キャッチアップ法改正

with 社労士試験 年金博士・北村庄吾の最短最速非常識合格法

社労士試験は毎年法改正が多岐にわたるため、独学でそれをフォローしていくのは困難です。この連載では、大小さまざまな改正の中から、試験対策上重要な法改正を中心に解説します。掲載順は科目講座の進行とは関係なく、すでに確定している重要改正から紹介していきます。

第4回/全8回

YouTube チャンネルで詳しく解説！

YouTubeチャンネル「**社労士試験 年金博士・北村庄吾の最短最速非常識合格法**」にて、当連載の動画解説を行っています。ぜひご覧ください！（左のQRコードからアクセスできます）

特定社会保険労務士
佐藤 義人
（佐藤社会保険労務士事務所）
執筆・校正協力：社会保険労務士　北村 庄吾



1　同一労働同一賃金ガイドライン等の改正について（パートタイム・有期雇用労働法関連）令和8年10月1日施行

令和８年４月28日、パートタイム・有期雇用労働法に関する省令・告示が公布され、令和８年10月１日から施行されます。今回の改正は、大きく分けて**①雇い入れ時の労働条件明示事項の追加（省令）、②同一労働同一賃金ガイドラインの改正（告示）、③雇用管理の改善等に関する措置内容の改正（告示）**の３本柱からなります。

いずれも「労一」科目のテーマであり、特に②のガイドライン改正は最高裁判例の蓄積を踏まえたものであるため、判例知識とあわせて狙われやすいポイントです。

本稿では、この３つの改正について、内容・趣旨・試験対策上のポイントを問題演習を交えて解説します。

●パートタイム・有期雇用労働法の概要（厚生労働省資料をもとに要約）

目的：正社員との均等・均衡待遇の確保、正社員への転換の推進等を図る

労働条件の文書交付・説明義務

- 雇い入れ時の文書明示（昇給・退職手当・賞与の有無、相談窓口）に、**「待遇の相違の内容・理由等の説明を求めることができる旨」を追加**（第６条）〔R8.10.1～〕
- 雇い入れ時：講ずる雇用管理の改善措置の内容を説明（第14条第１項）
- 求めがあったとき：待遇の相違の内容・理由等を説明（第14条第２項）
- 説明を求めたことを理由とする**解雇等の不利益取扱いの禁止**（第14条第３項）
- 相談に対応するための体制整備（第16条）

均等・均衡待遇の確保

- **均衡待遇（第８条）**：全ての待遇について、①職務の内容、②人材活用の仕組み、③その他の事情のうち適切なものを考慮し、**不合理と認められる相違を禁止**
- **均等待遇（第９条）**：①②が正社員と同じ者は、**差別的取扱いを禁止**
- 不合理な待遇差の具体例は「同一労働同一賃金ガイドライン」で明示**（改正版はR8.10.1～適用）**

正社員への転換の推進（第13条）

- 次のいずれかの措置を義務付け：①正社員募集の周知、②正社員配置時の応募機会の付与、③転換のための試験制度等