

同一労働同一賃金

3

同一労働同一賃金の

具体例①

(基本給について1)

朋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

来年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待遇について、通常の労働者(一般的には正社員)との不合理な差を禁止しています。

平成28年のパートタイム労働者総合実態調査(厚生労働省)で、パートタイム労働者の処遇等について調査されています。それによると、パートタイム労働者を雇用する事業所のうち、正社員

と職務が同じパートタイム労働者のいる事業所の割合は15・7%あり、そのうち、職務が同じであっても基本給について正社員の算定方法と異なる事業所が58・7%となっています。このように、同じ職務であったとしても、正社員とパートタイム労働者との基本給等賃金は、異なる基準で算定されるのが一般的と思われまます。しかし、その差が不合理なものである場合は、今後見直しが必要となります。

では、どのような待遇差が不合理、または合理的

的なのでしょうか。「同一労働同一賃金ガイドライン」(短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針。以下「ガイドライン」という)では、通常の労働者と短時間労働者や有期雇用労働者との基本給の差



について解説されています。基本給は、その決定方法がさまざまです。例えば労働者の能力又は経験に応じて支給する場合、ガイドラインでは「通常の労働者と同一の能力又は経験を有する短時間・有期雇用労働者には、能

力又は経験に応じた部分につき、通常の労働者と同一の基本給を支給しなければならぬ。能力又は経験に一定の相違がある場合においては、その相違に応じた基本給を支給しなければならぬ」としています。

さらに、具体的には次のような例が挙げられています。

【問題とならない例】

職務内容や勤務地の変更のある総合職の通常労働者が、採用後数年間のキャリアコースの一環で、店舗等で職務内容や配置の変更のない短時間労働者の助言を受けながら短時間労働者と同様の定型業務を行っているが、その間も通常労働者には助言する短時間労働者よりも高い基本給を支給。

【問題となる例】
通常の労働者が、有期雇用労働者よりも多くの経験を有することを理由として基本給を高く支給しているが、その経験は現在の業務に関連性を持たない。

短時間労働者や有期雇用労働者の基本給が、通常の労働者とは別の基準をもって決定されているとしても、通常の労働者の基本給が能力や経験を考慮して決定されており、一方で通常労働者と同等の能力や経験のある短時間・有期雇用労働者がいる場合は、その基本給を決定するための基準が通常の労働者と比較して不合理なものでないかどうかを検討し、不合理であれば改善しなければなりません。

イラスト・森沢康代
タイトル・浅井健史