

|| あかね社会保険労務士法人

あかね通信

2026年6月号のニュースレターをお届けします。

掲載内容に関してご不明な点等があれば、当事務所までお問い合わせください。



Special feature

7月より障害者の法定雇用率が2.7%に引き上げへ

- ◆労働保険の年度更新における注意点
- ◆重要となる「内部通報窓口」の設置と公益通報者保護法の改正
- ◆定年引上げ・66歳以上の継続雇用制度導入に活用できる助成金

7月より障害者の法定雇用率が2.7%に引き上げへ

障害者の雇用を促進するため、企業等には従業員に占める障害者の割合を法定雇用率以上にする義務があります。現在の民間企業の法定雇用率は2.5%ですが、これが2026年7月より2.7%に引き上げられます。そこで、この法定雇用人数の計算方法などを確認します。

法定雇用人数の計算方法

法定雇用人数は常時雇用する労働者の数で判断します。常時雇用する労働者とは、週所定労働時間が20時間以上の労働者であって、1年を超えて雇用される人（見込みを含む）をいいます。

人数の計算方法は、週所定労働時間が30時間以上の労働者については1人、20時間以上30時間未満の労働者については1人を0.5人としてカウントします。

例えば、正社員30人、パートタイマー（フルタイム）5人、パートタイマー（20時間以上30時間未満）が8人の場合、常時雇用する労働者の数は39人（30人+5人+8人×0.5）となります。これに新たな法定雇用率を乗じると、1.053となることから、障害者を最低1人は雇用することが義務となります。

障害者数のカウント

常時雇用する労働者の数に応じて、雇用が必要となる障害者の数が決まりますが、この障害者の数は、障害の種別と週所定労働時間数によってカウントの方法が異なります。具体的には、右表の通りです。

表 所定労働時間の区分による人数のカウント数(単位:人)

種別	週所定労働時間		
	30時間以上	20時間以上30時間未満	10時間以上20時間未満
身体障害者	1	0.5	—
重度	2	1	0.5
知的障害者	1	0.5	—
重度	2	1	0.5
精神障害者	1	1※	0.5

※当分の間の措置

2024年4月より、週所定労働時間が10時間以上20時間未満の重度身体障害者、重度知的障害者および精神障害者が、0.5人としてカウントできるようになっています。

休職中のカウント

法定雇用率を満たしているかを確認する際は、月ごとの所定労働時間と実労働時間を確認します。

対象となる期間に、雇用する障害者が、就業規則や雇用契約書等に基づく休職制度により休職している場合には、休職発令通知書等により客観的に確認できる場合に限り、実労働時間に含めてカウントできます。

障害者雇用に関する助成金としては、ハローワークや民間の職業紹介事業者などの紹介により、就職が困難な障害者を一定期間試用雇用した際に活用できるトライアル雇用助成金の「障害者トライアルコース」と「障害者短時間トライアルコース」が設けられています。円滑な障害者雇用の実現に向け、このような助成金の活用も併せて検討してみましょう。

労働保険の年度更新における注意点

労働保険の年度更新では、前年度の確定保険料と当年度の概算保険料を計算し、申告・納付する仕組みになっています。今年度も、6月1日から7月10日までの間に申告・納付が必要になることから、そのポイントを確認しておきましょう。

申告書の送付

労働保険料の計算にあたっては、例年、5月末から6月頭に送付される労働保険の申告書(※1)を用い、申告・納付をします。

2026年度からは、資本金の額が1億円を超える法人等の電子申請が義務付けられている事業場について、紙での申告書の送付がなくなり、電子申請に必要な情報を記載した通知書等が送付されることになりました。

この通知書等は、従来のA4サイズの緑または青の封筒ではなく、定形郵便サイズの茶封筒で送付されるとのことです。

対象となる事業所は限られていますが、電子化に伴う大きな流れの変化として捉えることができるでしょう。なお、電子申請は義務化されていない事業所でも行うことができます。

※1 労働保険 概算・増加概算・確定保険料 石綿健康被害救済法 一般拠出金 申告書

保険料率の変更

確定保険料および概算保険料を計算する際には、保険料率の変更に留意する必要があります。

[労災保険率]

2024年4月1日より改定され、それ以降、変更なし。

[一般拠出金率]

2018年度から変更なし。

[雇用保険料率]

2026年4月1日より改定。

以上のことから、特に雇用保険料を算出するときの保険料率を誤らないようにしましょう。

口座振替の利用

労働保険料は、事前に手続きをすることで、口座振替により納付することも可能です。すでに2026年度全期・第1期の口座振替開始に係る手続きの期限は終了していますが、2026年度第2期の口座振替の申込は8月14日まで可能です。口座振替を利用することで、下表のように納付までの期間に猶予ができます。なお、労働保険事務組合に委託しているときには、労働保険事務組合の指定する期限に従う必要があります。

納期(2026年度)	第1期	第2期	第3期	第4期(※2)
口座振替納付日	9/7	11/16	2/15	3/31
口座振替を利用しない場合の納期限	7/10	11/2	2/1	3/31

※2 第4期は分割納付を利用している単独有期事業のみ対象

口座振替については、2025年から、インターネット専業銀行である「GMO あおぞらネット銀行」も口座振替の対象となりました。このように、徐々に利便性も向上しています。

重要となる「内部通報窓口」の設置と公益通報者保護法の改正

このコーナーでは、人事労務管理で問題になるポイントを、社労士とその顧問先の総務部長との会話形式で分かりやすくお伝えします。



総務部長

先日、当社の経理担当者が会社の資金の一部を横領していることがわかりました。もう1名の経理担当者がかなり前から「何かおかしい」と思っていたとのことで、先月私に相談しに来てました。もっと早く気付くことができたのではないかと反省しています。



社労士

なるほど。御社では内部通報の窓口は設置されていますか？



内部通報を受け付ける窓口ですか？特にありません。



従業員数が301人以上の企業などは、公益通報者保護法に基づき、内部通報を受け付ける窓口を設置し、担当者（従事者）を指定する必要があります。ちなみに従業員数が300人以下の企業は努力義務です。



当社は努力義務になりますが、窓口となるような受け皿はあった方が良さそうですね。この担当者はどのような役目なのですか。



内部通報の受付や、通報があった際の調査・是正を主体的に行う人になります。企業の内部通報受付窓口の担当者や責任者が該当するのですが、従事者には守秘義務が課され、通報者の氏名などを特定させる情報を他人に漏らすと、守秘義務違反として30万円以下の罰金が科されるとされています。



従事者の役割は重要になりますね。



はい。公益通報者保護法は、企業内の不正を早期に発見・是正し、企業や従業員を守るためのものです。そのため、実効性を持った運用ができるかが制度の要になります。



指定に加えて、窓口があることを従業員に周知することも重要になりそうですね。



2026年12月に改正公益通報者保護法が施行され、その周知が義務化されます。さらに従業員や役員、退職者（退職して1年以内の従業員）に加え、フリーランス（※）が通報の保護対象者として追加されます。改正点は他にもありますので、消費者庁のホームページなどをご確認ください。

※ 「特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律第2条に規定される人

ONE POINT

- ① 従業員数が301人以上の企業などは、内部通報を受け付ける窓口を設置し、従事者を指定する必要がある。
- ② 通報の保護対象者にフリーランスが追加される等の改正公益通報者保護法が2026年12月に施行される。

定年引上げ・66歳以上の継続雇用制度導入に活用できる助成金

人員確保に向けて定年の引上げや66歳以上の継続雇用の整備など、制度の見直しを検討されている企業も多いかと思われます。見直しの際に活用できる助成金として、「65歳超雇用推進助成金」があります。その中から「65歳超継続雇用促進コース」をとり上げます。

65歳超継続雇用促進コース

65歳超継続雇用促進コースとは、高齢者の雇用の推進を図るため、以下のいずれかの措置を実施した企業に対して助成するものです。

- A. 65歳以上への定年の引上げ
- B. 定年の定め廃止
- C. 66歳以上への継続雇用制度の導入
- D. 他社による継続雇用制度の導入

主な支給要件

支給要件には細かな定めがありますが、主なものは、以下の2つです。

- ① 制度を規定した就業規則等を整備している企業であること（「D. 他社による継続雇用制度の導入」の場合、他社においても整備していること）。
- ② 支給申請日の前日において、企業に1年以上継続して雇用されている60歳以上の雇用保険被保険者が1人以上いること。

支給額

支給額は、措置の内容や年齢の引上げ幅等に応じて異なり、右表のとおりです。1事業主1回限りの支給とされていた取扱いが廃止され、段

階的な定年等の引上げを行う場合、2回目の申請を行うことが可能となりました。

A. 65歳以上への定年の引上げ、B. 定年の定め廃止(単位:万円)

措置内容 60歳以上 被保険者数※1	65歳	66～69歳		70歳以上	定年の定め廃止
		5歳未満の引上げ	5歳以上の引上げ		
1～3人	15	25	40	45	60
4～6人	20	32	65	70	120
7～9人	25	39	110	115	180
10人以上	30	46	135	140	240

C. 66歳以上の継続雇用制度の導入(単位:万円)

措置内容 60歳以上 被保険者数※1	継続雇用制度の導入※2	
	66～69歳	70歳以上
1～3人	22(20)	40(36)
4～6人	37(32)	65(60)
7～9人	60(50)	105(95)
10人以上	90(75)	130(120)

D. 他社による継続雇用制度の導入(単位:万円)

措置内容 60歳以上 被保険者数※1	継続雇用制度の導入※2	
	66～69歳	70歳以上
1～3人	20(16)	32(30)
4～6人	30(26)	50(45)
7～9人	50(40)	85(75)
10人以上	70(60)	105(100)

※1 60歳以上被保険者数とは、支給申請日の前日において1年以上継続して雇用されている60歳以上の雇用保険被保険者の数

※2 CおよびDの措置の括弧書き内の記載は、会社が設けた基準に該当した者を対象とした継続雇用制度を導入した場合の支給額

申請は、A～Dの措置を実施する日が属する月の翌月から起算して4ヶ月以内の各月月初から15日までとなっています。今回とり上げたコースは国の予算の範囲内での支給となるため、四半期ごとの予算額上限の超過が予見される場合等、事前予告なく、支給申請の受付を停止する場合があります。活用する場合は早めの検討が必要です。

個人住民税の特別徴収が今月から変更になります。また、労働保険の年度更新なども早めに手続きをしておきましょう。

01 個人住民税の特別徴収（新年度がスタート）



住民税の徴収方法が特別徴収の事業者は、6月から新年度の特別徴収税額となります。6月は端数調整があるため、毎月の徴収金額と相違している場合があります。もし、毎月の徴収金額と相違している場合には、徴収金額に注意しましょう。

02 個人住民税の納期の特例



給与の支払いを受ける者が常時10人未満の場合は、各市町村へ申請をすることで納期の特例が受けられます。納付期日は毎年6月10日と12月10日の年2回です。

毎月納付の手間は省けますが、一度に納める金額は大きくなります。資金が不足しないように、計画を立てておきましょう。

03 労働保険の年度更新



労働保険の年度更新時期です。7月10日までの間に手続きをとります。スムーズに進むよう段取りを確認しておきましょう。

なお、特定法人（資本金が1億円超の会社等）については、労働保険申告書を電子申請で提出することが義務化されています。

04 賞与支払届の提出



賞与を支給した場合には、従業員から社会保険料を徴収し納付する義務があります。支給日より5日以内に所轄の年金事務所（健康保険組合に加入している場合は健康保険組合）に賞与支払届を届け出ることになっています。

なお、賞与支払届についても、労働保険の年度更新と同様、特定法人は電子申請義務化の対象となっています。

05 財産債務調書の提出



一定の所得かつ財産を保有されている、又は一定の財産を保有されている個人は、必要事項を記載した「財産債務調書」を2026年6月30日までに提出しなければなりません。

06 国外財産調書の提出



居住者（非永住者以外の居住者）が、2025年12月31日時点で総額5,000万円を超える国外財産を有している場合には、必要事項を記載した「国外財産調書」を2026年6月30日までに提出しなければなりません。

07 高齢者・障害者雇用状況の報告



一定数以上の従業員を雇用している場合には、6月1日現在の高齢者および障害者の雇用状況を管轄するハローワークへ報告します。この報告期限は7月15日です。詳細は管轄のハローワークでご確認ください。