

# 福祉社会報



令和8年3月2日発行

第177号

日本福祉協会

東京都中央区銀座7-16-15  
清月堂本店ビル

電話 03(6281)5720代

編集発行人 西谷 侑子

定価 1部 150円

年間購読料 送料共 500円

## 最多議席数の重責

電撃的な解散による衆議院議員総選挙で、我が国初の女性首相が率いる自民党が、戦後最多となる議席数を獲得する大勝を収めました。自民党単独で、定数の三分の二を占める規模にまで拡大し、政策実現への道筋が確保されました。

報道機関の調査によると、昨年の参議院議員選挙の際、自民党への投票率は年齢層が上がるに従い増えていきましたが、この度の総選挙では、80歳代の次に10代の若者による投票率が高いとのことでした。これは、混沌とする世界秩序や国内経済の閉塞感から、「保守」対「革新」という対立軸ではなく、どちらが先に「変化」を実現できるのかという視点で投票された結果なのではないでしょうか。

最多議席数の獲得は、一先ず首相への信任となるものの、白紙委任ではありません。刻々と変化する国際・国内情勢にいち早く対応できるか否か、国民はその一挙手一投足を注視しているのです。

## 令和八年度

### 主要事業計画について

昨年に引き続き、原材料やエネルギー資源の高騰、円安深刻な人手不足等により、今年も物価上昇基調は変わらず、家計を逼迫していることから、政府にとり、賃上げやエネルギー価格支援、一定層への税額控除や給付等、物価高対策が喫緊の課題となっています。

本会では、待遇改善等に対する助成金や、予定される法改正情報を、ホームページを活用し、いち早く提供する他、様々なお問い合わせにお答えし、会員事業所皆様の一助となるよう努めて参りますので、新年度も宜しくお願ひ申し上げます。

#### 1 広範囲にわたる業務相談等

どうぞお気軽にご相談ください。

労災保険や雇用保険、その他労務管理に係る各種法制度の新設改正等について、その詳細を迅速に会員の皆様にお知らせすると共に、具体的な対応策等、様々な質問にお答えするため、年間を通して広範囲にわたり業務相談に応じます。また、特に重要な事項については研修会等を実施します。

#### 2 各種助成金・奨励金制度に関する相談

雇用保険料率には、事業主に対して支給される助成金・奨励金等の費用に充てられる分が含まれています。現在は恒常的な雇入れ関係助成金の他、緊急措置の助成金も設けられています。中には分かりにくいものもあると思われまので、

労働保険未加入事業所、また、既に加入しているが労働保険事務組合制度の様々な特典を未だご存知ない事業所に対し、本制度の周知を図り、加入促進に努めます。中でも建設業においては、国土交通省の「社会保険の加入に関する下請指導ガイドライン」により、適正な社会保険（雇用保険、健康保険、厚生年金保険等）に加入していない企業・作業員は、下請企業として選定されなかつたり、現場入場できなかつたりしており、未加入企業等への加入促進を一層強化します。

なお、一と声運動により加入された事業所には、ご紹介いただいた事業所と共に、一般会費よりも有利な特別会費を適用します。

4 保険料等の自動振替化の推進  
関係官署も労働保険料等の自動振替化を推進しています。事業主の方にとつても、納期に余裕ができる等のメリットがあります。ご希望の方は、本会までご連絡ください。

5 社会福祉事業への協力  
少子高齢化社会である我が国では、高齢者の介護施設や児童の保育・育成施設がまだまだ不足しています。本会では労働福祉事業の推進はもちろんのこと、関連団体が行う社会福祉事業に対しても協力して参ります。

令和7年度労働保険料等の国への納付が完了しました  
皆様からお預りした令和7年度の労働保険料等の国への納付につきましては、先般の第3期分の納付をもって完了致しましたので、ここにご報告申し上げます。

なお、今後とも本会への所定期限内の保険料等の納付にご協力いただきますよう、よろしくお願ひ申し上げます。

令和8年度に適用される労災保険率、雇用保険率については、労災保険率は令和7年度から据え置きとなりますが、雇用保険率は弾力条項が適用され、今年も、失業等給付の保険料率が100分の1（労使各々100分の0.5ずつ）引き下げられる見込みです。

雇用保険率は、将来にわたって労災保険の事業に係る財政の均衡を保つことができるよう、過去3年間の災害発生状況を考慮して事業の種類ごとに定めることとされ、原則3年ごとに改定が行われています。この点、令和3～5年度については、コロナ禍等による厳しい経済情勢を踏まえ改定が見送られていたところ、コロナ禍収束の兆候の見られた令和6年度に改定が行われ、令和8年度についても原則通り引き続き令和7年度と同じ労災保険料率・特別加入保険料率・労務費率が適用されることとなっています。

雇用保険率は、コロナ禍における雇用調整助成金の特例措置や、基本手当の給付日数の延長措置等

## 令和八年度

### 労災・雇用保険率について

#### 雇用保険率が改定される見込みです

令和8年度に適用される労災保険率、雇用保険率については、労災保険率は令和7年度から据え置きとなりますが、雇用保険率は弾力条項が適用され、今年も、失業等給付の保険料率が100分の1（労使各々100分の0.5ずつ）引き下げられる見込みです。

事業の種類 負担者	事業の種類		
	(1) 一般の事業	(2) 農林水産 清酒製造の事業	(3) 建設の事業
①労働者負担	5/1000	6/1000	6/1000
内訳	失業等給付	3/1000	4/1000
	育児休業給付	2/1000	2/1000
②事業主負担	8.5/1000	9.5/1000	10.5/1000
内訳	失業等給付	3/1000	4/1000
	育児休業給付	2/1000	2/1000
	二事業	3.5/1000	3.5/1000
雇用保険率(①+②)	13.5/1000	15.5/1000	16.5/1000

令和8年度雇用保険率（見込）

たが、雇用情勢も求人が底堅く推移しており、緩やかに持ち直していることから雇用保険財政において積立金残高と差引余剰の合計が失業等給付費の2倍を超えることとなっているため、保険料負担の軽減との両立から、**弾力条項を適用し、失業等給付を100分の7から**

《障害者雇用促進法》

令和八年七月一日より

障害者の法定雇用率が引上げられます

企業における障害者の法定雇用率は、福祉会報第171号でお知らせいたしました通り、現在は、民間事業主2.5%、国・地方公共団体2.8%とする経過措置がとられていますが、**令和8年7月1日より、原則通り、民間事業主2.7%、国・地方公共団体3.0%が適用されることとなります。**

これにより、障害者を雇用しなければならぬ民間企業の事業主の範囲が、従業員40.0人以上から、37.5人以上に変わります。この範囲に該当する事業主は、毎年6月1日時点の障害者雇用状況を「障害者雇用状況報告書」にてハローワークに報告する必要がありますので、御留意ください。

障害者雇用率制度における実雇

事業主区分	法定雇用率	
	現 行	令和8年7月1日以降
民間企業	2.5%	2.7%
国、地方公共団体等	2.8%	3.0%
都道府県等の教育委員会	2.7%	2.9%

対象となる事業主の範囲が、従業員 37.5 人以上に広がります。

100分の6（農林水産業、清酒製造業は100分の8）に引き下げ（育児休業給付の100分の4及び雇用保険二事業の100分の3.5（建設業は100分の4.5）は据置き）られる見込みです。3月中旬頃に告示される予定です。引き下げが確定し次第、改めてお知らせいたします。

企業における障害者の法定雇用率の際には短時間労働者を含めた身体障害者、知的障害者、精神障害

者を0.5〜2とカウントし、次の通り算出します。

◎障害者数のカウント方法

週所定労働時間	30 時間以上	20 時間以上 30 時間未満	10 時間以上 20 時間未満
身体障害者	1	0.5	-
うち重度	2	1	0.5
知的障害者	1	0.5	-
うち重度	2	1	0.5
精神障害者	1	1	0.5

$$\text{実雇用率} = \frac{\text{障害者のカウント数}}{\text{労働者（短時間を除く）の数} + \text{短時間労働者の数} \times 0.5}$$

常用労働者の総数が100人を超える事業主において法定雇用率未達成の場合、法定雇用障害者数に不足する障害者数に応じて1人につき月額5万円の障害者雇用納付金を納付しなければなりません。

《女性活躍推進法》

令和八年四月一日より

女性管理職比率等公表義務が拡大されます

福祉会報第176号においてお知らせ致しました、改正女性活躍推進法の施行により、令和8年4月1日より、男女間賃金差異や女性管理職比率等の情報公開義務が拡大されます。情報公開義務の内容は次の通りです。

◎従業員数が30人以上の企業

- ①男女間賃金差異
- ②女性管理職比率
- ③女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供に関する実績（下の左の表の7項目から1項目以上を選択して公表）
- ④職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備に関する実績（下の右の表の7項目から1項目以上を選択して公表）

◎従業員数が101〜300人の企業

- ①男女間賃金差異
- ②女性管理職比率
- ③女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供に関する実績、または職業生活と家庭

女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供	職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備
<ul style="list-style-type: none"> <li>・採用した労働者に占める女性労働者の割合</li> <li>・男女別の採用における競争倍率</li> <li>・労働者に占める女性労働者の割合</li> <li>・係長級にある者に占める女性労働者の割合</li> <li>・役員に占める女性の割合</li> <li>・男女別の職種又は雇用形態の転換実績</li> <li>・男女別の再雇用又は中途採用の実績</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・男女の平均継続勤務年数の差異</li> <li>・10事業年度前及びその前後の事業年度に採用された労働者の男女別の継続雇用割合</li> <li>・男女別の育児休業取得率</li> <li>・労働者の一月当たりの平均残業時間</li> <li>・雇用管理区分ごとの労働者の一月当たりの平均残業時間</li> <li>・有給休暇取得率</li> <li>・雇用管理区分ごとの有給休暇取得率</li> </ul>

生活との両立に資する雇用環境の整備に関する実績（左の二つの表の14項目のうち1項目以上を選択して公表）

《 参 考 》

労働基準法の改正について

報道でも取り上げられました通り、厚生労働省において検討されておりました労働基準法の改正に  
関し、**今年度の通常国会への法案提出が見送られることとなりました。**

れることとなりました。

ここでは、1月に公表された報告書の中で示された主なポイントを参考として提示いたします。

一 労働時間情報の開示義務

昭和62年の大改正以来40年ぶりとなる大規模な見直しとして注目されてきましたが、現在検討されている項目についても、再度検討し直されることとなり、国会への法案提出がいつ頃になるかについては、未定となっております。

従業員や求職者が各企業の労働時間や休暇取得状況を容易に比較できるようにし、労働市場の透明性を高め、労働環境の改善を促すため、企業が、自社の時間外・休日労働や有給休暇の取得状況など労働実態を正確に把握し、内外に公表することを義務付けます。

二 労働時間週44時間特例の廃止

当初、厚生労働省労働基準局の検討会である「労働基準関係法制研究会」によって1月に公表された報告書によると、13日超の連続勤務禁止や勤務間インターバルの義務化等、労働者の負担を減らすため、労働時間の規制の強化に寄った内容となっております。

現在、小売業や飲食業、病院や介護施設などの小規模事業場（10人未満）では、法定労働時間を週44時間まで緩和できる特例措置がありますが、この制度の対象となる事業所の約9割がこの特例を使用していない実態から、制度の役割を終えたとして、廃止します。

三 13日超の連続勤務禁止

「心身の健康維持と従業者の選択を前提にした労働時間規制の緩和の検討を行う」との指示がなされ、改正の方向性につき再検討がな

現行の制度では、変形休日制（4週4日以上上の休日）の特例を使用することにより、理論上最大48日連続勤務が可能ですが、労災の

精神疾患の判断基準の一つに「2週間以上の連続勤務」があることを踏まえ、原則として13日を超え連続勤務を禁止することとします。

四 勤務間インターバルの義務化

終業から始業までに一定の間隔（休息时间）を置く「勤務間インターバル」制度につき、現在努力義務であるものを、原則11時間のインターバルを義務化します。

五 つながらない権利の明確化

勤務時間外や休日に仕事の連絡への対応を拒否できる「つながらない権利」につき、連絡可能な時間帯のルールを労使で協議することを促すガイドラインを策定し、緊急連絡の範囲や対応可否を明確化する取り組みを求めます。

六 法定休日の特定義務

現行法では「毎週少なくとも1日」の休日付与義務はありますが、どの曜日を法定休日とするかの指定義務はなく、週休2日制等の企業においては、どちらが割増率1.35倍となる法定休日なのか曖昧な状況であるため、法定休日をあらかじめ就業規則等で特定することを義務付けます。

七 部分的なフレックスタイム制の導入

現行法上のフレックスタイム制は、全ての日に適用する必要がありませんが、通常勤務の日とフレックスタイムが適用される日を混在させることができる「部分フレックスタイム制度」を新たに導入します。

八 テレワークにおける柔軟な労働時間制の導入

テレワークは一般的に仕事と生活を両立させやすく、柔軟に働くことができる働き方であり、一方で、使用者の直接的な指揮命令が及ばない場合や長時間労働の問題が生じ得るため、上記七で述べた部分的なフレックスタイム制を活用しテレワークと通常勤務を混在可能としたり、実効的な健康確保措置を設けた上でテレワークに限定したみなし労働時間制を導入します。

九 管理監督者等の健康確保

管理監督者は、労働時間規制の適用が除外されていますが、現行法では、その健康確保措置が不十分であるため、管理監督者に対しても、勤務間インターバルや医師の面談等、健康確保や過重労働防止措置を義務付けます。

また、本来は管理監督者等に当たらない労働者が管理監督者等と

扱われている場合が多く見られることからその要件を明確化します。

十 副業・兼業の場合の割増賃金算定方法

一人の労働者が複数の企業で働く場合、現行法では、複数雇用先の労働時間を通算して時間外労働に対する割増賃金を計算しなければなりません。計算が非常に複雑で、副業や兼業を許容する上で高いハードルとなっていました。そのため、過重労働防止のための労働時間通算は維持しつつ、割増賃金の計算を行う上では、労働時間の通算は各事情ごとに判断し、通算しないことも認めます。

\* \* \*

繰り返しの内容ですが、ここに列挙した内容は、**まだ確定したものではありません。**これらの方向性を踏まえ、また「心身の健康維持と従業者の選択を前提にした労働時間規制の緩和」の観点から、再度検討が行われ、法改正が進められることとなります。

これらの方向性に対し、どのような変更が加えられるのか、また新たに義務付けられるのはどのようなものなのか、本会は今後の動向を注視し、いち早く改正情報を会員の皆様にお知らせいたします。