

均等待遇実現の手引き

2022年10月
日本医療労働組合連合会

1. はじめに

非正規雇用労働者は年々増加し、役員を除く雇用者全体の約4割を占めています。医療・介護現場も例外ではなく、約4割が非正規雇用職員となっています。医療・介護現場で働く非正規雇用職員も、正規職員と同様に、患者・利用者のいのちと健康を守るという責任を持ちながら、正規職員と変わらない業務を担っています。しかし、非正規雇用職員というだけで低い賃金・労働条件で働くことを余儀なくされています。非正規雇用職員がいなければ、患者・利用者の必要とする医療・看護・介護を提供することはできません。非正規雇用職員が安心して働き続けることができるようにするためにも、賃金や労働条件を改善することが必要です。そのためにも、多くの非正規雇用職員を労働組合の仲間に迎え入れるとともに、要求をすいあげ、実現していきましょう。

2. 裁判でも手当や休暇の格差は不合理

昨年10月に非正規雇用労働者の退職金や手当を求めてたたかわれていた3つの裁判に判決が出ました。この間の労働契約法20条裁判での最高裁判断から手当や休暇に関する格差は不合理としており、その主な内容は「無事故手当、作業手当、給食手当、皆勤手当、通勤手当、精勤手当、精勤手当を加えた残業代計算、住宅手当、報奨金、早出残業手当、夏期冬期休暇、年末年始休暇、病気休暇、年始期間の勤務に対する祝日給、扶養手当、住宅手当」などであり、これらの格差の解消が求められています。

3. 均等・均衡待遇を実現しよう

パートタイム・有期雇用労働法が施行され、2021年4月からすべての企業で均等待遇規定・均衡待遇規定が適用されます。これらの規定を活用して、職場の中の不合理な差別をなくしていくことが労働組合に求められています。非正規雇用労働者の要求実現と併せて、均等・均衡待遇を実現していきましょう。

法改正のポイント

・不合理な待遇差の禁止

同一企業内において、正職員と非正規雇用労働者との間で、基本給や一時金をはじめとした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されました。

・差別的取り扱いの禁止

職務内容・配置の変更の範囲（人材活用の仕組みや運用など）が同じの場合、その待遇について、非正規であることを理由に差別的に取り扱うことが禁止されました。

・説明義務の強化

非正規雇用労働者に対して、「正社員との待遇差の内容や理由」などについて説明することが義務付けられました。また説明を求めた労働者に対しての不利益扱いも禁止されています。

・行政ADRの整備

都道府県労働局で、無料・非公開の紛争解決手続きを行えるようになりました。均等待遇や待遇差の内容・理由に関する説明についても対象になります

4. 同一労働・同一賃金の基本的な考え方

(均等待遇規定)

職務内容や配置の変更（異動）の範囲などが同じ場合

→差別的な取り扱いを禁止

(均衡待遇規定)

職務内容や配置の変更（異動）の範囲などが異なる場合

→待遇差が不合理であってはならない

(説明義務の強化)

「正社員との待遇差の内容や理由」の説明が義務化されます。説明を求めた労働者への不利益的扱いも禁止されています。

※ 法人には「説明義務」はありますが、積極的に待遇差の合理性を周知する義務まではありません。従って、労働組合が説明を求めなければ「不合理な待遇差」は残ることになります。

5. 具体的な事例

定期昇給	定期昇給が労働者の勤続による能力の向上に応じて行うものである場合は、非正規雇用労働者にも同様あるいは相違に応じた昇給を行わないといけません。非正規雇用労働者のみ定期昇給に限度がある（10年打ち止め等）場合は、合理的な説明を求めましょう。
一時金	労働者の貢献に応じて支給している、あるいは業績に関わらず何らか支給しているのであれば同様あるいは相違に応じて支給しなくてはなりません。
各種手当	通勤手当をはじめとした各種手当は、手当の趣旨に応じて非正規雇用労働者にも支払う必要があります。 通勤手当や食事手当は同一の支給とするべきで、非正規雇用労働者は一部負担または負担しないなどの場合、是正させましょう
福利厚生施設	休憩室や更衣室は非正規雇用労働者にも同様に施設利用を認めなければなりません。
休暇	健康診断の職専免、病気休暇、慶弔休暇、リフレッシュ休暇が正規雇用労働者のみにあり、非正規雇用労働者にはないのも不合理とされています。同一あるいは相違に応じて付与しなくてはなりません。

医労連加盟単組・支部で実現してきた均等・均衡待遇

手当関係			
扶養手当	住宅手当	通勤手当	早出・遅出手当
地域手当			
一時金・退職金関係			
一時金同率支給・一時金支給の対象者を拡大など			
休暇制度			
特別休暇を正規と同様に・慶弔休暇の有休化			
看護介護休暇の有休・生理休暇有休化			

この間、各地の奮闘による様々な賃金労働条件で均等待遇の実現を勝ち取ってきています。各地のただか
いの経験を学びながら、粘り強く交渉を重ね、均等待
遇を実現させていきましょう。

6. 職場での取り組み

①まずは、どのような「差」があるかを明らかに

正規雇用職員と非正規雇用職員の労働条件を比較して、どのような「差」があるのかを明らかにします（資料①参照）

②職場内での学習をすすめます

非正規雇用職員への働きかけを強めるために、学習会や説明会などを開催します。「非正規差別NG！」の学習資材を使って同一労働同一賃金の内容を学習するとともに、①で明らかになった職場の中にある「不合理な待遇差」について周知します。また、対話を通して組織化を図り、職場の「不合理な待遇差」に対する不満を汲み取りながら要求づくりに生かします。

③団体交渉などで要求実現を迫ります

②で練り上げた要求をもとに、団体交渉を開催して待遇差についての「不合理性」を質しつつ改善を迫ります。

☆同じ条件で働いている場合・・・待遇差別は認められませんのでただちに是正させます。

★条件が異なっている場合・・・「差」についての説明に合理性がない場合には是正させます。合理性については、法人の主張を鵜呑みにするのではなく、この間の労使での交渉経過や慣行を踏まえて判断するようにしましょう。

※使用者の待遇差についての説明が納得いかないときは、使用者に待遇差について説明する義務があるので、再度説明を求めることができます。合理性のない説明に終始する場合は、厳しく追及などし、格差の是正を求めましょう。

④成果をニュースにして、さらなる組織化を

団体交渉を開催したら、ニュースにして労働組合の取り組み・成果を知らせます。また、成功体験した非正規雇用職員には、医労連共済やろうきんなどを紹介して労働組合の魅力を伝えつつ、さらなる要求実現のために「加入を呼びかける人」になってもらいましょう。

※不合理な差の存在について大々的に職場に周知し、「労働組合に入って、不合理な格差をなくさせよう！」と宣伝しながら、非正規雇用職員を組織し、当事者を中心にして団体交渉で格差是正を求めようようにしましょう。「不合理な待遇差」が法律で禁止されていますので、要求も実現しやすく当事者の成功体験につながりやすいため、組織拡大と結び付けた取り組みにしましょう。