

令和8年10月1日よりパートタイム・有期雇用労働者（以下「パート等」という）の雇入れ時の労働条件通知書への記載事項が追加されます。

1. 雇入れ時の労働条件事項の追加

省令の改正により、これまでの明示事項に加え、正社員との「待遇差の説明を求める権利がある旨」の明示が義務化されます。

※参照：★2026.10.1 改正労働条件通知書ひな形

<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」は会社における呼称（例：正社員）に置き換える事も可能とされています。

2. 待遇差についての説明事項

パートタイム・有期雇用労働法では、正社員とパート等との間で待遇差がある場合、事業主はパート等から求めがあれば、その待遇差（基本給や各種手当、福利厚生等）の内容・理由や、待遇を決定するにあたって考慮した事項についても説明を行う必要があります。

【説明内容の例】

- ① 比較対象の通常の労働者（正社員）との間で待遇の決定基準に違いがあるか、違う場合はどのように違うのか・なぜ違うのか
- ② 教育訓練の実施や福利厚生施設の利用に当たり何を考慮したか（通常の労働者との違いがある場合は、なぜ違うのか）
- ③ 正社員への転換推進措置として講じる措置の決定に当たり何を考慮したか 等

3. 説明するにあたっての留意事項

① 説明方法については現行の「資料を活用し、口頭により説明することが基本」を見直し、「資料を活用し口頭により説明」または「説明事項を全て記載した資料の交付」のいずれかとする旨に改正されました。

※「資料を活用し口頭により説明」する場合には、説明の際に活用した資料等を交付することが望ましいとされています。

② 労働者の個人情報の漏洩防止等の観点から、資料の交付が困難な場合であっても労働者から事後の求めがあったときは、当該資料を閲覧させる等の工夫に努めてください。

4. 説明の求めがない場合における周知等

パート等から説明の求めがない場合であっても、労働契約の更新時等に、通常の労働者（正社員）との間の待遇差の内容・理由に関する資料を交付することや、パート等から待遇の相違の内容・理由に関する説明を求めることができることを周知するといった対応を行うことが望ましいとされています。

5. まとめ

パート等の労働条件については、すでに「昇給の有無」「退職手当の有無」「賞与の有無」「相談窓口」の事項についての明示が義務付けられています。令和8年10月からはこれらに加え、「待遇差の説明を求める権利がある旨」の明示が必要となります。事業主は、“パートだから”という理由だけではなく、待遇差の内容や理由について具体的な説明を行うことができるよう今から準備を進めてください。

以上