事務所通信　No.369　　令和８年７月１日

社会保険労務士法人
新潟県新発田市新富町１丁目５番９号　篠田パートナーズ事務所　☎0254-22-5649㈹

◆同一労働同一賃金ガイドライン等の改正

令和８年10月１日から、「パート・有期雇用労働法施行規則」、「同一労働同一賃金ガイドライン」、「雇用管理指針」が改正施行されます。主な改正点は以下のとおりです。

１．雇い入れ時の労働条件明示事項に「待遇の相違等に関する説明を求めることができる旨」が追加されます

パート・有期雇用労働者を雇い入れる際に、労働条件通知書や雇用契約書で明示することが義務付けられる事項が１項目追加されます。

□昇給の有無	現行の明示事項
□退職手当の有無	
□賞与の有無	
□相談窓口	
□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

〈労働条件通知書の記載例〉

次の窓口に対して正社員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。

担当部署　　担当者

２．同一労働同一賃金ガイドラインの改正

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の考え方や具体例を国が示したものです。

①退職手当・家族手当・住宅手当・夏季冬季休暇・褒賞・無事故手当・病気休職等の待遇差についての追加

★各手当の支給目的、支給対象事項や、休暇等の目的等に基づいてパート・有期雇用であっても、それに照らして相応の待遇をしなければなりません。「パートだから支給しない」という、属性による説明は通用しなくなり、「なぜその手当・休暇を付与するのか」という目的からの説明が求められるようになります。

手当や休暇制度を棚卸しして、その性質や目的を確認し、言語化した上で就業規則にも盛り込む対応が必要になります。

②賞与の待遇差についてのより踏み込んだ記述の追加

★一般的な賞与の性質や目的として「労務の対価の後払い」、「功労報償」、「生活費の補助」、「労働者の労働意欲の向上」等がガイドラインに列挙されます。これらがパートや有期雇用の方にも当てはまる場合は、その程度において均衡な待遇をすることが求められます。

③正社員の待遇引下げによる待遇差解消手法を否定する記述の追加

★待遇差の解消にあたっては、正社員の待遇を引き下げる事なくパート・有期雇用の方の待遇改善を図ることが明記されました。

④無期雇用フルタイム労働者についての記述の追加

★労働契約法に規定する、いわゆる「５年ルール」によって無期雇用となったフルタイム労働者で、正社員とは異なる区分で雇用される方は、同一労働同一賃金を定めた法律の対象外でしたが、このような方についてもガイドラインの趣旨を考慮して待遇することが明記されました。

◎それぞれの待遇差を説明する際に、そもそも**「どういう人が正社員で、どういう役割を担うのか」、「パート・契約社員はどういう人で、どういう役割を担うのか」等の定義付けを行い、就業規則に明示することが土台となります。**

［ 今月号の記事担当 ： P1.2/坂上洋幸 ＊ P3.4/篠田昇 ］

◆熱中症に気を付けましょう

いよいよ本格的な夏の暑さがやってきます。近年は最高気温が災害級となる日も珍しくなく、職場における熱中症対策は、単なる「体調管理」の枠を超え、企業にとって極めて重要な「リスクマネジメント」となっています。

本格的な猛暑を迎える前に、以下の項目をチェックしてみましょう。



チェックリスト

【環境の整備】

□作業場所のWBGT値（暑さ指数）を把握しているか。

□作業場所の温度・湿度を定期的に測定し、必要に応じてエアコンやサーキュレーター、スポットクーラーを活用しているか。

□従業員の方がいつでも、気兼ねなく水分や塩分を補給できる環境があるか。

□涼しい休憩場所が確保されているか。



【作業への配慮】

□連続した長時間作業を避け、こまめな休憩時間を設定しているか。

□通気性の良い作業服の導入や、涼しい服装の着用を推奨・許可しているか。

□単独作業をさせないような配慮があるか。

【体調の管理と雰囲気づくり】

□朝礼や勤務開始時に、従業員の方の顔色や体調に異変がないか確認をしているか。

□「体調が悪い」「少し休みたい」と従業員の方が自ら言い出せる職場環境が作られているか。

★熱中症対策で最も大切なのは、初期症状（めまい、立ちくらみ、大量の発汗、軽度の頭痛）の段階で本人や周囲が気付いて適切に対処することです。

もしも社内で体調不良者が出た場合の対応フローの作成や、緊急連絡体制の整備・共有も大切です。元気に夏を乗り切りましょう！



◆賞与の保険料率

夏季賞与を支給する際に控除していただく社会保険料率は以下のとおりです。

健康保険（新潟県）	4.605%
介護保険	0.81%
子ども・子育て支援金	0.115%
厚生年金保険	9.15%

注意



①いずれも被保険者負担分です。

②賞与額の1,000円未満を切り捨てた額に保険料率を乗じます。

③賞与支給月の途中（月末以外）で退職された方、産休や育休に入り保険料免除の対象となる方の社会保険料の控除は不要です。

④雇用保険料率は5/1,000（農林水産・清酒製造・建設の事業の方は6/1,000）を乗じた額を控除してください。雇用保険料の計算では、1,000円未満の切り捨てはしないでください。

◆障害者雇用率の引上げ

令和８年７月より、障害者の法定雇用率が引き上げられました。

民間企業	従来 2.5%	⇒	令和８年７月以降 2.7%

これにより、障害者を１人以上雇用しなければならない事業主が、従来は40人以上常用労働者がいる場合でしたが、今後は37.5人以上（短時間労働者は0.5人カウント）に拡大されました。

常用労働者数が100人を超える事業主には、障害者納付金の申告・納付が義務付けられていますが、法定雇用率の引上げに伴い、障害者数が増えなければ納付金の負担が増えることになります。

毎年６月１日現在の障害者雇用の状況を報告する障害者雇用状況報告の義務対象が法定雇用率の引上げに伴い、来年度の報告からは、常用労働者数が37.5人以上の事業主に拡大されます。

☆下記の本にご興味のある方は、是非、本屋さんへ！！

■ 拾い読みの読書

コンテキスト・リーダーシップ

「最高の上司」と「最悪の上司」は文脈で決まる

著　者：　山口　周

出版社：　光文社新書　　1,100 円＋税

P43　コンテキスト・リーダーシップとは、「星をどう結び、どんな星座を描くのか」をめぐる営みです。リーダーは単に星を指し示す人ではありません。人々がともに同じ星座を見上げられるように、断片を結び直し、意味のある秩序を紡ぎ出す存在なのです。

P125　なぜ組織にはビジョンが必要なのでしょう。理由は「リーダーの時間資源は限られているから」です。・・「組織構成員に権限移譲しながら、組織を一つの方向に向かって動くために」

P313　現在のＡＩ革命によって、これから「与えられた問題に正解を出す人」の価値は大きく減損する一方で、「解くべき問題を生成できる人」の価値が大きく向上することになるでしょう。

P328　コンテキスト・リーダーシップの発揮には、「コンテキスト（事件や出来事に関わる事情・背後関係）を読むための読解力」と「コンテキストを編むための編集力」の二つが必要に・・。

P329　コンテキストを読む力、編む力は、単なる情報収集や断片的な知識の寄せ集めでは身につきません。状況の背景にある歴史、制度、価値観や心理と言った複雑な要素を横断的に読み解き、必要に応じてその前提を意識的に揺さぶることによって初めて磨かれます。

P343　マルクスは、社会を上部構造（法律、政治、教育等制度的基盤）と下部構造（生産手段等経済的基盤）に分けて分析・整理し・・主に下部構造が上部構造のあり方を決めるとした。・・従って、社会を変えようと思うのであれば、まず下部構造を変換し、後に上部構造を下部構造の変換に整合する形で変換する必要があるとした・・。

拾い読みの読書　Ⅱ

雑草は、なぜ何度も生えてくるのか

著　者／ 植物学者　稲垣 栄洋

出版社／ ポプラ新書　　９８０円＋税

P62　「置かれた場所で咲きなさい」という言葉があります。渡辺和子さんの・・この言葉は「どんな場所であっても、前向きに自分のできることを努力することで幸せを見つけられる」という温かいメッセージが込められた言葉です。・・しかし、頑張ってもガマンしても花を咲かせられないことがあります。・・私は、ある言葉を創り出しました。「置かれた場所で芽を出しなさい」。

P109　慣れ親しんだ環境が変わってしまう・・「変化」は誰にとってもイヤなものです。それでは、変化をもっとも恐れる者は誰なのでしょう？それは、今、成功を収めている成功者たちです。・・たとえば、植物の世界であれば、草刈りが行われることは大きな変化です。草刈りをされれば折角数メートルも伸びた植物は、その成長が亡くなったことになってしまいます。・・しかし、草刈りされれば、地面に近いところに生えていた小さな植物たちにも光が差し込みます。変化を恐れるのは、成功している強者たちなのです。

■ 画像通信



工房の庭はビワが色づき、葡萄、オリーブは花盛り米も豊作かも。

事務所 e-mail ： sinoda2@niks.or.jp　　相談役 e-mail ： srsinoda@niks.or.jp

最近の出来事から (369号)

■ 個室 (R8.5.1)

▲３月、新発田病院の「個室」に入って、40数年前、母が脳腫瘍で新潟大学病院に入院した時を思い出していた。

▲母が入っていたのは６人の大部屋で、廊下を挟んだ部屋に個室があり、当時上越地方の市長夫人が入院していて、毎日のように業界関係者等の見舞いで賑やかにしていた。大部屋の６人には、やっかみもあったのだろう、何かと話題にしていたものだ。

▲母を見舞った時、余りの喧噪に、母に向かって「死にそうになったら個室に入れてやるから。今はまだその時ではない！」と言い放ち、同室の皆さんから大笑いされたこともあった。その後、それぞれ無事退院して、家を行き来する交流が続いたことから、大部屋も同病の仲間が出来て気分が紛れた効用があったのだと思ったものだ。

▲それからすれば、今回の「個室」は見晴らしの良い九階の角部屋。広さは四人部屋の1.5倍。バス・トイレ・洗面室、キッチンスペースがあり、ソファー二脚、簡易ベッドにもなる長椅子、読書机と至れり尽くせり。我が身の余りの贅沢に個室に入れてやれなかった母に申し訳なく思ったが、周囲に気を遣うこともなく、一人静かに時を過ごせたことは何よりのことだった。

▲これも、入院の束縛はあるものの痛みや命の危機もなく、仕事は事務所の皆にカバーされ、何の心配もなく養生できることの精神的安堵によるところであり、感謝しかない。

▲「個室」は、死にそうになってからではなく、心身にゆとりがある時が入り時である。

■ 贈呈式 (R8.5.28)

▲2020年12月から続けている、自作のぐい呑みを地元酒蔵の売店に置かせて頂き、売上全額（当時１個831円釣銭なし、現在1,000円）をフードバンクしばたの活動資金に寄付して来た。

▲しかし、昨今の諸物価高騰に難儀しているとの声を聞き、新たに焼き上げる50個のぐい呑みに対し、１個につき200円（合計10,000円）を支援するサポーター50人を募り、結果、41人50口の賛同を得て、この度50万円を贈呈出来た。（ぐい呑みの売上金５万円と合わせて55万円）

▲自分の勝手な思いで人様にお金を無心することの心苦しさを感じながらも、事務所の皆に協力してもらいながらお願いに回り、集まった50万円の重さと温かさをヒシヒシと感じ、借りた恩義は必ず返すと心に誓った。

▲そして、新たに50個焼き上げ、『このぐい呑みは、素人陶工が自分が酒を飲む手の感触を思い浮かべながら轆轤を回し、釉薬を使わず、素焼きの器に稲わらを捲き、鞘の中で木炭と籾殻とともに1200度で焼き上げた備前土の炭化焼成です。形、発色等に違和感があろうかと思いますが、それが芸術だと一度お使い頂ければ幸甚に存じます。また、使い飽きた場合等には、是非、庭先の深さ１～2mにお埋め下さい。2万年後に、「乃」の窯印のぐい呑みが各地で発見され、考古学者の研究の結果、北越後付近の日本酒好きの古代人が使ったものとして国宝になることを夢見ています。』との手紙とともに先ずはの返礼品とした。

▲後藤新平は「人のお世話にならぬよう、人のお世話をするように、そして報いを求めぬように」と説いた。困った時は「相見互い」である。