エアロウムだより

雲外蒼天（うんがいそうてん）

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 11 月号

厚生労働省関係の主な制度変更（令和８年 10 月～）

令和８年 10 月から、企業の人事・労務管理に関わる重要な制度変更が実施されています。厚生労働省が公表した「厚生労働省関係の主な制度変更（令和８年 10 月）」では、以下の項目が挙げられています。

◆雇用・労働関係

〇企業へのカスタマーハラスメント対策等義務化の施行
〇同一労働同一賃金ガイドライン等の改正
〇最低賃金の改定

◆年金関係

〇企業規模要件撤廃等に伴う経過措置（就業調整を減らすための保険料調整）の導入
〇短時間労働者の被用者保険の適用における賃金要件の撤廃
〇最低賃金の減額特例対象者に対する被用者保険の適用に関する措置
〇育児期間の国民年金保険料免除制度の導入

これらの背景にあるのは、多様な労働者が活躍できる就業環境の整備と被用者保険の適用拡大です。

なかでも注目すべきが「企業へのカスタマーハラスメント対策等義務化の施行」です。カスハラおよび就活セクハラを防止するために必要な雇用管理上の措置が、すべての企業に義務付けられました。自社の対応に抜け漏れがないか、慎重な確認が必要です。

また、パート・アルバイトを多く雇用する企業では、最低賃金の引上げや被用者保険の適用拡大により、人件費や労務管理に影響が及ぶ可能性があります。

さらに、同一労働同一賃金ガイドライン等の改正についても、自社の待遇や手当の取扱いについて説明を求められた場合に適切に対応できるか確認しておきたいところです。

賃金設計や就業規則の見直しが必要となるケースも考えられます。厚生労働省のホームページを確認しておきましょう。

【参考】
厚生労働省関係の主な制度変更（令和８年 10 月）について（厚生労働省）
https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_76324.html

10月20日から「Androidのマイナンバーカード」の提供が始まります

◆「スマートフォンのマイナンバーカード」とは？

マイナンバーカードは、氏名、住所、生年月日、性別などが記載された顔写真付きのプラスチック製のカードで、ICチップには電子証明書としての機能が搭載され、安全かつ確実に本人であることを証明できます。

同様の機能をスマートフォン（iPhone、Android端末）に追加して利用できるサービスがスマートフォンのマイナンバーカードで、最新のマイナアプリを使って追加します。

◆どんな使い方ができる？

医療機関等でマイナ保険証として使ったり、マイナポータルにログインして行政サービスを利用するのに使ったりすることができます。コンビニエンスストアで各種証明書を取得する際に使うこともできます。

◆「Android スマホ用電子証明書搭載サービス」から「Androidのマイナンバーカード」へ

これまで、Android端末向けにはAndroidスマホ用電子証明書搭載サービスが提供されていましたが、10月20日から機能を拡充・刷新したAndroidのマイナンバーカードの提供が開始される予定です。

Android のマイナンバーカードでは新たに「属性証明機能」（マイナンバーカードに記録された氏名・住所・生年月日・性別・マイナンバー・顔写真などの「基本４情報等」により本人の属性を真正に証明できる仕組み）が搭載されます。

これにより、官民の各種対面サービスにおいて、本人確認、年齢確認、住民確認等を簡単かつ確実に受けられるようになります。利用できるAndroid端末の詳細情報などは、デジタル庁ホームページに掲載されています。

【参考】Androidスマホ用電子証明書搭載サービス（10月20日刷新予定）
https://services.digital.go.jp/mynumbercard-android/

試用期間だから、自由に辞めさせられる？

◆試用期間でも「雇用契約」は成立

「試用期間中だから、仕事ぶりを見て合わなければ辞めてもらえばいい」――そんなふうに考えていませんか？

実は、試用期間中だからといって、自由に解雇できるわけではありません。

試用期間とは、従業員の適性や能力などを見極め、本採用するかどうかを判断するための期間です。試用期間中とはいえすでに雇用契約が成立しているため、本採用を見送る場合も、会社の自由な判断でいつでもできるわけではありません。

◆「何となく合わない」では難しい

試用期間中の解雇や本採用拒否は、通常の解雇よりも会社側に認められる範囲が広いとされる一方、客観的に合理的な理由がなく、社会通念上相当と認められない場合には、解雇権を濫用したものとして無効となります。

「仕事を覚えるのが遅い」「職場になじめていない」といった理由だけで解雇することは難しく、本人への指導を行ったが改善しない、試用期間を延長しても改善しない、他部署への配置も検討したが適当な部署がないなど、客観的・合理的な理由が必要です。

◆日頃からの備えが大切

「本採用するか迷う」というケースは珍しくないからこそ、日頃から勤務状況や指導内容、本人の改善状況などを記録しておくことが大切です。

試用期間の延長についても、必要と判断したときにスムーズに実施できるよう、就業規則や雇用契約書に定めておくとよいでしょう。「試用期間中だから」と安易な対応はせず、エアロウムへご相談ください。

【参考】
厚生労働省「確かめよう 労働条件｜試用期間」
https://www.check-roudou.mhlw.go.jp/hanrei/shogu/shiyou.html

「ハタラクエール 2027」の応募受付が開始されました

◆「ハタラクエール」とは

「ハタラクエール」は、福利厚生の充実・活用に積極的に取り組む企業・団体・自治体（以下、「法人」という）を表彰・認証するもので、ハタラクエール実行委員会（事務局：株式会社労務研究所）により、2020 年から毎年１回、実施されています。これまでに延べ 877 法人が表彰・認証されています。

2026 年から厚生労働省が後援となり、「厚生労働大臣賞」を設けています。

◆福利厚生の充実による効果

福利厚生は、学生・転職者が就職先を決定する要素の一つとして注目されています。なかでも、「働きやすさ」につながる福利厚生が重要視されています。

ハタラクエールの表彰・認証を受けた法人の採用ページでは、認定ロゴマークを表示して福利厚生の充実を就活生等へアピールする等しており、採用戦略上有利になる効果が期待できることがうかがえます。

◆応募方法等

応募期間は、2026 年 10 月１日～2027 年１月 31 日です。福利厚生の充実や活用に意欲のある法人であれば、無料で応募できます。応募用紙には、福利厚生制度の導入状況のほか、福利厚生を活用する目的と効果、福利厚生制度の運営などの項目を記載します。

公式サイトのフォーム（https://form.rouken.com/entry）よりエントリーして、応募することができます。

◆審査のスケジュール等

２月に審査委員会が総合的に審査（必要に応じて追加ヒアリング）した後、最も優れた取組みを行う１法人を厚生労働大臣賞、特に優れた取組みを行う法人を優良福利厚生法人および福利厚生推進法人として、選定します。３月に表彰・認証法人の発表があり、ロゴマーク等が付与されます。

【参考】ハタラクエールホームページ https://fukurikosei-hyosyo.com/

対応できていますか？　改正同一労働同一賃金ガイドライン

◆10月からガイドラインが改正

2026年10月１日、「同一労働同一賃金ガイドライン」が改正されました。これまで明確な記載がなかった賞与・退職手当、家族手当、住宅手当、無事故手当、病気休職、夏季・冬季休暇、福利厚生施設、褒賞について、裁判例などを踏まえた考え方が追加・整理されています。「うちは大丈夫」と思っている企業も、一度チェックしておきたいところです。

◆まず「手当」を総点検

例えば家族手当を、契約更新を繰り返すなど相応に継続的な勤務が見込まれるパート・有期雇用労働者について、正社員と同じ条件を満たしているのに不支給としていないでしょうか。住宅手当も要注意です。転居を伴う配置転換の有無に応じて支給するものであるなら、配置転換があるパート・有期雇用労働者について、不合理な待遇差がないか確認しましょう。

◆休暇・福利厚生も「賃金ではないから安心」ではない

チェック対象は手当だけではありません。夏季・冬季休暇、病気休職、福利厚生施設なども、正社員とパート・有期雇用労働者との間に不合理な待遇差がないか、その差に合理的な理由があるかを確認する必要があります。

◆「説明できるか」まで確認を

今回の改正では、待遇の違いについてパート・有期雇用労働者から説明を求められた場合の対応も重要になります。雇入れ時に明示する労働条件として、待遇の相違の内容・理由等について説明を求めることができる旨が追加されました。

改正を機に、待遇表と就業規則を並べて、自社の「同一労働同一賃金対応は本当に大丈夫か」を点検してみましょう。

【参考】
同一労働同一賃金特集ページ
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000144972.html

11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

○ 所得税の予定納税額の減額承認申請書（10月31日の現況）の提出［税務署］

30日

○ 個人事業税の納付＜第２期分＞［郵便局または銀行］

○ 所得税の予定納税額の納付＜第２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］



社労士試験 合格しました



今年、当法人から社労士試験の合格者が出ました!!
中野 美生です。

これからは社労士として、これまで以上にお客様のお役に立てるよう、より一層邁進してまいります。

社労士事務所の代表をしておりますと、受験生の前ではなるべく平静を保っているのですが…、実は、本人と同じくらいドキドキしています。試験当日は「どうか、うちの受験生全員が合格しますように」と落ち着かず、合格発表の日には、受験生からの報告を胃が痛くなるような思いで待っています。

そしてとうとう今年、合格してくれました✦✦✦

本人がどれほど嬉しかったかは言うまでもありませんが、負けないくらい私も嬉しい!今にも踊り出しそうな気持ちをぐっと抑えながら、本人には社労士登録に向けた手続きなど、これからの話を淡々と伝えました。

社労士になると、試験勉強とはまた違った、より実践的な学びが始まります。法律や制度を「知っている」だけではなく、それを実際の企業の課題にどう結びつけ、どう解決していくのか。これからは、現場での経験を積みながら、身につけていくことになります。中野のこれからの成長にも、ぜひご期待ください。

そして私自身も、代表として、スタッフとともに成長し続けられる事務所であるようこれからも一層精進してまいります。

今後とも社労士法人 エアロウィルをどうぞよろしくお願いいたします。 鶴留

