

中村事務所会報

◆ 業 務 内 容 ◆

- 労務管理・経営管理相談
- 労働法令・社会保険諸法令相談
- 労働保険関係事務（労災・雇保）
- 社会保険関係相談（健保・厚年）
- コンピューターによる人事管理（賃金計算等）

発行所 社会保険労務士法人 厚生労働省 公認

労務管理
経営管理

中村事務所

〒550-0014

大阪府大阪市西区北堀江1丁目22番20号
北堀江ファーストビル2階

TEL (06) 6531-5411 (代)

発行人 社会保険労務士 中村 昭彦

TOPIC1

同一労働同一賃金 改革のポイント

TOPIC2

源泉徴収票のみなし提出の 特例制度

熱海100万ドルの夜景と海上花火(静岡県)Yoshitaka / PIXTA(ピクスタ)

2026 AUGUST
8

令和8年8月号

【夏の働き方】働き方に関する調査を行う Job 総研が実施した「2026 年 夏のはたらき方実態調査」（6 月公開）によると、「夏の理想のはたらき方」は「テレワーク希望派」が 61.7% に上りました。しかし、「今夏の出社予定」は「出社が多い派」が 76.0% と、「テレワークが多い派」の 24.0% を大きく上回っています。「夏の暑さは仕事に影響するか」という問いに対しては 90.1% が「影響する」と回答。「具体的な仕事への影響」は、「集中力が続かなくなる」、「移動負担による疲れやすさ」、「作業スピードの低下」などが多く挙げられています。そのうえで、「企業に求める暑さ対策」については「テレワークの推奨」、「出社判断を個人に委ねる」、「飲料や冷却グッズの支給」などを希望する人が多く、企業には気温に応じた柔軟な対応が求められます。

10月1日施行に備えて再点検と対応が急務

同一労働同一賃金改革のポイント

厚生労働省は4月に、パートタイム・有期雇用労働法施行規則および雇用管理指針の改正とともに、改正同一労働同一賃金ガイドラインを公布しました。10月1日からの適用に備えて、改正前の同一労働同一賃金の課題を踏まえながら、中小企業が今すぐ見直すべき事項を確認します。

同一労働同一賃金とは

「同一労働同一賃金」とは、同一企業・団体において、無期雇用フルタイム労働者である正規雇用労働者と、有期雇用労働者・パートタイム労働者・派遣労働者である非正規雇用労働者との間の不合理な待遇差の解消を図る取り組みです。この取り組みを通じて、どのような雇用形態を選択しても納得が得られる処遇を受けられ、「働く時間」「働く場所」「職務内容」について、一人ひとりのニーズに応じた柔軟な選択を認める働き方が可能な職場の実現を目指しています。

同一労働同一賃金の原則となる考え方や具体例は、「同一労働同一賃金ガイドライン（以下、ガイドライン）」に示されています。2021年4月1日にはパートタイム・有期雇用労働法において全面施行、その前年改正の労働者派遣法においても施行され、不合理な待遇差の禁止が規定されるとともに、待遇に関する説明義務の強化などが図られてきました。

同一労働同一賃金の現状

働き方改革関連法の施行後5年を途とする見直しを前に、2025年12月、労働政策審議会は「雇用形態又は就業形態にかかわらず公正な待遇の確保に向けた取組の

強化について」の中で「正社員の賃金を100とした場合、正社員以外の賃金は66.9となっており、非正規雇用労働者の待遇改善は着実にすすめられているが、依然として賃金格差がある」と報告しています。また同一労働同一賃金の施行後において、正規雇用労働者と非正規雇用労働者との間の不合理な待遇差に関する最高裁判決が複数示されていることから、さらなる待遇改善に向けた省令などの見直しを求めました。

こうした状況を受けて2026年4月に改正ガイドラインが交付され、10月1日より施行されます。今回の改正では、近年の裁判例を踏まえて、不合理な待遇差についてより具体的に明文化し、雇用形態や就業形態にかかわらず公正な待遇の確保に向けた取り組みの強化を図る方針です。

主な改正事項①

パートタイム・有期雇用労働法施行規則の改正により、パートタイム・有期雇用労働者を雇入れる時の労働条件については、従来の明示事項である「昇給の有無」「退職手当の有無」「賞与の有無」「相談窓口」に加え、新たに「待遇の相違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した。待遇の相違等については、改正ガイドラインにより、「退職手

当」「無事故手当」「家族手当」「住宅手当」「夏季冬季休暇」「褒賞」に関する判断基準が新たに追加され、「賞与」「福利厚生施設」「病気休暇・休職」については、より詳細に明記されています。

また事業主は、正社員とパートタイム・有期雇用労働者との間に待遇差がある場合、パートタイム・有期雇用労働者からの求めがあれば、待遇の相違内容とその理由や対応にあたって考慮した事項を説明する義務があります。説明については、「資料を活用して口頭による方法」、または「説明すべき事項をすべて記載したわかりやすい内容の資料を交付するなどの方法」による必要があります。口頭による場合には、関連資料を交付することが望ましいとされています。

待遇についての納得性の向上は紛争の防止にも資することから、求めがない場合においても、労働契約の更新時などに待遇差の内容・理由に関する資料の交付や説明を求めることができる旨を周知することが推奨されています。

主な改正事項②

改正ガイドラインでは、待遇の相違に関する考え方として、「待遇差が不合理と認められるか否かは、それぞれの待遇の性質・目的に照らして判断されるものである」としています。具体的な留意



事項については、待遇の相違要因として、正社員人材の確保や定着などを目的とするいわゆる「正社員人材確保論」や、定年後継続雇用において有期雇用労働者であるだけで待遇差を設けることは、直ちに不合理ではないと認められないと明記されています。

不合理な待遇差を解消する際には、正社員の労働条件を不利益に変更するのではなく、パートタイム・有期雇用労働者の労働条件の改善を図ることが明記されているため、留意しましょう。

また不合理な待遇差の禁止に関しては、待遇差を設けるにあたって控慮すべき事項である「その他の事情」について、「職務の成果、能力、経験、合理的な労使慣行」などが具体的に挙げられています。さらに事業主が一方的に待遇を決定した場合においては、当該待遇の相違が不合理と認められる事情となることが明記されているので注意が必要です。

無期雇用フルタイム労働者については、パートタイム・有期雇用労働者に該当しませんが、労働契

約の締結・変更する際の均衡の考慮にあたっては、ガイドラインの趣旨が考慮されるべき旨が明示されています。

改正に伴う実務対応

企業においては、再度自社の現状を把握するために、雇用形態に応じた社員区分の確認に加えて、賃金、賞与、手当、休暇、福利厚生などの待遇項目を一覧表にして項目ごとにルールを整理しなければなりません。その際は、就業規則などや労働条件通知書だけでなく、実態に基づいて確認することが必要です。その上で勤務形態や待遇について比較し、待遇差があればその理由を明文化して、社員区分ごとの差を説明できるようにすることが重要です。

特に人事考課制度については、職務の内容、職務の成果、意欲、能力または経験その他の就業の実態に関する事項を昇給に反映させるなど、公正な評価に基づき賃金が決定されているか確認する必要があります。賞与や退職手当には、労務の対価の後払い的な要素や功

労報償的な要素など様々な目的が含まれています。自社の賞与や退職手当の目的を改めて確認し、それがパートタイム・有期雇用労働者にも当てはまる場合には、支給要件が正社員との職務内容などの違いに応じて均衡がとれているかを精査しましょう。

またパートタイム・有期雇用労働者について、正社員と同一の業務内容である場合や転居を伴う配置変更がある場合、労働契約更新を繰り返しているなど継続的な勤務が見込まれる場合には、自社の各種手当や福利厚生が適切に支給・付与されているかを確認することが重要です。職業能力開発促進法においては、パートタイム・有期雇用労働者にも適用があることを認識した上で、職業訓練などに関する制度の構築に努める必要があります。

以上により、就業規則などの作成または変更が必要な場合は、雇用するパートタイム・有期雇用労働者の過半数を代表する者の意見を聴くように努めなければなりません。過半数代表者としての行為に対して、解雇など不利益な取り扱い禁止されているので留意してください。

事業主には、処遇改善に関する自社の取組状況、正社員転換制度の内容や転換実績、資格取得のための教育訓練等の情報について、当該労働者に明示するように努めるとともに、ウェブサイトへの掲載などにより定期的に公表することが求められています。

事業者の事務負担が大幅に軽減

源泉徴収票のみなし提出の特例制度

2027年1月1日以後、「源泉徴収票のみなし提出の特例」が始まります。一定の事項を記載した「給与支払報告書」を市区町村に提出した場合に、税務署への源泉徴収票提出が不要となる制度で、事業者の税務・労務手続きの手間が大幅に削減されます。ここでは本制度の概要と注意点をまとめます。

制度の概要

現在、給与を支払う事業者は、所得税法に基づき税務署へ「源泉徴収票」を提出し、さらに地方税法に基づき市区町村へ「給与支払報告書」を提出しなければならず、給与担当者にとっては負担となっています。

しかし、2023年度(令和5年度)の税制改正により「源泉徴収票のみなし提出の特例」が設けられました。この特例は、給与所得の源泉徴収票に記載すべき一定の事項が記載された「給与支払報告書」を市区町村長に提出した場合には、所轄税務署長に給与所得の源泉徴収票を提出したとみなされるものです。

この特例が適用されるのは、2027年1月1日以後に提出すべき「令和8年分の給与所得の源泉徴収票」からです。したがって、

2027年1月1日以降は市区町村提出用の給与支払報告書を出していれば、税務署提出用の源泉徴収票は不要となります。

なお、この特例制度の適用は行政手続き上に関するものであり、従業員への源泉徴収票の交付まで省略できるものではありません。ただし、交付については、書面に代えて電磁的方法(電子交付)によることは可能です。

また、本特例は「市区町村への提出をもって税務署への提出とみなす」というもので、先に税務署へ源泉徴収票を提出しても、市区町村への給与支払報告書の提出義務は免除されません。必ず先に市区町村へ支払報告書を提出するよう注意しなければなりません。

中途退職者の取り扱い

所得税法上、年の途中で退職した従業員に係る給与所得の源泉徴

収票は退職の日以後1カ月以内に税務署に提出することとされていますが、運用上の取り扱いにより、翌年1月末までにそのほかの給与所得の源泉徴収票とまとめて提出してよいこととされています。したがって、2026年中に退職した従業員に係る給与所得の源泉徴収票は、「2027年1月1日以後に提出すべき」ものとして取り扱って差し支えないとされています。

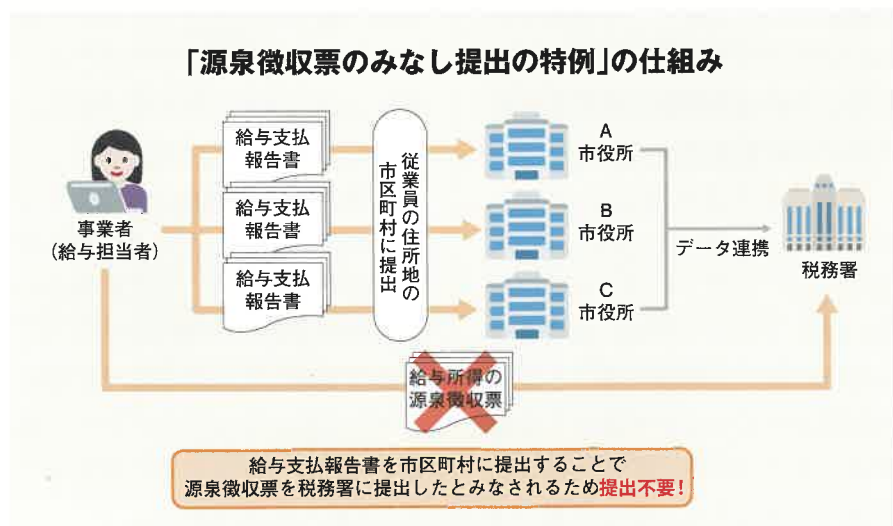
合計表の取り扱い

通常、税務署に源泉徴収票を提出する場合には、併せて「給与所得の源泉徴収票等の法定調書合計表」を添える必要がありますが、みなし提出の特例を受ける場合、この合計表の提出も不要となります。ただし、給与以外の法定調書(退職所得の源泉徴収票や報酬の支払調書など)を税務署に提出する必要がある場合は、引き続き合計表の提出が必要ですが、その際も「みなし提出」した給与所得分についての記載は不要となります。

公的年金等の源泉徴収票

公的年金等の源泉徴収票についても同様の見直しが行われ、2027年1月1日以降は、市区町村長に公的年金等支払報告書を提出していれば、公的年金等の源泉徴収票を所轄税務署長に提出する必要はなくなります。

「源泉徴収票のみなし提出の特例」の仕組み



出典:「源泉徴収票のみなし提出の特例 特設ページ」(国税庁)

01 死亡者数は前年比約4割の減少 職場での熱中症の死傷災害発生状況

厚生労働省が5月に公開した「令和7年 職場における熱中症による死傷災害の発生状況」(確定値)によると、2025年の職場での熱中症による死傷者(死亡・休業4日以上)は1803人。前年比約43%の増加で、2005年の統計開始以来最多となりました。2025年6～8月の平均気温偏差(1991～2020年の30年平均値との偏差)が+2.36℃と、1898年の統計開始以来最高値を記録したことが増加の一因と推測されます。一方、死亡者数は19人と前年比約39%の減少。これは、2025年の改正労働安全衛生規則施行で企業の熱中症対策が義務化されたことが一因と考えられます。

02 現金給与総額は前年度比2.5%増 2025年度の毎月勤労統計調査結果

厚生労働省が5月に公表した「毎月勤労統計調査 2025(令和7)年度分結果確報」によると、2025年度の名目賃金(一人平均)の現金給与総額は、事業所規模5人以上が35万7979円(前年度比2.5%増)、事業所規模30人以上が41万814円(同2.8%増)でした。事業所規模5人以上における内訳は、きまって支給する給与が28万9676円(同2.3%増)、特別に支払われた給与が6万8303円(同3.0%増)。また、一般労働者の現金給与総額は46万9071円(同2.9%増)、パートタイム労働者の現金給与総額は11万5027円(同2.1%増)となっています。

03 オンラインで誰でも受講可能 データサイエンス入門講座が開講

総務省は、8月4日から「社会人のためのデータサイエンス入門」をリニューアル開講します。統計データ分析の基本的な知識を学ぶデータサイエンス・オンライン講座で、2015年の開講以来のべ約23万1000人が受講。今回のリニューアルでは、ビジネスにおけるデータサイエンスの活用事例や公的データの実践的な使い方等の内容を充実させています。総務省統計局の講座紹介用サイトから受講登録が可能です(登録料及び受講料無料、登録は9月14日までの予定)。また、今後も「社会人のためのデータサイエンス演習」などのオンライン講座が開講予定です。

04 こどもの心と身体を守るために 「こども性暴力防止法」が12月に施行

2026年12月25日より「こども性暴力防止法(学校設置者等及び民間教育保育等事業者による児童対象性暴力等の防止等のための措置に関する法律)」が施行されます。児童等に教育・保育等を提供する事業者に対し、従事者による児童対象性暴力等を防止する措置を講じることなどを義務付けるもので、学校や児童福祉施設、認可保育所等が義務対象事業者となります。また、学習塾などの民間教育事業等は任意で申請のうえ、要件を満たせば対象事業者として認定されます。申請方法やQ&Aなどの詳細はこども家庭庁のウェブサイトに掲載されています。

先人の教え 各界で活躍した偉人たちが残した名言・格言を紹介します。

雑草という草はない

牧野富太郎

「日本の植物学の父」と称される牧野富太郎(1862～1957)は、現在の高知県に生まれました。独学で植物の知識を身につけ、22歳の時に東京大学理学部植物学教室への出入りが許されて、植物分類学の研究に没頭。1940年刊行の『牧野日本植物図鑑』は現在も読み継がれる代表作です。「雑草という草はない」は、雑誌記者だった山本周五郎が取材中に「雑草」と口走った時に、牧野が山本をたしなめた際の言葉。牧野は「どんな草にだって、ちゃんと名前がついている」と生物の多様性を尊重しています。



牧野が発見し、初めて学名をつけて発表した「ヤマトグサ」

SNS利用に対する社内ルールは必要か

SNSは誰でも低コストで簡単に情報発信ができるソーシャルメディアです。しかし、従業員が私的に運営するSNSが炎上して、企業に大きな損害が生じるケースが増えています。そこでSNSの利用と企業における社内ルールの整備状況の調査から対策の必要性を考えます。

利用率はLINEが最多

総務省は「平成27年版 情報通信白書」で、ソーシャルメディアを「インターネットを利用して誰でも手軽に情報を発信し、相互のやりとりができる双方向のメディア」と定義しています。SNSはその中でもユーザー間のコミュニケーションやつながりの形成に特化したサービスで、「LINE」や「Instagram」、「X（旧Twitter）」、「Facebook」などが挙げられます。「令和6年度情報通信メディアの利用時間と情報行動に関する調査報告書」（総務省、2025年6月

公表）によると、2024年度の主なソーシャルメディア系サービス／アプリ等の利用率（全年代）は「LINE」が91.1%で最多。その他は「Instagram」が52.6%、「X」が43.3%、「Facebook」が26.8%でした。動画共有系においては「YouTube」が80.8%、「TikTok」が33.2%となっています。

また、「ソーシャルメディアを見る・書く」平均時間については全年代の平日が34.7分、休日が40.0分。年代別で見ると、いずれも20代が最も長く利用しています（平日67.0分〈10代と同率〉、休日88.6分）。「動画投稿・共有サービス

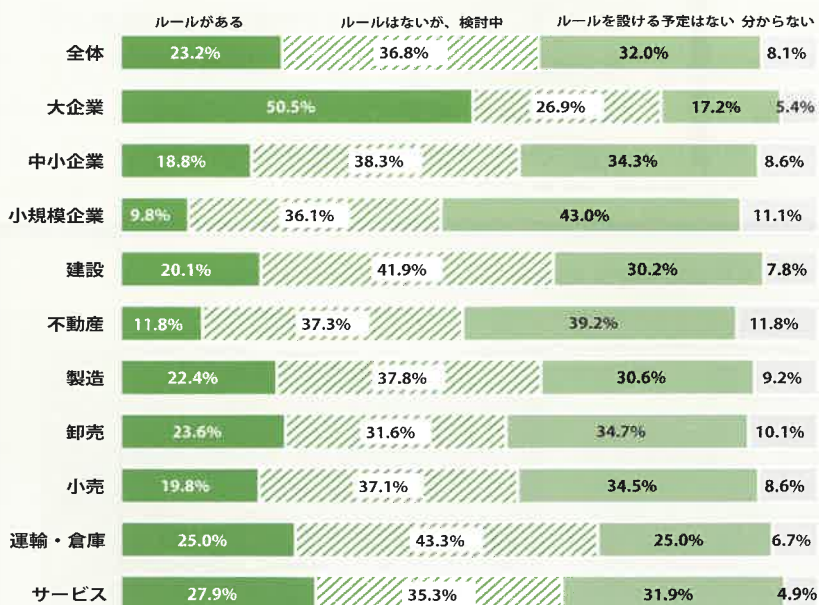
を見る」平均時間は全年代平日が50.8分、休日が70.4分でした。

ルールがある企業は約2割

SNSの私的利用については、従業員による企業の機密情報の漏洩や不適切な動画投稿（バイトテロ）がたびたび問題となっています。しかし、帝国データバンクの「SNS投稿に関する社内ルールの整備状況アンケート」（5月公表）によると、SNSにおいて企業の社会的信用を毀損する恐れのある発信を制限する社内ルールがある企業は23.2%。一方、「ルールはないが、検討中」が36.8%、「ルールを設ける予定はない」が32.0%と、7割近くの企業がルール未整備です（図表参照）。その理由は「個人の倫理観と常識的判断」や「形骸化への懸念」などが挙げられています。

規模別で見ると「大企業」では半数が「ルールがある」と答えているのに対し、「小規模企業」では1割を下回る結果に。業界別では一般消費者との接点が多い「サービス」が最多で、企業規模や業界によって対応に格差があるようです。調査では、「炎上売り上げや採用などに致命的な打撃を与える現代において、従業員のプライバシーを尊重しつつも、組織を守るための『防衛策』としてのルール整備が、企業規模を問わず喫緊の課題となっている」と述べています。

社内ルールの有無～全体・規模別・主要業界別～



※有効回答企業 1355 社。

※小数点以下第2位を四捨五入しているため、合計は必ずしも 100 とはならない。

出典：「SNS 投稿に関する社内ルールの整備状況アンケート（2026年5月）」（帝国データバンク）

今月の
相談

従業員が休憩を取らない場合の対応

Q

当社は、製造業で就業規則上、休憩時間を正午12時から12時45分までの45分間とし、残業となる場合には残業前15分を休憩としています。しかし、従業員の多くは残業前15分の休憩を取らないまま仕事をしており、そのルールについて不満が生じています。(K社・総務部)

A

労働基準法上、「使用者は、労働時間が6時間を超える場合においては少なくとも45分、8時間を超える場合においては少なくとも1時間の休憩時間を労働時間の途中に与えなければならない」と規定しています(第34条第1項)。K社の所定労働時間が何時間かは不明ですが、8時間以内であれば45分の休憩でも違法とはなりません。例えば、所定労働時間が7時間30分や7時間45分であれば休憩時間は45分でよいことになります。

注意しなければならないのは、残業により、実労働時間が8時間を超えた場合には、さらに追加で15分の休憩を与えなければならないことです。K社の場合も残業があり得ることを想定して残業前15分を休憩としているものと思われます。中には、「休憩は要らないから、そのぶん早く帰りたい」という従業員もいるでしょう。しかし、別途15分以上の休憩を与えなければ違法となってしまう、罰則(第119条。6カ月以下の懲役、もしくは30万円以下の罰金)の対象ともなります。

また、このような場合、トラブルとなるのが就業規則上残業前15分の休憩を取ることとなっているので、休憩を取らずに仕事していても、その15分についての賃金が支払われていないことです。これは就業規則と実態が異なっていることになり、残業がある日については、15分の賃金未払いが発生し違法となります。

したがって、社員が抱える不満の要因は休憩が取れないことなのか、それとも休憩を取らずに働いていても15分の賃金が支払われていないことなのかを確認したうえで、対応策を検討すべきでしょう。

解決策の一つとして、昼の休憩を1時間とすることがあります。前述のとおり、労働基準法上、労働時間が8時間を超える場合には休憩1時間と定めら

れており、仮に、残業によって労働時間が8時間を超えることがあっても別途休憩を与える必要はありません。したがって、1日の労働時間がいかに長くなっても60分の休憩を与えていれば違法な実態はないことになります。また、製造業などでよくある休憩の与え方として、昼休憩の他に、午前、午後に休憩時間を設けていることがあります。

休憩は、前述したように実労働時間の長さに応じて「45分」「1時間」を労働時間の途中に与えることを義務付けているにとどまり、その休憩時間を一括で継続して与えることまで求めているものではありません。すなわち、休憩時間を分割して付与しても、その合計時間が45分あるいは1時間以上という労基法上の基準に達していれば、違法とされるものではありません。したがって、昼休憩は現行の45分そのまま、午前または午後に15分の休憩を設けて合計で1時間以上の休憩を与えることでの対応も可能でしょう。

なお、このような場合、運用において、労働者からの午後の休憩はいらないのでその分早く帰りたいという申し出により、所定の終業時刻前に休憩時間相当分早く終わることを認め、終業時間を繰り上げることは違法となります。前述の通り休憩時間は労働時間の途中に与えなければならないことになっており、所定の終業時刻前の終業(いわゆる早退時間分)を休憩に含めることはできません。

休憩時間は、適法、適正な運用をしなければ従業員の健康維持やモチベーション、ひいては生産性に影響を与えることにもなります。また、離職率を高める原因にもなりますので工夫が必要です。

なお、休憩時間の与え方を変えるには就業規則の改定が必要となりますので、従業員の意見を聴いて自社の実態に合ったものにすべきでしょう。

今月の
ポイント

実労働時間が8時間を超える場合は、少なくとも1時間の休憩時間を労働時間の途中に与えなければ違法となる。よって、昼の休憩を1時間にするなど、残業により労働時間が8時間を超えても問題にならないような休憩時間の与え方を検討する必要がある。

DX時代の歩き方

女性の健康課題をテクノロジーで解決

経済産業省によると、女性特有の健康課題（月経随伴症、更年期症状、婦人科がん、不妊治療）による労働損失等の経済損失は社会全体で約3.4兆円に上ると推計されています（2024年公表の試算）。また、職場の支援状況においては、女性従業員側の支援ニーズを企業側が把握しづらく、何をすべきかわからないというミスマッチが生じていることが課題だとしています。

そこで注目されているのが「フェムテック」です。「フェムテック」(Femtech)とは、Female(女性)とTechnology(技術)を組み合わせた言葉で、女性特有の健康課題をテクノロジーで解決する製品やサービスのことを指します。オンラインによる健康相談サービスなど、国内外でフェムテックの開発・提供が進んでおり、世界のフェムテック市場の規模は2034年に411億4000万米ドルへ成長すると予測されています（出典：

Fortune Business Insights）。

こうした背景のもと、経済産業省では2021年度から2025年度にかけて79件のフェムテック等の製品・サービスを活用した実証事業を実施。5月に、その実証成

果を踏まえた「企業・自治体等向け 女性の健康課題の解決に向けたフェムテック導入ガイドンス」を作成・公開しました。ガイドンスではフェムテックを導入することの意義・効果や、活用する際のポイントなどを解説。また、実際に製品・サービスを導入した企業の事例などが掲載されています。

