



# YELL・Spirits 2026年3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](mailto:info@sr-yell.com)  
URL：<http://www.sr-yell.com>



## Contents

- 代表より ●YELL セミナーのご案内 ●「施政方針演説」から読み解く、中小企業の生き残り戦略
- 高齢者の労災防止 ●障害者のテレワーク雇用 ●(法改正)在職老齢年金制度
- 雇入れ時の安全衛生教育 ●保険料率改定のご案内 ●エールからのお知らせ ●今月のスタッフコラム

鎌倉です。アメリカとイスラエルがイランを攻撃し、最高指導者ハメネイ氏を殺害したという衝撃的なニュースが飛び込んできました。そして翌朝の新聞に AI エージェント最先端の企業、アンソロピック社がアメリカ国防総省と決裂し、リスク企業に指定されたとの記事が一面に掲載されました。同社の高度な人工知能技術はアメリカ国防総省で唯一、最重要機密にも利用が許されていました。それが、なぜアメリカ政府全体から突然、排除されることになってしまったのか？

それについて同社の幹部はこう発表していました。「私たちは、私たちの AI 技術を完全自律型の無人兵器に使うことと国民の大規模監視に使うことは禁止事項として掲げています。AI の能力が急速に拡大する中で AI の安全性を中心に据えて独自の倫理を大切にしています。」「しかし、国防総省は【完全自律型兵器】と【大規模監視】について利用禁止事項として契約に入れることを許しませんでした。私たちは正しいことのために立ち上がる」

まるで SF 映画の世界です。地球は人間の手によって開発された AI によって自ら滅びてしまうのではないかと懸念できます。人が判断しなくても AI が自動的にターゲットを定めて殺しにいく殺戮兵器・・・人間に確認を求めることもなく、敵の脅威を除去するという目的に沿って効率的に動くロボットたちが戦争で活躍するのです。

大規模監視は SNS や位置情報、監視カメラ、通信記録などすべて AI で統合し、国民は行動をリアルタイムで監視され、民主主義の崩壊につながるものです。同社はこの2つを AI 利用の禁止事項であることを契約に入れるよう求めました。良心に従い、自社の技術の使用条件を譲らなかったのです。一方、国防総省は、軍事に口を出すことは許さない、いうことをきかなければ同社を破滅させると脅し、拒否されるや否や、国防総省と取引するすべての企業に対してまでも同社の AI 技術を使用させない、と徹底的な排除に動きました。

AI は世界で急速に能力を拡大しているのに法律が追いついていない。とても恐ろしいことが起こっています・・・

「どれほど陰い道でも、人間性、安全性、公益性の原則を貫き、私たちは倫理的な道を進みます」「この世界を自分が生まれた時よりも少しでもよい場所にして去るべきだ。世界を良くする責任がある」と同社のトップは述べています。

こうしたときに企業理念は真の価値を問われるものなのですね。戦争において何が正義かは、見る角度によって異なるかもしれませんが、企業生命をかけて毅然たる態度を貫く経営者に心から敬意と賞賛をおくりたいと思います。目の前に多額の利益が転がっていてもそれにのらない。だって理念に反するから。

この企業が政府からそうした扱いを受けて苦境に陥ったことを知った人々は、同社の対応を賞賛し、今、システム障害が起きるほどダウンロードされているそうです。多くのことを考えさせられます。

理念、価値観が共有されている企業は最強・・・ 目が離せません。そしてビジネスは平和の前提があってこそだと痛感します。皆様の仕事への影響はいかがでしょうか。一日もはやく世界が平和にむかうことを心から願っています。

### YELL オンラインセミナー

### 2026年～これから予定されている法改正の動向と実務対応～

3月12日(木)15:30～17:30 (顧問先様無料・ZOOM)

- 第1部 労働関係法改正と今から考えておきたい対応  
(社会保険労務士 伊藤紀代美)
- 第2部 “使える”就業規則の実践知識 ～休職編～  
(社会保険労務士 笹原 公一)



お申し込みは上記 QR コードをご利用ください！



## 高市内閣 2.0「施政方針演説」から読み解く、中小企業の生き残り戦略 ～「成長のスイッチ」を自社に引き寄せるための具体的指針～

2026年2月20日、国会において、高市早苗内閣総理大臣が施政方針演説を行いました。そこで示されたのは、「これまでの政策の在り方を根本的に転換する」という決意と、「責任ある積極財政」そして「人材力」強化を軸とする国家戦略です。これは、「国が“成長投資”へ舵を切る今こそ、自社も体制をアップデートする好機である」と読み解くこともできると考えます。柔軟な働き方の再設計、年収の壁対策を踏まえた労働力の最大化、AI等による省力化投資…等、これらは単なる制度改正対応ではなく、収益構造そのものを強くするための経営テーマです。今回は、本演説の内容を整理し、「成長のスイッチ」をいかに自社へ引き寄せるか、そのヒントを解説いたします。

### 1. はじめに：総理が語る「根本的な転換」の意味

高市総理は施政方針演説において、これまでの日本経済の停滞を打破するために「これまでの政策の在り方を根本的に転換してまいります」と強く宣言しました。その本丸として掲げられたのが「責任ある積極財政」と「人材力」の強化です。中小企業にとって、これは「国が投資を加速させる時期に、いかに自社の体制をアップデートできるか」という取り組みへの合図と言えます。

### 2. 「働く」に関連する4つの重点項目

#### ① 柔軟な働き方の拡大と評価制度の変革

##### 【演説引用】

「働き方改革の総点検においてお聞きした働く方々のお声を踏まえ、裁量労働制の見直し、副業・兼業に当たっての健康確保措置の導入、テレワークなどの柔軟な働き方の拡大に向けた検討を進めます。」

従来の「時間管理」から「成果・健康管理」への移行が考えられます。特に中小企業において、裁量労働制の見直しは、高度な専門職を採用・維持するための強力な武器になります。しかし、いずれも単に「自由に働かせる」のではなく、労働の量から質へと変化が進むものです。その上で、副業やテレワーク下でも社員のメンタルヘルスや労働時間を客観的に把握できる体制づくり、システムの導入検討等が急務です。これが、政府が求める「健康確保措置」対策になると考えます。

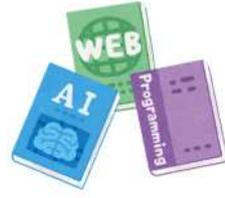


#### ② 「年収の壁」撤廃による労働力最大化

##### 【演説引用】

「いわゆる『年収の壁』対策……国民の皆様は成長の果実を実感していただき、日々の暮らしと未来への不安を、『希望』に変えていこうではありませんか。」

103万円から178万円への基礎控除引き上げ等の議論は、人手不足に悩む現場にとって「即戦力の労働時間延長」を意味します。これまで繁忙期にシフトを削っていたパート社員が、フルで活躍できるようになります。また、「年収の壁」の引き上げは、パート社員に対しても単なる労働力としてではなく、より活躍できる人材として再定義するチャンスです。



### ③ AI・先端技術による「人手不足」の解消

#### 【演説引用】

「AI、半導体、造船などの先端技術を花開かせる『成長投資』……とにかく成長のスイッチを押して、押して、押して、押して、押しまくってまいります。」

総理が「押しまくる」と表現した成長のスイッチは、中小企業における「省力化投資」も指しています。

AIはもはや大企業のものではありません。

定型業務をAIに任せ、人間をクリエイティブな業務に配置転換(労働移動)させることが、賃上げ原資を生む唯一の道です。

事務作業の自動化(RPA)や生成AIによる顧客対応の効率化を検討し、「**少人数でも高収益な体質**」への転換を目指しましょう。

### ④ 「人材総活躍」と人口政策への対応

#### 【演説引用】

「日本の総合的な国力を徹底的に強くしていく。……外交力、防衛力、経済力、技術力、情報力、そして人材力。」

総理が「人材力」を国力の基盤に置いたことは、少子高齢化社会において「誰一人取り残さない労働市場」を作る意思表示です。女性、高齢者、そして外国人材がストレスなく働ける環境を整えることが、企業の「人材力」に直結します。

定年延長の検討だけでなく、育児・介護休業が「当たり前」に取れる組織文化の醸成が必要です。これはコンプライアンスではなく、採用市場で選ばれるための「投資」と捉えることが必要です。

## 3. 経営者が今すぐ備えるべき「成長へのロードマップ」

施政方針演説の中で示された「日本成長戦略」がこの夏に取りまとめられます。

副業、テレワーク規定、時差出勤など、多様な働き方への対応の検討も、今後求められていく可能性があります。また、AIやデジタルツールを使いこなすための教育訓練にかかる費用を、経費ではなく「投資」としてみる視点も必要になるかもしれません。

高市総理は演説を「日本列島を、強く豊かに」という言葉で締めくくりましたが、この「強く」という言葉には、外部環境に左右されない、自立した企業の集合体という意味が込められていると感じます。

働き方改革の延長線上にあるように見える部分もありますが、一方、働き方改革は、従業員を楽にさせるためのものではありません。「従業員が最大限のパフォーマンスを発揮し、会社と共に成長するための環境整備」であると考えます。この施政方針からどのように進んでいくのかを注視しながら、中小企業経営の追い風にするための、貴社の「成長のスイッチ」を共に押していきましょう。

【出典】 首相官邸：第221回国会における高市内閣総理大臣施政方針演説（令和8年2月20日）

文責：滝瀬

# 高齢者の労災防止努力義務

## ◆ 改正の背景

国の労働力調査によると、人口動態の変化や健康状態の向上等を背景に、雇用者全体に占める60歳以上の高齢者の割合は約2割(令和6年)となっています。労災による死傷者数(休業4日以上)に占める60歳以上の高齢者の割合は約3割(令和6年)に達し、災害発生時の休業期間も長くなる傾向にあります。こういった傾向は従来の作業リスクに、高齢者の身体機能の低下といった加齢特有のリスクが加わっていることがあります。こうした背景から、国は令和8年4月1日に労働安全衛生法を改正し、「**高齢者の労災防止措置**」を事業主の「**努力義務**」と決めました。以下、指針が示す「5つの柱」に基づき、対応方法をまとめました。



## ◆ 指針が定める「会社が取り組むべき5つの柱」

### ① 安全衛生管理体制の確立等

- 高齢者災害防止に関する方針を経営トップが宣言
- リスクアセスメント: 中央労働災害防止協会作成の「エイジアクション 100」のチェックリスト(右記)を活用し、現場リスクを洗い出す→防止対策の優先順位を検討→優先順位の高いものから取り組む

#### IV 高齢労働者の安全と健康確保のためのチェックリスト

番号	チェック項目 (100の「エイジアクション」)	結果
		優先度
<b>1 高齢労働者の戦力としての活用</b>		
1	高齢労働者のこれまでの知識と経験を活かして、戦力として活用している。	
<b>2 高齢労働者の安全衛生の総括管理</b>		
<b>(1) 基本方針の表明</b>		
2	高齢労働者の対策も盛り込んで、安全衛生対策の基本方針の表明を行っている。	
<b>(2) 高齢労働者の安全衛生対策の推進体制の整備等</b>		
3	高齢労働者の対策も盛り込んで、安全衛生対策を推進する計画を策定している。	

### ② 職場環境の改善

- 設備対策: 照度のアップ、手すりの設置、段差や滑りやすい箇所等に注意喚起の表示
- 作業管理: ゆとりのある作業時間の設定、重量物運搬の小口化、複数作業の同時進行を回避

### ③ 健康・体力の状況把握

- 健康状況の把握: 雇入時や定期健康診断の確実な実施
- 体力の状況の把握: 厚生労働省の「転倒等リスク評価セルフチェック票」(右記)を活用

#### 転倒等リスク評価セルフチェック票

I 身体機能計測結果

① 2ステップテスト (歩行能力・筋力)  
 あなたの結果は  cm /  cm(身長) =

下の評価表に当てはめると →  [評価]

評価数	1	2	3	4	5
結果/	~1.24	1.25	1.39	1.47	1.66~
身長		~1.38	~1.46	~1.65	

### ④ 健康・体力に応じた対応

- 就業上の措置: 加齢による脳・心臓疾患リスク回避のため労働時間短縮や深夜業の回数を減らす
- 健康保持増進措置: 健康診断の結果等に基づき、運動・栄養指導やメンタルヘルスケアを実施

### ⑤ 安全衛生教育

- 対 高齢者: 作業内容とそのリスクについての教育
- 対 管理監督者: 加齢に伴う労災リスク増大への対策についての教育
- 対 高齢者と働く各年代の労働者: 高齢者の特性と高齢者への安全衛生対策に関する教育

この改正は事業主の「努力義務」とされていますが、シニア層が安心して働ける環境を整えることは、単なる労災事故防止につながるだけでなく、結果として若手や中堅層にとっても「身体への負担が少ない、働きやすい職場を作る」ことにつながります。こうした取り組みは、「全世代の人材定着」や「企業の生産性向上」に直結するものと言えます。具体的な運用面でご不明な点がございましたら、お気軽に担当者までご相談ください。

文責: 實川

# 障害者のテレワーク雇用について

2026年7月1日、障害者の法定雇用率(従前 2.5%⇒2.7%)の引き上げが予定されています。

国は今後、障害者雇用をさらに推進していく方針です。法定雇用率の引き上げは、単に障害者を採用すればいいというわけではありません。企業にとっては「障害者をいかに活用するか」という対応が求められる局面に入ったことを意味します。しかし現実的には、「業務の切り出しが難しい」「職場での受け入れ体制に不安がある」といった声も少なくありません。そうした課題を解決する有効な選択肢の一つが、テレワークという働き方です。

## 障害者のテレワーク雇用の定義

障害者のテレワーク雇用とは、**身体・知的・精神障害のある方を、情報通信技術(ICT)を活用して在宅または遠隔で雇用することを**いいます。

通常の在宅勤務と異なる点は以下となります。

- ① 通勤が困難な方にも就労機会を広げる仕組みであること
- ② 業務設計や定着支援について専門的支援体制が整っていること
- ③ 企業向けの相談支援が用意されていること



単純な「在宅勤務」ではなく、**就労機会の拡大と企業の人材確保を両立させる制度的枠組み**といえます。

## 業務の切り出しと受け入れ体制という二つの壁

障害者雇用では「どの業務を任せるか」が悩ましいところです。

しかし業務を丁寧に洗い出してみると、ミスなく作業をやり抜く集中力が求められる単純業務や、正確なデータ入力業務、さらには単純作業を自動化するためのツールを作成する業務など多岐に渡る業務があがってきたりします。実は障害のある方の中には、こうした業務で強みを発揮される方が多くいらっしゃいます。

例① データ入力の業務 ⇒ パワークエリ・VBA・マクロが得意な方をあて自動化してもらう

例② 日常の単純業務 ⇒ 単純な業務を継続して集中力に自信がある方をあてる

障害者のテレワーク雇用といっても導入が初めての企業は何から始めればよいかわからないのではないのでしょうか？

国の制度として厚生労働省が実施している「**障害者のテレワーク雇用企業向け相談支援事業**」があります。

この事業の主な目的は以下となります。

- ① 導入前の課題整理
- ② 業務の切り出し・設計支援
- ③ 採用・定着までの伴走



最大のメリットは、企業ごとの状況に応じた**個別相談および改善提案を受けられる点**です。

企業単独で取り組むのではなく、専門機関と連携しながら進めることができる受け入れ体制を構築できます。

## 障害者のテレワーク雇用をするメリットとまとめ

障害者のテレワーク雇用が企業にもたらすメリットは

- ①採用対象の拡大 (通勤時間の制約、地域に縛られない)
- ②業務の効率化 (タスクの切り出し、マニュアル化)
- ③企業価値の向上 (社会的責任や資本経営の観点からの評価、持続可能な経営) があります。



法定雇用率の引き上げは、企業にとって負担ではなく、人材活用の在り方を見直す契機ともいえます。

テレワークを活用した障害者雇用は、人材確保と業務効率化を同時に実現できる可能性があります。

従来の【人に業務を当てはめる】採用から【業務に人当てはめる】発想へ。

障害者テレワーク雇用は、その転換を後押しする有効な一手となります。

文責:宮本

# 令和8年4月～在職老齢年金制度の改正

厚生年金をもらいながら働く60歳以上の人は、在職老齢年金制度により、年金の一部または全部が支給停止となることがあります。年金制度改正法の施行により、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)が引き上げられます。

現在、在職老齢年金は、総報酬月額相当(※1)と老齢厚生年金の基本月額(※2)の合計額が『51万円』を上回る場合は年金額の全部または一部について支給停止されています。令和8年4月以降は、総報酬月額相当額と老齢厚生年金の基本月額の合計が65万円に見直されました。

なお、65万円は2026年度の基準額で、毎年度、賃金の変動に応じて段階的に改定されます。

- ※1 総報酬月額相当 ⇒ (その月の標準報酬月額)+(その月以前1年間の標準報酬賞与額)÷12  
 ※2 基本月額 ⇒ 加給年金額を除いた老齢厚生年金の月額(報酬比例部分)

## 【令和8年4月以降の計算方法】

★総報酬月額相当額と基本月額の合計が65万円以下の場合

➡ 支給停止額は『0円』:全額支給

★総報酬月額相当額と基本月額の合計が65万円を超える場合

➡ 支給停止額は(総報酬月額相当額+基本月額-65万円)×1/2



例: 総報酬月額相当額(賃金)が46万円、年金の基本月額が10万円・・・合計額56万円の場合



★改正前: 標準報酬月額相当額(賃金)と基本月額の合計が51万円を超えると年金の一部停止となる。

年金支給額=10万円-(46万円+10万円-51万円)×1/2=7.5万円(2.5万円支給停止)

★改正後: 標準報酬月額相当額(賃金)と基本月額の合計が65万円を超えないので年金は全額支給となります。

※老齢基礎年金は調整の対象ではありません。

この見直しは、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活躍を後押しし、より働きやすい仕組みとすることが趣旨となっています。

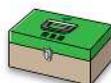
人手不足といわれる中、高齢者の活用を推し進める企業では従業員に在職老齢年金制度を説明し、働く時間を延ばすことの検討をしてもらうことも検討してはいかがでしょうか。ご相談ください。

文責: 小林

# 雇入れ時の安全衛生教育について～令和6年改正～

新年度を控え、人事担当の皆様はご多忙な時期をお迎えたかと存じます。人を雇入れた際の、労働条件通知・健康診断の確認は実施していても安全衛生教育は後回しにしがちです。雇入れ時に実施する安全衛生教育は令和6年4月に改正もされています。適正に実施するためにも、今一度内容の確認をしていきましょう。

## 概要



- ① 労働者を雇い入れた後は、遅滞なく、当該が従事する業務に関する安全・衛生のための教育を実施しなければなりません。
- ② 正社員だけでなく、パート、アルバイト、派遣労働者を含むすべての労働者が対象です。最近増えてきたスキマ時間を活用した短期バイトも対象ですし、高年齢の労働者も対象になります。
- ③ 「雇入れ時の安全衛生教育」は、労働安全衛生法第59条にて定められた義務になります。事業場の規模に関わらず、すべての事業所が対象です。
- ④ 実施を怠った場合、是正勧告の対象となり、最大50万円以下の罰金が科せられる可能性もあります。

## 実施すべき8項目

雇入れ時に実施すべき安全衛生教育は、以下の8項目です。

- 一 機械等、原材料等の危険性または有害性およびこれらの取扱い方法に関すること
- 二 安全装置、有害物抑制装置または保護具の性能およびこれらの取扱い方法に関すること
- 三 作業手順に関すること
- 四 作業開始時の点検に関すること
- 五 当該業務に関して発生するおそれのある疾病の原因および予防に関すること
- 六 整理、整頓および清潔の保持に関すること
- 七 事故時等における応急措置および退避に関すること
- 八 前各号に掲げるもののほか、当該業務に関する安全または衛生のために必要な事項



## その他留意事項

① 令和6年4月の改正により、業種に関わらず、上記一～八すべての教育を実施しなくてはならなくなりました。改正前は、事務職等の危険度の少ない業務では一～四の安全関係の教育を省略することができましたが、現在は省略できません。事業所内の安全衛生教育マニュアルが更新されているかご確認ください。

(例)事務職の安全教育(一～四)として想定できるもの

長時間のデスクワークによる腰痛防止、段ボールの取り扱い(カッターや手袋の使用)、書類・棚の整理、脚立使用前後の確認

② 安全衛生教育は実施して終了ではなく、その記録を残しておくこと(5年間)が重要となります。

\* 実施した教育内容(入社時における安全衛生教育1～8)と、日時、受講者、受講場所などを記録



雇入れ時の安全衛生教育は、厚生労働省が作成している HP「職場のあんぜんサイト」等にも各種資料があり活用できます！ 雇入れ時という経験の浅い若年層を思い浮かべることが多いですが、最近は高年齢労働者の労災も増加しています。新しく採用した人の年齢に関わらず、しっかりと安全衛生教育を実施していくことが、労災防止対策においても重要になっています。

文責 早川

## 保険料率改定のご案内

### 健康保険料率・介護保険料率について

全国健康保険協会の健康保険料率は、毎年3月分(4月納付分)から見直しがあり、今年も各都道府県の料率が決定しました。各都道府県によって保険料率の引上げ・引下げと対応が異なります。  
また、介護保険料率は全国一律に**1.59% → 1.62%**に引き上げられています。給与計算の際はご注意ください。

都道府県	令和8年2月分まで				令和8年3月分以降			
	介護保険該当しない		介護保険に該当する		介護保険該当しない		介護保険に該当する	
	全額	折半分	全額	折半分	全額	折半分	全額	折半分
神奈川県	9.92%	4.96%	11.51%	5.755%	<b>9.92%</b>	<b>4.96%</b>	<b>11.54%</b>	<b>5.77%</b>
東京都	9.91%	4.955%	11.5%	5.75%	<b>9.85%</b>	<b>4.925%</b>	<b>11.47%</b>	<b>5.735%</b>

★健保組合加入の企業様は、各健康保険組合により異なります。

★令和8年4月分からは、『子ども・子育て支援金』が加わります。さらに改定が生じますのでご注意ください！！

### 雇用保険料率・労災保険料率について

令和8年度は**雇用保険料率**が**変更される予定**です(下がります)。次月正式決定後、改めてご案内します。  
また、労災保険料率は令和7年度から変更ありません。

### メールからのお願い

◆**退社・扶養異動のご連絡のお願い** 入社・退職がある場合はお早めにご連絡ください。

(資格確認書は弊社が手続してから発行まで2週間ほどかかります)

被扶養者が就職された場合なども「被扶養者異動届」の提出が必要です。

◆**昇給・降給等による賃金変更のご連絡のお願い**

**給与の昇降給・賃金体系の変更(人事制度改定、時給→月給 など)・諸手当(通勤手当含む)変更・役員報酬変更**等がある場合は、必ずご連絡下さい。大幅な変更がある場合、標準報酬月額の見直し(月額変更届)が必要です。

連絡がないと変更手続が遅れ、変更時にさかのぼって標準報酬月額を訂正し、事業主様・従業員様双方に差額の保険料を負担していただくことになる場合がございますので、ご連絡漏れのないようお願い致します。

◆**賃金台帳送付のお願い** **労働保険の年度更新のため3月支給分が確定しましたら、送付をお願いします。**

## スタッフコラム

今月のコラムは横山が担当します！



みなさまはじめまして！昨年入社いたしました横山と申します。簡単に自己紹介させていただきます。

前職では年金事務所で事業所調査を担当しておりました。社会保険のことや、年金事務所調査対応はぜひご相談ください！それ以前には歯科助手、建物点検、洋菓子製造、学校での学生対応など職業経験を重ねてまいりました。コロナ禍で雇用調整を経験したことをきっかけに、職場環境は働く人やその家族の生活に直結する重要な課題であると実感し、人事労務分野に強い関心を持つようになりました。複数業種での経験を活かし、業界特有の課題から共通する本質まで幅広い視点でご支援してまいります。

エール入社を機に地元横浜へ戻り、昨年から新生活をスタートしました。休日は観劇やフラダンスを楽しんでいます。フラダンスでは振りの意味を理解し、指先まで心を配り、仲間と息を合わせることで表現の質が高まります。

エールの一員として、顧問先様のニーズを丁寧に捉え、きめ細やかな対応に努めてまいります！

今後ともどうぞよろしくお願い申し上げます。