



## 動き出した同一労働同一賃金 すべての企業に完全適用

いわゆる「パートタイム・有期雇用労働法」が、中小企業にも今年4月から適用開始されました。法の求める内容が難しく、なかなか企業対応が進んでいなかったのですが、徐々に注目が集まるようになっていきます。



**Q. パートと正社員の待遇を全く同一にしないといけないのか？**

**A.** もし、正社員と業務の内容や責任の程度、部署異動などの仕組みも同一のパートであれば、待遇についても同じ取扱いをする必要があります（均等待遇）。しかし、パートについては正社員と業務内容や責任の範囲に差があったり、部署異動や転勤の有無が異なることが、通常ではないでしょうか。そのような場合は正社員と異なる待遇をすること自体は許されます。ただし、その待遇差が不合理なものであっては許されず（均等待遇）。

**Q. 通勤手当を正社員だけに支給しているがこの待遇差は許されるか？**

**A.** 個々の待遇差が不合理であるか否かの判断は、その待遇の性質や目的に照らして考える必要があります。

**Q. 住宅手当を正社員だけに支給しているがこの待遇差は許されるのか？**

**A.** 住宅手当は住宅に要する費用を補助する目的で支給される手当です。パートであって

通勤手当は労働者の通勤にかかる費用を補助する手当ですが、正社員とパートで通勤コストに違いがあるとは考え難く、正社員だけ通勤手当を支給することは、特段の事情がない限り今後は違法と判断される可能性が高いです。

も家賃や住宅ローンを支払っている労働者について、パートであるからという理由だけで住宅手当を支給しないという理屈は通りません。

◆以上のように、通勤手当や住宅手当、家族手当など職務と直接の関連性が薄いものについては、正社員との待遇差の説明がつかないことが多く、対策が必要となります。賃金体系の見直しをお考えの事業所は当方までご連絡ください。



## 『36協定』をご存じですか？



「時間外労働」や「休日出勤」は一般にあまり良いイメージのない言葉です。労働者が勝手に居残るような場合もありますが、大抵は使用者の命令で契約以上の時間を働かされる、といった感じでしょうか。

実は、労働基準法では1日8時間・1週40時間という法定労働時間が決まっています。これを超える時間外や休日労働は簡単に言えば違法労働なのです。

しかし、違法だからできないと言って、法定労働時間のみの労働では業務が立ち行かなくなる場合があります。これを防ぐために時間外や休日労働を適法にする方法が、**使用者と労働者の間での36協定の締結**です。

この協定が、働き方改革によりここ数年で大きく変わりました。

業種による限度時間や様式などが大きく変わり、昨年のもを日付だけ変更して更新するといった場合は、労働基準監督署で不備を指摘される可能性が大きいでしょう。

また労働者代表については、労働者間で民主的に選ばれる必要があります。会社側が指名するなどした場合、協定の効力が否認されることもあります。

当事務所では各社に適切な36協定や労働時間の設定をご提案し、使用者と労働者の円満な関係を維持するためのアドバイスを行っております。

## 雑感



◆今月の記事に取り上げた『36協定』は、法定労働時間を超えて働く場合に結ぶ協定のことで、法定労働時間はなぜ8時間なのでしょう？  
1日8時間が採用された発端はイギリスの産業革命まで遡ります。当時、子どもを含む工場労働者が1日平均14時間も働かされておりました。労働時間短縮の運動が起こりました。最終的な労働時間とは何時、9世紀の問題に對し、



で一番生産性の高い労働時間の実験を行った結果が8時間労働だったのです。労働時間の研究は他国でも行われ、日本でも「1日の血清タンパク質濃度」の違いから生理学的に考察する実験を行ったそうです。  
いろいろな角度からの研究結果や労働時間短縮の運動と実績によって「8時間労働」が広がりました。日本にも定着し奥深い数字でした。