

労働基準法改正案 26 年国会提出見送り 成長戦略会議踏まえ検討

厚生労働省は労働基準法などの改正案の 2026 年通常国会への提出を見送ることを決めました。年初から改正に向けた議論を進めてきましたが、高市早苗政権が立ち上げた日本成長戦略会議で労働時間規制の緩和を検討することになり、仕切り直しとなります。

厚労省の労働政策審議会（厚労相の諮問機関）で、終業してから次の始業までに一定の休息時間を確保する勤務間インターバルの努力義務を強化することなどを議論してきており、複数の職場で働く人の残業代の割増賃金を職場ごとに計算する仕組みにして、副業や兼業を促進することも検討していました。日本成長戦略会議で労働市場改革分科会を設け、労働時間規制について年明けから本格的な議論を始める予定で、26 年夏までに一定の方向性を示す方針です。

「130 万円の壁」2026 年度から残業代含めず 実質引き上げへ

厚生労働省は社会保険料の負担が生じる「130 万円の壁」対策として 2026 年度から年収要件を緩和します。現在は残業代を含む給与や不動産・配当収入の合計となっていますが、4 月からは給与収入のみなら残業代を含めずに計算します。壁の実質的な引き上げでパート労働者の働き控え解消につなげる狙いです。2026 年 4 月以降に被扶養者の認定を受ける人が対象になります。給与以外の収入がない人については、労働契約時に提示される労働条件通知書などに記載がある賃金をもとに計算し、契約段階で想定しづらい残業代は年収見込みに含めません。

現制度では従業員が 51 人以上の企業で週 20 時間以上勤務する場合、年間収入が 106 万円を超えると扶養から外れて健康保険料や厚生年金保険料を支払う必要があり、従業員 51 人未満の企業で働く人についても、年収が 130 万円を上回ると扶養から外れ、社会保険に加入しなければなりません。手取りが減らないよう就労時間を抑える働き控えの要因になっています。

130 万円の壁を超えるかどうかは、勤務先が発行する収入証明書や課税証明書などをもとに 1 年間の収入見込みで判定します。残業代を含む給与や不動産・配当収入が対象となります。

2026 年 4 月より「治療と仕事の両立支援」が努力義務化へ

2026 年 4 月 1 日より、改正労働施策総合推進法（働き方改革推進法）が施行され、企業には従業員の「治療と仕事の両立支援」が努力義務として課されることになります。これまでも重要性は指摘されてきましたが、法改正により、病気を抱える従業員が治療を理由にキャリアを断念することなく、安心して働き続けられる環境整備がより強く求められます。

対象となるのは、がんやメンタルヘルス不調、糖尿病、難病など、反復・継続して治療が必要なすべての疾病です。正社員・非正規雇用を問わず、すべての労働者が対象に含まれます。

企業は今後、柔軟な働き方の導入、社内体制の構築、外部リソースの活用等の措置を検討・実施することが求められます。



- 十勝牧場の馬追い（音更町） -

◆ ご存知ですか？ ◆

【 勤務間インターバル制度 】

勤務間インターバル制度とは、1日の勤務終了後から翌日の勤務開始までに、一定時間以上の休息时间（インターバル）を確保する制度です。長時間労働の抑制や、睡眠不足・過労による健康障害を防止し、従業員の心身の回復を図ることを目的としています。現在、この制度の導入は法的な義務ではなく「努力義務」とされていますが、働き方改革の流れの中で重要性は年々高まっています。特に、時間外労働が発生しやすい職場では、労働環境の改善や生産性向上、離職防止の観点からも有効な制度として注目されています。今後の労働基準法改正により義務化される可能性もあり、企業としては注視する必要があります。

事 務 所 よ り

新年明けましておめでとうございます。本年もどうぞよろしくお願いいたします。十勝は最近では少し珍しく、年前にまとまった降雪があり、何年ぶりに街中に雪のある年末年始となりました。今回の年末年始も昨年に引き続き、土日の巡りから9連休となった会社も多かったと思います。よりよい仕事を行っていくにはメリハリが重要ですので、こうしたリフレッシュ期間もとても大事ですね。今年も1年気を引き締めて、健康に留意しつつ、仕事を行っていききたいものです。

組織開発・人材育成を支援する ALL DIFFERENT が行った「社内コミュニケーションに関する若手社員意識調査」によりますと、若手が望む上司・先輩と交流を深める手段の第1位が「就業時間内の雑談」で59.7%となったそうです。この調査結果は、若手社員が上司・先輩との交流において「就業時間内の雑談」などカジュアルなコミュニケーションを重視する傾向を示しており、心理的安全性や日常的な対話が職場定着に寄与する可能性を示唆していることが伺えます。若手社員が信頼関係や職場の居心地を重視する背景には、従来の堅苦しい関係構築だけでなく、日常の対話を通じた関係性の深化が重要になっていると考えられます。企業は評価制度や研修と合わせて、雑談や面談を通じた相互理解の機会を制度化し、ハラスメント防止や多様性の尊重を前提とした安全なコミュニケーション環境を整備することが、若手の職場定着とモチベーション向上につながると考えられます。

ホームページ内の情報提供について

弊社ホームページ内の「人事労務ライブラリ」では、法改正のポイントや各種制度の手引き、助成金情報、人事労務に関する統計調査などを掲載しております。実務に役立つ情報を中心に、内容は随時更新しておりますので、お時間のある際にぜひご覧ください。また、顧問先様専用ページとして「労務管理ワンポイント」「就業規則の規定例」もご用意しております。日々の労務管理や社内規程の見直しの際に、ご参考にしていただければ幸いです。なお、顧問先様向けメールマガジンにて最新情報及び顧問先様専用ページのご案内をしております。メールマガジン未登録の場合は、お気軽に弊社までご連絡ください。



ハラスメント防止への対応は、問題が発生してから対処するのではなく、未然に防ぐための体制づくりが重要です。ハラスメントに係る社内研修会の開催は、会社としての姿勢を明確にし、リスク管理の観点からも有効な取り組みとされています。弊社では、管理職向けのハラスメント防止研修会を承っておりますので、開催をご検討の際はお気軽にご相談ください。

