



— 目次 —

- [都内の中小事業所に実態調査 パートタイマー、「賞与」への不満が突出](#)
- [2026年10月よりパート雇い入れ時の明示義務を強化 正社員とパートの待遇差、説明できますか？](#)
- [10月から住宅の現物給与価額の算定方式が変わります](#)
- [上司と部下のすれ違う期待 部下は「曖昧な指示」に困惑](#)
- [健診後の「医師等の意見聴取」何をすればよい？](#)
- [労災の遺族補償年金、男女差が解消される？](#)
- [65歳以上の4割「収入を伴う仕事をしたい」](#)



速報！

◆ 2026年度の最低賃金（時給）の目安は、全国加重平均で55円（4.9%）増の1176円とすることで決着しました。

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_74920.html

⇒ [別冊PDF「2026年度 最低賃金」のお申込みはこちら【2026年8月21日まで半額】](#)

◆ 熊本地震により被災された皆さまに心よりお見舞い申し上げます。

厚生労働省から、労働者および事業主に対する特例措置や支援制度の案内がおこなわれています。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000134526_00005.html

◆ 2026年8月1日から育児休業等給付の申請手続きの見直しがおこなわれます。

https://jsite.mhlw.go.jp/tokyo-roudoukyoku/newpage_01714.html

出生時育児休業期間中を対象とした賃金の例示

<https://jsite.mhlw.go.jp/tokyo-hellowork/content/contents/002737215.pdf>

今月の「ニュースレター」の主な情報源は、以下のとおりです。

P.1

都内の中小事業所に実態調査 パートタイマー、「賞与」への不満が突出



情報源

令和7年度 パートタイマーに関する実態調査
概要版

https://www.sangyo-rodo.metro.tokyo.lg.jp/documents/d/sangyo-rodo/r7-jicchou_gaiyouban

全体版

<https://www.sangyo-rodo.metro.tokyo.lg.jp/data/koyou/jouken/r7>

正社員との間に不合理な待遇差があると感じているパートタイマーは約7割にのぼり、その内容として「賞与」が51.6%と他の項目を大きく引き離しています。

P.2

2026年10月よりパート雇い入れ時の明示義務を強化 正社員とパートの待遇差、説明できますか？



情報源

パートタイム・有期雇用労働法対応のための取組手順書

<https://www.mhlw.go.jp/content/001133569.pdf>

不合理な待遇差解消のための点検・検討マニュアル（業界別マニュアル）

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_03984.html

同一労働同一賃金 2026年4月号に掲載

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

2026年10月からパートタイマー等の雇い入れ時に「正社員との待遇差について説明を求めることができる旨」の明示が義務付けられます。記事では、実際に説明を求められた際に対応できるよう、厚生労働省の取組手順書の内容をもとにして「雇用区分の整理」→「比較対象となる正社員の設定」→「待遇ごとの差異と理由の書き出し」という手順を解説しています。

「パートだから」「賃金規程でそう決まっているから」といった説明では不十分であり、説明できない待遇差は見直しの検討も必要となってくるでしょう。



memo

待遇差について、均等室から事業主にヒアリングシートが届くことがあります。シートには待遇差を設けている理由も記入するようになっており、ほぼ取組手順書の前段階のような形になっています。待遇差の理由を説明できていない場合は均等室から指摘が入り、改善されれば終了という流れになります。

ヒアリングシートの送付先は、厚生労働省が決めた対象業種（パートの多い業種）、年間目標などを勘案して決定されるようです。労働者からの相談をもとにしたヒアリングが行われることもあります。

P.4

10月から住宅の現物給与価額の算定方式が変わります



情報源

令和8年4月から現物給与の価額が改正されます

<https://www.nenkin.go.jp/service/kounen/hokenryo/hoshu/20150511.files/2026.pdf>

算定単位が「1畳あたり」から「1㎡あたり」に変わるとともに、対象範囲が居住用の部屋のみから台所・トイレ・浴室・廊下を含む総面積に拡大されます。この改正は「固定的賃金の変動」に該当するため、随時改定（月額変更届）の要否確認が必要です。

P.4

上司と部下のすれ違う期待 部下は「曖昧な指示」に困惑



情報源

Job総研『2026年 上司と部下の意識調査』

<https://jobsoken.jp/info/20260601/>

部下が上司との関わりで最も困ることは「指示が曖昧」であるのに対し、上司が部下に求めるのは「主体性」です。上司は"自走してほしい"、部下は"明確に導いてほしい"というすれ違いが浮き彫りになっています。

P.6

健診後の「医師等の意見聴取」 何をすればよい？



情報源

健康診断事後措置等の概要

<https://jsite.mhlw.go.jp/hiroshima-roudoukyoku/content/contents/002156582.pdf>

9月は「職場の健康診断実施強化月間」です

「健康診断及び事後措置の実施の徹底」と「医療保険者との連携」をお願いします

<https://www.mhlw.go.jp/content/11302000/001292898.pdf>

意見聴取は小規模事業所での実施割合が低く、義務の存在自体が知られていないケースも多いため、顧問先への周知が必要なテーマと言えます。

P.7

労災の遺族補償年金、男女差が解消される？



情報源

労働者災害補償保険法等の一部を改正する法律（令和8年法律第60号）について

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_74735.html

労災保険制度の見直しについて（報告）

<https://www.mhlw.go.jp/content/11601000/001631573.pdf>

現行制度の具体的課題について

<https://www.mhlw.go.jp/content/11601000/001564198.pdf>

現行制度

<https://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/rousai/dl/040325-7-02.pdf>

改正労災保険法が2026年7月10日に成立し、同月17日に公布されました。記事では改正内容のうち遺族補償年金の男女差解消について解説しています。施行予定は2027年4月1日です。

なお、遺族厚生年金についても2028年4月から段階的に男女差が解消される予定です。



情報源

令和8年版 高齢社会白書

概要

https://www8.cao.go.jp/kourei/whitepaper/w-2026/gaiyou/08pdf_indexg.html

全体版

https://www8.cao.go.jp/kourei/whitepaper/w-2026/zenbun/08pdf_index.html

働きたい理由は「収入が欲しいから」が最多ですが、「体によいから・老化を防ぐから」も上位に挙がっており、健康維持の手段としても仕事が捉えられていることがわかります。

乱丁・落丁、掲載記事の誤字その他の誤りがありましたら事務局までご連絡ください。
内容へのご質問は恐縮ですが原則として有料となります。

社労士ニュースレター便 事務局

contactdesk@sr-newsletter.com

リンクティブ株式会社

TEL：050-3529-5892

FAX：050-1712-6953