

同一労働同一賃金ガイドライン等の改正について

同一労働同一賃金のガイドライン等が改正され、特に住宅手当、家族手当、賞与、退職手当などについて、待遇差をより丁寧に設計・運用しなければならなくなります。

はじめに

2026年10月1日、パートタイム・有期雇用労働法の施行規則と関連する指針の改正（2026年4月28日公布）が施行されます。

今回の改正は「**雇入れ時の労働条件明示事項の追加**」「**同一労働同一賃金ガイドラインの改正**」「**雇用管理改善措置の改正**」という3つの柱で構成されており、パート・有期雇用労働者を雇用するすべての事業主が対象となります。中小企業においても就業規則や労働条件通知書の見直しが必要になるため、以下で内容を解説します。

雇入れ時の労働条件明示事項の追加

パート・有期雇用労働者を雇い入れる際、労働条件通知書に明示すべき事項が増えます。従来の「昇給の有無」「退職手当の有無」「賞与の有無」「相談窓口」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」の明示が義務付けられます。この明示は新規の雇入れ時だけでなく、労働契約を更新するときにも必要です。

つまり、「正社員との待遇差について説明を求める権利がある」ことを本人に周知する運用へと変わります。

実務上は、「なぜ正社員等と比べてこの待遇差があるのか」と聞かれたときに答えられる状態を整えておく必要があります。

同一労働同一賃金ガイドラインの改正

ガイドライン本体も改正され、特に賞与、退職手当、家族手当、住宅手当などの支給基準に関する考え方が明確化されます。とりわけ家族手当・住宅手当については、契約更新を繰り返し長期的な勤務が見込まれる有期雇用労働者に支給しない場合が「問題となる例」として示されます。

退職手当も同様で、その支給目的が当てはまるにもかかわらず、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は、不合理と認められる可能性があります。

簡単に言うと、「**正社員だから家族手当を支給するが、パートには無し**」という抽象的な理由だけの待遇差は認められにくくなります。「職務の内容（業務の内容および責任の程度）」「職務の内容・配置の変更の範囲」「その他の事情」の3要素に基づく説明が求められます。

事業主が講ずべき

雇用管理改善措置の内容の改正

短時間労働者・有期雇用労働者の雇用管理改善等について、事業主が講ずべき措置の内容そのものも見直されます。待遇差を説明する際は、資料を活用した口頭説明か、説明事項をすべて記載した資料の交付か、いずれかの方法によることが必要になります。また賃金を決めるときは職務の内容や成果、意欲、能力、経験を公正に評価するよう努めること、正社員への転換制度の内容や実績を明示するよう努めることも求められます。

実務上の注意点

まず、労働条件通知書の様式変更は施行日までに対応する必要があります。そして、就業規則・賃金規程・各種手当規程を確認し、家族手当・住宅手当などの支給目的と支給基準を文書化しておく必要があります。

例えば「転勤のある正社員の住居費を補助する目的で住宅手当を支給する」など、実態に基づいた根拠を整えておきます。さらに、待遇差の説明を求められた場合を想定し、誰がどの手順で回答するかを社内で決めておきましょう。