

2026 年 7 月号

(2026年 7 月 17 日発行)

大阪:〒598-0013 大阪府泉佐野市中町 1-2-4

e-mail:info@senshu-sr.com

HP:<https://senshu-sr.com>

泉州経営協会 静社労士事務所便り

同一労働同一賃金が全面施行された 2021 年 4 月から 5 年が経過しましたが、パートタイム・有期雇用労働者の待遇改善を進めるため、2026 年 10 月に一部ルールが改正されます。今回は、パートタイム・有期雇用労働者に関するルール改正について紹介いたします。

※過去の事務所便りは、<<https://senshu-sr.com/>>の事務所便りタブよりご覧頂けます。

◆パートタイム・有期雇用労働者に関する3つのルール改正

今回の改正は、以下の3つになります。

No	ルール改正	内容
1	雇い入れ時の労働条件明示事項が追加	「待遇の相違の内容・理由等に関する説明を求めることができる」旨の明示が必要
2	「同一労働同一賃金ガイドライン」が改正	賞与・各手当・福利厚生等の不合理な待遇差の考え方や具体例の追加・拡充
3	雇用管理の改善等に関する措置の内容が変更	公正な評価に基づく賃金決定に留意、待遇差の説明方法の工夫等

◆1:雇い入れ時の労働条件明示事項が追加

2026 年 10 月以降の雇入れ時の労働条件通知書や雇用契約書には、新たに「**待遇の相違の内容・理由等に関する説明を求めることができる**」旨の明示が必要となります。記載例は以下となります。

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:○○○○

◆2:「同一労働同一賃金ガイドライン」が改正

対象	内容
賞与・退職手当	目的(労務の対価の後払い、功労報償等)を確認し、パートタイム・有期雇用労働者と正社員との働き方や役割などの違いに応じたバランスのとれたものとなっているか確認が必要
無事故手当	正社員と業務の内容が同一のパートタイム・有期雇用労働者には、正社員と同一に支給しなければならない
家族手当	労働契約の更新を繰り返している等、相応に継続的な勤務が見込まれるパートタイム・有期雇用労働者には、正社員と同一に支給しなければならない
住宅手当	「住宅手当」が転居を伴う配置の変更の有無に応じて支給されるものであれば、正社員と同一の転居を伴う配置の変更があるパートタイム・有期雇用労働者には、正社員と同一に支給しなければならない
福利厚生施設	福利厚生施設の料金・割引率等の利用条件について、不合理と認められる待遇差を設けてはいけない
病気休職	正社員に病気休職期間に係る給与の保障を行う場合には、労働契約の更新を繰り返している等、相応に継続的な勤務が見込まれるパートタイム・有期雇用労働者にも、正社員と同一の保障を行わなければならない
夏季冬季休暇	パートタイム・有期雇用労働者にも、正社員と同一の夏季冬季休暇を付与しなければならない
褒賞	褒賞が「一定の期間勤続した労働者に付与するもの」である場合、正社員と同一の期間勤続したパートタイム・有期雇用労働者には、通常の労働者と同一の褒賞を付与しなければならない

◆3:雇用管理の改善等に関する措置の内容が変更

雇用管理の改善等に関する措置	内容
パートタイム・有期雇用労働者にも職業能力開発法の適用があることに留意	職業能力開発法は、事業主に対し、雇用する労働者に必要な職業訓練を行うとともに、労働者が自ら教育訓練等を受ける機会を確保するために必要な援助等を行うよう努めなければならないと定めています。事業主は、職業能力開発法がパートタイム・有期雇用労働者にも適用されることを認識し、これを遵守しなければならないことに留意しましょう。
公正な評価に基づく賃金決定	パートタイム・有期雇用労働者の賃金を決定するに当たっては、職務の内容、職務の成果、意欲、能力または経験その他の就業の実態に関する事項を公正に評価し、昇給に反映する等、公正な評価に基づき決定することが望ましいことに留意しましょう。 例えば、パートタイム・有期雇用労働者と通常の労働者との間で共通する職務等に応じ、共通する賃金制度または評価項目を設けること等が考えられます。
パートタイム・有期雇用労働者の過半数を代表する者の要件等に留意	パートタイム・有期雇用労働者に関する事項について就業規則の作成・変更を行う際には、各事業所において雇用するパートタイム・有期雇用労働者の過半数を代表する者(パート・有期過半数代表者)の意見を聴くように努めなければなりません。
公正な評価に基づく賃金決定	パートタイム・有期雇用労働者の賃金を決定するに当たっては、職務の内容、職務の成果、意欲、能力または経験その他の就業の実態に関する事項を公正に評価し、昇給に反映する等、公正な評価に基づき決定することが望ましいことに留意しましょう。 例えば、パートタイム・有期雇用労働者と通常の労働者との間で共通する職務等に応じ、共通する賃金制度または評価項目を設けること等が考えられます。
パートタイム・有期雇用労働者の過半数を代表する者の要件等に留意	パートタイム・有期雇用労働者に関する事項について就業規則の作成・変更を行う際には、各事業所において雇用するパートタイム・有期雇用労働者の過半数を代表する者(パート・有期過半数代表者)の意見を聴くように努めなければなりません。
福利厚生施設の利用に関する便宜の供与の措置を講ずるように配慮	パートタイム・有期雇用労働者の業務が適正かつ円滑に行われるようにするため、物品販売所・病院・診療所・浴場・理髪室・保育所・図書館・講堂・娯楽室・運動場・体育館・保養施設・駐車場等の施設の利用に関して、パートタイム・有期雇用労働者に対し、便宜の供与の措置を講ずるように配慮しなければなりません。
待遇差についての説明方法を工夫	パートタイム・有期雇用労働法では、正社員とパートタイム・有期雇用労働者との間で待遇差がある場合、事業主は、パートタイム・有期雇用労働者から求めがあれば、①待遇差の内容や理由、②法第6条から第13条までの措置を講じるに当たって考慮した事項を説明しなければなりません。 説明の方法 ・「資料を活用し、口頭により説明する方法」または「説明すべき事項を全て記載した分かりやすい内容の資料を交付する等の方法」のいずれかにより説明しましょう。 ・「資料を活用し、口頭により説明する方法」による場合には、説明に活用した資料等を交付することが望ましいです。 ・労働者の個人情報等の漏えい防止等の観点から、資料を交付することが困難な場合であっても、パートタイム・有期雇用労働者から事後に求めがあったときは当該資料を閲覧させる等の工夫をするよう努めましょう。 説明の求めがない場合における周知等 ・パートタイム・有期雇用労働者から説明の求めがない場合であっても、労働契約の更新時等に、当該パートタイム・有期雇用労働者と通常の労働者との間の待遇差の内容・理由に関する分かりやすい資料を交付することや、待遇の相違の内容・理由に関する説明を求めることができる旨を周知するといった対応が望ましいです。
労使の話し合いの促進のための方法を工夫	パートタイム・有期雇用労働者との話し合いの機会を設けること、またはアンケートを実施すること等により、パートタイム・有期雇用労働者の意見を聴く機会を設け、当該意見を反映させるための適当な方法を工夫するように努めましょう。
雇用管理の改善等に関する情報を公表	正社員等への転換制度の内容、転換実績等をパートタイム・有期雇用労働者に明示するよう努めるとともに、ウェブサイトへの掲載等により定期的に公表する

上表のような「告示(雇用管理指針)」は、法律のような「～しなければならない」ではなく、「望ましい」や「工夫しましょう」といった表現のため、対応しなくても良いのでしょうか?とご質問をいただくことがございますが、法律(例:説明しなければならない)を満たすための具体的な方法が指針(例:資料を活用して説明)になりますので、指針に沿って対応することを推奨いたします。

厚生労働省: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

<<https://www.mhlw.go.jp/content/001698010.pdf>>