

ヒューマンテラス通信

6月号 目次

1. 人事部門のAI活用 ～経団連「HR部門におけるAI等の活用に関する報告書」より 1
2. 新入社員の働きやすい職場環境づくりのすすめ 1
3. 「治療と仕事の両立」が事業主の努力義務となっています 2
4. 「育成就労制度運用要領」が一部改正されています（出入国在留管理庁） 3
5. インターネット上で自社に対する誹謗中傷の書込みを見つけたら？ 4
6. 令和8年7月から障害者の法定雇用率が引き上げられます 5
7. 日・ポーランド社会保障協定の署名が行われました 6
8. 労働保険の電子申請を行ってみませんか？ 7
9. 「社会保険適用拡大特設サイト」がリニューアルされました 8
10. 6月の税務と労務の手続 [提出先・納付先] 9
11. 弊社業務のご案内 9
12. 今月のパンフレット：
労働者・事業主の皆さまへ
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
（令和8年10月1日施行） 10

発行者：ヒューマンテラス・アソシエイツ
（ヒューマンテラス株式会社）
E-mail：soudan@humanterrace.co.jp
URL：www.humanterrace.co.jp

1. 人事部門の AI 活用 ～経団連「HR 部門における AI 等の活用に関する報告書」より

◆人事部門でも進む AI の活用

現在、AI の普及が急速に進んでいます。企業においても、従業員が業務上 AI を利用する場面が増えているでしょう。

この動きは、企業の人事部門（①採用、②人材配置、③人材育成、④労務管理）においても例外ではありません。大企業を中心とした例になりますが、日本経済団体連合会（経団連）より、HR 部門において AI 等を活用している企業やシステム開発事業者へのヒアリングを実施（回答企業 75 社）した報告書が公表されています。

◆どのような場面で使われているのか

同報告書によれば、HR 部門での活用状況を見ると、「採用」（25 社）が一番多く、その具体的内容としては「応募者スクリーニング」（15 社）を挙げる企業が多くなっています。次いで多い「労務管理」（22 社）の具体的内容では「労務相談の一次対応」（19 社）が多く、さらに「人材育成」（20 社）では、「面談サポート」（14 社）が多い結果となっています。

◆企業によるガバナンス体制の構築が必要

同報告書では HR 部門における AI 等の活用の大前提として、「HR 部門での AI 活用はあくまで人間の意思決定のサポート機能として活用することが肝要」とされ、求められる対応として、「適切に対応するためのガバナンス体制の構築が必要」とされています。

労働力不足の中、今後一層、業務における AI 利用が進むと予想されます。様々なリスクに対応するためにも、企業が主導しての社内 AI 利用体制の整備が必要になってくるでしょう。

【参考】

日本経済団体連合会「HR 部門における AI 等の活用に関する報告書」
<https://www.keidanren.or.jp/policy/2026/016.html>

2. 新入社員の働きやすい職場環境づくりのすすめ

新入社員の業務開始から 1 カ月ほどが経つこの時期は、職場や仕事への理解が進む一方、不安や戸惑いが見えやすくなる時期でもあります。新規学卒者の就職後 3 年以内離職状況を見ると、令和 4 年 3 月卒は大卒 33.8%、高卒 37.9%と、平成 30 年 3 月卒の大卒 31.2%、高卒 36.9%より増加傾向にあり、若手人材の定着は多くの企業に共通する課題です。

◆小さな不安を見逃さないことが重要

「質問しづらい」「周囲に迷惑をかけたくない」と感じ、業務内容、人間関係、仕事の進め方などの悩みを抱え込んでしまうケースもありますが、小さな違和感をそのままにすると、意欲低下や早期離職に繋がるおそれがあります。

若年労働者の職場定着に関する調査ではありませんが、厚生労働省の調査報告書では「『働きがい』『働きやすさ』は、従業員の意欲、定着及び会社の業績向上を高める傾向があることがうかがわれる」とされています。

◆相談できる体制づくりを

また、同報告書では「『働きがい』は…（中略）…『自己効力感』が充足されるような雇用管理がなされた場合に高まる傾向があり、『働きやすさ』は『自己効力感』に加え、『相談できる体制』や『福利厚生』に関する雇用管理がなされた場合に高まる傾向がみられる」とされています。

「困っていることはないか」「相談しやすい相手はいるか」等、短時間でも継続して対話の機会を設け丁寧に確認することが、安心して働ける職場づくりに繋がります。今一度、自社の受入れ体制を見直してみてもはいかがでしょうか。

【参考】

新規学卒就職者の離職状況

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000137940.html>

「働きやすい・働きがいのある職場づくりに関する調査報告書」概要（平成26年5月）

https://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoseisaku/chushoukigyou/dl/houkoku_gaiyo.pdf

3. 「治療と仕事の両立」が事業主の努力義務となっています

労働施策総合推進法の改正により、2026年4月から治療と仕事の両立支援が事業主の努力義務となりました。「治療と就業の両立支援指針」では、両立支援を行うにあたっての留意事項や環境整備等がまとめられています。

◆留意事項

指針で掲げる9つのうち、リーフレットでは次の3つを取り上げています。

① 労働者本人の申出

申出が行われやすい環境の整備（ルール作成・周知、研修による意識啓発、相談窓口の整備、情報の取扱方法の明確化等）

② 労働者との十分な話し合い、上司・同僚の理解

労働者に対する措置等の検討にあたり、事業主が一方的に判断しないよう、必要な取組み

- ・就業継続の希望や配慮の要望を聴取し、話し合い等を通じて労働者本人の理解を得られるよう努める

- ・安易に就業を禁止せず、主治医や産業医等の意見を勘案して、可能な限り配置転換、時短措置などを講じて就業の機会を失わせないよう留意する
- ・疾病や治療に対する誤解や偏見等が生じないよう、事業主、人事労務担当者、上司・同僚等において必要な配慮を行う

③ 個人情報の保護

個人情報の保護も含めた事業場における治療と就業の両立支援のルールおよび体制の整備・明確化

◆環境整備

指針では、次の5つを掲げています。

- ① 事業主による基本方針の表明等と労働者への周知
- ② 研修等による意識啓発
- ③ 相談窓口等の明確化
- ④ 治療と就業の両立支援に関する制度、体制等の整備
- ⑤ 事業場内外の連携

高齢労働者やがん患者など、治療を続けながら働く人は増加しています。労働者の安心感や人材の定着などに繋げるためにも、措置を講じるようにしましょう。

【参考】

治療と就業の両立について

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000115267.html>

4. 「育成就労制度運用要領」が一部改正されています (出入国在留管理庁)

◆育成就労制度

外国人の就労について、技能移転による国際貢献を目的とする技能実習制度に代わり、人手不足分野における人材の育成・確保を目的とする育成就労制度が、令和9年4月1日から始まります。

それに伴い、出入国在留管理庁のサイトには、制度の概要や関係法令、FAQ、解説動画や運用要領等の情報が掲載されています。

◆外国人雇用をめぐるルール

日本における外国人の働き方には複数の制度があり、法令のみでルールづくりを行うことは困難です。また、法令の改正を待たずに適宜見直しを行えるようにする必要もあります。

そのため、育成就労制度については、制度運用に関する基本的事項などを定める基本方針、受入れ業種・職種ごとの運用に関する重要事項などを定める分野別運用方針とともに、必要な手続きなどを定める運用要領も整備されています。

◆運用要領の一部改正

令和8年2月20日に公表された運用要領について、4月6日にその一部更新が行われました。「第4章 育成就労計画の認定等」と「第5章 監理支援機関の許可等」に改正があり、参考様式の一部も改正されています。

育成就労計画の認定申請および監理支援機関の許可申請については、施行日前申請が可能で、外国人技能実習機構ホームページには様式記載例などの情報が掲載されています。

頻繁に情報の更新や追加が行われているので、外国人を雇用している、もしくはこれから雇用を予定している企業等においては、こまめに最新情報を確認しておくといよいでしょう。

【参考】

育成就労制度（出入国管理庁）

https://www.moj.go.jp/isa/applications/index_00005.html

運用要領（出入国管理庁）

https://www.moj.go.jp/isa/applications/nyuukokukanri07_00002.html

育成就労制度（外国人技能実習機構）

<https://www.otit.go.jp/news/index.html>

5. インターネット上で自社に対する誹謗中傷の書き込みを見つけたら？

◆違法・有害情報に関する相談は高止まり傾向

総務省がまとめたインターネット上の違法・有害情報に関する報告書によると、違法・有害情報相談センターに寄せられた令和6年度の相談件数は6,403件で、令和5年度の6,463件に引き続き高止まり傾向にあります。

相談者の属性は「個人」85.2%、「個人事業主」8.2%、「企業・団体」5.7%と、個人の割合が圧倒的に多くなっています。

◆カスタマーハラスメント対策の観点から押さえておくべきこと

一方で、今年10月から企業にはカスタマーハラスメント対策を講じることが義務とされます。

厚生労働省の『カスタマーハラスメント対策企業マニュアル』では、「SNS／インターネット上での誹謗中傷型」のハラスメント行為への対応例として、ホームページ等の運営者への削除請求や発信者情報の開示請求を挙げていることから、自社が誹謗中傷の被害にあったりプライバシーを侵害するような情報が掲載されたりした場合に備えて、方法を確認しておくといよいでしょう。

◆法務省が手引きを公表

法務省が4月15日に公表した『インターネット上の誹謗中傷書き込み削除依頼の手引き』には、GoogleやLINEヤフー、InstagramやFacebookなどを運営するMetaといった主なプロバイダ、サーバの管理・運営者ごとに、自ら削除依頼を行う場合の手順が掲載されています。「削除依

頼フォーム」のどの項目をクリックするのか、どの選択項目にチェックを入れるのかなどが解説されており、削除依頼のメールテンプレートも掲載されています。

ダウンロード等して保存しておくといでしょう。

【参考】

「インターネット上の誹謗中傷書き込み削除依頼の手引き」
<https://www.moj.go.jp/JINKEN/jinken88.html>

6. 令和8年7月から障害者の法定雇用率が引き上げられます

◆具体的な内容

令和8年7月から、民間企業における障害者の法定雇用率が現行の2.5%から2.7%へ引き上げられます。障害者を雇用しなければならない対象事業主の範囲も、現行の常時雇用労働者数40.0人以上から37.5人以上へと拡大されます。

法定雇用率を満たすかは、毎年6月1日時点の障害者雇用状況報告をもとに確認されます。つまり、令和8年6月1日時点の報告は現行の法定雇用率に基づき確認されますが、令和9年6月1日の報告では引上げ後の法定雇用率に基づき確認されるため、新たに対象となる企業では、約1年後の報告を見据えた対応が求められます。

◆企業に対する支援策

支援制度としては、高齢・障害・求職者雇用支援機構（JEED）の障害者雇用納付金関係助成金が代表的です。

本助成金は、障害者の新規雇入れや雇用継続を行う上で施設・設備の整備等や適切な雇用管理を図るための特別な措置を行わなければ困難であると認められる場合に支給され、次の8種類があります。

障害者作業施設設置等助成金／障害者福祉施設設置等助成金／重度障害者多数雇用事業所施設設置等助成金／障害者介助等助成金／職場適応援助者助成金／重度障害者等通勤対策助成金／障害者雇用相談援助助成金／障害者能力開発助成金

要件や手続きなどの詳細はパンフレット「障害者雇用納付金関係助成金のごあんない」もしくは助成金別の案内パンフレットをご覧ください。

法改正への対応とあわせ、無理のないかたちで障害者雇用を進めるためにも、早めの情報収集と準備を心掛けましょう。

【参考】

障害者の法定雇用率引上げと支援策の強化について（厚生労働省）
<https://www.mhlw.go.jp/content/001064502.pdf>

助成金（JEED）
<https://www.jeed.go.jp/disability/subsidy/index.html>

7. 日・ポーランド社会保障協定の署名が行われました

4月15日、「社会保障に関する日本国とポーランド共和国との間の協定」（日・ポーランド社会保障協定）の署名が、両国首相立会いの下で行われました。

◆社会保障協定の効果

日本から一時的に海外派遣される企業駐在員等には、双方の国の年金制度への二重加入を義務づけられる一方、派遣先の国で負担した年金保険料が年金受給に繋がらないといった課題があります。社会保障協定の締結は、こうした課題を解決するものです。

日・ポーランド社会保障協定締結により、具体的には次の課題が解決されることになり、企業・駐在員等の負担軽減に繋がるとともに、日・ポーランド間の経済交流の一層の促進が期待されま

す。

○二重加入の防止

派遣期間が5年以内の一時派遣被用者等は、原則として、派遣元国の年金制度にのみ加入する

○年金加入期間を通算

両国の年金制度への加入期間を通算することにより、年金受給のために必要とされる加入期間の要件を満たしやすくする

◆今後の手続き

社会保障協定が発効するには、署名の後、閣議決定、国会の承認を経て、国内法の改正や省令の制定、公布が行われる必要があります。さらに、国内手続きが完了したことを確認した後、外交上の公文（批准書や通告書）の交換から一定期間が経過した日が「発効日」として定められます。

◆社会保障協定の締結状況

既に米国、ドイツ、英国、韓国、ブラジル、インド、フィリピン、中国、オーストリア等の24カ国との間で協定を結び、発効済みとなっています。

ポーランドは、日本が署名する25番目の社会保障協定です。

【参考】

厚生労働省ホームページ

https://www.mhlw.go.jp/stf/pressrelease_nenkin20260415_00001.html

日本年金機構ホームページ

<https://www.nenkin.go.jp/service/shaho-kyotei/shaho.html>

8. 労働保険の電子申請を行っていませんか？

令和8年度労働保険の年度更新期間は、6月1日（月）～7月10日（金）です。厚生労働省の「労働保険の電子申請に関する特設サイト」では、手続きを電子申請で行うメリット等を紹介しています。

◆メリット1：スピード申請

電子申請では大量の申請書類も簡単に短時間で記入でき、前年度の情報を取り込むことができるので、入力チェック機能や自動計算機能があるため記入漏れやミスを防げます。

◆メリット2：いつでもどこでも手続き可能！

自宅やオフィスで、24時間365日、申請や届出ができます。

◆メリット3：無駄な時間・コストの削減

申請・届出用紙の入手が不要なため、窓口で並ぶ時間や移動費などを削減でき、担当者の業務改善に繋がります。

◆電子申請の進め方

まず、電子証明書またはGビズIDを取得して、パソコンの環境設定を行う必要があります。なお、電子証明書の種類によっては手数料がかかりますが、マイナンバーカードやGビズIDを利用する場合は、手数料がかかりません。

次に、「e-Gov 電子申請」から手続きを検索して申請を行います。API対応の労務管理ソフトを利用している場合は、ソフト上で入力したデータをそのまま申請に利用することができます。

◆アドバイザーによる無料サポート

「電子申請未利用事業場アドバイザー事業」では、労働保険の電子申請に関する不安や不満について電話やオンラインで対応、また、アドバイザーが直接訪問（要予約）して初期設定のサポートも実施しています。

この機会に電子申請を行ってみてはいかがでしょうか。

【参考】

労働保険年度更新に係るお知らせ

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou.roudou/roudoukijun/hoken/roudouhoken21/index.html>

労働保険の電子申請に関する特設サイト

<https://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou.roudou/roudoukijun/hoken/denshi-shinsei/tokusetusaito.html>

9. 「社会保険適用拡大特設サイト」がリニューアルされました

厚生労働省は4月1日、社会保険（厚生年金保険・健康保険）の適用拡大について情報提供を行う「社会保険適用拡大特設サイト」をリニューアルしました。令和7年年金制度改正の内容を反映したもので、リニューアルしたサイトを活用し、制度への理解促進を一層図っていくとしています。

◆スケジュール

社会保険の適用拡大は段階的に設定されており、対象企業は従業員数に応じて次のように拡大していきます。

従業員数	施行時期
51人以上	適用済み
36～50人	令和9年10月施行
21～35人	令和11年10月施行
11～20人	令和14年10月施行
10人以下	令和17年10月施行

また、従業員に関する要件は、令和8年10月以降「所定内賃金が月額8.8万円以上」という要件が撤廃され、「週所定労働時間20時間以上」で「学生でない」パート・アルバイト等の短時間労働者は、加入対象となります。

◆実務担当者および従業員向けの広報資料を刷新

対象別のニーズに合わせたコンテンツが大幅に改修されました。

- ・事業主・人事労務担当者向け
社内準備を支援する「社会保険適用拡大ガイドブック」や「社会保険適用拡大のこんなとき！どうする？手引き」、最新の周知用チラシなどが掲載されています。
- ・従業員向け
加入メリットを解説するチラシや「社会保険加入を考える3ステップ」、QA集が用意されています。また、将来の年金額を試算できる「公的年金シミュレーター」も利用可能です。
- ・社会保険適用拡大に関する解説動画
制度の趣旨を迅速に理解できるよう、ショート動画や5分動画が新たに整備されました。

【参考】

社会保険適用拡大特設サイト
<https://www.mhlw.go.jp/tekiyoukakudai/>

「社会保険適用拡大特設サイト」をリニューアル
https://www.mhlw.go.jp/stf/tekiyoukakudai_00005.html

10. 6月の税務と労務の手続 [提出先・納付先]

1日

- 労働保険の年度更新手続の開始<7月10日まで> [労働基準監督署]

10日

- 源泉徴収税額・住民税特別徴収税額の納付 [郵便局または銀行]
- 雇用保険被保険者資格取得届の提出<前月以降に採用した労働者がいる場合> [公共職業安定所]
- 特例による住民税特別徴収税額の納付 [郵便局または銀行]

30日

- 個人の道府県民税・市町村民税の納付<第1期分> [郵便局または銀行]
- 健保・厚年保険料の納付 [郵便局または銀行]
- 健康保険印紙受払等報告書の提出 [年金事務所]
- 労働保険印紙保険料納付・納付計器使用状況報告書の提出 [公共職業安定所]
- 外国人雇用状況の届出 (雇用保険の被保険者でない場合) <雇入れ・離職の翌月末日> [公共職業安定所]

雇入時及び毎年一回

- 健康診断個人票 [事業場]

11. 弊社業務のご案内

ヒューマンテラスでは、以下のサービスを提供しております。

- 1. アドバイザリーサービス
 - ・人事制度の運用についてのアドバイス
 - ・就業規則他人事諸規程の作成・見直し・運用についてのアドバイス ほか
- 2. コンサルティングサービス
 - ・人事制度構築・見直し
 - ・研修講師 (人事評価者研修・目標設定研修など) ほか

ヒューマンテラス株式会社
ヒューマンテラス・アソシエイツ

〒107-0062
東京都港区南青山 3-14-14 サン南青山 1F
TEL : 03-6276-8922
FAX : 03-6276-8933
Email : soudan@humanterrace.co.jp
URL : www.humanterrace.co.jp

ヒューマンテラス 案内図

所在地:東京都港区南青山3丁目14番14号 サン南青山1F
電話 : 03-6276-8922



12. 今月のパンフレット：

労働者・事業主の皆さまへ

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
(令和8年10月1日施行)

パートタイム・有期雇用労働者の待遇改善をすすめるため、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変わります。

主なポイントは下記3点です。

- ① 雇い入れ時の労働条件明示事項が追加されます
- ② 「同一労働同一賃金ガイドライン」の改正
- ③ 雇用管理の改善等に関する措置の内容が変わります

内容につきましては、次のページからのパンフレットをご確認ください。

- ▼ 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>

- ▼ 厚生労働省ホームページ：同一労働同一賃金特集ページ

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

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 (令和8年10月1日施行)



パートタイム・有期雇用労働者の待遇改善を進めるため、
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。

- ① 雇い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】
- ② 「同一労働同一賃金ガイドライン」が改正されます！ 【告示】
- ③ 雇用管理の改善等に関する措置の内容が変わります！ 【告示(雇用管理指針)】

1 雇い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)。

- | | | |
|--|---|-------------|
| <input type="checkbox"/> 昇給の有無 | } | 現行の
明示事項 |
| <input type="checkbox"/> 退職手当の有無 | | |
| <input type="checkbox"/> 賞与の有無 | | |
| <input type="checkbox"/> 相談窓口 | | |
| <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 | } | 新たな
明示事項 |

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](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)

※「通常の労働者」は自社における呼称(「正社員」等)に置き換えて記載することも可能です。
※「待遇の相違等に関する説明」については、5ページをご覧ください。

パートタイム・有期雇用労働法では、同一企業内の正社員とパートタイム・有期雇用労働者との間で、待遇（基本給や各種手当、福利厚生など）について不合理な差を設けることを禁止しています（いわゆる「同一労働同一賃金」）。

「同一労働同一賃金ガイドライン」は、どのような待遇差が不合理なのかについて、考え方や具体例などを示したものです。

今般、ガイドラインに新たに追加された内容は、次のとおりです。

賞与・退職手当

賞与・退職手当の目的には、労務の対価の後払い、功労報償等のさまざまな目的が含まれます。これらの目的が妥当するにもかかわらず、パートタイム・有期雇用労働者に対し、正社員との間の職務の内容等の違いに応じた均衡のとれた内容を支給しない場合、不合理と認められる可能性があります。

点検しましょう

- ・ 自社の賞与・退職手当について、目的を確認しましょう
- ・ それらの目的がパートタイム・有期雇用労働者にも当てはまる場合には、自社の賞与・退職手当の支給要件が、正社員との働き方や役割などの違いに応じたバランスのとれたものとなっているか確認しましょう

待遇の目的？



無事故手当

正社員と業務の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しなければなりません。

家族手当

労働契約の更新を繰り返している等、相応に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「転居を伴う配置の変更の有無に応じて支給されるもの」である場合、正社員と同一の転居を伴う配置の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しなければなりません。

福利厚生施設

福利厚生施設の料金・割引率等の利用条件について、不合理と認められる待遇差を設けてはいけません。

病気休職

正社員に病気休職期間に係る給与の保障を行う場合には、労働契約の更新を繰り返している等、相応に継続的な勤務が見込まれるパートタイム・有期雇用労働者にも、正社員と同一の給与の保障を行わなければなりません。

夏季冬季休暇

パートタイム・有期雇用労働者にも、正社員と同一の夏季冬季休暇を付与しなければなりません。

褒賞

褒賞が「一定の期間勤続した労働者に付与するもの」である場合、正社員と同一の期間勤続したパートタイム・有期雇用労働者には、通常の労働者と同一の褒賞を付与しなければなりません。

点検しましょう

自社の各種手当や福利厚生が、パートタイム・有期雇用労働者にも適切に支給・付与されているか確認しましょう。

点検
してみよう



各種手当・福利厚生に共通する留意事項

● 通常の労働者の待遇引き下げによる待遇差の解消

正社員とパートタイム・有期雇用労働者との間の不合理な待遇差を解消する際には、正社員の労働条件を不利益に変更するのではなく、パートタイム・有期雇用労働者の労働条件の改善を図ることが求められます。

● 定年後に継続雇用された有期雇用労働者

正社員と定年後継続雇用の有期雇用労働者との間の待遇差が不合理と認められるか否かは、それぞれの待遇の性質・目的に照らして判断されるものであるため、定年後継続雇用の有期雇用労働者であることだけで、直ちに不合理ではないと認められるものではありません。

● いわゆる「正社員人材確保論」

正社員とパートタイム・有期雇用労働者との間の待遇の違いの要因として、「正社員人材の確保や定着を図る」等の目的があったとしても、待遇差が不合理と認められるか否かは、その待遇の他の性質・目的にも照らして判断されるものであり、「正社員人材の確保や定着を図る」といった目的だけで直ちに不合理ではないと当然に認められるものではありません。

● 無期雇用フルタイム労働者

無期雇用フルタイム労働者は、パートタイム・有期雇用労働法が適用される対象ではありませんが、労働契約は、均衡を考慮しつつ締結すべきものであり、この均衡の考慮に当たっては、ガイドラインの趣旨を考慮すべきであることに留意する必要があります。

また、有期雇用から無期雇用に転換した後の労働条件を決定する際には、有期雇用労働者と正社員との間の不合理と認められる待遇差の有無についてあらかじめ点検し、そのような待遇の違いがある場合には、確実に解消することが求められることに留意する必要があります。

これらのことは、いわゆる「多様な正社員」についても同様です。

パートタイム・有期雇用労働者にも職業能力開発法の適用があることに留意しましょう

職業能力開発法は、事業主に対し、雇用する労働者に必要な職業訓練を行うとともに、労働者が自ら教育訓練等を受ける機会を確保するために必要な援助等を行うよう努めなければならないと定めています。

事業主は、職業能力開発法がパートタイム・有期雇用労働者にも適用されることを認識し、これを遵守しなければならないことに留意しましょう。

公正な評価に基づき賃金を決定しましょう

パートタイム・有期雇用労働者の賃金を決定するに当たっては、職務の内容、職務の成果、意欲、能力または経験その他の就業の実態に関する事項を公正に評価し、昇給に反映する等、公正な評価に基づき決定することが望ましいことに留意しましょう。

例えば、パートタイム・有期雇用労働者と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と等が考えられます。

パートタイム・有期雇用労働者の過半数を代表する者の要件等について留意しましょう

パートタイム・有期雇用労働者に関する事項について就業規則の作成・変更を行う際には、法第7条に基づき、各事業所において雇用するパートタイム・有期雇用労働者の過半数を代表する者(パート・有期過半数代表者)の意見を聴くように努めなければなりません。

このパート・有期過半数代表者に関して、次の点に留意しましょう。

● パート・有期過半数代表者となることができる労働者の要件

パート・有期過半数代表者は、次のいずれにも該当する者である必要があります

- ① 管理監督者(労働基準法第41条第2号に規定する監督または管理の地位にある者)でないこと
- ② 法第7条の規定により意見を聴取される者を選出することを明らかにして実施される投票、挙手等の方法による手続により選出された者であって、事業主の意向に基づき選出されたものでないこと

● 不利益取扱いの禁止

パート・有期過半数代表者として正当な行為をしたこと等を理由として解雇等の不利益な取扱いをしてはいけません

● 事務遂行のための必要な配慮

パート・有期過半数代表者が事務を円滑に遂行することができるよう必要な配慮(事務スペース・事務機器の提供等)をしなければなりません

福利厚生施設の利用に関する便宜の供与の措置を講ずるように配慮しましょう

パートタイム・有期雇用労働者の業務が適正かつ円滑に行われるようにするため、物品販売所・病院・診療所・浴場・理髪室・保育所・図書館・講堂・娯楽室・運動場・体育館・保養施設・駐車場等の施設の利用に関して、パートタイム・有期雇用労働者に対し、便宜の供与の措置を講ずるように配慮しなければなりません。

正社員転換推進措置の実施方法等について工夫しましょう

パートタイム・有期雇用労働者の正社員等への転換を推進するため、法第13条各号の転換推進措置を実施する際には、次の点に留意しましょう。

- 正社員等への転換のための制度を設けるとともに複数の措置を講ずることが望ましいです
- 労働契約の更新の際の面談等の機会を利用し、または電子メール等を活用すること等により、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

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

労使の話し合いの促進のための方法を工夫しましょう

パートタイム・有期雇用労働者との話し合いの機会を設けること、またはアンケートを実施すること等により、パートタイム・有期雇用労働者の意見を聴く機会を設け、当該意見を反映させるための適当な方法を工夫するように努めましょう。

雇用管理の改善等に関する情報を公表しましょう

正社員等への転換制度の内容、転換実績等をパートタイム・有期雇用労働者に明示するよう努めるとともに、ウェブサイトへの掲載等により定期的に公表することが望ましいです。

< 事業主の皆さまへ >

同一労働同一賃金の改正に対応するために、何をすればいいの・・・？

働き方改革推進支援センターでは、中小企業・小規模事業者等の皆さまの働き方改革全般に関するお悩みについて、社会保険労務士等の専門家が無料で相談に応じています。

同一労働同一賃金に関する相談についても、お気軽にご相談・ご利用ください。



その他の改正内容や詳細については[同一労働同一賃金特集ページ](#)へ



同一労働同一賃金に関するお問い合わせは都道府県労働局雇用環境・均等部(室)へ
受付時間 8:30～ 17:15 (土日・祝日・年末年始を除く)

都道府県	電話番号	都道府県	電話番号	都道府県	電話番号	都道府県	電話番号
北海道	011-709-2715	東京	03-3512-1611	滋賀	077-523-1190	香川	087-811-8924
青森	017-734-4211	神奈川	045-211-7380	京都	075-241-3212	愛媛	089-935-5222
岩手	019-604-3010	新潟	025-288-3511	大阪	06-6941-8940	高知	088-885-6041
宮城	022-299-8844	富山	076-432-2740	兵庫	078-367-0820	福岡	092-411-4894
秋田	018-862-6684	石川	076-265-4429	奈良	0742-32-0210	佐賀	0952-32-7218
山形	023-624-8228	福井	0776-22-3947	和歌山	073-488-1170	長崎	095-801-0050
福島	024-536-4609	山梨	055-225-2851	鳥取	0857-29-1709	熊本	096-352-3865
茨城	029-277-8295	長野	026-227-0125	島根	0852-31-1161	大分	097-532-4025
栃木	028-633-2795	岐阜	058-245-1550	岡山	086-225-2017	宮崎	0985-38-8821
群馬	027-896-4739	静岡	054-252-5310	広島	082-221-9247	鹿児島	099-223-8239
埼玉	048-600-6269	愛知	052-857-0312	山口	083-995-0390	沖縄	098-868-4380
千葉	043-221-2307	三重	059-226-2318	徳島	088-652-2718		