

最新！人事労務トピックス 2026年7月号

アタックス・ヒューマン・コンサルティング

齋藤 安依

収録日：2026年06月15日



今回取り上げるのは…

同一労働同一賃金に関わる
2026年10月法改正

同一労働・同一賃金とは

同一労働同一賃金とは？

同一企業・団体内において、正社員と非正規雇用労働者（パート・アルバイト、契約社員、派遣など）の間の不合理な待遇差を解消するための取り組み

2つの判断基準

均等待遇

業務内容や責任などが正社員と「同じ」場合、待遇に差別を設けてはならないという原則

➡ 「同じ」なら「同じ」

均衡待遇

業務内容や責任に「違い」がある場合でも、その違いの範囲内で不合理な待遇差を設けてはならないという原則

➡ 「違い」に応じた「違い」

1. 法改正内容
2. 判例のご紹介
3. ポイント
4. まとめ



施行日：2026年10月1日

- ① 雇入れ時の労働条件明示事項の追加**
(パートタイム・有期雇用労働法施行規則)
- ② 同一労働同一賃金ガイドラインの改正**
(不合理待遇禁止指針 (告示第203号))
- ③ 雇用管理の改善等に関する措置の内容変更**
(雇用管理改善指針 (告示第202号))



違反した場合・・・

- ・都道府県労働局の指導および勧告の対象となる
- ・①の違反の場合は過料10万円が発生する
- ・労使紛争に発展する可能性がある
- ・未払い賃金、損害賠償、対応コストが発生する
- ・社会的信用の失墜のリスクがある

①雇入れ時の労働条件明示事項の追加

施行日：2026年10月1日

新たに「待遇の相違の内容・理由等に関する説明を求めることができる」旨の明示が必要となる。

旧 明示事項

- ・昇給の有無
- ・退職手当の有無
- ・賞与の有無
- ・相談窓口

新 明示事項

- ・昇給の有無
- ・退職手当の有無
- ・賞与の有無
- ・相談窓口
- ・待遇の相違等に関する説明を求めることができる旨

〈労働条件通知書の記載例〉

次の窓口に対して通常の労働者との間の待遇の相違(内容・理由)等について説明を求めることができる。

部署名 担当者職氏名 (連絡先)

※「通常の労働者」は自社における呼称(「正社員」等)に置き換えて記載することも可能です。

参考：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」

②同一労働同一賃金ガイドラインの改正

施行日：2026年10月1日

項目	改正内容	詳細
賞与	記載の充実	これらの目的が妥当するにもかかわらず、パートタイム・有期雇用労働者に対し、正社員との間の職務の内容等の違いに応じた均衡のとれた内容を支給しない場合、不合理と認められる可能性がある。
退職手当	新規追加	
無事故手当	新規追加	正社員と業務の内容が同一のパートタイム・有期雇用労働者には、正社員と同一の無事故手当を支給しなければならない。
家族手当	新規追加	労働契約の更新を繰り返している等、相応に継続的な勤務が見込まれるパートタイム・有期雇用労働者には、正社員と同一の家族手当を支給しなければならない。
住宅手当	新規追加	住宅手当が「転居を伴う配置の変更の有無に応じて支給されるもの」である場合、正社員と同一の転居を伴う配置の変更があるパートタイム・有期雇用労働者には、正社員と同一の住宅手当を支給しなければならない。
福利厚生施設	新規追加	福利厚生施設の料金・割引率等の利用条件について、不合理と認められる待遇差を設けてはならない。
病気休職・休暇	記載の充実	正社員に病気休職期間に係る給与の保障を行う場合には、労働契約の更新を繰り返している等、相応に継続的な勤務が見込まれるパートタイム・有期雇用労働者にも、正社員と同一の給与の保障を行わなければならない。
夏季冬季休暇	新規追加	パートタイム・有期雇用労働者にも、正社員と同一の夏季冬季休暇を付与しなければならない。
褒賞	新規追加	褒賞が「一定の期間勤続した労働者に付与するもの」である場合、正社員と同一の期間勤続したパートタイム・有期雇用労働者には、通常の労働者と同一の褒賞を付与しなければならない。

対象となる待遇の性質・目的に対し、
考慮すべき事情（職務の内容、配置変更の範囲、その他の事情）に応じた、
均衡のとれた取扱いがなされていることがポイントとなる。

1 公正な評価に基づき賃金を決定すること

パートタイム・有期雇用労働者の賃金を決定するに当たっては、職務の内容、職務の成果、意欲、能力または経験その他の就業の実態に関する事項を公正に評価し、昇給に反映する等、公正な評価に基づき決定することが望ましいことに留意すること。

2 パートタイム・有期雇用労働者の過半数を代表する者の要件等について留意すること

パートタイム・有期雇用労働者に関する事項について就業規則の作成・変更を行う際には、法第7条に基づき、各事業所において雇用するパートタイム・有期雇用労働者の過半数を代表する者（パート・有期過半数代表者）の意見を聴くように努めなければならない。

3 待遇差についての説明方法を工夫すること

パートタイム・有期雇用労働法では、正社員とパートタイム・有期雇用労働者との間で待遇差がある場合、事業主は、パートタイム・有期雇用労働者から求めがあれば、①待遇差の内容や理由、②法第6条から第13条までの措置を講じるに当たって考慮した事項を説明しなければならない。

4 労使の話し合いの促進のための方法を工夫すること

パートタイム・有期雇用労働者との話し合いの機会を設けること、またはアンケートを実施すること等により、パートタイム・有期雇用労働者の意見を聴く機会を設け、当該意見を反映させるための適当な方法を工夫するように努めなければならない。

その他の改正内容については、厚生労働省発布のリーフレットをご確認ください。

補足：待遇差についての説明

事業主は、パートタイム・有期雇用労働者に対し、下記内容の説明義務を負う。

雇入れ時

○ 下記の規定により措置を講ずべきこととされている事項に関して、
会社で講じている措置の内容

- ・不合理な待遇差の禁止（法第8条）
- ・差別的取扱いの禁止（法第9条）
- ・賃金決定時の努力義務（法第10条）
- ・教育訓練の実施（法第11条）
- ・福利厚生施設の利用（法第12条）
- ・通常の労働者への転換推進（法第13条）

説明の例

- ・会社の賃金制度の内容
- ・どのような教育訓練があるか
- ・どの福利厚生施設が利用できるか
- ・どのような正社員転換推進措置があるか

説明を求められた時

① 通常の労働者との間の待遇の相違の内容とその理由
② 下記の規定により措置を講ずべきこととされている事項に関して、
会社で講じている措置の内容を決定するに当たって考慮した事項

- ・不合理な待遇差の禁止（法第8条）
- ・労働条件の文書交付等（法第6条）
- ・就業規則作成の手続き（法第7条）
- ・法第8条～第13条 ※上記

説明の例

- （最も条件の近い通常の労働者と比較して）
- ・どの要素をどう勘案して賃金を決定したか
- ・どの教育訓練や福利厚生施設がなぜ使えるか（または、なぜ使えないか）
- ・正社員への転換推進措置の決定にあたり何を考慮したか

Point！

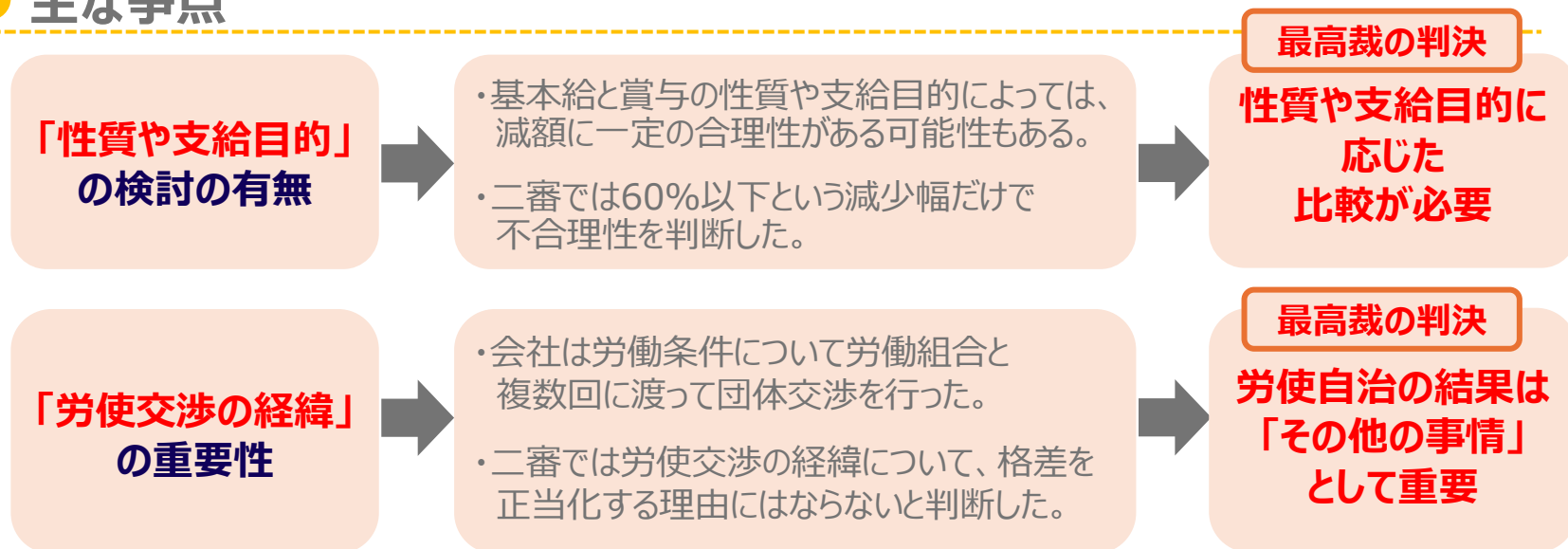
当該事項を記載した資料の交付、
もしくは資料をいつでも閲覧可能
にすることが望ましい。

本人から説明の求めがない場合でも、
説明を受けられる旨を周知することが望ましい。

判例のご紹介

裁判年月	最高裁判所第1小法廷判決 令和5年7月20日
事案の概要	正社員Aが、65歳の定年退職後に有期雇用の嘱託職員として再雇用された。職務内容や配置の変更範囲（責任の程度や異動の範囲など）は定年前と全く同じであった。 基本給が定年前の半分以下（約45%程度）に減額された。 賞与も定額の「一時金（寸志）」へと大幅に引き下げられた。 正社員Aはこの待遇格差が違法として、会社に定年前との差額を請求した。
判決内容	一審・二審（名古屋地裁・高裁）は基本給の60%を下回る減額は不合理であるとして、労働者側の請求を一部認めた。 最高裁は二審の判決を棄却し、審理を名古屋高裁に差し戻した。

● 主な争点



2026年10月法改正では・・・

・説明義務対応体制の整備が求められる

- ・説明担当の窓口の選任と教育
- ・対応マニュアルの整備

・報酬制度の再確認

- ・基本給、諸手当、賞与それぞれの性質と支給目的を確認
- ・全社員の支給状況と待遇差の合理的根拠を整理

・各種規程類及び様式の改訂

- ・就業規則、賃金規程、退職金規定、各種手当規定の改訂
- ・労働条件通知書の様式改訂

これらのポイントを欠くと・・・



- ・都道府県労働局の指導・勧告の対象となる
- ・過料が発生する
- ・最悪の場合労使紛争に発展する

まとめ

今回の法改正に伴い・・・

パートタイム・有期雇用労働者の待遇差に関する**説明体制**が必要となる。

更に・・・

待遇差の合理的根拠として、各待遇の**性質や支給目的**を明確にする必要がある。



適切に進めるためには・・・

- ☑ **労働条件通知書の様式改訂だけでなく、説明体制を整えること**
- ☑ **現在の待遇差や各待遇の性質と支給目的を洗い出すこと**
- ☑ **不合理な待遇差は速やかに是正すること**
- ☑ **規程類は適切な手順で改訂を行い、届け出ること**

参考文献・URL

厚生労働省 同一労働同一賃金特集ページ

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

厚生労働省 令和8年10月1日主な法改正内容

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

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>



アタックス・ヒューマン・コンサルティングでは、無料相談を受け付けています。
内容に関するご質問等は、コーポレートサイトよりいつでもお問い合わせください。

URL : <https://www.attax.co.jp/human/>