

夢さぽーと通信

Vol. 90
2026 年
“秋 号”



LLC 夢サポート IT 三島労務管理事務所 〒541-0047 大阪市中央区淡路町 2-1-1 堺筋千島ビル 804 号
TEL : 06-6209-4161 FAX : 06-6209-4162 E-mail : office@yume-it.biz HP : http://www.yume-it.biz

—News Topics—

- 昭和の時代から脱却・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ P1
- おしえてQ&Aシリーズ（46）「同一労働同一賃金について」・・・・・・ P2
- 退職願の撤回について・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ P4
- 2026 年 9 月から 労働時間等に関する監督指導が見直しされました・・・・ P5
- 若者の「それって必要ですか？」は、宝物かも・・・・・・・・・・・・ P6



昭和の時代からの脱却



特定社会保険労務士 三島 佐智

男女雇用機会均等法の施行は 1986 年 4 月 1 日。1979 年に国連総会で採択された「女子差別撤廃条約」を日本が批准するための国内法整備の一環として制定された法律ですが、実態を伴わない時代が長く続いていたように思います。「夫が一家の主たる働き手で、妻は扶養される対象者」という世帯モデルを当たり前と考える世間の認識が形成され、我が国の社会保障制度もこれに則した形で発展してきました

（国民年金の第 3 号制度はその最たる例でしょう）。そして、各企業の社内制度（人事制度や労働条件等）もそれに準じた設計・運用が行われてきましたが、それから 40 年が経過し、こういった‘昭和の時代’を見直すきっかけとなる法改正が、最近は頻繁に行なわれています。

2026 年 10 月から、非正規と正規の待遇格差の是正について、実効性を高めることを目的とした同一労働同一賃金のガイドラインの改正が行われました。非正規と正規の待遇の格差については、男女の差とも言われてきましたが、待遇差の説明を求めることができる旨を「労働条件通知書」に明記し、会社の説明責任を強調する内容となっています。今回の改正には、対応に頭を悩ませている企業も多いことだと思いますが、中には正社員の家族手当や住宅手当（福利厚生の側面が強い手当）を廃止し、会社への貢献度、能力で給与を支給する事を明確にした会社もあります。

更に、社会保険の根幹である遺族厚生年金においても、長年の課題であった男女差（性別による給付要件の格差）の解消に向けた制度改正が 2025 年の年金制度改革法案の成立を経て、順次施行されることになりました。さらに、労働者災害補償保険法についても、2027 年 4 月より、長年指摘されていた遺族（補償）年金における男女差の解消（主な見直しの一つに、妻が亡くなった場合の夫に対する年齢・障害要件が撤廃となり、夫も受給可能となる）されることとなります。

また、近年は育児介護休業法の度重なる改正と男性社員の育児休業取得率の上昇により、価値観の変化を実感しておられる企業も多いのではないかと思います。さて、‘昭和の時代’からの脱却をめざし、皆さんの会社ではどのような対応をしておられるのでしょうか？

「同一労働同一賃金について」



今年の 10 月より、同一労働同一賃金に関するルールが変わると聞きましたが、具体的にどのような点に注意すれば良いのでしょうか？



改正点としては大枠で下記の 3 点となり、また、その内、特に注意しなければならないのは、下記の

(1) 及び (2) の改正点となります。

令和 8 年 10 月 1 日より、パートタイム・有期雇用労働法施行規則等が改正され、同一労働同一賃金に関するルールが変わりますが、その主な改正点としては、(1) 雇入れ時の労働条件明示事項の追加、

(2) 同一労働・同一賃金の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の 3 点となっています。この内、特に (1) と (2) については、これまで以上に対応を迫られることとなりますので、その概要と注意点等をお伝えします。

※ (3) については、全体的にパートタイム・有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する努力や配慮、留意を求めるものとなっており、将来的には義務化されていく項目もあるかと思いますが、現状では、まだ、そこまでのものとはなっていませんので、紙幅の関係で詳細については、省略させていただきます。

(1) 雇入れ時の労働条件明示事項の追加

◇ 概要

パートタイム・有期雇用労働者を雇い入れる際に、従来の労働条件明示事項に加えて、新たに「待遇の相違等に関する説明を求めることが出来る旨」を雇用契約書、労働条件通知書等に記載することによって明示しなければならなくなります。

◇ 会社の注意点等

会社側の対応としては、上記の事項を明示するだけでなく、体制の整備も必要となってきます。具体的には、相談・連絡窓口を整備・周知し、パートタイム・有期雇用労働者から正社員との待遇差の説明を求められた時に、それが合理的なものであることをスムーズに説明できる用意（説明担当者への教育、説明マニュアル・資料の作成・準備等）を予めしておく必要があります。また、これに当たって不合理な待遇差の洗い出しと是正が必要となってケースもありますが、これについては (2) とも関係する点となりますので、詳細はそちらでお伝えします。

※待遇差について説明を求めることが出来る旨のルールは、改正以前より存在していましたが、従来は、説明を求めるパートタイム・有期労働者少なく、独立行政法人 労働政策研究・研修機構が令和 5 年に実施した同一労働同一賃金の対応状況等に関する調査によると全体の 8%しか説明を求めたことがありませんでした。そこで、雇用契約書にこれを明記させることで、パートタイム・有期労働者の意識を促し、実行性を高めることを狙った改正となっています。

(2) 同一労働・同一賃金のガイドラインの改正

◇ 概要

パートタイム・有期雇用労働法は、従来より、同一企業内の正社員とパートタイム・有期雇用労働者の間での不合理な待遇差が禁止されており、また、具体的にどのようなものが不合理な待遇差に当たるのかの考え方についてはガイドラインで示されていましたが、判例の蓄積を受けてこのガイドラインが改正され、より具体的な基準・考え方が示されました。

※詳細については紙幅の関係で省略しますので、詳しくは下記 URL をご覧ください

・厚生労働省：同一労働同一賃金ガイドライン

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000190591.html>

◇ 会社の注意点等

本ガイドラインでは、共通して「その各種手当や制度の目的や性質に照らして、待遇差の合理性を判断する」という考え方が示されており、単にパートタイム・有期雇用労働者という雇用形態の違いだけをもって設けられた待遇差は不合理と判断されると示されています。

特に、各企業においては、

①正社員に支給している賞与・退職金について、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といった目的や性質が認められ、こうした目的や性質はパートタイムにも妥当するにも関わらず、「パートだから」といった理由だけで一律に全く支給していない（例えば、その賞与について、功労報償としての目的や性質が認められるにも関わらずパートタイムに一律不支給としている場合、パートタイムには功労が全くないのかということになります）

②正社員に認めている休職制度について、「パートだから」といった理由だけで制度を設けず、全く認めていない

といったケースが散見され、これらは今後、より問題となる可能性が高まります。

そこで、まず各種手当や制度ごとの待遇差を洗い出し、その上で会社側の対応としては、

①パートタイム・有期雇用労働者に適用しても問題ない、あるいは影響が軽微もの（例えば休職制度等）であれば取り扱いを見直し、パートタイム・有期雇用労働者にも適用する

②配転の有無等、正社員と同一視されるような（それでいて実質的には機能しておらず不要な）パートタイム・有期雇用労働者の労働条件を見直す（配転ありの労働条件となっている場合、住宅手当の支給・不支給との関係で問題となる可能性があります）

③待遇差の原因となっている正社員にだけ支給している手当や認めている制度について、必要性を再検討し、不要であれば廃止する（労働条件の不利益変更は原則出来ませんので、その際は、例えば「手当廃止に伴って下がる給与総額を補填するための調整手当を設ける」「基本給を増額する」等の調整が必要になります）

といった対応の検討が必要になると考えられます。

※細かな話となりますが、例えば賞与については、時給制のパートタイムにそのまま支給するというのも一つの形ですが、それ以外にも、賞与に相当する金額を時給に上乗せして賞与相当分として支払うといった形が考えられます。ただし、こうした形を取る場合、当然ですが最低でも賞与相当分を除いて最低賃金を超える時給額が支給していなければ、賞与に相当する上乗せを支給していることにはなりません。

上記（1）の注意点等でも触れましたが、こうした対応を予め行っておくことが、パートタイム・有期雇用労働者から待遇の相違等に関する説明を求められた時の、適切な説明・対応が出来る体制の整備に繋がります。

なお、同一労働同一賃金が主に問題となるのは労使紛争（民事）の場面ですが、同一労働同一賃については労働局の雇用環境均等部が調査・指導を担当しており、定期的に各会社に対する調査を実施していますので、対応に不備がある場合、パートタイム・有期雇用労働者と直接労使紛争に至っていない場合であっても、雇用環境均等部の調査・指導を受けて問題となってしまう可能性がある点に、ご注意ください。



退職願の撤回について

『退職願を出してきた社員から、後日、あれは撤回させて欲しい』と言われ、判断に迷ったことはありませんか。弊所でも、時折こうしたケースへの対応に関する質問を受けることがあります。

これについては、従来より判例にて判断が示されていますので、今回はこの判例をご紹介しますと思います。

大隈鐵工所事件（最高裁第三小法廷昭和 62 年 9 月 18 日判決）

◇ 事件概要

- ・X は、大学在学中に特定の政治団体に加盟していたが、これを隠したまま Y 社に就職し、Y 社内で同期入社
の A とともに当該政治団体の活動を行っていたが、後日、A が突如として失踪し、これについて人事部長
B から事情を聴かれた X は茫然自失の状態となり、突然、退職の意思を表示した。
- ・これに対して、人事部長 B は慰留したものの、X はこれを断りその場で退職願を提出した。
- ・しかし、X は翌日になってこれを思い直し退職願の撤回の申出をしたが、Y 社はこれを認めなかったため、
X はこれを不服として争った。

◇ 裁判所の判断の概要

- ・（退職願※とは、労働者が退職の意思を表示し、使用者が承諾の意思表示をすることによって成立する「雇用
契約の合意解約の申し込み」であるという前提に立った上で）使用者の承諾の意思表示は、就業規則に特段
の定めがない限り、辞令書の交付等一定の方式によらなければならないというものではない。
※余談となりますが、「退職届」の場合は、使用者の承諾を必要とせず、労働者の退職の意思表示が相手方
（使用者）に到達した時点で当然に成立します。
- ・新規採用については、その者の技能、性格等について十分な知識がない状態において、会社に有用と思われる
人物を選択するものであるから、人事部長 B に単独の決定権を与えず複数で面接し決定するものであるの
に対し、退職願の承諾についてはこれとは異なり、当該者の能力、人物、実績等について掌握し得る立場にある
人事部長 B に単独の決定権を与えていると解することは、なんら不合理ではない。
- ・したがって、退職願に対する使用者の承諾の意思は、人事部長 B が受理することによって即時に表示した
（雇用契約の合意解約が成立した）ものと解するほかない。

上記を更に補足しますと、雇用契約の合意解約は人事部長 B が退職願を受理した時点で成立していますので、その撤回については、使用者（Y 社）がこれに同意しない限り、応じる必要はないということになります。

ところで、先日（8 月 23 日）、日経新聞に類似のケースに関して最高裁の判断が示されたという記事が掲載されました。この事件は、メンタル不調により休職していた女性社員が、復職後の勤務形態について会社と折り合えず、一度は退職の意思をショートメールで表示（退職願の提出）したものの、後日、そのつもりはなかったとして撤回を会社に申し出たところ、会社は「既に受理・承認した退職願の撤回を認めるケースは無い」として認めなかったもので、女性社員はこれを不服として争いましたが、地裁、高裁、最高裁の何れにおいても女性社員側の主張は認められず敗訴したというものです。

この事件に関して裁判所（地裁、高裁及び最高裁）が示した判断については、上記の大隈鐵工所事件最高裁判例等の既存の判例で既に示されていた判断を踏襲したものであって、「退職願の撤回」という点に関しては特に目新しいものではありませんでしたが、メンタル不調に関する休職特有の目を引くポイントがありましたので、余談として、最後にそれをご紹介しますと思います。

- ・本事件の前提として、女性社員の主治医より「自宅療養が必要」との診断書が出ていたが、その 2 週間後、
同主治医より「就労可能」との診断書が出され、これに対して会社は「素人から見ても休職を要する精神疾患が 2 週間で劇的に改善するとは考え難い」「女性社員が休みたいといえれば自宅療養が必要と書き、出勤したいといえれば就労できると書くだけの診断書作成業者」として非常に強い不信感を持った。
- ・これに対して、裁判所も「わずか 2 週間で通常業務が行える健康状態になったとは言えない」とした。



この事件では、女性社員の主治医の診断に強い不信の目が向けられており、これを裁判所も一定程度認めたものとなっています（弊所でも、類似のケースの話を良く耳にします。）ただ、これについては非常に難しい問題であり、また、精神医療については専門外でもありますので、ここでは、こうした事情と示された司法の判断をご紹介しますにとどめておきたいと思います。

2026 年 9 月から

労働時間等に関する監督指導が見直しされました

残業時間の上限規制が緩和されたわけではありませんので
ご注意ください！

厚生労働省による「労働時間等に関する監督指導（運用）」の見直し（法律の変更ではありません）が行われています。時間外・休日労働時間数のみに着目して 1 か月 45 時間以内への削減を求める一律の指導方針を見直し、各事業場が 36 協定で定める健康及び福祉を確保するための措置の実施状況を重点的に確認し、確認した状況に応じた必要な指導を行うことになりました。

【指導方針の変更内容】

項目	見直し前（従来）	見直し後（2026 年 9 月～）
基本方針	残業時間を「月 45 時間以内」に抑えるよう一律指導	時間数のみに着目した一律指導を取りやめ、事業場の実態に応じた指導へ転換
重点確認事項	残業時間数の把握	特別条項適用時の「健康・福祉確保措置」が実際に実施されているか※
残業時間の上限規制	原則：月 45 時間・年 360 時間（法改正なし）	原則：月 45 時間・年 360 時間（変更なし）

※ 特別条項付き 36 協定で設定する「健康・福祉確保措置」は、単に書類に記載するだけでなく、実際に運用・実施されていることが労働基準監督署の調査で重点的に確認されます。

【健康・福祉確保措置の具体例】

企業は以下の 10 項目の選択肢から 1 つ以上を選択し、協定届に記載して実施する義務があります。また、講じた措置の実施記録は、協定の有効期間満了後 3 年間保存する義務があります。

措置の区分	具体的な内容例
① 医師による面接指導	長時間労働者（月 80 時間超等）があった場合に実施
② 深夜業の回数制限	深夜労働（午後 10 時～午前 5 時）の回数を 1 か月あたり一定回数
③ 勤務間インターバル	終業から翌日の始業までに一定時間（例：11 時間）の休息時間を確保
④ 終業時刻の繰り上げ等の措置	定時退社日の設定や、深夜業の免除
⑤ 健康診断の実施	労働基準法で義務付けられた定期健診に加え、随時・特別の健康診断を実施
⑥ 有給休暇の取得促進	年次有給休暇の連続取得や取得促進
⑦ 相談窓口の設置	心と体の健康に関する相談窓口を設置し周知
⑧ 配置転換・休職等の措置	面接指導等の結果に基づき、適正な配置転換や労働時間の短縮措置を実施
⑨ 産業医による助言・保健指導	産業医等による指導や保健指導を受けさせる
⑩ その他	労働者の健康保持のための独自の取り組みなど

✓ 自社の実施状況をチェックしておきましょう！

- ☐ 協定届に定めた措置が「形骸化」していないか
- ☐ 労働時間の把握・集計が正確に行われているか
- ☐ 実施履歴（エビデンスとして実施結果の記録等）が残されているか。



若者の「それって必要ですか？」は、宝物かも。

みなさま、こんにちは。



突然ですが、職場で若手社員に仕事を教えるときに、「昔からこうやっているから」と、何気なく言っていることはありませんか？

今回は、そんな仕事の中に、実は見直せるものが眠っているかもしれない、というお話です。若手社員から出てくる素朴な疑問は、業務改善のきっかけになることがあります。



若者の「？」を、こんなふうに見てみる

若者の行動・考え方	そこから見える長所
「これ、もっと簡単にできませんか？」	 改善する力
分からないことを検索する	 情報収集力
SNS やツールをすぐ試す	 新しいものへの適応力
無理なものは「難しい」と伝える	 自分の意見を伝える力
仕事とプライベートを分ける	 メリハリをつける力

「知らない」は、弱点ではない

若手社員は、これまでの会社の常識をまだ知らないことも多いでしょう。だからこそ、「それって、なぜ必要なんですか？」と聞くことができます。

その質問によって、長年続いてきた業務の中にある、「実は誰も理由を知らないルール」が見つかることもあります。

若手社員を「教える側」だけにしない

ベテランの経験 × 若手社員の新しい感覚

仕事を教えるのは、もちろん先輩社員です。ですが、新しいものの見方を教えてくれるのは、若手社員かもしれません。どちらか一方ではなく、お互いの「得意」を持ち寄ることで、職場はもっと柔軟になっていきます。



～今日、若手社員に聞いてみたいこと～

「これ、もっと良くするならどうする？」→ 案外、おもしろい答えが返ってくるかもしれませんね。 

(文章：湯口)

