

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

短時間労働者の 社会保険適用拡大への対応

TOPIC2

遺族補償年金等の 給付見直しのポイント

2026 OCTOBER
10

令和8年10月号

秋色に染まる栗駒山の絶景(宮城県・秋田県・岩手県)スズメ / PIXTA(ピクスタ)

【運動で組織を活性化】10月の第2月曜日は「スポーツの日」です。スポーツ庁が昨年公開した「職場における運動・スポーツの取組がもたらす影響に関する調査研究」の報告書によると、職場における運動・スポーツの取り組みによって運動が習慣化している従業員は、習慣化していない従業員に比べて働き続ける意欲が約24ポイント高いことがわかりました。また、多くの企業が、従業員の身体的・精神的健康や体力向上、組織の活性化、エンゲージメント向上等を実感していると回答。取り組みについては、専門家による職場での運動指導や職場への運動設備の設置が特に効果的だという声が多く挙がっています。報告書には運動・スポーツに取り組む企業の事例なども掲載されているので、導入する際は参考にするとよいかもしれません。

年金制度改革法により「106万円の壁」が撤廃 短時間労働者の社会保険適用拡大への対応

2025年6月に成立した年金制度改革法により、2026年10月以降、「106万円の壁」と呼ばれてきた賃金要件が撤廃され、社会保険の適用が大幅に拡大します。改正が短時間労働者の働き方にどう影響し、雇用管理上どのような対策が必要となるのか、そのポイントを確認します。

社会保険の適用拡大

今回の年金制度改革では、社会経済の変化を踏まえ、年金制度の機能強化を図る観点から、多様化する働き方やライフスタイルの変化に対応し、所得再分配機能の強化や私的年金制度の拡充などにより、高齢期における生活の安定を図ることを目的としています。施策としては、社会保険の適用拡大、在職老齢年金制度の見直し、遺族年金の見直し、標準報酬月額の上限の段階的引き上げ、個人型確定拠出年金の加入可能年齢の引き上げなどの措置が挙げられます。

社会保険の適用拡大については、まずパートタイマーやアルバイトなどの短時間労働者（以下、短時間労働者）の加入要件の見直しが実施されます。2026年10月以降、従来の適用条件である「週20時間以上の労働時間と月額8.8万円以上の賃金」から、賃金要件が撤廃されることで、学生を除き、労働時間が週20時間以上の短時間労働者であれば、原則として賃金額に関係なく社会保険の加入対象となります。

また、現行の従業員51人以上の企業のみを社会保険加入の対象とする企業規模要件は、2027年10月以降10年をかけて段階的に拡大され、2035年10月以降は完全撤廃となります（図1参照）。

図1 企業規模要件の段階的縮小、撤廃

現在	2027 (令和9)年 10月から	2029 (令和11)年 10月から	2032 (令和14)年 10月から	2035 (令和17)年 10月から
従業員 51人以上	従業員 36人以上	従業員 21人以上	従業員 11人以上	従業員 10人以下

出典：「社会保険の加入対象の拡大について」（厚生労働省）

次に、個人事業所の適用対象が見直しとなります。現行では、常時5人以上の従業員を使用する個人事業所のうち、法律で定める17業種のみ適用対象であり、それ以外は対象外となっています。改正により2029年10月以降は、農業・飲食・宿泊などの非適用業種が加入対象となります。ただし、既存の事業所については、当分の間は対象外となります。常時5人未満の個人事業所は現行通り対象外であり、影響はありません（図2参照）。

適用拡大に伴う支援制度

社会保険の適用拡大にあたり、様々な支援制度が設けられています。従業員に対しては、保険料の負担を軽減するため、最長3年間にわたり、事業主が一時的に保険料を負担することにより保険料を調整する「保険料調整制度」があります。一定期間経過後に追加負担分が調整されるため、最終的に事業主が納付する保険料は変わらず、従業員が将来受け取る年金額にも影響はありません。対象となるのは、2026年10月以降、労使の

合意により短時間労働者を社会保険の加入対象とする「任意特定適用事業所」であり、さらに2027年10月以降、企業規模要件が従業員数36人以上に拡大されることで社会保険加入の対象となる事業所です。対象となる従業員（学生を除く）は、週の所定労働時間が20時間以上及び標準報酬月額が12.6万円以下が条件となります。

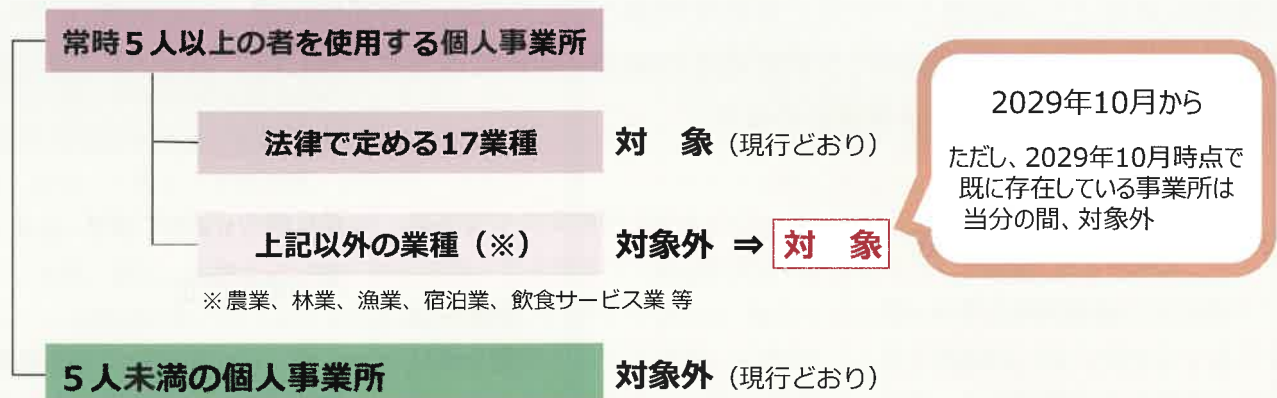
また事業主に対しては、「専門家活用支援事業」として、社会保険の適用拡大に対する準備や対応方針の相談、従業員への説明サポート、手続きに関するアドバイスなどの無料派遣サービスがあり、管轄の年金事務所にて依頼することができます。その他、助成金制度として、短時間労働者を新たに社会保険に加入させて、週の所定労働時間の延長や賃金上昇の取り組みを行った事業主については、キャリアアップ助成金の「短時間労働者労働時間延長支援コース」を利用することが可能となります。

働き方の変化と雇用管理

新たに社会保険の加入対象とな

図2

個人事業所の適用対象の拡大



出典：「社会保険の加入対象の拡大について」（厚生労働省）

る従業員（以下、新規加入対象者）にとっては、扶養内調整が難しくなり、週20時間未満の働き方を希望する人が増える可能性が想定されます。逆に、長期にわたる就業を希望する人が増える可能性もあります。企業は、週20時間ラインを意識したシフト設計の見直しや正社員化の促進、人材が不足する場合は人材確保の準備が必要になることも想定しておきましょう。

社会保険加入対象者の増加に伴う雇用管理においては、新規加入対象者に対する説明や加入手続きの準備、就業規則・給与規定の見直しが必要となり、企業には説明責任と均衡待遇が求められます。2026年10月以降は、同一労働同一賃金の徹底と正社員転換制度の明示義務が強化されます。労働条件通知書には、待遇差の内容・理由について説明を求めることができる旨を記載した上で、求めがあった場合は資料に基づいて合理的な説明を行う必要があります。また正社員転換制度については、内容や転換実績などを明示し、ウェブサイトなどで定期的に公表するこ

とが望ましいとされています。

実務対応上の留意点

まず自社の企業規模がいつから適用対象となるのかを把握し、制度の概要や活用可能な支援制度を確認しましょう。同時に週20時間以上働く短時間労働者を洗い出し、新規加入対象者数を把握して、リスト化しておくことが必要となります。その上で、自社の人件費・給与計算ツールや社会保険適用拡大特設サイト「社会保険料かんたんシミュレーター」を活用して、新規加入対象者が全員社会保険に加入したと仮定し、社会保険料の事業主負担額についてシミュレーションを行うことが重要です。さらに、新規加入対象者の負担額について同サイトの「手取りかんたんシミュレーター」を用いて試算することができれば、説明を行う際に有効となります。

企業の対応方針に基づき、社内通知を行うにあたっては、まず現場責任者へ説明し、新規加入対象者を明示して面談など管理する体制を整えた上で、説明会などを

うと効果的です。新規加入対象者に対しては、社会保険加入にあたり、傷病手当金や出産手当金など医療面や年金給付でのメリット、手取り額の変化など、個別の事情を踏まえ具体的に説明することが重要です。また、配偶者や家族の勤務する企業において配偶者手当や家族手当などが支給されている場合は、社会保険の加入により対象外となる可能性もあるため、事前に確認するように伝えるとより丁寧な対応となります。

説明後は、社会保険への加入希望と併せて、今後の働き方について、労働時間や雇用形態などを変更したいかどうか、従業員の希望を確認しましょう。企業としては、個人の希望やキャリアプランを踏まえて、中長期的に働いてほしい従業員に対しては正社員への転換を提案することも、人材確保につながる一つの選択肢となります。

今回の改正を機に、企業と働き手の双方が制度の内容を正しく理解して雇用の改善に取り組み、多様な働き方を安心して選択できる職場づくりを進めましょう。

業務災害、通勤災害で死亡した際の労災保険 遺族補償年金等の給付見直しのポイント

労働者の業務上や通勤途上での死亡事故を対象とした労働者災害補償保険（労災保険）において、保険給付の一つである遺族給付が男女格差の解消を目的に改正されました。2027年4月1日の施行に備えて、改正のポイントをまとめます。

夫の遺族給付支給要件の改正

「労働者災害補償保険法等の一部を改正する法律」が、2026年7月10日に参議院本会議で可決・成立し、7月17日に公布されました。今回の改正で注目すべき内容の一つに遺族補償年金等の見直しがあります。

現行の労災保険制度には、業務災害または通勤災害において労働者が死亡した場合に、その労働者の遺族の生活を保障するための遺族給付として、業務災害については遺族補償年金、通勤災害については遺族年金が支給されます。支給対象となる遺族の範囲には、「配偶者、子、父母、孫、祖父母、兄弟姉妹」などが含まれますが、配偶者については、夫と妻で受給要件に違いがあります。

具体的には、妻が働いていて業務災害や通勤災害で死亡した場合に、夫が遺族補償年金または遺族年金の受給資格者となるためには、原則として「60歳以上」であること、または厚生労働省令で定める障害の状態にあることが必要とされています。一方、妻について

は、このような年齢要件や障害要件は設けられていませんでした。

しかし、近年は女性の労働参加が進み、昔のような夫が働き妻は専業主婦というかたちよりも、共稼ぎが一般的になるなど、就業構造や家族のあり方が変化しています。こうした状況を踏まえ、今回の改正では従来の「夫」と「妻」で異なっていた支給要件が見直され、夫が遺族となった場合の年齢要件及び障害要件を削除して男女間の取扱いを均衡させることとしました。

給付額の改正

給付額についても見直しが行われています。現行制度では、遺族が妻1人で一定の要件を満たす場合は、通常の給付額に加えて「特別加算」（給付基礎日額の22日分）が行われます。これは、高齢または一定の障害状態にある妻に対して特別な加算を行う制度ですが、改正により廃止され、単に支給対象となる遺族の人数に応じて給付されることとなりました。遺族が1人の場合の遺族補償年金または遺族年金は、原則として「給付基

礎日額の175日分」です。

その他の改正

他には「保険給付の請求権等の消滅時効」の期間の改正があります。労災保険の保険給付の請求権は、保険給付ごとに請求期限（時効）が定められており、障害補償給付、遺族補償給付等については5年間、療養補償給付、休業補償給付、葬祭料、介護保障給付等については2年間で時効により消滅します。

しかし、改正により時効期間の原則は維持しつつも、その疾病の性質上、災害補償の事由に該当するかどうかなどを容易に判断できない疾病として政令で定めるものについては、療養補償給付等の請求権をこれまでの「2年」から「5年」に延長することとしました。

容易に判断できない疾病としてどのようなものが該当するかは今後政令で定められます。たとえば、発症から「労災かもしれない」という認識に至るまでに時間がかかる精神障害、長期間の過重労働との因果関係が後から判明する脳・心臓疾患、潜伏期間が長い職業性疾病・化学物質による健康障害などです。こうした疾病では、気づいたときにはすでに2年が経過していたという事態が起こり得ましたが、時効を5年とすることで救済の間口が広がります。

遺族補償年金等の男女格差の解消

	現 行	改正(2027年4月1日～)
夫の受給要件	妻の死亡当時60歳以上（55歳以上60歳未満の場合は、60歳まで支給停止）または一定の障害状態	夫・妻共に年齢・障害等にかかわらず
遺族1人の場合の年金額	給付基礎日額の153日分（55歳以上または一定の障害の状態にある妻は175日分）	一律で給付基礎日額の175日分

01

引き上げ額55円は過去2番目の水準 最低賃金の目安が全国平均1176円に

厚生労働省の中央最低賃金審議会は、7月28日に2026年度の地域別最低賃金額改定の目安についての答申を取りまとめ、公表しました。Aランク（東京、愛知、大阪など6都府県）が54円、Bランク（北海道、京都、福岡など28道府県）が56円、Cランク（青森、高知、沖縄など13県）が56円で、これをもとに各都道府県の地方最低賃金審議会で地域別最低賃金額が決定されます。仮に目安どおりに各都道府県で引き上げが行われた場合の全国加重平均は1176円で、引き上げ額は55円（昨年度は66円）、引き上げ率は4.9%（同6.3%）となる見込みです。

03

INPITのウェブサイトで公開 知財トラブルを防ぐポイントを解説

独立行政法人工業所有権情報・研修館（INPIT）は7月に、「知っておきたいビジネスシーン・テーマごとの知財トラブル～困る前にINPIT～」をウェブサイトで公開しました。毎年12万件以上の知的財産関連の相談を受けているINPITが、「事業承継」「産学連携」「オープン＆クローズ戦略」の3つのテーマを設け、事例をもとにトラブルを未然に防ぐためのポイントを解説。「自社にも当てはまりそうだ」と感じた場合は、INPIT知財総合支援窓口または各種専門窓口相談するよう呼びかけています。テーマについては今後も順次拡充されていく予定です。

02

労災請求件数は過去最多の6212件 2025年度の過労死等の労災補償状況

厚生労働省が7月に公表した2025年度の「過労死等の労災補償状況」によると、過労死等に関する労災請求件数は6212件（前年度比1402件の増加）。その内訳は脳・心臓疾患に関する事案が1254件（同224件の増加）、精神障害に関する事案が4958件（同1178件の増加）でした。支給決定件数は1310件（同5件の増加）で、内訳は脳・心臓疾患が217件（同24件の減少）、精神障害は1082件（同26件の増加）。精神障害は2年連続で1000件を超えており、その原因となった出来事はパワハラ、セクハラ、顧客や取引先、施設利用者等からの迷惑行為が多い傾向です。

04

9割の企業が経営にマイナス影響 エネルギー価格上昇による影響を調査

不透明な中東情勢が続くなか、帝国データバンクが7月に「エネルギー価格上昇による企業への影響調査」を公表しました。それによると、エネルギー価格の上昇が自社の経営に「マイナス影響」を与えていると答えた企業の割合は89.4%（「大きなマイナス影響」の36.8%と「ややマイナス影響」の52.6%の計）。具体的な影響については、「原材料・資材コストの上昇」（76.5%）、「物流コストの上昇」（58.5%）、「光熱費の上昇」（55.0%）が多い結果に。また、47.1%の企業がコストの上昇分を価格転嫁できず、「利益の減少」に直面していると答えています。

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。

一文は無文の師、他流に勝つべきにあらず。
昨日の我に、今日は勝つべし

柳生石舟斎

柳生石舟斎は1527年（1529年とも）に、大和国（現在の奈良県）の土豪・柳生氏の嫡男・宗厳として誕生。幼少から剣術に優れ、諸流を学んだ後に新陰流開祖の上泉信綱から印可を得て、柳生新陰流を開きました。1593年に剃髪して石舟斎と号し、翌年には徳川家康に謁見。以後、柳生家は徳川家の兵法指南役に就いています。1606年没。これは石舟斎が遺した『柳生家憲』にある言葉で、「他人の優れた所を謙虚に学び、人と争うのではなく、昨日の自己を乗り越えることが大事である」という意味です。



石舟斎が天狗との試合中に一刀両断したと伝わる「一刀石」（奈良市）

半数の企業が「リファラル採用」を制度として導入 企業の採用方法と定着率の関係性を調査

近年の採用市場において、採用コストやミスマッチ防止の観点から「リファラル採用」や「アルムナイ採用」が注目されています。採用方法が多様化するなか、企業はそれらの方法をどう捉えているのか。東京商工リサーチの調査からリファラル採用を中心に見ていきます。

リファラル採用が定着率最多

東京商工リサーチは、「人手不足やAI・DXの普及で転職市場の活況が続く、近年は採用方法が多様化している」とし、6月にインターネットで企業の「採用」に関するアンケート調査を実施しました。「リファラル採用」は自社の社員から友人や知人を紹介してもらう方法、「アルムナイ採用」は退職した元社員を再び雇用する方法です。

まず、従業員の定着率の高い採用方法を見ると、全企業は「いずれも大差ない」を除くと、「リファラル採用」が18.54%で最も定着率が高くなっています（図表参照）。企業規模別では、「いずれも大差ない」を除くと、大企業は「新卒採用」が26.50%で最も多かったのに対し、中小企業は「リファラル採用」が19.05%で最も多く、「新卒採用」は9.12%。規模によって「新卒採用」の定着率が大きく異なるこ

とがわかります。

新卒採用は定着率が低い

次に、従業員の定着率が最も低い採用方法について見ると、全企業では「いずれも大差ない」が49.34%（5678社中2802社）で最も多く、次いで「新卒採用」13.86%（同787社）、「ハローワークを通じた中途採用」13.33%（同757社）、「転職エージェントからの紹介」12.61%（同716社）と続いています。

企業規模別では、「いずれも大差ない」を除くと、大企業は「新卒採用」が15.75%（438社中69社）と最多で、次いで「転職エージェントからの紹介」が12.78%（同56社）。一方、中小企業は「ハローワークを通じた中途採用」と「新卒採用」が各13.70%（5240社中718社）で最多でした。調査では、「大企業、中小企業とも『新卒採用』や『転職エージェントからの紹介』での定着率に頭を痛めているようだ」と

述べています。

約4割が紹介者に報酬なし

リファラル採用やアルムナイ採用については、制度として取り入れている企業は、「両方取り入れている」が27.02%（6475社中1750社）、「リファラル採用のみを取り入れている」が22.20%（同1438社）と、ほぼ半数の企業がリファラル採用を取り入れていることがわかりました。「アルムナイ採用のみを取り入れている」企業は5.85%（同379社）でした。

また、リファラル採用を取り入れている企業に、紹介者を採用した際の紹介した従業員への報酬について尋ねたところ、「報酬料は支払っていない」が40.90%（3088社中1263社）で最多。次いで「1～10万円未満」が20.75%（同641社）、「明確な規定はない」が20.43%（同631社）、「10万～20万円未満」が9.81%（同303社）の順となっています。

従業員の定着率が最も高い採用方法（単一回答）

	中小企業		大企業		全企業	
新卒採用	502 社	9.12%	123 社	26.50%	625 社	10.47%
会社 HP や採用広告を通じた中途採用	461 社	8.37%	14 社	3.01%	475 社	7.95%
転職エージェントからの紹介	285 社	5.17%	38 社	8.18%	323 社	5.41%
ダイレクトリクルーティング（スカウトメール）による採用	39 社	0.70%	2 社	0.43%	41 社	0.68%
リファラル採用	1049 社	19.05%	58 社	12.50%	1107 社	18.54%
アルムナイ採用	243 社	4.41%	17 社	3.66%	260 社	4.35%
ハローワークを通じた中途採用	706 社	12.82%	18 社	3.87%	724 社	12.13%
いずれも大差ない	2219 社	40.31%	194 社	41.81%	2413 社	40.43%
回答社数	5504 社		464 社		5968 社	

今月の
相談

介護休暇の申し出があった時の対応について

Q

ある従業員が介護休暇の取得を申し出たので要介護状態にあることの医師等の証明書の提出を求めました。しかし、提出がなかったため欠勤扱いにして賃金控除したところ、相談窓口で苦情の申し出がありました。欠勤扱いで無給とすることはできないのでしょうか。（S社・総務部）

A

介護休暇とは、育児・介護休業法に基づく休暇です。要介護状態にある対象家族の介護その他の世話をする労働者は、事業主に申し出ることによって、要介護状態にある対象家族が1人の場合は年5日、2人以上の場合は年10日を限度として、休暇を取得することができます（育児・介護休業法第16の5第1項、第16の6第1項）。ただし、日々雇用される労働者は対象から除外されており、加えて労使協定を締結することで「1週間の所定労働日数が2日以下の労働者」についても介護休暇の対象から除外することができます。

介護休暇の「対象家族」は、介護休業と同様に、法律で一定の範囲が定められています。具体的には、配偶者、父母、子、祖父母、兄弟姉妹などが含まれ、特段、同居の有無は問われません。したがって、介護休暇の対象となるかどうかは、家族関係だけでなく、その家族が要介護状態に該当するかどうかについても確認する必要があります。

介護休暇の対象となる「要介護状態」とは、負傷、疾病または身体上若しくは精神上的の障害により、2週間以上の期間にわたり常時介護を必要とする状態をいいます。これには障害児・者や医療的ケア児・者を介護・支援する場合も含まれますが、乳幼児の通常の成育過程において日常生活に必要な便宜を供与する必要がある場合は含まれません。なお、要介護状態は介護保険制度上の要介護認定を受けていることが必ずしも要件ではありません。常時介護を必要とする状態については、法令上の判断基準が定められており、この基準を踏まえて判断することとなります。

また、会社は、労働者から介護休業や介護休暇の申し出を受けた場合に、申し出に係る対象家族が要介護状態にあること等を確認するために労働者に対して証明書類の提出を求めることができます。ただ

し、証明書類は「医師の診断書」等に限定されるものではなく、要介護状態にある事実を証明できるもので労働者が提出可能なものであれば差し支えありません。したがって、就業規則において介護休業や介護休暇など介護両立支援制度等の申し出に医師の診断書の添付を義務づけることはできず、証明書類が提出されないことをもって介護休業や介護休暇を取得させないという運用はできません。

次に賃金の取扱いについてですが、介護休暇は、介護休業を取得した場合の介護休業給付金のような公的給付はなく、さらには「無給」としている会社が多いのが実態です。この点について育児・介護休業法では、介護休暇取得日の賃金について有給か無給かの定めはなく、有給・無給は労使の決定に委ねていますので、就業規則等で定めておく必要があります。ただし、賃金、賞与等の算定にあたり、介護休暇の取得により労務を提供しなかった期間を超えて減額するような取扱いは、介護休暇取得の権利の行使を抑制する作用が働くものとされ「不利益な取扱い」として違法にもなるので注意が必要です。

また、介護休業は育児休業や産前・産後休業と同様に、労働基準法39条10項に基づき「出勤したものとみなす」と定められているのに対し、介護休暇は法令上の特段の定めがなく、出勤したものとして取り扱う義務はありません。年次有給休暇の取得要件となる出勤率（全労働日の8割以上）の算定の際の分母となる全労働日から除外しなければならない義務もありません。介護休暇の取扱いに関しては、①全労働日に休暇日を含めたうえで出勤日として取り扱う、②全労働日に休暇日を含めたうえで休暇日を欠勤日として取り扱う、③休暇日を全労働日及び出勤日から除外する、のいずれの取扱いとなるかについて就業規則等で明確にしておくことが適当です。

今月の
ポイント

就業規則に介護休暇等の申し出に対する医師の診断書添付を義務づけることはできず、証明書類の提出がなくても介護休暇は取得可能。取得日の欠勤扱いや賃金の有無については、育児・介護休業法に定めがないため就業規則等で定めておく必要がある。

DX時代の歩き方

職場のAI導入にはさまざまな不安の声も

公益財団法人日本生産性本部では、働く人の意識や人材育成・働き方等の現状に関する調査「働く人の意識調査」を定期的を実施しています。AI（人工知能）の急速な技術進歩を受けて、2026年からは職場におけるAI活用の実態についても調査。7月に公開された調査結果によると、AIが導入されている職場の割合は26.2%でした。用途については、「会議録、要約の自動作成」「テキスト、画像などの生成」「webやデータベースからの情報収集」「データ分析・予測」が多い傾向にあります。

また、職場へのAI導入に関する考え方については、「職場全体の業務の効率化につながる」（58.6%。「そう思う」と「どちらかといえばそう思う」の合計、以下同）、「自分自身の仕事の効率化につながる」（55.4%）などが多く挙げられる一方、「重要情報の漏洩、著作権侵害などをしな

いか不安である」（56.9%）、「AIそのものに対して、漠然とした不安がある」（56.0%）など、不安や懸念の声も目立ちます。

AI導入による今後の雇用不安については、「自分の仕事が奪われたり、



仕事を変更させられたりしないか不安である」が44.8%、「仕事の評価基準が変わらないか不安である」が44.3%という結果でした。調査では、「AI導入の効果を最大限発揮するために、雇用の持つ不安や使い方に関する疑問にも目を配りながら、各職場に合わせた適切な活用方法を議論、模索していくことが求められる」と述べています。