ニュース解説

2026年 12月号

ー 目次 ー

- 監督指導の結果公表　1万1,228事業場で違法な時間外労働
- 【療養・育児・介護】 保険料免除から2027年1月開始の新制度まで
- 両立を支える 社会保険料の特例制度まとめ
- アルバイトの4人に1人がカスハラ被害　求める対策は「警察・行政との連携」
- 子の不登校と仕事の両立　人事の約半数が相談を経験
- 男性の育休取得率が過去最高の50.9％　取得期間は「１ヵ月未満」が半数
- 労働局から「あっせん」の通知、無視しても問題ない？
- 月の途中で時給を上げたとき月変はどこからカウントする？
- 外国人労働者の8割「今の会社続けたい」

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 監督指導の結果公表 1万1,228事業場で違法な時間外労働

情報源

長時間労働が疑われる事業場に対する令和７年度の監督指導結果を公表します

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_76158.html

違法な時間外労働の多さもさることながら、注目したいのは監督指導の事例です。自己申告の記録が整っていても、パソコンの使用記録と照らし合わせて乖離を指摘されています。

P.2 【療養・育児・介護】 保険料免除から2027年1月開始の新制度まで 両立を支える 社会保険料の特例制度まとめ

情報源

療養、育児又は介護により報酬が急減した者についての健康保険法及び厚生年金保険法の標準報酬月額の保険者算定の特例について

https://www.mhlw.go.jp/content/001731743.pdf

2027年1月1日に始まる新たな特例を紹介するとともに、従来からある社会保険料の特例制度をまとめて解説しました。
新たな特例では保険料が早く下がる点に目が行きがちですが、傷病手当金や出産手当金、将来の年金額にも影響するため、本人に説明して書面で同意を得る手順が欠かせません。

memo

新たな特例の対象は、「療養」が本人の治療に加えて家族の看護、「育児」が就学前の子の養育、「介護」が要介護・要支援認定を受けた家族の介護です。
子が3歳未満の育児であれば、養育特例で年金額を維持できますが、療養・介護および子が3歳以上の育児にはこれに当たる措置がないため、標準報酬月額が下がった分は将来の年金額にもそのまま反映されます。

なお、子が3歳未満の場合に新たな特例と養育特例を併用できることは、厚生労働省年金局年金課に電話で確認しています。

P.4 アルバイトの4人に1人がカスハラ被害 求める対策は「警察・行政との連携」

情報源

アルバイト就業者のカスタマーハラスメント実態調査（2026年）

https://career-research.mynavi.jp/reserch/20260819_113833/

被害を受けた人の57.0%が「辞めたい」と感じているという結果は、アルバイトに支えられている現場ほど、カスハラ対策が人手の確保に直結する問題であることを示しています。

P.4 子の不登校と仕事の両立
人事の約半数が相談を経験

情報源

不登校の子どもの保護者における仕事と育児の両立支援の実態調査報告書<サマリー版>

https://insource-ri.co.jp/wp/wp-content/uploads/2026/08/%E3%80%90%E5%A0%B1%E5%91%8A%E6%9B%B8%E3%82%B5%E3%83%9E%E3%83%AA%E3%83%BC%E3%80%91%E4%B8%8D%E7%99%BB%E6%A0%A1%E8%AA%BF%E6%9F%BB_final.pdf

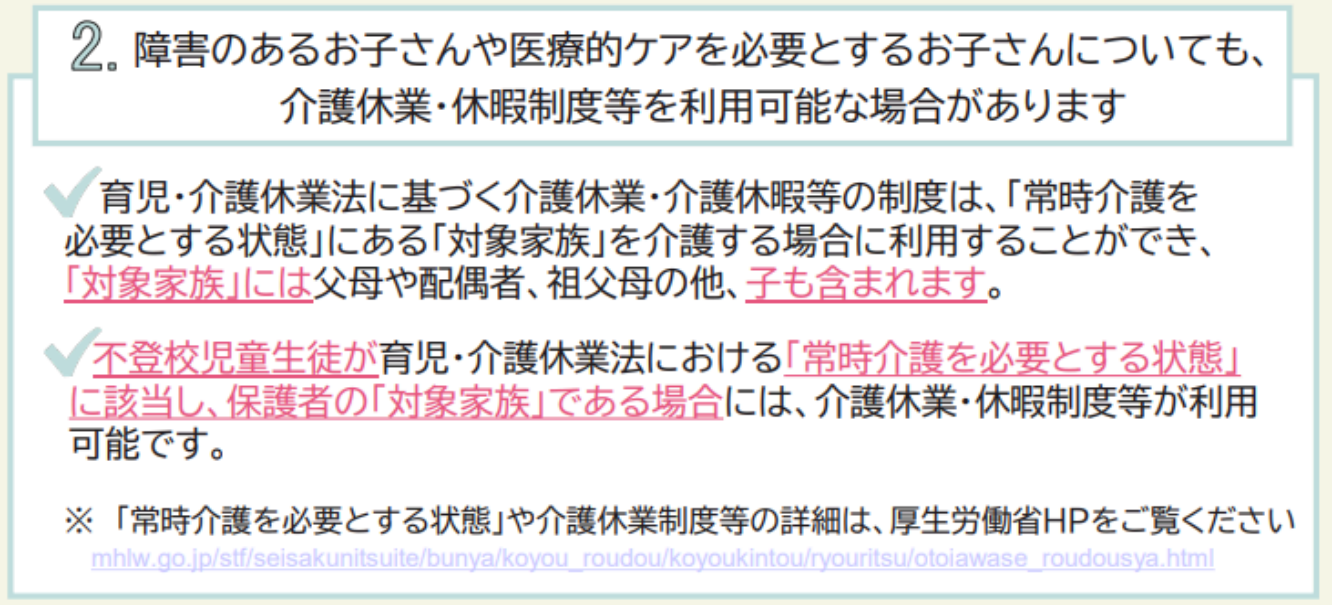
過去1年間に、不登校の子どもを持つ社員から仕事と育児の両立について相談を受けたことがある人事担当者は47.3%と、約半数に上りました。人事担当者の約半数がすでに相談を受けているという数字は、どの会社でも起こり得る話であることを示しています。

memo

文科省・厚労省のリーフレット: 2025年11月に両省が事業主向けリーフレット「不登校の現状をご存じですか？」を出し、不登校の子が要件に当たる場合は介護休業・休暇等を利用できると明記しています。

事業主・労働者の皆さまへ　不登校の現状をご存じですか？

https://www.mext.go.jp/content/20251125-mxt_jidou01-100002767_2.pdf



2. 障害のあるお子さんや医療的ケアを必要とするお子さんについても、介護休業・休暇制度等を利用可能な場合があります

✔育児・介護休業法に基づく介護休業・介護休暇等の制度は、「常時介護を必要とする状態」にある「対象家族」を介護する場合に利用することができ、「対象家族」には父母や配偶者、祖父母の他、子も含まれます。

✔不登校児童生徒が育児・介護休業法における「常時介護を必要とする状態」に該当し、保護者の「対象家族」である場合には、介護休業・休暇制度等が利用可能です。

※「常時介護を必要とする状態」や介護休業制度等の詳細は、厚生労働省HPをご覧ください
mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/ryouritsu/otoiawase_roudousya.html

不登校の子がいる場合にすべて介護休業の対象となるわけではなく、「常時介護を必要とする状態」に該当する場合に対象となるということです。

ちなみに「常時介護を必要とする状態」の基準は、2025年4月から新しくなっています。障害児や医療的ケア児を介護・支援する場合を含むことが明確にされました。発達障害等で危険を回避できないため見守りが必要な状態や、予定の変更でパニックになるなどの「認知・行動上の課題」が項目に加わりました。

常時介護を必要とする状態に関する判断基準（2025年4月1日適用）

https://jsite.mhlw.go.jp/tokyo-roudoukyoku/content/contents/002140717.pdf

P.5 男性の育休取得率が過去最高の50.9% 取得期間は「１ヵ月未満」が半数

情報源

令和７年度雇用均等基本調査「事業所調査」

https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/71-r07/02.pdf

取得率が上昇しただけでなく、取得期間も長くなっています。「1ヵ月～3ヵ月未満」の期間取得した男性が30.3%を占めています。男性の育休も「数日休む」から「1か月以上職場を離れる」ものに変わりつつあります。

P.6 労働局から「あっせん」の通知、無視しても問題ない？

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

紛争調整委員会によるあっせん

https://www.mhlw.go.jp/general/seido/chihou/kaiketu/index.html#h3_3

「こちらに非はないのに、なぜお金を払うのか」というのが、通知を受けた経営者の率直な反応でしょう。記事の事例は、主張の正しさとは別に「どこで終わらせるか」で判断した結果であり、その考え方を知っておくだけでも、通知が届いたときの受け止め方は変わってくると思います。

P.7 月の途中で時給を上げたとき 月変はどこからカウントする？

情報源

標準報酬月額の定時決定及び随時改定の事務取扱いに関する事例集

問６：給与計算期間の途中で昇給した場合、どの時点を起算月として随時改定の判断を行うのか

https://www.nenkin.go.jp/service/kounen/hokenryo/hoshu/20121017.files/jireisyu.pdf

パートタイマーの時給アップは1回あたりの額が小さく、月額変更届の対象として意識されにくいものです。ただ、標準報酬月額の低い等級ほど等級の幅は狭く、シフトの増加なども重なると2等級以上の変動に届くことがあります。

P.8 外国人労働者の8割「今の会社続けたい」

情報源

「令和７年外国人雇用実態調査」の結果を公表します

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_75722.html

国内にいる外国人の採用経路で最も多いのは「知人、友人」の37.8%で、リファラル採用（社員に知人・友人を紹介してもらう採用手法） が、外国人雇用ではすでに主要な経路になっていることがわかります。いま働いている外国人社員の定着が、次の採用にもつながるということです。

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