

「同一労働同一賃金」への対応に向けて

パートタイム・有期雇用労働法(大企業 令和2年4月1日～ 中小企業 令和3年4月1日～)

正社員と短時間労働者・有期雇用労働者との間の不合理な待遇差の解消、
いわゆる「同一労働同一賃金」が求められます。

待遇差が不合理なものか否か、原則となる考え方は以下のとおりです。

これら以外にも、原則となる考え方は「同一労働同一賃金ガイドライン」で示されています。原則となる考え方が示されていない待遇や具体例に該当しない場合については、労使でそれぞれの事情に応じて話し合いをしていくことが望まれます。

基本給

「能力・経験」、「業績・成果」、「勤続年数」に応じて支給する場合は、
これらが同一であれば同一の、違いがあれば違いに応じた支給をする。

【問題となる例】

能力・経験に応じて基本給を支給している会社において、正社員が短時間労働者・有期雇用労働者より多くの経験を有することを理由により高い基本給を支給しているが、正社員のこれまでの経験は現在の業務に関連がない。

役職手当

役職の内容に対して支給する場合は、
内容が同一であれば同一の、違いがあれば違いに応じた支給をする。

※ 同様の手当 … 特殊作業手当、特殊勤務手当 など

賞与

会社の業績等への貢献に応じて支給する場合は、
貢献が同一であれば同一の、違いがあれば違いに応じた支給をする。

【問題となる例】

正社員には職務内容や会社の業績等への貢献度にかかわらず全員に何らかの賞与を支給しているが、短時間労働者・有期雇用労働者には支給していない。

通勤手当

正社員と同一の
支給をする。

福利厚生 施設

正社員と同一の
「給食施設」、「休憩室」、
「更衣室」の利用を認める。

パートタイム・有期雇用労働法に関するお問い合わせは、[愛媛労働局 雇用環境・均等室](#)へ

☎ 089-935-5222

パートタイム・有期雇用労働法への対応に向けた取組手順書や業種別マニュアルなど、取組の参考となる情報や制度の詳細は、[厚生労働省ホームページ](#)へ

同一労働同一賃金

検索

具体的な労務管理の手法に関する[個別相談・出張相談\(無料\)](#)のお問い合わせは、

[愛媛働き方改革推進支援センター](#)へ

愛媛働き方改革推進支援センター

検索