

## 協会けんぽ 保険料率 40 都道府県で引き下げ 北海道は 10.28%

全国健康保険協会（協会けんぽ）は、2026年度の都道府県別の保険料率を決めました。40都道府県は前年度から引き下げ、青森など7県は特例で前年度と同じ保険料率に据え置きます。

保険料率は、都道府県ごとに過去の医療費や加入者の年齢構成などを踏まえて決めます。保険料率が最も高いのは佐賀の10.55%で、北海道の10.28%、徳島の10.24%が続きました。最も低いのは新潟の9.21%。次いで沖縄の9.44%（据え置き）となりました。また、40～64歳の加入者が協会けんぽを通じて納める26年度の介護保険料率は、全国一律で1.62%とし、0.03ポイント上げる予定です。

## 2026年度の夫婦モデル年金は月23万7279円で4495円増

厚生労働省は2026年度に国民共通の基礎年金の支給額を25年度比で1.9%、会社員が入る厚生年金は2.0%引き上げます。会社員の夫と専業主婦を想定した「モデル年金」は月23万7279円と4495円増えることとなります。

65歳以上の年金を減らす在职老齢年金制度も見直します。26年4月から、賃金と厚生年金の合計が65万円以下であれば厚生年金を満額受給できるようにします。25年度の「51万円以下」から大幅に引き上げて高齢者の働き控えを防ぐ狙いです。

## 「大声で威圧」はカスハラ 厚労省が指針案、該当例明示

今年10月に施行される見通しの改正労働施策総合推進法で、事業者は従業員を「カスタマーハラスメント（カスハラ）」から守る対策を取ることが義務付けられます。指針案ではカスハラについて、社会通念上の許容範囲を超え、従業員の就業環境が害される顧客の言動と定義し、苦情が全て該当するわけではなく、正当な申し入れなどはカスハラに当たらないことも明記しました。その上で、カスハラの具体例として、大声での威圧や土下座の強要などを示しています。企業は職場での対処方針の策定や被害相談に対応できる体制整備を進めるほか、悪質な客には警察への通報や店舗などへの出入り禁止といった措置を取ることにも検討するべきだとしています。

## 70歳まで「就業確保」3割超 十勝管内で定年廃止・引き上げ進む

帯広公共職業安定所は、十勝管内の主要企業を対象とした「高齢者雇用状況等報告」の集計結果を公表しました。70歳までの就業機会を確保するための措置を講じている企業の割合は37.3%となり、前年から3.5ポイント増加しました。人手不足を背景に、高齢者が長く活躍できる環境づくりが着実に進んでいます。努力義務である「70歳までの就業確保措置」についての具体的な措置は、継続雇用制度が29.2%、定年廃止が6.0%、定年引き上げが2.1%でした。また、定年制そのものの状況を見ると、65歳以上定年（廃止含む）の企業は47.2%に達し、前年から2.8ポイント増加しました。

## ◆ ご存知ですか？ ◆

### 【 リファラル採用 】



### - エゾリス -

リファラル採用とは、従業員が自社に適した人材を知人・友人として紹介し、その紹介を通じて採用する手法をいいます。社員が会社の業務内容や社風を十分に理解した上で推薦するため、採用後のミスマッチが起りにくく、早期離職の防止や定着率の向上が期待できます。また、求人広告や人材紹介会社を利用する場合と比べ、採用コストを抑えられる点もメリットです。一方で、紹介者と被紹介者の人間関係が職場環境に影響を及ぼす可能性もあるため、通常の採用と同様に公正な選考を行うことが重要です。あらかじめ紹介ルールや報奨制度の有無を明確にし、トラブル防止の体制を整えることが求められます。

## 事務所より

厳しい寒さが続く十勝ですが、2月に入ると昨年の記録的な大雪を思い起こされる方も多いのではないのでしょうか。今冬は今のところ大きなドカ雪は見られないものの、まだ油断はできませんね。全国的には日本海側を中心に荒天や大雪の日が続いており、「〇年に一度」「記録的」といった言葉を耳にする機会も増えています。災害はいつ起こるか分かりません。日頃から自分事として備えを意識しておきたいものですね。

マイナビが行った「AI・テクノロジー導入におけるアルバイト採用状況調査（2026年版）」では、AIやロボットなどのテクノロジー導入を背景に、アルバイトの新規採用数を抑制する企業が一定数見られる一方、人手不足感は全体としてやや落ち着きつつあることが示されています。単純作業の自動化が進む中、従来の人手に依存した業務運営から、業務内容や人材配置を見直す動きが広がっているといえます。一方、十勝においては、業種を問わず慢性的な人手不足に直面している事業所も多く、テクノロジー導入が直ちに採用難の解消につながるケースは限られています。特に中小企業では、導入コストや運用面の課題もあり、現場に即した工夫が欠かせません。そのため今後は、業務の効率化とあわせて、限られた人材を前提とした役割分担の見直しや、従業員一人ひとりのスキル向上、働きやすい職場環境づくりがより重要になります。採用数の調整だけに目を向けるのではなく、人材の定着や育成を含めた中長期的な人事・労務戦略を、十勝という地域の実情を踏まえて検討していくことが求められます。

## 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。



2026年10月より、企業にはカスタマーハラスメント（顧客等による著しい迷惑行為）を防止するための措置を講じることが求められます。具体的には、対応方針の明確化、相談体制の整備、従業員への周知・教育などが重要となります。適切な対応を怠ると、職場環境の悪化や人材流出、労務トラブルにつながるおそれがあります。早期の準備と社内ルールの整備を進めることが重要となります。

