

☎0952-32-7218

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。

- 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】
- ② 「同一労働同一賃金ガイドライン」が改正されます！ 【告示】
- 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)】

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 | } | 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 | } | 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](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



〈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
佐賀労働局雇用環境・均等室へ

受付時間 8:30-17:15(土日・祝日・年末年始を除く)



令和8年10月1日からハラスメント対策が強化されます！

カスタマーハラスメント対策の義務化【改正労働施策総合推進法・指針の内容】

職場における「カスタマーハラスメント」とは、職場において行われる

- ①顧客等の言動であって、
- ②その雇用する労働者が従事する業務の性質その他の事情に照らして社会通念上許容される範囲を超えたものにより、
- ③労働者の就業環境が害されるもの

であり、①～③の要素を全て満たすものをいいます。

※電話やSNS等のインターネット上において行われるものも含まれます。

①顧客等とは、顧客、取引の相手方、施設（駅、空港、病院、学校、福祉施設、公共施設等）の利用者その他の当該事業主の行う事業に関係を有する者を指します。

（今後商品の購入やサービスの利用等をする可能性がある者も含みます。）

②社会通念上許容される範囲を超えた言動の例

【言動の内容が社会通念上許容される範囲を超えるもの】

- ・そもそも要求に理由がない又は商品・サービス等と全く関係のない要求
- ・契約等により想定しているサービスを著しく超える要求
- ・対応が著しく困難な又は対応が不可能な要求
- ・不当な損害賠償要求

【手段や態様が社会通念上許容される範囲を超えるもの】

- ・身体的な攻撃（暴行、傷害等）
- ・精神的な攻撃（脅迫、中傷、名誉毀損、侮辱、暴言、土下座の強要等）
- ・威圧的な言動
- ・継続的、執拗な言動
- ・拘束的な言動（不退去、居座り、監禁）

カスタマーハラスメントの防止のために講ずべき措置

事業主は、以下の措置を必ず講じなければなりません。

（太字は、他のハラスメントで講ずべき措置とは異なる内容のものです。）

◆事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発

- ①カスタマーハラスメントには毅然とした態度で対応し、労働者を保護する旨の方針を明確化し、労働者に周知・啓発する
- ②カスタマーハラスメントの内容及びあらかじめ定めた対処の内容（※）を、労働者に周知する
（※）管理監督者にその場の対応の方針について指示を仰ぐ、可能な限り労働者を一人に対応させない、犯罪に該当し得る言動は警察へ通報する、本社・本部等へ情報共有を行い指示を仰ぐ 等

◆相談体制の整備

- ③相談窓口をあらかじめ定め、労働者に周知する
- ④相談窓口担当者が、適切に対応できるようにする

◆事後の迅速かつ適切な対応

- ⑤事実関係を迅速かつ正確に確認する
- ⑥被害者に対する配慮のための措置を行う
- ⑦再発防止に向けた措置を講ずる

◆対応の実効性を確保するために必要な カスタマーハラスメントの抑止のための措置

- ⑧特に悪質と考えられるカスタマーハラスメントへの対処の方針をあらかじめ定め、労働者に周知し、当該対処を行うことができる体制を整備する

◆そのほか併せて講ずべき措置

- ⑨相談者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、労働者に周知する
- ⑩相談したこと等を理由として不利益な取扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発する

※対策を講ずる際には、消費者の権利や、障害者差別解消法における、障害を理由とする不当な差別的取扱いの禁止や合理的配慮の提供義務に留意する必要があります。

※その他、自社の労働者が取引先等の他社の労働者に対してカスタマーハラスメントを行った場合、その取引先等の事業主から事実確認等の措置の実施に関して必要な協力を求められた際は、これに応じるよう努めなければなりません。

求職者等に対するセクシュアルハラスメントとは、

事業主が雇用する労働者による「性的な言動」により**求職者等による求職活動等**が阻害されるものをいいます。

【求職者等とは】

- 求職者（企業の求人に応募する者）
- 求職者以外の者であって、
 - ・ 事業主の実施する労働者の採用に資する活動に参加する者や、
 - ・ 教育実習、看護実習その他の実習を受ける者

【求職活動等とは】

求職者が行う求職活動や求職者に類する者が行う職業の選択に資する活動を指し、例えば以下のものが含まれます。なお、**SNS等のオンラインを介したものやオンライン上で行われるもの**も含まれます。

（例）企業の採用面接への参加、企業の就職説明会への参加、企業の雇用する労働者への訪問、インターンシップへの参加、教育実習、看護実習等の実習の受講

求職者等に対するセクシュアルハラスメントの例

- ・ インターンシップにおいて、労働者が求職者等に対して性的な冗談やからかいを意図的かつ継続的に行ったため、当該求職者等が苦痛に感じてインターンシップ中の活動が手につかないこと
- ・ 求職者等が労働者への訪問を行った際、当該労働者に性的な関係を求められ、当該求職者等が苦痛に感じてその求職活動等の意欲が低下していること

求職者等に対するセクシュアルハラスメントの防止のために講ずべき措置

事業主は、**以下の措置を必ず**講じなければなりません。

（太字は、他のハラスメントで講ずべき措置とは異なる内容のものです。）

◆事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発

- ①求職者等に対するセクシュアルハラスメントを行ってはならない旨の方針を明確化し、労働者に周知・啓発する
- ②求職者等に対するセクシュアルハラスメントを行った者については、厳正に対処する旨の方針及び対処の内容を、労働者に周知・啓発する
- ③**求職活動等に関するルール（※）をあらかじめ明確化**し、労働者及び**求職者等**に周知・啓発する

※ 例えば、面談時間及び場所の指定、実施体制、やり取りに用いるSNSの種類指定等、面談等を行う際の規則など

◆相談体制の整備

- ④相談窓口をあらかじめ定め、**求職者等**に周知する
- ⑤相談窓口担当者が、適切に対応できるようにする

◆事後の迅速かつ適切な対応

- ⑥事実関係を迅速かつ正確に確認する
- ⑦被害者に対する配慮のための措置を行う
- ⑧行為者に対する措置を適正に行う
- ⑨再発防止に向けた措置を講ずる

◆そのほか併せて講ずべき措置

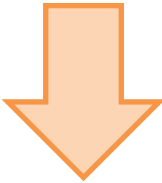
- ⑩相談者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、労働者及び求職者等に周知する
- ⑪労働者が事実関係の確認等の事業主の措置に協力したこと等を理由として、解雇その他不利益な取扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発する

2026（令和8）年度
両立支援等助成金のご案内

仕事と育児等が両立できる“職場環境づくり”に取り組む事業主を支援します！！

各ステージごとの支援があります

育児休業取得時



どちらか
選択！

★出生時両立支援コース
（子育てパパ支援助成金）

1人目20万円

2人目・3人目10万円

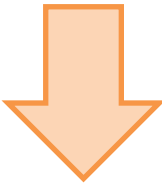
男性労働者が育児休業を取得しやすい雇用環境整備等を行い、**育児休業を取得した男性労働者が生じた場合に支給**。
また、**男性の育休取得率が上昇した場合に60万円**

★育児休業等支援コース
（育休取得時）

30万円

「育休復帰支援プラン」を作成し、プランに沿って労働者の円滑な育児休業の取得等に取り組み、**育児休業を取得した労働者が生じた場合に支給**。

育児休業中



★育休中等業務代替支援コース

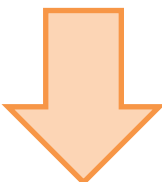
最大

260万円

育児休業や育児短時間勤務の期間中の業務体制整備のため、育児休業取得者や育児短時間勤務を利用する労働者の**業務を代替する周囲の労働者への手当支給等の取組や、育児休業取得者の代替要員の新規雇用（派遣受入を含む）**を実施した場合に支給。

拡大！

職場復帰



★育児休業等支援コース
（職場復帰時）

30万円

「育休取得時」の支給を受けた事業主が、取得時と同一の育児休業者に対し、円滑な職場復帰のために**情報提供や原則として原職等に復帰させ、6か月以上継続雇用した場合に支給**。

育児期



こちらも
チェック！

★柔軟な働き方選択制度等支援コース

最大

30万円

育児期（子が3歳以降就学前まで）の柔軟な働き方に関する制度を複数導入した上で「育児に係る柔軟な働き方支援プラン」に基づき、制度利用者を支援した場合、または**子の看護等休暇を法を上回る制度として有給化し、利用者が出た場合に支給**（制度利用期間延長などの場合はさらに20万円の加算あり）



不妊治療と仕事の両立支援に加え、女性の健康課題に対応するための両立支援コースもご活用ください！（不妊治療及び女性の健康課題対応両立支援コース）

①不妊治療のための制度利用 ②月経等及び③更年期の症状への対応を支援するための制度利用
各30万円

仕事と介護が両立できる“職場環境づくり”に取り組む事業主を支援します！！

介護離職防止支援コース



①**介護休業** 仕事と介護の両立支援プランを作成し、プランに基づき介護休業を取得・職場復帰させた場合 **40万円（連続15日以上 of 休業は60万円）**

②**介護両立支援制度** 仕事と介護の両立支援プランを作成し、プランに基づき介護のための短時間勤務制度などの制度を利用させた場合
20万円（制度導入数や利用日数に応じて最大40万円）

③**業務代替支援** 介護休業取得者及び短時間勤務制度利用者について、代替要員の新規雇用（派遣含む）又は業務を代替する労働者への手当支給等を行った場合
新規雇用 20万円（連続15日の休業の場合は30万円）
手当支給 休業の場合5万円、短時間勤務の場合3万円

④**介護休暇制度有給化支援** **New!!**

有給の介護休暇制度を導入し、利用させた場合 **30万円**
（10日以上 of 有給休暇付与の場合は50万円）

ご存じですか？

人材確保等支援助成金(テレワークコース)

テレワークを制度として導入・実施することで、人材確保や雇用管理改善等の観点から効果をあげた中小企業事業主を支援します。

【助成の対象となる取組】

労働者がテレワークを実施しやすい職場風土づくり、労務管理担当者や労働者に対する研修 など

【支給額】

①制度導入助成 20万円 → ② 目標達成助成 10万円

①の助成を受けた事業主が要件を満たした場合

各コース等ごとに対象となる企業規模が異なります。

詳しい支給要件や手続きは厚生労働省HPか以下までお問い合わせください。

〒840-0801 佐賀市駅前中央3丁目3番20号 佐賀第2合同庁舎5階



佐賀労働局 雇用環境・均等室 TEL 0952-32-7218



【両立支援等助成金のHP】



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」



YouTubeチャンネル始めました▶



中小企業事業主等の皆様へ



働き方改革

お悩みに寄り添います

Q カスハラの
対応をしたい!

A 対応をご説明
しましょうか



Q 人手不足を
解消したい!

A 人材育成研修を
しませんか



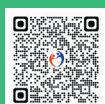
Q 残業のない
働き方を知りたい!

A 好事例と法制度を
ご案内しましょうか



Q 補助金・助成金
を利用したい!

A ご案内
します



補助金(中小企業庁)

助成金(厚労省)



Q 社員研修を
したい!

A 資料提供や講師を
しましょうか

働き方改革に関する様々な課題に**社会保険労務士**がお答えします。

佐賀産業保健総合支援センター



佐賀県よろず支援拠点



とも連携!

ご利用
いただける
サービス



電話相談



メール相談



来所・訪問相談



セミナー
社員研修

相談無料

秘密厳守

佐賀働き方改革推進支援センター



HP▶



Youtube
チャンネル▶

〒840-0843
佐賀市川原町8番27号
平和会館1階



MAP▶

開所時間 平日 9:00~17:00 ※年末年始を除く

E-mail saga@workstylereform.net

TEL 0120-610-464

FAX 0952-20-1541

受託実施機関



全国社会保険労務士会連合会