



社労士 NEWS>>>

>>> 2026.9 Vol.190

発行 >>>

社会保険労務士法人 Aoki URL : <http://www.sr-aoki.or.jp>

〒104-0061 東京都中央区銀座 6-12-10 銀座龍岡ビル 5 階

Tel > 03-3574-3521 Fax > 03-3574-3523 Mail > info@sr-aoki.or.jp

CONTENTS >>>

1. 法改正 > パートタイム・有期雇用労働者の労働条件に注意！
2. 最低賃金 > 令和8年度最低賃金改定に向けて
3. 提供 > 経営に役立つリポート

1. 法改正

パートタイム・有期雇用労働者の労働条件に注意！

10月1日のパートタイム・有期雇用労働法（施行規則）、同一労働同一賃金ガイドラインの改定により、パートタイム・有期雇用労働者が会社に対して待遇差に関する説明をより求めやすくなります。

具体的には、ガイドラインにおける「不合理な待遇差」の事例が新たに追加され、パートタイム・有期雇用労働者の求めにより待遇差に関する説明を求められることを雇入れ時に労働条件として明示することが義務付けられます。

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

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

① 労働条件通知書・雇用契約書の確認・準備

改定にあわせて労働条件通知書や雇用契約書を整備する必要があります。

10月1日以降追加を要する項目の記載例は以下のイメージの通りです。

〈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。

なお、改定後のモデル労働条件通知書は、厚生労働省サイト上に公開されていますので、適宜参考にしましょう。

② 不合理な待遇差の有無の確認と説明準備

後述の同一労働同一賃金ガイドライン改定も踏まえつつ、不合理な待遇差がみられる場合には、就業規則の改定等の準備が必要です。

また従業員からの求めに応じて、この待遇差に関する説明ができるよう、窓口担当者や対応方法の確定、資料準備を進めておく必要があります。

2. 同一労働同一賃金ガイドラインの改定

同一労働同一賃金ガイドラインの改定により、新たに以下の項目が追加されます。

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

例えば賞与や退職手当は、本来は労務の対価の後払い

や、功労報償などを目的として支給されるものですが、パートタイム・有期雇用労働者についても同様の目的で支給すべきところ、正社員との業務内容等との相違に基づき妥当と言える内容で支給していないような場合には「不合理な待遇差」にあたる可能性があります。

今回、ガイドラインに新たに追加された項目を中心に、改めて支給目的や内容を整理し、不合理な待遇差がみられる場合には就業規則改定等を行うとともに、前述の従業員への説明準備などの体制整備が求められます。

3. さいごに

パートタイム・有期雇用労働者も自社の貴重な戦力として、一層の活躍を求めるためにも、正社員との間の不合理な待遇差を解消し、説明責任を果たすことが大変重要です。今回の法改正等を契機に対応を進める上では、法令の内容の正確な理解が求められます。その際には労働関係法令の専門家として社労士がお力になれるのではと考えます。取り組みを進めていく中で、お困りの際はぜひ弊所までご相談ください。

※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）」より

2. 最低賃金

令和8年度最低賃金改定に向けて

7月28日、中央最低賃金審議会より令和8年度の地域別最低賃金の引上げ額の「目安」が答申されました。例年と同じく、今後各都道府県の地方最低賃金審議会で審議を進め、10月前後に最低賃金額が発効する流れです。

今回は、本稿執筆時点で示されている引上げ額の目安と、企業が準備すべきことのポイントを紹介します。

1. 引上げ額の目安

引上げ額の目安は、各都道府県を経済実態に基づきA・B・Cの3ランクに分け、Aランク54円、Bランク56円、Cランク56円と示されました。

仮に目安どおりに引き上げられた場合、全国加重平均は1,176円となります。前年度からの引上げ額は55円、引上げ率は4.9%です。

ランク	都道府県	金額
A	埼玉、千葉、東京、神奈川、愛知、大阪	54円
B	北海道、宮城、福島、茨城、栃木、群馬、新潟、富山、石川、福井、山梨、長野、岐阜、静岡、三重、滋賀、京都、兵庫、奈良、和歌山、島根、岡山、広島、山口、徳島、香川、愛媛、福岡	56円
C	青森、岩手、秋田、山形、鳥取、高知、佐賀、長崎、熊本、大分、宮崎、鹿児島、沖縄	56円

厚生労働省「令和8年度地域別最低賃金額改定の目安について」より

なお、これはあくまで「目安」で、最低賃金額の確定や発効の時期は各都道府県で異なります。最新情報に留意しながら検討を進める必要があります。

2. 最低賃金の改定に向けて

従業員の賃金が改定後の最低賃金を下回る可能性がないかを確認します。

最低賃金は雇用形態にかかわらず、原則として全従業員に適用されます。月給制の従業員も確認対象ですが、単純に「月給÷月の所定労働時間」で計算するのではなく、最低賃金の対象外となる賃金（賞与、割増賃金、通勤手当、家族手当など）を除外して確認することが重要です。固定残業代制を適用している場合も同様に注意が必要です。

また、最低賃金に近い水準の従業員だけでなく、他の水準の従業員の賃金にも注意が必要です。当然ですが、最低賃金の引き上げによりこれらの従業員についても均衡を失しないような処遇となるよう検討する必要があります。加えて、基本給を引き上げた場合の諸手当の水準も改めて検討し、賃金体系全体を点検す

ることも求められます。

基本給の水準を引き上げにあわせて、手当の減額等を検討する場合には不利益変更にならないよう細心の注意を払う必要があります。

さらに、最低賃金の引上げに関わる助成金の活用も検討できます。代表的なものに、最低賃金引上げと設備投資等による生産性向上に取り組む中小企業等を対象にした「業務改善助成金」があります。9月1日から申請受付が開始されますが、要件に設備投資等も伴うため早めに検討を開始するとよいでしょう。

3. さいごに

最低賃金の改定に向けて取り組むべきことは多く、正確性も求められます。一方で、最低賃金額の発効まで時間的猶予がありません。

迅速かつ正確に自社の現状を把握し、経営への影響を見込むとともに、賃金制度の改定を進めるには、労働関係法令の専門家である社労士に依頼するとスムーズです。お困りの際には、ぜひ弊所までご相談ください。

Q&A

記事の中でちょっと気になる豆知識をご案内。今回は、1 ページ目の「パートタイム・有期雇用労働者の労働条件に注意！」に関連する豆知識をお伝えします。



Q.

パート社員から待遇差について説明を求められた場合、どのように対応すればよいですか？

A.

パート社員から待遇差について説明を求められた場合、まず比較対象となる正社員を明確にしたうえで、待遇差の内容とその理由を整理して説明する必要があります。

ここでは、実際に説明を行う際のポイントとして、「比較する正社員」「説明する内容」「説明方法」の3点について確認します。

①比較する正社員	同一の事業主に雇用される正社員（無期雇用フルタイム労働者）のうち、その職務内容、職務内容・配置の変更の範囲等が、パートタイム労働者・有期雇用労働者の職務内容、職務内容・配置の変更の範囲等に最も近いと事業主が判断する社員が比較対象となります。
②説明する内容	比較対象となる正社員との間にある待遇差の内容とその理由について説明します。 具体的には、以下の事項を説明します。 【待遇差の内容】 ●比較対象となる正社員（無期雇用フルタイム労働者）との間で、待遇の決定基準（賃金表など）に違いがあるか。 ●比較対象となる正社員（無期雇用フルタイム労働者）とパートタイム労働者・有期雇用労働者の待遇の個別具体的な内容、または待遇の決定基準（賃金表など）。 【待遇差の理由】 ①職務内容、②職務内容・配置の変更の範囲、③その他の事情（成果、能力、経験など）のうち、個々の待遇の性質・目的に照らして適切と認められるものに基づいて、待遇差を設けている理由
③説明方法	パートタイム労働者・有期雇用労働者が説明内容を理解できるよう、資料（就業規則や賃金表等）を活用しながら口頭で説明することが基本です。 ただし、説明すべき事項を全て記載した資料で、容易に理解できるものを用いる場合には、その資料を交付する等の方法でも差し支えありません。

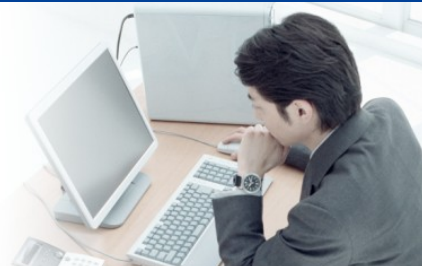
3. 提 供

『経営に役立つレポート』を無料でご提供いたします！

弊所がお届けするレポートは、経営に役立つ情報が満載です！

ビジネスにおける経営戦略、企画・営業、広報、人事管理などのマネジメントに関連する情報から、法改正やデジタル化の進展といったビジネストrendに関する情報まで、多岐にわたる内容を取り揃えております。

以下のレポートの中からご興味のあるテーマがございましたら、弊所あてにお気軽にご連絡ください。ご希望のレポートを“無料”にてお届けいたします！



今月の経営に役立つレポート

レポート番号	タイトル	内容
#52161 (全 8 ページ)	【ハラスメント対策】もう「ハラスメント」とは言わせない！安心のシーン別セリフ集線	・ハラスメントと言わせない指導をお手伝いします ・パワハラ発言になりやすい言い方、なりにくい言い方 ・セクハラになりやすい言い方、なりにくい言い方 ・マタハラになりやすい言い方、なりにくい言い方
#52162 (全 6 ページ)	不適切にもほどがある？ 時代遅れの「令和版 問題社員」	・時代に取り残された「令和版 問題社員」が増殖中 ・夜中でもメールなら問題ないって本当？ ・「すぐ電話 もらったほうは 大迷惑」（字余り） ・発言はただじゃない。お仕事版「口だけ番長」 ・決まったことをひっくり返す無邪気な厄介者
#52163 (全 9 ページ)	経歴詐称や犯罪歴の秘匿をした社員が 入社してきたらどうする？	・経歴詐称で入社してきた社員でも簡単には解雇できない ・秘密を抱えた社員への対応は 4 段階で考える ・学歴・職歴に秘密がある社員の対処 ・健康状態に秘密がある社員の対処 等
#52164 (全 8 ページ)	テレワークや外出中の社員を災害から守るための チェックリスト	・チェックリストで確認 オフィス外での防災対策 ・外出中に災害が発生した際の対処法は？ ・テレワークや外出先でも取り組める防災対策等
#52165 (全 9 ページ)	この先、避けては通れない AI の利用をめぐる サイバーリスク	・AI の普及、進化でサイバーリスクも加速 ・AI の利用をめぐるサイバーリスク：直面する 4 つの脅威 ・「AI 利用者」として押さえておくべき役割とポイント 等

お気軽にご用命ください

TEL >>> 03-3574-3521
FAX >>> 03-3574-3523

貴社名	ご担当者様		部署・所属
所在地	〒		
E-mail	Tel		
ご希望のレポート番号			

※ご記入いただきました個人情報は、レポートのご案内およびお届けすることを目的とし、それ以外では利用いたしません。

お困りのことがございましたらお気軽に弊所までご相談ください。