



尼崎中央社労士事務所 事務所だより

8・9^{2026年}月号



尼崎城址公園 写真提供：(一社) あまがさき観光局

◆特集◆

パートタイム・有期雇用のルールが変わります！

～令和8年10月1日改正、同一労働同一賃金ガイドラインの概要～

◆ニュース◆

【行政】最低賃金、全国平均1,177円・引上げ額56円

【動向】AI導入率に企業規模で格差あり、不安・懸念は増加

【動向】2026年度「賃上げ」83.2%の企業で実施

【動向】ミドルシニアの3割超が「65歳以降も働きたい」



◆特集◆

パートタイム・有期雇用のルールが変わります！

～令和8年10月1日改正、同一労働同一賃金ガイドラインの概要～

社会保険労務士・人的資本経営コンサルタント 川西 康夫

令和8年10月1日よりパートタイム・有期雇用労働者（以下、「パート・有期労働者」といいます。）に関するルールが改正されます。具体的な改正内容は、①雇入れ時の労働条件明示事項に待遇の相違等に関する説明を求めることができる旨を追加すること（パート・有期労働法施行規則の改正）、②「同一労働同一賃金ガイドライン」の改正、③雇用管理の改善等に関する措置内容の変更、の3点になります。今回の特集では、②「同一労働同一賃金ガイドライン」の改正内容について詳しくご紹介します。

■そもそも「同一労働同一賃金」とは？

わが国における「同一労働同一賃金」とは、同一の事業主に雇用される正社員とパート・有期労働者との間にある不合理な待遇差（労働条件の格差）の解消を目指すためのルールであって、「働き方改革関連法」の一環として令和2年4月から順次施行されたものです。

ここで注意しなければならないのが、「わが国における」という部分です。上記のような「同一労働同一賃金」の定義、すなわち正社員とパート・有期労働者との格差を解消することが「同一労働同一賃金」の実現であるという考え方は、国際的にはまったく通用しない日本独自の定義です。本来の「同一労働同一賃金」とは、「職務内容が同じであれば同じ金額の賃金を支払う」という原則であって、これが国際社会で通用する一般的な定義です。なぜ日本だけが異なる定義になるのか、説明すると長くなるので割愛しますが、ご興味のある方は濱口桂一郎氏の近著「ジョブ型雇用社会とは何か―正社員体制の矛盾と転機」をご一読ください。

■「同一労働同一賃金ガイドライン」改正のポイント

このガイドラインは、正社員とパート・有期労働者との間の待遇差について、何が不合理で、何が不合理でないのかを指針として示したものであるであり、厚生労働省告示という形式の文書です。したがって、法律や政令・省令とは異なり、この告示そのものに法的拘束力や罰則規定はありません。

今回の改正では、賞与や退職金、諸手当、福利厚生等に関して、原則的な考え方や具体例等の記載が追加されています。

◆賞与・退職金

改正前のガイドラインでは、会社の業績等への貢献に応じて支給する賞与については、正社員と同一の貢献があれば同一の、違いがあれば違いに応じた賞与をパート・有期労働者にも支給しなければ

ならないと記載されていました。

今回の改正では、賞与や退職金には、「労務の対価の後払い、功労報償、生活費の補助、労働者の労働意欲の向上等の様々な性質及び目的が含まれうる」とした上で、その性質及び目的が妥当するにもかかわらず、パート・有期労働者に対して均衡の取れた金額の賞与や退職金を支給せず、その代わりに基本給を高く支給する等の事情もない場合には、不合理な待遇差と認められる可能性がある、との記載が追加されました。それほど断定的ではなく、「可能性がある」という表現になっています。

◆諸手当

諸手当については、今回の改正で無事故手当、家族手当、住宅手当に関する記載が追加されました。役職手当であって役職の内容に対して支給するものについては、同一の役職には同一の、違いがあれば違いに応じた役職手当を支給しなければならない、と記載されています。その他の手当についても、以下のような条件で支給する場合には、パート・有期労働者に対しても正社員と同一の手当を支給しなければならないとしています。賞与・退職金よりも断定的な表現になっています。

- ①業務の危険度又は作業環境に応じて支給される特殊作業手当
- ②交替制勤務などに応じて支給される特殊勤務手当
- ③業務内容が同一の場合の精勤・皆勤手当
- ④同一の時間外・休日・深夜勤務を行った場合の時間外・休日・深夜割増手当（同一の割増率）
- ⑤業務内容が同一の場合の無事故手当【追加】
- ⑥通勤手当・出張旅費（支給条件は特になし）
- ⑦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場合の家族手当【追加】
- ⑧転居を伴う配置の変更（転勤）がある場合に支給される住宅手当【追加】
- ⑨食事のための休憩時間がある場合に食費の負担補助として支給される食事手当
- ⑩同一の支給要件を満たす場合の単身赴任手当
- ⑪特定の地域で働く労働者に対する補償として支給される地域手当

◆福利厚生

福利厚生についても、福利厚生施設（給食施設、休憩室、更衣室）や転勤者向けの社宅（転勤の有無や扶養家族・収入額等の入居要件を満たす場合）については、パート・有期労働者に対しても正社員と同一の利用を認めなければならないとしています。今回の改正では、福利厚生施設の利用料金・割引率等の利用条件についても、職務の内容等の事情を考慮して、不合理と認められる相違を設けてはならない、との記載が追加されました。具体的にどのような施設を対象としているのかについては記載がありませんが、リゾートホテルや温泉旅館等の宿泊施設、ゴルフ場やスポーツクラブ等のレクリエーション施設を法人会員として利用する場合等を想定していると思われます。

■【まとめ】パート・有期労働者の待遇を見直すきっかけに

この「同一労働同一賃金ガイドライン」には法的拘束力や罰則規定はありませんが、行政官庁による行政指導の根拠にはなり得ますので、事業主としては無視することはできません。今回の改正をきっかけとして、自社のパート・有期労働者の待遇を見直してみتهいかがでしょうか？（了）

◆ニュース◆

■【行政】最低賃金、全国平均1,177円・引上げ額56円

厚生労働省は9月3日、地方最低賃金審議会が答申した令和8年度の地域別最低賃金改定額を公表しました。改定額の全国加重平均は1,177円（昨年度1,121円）で昨年度比プラス56円となり、33府県で中央最低賃金審議会の目安額（54円と56円）を上回りました。引上げ額の最高は佐賀（65円）で、鹿児島（64円）、高知・沖縄（63円）が続きます。全国加重平均額56円の引上げは、前年の66円には及ばなかったものの、昭和53年（1978年）の目安制度創設以降で2番目の高さとなりました。最高額（1,280円・東京）に対する最低額（1,085円・宮崎）の比率は84.8%で12年連続の改善となりました。

近畿地方の地域別最低賃金改定額をみると、大阪は1,231円（昨年度比プラス54円）で東京、神奈川に次いで全国3番目の高さとなり、兵庫が1,172円（同56円）で続きます。最低額は和歌山の1,101円（同56円）ですが、近畿6府県のすべてで1,100円を超えました。

発効月は、前年は多くの地域で11月以降に後ろ倒しでしたが、今年は10月発効が37都道府県、11月発効が7府県、岩手、沖縄と先月大きな地震があった熊本の3県は12月の発効となりました。全都道府県において、年内に改定後の地域別最低賃金が発効します。

令和8年度 地域別最低賃金 答申状況／厚生労働省
<https://www.mhlw.go.jp/content/11302000/001745621.pdf>

近畿地方における令和8年度の地域別最低賃金改定額

都道府県名	改定額（昨年度）	引上げ額	発効日
滋賀県	1,136円（1,080円）	+56円	10月 3日
京都府	1,180円（1,122円）	+58円	11月16日
大阪府	1,231円（1,177円）	+54円	10月 1日
兵庫県	1,172円（1,116円）	+56円	10月 1日
奈良県	1,107円（1,051円）	+56円	10月 4日
和歌山県	1,101円（1,045円）	+56円	10月 3日

【参考】

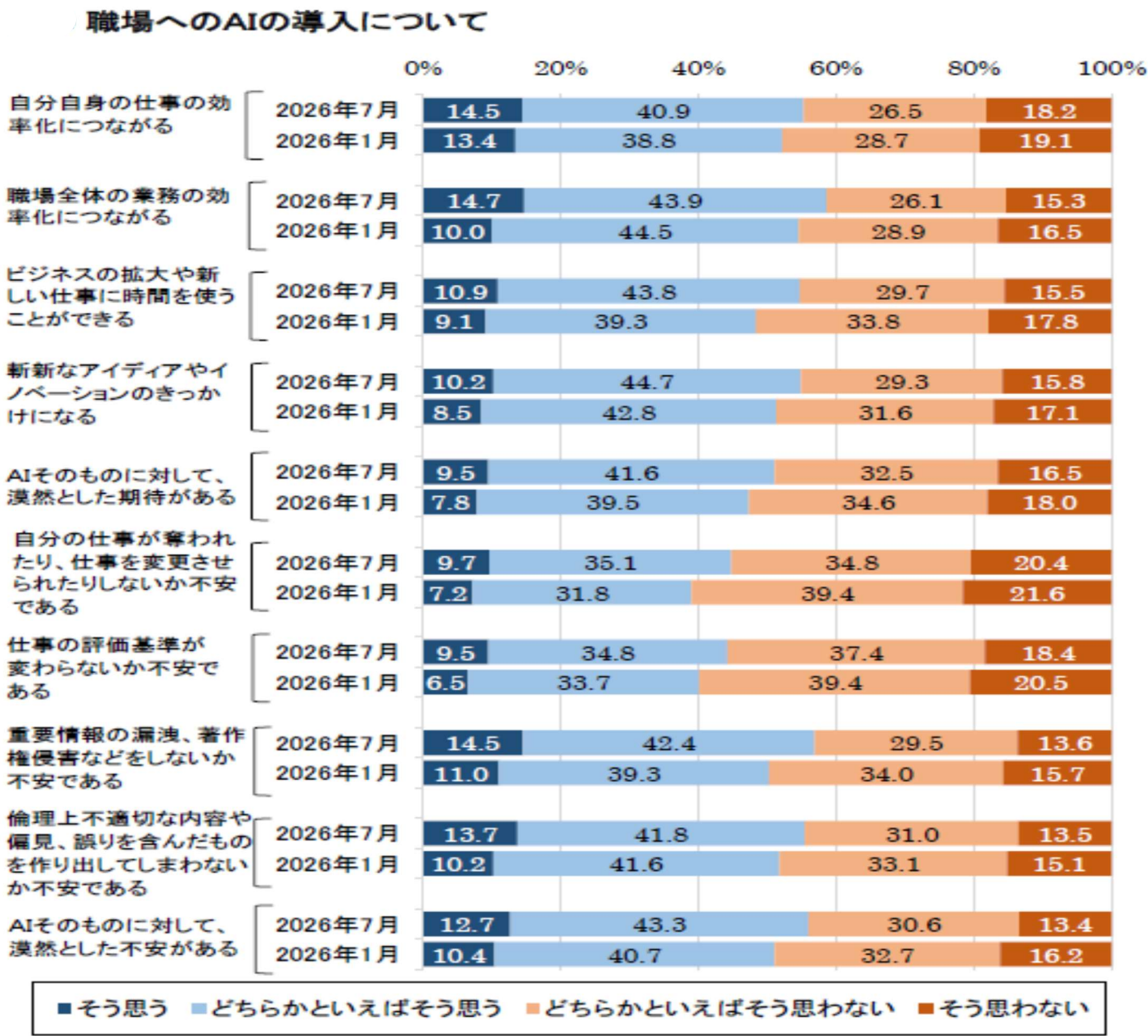
都道府県名	改定額（昨年度）	引上げ額	発効日
全国平均	1,177円（1,121円）	+56円	—
東京都	1,280円（1,226円）	+54円	10月 1日
宮崎県	1,085円（1,023円）	+62円	10月24日

■【動向】A I 導入率に企業規模で格差あり、不安・懸念は増加

日本生産性本部が7月30日に発表した第19回「働く人の意識調査」によると、職場でA Iが導入されているとする回答は26.2%でした。従業員規模別では、1～100名が14.2%、101～1,000名が30.0%、1,001名以上が54.0%となり、企業規模による差がみられました。

職場へのA Iの導入に対する受け止めについては、「職場全体の業務の効率化につながる」58.6%、「仕事の効率化につながる」55.4%など、前向きな回答が増加した一方で「重要情報の漏洩、著作権侵害などをしないか不安」56.9%、「A I そのものに対して、漠然とした不安がある」56.0%など、不安や懸念も増加しています。

働く人の意識調査／日本生産性本部
<https://www.jpc-net.jp/research/detail/008153.html>



■【動向】2026年度「賃上げ」83.2%の企業で実施

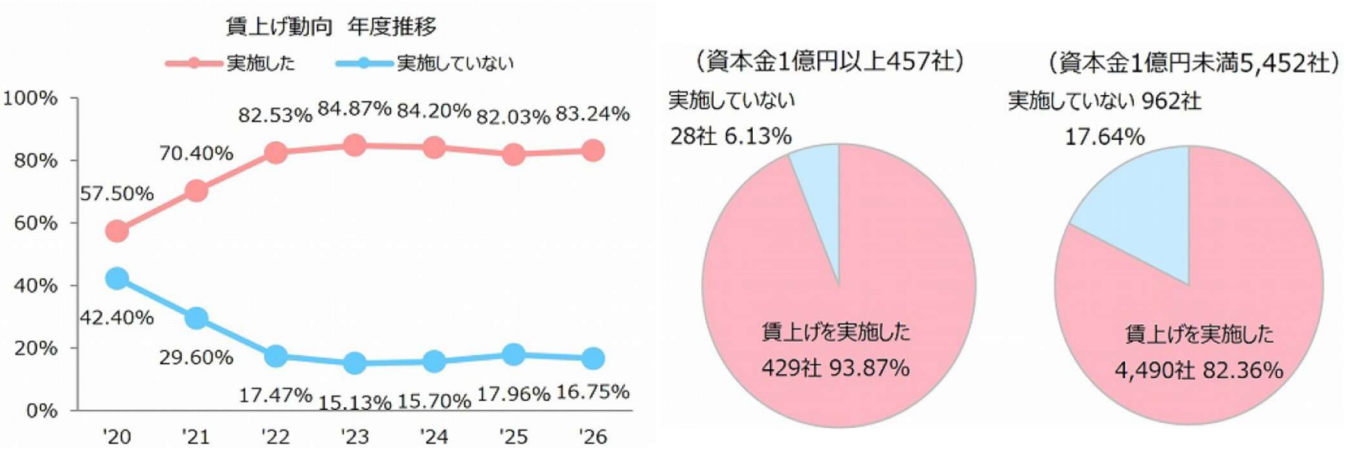
東京商工リサーチが8月14日発表した2026年度「賃上げに関するアンケート」調査結果によると、2026年度に賃上げを実施した企業は83.2%（前年度82.0%）で、前年度から1.2ポイント上昇しました。2023年度の84.8%をピークに2年連続で低下していましたが、3年ぶりに上昇し、5年連続で80%台を維持しました。

企業規模別では、大企業が93.8%（前年度92.6%）、中小企業が82.3%（同80.9%）で、ともに前年度を上回りました。賃上げ率では「5%以上」が42.5%となり、前年度から2.9ポイント上昇しました。うち中小企業は42.6%、大企業は41.4%で、2023年度以来3年ぶりに中小企業が大企業を上回りました。

産業別の賃上げ実施率は製造業が90.0%で最も高く、運輸業89.6%、卸売業88.8%が続いています。

2026年度「賃上げに関するアンケート」調査／東京商工リサーチ

https://www.tsr-net.co.jp/data/detail/1203140_1527.html



賃上げ率（全体）（前年度比）				
	中小企業		大企業	
1%未満	19社	0.69%	0社	0.00%
1%～	147社	5.35%	7社	2.99%
2%～	313社	11.40%	26社	11.11%
3%～	687社	25.02%	62社	26.49%
4%～	407社	14.82%	42社	17.94%
5%～	725社	26.41%	60社	25.64%
6%～	114社	4.15%	10社	4.27%
7%～	87社	3.16%	7社	2.99%
8%～	56社	2.04%	11社	4.70%
9%～	8社	0.29%	0社	0.00%
10%～	145社	5.28%	8社	3.41%
20%～	19社	0.69%	0社	0.00%
30%～	6社	0.21%	0社	0.00%
40%～	3社	0.10%	0社	0.00%
50%以上	9社	0.32%	1社	0.42%
合計	2,745社		234社	
平均値	5.16		4.83	
中央値	4.00		4.00	

全企業		
19社	0.63%	
154社	5.16%	
339社	11.37%	
749社	25.14%	
449社	15.07%	
785社	26.35%	
124社	4.16%	
94社	3.15%	
67社	2.24%	
8社	0.26%	
153社	5.13%	
19社	0.63%	
6社	0.20%	
3社	0.10%	
10社	0.33%	
合計	2,979社	
平均値	5.14	
中央値	4.00	

産業別 回答状況	
農・林・漁・鉱業（51社）	82.35%, 42社
建設業（886社）	84.31%, 747社
製造業（1,381社）	90.00%, 1,243社
卸売業（1,051社）	88.86%, 934社
小売業（314社）	78.02%, 245社
金融・保険業（64社）	79.68%, 51社
不動産業（240社）	59.16%, 142社
運輸業（233社）	89.69%, 209社
情報通信業（354社）	72.59%, 257社
サービス業他（1,335社）	78.57%, 1,049社
総計（5,909社）	83.24%, 4,919社

■【動向】ミドルシニアの3割超が「65歳以降も働きたい」

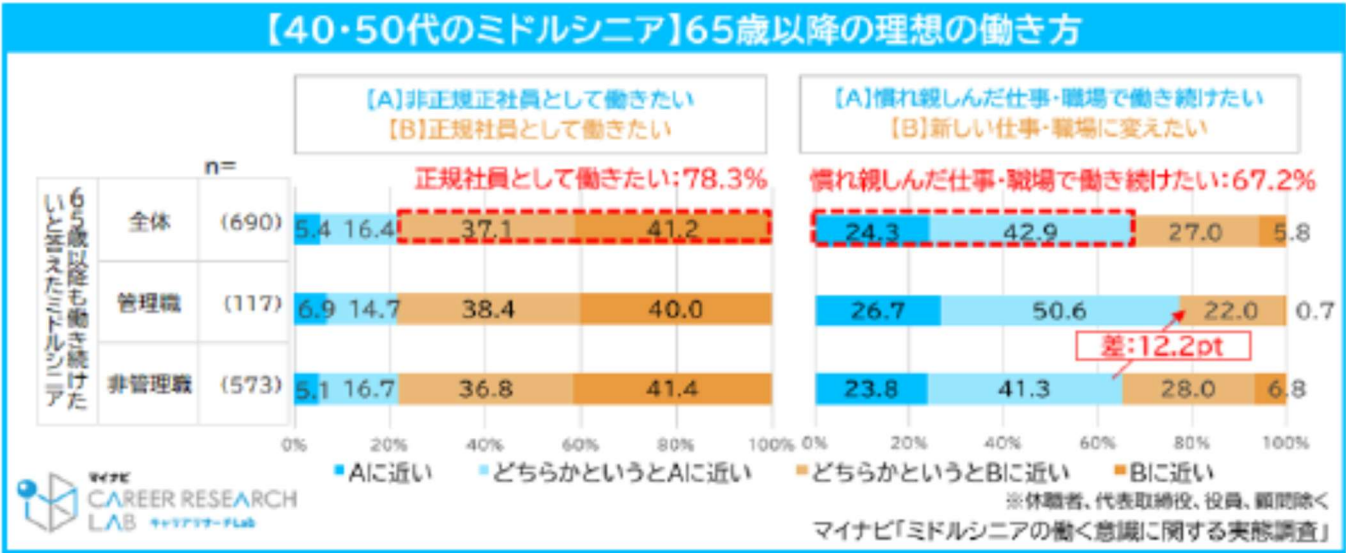
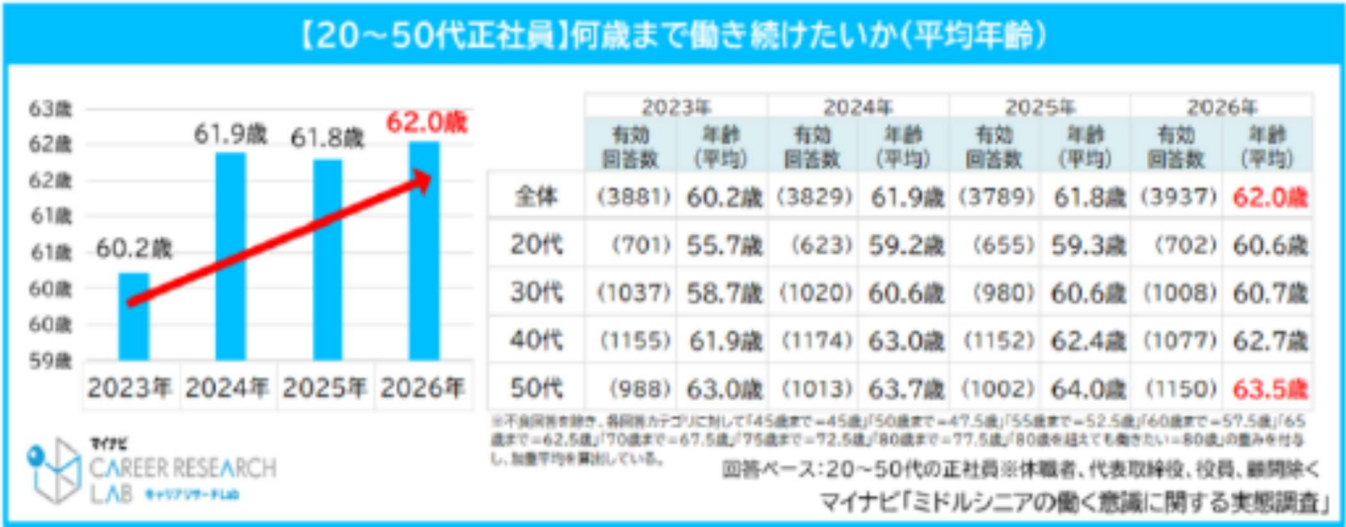
マイナビは8月28日、「ミドルシニアの働く意識に関する実態調査」を発表しました。20～50代正社員の働き続けたい年齢は平均62.0歳となり、調査を開始した2023年の60.2歳から1.8歳上昇し、調査開始以降初めて全年代で平均60歳を超えました。

ミドルシニア（40・50代）の働きたい年齢では、「65歳まで」が36.8%で最多、「65歳以降も働きたい」が30.1%と合計で約7割近くが65歳まで、またはそれ以降の就労を希望しています。

65歳以降の就労希望者全体の78.3%が「正規社員として働きたい」と回答し、同じく67.2%が「慣れ親しんだ仕事・職場で働きたい」と回答しています。また、「慣れ親しんだ仕事・職場で働きたい」と回答した就労希望者を管理職と非管理職の別にみると、管理職が77.3%、非管理職が65.1%となり、管理職が12.2ポイント上回っています。

ミドルシニアの働く意識に関する実態調査／マイナビ

https://www.mynavi.jp/news/2026/08/post_54495.html



◆当事務所のご紹介◆

■事務所概要

名 称 尼崎中央社労士事務所

代 表 者 川西 康夫（社会保険労務士・人的資本経営コンサルタント）

所 在 地 〒660-0861 兵庫県尼崎市御園町 24 尼崎第一ビル 8 階

電話番号 06-6480-8625 E-mail y.kawanishi@yk-srj.com HP <https://www.yk-srj.com/>

■取扱業務

▶ 労務顧問

人事・労務管理と人的資本経営に関するご相談に幅広く対応し、企業の経営をサポートします。

①労働・社会保険諸法令に関するご相談

②就業管理、賃金、人事評価その他の人事・労務管理諸制度に関するご相談

③就業規則、労使協定書、雇用契約書その他の人事・労務関係の書類作成に関するご相談

④労使紛争への対応に関するご相談

⑤行政官庁による勧告・指導への対応に関するご相談

⑥その他の人事・労務管理と人的資本経営に関するご相談

▶ 勤怠管理・給与計算

毎月の勤怠管理と給与計算業務をサポートします。

▶ 労働保険・社会保険その他の申請・届出

労働保険、社会保険その他の労働・社会保険諸法令に基づく申請・届出を代行します。

▶ 就業規則その他の書類作成

就業規則、労使協定書、雇用契約書その他の人事・労務関係の書類作成及び届出を代行します。

▶ 雇用・労働分野の助成金

厚生労働省が所管する雇用・労働分野の助成金の活用をサポートします。

◆編集後記◆

梅雨明け以降、連日のように続いていた猛暑からようやく解放され、朝晩がやや過ごしやすくなりました。しかし、一方で8月半ばより日本各地で超ゲリラ豪雨が頻繁に発生したり、台風もあり、あちこちで大きな水災が発生しています。明らかに以前とは違った異常気象を痛感する昨今です。ようやく猛暑からは解放されましたが、寒暖差が激しい日があると思われますのでお身体に注意してください。

編集者 西田 隆一（事務局）

