

同一労働同一賃金ガイドライン案

12月20日、首相官邸において「第5回 働き方改革実現会議」が開催され、「同一労働同一賃金ガイドライン案」が示されました。このガイドライン案では、賃金だけに限らず、福利厚生や教育訓練など幅広く問題となる例、問題とならない例が明示されています。また、「日本では、産業別労働協約ではなく、企業別の労働条件設定が中心。雇用流動性もそれほど高くない。これらの移行・改革も長期的には必要」であるとし、さらに、我が国から「非正規」という言葉を一掃することを目指すものであるとし、できるだけ早期に待遇改善を実現させるためには、次の3つが柱としています。

- ① 正規・非正規社員両方の賃金決定ルール・基準の明確化
- ② 職務や能力等と賃金など待遇水準との関係性の明確化
- ③ 能力開発機会の均等・均衡による一人ひとりの生産性向上

今号では、「同一労働同一賃金ガイドライン案」より有期雇用労働者及びパートタイム労働者の扱いについて問題となる例をいくつか取り上げます。

●基本給について、労働者の職業経験・能力に応じて支給しようとする場合に問題となる例

基本給について労働者の職業経験・能力に応じて支給しているE社において、無期雇用フルタイム労働者であるXが有期雇用労働者であるYに比べて多くの職業経験を有することを理由として、Xに対して、Yよりも多額の支給をしているが、Xのこれまでの職業経験はXの現在の業務に関連性を持たない。

●基本給について、労働者の勤続年数に応じて支給しようとする場合に問題となる例

基本給について労働者の勤続年数に応じて支給しているB社において、有期雇用労働者であるXに対し、勤続年数について当初の雇用契約開始時から通算せず、その時点の雇用契約の期間のみの評価により支給している。

●賞与について、会社の業績等への貢献に応じて支給しようとする場合に問題となる例

①賞与について、会社の業績等への貢献に応じた支給をしているC社において、無期雇用フルタイム労働者であるXと同一の会社業績への貢献がある有期雇用労働者であるYに対して、Xと同一の支給をしていない。

②賞与について、D社においては、無期雇用フルタイム労働者には職務内容や貢献等にかかわらず全員に支給しているが、有期雇用労働者又はパートタイム労働者には支給していない。

●役職手当について、役職の内容、責任の範囲・程度に対して支給しようとする場合に問題となる例

役職手当について役職の内容、責任の範囲・程度に対して支給しているC社において、無期雇用フルタイム労働者であるXと同一の役職名（例：店長）で役職の内容・責任も同一である役職に就く有期雇用労働者であるYに、Xに比べて低額の役職手当を支給している。

●深夜・休日労働手当が問題となる例

B社においては、無期雇用フルタイム労働者であるXと同じ時間、深夜・休日労働を行ったパートタイム労働者であるYに、勤務時間が短いことから、深夜・休日労働手当の単価もフルタイム労働者より低くしている。

●勤務時間内に食事時間が挟まれている労働者の食費負担補助として支給する食事手当が問題となる例

B社においては、無期雇用フルタイム労働者であるXには、高額の食事手当を支給し、有期雇用労働者であるYには低額の食事手当を支給している。

●特定の地域で働く労働者に対する補償として支給する地域手当が問題となる例

B社においては、無期雇用フルタイム労働者であるXと有期雇用労働者であるYはいずれも全国一律の基本給体系であり、かつ、いずれも転勤があるにもかかわらず、Yには地域手当を支給していない。