

YELL・Spirits

2026年1月
エール・スピリッツ



発行：社会保険労務士法人エール

〒222-0032 横浜市港北区大豆戸町 1018 エールビル

TEL 045-549-1071 FAX 045-549-1072

Email : info@sr-yell.com

URL : <http://www.sr-yell.com>



謹賀新年

新しい年が皆さまにとってさらなる飛躍の年となりますよう、企業のビジョン実現を人と組織の側面から精一杯のお手伝いをさせていただきます。

本年もよろしくお願い申し上げます。

令和八年一月



社会保険労務士法人エール 一同



2026年 エールメンバー新年の抱負



昨日から学び、今日に生き、
明日に期待する 笹原



多様なメンバーの力を活かし、お客様に
伴走するエールを全力で創る 鎌倉



心も体も健康に留意し、一年
間しっかり走りきる！ 滝瀬



馬車馬にならず、健康第一で
継続性を大事に 早川



うけとめる広い心をもって、
まえに進んでいきます。門舛



新たな一年 馬力控えめ落ち
着いて乗り切ります！ 日高



誠実に目標達成!! 遊佐



初春の 令月にして 気淑く風
和らぎの時 かくの思いを 小林



「馬力」全開で、健康第一に
駆け抜ける 須野



心の手綱を握り、仕事も育児
もバランスよく 高橋



馬より早くお客様の課題解決に
全力であります！ 日野川角



今年も皆様の伴走者として
全力で頑張ります！ 堅固山



身の回りの整理整頓。身軽に
シンプルに過ごす！ 實川



人とのつながりを大切にして、人間
関係を丁寧に築いていきます 安形



飛躍の年になるよう、駆け抜け
てまいります！ 井上



現状に満足せず、常に先手で
行動する一年にします 森井



柔軟に、変化を楽しむ一年に！
伊藤



午の勢を帯びよ、踏み出す者が
道を拓く 宮本



貴重な育休期間、笑顔一杯
で過ごしていきます！ 遠藤



希望をもって、駆ける一年に！
大和田



うまのように力強く前へ進み
続ける一年にする 渡邊



何事も楽しんで挑戦し、
跳躍する年に！ 今



ご縁を大切に、
“うま”く巡る一年 KEN



日々の学びを大切に、
元気に頑張ります！ 横山



本年も丁寧な対応を心
がけてまいります！ 岡本



初心に返り何事もひたむ
きに取り組む一年に。柏木



お客様に寄り添い、多角的に
期待に応えていきます 伊東



何もやめずに
健康維持・増進 坪田

2026年 主な労働社会保険関連の法改正

2025年は育児・介護休業法の大きな改正がありましたが、今年も人手不足の解消や、多様で柔軟な働き方を後押しする法改正が数多く予定されています。主要なトピックを確認しておきましょう。

2026年1月施行

取引の適性化と価格転嫁の推進(中小受託取引適正化法)

「下請法」が「中小受託取引適正化法(取適法)」へと名称変更され、手形払いの制限や一方的な代金決定の禁止、監視体制の強化等、受託者(下請け)保護の体制が強固になりました。

2026年4月施行

男女間賃金差異及び女性管理職比率の開示義務対象の拡大(女性活躍推進法)

常時雇用する労働者が301人以上の企業に義務付けられていた「男女間の賃金差異」および「女性管理職比率」の情報開示義務が、常時101人以上の企業にまで拡大します。

子ども・子育て支援金の徴収(子ども・子育て支援法)

子育て世帯への経済的支援を広げるため、「子ども・子育て支援金」の徴収が始まります。

支援金は健康保険料・介護保険料に上乗せされる形で徴収されます。

在職老齢年金制度の見直し(厚生年金保険法)

働きながら年金を受給する方が一定以上の給料や賞与を得た場合に、年金の一部や全部が支給停止される仕組み(在職老齢年金制度)において、支給停止の基準額が引き上げられます。基準額は、現在の51万円から62万円になる見通しです。

高年齢労働者の労働災害防止対策の推進(労働安全衛生法)

高齢者の労働災害防止のため、身体能力の低下等、その特性に配慮した安全衛生対策等の措置を講じることが会社の努力義務となります。

治療と仕事の両立支援の推進

病気の治療をしながら働き続けることができるよう、仕事と治療が両立しやすい職場環境を整備することが会社の努力義務となります。

2026年7月施行

障害者の法定雇用率の引上げ(障害者雇用促進法)

民間企業の障害者法定雇用率が現在の2.5%から2.7%に引き上げられ、従業員数37.5人以上の会社に障害者雇用の義務が生じます。

2026年10月施行

社会保険の加入拡大の対象となるパートタイマー等への支援(健康保険法・厚生年金保険法)

社会保険の加入拡大に伴って新たに社会保険に加入することで手取りが減少する年収151万円未満の一定のパートタイマー等を対象に、社会保険料を軽減する3年間の時限的措置が導入されます。

2026年施行予定 ※2025年12月26日時点

就職活動中の学生等に対するセクハラ(就活セクハラ)対策の義務化(男女雇用機会均等法)

いわゆる「就活セクハラ」への対応が義務化され、セクハラ防止方針の明文化や、相談窓口等の設置等の措置が必須になります。

カスタマーハラスメント(カスハラ)対策の義務化(労働施策総合推進法)

努力義務だったカスハラ防止措置が義務化され、対応マニュアルの策定や、相談体制の整備等の措置が必須になります。

この他にも、労働基準法の大改正に向けた議論が本格化しています。「13日を超える連続勤務の禁止」や「勤務間インターバル制度の義務化」など、企業経営に影響のある改正が2026年以降、順次施行される見通しです。本紙でも随時最新情報を伝えていきます。大きな変革期を共に乗り越えてまいりましょう！

文責:伊藤

2025年11月改定「同一労働同一賃金ガイドライン」への実務対応と企業防衛

～最高裁判例のルール化により、抽象的な「期待感」では守れない時代～

12月号に引き続き、「5年ぶり」の同一労働同一賃金ガイドラインの見直しについて、今月号では各手当や項目ごとの詳細や企業に及ぼす影響などについて、ご説明させていただきます。今回の改定は、単なる修正ではなく、2020年以降の最高裁判例を正式なルールとして「明文化」したものです。

企業に求められるのは「一律の支給」ではなく、待遇差がある場合の「客観的・具体的な理由の説明」です。

【根拠資料別】主要な変更点と企業への影響

現時点における見直し後のガイドラインは(案)ですが、2026年度に向けて、少しづつ内容が固まっていく予定です。本稿では、ガイドライン(案)における主要な変更点と企業への影響についてまとめました。

項目	改定のポイントと企業実務への影響
退職手当	【新設】後払賃金や功労報償の性格がある場合、一律不支給は不合理とされるリスクが発生。貢献に応じた「均衡」が鍵。
賞与	支給目的に照らし、非正規にも原則支給が必要。不支給とするなら「基本給での補填」など他で調整されている実態が必要。
説明義務	「将来の役割への期待」等の抽象的説明は不十分と明記。異動実績や教育訓練の差など「客観的事実」が必須。
家族手当	「長期勤続が見込まれるか」が焦点。契約更新を重ねる有期雇用者への不支給は「不合理」とされる可能性が高まる。
住宅手当	雇用形態ではなく「転勤の有無」で決めるべきと明示。転勤がない非正規への不支給は、引き続き合理的な説明が可能。
年末年始等	業務の性質(繁忙期対応等)に対する手当は、「同一の支給」が強く求められる(日本郵便判例の反映)。



【出典】

厚生労働省「短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針（同一労働同一賃金ガイドライン）見直し（案）」

今回のガイドライン改定の背後にあるのは、以下の最高裁判決です。

- 日本郵便事件 扶養手当、年末年始手当、有給の休暇を「正社員のみ」とするのは不合理と判断。
- 名古屋自動車学校事件 定年再雇用後の大幅な賃金ダウンを不当とし仕事内容に見合った待遇を要求。
- メトロコマース事件 退職金不支給を直ちに違法とはしなかったが、今回の改定で「一定の配慮」を促す指針へ。

企業が取るべき冷静な実務対応ステップ

1. 手当の「目的」を再定義する …自社の手当が「職務への対価」か「福利厚生・生活支援」か、ガイドラインの項目に沿って整理します。
2. 説明の「根拠」を可視化する …「将来の期待」といった主観を排除し、過去の異動実績、責任範囲の差、研修時間の違いなどを数値・事実で整理します。
3. 労使コミュニケーションの記録 …待遇差の理由を説明する際は、一方的な通知ではなく、協議のプロセスを議事録等で残します。これが不合理性の判断を左右します。

今回の改定は、「何でも平等に」という極端なものではありません。企業が持つべきは「説明できる勇気」と「客観的な根拠」です。抽象的な理由を排し、実態に即した待遇体系へ見直すことが、結果として最強の企業防衛に繋がります。エールもともに考えます。

文責:滝瀬

「住宅手当」徹底解説～割増賃金と現物給与のポイント～

従業員の住宅費用を補助する「住宅手当」。一口に「住宅手当」と言っても、その払い方によって取扱いは異なり、給与計算や社会保険上の扱いが大きく異なります。

今回は、間違いやすい2つのポイントを整理します。



割増賃金の計算から除外できるか？

◆労働基準法では、残業代（割増賃金）の計算基礎となる賃金から除外できる手当を、以下の7種類に限定しています。これら以外の手当は原則としてすべて計算の基礎に含めなければなりません。

- ①家族手当 ②通勤手当 ③別居手当 ④子女教育手当 ⑤住宅手当
- ⑥臨時に支払われた賃金（結婚手当） ⑦1ヶ月を超えるごとに支払われる賃金（賞与など）

ただし、手当の「名称」だけで判断してはいけない、という点に注意しなくてはなりません。

「住宅手当」という名称であれば自動的に除外できるわけではなく、手当がどのような基準で支払われているかによって判断されます。

除外できるケース

- 家賃などの住宅費用に定率を乗じた額を支給する場合（個人の支出額に連動）
(例) 家賃の〇%を支給
- 家賃額に応じて段階的に支給 等

除外できないケース

- 住宅の形態ごとに一律の定額で支給する場合（一律支給）
(例) 賃貸居住者に2万円
- 持家居住者に1万円 等

「現物給与」としての社宅の扱い

「住宅手当」は、手当としての支給だけでなく、社宅等の貸与といった方法で支給される場合もあります。会社が社宅や寮を提供し、相場より安い賃料で住まわせている場合、その差額は「現物給与」として社会保険料の計算（標準報酬月額）に含める必要があります。

以下のようなものが該当します。

- ・住宅の貸与：社宅や寮など、会社が提供する住居
- ・食事の支給：社員食堂での食事補助
- ・その他：通勤定期券、自社製品の支給など

◆住宅の貸与の計算方法

社宅や寮を会社が提供する場合、住んでいる場所ではなく、「勤務地の都道府県」と、「部屋の広さ（畳）」に応じて、国が定めた基準で計算します。※現物給与の価格は、毎年見直されます。

《計算例》神奈川県勤務、6畳の社宅に住み、本人負担が10,000円の場合

- ・【ステップ1】：勤務地（神奈川）の現物給与価格（1畳あたりの額）を確認→2,150円
- ・【ステップ2】：現物給与価格を求める→2,150円 × 6畳 = 12,900円
- ・【ステップ3】：現物給与価格から負担額を差し引く→12,900円 - 10,000円 = 2,900円
→ この2,900円を報酬に加算して社会保険料を計算します。ただし、台所、トイレ、浴室等は畳数に含めません。

☆「同一労働・同一賃金」の観点からも、属人的な「住宅手当」は、見直しの対象となりやすい項目です。手当の目的を再定義される会社も増えています。制度設計についてご不明な点がございましたら、お気軽にエールまでご相談ください。

文責：安形

従業員が出勤できない場合の会社対応

◆ はじめに

冬本番を迎え、インフルエンザの流行や大雪による交通機関の混乱が懸念される季節となりました。こうしたことにより、従業員が急に出勤できなくなった際、会社としての判断を迫られる場面が増えます。今月号では、インフルエンザと大雪で出勤できないケースを例に、労務管理上の留意点を整理します。

◆ 季節性インフルエンザに感染したケース

「季節性インフルエンザ」に感染した場合、法律上の「就業禁止の基準」はありません。感染した従業員が出勤しても、法的な問題は生じませんが、無理に出勤して体調が悪化したり、他の従業員に感染が拡大したりする恐れもあることから、通常は、本人の判断による「欠勤」や「有給休暇の利用」とすることが多いでしょう。

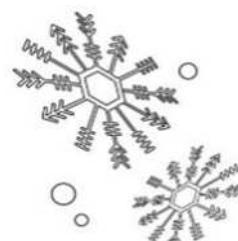


しかし、無理に出社しようとする従業員がいた場合、会社として出社を控えてもらうことはできるのでしょうか。その方法として、あらかじめ就業規則に「感染症に罹患した場合の出勤停止」に関する規定を設けておくことが有効です。規定がある場合、従業員はそれに従う義務が生じます。また、仮に就業規則に規定がない場合でも、従業員は労働契約上の付帯義務として「職場の安全衛生を損なわない義務」を負っています。周囲への感染拡大を顧みずに出社する行為は、この義務に違反する可能性があると考えられます。

インフルエンザは出勤停止期間に明確な基準はありませんが、厚生労働省は「発症後 5 日、かつ解熱後 2 日」を推奨しています。そちらを参考に、この期間を基準としてあらかじめ就業規則等に定めておくと、いざという時の対応がスムーズです。一度、自社の就業規則等を確認してみましょう。

なお、勤務できる状況にあるが会社独自の判断で出勤させない場合には休業手当(平均賃金の 6 割)が生じるため、留意が必要です。在宅勤務が可能な業務であれば、在宅勤務の対応も検討しましょう。

◆ 大雪で出勤できないケース



大雪により公共交通機関がストップしたり、道路が閉鎖されたりして出勤が困難な場合には、どう扱うべきでしょうか？会社・従業員どちらの責任でもないため、ノーワーク・ノーペイの原則に基づき、働かない時間について「無給(欠勤・遅刻扱い)」として取り扱うことは法的には問題ありません。(有給休暇を充てることもできます)

会社として、以下の対応をとることも考えられます。

- ✓ 時差出勤…始業・終業時刻を繰り下げ(例えば、午後から出社して所定労働時間分働いてもらう)
- ✓ 在宅勤務への切り替え…出勤が困難な場合は、自宅での業務を認める

これらは、賃金控除が発生せず、業務を継続することができます。

会社としては、従業員の安全確保が最優先になります。状況に応じて無理な出社を避け、安全に働く環境を作っていくことが重要です。

非常時の対応において、従業員ごとに対応がバラバラだと「不公平感」からトラブルに発展しがちです。「うちの会社はインフルエンザや大雪の時にどう動くのか」という方針をあらかじめ明確にしておくことが重要です。具体的なルールや運用については、弊所の担当者が個別にアドバイスさせていただきますので、お気軽にご相談ください。

文責: 實川

育児休業給付金の延長手続きの例外について

2025年4月以降に、育児休業給付金の受給期間を延長する場合(子が1歳または1歳6ヶ月に到達した際)には、厳格化に伴い、要件・添付書類が追加されていますが、入所を対象とした募集がない場合についてご案内します。

2025年4月～延長手続きを行う方の添付資料

- ① 市区町村が発行する保育所等の利用ができない旨の通知(入所保留通知書、入所不承諾通知書等)
- ② 育児休業給付金支給対象期間延長事由認定申告書
- ③ 市区町村に保育所等の利用申し込みを行った時の「申込書写し」

延長手続きの例外

お住いの市区町村で、子が1歳に達する日(※)の翌日を含む月の入所を対象とした募集がなく、入所申し込みの受付ができないとされた場合は、1歳に達する日(※)の翌日の2か月後までの日を入所希望日として入所申し込みを行えば、延長が認められる場合があります。

注意:この例外は1歳6ヶ月に達する日後の延長時には認められません。

例)令和7年2月1日生まれの子について、居住する市区町村では令和8年2月及び3月入所の募集がなく、令和8年4月1日を入所希望日として申し込みを行った場合

⇒ **育児休業給付金支給対象期間延長事由認定申告書の理由欄に理由を記載し、次の書類を添付してください**
◆募集がない旨が記載された市区町村のリーフレット等の写し ◆入所申込書の写し
◆市区町村が発行した選考結果がわかる書類(入所保留通知書又は内定通知書)



※パパママ育休プラス制度により、育児休業終了予定日が子が1歳に達する日の翌日以後である場合は、育児休業終了日。ただし、育児休業終了予定日が子が1歳2ヶ月に達する日である場合は、1歳2ヶ月に達する日。

文責:岡野

顧問先企業限定 新春特別企画



弊社でご提供しているパーソナリティ診断を顧問先企業様に日頃の感謝を込めまして、2月末までの期間限定で、1社につき3名まで無料でご利用いただけます。特別企画の詳細は、同封のご案内をご覧ください！！

代表コラム

今月のコラムは代表の鎌倉です



新年明けましておめでとうございます。

年末に家族でディズニー映画、「ズートピア2」を見に行きました。2016年に大ヒットした「ズートピア」の続編です。ズートピアは、その映像の圧巻の美しさやキャラクターのユニークさも本当に素晴らしいですが、子供向けの映画というよりも、ぜひ経営者や人事担当者にみていただきたい映画です！(前作のズートピアを観なくても楽しめますが、見ておくとより楽しめます)

“ズートピア”は「誰もが何にでもなれる街」を謳う華やかな動物の楽園。刑事となったウサギのジュディとキツネのニックがバディをくんで事件解決に向けて物語は進みます。肉食動物と草食動物、そして爬虫類。「多様性の楽園」の裏側に、大小さまざまな動物たちの力関係や歴史、差別の構造があります。

多様な動物たちが共存するズートピアを舞台に、事件が起こり、考え方の違いや軋轢、それによって生まれる心の葛藤が丁寧に描かれて引き込まれます。職場や家族といった人間関係、人間社会での普遍的なテーマを、個性的な動物のキャラクターにのせて、「他者にどう向き合うのか」「多様性」を問いかける内容です。偏見や不理解、色眼鏡、常識の非常識、仲間外れ…お互いのコンプレックスや弱さとか、受け入れあうことができる関係性、信頼をどう築いていくか、そんな沢山の気付きがあり、考えさせられる映画です。「多様性」は口で言うほど易しくないけれどそれを乗り越えていくストーリーは素晴らしいです。それぞれの個性を活かすことについて考えるきっかけにもなりそうです。

2025年も「人」と「組織」のたくさんのご相談をいただきました。前に進もうとすれば、課題はあるのが当たり前ですし、複雑化する中でエールももっとお役にたてるよう尽力する所存です。本年も一同よろしくお願ひいたします。