

社会保険労務士法人つむぎ

つむぎだより　No,79

1、対応できていますか？改正同一労働同一賃金ガイドライン

◆10月からガイドラインが改正

2026年10月1日、「同一労働同一賃金ガイドライン」が改正されました。これまで明確な記載がなかった賞与・退職手当、家族手当、住宅手当、無事故手当、病気休職、夏季・冬季休暇、福利厚生施設、褒賞について、裁判例などを踏まえた考え方が追加・整理されています。

「うちは大丈夫」と思っている企業も、一度チェックしておきたいところです。

◆まず「手当」を総点検

例えば契約更新を繰り返すなど相応に継続的な勤務が見込まれるパート・有期雇用労働者について、正社員と同じ条件を満たしているのに「家族手当」は不支給としていないでしょうか。「住宅手当」も要注意です。転居を伴う配置転換の有無に応じて支給するものであるなら、配置転換があるパート・有期雇用労働者について、不合理な待遇差がないか確認しましょう。

◆休暇・福利厚生も点検対象

チェック対象は手当だけではありません。夏季・冬季休暇、病気休職、福利厚生施設なども、正社員とパート・有期雇用労働者との間に不合理な待遇差がないか、その差に合理的な理由があるかを確認する必要があります。

◆「説明できるか」の確認を

今回の改正では、待遇の違いについてパート・有期雇用労働者から説明を求められた場合の対応も重要になります。雇入れ時に明示する労働条件として、「待遇の相違の内容・理由等について説明を求めることができる」旨も追加されました。

改正を機に、待遇表と就業規則を並べて、自社の「同一労働同一賃金対応は本当に大丈夫か」を点検してみましょう。

【参考】

同一労働同一賃金特集ページ

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



＝ 心配り ＝

以前記載した留学生相手のボランティアの関係で、先日、その学生と他数人でお寿司屋さんに行きました。カウンター越しに大将が握ってくれるお店です。30代の若い大将でしたが、その心配りにとても感動しました。

「食事そのものだけではなく、この空間も楽しんでもらいたい」と大将。最初に頼んだ魚料理にあわせてその後の順番やバランスを考えるのはもちろん、会話が弾んでいる人には握るペースを遅くするなどの心配り。留学生には「あがり、ガリ、おあいそ」の意味や関東と関西のお寿司の違いなども教えていただき、彼らが大感激していたのは言うまでもありません。私も人と会う仕事なので、大将のその姿勢は大変勉強になりました。

（川東）



＝季節のコラム＝

11月。京都の多くの神社で「火焚祭」が催されますが、最も有名なのは伏見稲荷大社のものです。

稲作で裕福だった伊侶巨秦公（いろこのはたのきみ）が、餅を的にして矢を射ると、餅は白鳥になって飛び去り、山に降りて稲が成ったことから「イナリ」という社名で神を祀ったのが始まりであると「山城国風土記」に記されています。

711年（和銅4年）には、元明天皇の勅命により、正式に稲荷大神が鎮座することになったとか。

お稲荷さんと言えば「狐」がそのお使いですが、伏見稲荷の狐が口元にくわえているものは「稲穂・巻物・玉・鍵」の4種類です。お参りに行ったときは、何をくわえているか見てみてください。（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、試用期間だから、自由に辞めさせられる？

◆試用期間でも「雇用契約」は成立

「試用期間中だから、仕事ぶりを見て合わなければ辞めてもらえばいい」――そんなふうに考えていませんか？実は、試用期間中だからといって、自由に解雇できるわけではありません。

試用期間とは、従業員の適性や能力などを見極め、本採用するかどうかを判断するための期間です。試用期間中とはいえ、すでに雇用契約が成立しているため、本採用を見送る場合も、会社の自由な判断でいつでもできるわけではありません。

◆「何となく合わない」では難しい

試用期間中の解雇や本採用拒否は、通常の解雇よりも会社側に認められる範囲が広いとされる一方、客観的に合理的な理由がなく、社会通念上相当と認められない場合には、解雇権を濫用したものとして無効となります。

「仕事を覚えるのが遅い」「職場になじめていない」といった理由だけで解雇することは難しく、本人への指導を行ったが改善しない、試用期間を延長しても改善しない、他部署への配置も検討したが適当な部署がないなど、客観的・合理的な理由が必要です。

◆日頃からの備えが大切

「本採用するか迷う」というケースは珍しくないからこそ、日頃から勤務状況や指導内容、本人の改善状況などを記録しておくことが大切です。試用期間の延長についても、必要と判断したときにスムーズに実施できるよう、就業規則や雇用契約書に定めておくとよいでしょう。

「試用期間中だから」と安易な対応はせず、専門家へご相談ください。

【参考】

厚生労働省「確かめよう 労働条件」
https://www.check-roudou.mhlw.go.jp/hanrei/shogu/shiyou.html





3、今月のおすすめ本

今回は、「目の見えない白鳥さんとアートを見にいく」（著者：川内　有緒　出版：集英社インターナショナル）をご紹介します。

とある雑誌の書評に載っていて、興味がわいて購入したものです。

冒頭は、目の見えない白鳥さんが、著者とその友人とで美術鑑賞をするところから始まります。「どうやって鑑賞するの？」って思いますよね。何人かが作品を観て言葉で表現したことを白鳥さんが「聞く」のです。見えている人の主観なのですが、白鳥さんを含め一緒に鑑賞している人たちがとても楽しんでいるのが印象的でした。

通常、美術展では人と話をせず鑑賞するので、他の人がどう感じているかは分かりません。でも言葉で表現しあうとイメージも膨らみ、また違った楽しみ方ができるのだと思いました。

読んでいて、自分の視野が広がり、今までと少し違った経験ができました。

お勧めの一冊です！！（川東）



