

「同一労働同一賃金ガイドラインの改正について (令和8年10月1日施行)」

ーパートタイム・有期雇用労働者の雇用管理改善のためにー

厚生労働省 青森労働局雇用環境・均等室

(お問い合わせ先)

青森労働局雇用環境・均等室

〒030-8558 青森市新町2丁目4-25 青森合同庁舎8階

(電話番号 017-734-4211、平日8:30~17:15)

【青森労働局雇用環境・均等室の説明内容】

(各項目末尾のかっこ書き数字は、該当ページ数)

1 パートタイム・有期雇用労働法の概要

【現行法の全面施行日：令和3年（2021年）4月1日】（3ページ目）

(1) 法律の正式名称

(2) 法律の最初の施行日と当時の正式名称

(3) 同一労働同一賃金に係る根拠条文

(4) 雇用環境・均等部（室）の指導業務に係る根拠条文

2 同一労働同一賃金ガイドラインとは（4ページ目）

3 改正のポイント（ガイドライン他）（5～7ページ目）

(1) （その1）厚生労働省令の改正（5ページ）

(2) （その2）同一労働同一賃金ガイドラインの改正（6ページ）

(3) （その3）雇用管理改善ガイドラインの改正（7ページ）

ひと、くらし、みらいのために

4 青森労働局雇用環境・均等室の指導事例（8ページ目）



1 パートタイム・有期雇用労働法の概要

【現行法の全面施行日：令和3年（2021年）4月1日】

👉 「パートタイム・有期雇用労働法」の概要（抜粋）を、ご紹介します。

(1) 法律の正式名称

「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、「短有法」）

(2) 法律の最初の施行日と当時の正式名称

- ① 平成5年12月1日（その後数回の改正がなされ、現在に至る）
- ② 「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」

(3) 短有法における関連条文

- ① 短有法第8条（不合理な待遇の禁止、関連ページ→4、5、6、8）
- ② 短有法第9条（通常の労働者と同視すべき短時間・有期雇用労働者に対する差別的取扱いの禁止、関連ページ→4、5、6、8）
- ③ 短有法第14条（事業主が講ずる措置の内容等の説明。関連ページ→5、7）
- ④ 短有法第15条（雇用管理改善措置等に関する指針。関連ページ→7）
- ⑤ 短有法第18条（報告の徴収並びに助言、指導及び勧告等。関連ページ→8）

<お知らせ>

- ① 短有法について、詳しくは、厚生労働省ホームページ（同一労働同一賃金特集ページ）をご参照ください。
<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000144972.html>
- ② パートタイム・有期雇用労働法キャラクター「パゆう」ちゃんもご紹介いたします。どうぞよろしく！！

①厚生労働省ホームページ



②「パゆう」ちゃん



2 同一労働同一賃金ガイドラインとは 【全面施行日：令和3年（2021年）4月1日】

👉 「同一労働同一賃金ガイドライン」の概要（抜粋）を、ご紹介します。

(1) **正式名称** 「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」

（平成30年厚生労働省告示第430号。通称「同一労働同一賃金ガイドライン」。以下、「指針」といいます。）

(2) **現行指針の施行日** 令和3年4月1日から、全ての事業主に適用

(3) **各都道府県労働局の担当部署**

① この指針は、いわゆる正社員と、「ア 短時間・有期雇用管理者」及び「イ 派遣労働者」との不合理な待遇相違の解消等に向け、同一労働同一賃金の実現を目指すものです。

② 上記のうち「ア」は雇用環境・均等部（室）、「イ」は職業安定部が担当です。

(4) **注意点**

① この指針は、上記(3)①の待遇相違解消等、ひいては、いわゆる「非正規」という言葉の一掃を目指し、基本給等様々な待遇に係る基本的な考え方を示したものです。

② 決して、「この要件を満たせば、同一労働同一賃金！」という要素を、限定列挙したものではありません。

③ 本年10月1日付けで、改正後の指針が適用開始となります。詳しくは後ほど説明いたします。



<ひとくちメモ（「ガイドライン」について）>

① 「ガイドライン」＝「指針」＝「厚生労働省告示」であり、いずれも同じものです。

② 法律の条文ではないため国会での審議ではなく、厚生労働大臣の諮問機関の一つである「労働政策審議会」での議論や答申を経て、改正されます。

③ 関係法令に基づく基本的考え方や、事業主が取り組むべき具体的な事項について、例示しているものが多いです。

3 (1) 改正のポイント (その1、厚生労働省令の改正)

 雇い入れ時の労働条件明示事項が1点追加され、合計5つの事項が義務となります。

<A. 法的根拠と改正点>

(1) 根拠条文

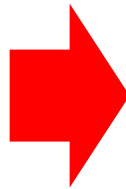
- ① **短有法第6条**（労働条件に関する文書の交付等）
- ② **厚生労働省令（＝施行規則）第2条第1項第4号**

(2) 改正点（新たに明示すべき事項）

「**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**」旨の明示が新たに義務化

(3) 解説

- ① 上記(2)は、「**通常の労働者（正社員等）と比較した際の待遇の相違**」を指します。
- ② 具体例：「**通勤手当は正社員に支給有り、パートに支給無し。どうして?**」など



<B. 労働条件通知書の記載例>

- (1) 厚生労働省ホームページで、モデル例を掲載しております。（2ページ目の賃金及びその他欄）
- (2) モデル例（明示義務事項抜粋、**朱書きが改正部分**）

賃金	昇給	有（時期、金額等）	・ 無
	賞与	有（時期、金額等）	・ 無
	退職金	有（時期、金額等）	・ 無
その他	雇用管理の改善等の相談窓口 部署名 担当者職氏名 連絡先		
	待遇の相違等の説明を求める際の相談窓口 部署名 担当者職氏名 連絡先		

<「パゆう」ちゃんからのメッセージ（その1）>



- (1) 令和8年10月1日以降に雇い入れまたは更新後の新たな雇用契約期間が開始されたパートタイム・有期雇用労働者に対し、上記A(2)の事項を明示することが新たな義務となります。
- (2) 事業主の皆様におかれましては、労働条件通知書等の様式見直しを行うとともに、説明を求められた際に適切に説明できるよう、準備しておきましょう。

3 (2) 改正のポイント (その2、同一労働同一賃金ガイドラインの改正)

👉 どのような待遇差が不合理なのか、考え方や具体例が追加。

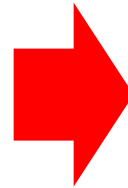
<A. 法的根拠と改正点>

(1) 根拠条文 (下記ページを参照)

- ① 短有法の根拠条文 → 3 ページ (3) ①、②
- ② ガイドラインの名称 → 4 ページ (1)

(2) 新規追加事項と改正点

No.	新規追加事項	改正点
1	賞与	記載の充実
2	家族手当	新規追加
3	病気休職	記載の充実
4	退職手当	新規追加
5	住宅手当	新規追加
6	夏季冬季休暇	新規追加
7	無事故手当	新規追加
8	福利厚生施設	記載の充実
9	褒賞	新規追加



<B. 具体的には... (制度有る場合の例示) >

(1) 賞与・退職手当

事業運営への功労褒賞等に該当するパートタイム・有期雇用労働者に、正社員と比較して**均衡のとれた支給が無い場合、不合理**と認められる場合あり。

(2) 家族手当

雇用契約の更新繰り返し等、**相応に継続的勤務が見込まれるパートタイム・有期雇用労働者には、同一の家族手当**を支給する必要あり。

(3) 夏季冬季休暇

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**する必要あり。

<「パゆう」ちゃんからのメッセージ (その2) >



- (1) 例えば、「正社員には、(上記〇〇) 制度が有るのに、どうして私たちパートや期間契約社員には同じ制度が無いのですか？」といった**労働者からの待遇差の相談**があったとします。
- (2) このような場合に、事業主として「こういう訳ですから・・・。」と、**誰でも理解できるように分かりやすく説明**できることが大切です。各労働条件の不合理な差が無いか、点検しましょう。

3 (3) 改正のポイント (その3、雇用管理改善等指針の改正)

👉 雇用管理改善等に関する措置の内容が、より一層明確になります。

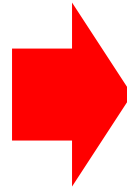
<A. 法的根拠と改正の趣旨>

(1) 根拠条文 (下記ページを参照)

- ① 短有法の根拠条文 → 3 ページ (3) ④
- ② ガイドラインの名称 → 3 ページ右下の、
厚生労働省特集ページをご参照ください。

(2) 改正の趣旨

- ① この指針は、パートタイム・有期雇用労働者の**雇用管理改善のために、事業主が講ずべき措置**を具体的に定めたものです。
- ② 労働基準法等の最低基準ではなく、より前向きな雇用管理改善措置等について定めています。
- ③ 今回の改正で、上記改善措置の内容がより一層明確に示されました。
- ④ 改正の要点等は、このページ右側記載のとおりです。



<B. 改正の要点等>

No.	改正の要点	法的な位置づけ
1	職業能力開発法上の努力義務適用の明確化	留意すべき事項
2	公正な評価に基づく賃金の決定 (例: 職務内容や成果、意欲、能力、経験等)	実施が望ましい事項
3	過半数を代表する労働者 (留意点①)	要件の具体化 (労働基準法に準拠)
4	過半数を代表する労働者 (留意点②)	解雇等不利益取扱いの禁止
5	過半数を代表する労働者 (留意点③)	事務の円滑な遂行への配慮
6	福利厚生施設の利用に関する便宜供与の措置に向けた配慮	左記の配慮を新たに義務づけ
7	正社員転換推進措置の実施方法の工夫 (複数措置の実施、意向への配慮義務)	留意すべき事項
8	待遇差説明方法の工夫 (資料の活用、説明の求めが無い場合の明確な周知)	留意すべき事項
9	労使の話し合いの促進	努力義務
10	雇用管理改善実績等の情報公表	実施が望ましい事項



<「パゆう」ちゃんからのメッセージ (その3)>

パートや有期雇用労働者の働きやすい**職場環境を整備し、満足度向上**を目指しましょう！

4 青森労働局雇用環境・均等室の指導事例（令和7年度）

 青森労働局雇用環境・均等室の指導事例には、どのようなものが有りますか。

<A. 事例1（業種：製造業）>

(1) 概要 **慶弔休暇**に係る不合理な待遇差
(短有法第8条)

(2) 待遇差の内容

- ① 慶弔休暇は、正社員には就業規則に規定し付与。
- ② 一方、短時間労働者には就業規則の定めが無く付与無し。

(3) 当室の助言内容

慶弔休暇の不合理な待遇差を、是正すること。

(4) 事業主の対応

- ① 聴取当日、「**慶弔休暇の取得事由は、人として誰でも起こりうる**。短時間労働者に対しても正社員と同等に付与し、就業規則も改正する。」との口頭回答有り。
- ② 後日、是正報告書により是正を確認。



<B. 事例2（業種：卸売業）>

(1) 概要 **通勤手当**に係る不合理な待遇差
(短有法第8条)

(2) 待遇差の内容

- ① 通勤手当は、正社員には就業規則に規定し支給。
- ② 一方、短時間労働者には就業規則の定めが無く支給無し。

(3) 当室の助言内容

通勤手当の不合理な待遇差を、是正すること。

(4) 事業主の対応（聴取当日）

- ① 聴取当日、「**通勤時のガソリン代は、雇用形態にかかわらず皆有料**。短時間労働者に対しても正社員と同等に支給し、就業規則も改正する。」との口頭回答有り。
- ② 後日、是正報告書により是正を確認。

<「パゆう」ちゃんからのメッセージ（その4）>



- (1) 事業主の皆様の「**雇用管理改善に前向きなコメント**」が、とても印象的ですね。
- (2) **お問い合わせは、青森労働局雇用環境・均等室まで**どうぞ！！（電話番号等は1ページ目参照）