三愛経営労務管理センターニュース

2026年11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

⚠令和8年 10 月からの企業の人事･労務管理に関わる重要な制度変更が実施

厚生労働省が公表した「厚生労働省関係の主な制度変更（令和８年 10 月）」では、以下の項目が挙げられています。

◆雇用・労働関係
〇企業へのカスタマーハラスメント対策等義務化の施行
〇同一労働同一賃金ガイドライン等の改正
〇最低賃金の改定

◆年金関係
〇企業規模要件撤廃等に伴う経過措置（就業調整を減らすための保険料調整）の導入
〇短時間労働者の被用者保険の適用における賃金要件の撤廃
〇最低賃金の減額特例対象者に対する被用者保険の適用に関する措置
〇育児期間の国民年金保険料免除制度の導入

これらの背景にあるのは、多様な労働者が活躍できる就業環境の整備と被用者保険の適用拡大です。
なかでも注目すべきが「企業へのカスタマーハラスメント対策等義務化の施行」です。カスハラおよび就活セクハラを防止するために必要な雇用管理上の措置が、すべての企業に義務付けられました。自社の対応に抜け漏れがないか、慎重な確認が必要です。
また、パート・アルバイトを多く雇用する企業では、最低賃金の引上げや被用者保険の適用拡大により、人件費や労務管理に影響が及ぶ可能性があります。
さらに、同一労働同一賃金ガイドライン等の改正についても、自社の待遇や手当の取扱いについて説明を求められた場合に適切に対応できるか確認しておきたいところです。
賃金設計や就業規則の見直しが必要となるケースも考えられます。厚生労働省のホームページを確認しておきましょう。

【参考】
厚生労働省関係の主な制度変更（令和８年 10 月）について（厚生労働省）
https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_76324.html

10 月から社会保険の届書様式が一部変更されました

◆7 種の届書が変更

日本年金機構は、令和 8 年 10 月から健康保険・厚生年金保険関係の一部の届書のレイアウトを変更しました。被保険者資格取得届、資格喪失届、被保険者区分変更届、特定適用事業所該当／不該当届など、7 種です。採用や退職、70 歳到達、働き方の変更といった日常的な手続きに使う届書が含まれます。

新様式等は、日本年金機構ホームページや e-Gov サイトからダウンロードできます。電子申請用の届書作成プログラムも新バージョン（Ver34.00）が公開されています。

◆変更点と必要な社内対応

変更は、10 月から開始された最低賃金の減額特例の対象者が健康保険・厚生年金保険に任意加入することができる制度に伴うものです。新様式・記入例を見ると確認できますが、例えば被保険者資格取得届では、⑩の備考欄に「6. 特定減額特例対象者の任意取得」が追加されています。

その他の届書も同様ですが、変更箇所は届書ごとに異なるため、新旧の様式を見比べてご確認ください。見た目の変更は小さくても、制度改正にかかわる重要な変更です。

旧様式のデータや社内マニュアルの記入見本は使い回さないようにし、電子申請利用の場合は、プログラムのバージョンも確認してください。

日本年金機構は、令和 8 年 10 月 1 日以降、やむを得ず旧様式で特定減額特例対象者に関する「資格取得届」または「資格喪失届」を提出する場合は、備考欄に「特定減額特例対象者」と入力のうえ、『健康保険厚生年金保険特定減額特例対象者被保険者資格取得/喪失申出書』を添付し、申請するよう案内しています。

高齢者の就業状況～総務省「統計からみた我が国の高齢者」より～

◆総人口に占める 65 歳以上の割合は 29.6％で過去最高

総務省は９月 20 日、統計からみた我が国の高齢者のすがたについて取りまとめ、公表しました。これは毎年、敬老の日に合わせて公表されているもので、統計をもとに高齢者の人口や高齢者の就業の状況についてまとめられています。

人口推計（９月 15 日時点）による 65 歳以上の高齢者の人口は 3,624 万人（前年比２万人増）で、総人口に占める割合は 29.6％と、過去最高を更新しました。

◆65 歳以上の就業者数は 943 万人で過去最多

また、労働力調査による 2025 年の 65 歳以上の就業者数は 22 年連続の増加で、943 万人となり、こちらも過去最多でした。65 歳以上の就業者の割合も 13.8％と過去最高で、就業者のおよそ７人に１人が 65 歳以上となる計算です。

就業率は 65～69 歳が 54.5％、70～74 歳が 36.2％、75 歳以上は 12.6％で、いずれも過去最高となっています。

◆雇用形態別・年齢階級別の割合

65 歳以上の就業者を雇用形態別・年齢階級別にみると、正規の職員・従業員数は、65～69 歳が 76 万人（10 年前に比べ 15 万人増）、70～74 歳が 37 万人（同 16 万人増）、75 歳以上が 27 万人（同 15 万人増）となっており、非正規の職員・従業員数は、65～69 歳が 213 万人（同 32 万人増）、70～74 歳が 142 万人（同 76 万人増）、75 歳以上が 91 万人（同 71 万人増）となっています。

◆労働者の高齢化を見据えた対策を

労働者の高齢化は、今後も進行していくことが予想されます。雇用管理の面からも、高齢者の増加を見据えた対策がますます必要になってくるでしょう。

【参考】

総務省統計局「統計からみた我が国の高齢者－「敬老の日」にちなんで」

https://www.stat.go.jp/data/topics/topi1490.html

厚生労働省関係の主な制度変更（令和８年 10 月～）

外国人を雇用する事業主への厚生労働省による支援策

厚生労働省のホームページでは、事業主の外国人雇用を支援するための制度やツールとして、以下が紹介されています。

◆外国人雇用管理アドバイザー

外国人労働者の雇用管理の改善や職業生活上の問題などについて、専門的な知識や経験を有するアドバイザーが、各企業の実態に応じた相談・指導を無料で行ってくれます。希望する場合は、近くのハローワークに問い合わせます。

◆人材確保等支援助成金（外国人労働者就労環境整備コース）

外国人特有の事情に配慮した就労環境の整備を行い、外国人労働者の職場定着に取り組んだ場合に、20 万円～25 万円が支給されます。受給には、雇用労務責任者の選任、就業規則・社内マニュアル等の多言語化、一時帰国のための休暇制度の整備等の要件があります。

◆外国人労働者の人事・労務に役立つ支援ツール

①　外国人社員と働く職場の労務管理に使えるポイント・例文集

採用、賃金、労働時間といった雇用管理での場面ごとに、企業担当者が外国人社員に説明する前に読んでおくとよいポイントと、実際に外国人社員にそのまま話したり見せたりして理解していただくことを目指した「やさしい日本語」による説明の例文や図表が紹介されています。

②　雇用管理に役立つ多言語用語集

人事・労務の場面でよく使用する労働関係、社会保険関係の用語約 420 語について、やさしい日本語のほか、９言語（英語、韓国語、中国語、ベトナム語、ネパール語等）により、定義・例文を検索できる

用語集です。
③　モデル就業規則
やさしい日本語で作成された就業規則です。

【参考】
外国人を雇用する事業主への支援策（厚生労働省）
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/jigyounushi/page11_00027.html

対応できていますか？ 改正同一労働同一賃金ガイドライン

◆10月からガイドラインが改正
2026年10月1日、「同一労働同一賃金ガイドライン」が改正されました。これまで明確な記載がなかった賞与・退職手当、家族手当、住宅手当、無事故手当、病気休職、夏季・冬季休暇、福利厚生施設、褒賞について、裁判例などを踏まえた考え方が追加・整理されています。「うちは大丈夫」と思っている企業も、一度チェックしておきたいところです。

◆まず「手当」を総点検
例えば家族手当を、契約更新を繰り返すなど相応に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、正社員と同じ条件を満たしているのに不支給としていないでしょうか。住宅手当も要注意です。転居を伴う配置転換の有無に応じて支給するものであるなら、配置転換があるパート・有期雇用労働者について、不合理な待遇差がないか確認しましょう。

◆休暇・福利厚生も「賃金ではないから安心」ではない
チェック対象は手当だけではありません。夏季・冬季休暇、病気休職、福利厚生施設なども、正社員とパート・有期雇用労働者との間に不合理な待遇差がないか、その差に合理的な理由があるかを確認する必要があります。

◆「説明できるか」まで確認を
今回の改正では、待遇の違いについてパート・有期雇用労働者から説明を求められた場合の対応も重要になります。雇入れ時に明示する労働条件として、待遇の相違の内容・理由等について説明を求めることができる旨が追加されました。

改正を機に、待遇表と就業規則を並べて、自社の「同一労働同一賃金対応は本当に大丈夫か」を点検してみましょう。

【参考】
同一労働同一賃金特集ページ
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000144972.html

11 月は「過労死等防止啓発月間」です

毎年 11 月は、厚生労働省が定める「過労死等防止啓発月間」です。過労死等とその防止に対する国民一人ひとりの関心と理解を深め、過労死のない健全な社会を実現するため、全国で集中的な周知・広報活動が展開されます。
「過労死等」とは、①業務における過重な負荷による脳血管疾患・心臓疾患を原因とする死亡、②業務における強い心理的負荷による精神障害を原因とする自殺による死亡、③死亡には至らないものの、これらの脳血管疾患、心臓疾患、精神障害を発症した場合を指します。

◆過労死等防止対策推進シンポジウム
期間中、全国 47 都道府県でシンポジウムが開催されます。過労死遺族による体験談や、有識者による講演などが行われ、誰でも無料で参加可能です（事前申込制）。ポスター掲示や Web 広告などを通じた多角的な啓発も全国で実施されます。

◆過重労働解消キャンペーンも展開
「過重労働解消キャンペーン」も併せて実施されます。長時間労働の削減等の過重労働解消に向け、労働局による長時間労働が行われていると考えられる事業場等に対する重点的な監督指導が行われるほか、全国一斉の無料労働相談窓口の開設や、事業主向けセミナーの開催など、総合的な施策が実施されます。

過労死等の防止には、原因の一つである長時間労働を削減し、ワーク・ライフ・バランスを図るとともに、労働者の健康管理に係る措置を徹底し、良好な職場環境を形成の上、労働者の心理的負荷を軽減していくことが不可欠です。
従業員の健康と安全を守るため、この機会に労務管理体制や職場環境を今一度点検してみましょう。

【参考】
厚生労働省「しごとより、いのち。」
https://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/karoushizero/index.html#link01

試用期間だから、自由に辞めさせられる？

◆試用期間でも「雇用契約」は成立
「試用期間中だから、仕事ぶりを見て合わなければ辞めてもらえばいい」――そんなふうに考えていませんか？
実は、試用期間中だからといって、自由に解雇できるわけではありません。
試用期間とは、従業員の適性や能力などを見極め、本採用するかどうかを判断するための期間です。試用期間中とはいえすでに雇用契約が成立しているため、本採用を見送る場合も、会社の自由な判断でいつでもできるわけではありません。

◆「何となく合わない」では難しい

試用期間中の解雇や本採用拒否は、通常の解雇よりも会社側に認められる範囲が広いとされる一方、客観的に合理的な理由がなく、社会通念上相当と認められない場合には、解雇権を濫用したものとして無効となります。

「仕事を覚えるのが遅い」「職場になじめていない」といった理由だけで解雇することは難しく、本人への指導を行ったが改善しない、試用期間を延長しても改善しない、他部署への配置も検討したが適当な部署がないなど、客観的・合理的な理由が必要です。

◆日頃からの備えが大切

「本採用するか迷う」というケースは珍しくないからこそ、日頃から勤務状況や指導内容、本人の改善状況などを記録しておくことが大切です。

試用期間の延長についても、必要と判断したときにスムーズに実施できるよう、就業規則や雇用契約書に定めておくとよいでしょう。「試用期間中だから」と安易な対応はせず、専門家へご相談ください。

11 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］

16 日

○所得税の予定納税額の減額承認申請書（10 月 31 日の現況）の提出［税務署］

30 日

○個人事業税の納付＜第２期分＞［郵便局または銀行］

○所得税の予定納税額の納付＜第２期分＞［郵便局または銀行］

○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］