

社労士法人エアロウムだより

# うんが いそ うてん 雲外蒼天

社会保険労務士法人エアロウム

代表社員 鶴留 舞

〒820-0067 飯塚市川津 693-47-1F

TEL : 0 9 4 8 - 2 8 - 2 4 4 4

FAX : 0 9 4 8 - 2 8 - 2 4 4 8

2026年3月号

## 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=](https://public-comment.e-gov.go.jp/pcm/detail?CLASSNAME=PCMMSTDETAIL&id=495250371&Mode=)

各年度の助成金の詳細が発表されるのは4月以降になります。

助成金のお問い合わせは、助成金担当：中野までご連絡ください。

## 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/O3\\_00169.html](https://www.moj.go.jp/isa/O3_00169.html)

## 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」という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)

## 「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>

## 「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/>

## 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]

## そんなことある??の先にあるもの



新規開設した博多オフィスでは、思わず「そんなことある??」と二度見してしまう出来事が頻発しております。①注文していたイスは、なぜか色も素材もまったくの別人(別イス)として登場。②事前下見までしていただいたはずのパーティションは寸法が足りず「持前の哲学」を感じるイェエがリ。③さらには約束の日に梱包が届かないという時空を超えたスケジュール管理。

なぜ??

思わず天を仰ぎたくなる場面もありましたが、不思議なことに、こうした出来事は組織の「地力」を試す機会でもあります。社労士の仕事も同様に、想定外の事象への対応力が問われる場面が少なくありません。制度改正、労務トラブル、働き方の変化。理屈だけでは整わない現実と日々向き合っています。

とはいえ最後は私らしく。「でもまあ、何とかなるでしょ」  
想定外を笑い飛ばし、学びに変え、次に活かす。

そんな柔らかさと強さを併せ持つ組織であり続けたいと考えております。



鹿島留