

法律知識 No.46



弁護士 大橋 征平
総務課 主幹
(所属：福島県弁護士会)

日常生活の中で起こる可能性のある様々な事例に対して、法律に基づいた対応策を紹介します。

Q

「働き方改革関連法」が成立したが、パートタイム職員にも賞与が支給されるようになるのか。

私は、スーパーマーケットでパートタイム職員として働いています。私の職場では、現在、正規職員にのみ賞与が支給され、パートタイム職員には支給されていません。

しかし、法律が改正されて、今年の4月から正規職員とパートタイム職員の待遇差を少なくしなければならなくなったと聞きました。今後はパートタイム職員にも、正規職員と同じように賞与が支給されるようになるのでしょうか。



A

平成30年7月、「働き方改革関連法」が国会で成立しました。少子高齢化に伴う生産年齢人口の減少、働く人たちのニーズの多様化などの課題に対応するため、就業機会の拡大や、意欲・能力を存分に発揮できる環境を作ることを目的に改正されました。

主な改正点として、①労働時間法制の見直し、②雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保があります。

まず、労働時間法制を見直すに当たり、残業時間に上限が設定されました。臨時的な特別な事情がない限り、「月45時間・年360時間」が上限とされ、超過した場合は、雇用主に刑罰が科されます。

また、雇用形態にかかわらず公正な待遇を確保するに当たり、同一企業内において正規職員と非正規職員の間不合理な待遇差を設けることが禁止されました。業務内容、責任の程度、転勤など配置変更の有無などの事情を考慮して、不合理な待遇差を禁止する規定が設けられました。

今回の賞与の有無が不合理な待遇差といえるかどうかですが、まずは差異が設けられている理由を企業に確認する必要があります。ただ、賞与には、「功劳報償」「生活補填」「将来の労働への意欲向上策」といった意味合いがあり、パートタイム従業員について、これらが全く当てはまらないとは考えにくいので、パートタイム従業員の賞与を一律に支給しないことは合理的とはいえないかと思われます。

なお、正規職員と非正規職員の間不合理な待遇差を禁じる規定の施行期日は、大企業は令和2年4月1日ですが、資本金や従業員数が一定の規模以下の中小企業は令和3年4月1日となっています。勤務先が全国規模のスーパーマーケットではない場合、まだ規定が適用されていない可能性があるため、その点について確認する必要があります。

ここからは広告です。