

Q 訪問看護事務所の事務職や清掃や送迎職員など同一職務の従事者に正規労働者の比較対象者がいない場合はどうしたらいいですか？

A 労働政策審議会報告・建議では近年同一事業所内に正規雇用労働者がいないケースもみられるため、同一使用者に雇用される正規雇用労働者を比較対象とすることが望ましいとしています。医療・介護業界においては下記のような分類が多くなるでしょう。

例

庶務課	比較対象者（通常の労働者）	取組対象者
職種	総務課事務職員（正規労働者）	送迎職員（無期短時間）
中核的業務	高額発注の判断、決定	車両管理・搬送・外回り対応
	契約職員の管理業務（指示だし）	拾得物の管理
責任の程度	判断・指示だし	判断業務なし
	トラブル解決（二次対応）	トラブル対応（一次対応）

Q 上記のような場合、同一の職務ではない人と比較することになりますが、問題ないですか？

A どうしても同一の職務内容の対象者が存在しない場合には、最も近いと考えられる職種の選択で問題ありません。その際、比較対象者と取組対象者は「同一労働ではない」ということとなりますので、均等待遇ではなく、均衡待遇の対象となります。

Q 比較対象者として無期転換職員を選択しても問題ないですか？

A 通達によれば「通常の労働者」とは、社会通念に従い、比較の時点で当該事業主において「通常」と判断される労働者のこととされています。

具体的には「正規型の労働者」及び「無期雇用フルタイム労働者」を指すとされています。また「正規型の労働者」とは「労働契約の期間の定めがないことを前提として、社会通念に従い、当該労働者の雇用形態、賃金体系などを総合的に勘案して判断するものであること」とされています。

つまり、無期転換社員を「無期転換・フルタイム」という理由だけで「通常の労働者」と選定することは、無効となる可能性があり、何より職員の不満・不信を招きかねないことを留意しておきましょう。