

社会保険労務士法人リーガルネットワークスが毎月発信するニュースレターです。

## 10月から改正となるパート・有期法施行規則とその内容について

今月は、2026年10月から改正となるパート・有期法施行規則についてご案内いたします。

### ■ 改正内容について

今回2026年10月に改正・施行となるパートタイム・有期法施行規則において、雇入れ時の労働条件明示事項が追加されます。労働条件の明示については、労働基準法第15条で定められているものですが、今回の改正では、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「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）。

- |  |   |             |
|--|---|-------------|
| <input type="checkbox"/> 昇給の有無                       | } | 現行の<br>明示事項 |
| <input type="checkbox"/> 退職手当の有無                     |   |             |
| <input type="checkbox"/> 賞与の有無                       |   |             |
| <input type="checkbox"/> 相談窓口                        |   |             |
| <input type="checkbox"/> 待遇の相違等に関する説明を<br>求めることができる旨 | } | 新たな<br>明示事項 |

#### 〈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 )

引用元：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」

### ■ 待遇差についての説明方法

パートタイム・有期雇用労働法では、正社員とパートタイム・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パートタイム・有期雇用労働法第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。

その際は、「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資料を交付する方法」のいずれかにより説明を行い、「資料を活用し、口頭により説明する方法」の場合には説明に使用した資料等を交付することが望ましく、また、労働者の個人情報等の漏えい防止の観点から資料の交付が困難な場合であっても、パートタイム・有期雇用労働者から事後に求めがあった際には、当該資料を閲覧させるなどの工夫に努めましょう。

参考 URL：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」

<https://www.mhlw.go.jp/content/001698010.pdf>

厚生労働省「モデル労働条件通知書」

<https://www.mhlw.go.jp/content/001696984.pdf>

#### ◆6月の労務スケジュール

6/1～7/10 労働保険の年度更新手続き

～6/30 5月分社会保険料納付

～6/10 5月分源泉徴収税額住民税額の納付