

2026年10月施行 主な法改正について

三重県医療勤務環境改善支援センター
医療労務管理アドバイザー 梅里 久美



概要

2026年10月施行予定の主な法改正

主な改正項目

- ・ カスタマーハラスメント防止措置の義務化
- ・ 求職者等へのセクシュアルハラスメント防止措置の義務化
- ・ パワーハラスメント防止指針の見直し
- ・ 育児期間中の国民年金第1号被保険者に対する保険料免除
- ・ 有機溶剤中毒予防規則の改正
- ・ 「106万円の壁」の撤廃
- ・ 住宅に係る現物給与価額の見直し
- ・ 短時間労働者の保険料調整制度

本日の説明事項

- ・ 三重県最低賃金改正のご案内
- ・ パートタイム・有期雇用労働者に関するルール変更（同一労働同一賃金の実現に向けて）
- ・ 名称が変わります！
「みんなが働きやすい医療機関認証制度」のご案内

重要なお知らせ

三重県最低賃金

2026年10月1日より、三重県の最低賃金が **1 時間当たり1,143円** に改定されます。

1,143円

参考：最低賃金の対象となる賃金は、毎月支払われる基本的な賃金です。具体的には、実際に支払われる賃金から次の賃金を除外したものが最低賃金の対象となります。①臨時に支払われる賃金(結婚手当など)②1 箇月を超える期間ごとに支払われる賃金(賞与など)③所定労働時間を超える時間の労働に対して支払われる賃金(時間外割増賃金など)④所定労働日以外の日の労働に対して支払われる賃金(休日割増賃金など)⑤午後 1 0 時から午前 5 時までの間の労働に対して支払われる賃金のうち、通常の労働時間の賃金の計算額を超える部分(深夜割増賃金など)⑥精皆勤手当、通勤手当及び家族手当

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/chingin/newpage_43898.htmlより

同一労働同一賃金の実現に向けて

パートタイム・有期雇用労働者に関するルール改正

令和 8 年 4 月 2 8 日、改正パートタイム・有期雇用労働法施行規則および改正雇用管理指針とともに、「短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針（同一労働同一賃金ガイドライン）」が公布され、**令和 8 年 1 0 月 1 日より適用**されます。「同一労働同一賃金ガイドライン」は、雇用形態にかかわらず公正な待遇を確保し、同一労働同一賃金の実現を目指して定められたものです。

パートタイム・有期雇用労働者が能力を十分に発揮できる雇用環境を整備するため、均等・均衡待遇の確保と正社員への転換促進を目的としています。

- ① 同一労働同一賃金は令和 2 年 4 月 1 日に施行（中小企業は令和 3 年 4 月 1 日）。今回の改正は、ガイドラインの内容をさらに充実・明確化するものです。

改正の背景：同一労働同一賃金

同一企業内における正社員と非正規雇用労働者との**不合理な待遇差**をなくし、雇用形態にかかわらず待遇に納得して働き続けられる環境を整えることで、多様で柔軟な働き方を「選択できる」社会の実現を目指します。

均衡待遇（第8条）

①職務内容 ②人材活用の仕組み ③その他の事情を考慮し、不合理な待遇差を禁止します。

均等待遇（第9条）

①職務内容 ②人材活用の仕組みが同一の場合、パート・有期雇用労働者であることを理由とした差別的取扱いを禁止します。

対象労働者と待遇の範囲

短時間・有期雇用・派遣労働者が対象。
基本給・賞与・各種手当・福利厚生など、すべての待遇が対象となります。

3つの主要な改正ポイント

今回の改正では、パートタイム・有期雇用労働者の待遇改善に向けて、以下の**3点**が変更されます。

労働条件明示事項の追加

雇い入れ時の明示事項に「待遇の相違等に関する説明を求めることができる旨」が追加されます。【パート・有期法施行規則】

同一労働同一賃金ガイドラインの改正

不合理な待遇差の考え方や具体例を示すガイドラインに、賞与・各種手当・福利厚生等に関する新たな事項が追加されます。

雇用管理の改善等に関する措置内容の変更

雇用管理指針が改正され、正社員転換推進措置や待遇差の説明方法等について、新たな留意事項が設けられます。【雇用管理指針】

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・有期雇用労働者を雇い入れる際、現行の明示事項に加え、新たに「**待遇の相違の内容・理由等について説明を求めることができる旨**」の明示が義務付けられます。違反した場合は**10万円以下の過料**の対象となります。

現行の明示事項（引き続き必要）

- ・ 昇給の有無
- ・ 退職手当の有無
- ・ 賞与の有無
- ・ 相談窓口

新たな明示事項（今回追加）

待遇の相違の内容・理由等について説明を求めることができる旨

△ 契約更新時にも対応が必要です。

〈記載例〉次の窓口に対して、通常の労働者との待遇の相違（内容・理由）等について説明を求めることができます。 部署名 担当者職氏名（連絡先）。改正後の「モデル労働条件通知書」については、厚生労働省ウェブサイトをご参照ください。

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

パートタイム・有期雇用労働者の待遇概要

短時間・有期雇用労働法第8条・第9条に基づき、各待遇について通常の労働者との均衡・均等が求められます。待遇の適否は、**各待遇の性質・目的に照らして個別に判断**されます。

賃金（基本給・賞与・退職手当）

能力・経験・業績・成果・勤続年数などに応じた支給基準の均衡が必要です。

各種手当

役職手当・特殊作業手当・通勤手当・家族手当・住宅手当・食事手当・地域手当等が対象です。

福利厚生・その他

施設利用・各種休暇・病気休職・教育訓練・安全管理についても均等・均衡が求められます。

□ ガイドラインには、賞与・各種手当・福利厚生等に関する不合理な待遇差の考え方と具体例が新たに追加されます。

賞与・手当・福利厚生の改正ポイント

ガイドラインには、どのような待遇差が不合理かについての考え方と具体例が示されています。今回の改正により、以下の内容が新たに追加されました。

賞与・退職手当

労務の対価の後払いや功労報償など、支給目的がパートタイム・有期雇用労働者にも該当するにもかかわらず、均衡のとれた支給を行わない場合は**不合理と認められる可能性があります**。自社における支給目的を確認し、支給要件のバランスを点検することが重要です。

無事故手当・家族手当

正社員と業務内容が同一のパートタイム・有期雇用労働者には**正社員と同一の無事故手当**を支給する必要があります。また、継続的な勤務が見込まれるパートタイム・有期雇用労働者には**正社員と同一の家族手当**を支給しなければなりません。

住宅手当

住宅手当が「転居を伴う配置変更への対応」を目的とする場合、同様の配置変更があるパートタイム・有期雇用労働者には**正社員と同一の住宅手当**を支給する必要があります。なお、「転居負担補償型」か「生活補助型」かによって判断が異なる点に留意してください。

福利厚生施設・病気休職・夏季冬季休暇・褒賞

福利厚生施設については、利用の可否だけでなく、料金や割引率などの利用条件においても不合理な待遇差を設けてはなりません。継続的な勤務が見込まれるパートタイム・有期雇用労働者には、病気休職中の給与保障・夏季冬季休暇・褒賞について**正社員と同等の内容を付与・保障**する必要があります。

その他の手当：支給ルール整理

主要な手当ごとの均衡・均等原則をまとめました。各手当の性質や目的に応じて、適切な対応が求められます。

通勤手当・出張旅費・地域手当

同一の条件を満たす短時間・有期・派遣労働者には、通常の労働者と**同一の支給**が必要です。

役職手当・特殊作業手当・特殊勤務手当

役職の内容・業務の危険度・勤務形態が同一であれば、**同一の手当**を支給しなければなりません。

時間外・深夜・休日労働手当

通常の労働者と同一の割増率で支給する必要があります。深夜・休日以外の所定労働時間が短いことを理由に**単価を引き下げることとはできません**。

食事手当・単身赴任手当

継続的な勤務が見込まれる場合、または同一の支給要件を満たす場合には、**同一の内容を支給**する必要があります。

ガイドライン改正：重要な留意事項

正社員の待遇引き下げによる格差解消は認められない

不合理な待遇差を解消する際は、通常労働者の労働条件を不利益に変更するのではなく、短時間・有期雇用労働者および派遣労働者の労働条件の改善によって対応することが求められます。なお、就業規則の変更による不利益変更には、労働契約法第9条・第10条が適用されます。

定年後継続雇用者（有期・無期フルタイム）への対応

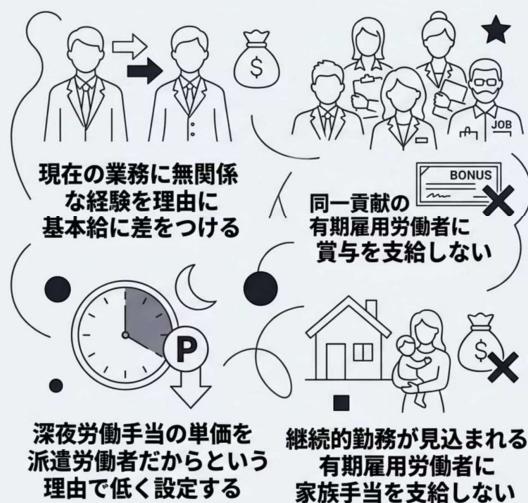
定年後継続雇用という事実のみをもって、待遇差が不合理でないとは認められません。また、有期から無期転換後の労働条件を決定する際には、不合理な待遇差が生じていないかを事前に点検し、確実に解消する必要があります。

「正社員の人材確保・定着」を理由とする待遇差について

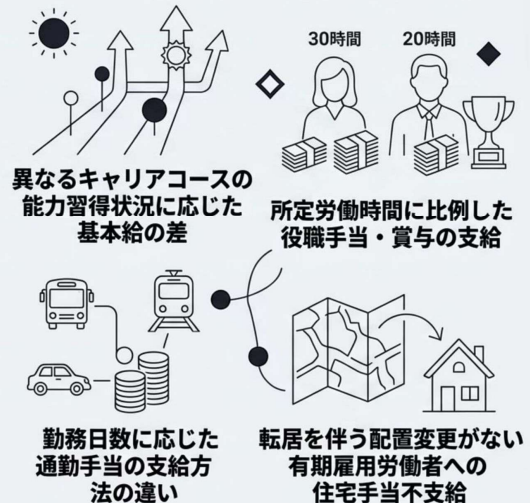
「正社員の人材確保や定着を図るため」という目的だけで、待遇差が直ちに不合理でないとは認められません。待遇の性質・目的を踏まえ、総合的に判断されます。

問題となる例・ならない例

問題となる例



問題とならない例



雇用管理の改善等に関する措置内容が変わります！

労使間の話し合いの促進

話し合いの機会の設置やアンケートの実施等を通じて、パートタイム・有期雇用労働者の意見を聴き、それを反映させる方法を工夫するよう努めることが求められます。

正社員転換推進措置の実施

労働契約の更新時の面談や電子メール等を活用し、正社員転換推進措置の対象となるパートタイム・有期雇用労働者の**意向を確認し、その意向に配慮**しなければなりません。また、複数の転換推進措置を設けることが望ましく、転換制度の内容・実績等をウェブサイト等で定期的に公表することも求められます。

正社員転換措置（第13条）

事業主は、正社員への転換を推進するため、その雇用するパートタイム・有期雇用労働者について、次のいずれかの措置を講じなければならない。

- 正社員を募集する場合、その募集内容を既に雇っているパートタイム・有期雇用労働者に周知する。
- 正社員のポストを社内公募する場合、既に雇っているパートタイム・有期雇用労働者にも応募する機会を与える。
- パートタイム・有期雇用労働者が正社員へ転換するための試験制度を設ける。
- その他正社員への転換を推進するための措置を講ずる。

待遇差に関する説明義務

説明が義務付けられる事項

- ① 正社員との待遇の相違の**内容および理由**
- ② 以下について待遇を決定する際に考慮した事項

労働条件に関する文書の交付等・就業規則の作成手続・不合理な待遇の禁止・正社員と同視すべきパートタイム・有期雇用労働者に対する差別的取扱いの禁止・賃金・教育訓練・福利厚生施設・正社員への転換

説明の方法

「資料を活用して口頭で説明する方法」または「説明事項を網羅したわかりやすい資料を交付する方法」のいずれかで行う。口頭説明の場合は使用資料の交付が望ましい。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ること

求めがない場合の対応

労働契約の更新時などに待遇差の内容・理由に関する資料を交付する、説明を求めることができる旨を周知することが望ましい。

労働者に対する待遇に関する説明義務（第14条第2項）

事業主は、その雇用するパートタイム・有期雇用労働者から求めがあったときは、正社員との間の待遇の相違の内容及び理由と待遇を決定するに当たって考慮した事項を説明しなければならない。

職業能力開発・公正評価・パート有期過半数代表者

雇用管理指針では、以下の点についても事業主への配慮が求められています。

職業能力開発法の適用

職業能力開発法は、パートタイム・有期雇用労働者にも適用されます。事業主は、必要な職業訓練の実施や、労働者が自ら教育訓練を受ける機会の確保に向けた援助等に努めなければなりません。

公正な評価に基づく賃金決定

職務の内容・成果・意欲・能力・経験など就業の実態を公正に評価し、昇給に反映させるなど、公正な評価に基づいた賃金決定が望まれます。

福利厚生施設の利用（第12条）

給食施設・休憩室・更衣室をはじめ、病院・保育所・図書館・体育館・駐車場等の施設利用について、パートタイム・有期雇用労働者にも同様の便宜を図るよう配慮しなければなりません。

パート・有期過半数代表者に関する留意事項

就業規則の作成・変更にあたっては、パートタイム・有期雇用労働者の過半数を代表する者の意見を聴くよう努めなければなりません。

代表者の要件：

- ① 管理監督者でないこと
- ② 適正な手続きにより選出された者であり、事業主の意向によって選出されたものでないこと

不利益取扱いの禁止：代表者として正当な行為をしたことを理由に、解雇その他の不利益な取扱いをしてはなりません。

派遣労働者の待遇確保

派遣先均等・均衡方式（第30条の3）

派遣先の通常労働者との均等・均衡を基準とします。

労使協定方式（第30条の4）

過半数労働組合等との労使協定により、同種業務の一般賃金水準以上を確保します。

方式にかかわらず、福利厚生施設（給食施設・休憩室・更衣室）の利用病気休職・休暇、夏季冬季休暇、褒賞については両方式に共通して適用されます。いずれの方式を選択する場合も、派遣労働者の待遇確保は派遣元事業主の義務です。

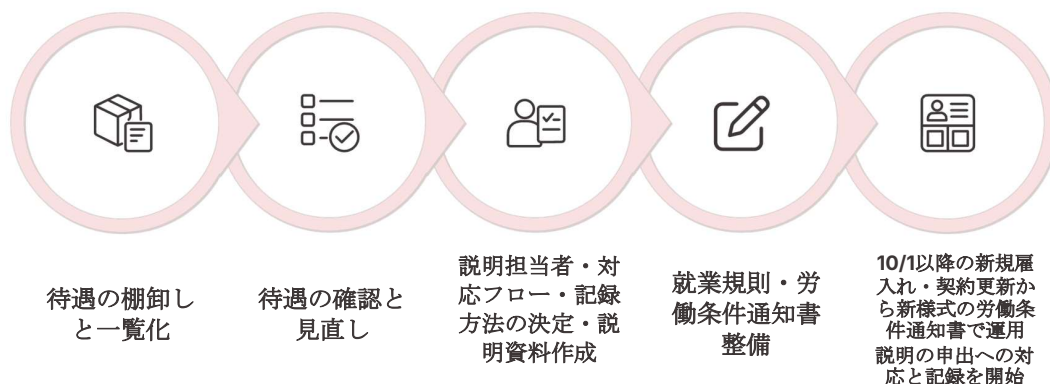
令和8年10月1日施行 改正のポイント

均等・均衡待遇の拡充：賞与・退職手当・家族手当等に関するガイドラインの記載を追加。派遣先指針において「駐車場」を配慮すべき施設として明確化。

説明義務の強化：雇入れ時・派遣時の明示事項に「待遇の相違の内容・理由等について説明を求めることができる旨」を新たに追加。

公正な評価の促進：職務成果の適正な評価・教育訓練・キャリアコンサルティングを通じ、待遇改善につながる評価フィードバック等の措置を総合的に講じるよう努めること。

10月1日に向けて企業が取り組むべき実務対応



現状把握と分析

まず、社内のすべての待遇を網羅的に整理します。賃金・手当はもちろん、賞与・退職手当・休暇・休職・病気休職中の給与保障・福利厚生・褒賞・教育訓練・慣行的な給付も対象に含めます。次に雇用区分ごとの待遇差を一覧化し、各待遇の性質・目的を整理した上で、待遇差の合理性を客観的に検証します。

見直しと整備

すべての待遇を一度に見直すことが難しい場合は、賞与・退職手当・家族手当・住宅手当・病気休暇など**リスクの高い項目から優先的に対応**します。説明資料・規程改訂案の作成、労使協議の実施、経緯の記録化を一体的に進めることで、紛争の予防と制度の適法性確保を図ります。

実務対応チェックリスト

待遇の棚卸・整理

- ☐ 全待遇項目を棚卸しているか
- ☐ 雇用区分別に待遇差を一覧化しているか
- ☐ 各待遇の性質・目的を整理しているか
- ☐ 賞与・退職手当の制度趣旨を明文化しているか
- ☐ 家族手当・住宅手当の対象者と目的を見直しているか
- ☐ 無事故手当について同一業務従事者を確認しているか
- ☐ 病気休暇・病気休職の対象者を確認しているか
- ☐ 病気休職中の給与保障を点検しているか
- ☐ 夏季・冬季休暇の付与対象を見直しているか
- ☐ 褒賞・永年勤続表彰の対象者を確認しているか
- ☐ 福利厚生施設の利用条件を確認しているか
- ☐ 無期転換後の労働条件を点検しているか

制度整備・手続き

- ☐ 説明資料を整備しているか
- ☐ 労使協議を実施しているか
- ☐ 協議・検討の記録しているか
- ☐ 規程改訂案を作成しているか
- ☐ 年1回の定期点検の仕組みを設けているか

☐ 同一労働同一賃金への対応は、単なる規程の修正ではありません。各待遇を設ける理由や、雇用区分間の待遇差の根拠を、会社として客観的・具体的に説明できる体制を整えることが重要です。継続的かつ一体的な実務対応を通じて、制度の適法性と透明性を確保してください。

厚生労働省 ツールのご案内

パートタイム・有期雇用労働法 対応状況チェックツール

自社の取組状況をセルフチェックできるツールです。パートタイム・有期雇用労働法をはじめとする関連法令への対応状況を確認し、改善に向けた指針として活用できます。

- ・ 法令への対応・整備状況の確認
- ・ パートタイム・有期雇用労働者の処遇改善に向けたアドバイス

<https://part-tanjikan.mhlw.go.jp/shindan2/>

多様な働き方の実現応援サイト

厚生労働省の特集サイトでは、同一労働同一賃金に関するガイドライン全文・Q&A・詳細情報を公開しています。法改正の内容を詳しく確認したい場合はこちらをご参照ください。

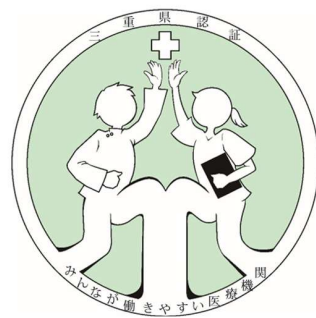
<https://www.mhlw.go.jp/content/001696984.pdf>

③ 認証制度のご案内

三重県認証「みんなが働きやすい医療機関」認証制度

名称変更のご案内

令和8年8月3日より、「女性が働きやすい医療機関」から「みんなが働きやすい医療機関」へ名称変更いたしました。医療従事者全体が働きやすい環境づくりを推進する観点から、認証制度の対象と理念をより広く捉え直すものです。



募集期間

募集期間：[令和8年9月11日（金）～令和8年10月16日（金）](#)
（※消印有効期限：10月15日（木））

再認証対象医療機関

再認証の対象となる医療機関には、個別にご連絡します。ご不明な点はセンターまでお問い合わせください。

制度の目的

医療従事者の確保を図るため、妊娠時・子育て時の当直免除、短時間勤務に係る制度整備や保育施設の整備、また、これらの制度や施設の活用を促す職場の雰囲気づくりなどに積極的に取り組んでいる医療機関を県が認証し、当該医療機関が社会的に評価される仕組みを作ることにより、医療従事者が働きやすい環境づくりの促進を図ることを目的とします。

ご清聴ありがとうございました

お問い合わせは、【三重県医療勤務環境改善支援センター】まで

無料相談受付中

労務管理アドバイザーが無料でご相談に対応いたします。

同一労働同一賃金に関するご相談もお気軽にどうぞ。

電話でのお問い合わせ

059-253-8879

受付時間：9:00～17:00（土日・祝日・年末年始を除く）

