

Manpower to you.

同一労働同一賃金 実践対策セミナー

～人事担当者が押さえておくべき知識と実務対応～

2026.07.22





2026年ガイドライン・派遣法改正対応

同一労働同一賃金 実践対策セミナー

～人事担当者が押さえておくべき知識
と実務対応～



TUNES

チューンズ

社会保険労務士事務所

本セミナーの目的・特徴

同一労働同一賃金は2020年の法施行から数年が経過し、実務対応がしっかりと行われているか確認を求められる段階に入っています。また、2026年10月より改正ガイドラインの施行・派遣労働者の対応の変更が予定されています。本セミナーでは、制度の基本から実務上の対応ポイントまでを体系的に学び、自社の制度点検・整備に役立てていただきます。

講師プロフィール

土田 真吾（つちだ しんご）

チューンズ社会保険労務士事務所 代表

特定社会保険労務士（企業勤務）、キャリアコンサルタント（国家資格）

学習塾を母体とする総合教育産業会社において講師として勤務。責任者（塾長）を経験したのちに、人事部へ異動。その後、人事担当としてより深く専門性を追求するために転職を重ねる。

通常の人事業務に加え、人事制度企画や労務管理全般等、人事に関する様々な業務を担当して経験を積む。現在は金融機関において、人事制度企画や法改正対応等に従事。

2024年11月「チューンズ社会保険労務士事務所」を副業開業。現役人事担当者の強みを活かし、「経営者・人事部・社員の気持ちがわかる社労士」として活動中。

1. 同一労働同一賃金の基本 (1) 制度の概要

パ有法※
第8・9条

同一企業内で正規・非正規を問わず、職務内容・配置変更範囲が「同じ」なら同一待遇を、「異なる」場合もその差異に応じた不合理でない待遇を義務付ける

※ パートタイム・有期雇用労働法（短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律）

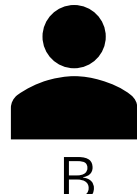
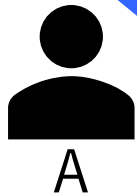
ポイント

均等待遇

均衡待遇

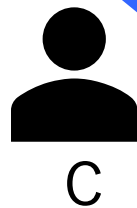
イメージ

均等待遇



● AさんとBさん…仕事内容や責任などが同じ
⇒不合理な待遇差を設けてはならない

均衡待遇



● AさんとCさん…仕事内容や責任などが異なる
⇒違いに応じた・バランスがとれた待遇でなければならない

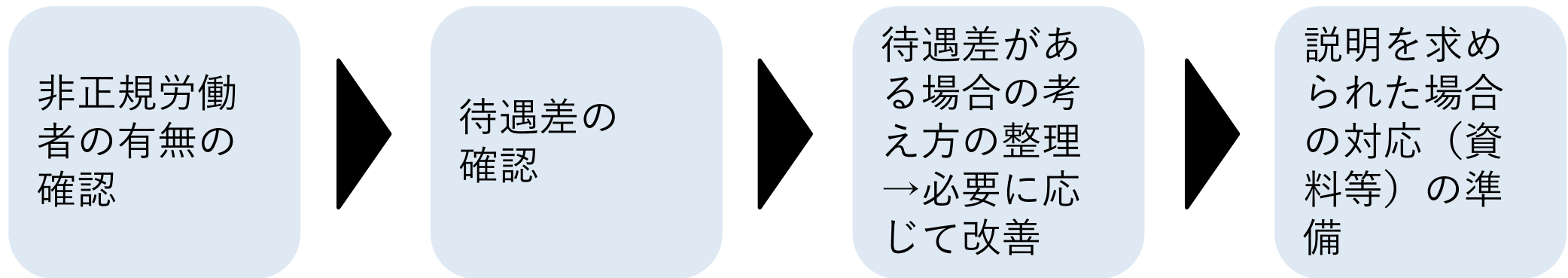
1. 同一労働同一賃金の基本 (2) 前提

適用対象

- ✓ ①短時間労働者（パート）と無期フルタイム労働者（正社員）との待遇差
 - ②有期雇用労働者と無期フルタイム労働者（正社員）との待遇差が対象
- 無期フルタイム労働者（正社員）同士、短時間労働者・有期雇用労働者同士の処遇差は対象外

実務対応

- ✓ 現状把握と会社の方針・考えの整理、説明資料等ドキュメントの準備が重要



【参考資料】 [パートタイム・有期雇用労働法対応のための取組手順書【PDF】](#)

3. 各処遇項目の取扱い (1) 基本給・賞与

ポイント

基本給・賞与の支給趣旨・根拠を明確にし、非正規労働者にも同様の基準を適用する必要があるかを確認する。

基本給

- ✓ 支給趣旨・根拠の例…能力・経験、本人業績・成果、勤続年数、など

賞与

- ✓ 支給趣旨・根拠の例
…会社業績への貢献、労働対価の後払い、生活費補填、労働意欲向上、など

G 改正

- 非正規労働者も同じであれば同じ水準を支給する必要がある
- 「支給趣旨」を就業規則や賃金規程に明文化し、その趣旨が非正規労働者にも当てはまるのであれば、同様に対応をする必要がある



「なぜ同じ仕事をしているのに基本給の水準が違うのか」「なぜ賞与支給無しなのか」という質問にロジカルに回答できるように整理しておく必要がある
→単に「パートだから」「契約社員だから」という理由ではNG

3. 各処遇項目の取扱い (2) 退職手当

ポイント

退職手当の支給趣旨・根拠を明確にし、非正規労働者にも支給する必要があるかを確認する。

支給趣旨

G改正

- ✓ 職務遂行能力や責任の度を踏まえた労務の対価の後払い
 - ✓ 継続的な勤労に対する功労褒章
- などの様々な性質・目的が含まれるもの
- 一般的には、正社員としての職務を遂行しうる人材の確保や定着を図ることを目的としていることが多い
- 支給趣旨・基準を明確にしたうえで、非正規労働者に支払わない場合は、合理的な理由を整理する

3. 各処遇項目の取扱い (3) 退職手当以外の諸手当

ポイント

諸手当ごとに支給趣旨を確認・整理する。特に業務遂行に関連性が強い手当については注意する。

原則支給 の手当例

- ✓ 役職の内容に対する役職手当
- ✓ 業務の危険度等に対する特殊作業手当
- ✓ 精皆勤手当
- ✓ 深夜・休日労働に対する手当（割増賃金とは別）

✓ 無事故手当 **G改正**

→ 業務遂行に関連性が強い手当は「非正規労働者だから支給しない」という整理がしづらい

趣旨を 整理す る手当

✓ 住宅手当 … 転居を伴う配置の変更の有無に応じて支給されるもの。配置変更が想定されていない非正規労働者に不支給とすることはOK

G改正

✓ 家族手当 … 労働契約の更新を繰り返して、相応に継続的な勤務が見込まれる非正規労働者にも支給する必要がある

G改正



基本給・賞与と同様に、不支給の理由が単に「パートだから」「契約社員だから」という理由ではNG

3. 各処遇項目の取扱い (4) 福利厚生・教育訓練の対応

ポイント

福利厚生・教育訓練の項目ごとに支給趣旨を確認・整理する。非正規労働者への未提供の理由が整理できない場合は、提供しなければならない

福利厚生

- ✓ 食堂・休憩室・更衣室 … 非正規労働者にも提供しなければならない
- ✓ 病気休職 … 労働契約の更新を繰り返している等、相応に継続的な勤務が見込まれる非正規労働者にも機会を与えないといけない
G改正
- ✓ 慶弔休暇・健診受診時の勤務免除や給与保障
… 所定労働日数が少ない場合は差を設けることも可
- ✓ 夏季冬季休暇・長期勤続褒章 … 非正規労働者にも与えないといけない
G改正

教育

- ✓ 現在の職務の遂行に必要な技能又は知識を習得するために実施する教育
→ 同一の職務であれば同内容／相違があれば相違に応じた内容の教育機会を、非正規労働者にも与えないといけない

4. 定年再雇用者への対応

ポイント

定年再雇用者の処遇減は、昔からの慣習・他社もそうだから…で済ませるのではなく、基本給・賞与・各種手当に分けて整理する

考え方

- ✓ 裁判所は、年収ベースで一括りに考えるのではなく「支給項目毎に個別に判断する」としている

G改正

項目	考え方の整理（例）
基本給	リードする立場から後進育成など役割が変わった
賞与	業績への責任の有無・度合いが変わった
手当	【支給すべき手当】 精皆勤手当、無事故手当、通勤手当、給食手当 【差異を許容】 住宅手当、家族手当

G改正

- ✓ いわゆる「正社員人材確保論」のみをもって待遇差が不合理ではないと当然に認められるものではない旨を明確化するための記載が、改正ガイドラインに追記

5. 派遣労働者への対応 (1) 派遣元会社の対応

ポイント

派遣労働者と派遣先に雇用される通常の労働者との不合理な待遇差を解消するために、派遣労働者の待遇を確保することが必要

派遣元の 対応

- ✓ 派遣先均等・均衡方式、または労使協定方式により対応する
 - ✓ 派遣先均等・均衡方式
 - ・派遣先の通常の労働者と職務内容・変更範囲を比較して待遇を決定
 - ✓ 労使協定方式
 - ・派遣元の労使協定で待遇を確保（実務上はこちらの方式の採用が多い）
- 法改正** ✓ 派遣労働者に対する説明義務の改善・公正な評価による待遇の改善

5. 派遣労働者への対応 (2) 派遣先会社の対応

派遣先の 対応

✓ 待遇情報の提供

- 派遣会社へ、比較対象労働者の待遇情報を提供（待遇通知書）
- 更新契約時にも必要

✓ 教育訓練の実施

- 業務上必要な研修・OJT等は、派遣社員にも実施
- 派遣先管理台帳に記録を残す（教育訓練の実施日、時間数、内容）

✓ 福利厚生施設の利用機会の付与

- 休憩室・更衣室・食堂などを利用できるようにする

✓ 派遣先管理台帳への記載

- 「協定対象派遣労働者か否か」を記載

● 労使協定方式
→ 協定対象労働者

● 派遣先均等・均衡方式
→ 協定対象労働者ではない

✓ 適切な待遇確保に必要な派遣料金への配慮

- 同一労働同一賃金を実現できるよう、派遣料金にも配慮が必要

6. 説明義務の実務対応

ポイント

使用者は非正規労働者から「待遇差の内容・理由」の説明を求められた場合、説明する義務がある（パ有法14条）。理由なく拒否することは違法

説明内容

- ✓ 当該労働者の待遇内容（基本給・賞与・手当など各待遇）
- ✓ 正規労働者（正社員）との間の待遇差の内容・理由
（①職務内容、②職務内容及び配置変更の範囲、③その他の事情を踏まえて）

説明方法

- ✓ 「規程等の資料を活用し口頭で行う」ことが原則
→説明資料の交付でも構わないとされているが…
 - ・加えて口頭でも説明した方が、労使間の認識齟齬を防ぎやすい
 - ・説明資料は有事の際の資料となるので、作成時には専門家のチェックを

【参考資料】パートタイム・有期雇用労働法対応のための取組手順書【PDF】 P16～17「説明書モデル様式」

実務対応

- ✓ 説明に関する資料（待遇比較表・説明マニュアル、等）を整備しておく
- ✓ 人事部員や管理職など、説明対応する可能性のある社員の教育を行う
→**説明対応の標準化・均質化が重要**
- ✓ 説明を求めたことを理由として不利益取扱をしてはならない

7. 【参考】同一労働同一賃金に関する重要判例・厚生労働省関連の資料

No.	事件名	主な争点	判決のポイント
1	ハマキョウレックス事件	手当の格差	各手当の「趣旨・目的」ごとに不合理性を個別判断
2	長澤運輸事件	定年後再雇用	定年後再雇用という事情は「その他の事情」として考えれば、一定の賃金格差は不合理ではない
3	大阪医科薬科大学事件	賞与	アルバイト職員への賞与不支給は不合理とはいえないケースもある
4	メトロコマース事件	退職手当	契約社員への退職金不支給は不合理とはいえないケースもある
5	日本郵便事件	手当・休暇	扶養手当・有給病気休暇等の不支給は不合理と認定

●厚生労働省などの官公庁ページに遷移します。（2026年7月1日時点の情報）

厚生労働省 同一労働同一賃金特集ページ

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000144972.html>

厚生労働省 多様な働き方の実現応援サイト

<https://part-tanjikan.mhlw.go.jp/>

厚生労働省 派遣労働者の同一労働同一賃金について

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000077386_00001.html

まとめと振り返り

- 同一労働同一賃金における重要なキーワードとして (①) 待遇と (②) 待遇があげられる
⇒① 均等 ②均衡
- 同一労働同一賃金の適用対象は (③) と (④) との待遇差である
⇒③短時間労働者 (パート) ④無期フルタイム労働者 (正社員)
- (⑤) に関連性が強い手当は「非正規労働者だから支給しない」という整理がしづらい
⇒⑤業務遂行 例) 精皆勤手当・無事故手当
- (上記⑤) に関連性が弱い (⑥) ・ (⑦) のような手当は、支給目的・趣旨を整理し、それが非正規労働者にも当てはまる場合には支給する必要がある
⇒⑥住宅手当 ⑦家族手当
- 定年再雇用者の処遇について、裁判所は、年収ベースで一括りに考えるのではなく「 (⑧) 毎に個別に判断する」としている
⇒⑧支給項目

まとめと振り返り

●派遣労働者への同一労働同一賃金は、(⑨)方式、または(⑩)方式により対応する

⇒⑨派遣先均等・均衡 ⑩労使協定

●使用者は非正規労働者から「(⑪)の内容・理由」の説明を求められた場合、説明する義務がある

⇒⑪待遇差

会社概要



ManpowerGroup®

会社名	マンパワーグループ株式会社 (ManpowerGroup Co., Ltd.)
本社所在地	〒108-0023 東京都港区芝浦三丁目1番1号 田町ステーションタワーN 30階
代表者	代表取締役社長 吉田 誠
設立年月日	1966年11月30日
資本金	40億円
事業内容	総合人材サービス ・労働者派遣事業 ・有料職業紹介事業 ・再就職支援事業 ・アウトソーシング事業 ・ITソリューションサービス事業 ・コンサルティング事業
ホームページ	https://www.manpowergroup.jp/
許可番号	労働者派遣事業 : 派13-315642 有料職業紹介事業 : 13-ユ-313561



人材派遣サービス



マンパワーグループの強み



人材派遣のメリット

- 1 期間限定で人材を確保できる
- 2 必要な人材を早急に確保できる
- 3 採用の手間を減らせる



このようなお悩みを解決

- ☒ 急な退職で即戦力がすぐに必要
- ☒ 正社員採用が難航していて、派遣でカバーしたい
- ☒ 繁忙期のため一時的に増員したい
- ☒ 休職する社員がいるので代替要員がほしい

対応業務

- | | |
|--------------|-------------|
| ・ 事務・オフィスワーク | ・ 採用 |
| ・ ITエンジニア | ・ 販売 |
| ・ コールセンター | ・ 軽作業・物流 |
| ・ 営業 | ・ 医療事務・業務助手 |

紹介予定派遣サービス



マンパワーグループの強み



紹介予定派遣の希望者

49万人以上



全国

159拠点



直接雇用まで
一貫した
サポート体制

紹介予定派遣のメリット

1

派遣期間中に働きぶりを確認してから採用できます

2

紹介手数料は成功報酬制で、無駄なコストはかかりません

3

求人広告不要で、採用の手間を削減できます

このようなご要望にお応えします

- ☒ メンバーとの相性をしっかり見極めたい
- ☒ 未経験者採用を検討しており、適性を確認したい
- ☒ 社員採用の応募が少ないので採用手法を広げたい

対応業務

- ・事務・オフィスワーク
- ・接客販売
- ・コールセンター
- ・医療事務
- ・営業
- ・介護

採用代行・採用コンサルティングサービス



マンパワーグループの強み



55年以上
の人材サービスで
培った知見



専任チームの
配置



徹底した
顧客理解

採用代行のメリット

- 1 少ない人数でも採用活動を拡大できる
- 2 採用ノウハウがなくても、採用を始められる
- 3 事務処理や煩雑な対応業務を手放せる



このようなお悩みを解決

- ☒ 長期化する新卒採用を支援してほしい
- ☒ 久しぶりの採用で、ノウハウがない
- ☒ 面接官が足りない
- ☒ 丁寧で迅速な対応ができる体制にしたい

支援例

- 新卒採用、中途採用などの採用事務代行
- 採用コンサルティング
- 面接官代行
- 内定者フォロー、内定辞退者インタビュー
- 採用管理システム導入支援

派遣管理デスクサービス

マンパワーグループの強み



派遣管理の
豊富な経験



専任チームに
よるサポート



状況に合わせた
カスタマイズ

派遣管理デスクのメリット

- 1 煩雑な派遣管理事務を手放せる
- 2 コンプライアンス遵守の体制ができる
- 3 派遣料金の可視化・適正化ができる



このようなお悩みを解決

- ✓ 派遣社員が100名以上在籍しており、管理が複雑化している
- ✓ 法対応への対応が難しい
- ✓ 現場担当者の負担が大きい

支援例

- 派遣の発注、契約管理、更新対応
- 派遣法遵守のサポート
- トラブル対応
- 派遣会社の取りまとめ
- 請求書や勤怠データの一括管理、取りまとめ

20代中心の育成型派遣サービス

オフィスワーク未経験ながらも意欲がある若年層を中心としたスタッフを派遣するサービスです

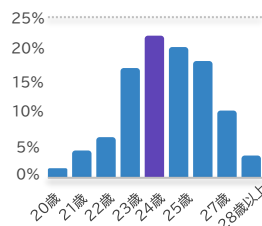
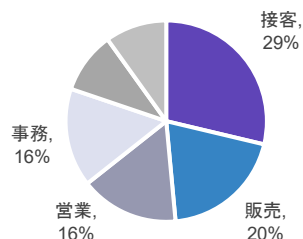
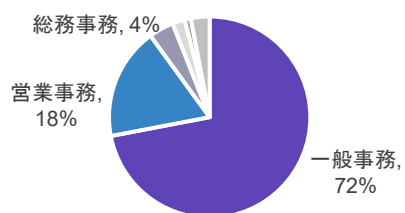


マンパワーグループの特長

3,000人以上が
事務職として活躍中

経験職種

スタッフの
年齢構成比



若年層の育成型派遣サービスのメリット

- 1 未経験ながらも厳選採用された若年層を派遣
- 2 3年以上の勤務が可能
- 3 丁寧なフォローアップで就業をサポート



このような企業に最適です

- ✓ 自社独自の業務であり、経験よりもコミュニケーション力を重視
- ✓ 平均年齢の若いチームであるため、なじむ人がよい
- ✓ さまざまな業務に長期的に携わってほしい

未経験から事務職へ

- ・介護職から経理アシスタントへ
- ・接客業から営業アシスタントへ
- ・営業職から人事関連業務の担当者へ

■ ご依頼・ご相談

Contact

まずはお気軽にお問い合わせください。
オンラインでのご説明なども承っております

お問い合わせフォーム