

2026.10.1施行 同一労働同一賃金 制度点検チェック表

齋藤希実子社会保険労務士事務所

会社名		確認日	
確認者		対象となる短時間・有期雇用労働者の範囲	

No.	確認事項	ガイドライン上の着眼点・留意点	状況	是正要否	備考・対応期限
1. 賞 与					
1	賞与の支給目的を整理しているか	功労報償型／インセンティブ型／生活保障型／利益配分型等、複数該当する場合は比重も含めて特定する			
2	賞与額の決定方法を整理しているか	基本給連動方式／業績連動方式／ポイント制方式／一律定額方式等のいずれに該当するか確認する			
3	非正規社員に賞与を支給していない場合、その理由を客観的に説明できるか	「非正規だから」という理由のみでの不支給は不合理と判断されるリスクがある			
4	功労報償型の場合、正規と非正規の「貢献」の差を具体的かつ客観的に説明できるか	人事評価・職務内容・職責・所定労働時間・残業の有無・人材活用の仕組み（異動の有無等）から評価する			
5	インセンティブ型の場合、非正規を目標設定の対象外とする理由を説明できるか	対象外とする理由が不明確な場合、理不尽な目標設定として問題となる可能性がある			
6	生活保障型の場合、非正規だからという理由のみで不支給としていないか	学生・主婦のパート等、世帯収入の補助的性格がある場合は別途考慮の余地あり			
7	利益配分型の場合、非正規を分配対象外とする理由または配分比率の違いの理由を説明できるか	一律配分か貢献で比率を変えるのかも含めて検討する			
8	賞与額の決定方法に明確な基準がなく、経営者の裁量のみに委ねられていないか	支給目的が曖昧、決定方法に明確な基準がない場合はリスクが高い			
9	正規と非正規の職務内容・責任の程度・配置転換の範囲の相違、正社員登用制度の有無・実績を確認しているか	大阪医科薬科大学事件（令和2年10月13日最高裁判決）を参照。相違が明確かつ大きい場合に限り不支給も許容され得る			

No.	確認事項	ガイドライン上の着眼点・留意点	状況	是正要否	備考・対応期限
2. 退職金					
10	退職金の支給目的を整理しているか	功労報償型／賃金後払い型／生活保障型のいずれに該当するか、あるいは併存するかを整理する			
11	退職金の支給額の決定方法を整理しているか	勤続年数比例方式／ポイント制方式／外部積立方式（中退共・確定拠出年金等）のいずれか確認する			
12	非正規社員に退職金制度を適用していない場合、単に非正規だからという理由のみになっていないか	退職金は原則としてガイドライン上、正規・非正規の均衡が求められる待遇として明記された			
13	功労報償型として説明する場合、職務内容・責任の程度・人材活用の仕組みの相違を客観的に説明できるか	賞与の功労報償型と同様の考え方で整理する			
14	賃金後払い型・生活保障型として不支給とする場合、その根拠を規程等で明確化しているか	会社での働き方の違いだけでは減額・不支給の理由とするのが難しい。退職金規程での性格の明確化や制度設計の工夫を検討する			
15	正社員登用制度の有無・実績を確認しているか	メトロコマース事件（令和2年10月13日最高裁判決）を参照。登用制度があっても実績・機能実態が伴わない場合は同様の結論を期待できない			
16	非正規社員を対象に含める場合、正社員の制度を踏まえた係数調整を検討しているか	勤続年数比例方式であれば、職務内容・人材活用の仕組みを踏まえて正社員と非正規で係数を調整する方法が考えられる			
17	ポイント制退職金の場合、非正規社員のポイント調整が正社員と比べて著しく不利になっていないか	金額が極端に非正規社員に不利にならない限り、勤続年数中心のシンプルな算式でも問題ないと考えられる			
18	確定拠出年金（企業型DC）・中小企業退職金共済（中退共）の加入要件を満たす非正規社員に加入漏れがないか	原則は労働者全員加入のはずであり、条件を満たすのに加入が漏れているとトラブルの要因となる			
19	退職金制度を廃止・変更する場合、労働条件の不利益変更の手続きを検討しているか	原則、個々の労働者の同意が必要となる点に注意（他の諸手当等を廃止する場合も同様）			

No.	確認事項	ガイドライン上の着眼点・留意点	状況	是正要否	備考・対応期限
3. 家族手当					
20	家族手当の支給要件（「相応に継続的な勤務が見込まれる」かどうか）を明確化しているか	単に家族がいるかどうかではなく、継続的な雇用を確保するためのものである点がポイント（日本郵便（大阪）事件参照）			
21	非正規社員について、契約更新回数・通算契約期間等を踏まえた支給基準を設定しているか	例：契約更新を○回以上行う予定がある／通算の雇用期間が一定期間以上に達する見込みがある、等			
22	繁忙期のみ雇用する短期雇用者等、更新予定のないことが契約上明確な者を対象外とする整理をしているか	雇用保険の基本手当における特定理由離職者の考え方（通算契約期間3年以上等）も参考になる			
23	家族手当の額を所定労働時間に比例させていないか	生活費の補填的性格が強く、所定労働時間の長短に関係がないと考えられるため、比例配分はなじまない可能性がある			
24	配偶者手当に収入要件を設けている場合、就業調整を助長しない制度への見直しを検討したか	女性の就業調整の要因となっているとの指摘があり、非正規社員への適用拡大と併せて働き方に中立的な制度への見直しが求められる			
4. 住宅手当（転居を伴う配置転換の有無に応じて支給されるもの）					
25	自社の住宅手当が「転居を伴う配置転換の有無に応じて支給される」ものに該当するか確認したか	賃貸か持ち家かなど居住形態のみによって支給額が決まるタイプの住宅手当は、今回の項目には該当しない			
26	転居を伴う配置転換の可能性があるエリア限定のない有期雇用労働者に、正社員と同一の住宅手当を支給しているか	ハマキョウレックス事件の最高裁判決を踏まえてガイドラインに明記された			
27	勤務地限定の契約社員・パート社員（採用時から転居がないことが明確な者）を区分して整理しているか	エリア限定のない者と、勤務地限定が明確な者とで、住宅手当の支給対象を整理する			
28	正社員について、実際に転居を伴う配置転換を命じた実績があるか	制度上「転勤あり」なだけで実態として転勤の辞令実績がない場合、非正規への不支給は不合理と判断されるリスクが高い			
5. 無事故手当					
29	通常の労働者と業務内容が同一の短時間・有期雇用労働者に、同一の無事故手当を支給しているか	運送業等で見られる手当。ガイドラインに新たに項目が設けられた			
30	雇用形態のみを理由に無事故手当の支給有無を区別していないか	安全運転や事故防止の重要性は正規か非正規かで差が出るものではない			

No.	確認事項	ガイドライン上の着眼点・留意点	状況	是正要否	備考・対応期限
31	正社員と契約社員等で業務内容・運行ルート等の担当条件に実質的な違いがあるか確認したか	同一の業務内容・運行ルートを担当させているにもかかわらず支給しない扱いは、見直しが急務			

No.	確認事項	ガイドライン上の着眼点・留意点	状況	是正要否	備考・対応期限
6. 病気休職・病気休暇					
32	私傷病休職の期間について、有期雇用労働者にも契約期間満了までの取扱いを規定しているか	休職期間の満了より契約期間の満了が先に来る場合は、契約期間の満了までとする取扱いが従来からのガイドラインの内容			
33	療養専念を目的とした病気休暇について、継続的な勤務が見込まれる短時間・有期雇用労働者に同一の休暇取得を認めているか	新ガイドラインで、私傷病休職に加え、療養への専念を目的として付与する病気休暇も対象に含まれることが明記された			
34	病気休職・休暇中の給与保障を正規・非正規で同一に行っているか	同一の額を支払う必要があるという意味ではなく、年次有給休暇と同様に算定方法に差を設けていなければ問題ないと考えられる			
35	病気休暇の付与日数について、所定労働日数に比例した日数を設定しているか	年次有給休暇の比例付与やリフレッシュ休暇の考え方と同様、所定労働時間・日数に比例した日数の付与は問題ないと考えられる			
7. 夏季冬季休暇					
36	短時間・有期雇用労働者にも、通常の労働者との同一の夏季冬季休暇を付与しているか	今回の改正で新たに項目が設けられた。一斉付与の会社は特段の対応は不要と考えられる			
37	シフト制等で夏季冬季休暇を順番に取得する制度の場合、非正規にも同様の取得機会を付与しているか	付与形式の夏季冬季休暇制度を運用している会社で、正規にだけ付与し非正規に付与していない運用がないか点検する			
38	所定労働時間・所定労働日数が正社員より少ないパート社員について、比例付与の考え方を採用しているか	病気休暇と同様、所定労働時間・所定労働日数に比例した日数の付与を検討する			
8. 褒賞（勤続表彰等）					
39	通常の労働者との同一の期間勤続した短時間・有期雇用労働者に、同一の褒賞を付与しているか	今回の改正で新たに項目が設けられた（問題とならない例・問題となる例は示されていない）			
40	褒賞の対象を正社員に限定していないか	メトロコマース事件（勤続10年の正社員に表彰状と3万円が贈られたのに対し、契約社員には一切支給されなかった事案）で不合理と判断された			
9. 福利厚生施設の利用条件					
41	給食施設・休憩室・更衣室等の福利厚生施設を非正規社員も利用可能としているか	今回の指針改正で、利用条件についても不合理な相違を設けてはならないことが追加で記載された			
42	利用料金・割引率等の利用条件について、正規と非正規で不合理な相違を設けていないか	例：利用自体は認めているが、非正規社員だけ割引価格の対象外にしている、といった運用がないか点検する			