

令和8年10月施行 パートタイム・有期雇用労働法 に関する改正について

令和8年9月

千葉労働局 雇用環境・均等室



パートタイム・有期雇用労働法
キャラクター「パゆうちゃん」

説明内容

I パートタイム・有期雇用労働法 及び改正の背景について

II 改正内容

III 支援策



パートタイム・有期雇用労働法について

◎ 正社員・非正規雇用労働者の間の不合理な待遇差の解消（同一労働同一賃金）

同一企業内における正社員と非正規雇用労働者との間の不合理な待遇の差をなくし、どのような雇用形態を選択しても待遇に納得して働き続けられるようにすることで、多様で柔軟な働き方を「選択できる」ようにする。

不合理な待遇差の禁止（パート・有期法第8条、第9条）

- ・ 同一企業内において、正社員とパート・有期雇用労働者との間で、基本給や賞与などのあらゆる待遇について、不合理な待遇差を設けることを禁止
- ・ 裁判の際に判断基準となる「均衡待遇」（法第8条）、「均等待遇」（法第9条）を規定

均衡待遇：待遇ごとに、その性質・目的に照らして、

①職務内容 ②職務内容・配置の変更範囲（人材活用の仕組み） ③その他の事情のうち
適切と認められる事情を考慮して、**不合理な待遇差を禁止**

均等待遇：①職務内容 ②職務内容・配置の変更範囲（人材活用の仕組み）が同じ場合は、
パート・有期雇用労働者であることを理由とした**差別的取扱いを禁止**

※ 「職務内容」とは、業務の内容＋責任の程度をいう。

※ 「その他の事情」として、職務の成果、能力、経験、労使交渉の経緯などが考慮され得る。

労働者に対する待遇に関する説明義務（パート・有期法第14条第2項）

- ・ 非正規雇用労働者は、「正社員との待遇差の内容や理由」などについて、事業主に説明を求めることができ、事業主は、非正規雇用労働者から求めがあった場合は、説明をしなければならない。

◆ 同一労働同一賃金は、令和2年4月1日から施行（中小企業におけるパートタイム・有期雇用労働法の適用は令和3年4月1日）

◆ 派遣労働者については労働者派遣法において同様に規定

パートタイム・有期雇用労働法について

◎ 「同一労働同一賃金ガイドライン」とは

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、待遇について不合理な差を設けることを禁止しており（いわゆる「同一労働同一賃金」）、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。

◎ 「同一労働同一賃金ガイドライン」に規定されている項目

賃金に関する項目

基本給、**賞与**、役職手当、特殊作業手当、特殊勤務手当、精皆勤手当、時間外労働手当、深夜労働手当、休日労働手当、通勤手当、出張旅費、食事手当、単身赴任手当、地域手当、**退職手当、無事故手当、家族手当、住宅手当**

福利厚生に関する項目

福利厚生施設、転勤者用社宅、慶弔休暇、健康診断に伴う勤務免除及び給与の保障、**病気休職**、法定外休暇（継続期間に応じて取得を認めているもの）、**夏季冬季休暇、褒賞**

その他

教育訓練、安全管理に関する措置及び給付

赤：新規追加

青：記載の充実

パートタイム・有期雇用労働法について

◎ 雇用管理指針とは

パートタイム・有期雇用労働法第15条に基づき、事業主が講ずべき雇用管理の改善等に関する措置等に関し、その適切かつ有効な実施を図るために必要な事項を定めたもの。

◎ 雇用管理指針に規定されている内容

1. 労働に関する法令を遵守すること
2. 労働条件を合理的な理由なく一方的に不利益変更してはいけないこと
3. 労働時間について配慮するよう努めること
4. パートタイム・有期雇用労働者から求めがあった際には、待遇の相違の内容と理由の説明を行うこと
5. パートタイム・有期雇用労働者との話を促進するよう努めること
6. パートタイム・有期雇用労働者を不利益に取り扱わないようにすること
7. 短時間・有期雇用管理者の氏名の周知

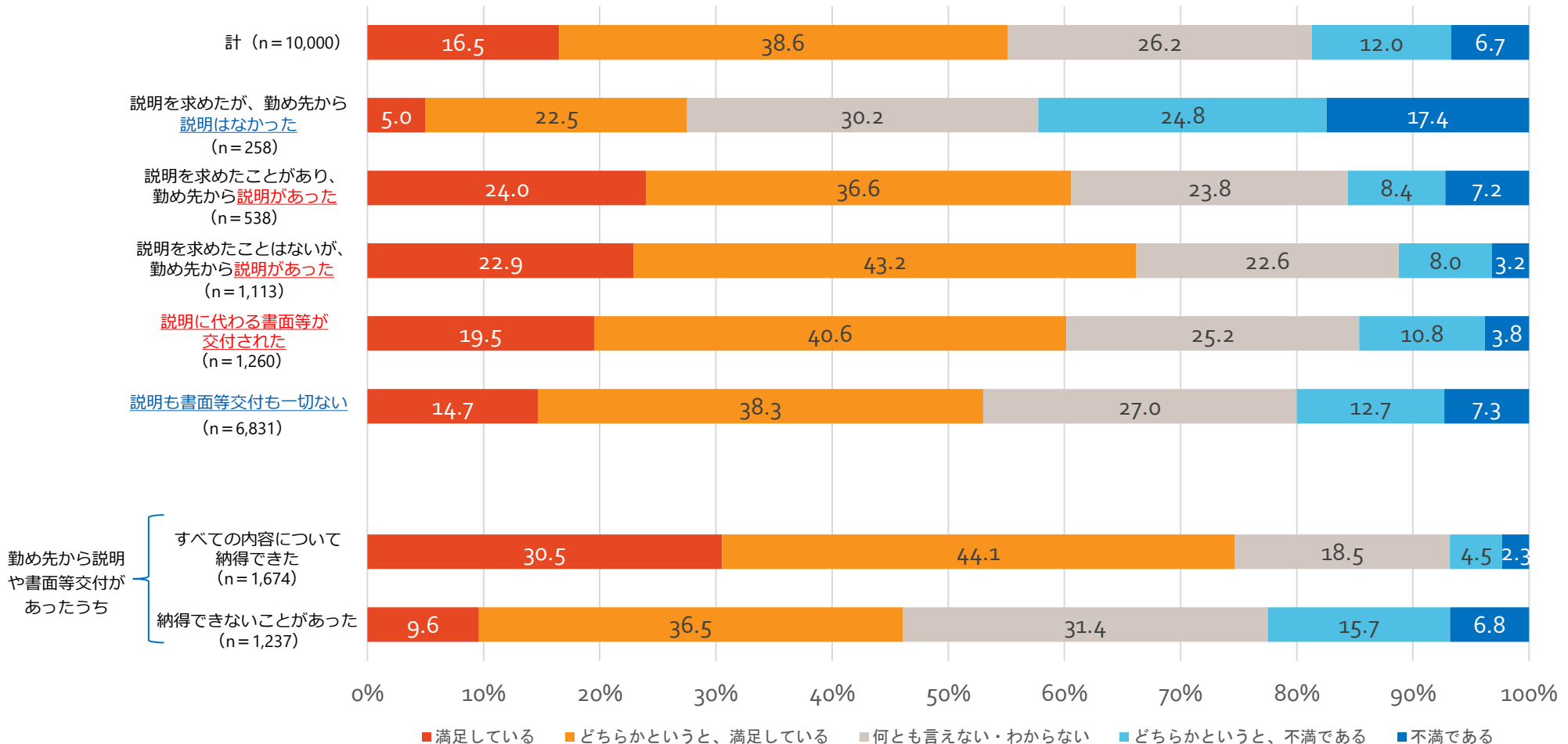


改正の背景について

◎ 待遇差の内容や理由に関する説明の有無と現在の仕事の満足度

労働者からの求めにかかわらず、待遇差の内容や理由に関する説明や書面等交付があった場合のほうが現在の勤め先や仕事への満足度が高く、「すべての内容に納得できた」場合は約3／4が満足していると回答した。

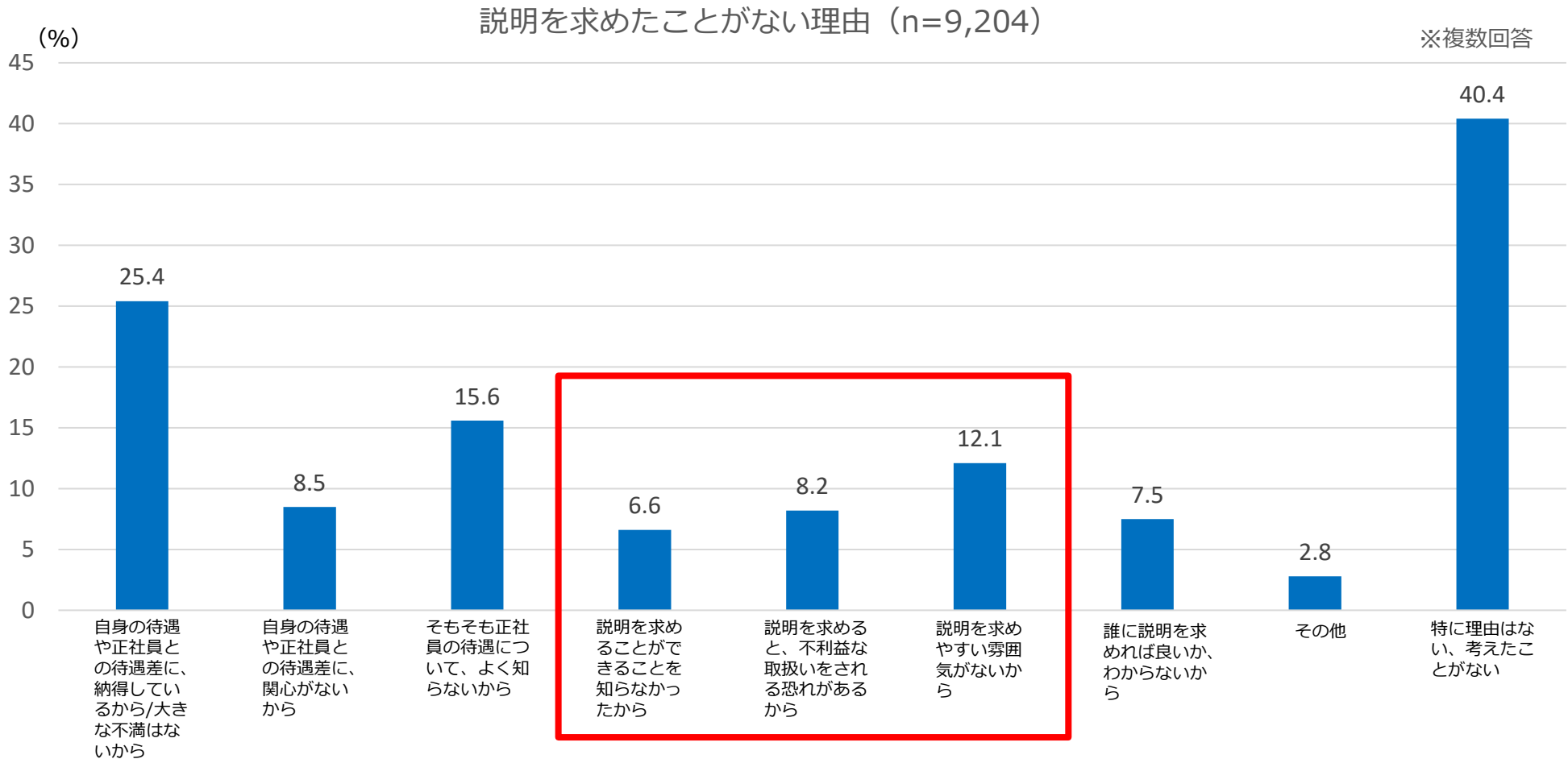
Q. 現在の勤め先や仕事※に満足していますか（※派遣労働者は「派遣先の会社での仕事や働き方」）



改正の背景について

◎ 待遇差の内容や理由に関する説明を求めたことがない理由

待遇差の内容や理由に関する説明を求めたことがない理由として、「特に理由がない、考えたことがない」の割合が最も高いが、「説明を求めることができることを知らない」「不利益な取扱いをされる恐れがある」「説明を求めやすい雰囲気がない」との回答も一定程度見られた。



(資料出所) JILPT「同一労働同一賃金の対応状況等に関する調査(労働者調査)」(2023年)

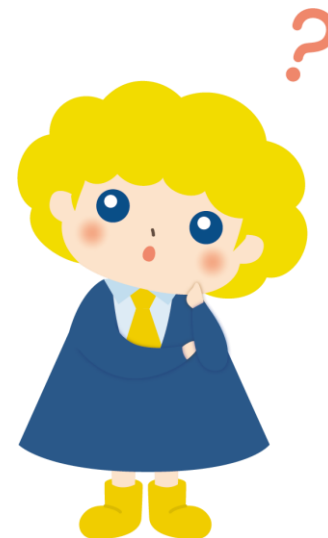
※ 待遇差の内容や理由に関する「説明を求めたことはない」と回答した者を対象に集計

説明内容

I パートタイム・有期雇用労働法
及び改正の背景について

II 改正内容

III 支援策



パートタイム・有期雇用労働法の概要と改正点

パートタイム労働者・有期雇用労働者がその有する能力を一層有効に発揮することができる雇用環境を整備するため、正社員との均等・均衡待遇の確保、正社員への転換の推進等を図る。

◎ 労働条件の文書交付・説明義務

- ・ 雇い入れ時に、昇給・退職手当・賞与の有無、相談窓口及び待遇の相違の内容・理由等に関する説明を求めることができる旨について、文書の交付等による明示を義務付け（第6条）
(令和8年10月1日から)
- ・ 雇い入れ時に、講ずる雇用管理の改善措置の内容（賃金制度の内容等）の説明を義務付け（第14条第1項）
- ・ パートタイム・有期雇用労働者から求めがあった場合に、待遇の相違の内容・理由、待遇の決定に当たって考慮した事項の説明を義務付け（第14条第2項）
- ・ パートタイム・有期雇用労働者が説明を求めたことを理由として、解雇等の不利益取扱いをすることを禁止（第14条第3項）
- ・ パートタイム・有期雇用労働者からの相談に対応するための体制整備を義務付け（第16条）

◎ 均等・均衡待遇の確保の推進

- ・ 【全てのパートタイム・有期雇用労働者】
基本給、賞与その他の全ての待遇について、正社員の待遇との間に、①職務の内容、②人材活用の仕組み、③その他の事情のうち、待遇の性質・目的に照らして適切と認められるものを考慮して、不合理と認められる相違を設けることを禁止（第8条）
 - ・ 【正社員と同視すべきパートタイム・有期雇用労働者（上記①②が正社員と同じパートタイム・有期雇用労働者）】
基本給・賞与その他の全ての待遇について、差別的取扱いを禁止（第9条）
- ★どのような待遇差が不合理と考えられるか等については、「同一労働同一賃金ガイドライン」で示しています。
(改正ガイドラインは令和8年10月1日から適用)

◎ 正社員への転換の推進

- ・ 正社員の募集を行う場合のパートタイム・有期雇用労働者への周知、新たに正社員を配置する場合の応募の機会の付与、正社員への転換のための試験制度等、正社員への転換を推進するための措置を事業主に義務付け（第13条）

パートタイム・有期雇用労働法の概要と改正点

① 雇い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）

- 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、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**」旨を追加。（違反した者は10万円以下の過料）

詳しくは 11～12ページ

② 「同一労働同一賃金ガイドライン」の改正

- 賞与、各種手当（退職手当、無事故手当、家族手当、住宅手当）、福利厚生（福利厚生施設、病気休職・休暇、夏季冬季休暇、褒賞）に関する記載の充実・追加。
- 待遇全般に関する留意事項等を追加。

詳しくは 13～23ページ

③ 雇用管理の改善等に関する措置内容の変更（雇用管理指針）

- 福利厚生施設の利用に関する便宜の供与、待遇差についての説明の方法、正社員転換制度等に関する情報の公表など、雇用管理の改善等に関する措置内容を追記。

詳しくは 24～30ページ

雇い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)

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（違反した場合は10万円以下の過料に処せられます）。

労働条件明示事項

- | | | |
|--|---|----------------------------|
| ☐ 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 | } | <u>新たな
明示事項</u> |

〈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 担当者職氏名 （連絡先 ）

※「通常の労働者」は自社における呼称（「正社員」等）に置き換えて記載することも可能です。

雇い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)

（一般労働者用；常用、有期雇用型）

労働条件通知書

年 月 日

労働者氏名・氏名

契約期間

賃金

1 基本賃金

イ 月給（円）、ロ 時間給（円）

ハ 出来高給（基本単価円、保障給円）

ホ その他（円）

ヘ 就業規則に規定されている賃金等級等

2 諸手当の額又は計算方法

イ（手当）円 / 計算方法（）

ロ（手当）円 / 計算方法（）

ハ（手当）円 / 計算方法（）

ニ（手当）円 / 計算方法（）

3 所定時間外、休日又は深夜労働に対して支払われる割増賃金率

イ 所定時間外、法定超 月60時間以内（）%

月60時間超（）%

ロ 休日 法定休日（）%、法定外休日（）%

ハ 深夜（）%

4 賃金締切日（）—毎月 日、（）—毎月 日

5 賃金の支払方法（）

6 賃金の支払方法（）

7 労使協定に基づく賃金支払時の控除（無、有（））

8 昇給（有（時期、金額等））、無（）

9 賞与（有（時期、金額等））、無（）

10 退職金（有（時期、金額等））、無（）

退職に関する事項

1 定年制（有（歳）、無（））

2 継続雇用制度（有（歳まで）、無（））

3 創業支援等措置（有（歳まで業務委託・社会貢献事業）、無（））

4 自己都合退職の手続（退職する 日以上前に届け出ること）

5 解雇の事由及び手続（）

○詳細は、就業規則第 条～第 条、第 条～第 条

その他

・社会保険の加入状況（厚生年金 健康保険 その他（））

・雇用保険の適用（有、無）

・中小企業退職金共済制度（加入している、加入していない）（※中小企業の場合）

・企業年金制度（有（制度名）、無（））

・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）

・雇用管理の改善等に関する事項に係る相談窓口

部署名 担当者職氏名（連絡先）

・その他（）

※以下は、「契約期間」について「期間の定めあり」とした場合についての説明です。

労働契約法第18条の規定により、有期労働契約（平成25年4月1日以前に開始するもの）の契約期間が通算5年を超える場合には、労働契約の期間の末日までに労働者から申込みをすることにより、当該労働契約の期間の末日の翌日から期間の定めのない労働契約に転換されます。ただし、有期雇用特別措置法による特例の対象となる場合は、無期転換申込権の発生については、特例的に本通知書の「契約期間」の「有期雇用特別措置法による特例の対象者の場合」欄に明示したとおりとなります。

以上のほかは、当社就業規則による。就業規則を確認できる場所や方法（）

※ 本通知書の交付は、労働基準法第15条に基づく労働条件の明示及び短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律（パートタイム・有期雇用労働法）第6条に基づく文書の交付を兼ねるものであること。

※ 労働条件通知書については、労使間の紛争の未然防止のため、保存しておくことをお勧めします。

賃金の支払方法（）

7 労使協定に基づく賃金支払時の控除（無、有（））

8 昇給（有（時期、金額等））、無（）

9 賞与（有（時期、金額等））、無（）

10 退職金（有（時期、金額等））、無（）

退職に関する事項

1 定年制（有（歳）、無（））

2 継続雇用制度（有（歳まで）、無（））

3 創業支援等措置（有（歳まで業務委託・社会貢献事業）、無（））

4 自己都合退職の手続（退職する 日以上前に届け出ること）

5 解雇の事由及び手続（）

○詳細は、就業規則第 条～第 条、第 条～第 条

その他

・社会保険の加入状況（厚生年金 健康保険 その他（））

・雇用保険の適用（有、無）

・中小企業退職金共済制度（加入している、加入していない）（※中小企業の場合）

・企業年金制度（有（制度名）、無（））

・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）

・雇用管理の改善等に関する事項に係る相談窓口

部署名 担当者職氏名（連絡先）

・その他（）

※以下は、「契約期間」について「期間の定めあり」とした場合についての説明です。

労働契約法第18条の規定により、有期労働契約（平成25年4月1日以前に開始するもの）の契約期間が通算5年を超える場合には、労働契約の期間の末日までに労働者から申込みをすることにより、当該労働契約の期間の末日の翌日から期間の定めのない労働契約に転換されます。ただし、有期雇用特別措置法による特例の対象となる場合は、無期転換申込権の発生については、特例的に本通知書の「契約期間」の「有期雇用特別措置法による特例の対象者の場合」欄に明示したとおりとなります。

モデル労働条件通知書[PDF版/Word版]

厚生労働省 同一労働同一賃金特集ページ からダウンロードできます。

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



「同一労働同一賃金ガイドライン」の改正

裁判例を踏まえ、待遇（各種手当、福利厚生など）に関する原則となる考え方や具体例等が追加されました。

賞与・退職手当

【現行】

賞与であって、会社の業績等への労働者の貢献に応じて支給するものについて、通常の労働者との同一の貢献である短時間・有期雇用労働者には、貢献に応じた部分につき、通常の労働者との同一の賞与を支給しなければならない。また、貢献に一定の相違がある場合においては、その相違に応じた賞与を支給しなければならない。

（退職手当については記載なし）



賞与：記載の充実

退職手当：新規追加

賞与・退職手当の目的には、労務の対価の後払い、功労報償、生活費の補助、労働者の労働意欲の向上等のさまざまな目的が含まれるが、これらの目的が妥当するにもかかわらず、短時間・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る。（要約）

「同一労働同一賃金ガイドライン」の改正

無事故手当

【現行】
(記載なし)



新規追加

通常の労働者と業務の内容が同一の短時間・有期雇用労働者には、通常の労働者との無事故手当を支給しなければならない。

家族手当

【現行】
(記載なし)



新規追加

下記（注）の「配偶者手当」の対応策については、例えば、配偶者の収入要件を撤廃する等の対応が考えられます。
厚生労働省HP「企業の配偶者手当の在り方の検討」もご参照ください。

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunit/suite/bunya/haigusha.html>



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短時間・有期雇用労働者には、通常の労働者との家族手当を支給しなければならない。

（注）

配偶者の収入要件があるいわゆる「配偶者手当」については、特に女性の短時間労働者の就業調整の要因となっていると指摘されていることから、各事業主において、労使の話し合いによって、働き方に中立的な制度となるよう見直しを進めることが望まれる。

「同一労働同一賃金ガイドライン」の改正

住宅手当

【現行】
(記載なし)



新規追加

住宅手当であって、転居を伴う配置の変更の有無に応じて支給されるものについて、通常の労働者との同一の転居を伴う配置の変更がある短時間・有期雇用労働者には、通常の労働者との同一の住宅手当を支給しなければならない。

(注)

住宅手当であって、転居を伴う配置の変更の有無にかかわらず支給されるものについても、職務の内容、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情のうち、当該待遇の性質及び当該待遇を行う目的に照らして適切と認められるものを考慮して、不合理と認められる相違を設けてはならないことに留意すべきである。



「同一労働同一賃金ガイドライン」の改正

福利厚生施設

【現行】

通常の労働者との同一の事業所で働く短時間・有期雇用労働者には、通常の労働者との同一の給食施設、休憩室及び更衣室の利用を認めなければならない。

記載の充実

また、福利厚生施設の利用料金・割引率等の利用条件についても、通常の労働者と短時間・有期雇用労働者の職務の内容、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情のうち、当該待遇の性質及び当該待遇を行う目的に照らして適切と認められるものを考慮して、不合理と認められる相違を設けてはならない。

「同一労働同一賃金ガイドライン」の改正

病気休職

【現行】

短時間労働者（有期雇用労働者である場合を除く。）には、通常の労働者との同一の病気休職の取得を認めなければならない。また、有期雇用労働者にも、労働契約が終了するまでの期間を踏まえて、病気休職の取得を認めなければならない。



記載の充実

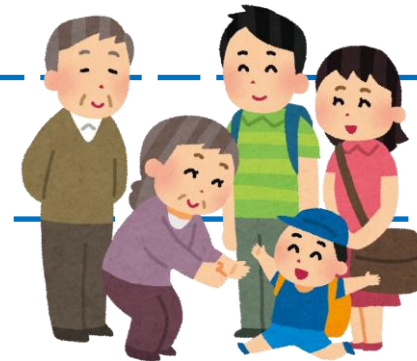
さらに、通常の労働者に病気休職期間に係る給与の保障を行う場合には、労働契約の更新を繰り返している等、相応に継続的な勤務が見込まれる短時間・有期雇用労働者にも、通常の労働者との同一の給与の保障を行わなければならない。

（病気休職には、療養への専念を目的として付与する病気休暇を含む。）

「同一労働同一賃金ガイドライン」の改正

夏季冬季休暇

【現行】
(記載なし)



新規追加

短時間・有期雇用労働者にも、通常の労働者との夏季冬季休暇を付与しなければならない。

褒賞

【現行】
(記載なし)



新規追加

褒賞であって、一定の期間勤続した労働者に付与するものについて、通常の労働者との期間勤続した短時間・有期雇用労働者には、通常の労働者との褒賞を付与しなければならない。

「同一労働同一賃金ガイドライン」の改正（留意事項）

待遇（各種手当、福利厚生など）に共通する留意事項が追加されました。

正社員の待遇引き下げによる待遇差の解消

正社員とパートタイム・有期雇用労働者との不合理な待遇差を解消する際には、**正社員の労働条件を不利益に変更するのではなく、パートタイム・有期雇用労働者の労働条件の改善が求められる。**

ガイドライン第2（3）一部抜粋 ※下線部が追記された。

通常の労働者と短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者との間の不合理と認められる待遇の相違の解消等の目的は、短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者の待遇の改善であり、その目的に鑑みれば、当該待遇の相違の解消等に当たっては、**通常の労働者の労働条件を不利益に変更することなく、短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者の労働条件の改善を図ることが求められる。**



「同一労働同一賃金ガイドライン」の改正（留意事項）

パートタイム・有期雇用労働法第8条の「その他の事情」の明確化

行政通達で示されている「その他の事情」の具体例（職務の成果、能力、経験、合理的な労使慣行等）をガイドラインにも記載。また、**事業主がパートタイム・有期雇用労働者の意向を十分に考慮せず一方的に待遇を決定した場合、当該待遇の相違が不合理と認められる事情として考慮されうる旨を明確化。**

ガイドライン第3の1抜粋 ※下線部が追記された。

短時間・有期雇用労働法第8条におけるその他の事情については、職務の内容、当該職務の内容及び配置の変更の範囲に関連する事情に限定されるものではない。職務の成果、能力、経験、合理的な労使の慣行、事業主と労働組合や過半数代表者等との間の交渉といった労使交渉の経緯や結果等の諸事情がその他の事情として想定されるものであり、考慮すべきその他の事情があるときに考慮すべきものである。

また、事業主が短時間・有期雇用労働法第14条第2項の規定に基づき**通常の労働者と短時間・有期雇用労働者との間の待遇の相違の内容及び理由について十分な説明を行わなかったと認められる場合**や、事業主が待遇の体系に係る議論において**短時間・有期雇用労働者の意向を十分に考慮せず一方的に短時間・有期雇用労働者の待遇を決定した場合**には、当該事実も短時間・有期雇用労働法第8条におけるその他の事情に含まれ、**通常の労働者と短時間・有期雇用労働者との間の待遇の相違が不合理と認められることを基礎付ける事情として考慮されうる。**

「同一労働同一賃金ガイドライン」の改正（留意事項）

定年後に継続雇用された有期雇用労働者

正社員と定年後継続雇用の有期雇用労働者との間の待遇差が不合理と認められるか否かは、それぞれの待遇の性質・目的に照らして判断されるものであるため、**定年後継続雇用の有期雇用労働者であることだけで、直ちに不合理ではないと認められるものではない。**

ガイドライン第3の2 抜粋 ※下線部が追記された。

定年に達した後に継続雇用された有期雇用労働者についても、短時間・有期雇用労働法の適用を受けるものである。このため、通常の労働者と定年に達した後に継続雇用された有期雇用労働者との間の待遇の相違については、実際に両者の間に職務の内容、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情の相違がある場合は、その相違に応じた待遇の相違は許容される。

さらに、有期雇用労働者が定年に達した後に継続雇用された者であることは、通常の労働者と当該有期雇用労働者との間の待遇の相違が不合理と認められるか否かを判断するに当たり、短時間・有期雇用労働法第8条のその他の事情として考慮される事情に当たりうる。定年に達した後に有期雇用労働者として継続雇用する場合のそれぞれの待遇について、当該待遇の性質及び当該待遇を行う目的に照らして適切と認められる様々な事情が総合的に考慮されて、通常の労働者と当該有期雇用労働者との間の待遇の相違が不合理と認められるか否かが判断されるものと考えられる。したがって、**当該有期雇用労働者が定年に達した後に継続雇用された者であることのみをもって、直ちに通常の労働者と当該有期雇用労働者との間の待遇の相違が不合理ではないと認められるものではない。**

「同一労働同一賃金ガイドライン」の改正（留意事項）

いわゆる「正社員人材確保論」

正社員とパートタイム・有期雇用労働者との間の待遇の違いの要因として、「正社員人材の確保や定着を図る」等の目的があったとしても、待遇差が不合理と認められるか否かは、その待遇の他の性質・目的に照らして判断されるものであり、**「正社員人材の確保や定着を図る」といった目的だけで直ちに不合理ではないと当然に認められるものではない。**

ガイドライン第3の3抜粋 ※下線部が追記された。

通常の労働者と短時間・有期雇用労働者との間に基本給、賞与、各種手当等の待遇に相違がある場合において、その要因として当該待遇を行う目的に「通常の労働者としての職務を遂行しうる人材の確保及びその定着を図る」等の目的があったとしても、当該待遇の相違が不合理と認められるか否かは、通常の労働者と短時間・有期雇用労働者の職務の内容、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情のうち、当該待遇の他の性質及び当該待遇を行う他の目的にも照らして適切と認められるものの客観的及び具体的な実態に照らして判断されるものであり、**「通常**の労働者としての職務を遂行しうる人材の確保及びその定着を図る」等の目的があることのみをもって直ちに当該待遇の相違が不合理ではないと当然に認められるものではない。

「同一労働同一賃金ガイドライン」の改正（留意事項）

無期雇用フルタイム労働者

無期雇用フルタイム労働者は、パートタイム・有期雇用労働法が適用される対象ではありませんが、労働契約は、均衡を考慮しつつ締結すべきものであり、この**均衡の考慮に当たっては、ガイドラインの趣旨を考慮すべきであることに留意する必要がある。**

ガイドライン第6 抜粋 ※下線部が追記された。

所定労働時間が通常の労働者と同一であり、かつ、事業主と期間の定めのない労働契約を締結している労働者については、短時間・有期雇用労働法第2条第3項に規定する短時間・有期雇用労働者に該当しないが、次に掲げる事項に留意する必要がある。

1 労働契約法第3条第2項の規定により、労働契約は、労働者及び使用者が、就業の実態に応じて、均衡を考慮しつつ締結し、又は変更すべきものとされていること。

2 均衡の考慮に当たっては、この指針の趣旨が考慮されるべきであること。

3 有期労働契約の期間の定めのない労働契約への転換後の労働条件の決定に当たっては、当該転換に係る有期雇用労働者と通常の労働者との間の不合理と認められる待遇の相違の有無についてあらかじめ点検し、そのような待遇の相違がある場合には、確実に解消することが求められること。

4 有期労働契約の締結、更新、雇止め等に関する基準（平成15年厚生労働省告示第357号）第5条の規定により、使用者は、労働基準法（昭和22年法律第49号）第15条第1項の規定により、労働者に対して労働基準法施行規則（昭和22年厚生省令第23号）第5条第5項に規定する事項を明示する場合においては、当該事項（同条第1項各号に掲げるものを除く。）に関する定めをするに当たって労働契約法第3条第2項の規定の趣旨を踏まえて就業の実態に応じて均衡を考慮した事項について、当該労働者に説明するよう努めなければならないこととされていること。

雇用管理指針の主な改正事項

以下の事項が雇用管理指針に追加されました。

職業能力開発促進法の適用

職業能力開発促進法がパートタイム・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。
(指針第2の1)



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。
(指針第2の3)



雇用管理指針の主な改正事項

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

以下に留意すること。

◎ パート・有期過半数代表者となることができる労働者の要件（指針第3の1(1)）

パート・有期過半数代表者は、次のいずれにも該当する者とする。

- ①管理監督者（労働基準法第41条第2号に規定する監督または管理の地位にある者）でないこと
- ②法第7条の規定により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き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（指針第3の1(2)）

パート・有期過半数代表者として正当な行為をしたこと等を理由として解雇等の不利益な取扱いをしないようにしなければならないこと。

※改正前は「不利益な取り扱いをしないようにするものとする」と規定されていたものを改正。

◎ 事務遂行のための必要な配慮（指針第3の1(3)）

パート・有期過半数代表者が事務を円滑に遂行することができるよう必要な配慮（事務スペース・事務機器の提供等）をしなければならないこと。

【参考】就業規則の作成の手続き（法第7条）

事業主は、パートタイム・有期雇用労働者に係る事項について就業規則を作成・変更する際は、各事業所において雇用するパートタイム・有期労働者の過半数を代表する者（パート・有期過半数代表者）の意見を聴くよう努めなければならない。

雇用管理指針の主な改正事項

福利厚生施設の利用に関する便宜の供与

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配慮しなければならないものとする。こと。（指針第3の3）

【参考】福利厚生施設（法第12条）

事業主は、正社員に対して利用の機会を与える福利厚生施設（給食施設、休憩室、更衣室）については、その雇用するパートタイム・有期雇用労働者に対しても、利用の機会を与えなければならない。



雇用管理指針の主な改正事項

正社員転換推進措置の実施方法等

パートタイム・有期雇用労働者の正社員への転換を推進するため、法第13条各号の転換推進措置を実施する際は、次の点に留意すること。（指針第3の4）

- ◎正社員への転換のための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こと。
- ◎労働契約の更新の際の面談等の機会を利用し、または電子メール等を活用すること等により、正社員転換推進措置の対象となるパートタイム・有期雇用労働者の意向を確認し、その意向に配慮しなければならないものとする。

【参考】正社員転換措置（法第13条）

事業主は、正社員への転換を推進するため、その雇用するパートタイム・有期雇用労働者について、次のいずれかの措置を講じなければならない。

- ・正社員を募集する場合、その募集内容を既に雇っているパートタイム・有期雇用労働者に周知する。
- ・正社員のポストを社内公募する場合、既に雇っているパートタイム・有期雇用労働者にも応募する機会を与える。
- ・パートタイム・有期雇用労働者が正社員へ転換するための試験制度を設ける。
- ・その他正社員への転換を推進するための措置を講ずる。

雇用管理指針の主な改正事項

待遇差についての説明方法①

【参考】労働者に対する待遇に関する説明義務（第14条第2項）

事業主は、その雇用するパートタイム・有期雇用労働者から求めがあったときは、正社員との間の待遇の相違の内容及び理由と待遇を決定するに当たって考慮した事項を説明しなければならない。

【説明義務が課される事項】

- ①正社員との間の待遇の相違の内容及び理由
- ②以下について待遇を決定する際に考慮した事項
 - ・労働条件に関する文書の交付等（第6条）
 - ・就業規則の作成手続（第7条）
 - ・不合理な待遇の禁止（第8条）
 - ・正社員と同視すべきパートタイム・有期雇用労働者に対する差別的取扱いの禁止（第9条）
 - ・賃金（第10条）
 - ・教育訓練（第11条）
 - ・福利厚生施設（第12条）
 - ・正社員への転換（第13条）

【説明内容の例】

- ・比較対象の正社員との間で待遇の決定基準に違いがあるか、違う場合はどのように違うのか・なぜ違うのか
 - ・教育訓練の実施や福利厚生施設の利用に当たり何を考慮したか（正社員との違いがある場合は、なぜ違うのか）
 - ・正社員への転換推進措置として講じる措置の決定に当たり何を考慮したか
- など

雇用管理指針の主な改正事項

待遇差についての説明方法②

◎ 説明の方法（指針第3の5(4)）

パートタイム・有期雇用労働者に待遇の内容等を説明するに当たっては、「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」のいずれかによるものとする。

また、「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こと。

さらに、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るものとする。

◎ 説明の求めがない場合における周知等（指針第3の5(5)）

パートタイム・有期雇用労働者から法第14条第2項の規定による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・有期雇用労働者と正社員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ことを周知するといった対応を行うことが望ましいこと。

雇用管理指針の主な改正事項

労使の話し合いの促進のための方法の工夫

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切な方法を工夫するよう努めるものとする。

(指針第3の6)



雇用管理の改善等に関する情報の公表

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ことが望ましいこと。

(指針第3の8)



説明内容

I パートタイム・有期雇用労働法
及び改正の背景について

II 改正内容

III 支援策



キャリアアップ助成金



コース名／コース内容

正社員化
支援

正社員化コース

有期雇用労働者等を正社員転換（※）

※多様な正社員（勤務地限定・職務限定・短時間正社員）を含む

- 正社員転換後6か月間の賃金が正社員転換前6か月間の賃金と比較して3%以上増額していることが必要

障害者正社員化コース

障害のある有期雇用労働者等を
正規雇用労働者等に転換

処遇改善
支援

賃金規定等改定コース

有期雇用労働者等の基本給を定める賃金規定を3%以上増額改定し、その規定を適用

賃金規定等共通化コース

有期雇用労働者等と正規雇用労働者との
共通の賃金規定等を新たに規定・適用

賞与・退職金制度導入コース

有期雇用労働者等を対象に賞与又は退職金
制度を導入し、支給又は積立てを実施

短時間労働者労働時間延長支援コース

短時間労働者を新たに社会保険に適用した際に、賃上げ、労働時間の延長（週当たり5時間以上等）を実施。
また、更なる処遇改善に向けた2年目の取り組みの実施。

年収の壁
対応

支給額（1人当たり）

	【重点支援対象者※】	【左記以外】
有期→正規：	80万円（60万円）	40万円（30万円）
無期→正規：	40万円（30万円）	20万円（15万円）

※ a：雇入れから3年以上の有期雇用労働者
b：雇入れから3年未満で、次の①②いずれにも該当する有期雇用労働者
①過去5年間に正規雇用労働者であった期間が1年以下
②過去1年間に正規雇用労働者として雇用されていない
c：派遣労働者、母子家庭の母等、人材開発支援助成金の特定訓練修了者
➢ 新規学卒者で雇入れから一定期間経過していない者については支給対象外
➢ 有期雇用期間が通算5年超の者は無期雇用労働者とみなして適用
上限人数：20人

- ①有期→正規： 90万円（67.5万円）
- ②有期→無期： 45万円（33万円）
- ③無期→正規： 45万円（33万円）

- ①3%以上4%未満： 4万円（2.6万円）
 - ②4%以上5%未満： 5万円（3.3万円）
 - ③5%以上6%未満： 6.5万円（4.3万円）
 - ④6%以上： 7万円（4.6万円）
- 上限人数：100人

1事業所当たり **60万円**（45万円）
1事業所当たり1回のみ

1事業所当たり **40万円**（30万円）
1事業所当たり1回のみ

60万円（45万円）＜75万円＞（※）

※1～2年目までの各要件を全て満たした場合の2年間の合計額
複数年度かけて要件を満たす場合も助成対象

加算措置等／加算額

正社員化コース

- 通常の正社員転換制度を新たに規定し転換
1事業所当たり **20万円**（15万円）
- 勤務地限定・職務限定・短時間正社員制度を新たに規定し転換
1事業所当たり **40万円**（30万円）
- 非正規雇用労働者の情報公表加算【新設】
1事業所当たり **20万円**（15万円）

賃金規定等改定コース

- 「職務評価」の活用により実施 1事業所当たり **20万円**（15万円）
- 昇給制度を新たに設けた場合 1事業所当たり **20万円**（15万円）

賞与・退職金制度導入コース

- 両方を同時に導入した場合
1事業所当たり **16.8万円**（12.6万円）

※（ ）は、大企業の場合の額。＜＞は、小規模事業所の場合の額。
※加算措置要件を満たした場合は、支給額＋加算額を助成。
※障害者正社員化コースについては、重度障害者の場合は、
①120万円（90万円）②360万円（45万円）となる。
※上限人数は、1年度当たりの上限。記載がないコースは上限はない。
※加算措置について、1事業所あたり1回のみ。

お問い合わせ先 千葉労働局 職業安定部 職業対策課分室 TEL：043-306-1785

働き方改革推進支援センター



中小企業・小規模事業者の皆さまへ

こんなお悩みありませんか？



- ☑ 「働き方改革」で何から手を付けたら良いか分からない。
- ☑ 最低賃金が上がっているので、どう対応したらよいか知りたい。
- ☑ パートタイマーと正社員の賃金等を見直したい。(同一労働同一賃金)
- ☑ 残業を減らしたい。
- ☑ いろいろな助成金があるが、使い方が分からない。
- ☑ 就業規則を見直したい。
- ☑ 36協定の作り方を知りたい。
- ☑ 働き方の選択肢を増やしたい。
 - ・多様な正社員制度
 - ・選択的週休3日制
 - ・勤務間インターバル制度

※これらは相談の一例です



ぜひ！
働き方改革推進支援センターにご相談ください！

労務管理等の専門家が**全支援無料**で以下の支援を行っています。

コンサルティング

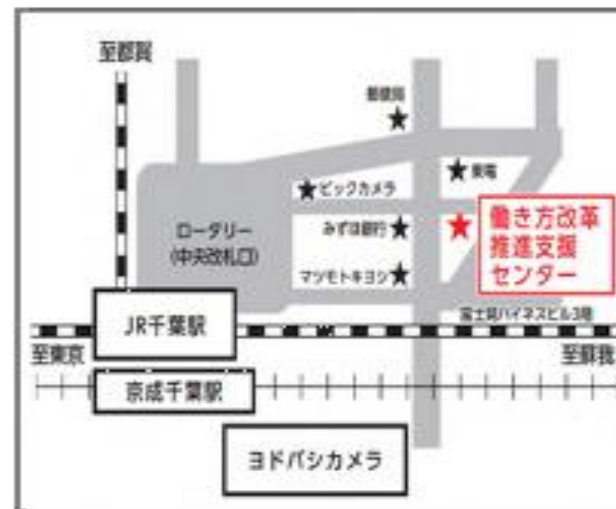
ご希望日に専門家が貴社を訪問またはオンライン対応にて課題解決に向けた支援を行っています。

個別相談

電話・メール・来所による個別相談を行っています。

セミナー開催 講師派遣

全体説明や個別テーマなど、ご要望に応じたセミナーを行っています。



千葉働き方改革推進支援センター

〒260-0015 千葉県千葉市中央区富士見2-7-5
富士見ハイネスビル3階

受付時間 平日 9:00～17:00

TEL 0120-174-864 FAX 043-441-4549

MAIL chiba@workstylereform.net

WEB <https://hatarakikatakaikaku.mhlw.go.jp/consultation/chiba/>

千葉働き方改革推進支援センター

検索



令和8年度 厚生労働省委託事業

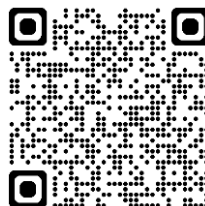
中小企業・小規模事業者等に対する働き方改革推進支援事業
受託者：全国社会保険労務士会連合会

関連情報

◎ 厚生労働省 同一労働同一賃金特集ページ

厚生労働省の同一労働同一賃金に関する特集ページです。改正に関する最新情報や資料のほか、「不合理な待遇差解消のための点検・検討マニュアル」などのお役立ちツールを掲載しています。

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



◎ 多様な働き方の実現応援サイト

パートタイム・有期雇用労働法の解説動画や企業の取組事例を掲載しています。

また、自社の取組状況を点検できる「パートタイム・有期雇用労働法等対応状況チェックツール」を掲載しており、待遇改善に向けてどのように取り組むべきか確認することができます。

<https://part-tanjikan.mhlw.go.jp/>



ご 清 聴
ありがとうございました

令和8年9月

千葉労働局 雇用環境・均等室



パートタイム・有期雇用労働法
キャラクター「パゆうちゃん」