



－ 目次 －

- [精神障害の労災請求が急増 労災請求権の時効、2年から5年に延長](#)
- [2026年12月施行！ 改正公益通報者保護法 内部通報者への報復に重い刑事罰](#)
- [男性の育休、理想は138.6日 現実と倍以上の差](#)
- [退職者の88% 「本音の退職理由を会社に伝えず」](#)
- [法改正予定一覧](#)
- [日によって勤務時間が違うパート、有給休暇にいくら支払うべき？](#)
- [介護休業給付金、毎月1週間の休業でも受け取れる？](#)
- [フルタイム無期雇用も正社員との「不合理な待遇差」は違法](#)



速報！

◆「令和8年分年末調整のしかた」が公開されました

Q&Aや各種申告書の記載のしかた（記載例）も掲載されています。

<https://www.nta.go.jp/publication/pamph/gensen/nencho2026/01.htm>

⇒ [別冊PDF「扶養の年収要件早見表2026」のお申込みはこちら【9/18まで半額】](#)

◆全ての都道府県で地域別最低賃金の改定額が答申されました（11月号に掲載予定）

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_75950.html

⇒ [別冊PDF「2026年度 最低賃金」のお申込みはこちら](#)

◆9月1日より労働基準監督署が時間外労働等にかかる指導方針を見直し（11月号に掲載予定）

月45時間以内への削減を求める一律指導 → 健康福祉確保措置の実施状況を重点的に確認

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_75454.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

精神障害の労災請求が急増

労災請求権の時効、2年から5年に延長



情報源

令和7年度「過労死等の労災補償状況」を公表します

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_74476.html

労働者災害補償保険法等の一部を改正する法律（令和8年法律第60号）について

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_74735.html

災害補償請求権及び保険給付請求権に係る消滅時効について

<https://www.mhlw.go.jp/content/11201250/001394950.pdf>

2025年度の精神障害の労災請求件数は4,958件と前年度比で大幅増となり、支給決定件数も2年連続で1,000件超となりました。

7月10日に成立した改正労災保険法により、精神障害など労災該当性の判断がつきにくい疾病について、請求権の消滅時効が2年から5年に延長されます（2027年4月1日施行予定）。

P.2

2026年12月施行！改正公益通報者保護法

内部通報者への報復に重い刑事罰



情報源

公益通報ハンドブック 改正法(令和8年12月施行)準拠版

https://www.caa.go.jp/policies/policy/consumer_partnerships/whistleblower_protection_system/overview/assets/consumer_partnerships_cms205_260630_01.pdf

はじめての公益通報者保護法 改正法(令和8年12月施行)に準拠

https://www.caa.go.jp/policies/policy/consumer_partnerships/whistleblower_protection_system/hajimete/

企業規模を問わずすべての事業者が対象となる上に重い罰則が設けられており、「知らなかった」では済まされない重要な改正です。2025年10月号でも取り上げましたが、施行が迫ってきたことから注意喚起のためにあらためて掲載しています。



memo

「[はじめての公益通報者保護法](#)」の[サイト](#)では、改正法(令和8年12月施行)に対応したリーフレットや動画のほか、内部通報制度導入支援キットがダウンロードできます。

内部通報制度導入支援キット

内部規程例(サンプル)[WORD:61KB]

従事者指定書(サンプル)[WORD:26KB]

従事者用受付票(サンプル)[EXCEL:26KB]

ポスター(法改正周知用)[PDF:390KB]

ポスター(事業者内周知用)[PDF:351KB]

ポスター(事業者内周知用)[PowerPoint:1.2MB]

※ 事業者内の内部通報受付窓口周知にご活用ください。
pptx形式のポスターは、空欄内を編集いただけます。

▶ [【動画】令和7年改正 公益通報者保護法 研修動画](#)

リーフレット(1枚・両面)[PDF:408KB]

パンフレット(全14ページ、チェックリスト付)[PDF:2.1MB]

P.4

男性の育休、理想は138.6日 現実と倍以上の差



情報源

マイナビ転職「[育休取得と満足度に関する実態調査（2026）](#)」

https://www.mynavi.jp/news/2026/06/post_53839.html

男性の育休は短期間というイメージがありましたが、この調査では平均取得日数は約2ヵ月、理想は約4ヵ月という結果が出ています。育休を取得したい・長く取りたいという男性側のニーズは経営者の想像以上に高い可能性があり、採用や定着の観点からも、男性が育休を取りやすい環境づくりへの対応が求められます。

P.4

退職者の88%

「本音の退職理由を会社に伝えず」



情報源

「退職理由の本音と建前に関する実態調査」株式会社ハッカズーク

<https://prtimes.jp/main/html/rd/p/000000255.000030026.html>

退職者の88%が本音の退職理由を会社に伝えていないというデータは、退職防止策を講じるうえで重要な示唆を含んでいます。本音を伝えるかどうかは「上司が話を理解してくれるかどうか」にかかっており、日頃の上司と部下のコミュニケーションの質が鍵となることがわかります。

P.5

法改正予定一覧



情報源

✓ カスハラ・就活セクハラ対策の義務化

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/seisaku06/index.html#h2_free1

- ・カスハラ対策の義務化 2026年3月号、2025年10月号、2025年5月号に掲載
- ・就活セクハラ対策の義務化 2026年8月号、2025年5月号、2025年3月号に掲載

✓ 同一労働同一賃金ガイドラインの改正 2026年4月号、2026年9月号に掲載

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

✓ パートタイマー等の雇入れ時の明示義務 2026年8月号、2026年9月号に掲載

<https://www.mhlw.go.jp/content/001698010.pdf>

✓ 公益通報者保護法 2025年10月号、2026年10月号に掲載

https://www.caa.go.jp/policies/policy/consumer_partnerships/whistleblower_protection_system/hajime/

✓ こども性暴力防止法 2026年1月号に掲載

<https://www.cfa.go.jp/policies/child-safety/efforts/koseibouhou>

✓ 年金制度改正法

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000147284_00017.html

- ・ iDeCoについて 2025年6月号に掲載

<https://www.mhlw.go.jp/content/12500000/001620594.pdf>

- ・ 標準報酬月額の上限引上げ 2025年10月

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000147284_00024.html

- ・ 在職老齢年金の支給停止基準額の引き上げ 2026年4月号、2025年1月号に掲載

<https://www.nenkin.go.jp/tokusetsu/zairoukaisei.html>

- ・ 社会保険の加入対象の拡大 2025年9月号に掲載

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000147284_00021.html

- ・ 遺族厚生年金について 2025年9月号に掲載

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000147284_00020.html

✓ 労働安全衛生法

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/anzen/an-eihou/index_00001.html

- ・ 高齢者の労働災害防止を努力義務に 2026年6月号に掲載
- ・ 個人事業者等に対する安全衛生対策の推進 2025年8月号に掲載
- ・ ストレスチェックを50人未満の事業所にも義務化 2026年6月号、2025年8月号に掲載

✓ 育成就労制度の創設 2025年7月号に掲載

<https://www.mhlw.go.jp/content/11601000/001301676.pdf>

✓ 労災保険法

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_74735.html

- ・ 遺族補償年金等における男女差を解消 2026年9月号に掲載
- ・ 判断が容易ではない疾病の労災請求権の時効を延長 2026年11月号に掲載

<https://www.mhlw.go.jp/content/11201250/001394950.pdf>

P.6

日によって勤務時間が違うパート、 有給休暇にいくら支払うべき？



情報源

第206回労働政策審議会労働条件分科会（資料）

各側委員からの主な意見の整理

<https://www.mhlw.go.jp/content/11201250/001619723.pdf>

現在進められている労働基準法の大幅改正では、年休取得日の賃金計算方法を「通常賃金方式」に一本化する方向性が示されています。記事では、この改正方針の背景を理解するための前提として、現行の3つの計算方法をおさらいしています。



memo

「各側委員からの主な意見の整理」より抜粋

＜年次有給休暇（賃金の算定方法）＞

制度の現状等	各側委員からの主な意見
○ 年次有給休暇を取得した場合の賃金日額の算定方法については、①平均賃金②所定労働時間労働した場合に支払われる通常の賃金③標準報酬月額³の30分の1に相当する額の3通りが定められている。 ○ 研究会報告においては、例えば日給制や時給制の場合は、①や③の手法で賃金額が計算される場合には、②と比較して賃金額が大きく減額され得ることから、「原則として②の手法をとるようにしていくべき」とされている。	（労働者側） ・ 賃金額を低く見積もるために平均賃金や標準報酬月額を用いた算定方法が使われるという、使用者の恣意的な運用を確実に防止するためには、所定労働時間労働した場合に支払われる通常の賃金を原則とするということを法令等で明確化すべき。 （使用者側） ・ 算定方法の違いにより労働者の有利、不利が生じることは望ましくないという点から、年次有給休暇取得時の賃金算定方法を統一することに異論はない。

P.8

フルタイム無期雇用も正社員との「不合理な待遇差」は違法



情報源

東北映像事件・仙台高裁 令和7年9月11日判決／最高裁令和8年4月上告不受理決定

正社員と同じ仕事なのに「待遇格差」...無期契約社員めぐる「明文なき格差」に踏み込んだ判決の意義（弁護士ドットコムニュース）

https://www.bengo4.com/c_5/n_20570/

雇用期限ない働き手も正社員と「同一労働同一賃金」に 高裁判決確定（朝日新聞）

<https://www.asahi.com/articles/ASV5X7WZ6V5XULFA013M.html>

パート・有期雇用労働法の対象外であるフルタイム・無期雇用の契約社員についても、正社員との不合理な待遇差は許されないという判断を高裁が初めて示し、2026年4月に最高裁で確定した画期的な判決です。賞与が正社員の約4割、家族手当・住宅手当なしという格差が違法と判断されています。

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。

社労士ニュースレター便 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