

【すこやか歳時記】
如月の候



準備を重ねたアスリートが
国際大会で活躍する姿には、
事業のヒントや励みも実感。

今月は6日～22日にかけてミラノ・コルティナ冬季五輪
 が開催されます。日本人アスリートたちの活躍が期待され
 るスポーツの国際大会としては、来月3月5日から野球の
 ワールドベースボール・クラシックも開幕。また同月6日
 からはミラノ・コルティナ冬季パラリンピックも始まりま
 す。さらに6月11日からはサッカーのワールドカップも開
 催予定で、今年前半の盛り上がりが今から楽しみです。

国際大会で躍動するアスリートの姿には感動と共に目標
 達成に向けた不断の努力への敬意を感じます。私たちの仕
 事にも通じる励みも与えてもらえます。基本の反復練習を
 大切にしながら、時代の変化に対応した最新テクノロジー
 の導入など、守りと攻めの姿勢で事業の躍進もファイトで。

TOPIC → 労基法改正案、通常国会への提出を見送り

厚生労働省が進めていた「労働基準法改正案」について、2026年通常国会への提出が見送られる方針であることが明らかになりました。

審議会では「14日以上連続勤務禁止」や「勤務間インターバル制度
 の導入」等の規制強化が検討されてきました。しかし、高市総理より「働
 く人の健康確保を前提としつつ、より柔軟な働き方を可能にする規制
 緩和を検討すべき」との指示があり、議論の方向性が大きく転換する
 こととなりました。

法案提出は先送りされましたが、「働き方改革」の第2ステージに向けた
 法改正の流れ自体は止まっています。今後は「規制緩和」の側面
 も含めた新たな議論が展開される見込みです。企業としては、急な制
 度変更には慌てないよう、引き続き国の動向を注視する必要があります。

日々是好日カレンダー

2月 FEBRUARY	
如月・梅見月・雪消月・木芽月	
1日	・生活習慣病予防週間（～7日） ・職場における健康診断推進運動（～28日）
2月	・世界湿地デー ・情報セキュリティの日 ・頭痛の日 ・麩の日
3火	・節分 ・豆まき ・大豆の日 ・乳酸菌の日
4水	・立春 ・世界対がんデー ・西の日 ・ビートルズの日
5木	・笑顔の日 ・日本語検定の日 ・プロ野球の日 ・ふたごの日
6金	・ブログの日 ・抹茶の日 ・海苔の日
7土	・北方領土の日 ・フナの日 ・長野オリンピックの日
8日	・事始め ・針供養 ・郵便マークの日 ・つばきの日 ・ロカビリーの日
9月	・福の日 ・漫画の日 ・風の日 ・服の日 ・肉の日
10火	・雇用保険被保険者資格取得届の提出
11水	・建国記念の日 ・万歳三唱の日 ・仁丹の日
12木	・ベニシリンの日 ・ダーウィンの日 ・レトルトカレーの日
13金	・NISAの日 ・地方公務員法施行記念日 ・苗字制定記念日
14土	・バレンタインデー ・チョコレートの日 ・煮干しの日 ・ネクタイの日
15日	・春一番名付けの日
16月	・全国狩猟禁止 ・天気図記念日 ・所得税の確定申告（～3/16）
17火	・アレルギー週間（～2/23） ・天使の囁きの日 ・千切り大根の日
18水	・嫌煙運動の日 ・エアメールの日 ・方言の日 ・冥王星の日
19木	・雨水 ・万国郵便連合加盟記念日 ・プロレスの日 ・天地の日
20金	・交通事故死ゼロを目指す日 ・アレルギーの日 ・歌舞伎の日
21土	・国際母語デー ・日刊新聞創刊日 ・食糧管理法公布記念日
22日	・世界友情の日 ・行政書士記念日 ・猫の日 ・おでんの日
23月	・天皇誕生日 ・税理士記念日 ・富士山の日 ・妊婦さんの日
24火	・鉄道ストの日 ・クロスカントリーの日 ・月光仮面登場の日
25水	・梅花祭 ・夕刊紙の日
26木	・血液銀行開業記念日 ・二二六事件の日 ・脱出の日
27金	・女性雑誌の日 ・冬の恋人の日 ・新撰組の日
28土	・エッセイ記念日 ・織部の日 ・バスケットの日
社会保険料納付期限（1月分は令和8年3月2日）	
★ 青字は人事労務部門に関わる期日です	

《今月の特集①》同一労働同一賃金のガイドラインの改正案について

同じ仕事には同じ給与を払うべき、という「同一労働同一賃金」の考え方について、政府がガイドライン案を新たに示しています。

はじめに

近年、働き方改革関連法の施行から数年が経過し、正規社員と非正規社員の不合理な待遇差をなくすことを目的とした「同一労働同一賃金」は、企業の人事制度に大きな影響を与えてきました。政府は制度の実効性をさらに高めるべく、ガイドラインの改正案を公表しました。以下、改正案のポイントについて整理します。(なお、本稿執筆時点(2026年1月6日)では、ガイドラインの見直しは検討段階であり決定事項ではありません。)

改正案の背景と目的

現行制度では、**職務内容や責任の程度、配置の変更範囲**(転勤対象となるか)などを総合的に比較し、正規と非正規の待遇差が「不合理」であるか否かを判断するとされています。しかし、実際の運用では、企業側の説明が十分ではない場合、待遇差の根拠が曖昧な場合などが問題視されてきました。また、同一労働同一賃金に関する最高裁判決が相次いで出されたことで、より具体的な判断基準が示されてきました。今回の改正案は、これらの判例を踏まえた内容となっています。

改正案の主なポイント

1.待遇差の説明義務の明確化・強化

パートタイム・有期雇用労働法では、非正規社員から求めがあった場合に待遇差の理由を説明する義務が定められています。今回のガイドライン改正案では、この説明義務の運用について、より具体的な指針が示されています。

例えば、「単に『雇用形態が違うから』といった主観的・抽象的な説明では不十分で、客観的・具体的な実態に基づく説明が必要」などの踏み込んだ表現がみられます。「労使の話し合いや議論による合意形成

が望ましい」などの表現もあります。これらの指針から外れたものが説明不十分＝不合理な待遇差と判断される可能性が伺えます。

2.手当・教育訓練・福利厚生取扱の明確化

今回の改正案では、これまでガイドラインに明記されていなかった以下の項目が新たに追加されました。

- 退職手当
- 家族手当
- 住宅手当
- 夏季冬季休暇
- 無事故手当
- 褒賞（インセンティブ）

特に退職手当については、職務内容や配置の変更範囲が正社員と同一であり、かつ長期間勤務している非正規社員に対して、不合理な差を設けることが難しくなる可能性があります。これは多くの企業に影響を与える重要な変更点です。

3.職務評価の導入促進

同一労働同一賃金の根幹となるのは、**職務内容の適切な把握と評価**です。改正案では、職務内容の適切な把握と評価の重要性が強調されています。ただし、本格的な職務評価制度の導入は、中小企業にとってハードルが高いのも事実です。まずは、正規社員と非正規社員の職務内容の棚卸しやタスクの洗い出しから始め、両者の違いを整理することをお勧めします。

特に、非正規社員の職務内容を精緻に把握し、正社員との違いを整理することで、待遇差の合理性を説明しやすくなるでしょう。

【参考】

厚生労働省「同一労働同一賃金ガイドライン見直し（案）」
(2025年11月21日公表) 他

2026年4月から変わります！健康保険「扶養認定」の年収判定ルール

現在、健康保険の被扶養者（家族）として認定されるためには、原則として「年間収入130万円未満※」という基準があります。2026年4月1日以降、この「年間収入」の判定方法が改正され、より「労働契約（雇用契約）」の内容を重視する運用へと明確化されます。※60歳以上等は180万円未満、19～23歳（配偶者除く）は150万円未満

何が変わる？

従来は「過去の実績」や「現時点の収入」などを総合判断していましたが、改正後は「労働契約等の内容に基づいた見込み年収」で判定する方法が基本となります。

判定のポイントは「契約書」

具体的には、労働契約書に記載された「時給」や「週所定労働時間」をもとに年収換算を行います。

【判定の計算例】

判定基準：130万円未満の場合

× 認定されない例 時給1,100円 × 週25時間 × 52週 = 143万円

◎ 認定される例 時給1,200円 × 週20時間 × 52週 = 124.8万円

※契約書がない場合は、従来通り直近の収入証明書等で判定します。

今後の注意点

契約更新や時給アップ、勤務時間の変更などがあつた際は、その都度「新しい労働条件での再判定」が必要になります。今後は、年1回の扶養調査などの際に「最新の労働契約書」の提出が求められるようになることが予想されます。ご家族の働き方に変更がある場合は、早めの確認をお願いします。

スタッフ紹介

福岡中央労務管理事務所
 岸川 紗也加



主に給与と総務を担当しております、岸川 紗也加です。
 どうぞ宜しくお願いいたします。

Q 趣味を教えてください

A クラシックバレエです。踊って汗を流すことでリフレッシュしています。5歳から続けており、心の拠り所です。これからも心身の健康のために続けたいと思います。

Q 好きな食べ物はなんですか

A 食べることが大好きで、好き嫌い無く何でも美味しく食べます。甘いものは毎日食べてしまうくらい好きです。最近はクッキーにハマっています。

Q 好きな歌手はいますか

A 洋楽やK-POPが好きで、ITZY、vivaola、DominicFike、BillieEilishなどの曲をよく聴いています。

お役に立てるよう努めてまいりますので、何卒宜しくお願いいたします。

当事務所について

労務ジャパン株式会社
 福岡中央労務管理事務所

当事務所は福岡高等裁判所（新庁舎）の南門から徒歩1分です。ミニセミナーの開催も行います。ぜひお気軽にお越しください。

《住所、電話番号》

〒810-0031
 福岡市中央区谷2-14-8
 TEL 092-734-2300
 FAX 092-734-2301



《事務所地図》



地下鉄七隈線 六本松駅より徒歩約5分
 セブンイレブンが目印です。



すこやか労務月報

[2月版]
No.105

ますます、マスク再考を!!

この冬は季節性インフルエンザが例年より早く流行したこともあり、冬季に2回目の感染をした事例も発生しています。また新型コロナとのダブル感染の事例もあります。空気が乾燥する時期にはやはり感染症が広がりやすいので要注意です。マスクの着用は自由になっていますが、電車やバス、屋内で密集した場所などでは臨機応変にマスクの着用を再考することをおすすめします。ウィルスの侵入を防ぐだけでなく、鼻や口の乾燥を軽減する効果もあるので、基本対策の一つとしてぜひ見直してみてください。

まだまだ冬の寒さは続きますので、路面凍結時の転倒・転落事故や車のスリップなどにもご注意を。風が強く吹く日もありますので、防火対策もぜひ徹底してください。



2月の
注意ポイント

- その① 乾燥シーズンの感染症対策にご注意を!!
- その② 凍結時などの運転や転倒事故の対策を!!
- その③ 火の用心を徹底して消火器などの点検も!!