



# ソラーレ通信>>>

>>> 2026.5

発行 >>>

ソラーレ社会保険労務士法人 URL : <https://www.solare-sr.com>

〒140-0011 東京都品川区東大井 5-14-11 セントポールビル 7F

Tel > 03-6712-8889

Fax > 03-6712-8885

Mail > [info1web3@solare-sr.com](mailto:info1web3@solare-sr.com)

CONTENTS >>>

1. 社会保険 > 健康保険の被扶養者の年収判断
2. 労働時間 > 労働時間 増やしたい? 減らしたい?
3. 提 供 > 経営に役立つリポート
4. コ ラ ム > ソラーレスタッフより

## 1. 社会保険

### 健康保険の被扶養者の年収判断

健康保険の被扶養者の認定基準の一つに、年間収入に関する基準があります。これまで、この年間収入は「今後1年間の収入見込み」によって判断されていましたが、4月からは「労働条件通知書から見込まれる年収」に基づいて判断する取扱いに変わりました。本稿では、この変更についてお伝えします。

#### 1. 健康保険の被扶養者の認定

健康保険の被扶養者になるためには、次の年収に関する基準を満たす必要があります。この点は以前と変わりません。

##### 年収が130万円(※1)未満で

1. 被保険者と同居の場合には、被保険者の年収の2分の1未満
2. 被保険者と別居の場合には、被保険者からの仕送り額未満

(※1) 19歳以上23歳未満(被保険者の配偶者を除く)は150万円。60歳以上、または障害厚生年金を受けられる程度のある人は180万円

今年3月まで、年収130万円未満かどうかは、過去の収入や現時点の収入などから、今後1年間の収入を見込んで判断していました。

4月1日以降は、労働契約で定められた賃金から見込まれる年間収入で判断することになりました。その際は、労働条件通知書等の労働契約の内容が分かる書類により、年収130万円未満かどうかを確認します。

年収の計算は、労働条件通知書等に規定された時給、労働時間、労働日数などを基に行います。諸手当や賞与も、労働条件通知書等に記載されていれば計算に含めます。

労働契約書等に明確な定めがなく、契約段階で金額

を見込みにくい時間外労働に対する賃金等は、年間収入の見込額に含まないこととなります。そのため、給与明細書や課税(非課税)証明書等で結果的に年収が扶養認定基準を上回っていても、残業代等が「社会通念上妥当な範囲」であれば扶養認定を取り消す必要はないとされています。

今年3月までは、残業代を含めて年収を見込んでいました。このため、パート・アルバイトで働く人は、毎年秋ごろになると、年収が130万円以上にならないように労働時間を減らさざるを得ませんでした。こうした働き控え(就業調整)が行われると、繁忙期に人手が不足するため、企業にとっても痛手でした。今回の見直しは、こうしたマイナス面に対処する取り組みとなっています。

#### 2. 実務面の注意事項

従業員の家族を被扶養者にする場合、企業はその届を保険者(※2)に提出します。保険者はこの届をもとに、被扶養者にするかどうかを判断します。

(※2) 全国健康保険協会(協会けんぽ)や各健康保険組合のこと。協会けんぽに加入している企業は、年金事務所に健康保険被扶養者(異動)届を提出する。

全国健康保険協会の届を例に挙げると、企業の担当者は「健康保険被扶養者(異動)届」を書く際、労働条件通知書等から見込み年収を確認し、「収入(年

収)」欄に記載します。また、異動届の「扶養に関する申立書」欄に、対象者が給与収入のみである旨を書きます。

労働条件通知書等で年収を確認するのは、対象者が給与収入のみのケースです。給与収入のほかに、年金収入や事業収入があるときには、従来通り、給与明細書や、自治体が発行する課税（非課税）証明書などにより年収を判定します。

また、労働条件通知書等で見込み年収が計算できないことがあります。例えば「シフト制」で労働時間がはっきりしない方や、契約期間が1年に満たない方などです。このようなケースも、給与明細書や課税（非課税）証明書などにより見込み年収を計算します。労

働条件通知書がない場合も同様です。

### 3. さいごに

本稿制作時点では、厚生労働省の通知やQ&Aにより、基本的な取扱いは示されています。実際の手続きや必要書類の案内は保険者によって異なる場合があるため、日本年金機構や加入先の健康保険組合等のホームページなどで最新情報を確認しておきましょう。

また、企業は保険者から年1回、被扶養者の収入確認を求められます。その際も、給与収入のみの被扶養者については、労働条件通知書で年収を確認します。

被扶養者関係の手続きについては弊所でも代行いたします。いつでもご依頼ください。

## 2. 労働時間

### 労働時間 増やしたい？減らしたい？

企業にとって、適切な労働時間の設定は簡単なテーマではありません。人材確保や生産性、健康確保とのバランスを図る必要があるうえ、従業員の意向も一様ではないためです。ワークライフバランスを重視する人もいれば、もっと働いて稼ぎたいと考える人もいます。こうした意向の違いは、企業の経営にも直結します。本稿では、厚生労働省が3月に公表した「働き方改革関連法施行後5年の総点検」の結果から、労働時間に関する労働者や企業の意識をお伝えします。

#### 1. 「減らしたい」が30%

この調査は、厚生労働省が昨年10～12月、働き方改革関連法施行後5年の状況を把握するため、労働者と企業を対象に行ったものです。労働者への調査には、様々な業種、企業規模の3,000人が回答。「労働時間をどのようにしたいか」という質問では、「このままでよい」が59.5%、「減らしたい・やや減らした

い」が30%、「やや増やしたい・増やしたい」が10.5%でした。全体の3割は、現在の労働時間を長いと感じているという結果になりました。

「減らしたい・やや減らしたい」と答えた人と、「やや増やしたい・増やしたい」という人に理由を尋ねたところ、次のような結果（複数回答）が出ました。

労働時間を減らしたい理由	割合 (%)	労働時間を増やしたい理由	割合 (%)
自分の時間を持ちたいから	66.7	仕事の完成度や業績をより高めたいから	10.2
生産性を上げたいから	11.1	業務を通じて知識や経験・スキル・技術を高めたいから	7.0
帰りやすい風土をつくりたいから	20.9	自分のペースで仕事をしたいから	19.7
家事、育児等の時間を持ちたいから	18.4	たくさん稼ぎたいから（「所定労働時間以外の労働分の収入（残業代）がないと家計が厳しいから」を除く）	41.6
副業・兼業をしたいから	7.6	所定労働時間以外の労働分の収入（残業代）がないと家計が厳しいから	15.6
自身の健康を害しないため	39.6	労働時間が長い方が上司や周囲に評価されるから	4.1
長時間労働をしても収入が割に合わないから	30.0	会社や社会に貢献したいから	9.8
今の仕事が好きではないから	12.2	その他	11.7
その他	3.0		

※厚生労働省「働き方改革関連法施行後5年の総点検」より

労働時間を減らしたい理由では、「自分の時間を持ちたいから」という人が最も多く、ワークライフバランスを重視する傾向がうかがえます。

一方、労働時間を増やしたい理由は、「たくさん稼ぎたいから」が最も多く、「所定労働時間以外の労働分の収入（残業代）がないと家計が厳しいから」という切実な理由も3番目に多いという結果となっています。

## 2. 「増やしたい」企業16.2%

一方、企業（327社）への調査では、「現状のままがいい」が201社（61.5%）、「減らしたい」が73社（22.3%）、「増やしたい」が53社（16.2%）でした。「増やしたい」と考える割合が、労働者の回答（10.5%）よりも高いのが特徴です。

「増やしたい」理由として、業務の性質の観点から（29社）、受注量を増やす観点から（9社）、労働者の希望の観点から（9社）、人手不足の観点から（7社）、仕事の完成度や技術を上げる観点から（5社）などがあがりました。「工期が厳しく、残業で対応しないとイケない現場を年数件ほど断っている」（建設業）、「30～40代の若い運転手から『子育て等にお金がかかり労働時間を増やしたい』とのニーズがある。運転手は『他の会社に行ったほうが（長い時間働くことができ）稼げる』という情報があれば、すぐに他の会社に移ってしまうため、困り込みのためにも増やしたい」（運輸業、郵便業）といった声が上がりました。

一方、「減らしたい」理由は、人材確保・定着の観点から（22社）、労働者の健康確保・ワークライフバランスの観点から（18社）、人件費抑制の観点から（9社）などとなっています。

## 3. さいごに

今回の調査結果から分かるのは、労働時間に対する考え方が、労働者の間でも企業の間でも一様ではないということです。現状維持を望む声が多い一方で、労働時間を減らしたい人も、増やしたい人も一定数存在しています。

そのため、労働時間を考えるに当たっては、直ちに制度見直しを検討するのではなく、現状の運用の中で、どのようなニーズがあり、どこに無理や偏りが生じているのかを把握することが重要です。全員にとって最適な対応は難しくても、自社として優先的に向き合うべき課題を整理することはできます。

とくに中小企業では、人手不足や受注対応の必要性がある一方で、健康確保や人材定着への配慮も欠かせません。実労働時間の状況や、業務量の偏りを確認し、現行制度の範囲内で対応できることを検討したうえで、なお課題が残る場合に制度面の見直しを考えることが現実的です。

労働時間の問題は、単なる長短の議論ではなく、人材確保、定着、生産性、健康管理に関わる経営課題です。自社の現状を客観的に整理し、運用と制度の両面から、実態に合った対応を進めていくことが大切です。

## Q & A

記事の中でちょっと気になる豆知識をご案内。今回は、1ページ目の「健康保険の被扶養者の年収判断」に関連する豆知識をお伝えします。



Q.

結果的に年収が扶養認定基準を上回っていても、残業代等が「社会通念上妥当な範囲」であれば扶養認定を取り消す必要はないとされていることですが、「社会通念上妥当である範囲」とは具体的にどのような範囲を指すのでしょうか。

A.

厚生労働省より公表されているQ&A (<https://www.mhlw.go.jp/hourei/doc/tsuchi/T260310S0010.pdf>) では、次の理由から「一概に示すことは困難」とされています。

- ・ 仮に具体的な金額を設定した場合、当該金額が新たな「年収の壁」となりかねないこと
- ・ 社会通念上妥当とは、社会一般に通用している常識や見解に照らして妥当という意味であり不変的なものではないこと
- ・ 当該臨時収入が、恒久的な勤務時間の増加を伴わない一時的な事情等による場合もある等、金額のみでは判断が困難であること

同Q&A内に「社会通念上妥当な範囲」を超える一例として、「臨時収入の支給を前提として、通知書等において賃金や労働時間を不当に低く記載していたことが判明した場合」と挙げられてはいるものの、これ以外に一律の金額や基準は明らかにされていない中では、個別事情に応じて総合的に判断されることになると考えられます。

したがって、企業としては「社会通念上妥当な範囲」の解釈を探るよりも、まずは労働条件通知書等の労働契約の内容が分かる書類において、賃金額、所定労働時間、契約期間などの記載を適正に整備し、更新・変更の都度、内容を見直しておくことが肝要です。

### 3. 提 供

『経営に役立つレポート』を無料でご提供いたします！

弊所がお届けするレポートは、経営に役立つ情報が満載です！

ビジネスにおける経営戦略、企画・営業、広報、人事管理などのマネジメントに関連する情報から、法改正やデジタル化の進展といったビジネストレンドに関する情報まで、多岐にわたる内容を取り揃えております。

以下のレポートの中からご興味のあるテーマがございましたら、弊所あてにお気軽にご連絡ください。ご希望のレポートを“無料”にてお届けいたします！



#### 今月の経営に役立つレポート

レポート番号	タイトル	内容
# 52081 (全 6 ページ)	Z世代が部下を持つ。これからの組織を引っ張る「Z上司」への指導法	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ Z世代も上司になる時代がやってきた</li> <li>・ Z世代上司の特徴を、長所として理解する</li> <li>・ Z世代上司が最初につまずきやすい3つのポイント</li> <li>・ 力を引き出すための経営者や上長の関わり方</li> </ul> <p style="text-align: right;">等</p>
# 52082 (全 8 ページ)	2026年7月から、障害者雇用のルールはどう変わる？	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 障害者雇用は義務ではなくチャンス!</li> <li>・ 「障害者雇用率制度」とは?</li> <li>・ 「障害者差別の禁止や合理的配慮の提供義務」とは</li> </ul>
# 52083 (全 7 ページ)	副業社員の「残業代」を負担するのは自社か副業先か？	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 副業社員の労働時間はどう管理する？</li> <li>・ 自社と副業先で労働時間を通算</li> <li>・ 残業代の支払い義務は「労働契約の締結時期」と「実際の労働順序」で判断する</li> </ul> <p style="text-align: right;">等</p>
# 52084 (全 7 ページ)	4月開始「自転車の青切符」 スマホ使用や放置駐車にも反則金が？	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 2026年4月から「青切符」導入、自転車の規制はどうか？</li> <li>・ 青切符を切られるケースと反則金の一覧</li> <li>・ 自動車の運転時にも注意が必要</li> <li>・ 参考：自転車事故の予防と備えを忘れずに</li> </ul>
# 52085 (全 6 ページ)	【業務効率化】Wordでできる！？ 音声データから議事録作成	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 議事録作成は、もはや「生成 AI」の利用が前提に</li> <li>・ 音声ファイルのアップロードから文字起こしまで</li> <li>・ 音声ファイルから文字起こしして議事録を作成するポイント</li> </ul>

お気軽にご用命ください

TEL >>> 03-6712-8889  
FAX >>> 03-6712-8885

貴社名	ご担当者様		部署・所属
所在地	〒		
E-mail	Tel		
ご希望のレポート番号			

※ご記入いただきました個人情報は、レポートのご案内およびお届けすることを目的とし、それ以外では利用いたしません。

お困りのことがございましたらお気軽に弊所までご相談ください。



竹中 幹夫

令和8年度から、協会けんぽでは35歳以上74歳までの被保険者を対象に、人間ドック健診への補助が始まり、最大25,000円まで費用補助を受けられるようになりました。

これまでより受診しやすくなったので、私も今回の健康診断は人間ドックを受けることにし、すでに予約も済ませました。

毎回、コレステロール値であまり良くない数値が出ているので、今年こそ少しでも改善したいところです。最近は運動不足解消のため、週1~2回、30分ほど走るようにもしました。

まずは健康が第一。こうした制度もうまく活用しながら、無理なく体調管理を続けていきたいと思います。



野々山 環

ゴールデンウィーク明けの週末、代々木公園で開催された「タイフェスティバル東京」に行ってきました。

ものすごい人・人・人。開催2日間で約30万人が訪れる大イベントだということは後から知りましたが、おそらく毎年の「常連組」と思われる人たちは、レジャーシートを敷いて、お花見さながらに各グループでタイグルメを満喫されていました。

人の多さに圧倒されていた初参戦の私たちも、自分の好きなタイグルメはしっかり堪能。私はガパオライス、夫はカオニャオ・マムアン（甘いもち米とマンゴーのデザート）を味わうことができました。

タイの食材店も出店していて、調味料なども購入してきたので、家でも時々タイ料理を作って楽しみたいと思います。

こういうイベントに行くと、やっぱりまた現地に行きたくなくなってしまいますね。

日常の中にいながら、ほんの少し非日常を味わえる——そんな楽しみ方も悪くない、と感じた一日でした。



佐々木 良

令和8年度のおすすめの助成金についてコラム内で情報提供していきます。

#### 両立支援等助成金

「育休中等業務代替支援コース」の拡充

「出生時両立支援コース」の対象企業拡大

が令和7年度から拡充・変更されました。

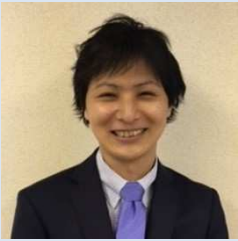
○育休中等業務代替支援コースの拡充

代替要員を長期的に確保する企業への助成額が増額され、1年以上の雇用に対して最大81万円が支給されます。

○出生時両立支援コースの対象拡大

これまで対象外だった企業も、常時雇用労働者300人以下であれば対象となり、男性の育休取得支援が受けやすくなります。

受給要件が多々ありますので、ご興味がありましたらお声がけください。



堀内 和希

この度、特定社会保険労務士の付記を行いました。特定社労士の試験には4年前に合格しておりましたが、実務経験を重ねたうえで、改めて特定社労士としての役割を果たしたいと考え、正式に付記を行いました。

特定社会保険労務士は、労務トラブルが生じた際に、労働局のあっせん等において代理対応ができる社労士です。紛争が大きくなる前の段階で、実務に即した解決を目指せる点が特徴です。

今後は特定社労士として、より一層、実践的な労務サポートとトラブル予防・早期解決に力を入れてまいります。引き続きよろしくお願いいたします。



樋田 美奈子

ゴールデンウィーク中に『プラダを着た悪魔 2』を観にいきました。ファースト作品から20年ぶりに生まれた続編です。

当時、私自身もファッション業界に身を置いていたこともあり、前作を観たときは、スクリーンの中の世界を自分に重ね合わせ、大きな興奮を覚えました。

当時はマーケティングチームでプレス関連の業務に携わり、雑誌媒体に広告を出したり、プレスリリースを通じて記事化してもらったりしていました。今振り返ると、とても刺激的で楽しい時間でした。※今が楽しくないわけではありません（笑）

本作で描かれるのは、そこから20年後の世界。

紙媒体を取り巻く環境、広告の在り方、ブランドの力学、そして読者が情報を受け取るスピード。すべてが当時とは一変しています。インフルエンサーが登場し、ブランド自身がメディアとなり、AIが文章や画像、企画を生み出す時代。情報は無料で手に入るものとなり、紙媒体は存続の岐路に立たされます。

そんな変化の中でも、ミランダ（メリル・ストリープ）はやはり圧倒的でした。変わらぬカリスマ性、妥協のないプロ意識、時代に流されることなく向き合い続ける強さ、そしてふと滲み出る人間味。その姿は、年齢や立場を重ねることの「美しさ」そのものだったように思います。

この作品を通して私が感じたのは、人生は変化から逃げるものではなく、引き受けていくものだということです。

時代が変わり、環境が変わり、かつて信じていたものが通用しなくなったとしても、自分が何を大切に、どうありたいかを問い続けること。その積み重ねが、その人らしさや強さになるのだと教えられました。

「わたしも、ミランダみたいになりたい！！」てね。



楠橋 ルリ子

毎日体重を記録し、自分の体と向き合うことを習慣にして、気づけば3か月が経ちました。体重の増減に、一喜一憂する毎日です。

そんな中、体重変化の意外な要因について学ぶ機会がありました。例えば、睡眠不足になると「コルチゾール」というストレスホルモンが分泌され、痩せにくくなること。また、これからの季節に気をつけたい「日焼け」も、肌の炎症によって体に水分を溜め込みやすくなり、むくみの原因になるということです。

体重はおかげさまで、少しずつ順調に減ってきています。これからも焦らず、自分の体の声に耳を傾けながら、日々の体調管理を続けていこうと思います。

皆さまにとっても、これからの季節は紫外線や気温の変化で体調を崩しやすい時期です。どうぞご自身の体を大切に、健やかな毎日をお過ごしください。



**吉田 洋子**

ゴールデンウィークが明けて、またいつもの毎日が始まると思うと、少し気持ちが重くなる……そんな声を耳にすることが多いのが5月です。

いわゆる「五月病」は、誰にでも起こりうる季節のゆらぎとも言えます。新しい環境や生活が始まると、程度の差はあれ、知らないうちに心も体も頑張っていて、緊張が続いてしまうことがあります。メンタル不調に至る前に、美しい新緑を眺めて、ゆっくり深呼吸。心と体をいたわりながら過ごす5月にしたいですね。



**朝日 由紀子**

先日、自転車を購入しました。

今回、引っ越しを機に購入したのですが、以前住んでいた地域では自転車に乗る機会がほとんどなく、なんと約10年ぶりの自転車です。

もともと運動神経があまり良くない私はかなり感覚が鈍っており、最初はフラフラしながら練習していましたが、少しずつ慣れてきました。(もちろん安全な場所で練習しています!) 「昔はもっとスイスイ乗れたのになあ…」などと悲しくなりつつも、近距離でも車移動に頼ってしまう習慣を見直したいこと、そして在宅勤務による運動不足を解消したいことから、これからはなるべく車移動に代えて自転車で移動する習慣をつけていきたいと思っています。

今年4月には道路交通法が改正され、自転車の交通違反に対する取り締まりも厳しくなりました。私自身、以前の感覚のままでは通用しない部分もあると感じていますので、ルールをしっかりと確認しながら、スマートな自転車ライフを目指していきたいと思います!



**小林 正樹**

5月に入り、少しずつ暑くなってきましたね。

年末年始以来の連休となったゴールデンウィークは、5歳の娘とたっぷり楽しむことができました。

以前から噂には聞いていた「シール帳」というものが、いつの間にか娘たちの間でも流行っているようです。習い事のダンスの後は、お友達とシール交換をして、そのまま公園で皆で遊ぶのがルーティンになっています。

ゴールデンウィーク中にいろいろと探してみましたが、流行りの「ボンボンドロップシール」はなかなか売っていませんね。園のお友達の中でも、持っている子はまだ少ないようです。

いつか我が家でも、ボンボンドロップシールをゲットしたいと思います。



**稲木 秀多**

皆様、初めまして。今月よりソラレ通信に掲載させていただくことになりました、稲木と申します。

私は静岡県静岡市にて、完全在宅で勤務しております。富士山やお茶、静岡おでん、プラモデルなど、魅力あふれる静岡の良さを、これから少しずつ発信していければと思っています。

社労士業界に携わって10年程になりますが、人のお役に立てたり、喜んでいただけたりすることが、日々の大きな励みになっています。これからも皆様に寄り添いながら、お役に立てる存在でありたいと思っていますので、どうぞよろしくお願いいたします。



**江藤 美樹**

今月よりソラーレ通信デビューしました、2月入社 of 総務担当・香川出身 of 江藤と申します。

皆さんは「香川」と聞いて、何を思い浮かべますか？やはり一番に思い浮かぶのは、「讃岐うどん」ではないでしょうか。

香川のおうどんはお店ごとに個性があり、味や麺のコシもさまざまです。サイズは基本的に「小」：1玉、「中」：1.5玉、「大」：2玉です。香川を訪れる方の中には、気軽に「中」を注文すると驚かれるかもしれませんね。

今後このスペースで、少しずつ香川のお話をできればと思います。これからどうぞよろしくお願ひいたします。



**大杉 裕亮**

こんにちは、初めまして。2月に入社した大杉と申します。

出身は三重県伊勢市で、伊勢神宮(内宮)から徒歩15分ほどの距離に実家があります。今月からソラーレ通信にコメントを掲載させていただくことになりました。

ソラーレ社労士法人へ来る前は、新卒から約6年食品メーカーの営業をしておりました。社労士業界はまだ3か月程ですが、前職の営業経験を活かし、お客様へのご提案やサポートをしていきたいと思ひますので、これから何卒宜しくお願ひ致します。



**大谷 雄二**

4月に小学6年生になった娘が、「自転車が小さくなったから新しいものを買ってほしい」と言ひます。2年半前に買った自転車は、確かにもう窮屈そうに見えます。

自転車屋さんで相談すると、サイズはもう大人用で大丈夫とのこと。子どもの成長の早さを実感しました。

その日は、お友達の誕生日プレゼントと母の日のプレゼントを買うというので付き合い、さらに本やお菓子まで購入して、気づけばかなりの散財に。

娘が選んだ自転車の色やプレゼントも、たった2年半でこんなに大人びた好みになったのかと驚きました。成長が嬉しい反面、少し寂しさも感じる、そんな気持ちになりました。

\*次ページに「人事労務 実務カレンダー」を添付しております。

ご確認のほど、お願ひいたします。

# 人事労務 実務カレンダー【2026年法改正付き】

※期間日等が土日祝にあたる場合はその翌日。  
 ※本資料は2025年11月20日時点の情報に基づいて作成されています。  
 法令が改正された場合は、最新の情報に基づいて対応をお願いします。

	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月
2026年の 法改正	<ul style="list-style-type: none"> <li>1/1～                             <ul style="list-style-type: none"> <li>●借社等による労働災害の防止の促進等 ※1</li> </ul> </li> <li>4/1～                             <ul style="list-style-type: none"> <li>●子ども・子育て支援余利便の開始</li> <li>●男女間賃金差展と女性管理職比率の公表義務化（従業員が101人以上）</li> <li>●高齢労働者の労働災害防止措置が努力義務化</li> <li>●借社等による労働災害の防止の促進等 ※2</li> <li>●化学物質による健康障害防止対策等の推進 ※3</li> <li>●在籍を前年度の支店停止となる企業頭を62万円に引上げ</li> <li>●現在作業場所における元労働者等への措置義務対象の拡大</li> <li>●治療と仕事の両立支援の努力義務</li> </ul> </li> <li>7/1～                             <ul style="list-style-type: none"> <li>●障害者雇用率が2.7%に引上げ</li> </ul> </li> <li>10/1～                             <ul style="list-style-type: none"> <li>●化学物質による健康障害防止対策等の推進 ※4</li> <li>●社会保障用拡大に伴う雇調金を減らすための支援</li> </ul> </li> </ul>											
社会保険	<ul style="list-style-type: none"> <li>1/31～                             <ul style="list-style-type: none"> <li>●労働保険料の納付期限（第3期）</li> </ul> </li> <li>3/31～                             <ul style="list-style-type: none"> <li>●健康保険料率・介護保険料率の改定（3月分保険料～）</li> </ul> </li> <li>4/1～                             <ul style="list-style-type: none"> <li>●雇用保険料率の改定（4月分保険料～）</li> </ul> </li> <li>7/10～                             <ul style="list-style-type: none"> <li>●労働保険 年度更新手続き</li> <li>●算定基礎額の提出</li> <li>●労働保険料の納付期限（第1期）</li> <li>●賞与計算・賞与支払届の提出（7月支給の場合）</li> </ul> </li> <li>9/10～                             <ul style="list-style-type: none"> <li>●定額決定による社会保険料の改定（9月分保険料～）</li> </ul> </li> <li>10/31～                             <ul style="list-style-type: none"> <li>●被扶養者状況の管理・提出（届出けんぼの場合）</li> </ul> </li> <li>12/31～                             <ul style="list-style-type: none"> <li>●賞与計算・賞与支払届の提出（12月支給の場合）</li> </ul> </li> </ul>											
労働保険	<ul style="list-style-type: none"> <li>1/31～                             <ul style="list-style-type: none"> <li>●法定徴収・給与支払報告書の提出</li> </ul> </li> <li>7/10～                             <ul style="list-style-type: none"> <li>●注経帳：前年度の税額に更新（6月分取崩～）</li> <li>●注経帳：納期特例の納付（12～5月分）</li> <li>●賞与所収税：年間特例の納付（1～6月分）</li> </ul> </li> <li>12/10～                             <ul style="list-style-type: none"> <li>●注経帳：賞与支払報告書の提出（6～11月分）</li> </ul> </li> </ul>											
税金	<ul style="list-style-type: none"> <li>1/20～                             <ul style="list-style-type: none"> <li>●雇用保険税：納期特例の納付（7～12月分）</li> </ul> </li> <li>5/15～                             <ul style="list-style-type: none"> <li>●注経帳：前年度の税額に更新（6月分取崩～）</li> <li>●注経帳：納期特例の納付（12～5月分）</li> <li>●賞与所収税：年間特例の納付（1～6月分）</li> </ul> </li> <li>7/10～                             <ul style="list-style-type: none"> <li>●賞与所収税：年間特例の納付（1～6月分）</li> </ul> </li> <li>12/10～                             <ul style="list-style-type: none"> <li>●注経帳：賞与支払報告書の提出（6～11月分）</li> </ul> </li> </ul>											
その他労務	<ul style="list-style-type: none"> <li>1/31～                             <ul style="list-style-type: none"> <li>●36協定の届出（1月更新の場合）</li> <li>●労働者死傷届出書の提出（4日未満：10月～12月分）</li> </ul> </li> <li>4/30～                             <ul style="list-style-type: none"> <li>●定期健康診断の実施</li> <li>●労働者死傷届出書の提出（4日未満：1月～3月分）</li> </ul> </li> <li>5/15～                             <ul style="list-style-type: none"> <li>●賞与届出書・賞与届出書等の提出</li> <li>●賞与届出書・賞与届出書等の提出</li> </ul> </li> <li>6/1～                             <ul style="list-style-type: none"> <li>●新年度準備：ハローワーク求人申込受付開始</li> </ul> </li> <li>7/31～                             <ul style="list-style-type: none"> <li>●賞与届出書・賞与届出書等の提出</li> <li>●労働者死傷届出書の提出（4日未満：4月～6月分）</li> </ul> </li> <li>10/1～                             <ul style="list-style-type: none"> <li>●地域別最低賃金の改定</li> </ul> </li> <li>10/31～                             <ul style="list-style-type: none"> <li>●労働者死傷届出書の提出（4日未満：7月～9月分）</li> </ul> </li> </ul>											
人事・採用	<ul style="list-style-type: none"> <li>4/1～                             <ul style="list-style-type: none"> <li>●新入社員の入社手続き（4月入社の場合）</li> <li>●入籍届・異動や昇格・降格等にもなる給与改定（4月発令の場合）</li> </ul> </li> </ul>											

## 毎月行う業務

- 給与計算・勤怠管理・年次有給休暇の管理・社会保険料の納付
- ・住民税の納付（納期特例の企業は年2回）・所得税の納付（納期特例の企業は年2回）
- ・衛生委員会の実施（従業員50人以上）・安全委員会の実施（従業員50人以上の作業種）など

## 隔月行う業務

- ・社会保障手続き・雇用保険手続き・労働者死傷届出書（死亡・休業4日以上の労働災害が発生した場合）
- ・福利厚生に関する業務・法改正等による就業規則等の整備・人事評価の実施・人事制度の見直しなど



## ※

- 1/1～ ※1 登録機関や検査業者の適正な業務実施のため、不正への対応や次格要件を強化し、検査基準への遵守義務を課す。
- 4/1～ ※2 ホイラー、クレーン等に所収製造許可の一部（設計審査）や製造検査等検査について、民間の登録機関が変更できる範囲を拡大する。
- ※3 化学物質の成分名が登録制度である場合に、一定の有害性の低い物質に限り、代替化学名等の適用を認める。なお、代替を認める対象は成分名に限ることとし、人体に及ぼす作用や応急の措置等は対象としない。個人
- 10/1～ ※4 ばく菌測定について、作業環境測定の一つとして位置付け、作業環境測定士等による適切な実施の担保を図る。

## お願い

60歳になられる従業員様について60歳以降、賞金の変更を予定されている場合には3箇月前までにご連絡をいただけますようお願いいたします。