



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



厚生労働省

ひと、暮らし、みらいのために
Ministry of Health, Labour and Welfare

資料 2

令和8年度 改正労働施策総合推進法等説明会

パートタイム・有期雇用労働法施行規則等の改正について

厚生労働省 山梨労働局雇用環境・均等室

電話 055-225-2851

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

I. 現行の法令・制度の概要等

- ①通常の労働者と短時間・有期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）
- ②短時間・有期雇用労働者に対する労働条件の文書交付・説明義務
- ③「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」について

II. 改正内容

- ①雇い入れ時の労働条件明示事項の追加（パート・有期雇用労働法施行規則改正）
- ②同一労働同一賃金ガイドラインの改正
- ③雇用管理の改善等に関する措置の内容の変更
（「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」改正）

III. 支援策

I 現行制度の概要

①通常の労働者と短時間・有期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「通常の労働者」と「短時間労働者及び有期雇用労働者」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。

※「通常の労働者」：いわゆる正社員等
※「短時間労働者」：パートタイム労働者

不合理な待遇差の禁止（パートタイム・有期雇用労働法第8条、第9条）

- 同一企業内において、通常の労働者と短時間・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：個々の待遇（※1）ごとに、その性質・目的に照らして、
①職務内容（※2） 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（※3）
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（※4）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、
短時間・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**

※1「個々の待遇」とは、基本給、賞与、役職手当、食事手当、福利厚生施設、教育訓練、休暇などをいう。

※2「職務内容」とは、業務の内容＋責任の程度をいう。

※3「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。

※4いかなる待遇差が不合理なものであり、いかなる待遇差が不合理なものでないかについては、「同一労働同一賃金ガイドライン」において、原則となる考え方及び具体例を示している。

①通常の労働者と短時間・有期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）

「均衡待遇」「均等待遇」とは？

「**均衡待遇**」の内容 ①職務内容、②職務内容・配置の変更範囲、③その他の事情 を考慮して不合理な待遇差を禁止

「**均等待遇**」の内容 ①職務内容、②職務内容・配置の変更範囲が同じ場合は差別的取扱い禁止

① 職務内容 = 『業務の内容』 + 『責任の程度』

『業務の内容』

<業務の内容が通常の労働者と同じか否かの判断>

* **業務の種類（職種）**を比較

販売職、事務職、製造工、印刷工 など

* **個々の業務の中の中核的業務**を比較

中核的業務 = 与えられた職務に伴う個々の業務のうち、
その職務を代表する中核的な業務

その職務に不可欠な要素である業務

その成果が業績や評価に大きな影響を与える

職務全体に占める時間的割合・頻度が多い

業務の種類、中核的業務を比較して**実質的に同じ**であれば、「業務の内容は同じ」と判断

『責任の程度』

著しく異ならないかどうかを判断

<判断要素（例）>

* 単独で契約締結可能な金額の範囲

* 管理する部下の人数、決裁権限の範囲

* 業務の成果について求められる役割

* トラブル発生時や臨時、緊急時に求められる対応の程度

* ノルマ等の成果への期待度 など

【例】

紳士服売場の責任者
(通常の労働者)

と

婦人服売場の責任者
(有期雇用労働者)

◆業務の種類

⇒ 販売職（同じ）

◆中核的業務

⇒ 扱う商品は違うものの、
必要な知識の水準などに
大きな違いはない
(実質的に同じ)

◆責任の程度

⇒ 在庫管理や部下の指導に
伴う責任の重さも違いはない
(著しく異ならない)



職務内容は同じ

② 職務内容・配置の変更範囲 (=人材活用の仕組み・運用など)

転勤、人事異動、昇進などの有無や範囲

※制度として相違があるか否かだけではなく、
実態として相違があるか否かによって
判断することとなる。

【例】

通常の労働者：就業規則上は「全国異動あり」だが、
実態として異動した者はいない
短時間労働者：異動は無い



配置の変更範囲は同じ

③ その他の事情

その他の事情として考慮され得るもの

* 職務の成果、能力、経験

* 合理的な労使慣行、労使交渉の経緯

など

①通常の労働者と短時間・有期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）

同一労働同一賃金ガイドラインの趣旨

パート・有期法第8条（不合理な待遇差の禁止）及び第9条（職務内容同一短時間・有期雇用労働者の差別的取扱いの禁止）等により事業主が講ずべき措置に関し、その適切かつ有効な実施を図るための指針

（※）ガイドラインの対象となるのは、短時間労働者、有期雇用労働者、派遣労働者

ガイドラインにおいて、通常の労働者と非正規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どうかの「原則となる考え方」及び「具体例」を記載

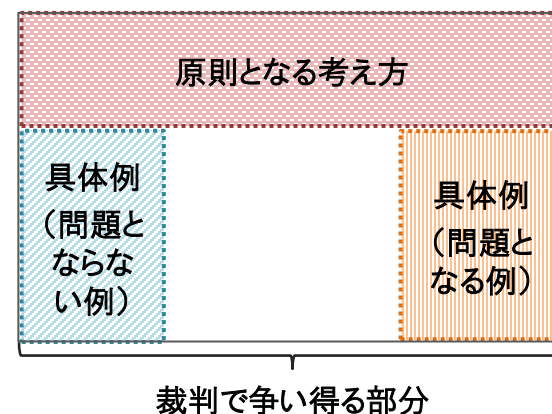
事業主が「原則となる考え方」等に反した場合、当該待遇の相違が**不合理と認められる等の可能性がある**

ガイドラインで「原則となる考え方」等が示されている待遇

- 基本給
- 賞与（個人別業績評価型）
- 各種手当（①役職手当、②特殊作業手当、③特殊勤務手当、④精皆勤手当、⑤時間外労働手当、⑥深夜・休日労働手当、⑦通勤手当・出張旅費、⑧食事手当、⑨単身赴任手当、⑩地域手当）
- 福利厚生（①給食施設、休憩室及び更衣室の利用、②転勤者用社宅、③慶弔休暇等、④病気休職、⑤法定外休暇（勤続期間に応じて付与するもの））
- その他（教育訓練、安全管理措置等）

※退職手当、住居手当、家族手当、夏期・冬期休暇については、ガイドラインに記載なし

<ガイドラインの構造>



R8.10月に改正されます

I 現行制度の概要

②短時間・有期雇用労働者に対する労働条件の文書交付・説明義務

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（第16条の窓口のこと）について、文書の交付等による明示を義務付け（パート・有期法第6条、パート・有期法施行規則第2条第1項）**R8.10月に改正されます**
- ・ 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）
- ・ 短時間・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）
- ・ 短時間・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）
- ・ 短時間・有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する事項に関し、短時間・有期雇用労働者からの相談に対応するための窓口等の体制の整備を義務付け（第16条）

I 現行制度の概要

③事業主が講ずべき短時間・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・有期法第15条：厚生労働大臣は、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指針を定めるものとする。

R8.10月に改正されます

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

1. 労働基準法、最低賃金法、労働安全衛生法、労働契約法、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、雇用保険法、労災保険法などの労働関係法令を遵守してください。
2. 労働条件を合理的な理由なく一方的に不利益に変更することは許されないことに留意してください。
3. 短時間労働者の多くは、家庭生活との両立などのために、短時間かつ自己の都合に合う一定の就業時間帯を前提として勤務しているため、事業主は、このような事情を十分考慮して労働時間・労働日の設定・変更を行うように努めてください。また、短時間・有期雇用労働者に対して、できるだけ所定労働時間を超えた残業、所定労働日以外の日での労働をさせないように努めてください。
4. 法第14条第2項により短時間・有期雇用労働者から求めがあった際には、当該短時間・有期雇用労働者の職務内容、職務内容・配置の変更範囲等に最も近いと事業主が判断する通常の労働者との間の待遇の相違の内容と理由について説明をすることになります。待遇の相違の内容については、通常の労働者と短時間・有期雇用労働者との間の待遇に関する基準の違いの有無、個別の待遇の内容又は待遇の基準について説明します。待遇の相違の理由については、通常の労働者と短時間・有期雇用労働者の職務内容、職務内容・配置の変更範囲、その他の事情のうち、待遇の性質及び目的に照らして適切と認められるものに基づき説明してください。説明は資料を活用し、口頭で行うことが基本ですが、説明すべき内容がわかりやすく記載された資料を短時間・有期雇用労働者に交付することでも差し支えありません。
5. 法第14条第2項で説明が求められている事項以外の事項についても説明するよう努めてください。短時間・有期雇用労働者の雇用管理の改善に関する措置などを講ずるときは、短時間・有期雇用労働者の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に努めてください。法第22条で自主的な解決を図ることが努力義務となっている事項以外に係る苦情についても、事業所内で自主的に解決を図るよう努めてください。
6. 法第7条に定める過半数代表者であること、もしくは過半数代表者になろうとしたこと、又は、過半数代表者として正当な行為をしたことを理由として不利益に取り扱わないようにしてください。短時間・有期雇用労働者が不利益な取扱いをおそれて、法第14条第2項に定める説明を求めないことがないようにしてください。短時間・有期雇用労働者が親族の葬儀などのために勤務しなかったことを理由に、解雇などが行われることがないようにしてください。
7. 「短時間・有期雇用管理者」を選任したときは、「短時間・有期雇用管理者」の氏名を事業所の見やすい場所に掲示するなどして、短時間・有期雇用労働者への周知に努めてください。

I. 現行の法令・制度の概要等

- ①通常の労働者と短時間・有期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）
- ②短時間・有期雇用労働者に対する労働条件の文書交付・説明義務
- ③「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」について

II. 改正内容

- ①雇い入れ時の労働条件明示事項の追加（パート・有期労働法施行規則改正）
- ②同一労働同一賃金ガイドラインの改正
- ③雇用管理の改善等に関する措置の内容の変更
（「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」改正）

III. 支援策

Ⅱ 改正内容

短時間・有期雇用労働者に関するルールの変更点（令和8年10月1日施行）

雇い入れ時の労働条件明示事項の追加（パート・有期法施行規則改正）

- 短時間・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）



労働条件知書の様式変更が必要！

「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。



賃金規定・休暇制度の点検を！

雇用管理の改善等に関する措置内容の変更

（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＝雇用管理指針の改正）

- 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、通常の労働者への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。



短時間・有期雇用労働者の雇用管理を改善して魅力ある職場に！

雇い入れ時の労働条件明示事項の追加（パート・有期法施行規則第2条第1項）

短時間・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 | } | 新たな
明示事項 |

〈労働条件通知書の記載例〉

モデル労働条件通知書はこちら→



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。

労働条件通知書

年 月 日	
殿 事業場名称・所在地 使用 者 職 氏 名	
契約期間	期間の定めなし、期間の定めあり（ 年 月 日～ 年 月 日） ※以下は、「契約期間」について「期間の定めあり」とした場合に記入 1 契約の更新の有無 [自動的に更新する・更新する場合があります・契約の更新はしない・その他（ ）] 2 契約の更新は次により判断する。 [契約期間満了時の業務量 ・勤務成績、態度 ・能力 ・会社の経営状況 ・従事している業務の進捗状況 ・その他（ ）] 3 更新上限の有無（無・有（更新 回まで／通算契約期間 年まで）） 【労働契約法に定める同一の企業との間での通算契約期間が5年を超える有期労働契約の締結の場合】 本契約期間中に会社に対して期間の定めのない労働契約（無期労働契約）の締結の申込みをすることにより、本契約期間の末日の翌日（ 年 月 日）から、無期労働契約での雇用に転換することができる。この場合の本契約からの労働条件の変更の有無（ 無 ・ 有（別紙のとおり）） 【有期雇用特別措置法による特例の対象者の場合】 無期転換申込権が発生しない期間：Ⅰ（高度専門）・Ⅱ（定年後の高齢者） Ⅰ 特定有期業務の開始から完了までの期間（ 年 か月（上限10年）） Ⅱ 定年後引き続いて雇用されている期間
就業の場所	（雇入れ直後） （変更の範囲）
従事すべき業務の内容	（雇入れ直後） （変更の範囲） 【有期雇用特別措置法による特例の対象者（高度専門）の場合】 ・特定有期業務（ 開始日： 完了日： ）
始業、終業の時刻、休憩時間、就業時転換（(1)～(5)のうち該当するもの一つに○を付けること。）、所定時間外労働の有無に関する事項	1 始業・終業の時刻等 (1) 始業（ 時 分） 終業（ 時 分） 【以下のような制度が労働者に適用される場合】 (2) 変形労働時間制等；（ ）単位の変形労働時間制・交替制として、次の勤務時間の組み合わせによる。 [始業（ 時 分） 終業（ 時 分）（適用日） [始業（ 時 分） 終業（ 時 分）（適用日） [始業（ 時 分） 終業（ 時 分）（適用日） (3) フレックスタイム制；始業及び終業の時刻は労働者の決定に委ねる。 （ただし、フレックスタイム（始業） 時 分から 時 分、 （終業） 時 分から 時 分、 コアタイム 時 分から 時 分） (4) 事業場外みなし労働時間制；始業（ 時 分） 終業（ 時 分） (5) 裁量労働制；始業（ 時 分） 終業（ 時 分）を基本とし、労働者の決定に委ねる。 ○詳細は、就業規則第 条～第 条、第 条～第 条、第 条～第 条 2 休憩時間（ ）分 3 所定時間外労働の有無（ 有 ， 無 ）
休 日	・定例日；毎週 曜日、国民の祝日、その他（ ） ・非定例日；週・月当たり 日、その他（ ） ・1年単位の変形労働時間制の場合一年間 日 ○詳細は、就業規則第 条～第 条、第 条～第 条
休 暇	1 年次有給休暇 6か月継続勤務した場合→ 日 継続勤務6か月以内の年次有給休暇（有・無） → か月経過で 日 時間単位年休（有・無） 2 代替休暇（有・無） 3 その他の休暇 有給（ ） 無給（ ） ○詳細は、就業規則第 条～第 条、第 条～第 条

(次頁に続く)

賃 金	1 基本賃金 イ 月給（ ）円、ロ 日給（ ）円 ハ 時間給（ ）円、 ニ 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（ ）% 所定超（ ）% 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 賃金支払日（ ）—毎月 日、（ ）—毎月 日 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 自己都合退職の手續（退職する 日以上前に届け出ること） 5 解雇の事由及び手續 [] ○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日以降に開始するもの）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。

同一労働同一賃金ガイドライン（※）の主な改正事項

（※）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（平成30年厚生労働省告示第430号）

1 裁判例を踏まえた記載の見直し ※「通常の労働者」：いわゆる正社員等 「非正規雇用労働者」：短時間、有期雇用、派遣労働で働く者

<待遇に関する記載>

賞与	退職手当	・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、非正規雇用労働者に対し、通常の労働者との間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しない場合、不合理と認められるものに当たりうることに留意。【記載の充実（賞与）】 【新規追加（退職手当）】
無事故手当		通常の労働者と業務の内容が同一の非正規雇用労働者には、通常の労働者と同一の無事故手当を支給。【新規追加】
家族手当		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非正規雇用労働者には、通常の労働者と同一の家族手当を支給。【新規追加】
住宅手当		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、通常の労働者と同一の転居を伴う配置の変更がある非正規雇用労働者には、通常の労働者と同一の住宅手当を支給。【新規追加】
病気休職・休暇		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非正規雇用労働者にも、通常の労働者と同一の病気休職・休暇（療養への専念を目的とした休暇に限る）期間に係る給与を保障。【記載の充実】
夏季冬季休暇		非正規雇用労働者にも、通常の労働者と同一の夏季冬季休暇を付与。【新規追加】
褒賞		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、通常の労働者と同一の期間勤続した非正規雇用労働者には、通常の労働者と同一の褒賞を付与。【新規追加】

<いわゆる「正社員人材確保論」>

通常の労働者と短時間・有期雇用労働者との間に待遇の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旨を記載。

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係る記載趣旨の明確化

事業主が通常の労働者と短時間・有期雇用労働者との間の相違の解消をしようとする場合に、短時間・有期雇用労働法の目的に鑑みれば、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・有期雇用労働者の労働条件の改善を図ることが求められる旨を明確化。

3 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。

4 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

無期雇用フルタイム労働者について、パートタイム・有期雇用労働法に規定する短時間・有期雇用労働者には該当しないが、これらの労働者との労働契約を締結・変更する際の「均衡の考慮」に当たっては、ガイドラインの趣旨が考慮されるべきであること等を記載。

5 その他

平成30年の法改正の趣旨（不合理性は個々の待遇ごとに判断）の明確化、労使による待遇の体系についての議論に当たっての非正規雇用労働者の意向の考慮等ガイドラインの派遣労働者・協定対象派遣労働者に関する記載も、短時間・有期雇用労働者と同様の見直し

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

【改正により下線部が追加】

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。

（問題とならない例）

イ 賞与について、会社の業績等への労働者の貢献に応じて支給しているA社において、通常の労働者であるXと同一の会社の業績等への貢献がある有期雇用労働者であるYに対し、Xと同一の賞与を支給している。

ロ A社においては、通常の労働者であるXは、生産効率及び品質の目標値に対する責任を負っており、当該目標値を達成していない場合、待遇上の不利益を課されている。その一方で、通常の労働者であるYや、有期雇用労働者であるZは、生産効率及び品質の目標値に対する責任を負っておらず、当該目標値を達成していない場合にも、待遇上の不利益を課されていない。A社は、Xに対しては、賞与を支給しているが、YやZに対しては、待遇上の不利益を課していないこととの見合いの範囲内で、賞与を支給していない。

（問題となる例）

イ 賞与について、会社の業績等への労働者の貢献に応じて支給しているA社において、通常の労働者であるXと同一の会社の業績等への貢献がある有期雇用労働者であるYに対し、Xと同一の賞与を支給していない。

ロ 賞与について、会社の業績等への労働者の貢献に応じて支給しているA社においては、通常の労働者には職務の内容や会社の業績等への貢献等にかかわらず全員に何らかの賞与を支給しているが、短時間・有期雇用労働者には支給していない。

（注）賞与については、当該待遇の性質及び当該待遇を行う目的として、労務の対価の後払い、功勞報償、生活費の補助、労働者の労働意欲の向上等の様々な性質及び目的が含まれるものであるが、通常の労働者と同様に短時間・有期雇用労働者にも当該待遇の性質及び当該待遇を行う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、通常の労働者との間の職務の内容、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の相違に応じた均衡のとれた内容の賞与を支給せず、かつ、その見合いとして、労使交渉を経て、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短時間・有期雇用労働者に比べ基本給を高く支給している等の事情もない場合、当該賞与の相違は不合理と認められるものに当たりうることに留意すべきである。

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。

退職手当

【改正により新規追加】

退職手当については、当該待遇の性質及び当該待遇を行う目的として、労務の対価の後払い、功労報償等の様々な性質及び目的が含まれるものであるが、通常の労働者と同様に短時間・有期雇用労働者にも当該待遇の性質及び当該待遇を行う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、通常の労働者との間の職務の内容、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の相違に応じた均衡のとれた内容の退職手当を支給せず、かつ、その見合いとして、労使交渉を経て、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短時間・有期雇用労働者に比べ基本給を高く支給している等の事情もない場合、当該退職手当の相違は不合理と認められるものに当たりうることに留意すべきである。

無事故手当

【改正により新規追加】

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、通常の労働者と同一の無事故手当を支給しなければならない。

家族手当

【改正により新規追加】

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。

（問題とならない例）

A社においては、通常の労働者であるXに対しては家族手当を支給しているが、労働契約の更新を繰り返していない等、相応に継続的な勤務が見込まれない有期雇用労働者であるYに対しては、家族手当を支給していない。

（問題となる例）

A社においては、通常の労働者であるXに対しては家族手当を支給しているが、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有期雇用労働者であるYに対しては、家族手当を支給していない。

（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。

住宅手当

【改正により新規追加】

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。

（問題とならない例）

A社においては、転居を伴う配置の変更が見込まれる通常の労働者であるXには住宅手当を支給している。一方で、有期雇用労働者であるYには転居を伴う配置の変更が見込まれないため、住宅手当を支給していない。

（問題となる例）

A社においては、転居を伴う配置の変更が見込まれることを理由として、通常の労働者であるXに対し、住宅手当を支給しており、当該変更が見込まれないことを理由として、有期雇用労働者であるYには住宅手当を支給していないが、A社では実態として通常の労働者に対しても、転居を伴う配置の変更を命じていない。

（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。

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。

福利厚生施設

【改正により下線部が追加】

通常の労働者と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。

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短時間・有期雇用労働法第8条の適用を受けるものであり、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。

夏季冬季休暇

【改正により新規追加】

短時間・有期雇用労働者にも、通常の労働者と同一の夏季冬季休暇を付与しなければならない。

（問題となる例）

A社においては、繁忙期に限定された短期間の勤務ではない有期雇用労働者であるXに対し、通常の労働者と同一の夏季冬季休暇を付与していない。

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。

病気休職・休暇

【改正により下線部が追加】

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。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、通常の労働者と同一の給与の保障を行わなければならない。

（問題とならない例）

A社においては、労働契約の期間が1年である有期雇用労働者であるXについて、病気休職の期間は労働契約の期間が終了する日までとしている。

（問題となる例）

A社においては、通常の労働者であるXには、病気休職期間に係る給与の保障を行っているが、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有期雇用労働者であるYには、病気休職期間に係る給与の保障を行っていない。

褒賞

【改正により新規追加】

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、通常の労働者と同一の期間勤続した短時間・有期雇用労働者には、通常の労働者と同一の褒賞を付与しなければならない。

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。

通常の労働者の待遇引き下げによる待遇差の解消

通常の労働者と短時間・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、短時間・有期雇用労働者の労働条件の改善が求められます。**

定年後に継続雇用された有期雇用労働者

通常の労働者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ありません。**

いわゆる「正社員人材確保論」

通常の労働者と短時間・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ありません。

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・有期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ります。**

「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（雇用管理指針）」の主な改正事項

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（平成19年厚生労働省告示第326号））

◆ 以下の事項を雇用管理指針に追加。

- 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。（第2の1）
- 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。（第2の3）
- 短時間・有期雇用労働者の過半数を代表する者（パ有過半数代表）は、次のいずれにも該当する者とする。（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
- パ有過半数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。（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。
- パ有過半数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。（第3の1(3)）
- 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。（第3の3）
- 法第13条の通常労働者への転換推進措置を講ずるに当たっては、通常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、短時間・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。（第3の4）
- 短時間・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短時間・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、短時間・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。（第3の5(4)）
- 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。（第3の5(5)）
- 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、短時間・有期雇用労働者との話合いの機会を設けること又はアンケートを実施すること等により、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に努めるものとする。（第3の6）
- 事業主は、通常労働者への転換制度の内容、転換実績等に関する情報を短時間・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。（第3の8）

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）①②

1. 職業能力開発促進法の適用

職業能力開発促進法が短時間・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りません。



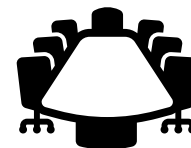
2. 公正な評価に基づく賃金決定

短時間・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に留意しましょう。



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）③

3.短時間・有期雇用労働者の過半数を代表する者の要件等



次の事項に留意しましょう。

●短時間・有期過半数代表者となることができる労働者の要件

短時間・有期過半数代表者は、次のいずれにも該当する者である必要があります。

- 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

短時間・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てはなりません。

●事務遂行のための必要な配慮

短時間・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）をしなければなりません。

【参考】就業規則の作成の手続き（第7条第1項・第2項）

- ・事業主は、短時間労働者に係る事項について就業規則を作成し、又は変更しようとするときは、当該事業所において雇用する短時間労働者の過半数を代表すると認められるものの意見を聴くように努めるものとする。
- ・前項の規定は、事業主が有期雇用労働者に係る事項について就業規則を作成し、又は変更しようとする場合について準用する。
この場合において、「短時間労働者」とあるのは、「有期雇用労働者」と読み替えるものとする。

4. 福利厚生施設の利用に関する便宜の供与

短時間・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、短時間・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りません。



【参考】福利厚生施設（第12条）

・事業主は、通常の労働者に対して利用の機会を与える福利厚生施設（※）であって、健康の保持又は業務の円滑な遂行に資するものとして厚生労働省令で定めるものについては、その雇用する短時間・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。

※福利厚生施設：給食施設、休憩室、更衣室

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）⑤

5. 通常の労働者への転換推進措置の実施方法等

短時間・有期雇用労働者の通常の労働者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、次の点に留意しましょう。



- ・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です。
- ・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短時間・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りません。

【参考】通常の労働者への転換措置（第13条）

- ・事業主は、通常の労働者への転換を推進するため、その雇用する短時間・有期雇用労働者について、次の各号のいずれかの措置を講じなければならない。
 - 一 通常の労働者の募集を行う場合において、当該募集に係る事業所に掲示すること等により、その者が従事すべき業務の内容、賃金、労働時間その他の当該募集に係る事項を当該事業所において雇用する短時間・有期雇用労働者に周知すること。
 - 二 通常の労働者の配置を新たに行う場合において、当該配置の希望を申し出る機会を当該配置に係る事業所において雇用する短時間・有期雇用労働者に対して与えること。
 - 三 一定の資格を有する短時間・有期雇用労働者を対象とした通常の労働者への転換のための試験制度を設けることその他の通常の労働者への転換を推進するための措置を講ずること。

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）⑥

6. 待遇差についての説明方法

【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、その雇用する短時間・有期雇用労働者から求めがあったときは、当該短時間・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第六条から前条までの規定により措置を講ずべきこととされている事項に関する決定をするに当たって考慮した事項について、当該短時間・有期雇用労働者に説明しなければならない。

【説明義務が課される事項】

- ①通常の労働者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）
 - ・通常の労働者と同視すべき短時間・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）
 - ・通常の労働者への転換（第13条）

【説明内容の例】

- ・比較対象の通常の労働者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
（通常の労働者との違いがある場合は、なぜ違うのか）
- ・通常の労働者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

6. 待遇差についての説明方法

●説明の方法

- ・「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」のいずれによって説明しましょう。
- ・「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、短時間・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ましょう。

●説明の求めがない場合における周知等

短時間・有期雇用労働者から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、当該短時間・有期雇用労働者と通常の労働者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です。

7. 労使の話し合いの促進のための方法の工夫

短時間・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、短時間・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ましょう。



8. 雇用管理の改善等に関する情報の公表

通常の労働者への転換制度の内容、転換実績等を短時間・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です。



関連資料のご案内

■ 令和 8 年改正に関する資料

厚生労働省ホームページにリーフレット・パンフレットやモデル労働条件通知書、改正概要等を掲載しています。

- ・ 同一労働同一賃金特集ページ

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

- ・ 同一労働同一賃金ガイドライン特設ページ

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000190591.html>

- ・ パートタイム労働者、有期雇用労働者の雇用管理の改善のために

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000046152.html>



労働者・事業主の皆様へ

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、パートタイム・有期雇用労働者に関するルールが改正されます。

- ① 雇入れ時の労働条件明示事項が追加されます！ 【パート・有期雇用労働者】
- 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・雇用管理規則】

④ 雇入れ時の労働条件明示事項が追加されます！ 【パート・有期雇用労働者】

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、現行の明示事項に加え、新たに「就業の待遇の内容（給与等）に関する説明を求めることができる」という旨の明示が必要となります（通知したときは10月1日以下の通知に当たります）。

項目	現行の明示事項	新たな明示事項
□ 昇給の有無	現行の明示事項	新たな明示事項
□ 退職手当の有無		
□ 賞与の有無		
□ 相談窓口		
□ 待遇の改善等に関する説明を求めることができる旨		

改正後のモデル労働条件通知書はこちら
<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000046152.html>

〈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	担当者氏名	連絡先

※「通常の労働者（は自社における昇格（正社員等）に置き換えて記載することも可能です。）」
※「待遇の改善等に関する説明」については、5ページをご覧ください。

厚生労働省 都道府県労働局雇用環境・均等部（室）

■ パートタイム・有期雇用労働法に関する相談先

全国の雇用環境・均等部（室）で相談を受け付けています。

それぞれの所在地、連絡先はこちら↓

<https://www.mhlw.go.jp/content/000177581.pdf>



I. 現行の法令・制度の概要等

- ①通常の労働者と短時間・有期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）
- ②短時間・有期雇用労働者に対する労働条件の文書交付・説明義務
- ③「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」について

II. 改正内容

- ①雇い入れ時の労働条件明示事項の追加（パート・有期雇用労働法施行規則改正）
- ②同一労働同一賃金ガイドラインの改正
- ③雇用管理の改善等に関する措置の内容の変更
（「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」改正）

III. 支援策



コース名／コース内容

支給額（1人当たり）

加算措置等／加算額

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

	【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
➢ 新規卒卒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）

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

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

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。

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

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。



労務管理等の専門家が、同一労働同一賃金に向けた賃金規定の見直し、就業規則の作成方法、助成金の活用等についてアドバイスを行っています。

全国47都道府県に設置されており、**無料**で活用することができます。

○同一労働同一賃金にどう取り組めばいいのか

○パートタイム・有期雇用労働法に沿った職場環境を整備したい

○同一労働同一賃金の内容を反映した就業規則の作成の仕方を教えてほしい

○同一労働同一賃金や正社員転換などの取組に対する助成金について知りたい

上記のようなパートタイム・有期雇用労働法や同一労働・同一賃金などに関するお悩みを、ぜひセンターの専門家にご相談ください。

<支援内容>

○社労士等の労務管理の専門家が会社までお伺いする訪問相談サービス

○来所による窓口相談や電話・メール等での相談対応

山梨働き方改革推進支援センター（受付時間 平日9：00～17：00）

〒400-0805 山梨県甲府市酒折1-1-11 日星ビル4階

電話：0120-755-099

FAX：055-269-8129

■ 不合理な待遇差解消のための点検・検討マニュアル

基本給、賞与、各種手当、教育訓練、福利厚生について、点検・検討の手順を示しています。

全業種共通の「業界共通編」のほか、パートタイム・有期雇用労働者の人数や割合が高い業界の業界別マニュアルもあります。

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_03984.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/>

