



## 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

改正の目的は？！ → パートタイム・有期雇用労働者の待遇改善を進めるためです

### 改正① 雇入れ時の労働条件明示事項の追加…パート・有期法施行規則

<ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> 昇給の有無</li> <li><input type="checkbox"/> 退職手当の有無</li> <li><input type="checkbox"/> 賞与の有無</li> <li><input type="checkbox"/> 相談窓口</li> <li><input type="checkbox"/> 待遇の相違等に関する説明を 求めることができる旨</li> </ul>	}	<p>現行の明示事項</p> <hr/> <p>新たな明示事項</p>	<p>※違反すると※ → 10万円以下の過料</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content;"> <p>※改正後のモデル労働条件通知書を準備しております。 当事務所にお声がけください</p> </div>
--	---	-------------------------------------	---

【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	担当者名	(連絡先)
-----	------	-------

### 改正② 「同一労働同一賃金ガイドライン」が改正…告示

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ガイドラインに、新たに追加された内容です

<h4 style="text-align: center;">賞与・退職手当</h4> <p>賞与・退職手当の性質・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・目的が妥当するにも関わらず、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</p>	<h4 style="text-align: center;">無事故手当</h4> <p>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、正社員と同一の無事故手当を支給しなければなりません</p>
<h4 style="text-align: center;">住宅手当</h4> <p>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</p>	<h4 style="text-align: center;">家族手当</h4> <p>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、正社員と同一の家族手当を支給しなければなりません</p>
<h4 style="text-align: center;">病気休職</h4> <p>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、正社員と同一の給与の保障を行わなければなりません</p>	<h4 style="text-align: center;">福利厚生施設</h4> <p>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ません</p>
<h4 style="text-align: center;">褒賞</h4> <p>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りません</p>	<h4 style="text-align: center;">夏季冬季休暇</h4> <p>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</p>

### 改正③ 雇用管理の改善等に関する措置の内容が変更…告示(雇用管理指針)

- **職業能力開発法の適用**：パートタイム・有期雇用労働者も対象であることを認識し、遵守すること
- **公正な評価に基づく賃金決定** (努力義務)：パートタイム・有期雇用労働者の職務の内容、成果、意欲、能力、経験などの実態を公正に評価し、昇給等に反映させることが望ましい
- **事業主が講ずべきパートタイム・有期雇用労働者の雇用管理の改善に関する措置**
  - ① **パートタイム・有期雇用労働者の過半数を代表する者**
    - ・管理監督者の地位にある者ではないこと
    - ・意見を聴取される者を選出することを明らかにして実施される投票、挙手等の方法による手続により選出された者であって事業主の意向に基づき選出されたものでないこと
    - ・不利益取扱いの禁止：代表者になろうとしたこと又は正当な行為をしたこと等を理由として不利益取扱いは禁止
    - ・事務への配慮：意見の聴取に関する事務を円滑に遂行することができるよう必要な配慮を行うこと
  - ② **福利厚生施設**

パートタイム・有期雇用労働者について、通常の労働者と同様に利用できるように配慮しなければならない。

対象施設の例：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
  - ③ **通常の労働者への転換の推進**
    - ・制度構築：転換制度を設けるとともに複数の措置を講ずることが望ましい
    - ・意向確認 (義務)：契約更新時の面談や電子メール等を活用し、転換希望などの意向を確認し、配慮しなければならない
  - ④ **待遇の相違の内容及び理由の説明**
    - ・説明の方法：口頭での説明、または説明すべき事項を全て記載した分かりやすい資料を交付する等の方法
    - ・説明の求めがない場合の周知 (努力義務)：
      - ▷労働者からの求めがなくても、待遇差の内容及び理由が容易に理解できる資料を交付
      - ▷「待遇差の理由について会社に説明を求めてもよい」というルール自体を周知
  - ⑤ **労使の話し合いの促進**

パートタイム・有期雇用労働者との話し合い (努力義務)：

    - ▷定期的な話し合いの場や、アンケートを実施すること等により、意見を聴き反映させる工夫をする
  - ⑥ **雇用管理の改善等に関する情報の公開等**

情報の公開 (努力義務)：

    - ▷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
    - ▷ウェブサイトへの掲載等により定期的に公表することが望ましい

お知らせ <<筆者：鍋島明子>>

- **労働保険料の年度更新について**  
労働保険料の申告・納付は6月1日から7月10日までです。引き続きご協力をお願いいたします。
- **算定基礎届について**  
4月、5月、6月に支払われた給与で健康保険・厚生年金の標準報酬月額の見直しを行います。賃金台帳、勤怠等の確認が必要になりますのでご協力をお願いいたします。
- **高齢者雇用状況報告書・障害者雇用状況報告書の提出について**  
報告対象となる事業所にはハローワークから封書が届きますので7月15日までに提出をお願いいたします。  
高齢者雇用状況報告書・・・雇用保険被保険者おおむね21人以上  
障害者雇用状況報告書・・・雇用保険被保険者40人以上(民間企業の障害者法定雇用率 2.5%)
- **令和8年10月1日から、短時間労働者に対する健康保険・厚生年金保険の要件変更について**  
短時間労働者に対する健康保険・厚生年金保険加入要件の一つであった「所定内賃金の額が8.8万円以上であること」は、廃止されます。

企業の経営者の皆様を全力投球で応援致します



SRP  
全国社会保険労務士会連合会  
認証番号：1601124

**社会保険労務士法人 鍋島事務所**

〒321-0923 宇都宮市下栗町2750-2

TEL：028-635-9752 FAX：028-635-9298

ホームページ <http://www.nabeshima-sr.or.jp>

E-mail：nabeshima@nabeshima-sr.or.jp

