

同一労働同一賃金

6

同一労働同一賃金の 具体例④ (福利厚生)

朋務務コンサルタントオフィス所長
(一社)名北労働基準協会
労働相談室相談員
社会保険労務士
藤原 朋子

多くの会社では、就業規則で様々な福利厚生その他について定めています。例えば、病気やケガによって一時的に働くことができなくなってしまうときに、一定の期間、休んで療養に専念し、治ったら復職することができると規定している。結婚や出産、親族の死亡については有給で休むことができるようにしたりして、社員が継続して勤務していけるような制度を設けています。ただし、こうした制度の対象が、正社員に限定され、短時間労働者や有期雇用労働者については適用を

除外している会社も多いと思われま

す。来々4月から施行される「短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律」(現在のパートタイム労働法)では、短時間労働者や有期契約労働者に対する通常の労働者(一般的には正社員)との合理的な待遇差を禁止していますが、これは賃金に限ったものではありません。上記のような福利厚生についても、同様に不合理な待遇差を禁止していません。

同一労働同一賃金ガイドラインでは、休職や慶

弔休暇、特別休暇等について「問題にならない例」を挙げています。

【問題とならない例】

○慶弔休暇について、通常の労働者と同様の出勤日が設定されている短時間労働者に対しては、通常の労働者と同様に付与

終了日までとしている

○長期勤続者を対象とするリフレッシュ休暇について、業務に従事した時間全体を通じた貢献に対する報償の趣旨で付与していることから、通常の労働者に対し勤続10年で3日、20年で5日、30年で7日という休暇を付与しており、短時間労働者に対して、労働時間に比例した日数を付与している

特別休暇や休職制度は、その制度がどういった理由によって設けられているのかを整理する必要があります。例えば、出産



しているが、週2日の短日勤務の短時間労働者に対しては、勤務日の振替での対応を基本としつつ、振替が困難な場合のみ慶弔休暇を付与している

○休職期間について、契約期間が1年である有期雇用労働者に対し、病気休職の期間は契約期間の

休職などの慶弔休暇は、その事象が起こったことに対する休暇と定義する会社が多いでしょう。そして、その事象が起こることには正社員も非正規社員も差はないはずですが、1週間の所定労働日数が少ないパート・アルバイトは振替勤務が可能な場

合もありませんが、毎日勤務している短時間労働者や有期雇用労働者も慶弔休暇の対象外とするとなれば、それは不合理な待遇差と判断される可能性があります。イラスト・森沢康代

社会保険労務士法人 愛知労務管理コンサルティング

社会保険加入、就業規則作成・改訂、労働トラブル解決、マイナンバー制度に対応いたします

☎052-961-0763 ・ FAX 052-228-0302

ホワイト企業推進社会保険労務士協議会

※当法人の活動趣旨に賛同し、活動にご協力頂ける社会保険労務士の先生を募集しています!!