

|| あかね社会保険労務士法人

# あかね通信

2026年7月号のニュースレターをお届けします。

掲載内容に関してご不明な点等があれば、当事務所までお問い合わせください。



## Special feature

### 10月1日から適用となる改正同一労働同一賃金ガイドライン

- ◆10月1日から追加が必要な労働条件の明示事項
- ◆社会保険の任意特定適用事業所と社会保険料の調整制度

# 10月1日から適用となる 改正同一労働同一賃金ガイドライン

同一労働同一賃金ガイドライン（以下、「ガイドライン」という）が改正され、10月1日から適用となります。そのため、この改正ガイドラインの適用に向けて、自社の取扱いで問題があるような場合は対応が求められます。以下では、今回の改正の経緯、改正内容のポイントを確認します。

## 改正の経緯

同一労働同一賃金の施行から5年が経過したことを踏まえ、昨年2月から見直しに向けた議論が行われてきました。現行のガイドラインの策定後、正規雇用労働者と非正規雇用労働者との間の不合理な待遇差に関する複数の最高裁判決が出されたこともあり、その内容を盛り込む形で、ガイドラインの内容の見直しが行われました。

## 改正のポイント

今回改正された項目は以下の9つです。現行のガイドラインから記載が充実されたものと、項目として新規に追加されたものがあります。

- ・ 賞与（記載の充実）
- ・ 退職手当（新規追加）
- ・ 無事故手当（新規追加）
- ・ 家族手当（新規追加）
- ・ 住宅手当（新規追加）
- ・ 福利厚生施設（記載の充実）
- ・ 病気休職（記載の充実）
- ・ 夏季冬季休暇（新規追加）
- ・ 褒賞（新規追加）

これらの中から、新規に追加された退職手当、住宅手当および夏季冬季休暇について、ガイドラインに示されている内容をみてみましょう。

### 【退職手当】

支給目的には労務の対価の後払い、功労報償等の様々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。

### 【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らない。

### 【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らない。

## 見直しに当たって留意すべき点

過去の最高裁判決では、正社員とパートタイム・有期雇用労働者との間に待遇の相違があったとしても、正社員人材確保論から不合理ではないと認められたものがありました。改正ガイドラインでは、正社員人材確保論のみをもって、待遇差が不合理ではないと当然に認められるものではないという考えが示されました。待遇差が不合理と認められるか否かは、その待遇の性質・目的にも照らして判断されるものであるとしています。

改正ガイドラインの内容を踏まえて、まずは自社の現在の状況を点検しましょう。状況の整理・対応の検討に向けて、お困りごと等ありましたら、当事務所までご連絡ください。

# 10月1日から追加が必要な 労働条件の明示事項

従業員を雇入れた際に労働条件の明示を行う義務がありますが、従業員のうち、パートタイマーや契約社員を雇入れた際の労働条件の明示事項が10月1日より追加されます。以下では、その内容と合わせて確認しておきたい漏れがちな明示事項を確認します。

## 改正の背景

パートタイマーや契約社員など（以下、「パート等」という）、正社員よりも1週間の所定労働時間が短い労働者や期間の定めがある労働者にはパートタイム・有期雇用労働法（以下、「パート・有期法」という）が適用されます。このパート・有期法の第14条第2項で、会社はパート等から求めがあったとき、正社員との間の待遇の相違の内容と待遇を決定するに当たって考慮した事項を説明しなければならないと定められています。

今回、パート等にこの「説明を求められることができること」を、より知らせる目的から、労働条件の明示事項として追加されることとなりました。

## 10月1日からの追加項目

改正の背景を踏まえ、パート等を雇入れた際、労働条件通知書等の項目として、新たに「待遇の相違等に関する説明を求められることができる旨」を追加する必要があります。

厚生労働省が提供するモデル労働条件通知書では、次のような記載例が示されています。

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  
担当者氏名 (連絡先 )

記載例の「通常の労働者」については、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とされています。

## 漏れがちな記載事項

現行でも、パート等を雇入れた際には、通常の従業員を雇入れた際の労働条件の明示事項に、以下の4つの項目を追加する必要があります。

- ① 昇給の有無
- ② 退職手当の有無
- ③ 賞与の有無
- ④ 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事項に係る相談窓口

この中で、特に④の項目の記載が漏れているケースが多く見られます。この相談窓口は、パート等の雇用管理の改善や苦情等に関する相談に応じる窓口です。

正社員が定年退職後、例えば「嘱託社員」というような名称で有期契約として雇用されているケースがありますが、この嘱託社員もパート・有期法の適用対象者です。そのため、嘱託社員に労働条件を明示する際には、漏れがちな記載事項として挙げた4つの項目と、10月1日から追加となる項目についても記載が必要です。ひな形をチェックして、不備があれば修正しておきましょう。

# 社会保険の任意特定適用事業所と 社会保険料の調整制度

このコーナーでは、人事労務管理で問題になるポイントを、  
社労士とその顧問先の総務部長との会話形式で分かりやすくお伝えします。



総務部長

月曜日から金曜日までの週5日、1日6時間勤務のパートさんがいます。今回、家庭の事情から、働く時間を1日5時間にして欲しいという要望が出てきました。



社労士

なるほど、そうだと従業員数(※)50人以下の御社では、社会保険は加入できず、雇用保険のみの加入となりますね。



はい。本人は、国民健康保険料と国民年金保険料を支払うことに負担があり、会社の社会保険に加入し続けたいとのことでした。優秀な人材のため、弊社としても希望に寄り添いたいと考えています。



解決策としては、任意特定適用事業所になることが考えられます。任意特定適用事業所は、従業員数(※)が50人以下の事業所でも、1週間の所定労働時間が20時間以上等の短時間労働者が社会保険に加入できる事業所のことです。



正社員の4分の3以上の労働日数・労働時間数がないと社会保険には加入できないと思っていました。任意特定適用事業所になることも考えられますね。



はい。ただし、任意特定適用事業所では、週20時間以上等の要件を満たしたすべてのパートさんが社会保険に加入する点に注意してください。また、少し先の話ですが、2026年10月から社会保険料の調整制度が始まります。



どのような制度ですか？



2026年10月1日以降、任意特定適用事業所になることで、短時間労働者として社会保険に加入する従業員の社会保険料の負担を軽減する制度です。会社(事業主)が従業員(被保険者)の社会保険料を一時的に負担することにより、従業員の社会保険料の負担が、通算3年間軽減されます。



従業員の社会保険料の一部を、会社が負担してあげるということですか？



そうです。ただし、会社には一定期間経過後に負担した分について調整されることになっており、最終的に会社が納付する社会保険料は増えません。また、従業員が将来受け取る年金額にも影響はありません。2027年10月の社会保険の適用拡大に伴い、新たに特定適用事業所になる事業所も制度の対象となります。



それはよい制度ですね。任意特定適用事業所になる時期を検討したいと思います。

※厳密には「厚生年金保険の被保険者数」のことをいう

## ONE POINT

- ① 従業員数が50人以下の事業所でも、任意で特定適用事業所になることができる。
- ② 従業員の社会保険料の負担が軽減される調整制度が2026年10月から始まる。

# 企業はどのようなリスクを重視しているか

企業が事業を継続していくためには、経営環境の変化やリスクに対応していくことが求められます。ここでは今年3月に発表された調査結果\*から、企業がどのようなリスクを想定しているか、どのようなリスクを重視しているかをみていきます。

## 7割がリスクを想定

上記調査結果によると、回答企業全体の72.3%がリスクを具体的に想定して経営を行っていると回答しています。現在検討中も18.5%となっており、あわせると90%を超えています。

## 地震のリスクが90%超に

同調査結果から、リスクを具体的に想定して経営を行っている企業と、現在検討中の企業が重視しているリスクをまとめると、下表のとおりです。

全体では地震が91.4%で最も高く、次いで感染症（新型インフルエンザ等）が59.3%となりました。なお、地震は企業規模を問わず最も高くなっています。次いで感染症（新型インフルエンザ等）が、すべての規模で2番目に高い状況です。その他、火災・爆発、洪水（津波以外）、通信（インターネット・電話）の途絶、津波などを重視する企業が多くなりました。

国際情勢の緊迫化によるリスクも高まる昨今、事業環境の不確実性が増しています。貴社ではどのようなリスクを想定し、対策を講じているでしょうか。

企業が重視しているリスク（複数回答、%）

	地震	津波	洪水（津波以外）	土砂災害	風害	雪害	感染症（新型インフルエンザ等）	火災・爆発	大気・土壌・海洋汚染等の環境リスク	テロ・紛争（国内外）
全体	91.4	42.8	47.9	19.4	25.1	18.8	59.3	49.5	9.5	11.9
大企業	96.7	60.1	63.4	31.0	36.3	26.0	71.1	58.3	16.0	22.6
中堅企業	92.2	46.5	48.1	20.7	23.7	18.8	62.0	43.9	7.3	7.6
その他企業	89.3	35.2	42.9	15.0	22.3	16.5	54.1	49.7	8.7	10.8

	他国からのミサイル攻撃	インフラ（道路等の交通インフラ）の途絶	インフラ（水道、ガス等）の途絶	通信（インターネット・電話）の途絶	外部委託先のサーバー・データセンター等情報システムの停止	取引先企業の倒産・事業中断	物流網の断絶による仕入品の欠品	経営幹部の突然の喪失	テレワーク等による従業員とのコミュニケーション不足	リスクを特定していない
全体	4.9	27.5	27.6	47.4	28.8	18.8	15.7	6.8	5.9	0.5
大企業	12.2	37.8	34.9	57.7	45.1	30.0	28.4	9.4	6.1	0.2
中堅企業	2.6	27.8	30.8	48.0	27.2	17.4	16.7	6.4	5.9	0.0
その他企業	3.9	24.1	23.6	43.8	24.5	16.1	11.0	6.3	5.8	0.9

内閣府防災担当「令和7年度企業の事業継続及び防災の取組に関する実態調査」より作成

\*内閣府防災担当「令和7年度企業の事業継続及び防災の取組に関する実態調査」

企業規模別（大企業、中堅企業、その他企業）に分類した調査対象5,052社に対し、2025年11月～12月に行われた調査です。有効回答数1,759社、回収率は34.8%です。企業規模の詳細等は次のURLのページから確認いただけます。 [https://www.bousai.go.jp/kyoiku/kigyuu/pdf/r7\\_chosa.pdf](https://www.bousai.go.jp/kyoiku/kigyuu/pdf/r7_chosa.pdf)

# 企業の人材不足への対応状況

人材不足の状態にある企業は、依然として少なくないと思われます。ここでは、今年4月に発表された調査結果\*から、企業の人材不足の状況や人材不足への対応状況などをみていきます。

## 人手不足感が8割に

上記調査結果から企業の人手不足感をまとめると表1のとおりです。

【表1】企業の人手不足感 (%)

求人を出しているが、人手を確保できていない	59
求人を出したいが、人件費等が負担で出せない	2
人手不足感はあるが求人を出すほどではない	7
人手不足感はあるが、上記に該当無し	13
人手不足感無し	19

財務省「地域企業の人材戦略（特別調査）」より作成

人手不足感無しと回答した企業は19%で、8割以上の企業で人手不足感があるという結果になりました。中でも、求人を出しているが、人手を確保できていない企業は59%と、人材確保が難しい企業が多いこともわかります。

なお企業規模別では、中小企業で人手不足感がない割合が最も少なくなっています。

## 人材獲得策の強化に注力

人手不足への対応策として、現状注力している対応策（以下、現状）と今後注力していく取組（以下、今後）を企業規模別にまとめると表2のとおりです。

現状では、企業規模を問わず人材獲得策の強化とする企業が多いことがわかります。今後についても同様です。

現状と今後の差に注目すると、AI活用と自動化・省人化投資、AIロボティクスの活用は、企業規模に関わらず、現状よりも今後の方が高くなりました。人材不足への対応に、AI等を取り入れようとする企業が多いようです。

人材不足への対応が必要な企業では、自社の現状を分析し、AI活用だけでなく自社でできるさまざまな対応策を実施していくことが重要です。

【表2】企業の人手不足への対応策と今後の取組（複数回答、%）

	中小企業		中堅企業		大企業	
	現状	今後	現状	今後	現状	今後
人材獲得策の強化	77	67	79	65	79	65
既存従業員の配置転換、残業等での対応	39	25	42	26	43	31
多様な人材活用	39	35	35	38	43	38
既存従業員のリスキリング・高付加価値化	35	36	37	40	46	45
自動化・省人化投資	30	38	28	43	43	50
アウトソーシング	22	20	24	22	24	19
AI活用	18	31	26	39	39	51
AIロボティクスの活用	3	9	3	11	12	20
操業短縮	7	8	5	8	6	6

財務省「地域企業の人材戦略（特別調査）」より作成

\*財務省「全国財務局管内経済情勢報告概要（令和8年4月）地域企業の人材戦略（特別調査）」

各財務局が管内経済情勢報告を取りまとめる際に、従来から継続的にヒアリングを行っている企業等を対象として、2026年3月上旬～4月上旬に行われた調査で、回答企業数は（全国計1,094社）です。詳細は次のURLのページから確認いただけます。

[https://www.mof.go.jp/about\\_mof/zaimu/kannai/202601/index.html](https://www.mof.go.jp/about_mof/zaimu/kannai/202601/index.html)

夏季休暇がある場合は、事前取引先にお知らせするとともに、取引先の休暇状況も確認しておきましょう。

## 01 所得税の予定納税額の減額申請

7月は所得税（復興特別所得税を含む）の予定納税額の納付月となりますが、予定納税の義務のある人で、その年の申告納税見積額が予定納税基準額に満たないと見込まれる場合には、予定納税額の減額に係る承認を申請することができます。

予定納税基準額とは、税務署が計算をして事前に通知する予定納税額をいい、予定納税基準額が15万円以上になる場合に、予定納税が必要となります。この予定納税基準額は、所得税及び復興特別所得税の合計額で計算されています。

## 02 労働者死傷病報告（休業4日未満）の提出

従業員が業務上の事故・疾病で1日から3日休業した場合は、四半期ごとにまとめて所轄の労働基準監督署に届け出ます。7月末までに4月から6月分の報告を行いますが、休業が4日以上になった場合はその都度報告しなければいけません。

## 03 国民年金保険料免除・納付猶予制度の申請

保険料免除・納付猶予が承認される期間は、原則として申請日にかかわらず、7月から翌年6月まで（申請日が1月から6月までの場合は、前年7月から6月まで）の期間を審査し決定されます。

## 04 健康保険・厚生年金の「被保険者報酬月額算定基礎届」提出

7月1日現在の従業員（提出すべき被保険者全員）の4月から6月の報酬月額を「算定基礎届」により提出します。今年の提出期間は、7月1日から7月10日までです。

## 05 障害者の法定雇用率引き上げ

2026年7月より、民間企業の障害者の法定雇用率が2.5%から2.7%に引き上げられ、対象となる企業の範囲も従業員37.5人以上に拡大されます。自社の雇用率を確認するようにしましょう。

## 06 熱中症対策

この時季になると、屋外作業等で熱中症が発生しやすくなります。具体的な熱中症対策について、厚生労働省や総務省消防庁、環境省の情報も参考にして対策を行いましょう。

## 07 夏季休暇にまつわる諸業務

夏季休暇を実施する企業は、事前取引先に日程の通知をすると同時に、先方の休暇の有無（ある場合は日程）の把握しておきましょう。また、社内全体で一斉に休暇を取る場合は、主に次の対策をとっておきましょう。

- ◆防犯・防火対策 → 専門業者に依頼するのか、社内で当番を組むのか等の対策をしましょう。
- ◆郵便など配達物の扱い → 郵便局には休暇中の郵便物の配達を休止し、休暇明けに一括で受け取ることができるサービスを受けるための所定の届出用紙があります。今までにこのサービスを受けたことがない場合は、最寄りの郵便局へ問い合わせしてみましょう。
- ◆休暇中に出勤する社員・社員の休暇中の連絡先の把握 → 緊急連絡に備えておきましょう。