



## Firm News Vol. 170 May 2026

---

- 【法改正】労働条件通知書等の改正について
- 【お知らせ】住民税年度更新について
- 【お知らせ】共催LIVEウェビナーのお知らせ



## ▶【法改正】労働条件通知書等の改正について

2026（令和8）年4月28日付で「パートタイム・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」、「同一労働同一賃金ガイドライン（告示）」、「雇用管理指針（告示）」が改正・公布され、2026年（令和8）年10月1日から施行・適用されます。

今回の改正は、以下の3つとなります。

- ①雇い入れ時の労働条件明示事項の追加
- 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の変更

施行まで約4か月程の期間はありますが、余裕をもって準備が出来るように、概要を見ていきたいと思ひます。

### （1）雇い入れ時の労働条件明示事項の追加

まず、1つ目として「雇い入れ時の労働条件明示事項の追加」となります。

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。）。

既に、当項目追加後のモデル労働条件通知書は、厚生労働省のホームページで確認することが可能です。2026年（令和8）年10月1日以降に雇用するパートタイム・有期雇用労働者に対しては、この項目を労働条件通知書に追加することが必要となりますので、忘れずに準備をして頂きたいと思ひます。

そ の 他	<ul style="list-style-type: none"> <li>・社会保険の加入状況（厚生年金 健康保険 その他（ ））</li> <li>・雇用保険の適用（有 ， 無 ）</li> <li>・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）</li> <li>・企業年金制度（有（制度名 ） ， 無 ）</li> <li>・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。</li> <li>部署名 担当者職氏名 （連絡先 ）</li> <li>・雇用管理の改善等に関する事項に係る相談窓口</li> <li>部署名 担当者職氏名 （連絡先 ）</li> <li>・その他（ ）</li> </ul>
-------	--

（出所：厚生労働省法ホームページ（ <https://www.mhlw.go.jp/content/001696984.pdf>）



## (2) 「同一労働同一賃金ガイドライン」の改正

次に「同一労働同一賃金ガイドライン」の改正となります。

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されています（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となり、新たに追加された内容は、次のとおりです。

	項目	内容
1	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。
2	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。
3	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。
4	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。
5	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。
6	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。
7	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。
8	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。

（出所：厚生労働省パンフレット「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（令和8年10月1日施行）」）



### (3) 雇用管理の改善等に関する措置の内容の変更

最後に「雇用管理の改善等に関する措置の内容の変更」です。

以下の事項が、雇用管理の改善等に関する措置に追加されることとなりました。

	内容
1	雇用管理の改善等に関する措置等を講ずるに当たって、職業能力開発促進法についても適用があることを認識し遵守しなければならないこと。
2	職務の内容や成果等を公正に評価して昇給に反映する等、公正な評価に基づき賃金を決定することが望ましいこと。
3	パートタイム・有期雇用労働者の過半数を代表する者（パ有過半数代表）は、次のいずれにも該当する者として、 イ 労働基準法第41条第2号に規定する監督又は管理の地位にある者でないこと ロ 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
4	パ有過半数代表として正当な行為をしたこと等を理由として不利益な取扱いをしないようにしなければならないこと。
5	パ有過半数代表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）を行わなければならないこと。
6	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する便宜の供与の措置を講ずるように配慮しなければならないものとする。
7	法第13条の正社員転換推進措置を講ずるに当たっては、通常の労働者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こと。また、面談やメール等の活用により、パートタイム・有期雇用労働者の意向を確認し、意向に配慮しなければならないものとする。
8	パートタイム・有期雇用労働者に待遇の相違の内容等を説明するに当たっては、「資料を活用し、口頭により説明する方法」又は「説明すべき事項を全て記載した短時間・有期雇用労働者が容易に理解できる内容の資料を交付する等の方法」によるものとする。また、資料を活用し、口頭により説明する場合には、説明に活用した資料等を交付することが望ましいこと。さらに、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に努めるものとする。
9	法第14条第2項の規定による説明の求めがない場合であっても、労働契約の更新の際等に、待遇の相違の内容等について容易に理解できる内容の資料を交付することや、待遇の相違の内容等について説明を求めることができることを周知すること等が望ましいこと。
10	雇用管理の改善等に関する措置等を講ずるに当たっては、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又はアンケートを実施すること等により、意見を聴く機会を設けるための適当な方法を工夫するように努めるものとする。
11	事業主は、通常の労働者への転換制度の内容、転換実績等に関する情報をパートタイム・有期雇用労働者に明示するよう努めるとともに、公的機関のウェブサイト又は自ら管理するウェブサイトへの掲載その他の適切な方法により定期的に公表することが望ましいこと。



## ▶【お知らせ】住民税年度更新について

5月中旬以降、各市区町村から住民税の決定通知書が各企業宛に送付されてきます。住民税は、年額を12分割し、6月から翌年5月までの給与から毎月控除されるものとなっております。そこで、住民税の決定方法やよくある質問について簡単に触れてみたいと思います。

### 1. 住民税の決定方法

住民税額は、前年の収入に応じて、市区町村がその金額を決定するものとなります。

具体的には、2026年6月の給与から控除される住民税は、2025年1月から12月までの1年間の収入によって、決定されることとなります。

市区町村は、基本的には、毎年1月31日が提出期限の給与支払報告書の内容に基づき、住民税額を決定することとなりますが、労働者が自ら確定申告を実施した場合には、その内容が税務署から市区町村に連携され、確定申告の内容に基づいて、金額が決定されることとなります。

### 2. 住民税年度更新準備

前述の通り、住民税は6月の給与から新しい金額での控除がスタートします。そのため、各市区町村から住民税決定通知書が届きましたら、

①提出した労働者分が全て届いているか

②給与支払報告書を提出した市区町村と住民税額を決定した市区町村が一致しているか

等を確認し、給与から控除するための準備を実施する必要があります。

近年は、el-taxで給与支払報告書を提出している企業も増えてきたかと思いますが、その際に、データの他、紙での決定通知書を受領することとした場合、データで受領した住民税額と、紙で受領した住民税額に違いが生じているケースが稀に発生しております。そのため、データと紙の両方で決定通知書を受領することとしている場合には、正本である紙の決定通知書との最終確認を忘れずに実施するようにしてください。

### 3. よくある質問

#### (1) 会社で住民税の決定通知書を受領したが、本人のところに市区町村から住民税の納付書が届いた

- ・本件の場合、従業員本人が確定申告を実施し、確定申告にかかる部分の住民税額の納付方法を普通徴収にした可能性があります。まずは、従業員本人に確定申告を行ったか否か確認し、その上で、納付書の分も給与から控除する場合には、住民税異動届を作成し、市区町村へ届出を行ってください。

#### (2) 退職者について、退職時に住民税異動届を出したのに決定通知書に名前と金額が記載されている

- ・住民税は、原則として、1月1日に住民票のある市区町村で課税されます。本件の場合、2025年1月と2026年1月で住民票のある市区町村が異なり、そのため、退職時には2025年1月1日の市区町村に異動届を出したのみで、2026年1月1日の市区町村には異動届を出していない可能性があります。そのため、各年で課税されている市区町村を確認し、必要に応じ住民税異動届を提出してください。



## ▶【お知らせ】共催LIVEウェビナーのお知らせ

弊社取締役であり、社会保険労務士法人EOS 代表社員の松本好人が、株式会社FCEとの共同ウェビナーに登壇いたします。現在、日本の労働環境は大きな転換期を迎えています。相次ぐ労働関係法令の改正に加え、今後、労働基準法の改正も想定されます。また、今後は中小企業に対してもストレスチェックが義務化されていきます。

今後、企業に求められているのは、単なる「法改正への対応」のみではなく、組織の最小単位である“社員一人ひとり”の状態に向き合い、変化の激しい環境でも折れない「復元力（レジリエンス）」と、目標に向かって進み続ける「実行力」を高めていくことです。

本ウェビナーでは、

- ・ 法改正の最新動向、
- ・ 労働基準法改正の動き
- ・ 社員のメンタルタフネスと主体性を高める教育体制
- ・ 「強い個」と「強い組織」をつくる実践アプローチ

について、FCE社のノウハウも交えながら、具体的かつ実践的に解説いたします。

### ■ 開催概要

- ・ 開催形式：LIVEウェビナー
- ・ 共 催：株式会社FCE  
株式会社EPコンサルティングサービス
- ・ 登壇者：藤原覚也  
株式会社FCE上級執行役員  
松本好人  
株式会社EPコンサルティングサービス取締役  
社会保険労務士法人EOS 代表社員  
株式会社EPCS沖縄取締役
- ・ 参加費：無料

### ■ 詳細・お申し込みはこちら

[https://attendee.bizibl.tv/sessions/seeqImmXLQ1o?utm\\_source=epcs&utm\\_medium=referral&utm\\_campaign=pr\\_ver001&utm\\_content=20260513](https://attendee.bizibl.tv/sessions/seeqImmXLQ1o?utm_source=epcs&utm_medium=referral&utm_campaign=pr_ver001&utm_content=20260513)

経営者/人事・労務担当者向け

EPCS FCE

# 法改正が変わる、 これからの職場のつくり方

——「点」の対応で終わらせない、組織を強くするポイントとは

5/28 (木) 12:00-13:00

※見逃し配信あり

松本 好人  
株式会社EPコンサルティングサービス  
取締役 特定社会保険労務士

藤原 覚也  
株式会社FCE 上級執行役員  
トレーニング・カンパニー事業本部長

