

「同一労働同一賃金ガイドライン」の改正について

2026年4月28日、改正「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)」(以下、「同一労働同一賃金ガイドライン」)が告示されました(適用期日:2026年10月1日)。(※1)

これは、厚生労働省の労働政策審議会「同一労働同一賃金部会」(※2)において、改正案が提示され、その後パブリック・コメント手続き(※3)が行われていたものです。この中では、退職手当の項目を新設し、退職手当の相違は、内容によっては、不合理と認められるものに当たりうることに留意すべきである、と指摘しています。

今回は、その内容について、お知らせいたします。

(※1)同一労働同一賃金ガイドライン(厚生労働省HP)

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000190591.html>

(※2)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(厚生労働省HP)

<https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/shingi-rousei/443697.html>

(※3)パブリック・コメントHP

<https://public-comment.e-gov.go.jp/pcm/1040?CLASSNAME=PCM1040&id=495250343&Mode=1>

- 【内容】
- I. 「同一労働同一賃金ガイドライン」改正の経緯
 - II. 「同一労働同一賃金ガイドライン」改正の内容
 - III. <参考>メトロコマース事件最高裁判決について

年金NEWSに関する照会先

TEL : 03-5533-5572

[受付時間:月~金曜日 9:00~17:00 (祝日、12/31~1/3を除く。)]

E-mail : kikinmadoguti@nissay.co.jp

本資料は、作成時点における信頼できる情報にもとづいて作成されたものですが、その情報の確実性を保証するものではありません。本資料に含まれる会計・税務・法律等の取扱いについては、公認会計士・税理士・弁護士等にご確認のうえ、貴団体自らご判断ください。

◇2026.5.13 日本生命保険相互会社 団体年金部 発行(日本-年基-202604-170-0034-D)

I. 「同一労働同一賃金ガイドライン」改正の経緯

- 2018年6月、働き方改革実行計画に基づき、「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。以下「働き方改革関連法」)が成立しました。
これにより、「パートタイム・有期雇用労働法」(※1)、「労働者派遣法」(※2)に、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の実効ある是正を図るため、不合理な待遇差の禁止、非正規雇用労働者に対する待遇に関する説明義務の強化並びに行政による履行確保措置及び裁判外紛争解決手続(行政ADR)の各規定が整備されました。
- (※1)短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善に関する法律
(平成5年法律第76号。以下「パートタイム・有期雇用労働法」)
- (※2)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」)
- また、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に係る規定については、法律の規定の整備に加え、「同一労働同一賃金ガイドライン」が策定されました。
- 「パートタイム・有期雇用労働法」、「労働者派遣法」および「同一労働同一賃金ガイドライン」については、2020年4月1日から施行されております。(「パートタイム・有期雇用労働法」、「同一労働同一賃金ガイドライン」の中小企業への適用は2021年4月1日)
- 「働き方改革関連法」には5年後見直し規定等があり、これらに従い、同一労働同一賃金部会にて、有識者からのヒアリング、労使関係団体等からのヒアリングを経て、見直しの議論が進められ、今回の「同一労働同一賃金ガイドライン」の改正の運びとなりました。改正の背景としては、同一労働同一賃金部会にて取りまとめられた報告の中で、次のように述べられています。

■雇用形態又は就業形態にかかわらず公正な待遇の確保に向けた取組の強化について(報告) (一部抜粋)(下線は当社)

第1 基本的考え方

(中略)

- ・(働き方改革関連法等の)施行から5年が経過し、非正規雇用労働者の待遇改善の取組は着実に進められてきた。雇用形態間賃金格差は縮小傾向にあり、2024年には、正社員・正職員の賃金を100とした場合、正社員・正職員以外の者の賃金は66.9となっているが、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あるなど、更なる取組が求められる状況にある。
- ・また、この間、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に関する複数の最高裁判決が示されている。
- ・本部会(同一労働同一賃金部会)においては、働き方改革関連法附則の検討規定等に基づき、こうした施行の状況等を勘案しつつ検討を加えた結果、本報告を取りまとめるに至った。厚生労働省においては、本報告を踏まえ、雇用形態又は就業形態にかかわらず公正な待遇の確保に向けた取組の強化について、所要の措置を講ずることが適当である。

第2 必要な対応の具体的な内容

1 均等・均衡待遇

(1)同一労働同一賃金ガイドラインの更なる明確化

- ・我が国が目指す同一労働同一賃金の実現に向けた労使の取組を促進する観点から、同一労働同一賃金ガイドラインについて、(中略)、更なる明確化を図ることが適当である。
- ・また、同一労働同一賃金ガイドラインについて、更なる明確化を図ることとした待遇等について、明確化の趣旨等に関する関係者の理解の促進に資するよう、分かりやすいパンフレット等により周知・啓発に取り組むことが適当である。

(以下略)

II. 「同一労働同一賃金ガイドライン」改正の内容

○今回の改正では、**契約社員の退職金支払をめぐる最高裁判決(※)**を踏まえて、退職手当に係る項目が追加されている他、記載内容の明確化等が行われております。

(※)「Ⅲ. <参考>メトロコマース事件最高裁判決について」を参照。

<改正内容(退職手当に関する部分を一部抜粋)>

改正後	改正前
<p>第1 目的</p> <p>(中略)</p> <p><u>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に当たっては、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項の規定において、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旨が明確化されていること等も踏まえ、この指針に基づき、客観的及び具体的な実態に照らして対応することが求められる。</u></p>	<p>第1 目的</p> <p>(中略)</p> <p>(新設)</p> <p>2018年の法改正により短時間・有期雇用労働法及び労働者派遣法に規定された均等・均衡待遇は、個々の待遇ごとに、当該待遇の性質、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旨を明確化した規定である旨を明確化する記載を追記。</p>
<p>第2 基本的な考え方</p> <p><u>この指針は、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に、いかなる待遇の相違が不合理と認められるものであり、いかなる待遇の相違が不合理と認められるものでないのか等の原則となる考え方及び具体例並びに留意すべき事項を示したものである。事業主が、第3から第5までに記載された原則となる考え方等に反した場合、当該待遇の相違が不合理と認められる等の可能性がある。なお、この指針に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であっても、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待遇の相違が不合理と認められる等の可能性があり、その場合についても、不合理と認められる待遇の相違の解消等が求められる。このため、各事業主において、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。当該議論に当たっては、短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者の意向を十分に考慮した上で、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ことが望ましいことや、当該取組が当該労働者の自らの待遇に対する納得性の向上にも資することに留意すべきである。</u></p> <p><u>不合理と認められる待遇の相違の解消等に当たっては、次の事項について留意すべきである。</u></p>	<p>第2 基本的な考え方</p> <p>この指針は、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に、いかなる待遇の相違が不合理と認められるものであり、いかなる待遇の相違が不合理と認められるものでないのか等の原則となる考え方及び具体例を示したものである。事業主が、第3から第5までに記載された原則となる考え方等に反した場合、当該待遇の相違が不合理と認められる等の可能性がある。なお、この指針に原則となる考え方が示されていない退職手当、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、不合理と認められる待遇の相違の解消等が求められる。このため、各事業主において、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。</p> <p>本指針に原則となる考え方や具体例が示されていない待遇であっても不合理と認められる可能性がある旨を明確化する記載を追記。</p> <p>労使コミュニケーションの重要性に関する記載を追記。</p>

改正後の全文は以下を参照。

<https://www.mhlw.go.jp/content/11909000/001696696.pdf>

改正後	改正前
<p>第3 短時間・有期雇用労働者</p> <p>(中略)</p> <p><u>3 退職手当</u></p> <p>退職手当については、当該待遇の性質及び当該待遇を行う目的として、労務の対価の後払い、功労報償等の様々な性質及び目的が含まれるものであるが、通常の労働者と同様に短時間・有期雇用労働者にも当該待遇の性質及び当該待遇を行う目的が妥当するにもかかわらず、短時間・有期雇用労働者に対し、通常の労働者との間の職務の内容、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内容の退職手当を支給せず、かつ、その見合いとして、労使交渉を経て、当該待遇の性質及び当該待遇を行う目的が妥当しない他の短時間・有期雇用労働者に比べ基本給を高く支給している等の事情もない場合、当該退職手当の相違は不合理と認められるものに当たりうることに留意すべきである。</p>	<p>第3 短時間・有期雇用労働者</p> <p>(中略)</p> <p>(新設)</p> <div data-bbox="796 389 1282 679" style="border: 1px solid black; border-radius: 15px; padding: 10px; background-color: #ffffcc;"> <p>メトロコマース事件最高裁判決(詳細は次のページ)を踏まえて追記。同判決は、退職手当に関して不合理と認められる待遇の相違を具体的に判示したものではないが、退職手当の性質・目的等について言及しており、当該内容を留意すべき事項として記載したもの。</p> </div>
<p>第4 派遣労働者</p> <p>(中略)</p> <p><u>3 退職手当</u></p> <p>退職手当については、当該待遇の性質及び当該待遇を行う目的として、労務の対価の後払い、功労報償等の様々な性質及び目的が含まれるものであるが、派遣先に雇用される通常の労働者と同様に派遣労働者にも当該待遇の性質及び当該待遇を行う目的が妥当するにもかかわらず、派遣労働者に対し、派遣先に雇用される通常の労働者との間の職務の内容、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内容の退職手当を支給せず、かつ、その見合いとして、労使交渉を経て、当該待遇の性質及び当該待遇を行う目的が妥当しない他の派遣労働者に比べ基本給を高く支給している等の事情もない場合、当該退職手当の相違は不合理と認められるものに当たりうることに留意すべきである。</p>	<p>第4 派遣労働者</p> <p>(中略)</p> <p>(新設)</p> <div data-bbox="796 1218 1282 1392" style="border: 1px solid black; border-radius: 15px; padding: 10px; background-color: #ffffcc;"> <p>「第3 短時間・有期雇用労働者」の項と同様に新設</p> </div>

Ⅲ. <参考>メトロコマース事件最高裁判決について

<2020年10月13日 最高裁判所第三小法廷判決 損害賠償等請求事件>

○「メトロコマース事件」とは、駅構内の売店販売員たちが、同じ業務をしているのに正社員と契約社員で本給および諸手当に格差があることは不当として、賃金格差分等の支払いを求めた訴訟です。

○最高裁では、退職金の支給について争われましたが、**当該企業における退職金の性質・目的を踏まえたうえで、業務内容や責任の程度等、個別の事情を考慮**すれば、契約社員に退職金が支給されないことは「不合理」ではないと判断されました。

○また、今回の「働き方改革関連法」5年後見直しについての同一労働同一賃金部会での議論の中で、厚生労働省より提出された資料においては、当該判決の判断の枠組みとして、以下のとおりまとめられています。

■メトロコマース事件での判断枠組み

- ・両者の間の労働条件の相違が退職金の支給に係るものであったとしても、それが旧労働契約法第20条(*)にいう不合理と認められるものに当たる場合はあり得る。
- ・その判断に当たっては、**当該使用者における退職金の性質や目的を踏まえて、職務の内容、職務の内容・配置の変更範囲、その他の事情を考慮**することにより、不合理か否かを検討すべき。

第23回同一労働同一賃金部会(2025年8月8日開催)資料「不合理な待遇差に関する裁判所における判断」

<https://www.mhlw.go.jp/content/11901000/001535161.pdf>

○今回のガイドライン改正にあたっては、当該判決の結果を踏まえた追記がなされています。

(*)旧労働契約法

第20条 (期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止)

有期労働契約を締結している労働者の労働契約の内容である労働条件が、期間の定めがあることにより同一の使用者と期間の定めのない労働契約を締結している労働者の労働契約の内容である労働条件と相違する場合においては、当該労働条件の相違は、労働者の業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度(以下この条において「職務の内容」という。)、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情を考慮して、不合理と認められるものであってはならない。

<参考:判決のポイント(判決文からの抜粋)>

①職務の内容(業務内容及び責任の程度)

(旧)労働契約法20条所定の「業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度」(以下「職務の内容」という。)をみると、両者の業務の内容はおおむね共通するものの、正社員は、販売員が固定されている売店において休暇や欠勤で不在の販売員に代わって早番や遅番の業務を行う代務業務を担当していたほか、複数の売店を統括し、売上向上のための指導、改善業務等の売店業務のサポートやトラブル処理、商品補充に関する業務等を行うエリアマネージャー業務に従事することがあったのに対し、契約社員Bは、売店業務に専従していたものであり、両者の職務の内容に一定の相違があったことは否定できない。

②職務の内容及び配置の変更の範囲

売店業務に従事する正社員については、業務の必要により配置転換等を命ぜられる現実の可能性があり、正当な理由なく、これを拒否することはできなかったのに対し、契約社員Bは、業務の場所の変更を命ぜられることはあっても、業務の内容に変更はなく、配置転換等を命ぜられることはなかったものであり、両者の職務の内容及び配置の変更の範囲にも一定の相違があったことが否定できない。

③その他の事情

【被告会社】は、契約社員A及び正社員へ段階的に職種を変更するための開かれた試験による登用制度を設け、相当数の契約社員Bや契約社員Aをそれぞれ契約社員Aや正社員に登用していたものである。これらの事情については、第1審原告らと売店業務に従事する正社員との労働条件の相違が不合理と認められるものであるか否かを判断するに当たり、労働契約法20条所定の「その他の事情」として考慮するのが相当である。

(注)契約社員Aは月給制で退職金制度あり。契約社員Bは時給制で退職金制度なしの職制。

⇒⇒①～③の要件に照らして、当事案では、退職金の不支給について不合理ではないと判断された。