三愛経営労務管理センターニュース

2026年10月号

〒103-0022
東京都中央区日本橋室町 1-12-12 水島ビル5F
三愛経営労務管理センター
電話 03-3246-2757

⚠療養等と仕事の両立のために報酬が急減した場合の特例措置が創設

◆何のための特例措置？

療養、育児または介護（以下、「療養等」という）と仕事を両立するため、勤務日数を減らす等の就労調整により、社会保険料の標準報酬月額が２等級以上低下した場合に、翌月から標準報酬月額を改定できるようにする特例措置が、令和９年１月１日より創設されます。

通常の随時改定では、報酬減となった後も３カ月間、報酬減となる前の高い保険料を負担することとなります。そのため、報酬減が３カ月以上続くことが見込まれるとして事業主から届出があった場合に、より速やかに標準報酬月額を改定できるようにする措置の創設が要望されていました。

◆措置を利用するための手続きは？

事業主が、被保険者報酬月額変更届（特例改定用）に申立書兼同意書を添えて、日本年金機構の事務センター（または年金事務所）に提出します（組合管掌健保は、同時に健保組合にも提出）。

なお、特例措置による改定後も、定時決定は行う必要があるため、「被保険者標準報酬月額算定基礎届」の提出は必要となります。

◆措置を利用する場合に注意すべき点は？

特例措置により、標準報酬月額が減少するため、将来の年金給付が減少すること、傷病手当金および出産手当金に影響が生じることについて、対象者に十分説明の上、あらかじめ書面で同意を得ておく必要があります。

⚠「令和８年分　年末調整のしかた」が公表されました

国税庁より「令和８年分 年末調整のしかた」（全 64 ページ）が公表されました。「昨年と比べて変わった点」として挙げられている主な内容は、以下です。

◆昨年と比べて変わった点

（１）基礎控除の引上げ

合計所得金額に応じて基礎控除額を 62 万円～104 万円に引上げ（改正前 58 万円～95 万円）

（２）給与所得控除の最低保障額の引上げ

74 万円（改正前 65 万円）

上記引上げに伴い、所得税法で定める令和８年分以後の「年末調整等のための給与所得控除後の給与等の金額の表」を改正

（３）基礎控除の引上げに伴う扶養親族等の所得要件の改正

・扶養親族、同一生計配偶者、ひとり親の生計を一にする子（※）…62 万円以下（改正前 58 万円以下）

・特定親族…62 万円超 123 万円以下（改正前 58 万円超 123 万円以下）

・配偶者特別控除の対象となる配偶者…62 万円超 133 万円以下（改正前 58 万円超 133 万円以下）

・勤労学生…89 万円以下（改正前 85 万円以下）

※ひとり親の生計を一にする子については合計所得金額ではなく総所得金額等の合計額

（４）年齢 23 歳未満の扶養親族を有する場合の生命保険料控除の特例

新生命保険料の一般生命保険料控除の控除限度額… 6 万円（改正前 4 万円）

上記は令和８年 12 月１日に施行され、令和８年分の年末調整など、令和８年 12 月以後の源泉徴収事務から対応が必要です。なかでも扶養親族等の所得要件の改正は、これまで扶養控除等の対象外だった親族が、新たに対象となる場合があります。

国税庁が公表している関連資料（各種申告書の記載例、周知文例、Q&A 等）も活用しながら、早めの準備を心掛けましょう。

⚠パートタイマー等の同一労働同一賃金ガイドラインが改正

令和８年 10 月１日より、パートタイマー・有期雇用労働者の雇い入れ時の労働条件明示事項が追加され、採用時に正社員との待遇差について説明できることができる状態であることが求められます。

また、同一労働同一賃金ガイドラインも改正されます。

「厚生労働省同一労働同一賃金特集ページ」に詳細が記載されていますので確認しておきましょう。

労基署の立入調査で判明した不払賃金総額に関する最新動向

令和７年に全国の労働基準監督署（以下、労基署）が実施した、賃金不払が疑われる事業場に対する監督指導の結果が、８月 21 日に厚労省より公表されました。

◆監督指導結果の概要

令和７年中に労基署が取り扱った賃金不払事案は 22,605 件（前年比 251 件増）、対象となった労働者数は 173,016 人（同 12,181 人減）、不払賃金の総額は 128 億 5,782 万円（同 43 億 5,331 万円減）となっています。件数は増加したものの、対象労働者数や金額は減少しています。

これらのうち、令和７年中に労基署の指導を受けて事業主が賃金を支払い、解決に至ったものは 21,731 件で全体の 96.1%を占めました。対象労働者数は 167,828 人（97.0%）、支払われた賃金額は

109億9,703万円（85.5%）と、多くの事案が行政指導によって改善されたとみることができます。

◆今後の動向

８月19日、同省は９月１日から時間外労働等に係る監督指導を見直すことを明らかにし、36協定で定めた内容と健康・福祉確保措置の実施状況等に応じた指導を行うとしました。

令和７年中の賃金不払事案として、始業直前・終業直後の業務に従事していた時間が一律に切り捨てられていた事案や、月20時間分の固定残業代制度を採用していて20時間超過分の割増賃金不払が発生していた事案が紹介されていますが、今後は見直し後の指導方針も念頭に置いておくとよいでしょう。

◆企業の実務ポイント

勤怠管理の不備による未払残業代の発生や給与支払の遅延なども、賃金不払として問題となります。そのため、勤怠管理が適切に行われているかを定期的に確認するとよいでしょう。

９月１日から！　時間外労働等に係る相談・支援および監督指導の見直し

◆時間外労働等に係る監督指導の見直し等を公表

厚生労働省は令和８年８月19日、「日本成長戦略」や「経済財政運営と改革の基本方針2026」の内容を踏まえ、本年９月１日より、全国の働き方改革推進支援センターおよび労働基準監督署において、①36協定の締結等に関する相談・支援の充実、②労働基準監督署における対応の見直しに取り組むことを公表しました。

◆36協定の締結等に関する相談・支援の充実

全国の働き方改革推進支援センターに、柔軟な労働時間制度の導入等を支援する「専門相談窓口」を設け、また、働き方改革推進支援センターと労働基準監督署（労働時間相談・支援班）とのチームにより、36協定や特別条項の締結に関するアウトリーチ型の訪問支援を行うとしています。なお、よろず支援拠点等との連携により、経営課題に関する相談にも対応できる体制を構築するとしています。

◆労働基準監督署における対応の見直し

残業を月45時間以内とするよう求めてきた一律の指導を見直し、各事業場が36協定で定める健康確保措置の実施状況を重点的に確認し、確認した状況に応じた必要な指導を行うこととしています。

個々の事業場の実態を踏まえ、過重労働による健康障害が生じるおそれが高い場合には、引き続き必要な指導を行うとしています。

◆具体的な内容については注視が必要

上記見直し等による具体的な変化については、今後明らかになるでしょう。自社の労働時間管理や過重労働対策に関する取組みについて、改めて確認してみるのも一案です。

【参考】

厚生労働省「時間外労働等に係る相談・支援及び監督指導を見直します」
https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_75454.html

「喫煙ルール」も会社の魅力になる

◆採用難時代の職場環境づくり

厚生労働省の「受動喫煙対策の見直しに関する『議論のとりまとめ』」によると、改正健康増進法の全面施行から５年が経過し、特に受動喫煙防止の必要性が高い病院や学校など第一種施設では受動喫煙の機会がほとんどないことが確認された一方、その他の施設では、一定程度残っているとされています。

職場の受動喫煙対策としては、令和２年１月６日からハローワークの求人票に就業場所における「受動喫煙防止」のための取組みを明示することとされています。また、受動喫煙防止対策助成金による受　動喫煙防止のための施設・設備の整備に対する助成が行われています。

人材確保が難しくなる中、自社の喫煙ルールを求職者から「気持ちよく働けそうだ」と思ってもらえるかという視点で点検してみるのもよいでしょう。

◆求人票に反映されていない受動喫煙対策があるかも？

職場の受動喫煙対策というと、喫煙室を設ける、標識を掲示する、といった法令上求められる対応を思い浮かべがちです。

求人票に記載するのも、あくまで改正健康増進法に規定する施設の類型に応じた「屋内の受動喫煙対策」であるため、会社独自の取組みが記載されておらず、職場環境の魅力を伝えきれていないようであれば、別途記載するのもよいかもしれません。

◆「健康経営」の視点から考える

経済産業省の「中小企業支援者向け健康経営の推進支援ハンドブック」には、禁煙に取り組み、社員のモチベーションアップや生産性の向上につながった事例が紹介されています。こうした取組みも参考にしてみてはいかがでしょうか。

最低賃金引上げに向けた支援策が公表されました

◆令和８年度の最低賃金改定額

今年度の最低賃金改定額の答申は、47 都道府県で 54 円～65 円の引上げとなりました（本年 10 月 1 日から 12 月 2 日までの間に順次発効）。全国加重平均は 1,177 円（昨年度 1,121 円）で、全国加重平均額 56 円の引上げは、過去２番目の高さです。

◆最低賃金引上げに関する国の支援

厚生労働省と経済産業省（中小企業庁）は、影響を受ける中小企業・小規模事業者に対する支援を連携して実施しています。例えば経産省では、各種補助金について、補助上限の引上げや加点措置を実施しています。なお、助成金・補助金の組合せ利用も可能です（同一の補助対象（設備等）に対する

重複利用は不可)。

◆業務改善助成金

事業場内で最も低い時間給を一定額以上引き上げ、生産性向上等に資する設備投資等を行った場合に、設備投資等にかかった費用の一部が助成されます。

◆キャリアアップ助成金

最低賃金改定に伴う賃金規定等の改定をし、非正規雇用労働者の基本給を３％以上賃上げする場合に、「賃金規定等改定コース」が利用できます。

◆賃上げ促進税制

青色申告書を提出している中小企業者等が、一定の要件の下、前年度より給与等の支給額を増加させた場合、その増加額の一部を法人税から税額控除できる制度です（令和９年３月 31 日開始事業年度まで)。

◆デジタル化・AI 導入補助金

中小企業・小規模事業者等の労働生産性の向上を目的として、業務効率化や DX 等に向けた AI を含む IT ツールの導入を支援します。

【参考】

中小企業庁「賃上げ・最低賃金対応支援特設サイト」
https://mirasapo-plus.go.jp/chinage/

厚生労働省「最低賃金引上げに向けた中小企業・小規模事業者への支援事業」
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/zigyonushi/shienjigyou/index.html

令和９年度から健康診断の項目が変わります

◆一般健康診断の項目が変更

令和９年４月１日から、労働安全衛生法に基づく一般健康診断の項目が変更されます。
対象となるのは、①雇入れ時の健康診断、②定期健康診断、③特定業務従事者の健康診断、④海外派遣労働者の健康診断です。
主な改正内容は、職業生活の長期化や女性特有の健康課題への対応の重要性の高まりなどを受けて厚生労働省の検討会が昨年末に取りまとめた報告書を踏まえ、下記となっています。

◆血清クレアチニン検査を追加

最大の変更点は、血清クレアチニン検査が一般健康診断の項目に追加されることです。血清クレアチ

ニンは腎機能を評価するための検査です。ただし、今回の改正では、医師が必要でないと認める場合には、厚生労働大臣が定める基準に基づいて省略することも可能とされています。

◆喀痰検査は廃止

一方、定期健康診断、特定業務従事者の健康診断、海外派遣労働者の健康診断で義務付けられていた喀痰検査は廃止されます。したがって、健診機関との契約内容や健診項目の設定を見直す必要があります。

◆健診実務への影響にも注意

改正に伴い、健康診断結果報告書や健康診断個人票などの様式も変更され、血清クレアチニン検査が記載対象に加わり、喀痰検査は削除されます。また、肝機能検査については、酵素名が最新の国際勧告に示される名称に変更されます。

令和９年度の健康診断に向けて、健診機関への確認、社内の健診案内・費用の見直し、健康診断結果の管理システムや様式への対応を早めに進めておくとよいでしょう。

令和８年 10 月からの保険料調整制度に関する詳細が明らかに

令和８年 10 月１日から、短時間労働者の社会保険料負担を事業主が支援する制度（保険料調整制度）が始まります。

本制度の対象事業所の事業主は、制度を利用した場合、被保険者の健康保険・厚生年金保険の保険料の一部を一時的に負担することにより、対象被保険者の保険料負担を、通算３年間軽減することができます。肩代わりした保険料は一定期間経過後に還付されるため、事業主が最終的に納付する保険料は増えません。また、被保険者が将来受け取る年金額にも影響はありません。

◆制度の対象となる事業所

令和８年 10 月１日以降に任意特定適用事業所となった事業所が対象となり、令和８年９月 30 日以前に任意特定適用事業所となった事業所は、対象外です。また、令和９年 10 月以降、短時間労働者に対する健康保険・厚生年金保険の適用拡大により特定適用事業所となった事業所等も対象となります。

制度を利用する場合、事業主は申出期限内に日本年金機構へ保険料調整開始申出書を提出する必要があります。

なお、事業主からの申出でやめることはできず、制度の利用期間中は、標準報酬月額に応じて決まっている事業主の追加負担を必ず行う必要がある点に留意してください（途中で制度の利用が自動停止される場合があります）。

◆制度の対象となる被保険者

短時間労働者として健康保険・厚生年金保険に加入した被保険者のうち、標準報酬月額が 12.6 万円以下の方が対象です。

◆保険料の負担割合

被保険者の負担軽減の割合は、対象となる被保険者の標準報酬月額に応じて異なります。また、制度利用３年目は軽減割合が半減します。

【参考】

保険料調整制度とは

https://www.nenkin.go.jp/service/kounen/hokenryo/hokenryochosei/gaiyo.html

インフルエンザが早くも流行入り　感染防止等対策について

◆過去２番目の早さで流行入り

厚生労働省は８月 28 日、８月 17 日～23 日のインフルエンザの定点医療機関からの感染報告数が 1.11（定点医療機関数：全国に約 3,000 カ所、報告数：4,094 人）となり、流行入りの目安である１を超え、インフルエンザの流行シーズンに入ったことを発表しました。この時期での流行シーズン入りは、感染症法が施行された 1999 年以降、２番目の早さとなります。

◆暑い時期の感染症対策

同省は、インフルエンザや新型コロナウイルス感染症といった急性呼吸器感染症（ARI）等の予防には、「手洗い」「せきエチケット」「換気」が有効であるとして、手洗いやマスク着用など基本的な感染対策を呼びかけています。ただし、夏場は熱中症防止の観点から、屋外でマスク着用の必要がない場面では外すことを推奨しています。

また、夏は閉め切った室内でエアコンを長時間稼働させると空気が乾燥し、ウイルスが活動しやすくなります。そのため、エアコンの使用中は、熱中症対策を優先しつつ、室温が上がらないように 24 時間換気システムや換気扇などの機械換気と窓開けによる換気の工夫を行うことを推奨しています。

◆症状の判断に注意！

暑い時期のインフルエンザ流行の原因として、高熱などの症状が「夏バテ」や「熱中症」と似ているため、インフルエンザと気づかずに感染させてしまうことが挙げられています。発熱などの症状が出て判断に迷う際は、医療機関に電話で相談のうえ受診することが、重症化と周囲への拡大を防ぐことにつながります。

国民年金保険料の「育児免除制度」が始まります

◆第１号被保険者の育児期間が対象に

令和８年 10 月から、国民年金第１号被保険者を対象とした「育児免除制度」が始まります。自営業者やフリーランス、農業者、無職の方などが子を養育している場合、申請により国民年金保険料が免除される制度です。

対象となるのは実父母・養父母で、所得や育児のために仕事を休んでいるかどうかに関係なく利用で

きます。従業員本人は対象でなくても、配偶者が第１号被保険者であれば、制度の対象となる場合がありますので、ご家族に該当する方がいないか、一度案内してみましょう。

◆子が１歳になるまで保険料納付を免除

原則として、子を養育することとなった月から子が１歳になる誕生日の前月までの期間（実母は産前産後の保険料免除期間に続く９カ月間）が対象となります。

免除された期間も「保険料を納付した場合」と同じように将来の老齢基礎年金額に反映されるので、育児中の保険料負担を軽減しながら将来の年金額への影響を抑えられます。

対象となる方は、保険料納付済み期間や国民年金保険料免除・納付猶予、学生納付特例期間についても、届出することで育児免除期間として取り扱われます。

◆申請を忘れずに

「国民年金産前産後免除該当届／育児免除該当・終了届」の提出が必要です（令和８年 10 月よりも前から子を養育している方も、同年 10 月１日以降に手続きを行うことができます)。市区町村の国民年金窓口や郵送による申請のほか、マイナポータルから電子申請もできます。申請の際には、マイナンバーカードの写しや養育関係を確認できる書類が必要となる場合があります。

10 月の税務と労務の手続［提出先・納付先］

10 日

○源泉徴収税額・住民税特別徴収税額の納付［郵便局または銀行］

○雇用保険被保険者資格取得届の提出＜前月以降に採用した労働者がいる場合＞［公共職業安定所］

11 月２日

○個人の道府県民税・市町村民税の納付＜第３期分＞［郵便局または銀行］

○労働者死傷病報告の提出＜休業４日未満、７月～９月分＞［労働基準監督署］

○健保・厚年保険料の納付［郵便局または銀行］

○健康保険印紙受払等報告書の提出［年金事務所］

○労働保険料の納付＜延納第２期分＞［郵便局または銀行］

○労働保険印紙保険料納付・納付計器使用状況報告書の提出［公共職業安定所］

○外国人雇用状況の届出（雇用保険の被保険者でない場合）＜雇入れ・離職の翌月末日＞［公共職業安定所］