

連絡先：〒260-0013
千葉県千葉市中央区中央2-9-8 千葉広小路ビル302
電話：043-307-5967
FAX：043-239-9847
e-mail：kabashima@lmcon.com

LMC 社労士事務所通信

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

「飲食店向けカスタマーハラスメント対策ガイドライン」が策定されました（農林水産省）

◆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
- ・カスハラの判断基準
- ・カスハラの予防策
- ・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種類（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ういでしょう。

【参考】

飲食店向けカスタマーハラスメント対策ガイドラインを策定しました

<https://www.maff.go.jp/j/press/shokuhin/gaisyoku/260227.html>

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

◆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ついては、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、早めに準備をしましょう。

【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>

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】

在職老齢年金制度が改正されます

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

職場における女性の健康支援に取り組む企業の新たな認定制度が創設されます

◆新たな認定制度「えるぼしプラス」「プラチナえるぼしプラス」とは

女性活躍推進法に基づき女性活躍推進に関する取組みの実施状況が優良である企業を認定する「えるぼし認定」および「プラチナえるぼし認定」に加えて、職場における女性の健康支援に取り組む企業を認定する認定制度、「えるぼしプラス」および「プラチナえるぼしプラス」が、4月1日に創設されます。

認定されると、企業は広告やウェブサイトなどに認定マークを使用することができ、イメージアップや就活生へのアピールにつながるため、認定基準をよく確認しておきましょう。

◆女性の健康支援に関する認定基準

両制度の認定基準は共通で、認定基準を満たす項目数に応じて、えるぼしプラスは1～3段階が認定され、プラチナえるぼしプラスは職場における女性の健康支援に関する取組みの実施状況が特に優良である等の一定の要件を満たすと認定されます。

厚生労働省のリーフレットでは、認定申請のために定める女性の健康上の特性への配慮に関する方針の内容の記述例として、次のものが有効とされています。

ここでは、主なものを紹介します。

- ・職場における女性の健康支援の取組が経営上の重要な課題である旨について全労働者の理解を促す経営トップ層等による決意表明
- ・女性の健康支援の目的は個々の労働者の最大限の能力発揮を図るものであることについて職場の管理者層に理解を促すメッセージ

【参考】

女性の健康支援に取り組む企業を認定する「えるぼしプラス」のデザインを決定しました

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_70383.html

女性活躍推進法特集ページ

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000091025.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 現状のままでいい
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

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すが、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取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。

【参考】

社会保険の加入対象の拡大について
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000147284_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

職場における熱中症防止のためのガイドライン案とは？

◆策定の経緯

厚生労働省の「職場における熱中症防止対策に係る検討会」は3月2日、「職場における熱中症防止のためのガイドライン」（案）をおおむね了承しました。

令和7年6月の労働安全衛生規則の改正で、事業主には熱中症の重篤化防止のための体制整備・手順書作成・関係者への周知が義務付けられます（罰則あり）。しかしながら、平時からの健康管理も含めた予防策の重要性が指摘され、データに基づいた熱中症防止対策が必要として、本ガイドライン策定の検討が進められてきました。

◆目的・対象

職場における熱中症防止のための「熱中症のリスクに応じて行うことが望ましい具体的方法を示すことにより、事業者等がその業種・業態に応じて適切に選択して取り組むよう促すことを通じて、職場における熱中症防止を図ることを目的」としています。

また、労働者には短時間・単発のいわゆる「スポットワーク」を利用する労働者も含まれ、「体制や手順の周知対象である上、雇入れ時教育の対象ともなる」としています。

◆熱中症リスクの評価とリスクに応じた措置

事業者等は、熱中症リスクを把握・評価した上で、その結果に基づき対策を選択して実施することが求められます。

リスクに応じた措置として、①労働衛生管理体制の確立等、②作業環境管理（休憩場所の整備等）、③作業管理（作業時間の短縮等）、④健康管理（作業開始前に、当日の体調に普段と異なる変化がないか声かけをする等）、⑤労働衛生教育、⑥異常時の措置、等が示されています。

【参考】

「職場における熱中症防止のためのガイドライン（案）」詳細

<https://www.mhlw.go.jp/content/11303000/001663317.pdf>

4月から協会けんぽの健康診断で変わる こと

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。

【参考】

新しい健診のお知らせ（全国健康保険協会）

<https://www.kyoukaikenpo.or.jp/LP/2026kenshin/>

令和8年度からの健診体系見直しについて

<https://www.kyoukaikenpo.or.jp/~media/File/iwate/20130830010/R7kenpo20251006.pdf>

「高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高齢者の健康や体力の状況の把握、④高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。

【参考】

「高齢者の労働災害防止のための指針」について（公示）

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/anken/newpage_00010.html

事業場における労働者の健康保持増進のための指針

<https://www.mhlw.go.jp/content/001080091.pdf>

4月から食事補助の非課税限度額が7,500円に引き上げへ

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は、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たいかがでしょうか。

【参考】

食事の現物支給に係る所得税の非課税限度額の引き上げについて（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>

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)

