労働者・事業主の皆さまへ

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。

❶ 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】

❷「同一労働同一賃金ガイドライン」が改正されます！ 【告示】

❸ 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
- □退職手当の有無
- □賞与の有無
- □相談窓口

（現行の明示事項）

- **□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

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

厚生労働省 都道府県労働局雇用環境・均等部（室）

〈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）

令和8年4月作成　リーフレットNo.12