

◆ 「同一労働同一賃金ガイドライン」の概要

同一労働同一賃金のアプローチ方法は？

基本給

労働者の「①能力又は経験に応じて」、「②業績又は成果に応じて」、「③勤続年数に応じて」支給する場合は、①、②、③に応じた部分について、同一であれば同一の支給を求め、一定の違いがあった場合には、その相違に応じた支給を求めている。

正社員と短時間労働者・有期雇用労働者の賃金の決定基準・ルールに違いがあるときは、「将来の役割期待が異なるため」という主観的・抽象的説明では足りず、賃金の決定基準・ルールの違いについて、職務内容、職務内容・配置の変更範囲、その他の事情の客観的・具体的な実態に照らして不合理なものであってはならない。

各種手当

役職手当

- 役職の内容に対して支給するもの
 - ✓ 同一の内容の役職には同一の、違いがあれば違いに応じた支給を行わなければならない。

同様の考え方の手当

- 特殊作業手当（同一の危険度又は作業環境の場合）
- 特殊勤務手当（同一の勤務形態の場合）
- 精皆勤手当（同一の業務内容の場合）
- 時間外労働手当の割増率（所定労働時間を超えて同一の時間外労働を行った場合）
- 深夜・休日労働手当の割増率（深夜・休日労働を行った場合）
- 地域手当（特定の地域で働く労働者に対する補償）
- 通勤手当・出張旅費・食事手当、単身赴任手当 等々



同一の支給を行わなければならない。

※ 家族手当・住宅手当 ガイドラインには示されていないが、各社の労使で個別具体の事情に応じて議論していくことが望まれる。

賞与

- 会社の業績等への労働者の貢献に応じて支給するもの
 - ✓ 正社員と同一の貢献である短時間労働者・有期雇用労働者には、貢献に応じた部分につき、同一の支給をしなければならない。
- 貢献に一定の違いがある場合
 - ✓ その相違に応じた支給をしなければならない。

福利厚生・教育訓練

- 食堂、休憩室、更衣室といった福利厚生施設の利用
- 転勤の有無等の要件が同一の場合の転勤者用社宅
- 慶弔休暇
- 健康診断に伴う勤務免除・有給保障
 - ✓ 同一の利用・付与を行わなければならない。

- 病気休職
 - ✓ 無期雇用の短時間労働者には正社員と同一の、有期雇用労働者にも労働契約が終了するまでの期間を踏まえて同一の付与を行わなければならない。

- 法定外の有給休暇その他の休暇であって、勤続期間に応じて認めているもの
 - ✓ 同一の勤続期間であれば同一の付与を行わなければならない。特に有期労働契約を更新している場合には、当初の契約期間から通算して勤続期間を評価することを要する。

- 教育訓練であって、現在の職務に必要な技能・知識を習得するために実施するもの
 - ✓ 同一の職務内容であれば同一の、違いがあれば違いに応じた実施を行わなければならない。