毎月１回経営に役立つ人事労務情報をお届けしております >>> 毎月第４木曜日発行

ソラーレ通信>>>

>>> 2026.10

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

CONTENTS >>>

1. 法 改 正 ＞ 社会保険の適用拡大に向けて企業に求められること
2. 両立支援 ＞「共育て」を一層進めるためには
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. 法 改 正　社会保険の適用拡大に向けて企業に求められること

2026 年 10 月、これまでパート・アルバイト従業員の働き方に大きな影響を与えてきた「106 万円の壁」が撤廃されます。「106 万円の壁」とは、パート・アルバイトなど短時間労働者の社会保険加入要件の一つである「月額賃金 8.8 万円以上（年収換算で約 106 万円）」という基準を指します。今回の見直しでは、この賃金要件が撤廃され、これまで月額賃金の要件によって社会保険加入の対象外となっていた従業員についても、加入対象となる可能性があります。また、来年（2027 年）10 月には企業規模要件についても見直しが行われ、対象となる企業の範囲が拡大されます。

１．改正後の社会保険加入要件

今回の見直しで賃金要件が撤廃されることにより、企業規模要件を満たす事業所で働く短時間労働者のうち、以下の条件に該当する従業員が社会保険の加入対象となります。

● 週の所定労働時間が20時間以上である
● 2か月を超えて雇用される見込みがある
● 学生ではない

なお、企業規模要件は段階的に見直されており、現在は厚生年金保険の被保険者数51人以上の企業が対象ですが、2027年10月からは36人以上の企業が対象となります。

ここでいう「厚生年金保険の被保険者数」とは、会社に在籍するすべての従業員数ではなく、厚生年金保険に加入している従業員数を指します。具体的には、フルタイムで働く従業員と、週の所定労働時間および月の所定労働日数がフルタイム従業員の4分の3以上である従業員を合わせた人数で判断します。また、一時的に超えても即対象とはならず、「直近12ヶ月のうち6ヶ月以上で被保険者が51人（2027年10月からは36人）以上」であることも条件です。

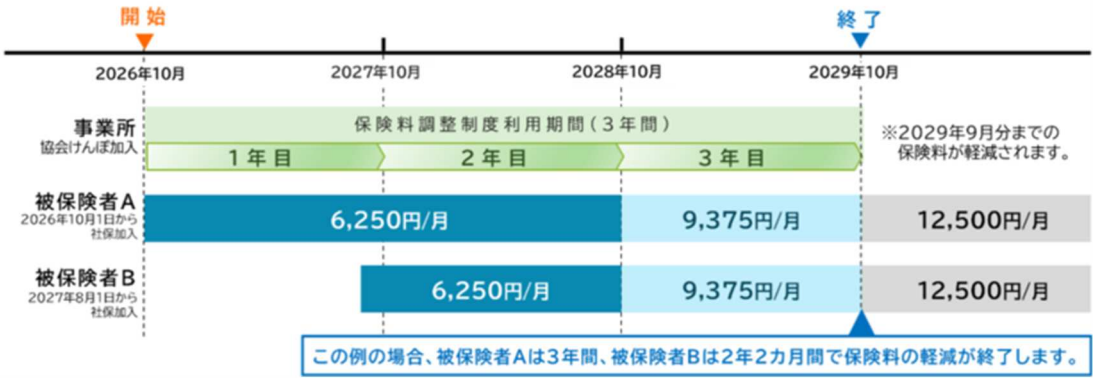
２．保険料調整制度の活用

適用拡大で新たに社会保険の加入対象となる比較的小規模な企業の短時間労働者を対象に「保険料調整制度」が設けられます。この制度は、社会保険加入による従業員の手取り収入の減少を抑えるため、事業主が被保険者の保険料を一時的に負担する仕組みです。制度を利用した場合、被保険者の保険料負担は軽減されますが、将来受け取る年金額に影響はありません。制度の基本的な要件は次のとおりです。

● 軽減期間は通算3年間
● 対象事業所は ①2026年10月以降に任意特定適用事業所になった事業所、②2027年10月以降適用拡大になった事業所
● 対象被保険者は短時間労働者かつ標準報酬月額126,000円以下の被保険者

事業所が制度の利用を申し出た月から通算3年間が経過する月までの、対象となる被保険者が負担する保険料のイメージについては、次のページの図をご参照ください。

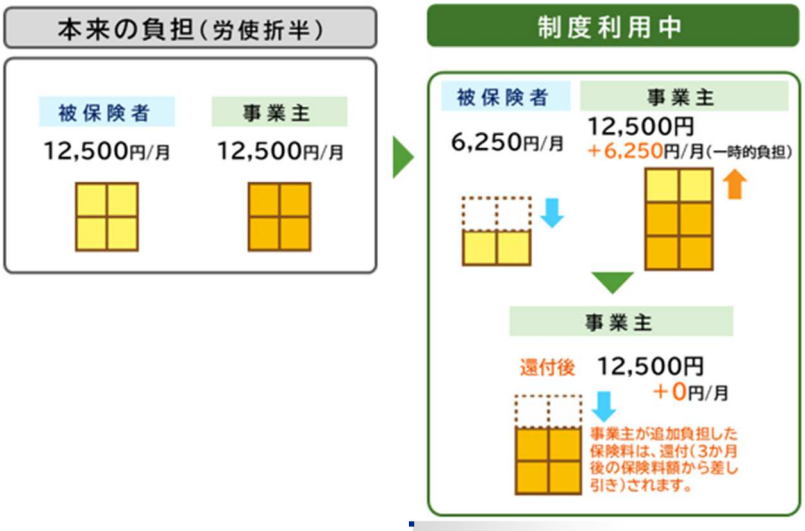
■対象となる被保険者が負担する保険料のイメージ（※保険料額はイメージであり、実際の額とは異なります。）



事業主が追加負担した保険料は、一旦納付した後に還付（3カ月後の保険料額から追加負担分を差し引き）するため、最終的に事業主が納付する保険料は増えません。制度を利用した場合のイメージは次の図をご参照ください。

制度の利用を検討する場合は、自社が対象になるかを事前に確認し、手続きを進める必要があります

■標準報酬月額が 88,000 円の被保険者に保険料調整制度を利用した場合のイメージ



3．さいごに

社会保険の適用拡大に向けては、単に加入対象者を確認するだけでなく、人件費への影響確認、人員配置や勤務シフト変更、従業員説明、給与計算など、様々な実務対応が求められます。一方で、社会保険への加入による福利厚生の充実は、従業員の安心感につながり、貴重な人材の確保や定着に寄与する可能性もあります。今回の適用拡大を機に、自社の加入状況や対応状況を確認し、従業員にとっても企業にとっても適切な雇用環境を整えていくことが重要です。

社会保険の適用拡大に伴い、企業には加入対象者の確認や各種手続きなど、継続的な対応が求められます。制度内容を正しく理解し、自社の状況に応じた対応を進めるには、労働・社会保険関係諸法令の専門家である社労士に依頼するとスムーズです。お困りの際には、ぜひ弊所へご相談ください。

※図は全て日本年金機構「保険料調整制度とは」より

2. 両立支援　「共育て」を一層進めるためには

厚生労働省の「令和 7 年度雇用均等基本調査」の結果によると、男性従業員の育児休業取得率が過去最高の 50.9%（前年比＋10.4%）になりました。一方、女性従業員の取得率の 88.3%とは依然として大きな開きがあります。産後パパ育休や出生後休業支援給付金など制度面の支援が進んでいるものの、「共育て」に向けては企業側の環境整備が一層必要と言えるでしょう。本稿では子育て世代の従業員の仕事と育児の両立に関する意識調査の結果をもとに、「共育て」を一層進める上で企業に求められることを紹介します。

1．子育て世代の仕事と育児の両立に関する意識

2026 年 7 月に厚生労働省が公表した「若年層における仕事と育児の両立に関する意識調査」では、回答者全体の 70.2%が、「共育てはこれからの時代に必要な考え方だと思う」と回答しました。また、子どもがいる人、または将来もつことを希望する人の 58.0%が、双方が同じくらい主体的に子育てに関わることを希望しています。

子どもと配偶者・パートナーがいる社会人では、希望する分担割合は「5 対 5」が 38.4%で最多でした。一方、実際の分担を「5 対 5」と回答した人は 20.8%で、希望と実態の間に差があることが窺えます。

このように、若年層を中心に、育児は一方の親だけが担うものではなく、夫婦・パートナー双方が主体的に関わる「共育て」が求められています。一方で、希望する育児分担と実際の状況には差があり、共育てを実現するためには、仕事と育児を両立できる職場環境の整備が重要になります。

また、子どもがいる社会人のうち、自分の職場を子育てと両立しやすいと感じる層では、現在の職場で働き続けたいと回答した割合が 78.0%となり、両立しにくいと感じる層（33.1%）を 44.9 ポイント上回りました。さらに、仕事と育児の両立に積極的に取り組みたいと考える若年層では、「両立できる環境があればキャリアアップしたい」と回答した割合が 64.7%となり、回答者全体（42.8%）より 21.9 ポイント高い結果となりました。

仕事と育児を両立できる環境整備は、従業員の定着を支えるだけでなく、意欲を持って働き続け、キャリア形成を目指すための基盤にもなります。

子育て中の人が企業等に求めることについては、「業務量の適正化」「上司・管理職の理解促進」「長時間労働等の削減」「制度を利用しやすい雰囲気づくり」「家事・育児分担の見直しに関する支援」などが上位に挙げられています。制度面の整備に加えて、管理職や周囲の従業員を含め、職場全体で支え合える環境づくりを進めることが、「共育て」を実現する上で大切な取り組みといえるでしょう。

2．「共育て」に向けて企業に求められること

「共育て」を進めるためには、男性従業員の育児休業取得を促進するとともに、取得した従業員を職場全体で支える仕組みづくりが必要です。

特に中小企業では、一人の従業員が担当する業務範囲が広く、育児休業取得者が発生した場合に、周囲の従業員へ負担が集中することがあります。そのため、育児休業を取得する従業員への支援だけではなく、業務を引き継ぐ従業員への配慮も重要です。具体的には、以下のような取り組みが考えられます。

●業務内容の整理とマニュアル化により属人化を防ぐ
●複数の従業員が対応できる体制を整える
●育児休業取得前に業務の引継ぎや分担を調整する
●管理職が取得予定者と早めに相談する機会を設ける

こうした取り組みは、育児休業への対応だけでなく、突然の退職や長期離脱など、さまざまな人材リスクへの備えにもなります。

また、育児休業取得者の業務をバックアップする従業員に対して、手当や賞与等で処遇する仕組みを設けることも、職場全体で支え合う意識を高める一つの方法です。その場合、両立支援等助成金（育休中等業務代替支援コース）などの活用を検討してもよいでしょう。

3．さいごに

「共育て」を進めるためには、育児休業制度への対応だけではなく、従業員が安心して働き続けられる職場環境を整えることが重要です。

中小企業にとって、人材の確保や定着は今後ますます重要な経営課題となります。従業員が仕事と家庭を両立しながら活躍できる環境を整えることは、働きやすさの向上だけでなく、企業の持続的な成長にもつながります。

一方で、両立支援の取り組みを進める際には、法改正への対応だけでなく、自社の業務体制や従業員構成に合わせた仕組みづくりが必要です。そのためには、現在の制度や職場環境を見直し、自社に合った両立支援のあり方を検討することが重要です。その際には労働社会保険諸法令の専門家の社労士がお力になれますので、ぜひ弊所までご相談ください。

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「社会保険の適用拡大に向けて企業に求められること」に関連する豆知識をお伝えします。



Q. 保険料調整制度は、途中でやめることはできますか？

A. 制度の利用を途中でやめることはできません。保険料調整制度は被保険者の保険料負担軽減のための制度であり、事業主からの申出でやめることはできません。制度の利用期間中は、標準報酬月額に応じて決まっている事業主の追加負担を必ず行う必要があります。

3. 提　供　『経営に役立つリポート』を無料でご提供いたします！



弊所がお届けするリポートは、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。
以下のリ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。ご希望のリポートを“無料”にてお届けいたします！

今月の経営に役立つリポート

リポート番号	タイトル	内容
＃52181（全 5 ページ）	【人事はつらいよ】「残業するな」と言っただけなのにジタハラ（時短ハラスメント）？	・社員のために「定時で帰れ」と言っているのに…… ・社員のための「時短」も行き過ぎるとハラスメントに…… ・パワハラの「過大な要求」に該当すると違法になる
＃52182（全 7 ページ）	なぜ、「仕事ができない」と思っていた部下が転職先で活躍できるのか？	・上司の「枠」は絶対的な評価基準ではない ・「虫の目・鳥の目・魚の目」をバランス良く活用する ・「部下の状況把握シート」による客観的な状況分析　等
＃52183（全 6 ページ）	自分が病気やけがで倒れたら経営者 293 人に聞いた不安と備え	・企業の存続にも関わる経営者の就業不能リスク ・経営者 293 人に聞いた就業不能リスクへの不安と備え ・労災保険への特別加入（中小事業主等の場合） ・就業不能保険などの民間保険への加入 ・経営陣の補強や後継者の育成
＃52184（全 10 ページ）	経営者の思いを未来につなぐ「社史」編さんの進め方やポイント	・なぜ、会社は社史を編さんするのか？ ・社史の基本 ・社史編さんの流れ ・社史編さんの費用　等
＃52185（全 6 ページ）	強権的な相手にも負けない！交渉上手になるための普遍的スキルと実践理論	・交渉が成立する 3 つの要素と現代のリアル ・ゼロサム型交渉とプラスサム型交渉 ・交渉の成否を分ける事前準備 ・優位性を保つ事前準備と、最強の盾「BATNA（バトナ）」等

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	
ご希望のリポート番号			

※ご記入いただきました個人情報は、リ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

先日、年１回の健康診断に行ってきました。今回は、４月から協会けんぽで補助が始まった「人間ドック健診」を利用しました。

いつもの一般健診に比べ、腹部エコーや眼底・眼圧、呼吸機能、詳しい血液検査などが加わり、希望すれば医師から結果の説明も受けられます。自己負担は一般健診より増えますが、半日でこれだけ詳しく調べてもらえるなら、個人的には十分納得です。35～74 歳の被保険者が対象なので、皆様も検討してみてはいかがでしょうか。

さて、気になる結果は……今回も脂質の数値、特に悪玉コレステロールが高めでした。この状態が続くと動脈硬化が進み、心筋梗塞や脳梗塞のリスクが高まるそうです。自覚症状がないだけに油断できませんね。

年末に向けて会食も増える季節ですが、食生活や運動習慣を見直して、数値の改善に取り組んでいきます！



野々山 環

先月から、自分の身の回りで不思議なご縁を感じる出来事が続いています。

10 年近く LINE や電話でのやり取りだけで会えていなかった地元・関西の 30 年来の親友が、急きょ関東に来る機会を得て一緒に食事をすることができました。また、学生時代の友人から突然連絡をもらったことをきっかけに、長年まったくつながりのなかった他の友人たちとも再び交流できるようになりました。

さらに、夫婦で食事をしていたお店で、以前からずっとお会いしたいと思っていた知人と偶然隣の席になったこともありました。

どの出来事もうれしいご縁を感じるものであり、同時に新しいことを始めるきっかけにもなりそうな気がしています。９月は私の誕生月でもあったため、こうした出来事を勝手ながら天からのプレゼントのように感じ、ありがたく受け止めています。



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。

〇両立支援等助成金「出生時両立支援コース※男性労働者の育児休業取得率の上昇等」

常時雇用労働者 300 人以下の特定事業主を対象に、男性の育児休業取得率が上昇した企業へ 60 万円（プラチナくるみん認定等は加算あり）を支給する制度です

主な支給要件としては、

・研修や相談体制などの雇用環境整備措置の実施

・業務代替・見直しに係る規定の策定と体制整備

・男性の育休取得率が前事業年度比で 30 ポイント以上上昇し 50%以上達成（または２年連続 70%以上）

などが挙げられます。事前準備として行動計画の届出も必要です。

その他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

この原稿を書いている今日は、健康診断の前日です。

2 週間ほど前から、健康診断に向けて 3kg の減量を目標に、食事量を調整したり運動量を増やしたりしてきました。

「普段からやればいいのでは？」というご意見は、ごもっともです……。

この 2 週間ほどは常に空腹感との戦いでしたが、不思議なことに、適度な空腹感は意外と心地よく、体も軽く感じられるようになりました。

以前より動きやすくなった気もします。

もしかすると、現代人は少し食べ過ぎているのかもしれませんね。

健康診断が終わったからといって気を緩めることなく、暴飲暴食は避け、今後も無理のない範囲で食生活の改善を続けていきたいと思う今日この頃です。



樋田　美奈子

すっかり秋ですね！

秋といえば、食欲の秋、スポーツの秋（ちなみに 10/25 の横浜マラソンを走ります！）、そして映画の秋。もちろん「読書の秋」でもありますね。

そんな秋にぴったりの作品、映画『オデュッセイア』を観てきました！

『オデュッセイア』は、古代ギリシャの吟遊詩人ホメロス作とされる、西洋文学最古の英雄叙事詩。10 年にわたるトロイア戦争を終えたイタケー島の王・オデュッセウスが、故郷への帰還を目指す壮大な物語です。

まず驚かされたのは映像の迫力。歴史的背景や神話の知識を少し予習してから鑑賞したおかげで、物語の世界にしっかり入り込むことができました。これから観る方には事前の予習をおすすめします！

そして、クリストファー・ノーラン作品ならではの圧倒的な映像表現。

CG に頼らず、ほとんどを実写で撮影しているというこだわりには本当に驚かされます。

物語はまさにファンタジー・スペクタクル。

壮大な冒険はもちろん、王の帰りを待ち続けた王妃と王子、そしてオデュッセウスとの再会の描き方もとても印象的で胸を打たれました。

古代ギリシャ神話や「トロイの木馬」の伝説が、もしノンフィクションとして描かれたらこんな世界になるのだろうか、と想像を掻き立てられるのも本作の魅力です。

ストーリー展開も熱く、個人的にはノーラン作品の中では『オッペンハイマー』よりもわかりやすく、純粋に物語を楽しめました。

そして、マット・デイモンの肉体に見惚れていました（笑）。56 歳とは思えない鍛え上げられた身体にはただただ脱帽。あれはもはやバケモノ級です。

まだ、観ていない方は是非、ご覧ください！



楠橋　ルリ子

先日、いただいた松茸を「松茸ご飯」にしました。ふたを開けた瞬間に広がる香りは格別で、秋の訪れを感じさせてくれます。

そこで、同じく秋の味覚である銀杏を思い出しました。銀杏は小さい実ですが、カリウムやビタミン類、食物繊維などを含み、昔から栄養価の高い食べ物として親しまれてきました。

一方で、銀杏は食べ過ぎると体に良くないと言われています。どんなに体に良いと言われるものでも、摂り過ぎればかえって体に負担をかけることがあります。

昔から「過ぎたるは及ばざるが如し」と言われますが、食べ物についてもまさにその通りだと実感しました。秋はおいしいものがたくさんある季節です。旬の味覚に感謝しながら、何事もほどほどを心掛けつつ、食欲の秋を楽しみたいと思います。



吉田 洋子

最近、子どもと一緒に詩を読む時間が増えました。きっかけは、音読の宿題です。毎日「今日は何を読もうかな」と悩んでいる姿を見て、「詩を読ませてみよう」とひらめきました。私自身、小学生の頃から詩に親しんできたので、そろそろよい頃合いかな、と子どもに勧めてみることにしました。比較的読みやすく、リズム感の楽しいものを選んでいますが、改めてその奥深さに気づかされます。教材としても語彙、比喩の豊かさ、発想の飛躍、構成など、学びになる要素は多いですが、まずは言葉とその連なりを楽しめる感性を育んでいけたらと思っています。秋の夜長、一緒に朗読するひとときは私にとっても大切な時間になっています。



朝日 由紀子

先月健康診断を受診しました。

私は胃カメラが大の苦手なのですが、バリウムが飲めないため毎年オプションで胃カメラを受けています。恐怖心が大きいため、いつも鎮静剤を打っていただいて眠っている間に検査してもらっています。

それでも恐怖な私は怖いことを看護師さんに訴えながら、優しい看護師さんに励まされながらなんとか今年も受けることができました。結果異常はなく、怖かったけど受けてよかったと心から思いました。

歳を重ねるごとに、健康へのありがたみを身に染みて感じるようになりました。

病気になってからでは遅いので、毎年の健康診断を受けられることに感謝しつつ、胃カメラはもっと楽にならないかと医学の進歩を願う今日この頃です。



小林 正樹

10 月に入り、だいぶ涼しくなってきましたね。今年も残り 3 ヵ月を切りました。

娘のお友達のご家族とは、4 家族ほど特に親しくお付き合いをさせていただいているのですが、その中の 1 家族とは、イベントがあるたびに一緒に食事へ行くほど交流が深まっています。

娘同士が仲良しなのはもちろん、ママ同士も仲が良く、そのご縁からパパ同士も自然と親しくなりました。

来年はいよいよ小学校入学を迎え、環境も大きく変わりますが、新しい出会いを楽しみにしながら、今あるご縁も大切にし、これからも良い関係を築いていきたいと思います。



稲木 秀多

先日、子どもを持つことを希望する若年層の約９割が育児休業の取得を希望しており、そのうち約７割が１か月以上の取得を希望しているという調査結果を目にしました。

男性の育児休業取得率は、2021 年度の 13.97%から現在では 50%を超えており、わずか数年で大きく上昇しています。この数字からも、男性の育児参加に対する意識や職場環境が大きく変化していることがうかがえます。

また、今回の調査からは、単に育児休業を取得したいだけでなく、一定期間しっかりと育児に関わりたいと考える人が増えていることもうかがえます。

そのため企業には、取得者本人への支援だけでなく、業務の属人化を防ぐ仕組みづくりや、周囲の従業員へのサポートなど、これまで以上に働きやすい環境づくりが求められています。

育児と仕事を無理なく両立できる職場づくりがますます重要になる中、企業の皆様に寄り添いながら、誰もが安心して働ける職場づくりのお手伝いをしていきたいと思います。



大杉 裕亮

先日、社内イベントとして横浜でバーベキューを開催しました。当日は天候にも恵まれ、海をすぐそばに感じられる開放的なロケーションの中、参加者全員で楽しいひとときを過ごしました。

今回は社員だけでなく、ご家族と一緒に参加された方もいらっしゃいました。おいしい料理を囲みながら会話も弾み、普段の仕事中とはまた違う表情や一面に触れることができ、社内のつながりをあらためて感じられる機会となりました。

バーベキューの開催はコロナ禍以前以来となりましたが、対面で同じ時間を共有することの大切さを実感しました。来年も皆で楽しい時間を過ごせるイベントを開催したいと思います。



市川 久美子

年末調整の準備を始める時期となりました。

人事・労務ご担当者の皆さまも、そろそろ従業員の方への案内を検討されているのではないでしょうか。

年末調整は、従業員の皆さまから必要な情報や書類を集め、１年間の所得税を精算する大切な手続きです。スムーズに進めるためには、「いつまでに、何を提出してもらうのか」を早めに周知しておくことがポイントです。

令和８年分の年末調整では、税制改正によりいくつかの変更があります。

たとえば、基礎控除や給与所得控除の見直し、扶養親族等の所得要件の変更などが行われています。

そのため、前年と同じ案内文をそのまま使用するのではなく、今年の制度に合わせて内容を確認しておくことが大切です。

早めの案内は、従業員にとっても、人事担当者にとっても、年末調整をスムーズに進めるための第一歩になるかと思います。



大谷 雄二

自宅のトイレが壊れてしまい、交換するついでに壁紙も張り替えることにしました。

これまでのベージュも落ち着いた雰囲気で気に入っていたのですが、せっかくの機会なので思い切ってレモンイエローに。爽やかな黄色がトイレによく映えて、とても気に入っています。

Dr.コパさんの風水によると、トイレに「イエロー」を取り入れると金運・健康運・やる気がアップするそうです。

実はここのところ体調を崩しがちだったのですが、張り替えてから少しずつ元気になってきたような気がします。そのおかげか、やる気も出てきました。金運のほうは相変わらずですが、元気が戻ってきただけでも十分うれしい変化です。

ちなみに、Dr.コパさんがトイレにおすすめしている色はほかにもあります。

・ラベンダー：厄除け・病魔退散・幸運を願う方に

・ベージュ：家庭運や人間関係の向上を願う方に

トイレの風水で運気アップ！信じるか信じないかはあなた次第。

＊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、お願いいたします。

人事労務 実務カレンダー【2026年法改正付き】

※期限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。
法令等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	1/1～ ●機械等による労働災害の防止の促進等　※1			4/1～ ●子ども・子育て支援金制度の開始 ●男女間賃金差異と女性管理職比率の公表義務化（従業員が101人以上） ●高年齢労働者の労働災害防止措置が努力義務化 ●機械等による労働災害の防止の促進等　※2 ●化学物質による健康障害防止対策等の推進　※3 ●在職老齢年金の支給停止となる基準額を62万円に引上げ ●混在作業場所における元方事業者等への措置義務対象の拡大 ●治療と仕事の両立支援の推進の努力義務			7/1～ ●障害者雇用率が2.7%に引上げ			10/1～ ●化学物質による健康障害防止対策等の推進　※4 ●社会保険適用拡大に伴う就業調整を減らすための支援		
社会保険・労働保険	~1/31 ●労働保険料の納付期限（第3期）		●健康保険料率・介護保険料率の改定（3月分保険料～）	●雇用保険料率の改定（4月分保険料～）		●労働保険 年度更新手続き	~7/10 ●算定基礎届の提出 ~7/10 ●労働保険料の納付期限（第1期） ●賞与計算・賞与支払届の提出（7月支給の場合）		●定時決定による社会保険料の改定（9月分保険料～）	~10/31 ●労働保険料の納付期限（第2期）	●被扶養者状況の確認・提出（協会けんぽの場合）	●賞与計算・賞与支払届の提出（12月支給の場合）
税金	~1/31 ●法定調書、給与支払報告書の提出 ~1/20 ●源泉所得税：納期特例の納付（7～12月分）					●住民税：新年度の税額に更新（6月分税額～） ~6/10 ●住民税：納期特例の納付（12～5月分）	~7/10 ●源泉所得税：納期特例の納付（1～6月分）					●年末調整 ~12/10 ●住民税：納期特例の納付（6～11月分）
その他労務	●36協定の届出（1月更新の場合） ~1/31 ●労働者死傷病報告の提出（4日未満：10月～12月分）			●定期健康診断の実施 ~4/30 ●労働者死傷病報告の提出（4日未満：1月～3月分）	~5/15 ●障害者雇用納付金の申告および納付 障害者雇用調整金などの申請	6/1~7/15 ●高年齢者・障害者雇用状況報告書の提出	~7/31 ●報奨金などの申請 ~7/31 ●労働者死傷病報告の提出（4日未満：4月～6月分）			10/1ごろ ●地域別最低賃金の改定 ~10/31 ●労働者死傷病報告の提出（4日未満：7月～9月分）		●ストレスチェックの実施（12月実施の場合）
人事・採用				●新入社員の入社手続き（4月入社の場合） ●人事異動、昇進や昇格・降格等にともなう給与改定（4月発令の場合）		6/1～ ●新規高卒者：ハローワーク求人の申込受付開始						

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人以上の対象業種）など

随時行う業務

・社会保険手続き ・雇用保険手続き ・労働者死傷病報告（死亡・休業4日以上の労働災害が発生した場合）
・随時改定（月額変更届の提出） ・雇用契約書の作成および更新 ・年次有給休暇の付与 ・研修、教育の実施
・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、不正への対処や欠格要件を強化し、検査基準への遵守義務を課す。
4/1～ ※2 ボイラー、クレーン等に係る製造許可の一部（設計審査）や製造時等検査について、民間の登録機関が実施できる範囲を拡大する。
※3 化学物質の成分名が営業秘密である場合に、一定の有害性の低い物質に限り、代替化学名等の通知を認める。 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 ばく露測定について、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、賃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。