



サービス・ツーリズム産業労働組合連合会 〒104-0042東京都中央区入船3-1-13 入船ニコビル6F
発行人：石川 聡一郎

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

2026年10月1日より、正社員と非正規雇用労働者の不合理な待遇格差を改善するため、パートタイム・有期雇用労働法の省令と同一労働同一賃金ガイドラインが改正されます。

2020年の同法施行を背景に、パート・有期・派遣で働く皆さんの待遇改善に取り組んできましたが、依然として雇用形態間の待遇格差が解消できたとは言い切れず、課題が残っています。すべての仲間が安心して働ける職場環境づくりのため、今回の改正を契機に自社の待遇を総点検しましょう。

■主な改正内容と求められる対応

労働条件の明示事項の追加		パートタイム・有期労働者法施行規則	
改正内容		求められる対応	
雇入れ時の労働条件通知書等に、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」（窓口等）の記載が義務化されます。		✓ 労働条件通知書・雇用契約書等を改定し、窓口（担当部署・職名・氏名等）を記載する ✓ 待遇差の説明を求められた際の体制整備（資料による口頭説明または資料の交付）	
賞与・退職手当・各種手当・福利厚生等の判断基準明確化		同一労働同一賃金ガイドライン	
改正内容		求められる対応	
- 賞与・退職手当は労務の対価の後払い、功労報償等の目的に応じ、正社員との均衡な支給がない場合、不合理となり得ます。 - 各種手当（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）等の判断基準が明確化されます。		✓ 賞与・退職手当：正社員との差（支給の有無）について合理的な説明が可能か ✓ 諸手当・休暇等：目的と対象者を再精査し、継続勤務するパート等を不合理に除外していないか ✓ 待遇差解消にあたり、正社員の労働条件を不利益に変更することなく対応することが必要	

雇用管理の改善等に関する措置の内容		雇用管理指針	
改正内容		求められる対応	
- パート・有期雇用労働者の就業規則作成・変更時の意見聴取において、代表者の選出要件や禁止・配慮事項が明確化されます。 - 公正な評価に基づく賃金の決定		✓ 代表者選出プロセスの適正化、不利益取扱いの禁止や事務遂行への配慮が必要 ✓ 例：通常の労働者との間で共通する職務等に応じ、共通する賃金制度または評価項目を設ける	

この産業で働くすべてのなかまの待遇改善にむけて、 高年齢者、契約社員やパートタイマー等の組織拡大を進めましょう！

サービス連合では、組織拡大の取り組みを進めており、今年度は特に高年齢者（定年退職後の再雇用者）、契約社員やパートタイマーの組織化に重点を置いています。組織化・組合員化することで、会社との交渉が可能となります。非組合員の皆さんからも職場集会やアンケートなどで労働条件改善にむけた要望や課題などを直接把握し、組織拡大につなげていきましょう。



正社員とパートタイム・有期雇用労働者との待遇の違い これって大丈夫？ 自社の制度・規定を点検しましょう！

退職金



- ・ 正社員に対してのみ、長期の勤続に対する報償を目的として支給している
- ・ 長年、契約更新を繰り返して正社員並みに長く勤務する有期雇用労働者がいる

解説

- 「有期だから」との理由で一律に支給しないことは不合理とされる可能性
- 勤続年数や職務に応じた退職金の支給や、基本給への上乗せが必要

家族手当



- ・ 正社員に対してのみ、生活扶助・継続勤務の促進を目的として支給している
- ・ パート社員であっても、契約更新を重ねて長く勤務すると見込まれる

解説

- 継続勤務が見込まれるパートへの家族手当不支給は不合理とされる可能性
- 正社員と同一の基準で家族手当を支給することが必要

住宅手当



- ・ 正社員に対してのみ、転居を伴う異動による住宅費用を補填するために支給している
- ・ 正社員は転居を伴う転勤の可能性があるが、パート・有期雇用労働者にはない

解説

- 住宅手当の目的は「引っ越しを伴う転勤リスクへの補填」であるため、その可能性がないパート・有期雇用労働者に支給しないことは合理的と認められる

福利厚生制度



- ・ 正社員に対してのみ、従業員食堂を利用する際に食費補助をしている
- ・ 正社員に対してのみ、永年勤続表彰（勤続10年）で記念品・特別休暇制度がある
- ・ 労使折半による共済会制度が設けられ、正社員のみ加入が認められている

解説

- 従業員食堂について、パート・有期雇用労働者の利用機会確保および利用料金・条件の差がある場合、是正が必要
- 永年勤続表彰から雇用形態により一律で除外することは不合理と考えられ、勤続年数が同じパート・有期雇用労働者にも同様の表彰が必要
- 会社が一部費用負担している共済会に対し、雇用形態により一律で除外することは不合理と考えられ、希望するパート・有期雇用労働者には加入機会を開放することが必要

同一労働同一賃金における待遇差の判断は、働き方の実態や手当の趣旨等に応じた個別の判断が必要となります。本資料の例示は判断の方向性を整理したものであり、すべてのケースに一律に適用されるものではありません。加盟組合内で疑問や気になる点がある場合は、サービス連合組織支援局までご相談ください。

※厚生労働省HPもご参照ください。

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