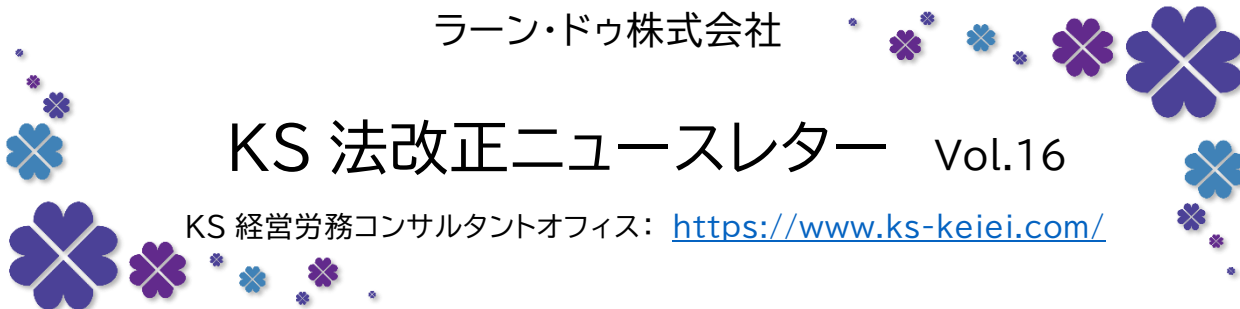




KS 法改正ニュースレター Vol.16

KS 経営労務コンサルタントオフィス: <https://www.ks-keiei.com/>

令和 8 年（2026 年）4 月 28 日に「同一労働同一賃金ガイドライン（「短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針」。以下「ガイドライン」）」の改正が行われ、同年 10 月 1 日より新たなルールが適用されることになりました。

ガイドラインの見直しの理由は、施行から 5 年の間に正規・非正規の待遇差をめぐる訴訟が相次ぎ、賞与、退職金、各種手当の格差について複数の最高裁判決で「不合理」と判断されましたが、それらの具体的な判断基準がガイドラインには十分に反映されていなかったためです。

今回のニュースレターでは、ガイドラインの改正に伴い、必要な対応等の情報をお伝えいたします。

1. 「同一労働同一賃金」とは？

同じ会社で働く「正社員（雇用期間の定めがなく、フルタイムで直接雇用される労働者）」と「非正規雇用労働者（パートタイマー・有期雇用労働者・派遣労働者）」との間にある、不合理な待遇の差や差別的な取扱いを解消するルールです。

ガイドラインでは、基本給、昇給、賞与（ボーナス）、各種手当といった賃金だけでなく、教育訓練や福利厚生などについても、どのような待遇差が「不合理」にあたるのか、原則となる考え方や具体例が示されています。

2. 令和 8 年(2026 年)改正 4 つの重要ポイント

(1) 退職手当・家族手当・住宅手当の支給基準の明記

退職手当	正社員と同じ性質・目的（労務の対価の後払い、功労報償など）が当てはまるパートタイマー・有期雇用労働者に対して、職務内容等の違いに応じて均衡のとれた退職手当を支給しないことは、不合理と認められる可能性がある。
家族手当	契約更新を繰り返す等、相応に継続的な勤務が見込まれる非正規労働者には、正社員と同一の家族手当を支給する必要がある。
住宅手当	転居を伴う異動の有無に応じて支給される場合、正社員と同じように転居を伴う異動がある非正規労働者には、同一の住宅手当を支給しなければならない。

(2) 主観的・抽象的な説明では不十分 & 決定プロセスを重視

待遇差の理由に「将来の役割期待が異なるため」といった主観的・抽象的な説明をすることは不十分とされました。

十分な説明を行わない、または労働者の意向を考慮せず一方的に待遇を決定した場合、その事実自体が「不合理な待遇差である」と判断される材料（その他の事情）になり得ることが明記されました。

(3) 「人材確保・定着」を理由とした待遇差の判断について

待遇差を設ける理由として「正社員の確保・定着のため」という目的があっても、それだけでは適法と認められるわけではなく、あくまで**客観的・具体的な職務実態に照らして総合的に**判断されます。

(4) 定年後再雇用者に対する同一労働同一賃金の適用

定年後に継続雇用された有期雇用労働者についても、当然にパートタイム・有期雇用労働法が適用されるため、「定年後に再雇用された有期労働者だから」という理由のみで、直ちに正社員との待遇差が容認されるわけではありません。

3. 正社員の待遇引き下げによる格差解消は原則 NG

同一労働同一賃金の目的は「非正規労働者の待遇改善」ですので、「正社員の待遇を引き下げて格差を埋める」対応は基本的には望ましくありません。

やむを得ず不利益変更を行う場合は、原則として労働者との合意(労使合意)が必要です。

4. 企業に取り組むべき対応(アクションプラン)

現状の総点検	自社の非正規労働者における「退職手当」「家族手当」「住宅手当」の支給実態を把握し、正社員との差に客観的・具体的な説明がつか精査する。
評価・待遇体系の明確化	職務内容・責任・異動範囲に基づいて、主観を排除し、より一層客観的で納得性の高い評価と待遇の体系を構築する。
労使の話し合いの徹底	一方的に待遇を決めず、双方向のコミュニケーションを通じて、職務内容や求められる能力を共有し、トラブルを未然に防止する。

詳細は以下のサイトでご確認ください。

[参照：厚生労働省リーフレット「パートタイム・有期雇用労働者に関するルールが変わります」]

<https://www.mhlw.go.jp/content/001698010.pdf>

[参照：厚生労働省 パートタイム・有期雇用労働法施行規則／雇用管理指針の主な改正事項]

<https://www.mhlw.go.jp/content/001695902.pdf>

同一労働同一賃金について、気になることがございましたら、お気軽にお問い合わせください。