

「同一労働同一賃金」のルールが変わります

パートタイム・有期雇用労働者を雇用している事業主の皆さまへ

重要： 雇入れ時の説明・待遇差の点検が必要です。

今回の改正は、①雇入れ時の労働条件明示、②同一労働同一賃金ガイドライン、③雇用管理の改善措置の3点が中心です。10月1日までに書式と待遇制度を確認してください。

1 雇入れ時の労働条件明示が追加

新たに明示する内容

「通常の労働者（正社員等）との待遇の相違の内容・理由等について、事業主に説明を求めることができる」旨を、パート・有期雇用労働者の雇入れ時に明示します。**違反した場合は10万円以下の過料の対象となり得ます。**

☐ 労働条件通知書・雇用契約書を改定 ☐ 採用担当者へ周知

※ 契約更新時は、この事項の法定明示義務そのものではなく、待遇差の説明資料の交付や説明請求権の周知等が「望ましい」とされています。

2 手当・賞与・休暇等の『差の理由』を再点検

正社員との待遇差について、裁判例を踏まえガイドラインが具体化されます。雇用区分だけでなく、待遇の性質・目的と、職務内容・責任・配置変更範囲等との関係で説明できるかが重要です。

確認対象	確認の視点
賞与・退職手当	目的が非正規にも当てはまるのに、一律不支給となっていないか
家族手当・住宅手当	手当の目的と、勤務・配置変更等の条件が対応しているか
夏季・冬季休暇等	雇用区分のみを理由に除外していないか
福利厚生・休職等	利用目的・必要性に照らして合理的な差か

☐ 正社員だけの待遇を一覧化 ☐ 各待遇の目的・差の理由を説明できる

3 説明・評価・意見聴取の体制も確認

待遇差を分かりやすく説明できる資料を整え、職務・成果等の公正な評価、意見を聴く機会、正社員転換制度や教育訓練等の情報提供も確認します。

☐ 説明資料 ☐ 評価基準 ☐ 意見聴取 ☐ 正社員転換制度等の周知

10月1日までに最低限行うこと

① 労働条件通知書を改定 ② 正社員と非正規の待遇一覧を作成 ③ 差の理由を待遇ごとに整理 ④ 説明できない差は制度を見直す

【根拠】厚生労働省「同一労働同一賃金特集ページ」、改正施行規則、改正同一労働同一賃金ガイドライン、改正雇用管理指針（令和8年10月1日施行・適用）。個別の適法性は、職務内容・責任・配置変更範囲その他の事情を踏まえて判断します。

同一労働同一賃金 顧問先チェックリスト

パートタイム・有期雇用労働者について、10月1日までに確認したい実務対応

1 労働条件通知書・雇用契約書の見直し

- ☐ パート・有期労働者の雇入れ時の書面に、新たな明示事項を追加した。
- ☐ 「正社員との待遇の相違の内容・理由等について説明を求めることができる旨」を記載した。
- ☐ 有期契約の更新時にも、必要な明示が漏れない運用にした。
- ☐ 相談窓口（部署・担当者・連絡先）が実態と一致している。

重要：明示義務違反は、10万円以下の過料の対象となる可能性があります。

2 正社員との待遇差を『項目ごと』に点検

- ☐ 賞与・退職手当・家族手当・住宅手当・無事故手当を点検した。
- ☐ 夏季・冬季休暇、病気休職・休暇、福利厚生施設等の相違を一覧化した。
- ☐ 各待遇について、その性質・目的と差を設ける理由を説明できる。
- ☐ 単に『正社員だから／非正規だから』という雇用区分だけを理由にしていない。

3 説明義務に備えた社内体制

- ☐ 従業員から待遇差の説明を求められた際の担当者を決めている。
- ☐ 職務内容・責任の程度・配置変更の範囲等を整理し、比較できる資料がある。
- ☐ 口頭だけでなく、表・資料等を用いて分かりやすく説明できる。
- ☐ 説明を求めたことを理由とした不利益取扱いを行わない運用を確認した。

4 賃金規程・就業規則・運用の最終確認

- ☐ 正社員用・パート用・契約社員用の就業規則、賃金規程の整合性を確認した。
- ☐ 制度上の定めと、実際の支給・休暇付与・福利厚生の運用が一致している。
- ☐ 職務・成果等を公正に評価し、待遇改善に反映する仕組みを確認した。
- ☐ 必要に応じ、正社員転換制度、周知方法、意見聴取の方法を見直した。

社労士実務のポイント

「待遇差があるか」だけではなく、待遇ごとに、その目的と差の理由を合理的に説明できる状態にしておくことが重要です。

根拠：改正パートタイム・有期雇用労働法施行規則、改正同一労働同一賃金ガイドライン、改正雇用管理指針（令和8年10月1日施行・適用）／厚生労働省「同一労働同一賃金特集ページ」

同一労働同一賃金 - 違反時の波及リスク

結論：ガイドライン自体に独立した罰則はありません。

ただし、待遇差が法律違反と評価されると、行政・民事・助成金等へ波及する可能性があります。

① 待遇差がある

正社員とパート・有期労働者で、賞与・手当・休暇・福利厚生等に差がある

② ガイドラインで点検

待遇の目的、職務内容・責任、配置変更範囲、継続勤務見込み等から合理性を確認

③ 不合理な待遇差の可能性

パートタイム・有期雇用労働法8条・9条等の問題へ

法律違反と評価された場合の主な波及先

行政対応

報告徴収・助言・指導・勧告。一定の場合は事業主名等の公表の可能性。

民事紛争

差額賃金・損害賠償等をめぐる請求、労働局の紛争解決援助・ADR、訴訟等。

助成金

ガイドライン不一致だけで即不支給ではない。ただし法令違反が支給要件に抵触すると不利益の可能性。

ハローワーク求人

単なる不一致だけで求人停止ではない。法令違反求人や一定の処分・公表等では不受理の余地。

顧問先で先に確認する5項目

- ☐ 正社員だけに支給・付与している待遇を一覧化 ☐ 各待遇の目的を規程・運用から確認
- ☐ 職務内容・責任・配置変更範囲の違いを整理 ☐ 待遇差の説明資料を準備
- ☐ 助成金申請中・申請予定なら、個別支給要領も確認

重要：「非正規だから支給しない」だけでは、待遇差の説明として不十分になり得ます。

主な根拠：厚生労働省「同一労働同一賃金ガイドライン」（令和8年10月1日適用）、パートタイム・有期雇用労働法、職業安定法5条の6、雇用関係助成金共通要領。作成日：令和8年9月11日