

人事労務の最新情報をお届け！

月刊

人とみらい

2026

9

(発行) 中園総合労務事務所 代表 特定社会保険労務士 中園博章
〒660-0054 兵庫県尼崎市西立花町 3 丁目 4-1 パークビル 201
TEL 06-6430-6318 <https://nakazono-office.net>

いつも大変お世話になり誠にありがとうございます。

9月に入ると1年も残り3分の1となり、弊所では徐々に年末調整の準備を進める時季となります。残暑の中で年末に向けた準備というのは些か違和感がありますが、年々やり方が変わっていきますので、今年も万全を期したいと考えています。ところで暑い最中、街では未だにマスク姿の人が散見されますが、それもそのはず厚生労働省の発表によると、2025年の死者数のうち新型コロナによるものは約2.1万人(65歳以上が約98%)、インフルエンザは約7千人とのことで、実はこれらの対策は依然として不可欠なレベルのようです。皆様もどうぞお気をつけ下さい。

さて、お客様からしばしば受けるご相談の中に“テレワーク”に関するものがあります。テレワークは、それこそ新型コロナの流行や、働き方改革の観点からも一見よさそうに見えるため一気に広まりましたが、実際には壁(問題点やデメリット等)もそれなりにあって、継続的・長期的な仕組みとして定着させるとなると一筋縄ではいかない面が否めません。

私が考えるテレワークにおける主な壁は4つあって、それは①ペーパーレス、②スキル、③モチベーション、④業績です。②～④はメンバー同士が場所的に離れている状況下で維持・向上を図らなければならないわけですが、特に④業績は、個人商店の集まりのような組織形態であればそれ程問題ないのかもしれませんが、チーム制で働く場合は、ただでさえ難しい連携プレーが、テレワークであっても本当に維持・向上できるのか疑念が残るところです。そもそもテレワークが不可能な工場や店舗等は別として、テレワークは単に働く場所が自宅等ということではなく、真の意味では、これまでにない高度な働き方といえ、これを実行しつつ②～④を維持・向上できる組織こそ未来志向型と言えるのかも知れません。弊所も継続的・長期的な仕組みとしてのテレワークを可能とすべく日々改善に努めているのですが、なかなかこれらの壁を突き崩せません……。

中園総合労務事務所 代表 中園博章

CONTENTS

(注目 NEWS) 「骨太の方針 2026」と今後の労働時間法制の見直し	2
(注目 NEWS) 2026年度「全国労働衛生週間」が10月から実施されます	3
(労基関係) 改正労災保険法が公布されました	4
(労基関係) 精神障害による労災認定が7年連続で過去最多	5
(労基関係) 事業主が講ずべきハラスメント対策パンフレット	6
(安衛関係) 疲労測定アプリ「疲労 checker 簡易版」をご存知ですか?	7
(雇用関係) 育児休業等給付の申請手続きを見直し	8
(保険関係) 社会保険適用拡大に伴う新たな支援制度が設けられます	9
(保険関係) 危険運転致死傷罪の改正法が施行されています	10
2026年9月の税務・労務手続カレンダー	11



「骨太の方針 2026」と 今後の労働時間法制の見直し

■労働時間法制の見直し方針

「経済財政運営と改革の基本方針 2026（骨太の方針 2026）」では、「心身の健康維持と従業員の選択を前提に、柔軟で多様な働き方を実現するため、労働時間法制等に係る政策対応について、夏以降の労働政策審議会で議論を行う」とされ、同日閣議決定された「日本成長戦略」に、その政策に関する具体的な内容が示されています。

■裁量労働制・変形労働時間制の見直し

裁量労働制については、健康確保や長時間労働防止、適切な処遇確保などの措置を前提に、対象の在り方について、見直しを検討します。

変形労働時間制については、他律的な要因に十分対応できていない現場の実態や、労働者の生活時間や勤務予定の予見可能性に留意しつつ、見直しを検討します。

■柔軟で多様な働き方の実現に向けて

さらに、連続勤務規制や勤務間インターバル制度、「つながない権利」、副業・兼業時の健康確保、テレワークに対応した労働時間管理などについても、労使双方の意見を踏まえながら制度の在り方を検討します。

■企業は今後の動きに備える必要あり

法改正ではなく、労働時間制度の運用について、時間外労働の実態を踏まえた、36 協定の締結や柔軟な労働時間制度の活用について相談支援の充実を速やかに実施するとの方針が示されています。あわせて、労働基準監督署が重大・悪質な事案に対しては厳正に対応しつつ、労働時間や労働者の健康確保措置に関する労使の合意に則った指導が行われるよう速やかに見直す、とも示されています。情報をチェックしておくといでしょう。



2026 年度「全国労働衛生週間」が 10 月から実施されます～厚生労働省

全国労働衛生週間は、労働衛生への意識向上と自主的な健康確保を目的として毎年実施されており、今年度は10月1日～7日です。誰もが安心して健康に働ける職場づくりに向けた取組みとして、下記が求められます。

■全国労働衛生週間中に実施する事項

- ア 事業者または総括安全衛生管理者による職場巡視
- イ 労働衛生旗の掲揚およびスローガン等の掲示
- ウ 労働衛生に関する優良職場、功績者等の表彰
- エ 有害物の漏洩による事故、酸素欠乏症等による事故等緊急時の災害を想定した実地訓練等の実施
- オ 労働衛生に関する講習会・見学会等の開催、作文・写真・標語等の掲示、その他労働衛生の意識高揚のための行事等の実施

■準備期間中(9月1日～30日)に実施する事項

- ・健康保持増進・女性の健康・両立支援
- 体制・計画策定、健康教育、各種検診の推進、女性特有の健康課題への対応、治療と就業の両立支援体制の整備
- ・メンタルヘルス・過重労働・熱中症
- ストレスチェック・職場環境改善、労働時間把握や医師の面接指導、WBGT 値に基づく熱中症予防の徹底
- ・小規模事業場・個人事業者等
- 産業保健活動の充実、個人事業者等の安全衛生確保・配慮
- ・化学物質・石綿対策
- ラベル・SDS 確認、リスクアセスメント実施、解体等の石綿ばく露防止徹底
- ・労働衛生 3 管理・教育
- 作業環境測定や換気等の改善、作業負担軽減、健康診断後の事後措置、雇入れ時・特別教育等の実施
- ・作業内容・環境等への対応
- 転倒・腰痛防止、テレワーク・情報機器作業の管理、粉じん・騒音・受動喫煙・酸素欠乏・一酸化炭素中毒等の防止対策の徹底



改正労災保険法が公布されました 請求権等の消滅時効期間の見直しへ

【改正の概要】

「労働者災害補償保険法等の一部を改正する法律」（2026 年法律第 60 号）が 7 月 10 日に成立、17 日に公布されました。

1 遺族補償年金における支給要件等の見直し

- ① 特別遺族年金等について、夫にのみ課せられていた支給要件を撤廃する。
- ② 遺族が 1 人の場合の年金額を、現行の給付基礎日額の 153 日分から 175 日分に改める。

2 労災保険給付請求権等の消滅時効期間の見直し

災害補償の事由に該当するか容易に判断できない疾病として政令で定めるもの（脳・心臓疾患、精神疾患、石綿関連疾病等を想定）は、療養補償給付等の請求権等の消滅時効期間を 2 年から 5 年にする。

3 労災保険の適用事業に関する暫定措置の廃止

適用事業に関する暫定措置を廃止し、現在、任意適用とされている農林水産業の小規模な個人経営の事業の一部も労災保険の適用事業とする。

4 特別加入団体の要件の法定化等

- ① 労災保険に係る業務や業務災害の防止に関する活動を適切に実施すること等の要件を法令に規定する。
- ② 特別加入団体に対する業務改善命令や当該命令に違反した場合に、当該団体についての保険関係を消滅させることを可能とする。

5 社会復帰促進等事業に関する決定への不服申立てに係る審査請求先等の見直し

社会復帰促進等事業の給付に関する決定への不服申立てについて、労働保険審査官および労働保険審査会法の対象とし、審査請求先および再審査請求先を労災保険給付に関する決定への不服申立てと同様とする。

【施行日】

2027 年 4 月 1 日（上記 3 は、公布の日から起算して 5 年以内の政令で定める日）



精神障害による労災認定が 7年連続で過去最多

■精神障害による労災の増加

厚生労働省が7月15日に公表した2026年度「過労死等の労災補償状況」によると、精神障害による労災の支給決定件数は1,082件となり、前年度(1,056件)を上回って7年連続で過去最多を更新しました。また、請求件数も4,958件と過去最多となっています。

業種別(中分類)に見ると、支給決定件数が最も多かったのは「社会保険・社会福祉・介護事業」(151件)、次いで「医療業」(139件)、「道路貨物運送業」(68件)、「総合工事業」(51件)、「飲食店」(45件)の順となりました。

精神障害の認定要因としては、対人関係に関する「上司等からのパワーハラスメント」(222件)が最も多く、次いで「顧客や取引先、施設利用者等からの著しい迷惑行為」(127件)と「セクシュアルハラスメント」(127件)が並び、仕事の量・質に関する「1か月に80時間以上の時間外労働を行った」(40件)を上回っています。

■ハラスメント対策の徹底が必要

この結果からは、長時間労働のみならず、パワハラ、セクハラ、カスハラといった各種ハラスメントが精神的不調を引き起こしていることが読み取れます。

労働者の人生を守るために、そして貴重な働き手を失わないためにも、企業には、方針の策定・周知、相談体制の整備、職場環境の改善といった、ハラスメント防止措置の徹底がこれまで以上に求められています。10月からは、新たにカスハラ対策と就活セクハラ対策が全企業に義務付けられますので、今一度、自社のハラスメント対策を確認する機会にできるとよいでしょう。



事業主が講ずべきハラスメント対策 パンフレット最新版が公表されました

■労働施策総合推進法改正

厚労省が労働施策総合推進法改正に基づき、7月16日、「事業主が講ずべきハラスメント対策パンフレット」最新版を公表しました。

事業主の対策が義務となっているパワハラ・セクハラ・マタハラ（妊娠・出産等に関するハラスメント、育児・介護休業等に関するハラスメント）と、カスタマーハラスメント、求職者等セクシュアルハラスメントについて、ハラスメントに当たる行為を解説するとともに、「事業主の方針の明確化」「相談体制整備」「事後対応」「再発防止」など、事業主が講ずべき措置が具体的に整理され、各種資料も収録されています。

■10月からの対策義務化に対応した内容

カスタマーハラスメント防止に特有の措置としては、「対応の実効性を確保するために必要な抑止のための措置」を挙げています。具体的には、労働者に対し過度な要求を繰り返すなど特に悪質と考えられるものへの対処方針をあらかじめ定め、管理監督者を含む労働者に周知するとともに、方針において定めた対処を行うことができる体制を整備します。

求職者等セクシュアルハラスメント防止に特有の措置としては、「求職活動等に関するルールの明確化と周知・啓発」を挙げています。具体的には、求職活動等に関するルールをあらかじめ明確化し、労働者および求職者等への周知・啓発を行います。

■活用にあたって

就業規則・ハラスメント規程の規定例や社内掲示・社内周知の文例なども、収録されています。管理職・人事担当者向けの研修資料や相談窓口担当者の対応マニュアルの作成、従業員説明会での周知などに活用するとよいでしょう。



疲労測定アプリ「疲労 checker 簡易版」をご存知ですか？

■ゲーム形式で眠気や疲労の計測ができます

このアプリは、過労死や過重労働による健康障害の予防に関する調査研究を目的に 2014 年に設立された過労死等防止調査研究センター（RECORDs: Research Center for Overwork-Related Disorders）によって開発された、ゲーム形式で疲労のセルフチェックを行うことができる無料の Web アプリです。企業が組織の疲労状態を計測するために利用することもでき、スマートフォンでの利用が推奨されています。

■どんなことがわかるの？

①課題への反応時間から眠気の蓄積を計測する覚醒度検査、②指定された記号を選ぶ正答率から脳の実行機能や注意力を測定する Flanker Task、③26 の質問に答える過労徴候しらべ、④主観調査（眠気・疲労）の 4 つのメニューから選んで回答すると、眠気や疲労を計測し、結果を表示してくれます。

疲労測定には絶対値が計測できる確立された手法がないため、複数回計測して変化を追うことが推奨されています。結果表示画面ではグラフで変化を見ることができ、データをダウンロードして保存することもできます。

■疲労と過労の違い

日常生活で感じる疲労は、基本的に睡眠など休むことによって回復に向かうと考えられており、無理をし過ぎないようにするためのブレーキ役として疲労を感じます。

しかし、疲労が大きくなると過労にシフトし、休日や睡眠をとっても、なかなか回復しなくなってしまう。ですから、疲労が過労になる前に回復できるような働き方や休み方が重要です。

暑い日が続き体力を消耗しがちな季節ですので、負担がかかり過ぎていないか、チェックしてみてはいかがでしょうか。



育児休業等給付の申請手続きを行いやすくするための見直しがされています

■8月1日から事務取扱いを見直し

厚生労働省は、2026年8月1日から、育児休業等給付の申請手続きを行いやすくするため、事務取扱いを見直しています。リーフレットでは、以下の内容が案内されています。

■出生時育児休業給付金の申請時に申告する賃金

申請時に申告する出生時育児休業中の賃金について、「出生時育児休業期間を対象として支払われた賃金」から「出生時育児休業期間中に支払日のある賃金」へと見直されています。

■出生後休業支援給付金の配偶者の確認書類

母親が申請する場合の配偶者の確認書類について、父親と同様に、「母子健康手帳の写し（出生済証明のページ。配偶者の氏名・生年月日が記載されたものに限る）」を提出できるようになっています。

■育児時短就業給付の支給要件の確認

・同一の子について育児休業給付を受給している場合、改めての母子健康手帳の写し等の提出が不要になっています。

・育児休業給付に係る育児休業終了後、同一の子について初回育児時短就業を開始した場合であって、育児休業を開始した後、育児時短就業を開始するまでの間に賃金の支払いがないことを賃金証明書および添付書類で確認できれば、賃金証明書の⑨欄、⑩欄および⑪欄（育児休業開始前の賃金支払状況）の記載を省略することができるようになっています。

・フレックスタイム制、変形労働時間制、シフト制の労働時間制度の適用を受ける被保険者について、週所定労働時間の計算方法が一部見直されています。

社会保険適用拡大に伴う 新たな支援制度が設けられます

■短時間労働者への社会保険適用が広がります

パート・アルバイトなどの短時間労働者については、これまで段階的に社会保険の加入対象が拡大されてきました。今後も順次適用範囲は広がる予定であり、企業においては対象となる従業員の確認や、働き方についての検討がより重要になります。

社会保険に加入すると、従業員は将来の年金額の増加や保障の充実といったメリットを受けられる一方で、健康保険料・厚生年金保険料の本人負担が発生します。そのため、手取り収入の減少を避けるために勤務時間を調整する「就業調整」が課題となっています。

■保険料負担を軽減する制度が始まります

こうした背景から、短時間労働者の社会保険加入を後押しするため、2026年10月より一定の要件を満たす事業所を対象に「保険料調整制度」が設けられます。

この制度では、制度の利用開始から通算3年間、事業主が一時的に追加負担することで、対象従業員の社会保険料を軽減します。事業主が追加負担した分は、一定期間経過後に支払う保険料から全額控除され、最終的に事業主が納付する保険料は増えません。

■企業が今から準備しておきたいこと

社会保険適用拡大への対応では、対象となる従業員の把握に加え、給与額や勤務時間の確認、従業員への説明も重要になります。資格取得等の手続きを漏れなく行う必要も生じます。

短時間労働者が多い企業では、「どの従業員が対象になるのか」「加入後の給与や手取り額はどうか」といった点について、早めに整理しておくことが大切です。

【参考】

保険料調整制度のご案内 | 日本年金機構

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

社会保険料負担を支援する制度

https://www.nenkin.go.jp/tokusetsu/santei.files/tirashi_tyouseiseido.pdf

7月21日から危険運転致死傷罪の改正が 施行されています

■適用が難しいとの指摘を受けて改正

故意に危険・悪質な自動車（自動二輪車や原動機付自転車、電動キックボードも含む）の運転を行い、人を死傷させた者を処罰する「危険運転致死傷罪」ですが、従来、判断基準や対象行為が曖昧で適用が難しいとの指摘があったことを受けて、国会で改正法が成立、施行されています。主な改正内容は、次の3点です。

- 飲酒類型 → 数値基準を新設
- 高速度類型 → 類型を新設
- 殊更滑走等類型 → 類型を新設

■改正後の危険運転致死傷罪の要件

●飲酒類型

- 1 呼気10中0.5mg（血液1ml中1.0mg）以上で自動車を運転し、人を死傷させた場合
→ 一律に対象とする
- 2 その他アルコールの影響により正常な運転が困難な状態で自動車を運転し、人を死傷させた場合
→ 1の数値基準を満たさなくても対象とする

●高速度類型

- 1 下記の数値基準を満たす高速度で自動車を運転し、人を死傷させた場合 → 一律に対象とする
 - ・最高速度60km/h以下：最高速度+50km/h超過
 - ・最高速度60km/h超：最高速度+60km/h超過
- 2 1に準ずる速度で危険回避が著しく困難な高速度で自動車を運転し、人を死傷させた場合 → 1の数値基準を満たさなくても対象とする

●殊更滑走等類型

ドリフト走行やウィリー走行など車体制御が困難な状態で自動車を走行させ、人を死傷させた場合に対象とする

なお、9月1日からは改正道路交通法施行令の施行により、生活道路における自動車の法定速度が60km/hから30km/hに引き下げられます。ご注意ください。



税務と労務の手続カレンダー (2026年 9月)

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〕

30 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〕

【編集後記】9月に入ると、同じ夕暮れの景色なのに、どこか違って見えてきます。昼間にはまだ強い日差しが残り、蟬も最後の力を振りしぼるように鳴いています。それでも、時折吹く風の中には、わずかな秋の気配が混じっています。▼夏は、少しだけ駆け足で過ぎていくように感じられます。「暑い、暑い。この夏、いつまで続くねん」と不満を漏らす毎日でしたが、振り返ってみると、あっという間でした。花火、海、きんきんに冷えたビール、夕立のあとに濡れたアスファルト。特別な思い出があった方も、仕事に明け暮れた方も、この季節の終わりには、それぞれの「今年の夏」が心に浮かぶのではないのでしょうか。▼夏の終わりは、寂しさだけを連れてくるわけではありません。少し涼しくなった朝の空気は、新しい季節の始まりをそっと教えてくれます。終わりがあるからこそ、次の季節を新鮮な気持ちで迎えられるのかもしれません。

月刊 人とみらい 2026年9月号

発行 中菌総合労務事務所

〒660-0054 兵庫県尼崎市西立花町3丁目4-1 パークビル201

TEL 06-6430-6318 URL <https://nakazono-office.net>

編集 アズグローバル株式会社

※本書の無断複製・複写を禁じます。
