

〒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

△雇用保険料率が改定

令和8年4月1日から雇用保険料率が改定されます。

△協会けんぽの保険料率が改定

全国健康保険協会（協会けんぽ）よりご案内のとおり、令和8年3月分（4月給与より控除）から健康保険料率と介護保険料率が改定されます。（厚生年金保険料率は改定なし）

△4月から在職老齢年金支給停止の基準額が「65万円」に変わります

◆在職老齢年金の概要と改正

令和8年4月から、在職老齢年金制度の基準額が改定されます。

在職老齢年金とは、働きながら年金を受け取る高齢者に一定額以上の報酬がある場合、老齢厚生年金の一部または全部を支給停止する仕組みです。これまで年金額が調整（支給停止）される基準額（賃金＋老齢厚生年金）は月「51万円」でしたが、月「65万円」へ引き上げられます（令和8年度。賃金の変動に応じて毎年改定）。

対象となるのは老齢厚生年金のみで、老齢基礎年金は減額されません。支給停止額の計算は月単位で行われ、基準額を上回った部分の半額が支給停止されます。

この改正により、収入が一定以上でも年金の減額が生じにくくなります。

〈改正後の年金支給額の計算方法（月額）〉

A 基本月額と総報酬月額相当額との合計が65万円以下の場合→全額支給

B 基本月額と総報酬月額相当額との合計が65万円を超える場合→基本月額－（基本月額＋総報酬月額相当額－65万円）÷2

◆従業員説明のポイント

次の点を押さえて説明するとよいでしょう。

- ・基準額が65万円に引き上がるため、働き方の幅が広がる：「収入が増えると年金が減るのでは」と

いう不安を和らげます。

- ・給与は減らず、調整対象は年金のみ：誤解されやすいため、明確に説明すると安心感が高まります。
- ・年金額の具体的な試算は「ねんきんネット」で可能：従業員ごとに状況が異なるため、個別試算を案内すると理解が進みます。

△ 4月から協会けんぽの健康診断で変わることに

令和8年4月から協会けんぽの健康診断の内容が、次のとおり変わることになりましたので、お知らせします。

◆ 人間ドック健診の補助新設

35歳～74歳の被保険者は、人間ドック健診に最高25,000円の補助が出ます。検査項目は、生活習慣病予防健診に「血液の詳しい検査」「眼圧検査」「医師による健診結果の説明」などを加えた項目です。健診の選択肢が広がることとなります。

◆ 若年層を生活習慣病予防健診の対象に

生活習慣病予防健診の対象者を従来の35歳～74歳から拡大して、20歳、25歳、30歳の被保険者も対象とします。検査項目は、生活習慣病予防健診から「胃・大腸の検査」を省略（自己負担額2,500円（上限）で受診可能）した項目です。若いうちから自身の健康に向き合う機会が増えることとなります。

◆ 骨粗鬆症検診の新規導入

40歳～74歳の偶数年齢の女性被保険者を対象として、問診および腰や腕、かかとなどで骨量（骨密度）を測定する検査が補助対象に追加されます。自覚症状がない骨粗鬆症を早期に発見することができるようになります。

◆ 「節目健診」の導入

従来の35～74歳の被保険者を対象とした一般健診および付加健診の検査項目を統合し、新たに「節目健診」を新設します。対象は、40歳・45歳・50歳・55歳・60歳・65歳・70歳の方です。

◆ 被扶養者に対する健診の拡充

令和9年度からは、被扶養者に対する健診について、被保険者に対する人間ドックや生活習慣病予防健診と同等の内容に拡充します。

これを機に職場に周知されてはいかがでしょうか。

△ 4月から食事補助の非課税限度額が7,500円に引上げへ

所得税基本通達の改正により、4月から企業が従業員へ提供する食事補助（現物支給）の非課税限度額が月額3,500円から7,500円に引き上げられます。昭和59年の制度創設から40年以上据え置かれていましたが、近年の物価上昇を受け、見直されることになりました。

◆ 食事補助とは？

食事補助は、従業員に対する福利厚生の一つです。企業が購入した弁当を支給したり社員食堂で食事を支給したりするほかに、設置型社食、食事チケットやカードを支給する方法などがあります。

従業員満足度の向上や健康維持、離職率の低下といった効果があるとして、注目されています。

◆非課税となる要件

従業員に支給する食事は、次の2つの要件をどちらも満たしていれば、給与として課税されません。

- ① 従業員が食事価額の50%以上を負担していること
- ② 企業の負担額が月額7,500円（税抜）（現行3,500円）以下であること

◆深夜勤務や残業の取扱い

深夜勤務（22時から翌5時）に伴い従業員へ支給する夜食代の非課税限度額についても、1回の支給額が現行の300円以下から650円以下に引き上げられます。

なお、残業または宿日直を行うときに支給する食事は、無料で支給しても給与として課税しなくてもよいことになっています。

福利厚生制度の充実、賃上げに代わる待遇改善として従業員から喜ばれる一方、企業は経費計上することで結果的に法人税を節税でき、双方にメリットがあります。この機会に導入を検討してみてもいかがでしょうか。

【参考】

食事の現物支給に係る所得税の非課税限度額の引上げについて（国税庁）

<https://www.nta.go.jp/users/gensen/2026shokuji/index.htm>

タックスアンサーNo.2594 食事を支給したとき（国税庁）

<https://www.nta.go.jp/taxes/shiraberu/taxanswer/gensen/2594.htm>

「飲食店向けカスタマーハラスメント対策ガイドライン」が策定

◆カスタマーハラスメント対策の動向

近年、顧客や取引先からの不当・悪質なクレーム、いわゆるカスタマーハラスメント（以下、「カスハラ」という）が社会的な問題となっていることを受け、労働施策総合推進法が改正され、令和8年10月からは、事業主にカスハラ防止措置を講じることが義務付けられます。

関係省庁連携会議が設置されるとともに、対策マニュアルやガイドライン等も公表されており、『カスタマーハラスメント対策企業マニュアル』（令和4年：厚生労働省）、『業種別カスタマーハラスメント対策企業マニュアルスーパーマーケット業編』（令和7年3月：厚生労働省）などがあります。そして令和8年2月、農林水産省より「飲食店向けガイドライン」が公表されました。

◆本ガイドラインの概要

本ガイドラインでは、以下の内容がまとめられています。

- ・経営者や店長・責任者の役割と対応
- ・カスハラ判断基準

- ・カスハラ予防策
- ・お客様の尊重
- ・カスハラ対応の実践ヒント集
- ・飲食店の取組事例

飲食店従事者や経営者向けの内容を網羅した「詳細版」と、現場ですぐに活用できるよう要点をまとめた「ダイジェスト版」の2種類があります。

あわせて、本ガイドラインにおけるカスハラの7つの類型（暴力、侮蔑・暴言、恐怖・威圧、無関係・不当要求、長時間化、繰り返し、コミュニケーション不成立（非協力））ごとに、対応例の動画も作成されています。

研修資料としても活用できるため、自社の体制づくりの参考にするとよいでしょう。

50人規模の企業が今後の改正について検討すべきこと 準備はお早めに

◆厚生年金・健康保険の適用拡大

短時間労働者の厚生年金・健康保険へ加入要件の一つに、「従業員数51人以上の企業に勤務していること」があります。この企業規模要件が段階的に縮小され、令和9年10月には「36人以上」となり、令和17年10月には撤廃されます。

コストシミュレーションや従業員への説明など、早めの準備が必要です。

◆ストレスチェックの義務化

改正労働安全衛生法により、令和10年5月までに50人未満の事業場のストレスチェックが義務化されます。

これらの事業場は産業医の選任義務がありませんが、厚生労働省の「小規模事業場ストレスチェック制度実施マニュアル」には、「原則として…ストレスチェックの実施を外部機関に委託することが推奨されます」とあり、外部委託費用の試算や実施体制の検討、外部実施機関（医師・保健師、健診機関等）の選定や契約が求められます。

◆雇用保険の適用拡大

改正雇用保険法により、令和10年10月1日以降、雇用保険の被保険者要件のうち、週所定労働時間が「20時間以上」から「10時間以上」に拡大されます。手続きや保険料負担に関するシミュレーション、雇用保険料の給与天引きに関する従業員説明などを準備しておきましょう。

◆社内規程の整備等も必要

これらの改正対応には、社内規程の整備や体制の見直しも必要となります。企業の選択により具体的にとるべき措置は変わってきます。早めに取り掛かることが賢明です。

「小規模事業場ストレスチェック制度実施マニュアル」が公表

- ◆小規模事業場へのストレスチェック実施義務化を踏まえたマニュアルが公表

令和7年の改正労働安全衛生法により義務化されることとなった労働者数50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施について、令和8年2月25日に厚生労働省より、「小規模事業場ストレスチェック制度実施マニュアル」が公表されました。

◆マニュアルの内容

マニュアルでは以下の項目を解説しており、巻末資料として、①ストレスチェック制度実施規程（ストレスチェックの社内ルールを規程として作成する場合に利用できるもの）や、②サービス内容事前説明書（委託先の選定・契約の際に利用できるもの）のモデル例を掲載しています。

- 1 ストレスチェック制度の実施に向けた準備
- 2 ストレスチェック制度の実施体制・実施方法の決定
- 3 ストレスチェックの実施
- 4 医師の面接指導及び事後措置
- 5 集団分析・職場環境改善
- 6 労働者のプライバシーの保護
- 7 不利益取扱の禁止
- 8 外部委託ではなく自社で実施する場合の留意点

労働者数50人未満の事業場においては、原則として、労働者のプライバシー保護の観点から、ストレスチェックの実施を外部機関に委託することが推奨されるものとされており、自社で実施する場合には、上記「8」でも極めて慎重な運用が求められると記載されています。

◆施行に向けて早めの準備を

改正法は令和7年5月14日に公布され、「公布の日から政令で定める3年以内の日」より施行されます。マニュアルを確認し、早めに準備を始めましょう。

【参考】

「小規模事業場ストレスチェック制度実施マニュアル」（令和8年2月）

<https://www.mhlw.go.jp/content/11303000/001646587.pdf>

「高年齢者の労働災害防止のための指針」が公表されました

厚生労働省は2月10日、「高年齢者の労働災害防止のための指針」を公示しました。令和7年の労働安全衛生法改正により、高年齢労働者の労働災害防止に必要な措置の実施が事業者の努力義務となったことを踏まえたもので、令和8年4月1日から適用されます。

4つのパートから構成され、事業者に次のことを求める内容となっています。

◆求められる主な取組み

事業者が講ずるべき措置として、①安全衛生管理体制の確立等、②職場環境の改善、③高年齢者の健康や体力の状況の把握、④高年齢者の健康や体力の状況に応じた対応、⑤安全衛生教育の5つが示されています。

具体的には、経営トップによる方針表明や体制整備、安全衛生委員会等での調査審議、危険源の特定などリスクアセスメントの実施、身体機能の低下を補う設備の導入などが挙げられています。

◆高年齢者の特性を踏まえた作業管理

上記②職場環境の改善では、高年齢者の特性を踏まえた作業管理が重要とされています。短時間勤務や隔日勤務など勤務形態の工夫、作業スピードや作業姿勢に配慮した作業マニュアルの整備、重量物の小口化や休憩の導入など身体的負担の軽減が求められています。

また、暑熱作業への対応では水分補給の推奨や体調確認、熱中症対応体制の整備、情報機器作業への対応では長時間作業を避け適切な作業休止時間を設けることなども示されています。

なお、本指針の公示に伴い、「事業場における労働者の健康保持増進のための指針」も改正されています。

4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]

15日

- 給与支払報告に係る給与所得者異動届出書の提出 [市区町村]

30日

- 預金管理状況報告の提出 [労働基準監督署]
 - 労働者死傷病報告の提出<休業4日未滿、1月～3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]
 - 公益法人等の法人住民税均等割の申告納付 [都道府県・市町村]
 - 固定資産税・都市計画税の納付<第1期> [郵便局または銀行]
- ※都・市町村によっては異なる月の場合がある。

・土地価格等縦覧帳簿・家屋価格等縦覧帳簿の縦覧期間

(4月1日から20日または第1期目の納期限までのいずれか遅い日以降の日までの期間)