

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定められています。そこで今回は、待遇差について、問題となる例・ならない例の一例をご紹介します。

問題となる例 ×	問題とならない例 ○
賃金の決定基準・ルールの違い	
「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・具体的な実態による
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)	
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
賞与 (業績等への貢献に応じ支給する場合)	
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している
役職手当	
同一の役職名にあって同一の内容の役職に就く有期雇用労働者に役職手当を低く支給している	同一の役職名にあって同一の内容の役職に就く短時間労働者に、所定労働時間に比例した役職手当を支給している
食事手当	
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)短期労働者には支給なし
地域手当	
通常の労働者と有期雇用労働者いずれにも全国一律の基本給体系を適用しており、かついずれも転勤があるにも関わらず有期雇用労働者には地域手当を支給していない	通常の労働者は転勤があることから、地域の物価等を勘案した地域手当を支給しているが、有期雇用労働者はそれぞれの地域で採用し、それぞれの地域で基本給を設定している

就業規則、賃金規程の作成・改定や賃金テーブルの設計等で参考にしていただければと思います。詳しくは弊社担当者までご相談ください。

【厚生労働省 同一労働同一賃金ガイドライン より】

～労務 ROAD の FAX がご不要の場合は、お手数ですがご記入の上、ご返信をお願い致します。～

FAX 不要 (チェックをお願い致します。)

社名: _____ FAX 番号: _____

VOL.923
(2409-4)



〒541-0054
大阪市中央区南本町
2-6-12
サンマリオンタワー16F
TEL:06-6224-0264
FAX:06-6224-0265
HP: <https://k-s-j.net/>
編集: 井村・茅原・石田

社長が入れる
労災保険のことなら

「葛城経営研究会」

詳しくは、
06-6224-0480 まで！

学生時代の先輩がご出産され、先日先輩とお子さんに会いに行ってきました。今まで赤ちゃんに触れ合う機会があまりなく、抱っこするのももともと緊張しましたが、ふわふわと柔らかくてよく笑ってくれてとても可愛らしかったです。学生時代から子ども好きで、お母さんになるのが夢だとよくおっしゃっていた先輩の幸せそうな姿を見ることができ、わたしもとても幸せな気持ちになりました。(浜井)



9月労務スケジュール

- ・健康保険・厚生年金保険の新標準報酬月額の設定
- ・高校卒業予定者の面接等選考・内定開始(9/16～)
- ・秋の全国交通安全運動