

トピックス

- 最新・行政の動き
- ニュース
- 監督指導動向
- 送検
- 調査
- 実務に役立つQ & A
- 身近な労働法の解説
— 職場における妊娠、出産等に関するハラスメント防止措置 —
- 今月の実務チェックポイント
- 助成金情報

◆ 最新・行政の動き

2026年10月から、人事・労務に関する制度が大きく変わります。企業で必要となる主な対応をわかりやすくご紹介します。



2026年10月施行・適用

企業が確認すべき 6つのポイント

ハラスメント対応

1 カスタマー
ハラスメント対策の
義務化



2 求職者等への
セクハラ防止措置



非正規・派遣対応

3 パート・有期雇用の
通知内容を見直す



4 派遣労働者の
待遇・説明方法を見直す



社会保険対応

5 「月額8.8万円以上」の
賃金要件撤廃に備える

8.8万円
以上



6 保険料調整制度
への対応



1 カスタマーハラスメント対策が義務化

すべての企業で、従業員をカスハラから守る対策が義務になります。

必要な対応

-  方針の周知
-  相談窓口の設置
-  被害者への配慮
-  事実確認・再発防止

2 求職者へのセクハラ防止が義務化

面接やインターンなどでのセクハラ防止対策が必要になります。

必要な対応

-  防止方針の周知
-  相談窓口の設置
-  調査・再発防止

3 労働条件通知書の変更と同一労働同一賃金の見直し

パート・有期社員の労働条件通知書に、「待遇差の説明を求めることができる」旨を追加して明示する必要があります。賞与や各種手当、福利厚生などの待遇差について、合理的な説明が必要になります。

必要な対応

-  労働条件通知書の改訂・待遇差の説明の見直し

4 派遣社員への説明義務を強化

待遇差について説明を求める権利を明示し、待遇や評価制度の見直しが求められます。

必要な対応

-  待遇差の説明の明示・待遇や評価制度の見直し

5 「106万円の壁」の賃金要件を撤廃

短時間労働者の社会保険加入要件のうち、月額8.8万円以上の賃金要件が撤廃されます。
※週20時間以上など、その他の加入要件は継続します。

- 2027年9月までは、原則として厚生年金被保険者数51人以上の企業が対象です。

必要な対応

-  社会保険の対象者確認・社内体制の見直し

6 社会保険料負担を軽減する新制度

一定の短時間労働者について、社会保険料の本人負担を最長3年間軽減できる制度が始まります。

- 2026年10月から利用対象になり得るのは原則として、51人未満の企業が労使合意により新たに「任意特定適用事業所」となった場合です。

必要な対応

-  制度の対象者確認・社内体制の整備



早めの見直し・準備が、トラブル防止と企業の信頼につながります！

ご不明点や具体的な対応方法については、当事務所までお気軽にご相談ください。



◆ニュース

定年退職者含めアルムナイ採用 オートボックス

(株)オートボックスセブンは、定年退職者を含む元従業員を対象に、アルムナイ採用制度の運用を開始しました。社外で得た知識や経験を活かしてもらうことを狙いに、「退職後原則として1年以上経過」していることを条件としました。同社の定年年齢は65歳で、原則70歳まで再雇用しています。

アルムナイでの採用上限年齢は70歳としました。65歳以上は正社員ではなく、アルバイトや契約社員として迎え入れます。「定年まで勤め上げたということは、相応のスキルを持っている人材のため、高い需要がある」（同社広報部）としています。

対象となるのは定年退職者のほか、自己都合により円満に退職した者で、所属時の雇用形態は問いません。採用に当たっては、筆記試験など一部プロセスを省略します。給与や職位は配属先や退職前の担当業務、退職後に培われたスキルなどを総合的に勘案して決定します。

（注）アルムナイ採用とは、過去に自社を退職した元社員を再び雇用する採用手法です。

◆監督指導動向

不適切な運用を警戒 フレックスの採用増加で 品川労基署

東京・品川労働基準監督署は、フレックスタイム制度の不適切な運用に対し警戒を強めています。ここ数年で管内にIT企業やスタートアップなど、制度を採用する傾向の強い業界の企業が増加していることを受けたものです。勤務時間について事実上の指揮命令が認められる場合、指導票を交付する可能性もあるとしました。

同労基署は勤務時間の指揮命令が問題となる例として、コアタイムを定めていない企業で、時間指定のある顧客対応や定刻のミーティングへの参加を指示しているケースを挙げました。「自社の業務に馴染むかを精査しないまま、安易に制度を導入している企業が散見される」と話しています。

指導では、制度の適正な運用のほか、労働時間適正把握ガイドラインに則り、始業・終業の時刻を正確に把握するよう求めています。

同労基署管内では再開発により多くのオフィスビルが建設され、IT企業やスタートアップの入居が相次いでいます。



◆送検

無資格外国人が玉掛け 啓発月間契機に事前送検 羽曳野労基署

大阪・羽曳野労働基準監督署は、昨年6月11日に無資格の外国人労働者に吊上げ荷重1トン以上のクレーンの玉掛け業務をさせたとして、鋼板の切断加工業者と同社代表取締役を労働安全衛生法第61条（就業制限）違反の疑いで大阪地検に書類送検しました。違反は毎年6月に実施する「外国人雇用啓発月間」の活動の一環で臨検した際に現認しました。無資格運転に起因する労働災害は発生していませんが、過去にも同じ違反で是正勧告をしており、「違反を繰り返していた点」を重くみて事前送検に踏み切りました。

同社は、外国人労働者が吊上げ荷重2.8トンのクレーンで鋼板を吊り上げて工場内に運び入れる際、玉掛け作業に従事させていました。同社には玉掛けの法定資格を持つ労働者が他にいましたが、外国人労働者は資格を持っていませんでした。





◆調査

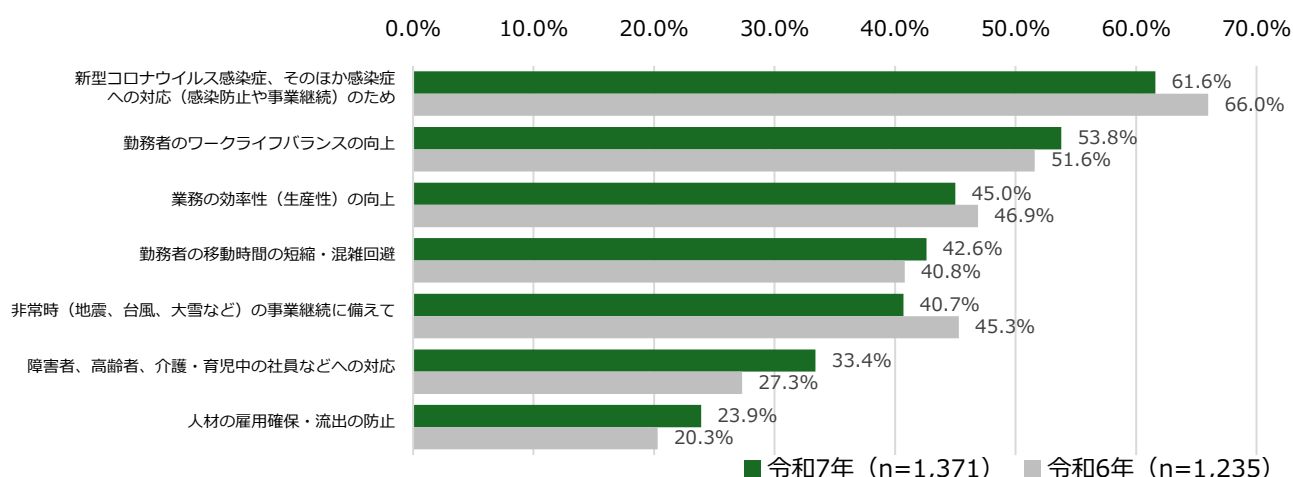
テレワークで人材確保 令和7年通信利用動向調査 総務省

総務省は、常用雇用者100人以上の企業を対象に、令和7年8月末時点のテレワークの導入状況などを調査しました。

テレワークを導入している企業の割合は5割を超え、50.1%となりました。前年から2.8ポイント増加しています。産業別にみると、「卸売・小売業」、「建設業」、「製造業」で前年からの伸びが大きく、増加幅は順に5.5ポイント、3.9ポイント、3.6ポイントです。

主な導入目的は「新型コロナウイルス感染症への対応（感染防止や事業継続）のため」の選択割合が61.6%と最も高くなっています。「勤務者のワークライフバランスの向上」（53.8%）、「障害者、高齢者、介護・育児中の社員などへの対応」（33.4%）、「人材の雇用確保・流出の防止」（23.9%）では前年から大きく増加しています。増加幅は順に2.2ポイント、6.1ポイント、3.6ポイントとなりました。

テレワークの導入目的（複数回答）



◆実務に役立つQ & A

同日得喪し保険料は？ 定年退職月に賞与支給

Q

当社の定年年齢は60歳ですが、定年のタイミングと賞与支払月が重なった従業員がいます。継続雇用により賃金が減るため、同日得喪により社会保険の被保険者資格の喪失と再取得を行います。資格喪失月に支払う賞与に保険料はかかるのでしょうか。

A

保険料は月を単位として算定するため、月の最終日に被保険者資格を取得したときでも1カ月分の保険料が徴収されることとなります。一方で、前月から引き続き被保険者である者が資格を喪失した場合、その月分の保険料は算定されません（健保法156条）。賞与も同様の取扱いで、原則として資格喪失月に支払われれば保険料の対象とはなりません。ただし、月末退職の場合には注意が必要です。

日本年金機構のホームページに掲載されている疑義照会では、同じ月内において、賞与を支給後に定年再雇用となる従業員に対して、再度賞与を支給する場合の考え方が示されています。資格喪失前に支給された賞与は標準賞与額の対象とはしていない一方で、再取得後に支給された賞与をもとに標準賞与額を決定しています。





◆身近な労働法の解説

—職場における妊娠、出産等に関するハラスメント防止措置—

男女雇用機会均等法 11 条の 3 および育児・介護休業法 25 条では、職場における妊娠・出産・育児介護休業等に関するハラスメントについて、事業主に防止措置を講じることを義務付けています。

「職場における妊娠、出産等に関するハラスメント」とは、職場において行われる上司・同僚からの言動（妊娠・出産したこと、育児休業等の利用に関する言動）により、妊娠・出産した「女性労働者」や育児休業・介護休業等を申出・取得した「男女労働者」等の就業環境が害されることです。

1. 事業主の防止措置（指針（平 28 年厚労省告示 312 号 令 8.10.1 適用））

（1）事業主の方針等の明確化およびその周知・啓発

①妊娠・出産等に関するハラスメントの内容および妊娠・出産等に関する否定的な言動が職場における妊娠・出産等に関するハラスメントの発生の原因や背景となり得ること、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントを行ってはならない旨の方針ならびに制度等の利用ができることを明確化し、管理監督者を含む労働者に周知・啓発します。

②妊娠・出産等に関するハラスメントの行為者については、厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等の文書に規定し、管理監督者を含む労働者に周知・啓発します。

（2）相談（苦情を含む）に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

③相談窓口をあらかじめ定め、労働者に周知します。

④相談窓口の担当者が、適切に対応できるようにします。妊娠・出産等に関するハラスメントが現実には生じている場合だけでなく、発生のおそれがある場合や、妊娠・出産等に関するハラスメントに該当するか否かが微妙な場合であっても、広く相談に対応します。

（3）事後の迅速かつ適切な対応

⑤事実関係を迅速かつ正確に確認します。

⑥事実確認ができた場合には、速やかに被害者に対する配慮の措置を適正に行います。

⑦事実確認ができた場合には、行為者に対する措置を適正に行います。

⑧再発防止に向けた措置を講じます。

（4）原因や背景となる要因を解消するための措置

⑨業務体制の整備など、事業主や妊娠等した労働者その他労働者の実情に応じ、必要な措置を講じます。

（5）そのほか併せて講ずべき措置

⑩相談者・行為者のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、労働者に周知します。

⑪労働者が事業主に相談したこと、事実関係の確認に協力したこと、都道府県の援助制度の利用等を理由として、解雇その他不利益な取扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発します。



2. その他望ましい取組の内容

職場における妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの原因や背景となる要因を解消するため、妊娠等した労働者の側においても、制度等の利用ができるという知識を持つことや、周囲と円滑なコミュニケーションを図りながら自身の体調等に応じて適切に業務を遂行していくという意識を持つこと等を、妊娠等した労働者に周知・啓発するのが望ましいとしています。





◆今月の実務チェックポイント

賞与支払届と標準賞与額

賞与を支給した事業所では、「賞与支払届」の提出が必要です。
今回は賞与支払届と標準賞与額について確認しておきましょう。



1. 賞与支払届とは

健康保険・厚生年金保険の被保険者および70歳以上被用者へ
賞与を支給した場合、事業主は支給日から5日以内に「健康保
険・厚生年金保険 被保険者賞与支払届」を提出します。

2. 賞与とは

賃金、給料、俸給、手当、賞与その他いかなる名称であるかを問わず、労働者が労働の対償と
して受けるもののうち、**年3回以下の支給**のものは賞与として取り扱われます。

少額の寸志でも賞与として取り扱われることに注意しましょう。

3. 標準賞与額とは

実際に支払われた賞与額（税引前の総支給額）から1,000円未満を切り捨てた額を「標準賞与
額」といいます。健康保険料・厚生年金保険料は、この標準賞与額に保険料率を乗じて算出しま
す。保険料は、事業主と被保険者が折半で負担します。

4. 標準賞与額の上限

健康保険は年度の累計額 573 万円（年度は毎年4月1日から翌年3月31日まで）、厚生年金
保険は1カ月当たり150万円とされていますが、同月内に2回以上支給されるときは合算した額
で上限額が適用されます。

5. 育児休業中の社員へ賞与を支給した場合

育児休業中であっても、賞与を支給した場合は原則として賞与支払届の提出が必要です。

ただし、育児休業等期間中の賞与については、次の要件を満たす場合、健康保険料・厚生年金
保険料が免除されます。

【賞与保険料免除の要件】

- ・育児休業等を取得していること
- ・賞与支給月の月末に育児休業等を継続していること
- ・当該育児休業等の期間が連続して1カ月を超えること

【実務上の注意】

賞与の算定対象期間に勤務実績があっても、賞与支給月の月末に連続して1カ月を超える育児
休業を取得している場合には、賞与に係る社会保険料は免除となります。

6. 賞与支払予定月に、賞与を支給しなかった場合

賞与支払い予定月に賞与を支給しなかった場合は、「賞与不支給報告書」を提出します。

今後も賞与支払予定がなくなった場合は、「賞与支払予定月の変更」の欄に全て「00」を記入
して提出します。





◆助成金情報

人材確保等支援助成金（外国人労働者就労環境整備助成コース）

少子高齢化による人手不足が深刻化する中、外国人労働者を雇用する企業は年々増加しています。一方で、外国人労働者は日本の労働法令や雇用慣行に関する知識不足、言語や文化の違いなどから、労働条件や職場生活を巡るトラブルが生じやすく、早期離職につながるケースも少なくありません。

こうした状況を踏まえ、外国人労働者が安心して働ける職場環境の整備に取り組む事業主を支援しています。



【制度の趣旨】

本助成金は、外国人特有の事情に配慮した就労環境整備を行い、外国人労働者の職場定着を促進することを目的としています。採用した人材に長く活躍してもらうための環境づくりを支援する趣旨です。

【対象事業主】

雇用保険被保険者となる外国人労働者を雇用している事業主が対象となります。なお、特別永住者および在留資格「外交」「公用」の者は対象外とされています。

【主な要件】

本助成金では、まず次の2つの必須メニューを実施する必要があります。

①雇用労務責任者の選任

雇用労務責任者を事業所ごとに選任し、雇用する外国人労働者に周知するとともに、就労環境整備計画期間において少なくとも1回以上面談を実施します。

②就業規則等の多言語化

就業規則、労働協約、労働条件通知書、雇用契約書のいずれかを多言語化し、計画期間中に、雇用する外国人労働者に周知します。

さらに次の選択メニューのうち、少なくとも1つを実施する必要があります。

①苦情・相談体制の整備

外国人労働者の苦情または相談に応じるための体制を新たに定め、外国人労働者の母国語または当該外国人労働者が使用するその他の言語により苦情・相談に応じます。

②一時帰国のための休暇制度の整備

外国人労働者が一時帰国を希望した場合に必要な有給休暇を取得できる制度を新たに定め、1年間に1回以上の連続した5日以上の有給休暇を取得させます。

③社内マニュアル・標識類等の多言語化

社内マニュアルや標識類を新たに多言語化し、計画期間中に、外国人労働者に周知します。

【助成額】

助成額は、就労環境整備措置を1つ導入するごとに20万円が支給されます。上限額は80万円と





なっています。

また、外部機関へ委託した場合の翻訳費用、通訳費、翻訳機器導入費、多言語標識の設置費用等も対象経費となります。

【支給要件】

助成金の支給を受けるためには、就労環境整備措置実施日の翌日から6カ月経過するまでの期間の外国人労働者の離職率が15%以下であることが求められます。また、外国人雇用状況届出を適正に提出していることも必要です。

【手続の流れ】

まず就労環境整備計画を作成し、都道府県労働局へ提出します。計画期間は3カ月以上1年以内です。その後、計画に基づき就労環境整備措置を導入・実施し、実施後6カ月経過後に支給申請を行います。

* 制度の詳細は厚生労働省 HP「人材確保等支援助成金（外国人労働者就労環境整備助成コース）のご案内」等をご参照ください。

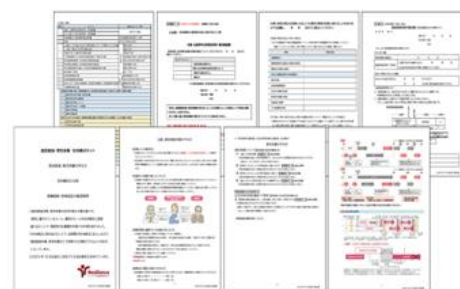
各種助成金のご相談を承ります。

<助成金の活用> はレジリエンス社会保険労務士法人にご相談ください

「産前産後・育児休業 社内様式キット」のご案内

産前産後休業・育児休業に関して、従業員の皆様へ制度の説明の手引き、社内様式(育児休業の申出書など)一式をセットにしたキットの用意がございます。

- ・イラスト入りの分かりやすい手引き
 - ・いつ何の書類が必要か一目で分かる一覧表
- ご興味がある方はお気軽にご相談ください。



〒154-0017

東京都世田谷区世田谷 1-33-2

Tel : 03-6407-9307 Fax : 03-6407-9317

e-mail : info@resilience-sr.jp

URL : <https://www.resilience-sr.jp>

