



同一労働同一賃金ガイドライン等の改正について

令和 8 年 10 月 27 日

弁護士 内海 徹哉

E-mail : utsumi_t@clo.gr.jp

第 1 はじめに

2026 年 4 月 28 日、「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」といいます。）の改正が告示されました（以下、改正後のものを「改正ガイドライン」といいます。）¹。あわせて、「短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律」（以下「パート有期法」といいます。）の施行規則及び「事業主が講ずべき短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する措置等についての指針」（以下「雇用管理指針」といいます。）も改正され、いずれも本年 10 月 1 日から施行・適用されました。

改正ガイドラインは、2018 年以降に積み重ねられた最高裁判決を踏まえ、不合理な待遇差の禁止に関する基本的な考え方を明確化するとともに、各待遇に関する原則となる考え方を補充・追加しています。本稿では、改正ガイドラインの内容を中心に、待遇差の合理性判断のポイントを検討し、最後にパート有期法施行規則・雇用管理指針の改正を概観します。

第 2 改正の経緯

パート有期法 8 条は、短時間・有期雇用労働者の待遇のそれぞれについて、通常の労働者の待遇との間で、職務の内容、職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情のうち、当該待遇の性質及び目的に照らして適切と認められるものを考

¹ 平成 30 年厚生労働省告示第 430 号（令和 8 年 4 月 28 日厚生労働省告示第 203 号により改正）。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>

慮して、不合理と認められる相違を設けることを禁止し（均衡待遇）、同法 9 条は、職務の内容及び職務の内容・配置の変更の範囲が通常の労働者と同一の者に対する差別的取扱いを禁止しています（均等待遇）。

これらの規律は 2020 年 4 月 1 日（中小企業は 2021 年 4 月 1 日）から施行されましたが、働き方改革関連法附則 12 条 3 項が施行後 5 年を目途とする検討を定めていることを受け、労働政策審議会で見直しが行われました。この間、大阪医科薬科大学事件、メトロコマース事件、日本郵便（東京・大阪・佐賀）事件等の最高裁判決が示されており、改正ガイドラインはこれらの判示を取り込んで制定されています。

第 3 改正ガイドラインの基本的な考え方

1 不合理な待遇差禁止の目的と基本的な考え方

改正ガイドラインは、不合理性が個々の待遇ごとに当該待遇の性質・目的に照らして適切と認められる事情を考慮して判断されるべきであること、ガイドラインに原則となる考え方が示されていない待遇でも不合理と認められる可能性があることを明記しました。

また、不合理と認められる待遇差の解消に当たっては、通常の労働者の労働条件を不利益に変更することなく、短時間・有期雇用労働者の労働条件の改善を図ることが求められるとされました（改正ガイドライン第 2(3)）。パブリックコメントでは、労働契約法 9 条・10 条で認められる対応であるとして削除を求める意見が出されましたが、厚生労働省は、同法上の要件を満たせば不利益変更も可能であることを前提に、パート有期法の短時間・有期雇用労働者の待遇の改善という目的に鑑み、望ましくない対応であることを示したものと回答しています²。

2 パート有期法 8 条の「その他の事情」の明確化

改正ガイドラインでは、パート有期法 8 条の「その他の事情」について、主に以下の 3 点で注目すべき記載が追加されています。

第一に、同条の「その他の事情」は、職務の内容、当該職務の内容及び配置の変更の範囲に関連する事情に限定されるものではなく、職務の成果、能力、経験、合理的な労使慣行、労使交渉の経緯・結果等が含まれるとされ、事業主が待遇差の内容・理由についてパート有期法 14 条 2 項に基づく十分な説明を行わなかった場合や、短時間・有期雇用労働者の意向を考慮せず一方的に待遇を決定した場

² 厚生労働省「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律施行規則及び短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律施行規則の一部を改正する省令案等に関する意見募集の結果について」（2026 年 4 月 28 日）

合には、その事実も不合理性を基礎付ける事情として考慮されうることが明記されました（改正ガイドライン第3(注)1）。

第二に、定年後再雇用者であることは「その他の事情」として考慮されうるものの、そのことのみで直ちに待遇差が不合理でないと認められるわけではないとされました（改正ガイドライン第3(注)2）。また、改正前ガイドラインでは、定年後再雇用者についての取扱いは、「基本給」の部分で注記されていたものの、上記の取扱いは基本給などの賃金に限らず待遇全般に関する記載であり、そのことを明確化するため、改正ガイドライン「第3 短時間・有期雇用労働者」の項目に移設されています³。

第三に、通常の労働者と短時間・有期雇用労働者との間の待遇差を、「通常の労働者としての職務を遂行しうる人材の確保及びその定着を図る」等の目的から正当化する、いわゆる「正社員人材確保論」について、正社員人材の確保・定着を図る目的があったとしても、当然に待遇差が不合理でないと認められるものではなく、当該待遇の他の性質・目的にも照らして判断されるとされました（改正ガイドライン第3(注)3）。もっとも、厚生労働省は、当該目的があること自体を否定するものではないとしています⁴。

3 多様な正社員・無期雇用フルタイム労働者へのガイドラインの趣旨の波及

無期転換後の労働者や勤務地限定正社員等、所定労働時間が正社員と同一の無期雇用労働者は、パート有期法2条3項の「短時間・有期雇用労働者」に該当せず、同法の適用対象ではありません。しかし、改正ガイドラインによって、労働契約法3条2項の均衡考慮に当たりガイドラインの趣旨が考慮されるべきこと、無期転換後の労働条件の決定に際しては、あらかじめ不合理な待遇差の有無を点検し、確実に解消すべきことが示されました（改正ガイドライン第6）。

第4 各待遇に関する原則となる考え方と実務上の検討

1 追加・充実された各待遇に関する記載

改正ガイドラインでは、下表の待遇について記載が追加・充実されました⁵。

³ 厚生労働省「同一労働同一賃金ガイドライン及び雇用管理指針に関するQ&A（令和8年改正）」（以下「改正ガイドラインQ&A」といいます。）問1-2(答)2

⁴ 「改正ガイドラインQ&A」問1-6

⁵ 褒賞以外は最高裁判決を踏まえたもので、褒賞はメトロコマース事件の東京高裁判決を踏まえたものとされています（「改正ガイドラインQ&A」問1-7）。

待遇	改正後の記載（要旨）	関連する主な判決
賞与【充実】	性質・目的（労務対価の後払い、功労報償等）が妥当するのに、職務内容等の相違に応じた均衡のとれた内容を支給せず、見合いとなる事情（労使交渉を経た基本給の上乗せ等）もない場合、不合理となりうる（第3の2(注)）	長澤運輸事件（最判平成30.6.1民集72巻2号202頁） 大阪医科薬科大学事件（最判令和2.10.13判時2490号67頁）
退職手当【追加】	賞与と同旨（第3の3）	メトロコマース事件（最判令和2.10.13民集74巻7号1901頁）
無事故手当【追加】	業務の内容が同一であれば同一の無事故手当を支給（第3の4(7)）	ハマキョウレックス事件（最判平成30.6.1民集72巻2号88頁）
家族手当【追加】	相応に継続的な勤務が見込まれる者には同一の家族手当を支給（第3の4(9)）	日本郵便（大阪）事件（最判令和2.10.15判時2494号77頁）
住宅手当【追加】	転居を伴う配置の変更の有無に応じて支給する住宅手当は、同一の配置の変更がある者に同一の手当を支給（第3の4(10)）	ハマキョウレックス事件
福利厚生施設【充実】	料金・割引率等の利用条件について、不合理な待遇差を禁止	関連判例なし
病気休職・休暇【充実】	給与を保障する場合、相応に継続的な勤務が見込まれる者にも同一の保障（第3の5(4)）	日本郵便（東京）事件（最判令和2.10.15判時2494号74頁）、大阪医科薬科大学事件
夏季冬季休暇【追加】	同一の休暇を付与（第3の5(5)）	日本郵便（佐賀）事件（最判令和2.10.15判時2494号70頁）
褒賞【追加】	一定期間の勤続者に付与する褒賞は、同一期間勤続した者に同一の褒賞を付与（第3の5(7)）	メトロコマース事件（東京高判平成31.2.20民集74巻7号2038頁）

2 賞与・退職手当

改正ガイドラインの記載からすれば、賞与・退職手当の待遇差の合理性は、①当該待遇の性質・目的が短時間・有期雇用労働者にも妥当するか、②①が妥当する場合、短時間・有期雇用労働者の待遇が職務の内容等の相違に応じた均衡のとれた内容となっているか、③①が妥当する場合、労使交渉を経て、性質・目的が妥当しない他の短時間・有期雇用労働者に比べて基本給を高く支給する等の代替措置を講じているか、という観点から判断されることになると考えられます⁶。

例えば、労働意欲の向上や貢献への報償を目的として正社員のみに賞与・退職

⁶ 清水美彩恵「同一労働同一賃金ガイドライン改正の概要と実務的インパクト事例にみる待遇差の合理性判断のポイント」(金融法務事情 2285=2286 号、2026 年) 94 頁

手当を支給しており、更新を繰り返し長期に勤続する有期契約社員には一切支給していない場合、①の目的は有期契約社員にも妥当するといえ、職務の内容等の相違や代替措置といった事情がない限り、全く支給しないことの合理性を説明することは困難といえます。

この点、メトロコマース事件では、退職手当が正社員人材の確保・定着を目的とすることを考慮しつつ不合理でないと判断されましたが、同事件では正社員との間に職務の内容等の一定の相違が存在していました。しかし、改正ガイドライン第3(注)3も踏まえれば、退職手当が長期雇用を前提とした人材確保を目的とするという理由で待遇差を正当化することはより難しくなったといえます。

3 手当・福利厚生

(1)「相応に継続的な勤務が見込まれる」の判断

家族手当や病気休職期間中の給与保障については、「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」ことが基準とされましたが、具体的な勤続期間は示されておらず、有期労働契約の期間や更新回数、他の有期雇用労働者の状況等を踏まえて判断されるとされています⁷。判例では、大阪医科大学事件が、契約期間1年以内で長期雇用を前提としていないアルバイト職員（欠勤開始時の勤続2年余、欠勤期間を含む在籍期間3年余）について私傷病欠勤中の賃金不支給を不合理でないとした一方、日本郵便（東京）事件は、更新を繰り返して相応に継続的な勤務が見込まれる契約社員（原告らの在籍期間はいずれも5年以上）について、有給の病気休暇を与えないことを不合理としています。そのため、更新の回数や通算期間が一定程度に達した者について、正社員と同様の取扱いを検討しておくのが安全と考えられます。

(2) 住宅手当

転居を伴う配置の変更の有無に応じて支給される住宅手当は、制度上正社員にのみ転勤があるとしても、実態として正社員にも転居を伴う配置の変更を命じていない場合には、有期雇用労働者への不支給が問題になるとされています（改正ガイドライン第3の4(10)）。このような住宅手当を支給している場合には、転勤の運用実績を確認しておく必要があります。

(3) 所定労働時間の違いと「同一」の意味

無事故手当、夏季冬季休暇等、新たに「同一」の支給・付与が原則とされた待遇について、所定労働時間の短い短時間労働者にも全く同額・同日数とする必要

⁷ 「改正ガイドライン Q&A」 問 1-10

があるかは、待遇の性質・目的が所定労働時間の長短にかかわらず妥当するか等の観点から検討することになります⁸。

第5 パート有期法施行規則・雇用管理指針の改正

パート有期法施行規則の改正により、雇入れ時の明示事項（パート有期法6条1項）に「法第十四条第二項の規定による説明を求めることができる旨」⁹が追加されました（パート有期法施行規則2条1項4号）。同法6条1項の違反は10万円以下の過料の対象です（同法31条）ので、これらの改正への対応が未了の場合には、速やかに労働条件通知書を改訂する必要があります。

雇用管理指針では、待遇差の説明方法（資料を活用した口頭説明又は資料交付等によること）、福利厚生施設の利用に関する配慮、パート・有期過半数代表者の要件等が定められました。

第6 おわりに

従来の雇用慣行の下では、雇用区分の違いを前提に賃金・手当・福利厚生等に一定の差を設けている企業も少なくないと思われます。改正ガイドラインの適用に向けて、各待遇の性質・目的を改めて整理し、短時間・有期雇用労働者にも妥当するものがないか、差を設けるのであればその理由を職務の内容等の客観的・具体的な実態に即して説明できるかを点検し、必要に応じて待遇差を解消していくことが求められます。

以上

当事務所では、主として名刺交換をさせていただいた方を対象とし、有用な法律情報等をお知らせべく定期的にメールマガジンを発行させていただいております。また、バックナンバーは[こちら](#)に掲載しておりますので、あわせてご覧ください。

本稿は一般的な情報を提供するもので、リーガルアドバイスを目的とするものではありません。本稿記載の見解は執筆担当者の個人的見解であり、当事務所の見解ではありません。個別の案件については当該案件の個別の状況に応じ、弁護士の適切なアドバイスを求めていただく必要がございます。お問い合わせ等ございましたら、執筆担当者までご連絡くださいますよう、お願いいたします。

⁸ 「改正ガイドライン Q&A」 問 1-8

⁹ パート有期法14条2項は、事業主は、雇用する短時間・有期雇用労働者からの求めがあったときは、通常の労働者と当該短時間・有期雇用労働者との待遇の相違の内容及び理由、同法6条から13条までの措置に関する決定をするに当たって考慮した事項を説明しなければならないと定めています。

【配信停止・お問い合わせについて】

今後、本メールマガジンの配信又は配信停止をご希望の方、メールアドレスの変更その他お問い合わせがございましたら、大変お手数ではございますが、下記メールアドレスまでご連絡ください。

(clo_mlstop@clo.gr.jp)