

社労士法人大竹事務所通信

2026年4月(Vol.229)

〒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/>

50人規模の企業が 今後の改正について検討すべきこと

◆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

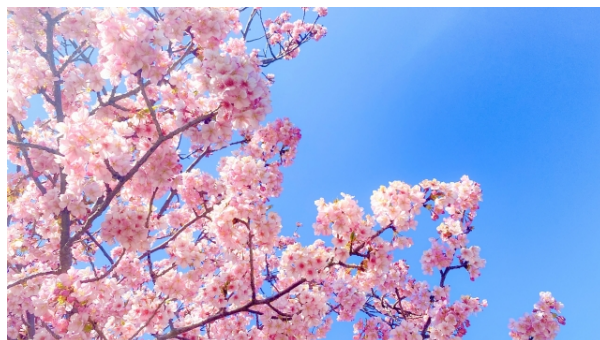
改正労働安全衛生法により、令和10年5月までに50人未満の事業場のストレスチェックが義務化されます。これらの事業場は産業医の選任義務がありませんが、厚生労働省の「小規模事業場ストレスチェック制度実施マニュアル」には、「原則として…ストレスチェックの実施を外部機関に委託することが推奨されます」とあり、外部委託費用の試算や実施体制の検討、外部実施機関（医師・保健師、健診機関等）の選定や契約が求められます。

◆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。早めに取りかかることが賢明です。



【参考】下記 URL をブラウザへコピーしてご覧ください。

社会保険の加入対象の拡大について

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/O00147284_00021.html

「小規模事業場ストレスチェック制度実施マニュアル」

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_69680.html

令和6年雇用保険制度の改正内容について（雇用保険法等の一部を改正する法律）

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_40264.html

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。

高齢従業員の働く意欲を後押しする改正です。経験豊富な人材の活躍を支える機会へとつなげていきましょう。

【参考】

在職者年齢年金制度が改正されます

<https://www.nenkin.go.jp/tokusetsu/zairoukaisei.html>

シフト制労働者の年休取得に関する見直し
が検討されています

◆年休付与日数の計算方法

パート等シフト制労働者の年休付与日数について、厚生労働省のリーフレットでは「所定労働日数、労働時間数に応じて年次有給休暇を取得することができます」とありますが、所定労働日数の判断が難しく実務に支障をきたす等のケースがありました。

そのため、政府の規制改革推進会議にて、例えば、雇入れ日から6カ月経過後の付与日数については、過去6カ月の労働日数の実績を2倍したものを「1年間の所定労働日数」とみなして判断することを認めるといった見直しが検討されています。

◆年休取得時の賃金の算定方法

年休取得時の賃金の算定方法についても「平均賃金方式」「通常賃金支払方式」などがあり、いずれを選択

するかにより計算式上賃金が大きく減額されることがあるとして、明確化が求められていました。

同会議の中間答申によれば、「時間によって定められた賃金については、その金額にその日の所定労働時間数を乗じた金額」…が参照されることを、「都道府県労働局への通達や厚生労働省ウェブサイト等において明確化し、広く周知する」、また「労働政策審議会において検討し、結論を得次第、速やかに所要の措置を講ずる」とされています。

◆年休取得率の向上

さらに、労働者や使用者などからの意見聴取の結果を踏まえ、「都道府県労働局へ通達の発出や厚生労働省ウェブサイト等による周知など、シフト制労働者が年次有給休暇を適正かつ円滑に取得できるよう必要な措置を講ずる」とされています。

今後の動向をチェックしておきましょう。

【参考】

規制改革推進に関する答申等

https://www8.cao.go.jp/kisei-kaikaku/kisei/publication/p_report.html

いわゆる「シフト制」について

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_22954.html

「働き方改革関連法施行後5年の総点検」
の結果が公表されました

◆労働時間等に関する労働者の意識・意向アンケート
調査（有効回収数 3,000）より

今後の労働時間に対する意向に関する内訳は以下で、現状維持を望む割合が最も多くなりました。

①増やしたい、やや増やしたい

全体の 10.5%。理由は多い順に「たくさん稼ぎたいから」、「自分のペースで仕事をしたいから」、「残業代がないと家計が厳しいから」でした。

②このままでよい

全体の 59.5%。理由は多い順に「自分の仕事と生活のバランスを変えたくないから」、「収入を維持したいから」、「これ以上労働時間が増えると体調に影響が出るから」でした。

③減らしたい、やや減らしたい

全体の 30.0%。理由は多い順に「自分の時間を持ちたいから」、「自分の健康を害しないため」、

「長時間労働をしても収入が割に合わないから」
でした。

◆企業ヒアリング調査（327社）より

①増やしたい

53社。理由は多い順に「業務の性質の観点から」、
「受注量を増やす観点から」、「労働者の希望の観
点から」等でした。

②現状のままがいい

201社。理由は多い順に「現在の業務量との観
点から」、「労働者の健康確保・ワークライフバラ
ンスの観点から」、「人材確保・定着の観点から」
等でした。

③減らしたい

73社。理由は多い順に「人材確保・定着の観
点から」、「労働者の健康確保・ワークライフバラ
ンスの観点から」、「人件費抑制の観点から」等でし
た。

また、「労働者側から「労働時間を増やしたい」との
声があがることがあるか」に対しては、「あり」が140
社、「なし」は187社と、今後の動向が注目を集めそ
うです。

【参考】

「働き方改革関連法施工後5年の総点検」の調査結果を
公表します

https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000073981_00060.html

4月の労務と税務の手続 [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日未満、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）

～編集後記～

桜の花がきれいな季節となりました。

お陰様をもちまして、弊所は今年創業20周年を迎え
ました。これも一重に、皆様のお支えあってのことと
感謝申し上げます。

最初にこの事務所通信を作るときに、創刊号は桜色に
しよう！と決めたことが昨日のこのように思い出さ
れます。今月も最後までお読みくださり、ありがとう
ございました。（R.O）

スタッフブログより

【「カスハラ対策は“体制づくり”までが経営責任 — 外部相談窓口という選択肢】

カスタマーハラスメント対策が強化される中、問われているのは「方針を掲げること」だけではありません。

実際に社員が安心して相談できる“仕組み”を持っているかどうかです。

とはいえ、中小企業で社内に専門窓口を設けるのは簡単ではありません。担当者の負担、守秘義務への不安、対応ノウハウの不足…。

そこで有効なのが、外部の専門機関と連携した相談窓口の活用です。

例えば、当事務所では、ハラスメント相談通報窓口やコンプライアンス通報窓口、さらには従業員やご家族も利用できる「なんでも相談窓口」を組み合わせた仕組みをご提案しています（詳細はチラシご参照）。

専門家が直接対応し、匿名相談や報告書作成にも対応可能です。

制度を整えることは、会社が「あなたを守る」と示すメッセージでもあります。カスハラ対策を“コスト”ではなく、“人材定着への投資”として考える——そんな一歩を、私たちと一緒に踏み出しませんか。

おたけ（2026-02-27）

【体は正直でした】

少しずつ春の気配を感じる日も増えてきましたが、皆さまはいかがお過ごしでしょうか。

実は先日、私自身がインフルエンザB型にかかりました。インフルエンザというと、突然の高熱を思い浮かべる方も多いと思いますが、今回は少し様子が違いました。微熱が2日ほど続いた後、半日高熱が出まして、その熱が下がった瞬間、体力を一気に持っていかれたような感覚になりました。

「熱が下がったのだから、もう回復したはず」と思いたいところですが、その後もしばらくは体のだるさが抜けません。頭もぼんやりして、思うように動けない日が続きました。結果として、それなりの体力になるまでに1週間ほどかかったかもしれません。

その間、やはり頭をよぎるのは「仕事」のことです。早く復帰しなければ、と非常に焦りを感じました。

ただ今回、改めて感じたのは「体は正直だな」ということです。とても高カロリーのものを食べたくなくなったり、フレッシュなものが食べたくなくなったり、急に眠くなったり、とあまりない経験をしました。

無理をしても回復が早まるわけもなく、しっかり休むことが結局はいちばんの近道なのだと思います。

仕事のことが気になりつつも、体調を崩したときには無理をせず、しっかり休み挽回することが私の義務だと感じました。皆さまもどうかご自愛ください。

おぎの（2026-03-10）

【松下幸之助さん、「道をひらく」より】

皆さん、こんにちは。

2026年も1/4が終わり、新年度を迎えますね。

3月12日～13日の二日間、PHPさんが主催する研修に行きまして。色々学ぶことができ、貴重な時間となりました。

そこで感化されたこともあり、書籍「道をひらく（松下幸之助）」を手に取り読んでみました。

特に自分の胸に残ったのは、以下のような言葉です。

- ・「素直な心がなければ、順境は自惚れを生む」
- ・「もうすこし、周囲をよく見たい。もうすこし、周囲の人の耳に声を傾けたい。かの謙虚な心、素直な心があれば…」
- ・「ものの道理について真剣に叱る、また真剣に叱られるということは、人情を超えた人間としての一つの大事なつとめではあるまいか。」

自分自身がなかなかできず、注意指導を受けていることを、別の観点から見ることができた気がして、より意識を高めることができました。

これらのことを、新年度の目標にも取り入れて、取り組んでいきます。

にしぐち（2026-03-31）