



あい社会保険労務士法人

〒706-0024

岡山県玉野市御崎2丁目3番13号

TEL: 0863-81-5634

FAX: 0863-33-3896

e-mail: ksato@aisr.or.jp

ホームページ: <https://aisr.or.jp>



同一労働同一賃金ガイドラインが改正されます

◆同一労働同一賃金ガイドラインとは

令和8年4月28日に同一労働同一賃金に係る改正省令・告示が公布され、改正同一労働同一賃金ガイドラインが令和8年10月1日から適用されます。このガイドラインは、正社員と非正規雇用労働者（パートタイム労働者・有期雇用労働者・派遣労働者）との間で待遇差が存在する場合に、どのような待遇差が不合理、あるいは不合理でないのか、原則となる考え方や具体例、留意事項を示すものです。

◆ガイドライン改正のポイント

今般、裁判例の蓄積などを踏まえて記載が見直され、明確化や充実が図られているほか、新規に追加された内容もあります。特に、各種手当（退職手当、無事故手当、家族手当、住宅手当等）や福利厚生（夏季冬季休暇、褒賞等）について、具体的な考え方や例示が追加されています。

また、改正省令により、非正規雇用労働者を雇い入れた時の労働条件明示事項について、現行の明示事項に加え、新たに「待遇の相違の内容・理由等に関する説明を求めることができる」旨の明示が追加されます。説明の際は、「資料を活用し、口頭により説明する方法」または「説明すべき事項を全て記載した分かりやすい内容の資料を交付する等の方法」

により行います。

◆企業に求められる対応

企業においては、非正規雇用労働者からの説明請求への対応が一層重要となります。各種手当や福利厚生を支給基準の見直し、就業規則の点検、説明体制の整備が欠かせません。ガイドラインに基づき、厚生労働省が公表する関連書式やリーフレットも活用しながら、早めの確認と対応を進めましょう。

【参考】

同一労働同一賃金特集ページ（厚生労働省）

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisak_unitsuite/bunya/O000144972.html

「同一労働同一賃金」改正に対応した労働条件通知書のモデル様式が公表されました

厚生労働省より、令和8年4月30日付けで通達「『労働条件通知書等の普及促進について』の一部改正について（基発0430第1号）」が公表されました。

今回の改正は、令和8年4月28日に公布された省令（令和8年厚生労働省令第87号）が、同年10月1日から施行されることに伴うものです。

◆主な改正内容

上記省令により、パートタイム労働者や有期雇用労働者を雇い入れる際、これまでの労働条件明示事項に加え、新たに

「正社員等との待遇の相違の内容・理由について、説明を求めることができる」旨の明示が義務付けられます。派遣労働者の雇入れ時や派遣時の就業条件明示事項についても、同様に追加されます。

これらを踏まえ、労働条件通知書のモデル様式の「その他」欄に「・次の窓口に対して通常の労働者との間の待遇の相違（内容・理由）等について説明を求めることができる。」が追加され、部署名と担当者職氏名、連絡先を記載するようになっています。

なお、窓口が苦情等を含めた相談の受付先と同じ場合には、「同上」等と記載して差し支えありません。

詳細やモデル様式は、厚生労働省のウェブサイト等をご確認ください。

【参考】

「労働条件通知書等の普及促進について」の一部改正について（令和8年4月30日基発 0430 第1号）

<https://www.mhlw.go.jp/hourei/doc/tsuchi/T260501K0090.pdf>

（別添1）一般労働者用；常用、有期雇用型

<https://www.mhlw.go.jp/hourei/doc/tsuchi/T260501K0091.pdf>

「骨太の方針2026」と今後の労働時間法制の見直し

◆労働時間法制の見直し方針

「経済財政運営と改革の基本方針2026（骨太の方針2026）」では、「心身の健康維持と従業者の選択を前提に、柔軟で多様な働き方を実現するため、労働時間法制等に係る政策対応について、夏以降の労働政策審議会で議論を行う」とされ、同日閣議決定された「日本成長戦略」に、その政策に関する具体的な内容が示されています。

◆裁量労働制・変形労働時間制の見直し

裁量労働制については、健康確保や長時間労働防止、適切な処遇確保などの措置を前提に、対象の在り方について、見直しを検討します。

変形労働時間制については、他律的な要因に十分対応できていない現場の実態や、労働者の生活時間や勤務予定の予見可能性に留意しつつ、見直しを検討します。

◆柔軟で多様な働き方の実現に向けて

さらに、連続勤務規制や勤務間インターバル制度、「つながらない権利」、副業・兼業時の健康確保、テレワークに対応した労働時間管理などについても、労使双方の意見を踏まえながら制度の在り方を検討します。

◆企業は今後の動きに備える必要あり

法改正ではなく、労働時間制度の運用について、時間外労働の実態を踏まえた、36協定の締結や柔軟な労働時間制度の活用について相談支援の充実を速やかに実施するとの方針が示されています。あわせて、労働基準監督署が重大・悪質な事案に対しては厳正に対応しつつ、労働時間や労働者の健康確保措置に関する労使の合意に則った指導が行われるよう速やかに見直す、とも示されています。情報をチェックしておくといよいでしょう。

【参考】

経済財政運営と改革の基本方針2026

https://www.kyoukaikenpo.or.jp/about/business/public_relations/009/002/

