

中小企業のための 同一労働同一賃金・ハラスメント対策

2026年10月改正から考える「社員が辞めない会社」のつくり方

特定社会保険労務士 松田 和之



なぜ今、「同一労働同一賃金」なのか？



人手不足



採用競争



人材定着が経営課題



待遇・説明・職場環境が重要

「法律対応」だけでなく、「人材確保・定着」の問題

「同一労働同一賃金」って、結局何？



「同じ仕事なら全員同じ給料」ではない



職務内容・責任・配置変更の範囲などを踏まえ、
待遇差が「不合理」でないこと

「待遇差があること」＝直ちに違法ではない

パート・有期雇用労働法が求めていること

1



均等待遇

差別的取扱いをしない

2



均衡待遇

職務内容等を踏まえ、不合理な待遇差を設けない

3



説明

待遇差の内容・理由等を説明する

「均等」と「均衡」、何が違う？



均等待遇

- 同じ条件なら同じ取扱い
- 差別的取扱いを禁止



均衡待遇

- 違いに応じて合理的に決める
- 不合理な待遇差を禁止

「違いがある＝違法」ではない

チェックするのは「基本給」だけではありません



基本給



賞与



各種手当



退職金



福利厚生



休暇



教育訓練



その他の待
遇

正社員 ↔ パート・有期社員 – この8項目すべてが比較対象

「不合理な待遇差」かどうか、何を見る？



例：住宅手当なら何のために支給しているのか。賞与なら何を評価しているのか。

待遇ごとに、その目的と職務内容などとの関係を見ていく。

裁判例から見る「不合理な待遇差」①



賞与・一時金

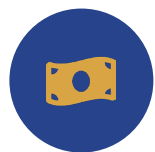
正社員には支給 / 非正規社員には不支給
その差が問題となったケース

ポイント：「賞与だから必ず支給しなければならない」ではない

裁判所は、賞与の目的・職務内容・責任・会社における位置付けなどを総合的に見て判断している。

大阪医科薬科大学事件（最判令和2.10.13）

有期契約職員（アルバイト）が、正職員との賞与・私傷病欠勤中の賃金の相違を争った事案



賞与

一部不合理（高裁）



不合理ではない（最高裁）

賞与は正職員としての職務を包括的に評価した処遇であり、有期職員との職務内容・配置変更範囲の相違を踏まえれば不合理とはいえない。



私傷病による欠勤中の賃金

一部不合理（高裁）



不合理ではない（最高裁）

長期雇用を前提とした正職員の生活保障の趣旨によるものであり、有期職員に同一の措置を講じないことが直ちに不合理とはいえない。

ハマキョウレックス事件①（最判平成30.6.1）

トラック運転手（有期契約）が、正社員との無事故手当・作業手当の相違を争った事案



無事故手当

不合理（高裁）



不合理（最高裁）

優良ドライバーの育成や安全運転・事故防止の必要性は、職務内容が同じであれば契約社員にも等しく当てはまり、支給しない相違は不合理。



作業手当

不合理（高裁）



不合理（最高裁）

特定の作業を行った対価として支給される性質のものであり、作業内容が同じなら金額に相違を設ける根拠がない。

ハマキョウレックス事件②（最判平成30.6.1）

同一事件における給食・住宅・皆勤・通勤の各手当の相違についての判断



給食手当

不合理（高裁）



不合理（最高裁）

従業員の食事に係る補助であり、勤務時間中に食事を取る必要性は職務内容にかかわらず同じ。



住宅手当

不合理ではない（高裁）



不合理ではない（最高裁）

契約社員は転勤が予定されておらず、正社員より住宅費が多額となりにくいいため相違は不合理でない。



皆勤手当

判断変更

不合理ではない（高裁）



不合理（最高裁）

出勤確保の必要性は職務内容が同じなら契約社員にも同様に妥当し、相違は不合理。



通勤手当

不合理（高裁）



不合理（最高裁）

通勤に要する費用は契約形態と無関係であり、金額に相違を設ける合理的な理由がない。

裁判例から見る「不合理な待遇差」②

手当・福利厚生

通勤手当

住宅手当

家族関連手当

休暇

福利厚生



「その待遇は、何のためにあるのか？」

日本郵便（大阪）事件（最判令和2.10.15）

有期契約の時給制・月給制契約社員が、正社員との扶養手当・祝日給・年末年始勤務手当・夏期冬期休暇の相違を争った事案



扶養手当

判断変更

不合理ではない（高裁）



不合理（最高裁）

相応に継続的な勤務が見込まれるのであれば、扶養親族の生活保障を図る趣旨は契約社員にも等しく妥当する。



祝日給

一部不合理（高裁）



不合理（最高裁）

祝日を含む勤務の代償という性質であり、業務の繁閑にかかわらず勤務した者への対価は契約社員にも同様に妥当する。



年末年始勤務手当

一部不合理（高裁）



不合理（最高裁）

多くの労働者が休日とする最繁忙期に勤務したことへの対価であり、その必要性は契約社員にも当てはまる。



夏期冬期休暇

不合理（高裁）



不合理（最高裁）

心身の回復を図る機会を与える趣旨であり、継続的な勤務が見込まれるなら契約社員にも同様に妥当する。

2026年10月1日から

①



雇入れ時の労働条件
明示事項の追加

②



同一労働同一賃金
ガイドラインの改正

③



雇用管理改善等に関する
措置内容の変更

2026年10月1日 施行

特に重要なのが「明示」と「説明」※義務化されました！

従来から明示が必要な事項

- ✓ 昇給の有無
- ✓ 退職手当の有無
- ✓ 賞与の有無
- ✓ 相談窓口

2026年10月～ 新規追加



**待遇の相違の内容・理由等について
説明を求めることができる旨**

この一文が、雇入れ時の明示事項に加わります。
違反した者は10万円以下の過料に処されます。

「なぜ正社員にはこの手当があって、パートにはないのですか？」に会社として説明できますか？

ACTION

会社は、何を確認すればいい？

1

STEP 1

正社員とパート・有期社員の待遇を比較

2

STEP 2

待遇差を洗い出す

3

STEP 3

待遇ごとの目的・理由を確認

4

STEP 4

説明できる状態にする

5

STEP 5

必要に応じて制度・規程・書式を見直す

待遇差があることより、「説明できないこと」が問題



説明として弱い

- ・「昔からそうだから」
- ・「正社員だから」
- ・「パートだから」
- ・「他社もそうしている」



説得力のある説明

待遇の目的・性質と、職務内容等との関係から説明する

待遇だけではない——「職場環境」も定着を左右する

待遇が適正でも、上司のパワハラを放置すれば人は定着しません。

2026年10月からは、カスタマーハラスメント・求職者等セクハラ
の防止措置も事業主の義務になります。



もう一つの2026年10月改正



カスタマーハラスメント

防止措置が事業主の義務に



求職者等への
セクシュアルハラスメント

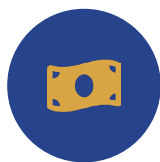
防止措置が事業主の義務に

「採用前」から「在職中」まで、ハラスメント対策へ

中小企業向けの猶予期間はありません。従業員数に関わらず、2026年10月1日から一律に対応が必要。

社員が辞めない会社の「戦略」

「納得感」と「安心感」



待遇の納得感



評価の納得感



説明への納得感



職場環境の安心感

「ここで働き続けたい」

では、具体的に何をする？――5つの戦術

1

対比

待遇差を 見える化

正社員とパート・有期社員の待遇を一表に並べ、まず「差があるか」を把握。

STEP 1

2

整備

賃金・評価 制度を整理

手当・賞与・退職金の目的を社内文書に明文化し、職務内容との関係を整理。

STEP 2

3

説明

「なぜ」を 説明する

「昔からそうだから」ではなく、待遇の目的に沿って説明できる状態を作る。

STEP 3

4

防止

ハラスメント を放置しない

パワハラに加え
2026年10月からカ
スハラ・求職者等
セクハラも防止措
置が義務化。

STEP 4

5

相談

相談できる 仕組み作り

社内相談窓口に加
え、大阪働き方改
革推進支援・賃金
相談センターも活
用。

STEP 5

合言葉 待遇を見える化し、理由を説明し、職場を整える ―― 「納得感」と「安心感」を仕組みにする

今日、会社を持ち帰ってほしい5つのこと

- 1 正社員とパート・有期社員の待遇を比較する
- 2 待遇差がある項目を洗い出す
- 3 「なぜその差があるのか」を説明できるようにする
- 4 2026年10月改正への対応を確認する
- 5 困ったら専門家に相談する



大阪働き方改革推進支援・
賃金相談センター

「自社の場合はどうしたらいい？」
を相談できます



アンケートへのご協力をお願いします
本日はありがとうございました。