

+ + + + + + + + + + + + + + + + + + +

# ベイリーフ通信

+ + + + + + + + + + + + + + + + + + +

2026年5月20日号



## ★CONTENTS★

★ ニュース・トピックス \*\*\*\*\* page 2

直近の労働・社会関連記事一覧

★ パート等の労働条件通知書の様式 \*\*\*\*\* page 3

2026年10月から変わります

★ 労務管理上のQ&A こんな時あんな時 \*\*\*\*\* page 4

アルバイト・パートタイマーの健康診断義務は？

★ベイリーフの庭から（編集後記）\*\*\*\*\* page 4

# ★ニュース・ラインアップ★

直近の労働新聞の記事をポイント掲載いたしました。



## 1. 平均所定給与男性規格軽総合職で 44.7 万円 (2026/05/11)

厚生労働省の「職種別賃金調査」によると、男性の「総合事務員」の平均所定内給与は 34.66 万円、企画や業務計画の立案、商品開発などを行う「企画事務員」は 44.7 万円だった。両者の間で 29%の差が付いている。製造系では、「金属工作機械作業従事者」や「電気機械器具組立従事者」が 28 万円台を示し、「自動車組立従事者」は 32.2 万円だった。女性では、「介護職員」が 24.9 万円、「販売店員」が 22.5 万円となっている。中途採用者の賃上げを必須とする一方、事業所単位の定額支給から採用者数に応じた支給（最大 400 万円）に改めた。

## 2. 注意指導経ない懲戒は無効 (2026/04/27)

大阪府門真市の職員 2 人が勤務時間中の組合活動を理由とする減給・戒告処分を求めた裁判で、大阪地方裁判所(中島崇裁判長)は注意指導を経ない処分であり無効とする判決を下した。勤務時間中の従事が認められた適法な組合活動でない可能性を把握していたにもかかわらず、同市は 5 カ月以上離席を止めなかったと指摘。職員らは勤務時間中の組合活動は黙認されていると認識しており、同市は放置すれば活動が継続すると知っていたとした。職員らの認識を是正する機会を与えず、非違行為を重ねるのを待って懲戒処分に及んでおり、信義則に反すると判断している。

## 3. 65 歳超雇用助成金 定年廃止引き上げに支援拡充 (2026/04/27)

厚生労働省は 4 月 8 日、65 歳超雇用推進助成金などの拡充を内容とする改正雇用保険法施行規則を公布、施行した。同助成金の 65 歳超継続雇用促進コースでは、定年を廃止または 66 歳以上に引き上げる企業や、66 歳以上への継続雇用制度を導入する企業への助成を増額した。複数回の受給も可能としている。早期再就職支援等助成金では中途採用拡大コースを拡充。

## 4. 8 年度両立支援等助成金企業規模要件を緩和へ (2026/04/13)

厚生労働省は、両立支援等助成金やキャリアアップ助成金の拡充を内容とする雇用保険法施行規則の改正案を労働政策審議会雇用環境・均等分科会に示し、了承を得た。両立支援等助成金の出生時両立支援コースや育休中等業務代替支援コースの企業規模要件を緩和する。介護離職防止支援コースでは介護休暇の有給化に対する助成を新設。制度利用者がした場合に最大 50 万円を支給する。キャリアアップ助成金正社員化コースには、正社員転換制度の概要など有期契約労働者に関する情報を公表した企業への加算措置を設ける。令和 8 年度予算の成立後速やかに公布・施行する。

# ★パート等の労働条件通知書の様式★

2026年10月から変わります

2026年10月1日施行・適用として、パート・有期法施行規則が改正します。

今回は改正点のうち、雇入れ時の労働条件明示事項の追加についてです。

労働条件の明示については、労働基準法第15条で定められているものです。短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律(パート・有期法)において、パート・有期法に定める短時間労働者については、以下の項目も明示が求められています。(パートタイム労働法第6条)

1. 昇給の有無
2. 退職手当の有無
3. 賞与の有無
4. 雇用管理の改善等に関する事項に係る相談窓口



今回の改正により、これらの項目に加え、新たに以下の項目が追加されました。

- ・ 待遇の相違等に関する説明を求めることができる旨

10月の施行に備えて通知書の雛形を変更するとともに、説明を求められたときの対応を再確認しておきましょう。

[主要様式ダウンロードコーナー（労働基準法等関係主要様式）](#) | [厚生労働省](#)

労働条件通知書等についてお気軽にお問合わせ下さい。

ベイリーフ労務管理事務所

043-222-5337

## ★ 労務管理上のQ&A こんな時あんな時 ★

第174回

アルバイト・パートタイマーの健康診断義務は？

Q、当社にはアルバイトやパートタイマーが混在しています。人によっては勤務時間が非常に少ないものもありますが受けさせる基準を教えてください。

A、原則として、パートタイマーやアルバイト等の短時間労働者であっても、安衛法第66条に基づき、次に掲げる健康診断を実施しなければなりません。



B、次のア～ウのいずれにも該当し、1週間の所定労働時間が、同種の業務に従事する通常の労働者の4分の3以上である者が対象となります。

ア．雇用期間の定めのない者

イ．雇用期間の定めはあるが、契約の更新により

1年以上使用される予定の者(特定業務従事者にあつては6ヶ月)

ウ．雇用期間の定めはあるが、契約の更新により1年以上引き続き使用されている者

また、ア～ウのいずれにも該当し、1週間の所定労働時間が、同種の業務に従事する通常の労働者の概ね2分の1以上である者は、実施することが望ましいとされています。

## ★ベイリーフの庭から★

・ ・ ・ 編集後記 ・ ・ ・

まるで夏が来たように暑い日が多いですね。25℃どころか29℃所によっては30℃越え。これも慣れていかななくてはならないのでしょうか。

そろそろ年度更新の書類が届く時期になりました。届きましたらどうぞご一報ください。よろしくお祈りします。

・ ・ 発行・制作 ・ ・ ・



ベイリーフ労務管理事務所

〒260-0853

千葉市中央区葛城 3-7-30

TEL 043-222-5337 FAX 043-225-1317

E-mail office.bayleaf@gmail.com

<https://www.officebayleaf.com>