三愛経営労務管理センターニュース

2026年9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

⚠育児休業等給付の申請手続きを行いやすくするための見直しについて

◆８月１日から事務取扱いを見直し
厚生労働省は、令和８年８月１日から、育児休業等給付の申請手続きを行いやすくするため、事務取扱いを見直しています。リーフレットでは、以下の内容が案内されています。

◆出生時育児休業給付金の申請時に申告する賃金
申請時に申告する出生時育児休業中の賃金について、「出生時育児休業期間を対象として支払われた賃金」から「出生時育児休業期間中に支払日のある賃金」へと見直されています。

◆出生後休業支援給付金の配偶者の確認書類
母親が申請する場合の配偶者の確認書類について、父親と同様に、「母子健康手帳の写し（出生済証明のページ。配偶者の氏名・生年月日が記載されたものに限る）」を提出できるようになっています。

◆育児時短就業給付の支給要件の確認
・同一の子について育児休業給付を受給している場合、改めての母子健康手帳の写し等の提出が不要になっています。
・育児休業給付に係る育児休業終了後、同一の子について初回育児時短就業を開始した場合であって、育児休業を開始した後、育児時短就業を開始するまでの間に賃金の支払いがないことを賃金証明書および添付書類で確認できれば、賃金証明書の⑨欄、⑩欄および⑪欄（育児休業開始前の賃金支払状況）の記載を省略することができるようになっています。
・フレックスタイム制、変形労働時間制、シフト制の労働時間制度の適用を受ける被保険者について、週所定労働時間の計算方法が一部見直されています。

詳細は下記案内ページでご確認ください。
【参考】
令和８年８月１日から育児休業等給付の申請手続きを見直します
https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/001720846.pdf

7月21日から危険運転致死傷罪の改正が施行されています

◆適用が難しいとの指摘を受けて改正

故意に危険・悪質な自動車（自動二輪車や原動機付自転車、電動キックボードも含む）の運転を行い、人を死傷させた者を処罰する「危険運転致死傷罪」ですが、、従来、判断基準や対象行為が曖昧で適用が難しいとの指摘があったことを受けて、国会で改正法が成立、施行されています。主な改正内容は、次の３点です。

●飲酒類型　→　数値基準を新設

●高速度類型　→　類型を新設

●殊更滑走等類型　→　類型を新設

◆改正後の危険運転致死傷罪の要件

●飲酒類型

１　呼気1ℓ中0.5㎎（血液1ml中1.0㎎）以上で自動車を運転し、人を死傷させた場合　→　一律に対象とする

２　その他アルコールの影響により正常な運転が困難な状態で自動車を運転し、人を死傷させた場合　→　１の数値基準を満たさなくても対象とする

●高速度類型

１　下記の数値基準を満たす高速度で自動車を運転し、人を死傷させた場合　→　一律に対象とする

・最高速度60km/h以下：最高速度＋50㎞/h超過

・最高速度60km/h超：最高速度＋60㎞/h超過

２　１に準ずる速度で危険回避が著しく困難な高速度で自動車を運転し、人を死傷させた場合　→　１の数値基準を満たさなくても対象とする

●殊更滑走等類型

ドリフト走行やウィリー走行など車体制御が困難な状態で自動車を走行させ、人を死傷させた場合に対象とする

なお、９月１日からは改正道路交通法施行令の施行により、生活道路における自動車の法定速度が60km/hから30km/hに引き下げられます。ご注意ください。

改正労災保険法が公布されました

「労働者災害補償保険法等の一部を改正する法律」（令和８年法律第60号）が７月10日に成立、17日に公布されました。

【改正の概要】

１　遺族補償年金における支給要件等の見直し

①　特別遺族年金等について、夫にのみ課せられていた支給要件を撤廃する。

② 遺族が１人の場合の年金額を、現行の給付基礎日額の 153 日分から 175 日分に改める。

２　労災保険給付請求権等の消滅時効期間の見直し

災害補償の事由に該当するか容易に判断できない疾病として政令で定めるもの（脳・心臓疾患、精神疾患、石綿関連疾病等を想定）は、療養補償給付等の請求権等の消滅時効期間を２年から５年にする。

３　労災保険の適用事業に関する暫定措置の廃止

適用事業に関する暫定措置を廃止し、現在、任意適用とされている農林水産業の小規模な個人経営の事業の一部も労災保険の適用事業とする。

４　特別加入団体の要件の法定化等

① 労災保険に係る業務や業務災害の防止に関する活動を適切に実施すること等の要件を法令に規定する。

② 特別加入団体に対する業務改善命令や当該命令に違反した場合に、当該団体についての保険関係を消滅させることを可能とする。

５　社会復帰促進等事業に関する決定への不服申立てに係る審査請求先等の見直し

社会復帰促進等事業の給付に関する決定への不服申立てについて、労働保険審査官および労働保険審査会法の対象とし、審査請求先および再審査請求先を労災保険給付に関する決定への不服申立てと同様とする。

【施行日】

令和９年４月１日（上記３は、公布の日から起算して５年以内の政令で定める日）

精神障害による労災認定が７年連続で過去最多

◆精神障害による労災の増加

厚生労働省が 7 月 15 日に公表した令和 7 年度「過労死等の労災補償状況」によると、精神障害による労災の支給決定件数は 1,082 件となり、前年度（1,056 件）を上回って 7 年連続で過去最多を更新しました。また、請求件数も 4,958 件と過去最多となっています。

業種別（中分類）に見ると、支給決定件数が最も多かったのは「社会保険・社会福祉・介護事業」（151 件）、次いで「医療業」（139 件）、「道路貨物運送業」（68 件）、「総合工事業」（51 件）、「飲食店」（45 件）の順となりました。

精神障害の認定要因としては、対人関係に関する「上司等からのパワーハラスメント」（222 件）が最も多く、次いで「顧客や取引先、施設利用者等からの著しい迷惑行為」（127 件）と「セクシュアルハラスメント」（127 件）が並び、仕事の量・質に関する「１か月に 80 時間以上の時間外労働を行った」（40 件）を上回っています。

◆ハラスメント対策の徹底が必要

この結果からは、長時間労働のみならず、パワハラ、セクハラ、カスハラといった各種ハラスメントが精神的不調を引き起こしていることが読み取れます。
労働者の人生を守るために、そして貴重な働き手を失わないためにも、企業には、方針の策定・周知、相談体制の整備、職場環境の改善といった、ハラスメント防止措置の徹底がこれまで以上に求められています。10 月からは、新たにカスハラ対策と就活セクハラ対策が全企業に義務付けられますので、今一度、自社のハラスメント対策を確認する機会にできるとよいでしょう。

「事業主が講ずべきハラスメント対策パンフレット」最新版が公表

厚労省が 7 月 16 日、「事業主が講ずべきハラスメント対策パンフレット」最新版を公表しました。
事業主の対策が義務となっているパワハラ・セクハラ・マタハラ（妊娠・出産等に関するハラスメント、育児・介護休業等に関するハラスメント）と、カスタマーハラスメント、求職者等セクシュアルハラスメントについて、ハラスメントに当たる行為を解説するとともに、「事業主の方針の明確化」「相談体制整備」「事後対応」「再発防止」など、事業主が講ずべき措置が具体的に整理され、各種資料も収録されています。

◆10 月からの対策義務化に対応した内容
カスタマーハラスメント防止に特有の措置としては、「対応の実効性を確保するために必要な抑止のための措置」を挙げています。具体的には、労働者に対し過度な要求を繰り返すなど特に悪質と考えられるものへの対処方針をあらかじめ定め、管理監督者を含む労働者に周知するとともに、方針において定めた対処を行うことができる体制を整備します。
求職者等セクシュアルハラスメント防止に特有の措置としては、「求職活動等に関するルールの明確化と周知・啓発」を挙げています。具体的には、求職活動等に関するルールをあらかじめ明確化し、労働者および求職者等への周知・啓発を行います。

◆活用にあたって
就業規則・ハラスメント規程の規定例や社内掲示・社内周知の文例なども、収録されています。管理職・人事担当者向けの研修資料や相談窓口担当者の対応マニュアルの作成、従業員説明会での周知などに活用するとよいでしょう。

【参考】
「事業主が講ずべきハラスメント対策パンフレット」
https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/001338359.pdf

座りすぎに注意！　健康リスクを防ぐポイント

◆座りすぎによる健康リスク
目が覚めた状態で座ったり寝転んだりして行う行動を、「座位行動」といいます。日本人の座位時間は世界的に見てかなり長いことが報告されており、厚生労働省の調査によれば、座位時間が「８時間以

上」と回答した男性は 38%、女性は 33%となっています。
座りすぎは、肥満、認知機能の低下、血圧の上昇、腰の痛み、心肺機能の低下、筋肉量の減少、メンタルヘルス不調などと関連していることが、多くの研究で明らかになっています。

◆座りすぎを防ぐ・座りっぱなしを防ぐ
１日の総座位時間が長いほど病気や死亡のリスクが高まる可能性あるので、できるだけ座る時間を短くするように工夫しましょう。
例えば、短い打合せであれば立ったまま行う、立っても座っても作業ができる昇降型デスクを利用する、などです。また、30 分ごとに椅子から立ち上がる、伸びをするなどして、少しでも身体を動かすようにします。

◆スポーツエールカンパニー認定取得の検討も！
スポーツ庁では、社員の健康増進のためにスポーツの実施に向けた積極的な取組みを行っている会社を「スポーツエールカンパニー」として認定しています。スポーツ競技に限らず、例えば、朝や昼休みなどに体操・ストレッチをするなどの運動機会の提供や、階段の利用や徒歩・自転車通勤の奨励、スタンディングミーティングの実施などの取組みも対象となります。
認定されれば広く社内外に PR できるようになり、ハローワークの求人票等に PR ロゴマークを表示することもできます。

社会保険適用拡大に伴う、新たな支援制度が設けられます

◆短時間労働者への社会保険適用が広がります
パート・アルバイトなどの短時間労働者については、これまで段階的に社会保険の加入対象が拡大されてきました。今後も順次適用範囲は広がる予定であり、企業においては対象となる従業員の確認や、働き方についての検討がより重要になります。
社会保険に加入すると、従業員は将来の年金額の増加や保障の充実といったメリットを受けられる一方で、健康保険料・厚生年金保険料の本人負担が発生します。そのため、手取り収入の減少を避けるために勤務時間を調整する「就業調整」が課題となっています。

◆保険料負担を軽減する制度が始まります
こうした背景から、短時間労働者の社会保険加入を後押しするため、2026 年 10 月より一定の要件を満たす事業所を対象に「保険料調整制度」が設けられます。
この制度では、制度の利用開始から通算３年間、事業主が一時的に追加負担することで、対象従業員の社会保険料を軽減します。事業主が追加負担した分は、一定期間経過後に支払う保険料から全額控除され、最終的に事業主が納付する保険料は増えません。

◆企業が今から準備しておきたいこと
社会保険適用拡大への対応では、対象となる従業員の把握に加え、給与額や勤務時間の確認、従業員への説明も重要になります。資格取得等の手続きを漏れなく行う必要も生じます。

短時間労働者が多い企業では、「どの従業員が対象になるのか」「加入後の給与や手取り額はどう変わるのか」といった点について、早めに整理しておくことが大切です。

【参考】
保険料調整制度のご案内｜日本年金機構
https://www.nenkin.go.jp/tokusetsu/hokenryochosei.html

社会保険料負担を支援する制度
https://www.nenkin.go.jp/tokusetsu/santei.files/tirashi_tyouseiseido.pdf

9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］

30日
○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］