

今回の改正は、2026年4月28日に公布され、同年10月1日から施行・適用される。同一労働同一賃金の施行から5年が経過したことを踏まえ、2025年2月から労働政策審議会の同一労働同一賃金部会で見直しの議論を重ねられ、同年12月の部会報告を経て、省令・指針案要綱として労働政策審議会に諮問・答申された結果である。柱は大きく3つある。

第一に、パートタイム・有期雇用労働法施行規則の改正により、非正規社員を雇い入れる際の労働条件明示事項に「正社員との待遇の相違の内容及び理由等について、事業主に説明を求められることができる」旨が追加される。従来の明示事項——昇給、賞与、退職金の有無や相談窓口など——に加えて、この一文を書面で明示することが義務になる。この明示を怠った場合、10万円以下の過料の対象となる。2026年10月1日以降

人材ビジネス事業者自身も、コ
ーディネーターや事務スタッフと
して非正規社員を直接雇用してい
る「雇用主」である。まずはこの
立場での対応を整理しておきた
い。

02 まず、自社の足元を点 検する

ここで押さえておきたい大原則
がある。格差の是正は、あくまで
非正規社員側の待遇を引き上げる
方向で行うのが前提であり、正社
員の待遇を下げて格差を縮小する
ことは原則として認められない。

第二に、待遇そのものの点検で
ある。進め方は概ね3つのステッ
プに整理できる。まず現状の棚卸
し——手当や賞与が正社員だけに
支給されていないかを洗い出す。
次に理由の明確化——職務内容の
違いや、転勤・配置転換の範囲と
いった客観的で合理的な理由を言
語化する。そして最後に、それ
も合理的な理由が説明できない格
差については、待遇の改善を検討
する、という流れだ。

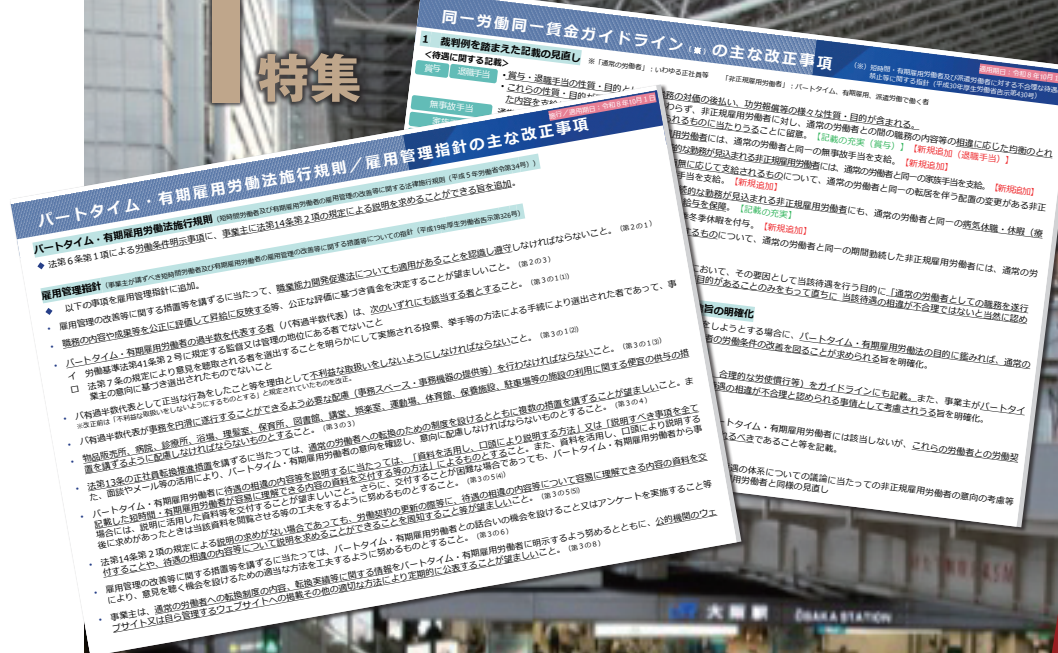
実務対応の第一歩は、労働条件
通知書・雇用契約書の見直しであ
る。厚生労働省はすでに改正に対
応したモデル労働条件通知書を公
表しており、必要に応じて活用で
きる。人事担当者は、まず自社が
現在使用しているひな型を確認す
るところから始めたい。新様式へ
の切り替えは、2026年10月1
日以降に新たに雇い入れる、また
は契約を更新するタイミングから
適用される。

01 制度の全体像 ——何が、いつから変 わるのか

第二に、同一労働同一賃金ガイ
ドラインが改正される。2020
年4月の施行以来、初めての改正
となる。これまで賞与や基本給を
中心に語られがちだった同一労働
同一賃金ガイドラインに、退職手
当、無事故手当、家族手当、住宅
手当、夏季冬季休暇、褒賞という
6つの待遇が新たに具体化され
た。賞与や病気休職についても、
既存の記載がより充実した。過去
の最高裁判例の積み重ねを踏ま
え、「問題となる例」「ならない例」
がより具体的に示されている点が
特徴である。

第三に、雇用管理指針の改正で
ある。待遇差の説明方法や正社員
転換の推進など、望ましい雇用管
理のあり方がより具体化された。
これらは事業主に求められる取組
を示す内容であり、事業主の姿勢
を測る一つの物差しになる。

対象範囲も改めて確認しておき
たい。パートタイム労働者（所定
労働時間が正社員より短い人）、



ではない

派遣は対象外

「同一労働同一賃金」 — 2026年10月、 さらに見直し

2026年(令和8年)10月1日、パートタイム・有期雇用労働法関係の改正省令・告示が施行・適用され、同一労働同一賃金のルールが新たな段階に入る。対象は非正規社員を1人でも雇用する全企業で、企業規模による猶予はない。労働条件通知書への明示事項の追加、そして2020年の施行以来はじめて同一労働同一賃金ガイドラインが改正され、退職手当や家族手当、住宅手当など6つの待遇が新たに具体化された。ここまでは一般の解説記事でも広く報じられている内容だ。だが見落とされがちな点がある。同じ10月1日には、労働者派遣法側でも同一労働同一賃金に関わる改正が同時に施行される。「うちは派遣会社だから今回は関係ない」——そう考えている読者がいるとすれば、それこそが本特集で解いておきたい誤解である。制度の全体像から、人材ビジネス事業者ならではの実務対応まで整理する。