

26春闘と 同一労働同一賃金ガイドライン

不合理な格差をなくす26春闘をつくろう

全国福祉保育労働組合 書記長 仲野智

同一労働同一賃金ガイドライン改正のポイント

パート・有期労働法
派遣法などの施行5年後の見直し
→ガイドライン改正 最高裁判決の明文化

2026年10月施行（予定）

改正の全体像とタイムスケジュール

- **改正の趣旨：**曖昧だった待遇差の判断基準を具体化し、企業の予見可能性を高める。
- **主なスケジュール：**
 - 2025年11月：改正案（見直し案）の公表
 - 2026年10月1日：改正ガイドラインの施行（予定）
- **注目点：**これまで指針がなかった「退職金」「住宅手当」「家族手当」の明文化。

最重要：「不合理」かどうかの新・判断基準

- **支給目的に基づく判断の徹底：**
 - ・「正社員だから」という属性による区分は認められない。
 - ・その手当の「支給目的」（例：生活費補助、転勤の補填、功労）に照らし、非正規労働者に支給しないことが目的に反しないかを確認。
- **「バランス（均衡）」から「同一（均等）」へ：**
 - 目的が共通するなら、職務内容の差に応じた「バランス」ではなく「同一」の支給が求められる項目が増加。

家族手当（配偶者・扶養手当）の改正点

新基準：労働契約を更新し、継続的な勤務が見込まれる場合は、正社員と同一の支給が必要。

不合理とされる例：

数年以上の勤務実績がある契約社員に対し、生活費補助目的の家族手当を「非正規だから」という理由で一切支給しないこと。

住宅手当の改正点

新基準：転居を伴う配置変更（転勤）の範囲が正社員と同じであれば、同一の支給が必要。

実務上の注意点（名ばかり転勤）：

「正社員は転勤の可能性があるから」という理由で支給していても、実態として長年転勤させていない場合は、転勤のない非正規労働者に支給しないことが不合理とされるリスクが高い。

退職手当（退職金）の改正点

新基準：職務内容や配置変更の範囲が同じであれば、原則として支給が必要。

「功労報償」の考え方：

長期間の勤務に対する功労として支給する場合、一定期間（例：10年以上など）勤務した有期雇用労働者に一切支給しないことは不合理。

※基本給を高く設定している等の代替措置がない場合は特に注意。

休暇制度（慶弔・夏季・冬季休暇）の改正点

新基準：法定外の休暇（慶弔休暇、病気休暇、リフレッシュ休暇、夏季・冬季休暇など）の付与。

不合理とされる例：

相当期間の勤務が見込まれる労働者に対し、正社員に与えている夏季休暇や慶弔休暇を一切与えないこと。

※勤務日数に応じた比例付与（按分）であれば認められる余地がある。

その他の手当・福利厚生（無事故・皆勤など）

無事故手当：安全運転の促進が目的であれば、雇用形態を問わず同一支給が必要。

皆勤手当：出勤の奨励が目的であれば、同一支給が必要。

福利厚生施設：食堂、休憩室、更衣室の利用だけでなく、利用料金や割引率の格差も是正対象。

【比較図】改正ガイドラインにおける主要手当・退職金の判定基準

項目	主な支給目的（定義）	改正後の判断基準（不合理とされる境界線）	対策の方向性
家族手当	生活費の補助・長期勤続の奨励	契約更新を繰り返し、継続勤務が見込まれる場合は、正社員と同一の支給が必要。	勤続年数等の支給要件を共通化する。
住宅手当	住宅コストの補填・転勤の損失補填	転居を伴う異動の範囲が同じなら同一支給。転勤がない正社員に支給している場合、非正規への不支給は高リスク。	転勤の有無と支給条件を明確に連動させる。
退職手当	功労報償・後払賃金・生活保障	職務内容や配置変更の範囲が同じなら原則支給。一定期間（10年等）以上勤務する者への不支給は不合理。	勤続年数に応じた一時金制度の検討や基本給への算入。

労働者への説明義務の強化 (2026年改正)

雇入れ時の明示義務：

雇用契約締結時に「待遇差の内容や理由について説明を求めることができる」旨を書面で明示することが義務化。

説明の質：

「職務の責任が重いから」という定型句は不可。
比較対象となる正社員の賃金決定基準を具体的に示す必要がある。

26春闘で就業規則の点検をしよう

1. 諸手当の「支給目的」の再整理：全手当の目的を就業規則で言語化する。

2. 実態の点検：転勤の有無、勤続年数の実態をデータで把握する。

3. 格差の是正：2026年10月に向け、手当の統合や非正規への適用拡大を検討。

国家公務員（非常勤職員）の 休暇制度改善（2026年～）

夏季休暇の「有給化」と「期間統一」

正職員と同一の期間（原則3日間）を、全ての非常勤職員（一定の勤務要件を満たす者）に「有給」として付与。

慶弔休暇（結婚・忌引）の拡充

親族の結婚や不幸の際、正職員と同等の日数を「特別休暇（有給）」として取得可能に。これまで「無給」や「短日数」だった格差を解消。

病気休暇の改善

私傷病による休暇について、長期勤務者への配慮や、取得可能期間の見直しを実施。

年次有給休暇の取得条件の緩和

これまでは「6ヶ月以上の勤務」等の要件があったが、改正後は「契約更新が見込まれる場合」は、採用当初から正職員と同様の休暇付与を認める方向。

26春闘で格差を是正しよう

人生の喜び・悲しみに正規と非正規の格差はない

→慶弔制度は同一に

家族を養う責任に正規と非正規の格差はない

→家族手当、住宅手当は同一に

病気になるリスクに正規と非正規の格差はない

病気休暇制度などは同一に

非正規の要求は非正規が声を上げよう

仲間を増やして要求実現

非正規労働者に声をかけ、不合理な格差を是正しよう