

2月
2026

労務通信 174号



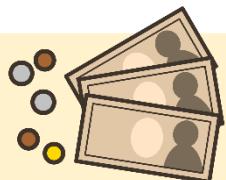
成迫 社会保険労務士法人
松本事務所 TEL 0263-88-2862
長野事務所 TEL 026-291-4152
飯田事務所 TEL 0265-49-3602

同一労働同一賃金ガイドラインの見直し

既に新聞、ニュース等で目にされている方もいらっしゃるとは思いますが、2025年11月に厚生労働省より「同一労働同一賃金ガイドライン」の新たな見直し案が公表されました。

今回の改正では、近年の最高裁判決を色濃く反映しており、これまで曖昧だった退職金（退職手当）や賞与の判断基準が明確化されました。

賞与



賞与の性質（功労報償、生活費補助など）が非正規社員にも当てはまる場合、職務内容、責任の程度、配置転換の有無などの違いに応じた均衡の取れた支給が必要となります。

（正社員だから支給、非正規社員だから不支給はNG）

退職金（退職手当）



退職金（退職手当）の性質（賃金の後払いや功労報償など）が、正社員と同様に非正規社員にも当てはまる場合、職務内容や責任、配置変更の範囲といった違いに応じた均衡の取れた支給が必要となります。

特に職務内容や配置の変更範囲が正社員と変わらない場合や長期間勤務しているなど、実態として正社員と変わらない非正規社員に対して不支給とする場合は不合理と認められる可能性があります。

ただし、どちらについても正社員と全く同じ金額を支給しなければならないのか、というとそうではありません。職務内容や責任の程度、配置転換の有無などの違いに応じてバランスの取れた処遇をすることを求められるので、合理的な理由があれば差を設けることは問題ないとされています。

（合理的な理由の例）

- ・正社員は全国転勤があるが、非正規社員は地域限定。
 - ・正社員は業務時間外のトラブル対応、クレーム処理、欠員時の緊急対応など職務の範囲を超えた対応義務を負っているが、非正規社員は契約で定められた範囲内の業務のみ。
- この差があるから正社員は2ヶ月分、非正規社員は10万など。



今回の見直し後は、「賞与や退職金（退職手当）は正社員のみに支給し、非正規社員には支給がないのはなぜか」という問い合わせに対して、「正社員は責任が重いから」「人材確保・定着の必要性」といった抽象的な理由だけでなく、具体的な説明ができる様に準備をしておく必要性が高まりました。

特に中小企業では正社員と非正規社員との区別を労働時間のみで判断し、業務内容が同じになってしまいがちです。今回は賞与と退職金についてご案内しましたが各種手当についても指針が同時に出ております。同一労働同一賃金の対応については担当者へお問い合わせください。