

中村事務所会報

◆ 業 務 内 容 ◆

- 労務管理・経営管理相談
- 労働法令・社会保険諸法令相談
- 労働保険関係事務（労災・雇保）
- 社会保険関係相談（健保・厚年）
- コンピューターによる人事管理（賃金計算等）

発行所 社会保険労務士法人 厚生労働省 公認
労務管理 中村事務所
経営管理
〒550-0014
大阪府大阪市西区北堀江1丁目22番20号
北堀江ファーストビル2階
TEL (06) 6531-5411 (代)

発行人 社会保険労務士 中村 昭彦

謹賀新年

旧年中は格別のご厚情にあずかり
心より御礼申し上げます
本年も倍旧のお引き立てを賜りますよう
お願い申し上げます

令和8年 元旦

2026/JAN

1

令和8年1月号

TOPIC1
「週休3日制」の導入と
運用のポイント

TOPIC2
「子ども・子育て支援金制度」の
会社実務への影響

朝日と馬 MakiEni / PIXTA(ピクスタ)

【初詣】新年を迎え、仕事始めに社員揃って初詣に行く企業もあることでしょう。初詣はお正月に寺社を参拝する風習ですが、今のかたちになったのは明治時代のこと。江戸時代の正月参詣は縁日や恵方によって、行くべき寺社や日取りが定められていました。しかし、1872年（明治5年）に日本初の鉄道（新橋―横浜間）が開通したことで川崎大師（神奈川県）が人気の行楽地となり、宗教的な慣習にこだわらない「元旦の川崎大師詣」が定着。それが「初詣」として一般化したといわれています（老川慶喜著『鉄道と観光の近現代史』より）。ただ、会社での初詣においては、従業員への強制は信教の自由（憲法20条2項）を侵害する行為となるため、初詣への不参加を理由に不利益な扱いをしないことを前提に自由参加にしたほうがよいといえます。

「週休3日制」の導入と運用のポイント

近年、働き方・休み方改革の取り組みの一つとして、多様な働き方の実現とワーク・ライフ・バランスの改善を目的とした「週休3日制」の導入が推奨されています。ここでは、週休3日制について、導入方法や活用する際の留意点を解説します。

働き方・休み方改革

「働き方改革」とは、働く人が個々の事情に応じた多様で柔軟な働き方を自ら「選択」できるようにするための改革です。一方、「休み方改革」とは、有給休暇取得促進など働く人が休みやすい環境をつくるための施策です。働き方・休み方改革が推進される背景には、急速に進行する少子高齢化に伴う生産年齢人口の減少や、育児や介護との両立といった働く人のニーズの多様化など、喫緊の課題があります。

法改正においては、時間外労働の上限規制や年5日（年10日以上）

新規取得者が対象）の年次有給休暇の確実な取得を内容とする改正労働基準法が、2019年4月1日から施行されています。以降、企業には、働きすぎを防ぐことで社員の健康を守り、多様な「ワーク・ライフ・バランス」に応じた柔軟な働き方を実現するための取り組みが求められてきました。

「働く場所」や「働く時間」の柔軟化が進むなか、2021年には「経済財政運営と改革の基本方針2021（骨太方針2021）」において、「働く日数」を柔軟化する選択肢として「週休3日制」の導入が推奨されました。

2024年には厚生労働省による委

託事業として、週休3日制に関する無料コンサルティングが実施され、「働き方・休み方改善ポータルサイト」においては具体的な導入事例が紹介されています。

週休3日制の効果

政府の推奨する週休3日制とは、働く人が本人の希望に合わせて1週間に休日を3日とする働き方を選択できる制度（以下、「選択的週休3日制」）です。近年、大企業の一部などトライアルで導入しているところもあります。

選択的週休3日制は、育児、介護、病気治療などと仕事の両立、大学院などでの学び直し、ボランティア活動、兼業や副業、余暇の充実など多様な働き方を望む人の働き方の選択肢を増やし、ワーク・ライフ・バランス向上を促進する施策として期待されています。

企業においても、社員の満足度向上やスキルアップによる生産性の向上、離職防止、また採用活動においては働きやすい職場としてのアピールになるなど、人材確保に繋がる施策として注目されています。

働き方・休み方改革の目的タイプと主な取組

目的タイプ

1

適正な働き方・休み方の実現

全社的に、時間外労働削減による労働時間の適正化や一定の年次有給休暇の取得率を実現

主な取組

- 長時間労働の抑制
- 年次有給休暇の取得率向上

目的タイプ

2

メリハリある働き方・休み方の実現

業務のカバー体制や標準化などの取組を実施し、業務の繁閑に対応しながら連続休暇を取得するなど、メリハリある働き方をしつつ休暇の質の向上を実現

- 業務の繁閑に応じた働き方・休み方
- 生産性を高める業務体制・仕事の進め方

目的タイプ

3

仕事の特性やライフスタイルに応じた柔軟な働き方の実現

勤務時間や勤務場所の柔軟化や、長時間働くことよりも生産性高く働くことを評価することで、仕事の特性やライフスタイルに応じた働き方を実現

- 勤務時間の柔軟化（時差出勤やフレックスタイム制の利用拡充等）
- 勤務日数の柔軟化（選択的週休3日制等）
- 勤務場所の柔軟化（テレワークの利用拡充等）
- 働き方に関わらず成果や取組を公正に評価

選択的週休3日制の分類①

選択的週休3日制は、労働時間と給与の観点から、大きく2つのタイプに分類されます。1つ目は、労働時間・給与水準を維持したまま導入する場合です。週あたりの労働時間を維持して休日を増やす分、1日あたりの労働時間が増加するため、労働時間の調整として変形労働時間制の導入が必要となります。特に1カ月間に繁忙のある業種や職種の場合は、1カ月単位の変形労働時間制が適しています。労使協定の締結または就業規則その他これに準ずるものに定めることにより、1カ月以内の期間を平均し、週あたりの労働時間が40時間(特例措置対象事業場は44時間)以下の範囲内において、1日及び1週間の法定労働時間を超えて労働させることが可能となります。

フレックスタイム制は、一定の期間についてあらかじめ定めた総労働時間の範囲内で、労働者が日々の始業・終業時刻、労働時間を自ら決めることにより、効率的に働くことができる制度です。2019年の法改正により、労働時間の調整を行える期間が1カ月から3カ月に延長されたため、より柔軟な働き方の選択が可能となっています。導入にあたっては、労使協定の締結及び就業規則その他これに準ずるものに定めることが必要となります。選択的週休3日制においては、働く時間の裁量度を高めるために、「コアタイム」を設定しないことがポイントです。

選択的週休3日制の分類②

2つ目は、労働時間・給与水準

ともに削減することにより導入する場合です。1日あたりの労働時間は維持して休日を増やす分、週あたりの労働時間が削減となるため、給与も削減となります。

なお、週休2日制の勤務形態においての給与水準を維持したまま、週休3日制を導入する場合も考えられます。同じく、1日あたりの労働時間は維持して休日を増やす分、週あたりの労働時間は削減となりますが、時間単価でみた場合、賃金が上昇していることとなります。この場合、ワーク・ライフ・バランスを確保できる一方で、労働者は短い時間でより多くの成果を出すために生産性の向上が求められることとなります。

検討事項と導入方法

制度の導入にあたっては、働く人の希望や現場の働き方の実態を正確に把握し、どのような勤務形態が社内課題の解決に資するのかを検討して、目的を明確にすることが重要です。まずは制度のタイプを決定し、就業規則の変更や労使協定の締結など、必要となる手続きを確認しましょう。

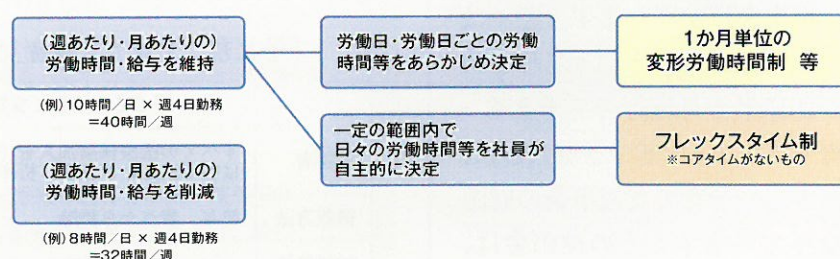
次に、対象となる事由について、限定なしとするか、限定する場合は育児、介護、自己啓発など対象事由を決定した上で、対象者の範

囲を検討します。休日とする日や1日あたりの労働時間の設定については、業務の繁忙や取引先との兼ね合いなど自社の状況を鑑みた上で、一斉の休日とするか、交代で休日とするかを検討する必要があります。また、労働時間・給与を削減する場合は、短時間勤務制度の取り扱いも踏まえて役割や報酬・評価などの処遇について検討を進めましょう。申請時期や申請方法、承認者、制度適用の取り消しに係る要件など、申請・承認ルールを設定することも重要です。

その他留意事項としては、年次有給休暇の付与日数があります。週の所定労働時間が30時間以上の場合には問題ありませんが、週の所定労働日数が4日以下(週休3日以上)かつ週の所定労働時間が30時間未満となる場合は「比例付与」となるため、就業規則への記載が必要となります。また、制度を利用して労働者が副業・兼業を行う場合は、労働時間の通算管理が必要となるため、ルールの見直しを行い、副業・兼業者の健康確保に必要な措置を講じなければなりません。

導入の際には、制度の目的と内容、申請・利用方法、留意点などについて十分に説明し、職場全体で働きやすく、休みやすい環境を目指して取り組みましょう。

選択的週休3日制の分類



出典：「働き方・休み方改革取組事例集」2025年3月発行（厚生労働省）

2026年4月から保険料の徴収を開始

「子ども・子育て支援金制度」の会社実務への影響

2026年4月から「子ども・子育て支援金制度」がスタートします。少子化対策強化のために2023年12月に策定された「こども未来戦略」の「加速化プラン」に基づくもので、2026年度から段階的に保険料が徴収されます。そこで制度の概要と実務上の留意点をまとめます。

制度の概要

「子ども・子育て支援金制度」(以下、支援金)は、子育てを社会全体で支えるための制度です。全世代や企業から医療保険の保険料とあわせて「子ども・子育て支援金」を徴収し、それを財源に将来の社会保障の担い手となる子供たちを育てる世帯への支援を行い、少子化に歯止めをかけ、我が国の未来を支えることを目的としています。

我が国は「国民皆保険」制度ですので、会社員(被用者保険・協会けんぽの被保険者)、公務員、自営業者(国民健康保険)、高齢者(後期高齢者医療制度加入者)など、医療保険制度の保険料を納めるすべての国民が支援金を負担することとなります。したがって、子供がいない人、子育てが終わっている人であっても負担が発生することになります。

「子ども・子育て拠出金」と「子ども・子育て支援金」

「子ども・子育て支援金」と似たものに「子ども・子育て拠出金」(以下、拠出金)があります。元々は「児童手当拠出金」という名称でしたが2015年4月施行の「子ども・子育て支援法」に基づき導入され、児童手当や子育て支援事業の財源となっています。その拠出金は、厚生年金保険に加入している全従

業員が対象ですが、従業員負担はなく、事業主が全額を負担しています。

拠出額は、被保険者の標準報酬月額・標準賞与額に拠出金率を掛けて計算します。2025年度の拠出金率は2024年度と同じ0.36%、法定上限額は0.40%と定められています。

他方、支援金は、子育てを社会全体で支援することを前提としているため、その財源確保のために全世代とすべての企業が負担することになります。具体的には、被用者保険に加入している従業員(被保険者)については給料に応じて負担し、企業(事業主)もこれに応じた金額を拠出します。納付義務は事業主が負うこととなります。なお、この支援金は健康保険料等とは完全に区分されており、少子化対策以外には一切使われることはありません。

ところで、拠出金及び支援金は、どちらも子育て支援という類似の目的であることから、拠出金は今後、段階的に「子ども・子育て支援金」制度に統合・移行していく

予定とのことです。しかし、それまでの間は、制度の仕組みが異なるため、企業にとってはその財源としての拠出金と支援金がダブルで徴収されることになります。パートの社会保険の適用拡大が進む中で社会保険料の負担増と合わせると、さらなる経営コストの増加が懸念されるということです。

実務上の留意点

支援金は2026年4月分の保険料(5月納付分)より健康保険料・介護保険料(40歳以上65歳未満)と合わせて徴収されることになります。

支援金の月額は、被保険者個々につき次の算式によります。

【標準報酬月額×支援金率】＝支援金額

支援金率は、2026年度から2028年度にかけて0.4%程度まで段階的に引き上げることが想定されています。なお、実務的には従業員の給与計算において被保険者ごとの支援金額の算出・徴収が行えるように準備し、システムの改修、給与明細書の構成等の見直しも必要となります。

「子ども・子育て支援金」と「子ども・子育て拠出金」の違い

	子ども・子育て支援金	子ども・子育て拠出金
負担者	すべての医療保険加入者(被用者保険は被保険者と事業主が折半で負担)	厚生年金加入の事業主(全額事業主負担)
徴収方法	給与、賞与から控除	事業主負担分の拠出金として納付
納付義務	事業主	

01

2024年の過労死等の概況を報告 「過労死等防止対策白書」を公表

政府は、2025年10月28日に「令和6年度 我が国における過労死等の概要及び政府が過労死等の防止のために講じた施策の状況」（令和7年版 過労死等防止対策白書）を閣議決定、公表しました。白書では、近年増加している過労死等の労災請求件数や労災支給決定（認定）件数に関する傾向を分析。長時間労働の削減やメンタルヘルス対策・ハラスメント防止対策など、労働行政機関等の施策の状況についても報告しています。また、企業・医療機関・自治体等における過労死等防止対策のための取組事例をコラム形式で紹介しています。

03

女性の就業者数は前年より31万人増加 働く女性の実態を取りまとめ

厚生労働省の「令和6年版働く女性の実情」（2025年10月公表）によると、2024年の労働力人口（15歳以上の人口のうち、就業者と完全失業者を合わせた人口）は、男性が前年より1万人減少したのに対し、女性は33万人増加しました。労働力人口総数に占める女性の割合は45.4%（前年差0.3ポイント上昇）となっています。就業者数においては前年より男性が3万人、女性が31万人増加しています。また、一般労働者の所定内給与額の男女間賃金差異（男性の賃金を100とした場合の女性の賃金水準）は75.8（前年は74.8）となっています。

02

深刻化する人手不足対策のために デジタル化に向けた冊子を作成

2025年10月、日本商工会議所が冊子「デジタル化でつながる中小企業の未来」を作成しました。同所は、深刻化する人手不足に対してデジタル化による業務の効率化、生産性向上が急務だとし、2024年4月に提言「デジタル化でつながる中小企業の未来」を公表。冊子では、その提言に基づいて中小企業・小規模事業の経営者がデジタル化を進めるための具体的なステップや、直面しがちな課題とその解決策をストーリー形式で解説しています。さらに、先進的なデジタル化に取り組む企業等の事例も紹介。冊子は同所ウェブサイトから閲覧可能です。

04

業種別では「建設業」が最多 2024年度の増収増益企業を分析調査

帝国データバンクが行った2024年度の「増収増益企業」の分析調査（2025年10月公開）によると、2024年度の増収増益企業は、分析対象の約44万社中14万2817社（全体の32.2%）でした。対して減収減益企業は11万6251社（同26.2%）で、増収増益企業が約2.6万社上回っています。増収増益企業を業種別で見ると建設業（5万8005社）が最も多く、調査では堅調な公共工事や大都市圏での再開発などが業績を伸ばしたと分析。次いでサービス業（2万7959社）、卸売業（1万7955社）、製造業（1万6468社）が続く結果となっています。

四季を彩る言葉

今の季節にまつわることわざや故事成語を挙げ、その意味や由来を紹介します。

ごま 独楽の舞い倒れ

独楽は平安時代以前に中国から朝鮮半島を経て日本に伝来。くるくると長く回り続けることから「お金が回る」、「物事が円滑に回る」ことに通じる縁起物とされ、正月の遊びとして親しまれるようになりました。一方で、このことわざは元来よく回っていた独楽も最後には止まって倒れてしまうことになぞらえて、「独りで張り切って働いたものの、成果をみないうちに力尽きて倒れてしまうこと」を表す時に使われます。

松は寸にして棟梁の機あり

強度や耐久性に優れた松は小さな芽のうちから家屋の屋台骨である棟や梁の材料となる素質を持っているものです。このことから、「大成する人は、幼い時から人より優れているところがある」ということを意味しています。



半数の企業が2020年代の時給1500円は対応不可能

最低賃金の引き上げが企業に与える影響とは

厚生労働省は2025年9月に、2025年度の全国の最低賃金額（平均）が前年度より66円増の1121円になったと発表しました。初めてすべての都道府県で最低賃金が1000円を超えましたが、企業はどのように対応しているのでしょうか。東京商工リサーチの調査の概要を紹介します。

6割弱の企業が給与を改定

東京商工リサーチは2025年10月に「最低賃金『25年度引き上げ』『1500円以上』に関するアンケート調査」の結果を公表しました。2025年度の最低賃金の目安が66円（全国加重平均）の引き上げとなったことを受け、企業に給与設定変更の有無を尋ねたところ、「引き上げ後の最低賃金額より低い時給での雇用はなく、給与は変更しない」が43.26%で最多でした。これは前回調査（2024年8月）の59.61%より15ポイント以上下落していることから、調査では2025年度の引き上げ幅のインパクトの大きさがうかがえるとしています。

一方、「給与を改定する」と回答した企業は56.72%。内訳は、「引き上げ後の最低賃金より低い時給での雇用はないが、給与を引き上げる」が29.55%、「現在の時給は引き上げ後の最低賃金額を下回っており、最低賃金額と同額まで給与を引き上げる」が15.20%、「現在の時給は引き上げ後の最低賃金を下回っており、最低賃金額を超える水準まで給与を引き上げる」が11.97%となっています。

対応支援特設サイトが開設

次に、最低賃金の上昇における企業の対策の実施・検討についての結果を見ると(図表)、「価格転嫁」

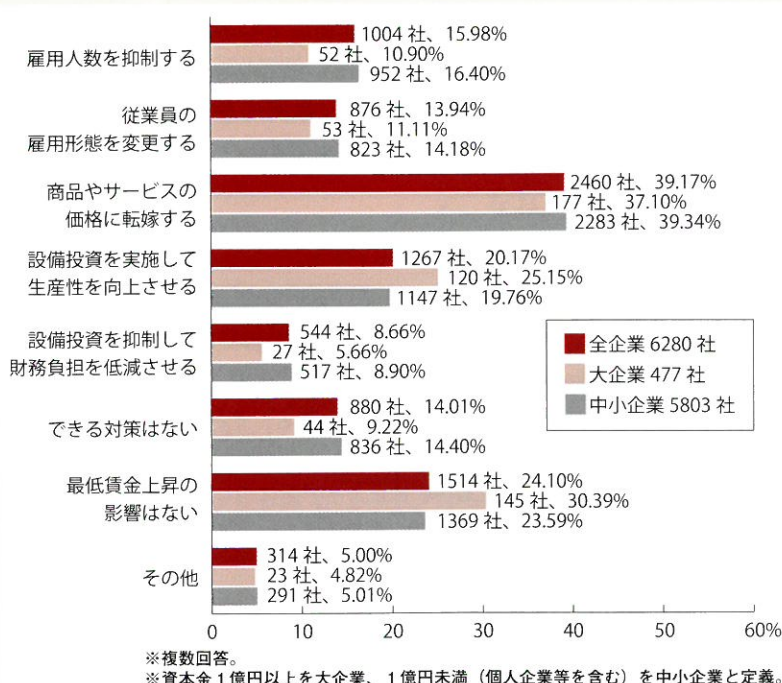
が最多。他に「設備投資を実施して生産性を向上させる」が20.17%と2割を超え、調査では「賃上げ支援にはデジタル化や省力化を含む投資への補助や助成が有効なようだ」としています。

一方、「できる対策はない」も14.01%に達しています。政府は最低賃金を2020年代に全国平均1500円に引き上げる目標を掲げていますが、調査では49.27%の企業が「5年以内に時給1500円に引き上げることは不可能」だと回答。さらに、「不可能」と回答した企業に「どのようにすれば可能になるか」を尋ねたと

ころ（複数回答）、「賃上げ促進税制の拡充」(46.77%)が最も多く、次いで「生産性向上に向けた投資への助成、税制優遇」(44.22%)、「低価格で受注する企業の市場からの退場促進」(27.84%)が続いています。

こうした状況のもとで中小企業庁は2025年10月、「ミラサポplus」のサイト内に「賃上げ・最低賃金対応支援特設サイト」を開設しました。サイトには中小企業・小規模事業者に向けた賃上げ必要額・収益分析のツールとヒント、相談窓口、補助金等の支援策などがまとめられています。

最低賃金の上昇における企業の対策(実施または検討)の内容



出典：「最低賃金『25年度引き上げ』『1500円以上』に関するアンケート調査」（東京商工リサーチ）

今月の
相談

退職の申出の撤回は認められるのか

Q

就業規則上、退職の申出は退職希望日の30日前までに行うことと定めていますが、退職予定日の20日ほど前に申出をしてきた従業員がいます。さらに、その申出から3日後に退職を取りやめたいと言ってきました。これは認めなければならないのでしょうか。
(K社・総務部)

A

正社員や無期雇用社員は「期間の定めのない労働契約」を締結していることになり、労働者には「退職の自由」が保障されているため、労働者の申出によりいつでも退職することができます。民法上も「当事者が雇用の期間を定めなかったときは、各当事者は、いつでも解約の申入れをすることができる。この場合において、雇用は、解約の申入れの日から2週間を経過することによって終了する」(第627条第1項)と定められており、退職の申出があった日から2週間が経過すると、会社の意思いかんにかかわらず、雇用関係を終了することができることとなります。

一方で、労働者の退職の申出については、通常は就業規則などで「退職の申出は、退職希望日の1カ月前までに行うこと」などと定めていることが多いです。このように、労働契約や就業規則で、民法と異なる定めをしている場合には、退職の申出から退職までの期間について極端に労働者の自由を制限するものでない限り、その定めが優先されるという見方もあります。しかし、近年は労働者保護の観点から、労働者の退職の自由を不当に制限する就業規則の規定は、民法第627条1項の趣旨や公序良俗に反し無効、または合理性を欠くとしてその効力が制限されるケースが増えています。したがって、ご相談の退職予定日の20日前の申出については、就業規則違反であることを理由に退職日を制限することはできないと言えます。

また、就業規則において、労働者の退職に伴い「退職願」の提出を求めているのか、「退職(辞職)届」の提出を求めているのかにより、退職の撤回に対する影響が異なります。法的に言えば、「退職願」は労働者が退職の意思を会社に伝えてその合意(承諾)を求めるものであり、会社の承諾前であれば原則として撤

回が可能とされています。他方、退職(辞職)届は労働者からの退職に対する確定的な通告であり、原則として撤回することはできません。しかしながら、この両者が厳密に区別をして使われることは少ないです。

次に退職の撤回についてですが、退職の申出が「退職(辞職)届」によるものでも、会社にそれが到達するまでは撤回することが可能です。具体的には、会社が退職届を正式に受理したとするためには、退職の可否を決める決定権のある人(一般的には、社長や人事部長などの人事に関する一定の権限がある人)にまで到達している必要があります。したがって「上司が受け取ったが、まだ社長には報告していない」、「撤回の可能性があるので上長の預かりとなっていた」という段階であれば退職の撤回を認めることはできます。しかし、退職届が会社に受理されてしまった後は、会社が同意しない限り撤回することはできません。

他方、労働者の退職の意思表示が「退職願」の提出によるものである場合は、会社の承諾前であれば撤回できます。ただし、承諾がなくても、前述のとおり民法の規定に基づき退職(解約)を申し出て原則2週間(暦日による)経過すれば、労働契約の終了の効果が自動的に発生し、撤回の意思表示はできないこととなります。

また、会社がその退職願に基づき承諾した後は、労働者から一方的に退職を撤回することはできず、その撤回を認めるか否かは会社側の判断となります。会社としては、やむを得ず一度は退職を受け入れたとしても、退職の撤回を申し出た従業員が特に問題社員でもなく、人手不足であったり必要な人材であったりするのであれば、撤回には柔軟に応じることも検討すべきでしょう。

今月の
ポイント

原則として、「退職(辞職)届」によって明確な退職の意思表示をしている場合は受理したら撤回できないが、「退職願」の場合は承諾するまで撤回可能である。受理および承諾後の撤回に応じるかについては、人材の必要性によって判断すべきである。



はたらく百景

Hataraku-Hyakkei

充実した福利厚生が人材の確保に

ワーク・ライフ・バランスの観点から、就職・転職の際に福利厚生を重視する傾向が高まっています。例えば、就職情報サイトを運営するマイナビが「マイナビ 2026年卒 大学生キャリア意向調査3月〈就活生のワークライフバランス意識〉」(2025年4月公開)で学生に企業に安定性を感じるポイントを尋ねたところ(複数回答)、「福利厚生が充実している」(57.3%)が最多でした。就職先に求める福利厚生においては(複数回答)、「交通費支給制度」(57.0%)、「住宅手当・家賃補助制度」(53.6%)、「在宅ワーク・リモートワーク制度」(42.7%)が多くなっています。

では、企業は福利厚生に対してどのように考えているのでしょうか。帝国データバンクが「福利厚生に関する企業の実態調査」(2025年10月公

開)で、法定福利を除く福利厚生を充実させる予定があるか尋ねたところ、47.6%の企業が「福利厚生を充実させる予定」と答

え、「予定はない」の30.6%を上回りました。取り入れている福利厚生は(複数回答)、「通勤手当」(85.5%)、「慶弔休暇」(85.4%)、「慶弔見舞金」(76.1%)、「退職金」(76.0%)が7割を超えています。また、今後取り入れたい福利厚生については(複数回答)、「社員旅行の実施・補助」と「フレックスタイム」(ともに11.4%)が最も多く、働き方の多様化に取り組む一方で、人間関係を重視する企業も少なくないようです。



今月の一言

日本のインフルエンザは例年1～2月が流行のピークとなります。発生状況や感染防止対策については、厚生労働省ウェブサイト内の「インフルエンザ(総合ページ)」にまとめられています。

※「今月の一言」の記載内容は今後の掲載を約束するものではありません。