

(表面)

(一般労働者用；常用、有期雇用型)

労働条件通知書

年 月 日	
事業場名称・所在地 使用者 職氏名	
契約期間	期間の定めなし、期間の定めあり（ 年 月 日～ 年 月 日） ※以下は、「契約期間」について「期間の定めあり」とした場合に記入 1 契約の更新の有無 【自動的に更新する・更新する場合があります得る・契約の更新はしない・その他（ ）】 2 契約の更新は次により判断する。 ・契約期間満了時の業務量 ・勤務成績、態度 ・能力 ・会社の経営状況 ・従事している業務の進捗状況 ・その他（ ） 3 更新上限の有無（無・有（更新 回まで／通算契約期間 年まで）） 【労働契約法に定める同一の企業との間での通算契約期間が5年を超える有期労働契約の締結の場合】 本契約期間中に会社に対して期間の定めのない労働契約（無期労働契約）の締結の申込みをすることにより、本契約期間の末日（ 年 月 日）から、無期労働契約での雇用に移換することができる。この場合の本契約からの労働条件の変更の有無（ 無 ・ 有（別紙のとおり）） 【有期雇用特別措置法による特例の対象者の場合】 無期転換申込権が発生しない期間：Ⅰ（高度専門）Ⅱ（定年後の高齢者） Ⅰ 特定有期業務の開始から完了までの期間（ 年 月 日（上限10年）） Ⅱ 定年後引き続いて雇用されている期間
就業の場所	（雇入れ直後）（変更の範囲） （雇入れ直後）（変更の範囲）
従事すべき業務の内容	【有期雇用特別措置法による特例の対象者（高度専門）の場合】 ・特定有期業務（ 開始日： 完了日： ）
始業、終業の時刻、休憩時間、就業時間、就業時間外労働の有無に関する事項	1 始業・終業の時刻等 (1) 始業（ 時 分） 終業（ 時 分） 【以下のような制度が労働者に適用される場合】 (2) 変形労働時間制等；（ ）単位の変形労働時間制・交替制として、次の勤務時間の組み合わせによる。 始業（ 時 分） 終業（ 時 分）（適用日 ） 始業（ 時 分） 終業（ 時 分）（適用日 ） 始業（ 時 分） 終業（ 時 分）（適用日 ） (3) フレックスタイム制；始業及び終業の時刻は労働者の決定に委ねる。 （ただし、フレックスタイム（始業） 時 分から 時 分、 （終業） 時 分から 時 分、 コアタイム 時 分から 時 分） (4) 事業場外みなし労働時間制；始業（ 時 分） 終業（ 時 分） (5) 裁量労働制；始業（ 時 分） 終業（ 時 分）を基本とし、労働者の決定に委ねる。 ○詳細は、就業規則第 条～第 条、第 条～第 条、第 条～第 条 2 休憩時間（ ）分 3 所定時間外労働の有無（ 有 ・ 無 ） 休日 ・定休日；毎週 曜日、国民の祝日、その他（ ） ・非定休日；週・月当たり 日、その他（ ） ・1年単位の変形労働時間制の場合一年間 日 ○詳細は、就業規則第 条～第 条、第 条～第 条 休暇 1 年次有給休暇 6か月継続勤務した場合→ 日 継続勤務6か月以内の年次有給休暇（有・無） → か月経過で 日 時間単位年休（有・無） 2 代替休暇（有・無） 3 その他の休暇 有給（ ） 無給（ ） ○詳細は、就業規則第 条～第 条、第 条～第 条 (次頁に続く)



パートタイム・有期雇用労働者
雇入れ時の労働条件明示事項が追加されます！

令和8年4月28日、
「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律施行規則」や「短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律施行規則」などの関係法令（指針を含む）の一部が改正され、公布・告示されました。

労働者を採用するにあたっては、「労働条件通知書」などを交付し、労働基準法や関係法令で定める事項（労働条件）を明示していただいているところですが、今回の改正により、令和8年10月1日より、パートタイム・有期雇用労働者を雇い入れる際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。

このほか、「同一労働同一賃金ガイドライン」が改正され、また、「雇用管理の改善等に関する措置」の内容が変更となります。

詳しくは次ページQRコードより「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（令和8年10月1日施行）」リーフレットをご参照ください。

賃金	1 基本賃金 イ 月給 (円)、ロ 日給 (円) ハ 時間給 (円)、 ニ 出来高給 (基本単価 円、保障給 円) ホ その他 (円) ヘ 就業規則に規定されている賃金等級等 2 諸手当の額又は計算方法 イ (手当 円) / 計算方法:) ロ (手当 円) / 計算方法:) ハ (手当 円) / 計算方法:) ニ (手当 円) / 計算方法:) 3 所定時間外、休日又は深夜労働に対して支払われる割増賃金率 イ 所定時間外、法定超 月60時間以内 () % 月60時間超 () % 所定超 () % ロ 休日 法定休日 () %、法定外休日 () % ハ 深夜 () % 4 賃金締切日 () ー 毎月 日、() ー 毎月 日 5 賃金支払日 () ー 毎月 日、() ー 毎月 日 6 賃金の支払方法 () 7 労使協定に基づく賃金支払時の控除 (無 , 有 ()) 8 昇給 (有 (時期、金額等) , 無) 9 賞与 (有 (時期、金額等) , 無) 10 退職金 (有 (時期、金額等) , 無)
退職に関する事項	1 定年制 (有 (歳) , 無) 2 継続雇用制度 (有 (歳まで) , 無) 3 創業支援等措置 (有 (歳まで業務委託・社会貢献事業) , 無) 4 自己都合退職の手続 (退職する 日以上前に届け出ること) 5 解雇の事由及び手続 () ○詳細は、就業規則第 条～第 条、第 条～第 条
その他	・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。 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 () ※以下は、「契約期間」について「期間の定めあり」とした場合についての説明です。 労働契約法第18条の規定により、有期労働契約 (平成25年4月1日以降に開始するもの) の契約期間が通年を超える場合には、労働契約の期間の末日までに労働者から申込みをすることにより、当該労働契約の期間の末日の翌日から期間の定めのある労働契約に転換します。ただし、有期雇用特別措置法による特例の対象となる場合は、無期転換申請の発生については、特例的に本通知書の「契約期間」の「有期雇用特別措置法による特例の対象者の場合」欄に明示したとおりとなります。
以上のほかは、当社就業規則 就業規則を確認できる場所や方法 () ※ 本通知書の交付は、労働契約法第15条に基づく労働条件の明示及び短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律 (パートタイム・有期雇用労働法) 第6条に基づく文書の交付を兼ねるものであること。 ※ 労働条件通知書の提出は、労働関係の紛争の未然防止のため、保存しておくことをお勧めします。	

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進めたいため、
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。

- ❶ 雇入れ時の労働条件明示事項が追加されました！ 【パート・有期正社員適用】
- ❷ 「同一労働同一賃金ガイドライン」が改正されました！ 【全労】
- ❸ 雇用関係の変更等に際する措置の内容が変わりました！ 【労働基準法第8条施行規則】

❹ **雇入れ時の労働条件明示事項が追加されました！** 【パート・有期非正規社員適用】

パートタイム・有期雇用労働者を雇い入れた際の労働条件明示事項として、従前の就業に準拠に加え、新たに「希望退職の意向・理由等に関する事項」を求めることができ、旨の条件が必要となる場合（支払上限は10万円以内）に限り認められます。

① 昇給の有無 ② 退社手当の有無 ③ 賞与の有無 ④ 経費負担 ⑤ 希望退職の意向に関する説明を受けることのできる旨	}	雇用の 明示事項 新たな 明示事項	改正内容 数字で示す必要なく 記載すること  https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/sougou/15650000_000815923.pdf
---	---	--	---

(労働条件通知書の記載例)

次の点に対しては通常の労働者と同等の待遇の取組（内定・理由）等について説明を受けることができるものとします。

部署名	担当官氏名	連絡先

※「通常の労働者」は自分自身におけるパート・有期雇用労働者に置き換えて考えることも可能です。
 ※「待遇の相違性」に関する説明については、5.5ページをご覧ください。

✎
厚生労働省
都道府県労働局雇用管理課・均等部(室)

厚生労働省ホームページ
「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」



..... 関連講習のご案内

労働実務基礎講習(無料)

令和8年10月13日(火)・12月16日(水)
令和9年2月2日(火)

いずれか1日 9:30～12:30
名北協会3階 大会議室

問合先 当協会ホワイト企業推進本部
☎052-961-3655

- ・ 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、上記リーフレットをご参照ください。

◆新同一労働同一賃金ガイドライン等への対応を労務部門ナンバー1弁護士に聴く◆
【労働重要問題対応セミナー】

講師 石寄・山中総合法律事務所 石 寄 信 憲 代表弁護士
令和8年9月10日(木) 10:30~16:30 ウィンクあいち

会場定員 100名（後日配信インターネット受講対応）

会 費 労働基準協会会員企業 13000円・一般 16000円

お問い合わせ先 当協会 総合受付 ☎052-961-1666

