

望月社会保険労務士事務所

代表・特定社会保険労務士 望月 正也

e-mail info@mo-mochizuki.com

tel 029-875-4326 fax 029-875-4371

今日は、朝早くからサッカーワールドカップの日本・オランダ戦を観戦された方が多いのではないのでしょうか？私は、野球ほどにはサッカーに興味が無いのと、南野選手、三苫選手、遠藤選手がいない日本が負けるのを見るのが怖くて、後半の終わり頃に恐る恐るTVをつけました。丁度、小川選手のヘディングシュートで同点に追いついた処で、そのまま2対2の引き分けとなりました。その後は両国の得点シーンが繰り返され放映されていましたが、2点目の小川選手シュートは頭に掠った蒲田選手の得点とのこと、1点目の中村選手のシュートも前田選手の足に掠っている様に見えましたが、こちらは中村選手の得点とのことで、やはりサッカーのルールは難しいと感じた次第です。でも、日本って強いんですね。何としてもベスト16位を超えて欲しいと願っています。

同一労働同一賃金ガイドラインが改正されます

1. 同一労働同一賃金ガイドラインとは

令和8年4月28日に同一労働同一賃金に係る改正省令・告示が公布され、改正同一労働同一賃金ガイドラインが令和8年10月1日から適用されることとなりました。このガイドラインは、正社員と非正規雇用労働者（パートタイム労働者・有期雇用労働者・派遣労働者）との間で待遇差が存在する場合に、どのような待遇差が不合理、あるいは不合理でないのか、原則となる考え方や具体例、留意事項を示すものです。

2. ガイドライン改正のポイント

今般、裁判例の蓄積などを踏まえて記載が見直され、明確化や充実が図られているほか、新規に追加された内容もあります。特に、各種手当（退職手当、無事故手当、家族手当、住宅手当等）や福利厚生（夏季冬季休暇、褒賞等）について、具体的な考え方や例示が追加されています。

例えば、賞与や退職金の支給目的には、「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。

「家族手当」の様な福利厚生的な手当も同様です。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。

「夏季冬季休暇」の様な特別休暇も同様です。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。

また、改正省令により、非正規雇用労働者を雇い入れた時の労働条件明示事項について、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」旨の明示が追加されます。説明の際は、「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」により行います。

3. 企業に求められる対応

企業においては、非正規雇用労働者からの説明請求への対応が一層重要となります。各種手当や福利厚生を支給基準の見直し、就業規則の点検、説明体制の整備が欠かせません。ガイドラインに基づき、厚生労働省が公表する関連書式やリーフレットも活用しながら、早めの確認と対応を進めましょう。

【参考】

同一労働同一賃金特集ページ（厚生労働省）

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