



正社員とパート・アルバイト等の待遇差を総点検 ～ 令和 8 年 10 月までに会社が行うこと ～

令和 8 年 10 月 1 日から、パートタイム・有期雇用労働者に関するルールが改正されます。今月号では、その中でも「同一労働同一賃金ガイドライン」の改正を中心に、正社員とパート・アルバイト等（※1）との待遇差について、会社は「何をすれば良いか」、「どのような点を確認すれば良いか」を整理します。

※1 ここでいう「パート・アルバイト等」とは、主にパートタイム労働者・有期雇用労働者を想定しています。

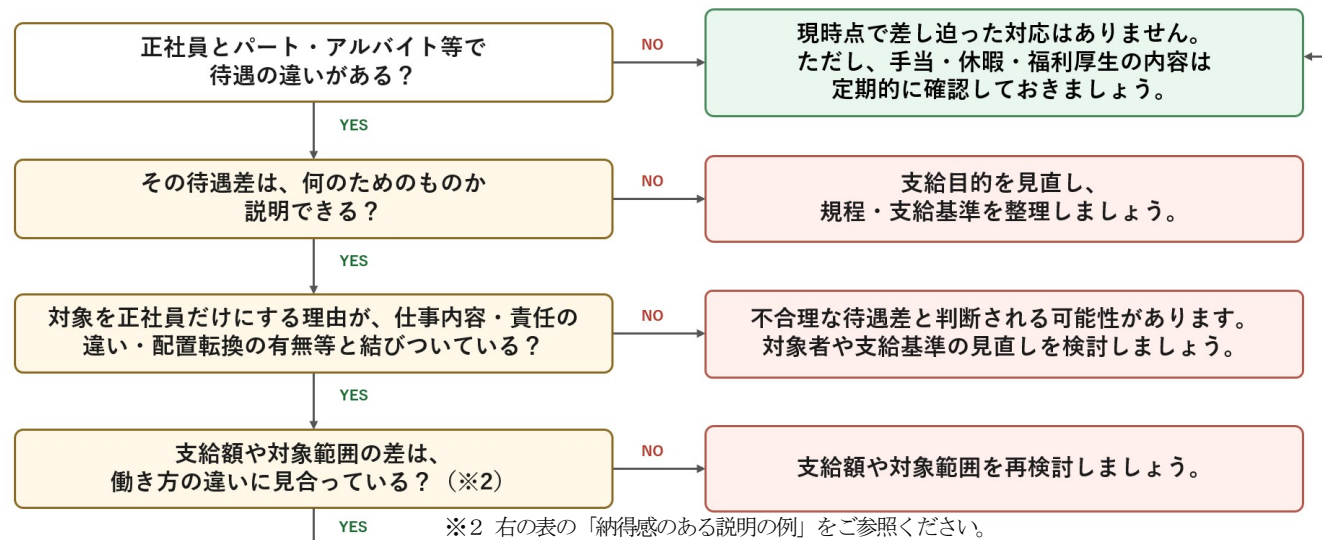
《今回の記事は、面川が担当しました。》

何をすれば良い？

■ 今年の 10 月までに会社が行う 5 つの事

1. 正社員とパート・アルバイト等で取扱いが違う手当・休暇・福利厚生を洗い出します。
2. 1.で列挙した内容について、「何のための制度なのか」「なぜ対象者が違うのか」を説明できるかを確認します。
3. 説明が難しいものについて、仕事内容・責任の違い・配置転換の有無と待遇差が結びついているかを確認します。
4. 見直しが必要となった待遇（手当や休暇、福利厚生）に関しては、支給基準や対象者を再検討し、就業規則や賃金規程、労働条件通知書等に正しく反映します。
5. 従業員から説明を求められたときに備え、手当や制度の目的・支給基準・対象者をまとめた資料を準備しておきましょう。

■ 次のフローチャートを使って自社の現状をチェックしてみましょう。



■ 待遇差見直しの際の注意点

待遇差を見直す際は、正社員の待遇を下げて帳尻を合わせるのではなく、まず待遇差の理由を整理することが大切です。正社員の手当や休暇などの待遇を下げる対応は、労働条件の不利益変更になる可能性があるため、慎重な検討が必要です。必要に応じて、パート・アルバイト等の待遇改善や、支給基準・対象者の見直しを検討しましょう。

「うちの会社の場合はどうすればよい？」と迷うことがありましたら、お気軽にあおば事務所へご相談ください。

■ 夏季休業のお知らせ ■ 誠に勝手ながら、下記期間を夏季休業とさせていただきます。休業中にいただいたご連絡は、8 月 17 日（月）より順次対応いたします。 休業期間：8 月 13 日（木）～8 月 14 日（金）

どのような点を確認すれば良い？

今回の改正で大切なのは、「正社員の確保とその定着をはかるため」といった曖昧な理由で差をつけるのではなく、「なぜ差があるのか」を会社として明確に説明できるようにしておくことです。次の表はガイドラインに新たに追加された、待遇ごとに「確認のポイント・納得感のある説明の例・見直しが必要な説明の例」を整理したものです。

実際には会社ごとの手当の定義や働き方によって判断が変わるため、自社の規程や運用に照らして確認しましょう。

待遇	確認のポイント	納得感のある説明の例 (Good) ※2	見直しが必要な説明の例 (Bad)
賞与・退職手当	賞与や退職手当を支給する目的は？	主に功労報償、労働意欲向上を目的として支給しているので、 責任の重さ、職務成果、勤務実績等を踏まえ、支給基準に違いを設けている。	会社への貢献や勤務実績を評価する目的にも関わらず、 パート等は一律ゼロ にしている。
無事故手当	同じ運転業務をしている人がいるのに、正社員だけを支給対象としていないか？	運転業務に従事する人の安全運転を奨励する目的なので、 運転業務の有無で支給するか否かを決めている。	同じ運転業務をしているパート等がいるにも関わらず、 正社員にだけ支給 している。
家族手当	継続して働く見込みがある人を、正社員でないという理由だけで対象外にしていないか？	扶養家族がいること、継続勤務の見込みがあるなど、 支給条件を具体的に整理 している。	契約更新を重ねて長く働いている人も、 正社員ではないという理由だけで対象外 にしている。
住宅手当	転勤など転居を伴う異動がある人に出す手当なら、同じ条件の人にも支給する必要があるか？	転居を伴う配置変更の負担を補う目的で支給するため、 雇用形態に関わらず転居を伴う転勤の有無で対象を分けている。	実態として転居を伴う配置の変更がないにも関わらず、 正社員に限って支給 している。
病気休職・休暇	継続勤務が見込まれるパート等について、病気で休むときの取り扱いに差をつける理由があるか？	雇用形態に関わらず、 勤務期間や雇用見込みに応じて制度を整理 している。	長く働く見込みがある人も、 正社員ではないという理由だけで対象外 にしている。
夏季冬季休暇	夏休み・冬休みを正社員だけに付与していないか？	雇用形態に関わらず、 勤務日数や勤務期間に応じた付与条件を整理 している。	同じ所定労働日にも関わらず、 正社員だけ有給、パート等は一律無給 としている。
褒賞	永年勤続表彰などを行う場合に、同じ期間働いたパート等を対象外にする理由があるか？	勤続年数、勤務実績、表彰目的に応じて対象者を整理 している。	同じ期間勤務しているのに、 正社員ではないという理由だけで対象外 にしている。

ガイドラインに合わない取扱いがあること自体で、直ちに罰則が科されるわけではありません。ただし、説明できない待遇差を放置し、不合理な待遇差と判断された場合は、行政指導や損害賠償請求などにつながる可能性があります。