

# 労務 ROAD

## ■ 同一労働同一賃金ガイドライン

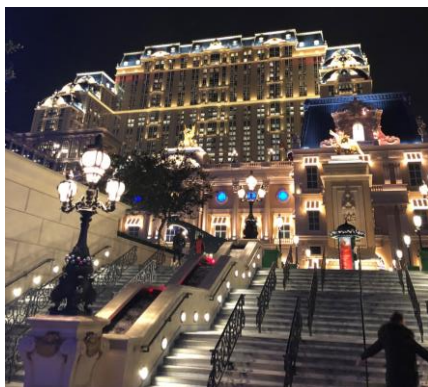
正規雇用労働者と非正規雇用労働者（パートタイム労働者、有期雇用労働者、派遣労働者）との間で待遇差がある場合に、どのような待遇差が不合理なものであり、どのような待遇差は不合理なものでないのかを示したガイドラインが、平成 30 年 12 月 28 日に厚労省より交付されました。

その中には待遇差について問題となる例・問題とならない例の具体例も示されており、ここではその一部をご紹介します。

問題となる例	問題とならない例
<b>賃金の決定基準・ルールの違い</b>	
「将来の役割期待が異なる」という主観的・抽象的な説明による	職務内容、職務内容・配置の変更範囲、その他 客観的・具体的実態による
<b>勤続年数に応じ支給する基本給 (期間の定めのある労働契約を更新している有期雇用労働者の場合)</b>	
当初の契約開始時から通算せず、その時点の労働契約の期間のみにより勤続年数を評価し、支給している。	当初の契約開始時から通算して勤続年数を評価し、支給している。
<b>賞与 (業績等への貢献に応じ支給する場合)</b>	
通常の労働者には職務内容や業績への貢献等に関わらず全員に何らかの賞与を支給し、短時間・有期雇用労働者には支給しない。	会社の業績等への貢献が通常の労働者と同一の有期雇用労働者に対し、通常の労働者と同一の賞与を支給。
<b>食事手当</b>	
有期雇用労働者に比べ、通常の労働者には食事手当を高く支給している。	労働時間の途中に昼食のための休憩時間がない(例:14時～17時勤務)短時間労働者には支給なし。

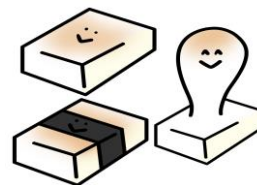
その他、基本給、昇給、ボーナス（賞与）、各種手当といった賃金にとどまらず、教育訓練や福利厚生等についても記載されています。（厚生労働省より）

## ■ 新編集担当挨拶（君野）



平成 31 年度より、労務 ROAD の編集担当をさせていただきます、君野 遥と申します。さて、皆様今年の年末年始はどの様に過ごされましたでしょうか。お休みが長い企業様だと 9 連休なんていう企業様もあったのではないのでしょうか。私は香港・マカオへ行ってきました。残念ながら一攫千金はならずでしたが、マカオではカジノにも挑戦してみました。年始で運を使い果たさず良かったと気持ちを切り替え、今年も皆様のお役に立てますよう尽力いたしますので、何卒よろしく願いいたします。

VOL.628  
(1901-4)



## 河本社労士事務所

〒541-0056  
大阪市中央区久太郎町  
1-9-26 船場 IS ビル 5F  
TEL:06-6264-6264  
FAX:06-6264-6265  
編集担当：矢尾・君野

## セミナー開催のご案内

ここが重要！抑えておきたい「働き方改革」セミナーを 3 月 6 日に実施します。第一部では代表河本が、働き方改革について、第二部では Indeed さんをお招きして採用手法や求人トレンドについてお話しします。HP からチェック可能です。ぜひ奮ってご参加ください。

紅茶とコーヒーが好きで、お正月に紅茶の福袋を買いました。フレーバーティーが 10 種類も入っていて、紅茶を淹れてこたつで飲むのがマイブームです。まだ全種類飲めていませんが、マスカットティーがすっかり気に入っておいしかったです。（矢尾）

SNS でもお役立ち情報  
配信中です

Facebook:  
河本社労士事務所

Instagram:  
@ksj\_koumoto

Twitter:  
@ksj\_koumoto