

社会保険労務士法人リーガルネットワークスが毎月発信するニュースレターです。

同一労働同一賃金ガイドラインの見直し案が公表されました

旧年中は格別のお引き立てを賜り誠にありがとうございました。本年も貴社の更なる発展のため、微力ながら尽力して参りますので、変わらぬお付き合いの程よろしくお願い申し上げます。弊所ニュースレターでは、本年も労務に関する身近な情報をお届けしてまいります。

快適な職場環境の形成に貢献できるよう尽力してまいりますので、ぜひご覧ください！

今月は先日公表された同一労働同一賃金ガイドラインの見直し案について概要をご紹介します。

■ 見直し案の概要

2025 年 11 月 21 日、厚生労働省は同一労働同一賃金ガイドラインの見直し案をウェブ上に公表しました。

今回の見直しについては、近年の最高裁判決（ハマキョウレックス事件、長澤運輸事件、メトロコマース事件、日本郵便事件など）の判断基準を踏まえた記載内容となっております。

今回の見直し案では新たに 6 つの項目が記載されました。

- 家族手当
- 住宅手当
- 退職手当
- 夏季・冬季休暇
- 無事故手当
- 褒賞

■ 各項目の見直し案の概要

家族手当については、継続的な勤務が見込まれる短時間・有期雇用労働者にも正社員と同額を支給することが示されていますが、一方、契約更新がなく継続勤務が見込めない場合には支給しないことも差し支えないとされています。住宅手当についても、転居を伴う配置変更があり得る有期雇用労働者には正社員と同額を支給することが望ましいとされます。なお、名目上の理由で支給範囲を制限し、実態と異なる運用をする場合には、不合理な差と判断される可能性があり得ると記載されています。

また、退職手当に関する記載として、「労務の対価の後払い」や「功労報償」といった趣旨を持つため、正社員だけでなく短時間・有期雇用労働者にも原則妥当するが、職務内容や責任の実質的な差がないのに退職手当を支給せず、代替措置もない場合は、不合理な待遇差と判断される可能性があり得ると記載されています。

夏季・冬季休暇、無事故手当、褒賞にも同様の考え方が適用されており、また、派遣労働者については、派遣先の通常労働者との均等・均衡待遇をどのように確保するかという観点から、ガイドラインの見直しが行われています。

今回の見直し案を踏まえ、人事・労務担当者は自社の規程や運用を早めに確認しておくことが望ましいと考えられます。家族手当や住宅手当、退職手当などについて、短時間・有期雇用労働者や派遣労働者と正社員の間で差がある場合、その差を職務内容や配置の範囲、成果・責任の違いで説明できるかを整理しておくことが重要です。公開後は労働局等による指導の増加も想定されるため、論点を確認し、準備を進めておくことが推奨されます。

参考 URL

厚生労働省 第 27 回労働政策審議会 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

【資料 3】同一労働同一賃金ガイドライン見直し案（新旧対照表）

<https://www.mhlw.go.jp/content/11901000/001598238.pdf>

◆ 1 月の労務スケジュール

～1/31 12 月分社会保険料納付

～1/10 12 月分源泉徴収税額住民税額の納付

～1/31 給与支払報告書の提出



Legal Networks
CORPORATION

<https://www.kintakanrikenkyujo.jp/>

編集担当：奥田

編集責任者：勝山