



— 目次 —

- 10月よりパート雇入れ時の明示事項を改正 待遇差の説明を求める権利の明示義務化
- 2026年8月から自己負担が増える？高額療養費制度を2段階で見直し
- 勤務時間外の連絡、7割が経験「つながらない権利」で企業の対応は？
- 産業医の辞任・解任 8月より報告義務化
- 7月から障害者雇用率2.5%→2.7%に引き上げ
- 副業をする社員、残業代はどうか？
- 労働関連情報が1カ所に 「みんなの労働ナビ」を開設



NEWS

速報！

◆「健康保険法等の一部を改正する法律案」が令和8年5月29日に成立しました。高額療養費制度の見直し、後期高齢者医療制度における金融所得の公平な反映、妊娠・出産に対する支援の強化などが含まれます。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kenkou_iryuu/iryuhoken/newpage_00014.html

今月の「ニュースレター」の主な情報源は、以下のとおりです。

P.1

10月よりパート雇入れ時の明示事項を改正 待遇差の説明を求める権利の明示義務化



情報源

同一労働同一賃金特集ページ

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000144972.html>

労働条件通知書（短時間労働者用；常用、有期雇用型）

<https://www.mhlw.go.jp/hourei/doc/tsuchi/T260501K0095.pdf>

労働条件通知書（一般労働者用；常用、有期雇用型）

<https://www.mhlw.go.jp/hourei/doc/tsuchi/T260501K0091.pdf>

<https://www.mhlw.go.jp/content/001133569.pdf>

今回の改正で雇入れ時の明示が義務付けられることにより、実際に説明を求められる機会が増えることが予想されます。なぜその待遇差があるのかを具体的・客観的に説明できるよう、今のうちから整理しておくことが重要です。

この作業は、多様な正社員制度や正社員登用制度の整備とも連動するテーマであり、自社の雇用区分や処遇体系を見直す機会としても捉えることができるでしょう。

P.2

2026年8月から自己負担が増える？

高額療養費制度を2段階で見直し



情報源

高額療養費の年間上限の新設などの見直しについて

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kenkou_iryuu/iryuhoken/newpage_00014.html#h2_free4

高額療養費制度の見直しについて

<https://www.mhlw.go.jp/content/12400000/001661792.pdf>

今回の改正では、2026年8月に月額上限の引き上げと年間上限の新設、2027年8月に区分の5段階から13段階への細分化が段階的に実施されます。多くの被保険者で負担増となる一方、「年間上限」が設けられ、長期療養者や低所得者への配慮もあわせて講じられています。

改正法は2026年5月29日に成立しました。

P.4

勤務時間外の連絡、7割が経験

「つながらない権利」で企業の対応は？



情報源

つながらない権利をめぐる個人の本音と企業の実態調査

https://career-research.mynavi.jp/research/20260216_107607/

勤務時間外の業務連絡は7割の労働者が経験しており、6割以上が拒否したいと感じている一方、ガイドライン策定に未着手の企業は4割以上にのぼります。法的義務はまだないものの、メンタルヘルス対策や働き方改革の観点から、企業の対応が求められるテーマとなっています。

P.4 産業医の辞任・解任 8月より報告義務化



情報源

労働安全衛生規則の一部を改正する省令案の概要について（諮問）（産業医関係）

<https://www.mhlw.go.jp/content/11201250/001673815.pdf>

産業医の選任報告義務はすでに存在していましたが、辞任・解任時の報告義務は明確でなく、監督署が選任状況を把握できないケースがありました。

8月からは辞任・解任時の報告が義務化されます。なお、後任者の選任報告と併せておこなう場合は別途の報告は不要です。

P.5 7月から障害者雇用率2.5%→2.7%に引き上げ



情報源

障害者の法定雇用率引上げと支援策の強化について

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

障害者雇用の納付金義務、100人以下の企業に拡大検討 厚労省（毎日新聞）

<https://mainichi.jp/articles/20260130/k00/00m/040/145000c>

2026年7月より法定雇用率が2.5%から2.7%に引き上げられ、雇用義務の対象となる企業の規模が従業員数40人以上から37.5人以上に拡大されます。

雇用率を満たせない場合の障害者雇用納付金（不足1人につき月5万円）は、現在従業員数100人超の企業のみが対象ですが、100人以下の中小企業への拡大も検討されています。

P.6 副業をする社員、残業代はどうなる？



情報源

副業・兼業における労働時間の通算について（労働時間通算の原則的な方法）

<https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/001079959.pdf>

（簡便な労働時間管理の方法「管理モデル」）

<https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/001086159.pdf>

労働時間法制の具体的課題について

（テレワーク等の柔軟な働き方、副業・兼業、管理監督者、労働時間の情報開示）

16ページから副業・兼業

<https://www.mhlw.go.jp/content/11201250/001595979.pdf>

雇用される形での副業は、本業と副業の労働時間を通算して管理する必要があります。ニュースレターでは、原則的な通算方法と、簡便な方法（管理モデル）を紹介しました。現在進められている約40年ぶりの労働基準法改正の議論では、副業における労働時間の通算を不要とする方向での見直しも検討されており、今後の動向が注目されます。



memo

労働基準関係法制研究会 報告書（2025年1月公表）のP48に次のような記載があります。

<https://www.mhlw.go.jp/content/11402000/001370269.pdf>

「副業・兼業が使用者の命令ではなく労働者の自発的な選択・判断により行われるものであることからすると、使用者が労働者に時間外労働をさせることに伴う労働者への補償や、時間外労働の抑制といった割増賃金の趣旨は、副業・兼業の場合に、労働時間を通算した上で本業先と副業・兼業先の使用者にそれぞれ及ぶというものではないという整理が可能であると考えられる。」

P.7 社員同士のけんかでケガ、労災になる？



memo

ニュースレター本文では触れませんでした。社員同士のけんかによるケガは「第三者行為災害」に該当します。

この場合、被災者は労災保険への給付請求権と加害者への損害賠償請求権の両方を取得しますが、二重に補償を受けることのないよう調整が図られます。

P.8

労働関連情報が1カ所に 「みんなの労働ナビ」を開設



情報源

「はたらく」に関する情報が見やすく便利になります

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_70975.html

みんなの労働ナビ

<https://www.mhlw.go.jp/roudou-navi/>

これまで複数のサイトに分散していた労働関連情報を一元化したポータルサイト「みんなの労働ナビ」を紹介しました。企業・事業主向けには募集・採用、助成金、リスクリング関連の情報も収録されています。

乱丁・落丁、掲載記事の誤字その他の誤りがありましたら事務局までご連絡ください。
内容へのご質問は恐縮ですが原則として有料となります。

社労士ニューズレター便 事務局

contactdesk@sr-newsletter.com

リンクティブ株式会社

TEL：050-3529-5892

FAX：050-1712-6953