか」としている。

生きる 働く

待遇差に関しては、働き手と事業主の争いを訴訟以外で解決する行政手続きがあり、非正規労働者が申請できる範

団も広がった。労働局の紛争調整委員会の調停などがこれに当たるが、寺山さんは「話し合いにより妥協点を探るもののが中心で、労働者にとって納得いく結果になることは少ない」。事業主の対応が均衡・均等待遇に照らして正しいかは、労働者が行政機関に相談しない限りチェックできることが多いと、「法律違反かどうかを裁定する機会が少ない。これが一番の問題点だ」と指摘した。

40代女性（パート）「仕事内容は正社員と全く同じだとと思う。同じ給料にするよう命じて解雇されたらどうなるか、労働基準監督署に相談したら」「そんなことがないよう労働者は法律で守られている」と回答された。

60代男性（無期雇用）

（3月から有期雇用でなく無期雇用に転換したが、給与はこれまで変わらない。なぜか）

労働契約法には、有期雇用契約が5年を超えて更新された場合、期間の定めのない無期雇用に転換できるルールがある。しかし、この法律は正社員との待遇差をなくすことある。しかし、この法律は正社員との待遇差をなくすことまでは求めていない。そのため、男性の賃金は据え置かれた可能性がある。

同一労働同一賃金に違反した事業主に罰則がない点も課題とされる。寺山さんは「労働者が『自分の待遇はおかしい』と行政機関に相談した場合、事業主側に対しても、待遇が法律に沿っているか具体的に立証する義務を持たせてしまい。そのくらいの強制力は必要ではないか」としている。