2 均衡・均等待遇（同一労働同一賃金）

「働き方改革関連法」によるパートタイム・有期雇用労働法の改正の中で、最も重要な部分です。特に、均衡待遇規定と待遇についての説明義務（15 ページ参照）の部分が大幅に改正されています。制度の趣旨を十分に理解した上で、社内制度の整備等を速やかに実施しましょう。

1 均衡待遇規定（不合理な待遇差の禁止：法第８条）

事業主が、雇用するパートタイム・有期雇用労働者と通常の労働者との間で待遇差を設ける場合は、①職務内容（業務の内容＋責任の程度）、②職務内容・配置の変更の範囲、③その他の事情の内容を考慮して、個々の待遇ごとに、その性質・目的に照らして不合理と認められるものであってはなりません。

●同一労働同一賃金ガイドライン

均衡待遇を実現するためには、各企業の人事・給与等の制度の内容に基づいて待遇差の合理性を判断する必要がありますが、その実践はなかなか容易ではありません。

そこで、法第８条における「不合理と認められる相違」とはいかなるものをいうのかを具体的に示すため、同一労働同一賃金ガイドラインが策定されましたが、令和８年に、その趣旨、内容をより明確化、より具体的に示すものとして、改正がなされました（令和８年 10 月１日から施行･適用）。具体的には、当初より記載のあった賞与（第３の２）、福利厚生施設（第３の５（１））、病気休職（第３の５（４））の規定について、内容をより明確化するなど記載を充実させ、当初は記載のなかった退職手当（第３の３）、無事故手当･家族手当･住宅手当（第３の４（７）､同（９）､同（10））､夏季休暇（第３の５（５）、褒賞（第３の５（７））の項目を設けて、規定を新設しました。

ここでは、同一労働同一賃金ガイドラインで新設された規定のうち、退職手当（退職金）（①）と家族手当（②）を例に、不合理性の判断の仕方、考え方について示します。

①　退職手当について

まず、自社の退職手当の性質・目的を確認します。一般的には、賃金の後払い（労務の対価の後払い）や功労報償の性質・目的を有するとされることが多いですが、いかなる性質・目的を有するかは、客観的・具体的な実態に基づいて判断します。例えば、自社の退職手当が、賃金額を算定の基礎とし、勤続期間に応じて計算されるという場合には、賃金の後払い的な性質があるということになります。また、勤続年数に応じて退職手当の支給率が上昇したり、退職事由（自己都合か会社都合か）によって支給率に差を設けているという場合には、功労報償的な性質があるということになります。

そして、確認した自社の退職手当の性質・目的が、パートタイム・有期雇用労働者にも当てはまり、その性質・目的、例えば、自社への功労・貢献という点で、正社員（通常の労働者）とパートタイム・有期雇用労働者との間に違いがないのであれば、両者に

は同じ条件で算出された退職手当を支払わなければ不合理な相違と認められることになります。これに対して、自社への功労・貢献に一定の違いがあるのであれば、その違いに応じて算出された退職手当を支払うことは不合理な相違とは認められないということになります。

②　家族手当について

まず、家族手当の性質・目的を確認します。例えば、配偶者や子どもなどの扶養家族を有する労働者の経済的負担の軽減や生活保障を図ることにあると解される場合は、当該家族手当の性質・目的は、家族の扶養にかかる生活費の補助ということになり、このような性質・目的は、パートタイム・有期雇用労働者にも当てはまりますので、当該パートタイム・有期雇用労働者に、通常の労働者（正社員）と同じ要件を満たす扶養家族がいるのであれば、当該パートタイム・有期雇用労働者にも、正社員と同一の家族手当を支給することが求められるということになります。

これに対して、例えば、家族手当の性質・目的が、扶養家族を有する労働者の生活保障を行うことによって、労働者の継続的な勤務を確保することにあると解される場合には、労働契約の更新を繰り返していない等、継続的な勤務が見込まれないパートタイム・有期雇用労働者には、このような性質・目的は妥当しないと考えられるので、当該パートタイム・有期雇用労働者に対して、家族手当を支給しなくても不合理な相違とは認められないということになります。他方で、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･有期雇用労働者であれば、当該性質･目的はパートタイム・有期雇用者にも妥当しますので、通常の労働者（正社員）と同一の家族手当を支給することが求められるということになります。

③　同一労働同一賃金ガイドラインに記載されていない待遇や具体例に該当しない場合

冒頭で述べましたとおり、同一労働同一賃金ガイドラインは、令和８年に改正され、かなり広範囲にわたる待遇について記載がなされております。もっとも、全ての待遇について、網羅的に記載することは不可能ですし、同一労働同一賃金ガイドラインに記載されている待遇は例示ですので、たとえ、同一労働同一賃金ガイドラインに記載されていない待遇であっても、法第８条は、すべての待遇を適用対象としております。この条文を根拠に、不合理性が判断されることになりますので、ご留意してください。

○法第８条にいう「その他の事情」について

法第８条にいう「その他の事情」は、職務の内容、当該職務の内容及び配置の変更の範囲に関連する事情に限定されるものではありません。この点について同一労働同一賃金ガイドラインでは、職務の成果、能力、経験、合理的な労使の慣行、事業主と労働組合や過半数代表者等との間の交渉といった労使交渉の経緯や結果等の事情が、「その他の事情」として想定されるものであるとされておりますので（第３の柱書の注１）、参考になさってください。

○通常の労働者（正社員）の待遇を引き下げることによる待遇差を解消することの是非

正社員とパートタイム・有期雇用労働者との間で、待遇差がある場合に、正社員の待遇を引き下げる（労働条件を不利益に変更する）ことで、パートタイム・有期雇用労働者との待遇差を解消することが許されるかという問題があります。

この点について同一労働同一賃金ガイドラインは、法第８条の目的は、パートタイム・有期雇用労働者の待遇の改善にあり、この目的に鑑みれば、当該待遇の相違の解消等にあたっては、正社員の労働条件を不利益に変更することなく、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るとされております（第２（３））。

なお、やむを得ず、正社員の待遇を引き下げる（労働条件を不利益に変更する）場合であっても、原則として、労働者と合意する必要があり（労契法第９条）、労働者と合意することなく、不利益に変更する場合には、当該変更に係る事情に照らして合理的なものである必要があるので（労契法第 10 条）、注意なさってください。

○定年後に継続雇用された有期雇用労働者について

この点について最高裁は、定年後に継続雇用された有期雇用労働者は、長期の雇用は通常予定されておらず、また、定年退職に至るまでは正社員としての待遇を受けていたなどとし、定年後に継続雇用された有期雇用労働者であることは、待遇の相違の不合理性を判断するにあたって考慮事情となりうるとしました。しかし、定年後に継続雇用された有期雇用労働者も、有期雇用労働者である以上、法第８条の適用対象となる労働者ですので、法第８条に沿って、不合理な相違と認められるかが判断されることになります。ですので、定年後に継続雇用された有期雇用労働者であることのみをもって、直ちに不合理な相違ではないと認められるものではないことに注意なさってください（同一労働同一賃金ガイドライン・第３の柱書の注２）。

【均衡・均等待遇を実現するために参考となる厚生労働省発行資料】

①パートタイム・有期雇用労働法　対応のための取組手順書
https://www.mhlw.go.jp/content/001133569.pdf

②不合理な待遇差解消のための点検・検討マニュアル（業界別マニュアル）
https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_03984.html

③職務評価を用いた基本給の点検・検討マニュアル
https://www.mhlw.go.jp/content/001042386.pdf

④パートタイム・有期雇用労働法の解説動画（パート・有期労働ポータルサイト）
https://part-tanjikan.mhlw.go.jp/

「同一労働同一賃金ガイドライン」の概要

（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）

このガイドライン（指針）は、正社員と非正規雇用労働者（パートタイム労働者・有期雇用労働者・派遣労働者）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、原則となる考え方及び具体例並びに留意事項を示したものです。原則となる考え方が示されていない待遇や具体例に該当しない場合については、各社の労使で個別具体の事情に応じて議論していくことが望まれます。

※改訂ガイドラインが、令和８年10月から適用されます。
　改訂により新たに明確化された部分は、星印（☆）で示しています。
　詳しくはこちら https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000190591.html

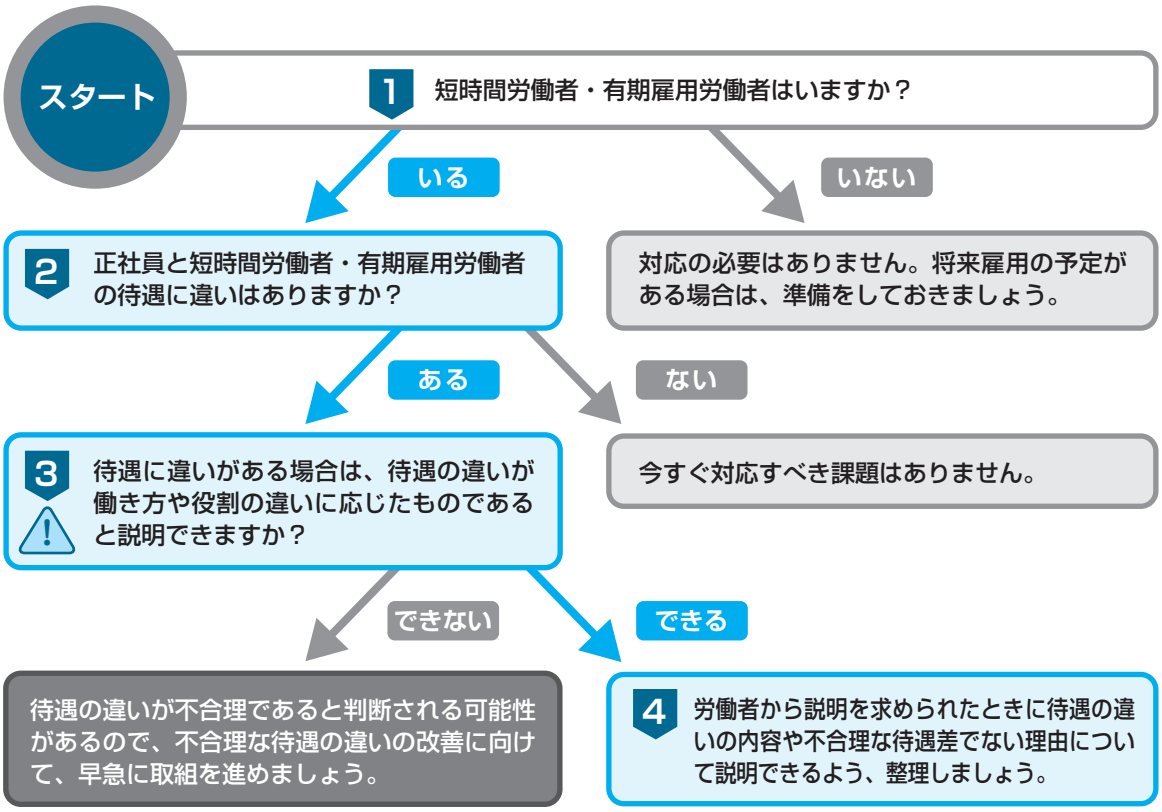
CHECK!



※改正ガイドラインにおける、本ページで示した待遇以外の待遇に関する改正事項等については、上記 URL をご確認ください。
※待遇差が不合理か否かは、最終的に司法において判断されることにご留意ください。

厚生労働省発行「パートタイム・有期雇用労働法　対応のための取組手順書」より

●取組みの手順



手順番号	手　順	解　説
手順１	労働者の雇用形態を確認しましょう	法の対象となる労働者の有無をチェックします。社内で、短期間労働者や有期雇用労働者を雇用していますか？
手順２	待遇の状況を確認しましょう	短時間労働者・有期雇用労働者の区分ごとに、賃金（賞与・手当を含む）や福利厚生などの待遇について、正社員と取扱いの違いがあるかどうか確認しましょう。書き出して、整理するとわかりやすいでしょう。
手順３	待遇に違いがある場合、違いを設けている理由を確認しましょう	短時間労働者・有期雇用労働者と正社員とでは、働き方や役割などが異なるのであれば、それに応じて賃金（賞与・手当を含む）や福利厚生などの待遇が異なることはあり得ます。 そこで、待遇の違いは、働き方や役割などの違いに見合った、「不合理ではない」ものと言えるか確認します。なぜ、待遇の違いを設けているのか、それぞれの待遇ごとに改めて考え方を整理しましょう。
手順４	手順２と３で、待遇に違いがあった場合、その違いが「不合理ではない」ことを説明できるように整理しましょう	事業主は、労働者の待遇の内容・待遇の決定に際して考慮した事項、正社員との待遇差の内容やその理由について、労働者から説明を求められた場合には説明することが義務付けられています。 短時間労働者・有期雇用労働者の社員タイプごとに、正社員との待遇に違いがある場合、その違いが「不合理ではない」と説明できるよう、整理しましょう。 労働者に説明する内容をあらかじめ文書にまとめておくと便利です。
手順５	「法違反」が疑われる状況からの早期の脱却を目指しましょう	短時間労働者・有期雇用労働者と、正社員との待遇の違いが、「不合理ではない」とは言いがたい場合は、改善に向けて検討しましょう。 また、「不合理ではない」と言える場合であっても、より望ましい雇用管理に向けて改善の必要はないか検討しましょう。
手順６	改善計画を立てて取り組みましょう	改善の必要がある場合は、労働者の意見も聴取しつつ、早急に取り組みましょう。

厚生労働省発行「パートタイム・有期雇用労働法　対応のための取組手順書」より

2 均衡待遇規定（差別的取扱いの禁止：法第９条）

職務の内容が通常の労働者と同一であって、当該事業所における慣行その他の事情からみて、全雇用期間を通じて、職務の内容や、職務の内容・配置の変更の範囲が通常労働者と同一と見込まれる場合（通常の労働者と同視すべきパートタイム･有期雇用労働者）には、基本給、賞与その他の待遇のそれぞれについて、差別的取扱いをしてはなりません。

3 賃金決定時の努力義務（法第 10 条、指針第２の３）

事業主は、パートタイム・有期雇用労働者の賃金を決定する際、通常の労働者との均衡を考慮しつつ職務の内容、成果、意欲、能力、経験その他の就業の実態に関する事項を勘案して決めるよう努めなければなりません。この点に関して指針では、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賃金を決定することが望ましいとされていることに留意してください。なお､公正に評価する方法ですが､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、共通する賃金制度や評価項目を設けることが考えられます。

4 教育訓練の実施（法第 11 条第１項・第２項、指針第３の９）

事業主は、通常の労働者と職務が同じパートタイム・有期雇用労働者に対しては、職務遂行に必要な能力を付与する教育訓練を通常の労働者と同様に実施しなければなりません。

これ以外のパートタイム・有期雇用労働者に対しては、通常の労働者との均衡を考慮しつつ、職務の内容、成果、意欲、能力、経験等に応じて教育訓練を行うよう努めなければなりません。

なお、指針では、教育訓練に関する取組状況についての情報をパートタイム・有期雇用労働者に明示するよう努めるとともに、公的機関のウェブサイトまたは自社が管理するウェブサイトへの掲載その他適切な方法により定期的に公表することが望ましいとされております。

5 福利厚生施設の利用（法第 12 条、指針第３の３）

事業主は、健康の保持や業務の円滑な遂行に資するものとして厚生労働省令で定めた福利厚生施設（給食施設、休憩室、更衣室）について、パートタイム・有期雇用労働者に対しても利用機会を与えなければなりません。この点に関して指針では、法第 12 条による福利厚生施設（給食施設、休憩室、更衣室）以外の福利厚生施設の利用に関しても、事業主は、パートタイム・有期雇用労働者について、業務が適正かつ円滑に行われるようにするため、便宜の供与の措置を講じるように配慮しなければならないとされております。したがって、事業主は、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、駐車場等の施設を設けている場合には、パートタイム・有期雇用労働者にも、便宜を供与するよう配慮しなければならないということになります。

6 通常の労働者への転換推進（法第13条、指針第3の4及び第3の9）

事業主は、パートタイム・有期雇用労働者の通常の労働者への転換を推進するため、次のいずれかの措置を講じなければなりません。

①通常の労働者の募集の際は、その募集内容を既に雇っているパートタイム・有期雇用労働者に周知する。
②通常の労働者のポストを社内公募する際はパートタイム・有期雇用労働者に対しても応募機会を与える。
③パートタイム・有期雇用労働者が正社員へ転換するための試験制度を設けるなど、その他転換を推進するための措置を講じる。
④その他の、通常の労働者への転換を推進するための措置を講じる。

この点に関して指針では、事業主は、上記①から④の措置を講ずるに当たっては、複数の措置を講ずることが望ましいこと、労働契約の更新の際の面談等の機会の利用又は電子メール等の活用等により、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らないとされておりますので、注意なさってください。

なお、指針では、通常の労働者への転換のための制度の内容や転換の実績に関する情報をパートタイム・有期雇用労働者に明示するよう努めるとともに、公的機関のウェブサイトまたは自社で管理するウェブサイトへの掲載その他適切な方法により定期的に公表することが望ましいとされております。

