あかね社会保険労務士法人

あかね通信

2026年12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

改めて確認しておきたい育児関連の個別周知・意向確認等

◆年次有給休暇を付与する際の出勤率8割要件
◆2027年1月から始まる標準報酬月額の特例改定
◆死傷病報告の提出目的と個人事業者に対する報告制度

あかね社会保険労務士法人 | 大阪府北区芝田1-4-17梅田エステートビル5F TEL：06-6359-5381／FAX：050-3488-4903

改めて確認しておきたい育児関連の個別周知・意向確認等

従業員から、本人または配偶者の妊娠・出産等の申出があったときには、育児休業制度等について個別周知や意向確認を行うことが企業の義務となっています。ところが、厚生労働省が公表した「令和７年度雇用均等基本調査」（以下、「雇用均等基本調査」という）によると、この個別周知や意向確認を行っている企業の割合は、76.9％に留まっています。以下では、妊娠・出産等の申出時の個別周知・意向確認、意向聴取・配慮について改めて確認します。

個別周知・意向確認

育児・介護休業法で義務付けられている妊娠・出産等の申出時の個別周知・意向確認とは、次の事項を個別に周知し、育児休業に係る取得の意向を確認することです。

① 育児休業・出生時育児休業（産後パパ育休）に関する制度
② 育児休業・産後パパ育休の申出先
③ 育児休業給付および出生後休業支援給付に関すること
④ 休業期間中の社会保険料の取扱い

この個別周知・意向確認は、原則として面談または書面を交付する方法で行う必要があります。

意向聴取・配慮

妊娠・出産等の申出時には個別周知・意向確認のほかに、子どもや各家庭の事情に応じた仕事と育児の両立に関する次の事項について従業員の意向を個別に聴取し、その意向について配慮することも義務となっています。

① 始業及び終業の時刻
② 就業の場所
③ 両立支援制度等の利用期間
④ 仕事と育児の両立に資する就業に関する条件

これらも個別周知・意向確認と同様に、原則として面談または書面を交付する方法で行う必要があります。

なお、聴取後に意向の内容を踏まえた検討を行うことは必要なものの、意向どおりの措置を講じる義務まではなく、どのような配慮を行うかは、代替案の検討も含め、会社が自社の状況に応じて判断すればよいとされています。

その他の個別周知等

妊娠・出産等の申出時だけでなく、子どもが3歳になるまでの適切な時期には、柔軟な働き方を実現するための措置に係る個別周知・意向確認と、仕事と育児の両立に関する意向聴取・配慮を行うことが義務付けられています。

雇用均等基本調査では、男性の育児休業の取得率が前年の 40.5%から 50.9%に上昇したことも公表されています。このように、男性も育児休業を取得することが定着しつつある中、事前に育児休業等の制度を説明し、従業員の意向を確認することで、会社は育児休業取得中の業務の代替方法を早めに検討することができるようになります。

年次有給休暇を付与する際の出勤率8割要件

年次有給休暇（以下、「年休」という）は、従業員にとって働くうえでの大きな関心事の一つです。そのため、運用には細心の注意が必要となります。そこで今回は、改めて年休を付与する判断に用いられる8割要件の内容を確認します。

8割要件の計算

年休は、算定期間における全労働日の8割以上出勤している従業員に対して付与するという要件（8割要件）があります。この出勤率は以下のように計算します。

$$出勤率 = \frac{出勤日数\ \ ※1}{全労働日\ \ ※2}$$

※1 算定期間の全労働日のうち出勤した日数
※2 労働義務が課せられている日のことで、就業規則等で定めた休日を除いた日数

出勤率を計算する際は、全労働日・出勤日数の両方から除外する日と、出勤日数において出勤したものとみなす日が定められています。

［全労働日・出勤日数から除外する日］
① 使用者の責に帰すべき事由によって休業した日
② 正当なストライキその他の正当な争議行為により労務が全くなされなかった日
③ 休日労働させた日
④ 法定外の休日等で就業規則等で休日とされる日等であって労働させた日

例えば、休日に勤務させた場合、実際には出勤をしていますが、出勤率の計算においては全労働日・出勤日数の両方から除外します。

［出勤とみなす日］
① 業務上の負傷・疾病等により療養のため休業した日
② 労働基準法に規定する産前産後休業を取得した日
③ 育児・介護休業法に基づき育児休業または介護休業した日
④ 年次有給休暇を取得した日

これらは、全労働日に含め、出勤日数において出勤したこととみなします。

例えば、算定期間のすべてについて育児休業をした場合、出勤率は10割となり、勤務した日数がなかったとしても年休の付与が必要です。

特別休暇等の取扱い

会社独自の特別休暇や、育児・介護休業法による子の看護等休暇・介護休暇を取得した日等については、出勤率の計算において、法令の定めはないため、就業規則等において取扱いを決めることになります。就業規則等にこれらの定めがないケースも見られるため、この機会に確認しておくとよいでしょう。

8割要件を満たさず年休が付与されなかったとしても、翌年以降に8割要件を満たした場合には、8割要件を満たさなかった年も付与日数を判断する際の勤続年数に含めることになります。付与日数を確認する際には、取扱いに誤りがないようにしましょう。

2027年1月から始まる標準報酬月額の特例改定

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

健康診断でガンが見つかった従業員がいます。これから手術、抗がん剤治療と続くことが見込まれています。必要な配慮は検討していきますが、本人は医療費等が高額になることを心配しています。特に、専門的な業務を担っているので給与が高く、現状の標準報酬月額では高額療養費の自己負担限度額が大きくなるようです。


社労士

なるほど。高額療養費については、2026年8月に見直され、また、2027年8月にも見直されます。1ヶ月当たりの自己負担限度額が引き上げられることで、特に標準報酬月額が高い人の医療費等の負担が大きくなることが懸念されています。こうした中、療養と仕事の両立を支援するため、2027年1月から標準報酬月額の見直しに係る特例が設けられます。


そうですか。どのような制度ですか。


療養と仕事を両立するため、従業員と会社が合意し、所定労働時間の短縮や時間外労働の抑制等のいわゆる就労調整を行い、その結果として、標準報酬月額が2等級以上低下するような給与額になった場合、減少した月の翌月から標準報酬月額を改定できるというものです（特例改定）。なお、標準報酬月額が2等級以上低下した状態が3ヶ月以上続くことがあらかじめ見込まれることという条件があります。


随時改定（月額変更）や定時決定（算定基礎）ではなくても、条件が合致すれば特例的に標準報酬月額を改定することができるのですね。


その通りです。注意点としては、特例改定により標準報酬月額が下がると、当然、傷病手当金や出産手当金、将来の年金額が減ることもあります。対象となる従業員には事前に十分説明した上で、同意を得る必要があります。その他、給与額が戻ったときの対応等もありますので、利用する際には制度を細かく確認してください。


承知しました。


最後に1点補足です。今回は療養についてお話ししましたが、特例改定は育児や介護で就労調整する従業員も対象になります。詳細は、またの機会にお話ししたいと思います。

ONE POINT

① 療養や育児・介護を理由として就労調整し、給与が減額となる場合、2027年1月から標準報酬月額を改定できる特例が始まる。
② 特例を利用することで社会保険料の負担の軽減につながったり、高額療養費の自己負担限度額が引き下げられたりすることがあるが、傷病手当金や将来の年金額等も下がることがある。

死傷病報告の提出目的と個人事業者に対する報告制度

労働災害が発生し、従業員が休業・死亡した際には、労働基準監督署に労働者死傷病報告（以下、「死傷病報告」という）を提出することが義務付けられています。以下では、死傷病報告を提出する目的と2027年1月から始まる個人事業者の業務上災害の報告について解説します。

死傷病報告を提出する目的

死傷病報告は労働安全衛生法において、同様の労働災害の再発防止策を検討することを目的として提出義務が課せられています。

この死傷病報告は、労働災害が発生し、休業または死亡した際に提出すべきものであるため、休業し労災保険の休業補償給付を受けない場合であっても、提出する必要があります。一方、通勤途上の災害による休業や死亡の場合には、提出は不要です。

死傷病報告の提出については、原則として電子申請で行うことが義務付けられており、提出期限は、休業4日以上および死亡の場合は遅滞なく、休業4日未満の場合は四半期ごとの翌月末日までです。

この提出を怠ると、「労災かくし」として法令違反になることから、提出漏れがないようにしましょう。

2027年1月開始の報告制度

例えば現場作業で、従業員と同じ場所で個人事業者が就業することがありますが、その際、個人事業者がケガをし、休業が必要となるようなケースがあります。

現在、個人事業者の業務上災害については、網羅的に把握する仕組みがないことから、死傷病報告の仕組みを参考に、その報告制度が2027年1月から開始されます。報告の対象は、個人事業者が従業員と同一の場所における就業に伴う事故等により、休業4日以上および死亡した場合です。

この報告は、災害発生場所における直近上位の注文者が行うことになっており、該当者が存在しない場合は、災害発生場所を管理する事業者が行うことになります。つまり、報告主体は、個人事業者ではなく会社になります。これは、個人事業者に係る災害の発生状況を的確に把握する観点からという理由です。

この報告についても電子申請により行うこととなり、電子申請によることが困難な場合は当分の間、経過措置として書面による報告が認められる予定です。

個人事業者の業務上災害は、現場で発生することが多いと考えられます。そのため、災害を把握する仕組みと、社内の報告体制を整備するとともに、個人事業者も含めた一層の災害防止対策が求められます。

お仕事備忘録 WORK REMINDER

12月号 / 2026

年末年始の休みを取引先へ通知するとともに、取引先の休みを確認し、納期の見落としや資金の回収もれがないように心がけましょう。

01 年末調整の実施

今年の年末調整では、税制改正による変更点を確認し、計算や申告書の記載に誤りがないよう注意しましょう。回収した申告書や控除証明書等に不足がないかを確認し、入力・計算を進めます。従業員数の多い会社では、作業スケジュールを立て、進捗を管理しましょう。

02 源泉徴収票等の法定調書関係の作成

2026年分の源泉徴収票の作成・交付、法定調書・給与支払報告書の提出（期限は2027年2月1日）に向けて準備を進めましょう。

今回から、一定の要件の下で、給与支払報告書の提出により税務署への源泉徴収票の提出が不要となります。また、法定調書や給与支払報告書の電子提出義務の基準が「100枚以上」から「30枚以上」に変更されます。前々年に提出すべきであった枚数を確認しておきましょう。

03 賞与支払届の提出

賞与を支払ったときは、「賞与支払届」を5日以内に年金事務所へ（健康保険組合に加入している場合は健康保険組合にも）届け出る必要があります。

04 企業型確定拠出年金（企業型DC）などの拠出限度額が引き上げられます

2026年12月から、会社員などを対象とした企業型DC・iDeCoの拠出限度額が見直されます。企業型DCでは、拠出限度額が月額5.5万円から6.2万円に引き上げられ、iDeCoも企業年金の加入状況などに応じて拠出できる上限額が引き上げられます。制度を導入している企業では、必要に応じて掛金設定の見直しや従業員への周知を行いましょう。

05 改正公益通報者保護法が施行されます

2026年12月1日より、改正公益通報者保護法が施行され、公益通報者の保護や事業者の体制整備義務が強化されます。特に、常時使用する労働者が300人を超える事業者では、内部公益通報対応体制の整備義務について改正内容を確認し、必要な対応を進めましょう。

06 仕事納めの段取り確認

仕事納めに向け、大掃除の役割分担や廃棄物処理の手配、納会の準備などを確認しましょう。年末年始の挨拶回りに備え、この1年間の取引先の弔事もこの時期に確認しておくと安心です。

年末年始の休暇日程を取引先へ知らせ、休暇中の緊急連絡先や注意事項を社内に周知しましょう。郵便物の配達休止や戸締りなども忘れずに行います。また、取引先の休暇日程を確認し、納期や在庫、資金回収に支障が出ないようにしましょう。

07 お歳暮、年賀状の送付

あらかじめ手配しておいたお歳暮、年賀状を送付します。年賀状は元日に届くように、12月27日までを目安に投函するようにしましょう（引受は12月20日から開始）。