

福祉会報

令和8年9月4日発行

第178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

命を守る行動を

この度の、令和八年熊本地震、令和八年八月千葉豪雨により被害を受けられた方々、関係者の皆様に對し、心より御見舞い申し上げます。

熊本地震は激甚災害に指定され、千葉豪雨も県が指定を要請しているように、日本は一般的に災害大国と言われますが、今年は、フィリピンやマレーシア、ベネズエラ等でも大きな地震が発生した他、ヨーロッパ各国では、熱波による人的被害に加え、山火事や農作物の被害も拡大が続いています。連日、各メディアでは、復旧に向けた活動が報道されていますが、被災された方々だけでなく、作業されている方々、ボランティアの方々等、猛暑による二次被害に遭わないことを願います。

自然災害は、いつどこで起こるか分かりません。また、日頃から災害に備えていても、思いも寄らぬところで被害が発生します。新たな知見と助け合いの精神で、防災だけでなく減災対策の強化に繋げていかなければなりません。



令和八年度

地域別最低賃金額改定の目安について

7月28日に開催された厚生労働省の中央最低賃金審議会で、今年度の地域別最低賃金額改定の目安について答申が取りまとめられ、公表されました。

各地方最低賃金審議会は、この答申を参考にしつつ、地域における賃金実態調査や参考人の意見等も踏まえた調査審議の上、答申を

【答申のポイント】

〔ランク(注)の目安〕

各都道府県の引上げ額の目安は、次の通りです。

- Aランク 54円 (昨年度63円)
- Bランク 56円 (昨年度63円)
- Cランク 56円 (昨年度64円)

(注) 都道府県の経済実態に応じ、全都道府県をABCの3ランクに分けて、引上げ額の目安が提示されています。現在、Aランクで6都府県、Bランクで28都府県、Cランクで13県となっています。

(下表参照)

各都道府県に適用される目安のランク

ランク	都 道 府 県
A	埼玉、千葉、東京、神奈川、愛知、大阪
B	北海道、宮城、福島、茨城、栃木、群馬、新潟、富山、石川、福井、山梨、長野、岐阜、静岡、三重、滋賀、京都、兵庫、奈良、和歌山、島根、岡山、広島、山口、徳島、香川、愛媛、福岡
C	青森、岩手、秋田、山形、鳥取、高知、佐賀、長崎、熊本、大分、宮崎、鹿児島、沖縄

また、引上げ率に換算すると4.9%となりますが、この金額については、労働者側委員と使用者側委員との間で意見の一致を見るに至らず、公益委員の見解及び小委員会報告を地方最低賃金審議会に提示したものとなります。

【参考】

◎最低賃金制度とは

最低賃金法に基づき、国が賃金の最低限度を定め、使用者は、その最低賃金額以上の賃金を労働者

《雇用保険》

基本手当及び雇用継続給付等の

支給限度額等の変更について

令和8年8月1日から、雇用保険の「基本手当日額」が変更になりました。

雇用保険では、離職者の「賃金日額」(※1)に基づいて「基本手当日額」(※2)が算定されています。

賃金日額については、上限額と下限額が設定されており、「毎月勤労統計調査」の平均定期給与額の増減により、毎年8月1日にその額が変更されます。

今回は、令和7年度の平均定期給与額が前年度に比べ約2.7%上昇したことから、上限額・下限額ともに引上げになりました。

に支払わなければならない制度で、仮に最低賃金より低い賃金を労使合意で定めても、法律上無効とされ、最低賃金額と同額の定めをしたものとみなされます。

◎最低賃金の種類

最低賃金には、右記の「地域別最低賃金」と、特定の産業で働く労働者に適用される「特定最低賃金」の二種類が設定されており、どちらか高い方の最低賃金が適用されます。

これに伴い、雇用継続給付の支給限度額等も変更されました。

※1 離職日の直前6ヵ月に毎月決まって支払われた賃金から算出した金額

※2 失業給付の1日当りの金額

1 基本手当

基本手当の賃金日額と基本手当日額の上限額が(A表)の通り変更されました。

2 高年齢雇用継続給付

高年齢雇用継続給付の支給限度額が、令和8年8月1日以後の支給対象期間から(B図)の通り変更されました。

(A表)基本手当の賃金日額上(下)限額及び基本手当日額上(下)限額【上限額】

年齢区分	賃金日額上限額	基本手当日額上限額
30歳未満	14,900円	7,450円
30歳以上45歳未満	16,540円	8,270円
45歳以上60歳未満	18,220円	9,110円
60歳以上65歳未満	17,400円	7,830円
65歳以上	14,900円	7,450円

【下限額】

賃金日額下限額	基本手当日額下限額
3,203円	2,562円

(1) 支給対象月に支払いを受けた賃金の額が支給限度額以上であるときは、高年齢雇用継続給付は支給されません。

また、支給対象月に支払いを受けた賃金額と高年齢雇用継続給付として算定された額の合計が支給限度額を超えるときは、「支給限度額」(支給対象月に支払われた賃金額)が支給額となります。

(2) 高年齢雇用継続給付として算定された額が最低限度額を超えない場合は、支給されません。

(3) 60歳到達時の賃金額が上限額以上(下限額未満)の方については、賃金日額ではなく、上限額(下限額)を用いて支給額が算定されます(C図)。

3 育児休業給付金

育児休業給付金の支給限度額が、初日が令和8年8月1日以後である支給対象期間から、〈D図〉の通り変更になりました。

(1) 育児休業給付金は、育児休業を開始した日の前日を離職日とみなして算定される賃金日額に30を乗じて得た額(賃金月額)のイ 休業日数180日まで…67%
ロ 休業日数181日以降…50%
の給付率に相当する額が、原則として支給額となります。

4 介護休業給付金

介護休業給付金の支給限度額が、初日が令和8年8月1日以後である支給対象期間から、〈E図〉の通り変更になりました。

(1) 介護休業給付金は、介護休業を開始した日の前日を離職日とみなして算定される賃金日額に30を乗じて得た額(賃金月額)の67%の給付率に相当する額が、原則として支給額となります。

※ 右記の変更に伴い、これまで支給対象となっていた方が支給対象となくなってしまう場合や、これまで支給対象とならなかった方が支給対象となる場合、また、

《パート・有期雇用労働法》

令和八年十月一日より

パート労働者等に関するルールが変わります

現在、給付を受けている方の給付額が変更となる場合がありますので、ご注意ください。

パート・有期雇用労働法施行規則、同一労働同一賃金ガイドライン等が改正され、令和8年10月1日より、パートタイム・有期雇用労働者に関するルールに關し、次の点が変更されます。

一 雇入れ時の労働条件明示事項の追加

パート・有期雇用労働者への雇入れ時の労働条件明示事項として、現行の明示事項(昇給の有無・退職手当の有無・賞与の有無・相談窓口)に加え、新たに「正社員等との待遇の相違の内容・理由等に関する説明を求めることができる」旨の明示が必要となります。

この点に關し、労働条件通知書等の変更が必要となりますので、ご留意ください。

二 同一労働同一賃金ガイドラインの明確化

「どんな待遇差が不合理に当たるか」の基準を示す「同一労働同一賃金ガイドライン」において、これまで記載の薄かった退職手当、賞与、無事故手当、家族手当、住宅手当、夏季冬季休暇、病気休暇、褒賞等につき、判断の考え方が追加されました。

これらの各種手当・福利厚生についても、示された基準に沿って不合理な待遇差となっていないか確認の上、不合理な待遇差となつ

〈C図〉60歳到達時等の賃金月額

【上限額】

令和8年7月31日まで

508,200円



令和8年8月1日から

522,000円

【下限額】

令和8年7月31日まで

90,420円



令和8年8月1日から

96,090円

〈B図〉高齢雇用継続給付

【支給限度額】(受給できる額ではありません。)

令和8年7月31日まで

386,922円



令和8年8月1日から

397,369円

【最低限度額】

令和8年7月31日まで

2,411円



令和8年8月1日から

2,562円

〈D図〉育児休業給付金

ロ 休業日数181日以降

【上限額】

令和8年7月31日まで

241,650円



令和8年8月1日から

248,100円

【下限額】

令和8年7月31日まで

45,210円



令和8年8月1日から

48,630円

イ 休業日数180日まで

【上限額】

令和8年7月31日まで

323,811円



令和8年8月1日から

332,454円

※出生時育児休業給付の上限額は310,290円となります

【下限額】

令和8年7月31日まで

60,581円



令和8年8月1日から

64,380円

ている場合は解消しなければなら
ないことは勿論、待遇差について
説明ができるようにしなければなら
りません。

また待遇差の解消にあたり、通
常の労働者の労働条件を不利益に
変更するのではなく、パート・有
期雇用労働者の労働条件の改善に
よることが求められる旨が明確化さ
れました。

三 雇用管理改善措置指針の改正

事業主が講ずべきパート・有期
雇用労働者の雇用管理改善措置に

《労働施策総合推進法》

カスハラ、求職者等に対するセクハラの 防止措置を講ずることが義務化されます

福祉会報第176号において、改正
労働施策総合推進法により、カス
タマーハラスメントや求職者等に
対するセクシャルハラスメントの
防止措置を講ずることが事業主の
義務となることをお知らせ致しま
したが、今般、当該措置義務が令
和8年10月1日より施行され、
当該措置に関する指針が公表され
ましたので、お知らせ致します。

一 カスタマーハラスメント対策

の義務化

1 定義

職場における「カスタマーハラ

についても指針が改正され、主に次
の点が明確化されました。

① パート・有期雇用労働者への 教育訓練等の機会の確保

② 公正な評価に基づく賃金決定

③ 待遇差の内容や理由に関する 分かりやすい説明

④ 正社員転換措置の導入・意向 確認

⑤ 福利厚生施設の利用に関する 便宜供与措置の実施

⑥ 労使間での話し合いの機会の 確保

カスハラ、求職者等に対するセクハラの 防止措置を講ずることが義務化されます

福祉会報第176号において、改正
労働施策総合推進法により、カス
タマーハラスメントや求職者等に
対するセクシャルハラスメントの
防止措置を講ずることが事業主の
義務となることをお知らせ致しま
したが、今般、当該措置義務が令
和8年10月1日より施行され、
当該措置に関する指針が公表され
ましたので、お知らせ致します。

右記②の「社会通念上許容され る範囲を超えた」言動とは、顧客 等の言動の内容が契約内容からし

て相当性を欠くもの、又は手段や
態様が相当でないものを指し、例
えば、契約等により想定している
サービスを著しく超える要求、対
応が著しく困難な又は対応が不可
能な請求、身体的・精神的な攻撃
威圧的・執拗な言動、拘束的な言
動等が挙げられます。

2 カスハラ防止措置

事業主は、以下の措置を必ず講
じなければなりません。

①事業主の方針の明確化・周知等

・カスハラには毅然とした態度
で対応し、労働者を保護する
旨の方針を明確化し、労働者
に周知・啓発する

・カスハラの内容及びあらかじ
め定めた対処の内容を労働者
に周知する

・相談窓口を予め定め、労働者
に周知する

・相談窓口を予め定め、労働者
に周知する

・相談窓口担当者適切に対応
できるようにする

・事後の迅速かつ適切な対応
・事実関係を迅速かつ正確に確
認すること

・被害者に対する配慮のための
措置を適正に行う

・再発防止措置を講ずる

④対応の実効性を確保するため

に必要なカスハラを抑止の為の
措置

・特に悪質と考えられるカスハ
ラへの対処方針を予め定め、
当該対処を行うことができる
体制を整備する

⑤その他併せて講ずべき措置

・相談者等のプライバシーを保
護するために必要な措置を講
じ、労働者に周知する

・相談したこと等を理由として
不利益な取扱いをされない旨
を定め、労働者に周知・啓発
する

3 事業主の構造的雇用管理上の
措置の実施に関する協力

事業主はカスタマーハラスメン
トに関し、他の事業主から、事実
関係の確認等の雇用管理上の措置
の実施に関し必要な協力を求めら
れた場合には、これに応ずるよう
努めなければなりません。

二 求職者等に対するセクシャル
ハラスメント対策の義務化

1 定義

「求職者等に対するセクシャル
ハラスメント」とは、事業主が雇
用する労働者による「性的な言動」
により求職者等による求職活動
等が阻害されるものを言います。
「求職者等」とは、求人に応募

する者、他、インターンや実習者
等を含みます。

「性的な言動」とは、既に防止
措置が義務化されているセクシャ
ルハラスメントと同様です。

2 防止措置

事業主は、既に義務化されてい
るセクハラ防止措置の他、次の措
置を必ず講じなければなりません。

①求職者等に対するセクハラを
行つてはならない旨の方針を明
確化するとともに、セクハラを
行つた者に対し厳正に対処する
旨の方針及び対処の内容を、労
働者に周知・啓発する

②求職活動等に関するルールを予
め明確化し、労働者及び求職者
等に周知・啓発する

③相談窓口を予め定め、求職者等
に周知する

3 求職者等に対するパワハラ・
マタハラ等類似行為の防止に関
する取組

事業主・労働者とも、求職者等
に対するパワハラ・マタハラ類似
の言動について必要な注意を払う
よう努めるとともに、求職者等に
対するパワハラ・マタハラ防止
方針を定め、求職者等から相談が
あった場合には、適切な対応を行
うよう努めなければなりません。