



# ガイドライン改正で変わる？ 中小企業が注意すべき同一労働同一 賃金の対応ポイント

資料作成：特定社会保険労務士 岩崎 仁弥

## 目次

■ 1. はじめに 大改正の背景と目的.....	2
■ 2. 施行5年後見直しの法的根拠と経緯.....	2
■ 3. 同一労働同一賃金ガイドライン改正の全体像.....	4
■ 4. 省令改正 ——説明義務の実効化——.....	7
■ 5. 実務上の留意点と対応.....	7
■ 6. まとめ.....	9

# ガイドライン改正で変わる？ 中小企業が注意すべき同一労働同一 賃金の対応ポイント

## ■ 1. はじめに 大改正の背景と目的

はたして、非正規雇用の待遇問題はこの5年で解決されたのでしょうか。令和2年4月（大企業）・令和3年4月（中小企業）にパートタイム・有期雇用労働法が全面施行されて以来、雇用形態間の賃金格差は緩やかに縮小してきました。厚生労働省の統計によれば、2024年平均で正社員を100とした場合の非正規雇用者の賃金指数は66.9となっており、確かな前進は認められます。しかし、現場の実態は必ずしも楽観視できません。

なぜなら、現行の同一労働同一賃金ガイドライン（平成30年12月28日厚生労働省告示430号。以下「現行指針」）は、平成30年の法改正と同時期に策定されたものであり、その後に出された最高裁判決の法理がまったく反映されていない「空白」の状態にあるからです。ハマキョウレックス、長澤運輸、大阪医科薬科大学、メトロコマース、日本郵便といった一連の最高裁判決（平成30～令和2年）は、各待遇の「性質・目的」から個別に不合理性を判断するという精緻な法理を確立しました。つまり、現行指針を遵守していても、司法が示した判断基準に照らせば「不合理な待遇差あり」と認定されるリスクが、すでに各企業の足元に生じていたのです。

令和8年10月1日、この空白が埋まります。今回の改正は「新しいルールの導入」ではありません。既に裁判所が確立した判例法理をガイドラインに明文化する、いわば「現在の法的リスクの可視化」です。したがって、「法律が変わってから対応すればよい」という姿勢は通用しません。この認識を共有することが、本稿の出発点となります。

## ■ 2. 施行5年後見直しの法的根拠と経緯

今回の見直しには、明確な法的根拠があります。働き方改革関連法（平成30年法律第71号）附則第12条第3項は、「施行後5年を目途として……改

**ガイドライン改正で変わる？  
中小企業が注意すべき同一労働同一賃金の対応ポイント**

正後の各法律の施行の状況等を勘案しつつ検討を加え、必要があると認めるときは……所要の措置を講ずるものとする」と定めています。つまり、この見直しは附則に予め組み込まれた、法律が自ら命じた作業なのです。

令和7年2月、労働政策審議会職業安定分科会・雇用環境・均等分科会「同一労働同一賃金部会」が約6年ぶりに開催されました。議論の中核は4つです。①ガイドラインへの最高裁判決の反映、②説明義務の実効化、③派遣制度の運用改善、④正社員転換における意向確認の義務化。令和8年1月9日に報告書が公表され、その方向性に基づいてガイドラインと省令の改正が決定しました。

なお、労働者側が強く求めた「立証責任の転換」——現行の「不合理なものであってはならない」（パート・有期雇用法8条）を「合理的でなければならない」と改め、使用者側に合理性の立証責任を転換する法改正——については、報告書が「意見が一致するには至らなかった」と結論づけ、見送りとなりました。同法8条の本体規定は改正されません。ただし、行政指導の根拠が格段に明確になる点で実務への影響は甚大です。「省令・指針の改正だから大丈夫」という判断は危険です。

これら一連の最高裁判決を踏まえると、改正前にどのような法理が確立されていたかが改正の意義を理解する鍵となります。図表1に主要判決を整理しました。

**【図表1】同一労働同一賃金に係る主要最高裁判決の概要**

判決年月日	事件名	争点となった主な待遇	判断のポイント
平 30. 6. 1	ハマキョウレックス事件（最二小判）	通勤手当・食事手当・精皆勤手当等	待遇の「性質・目的」から個別に判断。業務内容が同一なら目的が同じ手当の不支給は不合理。
平 30. 6. 1	長澤運輸事件（最二小判）	賞与・精皆勤手当ほか	定年後再雇用の「その他の事情」を認めつつ、精皆勤手当の不支給は不合理と判断。賞与の性質・目的の考え方を初めて示した。
令 2. 10. 13	大阪医科薬科大学事件（最三小判）	賞与・病気休暇	職務内容等に相違があれば賞与不支給も合理的となり得る。継続勤務が見込まれる場合の病気休暇は別途注

ガイドライン改正で変わる？  
中小企業が注意すべき同一労働同一賃金の対応ポイント

判決年月日	事件名	争点となった主な待遇	判断のポイント
			意が必要。
令 2.10.13	メトロコマース事件（最三小判）	退職金・住宅手当・早出残業割増	退職金の複合的性質を初めて明示。職務内容等の相違があれば不支給も合理的となり得る。
令 2.10.15	日本郵便（大阪・東京等）事件（最一小判）	年末年始勤務手当・家族手当・病気休暇等	継続勤務が見込まれる有期雇用者への家族手当・有給病気休暇の不支給を不合理と判断。
令 8.2.26	名古屋自動車学校事件 差戻審（名古屋高判）	定年後再雇用の基本給・賞与	誠実な労使交渉を欠くことを加重要素とし、定年退職時の 55～57%未満の基本給を不合理と認定。

### ■ 3. 同一労働同一賃金ガイドライン改正の全体像

改正ガイドラインの全体像を示したのが図表 2 です。変更の規模は小幅な修正などではなく、退職手当・賞与・家族手当・住宅手当・無事故手当等の新設を含む抜本的な拡充です。ここで特に押さえておいていただきたい 3 点を解説します。

【図表 2】ガイドライン改正 主要な新設・追記項目一覧（令和 8 年 10 月 1 日施行）

改正箇所	改正区分	改正の内容	経営・実務への影響
第 1・第 2 基本的考え方	追記・新設	「性質・目的」判断の明文化。正社員人材確保論の限界の明記。正社員待遇引き下げによる格差是正の禁止を強化。「その他の事情」の具体化（説明しないこと自体が不合理性を基礎付ける事情となり得る）。	「正社員だから支給する」という説明は入口で否定される。実態に即した客観的説明が必要。

ガイドライン改正で変わる？  
中小企業が注意すべき同一労働同一賃金の対応ポイント

第3 賞与 (注 新設)	注を新設	労務対価の後払い・功労報償・生活費補助・労働意欲向上等の性質・目的を明記。目的が妥当するのに均衡支給なく代替措置もない場合は不合理となり得る。	長澤運輸事件最判を反映。「ゼロ支給」を維持するには規定と実態の整合が不可欠。
第3 退職手当 (3 新設)	項目を新設	賞与と同様の判断構造。労務対価の後払い・功労報償等の性質を明記。均衡支給がなく代替措置もない場合は不合理となり得る。	メトロコマース事件最判を反映。「正社員の特権」という考え方は通用しない。
第3 無事故手当 (7 新設)	項目を新設	業務内容が同一であれば同一支給が必要。安全運転奨励の目的は雇用形態で変わらない。	ハマキョウレックス事件最判を反映。運送・配送業は早急な見直しを。
第3 家族手当 (9 新設)	項目を新設	契約更新を繰り返す等、継続勤務が見込まれる有期雇用者には同一支給が必要。配偶者手当は就業中立的な制度への見直しが望まれる。	日本郵便(大阪)事件最判を反映。「短期雇用だから」という説明は通用しなくなる。
第3 住宅手当 (10 新設)	項目を新設	転居を伴う配置変更の有無が基準。「規程上の可能性」ではなく運用の「実態」で判断。転勤の実績がなければ正社員のみへの支給は不合理となり得る。	ハマキョウレックス事件最判等を反映。規程と実態の乖離が致命傷になる。
第3 病気休職 (4 追記)	追記	継続勤務が見込まれる有期雇用者には休職中の給与保障も同一にする必要がある。	日本郵便(東京)事件最判を反映。休暇の付与だけでは不十分。
第3 夏季冬季休暇 (5 新設)	項目を新設	繁忙期限定の短期勤務でない者には同一付与が必要。	日本郵便(佐賀)事件最判を反映。

**ガイドライン改正で変わる？  
中小企業が注意すべき同一労働同一賃金の対応ポイント**

第 6 (新設)	章を新設	無期雇用フルタイム労働者(無期転換社員)・勤務地限定正社員等についても、ガイドラインの趣旨を考慮すべき旨を明記(労働契約法第3条第2項に基づく均衡考慮)。	「無期転換＝正社員化」ではない。正社員との待遇差について説明責任が改めて生じる。
----------	------	---	--

**(1) すべての起点：「性質・目的」判断の明文化**

今回の改正を貫く軸は、改正ガイドライン第1・第2に新たに書き込まれた一文に凝縮されています。「個々の待遇ごとに、当該待遇の性質及び当該待遇を行う目的に照らして適切と認められる事情を考慮して判断されるべき」。この原則の明文化により、「正社員だから家族手当が出る」「パートだから出ない」という属性による説明は、入り口の段階で否定されることとなります。経営者がよく口にする「将来の幹部候補だから」「転勤の可能性のあるから」といった人材確保目的についても、改正案は「それのみをもって直ちに待遇の相違が不合理ではないと当然に認められるものではない」と明記します。つまり、現在の職務内容・責任の程度と待遇差のバランスを客観的な実態で示すことが、今後は不可欠となるのです。

**(2) 「正社員の待遇引き下げ」による均衡是正は認められない**

さて、経営者の方から「コストをかけずに格差を解消するにはどうすればよいか」とよく相談を受けます。しかし、改正ガイドラインはその方向性を明確に封じます。従来の「労使で合意することなく通常の労働者の待遇を引き下げることには望ましくない」という表現が、「通常の労働者の労働条件を不利益に変更することなく、短時間・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」へと格上げされます。正社員の賞与を削減して非正規に配分する、正社員の手当を廃止して原資を捻出する…そうした「平準化」による格差是正は認められません。同一労働同一賃金の趣旨は、あくまでも非正規労働者の待遇の「底上げ」です。

**(3) 「法の隙間」を塞ぐ第6の新設：無期転換社員への適用拡大**

もう一点、見落とされがちですが経営への影響が大きい改正があります。ガイドラインに「第6」が新設され、5年ルール(労働契約法18条)で有期から無期転換したフルタイム労働者(いわゆる「無期転換社員」)や、勤務地限定・職務限定・短時間正社員といった多様な正社員も適用対象に加わります。従来これらの社員はパート・有期雇用法第8条・第9条の直接の適用対象外でしたが、改正後は労働契約法第3条第2項(就業の実態に応じた均衡考慮)に基づき、ガイドラインの趣旨が考慮されるべき

とされます。「無期転換したから問題ない」という認識は改める必要があります。正社員との待遇差について改めて説明責任が生じることを、あらかじめ把握しておいてください。

#### ■ 4. 省令改正 ——説明義務の実効化——

ガイドライン改正と同日（令和8年10月1日）、パートタイム・有期雇用労働法施行規則第2条第1項が改正され、短時間・有期雇用労働者を雇い入れる際の労働条件通知書に「同法第14条第2項の規定による待遇差の内容・理由等に関する説明を求めることができる旨」の追記が義務付けられます。一方で、改正指針では「事業主が説明を行わなかったと認められる場合や、労働者の意向を十分に考慮せず一方的に待遇を決定した場合には、当該事実も不合理と認められることを基礎付ける事情として考慮されうる」と明記されました。つまり、説明しないこと自体が法的リスクになる時代が到来するのです。

ちなみに、JILPT調査（令和7年3月公表）によれば、実際に待遇差の説明を求めたことがある労働者の割合はわずか8.0%です。「求めがない＝問題なし」ではありません。今後は求めがない場合でも、契約更新の際等に分かりやすい資料を交付するなどの積極的な周知がガイドラインで推奨されます。雇入れ時に待遇ごとの比較表（説明書）を準備し、「説明を受けました」という確認書への署名を得るフローをあらかじめ確立しておくことが、将来の未払い賃金請求や是正勧告を防ぐ最も確実な防衛ラインとなります。

#### ■ 5. 実務上の留意点と対応

では、具体的に何から手をつければよいのでしょうか。筆者がお勧めするのは、図表3に示す「3段階チェックモデル」です。全ての待遇をこの枠組みで一巡させることで、自社のリスク箇所が明確に見えてきます。

【図表3】待遇差チェック「3段階モデル」

確認 STEP	確認内容	「不合理」となるリスクが高いケース
STEP 1 目的の確認	その待遇の性質・目的は何か？（例：労務対価の後払い／生活保障／業務奨励）	就業規則に目的の記載がなく「正社員だから支給する」とだけ書いてある場合
STEP 2 妥当性の	その目的は、当該非正規社員にも当てはまるか？（継続勤務の有無・扶	契約更新を繰り返し5年以上在職しているのに「短期雇用だから」と

ガイドライン改正で変わる？  
中小企業が注意すべき同一労働同一賃金の対応ポイント

確認 STEP	確認内容	「不合理」となるリスクが高い ケース
判断	養家族・業務内容の同一性 等)	説明している場合
STEP 3 均衡の確 認	性質・目的が正規社員と非正規社員 との間で妥当するなら、均衡のとれ た支給がされているか？代替措置 (時給加算・定額一時金等) はある か？	一切の代替措置なく「ゼロ支給」の まま放置している場合 (特に賞与・ 退職手当)

このモデルに照らして自社の制度を見回したとき、次のような「まずいケース」に心当たりはないでしょうか。就業規則に「正社員に支給する」とだけ書かれ、目的の記載がない手当がある。「転勤あり」と記載しながら、過去10年で実際に転居を伴う配転の実績がほとんどない。賞与規程の目的欄に「従業員の生活安定」等とあるが、非正規社員への支給はゼロで代替措置もない…いずれも令和8年10月以降、都道府県労働局による行政指導の標的になりかねません。

一方で、すべての手当を正社員と同一にしなければならないわけではありません。重要なのは「均衡のとれた代替措置の設計」です。賞与であれば「時給に賞与相当額を加算する前払い方式」、退職手当であれば「功労報償として一定勤続年数を超えた者に退職慰労金を支給する設計」も、均衡措置として有効に機能します。「全くのゼロ」と「少額でも有り (または別途時給に組み込み済み)」の間には、司法判断において天と地ほどの差があります。

【図表4】実務対応のアクションステップ (令和8年10月施行に向けて)

	対応項目	具体的な確認・対応内容	実務上の注意点
①	全待遇の棚卸し	基本給・各手当・賞与・退職手当・福利厚生について、それぞれの「性質・目的」を言語化し、就業規則・賃金規程の記載と照合する。	賞与目的に「従業員の生活安定」等とあれば非正規へのゼロ支給は危険。定額一時金・時給加算等の均衡措置を検討する。
②	規程と実態の乖離確認	「転勤あり」と記載しながら実績のない項目を洗い出す。実態として転勤がなければ正社員のみへの住宅手当支	「就業規則に書いてあるから大丈夫」では通用しない。規程の見直しか全員への支給統一かを選択する。

ガイドライン改正で変わる？  
中小企業が注意すべき同一労働同一賃金の対応ポイント

		給は維持困難となる。	
③	説明ロジックの再構築	「正社員だから」という属性論から「当社の〇〇手当の目的は△△であり、要件に該当しないため不支給」という目的論へ転換する。待遇ごとの比較表(説明書)を整備する。	令和8年10月以降、雇入れ時の説明請求権告知が義務化。事前に説明書を準備すれば請求対応と行政指導への備えを同時に果たせる。
④	無期転換者・定年後再雇用の点検	5年ルールで無期転換した社員と正社員との待遇差を点検する。定年後再雇用については名古屋自動車学校差戻審(名古屋高判令8.2.26)を踏まえ、賃金水準設定の根拠と誠実な労使交渉の記録を整備する。	定年退職時の55～57%未満の基本給が不合理と判断された事案がある。退職金受給・年金等は考慮要素だが、それのみで大幅減額を正当化するのには困難。

賃金規程の改定にあたっては、各手当の条文に「支給目的」を明記することが鉄則です。たとえば「転居を伴う配置転換の可能性のある従業員に対し、住宅費用の負担を補助する目的で支給する」と書けば、その目的の有無で正社員と非正規社員を区別することの合理性が条文自体から読み取れます。条文そのものが「説明資料」として機能するよう設計すること…これが令和8年10月以降の実務の基本姿勢です。

## ■ 6. まとめ

今回の改正を貫く原理は、たった一つの命題に集約されます。「全ての待遇について、その性質・目的に照らして実態で判断する」。難しい制度も原理を押さえれば理解は簡単です。この命題を正面から受け止め、「なぜこの待遇を設けているのか」「その目的は非正規社員にも当てはまるのか」「実態はどうなっているのか」を一つずつ点検していくことが、最も確実な対応策です。

令和8年10月の施行まで、残された時間は多くありません。今回の改正を「コンプライアンスの重荷」ではなく、「全社員が納得できる賃金制度へ進化する好機」として捉えていただければ幸いです。図表4に示した4つのステップに沿って自社の制度を総点検し、就業規則・賃金規程に「目的」を書き込み、説明体制を整える。その一歩こそが、新しい時代の労使関係を構

築するための最強の企業防衛策となるはずです。

**【著者プロフィール】岩崎 仁弥（いわさき きみや）**



「難しい制度も原理を押さえれば理解は簡単」をモットーに、年間100回超のセミナーで延べ3万人以上に法改正や実務を解説。わかりやすさ度96.7%の「社労士の先生の先生」。3号業務を志向する社労士のためのオンラインサロン「3アカデミー」主宰。生成AIを駆使した業務革新とJOBルーブリック®評価制度で、社労士業界と企業の人事労務の変革を牽引している。

---

本レポートにつきましては万全を期して作成しておりますが、ご利用の結果に関しては一切の責任を負いかねますのでご了承ください。また、本レポートを無断で複製または掲転載することを禁止します。

資料提供：第一生命・損保ジャパン サクセスネット事務局

---