



テーマ：同一労働同一賃金ガイドライン改正

2026 年 10 月 1 日より「同一労働同一賃金ガイドライン」の改正版が施行されます。今回の改正は、最高裁判例等を反映し、正社員とパート・有期雇用労働者との間の待遇差について、より具体的・実質的な判断基準を示したものです。

パート・有期労働法第 8 条では、基本給・賞与・手当・退職金などの待遇について、「職務内容」「職務内容・配置の変更範囲」「その他の事情」を考慮し、不合理な待遇差を設けることを禁止しています（均衡待遇原則）。単に「正社員だから」「慣行だから」といった理由での待遇差は認められず、企業には「なぜその待遇差が存在するのか」を客観的・合理的に説明できる体制づくりが求められています。

ガイドライン改正の主要ポイント（賞与・手当・退職金の考え方）

影響が大きい主要な待遇項目について、ガイドラインで示されている基本的な考え方を整理しました。

項目	ガイドラインにおける待遇差の判断基準・考え方
賞与	会社の業績への貢献度や職務内容に応じて支給される場合、パート・有期社員が正社員と同一の貢献や職務内容であれば同一の、違いがあればその違いに応じた支給が求められます。
各種手当	手当ごとに「何のために支給するか（支給目的）」を明確にし、雇用形態に関わらず趣旨に応じた支給の検討が必要となります。ガイドライン改正で住宅手当・家族手当・無事故手当が追加になりました。
退職金	正社員と支給目的（後払い・功労報償等）が共通する場合、パート・有期だからと一律対象外とするのは適切ではなく、職務内容等の相違に応じた待遇が求められます。ただし、労使交渉を経た上で基本給での補填など、合理的な事情があれば不支給も認められる場合があります。
福利厚生・休暇	給食施設・休憩室・更衣室の利用や慶弔休暇などはもちろん、病気休職制度や教育訓練についても、制度の趣旨や職務内容の違いに応じた適切な取り扱いが求められます。

企業が今すぐ取り組むべき実務対応チェックリスト

自社の現状を点検し、説明責任を果たせる体制を早期に構築しておきましょう。

- ☐ 待遇の支給目的・原資の再確認（退職手当・賞与・手当の支給趣旨を明文化する）
- ☐ 就業規則・賃金規程の改定（実態に即した運用ルール・評価基準の明確化）
- ☐ 待遇差の理由書の作成・整理（従業員から説明を求められた際に提示できる根拠資料の準備）
- ☐ 労働条件通知書・雇入時提示書類の改定（「説明を求めることができる」旨の文言の整理）

もう少し補足！

パート・有期雇用労働者を雇い入れる際や、労働者から求めがあった場合には、「正社員との待遇差の内容やその理由」について説明することが義務付けられています（パート・有期労働法第 14 条等）。

今回のガイドライン改正によって待遇差の客観的基準が明確化されたため、今後は従業員からの説明要求が増加・具体化することが予想されます。「待遇差そのものの見直し」とあわせて、「根拠をもって説明できる準備（理由の文書化）」を進めることが極めて重要です。