

◇◆◇コンテンツ◇◆◇

- 1 同一労働同一賃金に関する改正省令交付、雇入れ時の労働条件明示事項が追加されます
- 2 東京都介護・障害福祉サービス等職員カスタマー・ハラスメント総合相談窓口のご案内（東京都）

**1 同一労働同一賃金に関する改正省令交付、雇入れ時の労働条件明示事項が追加されます**

パートタイム・有期雇用労働者の待遇改善を進めるため、令和8年10月よりパートタイム・有期雇用労働者に関するルールが改正されます。関連して、同一労働同一賃金に関する改正省令・告示が交付されました（令和8年4月28日）。

厚生労働省「同一労働同一賃金特集ページ」には、同一労働同一賃金ガイドライン等の改正のほか、雇入れ時の労働条件明示事項として、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」旨が追加されたため、各法人においても対応が必要です。同ページにはモデル労働条件通知書も掲載されておりますので、参考にしてください。

- ・同一労働同一賃金特集ページ（厚生労働省）

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000144972.html>

- ・リーフレット「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>

- ・令和8年改正の概要

<https://www.mhlw.go.jp/content/001695902.pdf>

- ・モデル労働条件通知書

<https://www.mhlw.go.jp/content/11650000/000815925.pdf>

■雇入れ時の労働条件明示事項の追加について（リーフレット一部抜粋）

**1 雇入れ時の労働条件明示事項が追加されます！【パート・有期法施行規則】**

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）。

- |  |   |  |
|--|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/>昇給の有無</li> <li><input type="checkbox"/>退職手当の有無</li> <li><input type="checkbox"/>賞与の有無</li> <li><input type="checkbox"/>相談窓口</li> <li><input type="checkbox"/>待遇の相違等に関する説明を求めることができる旨</li> </ul> | } | <p>現行の<br/>明示事項</p><br><p>新たな<br/>明示事項</p> |
|--|---|--|

改正後の  
モデル労働条件  
通知書はこちら



<https://www.mhlw.go.jp/content/11650000/000815925.pdf>

〈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                      ）

## ■待遇の相違等に関する説明について（リーフレット一部抜粋）

### 待遇差についての説明方法を工夫しましょう

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。

説明に当たっては、次の点に留意しましょう。

#### ● 説明の方法

- ・「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内容の資料を交付する等の方法」のいずれかにより説明しましょう
- ・「資料を活用し、口頭により説明する方法」による場合には、説明に活用した資料等を交付することが望ましいです
- ・労働者の個人情報等の漏えい防止等の観点から、資料を交付すること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ときは当該資料を閲覧させる等の工夫をするよう努めましょう

#### ● 説明の求めがない場合における周知等

パートタイム・有期雇用労働者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、当該パートタイム・有期雇用労働者と通常の労働者との間の待遇差の内容・理由に関する分かりやすい資料を交付することや、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です

## 2 「東京都介護・障害福祉サービス等職員カスタマー・ハラスメント総合相談窓口」のご案内（東京都）

東京都では、令和7年度より介護職員を対象とした相談窓口を開設していましたが、令和8年4月より相談窓口を拡充し、障害福祉サービス事業所等で勤務する職員も対象に加え、新たな窓口が開設されました。



- ・相談窓口名称：東京都介護・障害福祉サービス等職員カスタマー・ハラスメント総合相談窓口
- ・相談時間：月曜日から金曜日 午前9時から午後5時30分まで（祝日・年末年始除く）
- ・対象者：都内介護施設及び障害福祉サービス事業所等に勤務する職員・管理者
- ・相談方法：電話0120-318-657または相談フォームで受付

経営相談室では、役員会等運営に関するご相談、会計・税務・労務に関するご相談等、様々なご相談をお受けしています。下記にて受付しておりますので、ご利用ください。



**東京都社会福祉協議会 経営相談** 月曜～金曜 9～17時／土日祝日・年末年始休み  
東社協ホームページ内「経営相談フォーム」または専用電話よりご相談を受付しています。

専用 TEL: 03-3268-7170(平日9時～17時)

東社協HP：<https://www.tcsw.tvac.or.jp/keiei/index.html>

(東社協 HP→[目的から探す](#)福祉現場に向けた取組み→2.福祉施設・事業所の経営相談、経営支援→経営相談室)

