MANAGEMENT SERVICE

リアライズ社会保険労務士法人

News letter



2026年11月号のニュースレターをお届けします。

掲載内容に関してご不明な点等があれば、当事務所までお問い合わせください。

contents

◆企業に求められる労働時間の適正把握
◆2026年10月から始まった保険料調整制度
◆健康診断にまつわるよくある質問
◆社有車利用・マイカー通勤時に押さえておきたいルール

| リアライズ社会保険労務士法人 | 神奈川県横浜市中区相生町6-10横浜相生町ビル6F TEL：045-264-8255／FAX：045-264-8256

企業に求められる労働時間の適正把握

厚生労働省では毎年11月を「過労死等防止啓発月間」としており、その一環として過重労働解消キャンペーンを実施しています。このキャンペーンでは、長時間労働が行われていると考えられる事業場等に重点監督が実施されますが、労働基準監督署が重点的に確認する事項は労務管理を行う上で重要なポイントです。以下では、この内容を確認します。

重点確認事項

厚生労働省は、重点的に確認する事項として、以下の４点を示しています。

① 時間外・休日労働が「時間外・休日労働に関する協定届」（36協定届）の範囲内であるか等について確認し、法違反が認められた場合は是正指導を行う。
② 賃金不払残業が行われていないかについて確認し、法違反が認められた場合は是正指導を行う。
③ 不適切な労働時間管理については、労働時間を適正に把握するよう指導する。
④ 長時間労働者に対しては、医師による面接指導等、健康確保措置が確実に講じられるよう指導する。

労働時間の適正把握

日ごろの労務管理の中では、上記４点のうち、特に③の労働時間の適正把握が重要です。

労働時間の把握については、「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」が示されており、労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置として、会社は労働時間を適正に把握するため、従業員の労働日ごとの始業・終業時刻を確認し、これを記録することが求められています。出勤簿で出勤の有無を把握するだけでは不十分で、業務を開始した時刻・業務を終了した時刻の把握が必要です。

また、自己申告制で労働時間を把握しているケースでは、自己申告により把握した労働時間が実際の労働時間と合致しているか否かについて、必要に応じて実態調査を実施し、所要の労働時間の補正を行う必要があります。併せて、自己申告した労働時間を超えて事業場内に残っている時間について、その理由等を従業員に報告させる場合には、その報告が適正に行われているかを、確認する必要があります。

その他、実際によくあるケースとして、時間外・休日労働について、タイムカード等の記録とは別に従業員からの申請を受け、タイムカード等の記録と併用しつつ、時間管理を行っていることがあります。申請のあった時間外・休日労働の時間とタイムカード等に記録されている時間に乖離が生じている場合は、時間外・休日労働の時間の申請が適正か否かについて確認する必要があります。

この機会に自社の労働時間の把握が適正な運用になっているか確認し、問題があれば早急に改善しましょう。

2026年10月から始まった保険料調整制度

2026年10月から、社会保険料に関する新たな制度として、「保険料調整制度」が始まりました。この制度は、パートタイマー等が社会保険に加入することで、手取り額が低下することを避けるために設けられたものです。制度は通算3年間利用できることになっています。

保険料調整制度の概要

社会保険料（健康保険料・厚生年金保険料）は、事業主と被保険者で原則として折半で負担することになっています。保険料調整制度では、本来、被保険者が負担する社会保険料の一部を、一時的に事業主が追加負担することで、対象となる被保険者の社会保険料の負担を軽減するものです。

事業主が追加負担した社会保険料は、一旦、納付する必要がありますが、3ヶ月後に納付する社会保険料額から追加負担した額が差し引かれるため、事業主が納付する社会保険料は最終的には増えません。また、制度を利用した被保険者に係る給付にも、影響はありません。

対象となる事業所と被保険者

① 対象となる事業所

制度は、2026年10月1日以降に任意特定適用事業所となった事業所や、2027年10月1日以降の社会保険の適用拡大により特定適用事業所となった事業所などが対象となります。

対象となった事業所は、対象となった月から2年以内に申出をすることで制度の利用が開始されます。

② 対象となる被保険者

対象となる被保険者は、短時間労働者として社会保険に加入する標準報酬月額が12万6千円以下の被保険者です。複数の事業所で社会保険に加入する被保険者等、一部、対象外となる人を除き、制度を利用する事業所に勤務するすべての対象被保険者に制度が適用されます。

社会保険料の軽減割合

下表のように、被保険者の軽減割合は標準報酬月額ごとに定められており、3年目は軽減割合が1・2年目の半分に縮小します。

標準報酬月額	制度利用1・2年目の負担割合	制度利用3年目の負担割合
88,000円以下	75：25	62.5：37.5
98,000円	70：30	60：40
104,000円	64：36	57：43
110,000円	59：41	54.5：45.5
118,000円	55：45	52.5：47.5
126,000円	52：48	51：49

保険料の負担割合（事業主：被保険者）

制度を利用するときには、対象となる従業員の給与から控除する社会保険料を誤らないようにする必要があります。この際、賞与にかかる社会保険料、介護保険料および子ども・子育て支援金は、軽減対象にはなりません。

制度を利用するためには「保険料調整開始申出書」を、申出期限内に事務センターまたは管轄の年金事務所へ提出する必要があります。任意特定適用事業所の申出や、特定適用事業所の該当により自動的に対象になるわけではないので注意が必要です。

健康診断にまつわるよくある質問

このコーナーでは、人事労務管理で問題になるポイントを、
社労士とその顧問先の総務部長との会話形式で分かりやすくお伝えします。


総務部長

来月、定期健康診断（以下、「健康診断」という）を実施するのですが、疑問に思うことが出てきたので教えてください。


社労士

どのような疑問でしょうか。



当社は基本的には勤務時間中に受けてもらっていますが、業務の都合で受けられない場合は、休日に受診してもらうことがあります。このような健康診断の受診中の賃金はどのようにすべきでしょうか。



健康診断は、一般的な健康確保を目的として会社に実施義務が課せられており、業務遂行と直接の関連において行われるものではないとされています。つまり、業務ではないため必ずしも賃金を支払う義務はなく、労使の取り決めによることとなります。



労使で、賃金を支払わないと取り決めることができるということですか。



はい。ただ、円滑な受診を考えると、受診中の賃金を支払うことが望ましいとされています。



当社のように勤務時間中に受診し、賃金の控除をしない取扱いは、この考え方に合っているということですね。そして、休日に受診する場合、賃金を支払っていませんが、この取扱いは、労使の取り決めということですね。ちなみに、健康診断の費用は誰が負担すべきですか。



会社に健康診断の実施が法令で義務付けられていることから、会社が負担すべきとされています。



なるほど。健康診断結果を受け、二次健康診断の受診が必要となるケースがありますが、この受診中の賃金や費用の負担はどのようになっていますか。



二次健康診断については、会社に実施が義務付けられていないため、会社に受診中の賃金の支払いおよび費用の負担の義務はありません。また、会社は、従業員に対して二次健康診断の受診を義務付けることはできません。



受診するかどうかは、従業員の判断となるということですね。



その通りです。従業員の判断にはなりますが、健康障害の防止のために二次健康診断の受診を勧めることが望ましいです。

ONE POINT

① 健康診断の受診中の賃金については、労使の取り決めとされているが、円滑な受診を考えると、支払うことが望ましい。
② 健康診断の費用は、会社が負担すべきとされている。
③ 二次健康診断は、会社に実施が義務付けられていないため、受診中の賃金の支払いおよび費用の負担義務はない。

社有車利用・マイカー通勤時に押さえておきたいルール

業務で社有車を運転したり、従業員がマイカーで通勤したりするような企業では自動車運転に関して押さえておきたいルールが複数あります。以下では、その内容を確認します。

生活道路の法定速度の変更

身近な交通ルールの変更として、2026年9月1日より、改正道路交通法施行令が施行され、生活道路における自動車の法定速度が、時速60キロから時速30キロに引下げられました。

この生活道路とは、主に地域住民の日常生活に利用される、中央線や中央分離帯などがない比較的狭い道路のことです。

マイナ免許証

2025年3月24日より、手続きをすることでマイナンバーカードを運転免許証（マイナ免許証）として利用できるようになりました。現在、運転免許証には以下の3つの選択肢があります。

① 従来の運転免許証のみ
② マイナ免許証のみ
③ 従来の運転免許証とマイナ免許証の両方

従業員が社有車を利用する際やマイカー通勤を許可する際に、運転免許証のコピーを提出してもらうケースがありますが、マイナ免許証のみというケースについて、その提出方法が問題となることがあります。

マイナ免許証では、マイナポータルを経由して免許情報を確認できるほか、「マイナ免許証読み取りアプリ」をスマートフォンやパソコンにインストールして、マイナ免許証のICチップに記録された免許情報を確認することができます。従業員に提出してもらう際の案内に、マイナ免許証の場合の対応についても追記しておくとよいでしょう。

アルコールチェック

乗車定員が11名以上の自動車を1台以上使用している事業所、その他の自動車を5台以上（自動二輪車（原動機付自転車は除く）は、1台を0.5台で計算する）使用する事業所では、安全運転管理者を選任することが義務付けられています。

この安全運転管理者の業務として、2022年4月1日から、酒気帯びの有無の確認と記録の保存が追加されました。さらに、2023年12月1日からは、この酒気帯びの有無の確認を、アルコール検知器を用いて行うことになっています。

近年、自動車運転に関するルールについて、さまざまな変更や変化が生じています。労務管理を行う中で、労働基準法や労働安全衛生法などの労働にまつわる法令以外も、確認しておきたいものです。

産業別にみる 入職率・離職率の状況

ここでは2026年8月に発表された調査結果※から、主な産業別の入職率・離職率の状況をみていきます。

一般は入職超過に

上記調査結果によると、2025年の常用労働者全体の入職者数は753万人、離職者数は705万人でした。主な産業別に2025年の入職率と離職率をまとめると、下表のとおりです。

一般労働者（以下、一般）の産業計では、入職率が12.0%、離職率が11.4%となり、入職超過率は0.6ポイントでした。

表中の主な産業別では、入職率は宿泊業, 飲食サービス業が24.4%で、離職率も、宿泊業, 飲食サービス業が21.5%で最も高くなりました。入職超過率はプラスの産業が多くなっています。

パートも入職超過に

パートタイム労働者（以下、パート）の産業計の入職率は21.7%、離職率は19.9%で、入職超過率は1.8ポイントです。

主な産業別では、入職率は一般と同じく宿泊業, 飲食サービス業が29.7%で、離職率は学術研究, 専門・技術サービス業が26.7%で最も高い状況です。入職超過率は、一般よりも高い産業が多くなりました。

一般・パートともに産業計は入職超過となりました。ただし、産業による差もあり、人材の確保と定着に向けた継続的な取組が求められます。

2025年の主な産業別入職率・離職率・入職超過率（%、ポイント）

産業	一般労働者			パートタイム労働者		
	入職率	離職率	入職超過率	入職率	離職率	入職超過率
産業計	12.0	11.4	0.6	21.7	19.9	1.8
建設業	10.0	7.9	2.1	15.0	19.3	-4.3
製造業	8.8	9.2	-0.4	14.8	14.2	0.6
電気・ガス・熱供給・水道業	8.7	8.0	0.7	17.8	19.6	-1.8
情報通信業	13.1	10.0	3.1	27.4	21.9	5.5
運輸業, 郵便業	9.3	8.1	1.2	10.6	12.2	-1.6
卸売業, 小売業	8.9	8.5	0.4	18.6	17.6	1.0
金融業, 保険業	8.6	6.3	2.3	11.1	10.6	0.5
不動産業, 物品賃貸業	12.6	10.5	2.1	22.7	19.6	3.1
学術研究, 専門・技術サービス業	11.1	10.0	1.1	28.8	26.7	2.1
宿泊業, 飲食サービス業	24.4	21.5	2.9	29.7	25.0	4.7
生活関連サービス業, 娯楽業	15.0	16.1	-1.1	29.3	25.1	4.2
教育, 学習支援業	9.4	9.8	-0.4	28.7	26.6	2.1
サービス業（他に分類されないもの）	21.4	20.3	1.1	22.9	23.8	-0.9

厚生労働省「令和7（2025）年雇用動向調査結果の概況」より作成

※厚生労働省「令和7（2025）年雇用動向調査結果の概況」
5人以上の常用労働者を雇用する事業所のうちから、都道府県、産業、事業所規模別に層化して無作為に抽出した約15,000事業所を対象にした調査です。入（離）職率は常用労働者数に対する入（離）職者数の割合です。入職超過率は入職率から離職率を引いたもので、プラスは入職超過、マイナスは離職超過を示します。詳細は次のURLのページから確認いただけます。https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/koyou/doukou/26-2/index.html

企業のAIやクラウドサービス等の利用状況と労働生産性

ここでは、総務省の調査結果※から、企業のAIやクラウドサービス等の利用状況と、利用の有無による企業の労働生産性の違いを紹介します。

サービスの利用状況

上記調査結果から、調査対象産業別に企業のIoT・AIなどのシステムやサービス、クラウドサービス（以下、サービス）利用割合をまとめると、表1のとおりです。

【表1】サービス等利用割合（%）

産業	IoT・AI	クラウドサービス
全体	27.3	83.4
建設業	25.5	88.6
製造業	30.6	85.4
運輸業・郵便業	18.0	78.3
卸売・小売業	27.6	83.6
金融・保険業	52.3	96.2
不動産業	44.2	90.9
情報通信業	39.6	94.8
サービス業、その他	23.2	79.3

総務省情報流通行政局「令和7年通信利用動向調査報告書（企業編）」より作成

全体の利用割合は、IoT・AIが27.3%、クラウドサービスが83.4%となりました。

産業別では、IoT・AI、クラウドサービスともに金融・保険業の利用割合が最も高くなっています。

労働生産性の違い

次に、サービスの利用有無別に、企業の労働生産性をまとめると、表2のとおりです。

全体では、どちらのサービスも利用している企業の方が、労働生産性が200万円以上高くなりました。産業別の結果も、金額に差はあるものの、同様の状況となっています。

まだサービスを利用していない企業にも、参考になる結果といえそうです。

【表2】サービスの利用有無別　企業の労働生産性（万円）

産業	IoT・AI			クラウドサービス		
	利活用している	利活用していない	差額	利用あり	利用なし	差額
全体	973	736	237	830	533	297
建設業	1,521	1,059	462	1,205	746	459
製造業	970	820	150	875	741	134
運輸業・郵便業	812	671	141	708	528	180
卸売・小売業	853	747	106	794	574	220
金融・保険業	2,852	1,824	1,028	2,514	884	1,630
不動産業	2,792	2,276	516	2,577	829	1,748
情報通信業	1,093	815	278	959	703	256
サービス業、その他	638	525	113	581	310	271

総務省情報流通行政局「令和7年通信利用動向調査報告書（企業編）」より作成

※総務省情報流通行政局「令和7年通信利用動向調査報告書（企業編）」
2026年5月に発表された、常用雇用者100人以上の6,040企業を対象にした2025年8月末時点の調査です。有効回収率は55.3%です。労働生産性は2024年度の結果になります。ここでの労働生産性は「（営業利益＋人件費＋減価償却費）÷従業者数」で算出しています。詳細は次のURLのページから確認いただけます。https://www.e-stat.go.jp/stat-search/files?tclass=000001240276&cycle=0

お仕事備忘録 WORK REMINDER

いよいよ年末調整の準備を行う時期になりました。今年も所得税の改正があり、年末調整の手続に戸惑う従業員も多いと思います。まずは担当者が変更点をしっかり理解した上で、わかりやすく説明しておきましょう。

01 年末調整の準備

年末調整は、事前にどこまで準備を進めておくかで、業務効率が大きく異なります。今年は、基礎控除・給与所得控除の見直し、扶養親族等の所得要件の改正、生命保険料控除の改正等が行われています。変更点を整理して従業員に周知するとともに、申告書の提出忘れや証明書の添付もれなどがないよう、早めに回収期限を設けて確認しましょう。

年末調整を電子化している企業も増えています。業務効率化のメリットも大きいため、紙の申告書で年末調整を行っている企業では、電子化への切り替えを検討するのもよいでしょう。

02 年末賞与の支払準備

年末賞与を支給する企業では、今月は、賞与の支給額を決めるための準備があります。業績や勤務成績などの情報を整理し、人事評価資料の配付などを行いましょう。

03 所得税の予定納税額の減額申請（第2期分のみ）

11 月は、所得税（復興特別所得税を含む）の予定納税第2期分の納付月です。もし、その年の申告納税見積額が予定納税基準額※に満たないと見込まれる場合には、予定納税額の減額にかかる承認を申請することができます。11 月1日から11月15日まで（2026 年は11月16日まで）に提出できる減額申請は、予定納税のうち第2期分のみです。

（※）予定納税基準額は、税務署が計算をして事前に納税者へ通知します。この予定納税基準額は所得税及び復興特別所得税の合計額で計算します。

04 パート等の年間収入をチェック

パートやアルバイト等の場合、扶養の範囲等で働いていることが多くあります。そのため、年末になると、扶養の範囲を超えることを気にして、勤務を調整する方も多いでしょう。年末の忙しい時期になって人手不足で困ることがないよう、今のうちから収入をチェックしておきましょう。今年も所得税や住民税に関する年収の壁が見直されていますので、その点にも注意が必要です。

05 翌年のカレンダーの作製と年賀状の手配

会社の年度カレンダーの準備を開始しましょう。取引先へカレンダーを配る場合には、年末の挨拶に間に合うように準備しましょう。

年賀状を出す場合は、手配が必要になります。早めに送付先の確認をしておきましょう。

06 忘年会の準備

年末行事の大きなものに忘年会があります。全社行事として執り行う場合は、総務が中心となって企画運営していくこととなります。場所の確保、来賓の確認、乾杯の音頭、挨拶等の依頼、余興の準備、出席者数の確認など、段取りよく進めましょう。

お仕事カレンダー WORK CALENDAR

今月は、年末調整や賞与支給などの準備に追われます。段取りよく計画を立ててスムーズに業務ができるようにしましょう。

日	曜日	六曜	項　　目
1	日	赤口	●過労死等防止啓発月間（～30日まで） ●労働保険未手続事業一掃強化期間（～30日まで）
2	月	先勝	
3	火	友引	文化の日
4	水	先負	
5	木	仏滅	
6	金	大安	
7	土	赤口	立冬
8	日	先勝	
9	月	仏滅	●秋季全国火災予防運動（～15日まで）
10	火	大安	●源泉所得税・復興特別所得税・住民税等特別徴収分の納期限（10月分）
11	水	赤口	
12	木	先勝	
13	金	友引	
14	土	先負	
15	日	仏滅	
16	月	大安	●継続・有期事業概算保険料延納額の納付日（第2期分※口座振替を利用する場合） ●所得税の予定納税額の減額申請（第2期分のみ）提出期限
17	火	赤口	
18	水	先勝	
19	木	友引	
20	金	先負	
21	土	仏滅	
22	日	大安	小雪
23	月	赤口	勤労感謝の日
24	火	先勝	
25	水	友引	
26	木	先負	
27	金	仏滅	
28	土	大安	
29	日	赤口	
30	月	先勝	●健康保険・厚生年金保険料の納付期限（10月分） ●所得税の予定納税額の納期限（第2期分） ●個人の事業税納期限（第2期分）※各都道府県の条例で定める日まで