

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

TOPIC1

女性活躍推進法改正の ポイント

TOPIC2

労働条件通知書の改定と 説明義務への対応

小湊鐵道「かかしと黄金色の田園風景」飯給駅(千葉県)katsumi/PIXTA(ピクスタ)

2026 SEPTEMBER
9

令和8年9月号

【障害者雇用の現状】厚生労働省は6月に、2025年度のハローワークを通じた障害者の職業紹介状況などを取りまとめ、公表しました。それによると、新規求職申込件数が27万8136件（前年度比3.7%増）、就職件数が11万5178件（同0.4%減）で、就職率は前年度より1.7ポイント減の41.4%でした。就職件数の減少は「新規求職申込件数は増加したものの、就労継続支援A型事業所への就職件数が前年度に比べ減少したこと等の影響が要因と考えられる」としています。また、同省の「令和7年 障害者雇用状況の集計結果」によると、2025年6月1日時点の民間企業の法定雇用率達成企業の割合は46.0%となっています。9月は「障害者雇用支援月間」です。期間中は同省などさまざまな団体が、障害者雇用を促進するためのイベントを実施します。

有効期限は2036年3月末まで10年間延長 女性活躍推進法改正のポイント

2026年4月1日に改正女性活躍推進法が施行されました。ここでは、女性活躍推進法の歴史を振り返るとともに、今回改正となった情報公表義務の拡大、女性の健康上の特性に留意して行われるべき旨の明確化のポイントを踏まえて、対象企業が取るべき具体的な実務対応を確認します。

女性活躍推進法とは

女性活躍推進法は、2015年に制定され、10年間の時限立法として翌2016年4月1日に施行されました。当時、少子高齢化による労働力人口の減少が推定されるなか、女性に関して、就業率と潜在的労働力率の乖離や非正規雇用主体の就業形態、国際的に低い女性管理職の水準などが課題となっていました。その根底には、長時間労働と固定的な性別役割分担意識の問題があり、以降、成長戦略として女性活躍の推進が図られてきました。

女性活躍推進法は、男女共同参画社会基本法の基本理念に則り、「女性の職業生活における活躍を推進し、豊かで活力ある社会の実現を図る」ことを目的としています。女性に対し採用、昇進などの機会を積極的に提供・活用すること、職業生活と家庭生活との円滑かつ継続的な両立を可能とする環境整備を行うこと、両立支援に関して本人の意思を尊重することが重要であるとしています。

具体的な施策としては、一定の企業に対し、自社の女性の活躍に関する情報について「一般事業主行動計画（以下、行動計画）」の策定を求め、届出・周知・外部への公表が義務づけられています。女性活躍推進に関する取り組みの実

施状況が優良な企業については、申請により、厚生労働大臣が認定する「えるぼし」を受けることができる認定制度が設けられています。

2022年改正法とその後

2022年4月には、2019年6月5日改正公布に基づき、行動計画の策定及び情報公表義務の対象が、常用労働者数301人以上から101人以上の企業に拡大されました。また同年7月8日には、省令改正・施行により、情報公表項目について、新たに「男女間賃金差異」が追加。常用労働者数301人以上の企業に対し義務化されました。

厚生労働省によると、改正法施行後も、男女間の賃金差異は依然として大きく、その要因は、役職や勤続年数の違いであることが報告されています。また、女性管理職の割合も長期的に見て上昇傾向にあるものの、以前として国際的に見ると低水準であることが課題として残っていました。

さらに、「働く女性の健康推進に関する実態調査2018」（経済産業

省）によると、調査対象の半数以上の女性が、月経関連の症状や疾病、更年期障害など女性特有の健康問題により困った経験があると回答。女性従業員の約4割が、女性特有の健康課題により、正社員として働くことや昇進など責任の重い仕事に就くことをあきらめた経験があると報告されています。

こうした状況を踏まえ、2025年6月11日に女性活躍推進法のさらなる推進を図ることを目的とした改正法が公布。有効期限も10年間の延長が決定しました（2036年3月31日まで）。2026年4月1日の改正法施行では、情報公表義務の拡大として、常用労働者数301人以上の企業は「女性管理職比率」の公表が、101人以上の企業は「男女間賃金差異」と「女性管理職比率」の公表が新たに義務となっています（図表参照）。さらに、女性活躍推進法の基本原則において、女性活躍推進は、女性の健康上の特性に留意して行われるべき旨が明確化されました。

なお、常用労働者数100人以下

情報公表義務の拡大

企業等規模	改正前(2022年4月～)	改正後(2026年4月～)
301人以上	男女間賃金差異に加えて、2項目以上を公表	男女間賃金差異及び女性管理職比率に加えて、2項目以上を公表
101～300人	1項目以上を公表	男女間賃金差異及び女性管理職比率に加えて、1項目以上を公表



ることを推奨しています。女性の活躍推進企業データベースでは、全国の企業が自社の行動計画や女性の活躍状況に関する情報を公表しており、学生や求職者もアクセスすることができます。

情報公表にあたっては、「男女間賃金差異」や「女性管理職比率」の指標の大小自体のみに着目するのではなく、要因や課題の分析を行い、改善に向けて取り組んでいくことが重要です。企業からのメッセージとして、女性の活躍推進企業データベースの「注釈・説明欄」を活用して、課題改善に向けた企業の取り組みなど、追加すべき情報や補足的な情報を公表することは、企業の差別化を図る点で有効となります。

留意点

女性活躍推進に向けた取り組みは、経営トップ層の決意表明をはじめ、組織全体の理解の下に進めることが鍵となります。必要に応じて、労働者や労働組合などにアンケート調査や意見交換会を実施するなど職場の実情把握に努め、幅広く男女従業員の理解と協力を得ながら取り組んでいきましょう。

また、社内に女性管理職のロールモデルがない企業においては、男性従業員と同様に、女性従業員を育成、登用することも重要です。女性が継続就業できる職場環境を整えることは、モチベーションの向上や人材の確保・定着など企業の成長を支える礎となり、社会全体の活力へとつながります。

は努力義務となっています。

行動計画策定のポイント

女性活躍推進法において、対象企業が策定すべき行動計画とは、自社の女性活躍に関する情報について、状況把握、課題分析を行い、計画期間と数値目標、取り組み内容、取り組みの実施時期を定めたものです。行動計画は、電子メールや企業内ネットワーク、書面での配布などの手段より、すべての労働者に周知した上で、自社のウェブサイトなどを通じて外部へ公表する必要があります。

策定・変更した行動計画は、電子申請、郵送または持参により、都道府県労働局に届け出なければなりません。取り組みの実施については、定期的に数値目標の達成状況や実施状況を点検・評価し、その結果をその後の取り組みや計画に反映させ、PDCAサイクル（計画〈Plan〉、実行〈Do〉、評価〈Check〉、改善〈Action〉）を確立することが重要となります。

行動計画の策定にあたっては、男女雇用機会均等法に違反しない内容となっているかを確認する必

要があります。募集・採用・配置・昇進などにおいて、女性労働者を男性労働者に比べて優先的に取り扱う取り組みについては、雇用管理区分において女性の割合が4割を下回っているなど一定の場合以外は、法違反として禁止されています。また、新たな考慮要素となった職場における女性の健康支援については、プライバシー保護に留意した上で、男女の性差を踏まえ、行動計画に位置付けて取り組みを推進することが重要です。

情報公表のポイント

女性の活躍に関する情報を自社ウェブサイトなどで公表することは、求職者の企業選択に資するものでもあります。えるぼし認定を受けた企業については、認定マークの活用により、女性が活躍しやすい企業として企業イメージの向上や優秀な人材の確保につながることが期待できます。厚生労働省では、行動計画に関する外部への公表や自社の女性の活躍に関する情報を公表する際には、厚生労働省が運営するサイト「女性の活躍推進企業データベース」を活用す

2026年10月からパート・有期雇用のルールが変更 労働条件通知書の改定と説明義務への対応

2026年10月1日に施行されるパートタイム・有期雇用労働法及び労働者派遣法の省令の改正に対応して、労働条件通知書に明示すべき事項が追加されます。そこで、追加明示事項への対応についてまとめます。

労働条件明示事項の追加

短時間労働者（パートタイマー）、有期雇用労働者、派遣労働者（以下、パート労働者等）を雇い入れるときには、労働条件通知書等によって契約期間や賃金等の労働条件を明示しなければなりません。現在、「昇給」「退職手当」「賞与」の有無や「雇用管理上の相談窓口」についての明示が必要ですが、10月より新たに「待遇の相違等に関する説明を求めることができる旨」を明示することが求められます（図表参照）。

具体的には、通常の労働者（正社員）とパート労働者等との待遇の相違について説明を求めることができる窓口（部署名・担当者名・連絡先）を明記することになります。ゆえに、9月までに現在の雇用契約書や労働条件通知書の記載事項に追記する必要があります。

改正への対応について

今回の改正によって、正社員とパート労働者等に待遇の差があ

り、その差についてパート労働者等に説明を求められた場合、使用者は具体的に説明する責任が生じます。また、パート労働者等も待遇の相違の内容・理由等に関する説明を求めることができる権利が明確化されます。したがって、パート労働者等から賞与や諸手当の支給の有無、福利厚生の内容について正社員との間に違いがあることの説明を求められた場合、使用者は「なぜ違いがあるのか」を説明できるようにしておくことがこれまで以上に必要となります。

例えば、「職務内容が異なる」「責任の範囲が異なる」「配置転換の有無」といった合理的な理由を自社の実態に則して具体的に説明ができれば、その待遇差について問題になることはないでしょう。しかし、「昔からパートには賞与はない」などといった説明では納得を得ることが難しくなり、トラブルに発展することにもなり得ます。

説明への準備と方法

今回の改正を踏まえて労務管理

体制を整備するには、まず雇用形態ごとに現状の待遇差を整理し、説明を求められた場合にその待遇差について納得感のある合理的な説明ができるか確認しておく必要があります。また、必要であれば待遇差について見直しを検討しなければなりません。

説明の方法について「パートタイム・有期雇用労働者の雇用管理改善に関する指針」では、「資料を活用し、口頭により説明」または「説明すべき事項をすべて記載したわかりやすい内容の資料を交付する等の方法」のいずれかによることとしています。

また、説明の希望がない場合においても、契約更新時等に正社員とパート労働者等の間の「待遇差の内容や理由」のわかりやすい資料の交付や、「説明を求めることができる」ことを周知するのが望ましいとしています。したがって、対応としては待遇差の内容・理由について客観的・具体的に説明できる資料を準備しておくべきでしょう。

雇い入れ時の労働条件明示事項の追加

- ☐ 昇給の有無
- ☐ 退職手当の有無
- ☐ 賞与の有無
- ☐ 相談窓口

現行の
明示事項

- ☐ 待遇の相違等に関する説明を求めることができる旨

新たな
明示事項

〈労働条件通知書の記載例：青文字部分〉

・次の窓口に対して通常の労働者（正社員）との間の待遇の相違（内容・理由）等について説明を求めることができる。

部署名： 担当者職氏名： 連絡先：

・雇用管理の改善等に関する相談窓口

部署名： 担当者職氏名： 連絡先：

ROUMU NewsBox

01

約半数の企業が男性社員の育休取得促進
人事労務関連制度の実施状況を公開

一般財団法人労務行政研究所は6月に「企業における人事労務関連制度の実施状況」を公表しました。上場企業等を対象に人事労務関連のさまざまな制度の実施状況を調査したもので、28の制度・施策について紹介。このうち「内部通報制度」(93.3%)と「定年後の再雇用制度」(90.3%)は実施率が9割を超えています。また、「副業・兼業の容認」は2018年調査より41.6ポイント増の52.3%、「男性社員の育児休業取得促進」は2022年調査より14.7ポイント増の49.3%、「エンゲージメントサーベイ」は2022年調査より32.9ポイント増の48.3%と大幅に上昇しています。

03

改正公益通報者保護法が12月に施行
「公益通報ハンドブック」を公表

12月1日より改正公益通報者保護法が施行されます。今回の改正では、公益通報者の範囲にフリーランスが加わるほか、通報を理由とした解雇等を行った場合、企業に対しては最大3000万円の罰金、個人に対しては6カ月以下の拘禁刑または30万円以下の罰金が科されるなど、違反時の罰則が強化されます。こうした改正点を踏まえ、消費者庁が「公益通報ハンドブック」を公開しました。ハンドブックでは公益通報者保護法の内容や、指針（事業者が整備すべき内部通報体制や通報者保護措置を具体的に示した内閣府告示）などについて解説されています。

02

価格転嫁等の施策の方向性を整理
中堅・中小企業の「稼ぐ力」を強化

中小企業庁が6月に「労働供給制約社会における中堅・中小企業の「稼ぐ力」強化戦略」を公表しました。これは、現状維持ではなく、事業再構築・生産性向上・事業再編等に取り組む中堅・中小企業を支援し、必要な連携と再編を促すことで、「稼ぐ力」の強化と賃上げの好循環を目指すもの。具体的には、「価格転嫁・取引適正化の強化」「成長支援・生産性向上」「M&A・事業承継等による事業再編」「成長を促進する中小企業金融」「賃上げの促進」「経営管理能力の高度化と経営改革のための伴走支援体制の強化等」といった施策の方向性が整理して示されています。

04

「主体性・積極性がある」が突出
企業が若手社員に求めるものとは

帝国データバンクが5月に実施した「若手社員に身につけてほしい姿勢・行動アンケート」によると、企業が若手に身につけてほしい姿勢・行動は(複数回答)、「主体性・積極性がある(自ら考えて行動できる)」が68.4%で最多。次いで、「責任感がある」が34.4%、「学び続ける姿勢がある」が25.2%、「自立して業務を遂行できる」が21.0%で続いています。規模別で見ると、大企業は中小企業に比べて「チーム全体の成果を意識して行動できる」の割合が高く、中小企業は「責任感がある」や「自立して業務を遂行できる」が大企業より高い結果となっています。

先人の教え

各界で活躍した偉人たちが残した名言・格言を紹介します。

独創的なものは初めは少数派
多数というものは独創ではない

湯川秀樹

理論物理学者の湯川秀樹(1907～1981)は、京都帝国大学理学部物理学科を卒業後、大阪帝国大学助教授等を経て母校の教授に就任。原子核理論の研究に取り組み、1935年に原子核を構成する素粒子に中間子があることを予言しました。後にこの中間子の存在が証明され、1949年に日本人初のノーベル賞を受賞しています。この言葉はNHK映像ファイル『あの人に会いたい』に収録されているもので、湯川はこの後に「人間がみな同じようになるというのは一番つまらないことだと思う」と続けています。



湯川は晩年、京都の「下鴨神社 糺(ただす)の森」の近くで暮らした

仕事時間や通勤時間の負担が寝不足の原因に 睡眠と職場の作業効率の関係性とは

9月3日は秋の「すいみんの日」です（春は3月18日）。一般社団法人日本睡眠学会と公益財団法人神経研究所 睡眠健康推進機構が制定したもので、睡眠や健康増進への意識向上を目的としています。そこでマイナビ転職の調査から、働く人の睡眠の実態と仕事への影響について見ていきます。

4人に1人が6時間未満

厚生労働省の「健康づくりのための睡眠ガイド 2023」によると、成人はおおよそ6～8時間が適正な睡眠時間と考えられ、1日の睡眠時間が少なくとも6時間以上確保できるように努めることが推奨されています。

では、働く人の睡眠時間の実態はどうでしょうか。転職情報サイト「マイナビ転職」が、「睡眠と仕事に関する実態調査」（4月公開）で20代～50代の正社員に睡眠時間の実態を尋ねたところ、平均睡眠時間は6時間14分。26.9%の人が「6時間未満」と答えていることから、約4人に1人は推奨時間よりも睡眠時間が短いことがわかりました。また、寝不足の頻度については、寝不足の日が「週0～1

日」の人が29.5%、「週2～4日」の人が38.8%、「週5～7日」の人が31.7%で、寝不足の状態のまま仕事に従事している人が一定数いると見られます。

睡眠は仕事の成果に影響

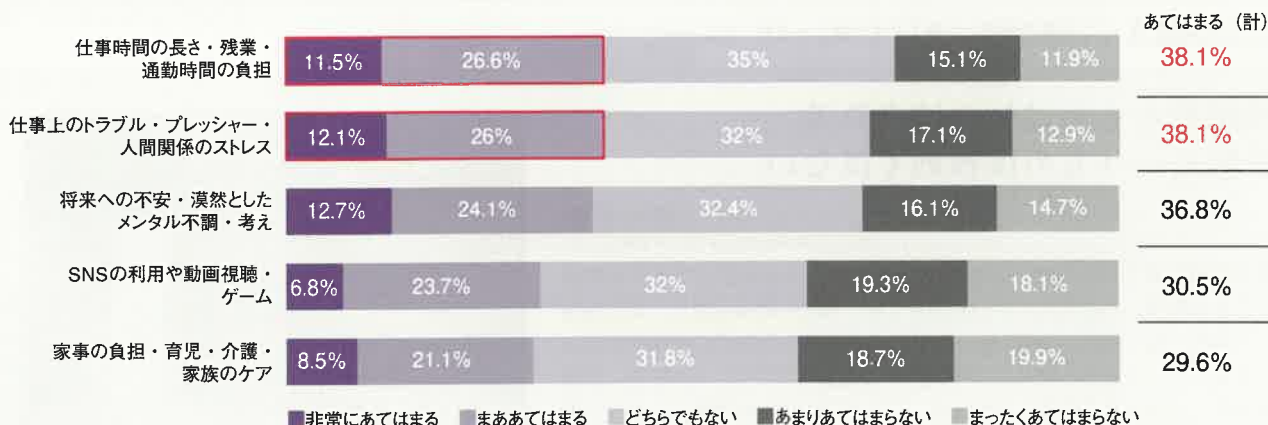
次に、寝不足の原因を見ると、「仕事時間の長さ・通勤時間の負担」と「仕事・人間関係のストレス」が最も多くなっています（図表参照）。寝不足が仕事に与える影響については（複数回答）、「仕事への意欲（やる気）が湧かず、取りかかるまでに時間がかかった」（22.8%）が最多で、次いで「注意力が散漫になり、ケアレスミス（入力ミス・誤字脱字・忘れ物等）をした」（21.8%）、「会議中やデスクでの作業中に、強い眠気に襲われたり居眠りをした」（21.8%）が続い

ています。

その上で睡眠が仕事に与える影響についての考えを聞いたところ（複数回答）、「睡眠は、仕事のミスで周りに迷惑をかけないために大事だと思う」（62.5%）、「睡眠は、仕事で成果を出すために大事だと思う」（61.0%）、「寝不足の人が多い職場は、職場の雰囲気が悪影響があると思う」（59.2%）が多い結果に。調査では「半数以上の人々が、睡眠は仕事を円滑に進めて成果を出すことや、職場の雰囲気や人間関係のために重要と捉えていることが分かった」と述べています。

9月3日の「すいみんの日」ともない自治体や関連団体ではイベントなどが実施されます。健康増進や仕事の効率アップのためにも、社内で睡眠の大切さについて考えてみるとよいかもしれません。

寝不足の原因（上位抜粋）



※対象者＝正社員 600 名。複数回答。

出典：「睡眠と仕事に関する実態調査」（マイナビ転職）

今月の
相談

出張時の業務終了後の会食に残業手当は必要か

Q

出張した社員から、出張先の取引会社との会食で夜遅くなったという理由で残業手当の請求がありました。当社は出張については「事業場外みなし労働」で所定労働時間分労働したものとしていますが、残業手当を支払わなければならないのでしょうか。（M社・管理部）

A

労働基準法では、「労働者が労働時間の全部または一部について事業場外で業務に従事した場合において、労働時間を算定し難いときは、所定労働時間労働したものとみなす」（第38条の2）と定めています。したがって、出張など会社外（事業場外）で業務に従事していて、使用者（会社）の直接の指揮監督下にないため労働時間の適正な把握が難しく労働時間の算定が困難な場合には、就業規則に事業場外みなし労働時間制の定めがあれば、それに基づき所定労働時間労働したものとみなして労働時間を算定することが認められます。

ただし、次のように、事業場外での業務に従事する場合でも、使用者の具体的な指揮監督が及んでいる場合については、労働時間の算定が可能であるので、みなし労働時間制を適用することができません。

- ①何人かのグループで事業場外労働に従事する場合で、そのメンバーの中に労働時間の管理をする者がいる場合
- ②事業場外で業務に従事するが、携帯電話等により随時使用者の指示を受けながら労働している場合
- ③事業場において、訪問先、帰社時刻等当日の業務の具体的指示を受けたのち、事業場外で指示どおりに業務に従事し、その後事業場に戻る場合

なお、出張時でも事業場外で業務を遂行するためには、所定労働時間を超えて労働することが通常必要となる場合があります。このような場合、当該業務の遂行に通常必要とされる時間を労働したものとみなすことができます。この「当該業務の遂行に通常必要とされる時間」とは、業務を遂行するのに必要とされる平均的な時間をいいます。業務従事時間が8時間のときもあれば10時間かかることがあっても、平均的にみれば9時間であるような場合は、当該業務の遂行に通常必要とされる時間は9時間となります。

所定労働時間を超えて労働することが必要な場合は、当該業務の遂行に通常必要とされる時間について労使協定を締結し、就業規則にその労使協定で定めた時間を労働したものとみなすと定めることとなります。なお、労使協定で定める事業場外のみなし時間が法定労働時間（1日8時間）を超える場合は、当該協定を所轄労働基準監督署長に届け出なければなりません。

次のポイントは出張先での取引先との会食時間が労働時間となるか否かです。

取引先との飲食などは業務終了後になることが多くありますが、このような会食が労働時間になるか否かはその性質によります。仕事の打合せや交渉が中心で会食が単なる手段に過ぎないような場合は、その時間は労働時間になるものと考えられます。他方、既に良好な関係が築かれている取引先の担当者と仕事を終えた後の親睦を深めるための飲食など、個人的な関係によるものであれば、業務性が薄く労働時間とはみなしがたいものとなります。

判例等によれば、こうした取引先との会食や接待が労働時間となるか否かは、業務との関連性、会社からの指示・命令の有無、参加の義務性などを総合的に勘案して個別に判断されることとなります。つまり、当初より業務と関連して予定されていた接待や会食、上司からの明確な指示や承認による接待や会食は労働時間となり、それが所定労働時間外に行われたものであれば時間外労働として残業代の支払いの対象となります。また、接待や会食への参加が必ずしも命令だけでなく、事実上の強制となる場合、例えば、参加を拒否できない状況や参加しないことで不利益を被る可能性がある場合は、義務性が認められやすくなり、実質的な業務命令とみなされ労働時間となる可能性が高くなります。

今月の
ポイント

業務終了後の会食が業務性の強いものならば、労働時間とされて残業代の支払いの対象となる。ただし出張時など事業場外で業務に従事した場合、就業規則に事業場外みなし労働の定めがあれば、業務性の強い会食でも残業代を支払う必要はない。

DX時代の歩き方

自社のDXの現状を自己診断

DXは、急速に変化する市場環境において、企業が持続的に成長していくために欠かせない取り組みです。しかし、「どこから取り組めばいいのかわからない」「導入してはいるものの、正しく活用できているだろうか」と悩んでいる企業も少なくないようです。

このような企業に対し、経済産業省と独立行政法人情報処理推進機構(IPA)が、DXの取り組み状況を自己診断するツール「DX推進指標」を提供しています。「DX推進指標自己診断フォーマット」にある35項目の設問に対し、現在のレベルと3年後に目標とするレベルを6段階で自己評価することで、自社のDXの現状や課題を認識し、DX推進に向けたアクションを明確にするためのものです。

さらに、その自己診断結果をIPAが運営するサイト「DX推進ポータル」に提出すると、中小

企業者が行う設備投資等に必要な資金について日本政策金融公庫から基準利率より低い利率で融資を受ける



ことができます。DXに取り組む事業者を国が認定する「DX認定制度」の認定基準の一部を満たすことも可能です。また、自社のDXについて業界内での位置づけやDX先進企業との比較ができるベンチマークレポートが無償で提供されています。

社内の認識共有や意識向上のために、自己診断の際は経営者やIT担当者などの関係者が集まって議論をすることが推奨されています。