

養育費等ワンストップ執行手続の概要について

弁護士
古川 将大



1 制度創設の背景

従来、養育費や婚姻費用が支払われない場合、債権者は財産開示手続を申し立てても、開示された財産をもとに改めて差押命令を申し立てるという二段階の手続が必要でした。また、財産開示によっても財産が判明しない場合には、さらに第三者からの情報取得手続を別途申し立てる必要があり、債権者にとって申し立ての回数と時間の両面で大きな負担となっていました。

2 制度の趣旨

令和8年4月1日、こうした負担を軽減するための新制度が施行されました。新制度では、財産開示手続の申し立てをすると、財産開示手続の結果、給与債権の内容が明らかになった場合、改めて申し立てることなく、これらにつき差押命令の申し立てがされたものとみなされます。一方、財産開示によっても勤務先など給与債権に関する情報が十分に判明しなかった場合には、改めて申し立てをすることなく、第三者(市区町村等)からの情報取得手続へ自動的に移行し、判明した給与債権への差押えへとつながります。財産開示から情報取得、

差押えまでを一連の手続として一つの申し立てで完結させる点に、本制度の実益があります。

3 制度の限界

もともと、本制度にも限界があります。第一に、情報提供命令によって取得できるのは給与債権に関する情報に限られ、預貯金や不動産等の財産まで一括して判明するわけではありません。第二に、第三者からの情報提供によっても差し押さえるべき債権を特定できない場合には、手続はそこで終了となり、債権者は改めて別の手段による財産調査を検討せざるを得ません。

4 実務上の意義

従来は、財産開示が功を奏しなかった場合、改めて情報取得手続を申し立てる手間が生じ、その間に時間を要していました。本制度により、財産開示の結果いかににかかわらず、追加の申し立てを要せず差押えまで進められるようになった点は、養育費・婚姻費用の回収の実効性を高める大きな前進といえますが、対象財産の範囲や、財産が判明しない場合の限界はなお残ります。

同一労働同一賃金ガイドラインの見直しについて

社会保険労務士
杉田 優



同一労働同一賃金ガイドラインとは、同一企業内でのパートタイム・有期雇用労働者と正社員との間に待遇差が存在する場合に、どのような待遇差が不合理であり、どのような待遇差が不合理でないのか、その判断基準と具体例を示した厚生労働省の指針を指します。昨年厚労省からガイドラインの見直し案が示されましたので、その内容についてご説明します。今回提示された見直し案では、従前のガイドラインには触れていなかった各種の待遇面について、具体的な判断基準が盛り込まれました。(令和8年10月1日より施行)

見直し案の各支給項目のポイントは以下のとおりです。

1 賞与について

賞与には、労務の対価の後払い、功労報償、生活費補助、労働意欲の向上など複数の要素が含まれるものですが、正社員と同様に賞与の性質・目的がパート・有期雇用労働者にも妥当する場合に、当該性質・目的に照らして適切と認められる事情の相違に応じた均衡のとれた内容の賞与を支給せず、かつ、そのことへの(基本給を高くするなどの)見合いもない場合は、賞与の相違が不合理と認められることが明記

されました。

2 退職金について

退職金についても、上記の賞与に関する考え方とほぼ同様の指針が示されました。

3 家族手当について

家族手当は労働者の家族構成に応じて支給するものですが、労働契約の更新を繰り返しているなど、継続的な勤務が見込まれるパート・有期雇用労働者については、正社員と同一の家族手当を支給する必要があるとされました。

4 住宅手当について

住宅手当が転居を伴う配置の変更の有無に応じて支給されるものである場合、正社員と同一の転居を伴う配置の変更があるパート・有期雇用労働者には正社員と同一の住宅手当を支給する必要があるとされました。

新たなガイドラインにおいて不合理な待遇格差と明記された部分については、企業側としても適切な対応が求められることになります。