

同一労働同一賃金ガイドラインの見直しについて

令和8年4月6日

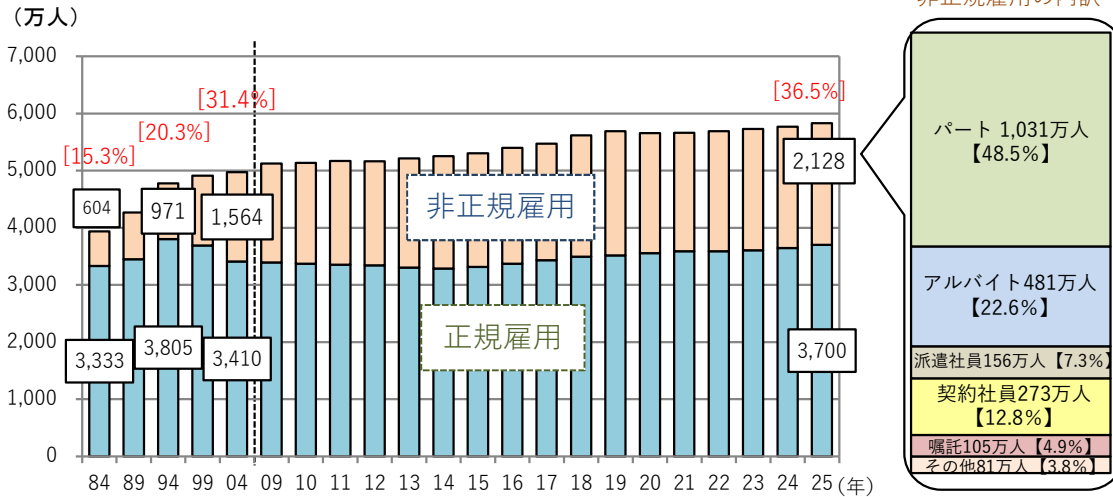
厚生労働省 雇用環境・均等局

非正規雇用労働者の待遇に関する現状と課題

現状

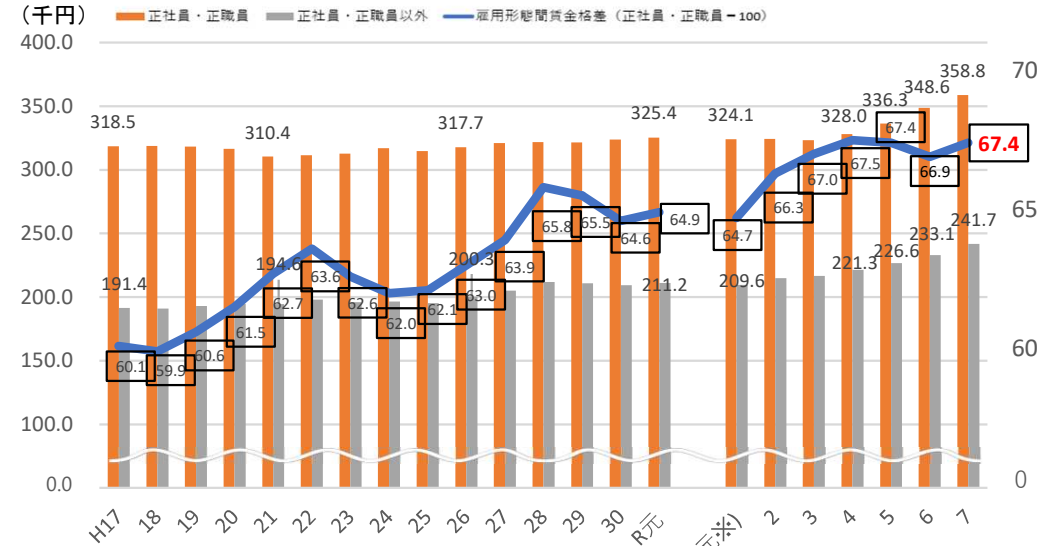
- 我が国の非正規雇用労働者は、役員を除く雇用者全体の約4割で推移。正規雇用労働者と非正規雇用労働者との間の不合理な待遇差を禁止する、いわゆる同一労働同一賃金の遵守の徹底に取り組んできた。
- 取組は着実に進められ、近年、雇用形態間賃金格差は縮小傾向にあるものの、正規雇用労働者と非正規雇用労働者との間には依然として賃金格差が存在。

【正規雇用・非正規雇用労働者の推移】



(資料出所) 1999年までは総務省「労働力調査(特別調査)」(2月調査)長期時系列表9
2004年以降は総務省「労働力調査(詳細集計)」(年平均)長期時系列表10

【雇用形態間賃金格差の推移】



(資料出所) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」結果概況 付表2
注1) H30以前は、調査対象産業「宿泊業、飲食サービス業」のうち「バー、キャバレー、ナイトクラブ」を除外。
2) R2より有効回答率を考慮した推計方法に変更。(「R元※」はR2と同じ推計方法で集計したR元数値を参考掲載したもの)
3) 賃金は6月分の所定内給与額の平均である。

- 同一労働同一賃金の施行から5年が経過した(※1)ことを踏まえ、同一労働同一賃金ガイドライン(※2)の見直し等について検討し、雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保に向けた取組を強化する必要。

※1 働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律(平成30年法律第71号)により規定が整備され、令和2年4月1日から施行。(中小企業におけるパートタイム労働法の改正規定については令和3年4月1日から適用。)
※2 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(平成30年厚生労働省告示第430号)。どのような待遇の相違が不合理なものであり、どのような待遇の相違が不合理なものでないのか等を示すもの。

正社員・非正規雇用労働者間の不合理な待遇差の解消（同一労働同一賃金）

同一企業内における正社員と非正規雇用労働者との間の不合理な待遇の差をなくし、どのような雇用形態を選択しても待遇に納得して働き続けられるようにすることで、多様で柔軟な働き方を「選択できる」ようにする。

不合理な待遇差の禁止（パート・有期法第8条、第9条）

- 同一企業内において、正社員とパート・有期雇用労働者との間で、基本給や賞与などのあらゆる待遇について、不合理な待遇差を設けることを禁止
- 裁判の際に判断基準となる「均衡待遇」（法第8条）、「均等待遇」（法第9条）を規定

均衡待遇：待遇ごとに、その性質・目的に照らして、
①職務内容 ②職務内容・配置の変更範囲（人材活用の仕組み） ③その他の事情のうち
適切と認められる事情を考慮して、**不合理な待遇差を禁止**

均等待遇：①職務内容 ②職務内容・配置の変更範囲（人材活用の仕組み）が同じ場合は、
パート・有期雇用労働者であることを理由とした**差別的取扱いを禁止**

※ 「職務内容」とは、業務の内容+責任の程度をいう。

※ 「その他の事情」として、職務の成果、能力、経験、労使交渉の経緯などが考慮され得る。

労働者に対する待遇に関する説明義務（パート・有期法第14条第2項）

- 非正規雇用労働者は、「正社員との待遇差の内容や理由」などについて、事業主に説明を求めることができ、事業主は、非正規雇用労働者から求めがあった場合は、説明をしなければならない。
- ◆ 派遣労働者については労働者派遣法において同様に規定
- ◆ 同一労働同一賃金は、令和2年4月1日から施行（中小企業におけるパートタイム・有期雇用労働法の適用は令和3年4月1日）

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)

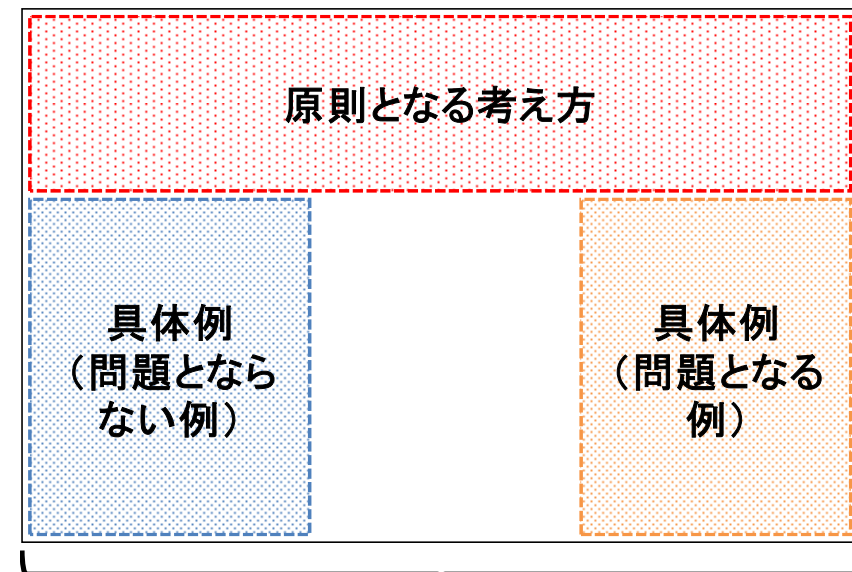
- このガイドラインは、**正社員**（無期雇用フルタイム労働者）と**非正規雇用労働者**（パートタイム労働者・有期雇用労働者・派遣労働者）との間で、待遇差が存在する場合に、**いかなる待遇差が不合理なものであり、いかなる待遇差は不合理なものでないのか**、原則となる考え方と具体例を示したもの。
- 基本給、昇給、ボーナス（賞与）、各種手当といった**賃金にとどまらず、教育訓練や福利厚生等についても記載**。
- このガイドラインに記載がない退職手当、住宅手当、家族手当等の待遇や、具体例に該当しない場合についても、不合理な待遇差の解消等が求められる。このため、**各社の労使により、個別具体の事情に応じて待遇の体系について議論していくことが望まれる**。



不合理な待遇差の解消に当たり、次の点に留意

- ・ 正社員の待遇を不利益に変更する場合は、原則として労使の合意が必要。正社員と非正規雇用労働者との間の不合理な待遇差を解消するに当たり、基本的に、**労使の合意なく正社員の待遇を引き下げること**は望ましい対応とはいえない。
- ・ 雇用管理区分が複数ある場合（例：総合職、地域限定正社員など）であっても、**すべての雇用管理区分に属する正社員との間で不合理な待遇差の解消が求められる**。
- ・ 正社員と非正規雇用労働者との間で**職務の内容等を分離した場合**であっても、**正社員との間の不合理な待遇差の解消が求められる**。

ガイドラインの構造



裁判で争い得る部分

同一労働同一賃金ガイドラインの見直し

- 同一労働同一賃金の施行5年後見直しについて検討を行ってきた労働政策審議会の部会報告(※)を踏まえ、同一労働同一賃金ガイドラインを見直す。令和8年10月適用を予定。 ※同一労働同一賃金部会報告(令和7年12月25日)
- これにより、**非正規雇用労働者の待遇改善に向けた労使協議をより実効あるものとし、当該待遇改善を促進**する。

ガイドライン見直しの主な内容

1. 裁判例等を踏まえた、待遇の新規追加・記載の充実

現行ガイドラインに記載のない、家族手当、住宅手当等の不合理な待遇差に関する考え方を明確化

<記載例>

家族手当(新規追加)

: 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短時間・有期雇用労働者には、通常の労働者と同一の家族手当を支給しなければならない旨を追記。


住宅手当(新規追加)

: 住宅手当であって、転居を伴う配置の変更の有無に応じて支給されるものについて、通常の労働者と同一の転居を伴う配置の変更がある短時間・有期雇用労働者には、通常の労働者と同一の住宅手当を支給しなければならない旨を追記。

2. 待遇について、職務の内容等の違いに応じた均衡のとれたものとするを明確化

3. 無期雇用フルタイム労働者等について、短時間・有期雇用労働者に該当しないが、ガイドラインの趣旨が考慮されるべきであること等を明確化

等

 今後、非正規雇用労働者が多い業種等における実態把握を進め、必要に応じ業所管省庁の協力を得ながら、**同一労働同一賃金の更なる遵守徹底を図っていく。**