

今月のトピックス

～ 2026年9月号～

パートタイム・有期雇用労働者の労働条件に注意！

パートタイム・有期雇用労働者の待遇改善を進めるため、2026年10月1日から、これらの労働者に関するルールが改定されます。今回の改定では、雇入れ時に明示する労働条件に新たな項目が追加されるほか、正社員との間の待遇差について考え方や具体例を示す「同一労働同一賃金ガイドライン」も見直されます。

本稿では改定内容と各企業で準備すべきことの概要について紹介します。

1. 雇入れ時の労働条件明示事項の追加

今年の10月1日にパートタイム・有期雇用労働者の雇入れ時の労働条件明示事項に新たな項目が追加されます。その内容は以下の通りです。なお、これに違反した場合10万円以下の過料に処せられる可能性があるため、遺漏のないように準備する必要があります。

現行の明示事項	10月1日以降追加が必要な項目
昇給の有無 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

労働条件通知書・雇用契約書の確認・準備

今回の改定に合わせて、現在使用している労働条件通知書や雇用契約書に、新たな明示事項が盛り込まれているか確認する必要があります。

厚生労働省では、労働条件通知書への記載例として、次の図のように通常の労働者との間の待遇の相違について説明を求めることができる旨と、その説明を担当する部署・担当者や連絡先を記載する方法を示しています。

〈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。

また、改定後のモデル労働条件通知書も厚生労働省のサイトで公開されていますので、自社の書式を見直す際の参考にとするとよいでしょう。

不合理な待遇差の有無の確認と説明準備

労働条件通知書等の見直しとあわせて、正社員とパートタイム・有期雇用労働者との間にどのような待遇差があるのかも確認しておきましょう。

待遇差があること自体が、直ちに問題となるわけではありません。それぞれの待遇を設けている目的や、職務内容、責任の程度、配置変更の範囲などを踏まえて、その違いを説明できるかを整理することが重要です。

また、従業員から待遇差の内容や理由について説明を求められた場合に備え、それぞれの待遇を設けている目的や、待遇差の根拠を整理しておくことも必要です。あわせて、説明を行う担当者や対応方法についても確認しておきましょう。

2. 同一労働同一賃金ガイドラインの改定

正社員とパート・有期雇用の従業員との間の「不合理な待遇差」の考え方や具体例を示している「同一労働同一賃金ガイドライン」が、この10月1日より改定され、以下の項目が追加されます。

- Ⅰ 賞与・退職手当
- Ⅰ 無事故手当
- Ⅰ 家族手当
- Ⅰ 福利厚生施設
- Ⅰ 病気休職
- Ⅰ 夏季冬季休暇
- Ⅰ 褒賞

自社にこれらの手当や制度がある場合には、まずその待遇を設けている目的を確認しましょう。そのうえで、正社員とパートタイム・有期雇用労働者の職

務内容や責任、働き方などの違いを踏まえ、現在の取扱いに合理的な理由があるかを確認します。

単に「パートだから」「有期契約だから」という理由だけで対象外としている制度がないかについても、今回の改定を機に改めて点検しておきましょう。

点検の結果、見直しが必要な待遇がある場合には、就業規則や賃金規程、各種制度の内容・運用を確認し、必要な対応を進めます。あわせて前述のように、従業員から待遇差について説明を求められた場合に対応できるよう、説明内容や社内の対応方法を整理しておくことも重要です。

3. さいごに

今回紹介したパートタイム・有期雇用労働者に関する法令の改正は、いずれも大変重要な内容です。貴重な人材を確保するためにも、これらの改定に遺漏なく対応することは必須であると言えるでしょう。

図表は全て厚生労働省「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）」を参照。

< 監修 >

社会保険労務士法人 中企団総研