

「同一労働同一賃金」施行 5 年後見直しを踏まえた労働組合の取り組み方針

I. はじめに

時間外労働の上限規制と並ぶ「働き方改革」の柱の 1 つとして導入された「同一労働同一賃金」¹施行 5 年後見直しの議論が労働政策審議会で行われ、その結果にもとづき 2026 年 10 月 1 日より制度見直しが行われる。今次見直しでは、「同一労働同一賃金ガイドライン」の拡充や待遇差の説明義務の改善など、パート・有期・派遣で働く者の待遇改善を進めるにあたって重要な制度改革が行われる。

連合は、春季生活闘争などを通じ、雇用形態などの違いにかかわらず公正な処遇の実現に取り組んできた。今回の「同一労働同一賃金」施行 5 年後見直しにかかる制度改革を機に、これまでの運動を一層強化し、雇用形態・就業形態間格差の是正を強力に進める観点から以下のとおり取り組む。

II. 「同一労働同一賃金」5 年後見直しの主なポイント

1. パート・有期関係

(1) 「同一労働同一賃金ガイドライン」の拡充

- 「同一労働同一賃金」の実現に向けた労使の取り組みを促進する観点から、主に以下 6 点の追記が行われる。【同一労働同一賃金ガイドラインの改正】

① 現行ガイドラインに記載のない項目の追加（退職手当など）	
退職手当	労務の対価の後払いや功労報償などの様々な性質・目的が含まれうることなどに留意すべきであることを明記
家族手当	相応に継続的な勤務が見込まれるパート・有期雇用労働者には同一の家族手当を支給すべきことを明記
住宅手当	配置変更に応じて支給する住宅手当は、通常の労働者（正社員）と同じ配置変更がある場合は同一支給すべきことを明記
② 当事者の意向を考慮した待遇決定の重要性の明記	
パート・有期・派遣労働者の意向を考慮した上での待遇決定が望ましいとした上で、意向を考慮せずに一方的に待遇決定した場合は待遇差の不合理性を基礎づける事情となり得ることを明確化	
③ 正社員の待遇引き下げの防止にかかる記載の強化	
正社員の労働条件を不利益に変更することなく対応すべきことを明確化	
④ 均衡の考え方（違いがあれば違いに応じた待遇とする）の明記	
通常の労働者（正社員）と職務の内容などが違う場合であっても、違いに応じたバランスのとれた待遇とすることが求められることを明確化	
⑤ 「正社員人材確保論」への対応の明記	
「正社員としての優秀な人材を確保するため」という目的だけで待遇差を設けてよいと直ちに認められるものではないことを明確化	

¹ 内容は、①雇用形態間の不合理な待遇差の禁止規定の整備、②「同一労働同一賃金ガイドライン」の整備、③労働者から待遇差の説明を求めることができる規定の整備など。

⑥ 無期雇用フルタイム労働者などへの「同一労働同一賃金」の波及の明記
無期転換労働者を含めた無期雇用フルタイム労働者なども「同一労働同一賃金」の趣旨を踏まえた対応が必要であることを明記

(2) 待遇差の説明義務の運用改善

- パート・有期雇用労働者の雇入れ時の労働条件明示事項に、「待遇差の説明を求めることができる」ことを追加する。【パート・有期法施行規則の改正】
- 待遇差の説明の方法は、「資料を活用し口頭により説明する方法」か「説明すべき事項を全て記載した資料を交付する方法」のいずれかとする。【パート・有期雇用管理指針の改正】

(3) 公正な評価による待遇改善

- 事業主は、パート・有期雇用労働者の職務の内容、職務の成果などを公正に評価し、昇給に反映するなど、公正な評価にもとづき賃金を決定することが望ましいことを明確化する。【パート・有期雇用管理指針の改正】

(4) 「福利厚生施設」の利用に関する配慮

- パート・有期法で利用機会を保障する「福利厚生施設」（現行は 3 施設）に加え、利用に関する配慮の対象となる施設を明記する。【パート・有期雇用管理指針の改正】

利用機会の保障（現 在）	利用に関する配慮（新規追加）
食堂、休憩室、更衣室	物品販売所、病院、診療所、浴場、理髪室、保育所、図書館、講堂、娯楽室、運動場、体育館、保養施設、保育所、駐車場



2. 労働者派遣関係

【派遣先】

(1) 適切な料金交渉の実施に向けた対応

- 以下 2 つの場合は法違反であることを明確化する。【派遣先指針の改正】
 - ① 派遣料金の交渉に派遣先が一切応じない場合
 - ② 派遣元が「同一労働同一賃金」確保のために必要な額を示して交渉を行ったにもかかわらず、派遣先がそれを下回る額しか示さなかった場合

(2) 職務評価への協力

- 派遣先は、派遣元が派遣労働者の職務評価のための業務の遂行状況等の把握を行うに際して、協力すべきことを明確化する。【派遣先指針の改正】

【派遣元】

(1) 労使協定方式の運用改善

- 派遣労働者の待遇改善を進める観点から、労使協定で派遣労働者の賃金の決定の方法を定める際の留意点にかかる記載を強化する。【派遣元指針の改正】

一般賃金を遵守した上での更なる賃金改善	一般賃金水準を遵守した上で、経済・物価動向及び賃金動向を勘案して賃金を決定することについて労使で十分に協議することが考えられる。
一般賃金下がった場合の対応	一般賃金下がった場合でも、見直し前の協定賃金を基礎に、公正な待遇の確保について労使で協議する。労使で十分に協議を行い、やむを得ず待遇を引き下げる場合でも、労働条件の不利益変更となり得る。

- 労使協定締結当事者である過半数代表者が適切に選出されなかった場合には、「派遣先均等・均衡方式」に戻る旨を明記する。【派遣元指針の改正】
 - 労使協定の締結・改定時・労働者の雇入れ時に、労使協定を書面や電子メールなどで周知しなければならないことを明記する。また、派遣労働者を雇い入れようとする時も周知が望ましいことも追記する。【派遣元指針の改正】
- (2) 公正な評価の実施
- 派遣元は、派遣労働者の職務の成果等の向上により待遇が改善するよう、適時の評価の実施、評価結果の派遣労働者へのフィードバック、キャリア・コンサルティングの勧奨、教育訓練や就業機会の提供を総合的に行うよう努める旨を明記する。【派遣元指針の改正】

Ⅲ. 労働組合の取り組み

1. 基本的な考え方

2020年4月にスタートした「同一労働同一賃金」も背景に、労働組合はパート・有期・派遣で働く者の待遇改善に取り組んできた。しかし、依然として雇用形態・就業形態間の待遇格差の課題は解消されていない²。

こうした状況を踏まえ、労働組合として、今次の「同一労働同一賃金」施行5年後見直しも契機に、改めて、パート・有期・派遣で働く者の待遇改善の取り組みを進めていく必要がある。ついては、連合に集う労働組合は以下3つを基本的な考え方に据え、法令遵守はもとより法を上回る取り組みを進める。

- 同じ職場で働く仲間であるパート・有期・派遣労働者の声や意見を丁寧に集めた上で、待遇改善の取り組みを進める。
- 「同一労働同一賃金」の対応は、通常の労働者（正社員）の労働条件引き下げではなく、パート・有期・派遣で働く者の待遇改善の視点で取り組む。
- 待遇改善とともに、雇用安定に向けた取り組みや組織化を進める。

2. パート・有期雇用労働者の待遇改善の取り組み

(1) 取り組みの全体像

- 以下の手順をもとに、取り組みを進める。



【手順1】 待遇の総点検	1) 労働組合加入の促進
	2) 当事者の声を踏まえた実態把握
	3) すべての待遇の確認
	4) 待遇毎の性質・目的の確認
【手順2】 待遇差の合理性確認	1) 3要素を踏まえた待遇差の合理性判断
	2) 規定の定めだけではなく、実態を踏まえた判断
【手順3】 待遇差の是正	1) 合理的理由のない待遇差の是正
	2) 福利厚生施設の利用機会の保障、利用の配慮
【手順4】 待遇説明の徹底	1) 待遇差の説明のルール化
	2) 書面による説明のルール化

² 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67.4に留まる（厚生労働省「令和7年賃金構造基本統計調査」結果概況）。

(2) 具体的な取り組み³

【手順1】待遇の総点検

- 1) パート・有期雇用労働者の待遇改善をはかるとともに、労働組合の基盤を強化する観点から、パート・有期雇用労働者の労働組合加入を進める。
- 2) 職場集会やアンケートなどを通じ、パート・有期雇用労働者の待遇に関する要望や課題などを把握する。なお、改正ガイドラインに当事者の意向配慮の重要性が明記された点にも留意する。

Check!☑ 当事者の意見を踏まえた実態把握の重要性

- 改正ガイドラインでは、パート・有期・派遣労働者の意向を考慮せずに一方的に待遇決定した場合は、待遇差の不合理性を基礎づける事情となり得ることが明確化された。また、同様の見解を示す学説もあることから、労働組合として意識的に取り組む。

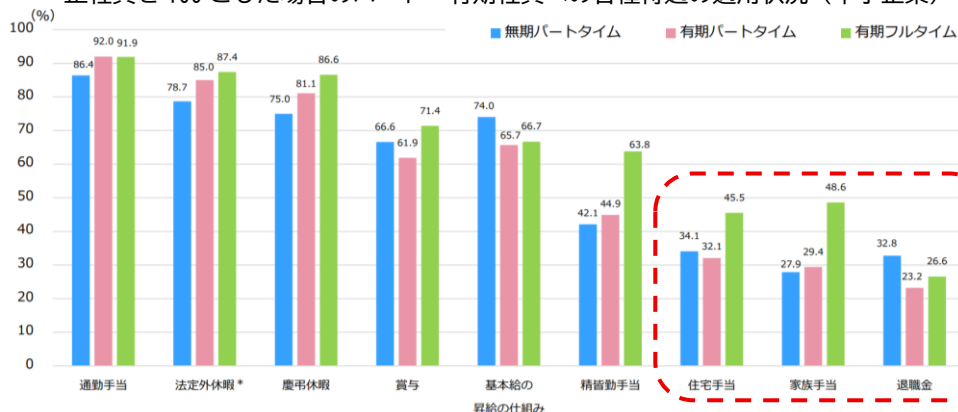
「労使交渉のプロセスについては、関係する非正規雇用労働者の意見も反映させた形で構成に手続きが踏まれている場合には、不合理性を否定する考慮要素とするなど、個別事案の事情に応じて考慮要素に含まれるもの（労使合意の存在が常に不合理性を否定する要素となるわけではない）と解釈することが適当であろう。」水町勇一郎、「詳解労働法（第3版）」，東京大学出版会，2023，p386

- 3) 実態把握については、改正ガイドラインに新規追加される「退職金」「家族手当」「住宅手当」はもとより、食堂や駐車場などを含む福利厚生施設の利用条件も含め、すべての待遇について、雇用形態・就業形態間の差の有無を点検・確認する。その際、2020年の「同一労働同一賃金」の法規定施行時の協議において積み残しとなっていた待遇差についても改めて点検・確認する。

Check!☑ 改めて待遇の総点検を

- 改正前ガイドラインに記載のない家族手当、住宅手当、退職金はパート・有期雇用労働者への適用が進んでいないため、今回のガイドライン改正を機に、改めて当該待遇を中心に待遇の総点検を行う。

正社員を100とした場合のパート・有期社員への各種待遇の適用状況（中小企業）



(出所) JILPT「同一労働同一賃金の対応状況等に関する調査（企業調査）」（2025年）

- 4) 待遇毎の性質や目的を確認する。特に改正ガイドラインも踏まえ、「通常の労働者（正社員）としての優秀な人材を確保するため」という目的のみをもって待遇差が設けられていないか確認する。

³ 下線部は今回の見直しを踏まえた対応（以下同じ）。

【手順2】待遇差の（不）合理性の確認・判断

- 1) 【手順1】の点検の結果、通常の労働者（正社員）とパート・有期雇用労働者の待遇に差がある場合、「（3つの考慮要素⁴のうち）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」（法8条）、待遇差が不合理であるか否か（＝合理的な説明が可能か否か）を判断する。

その際、2020年の「同一労働同一賃金」の法規定施行時の協議において積み残しとなっていた待遇差についても改めて合理性を検討する。

Check!☑ 考慮要素のうち、待遇の目的に照らして適切なものを考慮

- 待遇の性質や目的は様々であることから、待遇ごとの目的を踏まえて考慮要素を検討する。
- 例えば、「危険作業手当」の性質・目的は、危険を伴う環境下での作業に対する手当であることからすれば、3つの考慮要素のうち、「職務の内容及び配置の変更範囲」などではなく、「職務の内容」のうちの業務内容（どのような作業なのか）に重きを置いて判断する。

- 2) 3要素は、就業規則の定めなどだけではなく、改正ガイドラインも踏まえ、働き方の実態を確認した上で判断する。

Check!☑ 実態を踏まえた判断の重要性

- 改正ガイドラインでは、実態を踏まえた判断の重要性の観点から、「住宅手当」の差に関し、就業規則で支給対象を転勤のある正規雇用の労働者に支給するとしていても、実態として通常の労働者（正社員）は転勤がないケースが「問題となる例」として明記された。

【手順3】待遇差の是正

- 1) 【手順2】の結果、通常の労働者（正社員）とパート・有期雇用労働者の間で相違させることに合理性がない待遇がある場合は、その是正に向けた団体交渉・労使協議を行う。その際は以下の点に留意する。

- ① 改正ガイドラインも踏まえ、パート・有期雇用労働者の声を踏まえた交渉・協議を行う。
- ② 改正ガイドラインも踏まえ、3要素に違いがある場合も、均衡を考慮した待遇（違いがあれば違いに応じた待遇）とする。
- ③ 改正ガイドラインも踏まえ、通常の労働者（正社員）の待遇引き下げは行わない。

Check!☑ 均衡を考慮した重要性

- 改正ガイドラインでは、均衡（違いがあれば事態に応じて）を考慮することが明記されたことから、これを意識した対応を求める。
- 具体的には、例えば、雇用形態間で、業務内容や責任の程度などが異なる場合でも（【例】通常の労働者（正社員）：パート・有期雇用労働者＝100:80）、それを理由に「〇〇手当は全く支給しない」とするのではなく、「〇〇手当は職務の内容の差に応じて一定程度比例的な考え方で支払う（上記例で言えば8割程度）」ことを求める。

⁴①「職務の内容」（業務内容と責任の程度）、②「職務の内容及び配置の変更範囲」（転勤、異動、昇進などの有無）、③「その他の事情」（合理的な労使慣行、労使交渉の経緯、説明義務の履行状況など）の3つ。

- 2) 新たに利用に関する配慮の対象となった「診療所、保育所、駐車場」なども含め、福利厚生施設についてパート・有期雇用労働者の利用機会を確保する。また、利用料金・条件の差がある場合は、その是正を求める。

Check!☑ 利用条件の差の是正

- 改正ガイドラインでは、福利厚生施設の利用条件も不合理な相違を設けてはならないことが明記された。これを受け、労働組合として、福利厚生施設の利用にかかる自己負担額や利用時間の差、社員割引の差などについても是正を求める。

【改正同一労働同一賃金ガイドライン（抄）】

第3 有期・短時間労働者

5. 福利厚生（1）福利厚生施設

福利厚生施設の利用料金・割引率等の利用条件についても短時間・有期雇用労働法第8条の適用を受けるものであり、通常の労働者と短時間・有期雇用労働者の職務の内容、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。

【手順4】待遇説明の徹底

- 1) 労働者からの求めの有無にかかわらず、雇入れ時や契約更新時に説明を行うことをルール化することを求める。
- 2) 待遇差の説明の方法は、口頭説明ではなく書面を交付して行うことをルール化することを求める。

Check!☑ 法を上回る取り組み

- 今回改正では、「パート・有期・派遣労働者が待遇差の理由の説明を求めることができる」ことが雇入れ時の労働条件明示義務とされたが、労働組合としては、法を上回る取り組みとして、労働者からの求めの有無にかかわらず、待遇差の説明を行うことをルール化することを求める。
- なお、説明を求めることができる旨を雇入れ時に明示しなかった場合は、パート・有期法6条違反となり、行政指導の対象、それに従わない場合は10万円以下の過料の対象となる。
- また、改正前ガイドラインでは改正前から、待遇差の説明が果たされない場合は、司法判断の際に待遇差の不合理性を基礎づける事情として考慮されるとの解釈が示されている。

その他：定年後再雇用労働者・無期雇用フルタイム労働者の取り組み

【定年後再雇用労働者】

- 1) 定年後再雇用労働者もパート・有期法の対象となることから、上記の【手順1】～【手順4】に則り、待遇差の是正などに取り組む。
- 2) なお、定年後再雇用労働者に対する職務提示の内容は、定年前と比較して大幅に減額した賃金を提示したことが、会社の裁量権を逸脱して違法とされた司法判断があることなどを踏まえ、高年齢者雇用安定法の趣旨を踏まえた合理的な裁量の範囲を逸脱しないものとする必要がある。

Check!☑ 「合理的な裁量の範囲を逸脱しない」とは

- 定年後再雇用労働者の賃金が定年前の約25%となる契約を提示した事

案では、労働者である高年齢者の希望・期待に著しく反し、到底受け入れ難い労働条件を提示する事業主の行為は、高年法の継続雇用制度導入の趣旨に反するもので高年齢者が有する 65 歳までの安定的雇用を享受できるという法的保護に値する利益を侵害する不法行為となり得る旨判示された（福岡高判平 29.9.7（九州総菜事件））。

【無期雇用フルタイム労働者】

- 1) 改正ガイドラインも踏まえ、労働契約法 18 条の無期転換権を行使した労働者やいわゆるフルタイムパート労働者の待遇についても、上記の【手順 1】～【手順 4】に則り、待遇差の点検や合理的な理由のない待遇差の是正などに取り組む。
- 2) さらに、上記取り組みに加え、正社員転換の取り組みなどを進め、雇用の安定化をはかる。

3. 派遣労働者の待遇改善の取り組み

(1) 派遣先労働組合

【手順 1】派遣労働者の受入れ前の対応

- 1) 労働者派遣契約を締結する予定の派遣元について、行政処分などを受けていないか確認し、業務停止命令はもとより業務改善命令期間中の派遣元からの派遣労働者の受入れは基本的に行わないよう求める。
- 2) 「派遣先均等・均衡方式」が原則であることを踏まえた上で、受入れ予定の派遣労働者の待遇決定方式が、「派遣先均等・均衡方式」か「労使協定方式」のいずれかであることを事前に確認する。
- 3) 待遇決定方式に基づく適切な情報提供を行うよう求める。なお、比較対象労働者の待遇情報は派遣労働者の賃金・労働条件の決定にあたって重要な要素であるため、派遣先労働組合としても比較対象労働者の選定方法や理由が妥当であるかも含め確認を徹底する（虚偽の情報や比較対象労働者の選定が不適切であった場合などは、派遣先が勧告・公表の対象となる）。

Check!☑ 提供すべき待遇情報とは

- 「派遣先均等・均衡方式」の場合は、以下の情報を派遣元に提供する。
 - 比較対象労働者の基本情報（職務の内容、職務の内容および配置の変更の範囲、雇用形態）
 - 比較対象労働者の選定理由（なぜその者を選定したのか）
 - 比較対象労働者の待遇内容とその性質・目的（比較対象労働者にはどのような待遇で、待遇の目的は何か）
 - 比較対象労働者の待遇の決定の考慮事項（考慮した事項は何か）
- 「労使協定方式の場合」は、以下の情報を派遣元に提供する。
 - 教育訓練の情報
 - 福利厚生施設の情報

- 4) 「同一労働同一賃金」が実現可能な派遣料金が設定されているか確認した上で、適切な派遣料金の設定がなされるよう、自社（派遣先）に働きかける。

Check!☑ 派遣先は適正な派遣料金設定に向けた配慮が必要

- 改正派遣先指針で、派遣先が派遣料金の料金交渉に一切応じない場合

などは法の趣旨に反する旨が明記されており、違反の場合は行政指導の対象となる。

【改正派遣先指針】

派遣先は、派遣元事業主による労働者派遣に関する料金の額に係る交渉に一切応じない場合や「同一労働同一賃金」に基づく賃金等の待遇を確保するために必要な額を派遣先に提示した上で労働者派遣に関する料金の額に係る交渉を行ったにもかかわらず、労働者派遣に関する料金の額が当該必要な額を下回る場合は、同法第二十六条第十一項の規定の趣旨を踏まえた対応とはいえない。

【手順2】派遣労働者の受入れ後の対応

- 1) 派遣労働者の業務に必要な教育訓練の実施と、福利厚生施設の利用機会の提供が適正に行われているか確認する。
- 2) 安全管理の措置は、「労使協定方式」の場合、法律上は派遣元の通常の労働者（正社員）との均等・均衡となるが、本来的には、派遣労働者の就業場所である派遣先の通常の労働者（正社員）との均等・均衡が必要である。そのため、「派遣先均等・均衡方式」の場合はもとより、「労使協定方式」の場合においても、派遣労働者の安全管理は、自社（派遣先）の通常の労働者（正社員）と同様の措置がとられるよう求める（例：同一品質の作業着・防塵マスクの支給など）。
- 3) 派遣労働者の有給休暇や慶弔休暇の取得状況および労働時間について実態把握を行うとともに、確実な休暇取得や長時間労働の是正に向け交渉・協議を実施する。
- 4) 派遣元において派遣労働者の職務評価などが適切に行われるように、自社（派遣先）から派遣元に派遣労働者の業務遂行状況のフィードバックが適切になされているか確認する。

Check!☑ 派遣元が行う派遣労働者の職務評価への配慮義務

- 派遣元において派遣労働者の職務評価などを行い賃金改善を行うためには、派遣先における業務遂行状況が派遣元に共有されることが重要である。
- これに対応するため、改正派遣先指針で、派遣先は派遣労働者の業務遂行状況の情報提供等により派遣先の職務評価に協力すべき旨が明記された（違反の場合は指導対象）。

【改正派遣先指針】

派遣先は、派遣元事業主からの求めに応じ、派遣労働者の業務遂行状況の情報を提供する等、派遣労働者の職務の評価等に協力するよう配慮しなければならない。

- 5) 派遣元労働組合と連携し、派遣労働者が働きやすい環境整備に努める。

(2) 派遣元労働組合

手順1 待遇決定方式にかかる協議

- 1) 派遣労働者の待遇決定方式について、「派遣先均等・均衡方式」と「労使協定方式」のいずれを採用するか、待遇決定方式の派遣労働者の範囲を協議する。
- 2) 労使協定方式によって派遣労働者の待遇決定をする際は、労働者保護の観点

から労使協定ではなく労働協約を締結する（労働協約を締結する場合も過半数要件を満たすことが必要）。

手順2—1 派遣先均等・均衡方式の適正運用

- 1) 派遣先から提供された比較対象労働者の待遇情報を労使で共有するようにする。なお、派遣先から提供された待遇情報の量や内容に疑義が生じた場合は、派遣先から追加情報を提供してもらうよう求める。
- 2) 上記1)に加え、労働組合としても、派遣労働者から待遇に関する要望や待遇差の実態を直接確認・把握する。
- 3) 比較対象労働者の待遇情報をもとに、派遣労働者の待遇の総点検と待遇の目的・性質の再確認を行い、不合理な待遇差がないか確認し、不合理な待遇差がある場合は、その是正に向けた団体交渉・労使協議を行う（取り組み手順はパート・有期と同様）。

手順2—2 労使協定方式の適正運用

- 1) 派遣労働者の待遇決定は「派遣先均等・均衡方式」が原則であって「労使協定方式」は例外であるからこそ、同方式については、派遣先の変更にかかわらず派遣労働者のキャリアに応じた労働条件の安定的な向上という趣旨に合致した厳格な運用を求める。
- 2) 過半数労働組合としての要件を満たしているかを確認した上で、過半数労働組合として協議する場合も、労働組合に加入していない派遣労働者の声を集約し、労使協定を締結する。
- 3) 上記2)に関し、過半数要件を満たしていない場合は、組合の委員長や役員が過半数代表者となるために立候補するとともに、組合に加入していない労働者の加入拡大に向けた取り組みを進める。

Check!☑ 過半数代表が適正に選ばれなかった場合はどうなるか

- 改正派遣元指針には、「過半数代表者が適切に選出されなかった場合には、法30条の4第1項の協定（労使協定方式）とは認められず、法30条の3の規定（派遣先均等・均衡方式）による待遇の確保が求められる」旨が追加された。
 - 労働組合としては、過半数要件の確認を徹底するとともに、過半数要件を満たしていない場合は、メール・イントラネット・電話などにより派遣労働者の意思を適正に反映できる選出手続きの確立を求める。
- 4) 労使協定で定める賃金は、一般賃金を上回る額とした上で、直近の賃金・物価動向を踏まえた賃金額を求める。

Check!☑ 「一般賃金」を上回った上で、さらなる待遇改善に向けた対応

- 厚生労働省が毎年8月頃に公表する「一般賃金」は、賃金構造基本統計調査などにより算出されている。そのため、賃金構造基本統計調査の調査時点（毎年6月）と「一般賃金」の公表時点（翌年8月）では1年程度タイムラグが生じ、直近の賃上げの状況などが反映されない。
- このタイムラグへの対応として、改正派遣元指針で、直近の賃金や物価上昇の動向を踏まえて労使協定の賃金額を決定すべきことが留意事項として掲げられたため、労働組合としても、直近の賃金・物価動向を踏まえた協定締結を求める。

- 5) 労使協定の締結・更新時や、労働者の雇入れ時・雇入れを行おうとする際、労使協定の内容が派遣労働者に周知されているかを確認する。

手順3 待遇改善の実効性確保（派遣先均等・均衡方式、労使協定方式共通）

- 1) 「同一労働同一賃金」が実現可能な派遣料金が設定されているか確認した上で、適切な派遣料金の設定の観点から、労働組合として派遣元や派遣先労働組合に働きかけを行う。
- 2) 派遣労働者からの求めの有無にかかわらず、待遇説明を行うことをルール化することを求める。（取り組み手順はパート・有期と同様）
- 3) 派遣先の協力を求めた上で適切な評価を行い、それに基づき派遣労働者の賃金決定・昇給や派遣先の選定が適正になされているか確認する。
- 4) 派遣先労働組合と連携し、派遣労働者が働きやすい環境整備に努める。

以 上

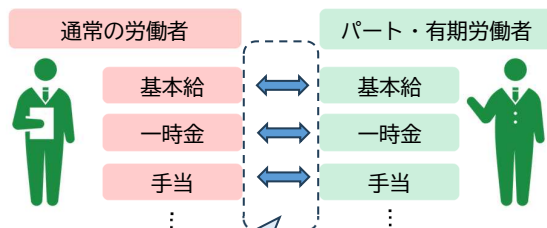
「同一労働同一賃金」施行5年後見直し を踏まえた労働組合の取り組み 参考資料

「同一労働同一賃金」の法規定の概要と施行状況

「働き方改革」の柱の1つとして2020年4月より「同一労働同一賃金」(雇用形態間の不合理な待遇差の禁止規定)が施行。

不合理な待遇差の禁止規定の整備

- パート・有期雇用労働者の待遇のそれぞれについて、通常の労働者(いわゆる正社員)との不合理な差を禁止。



3要素に照らして待遇差が不合理であってはならない。
①職務の内容(業務内容や責任の程度)
②職務の内容・配置の変更範囲(転勤の有無など)
③その他の事情(合理的な労使慣行等)

「同一労働同一賃金ガイドライン」の整備

- 待遇毎に、どのような待遇差が不合理なのかという考え方と具体例を規定。

基本給	一時金	役職手当
通勤手当	慶弔休暇	教育訓練
		など

※退職金や家族手当、住宅手当などは記載がない

待遇差の説明義務規定の整備

- パート・有期・派遣労働者は、事業主に、通常の労働者との待遇差の内容や理由の説明を求めることができる旨を規定。

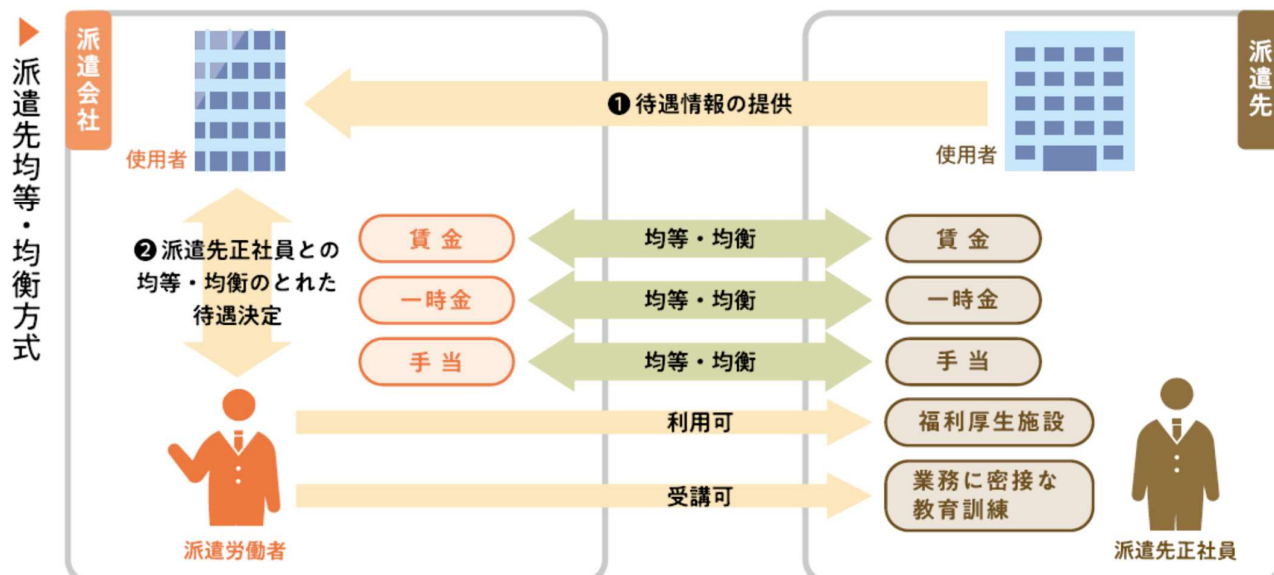
正社員と私はなぜ待遇が違うのでしょうか。



あなたは正社員と〇〇は同じですが、××が違うので・・・

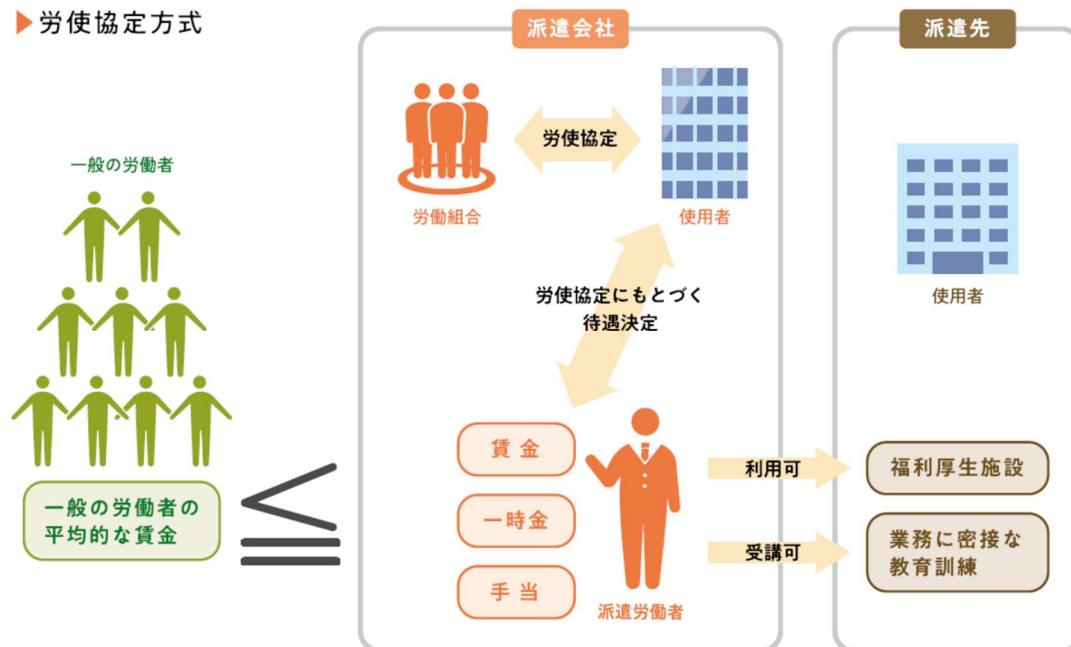
現行制度の概要(労働者派遣)

派遣労働については、派遣労働者と派遣先の正社員との間での不合理な待遇差の禁止規定が設けられた(派遣先均等・均衡方式)。



派遣元で、過半数労働組合等と「一般賃金」を上回る額での労使協定を締結した場合は、派遣先均等・均衡を適用しない（**労使協定方式**）。

▶ 労使協定方式



5

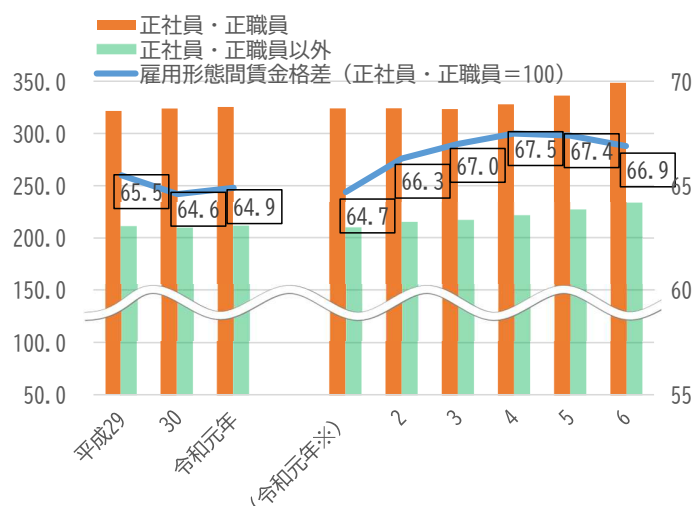
「同一労働同一賃金」の施行後の状況

法施行も機に労使で取り組みをはかり待遇改善が進むも **十分とは言えない。**

【法施行以降の状況】

格差は縮小傾向にあるものの…

- 正社員と比較した際の正社員以外の賃金は **66.9%に留まり、近年はやや拡大傾向。**

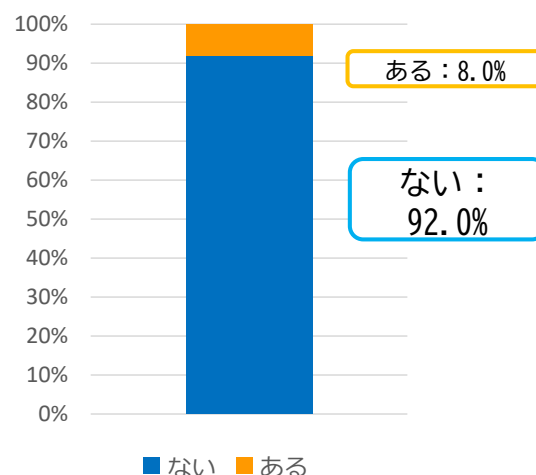


(資料出所) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」 結果概況 付表2

待遇差の説明を受けた労働者は少ない

- 正社員との待遇差の内容や理由について説明を求めたことが「**ある**」者は**8.0%とごく少数。**

待遇差の内容や理由に関する説明を求めたことがあるか (n=10,000)



(資料出所) JILPT「同一労働同一賃金の対応状況等に関する調査(労働者調査)」(2023年)

6

2026.10.1～ パート・有期雇用にかかる制度見直し

7

施行5年後見直しの概要

5年後見直しの議論の結果、2026年10月1日から制度見直しが行われる。

01

「同一労働同一賃金 ガイドライン」の充実

パート・有期・派遣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する観点で見直す。

02

待遇の説明義務の改善

パート・有期・派遣労働者が待遇差の説明を求めやすくする。

03

公正な評価による待遇改善

評価を踏まえた待遇改善を促す。

04

福利厚生施設の 利用に関する配慮

パート・有期雇用労働者の利用に関する配慮の対象となる施設を明確化する。

8

【見直し①】ガイドラインの充実－全体像

「同一労働同一賃金ガイドライン」は6つの見直しが行われる。

同一労働同一賃金ガイドライン【現在】	
第1	目的
第2	基本的な考え方
第3	短時間・有期雇用労働者
1	基本給
2	賞与
3	手当
(1)	役職手当
(2)	特殊作業手当
(3)	交替勤務手当
(4)	精皆勤手当
(5)	時間外労働手当
(6)	深夜・休日労働手当
(7)	通勤手当
(8)	食事手当
(9)	単身赴任手当
(10)	地域手当
4	福利厚生
(1)	福利厚生施設
(2)	社宅
(3)	慶弔休暇
(4)	病気休暇
(5)	リフレッシュ休暇
	⋮

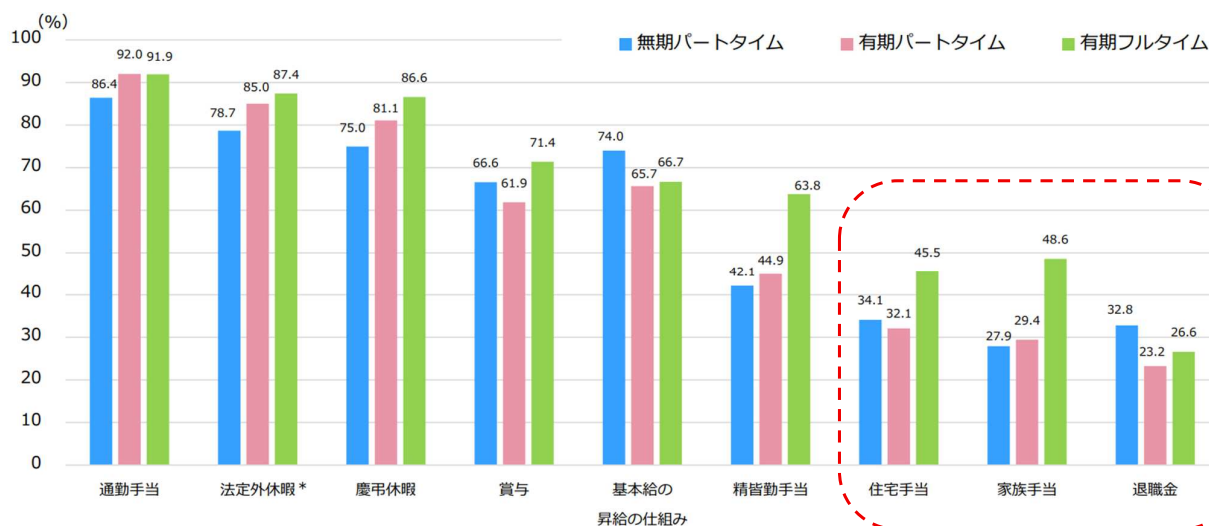
同一労働同一賃金ガイドライン【2026.10.1改訂】	
第1	目的
第2	基本的な考え方
・労働者の意向を踏まえた対応の重要性	充実(2)
・正社員の待遇引き下げの防止	充実(3)
第3	短時間・有期雇用労働者
・相違に応じた均衡のとれた待遇の必要性	充実(4)
・正社員人材確保論への対応	充実(5)
1	基本給
2	賞与
3	退職手当
4	その他手当（退職手当除く）
(1)	役職手当
(2)	特殊作業手当
(3)	交替勤務手当
(4)	精皆勤手当
(5)	時間外労働手当
(6)	深夜・休日労働手当
(7)	無事故手当
(8)	通勤手当
(9)	家族手当
(10)	住宅手当
(11)	食事手当
(12)	単身手当
(13)	地域手当
5	福利厚生
(1)	福利厚生施設（利用料金の差）
(2)	社宅
(3)	慶弔休暇
(4)	病気休暇（有給保障）
(5)	夏季冬季休暇
(6)	リフレッシュ休暇
(7)	褒賞（永年勤続）
	⋮
第6	無期雇用フルタイム労働者など
	充実(6)

9

【見直し①】ガイドラインの充実(1)－記載項目の充実

現在の「同一労働同一賃金ガイドライン」に記載のない「退職金」「家族手当」「住宅手当」など新設する。

正社員を100とした場合のパート・有期社員への各種待遇の適用状況（中小企業）



（資料出所）JILPT「同一労働同一賃金の対応状況等に関する調査（企業調査）」（2025年）

10

【見直し①】ガイドラインの充実(1)－記載項目の充実①

退職手当

「**労務の対価の後払いや功労報償**」などの性質があり、パート・有期雇用の者に「**退職手当**」を支給せず、**且つ、基本給に上乘せもない場合は不合理と認められうる**。

【ガイドライン本文】

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うる**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**。

家族手当

相応に継続的な勤務が見込まれる場合は、**同一の家族手当を支給しなければならない**。

【ガイドライン本文】

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**。

（問題とならない例）

A社においては、通常の労働者であるXに対しては家族手当を支給しているが、労働契約の更新を繰り返していない等、相応に継続的な勤務が見込まれない有期雇用労働者であるYに対しては、家族手当を支給していない。

（問題となる例）

A社においては、通常の労働者であるXに対しては家族手当を支給しているが、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有期雇用労働者であるYに対しては、家族手当を支給していない。

【見直し①】ガイドラインの充実(1)－記載項目の充実②

住宅手当

正社員と同一の転居を伴う配置の変更がある場合は、**同一の住宅手当を支給しなければならない**。

【ガイドライン本文】

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**。

（問題とならない例）

A社においては、転居を伴う配置の変更が見込まれる通常の労働者であるXには住宅手当を支給している。一方で、有期雇用労働者であるYには転居を伴う配置の変更が見込まれないため、住宅手当を支給していない。

（問題となる例）

A社においては、転居を伴う配置の変更が見込まれることを理由として、通常の労働者であるXに対し、住宅手当を支給しており、当該変更が見込まれないことを理由として、有期雇用労働者であるYには住宅手当を支給していないが、**A社では実態として通常の労働者に対しても、転居を伴う配置の変更を命じていない**。

待遇決定に当たり、パート・有期雇用労働者の意向を踏まえた待遇決定の重要性と、**意向を考慮せずに一方的に待遇決定した場合は「その他の事情」として、不合理性を基礎づける事情と考慮される**ことを明確化する。

【ガイドライン本文】

第2 基本的な考え方

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。(中略) 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。**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。**

第3 短時間・有期雇用労働者

1. 短時間・有期雇用労働法第8条における「その他の事情」の取扱い

事業主が短時間・有期雇用労働法第14条第2項の規定に基づき通常の労働者と短時間・有期雇用労働者との間の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や、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は、当該事実も短時間・有期雇用労働法第8条におけるその他の事情に含まれ、通常の労働者と短時間・有期雇用労働者との間の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。**

【見直し①】ガイドラインの充実(3)ー正社員の待遇引下げ

パート・有期・派遣労働者の待遇改善という「同一労働同一賃金」の目的に鑑み、**正社員の労働条件を不利益に変更することなく対応が必要**であることを明確化。



【ガイドライン本文】

第2 基本的な考え方

短時間・有期雇用労働法及び労働者派遣法に基づく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の目的は、短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者の待遇の改善であり、その目的に鑑みれば、当該待遇の相違の解消等に当たっては、**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・有期雇用労働者及び派遣労働者の労働条件の改善を図ることが求められる。**

その上で、事業主が、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対応するため、やむを得ず、就業規則を変更することにより、その雇用する労働者の労働条件を不利益に変更する場合、労働契約法第9条の規定に基づき、原則として、労働者と合意する必要がある。また、**労働者と合意することなく、就業規則の変更により労働条件を労働者の不利益に変更する場合、当該変更は、同法第10条の規定に基づき、当該変更に係る事情に照らして合理的なものである必要がある。ただし、基本的に、こうした対応は、望ましい対応とはいえないことに留意すべきである。**

【見直し①】ガイドラインの充実(4)ー均衡の考え方の強化

通常の労働者（正社員）と職務の内容等が違う場合であっても、**違いに応じて均衡のとれた待遇とすることが求められる**ことを明確化する。



正社員とパート・有期雇用労働者で職務の内容等が違うからどんな待遇差でも良い

契約社員は正社員と職務内容が違うから、
●●手当は払わない。



正社員とパート・有期雇用労働者で職務の内容等は違うが、違いに応じた待遇にする

契約社員の職務内容は正社員の8割くらいなので、●●手当は8割程度払う。

【ガイドライン本文】

第3 短時間・有期雇用労働者

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**。

15

【見直し①】ガイドラインの充実(5)ー正社員人材確保論

「正社員としての優秀な人材を確保するため」という目的だけで待遇差を設けてもよいと認められるものわけではないこと明確化する。

【ガイドライン本文】

第3 短時間・有期雇用労働者

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

通常の労働者と短時間・有期雇用労働者との間に基本給、賞与、各種手当等の待遇に相違がある場合において、その要因として当該待遇を行う目的に**「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」等の目的があったとしても**、当該待遇の相違が不合理と認められるか否かは、通常の労働者と短時間・有期雇用労働者の職務の内容、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、当該待遇の他の性質及び当該待遇を行う他の目的にも照らして適切と認められるもの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り、**「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」等の目的があることのみをもって直ちに当該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**。

※最高裁では以下のような正社員人材確保の目的を正当化する判決も出ているが、「ガイドライン」でその考え方を是正しようと試みている。

【メトロコマース事件 最判令2.10.13】

正社員としての職務を遂行し得る人材の確保やその定着を図るなどの目的から、様々な部署等で継続的に就労することが期待される正社員に対し退職金を支給することとしたものといえる。

【大阪医科薬科大学事件 最判令2.10.13】

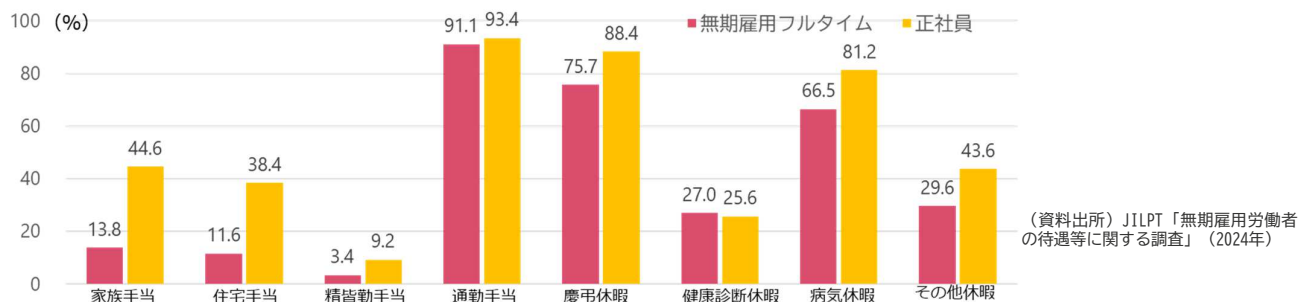
正職員の賃金体系や求められる職務遂行能力及び責任の程度等に照らせば、第1審被告は、正職員としての職務を遂行し得る人材の確保やその定着を図るなどの目的から、正職員に対して賞与を支給することとしたものといえる。

16

【見直し①】ガイドラインの充実(6)ー無期雇用フルタイム

無期転換労働者を含め、パート有期法の対象外である、**無期雇用フルタイム労働者も「同一労働同一賃金」の趣旨を踏まえた対応が必要**であることを追記。

＜無期雇用労働者の各種手当、休暇制度の適用状況＞



【ガイドライン本文】

第6 所定労働時間が通常の労働者と同じで、期間の定めのない労働契約を締結している労働者等
所定労働時間が通常の労働者と同じであり、かつ、事業主と期間の定めのない労働契約を締結している労働者については、短時間・有期雇用労働法第2条第3項に規定する短時間・有期雇用労働者に該当しないが、次に掲げる事項に留意する必要がある。

- 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。**
- 均衡の考慮に当たっては、この**指針の趣旨が考慮されるべき**であること。
- 有期労働契約の期間の定めのない労働契約への転換後の労働条件の決定に当たっては、当該転換に係る有期雇用労働者と通常の労働者との間の不合理と認められる待遇の相違の有無についてあらかじめ点検し、そのような待遇の相違がある場合には、確実に解消することが求められること。**

17

【見直し②】待遇の説明義務の強化

新たに雇入れ時の**労働条件明示事項に、待遇差の説明を求めることができることを追加**する。

求めがあった場合の待遇差の説明は、**資料を活用し口頭により説明する方法、説明すべき事項を全て記載した資料を交付する方法のいずれか**とする。

＜雇入れ時＞

労働条件通知書	
契約期間	〇〇年×月△△日～
更新の上限の有無	(無・有)
就業場所	・・・
業務内容	・・・
賃金	基本給△△円…

通常の労働者との待遇差の内容や理由の説明を求めることができます

＜説明時＞

【第14条第2項の説明書の例】

〇〇 〇〇 殿 事業所名称・代表者職氏名 廣茶〇〇 △△ △△

あなたと正社員との待遇の違いの有無と内容、理由は以下のとおりです。ご不明な点は「相談窓口」の担当者までおたずねください。

1 比較対象となる正社員
キッチンスタッフ(調理員)の正社員(おむね勤続3年までの者)

比較対象となる正社員の選定理由
職務の内容が同一である正社員はいないが、同じキッチン業務を担当している正社員で、業務内容が近い者は、おむね勤続3年までの者であるため。

2 待遇の違いの有無とその内容、理由

基本給
正社員との待遇の違いの有無と、ある場合その内容 ☒ 有 ☐ ない
アルバイト社員は時給1100円、比較対象となる正社員は、目標管理に基づく人事評価の結果に応じて、1100円～1400円(時給換算)です。

待遇の違いがある理由
正社員には、幹部候補としてメニュー作成や人材育成の業務があり、会社の示したシフトで勤務しますが、アルバイト社員は目標管理がなされておらず、希望に沿ったシフトで勤務できるといった違いがあります。正社員には手当・ボーナスが支給されます。



正社員と私はなぜ待遇が違うのでしょうか。



あなたは正社員と〇〇は同じですが、××が違いますので・・・



18

【見直し③】公正な評価に基づく賃金決定

パート・有期雇用労働者について、公正な評価に基づく昇給や賃金決定が望ましいことを明確化する。

【パート有期雇用管理指針 本文】

事業主は、短時間・有期雇用労働者の職務の内容、職務の成果、意欲、能力又は経験その他の就業の実態に関する事項を公正に評価し、昇給に反映する等、公正な評価に基づき賃金を決定することが望ましい。短時間・有期雇用労働者と通常の労働者との間で共通する職務等に応じ、共通する賃金制度又は評価項目を設けることが考えられる。

19

【見直し④】福利厚生施設の利用に関する配慮

不合理な相違などの如何に関わらず、業務の円滑な遂行に資するためパート・有期雇用労働者の利用に関する配慮の対象を明確化する（事業所内診療所、保育所、駐車場等を追加）。

【現在】

パート・有期法12条
事業主は、福利厚生施設であって、健康の保持又は業務の円滑な遂行に資するものとして厚生労働省令で定めるものは、短時間・有期雇用労働者に利用機会を与えなければならない。

食堂
休憩室
更衣室



【新規追加】

パート・有期雇用管理指針

事業主は、短時間・有期雇用労働者について、業務が適正かつ円滑に行われるようにするため、短時間・有期雇用労働者法12条の福利厚生施設のほか、事業主が設置及び運営し、通常の労働者に対して利用の機会を与える物品販売所、病院、診療所、浴場、理髪室、保育所、図書館、講堂、娯楽室、運動場、体育館、保養施設、駐車場等の施設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ものとする。

物品販売所、病院、診療所、



浴場、理髪室、保育所、図書館、



講堂、娯楽室、運動場、体育館、保養施設、駐車場等



20

2026.10.1～ 労働者派遣にかかる制度見直し

21

【見直し①】派遣先の義務の強化

派遣労働者の待遇改善を進めるため、**派遣先の義務を強化**。

適切な料金交渉の実施

- 派遣先が派遣料金の料金交渉に一切応じない場合などは法の趣旨に反する旨を明確化。

派遣先が料金交渉に全然
応じてくれない…



派遣元

【派遣先指針】

派遣先は、派遣元事業主による労働者派遣に関する料金の額に係る交渉に一切応じない場合や、「同一労働同一賃金」に基づく賃金等の待遇を確保するために必要な額を派遣先に提示した上で労働者派遣に関する料金の額に係る交渉を行ったにもかかわらず、労働者派遣に関する料金の額が当該必要な額を下回る場合は、同法第二十六条第十一項の規定の趣旨を踏まえた対応とはいえない。

職務評価への協力

- 派遣先が派遣元からの派遣労働者の職務の評価等に協力すべき旨を明確化



派遣先

派遣先での
仕事ぶり

賃金UP



派遣元・派遣労働者

【派遣先指針】

派遣先は、派遣元事業主からの求めに応じ、派遣労働者の業務の遂行状況の情報を提供する等、派遣労働者の職務の評価等に協力するよう配慮しなければならない。

22

【見直し②】派遣元の義務の強化

労使協定方式の運用改善を中心に、派遣元の義務を強化。

物価・賃金動向を踏まえた賃金決定

- 「一般賃金」の遵守は当然としたうえで、直近の物価上昇や賃上げの状況を踏まえて労使協定の賃金を決定することを明確化。

【派遣元指針】

派遣元事業主は、協定対象派遣労働者の待遇の改善を進める観点から、賃金の決定の方法を協定で定めるに当たっては、次の事項に留意する。

- ① 「一般賃金水準」を遵守した上で、経済・物価動向及び賃金動向を勘案して協定に定める賃金の額を決定することについて労使で十分に協議することが考えられる。
- ② 一般賃金水準が下がった場合であっても、従前の協定に定める賃金の額を基礎として、公正な待遇の確保について労使で十分に協議することが望ましい。
- ③ 労使で十分に協議を行ったとしても、待遇を引き下げる場合、労働条件の不利益変更となり得るものであり、労働条件の不利益変更には、労働契約法第九条に基づき、原則として労使双方の合意が必要である。

一般賃金

賃金構造基本統計調査を活用した一般基本給・賞与等 (全産業平均・0年目・時給との比較)	職業安定業務統計を活用した一般基本給・賞与等 (全産業平均・0年目・時給との比較)
前年度比 +9.2%(+122円) (1,442円/h)	前年度比 +3.3%(+41円) (1,289円/h)

経済・賃金・物価動向

	令和3年	令和4年	令和5年	令和6年	令和6年第3～令和7年第1四半期		
					7～9月	10～12月	1～3月
消費者物価指数	99.7 (Δ0.3)	102.7 (+3.0)	106.6 (+3.8)	110.0 (+3.2)	110.4 (+1.0)	111.9 (+1.3)	113.0 (+1.0)
賃金指数[名目]	100.3 (+0.3)	102.3 (+2.0)	103.5 (+1.2)	109.2 (+5.7)	106.4 (Δ0.0)	107.4 (+1.0)	106.9 (Δ0.5)
賃金指数[実質]	100.6 (+0.6)	99.6 (Δ1.0)	97.1 (Δ2.5)	99.3 (Δ0.3)	96.3 (Δ0.9)	96.1 (Δ0.2)	94.5 (Δ1.7)
求人倍率[新規]	2.02倍	2.26倍	2.29倍	2.25倍	2.25倍	2.26倍	2.31倍
求人倍率[有効]	1.13倍	1.28倍	1.31倍	1.25倍	1.24倍	1.25倍	1.25倍

23

【見直し②】派遣元の義務の強化

過半数代表者の適正選出

- 労使協定を締結する過半数代表者が不適正に選出されている場合は、派遣先均等・均衡方式に戻る。

過半数代表者の選出の認識 (n=1,259)		知っている		知らない	
計		57.5%		42.5%	
労使協定書を見た経験 (n=1,259)		見たことがあり、 内容も知っている	見たことはあるが、 内容は覚えていない	見たことがない	覚えていない、 わからない
計		11.0%	30.3%	42.6%	16.1%

出典：厚生労働省委託事業「令和4年度派遣労働者の不合理な待遇差の解消に係る調査研究事業」

労使協定の周知

- 派遣元は、協定を締結したとき（改定したときを含む）及び労働者を雇い入れたときは、当該協定について労働者に周知しなければならない。

【派遣先均等・均衡／労使協定】公正な評価の実施

- 派遣先に協力を求めつつ、派遣労働者の業務の遂行状況等を把握し、労働者派遣契約や労働契約の更新の機会等の適切な時機に当該派遣労働者の職務の成果等の評価を行う。
- 派遣労働者の希望に応じて、当該派遣労働者に評価結果のフィードバックを行う。
- キャリアコンサルティングの勧奨、教育訓練や就業機会の提供を総合的に行うよう努める。

24

