

同一労働同一賃金は結局、何を注意すればいい？雇用契約時のポイントを社労士が解説

法改正情報

社会保険労務士法人ＷＩＬＬ　山本達矢　2026.11.05　更新 2026.11.05

契約書に1行足して終わりではありません。その1行は「説明を求めてください」という宣言です。ガイドライン改正で家族手当・住宅手当も対象に。契約時の備えを社労士が解説します。

目次

1. 1. 2026年10月、何が変わったのか
2. 2.【要注意】ガイドライン改正で「不合理」の範囲が広がった
3. 3. 雇用契約時に押さえる3つのポイント
4. 4.【実体験】「聞かれたら、何とお答えになりますか」
5. 5. 社労士と経営者の会話
6. 6. 契約内容の管理を仕組みにする――クラウド雇用契約システム「e-mu（エミュー）」
7. よくある質問（FAQ）

2026年10月1日、パート・有期雇用労働者への労働条件明示に「待遇の相違等について説明を求めることができる旨」が追加されました。多くの企業が労働条件通知書に1行を足して対応されたはずです。しかし結論から言えば、**その1行を足すのは入口にすぎません**。なぜならその1行は、会社から従業員への「**説明を求めてください**」という宣言だからです。本当に問われるのは、求められたときに答えられるかどうか。しかも同時に改正されたガイドラインで、**家族手当・住宅手当・無事故手当・夏季冬季休暇・褒賞**が新たに明記されました。今回は、雇用契約時に何を決めておくべきかを整理します。

1. 2026年10月、何が変わったのか

改正は3本柱です。

厚生労働省の改正の概要によれば、令和8年10月1日施行の改正は次の3つで構成されています。

改正	内容
① 労働条件明示事項の追加	パート・有期雇用労働者への明示事項に、**待遇の相違等について説明を求めることができる旨**を追加（法第6条第1項）
② 同一労働同一賃金ガイドラインの改正	不合理と認められる例・認められない例に、**手当・休暇の具体例を大幅に追加**
③ 雇用管理の改善等に関する指針の改正	説明の方法、過半数代表者の要件、正社員転換推進措置などを見直し

リーフレットによれば、①の明示義務に違反した場合は**10万円以下の過料**の対象です。

実務上の注意点は、**①だけを見て対応を終えてしまう**ことです。影響が大きいのは、むしろ②です。

2.【要注意】ガイドライン改正で「不合理」の範囲が広がった

改正後のガイドラインに新たに追加された待遇は、次のとおりです。

待遇	ガイドラインの考え方
無事故手当	業務内容が同一の非正規雇用労働者には、通常の労働者と同一の支給が必要
家族手当	**継続的な勤務が見込まれる**非正規雇用労働者には、同一の支給が必要
住宅手当	**転居を伴う配置変更に応じて支給されるもの**は、同一の配置変更がある非正規雇用労働者に同一の支給が必要
夏季冬季休暇	非正規雇用労働者にも付与が必要
褒賞	同一期間勤続した非正規雇用労働者にも同一の付与が必要

あわせて、**病気休職・休暇**について「継続的な勤務が見込まれる非正規雇用労働者にも同一の給与保障」、**賞与・退職手当**について「労務の対価の後払い、功労報償等の性質・目的が含まれ、均衡のとれた支給を欠くと不合理と認められうる」ことが明記されました。

そして実務上、最も重い変更が次の2点です。

▼ 正社員の待遇を下げて差を解消するのはNG

改正の概要は、待遇差の解消について「**通常の労働者の労働条件を不利益に変更せず、非正規の労働条件改善を図ることが求められる**」ことを明確化したとしています。「正社員の家族手当を廃止して揃える」という解決策は、想定されていません。

▼「正社員人材確保論」だけでは通らない

従来、待遇差の理由として「正社員は将来の中核人材として確保・定着を図る必要がある」という説明が広く使われてきました。改正後のガイドラインは、**「正社員人材確保論」だけでは直ちに不合理でないとは認められない**旨を明記しています。

つまり、**「正社員だから」という理由では、もう説明がつきません。**

3. 雇用契約時に押さえる3つのポイント

ポイント① 明示の文言を正確に入れる

厚生労働省のモデル労働条件通知書には、次の記載例が示されています。

> *次の窓口に対して通常の労働者との間の待遇の相違（内容・理由）等について説明を求めることができる。 部署名／担当者職氏名／連絡先*

「通常の労働者」は「正社員」など自社の呼称に置き換えて差し支えありません。**申出先の記載は法律上の必須事項ではありませんが、記載しておくほうが実務上は円滑**です。

なお、従来からの明示事項である**昇給・退職手当・賞与の有無、相談窓口**もあわせて必要です。

ポイント② 説明できる状態を先に作る

契約時に文言を入れた時点で、会社は「聞かれたら答える」と約束したことになります。そこで契約前に、次を整理しておいてください。

・ 自社にある手当・休暇を**すべて書き出す**
・ それぞれについて、**支給の目的と要件**を1行で書く
・ パート・有期に支給していないものについて、**なぜ差があるのかを1行で書く**

この3列目が書けない手当が、改正後の危険地帯です。

ポイント③ 説明の方法を決めておく

改正後の指針は、説明の方法を次のいずれかとしています。

・ **資料を活用し、口頭により説明する方法**（使用した資料は交付することが望ましい）
・ **説明すべき事項をすべて記載した分かりやすい資料を交付する方法**

個人情報漏えい防止の観点から交付が困難な場合は、求めがあれば閲覧させるなどの工夫に努めるとされています。さらに、**説明の求めがなくても、契約更新時等に資料を交付し、説明を求められることを周知することが望ましい**とされています。

訪問看護ステーションを運営する顧問先から、10月の改正についてご相談をいただいたときのことです。

管理者の方は、すでに準備を進めておられました。

> *「労働条件通知書に、**説明を求めることができるという1行を入れました**。これで大丈夫ですよね」*

形式としては正しい対応です。ただ、私はこう尋ねました。

> *「もし明日、パートの看護師さんから『なぜ私には家族手当がないんですか』と聞かれたら、**何とお答えになりますか**」*

管理者の方は少し考えてから、こう言われました。

> *「……正社員は責任が重いので、としか言えないですね」*

そこで、手当の棚卸しをご一緒にしました。表を3列にして、左から**手当名**／**支給の目的と要件**／**パート・有期に支給していない理由**と並べました。

書き出してみると、家族手当の欄で手が止まりました。就業規則には「扶養家族を有する正社員に支給する」とあるだけで、**目的が書かれていなかった**のです。管理者の方に伺っても、「前の管理者の時代からあるもので、理由は聞いていません」とのことでした。

さらに住宅手当を見ると、別の問題が見つかりました。正社員のみに支給していましたが、**支給の条件に転居を伴う異動の有無は一切関係なく、全正社員に一律**でした。一方、パートの看護師さんの中には、事業所の統合で勤務地が変わった方がいました。

改正後のガイドラインは、住宅手当について**転居を伴う配置変更に応じて支給されるものは、同一の配置変更がある非正規雇用労働者にも同一の支給が必要**としています。この整理のままでは、説明が難しい状態でした。

このステーションでは、次のように進めました。

・目的に照らして**パート・有期にも支給すべきものを特定**し、段階的に適用する
・**正社員の手当は引き下げない**（改正の趣旨に反するため）
・説明用の**1枚の資料**を作り、契約更新時に希望者へ交付する

3か月後、管理者の方がこう言われました。「**聞かれるのが怖くなくなりました**」。

書類を整えることより、**答えられる状態を作ること**。これが今回の改正の本質です。

5. 社労士と経営者の会話

経営者「10月の改正ですが、労働条件通知書に1行足しました。これで対応は済んだと考えてよいですか」

社労士「明示義務の面ではそのとおりです。ただ、**その1行は『説明を求めてください』という会社からの宣言**です。求められたときの準備はできていますか」

経営者「待遇差の説明義務は、以前からあったのでは」

社労士「おっしゃるとおりです。**今回増えたのは『求められる』という事実を伝える義務**です。ですから、書いたことで相談が来やすくなります」

経営者「なるほど。実際に聞かれたら、どう答えればよいのでしょう」

社労士「**手当ごとに、目的と要件を示して説明する**のが基本です。たとえば『この住宅手当は転居を伴う異動の負担を補うためのもので、転居を伴う異動の対象者に支給しています』という形です」

経営者「うちの住宅手当は、正社員全員に一律で出しています」

社労士「それですと説明が難しくなります。改正後のガイドラインは、**転居を伴う配置変更に応じて支給されるものは、同一の配置変更がある非正規にも同一の支給が必要**としています。一律支給なら、転居の有無とは無関係の手当ということになります」

経営者「では、正社員の住宅手当を廃止して揃えれば解決しますか」

経営者「『正社員は将来の幹部候補だから』という説明ではどうでしょう」

社労士「以前はよく使われた説明ですが、改正後のガイドラインは、**『正社員人材確保論』だけでは直ちに不合理でないとは認められない**と明記しました。職務内容や責任の範囲など、具体的な違いを示す必要があります」

経営者「手当が10種類以上あります。全部整理するのは大変ですね」

社労士「一度に全部でなくて構いません。**新規追加された無事故手当・家族手当・住宅手当・夏季冬季休暇・褒賞**、それに賞与・退職手当・病気休職。まずこの範囲から確認してください」

経営者「説明は口頭でもよいのですか」

社労士「**資料を活用して口頭で説明する方法**か、**説明事項をすべて記載した分かりやすい資料を交付する方法**のいずれかです。口頭の場合も、使った資料を交付することが望ましいとされています」

6. 契約内容の管理を仕組みにする——クラウド雇用契約システム「e-mu（エミュー）」

ここまで見てきたとおり、今回の改正で問われるのは**契約書の1行**ではなく、**雇用区分ごとの契約内容を会社が把握できているか**です。

そして実務の壁は、ここにあります。正社員・パート・有期・嘱託と雇用区分が増えるほど、**誰にどの手当が付いているのかを横断して見る手段がない**のです。紙の契約書がファイルに綴じられている状態では、待遇差の棚卸しは物理的に困難です。

私たちが社労士の実務から設計したクラウド雇用契約システムが、e-mu（エミュー）です。本記事の論点と、次のように対応しています。

▶ e-mu（エミュー）の詳細はこちら：https://lp.e-mu-cloud.jp/

本記事の論点	e-muでの対応

待遇差の棚卸し（第3章②・第4章）	雇用区分ごとの契約内容を横断して確認できるため、「誰にどの手当が付いているか」を一覧で把握できます
就業規則との整合	**AI労務サポート**が、就業規則と雇用契約書の差分をチェック。手当の名称や要件の食い違いを事前に発見できます
説明を求められたときの備え（第5章）	締結済み契約の内容と交付履歴が残るため、「いつ、どの条件で契約したか」を即座に確認できます

労務相談に使えるAI機能を含め、全30機能を搭載しています。社労士事務所経由でのご導入が中心ですが、企業単体でのご利用も可能です。

▶ e-mu（エミュー）の詳細はこちら：https://lp.e-mu-cloud.jp/

よくある質問（FAQ）

Q. 労働条件通知書に1行追加すれば対応は完了ですか。 A. 明示義務の面では完了します。ただし待遇差について説明を求められた場合に説明する義務は従来からあり、今回の改正はその存在を伝える義務を加えたものです。説明できる状態の準備が実質的な対応になります。

Q. 明示を怠った場合、罰則はありますか。 A. 10万円以下の過料の対象とされています。

Q. 正社員の手当を廃止して差をなくすことはできますか。 A. 推奨されません。改正の概要は、通常の労働者の労働条件を不利益に変更せず、非正規雇用労働者の労働条件改善を図ることが求められることを明確化しています。なお、正社員の労働条件の引下げ自体が不利益変更の問題も生じます。

Q. 既存のパート・有期雇用労働者にも、明示をやり直す必要がありますか。 A. 明示義務は雇入れ時のものですので、既存契約の巻き直しは必要ありません。ただし契約更新の際には明示が必要です。また改正後の指針は、求めがなくても更新時等に資料を交付することが望ましいとしています。

まとめ

は、家族手当・住宅手当・無事故手当・夏季冬季休暇・褒賞が新たに明記され、「正社員だから」という説明は通らなくなりました。まずは手当を書き出し、**目的と要件、そして差がある理由を1行ずつ書いてみてください**。書けない手当が見つかったら、それが着手すべき箇所です。賃金規程の整理や説明資料の作成についてもご相談を承っています。

労務 執筆：社会保険労務士法人ＷＩＬＬ　山本達矢

社会保険労務士法人WILL｜大阪市阿倍野のあべのルシアスにある社労士法人事務所

記事一覧に戻る