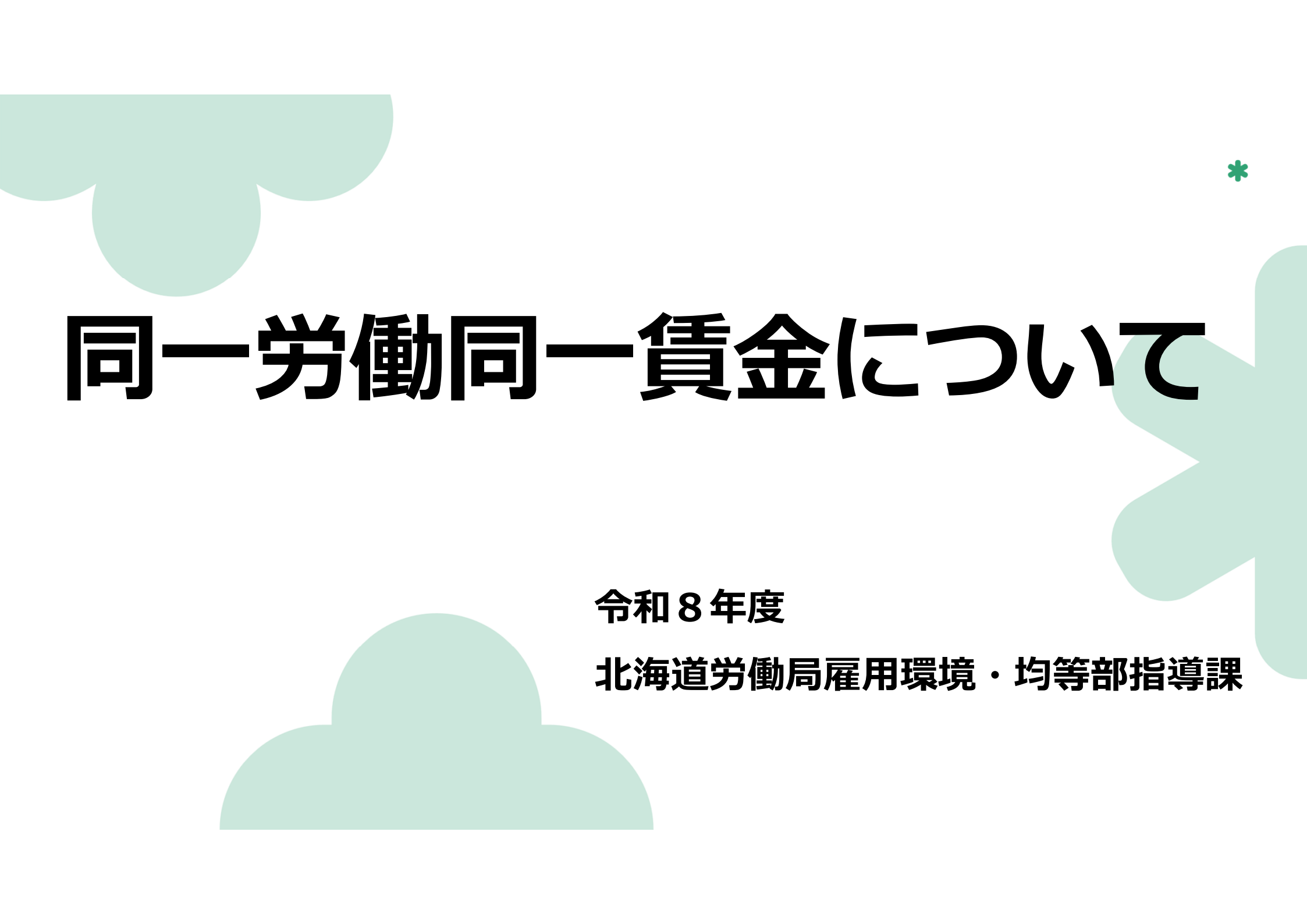




同一労働同一賃金について

令和 8 年度

北海道労働局雇用環境・均等部指導課



本日の説明内容

1. パートタイム・有期雇用労働法について
2. パート労働者・有期雇用労働者に対する措置義務
3. 同一労働同一賃金
4. 令和8年10月1日施行の改正内容

配付資料

- 自主点検票 （未送信の方は、本日中に送信いただくようお願いいたします。）
- パートタイム・有期雇用労働法に関する改正点 ～令和8年10月施行～
- 「パートタイム・有期雇用労働法の概要」（あらましの判例部分抜粋付き）

1. パートタイム・有期雇用労働法について

パートタイム・有期雇用労働法で定められている事項

- ・ **パート労働者・有期雇用労働者に対して、雇用管理改善に関する一定の措置を講じなければならない。**
- ・ **パート労働者・有期雇用労働者と、通常の労働者との間に、不合理な待遇差を設けてはならない。**

パート労働者　：フルタイムより短い所定労働時間の労働者

有期雇用労働者：雇用期間の定めのある労働者

通常の労働者　：フルタイムかつ雇用期間の定めのない労働者
(短時間正社員を含む)

2. パート労働者・有期雇用労働者に対する措置義務

労働条件等の交付 (法第6条)	①昇給の有無、②賞与の有無、③退職手当の有無、④雇用管理改善に関する相談窓口 について、文書で交付しなければならない。 【R8.10改正】
就業規則 (法第7条)	パート労働者に係る就業規則の作成・変更の際は、パート労働者の過半数の代表者からの意見聴取に努めなければならない。（有期雇用労働者についても同様）
賃金の決定 (法第10条)	基本給、賞与、役職手当等の職務関連賃金は、通常の労働者との均衡・職務内容・能力・経験等を勘案して、決定するよう努めなければならない。
教育訓練 (法第11条)	職務内容等に応じて教育訓練の実施に努めなければならない。（職種・中核的業務・責任の程度が通常の労働者と同一の場合は、「実施しなければならない」）
福利厚生施設 (法第12条)	給食施設、更衣室、休憩室について、通常の労働者と同様の利用機会を与えなければならない。
正社員転換推進 (法第13条)	正規雇用労働者の募集時に募集内容を周知する等、正規雇用労働者への転換を推進する措置を講じなければならない。
待遇等の説明 (法第14条)	雇入れ・更新の際に一定の項目について説明しなければならない。また、 待遇差等を含め一定の項目について説明の求めがあった際は、説明しなければならない。
相談体制 (法第16条)	雇用管理の改善等に関して、相談に応じ、適切に対応するための相談体制を整備しなければならない。

2. パート労働者・有期雇用労働者に対する措置義務

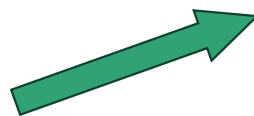
法第14条の説明義務について

雇入れ・契約更新時に
説明しなければならない事項

1	不合理な待遇差を設けていないこと
2	賃金額決定にあたって考慮した事項
3	教育訓練の内容
4	使用できる福利厚生施設
5	正社員転換推進措置の内容

説明を求められた際に
説明しなければならない事項

1	不合理な待遇差を設けていないこと
2	賃金額決定にあたって考慮した事項
3	教育訓練の内容
4	使用できる福利厚生施設
5	正社員転換推進措置の内容
6	通常の労働者との待遇差の理由
7	労働条件に関する文書等の交付
8	就業規則の作成手続き



※「パートだから」「有期雇用だから」という理由では、説明義務を果たしたことになりません。

3. 同一労働同一賃金

同一労働同一賃金の考え方について

【法第8条】

通常の労働者の待遇と、パート労働者・有期雇用労働者の待遇との間に、待遇の性質・目的に照らして、不合理と認められる差を設けてはならない。



- ・ **全ての**パート労働者・有期雇用労働者に対して適用。
- ・ 不合理な待遇差の基本的な考え方は、「**同一労働同一賃金ガイドライン**」に記載。
- ・ 本資料は法第8条

【法第9条】

職種、中核的業務、責任の程度、転勤の範囲、職務内容の変更の範囲が、通常の労働者と同一のパート労働者・有期雇用労働者について、差別的な取り扱いをしてはならない。



- ・ 通常の労働者とイコールに近い職務等のパート労働者・有期雇用労働者は、法第8条以上のイコールの待遇が求められる。
- ・ 職種、中核的業務、責任の程度、転勤の範囲、職務内容の変更の範囲が同一か否かは、**パンフレット（概要）のP4～P5のフローチャート**で判断。

3. 同一労働同一賃金

比較対象

通常の労働者とパート労働者 もしくは 通常の労働者と有期雇用労働者

同一労働同一賃金ガイドラインに記載されている賃金、福利厚生の項目

- ・基本給、賞与、役職手当、特殊作業手当、特殊勤務手当、精皆勤手当、時間外勤務手当、深夜勤務手当、休日勤務手当、通勤手当、出張旅費、食事手当、単身赴任手当、地域手当
- ・福利厚生施設、転勤者用社宅、慶弔休暇、健康診断受診に伴う勤務免除及び給与補償、病気休職、勤続期間に応じて取得可能な法定外休暇

※問題とならない例もガイドラインに掲載されています。

3. 同一労働同一賃金

例：正社員とパート労働者で、**賞与の支給額**に差を設けているケース

- ・ 正社員は基本給の月額 1 か月分、パート労働者は基本給の月額0.5か月分。
- ・ 賞与の支給目的は、会社の業績への貢献の対価。
- ・ パート労働者の業務は、接客、清掃、レジ対応、調理補助。
- ・ 正社員の業務は、他にクレーム対応、仕入れ業者との対応、現金管理。
- ・ 賞与の支給額に差を設けている理由は、業務内容、責任の程度が異なるため。

同一労働同一賃金ガイドラインに基づく判断

賞与の支給目的に照らし、差を設けていること自体は不合理とは言えない。
(ただし、差の程度次第。)

3. 同一労働同一賃金

例：正社員とパート労働者で、通勤手当の支給額に差を設けているケース

- ・ 正社員は実費の100%、パート労働者は実費の50%を支給。
- ・ 通勤手当の支給目的は、通勤費用の補填。
- ・ パート労働者の業務は、接客、清掃、レジ対応、調理補助。
- ・ 正社員の業務は、他にクレーム対応、仕入れ業者との対応、現金管理。
- ・ 通勤手当の支給額に差を設けている理由は、業務内容、責任の程度が異なるため。

同一労働同一賃金ガイドラインに基づく判断

通勤手当の支給目的に照らし、通勤費用は業務内容、責任の程度によって直接左右されるものではないため、不合理な待遇差と判断。（所定労働日数に差があるという理由でも、1回の通勤費用に差が生じる直接的な要因とならない。）

4. 令和8年10月1日施行の改正内容

改正となる法令等の名称	改正の概要
1. パートタイム・有期雇用労働法施行規則	労働条件等の交付（法第6条）について、文書等で明示しなければならない事項が1つ追加。
2. 同一労働同一賃金ガイドライン	不合理な待遇差を判断するにあたり、対象となる手当等の追加、対象となる手当等の判断事項の追加及び留意事項の追加。
3. 雇用管理指針	賃金の決定、就業規則作成・変更、労使の話し合いの促進、待遇差の説明方法等に関する留意事項及び望ましい取組等の追加。

1. パートタイム・有期雇用労働法施行規則の改正点（文書等で明示しなければならない事項）

現在

① 昇給の有無
② 賞与の有無
③ 退職手当の有無
④ 雇用管理改善に関する相談窓口



令和8年10月以降

① 昇給の有無
② 賞与の有無
③ 退職手当の有無
④ 雇用管理改善に関する相談窓口
⑤ 待遇の相違等に関する説明を求めることができること

4. 令和8年10月1日施行の改正内容

同一労働同一賃金ガイドラインに記載されている賃金、福利厚生の項目

令和8年9月以前

- ・基本給、賞与、役職手当、特殊作業手当、特殊勤務手当、精皆勤手当、時間外勤務手当、深夜勤務手当、休日勤務手当、通勤手当、出張旅費、食事手当、単身赴任手当、地域手当
- ・福利厚生施設、転勤者用社宅、慶弔休暇、健康診断受診に伴う勤務免除及び給与補償、病気休職、勤続期間に応じて取得可能な法定外休暇

令和8年10月以降（赤：新規追加 青：既存の記載事項追加）

- ・基本給、**賞与**、役職手当、特殊作業手当、特殊勤務手当、精皆勤手当、時間外勤務手当、深夜勤務手当、休日勤務手当、通勤手当、出張旅費、食事手当、単身赴任手当、地域手当、**退職手当、無事故手当、家族手当、住宅手当**
- ・**福利厚生施設**、転勤者用社宅、慶弔休暇、健康診断受診に伴う勤務免除及び給与補償、**病気休職**、勤続期間に応じて取得可能な法定外休暇、**夏季冬季休暇、褒賞**

※通常の労働者の待遇を引き下げることによる待遇差の解消、定年後の継続雇用・再雇用による有期雇用労働者の待遇、正社員人材確保論、正規雇用以外の無期雇用フルタイム労働者の待遇に関して、留意事項が追加されました。

※改正全体の内容は「パートタイム・有期雇用労働法に関する改正点 ～令和8年10月施行～」を参照願います。

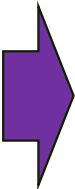
指導課所掌の他法の令和8年度改正について

女性活躍推進法	・女性の活躍に関する情報公表の義務拡大 ・えるぼし「プラス」、プラチナえるぼし「プラス」の新設 ・えるぼし認定1段階目の認定基準一部緩和 ※以上、令和8年4月施行 ・プラチナえるぼし（プラス含む）の認定基準追加 ※令和8年10月施行
労働施策総合推進法 男女雇用機会均等法	・カスタマーハラスメント対策の義務化 ※令和8年10月施行 ・求職者等に対するセクシュアルハラスメント対策の義務化 ※令和8年10月施行

女性活躍推進法の改正点（情報公表の義務拡大）

令和8年3月以前

常時雇用する労働者数101～300人の企業
① 選択項目の中から1項目以上の公表義務
常時雇用する労働者数301人以上の企業
① 選択項目の中から2項目以上の公表義務
② 男女間賃金差異の公表義務



令和8年4月以降

常時雇用する労働者数101～300人の企業
① 選択項目の中から1項目以上の公表義務
② 男女間賃金差異、管理職の女性割合の公表義務
常時雇用する労働者数301人以上の企業
① 選択項目の中から2項目以上の公表義務
② 男女間賃金差異、管理職の女性割合の公表義務

※拡大内容は、令和8年4月1日以降の事業年度末に関する事業年度から適用。

指導課所掌の他法の令和8年度改正について

女性活躍推進法の改正点（えるぼし「プラス」、プラチナえるぼし「プラス」の新設）

従来の認定基準に加え、女性の健康支援の取組に関する基準を満たした場合の認定区分を新設。

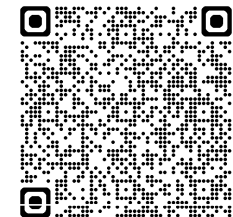
労働施策総合推進法、男女雇用機会均等法の義務内容の追加点

カスハラとは	①顧客等の言動であって、②その雇用する労働者が従事する業務の性質その他の事情に照らして社会通念上許容される範囲を超えたものにより、③労働者の就業環境が害されるもの
カスハラ防止のための措置義務	・カスハラへの毅然とした対応して労働者を保護する方針を明確化し、労働者に周知 ・カスハラの内容及びあらかじめ定めた対処の内容を、労働者に周知 ・相談体制の整備（労働者への周知も必要）、事後の迅速かつ適切な対応 ・特に悪質なカスハラへの対処方針を定め、労働者に周知し、当該対処に関する体制整備 ・相談者等のプライバシー保護の措置を講じ、労働者に周知 ・相談したこと等を理由とした不利益取扱いの禁止を定め、労働者に周知
求職者等とは	求人への応募者、事業主が行う採用に資する活動への参加者、教育実習等の実習を受ける者
求職者等セクハラ防止のための措置義務	・事業主の方針等（求職活動等に関するルールも含む）を明確化し、労働者・求職者等に周知 ・相談体制の整備（求職者等への周知も必要）、事後の迅速かつ適切な対応 ・相談者等のプライバシー保護の措置を講じ、労働者・求職者等に周知 ・労働者が事実関係の確認の協力等を理由とした不利益取扱いの禁止を定め、労働者に周知

最後に

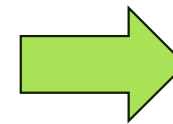
・パートタイム・有期雇用労働法、女性活躍推進法、労働施策総合推進法及び男女雇用機会均等法の改正に関する資料等を、北海道労働局のHPに掲載しております。

・北海道働き方改革推進支援センターもご利用ください。



【アンケートへのご協力をお願い】

- ▶ 本日説明しました同一労働同一賃金の内容に関して、右記にアクセスしていただき、回答フォームに入力をお願いいたします。
- ▶ ご回答内容は、厚生労働省雇用環境・均等局有期・短時間労働課及び都道府県労働局においてのみ活用し、外部に公表されることはありません。



<https://forms.office.com/r/9mkaJAFfLi>