

2026年10月 改正

社会保険労務士法人ブレインスター
シニアコンサルタント 手塚 雅勝

なぜ「正社員だから」では説明できないのか

同一労働同一賃金ガイドライン改正

求められる待遇差の点検と、評価・賞与ルールの再構築

待遇差に根拠を

令和8年4月28日、改正省令・告示が公布され、改正ガイドラインは令和8年10月1日から適用されます。今回の改正は、通知書の文言を変えるだけではありません。正社員とパート・有期雇用労働者などの待遇差を、目的・職務・責任に基づいて説明できる体制づくりが重要になります。

1

明示事項が追加

雇い入れ時に、待遇差の内容・理由等について**説明を求められる旨**を明示します。

2

対象待遇が明確化

賞与・退職手当、無事故・家族・住宅手当、休暇、褒賞などの考え方が追加・充実。

3

抽象的説明は危険

「正社員には長く働いてほしいから」だけで、待遇差が当然に合理的とはなりません。

!

「同じ仕事なのに、なぜ賞与が違うのですか？」
この問いに、会社は客観的な根拠で答えられますか。

4

待遇差を説明するための「職務の見える化」

✓

業務内容・難易度

何を担当し、どの程度の専門性が必要か

✓

判断・責任の範囲

独自判断、部下指導、トラブル対応の有無

✓

配置変更の範囲

転勤・職種変更・業務変更の可能性

✓

成果・貢献・期待役割

何を評価し、待遇へどう反映するか

職務分析や評価制度の導入自体が直接義務化されるわけではありません。
ただし、待遇差を客観的に説明するための実務上、有効な土台となります。

実務対応編

企業が今から行う 5つの対応

制度の設計から、現場で説明・運用できる状態までには時間がかかります。

2026年10月の適用に向け、早めに棚卸しを始めましょう。

1

待遇差を一覧化

基本給、賞与、退職手当、手当、休暇、福利厚生を雇用区分ごとに比較

2

待遇の目的を確認

何のための制度か、対象者と支給・付与要件を言語化

3

職務・責任を比較

名称ではなく、実際の業務・責任・配置変更範囲を整理

4

規程・通知書を修正

就業規則、賃金・賞与・退職金規程、労働条件通知書を点検

5

説明体制を整備

窓口、説明資料、想定問答を用意し、担当者・管理職へ共有

労働条件通知書の記載例

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：

評価・賞与制度構築コンサルティング

1

職務分析と リスク診断

正社員・非正規社員の業務、責任、役割を整理。賞与・退職手当・各種手当・福利厚生の支給基準を点検します。

2

評価制度・賞与 テーブル設計

現場に負担の少ない職務評価シート、時給改定基準、賞与支給テーブル、等級制度を設計します。

3

説明・面談 トレーニング

回答マニュアルや想定問答を整備し、管理職が根拠をもって説明できる状態まで支援します。

「今の賞与ルールのみで大丈夫か？」 不安を感じたら、早めに現状確認を。

参考：厚生労働省『同一労働同一賃金特集ページ』『パートタイム・有期雇用労働者に関するルールが変わります』
※本資料は2026年8月時点の一般的な情報です。個別の判断は社会保険労務士等へご相談ください。