

小テスト2 ガイドラインについて

Q1. ガイドラインは、業務の危険度や作業環境が同じならば特殊作業手当は正社員と同じ支給にしなければならない、交替勤務があるなど勤務形態が同じならば特殊勤務手当は同じ支給にしなければならない、としている。

A1. **Yes**

設問のとおりです。ただし、非正社員について採用時に交替制勤務があることを明らかにし、基本給に特殊勤務手当相当分を組み込んで、交替制勤務のない非正社員より高く設定しているような場合は、特殊勤務手当の支給がないことは不合理な待遇差にはあたらないとしています。

Q2. ガイドラインは、精皆勤手当について、勤務日数が少ない非正社員については、支給しなくても不合理な待遇差とはされないとしている。

A2. **No**

同じ業務に従事しているなら、非正社員に精皆勤手当をしないことは不合理な待遇差とされます。ただし、正社員は、欠勤が人事考課でマイナス査定されることの見合いで一定の日数以上出勤すれば精皆勤手当が支給されるのに対して、非正社員は、欠勤のマイナス査定がないことの見合いで精皆勤手当を支給していないような場合は、不合理な待遇差ではないとしています。

Q3. 慶弔休暇、健康診断の勤務免除と賃金保障は非正社員にも正社員と同一に行わなくてはならない。

A3. **Yes**

設問のとおりです。ただし、慶弔休暇について勤務日数の少ない非正社員には勤務日の振替で対応することを基本とし、振替が困難な場合のみ慶弔休暇を認めていることは不合理な待遇差にはあたらないとしています。

Q4 住宅手当、家族手当、退職手当については、ガイドラインで言及されていないので、均衡・均等待遇の対象としなくてよい。

A4. **No**

これら手当についても、均衡・均等待遇の対象になります。パート・有期法の趣旨はすべての待遇について「不合理な差」を設けてはならないというものです。ガイドラインで言及されているかどうかは関係ありません。

Q5. 基本給についてガイドラインは、「①能力・経験に応じて」、「②業績・成果に応じて」、「③勤続年数に応じて」支給する場合、①②③に応じた部分が同一ならば同一の支給、一定の違いがあるならば違いに応じた支給を求めている。

A5. Yes

設問のとおりです。ガイドラインは、①の能力給については「能力の向上のためのキャリアコースを選択してその能力を取得した正社員には能力に応じた基本給を支給し、能力を取得していない非正社員には支給しない」、②の業績・成果給については「所定労働時間が正社員の半分である非正社員に対しては、正社員の販売目標の半分の数値になった場合に正社員の半分を支給している」、③の勤続給については「有期契約である非正社員について、契約開始時から通算した勤続年数を評価して支給している」などを「問題にならない例」としてあげています。