



— 目次 —

- [労働安全衛生法改正で2027年1月より義務化 個人事業者の労災、発注者が報告へ](#)
- [今年も大幅な改正あり！年末調整の作業を確認しましょう](#)
- [最低賃金、全国平均1,177円 過去2番目の引き上げ幅](#)
- [個別労働紛争解決制度 あっせん申請が16%増](#)
- [忘年会意識調査 開催率は約7割、参加意欲に世代差](#)
- [リファラル採用](#)
- [研修やセミナーの受講、賃金は必要？](#)
- [8月からルール変更 出生時育児休業給付金が迅速に？](#)
- [残業「月45時間」の一律指導を見直し](#)

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

労働安全衛生法改正で2027年1月より義務化 個人事業者の労災、発注者が報告へ



情報源

改正労働安全衛生法説明会 ～個人事業者等の安全衛生対策の推進について～

<https://www.mhlw.go.jp/content/001670024.pdf>

労働安全衛生規則及び労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律施行規則の一部を改正する省令の施行について（個人事業者等の業務上災害の報告に係る規定関係）

<https://www.mhlw.go.jp/content/11300000/001713372.pdf>

個人事業者に仕事を発注している企業は「報告する側」になり得ますが、自社に関係する改正だと認識していない経営者も多いのではないのでしょうか。建設業に限らず、「個人事業者が、労働者と同じ現場で作業している」職場であれば業種を問わず対象となります。

P.2

今年も大幅な改正あり！ 年末調整の作業を確認しましょう



情報源

令和8年度税制改正による所得税の基礎控除の引上げ等について

<https://www.nta.go.jp/users/gensen/2026kiso/index.htm>

「令和8年分年末調整のしかた」

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>

今年の年末調整も、昨年に引き続き税制改正による変更点が多いため、変更ポイントをまとめました。扶養の年収要件も大きく変わります。

⇒ [別冊PDF「扶養の年収要件早見表2026」のお申込みはこちら](#)

※先行販売期間は終了しましたが、通常価格でお申込みいただけます。お申込みから2営業日以内にメールでお届けします。

P.4

最低賃金、全国平均1,177円 過去2番目の引き上げ幅



情報源

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

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

P.4

個別労働紛争解決制度 あっせん申請が16%増



情報源

「令和7年度個別労働紛争解決制度の施行状況」を公表します

https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/newpage_00235.html

法令違反がなくても紛争は起こり、会社が行政の手続きに当事者として関わる場面が増えていることを伝える趣旨で掲載しました。



memo

「いじめ・嫌がらせ」の相談は55,614件で14年連続最多ですが、労働施策総合推進法上のパワーハラスメントに関する相談は同法に基づき対応されるため、この件数には計上されていません。ハラスメントに関する相談の全体は、この数字より多いことになります。

P.5

忘年会意識調査 開催率は約7割、 参加意欲に世代差



情報源

令和の忘年会、どう変わった？ 調査結果に見る「コロナを経た“職場の集まり”のいま」

<https://jobsoken.jp/info/j-62/>

「若い世代は職場の飲み会を敬遠する」というイメージとは逆の結果が出ています。「若手が嫌がるから」と忘年会を控えている会社があるとすれば、気を遣うべき相手は若手ではなく、むしろベテラン層なのかもしれません。

P.5

リファラル採用



情報源

「リファラル採用」 企業の半数に広がる 定着率はリファラルが新卒、転職エージェントを上回る

https://www.tsr-net.co.jp/data/detail/1202969_1527.html

求人広告を出しても応募が集まりにくい中小企業にとって、リファラル採用は費用をかけずに始められる採用手法と言えます。



memo

紙面の都合上、記事では触れていませんが、制度として導入する場合は、紹介した社員に支払うインセンティブの扱いが実務上の論点になります。

職業安定法40条では、人材を紹介した社員に対し、賃金・給料などを除き報酬を与えることを禁じています。そのため、賃金とは別枠の「紹介料」や「謝礼」として支払うことはできません。就業規則（賃金規程）に根拠を明記し、手当などとして給与あるいは賞与で支払う形であれば可能です。

また、金額が高額になると賃金の範囲を超えると見られるおそれがあるため、水準にも注意が必要です。

P.6 研修やセミナーの受講、賃金は必要？



情報源

労働時間の考え方：「研修・教育訓練」等の取扱い

<https://www.mhlw.go.jp/content/001717825.pdf>

オンライン研修が普及し、「自宅で受けられるのだから労働時間ではない」という感覚が生まれやすくなっています。受講場所が自由であることと、その時間が拘束されているかどうかは別の問題です。

P.7

8月からルール変更 出生時育児休業給付金が迅速に？



情報源

【お知らせ】令和8年8月1日から育児休業給付の申請手続きを見直します

https://jsite.mhlw.go.jp/tokyo-roudoukyoku/newpage_01714.html

男性の育休取得が広がるなか、「給付金が出るのが遅い」「なかなか申請できない」という声に応える見直しです。



memo

どのような場合に賃金の申告が必要で、どのような場合に申告不要となるのか、こちらの図で整理されています。出生時育児休業に続けて育児休業を取得する場合の扱いも載っています。

令和8年8月1日以降に出生時育児休業を開始した場合の留意点（ハローワーク品川）

<https://jsite.mhlw.go.jp/tokyo-hellowork/content/contents/002737215.pdf>

P.8 残業「月45時間」の一律指導を見直し



情報源

時間外労働等に係る相談・支援及び監督指導を見直します

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

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