

三愛経営労務 管理センター ニュース

2026年6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

△子ども・子育て支援金の控除開始

全国健康保険協会（協会けんぽ）の他、各保険者よりご案内のとおり、令和8年4月分（5月給与より控除）から、子ども・子育て支援金の徴収が開始されます。

料率は、標準報酬×0.23%、事業主と被保険者が折半します。

△マイカー通勤手当の非課税限度額が改正されました

◆マイカー通勤手当の非課税限度額が引上げに

令和8年4月1日以後に支給される通勤手当から、マイカー通勤（自動車・自転車等の交通用具を使用した通勤）に係る非課税限度額が改正されました。給与計算や通勤手当の取扱いに影響する内容で、改正のポイントは2つです。

①片道 65 km以上の非課税限度額の引上げ

改正前の非課税限度額は、通勤距離が片道 55km 以上の人是一律 38,700 円／月額でしたが、片道 65 km 以上について、下記のように引き上げられました。

- ・片道 65km 以上 75km 未満 → 45,700 円
- ・片道 75km 以上 85km 未満 → 52,700 円
- ・片道 85km 以上 95km 未満 → 59,600 円
- ・片道 95km 以上 → 66,400 円

これにより、片道 65km 以上のマイカー通勤者に対し、これまで課税対象となっていた一部の通勤手当が非課税で支給できる可能性が生じます。

②駐車場料金相当額の非課税限度額への加算

マイカー通勤者が一定の要件を満たす駐車場等（※）を利用している場合、その駐車場料金相当額（上限 5,000 円／月額）を、通勤距離の区分による非課税限度額に加算できることとなりました。

※マイカー通勤で使用する駐車場等のうち、通勤手当をもらう人の勤務場所の周辺または通勤のために利用する交通機関の駅もしくは停留所その他の施設の周辺にあるもの。

◆対応の留意点

上記は、「令和8年4月1日以後に支払われるべき通勤手当」から適用されます。

自社のマイカー通勤者の通勤距離区分や駐車場代の支給方法について、関連する社内規程等を改めて確認し、正しい給与計算に努め、対象者には改正があったことを知らせておくことも重要です。

【参考】

通勤手当の非課税限度額の改正について（国税庁）

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

「在留カード等読取アプリ」をご存知ですか？

◆外国人政策の見直しが進められています

外国人旅行客や日本で働く外国人が増える一方、受入れをめぐる問題が顕在化し、政府は、「外国人の受入れ・秩序ある共生のための総合的対応策」（1月23日決定。以下、「総合的対応策」という）を策定しました。

◆外国人雇用に関する取組みも

総合的対応策では、不法滞在や不法就労への対策として、在留カードの偽造変造対策、不法就労助長者の取締まり強化とともに、企業が「在留カード等読取アプリ」を使用して在留カードの確認を行うことを挙げています。

また、外国人の雇入れ時・離職時に企業が提出する「外国人雇用状況の届出」の運用改善も挙げています。

◆「在留カード等読取アプリ」とは

国が無料で提供するアプリケーションで、スマートフォンやパソコンにダウンロードして使うことができます。本人の同意を得てカメラで在留カードのICチップを読み取った後、在留カード表面に印刷されている在留カード等番号を読み取ると、ICチップ内の情報と印刷情報を照合することができます。

「外国人雇用状況の届出」には、虚偽の届出等に対し30万円以下の罰金もありますので、外国人労働者に在留カードの提示を求め、届出事項をきちんと確認することが重要です。

◆「外国人雇用状況の届出」の運用改善

厚生労働省は検討会で議論を行っており、年1回程度の定期的な報告が必要ではないかという意見や一律に追加的な事務負担を求めるべきではないとの意見があります。今後の動向に注意しましょう。

学生の就職・採用活動に関する要請事項がまとめられました

内閣官房は令和8年3月24日、新卒採用の早期化・長期化により、学業に専念する機会や安心して就職活動に取り組める環境が損なわれることが懸念される現状を踏まえ、「2027（令和9）年度卒

業・修了予定者等の就職・採用活動に関する要請事項」を取りまとめました。

◆スケジュール

- ・広報活動開始（広告・就職支援サービスの利用も含む）：卒業・修了年度に入る直前の3月1日以降
- ・採用選考活動開始：卒業・修了年度の6月1日以降
- ・正式な内定日：卒業・修了年度の10月1日以降

◆主な要請事項

- ・いわゆる「ガクチカ」（学生時代に力を入れたこと）に偏らずに、学修成果や取組姿勢等を適切に確認・評価すること
- ・授業、試験、留学、教育実習等と重複しないよう、日時の調整やオンラインを活用した選考の実施
- ・インターンシップ等はいわゆる「三省合意」を踏まえて適切に実施し、広報活動や採用選考活動そのものではないことを原則として、大学と連携しながら学業を妨げないよう配慮して実施すること
- ・多様な学生に選考機会を提供するための、日本人海外留学生や外国人留学生への通年採用の実施、大学等と連携しての障害がある学生向け求人情報の提供など
- ・労働施策総合推進法、男女雇用機会均等法、同法指針の趣旨等に則った採用選考活動
- ・いわゆる「オワハラ」や「就活セクハラ」などハラスメント行為の禁止
- ・卒業・修了後3年以内の既卒者に対する募集機会の提供

「早期化」に限らず、自社が学生に好印象を与えられる方法を柔軟に検討してみましょう。

早期離職する若者の離職理由と労務管理のヒント

新卒・若手社員の早期離職が企業課題となっています。独立行政法人労働政策研究・研修機構

（JILPT）が行った「若年者の能力開発と職場への定着に関する調査」結果から、「新卒就職者が初めての正社員勤務先を離職した理由」と労務管理のヒントを探ります。

●離職理由の傾向

調査は2016年に第1回、2019年に第2回、2025年に第3回が行われ、各回の対象年齢や質問項目は厳密には一致しません。

しかしながら、第2回・第3回の離職者全体の回答では、男女とも「労働時間・休日・休暇」「賃金の条件」「健康を損ねたため」「人間関係」が上位に入り、これらが普遍的な離職理由であることがうかがえます。

また、勤続1年以内に離職した若者で突出する離職要因は、男女ともに「健康を損ねた」「人間関係」「自信喪失」となっており、入職直後の職場や仕事への適応が職場定着に重要であることが確認できます。

他方で、5年超勤続者の離職では「キャリアアップ」「希望条件に合う仕事が見つかった」「結婚・出産・育児」が高く、前向きな理由が増加しています。

●労務管理のヒント

第3回調査では、仕事や働くことについての悩みを相談できる相手がいるか否かによって若者の職場定着状況は大きく左右されると予想し、相談状況を分析しています。

すると、早期に離職した若者ほど悩みがあっても相談しないまま離職した傾向がみられ、離職者は勤続者と比べて職場のコミュニケーションが不足している傾向も指摘された、としています。

不本意な早期離職を防止し職場定着を推進するには、だれでも利用できる「入職直後に相談できる場」を職場外に整備することが重要であると、結論づけています。

4月から全国のよろず支援拠点に「生産性向上支援センター」が開設

◆よろず支援拠点とは？

中小企業や小規模事業者が抱える、あらゆる経営課題・悩みに対して各分野に精通した専門家がワンストップで対応するため、国が設置している経営相談所です。各都道府県にあり、無料で何度も相談することができます。

令和6年度の活動実績をみると、相談内容は多い順に「売上拡大」(57%)、「経営改善」(23.8%)、「創業」(14.5%)です。満足度(全国平均)は「大変満足」「満足」が95.8%と、高い状況にあります。

◆新たに「生産性向上支援センター」が開設に

今年4月1日より、各都道府県のよろず支援拠点内に「生産性向上支援センター」が開設されました。足下の深刻な人手不足・労働供給制約下においても、中小企業等が省力化等を通じて生産性を向上させることができるよう、伴走支援を行います。

◆具体的に何をしてくれる？

例えば、「本当は見直したいが、手作業が当たり前になっている」、「忙しさに追われ、改善に手が付けられない」等の悩みに対して、サポーター等が複数回(計10回程度を想定)現場訪問し、生産性向上(特に労働投入量の効率化)に向けて現場の状況に応じた取組み方を一緒に考えます。

5S(整理・整頓・清掃・清潔・躰)など作業環境の整備をはじめ、ムリムラムダの削減など職場改善、作業プロセス改善、デジタル化、自動化、IoT化、AI活用などの支援が受けられます。

また、支援を受けて「生産性向上取組計画」を策定すると、今夏より省力化投資補助金(一般型)の審査において加点措置を受けられる予定です。

【参考】

経済産業省 HP

<https://www.meti.go.jp/press/2026/04/20260401001/20260401001.html>

よろず支援拠点全国本部 HP

<https://yoroazu.smrj.go.jp/>

労働情報ポータルサイト「みんなの労働ナビ」が開設されました

厚生労働省は3月13日、労働に関する情報を一括して検索できるポータルサイト「みんなの労働ナビ」を開設しました。近年、転職やリスクリングの需要が高まる一方、企業の労働力確保も重要な課題となっています。これに伴い、求職者や在職者、企業の採用・人事担当者、キャリアコンサルタントなど、幅広い層から労働に関する信頼性の高い情報へのアクセスニーズが高まっており、本サイトはそれらにワンストップで応えることを目的としています。

◆利用者属性や分野に応じて情報を整理

本サイトでは以下の4つの利用者別に情報を整理し、必要な情報へ誘導する仕組みを整えています。

- ・求職者（就職・転職希望者）・学生
- ・在職者（キャリア形成、働き方）
- ・企業・事業主
- ・支援者（キャリアコンサルタント、教育機関など）

また、知りたい分野ごとの検索や、各種データ・統計等へのアクセスも容易となっています。トップページには「ピックアップ欄」が設けられ、最新の情報や注目すべきトピックが重点的に発信されています。

◆ハローワークの求人・賃金動向を「見える化」

さらに同サイトでは、ハローワークの求人・賃金の動向を地域ごとに「見える化」する特設ページが準備されています。求人数や賃金水準など地域・職種ごとの状況を把握することで、企業は募集職種や地域の相場データに加え、近隣県等のデータを比較・参照することができます。なお、掲載されるデータは3か月ごとに最新のものに更新される予定です。

【参考】

厚生労働省「みんなの労働ナビ」

<https://www.mhlw.go.jp/roudou-navi/>

犯罪被害者等の被害回復のための休暇制度について

厚生労働省の「働き方・休み方改善ポータルサイト」に新しい特別休暇制度に関する資料が公開されました。その中から「犯罪被害者等の被害回復のための休暇制度周知リーフレット」を紹介します。

◆どのような休暇？

この休暇は、犯罪行為により被害を受けた被害者やその家族等に対して被害回復のために付与するので、被害回復のために必要とされる、例えば以下のような「時間」を確保するために付与します。

- ・裁判への証人としての出廷
- ・裁判の傍聴、被害者参加制度による裁判への参加
- ・警察の事情聴取等への協力

・心身へのダメージの治療のための入院・通院や療養

◆制度導入の必要性

特別休暇制度は、企業が任意に設ける休暇制度であるため、現状、導入企業は少なく、欠勤や心身の不調などにより、仕事を続けたくても辞めざるを得ない状況に置かれることも少なくありません。

万一に備えるセーフティネットとして、また、「従業員やその家族が犯罪被害に遭った際に企業が支援する」という姿勢を示すためにも、導入が求められています。

◆導入に役立つ資料

休暇制度を導入する際は、就業規則に定めを設けること等が必要となりますが、リーフレットには、本休暇制度に関する説明とともに、就業規則記載例、制度導入に関するQ&A等が掲載されています。

また、厚生労働省のYouTubeチャンネルには、導入企業へのインタビュー動画のほか、本休暇制度の定義・種別、導入の意義、導入にあたっての留意点・ポイント等を整理した解説動画もアップされています。

【参考】

厚生労働省「犯罪被害者等の被害回復のための休暇制度リーフレット」

<https://work-holiday.mhlw.go.jp/material/pdf/category4/hanzaihigai2025-leaflet.pdf>

5月の税務と労務の手続 [提出先・納付先]

11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

○特別農業所得者の承認申請 [税務署]

6月1日

○軽自動車税（種別割）納付 [市区町村]

○自動車税（種別割）の納付 [都道府県]

○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]

○確定申告税額の延納届出額の納付 [税務署]