

# 同一労働同一賃金

## 同一労働同一賃金の

### 具体例②

#### (基本給について2)

朋労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

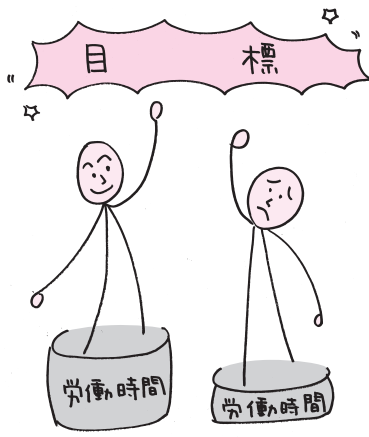
4

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)で禁止される、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)との不合理な待遇差について、問題となる例、問題とならない例が「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います)で示されています。この指針において、基

本給については、その決定方法により例示されています。前回は「労働者の能力又は経験に応じて支給する場合」の例をご紹介しましたが、その他にも例えば「労働者の業績又は成果に応じて支給するもの」については次のように例示しています。

【問題とならない例】  
所定労働時間が通常の労働者の半分の短時間労働者に対し、その販売実績が通常の労働者に設定されている販売目標の半分の数値に達した場合に、通常の労働者が販売目標を達成した場合の半

分を支給  
短時間労働者と同様の業務に従事している通常の労働者が、生産効率及び品質の目標値に対する責任を負っており、当該目標値を達成していない場合、待遇上の不利益を課されている一方で、短時間労働者は、生産効率



及び品質の目標値に対する責任を負っておらず、目標値を達成していない場合にも、待遇上の不利益を課されていない。通常の労働者には、待遇上の不利益を課していることとの見合いに応じて、短時間労働者より基本給を高く支給

【問題となる例】  
通常の労働者が販売目標を達成した場合に行っている支給について、短時間労働者にも通常の労働者と同一の販売目標を設定し、それを達成しない場合には行っていないつまり、業績や成果に応じて基本給を支給する場合、通常の労働者(正社員)と短時間労働者との基本給の差は、就労時間の差や負っている責任の差によって説明できるものでなければならず、それを超える待遇差は認められないということです。

また、基本給は、通常の労働者と短時間・有期雇用労働者との異なる基準を設けている企業も少なくありません。このような場合でも、その基準の差の理由を、将来の役割や期待度が異なるということのみで片づけてしまうことはできません。通常の労働者と短時間・有期雇用労働者と

の基準の差について、その実態が、職務の内容やその職務の内容及び配置の変更の範囲、待遇の性質や目的等を考慮したとき、不合理なものではないのです。

### 労働〇×クイズ ⑤⑤

問 1日の所定労働時間が8時間の事業場において、1時間遅刻した労働者に所定の終業時刻を1時間繰り下げて労働させることは、時間外労働に従事させたことにはならないので、36協定がない場合でも労働基準法違反ではない。



答えと解説は18ページをご覧ください。