

人事労務の最新情報をお届け！

月刊

人とみらい

2026

11

(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。

日に日に秋の深まりを感じる今日この頃ですが、私は、不覚にも10月初旬にインフルエンザに感染してしまいました。今年のインフルエンザは、例年より大幅に早い8月下旬に全国的な流行入りとなりましたが、まさか自分がこの時期に感染するとは予想だにしておらず、予防接種も例年通り10月下旬を予定していた矢先のことでした。ちなみに、インフルエンザに感染した場合、小中高生であれば学校保健安全法によって「発症後5日を経過し、かつ解熱後2日(幼児は3日)を経過するまで」という出席停止期間が明確に定められていますが、社会人にはこのような法的規制はなく、事業主の指示や就業規則等に従うこととされています。今回、私は学校保健安全法の定めに準拠し、解熱後も2日間は他者と隔離された環境で勤務しましたが、多くの就業規則ではこの辺のルールが曖昧ではないかと思われます。私もこれまでは、そこまで気にしていなかったのですが、やはり就業規則において学校保健安全法に準拠するような規定を設けておいた方が、感染拡大の防止はもちろん、従業員の安心感にもつながるので望ましいのではないかと感じました。

さて先日、お客様のご紹介により、尼崎市の松本眞市長に事業所訪問としてご来所いただきました。11月中旬の市長選を控えた大事な時期に、社労士事務所への訪問は初めてとのことでしたが、中小企業の人事労務管理をサポートする弊所のような事業所の様子を垣間見て頂くには、よい機会ではなかったかと考えています。松本市長の『皆さん、仕事人であり生活者で、「働く」も「生活」も応援できるような尼崎にしていきたい』とのお話が印象的でしたが、他にも尼崎の地域特性(例:製造業が約7割占める等)や子育て支援など話は多岐にわたり、大変勉強になりました。今号の冒頭は、実務に関連する内容ではありませんが、滅多にない出来事でしたので弊所の近況としてご報告させて頂きました。

中園総合労務事務所 代表 中園博章

CONTENTS

(注目 NEWS) 「Android のマイナンバーカード」の提供が始まります	2
(注目 NEWS) 厚生労働省関係の主な制度変更 2026年10月～	3
(労基関係) 対応できていますか? 改正同一労働同一賃金ガイドライン	4
(安衛関係) 11月は「過労死等防止啓発月間」です	5
(雇用関係) 外国人を雇用する事業主への厚生労働省による支援策	6
(雇用関係) 試用期間だから、自由に辞めさせられる?	7
(雇用関係) 統計からみた我が国の高齢者	8
(雇用関係) 「ハタラクエール2027」の応募受付が開始されました	9
(保険関係) 社会保険の届書様式が一部変更されました	10
2026年11月の税務・労務手続カレンダー	11



10月20日から「Androidのマイナンバーカード」の提供が始まります

■「スマートフォンのマイナンバーカード」とは？

マイナンバーカードは、氏名、住所、生年月日、性別などが記載された顔写真付きのプラスチック製のカードで、ICチップには電子証明書としての機能が搭載され、安全かつ確実に本人であることを証明できます。

同様の機能をスマートフォン（iPhone、Android 端末）に追加して利用できるサービスがスマートフォンのマイナンバーカードで、最新のマイナアプリを使って追加します。

■どんな使い方ができる？

医療機関等でマイナ保険証として使ったり、マイナポータルにログインして行政サービスを利用するのに使ったりすることができます。コンビニエンスストアで各種証明書を取得する際に使うこともできます。

■「Android スマホ用電子証明書搭載サービス」から「Android のマイナンバーカード」へ

これまで、Android 端末向けには Android スマホ用電子証明書搭載サービスが提供されていましたが、10月20日から機能を拡充・刷新した Android のマイナンバーカードの提供が開始される予定です。

Android のマイナンバーカードでは新たに「属性証明機能」（マイナンバーカードに記録された氏名・住所・生年月日・性別・マイナンバー・顔写真などの「基本4情報等」により本人の属性を真正に証明できる仕組み）が搭載されます。

これにより、官民の各種対面サービスにおいて、本人確認、年齢確認、住民確認等を簡単かつ確実に受けられるようになります。利用できる Android 端末の詳細情報などは、10月20日までにデジタル庁ホームページに掲載される予定です。



厚生労働省関係の主な制度変更 2026年10月～

2026年10月から、企業の人事・労務管理に関わる重要な制度変更が実施されています。厚生労働省が公表した「厚生労働省関係の主な制度変更」では、以下の項目が挙げられています。

■雇用・労働関係

- 企業へのカスタマーハラスメント対策等義務化の施行
- 同一労働同一賃金ガイドライン等の改正
- 最低賃金の改定

■年金関係

- 企業規模要件撤廃等に伴う経過措置（就業調整を減らすための保険料調整）の導入
- 短時間労働者の被用者保険の適用における賃金要件の撤廃
- 最低賃金の減額特例対象者に対する被用者保険の適用に関する措置
- 育児期間の国民年金保険料免除制度の導入

これらの背景にあるのは、多様な労働者が活躍できる就業環境の整備と被用者保険の適用拡大です。

なかでも注目すべきが「企業へのカスタマーハラスメント対策等義務化の施行」です。カスハラおよび就活セクハラを防止するために必要な雇用管理上の措置が、すべての企業に義務付けられました。自社の対応に抜け漏れがないか、慎重な確認が必要です。

また、パート・アルバイトを多く雇用する企業では、最低賃金の引上げや被用者保険の適用拡大により、人件費や労務管理に影響が及ぶ可能性があります。

さらに、同一労働同一賃金ガイドライン等の改正についても、自社の待遇や手当の取扱いについて説明を求められた場合に適切に対応できるか確認しておきたいところです。

賃金設計や就業規則の見直しが必要となるケースも考えられます。厚生労働省のホームページを確認しておきましょう。

【参考】

厚生労働省関係の主な制度変更について（厚生労働省）

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_76324.html

対応できていますか？ 改正同一労働同一賃金ガイドライン

■10月からガイドラインが改正

2026年10月1日、「同一労働同一賃金ガイドライン」が改正されました。これまで明確な記載がなかった賞与・退職手当、家族手当、住宅手当、無事故手当、病気休職、夏季・冬季休暇、福利厚生施設、褒賞について、裁判例などを踏まえた考え方が追加・整理されています。「うちは大丈夫」と思っている企業も、一度チェックしておきたいところです。

■まず「手当」を総点検

例えば家族手当を、契約更新を繰り返すなど相応に継続的な勤務が見込まれるパート・有期雇用労働者について、正社員と同じ条件を満たしているのに不支給としていないでしょうか。住宅手当も要注意です。転居を伴う配置転換の有無に応じて支給するものであるなら、配置転換があるパート・有期雇用労働者について、不合理な待遇差がないか確認しましょう。

■休暇・福利厚生も「賃金ではないから安心」ではない

チェック対象は手当だけではなく。夏季・冬季休暇、病気休職、福利厚生施設なども、正社員とパート・有期雇用労働者との間に不合理な待遇差がないか、その差に合理的な理由があるかを確認する必要があります。

■「説明できるか」まで確認を

今回の改正では、待遇の違いについてパート・有期雇用労働者から説明を求められた場合の対応も重要になります。雇入れ時に明示する労働条件として、待遇の相違の内容・理由等について説明を求めることができる旨が追加されました。

改正を機に、待遇表と就業規則を並べて、自社の「同一労働同一賃金対応は本当に大丈夫か」を点検してみましょう。

11 月は「過労死等防止啓発月間」です 職場環境の見直しを

毎年 11 月は、厚生労働省が定める「過労死等防止啓発月間」です。過労死等とその防止に対する国民一人ひとりの関心と理解を深め、過労死のない健全な社会を実現するため、全国で集中的な周知・広報活動が展開されます。

「過労死等」とは、①業務における過重な負荷による脳血管疾患・心臓疾患を原因とする死亡、②業務における強い心理的負荷による精神障害を原因とする自殺による死亡、③死亡には至らないものの、これらの脳血管疾患、心臓疾患、精神障害を発症した場合を指します。

■過労死等防止対策推進シンポジウム

期間中、全国 47 都道府県でシンポジウムが開催されます。過労死遺族による体験談や、有識者による講演などが行われ、誰でも無料で参加可能です（事前申込制）。ポスター掲示や Web 広告などを通じた多角的な啓発も全国で実施されます。

■過重労働解消キャンペーンも展開

「過重労働解消キャンペーン」も併せて実施されます。長時間労働の削減等の過重労働解消に向け、労働局による長時間労働が行われていると考えられる事業場等に対する重点的な監督指導が行われるほか、全国一斉の無料労働相談窓口の開設や、事業主向けセミナーの開催など、総合的な施策が実施されます。

過労死等の防止には、原因の一つである長時間労働を削減し、ワーク・ライフ・バランスを図るとともに、労働者の健康管理に係る措置を徹底し、良好な職場環境を形成の上、労働者の心理的負荷を軽減していくことが不可欠です。

従業員の健康と安全を守るため、この機会に労務管理体制や職場環境を今一度点検してみましょう。



外国人を雇用する事業主への 厚生労働省による支援策

厚生労働省のホームページでは、事業主の外国人雇用を支援するための制度やツールとして、以下が紹介されています。

■外国人雇用管理アドバイザー

外国人労働者の雇用管理の改善や職業生活上の問題などについて、専門的な知識や経験を有するアドバイザーが、各企業の実態に応じた相談・指導を無料で行ってくれます。希望する場合は、近くのハローワークに問い合わせます。

■人材確保等支援助成金(外国人労働者就労環境整備コース)

外国人特有の事情に配慮した就労環境の整備を行い、外国人労働者の職場定着に取り組んだ場合に、20万円～25万円が支給されます。受給には、雇用労務責任者の選任、就業規則・社内マニュアル等の多言語化、一時帰国のための休暇制度の整備等の要件があります。

■外国人労働者の人事・労務に役立つ支援ツール

① 外国人社員と働く職場の労務管理に使えるポイント・例文集

採用、賃金、労働時間といった雇用管理での場面ごとに、企業担当者が外国人社員に説明する前に読んでおくといよいポイントと、実際に外国人社員にそのまま話したり見せたりして理解していただくことを目指した「やさしい日本語」による説明の例文や図表が紹介されています。

② 雇用管理に役立つ多言語用語集

人事・労務の場面でよく使用する労働関係、社会保険関係の用語約420語について、やさしい日本語のほか、9言語（英語、韓国語、中国語、ベトナム語、ネパール語等）により、定義・例文を検索できる用語集です。

③ モデル就業規則

やさしい日本語で作成された就業規則です。



試用期間だから、自由に辞めさせられる？

■試用期間でも「雇用契約」は成立

「試用期間中だから、仕事ぶりを見て合わなければ辞めてもらえばいい」——そんなふうに考えていませんか？

実は、試用期間中だからといって、自由に解雇できるわけではありません。

試用期間とは、従業員の適性や能力などを見極め、本採用するかどうかを判断するための期間です。試用期間中とはいえすでに雇用契約が成立しているため、本採用を見送る場合も、会社の自由な判断でいつでもできるわけではありません。

■「何となく合わない」では難しい

試用期間中の解雇や本採用拒否は、通常の解雇よりも会社側に認められる範囲が広いとされる一方、客観的に合理的な理由がなく、社会通念上相当と認められない場合には、解雇権を濫用したものとして無効となります。

「仕事を覚えるのが遅い」「職場になじめていない」といった理由だけで解雇することは難しく、本人への指導を行ったが改善しない、試用期間を延長しても改善しない、他部署への配置も検討したが適当な部署がないなど、客観的・合理的な理由が必要です。

■日頃からの備えが大切

「本採用するか迷う」というケースは珍しくないからこそ、日頃から勤務状況や指導内容、本人の改善状況などを記録しておくことが大切です。

試用期間の延長についても、必要と判断したときにスムーズに実施できるよう、就業規則や雇用契約書に定めておくといでしょう。「試用期間中だから」と安易な対応はせず、専門家へご相談ください。



高齢者の就業状況～総務省「統計からみた我が国の高齢者」より～

■総人口に占める 65 歳以上の割合は 29.6%で過去最高

総務省は 9 月 20 日、統計からみた我が国の高齢者のすがたについて取りまとめ、公表しました。これは毎年、敬老の日に合わせて公表されているもので、統計をもとに高齢者の人口や高齢者の就業の状況についてまとめられています。

人口推計（9 月 15 日時点）による 65 歳以上の高齢者の人口は 3,624 万人（前年比 2 万人増）で、総人口に占める割合は 29.6%と、過去最高を更新しました。

■65 歳以上の就業者数は 943 万人で過去最多

また、労働力調査による 2025 年の 65 歳以上の就業者数は 22 年連続の増加で、943 万人となり、こちらも過去最多でした。65 歳以上の就業者の割合も 13.8%と過去最高で、就業者のおよそ 7 人に 1 人が 65 歳以上となる計算です。

就業率は 65～69 歳が 54.5%、70～74 歳が 36.2%、75 歳以上は 12.6%で、いずれも過去最高となっています。

■雇用形態別・年齢階級別の割合

65 歳以上の就業者を雇用形態別・年齢階級別にみると、正規の職員・従業員数は、65～69 歳が 76 万人（10 年前に比べ 15 万人増）、70～74 歳が 37 万人（同 16 万人増）、75 歳以上が 27 万人（同 15 万人増）となっており、非正規の職員・従業員数は、65～69 歳が 213 万人（同 32 万人増）、70～74 歳が 142 万人（同 76 万人増）、75 歳以上が 91 万人（同 71 万人増）となっています。

■労働者の高齢化を見据えた対策を

労働者の高齢化は、今後も進行していくことが予想されます。雇用管理の面からも、高齢者の増加を見据えた対策がますます必要になってくるでしょう。



「ハタラクエール 2027」の 応募受付が開始されました

■「ハタラクエール」とは

「ハタラクエール」は、福利厚生の実・活用積極的に取り組む企業・団体・自治体（以下、「法人」という）を表彰・認証するもので、ハタラクエール実行委員会（事務局：株式会社労務研究所）により、2020 年から毎年 1 回、実施されています。これまでに延べ 877 法人が表彰・認証されています。

2026 年から厚生労働省が後援となり、「厚生労働大臣賞」を設けています。

■福利厚生の充実による効果

福利厚生は、学生・転職者が就職先を決定する要素の一つとして注目されています。なかでも、「働きやすさ」につながる福利厚生が重要視されています。

ハタラクエールの表彰・認証を受けた法人の採用ページでは、認定ロゴマークを表示して福利厚生の充実を就活生等へアピールする等しており、採用戦略上有利になる効果が期待できることがうかがえます。

■応募方法等

応募期間は、2026 年 10 月 1 日～2027 年 1 月 31 日です。福利厚生の充実や活用に意欲のある法人であれば、無料で応募できます。応募用紙には、福利厚生制度の導入状況のほか、福利厚生を活用する目的と効果、福利厚生制度の運営などの項目を記載します。

公式サイトのフォーム（<https://form.rouken.com/entry>）よりエントリーして、応募することができます。

■審査のスケジュール等

2 月に審査委員会が総合的に審査（必要に応じて追加ヒアリング）した後、最も優れた取組を行う 1 法人を厚生労働大臣賞、特に優れた取組を行う法人を優良福利厚生法人および福利厚生推進法人として、選定します。3 月に表彰・認証法人の発表があり、ロゴマーク等が付与されます。

10月から社会保険の届書様式が一部変更されました

■7種の届書が変更

日本年金機構は、2026年10月から健康保険・厚生年金保険関係の一部の届書のレイアウトを変更しました。被保険者資格取得届、資格喪失届、被保険者区分変更届、特定適用事業所該当／不該当届など、7種です。採用や退職、70歳到達、働き方の変更といった日常的な手続きに使う届書が含まれます。

新様式等は、日本年金機構ホームページや e-Gov サイトからダウンロードできます。電子申請用の届書作成プログラムも新バージョン（Ver34.00）が公開されています。

■変更点と必要な社内対応

変更は、10月から開始された最低賃金の減額特例の対象者が健康保険・厚生年金保険に任意加入することができる制度に伴うものです。新様式・記入例を見ると確認できますが、例えば被保険者資格取得届では、⑩の備考欄に「6. 特定減額特例対象者の任意取得」が追加されています。

その他の届書も同様ですが、変更箇所は届書ごとに異なるため、新旧の様式を見比べてご確認ください。見た目の変更は小さくても、制度改正にかかわる重要な変更です。

旧様式のデータや社内マニュアルの記入見本は使い回さないようにし、電子申請利用の場合は、プログラムのバージョンも確認してください。

日本年金機構は、2026年10月1日以降、やむを得ず旧様式で特定減額特例対象者に関する「資格取得届」または「資格喪失届」を提出する場合は、備考欄に「特定減額特例対象者」と入力の上、『健康保険厚生年金保険特定減額特例対象者被保険者資格取得/喪失申出書』を添付し、申請するよう案内しています。



税務と労務の手続カレンダー (2026年 11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〕

16 日

- 所得税の予定納税額の減額承認申請書（10月31日の現況）の提出〔税務署〕

16 日

- 個人事業税の納付＜第2期分＞〔郵便局または銀行〕
- 所得税の予定納税額の納付＜第2期分＞〔郵便局または銀行〕
- 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】「昔はよかった」という言葉を耳にすることがあります。昔は人情があった。近所付き合いも盛んだった。子どもたちは外で元気に遊び、今よりものんびり暮らしていた。そんな話を聞くと、確かにそうだったのかもしれないと思います。▼一方で昔には昔の不便さもありました。調べものをするにも時間がかかり、遠くの人と連絡を取るのも簡単ではありません。私は若い頃、彼女との待ち合わせで、場所が違っていただけで一向に相手と会えず、携帯電話もない中、公衆電話と家電を駆使して数時間後にようく会えた経験があります。▼スマートフォンで簡単に連絡が取れるこの時代、今の若者には想像しにくいかもしれません。▼ただ、昔だからこそその出会いもあったように思います。先日、新聞で「ペンパルとの仲が50年になる」という投書を読みました。文通で半世紀！　なんて素晴らしい！　スマートフォンなら一瞬で届くメッセージも、手紙なら届くまでに時間がかかります。その往復時間も含めて、相手を思う楽しみがあったのかもしれません。

月刊 人とみらい 2026 年 11 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 アズローバル株式会社

※本書の無断複製・複写を禁じます。
