SMBC
SMBCグループ
協力　日本実業出版社
SMBCコンサルティング
NETPRESS
2026. 11. 24
第 2537 号

【10月１日施行】

# 労働条件明示・説明等のルールが変わりました！

寺田税理士・社会保険労務士事務所
税理士・特定社会保険労務士
寺田　慎也

Point

1. 10月１日より、パートタイマーや有期雇用労働者に関する法令等が見直され、雇い入れ時の労働条件明示事項の追加などがありました。
2. 改正のポイントを確認し、労働条件通知書の更新、社内規程の点検など実務対応について解説します。

「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」（以下、「パートタイム・有期雇用労働法」とします）に関する省令・ガイドライン・指針が改正され、10月１日から施行されました。

今回の改正は、大きく次の3つの柱から構成されています。

1. パートタイム・有期雇用労働法施行規則の改正……雇い入れ時の労働条件明示事項の追加
2. 同一労働同一賃金ガイドラインの改正……各種待遇の記載の充実・新規追加
3. 雇用管理指針の見直し……待遇差の説明方法の明確化・正社員転換推進措置への配慮等

以下、それぞれの改正ポイントと、企業に求められる実務対応について解説します。

## 1. 雇い入れ時の労働条件明示事項の追加

パートタイム・有期雇用労働法により、パートタイム・有期雇用労働者を雇い入れた場合、事業主は速やかに一定の労働条件を文書等で明示しなければなりません。

これらの労働条件は、労働条件通知書に記載して交付するか、パートタイム・有期雇用労働者が希望する場合はFAXや電子メール等の方法で明示することも認められています。

ことし10月１日以降、従来の明示事項に加えて、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」が明示事項として追加されました。これは、パートタイム・有期雇用労働者が、正社員との待遇差について事業主に説明を求めることができる権利を雇い入れ時に本人に明示することを義務化するものです。

記載方法については、厚生労働省が提供する改正後のモデル労働条件通知書（一般労働者用の常用、有期雇用型）に記載例が示されているので、最新様式を必ず確認するようにしてください。

## 2. 同一労働同一賃金ガイドラインの改正

同一労働同一賃金ガイドライン（以下、「ガイドライン」とします）は、どのような待遇差が「不合理」と認められるのか等についての考え方と具体例を示す重要なものです。

今回の改正では、これまでに蓄積された判例等を踏まえ、賞与・退職手当、無事故手当、家族手当、住宅手当、病気休職、夏季冬季休暇、褒賞、福利厚生施設の利用条件について新たな内容が追加されました。

（次頁に続く）

また、無期雇用フルタイム労働者との均衡を考慮するにあたってもガイドラインの趣旨を考慮すべきことが明示されたほか、次のような事項も明確化されています。

・定年後継続雇用の有期雇用労働者だからといって直ちに待遇差が不合理ではないと認められるものではないこと

・「正社員人材の確保や定着を図る」目的だけで待遇差が当然に正当化されるものではないこと

## 3．雇用管理指針の見直し

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）についても複数の見直しがありました。

待遇差の説明方法については、「資料を活用した口頭による説明」または「説明すべき事項をすべて記載したわかりやすい資料の交付等」によるものとされ、口頭のみの説明では不十分であることが明確化されました。

そのほか、次のような事項が盛り込まれています。

・正社員転換推進措置を講ずる際には従業員本人の意向への配慮が求められること

・福利厚生施設の利用に関して便宜供与の措置への配慮が求められること

・雇用管理の改善等に関する情報の公表を促進すること

## 4．求められる実務対応と留意点

### (1) 労働条件通知書の様式変更

ことし10月１日以降に雇い入れるパートタイム・有期雇用労働者に対しては、新たな明示事項（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）を記載した労働条件通知書を交付しなければなりません。

なお、10月１日より前に雇い入れた既存の従業員への遡及適用はありません。

### (2) 待遇差の整理と根拠の文書化

今回の改正を機に、自社における正社員とパートタイム・有期雇用労働者の待遇差を改めて整理しておくことが重要です。従業員から待遇差の理由を尋ねられた場合に、合理的な説明ができるかどうかを点検してください。

就業規則等の「規程」だけでなく、「実態」としての職務内容や配置変更の範囲等も確認したうえで、待遇差がある場合にはその根拠を文書化し、説明できる状態にしておくことが求められます。

ガイドラインの改正によって既存の待遇差が直ちに違法になるわけではありませんが、合理的な根拠が説明できない待遇差は今後のトラブルリスクとなり得ます。「正社員だから、なんとなく支給している」といった慣行に基づく待遇差については、この機会に見直しを検討することをお勧めします。

### (3) 説明対応のための資料整備

従業員から説明を求められた際には、「資料を活用した口頭による説明」または「説明すべき事項をすべて記載したわかりやすい資料の交付等」が必要です。説明対応に備えて次のような文書・資料をあらかじめ整備しておきましょう。

・雇用形態別の待遇一覧表

・各待遇の決定基準・差異の根拠をまとめた説明資料

・相談窓口（担当者・連絡先）の案内文書

こうした文書・資料を整備しておけば、従業員への説明だけでなく、労働局などの調査に対する備えにもなります。

### (4) 担当者への周知と教育

改正の効果を実務に定着させるためには、人事・労務担当者だけでなく、現場で採用業務に関わる管理職や部門責任者にも改正内容を周知・教育しておくことが大切です。

特に、採用面接や入社手続きの際に「説明を求める権利があること」を本人に正確に伝えられるよう、担当者のスキルアップを図る必要があります。

改正のポイントをまとめた社内向けのQ＆Aや業務マニュアルを作成し、関係者が参照できるようにしておきましょう。



本稿に関するご照会窓口
SMBCコンサルティング
ソリューション開発部　経営相談グループ
TEL:0120-874-809