

★家族手当「非正規社員にも」

厚労省は、正社員と非正規社員の間に不合理な待遇格差を設けることを禁じた「同一労働同一賃金制度」の指針を初めて改正した。

この指針は10月から適用する。契約社員やパート労働者を念頭に置き、すきま時間に働く「スポットワーク」のような働き手も対象となりうる。

同一労働同一賃金は非正規の待遇改善を目指すのが趣旨で、不合理と認められる待遇差を改善する手段として、正社員の手当や賃金を削減するのは望ましくないと新たに明記した。

【指針で新たに明記した内容】

- ・継続的な勤務が見込まれる場合には同等の家族手当を支給
- ・転居を伴う配置の変更がある場合は同等の住宅手当を支給
- ・正社員と同じ業務内容なら無事故手当を支給
- ・正社員を確保する目的のみで待遇差をつけることは不合理にあたる恐れ
- ・正社員の待遇下げではなく、非正規の待遇を改善させる

★固定残業代、手厚いはずが未払い認定

一定の時間外労働に対して定額の割増賃金を払う「固定残業代」。多くの企業が導入しているが、慎重さが求められる。通常の時間計算の残業代を上回る手当を支給した会社が裁判で負けることもある。

「定額残業手当」を支給する企業は23.3%、企業規模別では従業員300人未満の導入率が26.4%で最も高かった。

企業は固定残業代制度の採用で労務管理がしやすく、従業員も収入の目安が立てやすい。双方メリットがあるが、規定の不備を見落としがち。

同制度で支給する手当などが割増賃金を含むと認められるには、基本給と明確に区別できる判別可能性、時間外労働への対価性が要件となる。

残業代を払ったつもりでも運用の不備があれば過去に遡って支給を迫られる。

★シニア労災防げ 動く企業

働くシニアの増加に伴い、60歳以上の労災件数が増え続けている。死傷者の3割を高齢者が占める状況を背景に、労災防止を企業の努力義務とする改正労働安全衛生法が4月施行された。企業は作業場所での段差解消や照明の明るさ確保など、手探りで減災対策を講じている。人手不足や経済的理由から働くシニアは増え続けており、25年の60歳以上の就業者数は約1500万人と全体の2割を超えた。一方で高齢者は筋力やバランス感覚の低下、視力の衰えなどによって思わぬ事故に巻き込まれやすく、症状も深刻化しやすい。

こうした背景を受け、改正法では高齢労働者の労災防止策を講じることを事業者の努力義務とした。努力義務のため罰則はないものの、労災が発生した場合に安全配慮義務を尽くしていないとして責任が問われる場合がある。

★初任給30万以上 9割増

日本経済新聞社がまとめた2026年度の大卒初任給を30万円以上とする企業は245社と25年度比9割増えた。大卒の初任給の平均額は26万7220円で過去最高。

大学生は、初任給が高く若手が働く環境を充実させている会社を選ぶ傾向がある。

【初任給ランキング】

順位	社名	2026年度初任給
1	ROBOT PAYMENT	600,000
2	地主	600,000
3	GMOインターネットグループ	591,675
4	ハウテレビジョン	486,111
5	シンプレクス・ホールディングス	425,000
6	北の達人コーポレーション	420,000
7	日本IBMグループ	408,500



臈月(さつき)