

令和8年10月1日より「労働条件通知書」が改訂されます。

雇い入れ時の労働条件明示事項が追加されます！

「同一労働同一賃金」に関する施行規則と告示が改正されました。

パートタイム・有期雇用労働者を雇い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）。

その他	<ul style="list-style-type: none"> ・社会保険の加入状況（厚生年金 健康保険 その他（ ）） ・雇用保険の適用（有，無） ・中小企業退職金共済制度（加入している，加入していない）（※中小企業の場合） ・企業年金制度（有（制度名），無） ・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。 									
	<table border="0"> <tr> <td style="text-align: center;">部署名</td> <td style="text-align: center;">担当者職氏名</td> <td style="text-align: center;">（連絡先）</td> </tr> <tr> <td colspan="3">・雇用管理の改善等に関する事項に係る相談窓口</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">部署名</td> <td style="text-align: center;">担当者職氏名</td> <td style="text-align: center;">（連絡先）</td> </tr> </table>	部署名	担当者職氏名	（連絡先）	・雇用管理の改善等に関する事項に係る相談窓口			部署名	担当者職氏名	（連絡先）
部署名	担当者職氏名	（連絡先）								
・雇用管理の改善等に関する事項に係る相談窓口										
部署名	担当者職氏名	（連絡先）								
	・その他（ ）									

令和8年10月1日改訂版「労働条件通知書」の裏面【記載要領(抜粋)】

12. 「その他」の欄については、(中略)

パートタイム・有期雇用労働法第14条第2項の規定により、事業主は、短時間労働者及び有期雇用労働者から求めがあったときは、当該労働者と通常の労働者との間の待遇の相違の内容及び理由等について説明しなければならないこと。

このような説明を求めることができることを短時間労働者及び有期雇用労働者に対して書面の交付等により明示する義務があること。

「通常の労働者」とは、いわゆる正規型の労働者等をいうものであるが、短時間労働者及び有期雇用労働者への労働条件の明示に当たっては、「通常の労働者」を会社における呼称(正社員等)に置き換えて記載して差し支えないこと。

短時間労働者及び有期雇用労働者が説明を求める場合の申出先を記入すること。

(参考) なお、パートタイム・有期雇用労働法第14条第

3項の規定により、事業主は、短時間労働者及び有期雇用労働者が待遇の相違の内容及び理由等について説明を求めたことを理由として、解雇その他不利益な取扱いをしてはならないとされていること。

「雇用管理の改善等に関する事項に係る相談窓口」は、事業主が短時間労働者及び有期雇用労働者からの苦情を含めた相談を受け付ける際の受付先を記入すること。

待遇の相違の内容及び理由等について説明を求める申出先と、苦情等を含めた相談の受付先を明示するに当たっては、「部署名」「担当者職氏名」について、短時間労働者及び有期雇用労働者が、申出先及び受付先を特定できるように記載すれば足りるものであること。また、「連絡先」は、その部署又は担当者の電話番号、メールアドレス等を記載することが考えられること。

待遇の相違の内容及び理由等について説明を求める申出先と苦情等を含めた相談の受付先が同じ場合には、「雇用管理の改善等に関する事項に係る相談窓口」の欄については、「同上」等と記載して差し支えないこと。