

雇用のあり方、 取り組み方



— 会員企業の立場から雇用の現状、問題点を考える —

第54回

2026年10月、パート・有期雇用のルールが変わります

— 「同一労働同一賃金」がさらに一歩前へ —

株式会社ヒューマンリソースみらい 代表取締役 荒木 康之

(特定社会保険労務士)

「働き方改革」の柱のひとつとし

て2020年から順次進められてき

た「同一労働同一賃金」。同じ会社

で働く正社員と、パートタイマー・

契約社員などとの間にある不合理な

待遇差をなくそう、という取り組み

です。大企業は2020年4月、中

小企業は2021年4月から適用が

始まり、待遇の見直しは着実に進ん

できましたが、なお課題も残されて

います。この10月1日、そのルール

がさらに一歩前進しました。「うち

は中小企業だから関係ない」という

声を耳にすることもありますが、同

一労働同一賃金は企業規模を問わず、

すべての事業所に適用されます。今

回の改正の要点を、三つのポイント

に絞ってご紹介します。

ポイント① 雇入れ時に明示する 事項が増えます

パート・有期雇用の方を新たに雇

い入れるとき（契約を更新するとき

も含みます）、会社は「昇給の有無」

「退職手当の有無」「賞与の有無」「相

談窓口」の四つを、書面などで明示

することが義務づけられています。

10月からはこれに加えて、「正社員

との待遇の違いの内容や理由につい

て、会社に説明を求めることができ

る」旨を明示しなければなりません。

従業員が自分の待遇に疑問を持った

とき、遠慮なく相談できるようにし

ておく、という趣旨です。労働条件

通知書や雇用契約書のひな型を使っ

ている場合は、施行前に様式の見直

しが必要です。まずはお使いの書式

をご確認ください。

ポイント② ガイドラインがより 具体的にになります

「同一労働同一賃金ガイドライン」

は、どのような待遇差が不合理にあ

たるのか（あるいは問題にならない

のか）を、具体例で示した国の指針

です。今回、近年の裁判例を踏まえ

て、賞与・退職手当・各種手当・福

利厚生についての考え方が整理され、

より明確になりました。

たとえば――

・家族手当…更新を重ねるなど継続

的な勤務が見込まれるパート・有

期の方には、正社員と同一の手当

を支給すること

・住宅手当…正社員と同じく転居を

伴う配置転換があるパート・有期

の方には、同一の手当を支給する

こと

・夏季・冬季休暇…正社員と同一の
休暇を付与すること

いずれも「職務の内容や配置の変

更範囲が同じであれば、同じ扱いを」

という考え方の表れです。裏を返せ

ば、職務の内容や責任、配置転換の

範囲に違いがあれば、それに応じた

合理的な差は認められます。ポイン

トは、差があること自体ではなく、

その差に説明のつく理由があるかど

うかです。自社の手当や休暇制度が、

雇用形態の違いだけを理由に差を設

けていないか、点検する好機といえ

ます。



ポイント③ 説明の仕方と評価の あり方が問われます

待遇差について従業員から説明を求められた際は、(ア) 資料を用いて口頭で説明する、(イ) 説明すべき事項をすべて記載した分かりやすい資料を交付する——このいずれかの方法で対応することが必要になります。「聞かれてもその場で一言」では足りない、ということです。

あわせて、賃金を決めるにあたっては、職務の内容や成果、意欲、能力、経験などの要素を公正に評価し、昇給に反映することが求められます。「なんとなく」で時給や手当を決め

るのではなく、評価の物差しを整えておくことが、待遇差の合理性を支える土台になります。さらに、正社員への転換制度の内容や転換実績をパート・有期の方に知らせ、ウェブサイトで定期的に公表することが望ましいとされました。

まず確認しておきたいこと

改正は10月1日からすでに施行されています。まだ対応がお済みでない場合は、まず二つ、手をつけておきましょう。ひとつは、労働条件通知書・雇用契約書の様式に新しい明

示事項を追加すること。もうひとつは、現在支給している手当や休暇について、正社員と非正社員で差がある項目を洗い出し、その差に合理的な理由があるかを整理しておくことです。就業規則や賃金規程とあわせて見直しておく、より確実です。

待遇差そのものが直ちに違法になるわけではありません。大切なのは、「なぜこの差があるのか」を自社の言葉で説明できるようにしておくこと。それが今回の改正への、何よりの備えになります。

今回の見直しは、単なる事務手続きの変更ではなく、多様な働き方を

選ぶ人が納得して働ける職場づくりの一環です。人手不足が続くなか、公正な待遇は人材の定着にも直結します。この機会を、自社の制度を見つめ直す前向きな一歩としていただければ幸いです。

