

=留学生との交流 =

現在、留学生をサポートするボランティア活動に参加しています。私は20代の大学生を担当しているのですが、日本語がとても上手でびっくり！

好きな食べ物や日本でやりたいことなど、いろいろな話を聞いているととても楽しいです。また、日本は住みやすく、人が優しく接してくれることなどを聞くと、留学生を通して、改めて自分の住んでいる国のすばらしさを教えてもらっているように思います。

ちなみに留学生はイスラム教徒の方です。宗教上の理由で口にできないものがあるそうですが、人によって違い、私の担当している留学生の場合は、それほど厳格ではないようです。また次に会うのが楽しみです。(川東)



★2026年7月号

1、同一労働同一賃金ガイドラインが改正されます

◆同一労働同一賃金ガイドラインとは

令和8年4月28日、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になりました。

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、どのような待遇差が不合理なのか、あるいは不合理でないのかの、原則となる考え方や具体例、留意事項を示すものです。

◆ガイドライン改正のポイント

裁判例の蓄積などを踏まえて見直されており、ガイドラインの明確化や充実が図られ、新た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)については、具体的な考え方や例示が追加されました。

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、現行事項に加えて、「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」旨を明示するよう追加されました。

また待遇差についての説明方法についても記載されており、「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」により行うよう示されています。

◆企業に求められる対応

今後、企業においては、非正規雇用労働者から説明を求められた際の対応が一層重要となります。そのためには、各種手当や福利厚生の支給基準の見直し、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>

労働者・事業主の皆様へ

パートタイム・有期雇用労働者に関するルールが変わります(令和8年10月1日施行)

パートタイム・有期雇用労働者の待遇改善を進めるため、パートタイム・有期雇用労働者に関するルールが改正されます。

- 1 雇入れ時の労働条件明示事項が追加されます！【パート・有期法施行規則】
- 2 「同一労働同一賃金ガイドライン」が改正されます！【告示】
- 3 雇用の改善等に関する措置の内容が変わります！【告示(雇用改善指針)】

1 雇入れ時の労働条件明示事項が追加されます！【パート・有期法施行規則】

パートタイム・有期雇用労働者を雇い入れた時の労働条件明示事項として、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」旨の明示が必要となります(違反した者は10万円以下の料金が課せられます)。

<input type="checkbox"/> 昇給の有無 <input type="checkbox"/> 退職手当の有無 <input type="checkbox"/> 賞与の有無 <input type="checkbox"/> 組織変更 <input type="checkbox"/> 待遇の相違等に関する説明を求めることができる旨	現行の明示事項 新たな明示事項	改正後のモデル労働条件明示事項はこちら https://www.mhlw.go.jp/stf/seisaku/0000144972.html
---	--------------------	--

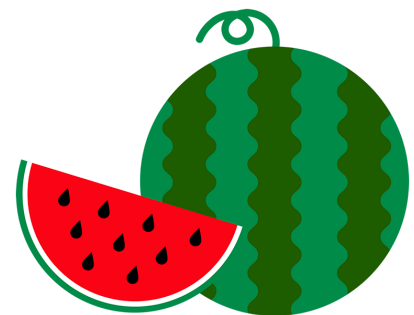
〈労働条件通知書の記載例〉

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)

厚生労働省 都道府県労働局雇用環境・均等部(室)

福利厚生施設の利用料・割引率等の利用条件について、不合理と認められる待遇差を設けてはなりません。



＝季節のコラム＝

今年、アメリカ合衆国は独立250周年。7月4日の記念日には、様々な行事が催されるようです。

正式にはまだ英国との独立戦争中でしたが、東部13州のアメリカが大陸会議において独立宣言書を発表した1776年7月4日が「独立を世界に宣言した日」(Independence Day)です。宣言書の冒頭、福澤諭吉がその著書『西洋事情』で、「天ノ人ヲ生スルハ、億兆皆同一轍ニテ…」と和訳した章句は、のちの『学問のすゝめ』で「天は人の上に人を造らず人の下に人を造らず」と引用され、日本の人々にも広く知られるところとなりました。

今一度、宣言書の精神に立ち戻って、「全ての人間は平等に造られている」姿が見たいものですね。(鹿島)



社会保険労務士法人つむぎ

〒540-0012

大阪市中央区谷町2丁目1番22号

フェアステージ大手前ビル7階

電話: 06-4397-3358

FAX: 06-4397-3359

Email: info@sr-tsumugi.or.jp

営業時間

平日 9:00～18:00

HP: <https://sr-tsumugi.or.jp/>

2、令和10年4月1日からストレスチェックが義務化されます

厚生労働省は、ストレスチェックの実施義務の対象拡大の施行日を令和10年4月1日とする政令案について労働政策審議会に諮問し、「妥当」との答申を受けました。これに伴い、令和10年4月1日から、労働者数50人未満の事業場にもストレスチェックが義務化されます。厚生労働省は、円滑な施行に向けて、実施マニュアルの周知や、地域産業保健センターにおける支援体制の整備などを進める考えです。

実施義務の対象拡大は、昨年令和7年5月公布の改正労働安全衛生法および作業環境測定法に盛り込まれました。施行日は、政令で定める公布後3年以内の日とされていましたので、予定通りの施行です。

改正法では、新たに50人未満の事業場に対し、ストレスチェックの実施のほか、高ストレス者への医師の面接指導と就業上の措置の実施を義務付けました。

50人未満の事業場でも適切にストレスチェックが行われるよう、2月には、実施時の留意事項を示した「小規模事業場ストレスチェック制度実施マニュアル」が公表されています。

マニュアルでは、労働者のプライバシー保護の観点から、外部機関への委託による実施を推奨しています。事業者が実施時期や対象者を決定し、実施時期には委託先が調査票(ウェブまたは紙)を配布・回収する形です。

また労働者が戸惑わないよう、事業者は自社の実務担当者を選定し、実施時期や委託先外部機関名、調査票の配布・回収方法、受検勧奨方法を社内ルールとして予告しておく必要があるとしています。具体的な参考例も掲載されていますので、ぜひご参考ください。

【参考】

小規模事業場ストレスチェック制度実施マニュアル(厚生労働省)

<https://www.mhlw.go.jp/content/11300000/001678866.pdf>



3、今月のおすすめ本

今回は「教える力～私はなぜ中国チームのコーチになったのか～」(著者:井村雅代 聞き手:松井久子 出版:新潮社)をご紹介します。著者はアーティスティックスイミング(旧:シンクロナイズドスイミング)の名物コーチ井村さんです。厳しいことで有名で、以前中国ナショナルチームのヘッドコーチもされていました。

当時、日本でかなりバッシングされていたことを私も記憶していますが、この本で初めて当時のいきさつを知りました。

中国に行くことが日本のためになると思われたこと、中国に行ってから選手と真摯に向き合われたこと、選手には厳しいだ

けではなく愛情をもって教えておられること、など本当に良く分かりました。井村コーチに絶対の信頼感を持ち、「この先生に教えてもらったら強くなれる」と知っているからこそ、選手は厳しい練習にも耐えられるのかもしれませんが。

真似することはなかなか難しいかもしれませんが、真摯に向き合う姿はとてまかつよく、私もできる限り見習いたいと思いました。(川東)

