



令和8年10月1日施行！

パート・有期雇用労働者の ルールが変わります！

働きやすい職場づくりのために、事業主の対応が求められます

改正の主なポイント

① 雇入れ時の説明事項の追加



待遇の内容や待遇差の理由などについて、分かりやすく説明が必要になります。

② 同一労働同一賃金ガイドラインの改正



不合理な待遇差の解消に向けて、より具体的で分かりやすい考え方が示されます。

③ 雇用管理改善措置の変更



正社員転換の推進や、待遇に関する説明義務の強化などが求められます。

④ 待遇の均衡・福利厚生 の平等提供



賞与・手当の均衡支給や、福利厚生の利用機会の確保などが重要になります。

重要対策

すべての人が納得し、安心して働ける職場へ。今こそ、制度の見直しと準備を進めましょう！

令和8年10月1日から、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。今回の改正は、正社員とパートタイム労働者、有期雇用労働者との待遇改善を進めることを目的としており、主に以下の点が見直されます。

●「雇入れ時の労働条件明示事項の追加」です。パートタイム・有期雇用労働者を雇入れた時の労働条件明示事項として、「正社員との待遇の相違の内容・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。なお、違反した場合は10万円以下の過料の対象となりますので、早めの対応をおすすめします。

●「同一労働同一賃金ガイドラインの見直し」です。裁判例を踏まえ、賞与や退職手当をはじめ、各種手当や休暇、病気休職、福利厚生の利用条件等についての記載が追加されました。仕事内容や責任の範囲、配置変更の有無などを踏まえ、職務の内容等の違いに応じた均衡のとれた待遇となっているかどうかを改めて確認しておくことをおすすめします。ガイドラインで新規追加または記載充実されたのは、次の項目です。

- ① 賞与・退職手当 ② 無事故手当 ③ 家族手当 ④ 住宅手当 ⑤ 福利厚生施設
⑥ 病気休職 ⑦ 夏季冬季休暇 ⑧ 褒賞



●「雇用管理指針(告示)の変更」です。事業主が講ずべきパート・有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する措置等についての指針が改正され、主なものとして次の事項が追加されています。

- 公正な評価に基づく賃金の決定
○ 正社員転換推進措置の実施方法等の工夫
○ 労使の話し合い促進のための工夫
○ 福利厚生施設の利用に関する便宜の供与の措置
○ 待遇差についての説明方法の工夫
○ 過半数を代表する者の要件について留意 等

改正に向けて企業が今からすべき対応:3つのステップ

1. 現状把握と就業規則の点検 …正社員と非正規労働者の間のすべての待遇(賃金・手当・休暇)の差を洗い出し、それぞれが「合理的な理由」によるものとなっているかを検証する。
2. 労働条件通知書の改定…「説明を求めることができる旨」を記載した新しいフォーマットを作成して準備する。
3. 雇用管理指針への適応の確認 …雇用管理指針の既定項目に加え、新たに追加された項目への適応状況を確認し、可能な限り指針に沿った対応となるよう努める。

待遇の透明性が高い職場は、採用時のアピールにつながるだけでなく、既存の従業員の定着にも効果的です。今回の改正を単なる法対応としてではなく、職場環境や処遇のあり方を見直す機会としてぜひご活用ください。はたサポでは、対応に向けてのご相談や、労働条件通知書の新しいフォーマットの準備もしておりますのでお気軽にお問い合わせください。

★編集後記★

夏本番の8月。強い日差しの中でも、皆さまの職場での工夫や前向きな取り組みを伺う機会が多く、私たちも元気をいただいています。働き方改革は、一度整えれば終わりではなく、職場に合わせて少しずつ進化するものです。今月号が、その一歩を考えるきっかけになれば嬉しく思います。

