

人事・労務に役立つ NEWS LETTER

事 務 所 通 信

11
2026

発行：**はっとり社会保険労務士事務所**
〒635-0015　大和高田市幸町 3-3-211
TEL/FAX（0745）61-4284　Email：h-chan@leto.eonet.ne.jp

要確認　令和8年 10 月からの厚生労働省関係の主な制度変更　対応はお済みですか？

厚生労働省では、年度の始めや半ばに、同省関係の主な制度変更を表にまとめて公表しています。「令和 8 年 10 月からの厚生労働省関係の主な制度変更」も公表されていますので、特に、雇用・労働関係、年金関係の変更については、対応できているか否かを、今一度ざっと確認しておきましょう。

令和 8 年 10 月からの厚生労働省関係の主な制度変更（抜粋）

＜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**【主な対象者：全ての事業主】
　○カスタマーハラスメント及び求職者等に対するセクシュアルハラスメントを防止するために必要な雇用管理上の措置をすべての事業主に義務付け。

□　**同一労働同一賃金ガイドライン等の改正**
　【主な対象者：短時間・有期雇用労働者とその事業主、派遣労働者と派遣元事業主及び派遣先】
　○同一労働同一賃金ガイドライン等を改正。
　○雇入れ時、派遣時における労働条件明示事項を追加。

□　**最低賃金の改定**【主な対象者：すべての労働者とその使用者】
　○すべての都道府県において、時間額 54 円から 65 円の引上げ（全国加重平均 1,177 円）。令和 8 年 10 月 1 日から順次適用。

＜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**
　【主な対象者：新たに任意特定適用事業所となった事業所及び該当事業所で働く短時間労働者】
　○比較的小規模な事業所で働く短時間労働者について、被用者保険加入に伴う手取りの減少を緩和するため、その保険料負担を軽減できる制度を導入。

□　**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**
　【特定適用事業所等である事業所及び該当事業所で働く短時間労働者】
　○被用者保険の適用における賃金要件（月額 8.8 万円、年額換算で約 106 万円）を撤廃。

□　**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**
　【主な対象者：最低賃金法の減額特例許可対象者】
　○被用者保険の適用における賃金要件の撤廃を踏まえ、賃金月額 8.8 万円未満であって、最低賃金法の減額特例許可を受けている短時間労働者に関する制度を導入。



★未対応の制度変更がある場合は、制度の説明・対応に向けたアドバイスなどをさせていただきますので、気軽にお声掛けください。

重要・要確認　同一労働同一賃金ガイドライン等の改正が施行　厚労省のチェックツールも更新

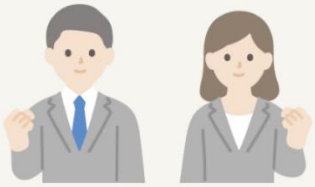
パートタイム・有期雇用労働者、派遣労働者等の待遇の改善を図るための「同一労働同一賃金ガイドライン」が、最近の判例などを考慮して改正され、賞与、退職手当、無事故手当、家族手当、住宅手当、福利厚生施設、病気休職、夏季冬季休暇、褒賞について、新たな記載が追加されました。また、パートタイム・有期雇用労働法施行規則及び労働者派遣法施行規則が改正され、雇入れ時、派遣時における労働条件明示事項が追加されました。

これらの改正が、令和 8 年 10 月 1 日から適用・施行されています。これを受けて、厚生労働省（多様な働き方の実現応援サイト）から公表されている「パートタイム・有期雇用労働法等対応状況チェックツール」も更新されています。改正を機に、このチェックツールを利用してみてはいかがでしょうか？

（次ページへ続く）

・・・・・・パートタイム・有期雇用労働法等対応状況チェックツール（このチェックツールで分かること）・・・・・

このチェックツールで分かること



パートタイム・有期雇用労働法やその他法律の内容に対しての貴社の取組状況

取組状況を踏まえ、改善が必要なものについて一目で分かるように結果を表示します。法令の解説も行っています。



パートタイム・有期雇用労働者の待遇改善に向けてのアドバイス

待遇改善に向けて、それぞれの項目に対して具体的なアドバイスを提示します。

★必要であれば、このチェックツールが公開されているページのＵＲＬを紹介します。

要確認

令和7年度の長時間労働に関する監督指導　実施事業場の約 78%が労働基準関係法令違反

厚生労働省は、令和７年度に長時間労働が疑われる事業場に対して労働基準監督署が実施した監督指導の結果を取りまとめ、監督指導事例とともに公表しましました。令和７年度の監督指導実施状況のポイントと主な監督指導事例です。

・・・・・・・・・・・・・・・・・・令和７年度の監督指導実施状況のポイントと主な監督指導事例・・・・・・・・・・・・・・・・・

●令和７年度の監督指導実施状況のポイント

令和７年４月から令和８年３月までに、29,150 事業場に対し監督指導を実施し、22,882 事業場（78.5%）で労働基準関係法令違反が認められた。

主な法違反・違法な時間外労働があったもの→11,228 事業場（38.5%）

・賃金不払残業があったもの→1,901 事業場（6.5%）

・過重労働による健康障害防止措置が未実施のもの→5,919 事業場（20.3%）

●主な監督指導事例／ソフトウェア業（労働者数約 400 名）に対して行われた監督指導の事例

プロジェクトリーダーである労働者について、36 協定で定めた上限時間（月 80 時間）を超え、かつ労働基準法に定められた時間外・休日労働の上限（月 100 時間未満、複数月平均 80 時間以内）を超える時間外・休日労働が認められた。

＜監督指導の内容＞

□　36 協定で定めた上限時間を超えて時間外労働を行わせたことについて是正勧告（労働基準法第 32 条違反）

□　労働基準法に定められた上限時間を超えて時間外・休日労働を行わせたことについて是正勧告（労働基準法第 36 条第 6 項違反）

□　時間外・休日労働時間を 1 か月当たり 80 時間以内とするための具体的方策を検討するとともに、労働時間を適正に把握するよう指導

＜長時間労働是正の取組＞

□　従来の勤怠システムでは、自動反映された各労働者の入退室時間が後から修正できる仕様になっていたため、システムを改修。

新たに導入したシステムについて、経営者を含む社内研修で周知した。

□　非効率業務の洗い出しを行い、手作業によるデータ入力や複数の承認フローの簡素化などの見直しを進めたほか、IT ツールやコミュニケーションツールを活用し、業務の配分を管理する管理者が、業務量や時間外労働時間数を把握することができるよう体制の見直しを行った。

お仕事カレンダー 11 月

11/ 10	● 10 月分の源泉所得税・住民税特別徴収税の納付
11/ 16	● 所得税予定納税額の減額申請期限（第 2 期分のみ）
11/30	● 10 月分健康保険料・厚生年金保険料の納付 ● 9 月決算法人の確定申告と納税・2027 年 3 月決算法人の中間申告と納税（決算応当日まで） ● 所得税予定納税額の納付（第 2 期分）