

TOP / 記事一覧 / 【パートさんに賞与無しはNG!?】2026年10月以降に対応すべき同一労働同一賃金のルールを...



【パートさんに賞与無しはNG!?】2026年10月以降に対応すべき同一労働同一賃金のルールを社労士が解説

法改正情報

e-mu編集部 2026.08.02 更新 2026.09.10

【2026年10月施行】パートに賞与を出さないのは不合理?改正同一労働同一賃金ガイドラインで明確化された賞与・家族手当の判断基準と、労働条件通知書に追加される明示義務への実務対応を社労士が解説します。

目次

1. 2026年10月改正の全体像:3つの見直し
2. ポイント1:労働条件通知書に「新たな一文」の明示が義務化
3. ポイント2:賞与・退職手当の「不合理」基準が明確化
4. 今すぐ始めるべき実務対応チェックリスト
5. e-muなら労働条件通知書の様式変更に対応できる
6. まとめ

結論から言えば、「パートだから賞与は無し」という一律の取扱いは、2026年10月以降さらに不合理と判断されるリスクが高まります。令和8年4月28日に公布された改正省令・告示が令和8年(2026年)10月1日から施行され、同一労働同一賃金のルールが大きく見直されるためです。本記事では、中小企業の経営者が押さえるべき改正ポイントと実務対応を解説します。

2026年10月改正の全体像:3つの見直し

今回の改正は、働き方改革関連法の施行から5年が経過した状況と、その間に示された複数の最高裁判決を踏まえたものです。主に以下の3点が見直されます。

改正対象	主な内容
① パート・有期雇用労働法施行規則	雇入れ時の労働条件明示事項に「説明を求めることができる旨」を追加
② 同一労働同一賃金ガイドライン	賞与・退職手当・家族手当等について不合理性の判断基準を明確化
③ 雇用管理指針	ガイドライン改正と整合する形で記載内容を追加

ポイント1:労働条件通知書に「新たな一文」の明示が義務化

経営者: パートさんの労働条件通知書、うちは何年も同じ様式を使っているんですが、そのままではまずいですか？

顧問社労士: 見直しが必要です。従来もパート・有期雇用労働者には昇給・賞与・退職手当の有無や相談窓口を明示する義務がありましたが、2026年10月からはこれに加えて「正社員との待遇の相違の内容および理由等について、説明を求めることができる旨」

厚生労働省からはモデル労働条件通知書やQ&A、リーフレットも公表されています。自社様式を使用している企業は、施行日までに記載漏れがないか点検しておきましょう。

ポイント2:賞与・退職手当の「不合理」基準が明確化

経営者: タイトルにもあった「パートに賞与無しはNG」というのは、本当なんですか?正直、うちは正社員にしか賞与を出していません。

顧問社労士: 「一律に違法」というわけではありません。ただし改正ガイドラインでは、**賞与や退職手当の支給目的がパート・有期雇用労働者にも当てはまるにもかかわらず、職務の内容等の違いに応じた均衡のとれた支給をしない場合は、不合理と認められる可能性がある**と明記されました。賞与には「功労報償」「生活費の補助」「労務の対価の後払い」といった目的が含まれますから、**まずは自社の賞与が何を目的として支給されているのかを整理する**ところから始める必要があります。

経営者: なるほど。目的次第では、パートにも一定額を出さないといけないと。

顧問社労士: そのとおりです。特に**基幹的な業務を担っているフルタイムパート**について、「正社員ではないから」という理由だけで手当や賞与を一律不支給とする運用は、これまで以上にリスクが高いと考えてください。

家族手当・住宅手当も見直し対象に

家族手当については、労働契約の更新を繰り返しているなど**相応に継続的な勤務が見込まれるパート・有期雇用労働者**にも支給を検討すべきという考え方が示されています。生活保障を目的とする手当であれば、扶養家族の有無や人数で差を設けることには合理性がありますが、**雇用形態のみを理由に差を設けることは合理性を欠く**という整理です。福利厚生施設の利用、夏季・冬季休暇、病気休職の保障なども併せて点検が必要です。

- ・各手当・賞与の**支給目的を明文化**する(生活保障か、業務遂行の補填か、功労報償か)
- ・正社員とパート・有期雇用労働者の**職務内容・責任の程度・配置変更の範囲**を整理する
- ・待遇差がある場合の**合理的な理由を文書化**し、説明を求められた際に即答できる状態にする
- ・支給基準を**就業規則・賃金規程に明記**する
- ・労働条件通知書の様式を改訂し、新たな明示事項を追加する

e-muなら労働条件通知書の様式変更に対応できる

経営者: パートさんの人数が多いので、様式を全部差し替えるとなると相当な手間ですね...。

顧問社労士: そこは雇用契約クラウド「e-mu(エミュー)」の出番です。法改正に対応したテンプレートを更新すれば、**対象者へ一括で新様式を配信**できますし、誰にいつどの内容で交付したかがクラウド上に記録として残ります。説明義務への対応でも、契約内容の履歴がすぐに確認できるのは大きな強みです。

e-muでできること(2026年10月改正への対応例)

- ・改正対応済みテンプレートで、新たな明示事項を漏れなく記載
- ・雇用形態別に契約書を一括作成・電子交付し、差し替え作業を大幅短縮
- ・交付履歴をクラウド保存し、説明義務対応時の証跡として活用

まとめ

2026年10月の改正は、「**形式的な合わせ込み**」から「**実質的な公正性の担保**」へという転換を意味します。罰則は規定されていないものの、対応が不十分なままでは労使トラ

よくある質問(FAQ)

Q. パート・アルバイトに賞与を支給しないと違法になりますか？

A. 一律に違法となるわけではありません。ただし、賞与の支給目的がパート・有期雇用労働者にも当てはまるにもかかわらず、職務の内容等の違いに応じた均衡のとれた支給をしない場合は、不合理と認められる可能性があります。まずは自社の賞与の支給目的を整理することが重要です。

Q. 改正後の労働条件通知書は、既存のパート社員にも交付し直す必要がありますか？

A. 新たな明示義務は、2026年10月1日以降に新たに雇い入れる労働者について適用されます。ただし、契約更新時には新様式での交付が必要となるため、早めに様式を整備しておくことをおすすめします。

Q. 改正に違反した場合、罰則はありますか？

A. 今回の改正に直接的な罰則は規定されていません。ただし、対応が不十分な場合は労使トラブルや訴訟、企業評価の低下といったリスクにつながる可能性があります。

執筆：社会保険労務士法人WILL 山本達矢

[＜ 記事一覧に戻る](#)



雇用契約書管理ツール



雇用契約書や労働条件通知書を、クラウドで
かんたんに作成・締結・管理



記事一覧

ログイン [🔗](#)

資料ダウンロード

無料トライアル