



社会保険 大竹事務所通信

労務士法人

2026年3月(Vol.228)

ご連絡先(大阪事務所)

〒541-0046 大阪市中央区平野町 2-5-14 FUKU BLD.三休橋 301

電話：06-6147-4763 FAX：06-6147-4795

URL: <http://osaka-otake.com/>

令和8年度の 年金額・国民年金保険料

厚生労働省は1月23日、令和8年度の年金額、国民年金保険料および国民年金保険料前納額を公表しました。総務省公表の「令和7年平均全国消費者物価指数」に基づき、以下の通り改定されます。

◆令和8年度の年金額改定

令和8年度の年金額は、法律の規定に基づき、国民年金(基礎年金)が1.9%、厚生年金(報酬比例部分)が2.0%の引上げとなります。

【令和8年度の年金額例(月額)】

- 国民年金：70,608円(+1,300円)
※ 昭和31年4月1日以前生まれの方は、月額70,408円(対前年比+1,300円)となります。
- 厚生年金：237,279円(+4,495円)
※ 平均的な収入で40年間就業した際の、夫婦2人分の老齢基礎年金を含む標準的な給付水準です。
今回の改定では、物価変動率(3.2%)が名目手取り賃金変動率(2.1%)を上回ったため、現役世代の負担能力を考慮した「名目手取り賃金変動率」を基準に算出されました。ここから「マクロ経済スライド」による調整(国民年金▲0.2%、厚生年金▲0.1%)が行われ、最終的な改定率が決定しました。

◆国民年金保険料と国民年金保険料前納額

国民年金保険料は名目賃金の変動に応じて毎年度改定されており、令和8年度および令和9年度の額は以下の通りです。

【実際の国民年金保険料額(月額)】

- 令和8年度：17,920円(+410円)
- 令和9年度：18,290円(+370円)

【令和8年度 国民年金保険料前納額】

- 6か月前納の場合
106,300円(口座振替)、106,650円(現金納付)
- 1年前納の場合
210,530円(口座振替)、211,220円(現金納付)
- 2年前納の場合
417,150円(口座振替)、418,510円(現金納付)

【参考】

令和8年度の年金額改定についてお知らせします

<https://www.mhlw.go.jp/content/12502000/001639615.pdf>

令和8年度における国民年金保険料の前納額について

<https://www.mhlw.go.jp/content/12512000/001630661.pdf>

女性の健康管理支援実施マニュアル ～事業者向け～

◆マニュアルのねらい

女性の就業率の増加に伴って、女性の健康課題への対応の重要性が高まっています。厚生労働省の検討会が令和7年12月24日にとりまとめた報告書では、定期健康診断の一般健康診断問診票に女性特有の健康課題に関する質問項目を追加すべきとされるとともに、個々の労働者と事業者を繋ぐ観点から、望ましい対応をマニュアル等に示すこととされました。

本マニュアルは、これを受け、事業者が女性特有の健康課題で困難を抱える女性労働者にどのような対応をすればよいか、望ましい職場環境改善の取組みや参考情報をとりまとめたものです。

◆内容・目次

- 女性特有の健康課題(月経困難症、過多月経症、更年期障害など)の基本情報
- 取組みにあたっての手順や留意事項、安衛法上の位置付け、個人情報保護など

- ・準備（管理職・社員研修、相談窓口の設置、休暇・勤務制度の見直し・整備など）
- ・専門医を受診した労働者からの相談対応
- ・職場環境の改善（具体的な業務上の配慮、支援の実施）
- ・Q & A（制度の目的と企業の役割、従業員への対応と環境整備など）
- ・参考資料：労働者や事業者が利用できる支援制度・機関の紹介

◆マニュアルの活用

女性の健康課題に配慮した職場づくりを推進する一定規模以上の企業では、労働者への説明を前提に、健診機関から情報を取得し、職場環境改善に活用するなどが考えられます。

本マニュアルを活用し、女性従業員が働きやすい職場環境を整備し、人材定着をはじめ、従業員満足度やパフォーマンスの向上を目指しましょう。

【女性特有の健康課題に関する問診を活用した女性健康管理支援実地マニュアル～事業者向け～】

<https://www.mhlw.go.jp/content/11201250/001634193.pdf>

【労働安全衛生法に基づく一般健康診断の検査項目等に関する検討会】

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_36255.html

令和8年度雇用関係助成金の 主な見直しについて

◆人材確保や人材育成に関する見直しを予定

厚生労働省の雇用関係助成金は、毎年見直しが行われます。令和8年度の雇用関係助成金においては、人手不足が続いていることを踏まえ、人材確保や人材育成に関する見直しが予定されています。

厚生労働省の資料からピックアップして紹介しますので、気になるものはお問い合わせください。

◆65歳超雇用推進助成金（65歳超継続雇用促進コース）

事業主が段階的に高齢者の雇用推進措置を講じた場合にも助成を受けられるよう、1事業主当たり1回限りとしていた取扱いが廃止されます。

また支給額は、現行の10万円～160万円から15万円～240万円に変更されます（継続雇用制度の導入については、希望者全員を対象とする措置を講じた場合に助成額を増額して支給）。

さらに、「他社による継続雇用制度」の導入について、定率の助成から定額の助成に変更し、16万円～105万円が支給されるようになります。

◆高齢者無期雇用転換コースの見直し

対象となる高齢者の有期契約労働者について、期間の定めのない労働契約を締結する労働者へ転換した場合に、有期契約労働者1人につき23万円（中小企業は30万円）だった支給額が、1人につき30万円（中小企業は40万円）に変更されます。

◆人材開発支援助成金人材育成支援コースの拡充

45歳以上の労働者を対象とした訓練が、助成対象に追加されます。OJTとOFF-JTを組み合わせた訓練を実施し、訓練修了後、訓練受講者の賃金が5%以上増額しているなどの要件を満たす場合に、所定額の支給が受けられます。

【雇用保険法施行規則等の一部を改正する省令案に対する御意見の募集について】

※下記URLをブラウザにコピー＆ペーストしてご覧ください。

<https://public-comment.e->

[gov.go.jp/pcm/detail?CLASSNAME=PCMMSTDETAIL&id=495](https://public-comment.e-gov.go.jp/pcm/detail?CLASSNAME=PCMMSTDETAIL&id=495)

[250371&Mode=](https://public-comment.e-gov.go.jp/pcm/detail?CLASSNAME=PCMMSTDETAIL&id=495)

帰宅困難者等への対策ガイドラインが 改訂されました

内閣府が1月20日、「災害発生時における大規模な帰宅困難者等の発生への対策に関するガイドライン」を改訂しました。昨年7月、地震の揺れによる被害が生じていない状況下でも帰宅困難者対策が必要となったことを踏まえ、名称を改めるとともに、新たな内容が記載されています。

◆追記内容

追記内容は次のように挙げられています。

- ① 地震以外の要因により帰宅困難者が発生する可能性があることを明示
- ② 遠地津波により公共交通機関の運行停止が見込まれる場合には、あらかじめ出勤抑制や早期帰宅といった対応が有効であること
- ③ 大規模イベントの主催者にとっては、食料や電源の供給、多言語での情報提供等を含む安全な誘導体制を整備するとともに、自治体や公共交通機関と連携して事前準備を行うことが重要であること

◆大規模な遠地津波の発生を受けて帰宅困難者が発生した場合の対応

ガイドラインでは、上記②における対応について、次のように示しています。

- ・ 遠地津波発生直後は公共交通機関の利用が可能だが、津波警報等を受けて公共交通機関では運転抑制が行われ、津波の規模等によっては運転抑制が長期間に及ぶことが想定される
- ・ このため、公共交通機関の運転抑制開始までの時間を活用して、早期帰宅や出勤抑制の呼びかけを行うことで、帰宅困難者の発生を抑制することが求められる
- ・ 遠地津波発生から公共交通機関の運転再開までのタイムライン例等を参考に、大規模な遠地津波発生時の対策の検討を進めることが重要

ガイドラインを参考に、従業員等に的確な指示ができる状態にしておきましょう。

【災害発生時における大規模な帰宅困難者等の発生への対策に関するガイドライン】

※下記 URL をブラウザにコピー＆ペーストしてご覧ください。

https://www.bousai.go.jp/jishin/kitakukonnan/pdf/kitakukonnan_guideline.pdf

3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

- 個人の青色申告承認申請書の提出
<新規適用のもの> [税務署]
- 個人の道府県民税および市町村民税の申告
[市区町村]
- 個人事業税の申告 [税務署]
- 個人事業所得税の申告 [都・市]
- 贈与税の申告期限<昨年度分> [税務署]
- 所得税の確定申告期限 [税務署]
- 確定申告税額の延納の届出書の提出 [税務署]
- 財産債務調書、国外財産調書の提出
- 総収入金額報告書の提出 [税務署]

31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]
- 個人事業者の消費税の確定申告期限 [税務署]

編集後記

年度末が近づいています。皆さま、お忙しい時期だとは思いますが、体調管理に気を付けて何とか乗り切ってもらいましょう。

今月も最後までお読みいただき、ありがとうございました (R.O)

スタッフブログより

【常識って?】

「常識」とは何だろう、と考えることがあります。私の思う常識とは、法律やルールのように明文化されたものではなく、これまでの経験や周囲との関わりの中で自然に身に付いてきた感覚なのかなと考えます。だからこそ、自分にとっては当たり前でも、相手にとってはそうでないことがあるようにも考えます。

「そんなことは常識だろう」と言ってしまうことは簡単ですが、その一言で相手の思考を止めてしまうのではという不安も感じております。

そこで常識を単に押し付けるのではなく、「なぜそう考えるのか」「なぜそれが大切なのか」を伝えることが、育成の一つではないかとの想いに至っています。また職員に伝えるにしても、一人ひとりの将来の姿を思い描き手間を惜しまないこと、ここに組織を成長させる土台があるかもしれません。
おぎの (2026-02-25)

【『お客様は神様』では守れない時代へ — カスタマーハラスメント対策の法改正から考えてみましょう】

今年の法改正では、いわゆる「カスタマーハラスメント（カスハラ）」への対策強化が明確に打ち出されました。

従業員を守るための体制整備は、もはや努力義務ではなく、経営課題そのものです。

カスハラとは、顧客からの暴言や過度な要求、長時間の拘束など、社会通念を超えた迷惑行為を指します。「売上のためだから」と現場任せにしてきた結果、心を病む社員や離職者が増えてしまうケースも少なくありません。

今回の改正のポイントは、企業に対して相談体制の整備や、対応方針の明確化を求めている点です。

つまり、「我慢させる」のではなく、「会社としてどう守るか」を示すことが必要なのです。

まずは、カスハラの定義を社内で共有し、対応マニュアルを整えること。そして、現場だけに判断を委ねない仕組みを作ることが重要です。

人を守れない会社は、選ばれない時代です。従業員を守る姿勢こそが、結果として顧客からの信頼にもつながります。

今こそ、本気の対策を考えてみませんか。

おおたけ (2026-02-27)

【花粉症のシーズンが幕を開けました】

皆さまこんにちは！少し前に閉幕した冬季オリンピックにて、フィギュアスケートペアの「りくりゆう」さんに感銘を受けて、過去のインタビューなども遡って追いかけるのが帰宅後の楽しみになっています。

最近うちの長男がくしゃみをしたり鼻水を出したりしている姿を見かけることが増えてきました。発熱やのどの痛みなど、風邪などを疑う他の症状は見られず、「まさか4歳にして（花粉症）デビューしたのか」と驚いています。※ちなみに私が発症したのは、小学校2年生（8歳）の時でした。

前置きが長くなりましたが、こんな花粉症には、以下のような影響や議論があります。

① 花粉症の経済影響は、欠勤増よりも「出勤者の生産性低下（プレゼンティズム）」が主因になりやすい。※症状が出ている時は、集中力が落ちてしまいます。

② 国内調査でも、ピーク時期に作業機能障害が一定割合で観察され、症状が重いほど「効率へ強い影響」が出る。

③ 国家レベル試算で、前提次第で非常に大きな損失が推計され得る（例：ヒノキ科で約10兆円規模の試算）。

④ 政策的にも、企業の花粉尘対策が「健康経営（生産性）」と結びつけて検討されている。

「個人の問題」や「病気とまでは言えない」といった扱いからは変わってきています。

花粉症対策をしている従業員への補助や、会社として対策をする（空気清浄機の設置や玄関前で花粉を除去する動きの啓発など）をしていることは、採用を含めた対外的なアピールにもなるかもしれません。
にしぐち (2026-03-02)