

エアロウムだより

# うんがいきそうてん 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

【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6月号

### 令和8年度地方労働行政運営方針のポイント

地方労働行政運営方針とは、厚生労働省が労働行政における重点課題への対応方針をまとめたものです。今年度の企業向け施策の主なポイントは、以下です。

#### ◆賃上げに向けた支援・非正規労働者の処遇改善等に関する支援

賃上げに取り組む企業への支援として、賃上げ支援助成金パッケージの周知や価格転嫁・取引適正化の徹底を図ります。

非正規労働者の処遇改善等に取り組む事業主を支援するキャリアアップ助成金の各コースの周知等を実施します。

#### ◆労働移動の円滑化

賃金上昇を伴う中途採用者の雇用拡大を図る事業主への支援として、早期再就職支援等助成金（中途採用拡大コース）の周知等に取り組みます。

#### ◆人手不足対策

全ハローワークで医療・介護・保育分野の事業所へのアウトリーチによる求人充足支援に取り組み、雇用管理指導援助も含めた支援を実施します。

#### ◆多様な人材の活躍促進

70歳までの就業機会確保等に向けた環境整備や高齢者の処遇改善を行う企業への支援として、65歳超雇用推進助成金の周知等に取り組みます。

#### ◆女性活躍推進・ハラスメント対策

4月から義務化された男女間賃金差異・女性管理職比率の情報公表の周知等に取り組みます。

ハラスメント防止措置を講じていない事業主への厳正な指導の実施等により、法の履行確保を図ります。

#### ◆仕事と育児・介護の両立支援等

両立支援等助成金の活用を推進し、仕事と育児・介護の両立ができる職場環境整備を図ります。

#### ◆安全で健康に働くことができる環境づくり

長時間労働の抑制や、労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備等に取り組みます。

## インターネット上で自社に対する誹謗中傷の書き込みを見つけたら？

### ◆違法・有害情報に関する相談は高止まり傾向

総務省がまとめたインターネット上の違法・有害情報に関する報告書によると、違法・有害情報相談センターに寄せられた令和6年度の相談件数は6,403件で、令和5年度の6,463件に引き続き高止まり傾向にあります。

相談者の属性は「個人」85.2%、「個人事業主」8.2%、「企業・団体」5.7%と、個人の割合が圧倒的に多くなっています。

◆カスタマーハラスメント対策の観点から押さえておくべきこと  
一方で、今年10月から企業にはカスタマーハラスメント対策を講じることが義務とされます。

厚生労働省の『カスタマーハラスメント対策企業マニュアル』では、「SNS／インターネット上での誹謗中傷型」のハラスメント行為への対応例として、ホームページ等の運営者への削除請求や発信者情報の開示請求を挙げていることから、自社が誹謗中傷の被害にあったりプライバシーを侵害するような情報が掲載されたりした場合に備えて、方法を確認しておくといよいでしょう。

### ◆法務省が手引きを公表

法務省が4月15日に公表した『インターネット上の誹謗中傷書き込み削除依頼の手引き』には、GoogleやLINEヤフー、InstagramやFacebookなどを運営するMetaといった主要なプロバイダ、サーバの管理・運営者ごとに、自ら削除依頼を行う場合の手順が掲載されています。「削除依頼フォーム」のどの項目をクリックするのか、どの選択項目にチェックを入れるのかなどが解説されており、削除依頼のメールテンプレートも掲載されています。

ダウンロード等して保存しておくといよいでしょう。

【参考】「インターネット上の誹謗中傷書き込み削除依頼の手引き」

<https://www.moj.go.jp/JINKEN/jinken88.html>

## 令和8年7月から障害者の法定雇用率が引き上げられます

### ◆具体的な内容

令和8年7月から、民間企業における障害者の法定雇用率が現行の2.5%から2.7%へ引き上げられます。障害者を雇用しなければならない対象事業主の範囲も、現行の常時雇用労働者数40.0人以上から37.5人以上へと拡大されます。

法定雇用率を満たすかは、毎年6月1日時点の障害者雇用状況報告をもとに確認されます。つまり、令和8年6月1日時点の報告は現行の法定雇用率に基づき確認されますが、令和9年6月1日の報告では引上げ後の法定雇用率に基づき確認されるため、新たに対象となる企業では、約1年後の報告を見据えた対応が求められます。

### ◆企業に対する支援策

支援制度としては、高齢・障害・求職者雇用支援機構（JEED）の障害者雇用納付金関係助成金が代表的です。

本助成金は、障害者の新規雇入れや雇用継続を行う上で施設・設備の整備等や適切な雇用管理を図るための特別な措置を行わなければ困難であると認められる場合に支給され、次の8種類があります。

障害者作業施設設置等助成金／障害者福祉施設設置等助成金／重度障害者多数雇用事業所施設設置等助成金／障害者介助等助成金／職場適応援助者助成金／重度障害者等通勤対策助成金／障害者雇用相談援助助成金／障害者能力開発助成金

要件や手続きなどの詳細はパンフレット「障害者雇用納付金関係助成金のご案内」もしくは助成金別の案内パンフレットをご覧ください。法改正への対応とあわせ、無理のないかたちで障害者雇用を進めるためにも、早めの情報収集と準備を心掛けましょう。

【参考】障害者の法定雇用率引上げと支援策の強化について（厚生労働省）

<https://www.mhlw.go.jp/content/001064502.pdf>

助成金（JEED）<https://www.jeed.go.jp/disability/subsidy/index.html>

## 新入社員の働きやすい職場環境づくりのすすめ

新入社員の業務開始から2カ月ほどが経つこの時期は、職場や仕事への理解が進む一方、不安や戸惑いが見えやすくなる時期でもあります。新規学卒者の就職後3年以内離職状況をみると、令和4年3月卒は大卒 33.8%、高卒 37.9%と、平成30年3月卒の大卒 31.2%、高卒 36.9%より増加傾向にあり、若手人材の定着は多くの企業に共通する課題です。

### ◆小さな不安を見逃さないことが重要

「質問しづらい」「周囲に迷惑をかけたくない」と感じ、業務内容、人間関係、仕事の進め方などの悩みを抱え込んでしまうケースもありますが、小さな違和感をそのままにすると、意欲低下や早期離職に繋がるおそれがあります。

若年労働者の職場定着に関する調査ではありませんが、厚生労働省の調査報告書では「『働きがい』『働きやすさ』は、従業員の意欲、定着及び会社の業績向上を高める傾向があることがうかがわれる」とされています。

### ◆相談できる体制づくりを

また、同報告書では「『働きがい』は…(中略)…『自己効力感』が充足されるような雇用管理がなされた場合に高まる傾向があり、『働きやすさ』は『自己効力感』に加え、『相談できる体制』や『福利厚生』に関する雇用管理がなされた場合に高まる傾向がみられる」とされています。

「困っていることはないか」「相談しやすい相手はいるか」等、短時間でも継続して対話の機会を設け丁寧に確認することが、安心して働ける職場づくりに繋がります。今一度、自社の受入れ体制を見直してみてもいかがでしょうか。

【参考】新規学卒就職者の離職状況 <https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000137940.html>

「働きやすい・働きがいのある職場づくりに関する調査報告書」概要(平成26年5月)

[https://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/roudouseisaku/chushoukigyou/dl/houkoku\\_gaiyo.pdf](https://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudouseisaku/chushoukigyou/dl/houkoku_gaiyo.pdf)

## 「社会保険適用拡大特設サイト」がリニューアルされました

厚生労働省は4月1日、社会保険(厚生年金保険・健康保険)の適用拡大について情報提供を行う「社会保険適用拡大特設サイト」をリニューアルしました。令和7年年金制度改正の内容を反映したもので、リニューアルしたサイトを活用し、制度への理解促進を一層図っていくとしています。

### ◆スケジュール

社会保険の適用拡大は段階的に設定されており、対象企業は従業員数に応じて次のように拡大していきます。

51人以上：適用済み

36～50人：令和9年10月施行

21～35人：令和11年10月施行

11～20人：令和14年10月施行

10人以下：令和17年10月施行

また、従業員に関する要件は、令和8年10月以降「所定内賃金が月額8.8万円以上」という要件が撤廃され、「週所定労働時間20時間以上」で「学生でない」パート・アルバイト等の短時間労働者は、加入対象となります。

### ◆実務担当者および従業員向けの広報資料を刷新

対象別のニーズに合わせたコンテンツが大幅に改修されました。

・事業主・人事労務担当者向け

社内準備を支援する「社会保険適用拡大ガイドブック」や「社会保険適用拡大のこんなとき! どうする? 手引き」、最新の周知用チラシなどが掲載されています。

・従業員向け

加入メリットを解説するチラシや「社会保険加入を考える3ステップ」、QA集が用意されています。また、将来の年金額を試算できる「公的年金シミュレーター」も利用可能です。

・社会保険適用拡大に関する解説動画

制度の趣旨を迅速に理解できるよう、ショート動画や5分動画が新たに整備されました。

【参考】社会保険適用拡大特設サイト <https://www.mhlw.go.jp/tekiyoukakudai/>

「社会保険適用拡大特設サイト」をリニューアル [https://www.mhlw.go.jp/stf/tekiyoukakudai\\_00005.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/tekiyoukakudai_00005.html)

## 6月の税務と労務の手続 [提出先・納付先]

1日

- 労働保険の年度更新手続の開始<7月10日まで> [労働基準監督署]

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]
- 特例による住民税特別徴収税額の納付 [郵便局または銀行]



30日

- 個人の道府県民税・市町村民税の納付<第1期分> [郵便局または銀行]
- 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]

雇入時及び毎年一回

健康診断個人票 [事業場]

## 崖の上のテラヨ



ご覧ください、この階段。

お寺というのは、どうしてこうも山の上にあるのでしょうか。

たどり着く前に、太ももとふくらはぎが先に悟りを開きそうになります。日頃デスクワークの私はいつも「帰ったら筋トレしよう」といって誓うのですが、家に着く頃にはその誓いもどこかへ旅立、てしまいます。

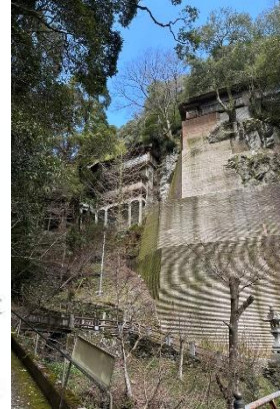
だからこそ、平地にあるお寺に出会うと、それだけで胸がいよほいになります。

「なんて有難い場所なんだろう」と思わず手を合わせたくなるほどです。

四国では歩き遍路や自転車遍路の方々とすれ違いますが、その脚力と精神力にはただただ感服するばかり。

せめてお参りに行けるだけの最低限の筋肉だけは維持しようと、

今日も階段を見上げながら思うのでした。



鶴留

