



改正同一労働同一賃金ガイドラインなどが確認される

～退職手当、家族手当、住宅手当など新規追加、2026年10月1日施行～

2026年3月2日、政府の審議会は2026年10月1日に施行する改正同一労働同一賃金ガイドライン（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）を含む、4つの指針の改正等を確認した。2020年に施行が開始されたパート・有期雇用労働法（以下、「パート・有期法」）および現行の同一労働同一賃金ガイドラインから5年経過し、その履行状況や均等・均衡待遇関連の裁判結果の蓄積等を踏まえ、ガイドラインの内容が拡充される。今後、労使においてあらためて正社員と正社員以外の労働者の労働条件を確認し、さらなる均等・均衡処遇の実現に向けた議論が行われることが期待される。告示は2026年4月下旬。

1. 同一労働同一賃金ガイドラインの改正内容

(1) 全体概要【表1】

項目	変更の内容
手当等の具体例の追加	① 現行ガイドラインに記載の無い待遇の新規追加 ・退職手当、無事故手当、家族手当、住宅手当、夏季冬季休暇及び褒賞 ② 現行ガイドラインに記載のある待遇の記載の充実 ・賞与、福利厚生施設及び病気休暇 ⇨詳細は【表2】参照
いわゆる「正社員人材確保論」	正社員とパート・有期雇用労働者との間に待遇の相違がある場合において、その要因として当該待遇を行う目的に「正社員としての職務を遂行しうる人材の確保及びその定着を図る」等の目的があったとしても、当該目的があることのみをもって直ちに当該待遇の相違が不合理ではないと当然に認められるものではない旨を追記。
均衡のとれた待遇とすることが求められることの明確化	パート・有期法第8条に関し、職務の内容等が異なる場合であっても、その相違に応じた均衡のとれた待遇とすることが求められることを明確化。
正社員の待遇引き下げによる待遇の相違の解消	不合理と認められる待遇の相違の解消等に当たっては、短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者の待遇の改善という法の目的に鑑み、正社員の労働条件を不利益に変更することなく、パート・有期雇用労働者及び派遣労働者の待遇の改善を図ることが求められることを明確化
パート・有期法第8条「その他の事情」の明確化	パート・有期法第8条の「その他の事情」については、職務の成果、能力、経験、合理的な労使の慣行、労使交渉の経緯や結果等の諸事情が想定されるものであること等を明確化。 併せて、事業主が待遇の体系に係る議論においてパート・有期雇用労働者の意

¹ 均衡待遇規定。①職務内容、②職務内容・配置の変更範囲、③その他の事情を考慮して不合理な待遇差を禁止したもの。

	向を十分に考慮せず、一方的にパート・有期雇用労働者の待遇を決定した場合には、その事実も「その他の事情」に含まれ、待遇の相違が不合理と認められることを基礎付ける事情として考慮されうることを明確化。
無期雇用フルタイム労働者等	無期雇用フルタイム労働者は、パート・有期雇用労働者に該当しないが、 ①労働契約法第3条第2項の規定により、労働契約は、労働者及び使用者が、就業の実態に応じて、均衡を考慮しつつ締結し、又は変更すべきものとされていること ②均衡の考慮に当たっては、ガイドラインの趣旨が考慮されるべきであること ③有期労働契約の期間の定めのない労働契約への転換後の労働条件の決定に当たっては、不合理と認められる待遇の相違の有無についてあらかじめ点検し、そのような待遇の相違がある場合には、確実に解消することが求められること等を追記。（ガイドライン「第6」を新設）
派遣労働者	派遣労働者・協定対象派遣労働者についても、上記、短時間・有期雇用労働者と同様に見直し（ガイドライン第4、第5）

(2) 手当に関する内容【表2】

待遇	変更の内容
賞与 【追記】	その性質・目的には賃金の後払い、功労報償、生活費補助、労働意欲の向上等の様々な性質及び目的が含まれ得る。正社員と同様にパート・有期労働者にもその目的が妥当するにもかかわらず、パート・有期法8条に照らした均衡のとれた支給をせず、かつ、その見合いとして労使交渉を経てその性質・目的が妥当しない他のパート・有期雇用労働者より基本給を高く設定するなどの事情もない場合は、当該賞与の差は不合理と認められるものに当たり得ること。
退職手当 【新設】	その性質・目的には賃金の後払い、功労報償等の様々な性質及び目的が含まれ得る。正社員と同様にパート・有期労働者にもその目的が妥当するにもかかわらず、パート・有期法8条に照らした均衡のとれた支給をせず、かつ、その見合いとして労使交渉を経てその性質・目的が妥当しない他のパート・有期雇用労働者より基本給を高く設定するなどの事情もない場合は、当該手当の差は不合理と認められるものに当たり得ること。
無事故手当 【新設】	正社員と業務の内容が同一のパート・有期雇用労働者には、正社員と同様の無事故手当を支給しなければならない。
家族手当 【新設】	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・有期労働者には、正社員と同一の家族手当を支給しなければならない。 (注) いわゆる配偶者手当については、特に女性のパート労働者の就業調整の要因となっていると指摘されていることから、各事業主において、労使の話し合いによって、働き方に中立的な制度となるよう見直しを進めることが望まれる。
転居異動の有無に応じて支給される住宅手当 【新設】	正社員と同一の転居異動があるパート・有期労働者には、正社員と同一の住宅手当を支給しなければならない。 (問題となる例) A社においては、転居異動が見込まれることを理由として正社員に対し住宅手当を支給しており、有期雇用労働者には転居異動が見込まれないことを理由に住宅手当を支給していないが、実態としては正社員に対しても転居異動を命じていない (注) 住宅手当であって、転居異動の有無にかかわらず支給されるものについても、パート・有期法第8条に照らし不合理と認められる相違を設けてはならないことに留意

福利厚生施設 【追記】	福利厚生施設の利用料金・割引率等の利用条件についてもパート・有期法第8条の適用を受けるものである。
病気休暇 【追記】	病気休暇を含む。正社員に賃金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・有期雇用労働者にも、正社員と同一の保障を行わなければならない
夏季冬季休暇 【新設】	パート・有期労働者にも、正社員と同一の夏季冬季休暇を付与しなければならない (問題となる例) A社においては、繁忙期に限定された短期間の勤務ではない有期雇用労働者に対し、正社員と同一の夏季冬季休暇を付与していない。
一定の期間勤務した者への褒賞 【新設】	褒賞であって、一定の期間勤務した労働者に付与するものについて、正社員と同一の期間勤務したパート・有期雇用労働者には正社員と同一の褒賞を付与しなければならない。
派遣労働者・協定対象派遣労働者 【追記】	パート・有期雇用労働者と同様の記載を追記。

2. 「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」の改正

同一労働同一賃金ガイドラインとは別に、パート・有期雇用労働者の雇用管理の改善を目的に策定されている当該指針について、下記8項目を修正、新設するなどの改正が行われる。

- (1) 短時間・有期雇用労働者に適用がある法令
 - 「職業能力開発促進法」を追加する。
- (2) 公正な評価に基づく賃金の決定
 - 職務内容、職務の成果、意欲、能力等を公正に評価し、昇級に反映する等を行うことが望ましい。
例えば、正社員とパート・有期労働者との間で共通する職務当に応じて共通する賃金制度や評価項目を設けることが考えられる。
- (3) 短時間・有期雇用労働者の過半数を代表する者
 - 過半数代表者が意見を集約するにあたって、事務スペースや事務機器の提供など必要な配慮等を行わなければならない。
- (4) 福利厚生施設
 - 事業主が設置、運営し、正社員に対して利用の機会を与える各種福利厚生施設に関する便宜の供与に配慮しなければならない。
- (5) 通常の労働者への転換の推進
 - 正社員転換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。
 - 労働契約の更新面談や電子メール等の活用等により、対象となるパート・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らない。
- (6) 待遇の相違の内容及び理由の説明
 - 口頭で説明する場合でも資料の交付も併せて行うことが望ましい、ほか。
 - 説明の求めが無い場合でも、契約更新の際等に、待遇の相違に関する資料の交付や説明を行うことが望ましい、ほか。
- (7) 意見を反映させるための工夫

- ▶ パート・有期雇用労働者との話し合いの機会を設けたりアンケートを実施すること等が考えられる。
- (8) 雇用管理の改善等に関する情報の公表等
- ▶ 正社員転換制度の内容やその実績、教育訓練等に関する取り組み状況等を公的機関または自社のウェブサイト等に定期的に公表することが望ましい。

3. 派遣労働者にかかわる指針の改正

(1) 「派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針」の改正

下記4項目を新設するなどの改正を行う。

- 1) 派遣労働者の待遇の改善に向けた評価等
 - ① 派遣先の協力を得ながら適切な評価、派遣労働者の希望に応じたフィードバックをすること
 - ② キャリアコンサルティングの機会の確保に関する措置を講ずること
- 2) 労働者派遣法第30条の4第1項の協定の締結にあたって留意すべき事項等
 - ① 労使協定方式に基づき待遇の均等・均衡を図ろうとする場合でも、協定に定める内容を遵守していない場合や過半数代表の選出が適切に行われていない場合等は、その協定は無効となり派遣先均等・均衡方式により対応しなければならないこと
 - ② 過半数代表選出に関する必要な配慮をおこなうこと
 - ③ 協定の締結にあたっては、厚生労働省令で定める一般賃金水準を遵守したうえで、経済、物価、賃金の動向を勘案して労使協議を行い決定すること等
 - ④ 協定を締結したときや派遣労働者を雇い入れたときは協定について周知すること
- 3) 就業規則の作成等における派遣労働者の過半数を代表する者
 - ① 過半数代表者に対する不利益取り扱い等を行わないこと
 - ② 過半数代表者が意見を集約するにあたって、事務スペースや事務機器の提供などの必要な配慮や、過半数代表選出の投票に合わせて意見集約を行うなど、意見反映の工夫を行うこと
- 4) 派遣労働者の待遇に関する説明等
 - ① 口頭で説明する場合でも資料の交付もあわせて行うことがのぞましいこと等

(2) 「派遣先が講ずべき措置に関する指針」の改正

下記2項目を新設するなどの改正を行う

- 1) 適切な就業環境の維持、福利厚生等
 - ① 便宜の供与の措置を講ずるよう配慮しなければならない施設の例に「駐車場」を追加する等
- 2) 労働者派遣に関する料金の額、交渉の適切な実施等
 - ① 派遣元による派遣料金にかかる交渉に応じない場合や、均等・均衡待遇を実現するために派遣元により提示された必要額を下回るような場合は、派遣法を踏まえた対応とはいえないことに留意すること。また、派遣元における協定賃金は、厚生労働省の示す一般賃金水準を遵守したうえで経済、物価、賃金動向を勘案して決定されていると想定されることに留意すること。

出所：第30回労働政策審議会 同一労働同一賃金部会資料（2026年3月2日）

（担当：労働条件局 柴田）