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>>>

>>> 2026.11

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. 労働時間 ＞ 時間外・休日労働に関する監督指導見直しへの対応
2. 社会保険 ＞ 療養・育児・介護による報酬急減時の保険者算定の特例
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. 労働時間　時間外・休日労働に関する監督指導見直しへの対応

令和８年９月１日より、時間外・休日労働に関する労働基準監督署の監督指導が見直されました。

この見直しでは、労働者の健康確保を前提に、事業場ごとの実態や 36 協定の内容に基づき、より適切な指導を行うことを目的としています。本稿では見直し内容を改めて確認し、各企業でどのように取り組むべきかを紹介します。

１．見直し内容

これまでの労働基準監督署の指導では、時間外労働時間数に着目し、一律的に月45時間以内への削減を求められる場合がありました。これは36協定の特別条項を締結する企業に対しても同様でした。

今回の見直しでは、時間数のみに着目した一律の指導から、各社で締結している36協定の内容や、協定に基づく健康福祉確保措置の実施状況を重点的に確認し、必要な指導を行う取扱いに変わります。

一方、労働基準法に定める限度時間（時間外労働月45時間以内、年360時間以内）や、36協定の特別条項に定める上限（時間外労働年720時間以内、時間外・休日労働月100時間未満など）などは変わりません。これらの規定への違反のうち、重大・悪質な事案への労働基準監督署による厳正な対応についても同様です。長時間労働により健康障害等につながるおそれが高い場合には、これまで同様に必要な指導が行われます。

■見直しの概要

区分	大項目	小項目	内容
変わること	労働基準監督署の指導方針	時間外労働月 45 時間以内への一律指導	「時間数」のみによる一律指導は行わない
		重点指導項目	36 協定で定める健康福祉確保措置の実施状況の確認、指導
変わらないこと	法令の規定	限度時間	時間外労働月 45 時間以内、年 360 時間以内
		特別条項の上限時間等	時間外労働年 720 時間以内等
	労働基準監督署の対応	重大・悪質な過重労働事案等への対応	厳正な指導や対応を実施

２．各企業が取り組むべきこと

自社の業務実態に合った36協定を締結し、その内容に沿って適切に運用することが重要です。具体的には、以下のような取り組みを進めましょう。

①労働時間の客観的な把握と長時間労働把握時の適切な対応
労働時間の客観的な形での把握は当然ですが、長時間労働の発生を把握した際は、その原因を分析し、業務量、人員配置、業務方式等の改善を進めます。
②健康福祉確保措置の確実な実施
36 協定に定める健康福祉確保措置や、管理職による労働時間管理と長時間労働発生時の面接指導等を確実に実施します。また、これらの実施記録や勤怠データ等のエビデンスを確実に保管しておくことも重要です。

3．さいごに

今回の見直しを踏まえ、労働時間の把握・管理に加え、健康福祉確保措置を実際に機能させることが重要です。36協定に措置を定めるだけで終わらせず、必要な場面で確実に実施し、その実施状況を記録・確認できるようにしておきましょう。

そのためには、経営者、人事労務担当者、現場の管理職が情報を共有し、長時間労働を把握した際に必要な対応につなげられる体制を整えることが大切です。対応後も状況を確認し、措置の実施だけでなく、働き方の改善につながっているかを見ていきましょう。

自社の36協定に定めた健康・福祉確保措置が適切に実施されているか、運用に不安がある場合は、社労士にご相談ください。弊所では、協定の内容と実施状況を確認し、必要な見直しを支援いたします。

2. 社会保険　療養・育児・介護による報酬急減時の保険者算定の特例

従業員が病気等の治療や育児、介護と仕事を両立するため、勤務時間の短縮などの就労調整を行った場合、給与（以下「報酬」と呼びます。）が大きく減少することがあります。

このような場合、これまでは随時改定により標準報酬月額の改定を行うこととしていましたが、保険料への反映には一定のタイムラグ（報酬減少月から４か月目に反映）がありました。これを報酬減少月の翌月から反映し、両立支援をさらに後押しできるよう、令和９年１月１日より新たな保険者算定の特例が設けられることとなりました。

本稿ではこの取扱いの要件と各企業で留意すべき点を紹介します。

1．特例適用の対象者と随時改定との相違点

対象者は、以下の要件を全て満たす健康保険・厚生年金保険の被保険者等です。

①療養、育児または介護と仕事を両立するための就労調整を行っていること

②①により標準報酬月額が従前と比べて、2等級以上低下し、その状態が3か月以上続くことがあらかじめ見込まれること

③特例による改定について、本人が書面で同意していること

療養は、被保険者本人の治療等や家族の看護等、育児は小学校就学前の子の養育、介護は要介護・要支援状態の家族の介護などが対象です。

また、随時改定との相違点は、主に「固定的賃金の変動を要件としないこと」と「標準報酬月額の改定時期」の2点です。

随時改定では、固定的賃金が変動した場合に、その後3か月間の報酬を確認したうえで報酬低下月（※）から4か月目より標準報酬月額を改定します。

一方、この特例では療養等との両立のための就労調整により報酬が急減し、前述の要件を満たす場合に、固定的賃金の変動有無にかかわらず、低下月の報酬に基づき、その翌月から標準報酬月額を改定することができます。

※支払基礎日数の考え方等も異なります。詳細は厚生労働省の通知（保保発0731 第4号）をご確認ください。

2．手続き方法と留意点

対象者本人の同意を得たうえで、「被保険者報酬月額変更届（特例改定用）」と「申立書兼同意書」を提出する必要があります。

本人の同意にあたっては、標準報酬月額の低下により、毎月の社会保険料負担は軽減される一方、将来の年金額や傷病手当金・出産手当金に影響する可能性があることを本人に十分に説明し、理解を得る必要があります。

また、各社では届出内容を確認できる出勤簿、賃金台帳、療養等の事実を確認する書類などを、届出日から2年間保存する必要があることにも留意しましょう。

3．さいごに

療養・育児・介護と仕事を両立するために働き方を見直す際、収入の減少は従業員にとって不安の一つとなります。この特例は、報酬の減少を保険料に速やかに反映する仕組みですが、利用にあたっては将来の給付への影響も踏まえる必要があります。企業としては、本人が両面を十分に理解した上で、利用するかどうかを判断できるよう支援することが大切です。

この特例の対象となる従業員への適切な案内や手続が進められるよう、特例の内容を事前に理解した上で、社内の運用フロー整備が求められます。また、特例を利用するかどうかにかかわらず、本人の状況や意向を踏まえ、働き方を調整できる職場の支援体制を整えることも大切です。制度上の対応と職場での配慮を併せて考え、従業員の就労継続を支えていきましょう。

特例の適用判断や手続、両立支援に向けた社内体制の整備に迷う場合は、労働・社会保険法令の専門家である社労士がお手伝いいたします。お困りの際には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「時間外・休日労働に関する監督指導見直しへの対応」に関連する豆知識をお伝えします。



Q. 36協定の健康福祉確保措置として、どのような取組が考えられますか。

A. 健康福祉確保措置には、以下のような取組があります。

健康福祉確保措置	
① 医師による面接指導	⑥ 連続休暇の取得
② 深夜業（22時～5時）の回数制限	⑦ 心とからだの相談窓口の設置
③ 終業から始業までの休息時間の確保（勤務間インターバル）	⑧ 配置転換
④ 代償休日・特別な休暇の付与	⑨ 産業医等による助言・指導や保健指導
⑤ 健康診断	⑩ その他（労使間で検討の上、具体的に記載する必要あり）

上記①～⑨は、36協定指針第8条に掲げられている項目であり、これらの中から選択することが望ましいとされています。その具体的な取扱いについては、各事業場の業務の実態等を踏まえ、必要な内容を労使間で協定することが求められます。また、厚生労働省のQ&Aでは、一部の措置について、次のような考え方を示しています。

① 医師による面接指導

1か月の時間外労働時間を算定した日（賃金締切日等）から、おおむね1か月以内に実施することが望ましいとされています。

② 深夜業（22時～5時）の回数制限

回数制限の対象には、所定労働時間内の深夜業も含まれます。なお、交替制勤務などにより所定労働時間に深夜業が含まれる場合は、事業場の実情に応じて、その他の健康確保措置を講じることも考えられます。
また、具体的な制限回数は事業場の業務の実態等を踏まえて労使間で定めるものとされており、労働安全衛生法第66条の2に基づく自発的健康診断の要件である「1月当たり4回以上の深夜業」を参考にすることも考えられます。

⑦ 心とからだの相談窓口の設置

相談窓口を設置することで、法令上の義務を果たすことになります。その際は、相談窓口の設置について労働者に十分周知し、窓口が効果的に機能するよう留意する必要があります。
また、相談窓口の設置・周知に関する記録に加え、36協定の有効期間中に受け付けた相談件数の記録も保存する必要があります。

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
＃52201（全 6 ページ）	【人事はつらいよ】妊娠した女性社員を気遣って業務を軽くしたのにマタハラ？	・体調を気遣って業務を軽くしただけなのに…… ・就業に支障がない状態で業務を変更すると、マタハラ？ ・女性社員と相談した上で対応すれば、基本的に OK
＃52202（全 6 ページ）	実践的な業務改善に使える「5S」ならぬ「6S」活用法	・なぜ今、改めて業務の「5S」を考えるべきなのか？ ・「6S」ステップ・バイ・ステップの実践プロセス ・業務の「6S」は会社の体質改善トレーニング
＃52203（全 7 ページ）	社員がキラキラ働き出す！事業計画を策定する本当の意義	・多くの社長が理解していない事業計画の意義 ・事業計画で社員は全てを理解する ・利益計画策定のポイント ・販売計画策定のポイント　等
＃52204（全 7 ページ）	2026 年 10 月、「就活ハラスメント」対策義務化！種類やポイントは？	・いわゆる「就活セクハラ」への対策が義務化！ ・就活ハラスメントの 4 つの種類 ・就活ハラスメントのリスク ・就活ハラスメントの防止のポイント
＃52205（全 8 ページ）	知らないと恥ずかしいレベルの「労働時間」	・自由な労働時間制度は会社の魅力 ・法定労働時間：法律で定める労働時間の基本 ・所定労働時間：会社が決める労働時間 ・時間外労働：いわゆる「残業」 ・休日労働：土曜日と日曜日で違う？　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

企業などからの情報漏えいが相次いで報じられています。そんな中、最近、国税庁や内閣府、銀行などを名乗る詐欺メールが頻繁に届くようになりました。

AI で作成されたものかは分かりませんが、年末調整や還付金など、時期に合った話題で対応を急がせるメールも届きます。自分にも関係がありそうな話だと、「早く確認しなければ！」と少し焦り、思わずリンクをクリックしそうになります。

こうしたメールが届いたときは、メール内のリンクはクリックせず、添付ファイルも開かずに、公式サイトや公式アプリから連絡内容を確認するようにしています。また、年末の大掃除に合わせて、使っていないサイトやアプリのアカウントも見直し、不要なものは退会・削除して、個人情報を登録する先を必要最小限にしたいと思っています。パスワードも使い回さない方がよいと分かってはいるのですが、覚えきれず、ついつい同じものを使いがちです…。これを機に、パスワードの管理方法も見直さなければと思います。



野々山 環

先日、韓国・ソウルへ行ってきました。10 月後半でしたが、薄手のダウンが欲しくなるほど肌寒く、日本より一足早い冬の訪れを感じました。

私はアプリを使って韓国語の勉強を 3 年以上毎日続けているため、実際にどれくらい現地の方とコミュニケーションが取れるのかを試してみることが、韓国旅行の楽しみの一つになっています。

ホテルや観光客の多いお店ではスタッフが日本語で対応してくれることが多く、「せっかく韓国語を使おうと思ったのに」と少し拍子抜けしてしまうこともあります。その一方で、観光客がほとんど訪れない地元のお店では緊張してしまい、単語を並べるだけのやり取りになることもあり、私の韓国語チャレンジはまだまだ続きそうです。

今回初めて訪れて特によかったのが、韓国最大の生薬市場「ソウル薬令市」の近くにある「ソウル韓方振興センター」です。20 分 6,000 ウォン（約 700 円）で薬草入りの足湯を体験できるほか、併設のカフェでは伝統的な韓方茶や餅菓子も楽しめました。

また次回ソウルを訪れる際には、新しいスポットを開拓してみたいと思います。



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。

〇人材開発支援助成金の「事業展開等リスキリング支援コース」

事業展開や DX・GX 化に伴う社員の学び直し（リスキリング）を強力に支援する助成金です。

本助成金は最大 75%の経費助成が受けられる手厚い制度ですが、令和 8 年度（今年度）末までの期間限定措置となっています。

計画届の提出から訓練修了まで一定の期間を要するため、活用を検討する場合は、早めをお勧めしております。社員のスキルアップと事業成長を推進する絶好の機会として、ぜひご活用ください。



堀内　和希

このたび、社内体制の変更に伴い、11 月より一部のお客様の担当を後輩社員へ引き継ぐこととなりました。

担当変更のご案内をする中で改めて振り返ると、入社以来担当させていただいていたお客様も多く、長いお客様とは 8 年半以上のお付き合いになっていました。日々の手続きや労務相談はもちろん、会社の成長や組織の変化を一緒に見守らせていただけたことは、私にとって大変貴重な経験です。

数ある社労士事務所の中から当社を選んでいただき、長きにわたりお付き合いいただいたことに、この場をお借りして心より感謝申し上げます。

なお、担当は変更となりますが、私自身は引き続き社内におります。直接お話しする機会は少なくなるかもしれませんが、今後も何らかの形で皆様とご縁が続いていけばうれしく思います。

これからも後任担当者ともども、どうぞよろしくお願いいたします。



樋田　美奈子

先月、横浜マラソンを走ってきました。気付けば 3 年連続の参加です。

今年は本当に大変で、強風、豪雨、晴天と天気がコロコロ変わり、かなり体力を持っていかれました。走っている途中、「もうやめたいな」と思う場面も何度もありました。

でも、そんな時に考えるのは、

「とにかく最後まで走り切ろう」ということ。

途中で苦しくなっても、思うように走れなくても、とりあえず一歩ずつ前に進む。そうやって踏ん張っていると、ちゃんとゴールに近づいていくんですよね。

今回の目標は 4 時間台で完走することでした。結果は 5 時間 23 分。

過去イチ遅いタイムとなってしまいましたが、それでもゴールした瞬間の達成感は格別でした。

「あぁ、走り切ったな。」

そんな気持ちになれて、また来年も走りたい、今度はもう少し速く走りたいと思えるから不思議です。

マラソンって、人生と少し似ているなと思います。

苦しい時間や思うようにいかない時間の方が長いかもしれません。でも、頑張った先にある達成感やうれしさは、その苦労があったからこそ感じられるものなんだと思います。

だから私は毎年、その気持ちを味わいたくて走っているのかもしれません。

人生もまだまだこれから。

後ろを振り返るよりも前を向いて、一歩ずつ。

そして時には勢いよく突っ走っていきたいと思います。



楠橋　ルリ子

1 年前の定期健康診断で悪玉コレステロールの数値が高かったため、この 1 年間、食事内容の見直しと運動習慣の改善に力を入れてきました。

そして先日、再び定期健康診断を受け、現在は結果待ちの状態です。その間に改めて悪玉コレステロールについて調べていたところ、思わずハッとする情報に出会いました。それは、「朝食を抜く習慣があると、悪玉コレステロールや"超悪玉"と呼ばれる小型 LDL が増えやすくなる」という研究結果です。

この 1 年、「朝食を抜けば総カロリーも減るから痩せるだろう」と安易に考えて続けてきたことが、まさか悪玉コレステロールには逆効果かもしれないとは思いませんでした。

健診の結果がどう出るかはまだ分かりませんが、今回のことをきっかけに、情報を取り入れるだけでなく、その情報が本当に正しいのかを見直したり、自分に当てはまるのか考えたりすることも大事なんだなと感じました。せっかく 1 年頑張ってきたので、今回知ったことも取り入れながらもう 1 年続けてみて、来年の健診では「あのとき気付いてよかった」と思える結果になっていたらうれしいです。



吉田 洋子

11 月に入ってぐっと寒さを感じる日が増えてきました。

街中では早くもクリスマス商戦が始まり、ホリデー気分も高まりつつあります。

人事労務関係の方々には年末調整の対応で一層気忙しい時期でしょう。

昨今の税制改革を受け、より複雑化する年末調整ですが、事前にポイントを押さえて整理することで、取り掛かりのハードルが低くなります。例えば、確認したい点を書き出し、調べる必要があることを分けて整理してみるのはいかがでしょうか。一度にすべてを理解しようとせず、一つずつ理解を深めていきたいですね。また、必要以上に身構えないことも、心理的な負担の軽減につながるかと思います。

慌ただしい毎日ですが、どうぞひと息つく時間も大切になさってください。



朝日 由紀子

先日、人生で初めて新型コロナウイルスに感染しました。久しぶりに 39 度を超える高熱が出て、ただ横になっていることしかできず、遅ればせながらコロナのつらさを実感しました。その後しばらく体調も本調子に戻らず、仕事の効率も落ちてしまったため、健康管理の大切さをあらためて感じました。

これからどんどん気温が下がり、空気も乾燥するため感染症のシーズンが本格化します。自分ではどうしても防ぎきれない感染もありますが、なるべく体力や免疫力をつけてこの冬を乗り越えていきたいです。

皆さまもどうぞご自愛くださいませ。



小林 正樹

11 月に入り、一気に寒くなってきましたね。休日に食べる鍋が最高においしい季節になりました。今年も残すところ 2 ヵ月。仕事もプライベートも楽しみながら過ごしていきたいと思います。

私は 2024 年 1 月に始まった新 NISA をきっかけに将来に向けた取り組みを始め、もうすぐ 3 年になります。そして、2027 年 1 月から始まるこども NISA についても、少しだけ挑戦してみようと考えています。

さまざまな制度や仕組みがあり、最初は戸惑うこともありましたが、自分で実際に始めてみたことで興味を持ち、少しずつ理解を深めることができました。こども NISA についてはまだ情報収集中ですが、まずは実際にやってみながら学び、将来は娘にも分かりやすく教えられるようになりたいと思っています。



稲木 秀多

先日、日経トレンディの「2027 年ヒット予測」を目にしました。1 位には AI 時代を背景とした「人間証明書」が選ばれるなど、数年後の世の中を見据えたさまざまな商品やサービスが紹介されていました。

毎年この特集を見るたびに、「本当に流行るのだろうか」と思う一方で、振り返ってみると実際に生活に浸透しているものも少なくありません。未来を正確に予測することは難しいですが、人々の価値観やニーズの変化を読み取ろうとする視点にはいつも驚かされます。

技術の進歩や生活スタイルの変化は想像以上に速く、数年後には当たり前になっていることも少なくありません。来年の今頃、この予測がどれだけ実現しているのかを楽しみにしながら、私自身も変化にアンテナを張っていきたいと思います。



大杉 裕亮

11 月 3 日の文化の日、上野公園の美術館や博物館へ出かけました。この日は無料で入館でき、さまざまな展示物に触れる良い機会になりました。

普段はあまりなじみのない分野でも、実物を前にすると自然と興味が湧いてきます。一つひとつの展示にどんな背景や物語があるのだろうと想像するのも、鑑賞の楽しさ。知識がなくても、まずは「面白い」「もっと知りたい」と感じることが大切なのかもしれません。

日常から少し離れ、好奇心を満たせた充実の一日。また気になる展示を見つけて、足を運びたいと思います。



市川 久美子

2026 年 12 月 1 日施行の税制改正により、特定親族特別控除の対象となる親族の所得要件が変更されます。19 歳以上 23 歳未満の親族について、合計所得金額の下限が 58 万円超から 62 万円超に引き上げられ、給与収入のみの場合、対象となる収入の範囲は 136 万円超 197 万円以下となります。これに伴い、これまで対象外だった方も控除を受けられる可能性があります。大学生年代のお子さんなどがアルバイトをしている場合は、年間収入の見込額を改めて確認しましょう。年末調整では、改正内容を踏まえた申告書の確認が大切です。

なお、 特定親族特別控除額は、親族の合計所得金額に応じて段階的に減少し、最大 63 万円です。



大谷 雄二

先月、家族でユニバーサル・スタジオ・ジャパン（USJ）へ行ってきました。ちょうどハロウィーンイベントの期間中で、パーク内は昼間の賑やかな雰囲気から一転、ゾンビたちが徘徊する恐怖の夜へと変貌します。特殊メイクのゾンビたちは迫力満点で、思わず逃げ出さずにはいられません。

中でもバイオハザードのアトラクションが一番怖かったです。ゾンビがずっと後ろからついてくる恐怖を感じながら、前から横からも気持ち悪いのが出てきて恐怖の連続です。

しかし、その恐怖感の刺激が、終わった後に「怖かったけど、なんか楽しい」と思わせるから不思議です。この独特の感覚こそが、USJ ハロウィーンの醍醐味なのかもしれません。

小学 6 年生の娘も、最初はゾンビが近づいてくるたびに大声で逃げ回っていましたが、途中から何故か大笑いに。恐怖体験で、叫んだり笑ったりできるのも楽しいです

ね。

また今回は、15 時から入場できるトワイライト・パスを利用しましたが、実際に入園したのは 17 時。それでもユニバーサル・エクスプレス・パスを活用して、8 つのアトラクションを楽しむことができて満足できました。この時期は、ゾンビ系、恐怖系アトラクションが増えています。

恐怖と興奮、そして思わず笑うしかない USJ ハロウィーンで、「NO LIMIT！」を体験しました。

＊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。