

同一労働同一賃金ガイドラインの改正に伴うDB・DC法令解釈通知及び規約承認基準の一部改正通知が発出

対象	DB	DC	退職金	その他
内容	法令通知	財政運営	会計基準	その他

通知のポイント

- 10月1日「短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針（以下、同一労働同一賃金ガイドライン）」の改正（※1）が適用開始されました。これまで「基本的な考え方」に記載されていた「退職手当」について、独立した項目が新設され、原則となる考え方が明記されました。
- これに伴い、「「確定拠出年金制度について」及び「確定給付企業年金制度について」の一部改正について（以下、DB・DC法令解釈通知）」（※2）及び「「確定拠出年金の企業型年金に係る規約の承認基準等について」の一部改正について（以下、DC規約承認基準）」（※3）が9月30日に発出されました。

[（※1）短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針（平成30年厚生労働省告示第430号）](#)

[（※2）「確定拠出年金制度について」及び「確定給付企業年金制度について」の一部改正について](#)

[（※3）「確定拠出年金の企業型年金に係る規約の承認基準等について」の一部改正について](#)

改正内容

<DB・DC法令解釈通知>

- ・「同一労働同一賃金ガイドラインの基本的な考え方を踏まえること。」という文言から、「基本的な考え方」が削除されました。

<DC規約承認基準>

- ・企業型DCの事業主掛金額について差を設ける場合にあっては、「同一労働同一賃金ガイドラインの基本的な考え方を踏まえ、」という文言から、「基本的な考え方」が削除されました。



- ・「同一労働同一賃金ガイドライン」の趣旨に鑑み、引き続き、DB・企業型DCの適正な制度運営が求められています。

適用期日

- 適用期日：2026年10月1日

DB・DC法令解釈通知の改正内容

項目	改正前	改正後
DB 法令解釈通知	「短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針」(平成30年厚生労働省告示第430号)の「基本的な考え方」を踏まえること。	「短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針」(平成30年厚生労働省告示第430号)を踏まえること。
DC 法令解釈通知	「短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針」(平成30年厚生労働省告示第430号)の「基本的な考え方」を踏まえること。	「短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針」(平成30年厚生労働省告示第430号)を踏まえること。

DC規約承認基準の改正内容

項目	改正前	改正後
DC 規約承認基準	企業型年金加入者間で事業主掛金額に差を設ける場合にあつては、「短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針」(平成30年厚生労働省告示第430号)の「基本的な考え方」を踏まえ、労働協約等における給与及び退職金等の労働条件が異なるなど事業主掛金額に差を設けることにつき合理的な理由があること。	企業型年金加入者間で事業主掛金額に差を設ける場合にあつては、「短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針」(平成30年厚生労働省告示第430号)を踏まえ、労働協約等における給与及び退職金等の労働条件が異なるなど事業主掛金額に差を設けることにつき合理的な理由があること。

【ご参考】 同一労働同一賃金ガイドラインの改正内容

項目	改正前	改正後
第2 基本的な考え方	なお、この指針に原則となる考え方が示されていない退職手当、住宅手当、家族手当等の待遇や、具体例に該当しない場合についても、不合理と認められる待遇の相違の解消等が求められる。	なお、この指針に原則となる考え方が示されていない待遇や、具体例に該当しない場合であっても、通常の労働者と短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者との間の待遇の相違が不合理と認められる等の可能性があり、その場合についても、不合理と認められる待遇の相違の解消等が求められる。
第3 短時間・有期雇用労働者 ※「第4 派遣労働者」においても同様に新設	(規定なし)	【3 退職手当】（新設） 退職手当については、当該待遇の性質及び当該待遇を行う目的として、労務の対価の後払い、功労報償等の様々な性質及び目的が含まれるものであるが、通常の労働者と同様に短時間・有期雇用労働者にも当該待遇の性質及び当該待遇を行う目的が妥当するにもかかわらず、短時間・有期雇用労働者に対し、通常の労働者との間の職務の内容、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情のうち、当該待遇の性質及び当該待遇を行う目的に照らして適切と認められるものの相違に応じた均衡のとれた内容の退職手当を支給せず、かつ、その見合いとして、労使交渉を経て、当該待遇の性質及び当該待遇を行う目的が妥当しない他の短時間・有期雇用労働者に比べ基本給を高く支給している等の事情もない場合、当該退職手当の相違は不合理と認められるものに当たりうることに留意すべきである。

以 上

発行元：三菱UFJ信託銀行 トータルリワード戦略コンサルティング部

※ 本件に関するご照会は営業担当者までお願い致します。また本資料は、当社が公に入手可能な情報に基づき作成したものです、その内容の正確性・完全性を保証するものではありません。施策の実行にあたっては、実際の会計処理・税務処理等につき、貴社顧問会計士・税理士・社会保険労務士等にご確認くださいようお願い申し上げます。本資料の著作権は三菱UFJ信託銀行に属し、その目的を問わず無断で引用または複製することを禁じます。