同一労働同一賃金ガイドライン及び雇用管理指針に関するＱ＆Ａ（令和８年改正）

【１　同一労働同一賃金ガイドライン（令和８年改正）】

問１－１　同一労働同一賃金ガイドライン（以下「ガイドライン」という。）には、「原則となる考え方」及び「具体例」が示されていますが、令和８年改正で追加された「留意すべき事項」は、「原則となる考え方」等とどのように違うのですか。

（答）

１　「原則となる考え方」及び「具体例」は、通常の労働者と短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者との間に待遇の相違が存在する場合、いかなる相違が不合理と認められるものであるのか等について直接的に記載したものです。これに対し、「留意すべき事項」は、不合理と認められる待遇の相違の解消等の取組を進めるに当たって留意すべき事項を記載したものです。

２　待遇の相違が不合理と認められるか否かは、個々の待遇ごとに、当該待遇の性質及び待遇を行う目的に照らして適切と認められる事情（職務の内容等）を考慮して判断することになります。今回追加された「留意すべき事項」の中には、個々の待遇の性質及び待遇を行う目的に関して留意すべき事項も含まれており、このことが何ら考慮されずに待遇が決定されている場合には、当該待遇の相違が不合理と認められる等の可能性があります。

問１－２　第３及び第４の「基本給」の（注）の各記載が、第２の「基本的な考え方」等に移設されたのはなぜですか。

（答）

１　改正前の「基本給」の（注）１は、通常の労働者と短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者との間に賃金の決定基準・ルールの相違がある場合の取扱いを定めたものですが、当該取扱いは、基本給などの賃金に限らず待遇全般に関する記載であり、そのことを明確化するため、主な内容は維持しつつ、「第２　基本的な考え方」に移設したものです。

２　改正前の「基本給」の（注）２は、定年に達した後に継続雇用された有期雇用労働者の取扱いを定めたものですが、当該取扱いは、基本給などの賃金に限らず待遇全般に関する記載であり、そのことを明確化するため、「第３　短時間・有期雇用労働者」に移設したものです。その上で、有期雇用労働者が定年に達した後に継続雇用された者であることは短時間・有期雇用労働法第８条のその他の事情として考慮される事情に当たりうるものの、通常の労働者と

定年に達した後に有期雇用労働者として継続雇用された者との間の待遇の相違が不合理と認められるか否かを判断するに当たっては、定年に達した後に継続雇用する場合のそれぞれの待遇について、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様々な事情が総合的に考慮されて判断されるものと考えられることを明確化したものです。

待遇の性質及び当該待遇を行う目的によっては、有期雇用労働者が定年に達した後に継続雇用された者であることが、その他の事情として考慮される事情に当たらない場合もあると考えられ、このことに留意が必要です。例えば、長澤運輸事件（最判平成 30 年６月１日）では、精勤手当について、皆勤を奨励する趣旨で支給されるものであるとした上で、定年後継続雇用された者と通常の労働者の間で、皆勤を奨励する必要性に相違はないとして、定年後継続雇用された者に同手当を支給しないという労働条件の相違は不合理であると判断されています。

問１－３　第２の（３）「不合理と認められる待遇の相違の解消等に当たり、就業規則の変更により労働条件を変更する場合の留意事項」は、労働契約法第９条及び第 10 条の内容を変更するものですか。

（答）

１　労働契約法（平成 19 年法律第 128 号）第９条及び第 10 条の内容を変更するものではありません。当該記載は、当該内容を入念的に記載しつつ、通常の労働者と短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者との間の不合理と認められる待遇の相違の解消等といった短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律（平成５年法律第 76 号。以下「短時間・有期雇用労働法」という。）及び労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（昭和 60 年法律第 88 号。以下「労働者派遣法」という。）の目的に鑑みれば、基本的に、そのような対応は望ましいとはいえないことを明確化したものです。

問１－４　令和８年改正で、第３及び第４の柱書に「職務の内容、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情のうち、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ものの相違に応じた均衡のとれた待遇とすることが求められている」と記載されましたが、どのような趣旨ですか。

（答）

１　短時間・有期雇用労働法第８条においては、事業主は、短時間・有期雇用労働者の待遇のそれぞれについて、当該待遇に対応する通常の労働者との間の

待遇において、職務の内容、当該職務の内容及び変更の範囲その他の事情のうち、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ものを考慮して、不合理と認められる相違を設けてはならないこととされていますが、当該規定は、職務の内容等が異なる場合であっても、その違いを考慮して両者の待遇が均衡のとれたものであることを求めるものであると解されます（ハマキョウレックス事件（最判平成 30 年６月１日））。第３の柱書の改正は、そのことを明確化したものであり、第４の柱書の改正は、派遣労働者について同様の記載をしているものです。

問１－５　令和８年改正で、第３の（注）１及び第４の（注）１に「その他の事情」の取扱いが記載されましたが、どのような趣旨ですか。

（答）

１　短時間・有期雇用労働法第８条の「その他の事情」としてどのような事情が想定されるか等については、これまで、施行通達（平成 31 年 1 月 30 日付け基発 0130 第１号・職発 0130 第６号・雇均発 0130 第１号・開発 0130 第１号）において示していましたが、その内容をガイドラインにおいて明確化したものです。

２　また、施行通達においては、「事業主が待遇の相違の内容及び理由について十分な説明を行わなかったと認められる場合」には、「その他の事情」に労使交渉の経緯が含まれると解されることを考えると、十分な説明を行わなかった事実が「その他の事情」に含まれ、待遇の相違が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ことを示していました。このことは、「事業主が待遇の体系に係る議論において短時間・有期雇用労働者の意向を十分に考慮せず一方的に短時間・有期雇用労働者の待遇を決定した場合」にも同様と考えられることから、今回の改正により、これらを併せて、ガイドライン第３の（注）１において明確化したものです。

３　なお、ガイドライン第４の（注）１は、労働者派遣法第 30 条の３第１項及び第 30 条の４第１項第４号の「その他の事情」について同様の記載をしているものです。

問１－６　令和８年改正で、第３の（注）３「『通常の労働者としての職務を遂行しうる人材の確保及びその定着を図る』等の目的で待遇を行う場合の取扱い」及び第４の（注）２「『派遣先に雇用される通常の労働者としての職務を遂行しうる人材の確保及びその定着を図る』等の目的で

待遇を行う場合の取扱い」が記載されましたが、当該目的で待遇を行うことは認められないのですか。

（答）

１　当該記載は、待遇を行う目的に「通常の労働者としての職務を遂行しうる人材の確保及びその定着を図る」等の目的が含まれることを否定するものではありませんが、当該目的があること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く、当該待遇の他の性質及び当該待遇の他の目的にも照らして適切と認められる事情（職務の内容等）の客観的及び具体的な実態に照らして判断されるものであることを入念的に記載したものです。

問１－７　令和８年改正で新たに追加された待遇は、全て最高裁判決を踏まえたものですか。

（答）

１　改正前のガイドラインに記載のなかった待遇で、令和８年改正で追加されたものは、退職手当、無事故手当、家族手当、住宅手当、夏季冬季休暇及び褒賞の６つです。このうち褒賞を除く５つについては、最高裁判決を踏まえて記載したものです。

２　褒賞については、メトロコマース事件の東京高裁判決（平成 31 年２月 20 日）を踏まえて記載したものです。最高裁が直接判断を示したものではありませんが、労働政策審議会の部会において、「褒賞については一般化できる明確な考え方が示されている」「最高裁判決で明示的に触れられていないものはガイドラインに一切入れないということでなく、入れられるものは個別に書き込んでいくことがよい」といった議論があったことを踏まえ、記載することとなりました。

問１－８　令和８年改正で追加された待遇について、通常の労働者と「同一」の支給又は付与をしなければならないとされているものは、例えば、所定労働時間が短い短時間労働者に対しても、通常の労働者と全く同額の支給又は同日数の付与をしなければならないのですか。

（答）

１　ガイドラインは、原則となる考え方等を示したものであり、これらを参照しつつ、各事業主において、それぞれの待遇について、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、通常の労働者との間の待遇の相違が不合理と認められるものとならないよう、短時間労働者

の待遇を決定することになります。この点は改正前のガイドラインに記載されている待遇についても同様です。

２　待遇の決定に当たっては、待遇の性質及び当該待遇を行う目的が所定労働時間の長短にかかわらず妥当するか否か等の観点から検討し、決定することになりますが、各事業主において、労使により議論していくことが望まれます。

問１－９　短時間・有期雇用労働法第８条及び労働者派遣法第 30 条の３第１項は、「待遇のそれぞれについて」不合理な待遇の相違の解消を求めていますが、例えば、ガイドラインの第３及び第４の「退職手当」における「労使交渉を経て、…基本給を高く支給している等の事情もない場合」等に「不合理と認められるものに当たりうる」との記載は、当該各規定の趣旨と矛盾しないのですか。

（答）

１　短時間・有期雇用労働法第８条及び労働者派遣法第 30 条の３第１項は、個々の待遇ごとに不合理と認められる待遇の相違の解消を求めています。その上で、例えば、待遇の決定に係る労使交渉において十分な話合いがなされた結果として、ある待遇の有無及び内容が、他の待遇の有無及び内容を踏まえて決定されている等の事情がある場合に、当該待遇の相違が不合理とは認められないと判断されることもあり得ると考えられます。

問１－10　第３及び第４の「家族手当」等について、「相応に継続的な勤務が見込まれる」とは、具体的にどの程度の勤続年数が見込まれることを指すのですか。

（答）

１　「相応に継続的な勤務が見込まれる」について、具体的な勤続期間（見込みを含む。）を示すことは困難ですが、例えば、有期雇用労働者については、各事業主において、有期雇用労働者ごとに、当該有期雇用労働者の有期労働契約の期間や更新の回数、当該事業主における他の有期雇用労働者又は有期雇用労働者全体の有期労働契約の期間や更新の回数等の諸事情を踏まえて判断されるものと考えられ、派遣労働者についても同様です。

問１－11　第３及び第４の「家族手当」の（注）について、具体的にどのような対応が求められるのですか。

（答）

１　当該記載は、配偶者の収入要件があるいわゆる「配偶者手当」が、特に女性

の短時間労働者の就業調整の要因となっていると指摘されていることを踏まえ、各事業主において、労使の話合いによって、働き方に中立的な制度となるよう見直しを進めることが望まれることを示したものです。例えば、既存の配偶者手当について、配偶者の収入要件を撤廃する等の対応が考えられます。厚生労働省ホームページ「企業の配偶者手当の在り方の検討」（※）も御参照下さい。

※　https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/haigusha.html

２　なお、使用者は、労働者と合意することなく、就業規則を変更することにより、労働者の不利益に労働契約の内容である労働条件を変更することはできません。また、使用者が就業規則の変更により労働条件を変更する場合には、変更後の就業規則を労働者に周知させ、かつ、就業規則の変更が、労働者の受ける不利益の程度、労働条件の変更の必要性、変更後の就業規則の内容の相当性、労働組合等との交渉の状況その他の就業規則の変更に係る事情に照らして合理的なものであるときは、労働契約の内容である労働条件は、当該変更後の就業規則に定めるところによることとされています（労働契約法第９条、同第 10 条）。

問１－12　第３ないし第５の「病気休職」について、「療養への専念を目的として付与する病気休暇を含む」としたのはなぜですか。

（答）

１　病気休職の性質・目的は療養への専念と考えられるところ、病気休暇という名称であっても、一定の期間、療養への専念を目的として付与するものについては、病気休職と性質・目的が同様である場合があると考えられることから、そのような場合の病気休暇を含むとしたものです。

問１－13　第６において、いわゆる無期雇用フルタイム労働者や多様な正社員に関する記載について規定されましたが、これらの労働者と他の通常の労働者との間に不合理と認められる待遇の相違がある場合も、短時間・有期雇用労働法第８条違反となるのですか。

（答）

１　いわゆる無期雇用フルタイム労働者や多様な正社員については、短時間・有期雇用労働法に規定する短時間・有期雇用労働者に該当しないことから、これらの労働者の待遇に関し、短時間・有期雇用労働法違反が成立することはありませんが、これらの労働者の待遇を決定するに当たっては、ガイドラインに記載のとおり、労働契約法第３条第２項の規定により、労働契約は、労働者及び

使用者が、就業の実態に応じて、均衡を考慮しつつ締結し、又は変更すべきものとされていること（第６の１）、また、均衡の考慮に当たっては、ガイドラインの趣旨が考慮されるべきであること（第６の２）に留意する必要があります。

２　なお、第６の３は、有期労働契約の期間の定めのない労働契約への転換に係る労働者について、当該転換前に通常の労働者との間で不合理と認められる待遇の相違がないかあらかじめ点検し、そのような相違がある場合には転換前に確実に解消することを求めるものですが、転換前の有期雇用労働者については短時間・有期雇用労働法の適用があることに留意が必要です。

【２　雇用管理指針（令和８年改正）】

問２－１　短時間・有期雇用労働法第 12 条の福利厚生施設と、雇用管理指針第３の３及びガイドライン第３の「福利厚生施設」の記載との関係はどのようなものですか。

（答）

１　短時間・有期雇用労働法第 12 条は、厚生労働省令で定める福利厚生施設（給食施設、休憩室、更衣室）について、通常の労働者に対して利用の機会を与える場合に、短時間・有期雇用労働者に対しても利用の機会を与えることを義務付けるものです。

２　当該３施設以外の福利厚生施設については、当該規定の対象となるものではなく、通常の労働者と同様の利用の機会を与える義務はありませんが、短時間・有期雇用労働法第８条により、通常の労働者との間で不合理と認められる相違を設けてはならない待遇に該当します。この点について、ガイドライン第３は、利用料金・割引率等の利用条件に不合理と認められる相違を設けてはならないことを明確にしたものです。

３　また、雇用管理指針第３の３は、当該３施設以外の福利厚生施設について、短時間・有期雇用労働法第８条の不合理と認められる相違を設けていない場合であっても、短時間・有期雇用労働者の業務が適正かつ円滑に行われるようにするため、一定の施設については利用に関する便宜の供与の措置を講ずるように配慮しなければならないことを明らかにしたものです。

問２－２　雇用管理指針第３の３の「利用に関する便宜の供与の措置を講ずるように配慮しなければならない」について、具体的にどのような措置

を講ずればよいのですか。

（答）

１　「配慮」とは、何らかの具体的な措置を講ずることを求めるものです。特段の事情がなく福利厚生施設の利用をもっぱら通常の労働者に限っている場合などは、当該取扱いを見直す等の具体的な措置を講ずることが必要であると考えられます。なお、通常の労働者と同様の取扱いをすることが困難な場合まで当該取扱いを求めるものではなく、例えば診療所について、定員の関係で通常の労働者と同じ時間帯に利用を行わせることが困難であれば別の時間帯に設定する等の措置を行うことにより配慮義務を尽くしたと解されます。

２　なお、雇用管理指針第３の６（２）において、「事業主は、短時間・有期雇用労働者の（略）雇用管理の改善等に関する措置等を講ずるに当たっては、（略）短時間・有期雇用労働者の意見を聴く機会を設け、当該意見を反映させるための適当な方法を工夫するように努める」とされていることにも留意が必要です。

問２－３　短時間・有期雇用労働法第 13 条の正社員転換推進措置について、雇用管理指針の令和８年改正で、どのような対応が求められますか。また、雇用管理指針第３の４の「意向を確認」について、例えばどのような対応が考えられますか。

（答）

１　改正後の雇用管理指針第３の４（１）において、事業主は、短時間・有期雇用労働法第 13 条の正社員転換推進措置を講ずるに当たっては、通常の労働者への転換のための制度（正社員転換制度）を設けるとともに複数の措置を講ずることが望ましいとされました。このことに留意が必要です。

２　また、意向の確認については、例えば、事業主が複数の措置を講ずることとしている場合において、どの措置を選択するかについての短時間・有期雇用労働者の意向を確認すること等が考えられます。また、意向の確認は、事業主が、短時間・有期雇用労働法第 13 条の措置として講じている措置の内容を踏まえ、合理的な方法により行うものとされています。

以上