

# ヒューマンテラス通信

## 3月号 目次

1. 「労働時間規制の緩和」検討、約6割が肯定的 エン転職アンケートより…… 1
  2. 「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」が改正されました…… 1
  3. 特定技能・育成就労の分野別運用方針が閣議決定されました…… 2
  4. 厚生労働省が「フリーランスに対するハラスメント対策の研修動画」を公表…… 3
  5. 障害者雇用納付金 対象拡大の動きと企業の対応…… 4
  6. 「女性特有の健康課題に関する問診を活用した女性の健康管理 支援実施マニュアル～事業者向け～」が公表されました…… 5
  7. 「産休・育休中の経済的支援かんたん試算ツール」が公開されました…… 6
  8. 令和8年度の年金額・国民年金保険料および前納額が公表されました…… 7
  9. 令和8年度雇用関係助成金の主な見直しについて…… 8
  10. 3月の税務と労務の手続 [提出先・納付先] …… 9
  11. 弊社業務のご案内…… 10
  12. 今月のパンフレット：…… 10
- 2026年4月スタート 働きながら年金を受給する皆さま  
在職老齢年金制度が改正されます …… 10

発行者：ヒューマンテラス・アソシエイツ  
(ヒューマンテラス株式会社)  
E-mail：soudan@humanterrace.co.jp  
URL：www.humanterrace.co.jp

## 1. 「労働時間規制の緩和」検討、約6割が肯定的

～エン転職アンケートより

令和8年通常国会で、約40年ぶりとなる労働基準法の大改正が見込まれていましたが、法案提出は見送られました。その理由として、厚生労働省の審議会では働き方改革法の5年後見直しに関する議論が続いていましたが、高市早苗首相が上野賢一郎厚生労働大臣に、労働時間規制の緩和の検討や安心して働くことができる環境の整備等を指示したことが一因ともいわれています。

労働時間規制の緩和に関して、働き手はどのように思っているのでしょうか。

### ◆約6割が肯定的に評価

労働時間規制緩和に対する印象については、57%が「良いと思う」（「とても良いと思う」18%、「良いと思う」39%）と肯定的に評価しました。良いと思う理由は「労働時間の希望を実現しやすくなるから」が57%でした。

### ◆「労働時間を増やしたい」は1割

正社員（フルタイム勤務）への設問で、実際に労働時間を増やしたいと回答した人は13%でした。「現状維持をしたい」（47%）が約半数を占め、「減らしたい」（38%）と回答した人も多くみられました。

### ◆約3割が規制緩和に否定的

規制緩和を「良いと思わない」と回答した人は27%で、その理由として最も多かったのは「健康・身体への影響への懸念」（38%）で、幅広い年代が挙げています。次いで多かったのが「意図しない労働時間増加への懸念」（34%）でした。

この調査結果からは、規制緩和を単なる長時間労働につなげないためには、個人の心身の健康への配慮や本人の自由な意思に基づく選択を担保することが重要になることがうかがえるでしょう。

#### 【参考】

「労働時間規制緩和・残業」の意識調査

<https://corp.en-japan.com/newsrelease/2026/44441.html>

## 2. 「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」が改正されました

内閣官房と公正取引委員会は「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」を令和8年1月1日付けで改正しました。

## ◆改正のポイント

令和8年1月からの「中小受託取引適正化法」（以下、「取適法」という）等の施行に伴い、受注者から協議の要請があった場合に、これに応じず一方的に取引価格を据え置くことは「協議に応じない一方的な代金決定」に該当する旨の明記等がなされました。

## ◆本指針の性格

本指針は、労務費の転嫁に関する事業者の発注者・受注者の双方の立場からの行動指針であり、12の行動指針に沿わない行為により、公正な競争を阻害するおそれがある場合には、公正取引委員会により独占禁止法および取適法に基づき厳正に対処されます。一方、記載された発注者としての行動をすべて適切に行っている場合は独占禁止法および取適法上の問題は生じない旨、明記されています。

## ◆改正後の12の行動指針（採るべき行動／求められる行動）

### （発注者）

- ① 本社（経営トップ）の関与
- ② 発注者側からの定期的な協議の実施
- ③ 説明・資料を求める場合は公表資料とすること
- ④ サプライチェーン全体での適切な価格転嫁を行うこと
- ⑤ 要請があれば協議のテーブルにつくこと
- ⑥ 必要に応じ考え方を提案すること

### （受注者）

- ① 相談窓口の活用
- ② 根拠とする資料
- ③ 値上げ要請のタイミング
- ④ 発注者から価格を提示されるのを待たずに自ら希望する額を提示

### （双方）

- ① 定期的なコミュニケーション
- ② 交渉記録の作成、発注者と受注者の双方での保管

### 【参考】

（令和7年12月26日）「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」の改正について | 公正取引委員会  
[https://www.jftc.go.jp/houdou/pressrelease/2025/dec/202512\\_roumuhi.html](https://www.jftc.go.jp/houdou/pressrelease/2025/dec/202512_roumuhi.html)

## 3. 特定技能・育成就労の分野別運用方針が閣議決定されました

政府は、令和9年4月からの特定技能および育成就労制度に関し、「特定技能の在留資格に係る制度の運用に関する方針及び育成就労に係る制度の運用に関する方針及び特定技能の在留資格に係る制度の運用に関する方針」（以下、「分野別運用方針」という）を1月23日に閣議決定しました。分野別運用方針のポイントは以下の通りです。

## ◆対象分野と受入れ見込数

対象分野は、特定産業 19 分野、育成就労産業 17 分野で構成され、リネンサプライ、物流倉庫、資源循環が新たに追加されます（自動車運送業・航空は特定産業のみ）。これらは人手不足が特に深刻として、分野ごとに受入れ見込数（上限として運用）が示されました。全体の受入れ見込数は、特定技能 80 万 5,700 人、育成就労 42 万 6,200 人の合計 123 万 1,900 人（令和 11 年 3 月末まで）です。

## ◆日本語能力の水準

日本語能力の水準は、育成就労開始時は日本語 A1 相当（または同等の講習受講）、1 年経過時は A1 相当以上、本人意向による転籍時は A2.1 相当以上、育成就労終了（特定技能 1 号相当）時は A2.2 相当以上、特定技能 2 号では B1 相当以上が目安です。

分野によって上乘せもあり、例えば自動車運送業（バス・タクシー）では、原則日本語 B1 を求めますが、日本語サポーターの同乗など一定の条件を満たすと A2.2 まで引下げ可能です。

## ◆転籍、上乘せ基準

育成就労制度では本人意向による転籍が認められており、当面は分野ごとに 1～2 年の転籍制限期間があります。ほかに、制度の適正性を確保するため、特定の分野で上乘せ基準（事業者の範囲の限定（許認可等）などの追加要件）を設けています。なお、運用要領は追って公開される予定です。

### 【参考】

育成就労制度に係る制度の運用に関する基本方針・分野別運用方針・運用要領（出入国在留管理庁）  
[https://www.moj.go.jp/isa/03\\_00169.html](https://www.moj.go.jp/isa/03_00169.html)

## 4. 厚生労働省が「フリーランスに対するハラスメント対策の研修動画」を公表

### ◆フリーランスと発注事業者間でトラブルが増加

近年、フリーランスという働き方が普及した一方、発注事業者との間での「報酬の不払い」や「ハラスメント」といったトラブルの増加が問題視されるようになりました。

令和 6 年 11 月に施行された「特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律」（フリーランス・事業者間取引適正化等法）は、フリーランスとの業務委託取引について、「取引の適正化」と「就業環境の整備」の 2 つの観点から、発注事業者が守るべき義務と禁止行為を定めています。

### ◆厚生労働省が社内研修用の動画を公表

発注事業者にはフリーランスに対するハラスメント対策の体制整備も義務付けられており、厚生労働省では「発注事業者向け」「ハラスメント相談窓口対応者向け」「広告業界向け」に研修動画を公表しています。

例えば「ハラスメント相談窓口対応者向け」の動画では、以下の項目を解説しています。

#### <ハラスメントと法律>

- ・法律の概要
- ・業務委託におけるハラスメントの種類
- ・発注事業者が講ずべき措置
- ・発注事業者が行うことが望ましい取組

#### <ハラスメント相談対応のポイント>

- ・相談の受付（一次対応）
- ・事実関係の確認
- ・行為者、相談者への措置検討
- ・行為者、相談者へのフォローアップ
- ・再発防止措置

#### ◆動画等を活用した具体的な取組みを

本法は、フリーランスと取引がある全事業者が守るべき法律です。本動画を活用した社内研修の実施などを検討してみましょう。

#### 【参考】

フリーランスに対するハラスメント対策の研修動画ができました！

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/koyoukintou/zaitaku/freelance\\_00007.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/zaitaku/freelance_00007.html)

## 5. 障害者雇用納付金 対象拡大の動きと企業の対応

障害者の法定雇用率を下回った企業に課される納付金（不足する人数に応じて1人当たり月5万円）の対象について、現在は免除されている常用労働者数100人以下の中小企業にも拡大すべき、との意見が盛り込まれた報告書が、2月6日に公表されました。早ければ令和9年の通常国会での障害者雇用促進法等の改正を目指すとの報道されています。

#### ◆企業の対応

上記報告書には、100人以下の企業への納付金対象拡大に肯定的な意見があった一方で、「障害者雇用相談援助事業等を通じた十分な支援等により、中小企業における障害者雇用の進展を確認した後に、改めて検討するべき」との意見があったことも示されました。

障害者雇用相談援助事業では、労働局の認定事業者から、障害者の一連の雇用管理に関する相談援助を無料で受けることができます（原則1年を限度）。

雇用継続に関しては、地域障害者職業センターの「職場適応援助者（ジョブコーチ）による支援」といった公的支援もあります。

新たに障害者雇用に取り組む企業では、こうした支援を活用しながら具体的な雇用を検討するとよいでしょう。

#### ◆助成金の活用も

障害者雇用では、助成金も大きく分けて（１）障害者の雇入れ等を支援するもの、（２）障害者が働き続けられるよう支援するもの、（３）障害者雇用の相談援助を行う事業者に対するもの、があります。例えば（１）では、試用期間中に職場への適応状況を確認してから本格雇用へ移行することができるトライアル雇用助成金があります。

なお、助成金の支給要件や助成額等は頻繁に変更されるため、活用にあたっては最新情報の確認が必要です。

#### 【参考】

今後の障害者雇用促進制度の在り方に関する研究会報告書  
[https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_70028.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_70028.html)

事業主の方へ  
[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/koyou/jigyounushi/page10.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/jigyounushi/page10.html)

## 6. 「女性特有の健康課題に関する問診を活用した女性の健康管理支援実施マニュアル～事業者向け～」が公表されました

#### ◆マニュアルのねらい

女性の就業率の増加に伴って、女性の健康課題への対応の重要性が高まっています。厚生労働省の検討会が令和7年12月24日にとりまとめた報告書では、定期健康診断の一般健康診断問診票に女性特有の健康課題に関する質問項目を追加すべきとされるとともに、個々の労働者と事業者を繋ぐ観点から、望ましい対応をマニュアル等に示すこととされました。

本マニュアルは、これを受け、事業者が女性特有の健康課題で困難を抱える女性労働者にどのような対応をすればよいか、望ましい職場環境改善の取組みや参考情報をとりまとめたものです。

#### ◆内容・目次

- ・女性特有の健康課題（月経困難症、過多月経症、更年期障害など）の基本情報
- ・取組みにあたっての手順や留意事項、安衛法上の位置付け、個人情報保護など
- ・準備（管理職・社員研修、相談窓口の設置、休暇・勤務制度の見直し・整備など）
- ・専門医を受診した労働者からの相談対応
- ・職場環境の改善（具体的な業務上の配慮、支援の実施）
- ・Q & A（制度の目的と企業の役割、従業員への対応と環境整備など）
- ・参考資料：労働者や事業者が利用できる支援制度・機関の紹介

## ◆マニュアルの活用

女性の健康課題に配慮した職場づくりを推進する一定規模以上の企業では、労働者への説明を前提に、健診機関から情報を取得し、職場環境改善に活用するなどが考えられます。

本マニュアルを活用し、女性従業員が働きやすい職場環境を整備し、人材定着をはじめ、従業員満足度やパフォーマンスの向上を目指しましょう。

### 【参考】

女性特有の健康課題に関する問診を活用した女性健康管理支援実地マニュアル～事業者向け～  
<https://www.mhlw.go.jp/content/11201250/001634193.pdf>

労働安全衛生法に基づく一般健康診断の検査項目等に関する検討会  
[https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_36255.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_36255.html)

## 7. 「産休・育休中の経済的支援かんたん試算ツール」が公開されました

### ◆「産休・育休中の経済的支援かんたん試算ツール」とは？

厚生労働省は1月、「産休・育休中の経済的支援かんたん試算ツール」を公開しました。このツールは、利用する従業員（「ママの場合」、「パパの場合」に分かれている）の情報を入力することによって、出産時や育児休業中に受け取れる給付金などの額が簡単に試算できるというものです。

入力する項目は以下のとおりです。

- ・子どもの誕生日（子どもが生まれる前は出産予定日）
- ・生まれる（た）子どもの人数
- ・勤務地
- ・給与形態
- ・休業開始前の給与月額
- ・出生後休業支援給付金の申請の有無

### ◆何が試算できるの？

「産休・育休中の経済的支援かんたん試算ツール」では、以下の金額を試算することができます。

- ・出産手当金
- ・出産育児一時金
- ・育児休業給付金
- ・出生後休業支援給付金
- ・社会保険料免除額

「結果を表示する」をクリックすると、それぞれの支給額が算出されます。また、月ごとの支給額（見込み）、給付額、社会保険料免除額、計算根拠等も表示されます。

## ◆利用の注意点

このツールの計算結果については、あくまで目安であり、実際の給付額を保証するものではありません。また、各制度の要件（被保険者資格、勤務状況、休業期間など）を満たさない場合は支給の対象になりません。

実際に制度を利用するためには、勤務先や健康保険組合、ハローワークなどでの手続きが必要です。詳細な制度内容や申請方法については、厚生労働省や協会けんぽ等のホームページを確認してください。

従業員の出産や育児休業の際に活用してみたいはいかがでしょうか。

### 【参考】

産休・育休中の経済的支援かんたん試算ツール  
<https://shussan.ikukyu-simu.mhlw.go.jp/>

## 8. 令和8年度の年金額・国民年金保険料および前納額が公表されました

厚生労働省は1月23日、令和8年度の年金額、国民年金保険料および国民年金保険料前納額を公表しました。総務省公表の「令和7年平均全国消費者物価指数」に基づき、以下の通り改定されます。

### ◆令和8年度の年金額改定

令和8年度の年金額は、法律の規定に基づき、国民年金（基礎年金）が1.9%、厚生年金（報酬比例部分）が2.0%の引上げとなります。

#### 【令和8年度の年金額例（月額）】

- ・国民年金：70,608円（+1,300円）  
※昭和31年4月1日以前生まれの方は、月額70,408円（対前年比+1,300円）となります。
- ・厚生年金：237,279円（+4,495円）  
※平均的な収入で40年間就業した際の、夫婦2人分の老齢基礎年金を含む標準的な給付水準です。

今回の改定では、物価変動率（3.2%）が名目手取り賃金変動率（2.1%）を上回ったため、現役世代の負担能力を考慮した「名目手取り賃金変動率」を基準に算出されました。ここから「マクロ経済スライド」による調整（国民年金▲0.2%、厚生年金▲0.1%）が行われ、最終的な改定率が決定しました。

### ◆国民年金保険料と国民年金保険料前納額

国民年金保険料は名目賃金の変動に応じて毎年度改定されており、令和8年度および令和9年度の額は以下の通りです。

### 【実際の保険料額（月額）】

- ・令和8年度：17,920円（+410円）
- ・令和9年度：18,290円（+370円）

### 【令和8年度 保険料前納額】

- ・6か月前納の場合：106,300円（口座振替）／106,650円（現金納付）
- ・1年前納の場合：210,530円（口座振替）／211,220円（現金納付）
- ・2年前納の場合：417,150円（口座振替）／418,510円（現金納付）

### 【参考】

令和8年度の年金額改定についてお知らせします

<https://www.mhlw.go.jp/content/12502000/001639615.pdf>

令和8年度における国民年金保険料の前納額について

<https://www.mhlw.go.jp/content/12512000/001630661.pdf>

## 9. 令和8年度雇用関係助成金の主な見直しについて

### ◆人材確保や人材育成に関する見直しを予定

厚生労働省の雇用関係助成金は、毎年見直しが行われます。令和8年度の雇用関係助成金においては、人手不足が続いていることを踏まえ、人材確保や人材育成に関する見直しが予定されています。

厚生労働省の資料からピックアップして紹介しますので、気になるものはお問い合わせください。

### ◆65歳超雇用推進助成金（65歳超継続雇用促進コース）

事業主が段階的に高年齢者の雇用推進措置を講じた場合にも助成を受けられるよう、1事業主当たり1回限りとしていた取扱いが廃止されます。

また支給額は、現行の10万円～160万円から15万円～240万円に変更されます（継続雇用制度の導入については、希望者全員を対象とする措置を講じた場合に助成額を増額して支給）。

さらに、「他社による継続雇用制度」の導入について、定率の助成から定額の助成に変更し、16万円～105万円が支給されるようになります。

### ◆高年齢者無期雇用転換コースの見直し

対象となる高年齢の有期契約労働者について、期間の定めのない労働契約を締結する労働者へ転換した場合に、有期契約労働者1人につき23万円（中小企業は30万円）だった支給額が、1人につき30万円（中小企業は40万円）に変更されます。

### ◆人材開発支援助成金人材育成支援コースの拡充

45歳以上の労働者を対象とした訓練が、助成対象に追加されます。OJT と OFF-JT を組み合わせた訓練を実施し、訓練修了後、訓練受講者の賃金が5%以上増額しているなどの要件を満たす場合に、所定額の支給が受けられます。

【参考】

雇用保険法施行規則等の一部を改正する省令案に対する御意見の募集について

<https://public-comment.e-gov.go.jp/pcm/detail?CLASSNAME=PCMMSTDETAIL&id=495250371&Mode=>

## 10. 3月の税務と労務の手続【提出先・納付先】

---

### 10日

- 源泉徴収税額・住民税特別徴収税額の納付【郵便局または銀行】
- 雇用保険被保険者資格取得届の提出<前月以降に採用した労働者がいる場合>【公共職業安定所】

### 16日

- 個人の青色申告承認申請書の提出<新規適用のもの>【税務署】
- 個人の道府県民税および市町村民税の申告【市区町村】
- 個人事業税の申告【税務署】
- 個人事業所税の申告【都・市】
- 贈与税の申告期限<昨年度分>【税務署】
- 所得税の確定申告期限【税務署】
- 確定申告税額の延納の届出書の提出【税務署】
- 財産債務調書、国外財産調書の提出
- 総収入金額報告書の提出【税務署】

### 31日

- 健保・厚年保険料の納付【郵便局または銀行】
- 健康保険印紙受払等報告書の提出【年金事務所】
- 労働保険印紙保険料納付・納付計器使用状況報告書の提出【公共職業安定所】
- 外国人雇用状況の届出（雇用保険の被保険者でない場合）<雇入れ・離職の翌月末日>【公共職業安定所】
- 個人事業者の消費税の確定申告期限【税務署】

## 11. 弊社業務のご案内

ヒューマンテラスでは、以下のサービスを提供しております。

- 1. アドバイザーサービス
  - ・ 人事制度の運用についてのアドバイス
  - ・ 就業規則他人事諸規程の作成・見直し・運用についてのアドバイス ほか
- 2. コンサルティングサービス
  - ・ 人事制度構築・見直し
  - ・ 研修講師（人事評価者研修・目標設定研修など） ほか

ヒューマンテラス株式会社  
ヒューマンテラス・アソシエイツ

〒107-0062  
東京都港区南青山 3-14-14 サン南青山1F  
TEL：03-6276-8922  
FAX：03-6276-8933  
Email：soudan@humanterrace.co.jp  
URL：www.humanterrace.co.jp

### ヒューマンテラス 案内図

所在地：東京都港区南青山3丁目14番14号 サン南青山1F  
電話：03-6276-8922



## 12. 今月のパンフレット：

### 2026年4月スタート 働きながら年金を受給する皆さま 在職老齢年金制度が改正されます

記事 No. 8 で令和 8 年度の年金額、国民年金保険料および国民年金保険料前納額についてご紹介しましたが、令和 8 年 4 月より在職老齢年金制度についても改正されます。

年金が減額になる基準額（賃金と老齢厚生年金の合計）が月 51 万円から 65 万円に引き上げられます。リーフレットを添付しますので、内容をご確認ください。

- ▼ リーフレット「年金の増減を意識せず、より多くの収入を得られるようになります！」  
<https://www.nenkin.go.jp/service/jukyu/seido/roureinenkin/zaishoku/20150401-01.files/zairo.pdf>
- ▼ 日本年金機構ホームページ「在職老齢年金制度が改正されます」  
<https://www.nenkin.go.jp/tokusetsu/zairoukaisei.html>

# 2026年4月スタート

働きながら年金を受給する皆さま  
在職老齢年金制度が改正されます



## 年金の減額を意識せず より多くの収入を得られるようになります!

働く方の年金が減額<sup>※1</sup>になる基準額<sup>※2</sup>が変わります

2026年3月まで

# 51万円/月



2026年4月から

# 65万円/月

※1 老齢基礎年金は減額されません。

※2 基準額とは賃金と老齢厚生年金を合わせた金額です。上記の金額は毎年度、賃金の変動に応じて改定されます。

**例** 賃金月46万円、老齢厚生年金の受給額が月10万円の場合のイメージ

2026年3月まで

基準額 51万円

老齢基礎年金

賃金 46万円  
(ボーナスを含む年収の12分の1)

老齢厚生年金  
7万5千円

停止

基準を超えた  
5万円の半額  
2万5千円が  
支給停止

2026年4月から

新基準額 65万円

老齢基礎年金

賃金 46万円  
(ボーナスを含む年収の12分の1)

さらに賃金が  
9万円増えても  
年金の減額なし

本来の老齢厚生年金  
10万円

老齢厚生年金が全額受給できるようになります

65万円を超えても、実際に支給される年金額と賃金の合計額はなだらかに増加する仕組みであり、手取り収入が減少することはありません。

厚生労働省  
在職老齢年金制度  
の見直しについて



厚生労働省  
在職老齢年金制度  
の見直しについて  
(YouTube)



(2026年1月版)

## 在職老齢年金制度とは

在職老齢年金とは、働きながら年金を受給する高齢者について、一定額以上の報酬のある方は年金制度を支える側に回っていただくという考え方に基づき、年金の支給額を調整する仕組みです。

- 年金のうち、調整の対象となるのは「老齢厚生年金」のみです。
- 支給停止される額の計算は、月額単位で行います。
- 基準額を超過した場合に調整(支給停止)されるのは年金です(給与には影響ありません)。



## 今回の見直しの趣旨は？

令和7年年金制度改革法に基づき、令和8年4月から、年金が減額になる基準額(賃金と老齢厚生年金の合計)が月51万円から65万円に引き上げられます。

平均寿命・健康寿命が延びる中で、働き続けることを希望する高齢者の方の活躍を後押しし、より働きやすい仕組みとすることが、今回の見直しの趣旨です。

※基準額は毎年度、賃金の変動に応じて改定されます。



### 在職老齢年金制度が改正されます

日本年金機構のウェブサイトやパンフレットでは、在職老齢年金制度の説明や詳しい年金の計算方法をご説明しています。



### 年金額試算をしたい(ねんきんネット)

ねんきんネットでは今後の働き方や、老齢年金を受け取る年齢など、詳細な試算条件を設定して試算できます。

※現時点では51万円の基準額で試算が可能であり、65万円の基準額で試算が可能となるのは、令和8年4月以降となります。



### 年金のご相談(電話・窓口)

電話(コールセンター)または、全国の年金事務所や街角の年金相談センターの窓口等で受け付けています。

