

同一労働同一賃金について

同一労働同一賃金ガイドラインの改正等、パート・有期法関係 (令和8年10月1日施行)

パートタイム・有期雇用労働者の待遇改善を進めるため、
パートタイム・有期雇用労働者に関するルールが改正されました。



- ① 雇い入れ時の労働条件明示事項が追加されました！ 【パート・有期法施行規則】
- ② 「同一労働同一賃金ガイドライン」が改正されました！ 【告示】
- ③ 雇用管理の改善等に関する措置の内容が変わりました！ 【告示(雇用管理指針)】

1 雇い入れ時の労働条件明示事項が追加されました！【パート・有期法施行規則】

パートタイム・有期雇用労働者を雇い入れた時の労働条件明示事項として、現行の明示事項に加え、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ります(違反した者は10万円以下の過料に処されます)。

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

現行の
明示事項

- ☐ **待遇の相違等に関する説明を
求めることができる旨**

新たな
明示事項

改正後の
モデル労働条件
通知書はこちら



[https://www.mhlw.go.jp/
content/
11650000/000815925.pdf](https://www.mhlw.go.jp/content/11650000/000815925.pdf)

〈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。
※「待遇の相違等に関する説明」については、7ページをご覧ください。

同一労働同一賃金(均等・均衡待遇)について(おさらい)

パートタイム・有期雇用労働法では、同一企業内の正社員とパートタイム・有期雇用労働者との間で、待遇(基本給や各種手当、福利厚生など)について不合理な差を設けることを禁止しています(いわゆる「同一労働同一賃金」)。

均衡待遇、均等待遇とは

均衡待遇(不合理な待遇差の禁止) (法第8条)

パート・有期雇用労働者と通常の労働者との間で、

- ①職務内容(業務の内容+責任の程度)、
 - ②職務内容・配置の変更範囲(転勤・配転・昇進)、
 - ③その他の事情(成果、能力、経験等)
- の違いを考慮して不合理な待遇差を禁止すること

①と②が違えば、①②③の違いに見合った(=バランスの取れた)待遇としなければなりません。

均等待遇(差別的取扱いの禁止) (法第9条)

パート・有期雇用労働者と通常の労働者との間で、

- ①職務内容(業務の内容+責任の程度)、
 - ②職務内容・配置の変更範囲(転勤・配転・昇進)
- が同じ場合は差別的取扱いを禁止すること

①と②が同じ場合は、あらゆる待遇を同じ(=等しい待遇)にしなければなりません。

均等・均衡待遇を考える際のポイント

パート・有期法第8条は均衡待遇の条文ですが、下線部分、特に太字が重要なポイントです。

パートタイム・有期雇用労働法(第8条)均衡

(不合理な待遇の禁止)

事業主は、その雇用する短時間・有期雇用労働者の基本給、賞与その他の待遇のそれぞれについて、当該待遇に対応する通常の労働者の待遇との間において、当該短時間・有期雇用労働者及び通常の労働者の業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度(以下「①職務の内容」という。)、②当該職務の内容及び配置の変更の範囲、③その他の事情のうち、当該待遇の性質及び当該待遇を行う目的に照らして適切と認められるものを考慮して、不合理と認められる相違を設けてはならない。

あらゆる待遇の「性質・目的」が何かを明らかにし、その性質・目的に合った、①②③のうち適切なものを考慮して、不合理な待遇差とならないようにしなければなりません。

法では、待遇の「性質・目的」を重要視しています。

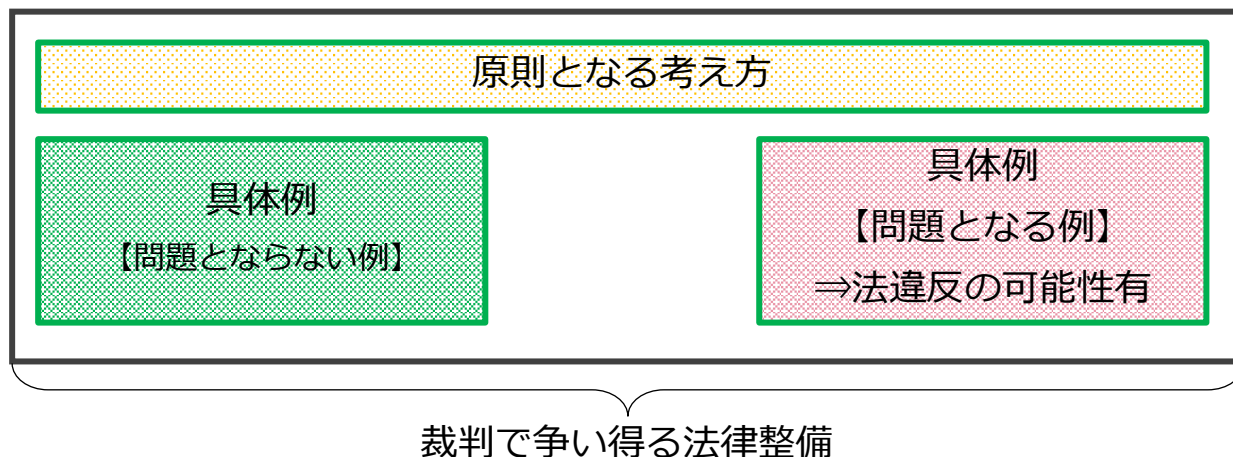
また、法第14条第2項では、パート・有期雇用労働者から求められた場合、「待遇の違いの内容と待遇差の理由」を説明しなければなりません(義務)。



不合理な待遇差か否かを検討する際、その待遇の「性質・目的」を明らかにし、正社員とパート・有期雇用労働者との間に待遇差があれば、「待遇差の理由」を考え、その理由が単に「パート・有期だから」ではなく、待遇の性質・目的に合った、①②③のうち適切なものから説明がつくのかどうかを考えてください。説明がつかないようであれば、正社員と同じ基準を用いるなどの見直しが必要です。

「同一労働同一賃金ガイドライン」は、通常の労働者（正社員、フルタイム無期）と非正規労働者（パート・有期雇用労働者）との間で、待遇差が存在する場合に、いかなる待遇差が不合理なものであり、いかなる待遇差が不合理なものでないのか、原則となる考え方と具体例を示したものです。

ガイドラインの構造



ガイドラインの概要

ガイドラインにおけるそれぞれの待遇のパターン

パターン1

同一の〇〇を支給・対象としなければならない。

通勤手当、出張旅費、
食事手当、慶弔休暇、
健康診断に伴う勤務免除及び有給保障、
病気休暇、**夏季冬期休暇**

パターン2

同一の業務を行う場合は、同一の〇〇を支給・対象としなければならない。

特殊作業・特殊勤務手当、精皆勤手当、
時間外・深夜・休日手当、単身赴任手当、
地域手当、**福利厚生施設**、社宅、
法定外有給休暇、安全管理措置、
無事故手当

パターン3

同一の業務を行う場合は、同一、**相違(違い)**がある場合は、**相違**に応じた〇〇を支給・対象としなければならない。

基本給（昇給）、役職手当、
教育訓練、**賞与・退職手当**

赤字が令和8年10月に新規追加や記載を充実したもの

パターン4

相応に継続的な勤務が見込まれる・勤務した場合は、同一の〇〇を支給しなければならない。

家族手当、褒章
病気休職・休暇に係る有給保障

転居を伴う配置変更の有無に応じて支給される場合、同一の〇〇を支給しなければならない。

住居手当

今般、ガイドラインに新たに追加された内容は、次のとおりです。

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しなければなりません。

福利厚生施設

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いけません。

無事故手当

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りません。

賞与・退職手当

賞与・退職手当の目的には、労務の対価の後払い、功労報償等のさまざまな目的が含まれます。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ります。

☒ 点検しましょう

- 自社の賞与・退職手当について、目的を確認しましょう
- それらの目的がパートタイム・有期雇用労働者にも当てはまる場合には、自社の賞与・退職手当の支給要件が、正社員との働き方や役割などの違いに応じたバランスのとれたものとなっているか確認しましょう

待遇の目的？



家族手当

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りません。

褒賞

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りません。

病気休職・病気休暇に係る有給保障

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りません。

住宅手当

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りません。

☒ 点検しましょう

自社の各種手当や福利厚生が、パートタイム・有期雇用労働者にも適切に支給・付与されているか確認しましょう。

点検
してみよう



各種手当・福利厚生に共通する留意事項

● 通常の労働者の待遇引き下げによる待遇差の解消

正社員とパートタイム・有期雇用労働者との間の不合理な待遇差を解消する際には、正社員の労働条件を不利益に変更するのではなく、パートタイム・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ます。

● 定年後に継続雇用された有期雇用労働者

正社員と定年後継続雇用の有期雇用労働者との間の待遇差が不合理と認められるか否かは、それぞれの待遇の性質・目的に照らして判断されるものであるため、定年後継続雇用の有期雇用労働者であることだけで、直ちに不合理ではないと認められるものではありません。

● いわゆる「正社員人材確保論」

正社員とパートタイム・有期雇用労働者との間の待遇の違いの要因として、「正社員人材の確保や定着を図る」等の目的があったとしても、待遇差が不合理と認められるか否かは、その待遇の他の性質・目的にも照らして判断されるものであり、「正社員人材の確保や定着を図る」といった目的だけで直ちに不合理ではないと当然に認められるものではありません。

● 無期雇用フルタイム労働者

無期雇用フルタイム労働者は、パートタイム・有期雇用労働法が適用される対象ではありませんが、労働契約は、均衡を考慮しつつ締結すべきものであり、この均衡の考慮に当たっては、ガイドラインの趣旨を考慮すべきであることに留意する必要があります。

また、有期雇用から無期雇用に転換した後の労働条件を決定する際には、有期雇用労働者と正社員との間の不合理と認められる待遇差の有無についてあらかじめ点検し、そのような待遇の違いがある場合には、確実に解消することが求められることに留意する必要があります。

これらのことは、いわゆる「多様な正社員」についても同様です。

パートタイム・有期雇用労働者にも職業能力開発法の適用があることに留意しましょう

職業能力開発法は、事業主に対し、雇用する労働者に必要な職業訓練を行うとともに、労働者が自ら教育訓練等を受ける機会を確保するために必要な援助等を行うよう努めなければならないと定めています。

事業主は、職業能力開発法がパートタイム・有期雇用労働者にも適用されることを認識し、これを遵守しなければならないことに留意しましょう。

公正な評価に基づき賃金を決定しましょう

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しましょう。

例えば、パートタイム・有期雇用労働者と通常の労働者との間で共通する職務等に応じ、共通する賃金制度または評価項目を設けること等が考えられます。

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しましょう

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りません。

このパート・有期過半数代表者に関して、次の点に留意しましょう。

● パート・有期過半数代表者となることができる労働者の要件

パート・有期過半数代表者は、次のいずれにも該当する者である必要があります

- ① 管理監督者(労働基準法第41条第2号に規定する監督または管理の地位にある者)でないこと
- ② 法第7条の規定により意見を聴取される者を選出することを明らかにして実施される投票、挙手等の方法による手続により選出された者であって、事業主の意向に基づき選出されたものでないこと

● 不利益取扱いの禁止

パート・有期過半数代表者として正当な行為をしたこと等を理由として解雇等の不利益な取扱いをしてはいけません

● 事務遂行のための必要な配慮

パート・有期過半数代表者が事務を円滑に遂行することができるよう必要な配慮(事務スペース・事務機器の提供等)をしなければなりません

福利厚生施設の利用に関する便宜の供与の措置を講ずるように配慮しましょう

パートタイム・有期雇用労働者の業務が適正かつ円滑に行われるようにするため、物品販売所・病院・診療所・浴場・理髪室・保育所・図書館・講堂・娯楽室・運動場・体育館・保養施設・駐車場等の施設の利用に関して、パートタイム・有期雇用労働者に対し、便宜の供与の措置を講ずるように配慮しなければなりません。

正社員転換推進措置の実施方法等について工夫しましょう

パートタイム・有期雇用労働者の正社員等への転換を推進するため、法第13条各号の転換推進措置を実施する際には、次の点に留意しましょう。

- ・ 正社員等への転換のための制度を設けるとともに複数の措置を講ずることが望ましいです
- ・ 労働契約の更新の際の面談等の機会を利用し、または電子メール等を活用すること等により、正社員転換推進措置の対象となるパートタイム・有期雇用労働者の意向を確認し、その意向に配慮しなければなりません

待遇差についての説明方法を工夫しましょう

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りません。

説明に当たっては、次の点に留意しましょう。

● 説明の方法

- ・ 「資料を活用し、口頭により説明する方法」または「説明すべき事項を全て記載した分かりやすい内容の資料を交付する等の方法」のいずれかにより説明しましょう
- ・ 「資料を活用し、口頭により説明する方法」による場合には、説明に活用した資料等を交付することが望ましいです
- ・ 労働者の個人情報等の漏えい防止等の観点から、資料を交付することが困難な場合であっても、パートタイム・有期雇用労働者から事後に求めがあったときは当該資料を閲覧させる等の工夫をするよう努めましょう

● 説明の求めがない場合における周知等

パートタイム・有期雇用労働者から説明の求めがない場合であっても、労働契約の更新時等に、当該パートタイム・有期雇用労働者と通常の労働者との間の待遇差の内容・理由に関する分かりやすい資料を交付することや、待遇の相違の内容・理由に関する説明を求めることができることを周知するといった対応を行うことが望ましいです

労使の話し合いの促進のための方法を工夫しましょう

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ましょう。

雇用管理の改善等に関する情報を公表しましょう

正社員等への転換制度の内容、転換実績等をパートタイム・有期雇用労働者に明示するよう努めるとともに、ウェブサイトへの掲載等により定期的に公表することが望ましいです。

支援策

■ 岩手働き方改革推進支援センター

労務管理等の専門家が、同一労働同一賃金に向けた賃金規定の見直し、就業規則の作成方法、助成金の活用等についてアドバイスを行っています。

相談、利用は無料です。TEL 0120-576-073

○同一労働同一賃金にどう取り組めばいいのか

○パートタイム・有期雇用労働法に沿った職場環境を整備したい

○同一労働同一賃金の内容を反映した就業規則の作成の仕方を教えてほしい

○同一労働同一賃金や正社員転換などの取組に対する助成金について知りたい

上記のようなパートタイム・有期雇用労働法や同一労働・同一賃金などに関するお悩みを、ぜひセンターの専門家にご相談ください。

<支援内容>

○社労士等の労務管理の専門家が会社までお伺いする訪問相談サービス

○来所による窓口相談や電話・メール等での相談対応

NEXT WORK STYLE
働き方改革広がる



■ 多様な働き方の実現応援サイト

パートタイム・有期雇用労働法の解説動画や企業の取組事例を掲載しています。

また、自社の取組状況を点検できる「パートタイム・有期雇用労働法等対応状況チェックツール」を掲載しており、待遇改善に向けてどのように取り組むべきか確認することができます。

<https://part-tanjikan.mhlw.go.jp/>



その他の資料や詳細については同一労働同一賃金特集ページへ



まとめ

同一労働同一賃金の改正に対応するために、何をすればいいの・・・？

- ・パート・有期労働者の労働条件通知書の様式に明示事項を追加しなければなりません。
- ・均等・均衡待遇の考え方にに基づき、ガイドラインで改正となった待遇について自社の正社員とパート・有期雇用労働者との待遇差を分析し、きちんと説明できるように必要に応じて見直しを図らなければなりません。
- ・雇用管理の改善等に関する措置内容の変更に沿った雇用管理を進めましょう。

■ パートタイム・有期雇用労働法に関する相談先

労働局雇用環境・均等室 TEL 019-604-3010 受付時間 8:30~17:15(土日・祝日・年末年始を除く)