

パートタイム・有期雇用労働法 に関する改正点

～令和8年10月施行～

説明できるかな...



○正社員とパート・有期雇用労働者との間での不合理な待遇差を設けることは禁止されている

○パート・有期雇用労働者は、待遇の相違等について説明を求めることができる

令和8年 愛媛労働局
雇用環境・均等室

令和 8 年10月施行の改正概要

※パートタイム労働者＝1週間の所定労働時間がフルタイムよりも短い労働者。

※有期雇用労働者＝期間の定めのある労働契約を締結している労働者。

※通常の労働者＝期間の定めのない労働契約を締結し、かつ1週間の所定労働時間がフルタイムの労働者。（短時間正社員を含む）

本資料では、パートタイム労働者と有期雇用労働者を併せて、「パートタイム・有期雇用労働者」と記載します。

改正となる法令等	改正の概要
①パートタイム・有期雇用労働法施行規則 (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施行規則)	パートタイム労働者及び有期雇用労働者を雇い入れた際に、文書等で明示しなければならない事項の追加。 <本資料 P3>
②同一労働同一賃金ガイドライン (短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針)	(1) 通常の労働者と、パートタイム労働者及び有期雇用労働者との間の不合理な待遇差について、原則となる考え方を示した手当・福利厚生等の項目追加。 (2) 通常の労働者の待遇引下げによる待遇の相違の解消に関する記載追加。 (3) パートタイム・有期雇用労働法第8条の「その他の事情」に関する記載追加。 (4) 「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」等の目的による待遇差に関する記載追加。 (5) 無期雇用フルタイム労働者等へのガイドラインの趣旨の波及に関する記載追加。 <本資料 P4～P8>
③雇用管理指針 (事業主が講ずべき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措置等についての指針)	パートタイム・有期雇用労働者の過半数を代表する者の条件及び不利益取り扱い禁止、パートタイム・有期雇用労働者への待遇の説明に関する望ましい取り組み等の追加。 <本資料 P9～P10>



文書等での明示事項の追加

パートタイム・有期雇用労働者を雇い入れた際に、文書等で明示しなければならない事項 ※（５）が追加となる項目	（１） 昇給の有無 （２） 退職手当の有無 （３） 賞与の有無 （４） パートタイム・有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する相談窓口 （５） 通常の労働者との間の待遇の相違等について説明を求めることができる旨
--	---

「説明を求めることができる」と定められている法律	パートタイム・有期雇用労働法第１４条第２項（要約） 「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、当該パートタイム・有期雇用労働者と通常の労働者との間の待遇の相違の内容及び理由並びにその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。」
--------------------------	---

労働条件通知書等への記載例（上の（４）と（５）を記載した例）

・ 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）
・ 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）

※モデル労働条件通知書は、右のQRコードのサイトからダウンロードできます。

[同一労働同一賃金特集ページ](#)



ガイドラインに規定されている項目

■同一労働同一賃金ガイドラインとは

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に待遇の相違が存在する場合に、いかなる待遇の相違が不合理と認められるものであり、いかなる待遇の相違が不合理と認められるものでないのか等の原則となる考え方及び具体例並びに留意すべき事項を示したもの。 ※本資料では、派遣労働者を除いた、パートタイム・有期雇用労働者に関する内容のみ。

■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、時間外勤務手当、深夜勤務手当、休日勤務手当、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、健康診断受診に伴う勤務免除及び給与補償、**病気休職**、勤続期間に応じて取得可能な法定外休暇、**夏季冬季休暇、褒賞**

(赤：新設となる項目 青：既存の内容が変更となる項目)

ガイドラインの改正項目（賃金）

賃金に関する項目	
賞与 (内容変更) 退職手当 (新設)	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・目的が含まれる。 これらの性質・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、通常の労働者との職務の内容等の相違に応じた均衡のとれた内容を支給せず、かつ、その見合いとして、当該待遇の性質及び当該待遇を行う目的が妥当しない他のパートタイム・有期雇用労働者に比べ高く支給している等の事情もない場合、不合理と認められるものに当たりうる。 ※賞与の項目に追加された内容と、新設の退職手当の内容が同様のため、1つの欄に記載したもの。
無事故手当 (新設)	通常の労働者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、通常の労働者と同一の無事故手当を支給しなければならない。
家族手当 (新設)	労働契約の更新を繰り返している等、<u>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</u>には、通常の労働者と同一の家族手当を支給しなければならない。
住宅手当 (新設)	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、<u>通常の労働者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</u>には、通常の労働者と同一の住宅手当を支給しなければならない。

ガイドラインの改正項目（福利厚生）

福利厚生に関する項目

福利厚生施設 (内容変更)	通常の労働者との同一の事業所で働くパートタイム・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。 【以下、追加内容】 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パートタイム・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。
病気休職 (内容変更)	パートタイム労働者（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。 【以下、追加内容】 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、 <u>相応に継続的な勤務が見込まれる有期雇用労働者</u> 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。）
夏季冬季休暇 (新設)	<u>パートタイム・有期雇用労働者</u> にも、通常の労働者との同一の夏季冬季休暇を付与しなければならない。
褒賞 (新設)	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、 <u>通常の労働者との同一の期間勤続したパートタイム・有期雇用労働者</u> には、通常の労働者との同一の褒賞を付与しなければならない。

ガイドラインの改正項目（その他）

通常の労働者の待遇引下げによる待遇の相違の解消について

【要旨】 不合理な待遇差は、通常の労働者の待遇引き下げでの解消ではなく、パートタイム・有期雇用労働者の待遇引き上げにより解消することが求められる。

ガイドラインに追加された内容（第2の(3) 抜粋）

「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。」

パートタイム・有期雇用労働法第8条の「その他の事情」に関する記載の追加内容について

【要旨】 パートタイム・有期雇用労働者に対する十分な説明がなかった場合や、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、その待遇の相違が不合理と判断する要素となる可能性がある。

ガイドラインに追加された内容（第3の1 抜粋）

「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。」

パートタイム・有期雇用労働法第8条

パートタイム・有期雇用労働者及び通常 の待遇について、労働者の業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度、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。

ガイドラインの改正項目（その他）

「通常の労働者として職務遂行しうる人材の確保及び定着を図る」等の目的による待遇差に関する記載追加

【要旨】 待遇の性質・目的が「通常の労働者としての人材確保・定着を図るため」であったとしても、そのことのみをもって待遇の差が不合理ではないと判断するものではない。

ガイドラインに追加された内容（第3の3 抜粋）

「「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、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。」

無期雇用フルタイム労働者等へのガイドラインの趣旨の波及に関する記載追加

【要旨】 労働契約法では、就業の実態に応じて均衡を考慮して労働契約を締結・変更すべきものと規定されている。
そのため、無期雇用フルタイム労働者においても、その「均衡」にあたっては、ガイドラインの趣旨も考慮されるべきである。
（無期雇用フルタイム労働者同士の均衡もガイドラインに沿って考慮されるべき）

ガイドラインに追加された内容（第6の1～4 抜粋）

「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、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、及びその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に留意すること。なお、均衡の考慮に当たってこの指針の趣旨が考慮されるべきであること等については、勤務地限定正社員、職務限定正社員及び短時間正社員についても同様である。」（第6の1～4）

雇用管理指針の主な改正点

雇用管理指針とは、パートタイム・有期雇用労働法に規定されている事業主が講ずべき措置等に関して、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。

今回追加となる項目

1	雇用管理の改善等に関する措置等を講ずるに当たって、職業能力開発促進法についても適用があることを認識し遵守しなければならないこと。（指針第2の1）
2	職務の内容や成果等を公正に評価して昇給に反映する等、公正な評価に基づき賃金を決定することが望ましいこと。（指針第2の3）
3	パートタイム・有期雇用労働者の過半数を代表する者は、次のいずれにも該当する者とする。 （指針第3の1(1)) イ 労働基準法第41条第2号に規定する監督又は管理の地位にある者でないこと ロ 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
4	パートタイム・有期雇用労働者の過半数の代表として正当な行為をしたこと等を理由として、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。（指針第3の1(2)) ※改正前は「不利益な取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。
5	パートタイム・有期雇用労働者の過半数の代表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）を行わなければならないこと。（指針第3の1(3))

（次ページへ続く）

雇用管理指針の主な改正点

(前ページからの続き)

6	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する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。 (指針第3の3)
7	正社員転換推進措置を講ずるに当たっては、通常の労働者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。また、面談やメール等の活用により、パートタイム・有期雇用労働者の意向を確認し、意向に配慮しなければならないものとする。 (指針第3の4)
8	パートタイム・有期雇用労働者に待遇の相違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」又は「説明すべき事項を全て記載したパートタイム・有期雇用労働者が容易に理解できる内容の資料を交付する等の方法」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、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に努めるものとする。 (指針第3の5(4))
9	パートタイム・有期雇用労働法第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、労働契約の更新の際等に、待遇の相違の内容等について容易に理解できる内容の資料を交付することや、待遇の相違の内容等について説明を求めることができることを周知すること等が望ましいこと。 (指針第3の5(5))
10	雇用管理の改善等に関する措置等を講ずるに当たっては、パートタイム・有期雇用労働者との話合いの機会の設定又はアンケートの実施等により、意見を聴く機会を設けるための適当な方法を工夫するよう努めるものとする。 (指針第3の6)
11	事業主は、通常の労働者への転換制度の内容、転換実績等に関する情報をパートタイム・有期雇用労働者に明示するよう努めるとともに、公的機関のウェブサイト又は自ら管理するウェブサイトへの掲載その他の適切な方法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)

ぜひ、働き方改革推進支援センターにご相談ください！

労務管理の専門家が**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。

セミナー派遣 講師派遣

ハラスメントなどのご要望に応じたセミナーを行っています。

同一労働同一賃金の見直しをしたい。
就業規則を見直したい。
いろいろな助成金があるが使い方がわからない。
残業を減らしたい。 など

愛媛働き方改革推進支援センター

〒790-0067 松山市大手町2丁目5-7 4階

受付時間 平日 9:00～17:00

TEL 0120-005-262 FAX 089-907-2206

MAIL ehime@workstylereform.net

WEB <https://hatarakikataikaku.mhlw.go.jp/consultation/ehime/>

愛媛働き方改革推進支援センター

検索

