

2026年
夏号

petit 夢さぽーとNews

パートタイム・有期雇用労働者に関する同一労働・同一賃金のルールが変わります！

2018年からスタートした働き方改革関連法（日本の労働者の「働き過ぎ」をなくし、多様な生き方に合わせた柔軟な働き方を選べる社会を作るために制定された法律）の柱の一つに、「非正規・正規の格差是正」が掲げられ、パートタイム・有期雇用労働者に関する法律が2021年4月（大企業は2020年4月）に施行されました。これについて、法令施行後5年を迎える2025年3月より、見直しの検討が労働政策審議会でされ、その内容を反映した法令改正が2026年10月1日より施行されることとなりました。

今回の法令改正は、「非正規・正規の格差是正」の実効性を高める目的としており、厚生労働省令（※1）と厚生労働省告示（※2）が改正されます。

（※1）：厚生労働大臣が法律（あるいは政令）を具体的に実行するために、その権限に基づいて制定する国家の命令（法規）で、ここには細かい具体的な手続きや基準を定めています。

（※2）：法律や省令に基づいて決定した事項を公式に広くお知らせ（公示する）ための処分や取り決めを指針として定めています。

その概要とポイントをお伝えしますので、添付のリーフレットとあわせてご確認ください！

（1）パート・有期雇用労働者の「雇用契約書又は労働条件通知書」に新たな明示項目が追加（省令）

⇒ **添付リーフレット①** をご参照ください

【追加の記載例】

相談窓口：雇用管理の改善等に関する事項及び**正社員との待遇の差異等について説明を求めることが出来る相談窓口**は、総務部担当：〇〇 〇〇（TEL：〇-〇-〇）とする。

（2）「同一労働同一賃金ガイドライン」の改正（指針）

⇒ **添付リーフレット②** をご参照ください

- これまで判例で示されてきた考え方をもとに、新たに項目（賞与、家族手当、病気休職、退職手当、住宅手当等に関する具体的な判断基準）が追加されましたので、**諸手当の支給目的・趣旨に照らし、パートタイム・有期雇用労働者の待遇差が不合理ではないかを、より具体的に確認する必要があります。**

（3）雇用管理の改善等に関する措置の内容について（指針）

⇒ **添付リーフレット③** をご参照ください

- 待遇差についての説明を求められた際、事業主には説明義務があります。

その方法について、「口頭」又は「資料の交付」としていますが、口頭により説明する場合には、説明に活用した資料等を交付することが望ましいとし、「資料の交付」を格上げした内容となっています。

その他、派遣元事業主に関する指針の改正、パート・有期雇用労働者についての公平な評価と処遇（努力義務）、パート・有期雇用労働者の過半数代表者の選出方法等についても改正が行われています。

参照：厚生労働省「同一労働同一賃金特集ページ」

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000144972.html>



LLCO 夢サポート iT 三島労務管理事務所
TEL：06-6209-4161 FAX：06-6209-4162

〒541-0047 大阪市中央区淡路町2-1-1 堺筋千島ビル804号
E-mail：office@yume-it.biz HP：http://www.yume-it.biz

今年のお盆休みは、8/11日（火）～16日（日）までとさせていただきます

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 (令和8年10月1日施行)



パートタイム・有期雇用労働者の待遇改善を進めるため、
「同一労働同一賃金」に関する施行規則と告示が改正されました。

- ① 雇い入れ時の労働条件明示事項が追加されます！ 【パート・有期法施行規則】
- ② 「同一労働同一賃金ガイドライン」が改正されます！ 【告示】
- ③ 雇用管理の改善等に関する措置の内容が変わります！ 【告示(雇用管理指針)】

1 雇い入れ時の労働条件明示事項が追加されます！【パート・有期法施行規則】

パートタイム・有期雇用労働者を雇い入れた時の労働条件明示事項として、現行の明示事項に加え、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(違反した者は10万円以下の過料に処されます)。

- | | | |
|--|---|-------------|
| ☐ 昇給の有無 | } | 現行の
明示事項 |
| ☐ 退職手当の有無 | | |
| ☐ 賞与の有無 | | |
| ☐ 相談窓口 | | |
| ☐ 待遇の相違等に関する説明を
求めることができる旨 | } | 新たな
明示事項 |

改正後の
モデル労働条件
通知書はこちら



[https://www.mhlw.go.jp/
content/
11650000/000815925.pdf](https://www.mhlw.go.jp/content/11650000/000815925.pdf)

2 「同一労働同一賃金ガイドライン」が改正されます！

【告示】

パートタイム・有期雇用労働法では、同一企業内の正社員とパートタイム・有期雇用労働者との間で、待遇(基本給や各種手当、福利厚生など)について不合理な差を設けることを禁止しています(いわゆる「同一労働同一賃金」)。

「同一労働同一賃金ガイドライン」は、どのような待遇差が不合理なのかについて、考え方や具体例などを示したものです。

今般、ガイドラインに新たに追加された内容は、裏面のとおりです。

改正後の
ガイドラインについて
詳しくはこちら



〈新たに追加された内容〉

- ・賞与(記載の充実)
- ・退職手当(新規追加)
- ・無事故手当(新規追加)
- ・家族手当(新規追加)
- ・住宅手当(新規追加)
- ・福利厚生施設(記載の充実)
- ・病気休職(記載の充実)
- ・夏季冬季休暇(新規追加)
- ・褒賞(新規追加)



PICK UP!

自社の状況が
ガイドライン等の
内容に沿ったもの
になっているか確認
してみましょう。

〈賞与・退職手当〉

- 賞与・退職手当の目的には、労務の対価の後払い、功労報償等の様々な目的が含まれます。
- これらの目的が妥当するにもかかわらず、パートタイム・有期雇用労働者に対し、正社員との間の職務の内容等の違いに応じた均衡のとれた内容を支給しない場合、不合理と認められる可能性があります。

〈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」である場合、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、正社員と同一の住宅手当を支給しなければなりません。

〈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りません。

3 雇用管理の改善等に関する措置の内容が変わります！

【告示(雇用管理指針)】

パートタイム・有期雇用労働法では、正社員とパート・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。説明に当たっては、次の点に留意しましょう。



- 「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。
- 資料を交付することが困難な場合であっても、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。



その他の改正内容や上記の内容の詳細については同一労働同一賃金特集ページへ



就業規則の整備等の労務管理に関するお問い合わせは
働き方改革推進支援センターへ



同一労働同一賃金に関するお問い合わせは
都道府県労働局雇用環境・均等部(室)へ

受付時間 8:30-17:15(土日・祝日・年末年始を除く)

