

## NSRにゅーす

社会保険労務士法人NSR

大阪オフィス tel 06-6345-3777

神戸オフィス tel 078-371-5120

## 「同一労働同一賃金」ガイドライン(案)の概要

～ 平成28年12月20日 働き方改革実現会議資料より ～

政府は第5回働き方改革実現会議で、「同一労働同一賃金」ガイドライン(案)を示しました。このガイドラインは、いわゆる正規雇用労働者と非正規雇用労働者との間で待遇差が存在する場合に、いかなる待遇差が不合理であり、いかなる待遇差は不合理なものではないのかを示したものです。ガイドラインには法的拘束力はないものの、今後各企業において、職務や能力等の明確化とそれらと賃金等の待遇との関係を含めた処遇体系全般について、労使間での確認や見直しをする必要があるでしょう。

## ◆ガイドライン案の概要(抜粋)◆

	待遇差があることに合理性がなく問題となる例	
基本給	①労働者の職業経験・能力に応じて支給しようとする場合	支給額の根拠としている職業経験と現在の業務に関連がない。
	②労働者の業績・成果に応じて支給しようとする場合	無期雇用フルタイム労働者が販売目標を達成した場合に行っている支給を、パートタイム労働者が無期雇用フルタイム労働者と同じ販売目標に達していないことを理由に支給しない。
	③労働者の勤続年数に応じて支給しようとする場合	有期雇用労働者に対し、勤続年数について当初の雇用契約開始から通算せずその時点の雇用契約期間のみの評価により支給している。
賞与	①会社の業績等への貢献に応じて支給しようとする場合	無期雇用フルタイム労働者Aには支給するが、Aと同一の会社業績への貢献がある有期雇用労働者Bに対して、Aと同一の支給をしていない。
	②職務内容や貢献等にかかわらず支給しようとする場合	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ない。
役職手当	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	無期雇用フルタイム労働者Aと同一の役職名で役職の内容・責任も同一である役職に就く有期雇用労働者であるBに、Aと比べて低額の役職手当を支給している。
精皆勤手当		業務内容が同一であるにもかかわらず、有期雇用労働者又はパートタイム労働者には支給しない。 *例外(問題とならない例)あり
通勤手当・出張旅費		

\*無期雇用フルタイム労働者とは、いわゆる「正社員」を含む無期雇用フルタイム労働者全体を念頭においています。また上記のほか、昇給、特殊作業手当、特殊勤務手当、時間外・深夜・休日手当、食事手当、単身赴任手当、地域手当、福利厚生ほか(慶弔休暇、病気休職、教育訓練など)について考え方が示されています。

同一労働同一賃金ガイドライン案の詳細は、こちらでご確認いただけます。

【厚生労働省 同一労働同一賃金特集ページ】

<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000144972.html>