

エアロウムだより

社会保険労務士法人エアロウム

代表社員 鶴留 舞

【博多オフィス】

〒812-0013

福岡市博多区博多駅東 2-16-12-2F

TEL：092-402-2445

【飯塚オフィス】

〒820-0067 飯塚市川津 693-47-1F

TEL：0948-28-2444

2026年4月号

## 厚生労働省より「小規模事業場ストレスチェック制度実施マニュアル」が公表

### ◆小規模事業場へのストレスチェック実施義務化を踏まえたマニュアルが公表

令和7年の改正労働安全衛生法により義務化されることとなった労働者数 50 人未満の事業場におけるストレスチェックの実施について、令和8年2月 25 日に厚生労働省より、「小規模事業場ストレスチェック制度実施マニュアル」が公表されました。

### ◆マニュアルの内容

マニュアルでは以下の項目を解説しており、巻末資料として、①ストレスチェック制度実施規程（ストレスチェックの社内ルールを規程として作成する場合に利用できるもの）や、②サービス内容事前説明書（委託先の選定・契約の際に利用できるもの）のモデル例を掲載しています。

- 1 ストレスチェック制度の実施に向けた準備
- 2 ストレスチェック制度の実施体制・実施方法の決定
- 3 ストレスチェックの実施
- 4 医師の面接指導及び事後措置
- 5 集団分析・職場環境改善
- 6 労働者のプライバシーの保護
- 7 不利益取扱の禁止
- 8 外部委託ではなく自社で実施する場合の留意点

労働者数 50 人未満の事業場においては、原則として、労働者のプライバシー保護の観点から、**ストレスチェックの実施を外部機関に委託することが推奨されるものとされており**、自社で実施する場合には、上記「8」でも極めて慎重な運用が求められると記載されています。

### ◆施行に向けて早めの準備を

改正法は令和7年5月 14 日に公布され、「公布の日から政令で定める3年以内の日」より施行されます。マニュアルを確認し、早めに準備を始めましょう。

【参考】

「小規模事業場ストレスチェック制度実施マニュアル」（令和8年2月）

<https://www.mhlw.go.jp/content/11303000/001646587.pdf>

エアロウムでは法律に完全準拠したストレスチェックをご提供しています  
どなたでもご利用いただけますが、顧問契約のお客様は**半額**でご提供させていただきます

## シフト制労働者の年休取得に関する見直しが検討されています

### ◆年休付与日数の計算方法

パート等シフト制労働者の年休付与日数について、厚生労働省のリーフレットでは「所定労働日数、労働時間数に応じて年次有給休暇を取得することができます」とありますが、所定労働日数の判断が難しく実務に支障をきたす等のケースがありました。そのため、政府の規制改革推進会議にて、例えば、雇入れ日から6カ月経過後の付与日数については、過去6カ月の労働日数の実績を2倍したものを「1年間の所定労働日数」とみなして判断することを認めるといった見直しが検討されています。

### ◆年休取得時の賃金の算定方法

年休取得時の賃金の算定方法についても「平均賃金方式」「通常賃金支払方式」などがあり、いずれを選択するかにより計算式上賃金が大きく減額されることがあるとして、明確化が求められていました。

同会議の中間答申によれば、「時間によって定められた賃金については、その金額にその日の所定労働時間数を乗じた金額」…が参照されることを、「都道府県労働局への通達や厚生労働省ウェブサイト等において明確化し、広く周知する」、また「労働政策審議会において検討し、結論を得次第、速やかに所要の措置を講ずる」とされています。

### ◆年休取得率の向上

さらに、労働者や使用者などからの意見聴取の結果を踏まえ、「都道府県労働局へ通達の発出や厚生労働省ウェブサイト等による周知など、シフト制労働者が年次有給休暇を適正かつ円滑に取得できるよう必要な措置を講ずる」とされています。今後の動向をチェックしておきましょう。

【参考】規制改革推進に関する答申等  
[https://www8.cao.go.jp/kisei-kaikaku/kisei/publication/p\\_report.html](https://www8.cao.go.jp/kisei-kaikaku/kisei/publication/p_report.html)

いわゆる「シフト制」について  
[https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_22954.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_22954.html)

## 「飲食店向けカスタマーハラスメント対策ガイドライン」が策定されました（農林水産省）

### ◆カスタマーハラスメント対策の動向

近年、顧客や取引先からの不当・悪質なクレーム、いわゆるカスタマーハラスメント（以下、「カスハラ」という）が社会的な問題となっていることを受け、労働施策総合推進法が改正され、令和8年10月からは、事業主にカスハラ防止措置を講じることが義務付けられます。

関係省庁連携会議が設置されるとともに、対策マニュアルやガイドライン等も公表されており、『カスタマーハラスメント対策企業マニュアル』（令和4年：厚生労働省）、『業種別カスタマーハラスメント対策企業マニュアルスーパーマーケット業編』（令和7年3月：厚生労働省）などがあります。

そして令和8年2月、農林水産省より「飲食店向けガイドライン」が公表されました。

### ◆本ガイドラインの概要

本ガイドラインでは、以下の内容がまとめられています。

- ・ 経営者や店長
- ・ 責任者の役割と対応
- ・ カスハラの判断基準
- ・ カスハラの予防策
- ・ お客様の尊重
- ・ カスハラ対応の実践ヒント集
- ・ 飲食店の取組事例

飲食店従事者や経営者向けの内容を網羅した「詳細版」と、現場ですぐに活用できるよう要点をまとめた「ダイジェスト版」の2種類があります。

あわせて、本ガイドラインにおけるカスハラの7つの類型（暴力、侮蔑・暴言、恐怖・威圧、無関係・不当要求、長時間化、繰り返し、コミュニケーション不成立（非協力））ごとに、対応例の動画も作成されています。

研修資料としても活用できるため、自社の体制づくりの参考にするとよいでしょう。

【参考】飲食店向けカスタマーハラスメント対策ガイドラインを策定しました

<https://www.maff.go.jp/j/press/shokuhin/gaisyoku/260227.html>

## ◆厚生年金・健康保険の適用拡大

短時間労働者の厚生年金・健康保険へ加入要件の一つに、「従業員数51人以上の企業に勤務していること」があります。この企業規模要件が段階的に縮小され、令和9年10月には「36人以上」となり、令和17年10月には撤廃されます。コストシミュレーションや従業員への説明など、早めの準備が必要です。

## ◆ストレスチェックの義務化

改正労働安全衛生法により、令和10年5月までに50人未満の事業場のストレスチェックが義務化されます。これらの事業場は産業医の選任義務がありませんが、厚生労働省の「**小規模事業場ストレスチェック制度実施マニュアル**」には、「原則として…**ストレスチェックの実施を外部機関に委託することが推奨されます**」とあり、外部委託費用の試算や実施体制の検討、外部実施機関（医師・保健師、健診機関等）の選定や契約が求められます。

## ◆雇用保険の適用拡大

改正雇用保険法により、令和10年10月1日以降、雇用保険の被保険者要件のうち、週所定労働時間が「20時間以上」から「10時間以上」に拡大されます。手続きや保険料負担に関するシミュレーション、雇用保険料の給与天引きに関する従業員説明などを準備しておきましょう。

## ◆社内規程の整備等も必要

これらの改正対応には、社内規程の整備や体制の見直しも必要となります。企業の選択により具体的にとるべき措置は変わってきます。早めに取り掛かることが賢明です。

【参考】社会保険の加入対象の拡大について、「小規模事業場ストレスチェック制度実施マニュアル」、令和6年雇用保険制度の改正内容について（雇用保険法等の一部を改正する法律）

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000147284\\_00021.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000147284_00021.html)

[https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_69680.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_69680.html)、[https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_40264.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_40264.html)

## 4月から在職老齢年金支給停止の基準額が「65万円」に変わります

## ◆在職老齢年金の概要と改正

令和8年4月から、在職老齢年金制度の基準額が改定されます。

在職老齢年金とは、働きながら年金を受け取る高齢者に一定額以上の報酬がある場合、老齢厚生年金の一部または全部を支給停止する仕組みです。これまで年金額が調整（支給停止）される基準額（賃金＋老齢厚生年金）は月「51万円」でしたが、月「65万円」へ引き上げられます（令和8年度。賃金の変動に応じて毎年改定）。

対象となるのは老齢厚生年金のみで、老齢基礎年金は減額されません。支給停止額の計算は月単位で行われ、基準額を上回った部分の半額が支給停止されます。

この改正により、収入が一定以上でも年金の減額が生じにくくなります。

≪改正後の年金支給額の計算方法（月額）≫

A 基本月額と総報酬月額相当額との合計が65万円以下の場合  
→全額支給

B 基本月額と総報酬月額相当額との合計が65万円を超える場合  
→基本月額－（基本月額＋総報酬月額相当額－65万円）÷2

## ◆従業員説明のポイント

次の点を押さえて説明するとよいでしょう。

- 基準額が65万円に引き上がるため、働き方の幅が広がる：「収入が増えると年金が減るのでは」という不安を和らげます。

- 給与は減らず、調整対象は年金のみ：誤解されやすいため、明確に説明すると安心感が高まります。

- 年金額の具体的な試算は「ねんきんネット」で可能：従業員ごとに状況が異なるため、個別試算を案内すると理解が進みます。

高齢従業員の働く意欲を後押しする改正です。経験豊富な人材の活躍を支える機会へとつなげていきましょう。

【参考】在職老齢年金制度が改正されます  
<https://www.nenkin.go.jp/tokusetsu/zairoukaisei.html>

## 4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]

15日

- 給与支払報告に係る給与所得者異動届出書の提出 [市区町村]

30日

- 預金管理状況報告の提出 [労働基準監督署]
- 労働者死傷病報告の提出<休業4日未滿、1月~3月分> [労働基準監督署]
- 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]
- 公益法人等の法人住民税均等割の申告納付 [都道府県・市町村]
- 固定資産税・都市計画税の納付<第1期> [郵便局または銀行]

※都・市町村によっては異なる月の場合がある。

・土地価格等縦覧帳簿・家屋価格等縦覧帳簿の縦覧期間

(4月1日から20日または第1期目の納期限までのいずれか遅い日以降の日までの期間)



## コミュニケーション研修という名前だけど

私の主な仕事のひとつに、研修講師があります。

実施前の打ち合わせでは、現在どのような課題を抱えているのかをお伺いしそれをテーマにした研修を行っています。ただし、問題のある人物がいたとしても、名指して指摘するようなことはありません。

たとえば、パワハラ気質の部長がいるものの、周囲は注意すらできない。人事から指摘しても、本人は「正当な部下指導をしている」という認識で、なかなか改善しない——そのような課題をお聞きすることがあります。

その場合、パワハラ防止研修として実施することもあれば、コミュニケーション研修の中でアンガーマネジメントやアサーションを取り入れながら、パワハラやジェネレーションギャップについてお話し、「本人に気がきを促す」という方法を取ることもあります。

課題は何か、どう解決したいのか、どのような配慮が必要か。そうした点を踏まえて設計できるのが、オーダーメイド研修の良いところだと思っています。

最近では『怒らないこと』という写真の書籍をよく引用しています。

怒りとは何か、どのように向き合い、どのように手放していくのか。私が説明するよりも、お坊さんの言葉として触れる方が、すっと心に入る方も多いのではないかと思います。ご紹介しています。よろしければぜひ手に取ってみてください。

鶴留

