

2026 年 9 月 1 日

No. A&S_040

同一労働同一賃金ガイドライン改正で見直すべき待遇差

執筆者：弁護士 柴田啓介

一制度の目的と実際の運用を踏まえた検討のポイントー

令和8年10月1日から、短時間・有期雇用労働者の待遇に関する省令及び指針の改正が施行・適用されます¹。今回の改正では、雇入れ時の労働条件明示事項が追加されるほか、いわゆる「同一労働同一賃金ガイドライン」が改正され、退職手当、無事故手当、家族手当、住宅手当、夏季冬季休暇、一定期間の勤続に対する褒賞が新たに盛り込まれます。賞与や病気休職についても、これまでの裁判例等を踏まえて記載が追加・具体化されています。

もっとも、今回の改正によって、同じような仕事をする非正規社員には、正社員と全く同じ賃金や手当を支払わなければならないわけではありません。同一労働同一賃金で問題となるのは、基本給、賞与、退職手当、各種手当、休暇、福利厚生等の一つ一つについて、その待遇の性質・目的に照らし、正社員と短時間・有期雇用労働者との間の相違が不合理なものとなっていないかです。

今回の改正は、これまでの最高裁判例などで示されてきた考え方をガイドラインに反映し、企業が検討すべき事項をより具体的に示したものです。そのため、企業としては、就業規則や賃金規程の文言だけを見るのではなく、なぜその待遇を設けているのか、その理由と実際の働き方が一致しているのかを改めて確認する必要があります。

¹ 「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」（令和8年厚生労働省令第87号）、「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の一部を改正する件」（令和8年厚生労働省告示第202号）及び「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の一部を改正する件」（同第203号）。いずれも令和8年4月28日公布・告示、同年10月1日施行・適用。

なお、今回の改正は派遣労働者についても重要な内容を含んでいますが、派遣労働者については待遇決定の仕組みが異なるため、本稿では、紙幅の関係から、同一の事業主に雇用される短時間・有期雇用労働者と通常の労働者との待遇差を取り上げます。

1. 今回の改正で何が変わるのか

今回の改正で、企業実務に直接影響する点は大きく三つあります。

第1は、雇入れ時の労働条件明示です。現在も、短時間・有期雇用労働者を雇い入れた場合には、昇給の有無、退職手当の有無、賞与の有無、相談窓口等を文書等で明示する必要があります。令和8年10月1日以降は、これに加え、通常の労働者との待遇の相違の内容・理由等について、短時間・有期雇用労働法14条2項に基づく説明を求めることができる旨を明示する必要があります¹。説明義務そのものが新たに設けられるわけではありませんが、雇入れの段階で、待遇差について説明を求めることができることを労働者に知らせることになります。企業としては、待遇差について質問を受けることをこれまで以上に意識しておく必要があります。

第2は、同一労働同一賃金ガイドラインの改正です。改正前のガイドラインには記載されていなかった退職手当、無事故手当、家族手当、住宅手当、夏季冬季休暇、一定期間の勤続に対する褒賞の6項目が追加されます。このうち褒賞を除く5項目は最高裁判例を踏まえたものであり、褒賞については東京高裁平成31年2月20日判決を踏まえたものです²。既に記載されていた賞与や病気休職等についても、その取扱いに関する考え方が追加されています。

第3は、待遇に関する説明や雇用管理の方法の見直しです。待遇差の説明については、資料を活用して口頭で説明する方法に加え、説明すべき事項を全て記載した資料を交付する方法も明確に位置付けられました。また、短時間・有期雇用労働者の賃金について職務内容等を公正に評価し、昇給等に反映することが望ましいことや、正社員転換制度、福利厚生施設の利用等についても新たな記載が加えられています²。

したがって、今回新たに加わった6項目だけを確認すればよいということではありません。基本給、賞与、退職手当、各種手当、休暇、休職、福利厚生等を含め、自社の待遇全体を見直す機会と捉えるのがよいでしょう。

² 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）」

(<https://www.mhlw.go.jp/content/001716915.pdf>) 問 1-5、問 1-7 ないし問 1-13 等参照。

2. 待遇差は「雇用区分」ではなく「待遇ごと」に考える

同一労働同一賃金について、まず確認しておきたいのは、正社員と非正規社員の待遇を総額で比較する制度ではないという点です。短時間・有期雇用労働法8条は、基本給、賞与その他の「待遇のそれぞれ」について、不合理な相違を設けることを禁止しています。

例えば、「契約社員には退職金がないが、その分、基本給を高くしている」という場合でも、それだけで退職金の相違が合理的になるわけではありません。まず、退職金がどのような性質・目的を持つ制度なのかを確認し、その目的に照らして正社員との相違が不合理かを検討します。

もっとも、それぞれの待遇を常に完全に切り離して考えるわけでもありません。厚生労働省のQ&Aは、労使交渉において十分な話し合いが行われ、その結果として、ある待遇の有無や内容が他の待遇との関係を踏まえて決められている場合には、その事情が考慮されることもあり得るとしています²。単に「総額で見れば同じ程度である」というだけでは足りませんが、賃金体系全体がどのような考え方で設計されたのか、その経緯が意味を持つ場合があります。

今回の改正との関係で注意したいのは、「正社員としての人材確保・定着」などを待遇差の理由とする場合です。正社員を長期的に育成し、確保するという目的自体が否定されるわけではありませんが、そのような目的を掲げれば、それだけで待遇差が合理化されるわけでもありません。

改正ガイドラインは、待遇差が不合理かどうかについて、職務内容、責任、配置変更の範囲その他の事情のうち、待遇の性質・目的に照らして適切と認められるものを、客観的かつ具体的な実態に即して検討することを求めています。例えば、正社員には全国転勤があることを理由に住宅手当を支給しているのであれば、規程に「転勤を命ずることがある」と書かれているだけではなく、実際にどの程度転居転勤が行われているのか、どの職種や等級が対象なのか、住宅手当の支給と転勤可能性が実態として対応しているのかを確認する必要があります。

待遇を決めた過程も無関係ではありません。改正ガイドラインでは、事業主が待遇差の内容や理由について十分な説明をしなかった場合や、待遇体系について短時間・有期雇用労働者の意向を十分考慮せず、一方的に待遇を決定した場合、その事実が、待遇差を不合理と評価する方向の「その他の事情」として考慮され得ることが明確にされました²。待遇差の合理性と説明義務は別の問題ですが、制度をどう検討し、どう説明したかが、待遇差の判断と全く無関係ということではありません。

3. 特に確認しておきたい待遇

(1) 賞与

賞与は今回新たに追加された待遇ではありませんが、改正後のガイドラインを理解する上でも重要な項目になります。

令和2年10月13日の最高裁判決は、正職員に年2回の賞与を支給する一方、アルバイト職員には賞与を支給していなかった事案について、当該賞与には労務の対価の後払いや一律の功労報償、将来の労働意欲の向上等の趣旨が含まれるとしつつ、正職員の賃金体系、求められる職務遂行能力や責任の程度、人材の確保・定着という支給目的、職務内容や配置変更範囲の相違、登用制度等を考慮し、当該事案において賞与を支給しないことは不合理ではないと判断しました³。

この判決から、非正規社員に賞与を支給しなくても問題はないという一般論を導くことはできません。賞与と呼ばれる制度でも、その性質や算定方法は企業によって異なります。業績に応じた支給か、個人の成果に対する報償か、在籍や就労に対する対価か、長期的な人材確保の意味を持つか。その目的を確認した上で、正社員と短時間・有期雇用労働者との相違を検討する必要があります。

(2) 退職手当

退職手当は、今回、ガイドラインに独立した項目として追加されました。退職手当には、労務の対価の後払い、功労報償等、様々な性質・目的が含まれ得ます。その性質・目的が短時間・有期雇用労働者にも妥当する場合、職務内容、責任、配置変更の範囲その他の事情の違いに応じた、均衡のとれた待遇が求められます。

「退職金規程上、正社員だけを対象としている」ということ自体は、待遇差の理由にはなりません。規程は制度設計の結果であり、問題は、なぜそのような制度にしているのかです。

令和2年10月13日の別の最高裁判決は、正社員に退職金を支給する一方、有期契約労働者には支給しないという相違について、当該企業の退職金がある複合的な性質・目的、正社員と有期契約労働者の職務内容及び配置変更範囲の相違、正社員への登用制度等を踏まえ、不合理とは認めませんでした⁴。原告らは10年前後勤務していましたが、退職金の相違が不合理とはされていません。

³ 最三小判令和2年10月13日・集民264号63頁・労判1229号77頁。

⁴ 最三小判令和2年10月13日・民集74巻7号1901頁・労判1229号90頁。控訴審は、東京高判平成31年2月20日・労判1198号5頁。控訴審は、住宅手当、退職金、一定期間の勤続に対する褒賞等に係る相違を不合理と判断した。最高裁では退職金に関する判断が審理され、それ以外の上告受理申立て理由は上告受理決定において排除されている。

したがって、勤続期間の長さだけで結論が決まるわけではありません。職務内容、責任、配置変更の範囲、正社員への登用制度等を含め、正社員と有期雇用労働者との間にどのような相違が実際にあるのかを総合的に見る必要があります。長期反復更新者がいるから直ちに退職手当を同一にしなければならぬわけではありませんが、「有期契約だから退職金はない」という説明だけで足りるものでもありません。

(3) 家族手当

家族手当については、比較的明確な考え方が示されています。労働契約の更新を繰り返しているなど、相応に継続的な勤務が見込まれる短時間・有期雇用労働者には、通常の労働者と同一の家族手当を支給することが原則とされています。

令和2年10月15日の最高裁判決も、扶養手当について、正社員の生活保障や福利厚生を図り、継続的な雇用を確保するという目的に照らし、相応に継続的な勤務が見込まれる有期契約労働者に支給しないという相違を不合理と判断しています⁵。

もっとも、「相応に継続的」について具体的な勤続年数は決められていません。厚生労働省のQ&Aでは、本人の契約期間や更新回数、その会社における他の有期雇用労働者の契約期間・更新回数等も踏まえて判断するとされています²。単に「勤続3年以上」といった年数だけを先に決めるのではなく、自社における有期雇用の実態を把握した上で検討することになります。なお、配偶者の収入要件を設けた配偶者手当については、就業調整の要因となるとの指摘がされており、今回のQ&Aでも、労使の話し合いにより働き方に中立的な制度への見直しを進めることが望ましいとされています²。

(4) 住宅手当・無事故手当

住宅手当は、その名称ではなく、何を目的とした手当かによって検討が変わります。転居を伴う配置変更による住宅費負担を補助する手当であれば、実際にそのような転居転勤がある正社員と、勤務地が限定された有期雇用労働者との間に相違を設ける理由となり得ます。

平成30年6月1日の最高裁判決では、正社員には出向を含む全国規模の広域異動の可能性がある一方、有期契約労働者には就業場所の変更や出向が予定されていなかったこと等を踏まえ、住宅手当の相違は不合理ではないとされました。他方、業務内容が同じであるにもかかわらず無事故手当を正社員にのみ支給するという相違については、不合理と判断されています⁶。

⁵ 最一小判令和2年10月15日・集民264号191頁・労判1229号67頁。

⁶ 最二小判平成30年6月1日・民集72巻2号88頁・労判1179号20頁。

今回のガイドラインも、転居を伴う配置変更の有無に応じて支給される住宅手当について、通常の労働者との同一の転居を伴う配置変更がある短時間・有期雇用労働者には、同一の住宅手当を支給するとの考え方を示しています。また、通常の労働者と業務内容が同一であれば、同一の無事故手当を支給することが原則とされています。

住宅手当について注意したいのは、規程上は正社員に転居転勤の可能性のあるものの、実際にはそのような転勤がほとんどない場合です。制度上の可能性だけではなく、過去の異動実績も確認した方がよいでしょう。住宅手当が転勤とは関係なく生活費補助として支給されている場合には、その目的に即した別の検討が必要になります。

(5) 病気休職・夏季冬季休暇

病気休職については、今回の改正で考え方がより具体的に示されました。通常の労働者に病気休職を認める場合、無期の短時間労働者には同一の病気休職を認め、有期雇用労働者についても契約が終了するまでの期間を踏まえて休職を認めることが原則となります。また、休職期間中に給与保障をしている場合には、契約更新を繰り返しているなど相応に継続的な勤務が見込まれる短時間・有期雇用労働者にも、同一の給与保障を行うことが示されています。

令和2年10月15日の最高裁判決では、正社員には私傷病について有給の病気休暇を与える一方、時給制契約社員には無給の休暇のみを与えるという相違が不合理と判断されています⁷。

他方、(1)で触れた令和2年10月13日の最高裁判決では、正職員に私傷病による欠勤中の賃金を支給し、アルバイト職員には支給しないという相違は不合理ではないと判断されています³。結論が異なるのは、制度の内容や目的、継続雇用への期待、職務内容や配置変更範囲等の事情が異なるためです。「病気に関する制度」というだけで一括して考えるのではなく、それぞれの制度が何を目的としているのかを見る必要があります。

夏季冬季休暇については、令和2年10月15日の別の最高裁判決が、正社員と同じ郵便業務に従事する時給制契約社員との間に職務内容や配置変更の範囲等について相応の相違があることを考慮しても、夏季冬季休暇を与えないという相違は不合理であると判断しました⁸。同判決は、夏季冬季休暇が労働から離れる機会を与え、心身の回復を図る趣旨を有することや、その取得日数が勤続期間に応じて定められていなかったこと等を考慮しています。

⁷ 最一小判令和2年10月15日・集民264号125頁・労判1229号58頁。

⁸ 最一小判令和2年10月15日・集民264号95頁・労判1229号5頁。

今回のガイドラインでは、夏季冬季休暇について、短時間・有期雇用労働者にも通常の労働者との休暇を付与することが原則とされました。ただし、「同一」とされている待遇であっても、所定労働時間が異なる場合等には、その待遇の性質・目的が労働時間の長短にかかわらず妥当するかなどを踏まえて検討することになります²。

(6) 一定期間の勤続に対する褒賞

今回新たに追加された項目の一つが、一定期間の勤続に対する褒賞です。ガイドラインは、一定期間勤続した労働者に対して褒賞を行う場合、同一の期間勤続した短時間・有期雇用労働者には、通常の労働者との褒賞を行うことを原則としています。この項目は、東京高裁平成31年2月20日判決を踏まえて追加されたものです⁴。

永年勤続表彰その他の勤続年数を基準とする制度を設けている企業では、その制度が何に着眼して設けられているのかを確認する必要があります。一定期間の勤続という事実そのものに着眼して褒賞を与える制度であれば、同じ期間勤務した有期雇用労働者を雇用区分だけを理由に対象外とすることについて、どのように説明するのかを検討する必要があります。

4. 施行日までに企業が確認しておきたいこと

今回の改正への対応では、最初から「どの手当を増額するか」を考える必要はありません。まず、自社の制度と実態を把握することです。

正社員、契約社員、パート・アルバイト、定年後再雇用者等の雇用区分ごとに、基本給、賞与、退職手当、各種手当、休暇、休職中の給与、福利厚生、教育訓練、表彰・褒賞等の取扱いを一度並べてみると、どこに相違があるのかが見えやすくなります。規程に書かれた制度だけでなく、慣行的に行っている給付や取扱いがあれば、それも確認した方がよいでしょう。

相違がある待遇については、その目的を確認します。制度導入時の資料が残っていれば参考になりますが、古い手当では、そのような資料が残っていないこともあります。その場合には、現在の支給要件や実際の運用、人事制度との関係等から、どのような機能を持つ待遇なのかを整理することになります。

ただし、現在の待遇差を正当化するために、後から都合のよい制度目的を付けることは避けるべきです。「全国転勤への負担補償」と整理したにもかかわらず、住宅手当の受給者に転居転勤がほと

んどないのであれば、説明と実態が合いません。「長期勤続への報償」と整理するのであれば、有期雇用労働者の実際の勤続状況や、正社員との職務・異動範囲等の違いも確認する必要があります。

待遇差について従業員から説明を求められた場合に備え、その待遇の性質・目的、比較対象となる正社員との職務・責任・配置変更範囲等の相違、それが待遇差とどのように結び付いているのかを社内整理しておくことも有用です。人事担当者によって説明が違ふという状態は避けるべきです。

このような作業は、後の紛争への備えという意味もあります。労務紛争では、紛争が生じた後に示された説明だけでなく、それ以前にどのような制度設計がされ、どのように運用されてきたかが問題になります。待遇差についても、後から理由を整えるのではなく、どのような事実を確認し、どのような理由で制度を維持又は変更したのかについて、検討の過程を残しておくことが望まれます。

(1) 定年後再雇用者

定年後、有期雇用で再雇用された労働者も短時間・有期雇用労働法の対象となります。定年前と定年後で職務、責任、配置変更範囲等が変われば、それに応じた待遇差が認められる場合があります。また、定年後再雇用であること自体も「その他の事情」として考慮され得ます。

しかし、「定年後だから」という理由だけで待遇差が当然に合理化されるわけではありません。平成30年6月1日の最高裁判決は、定年後再雇用者であることを「その他の事情」として考慮しつつ、精勤手当については、皆勤を奨励する必要性に正社員との差がないとして、その相違を不合理と判断しました⁹。再雇用後に賃金や手当を一定割合引き下げる制度を設けている企業では、各待遇について、定年前後で何が変わるために相違を設けているのかを確認しておく必要があります。

(2) 無期転換社員

無期転換後のフルタイム労働者は、短時間・有期雇用労働法上の短時間・有期雇用労働者には該当しないため、正社員との待遇差について直ちに同法8条違反となるものではありません。

もっとも、今回のガイドラインは、無期雇用フルタイム労働者等について、労働契約法3条2項により就業の実態に応じた均衡を考慮すべきことを明記しました。また、有期契約から無期契約へ転換する場合には、転換前の段階で通常の労働者との間に不合理な待遇差がないかを点検し、不合理な相違があれば転換前に解消することも示されています²。無期転換をしたことだけで問題がなくなるわけではなく、無期転換社員を含めた雇用区分全体の整合性を見ておく必要があります。

⁹ 最二小判平成30年6月1日・民集72巻2号202頁・労判1179号34頁。

(3) 正社員側の待遇を引き下げる場合

待遇差の解消方法として、非正規社員の待遇を改善するのではなく、正社員の手当等を廃止することも考えられます。しかし、今回のガイドラインは、短時間・有期雇用労働法の目的に照らし、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を求めています。また、正社員側の労働条件を引き下げる場合には、労働契約法9条・10条に基づく就業規則の不利益変更の問題も生じます。

5. おわりに

今回の改正によって、令和8年10月1日から、正社員と短時間・有期雇用労働者の全ての待遇を同一にしなければならなくなるわけではありません。他方で、「正社員だから」「契約社員だから」「従来からこの制度だから」というだけでは、待遇差の理由として十分ではありません。

確認すべきなのは、その待遇が何を目的としているのか、その目的に関係する職務、責任、異動、勤続等にどのような違いがあるのか、その説明と実際の運用が一致しているのかという点です。

長年続いている手当について、なぜ正社員だけに支給しているのか、社内でも明確な説明ができないことは珍しくありません。制度を作った担当者が既に退職し、賃金規程には支給条件だけが残っている場合もあります。そのような制度については、今回の改正を機に、現在の運用を含めて一度整理しておくことが望まれます。

元裁判官として紛争に接してきた経験からも、紛争になった後に待遇差の理由を整えるより、平時の段階で制度の目的と実際の運用を確認し、その検討過程を残しておくことが重要だと考えます。後から示された説明が、それまでの制度設計や運用と整合しなければ、十分な説得力を持たないこともあります。

同一労働同一賃金への対応は、単に待遇差をなくす作業ではありません。自社が、誰に、どのような待遇を、何のために設けているのかを確認し、その理由を実態に即して説明できる状態にしておくことが、今回の改正への対応の基本になります。

令和8年10月1日の施行・適用を待つことなく、自社の制度と運用を点検しておくことをお勧めします。

執筆者・お問い合わせ先

本ニュースレターに関する一般的なお問い合わせは、下記までご連絡ください。

弁護士 柴田啓介（A&S福岡法律事務所* パートナー、福岡県弁護士会）

Email: keisuke.shibata@aplaw.jp

当事務所のニュースレターをご希望の方は[ニュースレター配信申込フォーム](#)よりお手続きをお願いいたします。また、バックナンバーは[こちら](#)よりご覧いただけます。

* A&S福岡法律事務所弁護士法人（主たる法律事務所の名称：A&S福岡法律事務所）は、渥美坂井法律事務所弁護士法人と提携関係にありますが別法人であり、渥美坂井法律事務所弁護士法人の従たる事務所ではありません。

このニュースレターは、現行の又は予想される規制を網羅的に解説したものではなく、著者が重要だと考える部分に限って、その概要を記載したものです。このニュースレターに記載されている意見は著者個人の意見であり、渥美坂井法律事務所・外国法共同事業（「渥美坂井」）の見解を示すものではありません。著者は明白な誤りを避けるよう合理的な努力は行いましたが、著者も渥美坂井もこのニュースレターの正確性を保証するものではありません。著者も渥美坂井も読者がこのニュースレターに依拠することによって生じる損害を賠償する責任を負いません。取引を行う場合には、このニュースレターに依拠せずに渥美坂井の弁護士にご相談ください。

東京オフィス Tokyo Head Office 〒100-0011 東京都千代田区 内幸町 2-2-2 富国生命ビル（総合受付：16F） 	大阪提携オフィス Osaka Affiliate Office （A&S 大阪法律事務所） 〒530-0005 大阪府大阪市北区 中之島 2-3-18 中之島フェスティバルタワー16 階 	福岡提携オフィス Fukuoka Affiliate Office （A&S 福岡法律事務所） 〒810-0001 福岡県福岡市中央区天神 2 丁目 12-1 天神ビル 10 階 
ニューヨーク提携オフィス New York Affiliate Office 1120 Avenue of the Americas, 4th Floor New York, New York 10036 	ロンドンオフィス London Office 85 Gresham Street, London EC2V 7NQ, United Kingdom 	フランクフルト提携オフィス Frankfurt Affiliate Office Barckhausstraße 1 (8th Floor), 60325 Frankfurt am Main, Germany 
ブリュッセルオフィス Brussels Office CBR Building, Chaussée de la Hulpe 185, 1170, Brussels, Belgium 	ホーチミンオフィス Ho Chi Minh Office 10F, The NEXUS building, 3A-3B Ton Duc Thang Street, Sai Gon Ward, Ho Chi Minh City, Vietnam 	