

中小企業の人事に役立つ情報をお届けする ペルソネル通信

「ペルソネル personnel」とはフランス語で「人事」という意味です。

2026 年
新春号
Vol. 20

(送り元)



あらい社労士事務所
Your Human Resources Supporter



Contents

- P.1 ・法改正情報ダイジェスト&ポイント解説
・労働基準法・労災保険をめぐる見直し議論について
- P.2 ・年金連載 知ってるようで知らない年金
⑥「100 年安心の年金制度」
- P.2 ・経営情報 賃上げ・最低賃金対応、
まずは“必要額の見える化”から
- P.3 ・特集 海外から学ぶ ドイツの労働法制・慣行の紹介ー
いのし社労士 ヨーロッパ旅行記
- P.4 ・知っておきたい！土業の特徴と活用の仕方（第 6 回）
・書籍紹介

法改正ダイジェスト&ポイント解説

2026 年 1 月

- ・在職老齢年金 支給停止基準額引き上げ
(51 万円⇒62 万円)
- ・高齢労働者の労災防止措置 努力義務へ
- ・治療と就業の両立促進措置 努力義務へ
- ・男女間賃金格差、女性管理職比率の情報公開
101 人以上規模の事業主に義務拡大

2026 年 4 月

- ・子ども・子育て支援給付金の上乗せ徴収開始
- ・健康保険・介護保険料率、雇用保険料率改定予定

2026 年 4 月

- ・健康保険の被扶養者認定の収入要件見直し

ポイント

「労働契約の内容に基づく賃金」で判定することが明確化される。雇用契約書等において想定されなかった残業代により結果的に基準を超えた場合は、原則として被扶養者として取り扱うことが明確化されました。

2026 年 7 月

- ・障害者雇用率引き上げ (2.7%へ)
従業員 37.5 人以上の企業は障害者雇用 1 人雇用義務

2026 年 10 月

- ・カスタマーハラスメント対策義務化
- ・求職者等に対するセクハラ対策義務化 (荒井)

労働基準法・労災保険をめぐる見直し議論について

近年、厚生労働省では、働き方の多様化や労働環境の変化を背景に、労働関係法令全体の在り方について、各種審議会において見直しの議論が進められています。

本記事では、現時点で「審議中」とされている主な論点を、概要としてご紹介しています。

SNS 等ではさまざまな情報が見受けられますが、労働基準法改正について、国会への法案提出が見送られたように、これらはいずれも確定したものではありません。

とはいえ、いずれも今後の企業経営に影響し得る重要な論点であることから、引き続き、今後の動向を落ち着いて見守っていききたいところです。

(荒井)

(1) 労働基準法に関する審議中の項目

- 総論的課題について
- ・「労働者」の定義、「事業」「事業場」の概念、
過半数労働者の選出 等
- 具体的な課題について
- ① 労働時間のルールに関する事項
- ・テレワークとフレックスタイム制、新・みなし労働時間制の
導入等の柔軟な働き方の議論
- ・週 44 時間の特例措置の撤廃
- ・管理監督者等への実効的な健康・福祉確保措置、
管理監督者の要件の明確化

② 労働からの解放に関する事項

- ・休日規制の強化 (13 日を超える連続勤務禁止)
- ・法定休日の特定、休憩制度の見直し
- ・勤務間インターバルの義務化
- ・つながらない権利のルール

③ 割増賃金に関する事項

- ・副業・兼業の割増賃金通算不要

(2) 労災保険法に関する審議中の項目

- ・暫定任意適用事業を廃止し、事業者の事務負担軽減を
検討しながら、「順次」強制加入を進める。
- ・特別加入団体の適格性確保 等

「100 年安心の年金制度」このキャッチフレーズは、小泉政権下で導入された「マクロ経済スライド」を指すものです。なんとなく年金制度が将来にわたって安定するかのような印象を与えましたが、実際に示されていたのは、**あらかじめ給付と負担の調整ルールを制度に組み込む考え方**でした。

2000 年代当時は、年金給付を優先し、足りなければ保険料を引き上げる仕組みでした。将来どこまで負担が増えるのかが分かりにくく、実際、少子高齢化で、将来世代の保険料負担が大きく増加するとの見通しが示されていました。

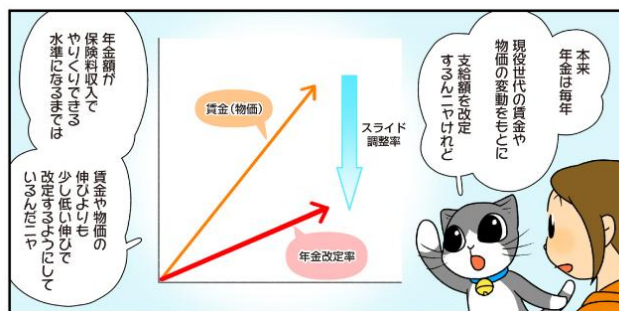
そこで 2004 年の年金制度改正では、この仕組みが大きく転換されました。保険料率については将来の上限をあらかじめ定めることで現役世代の負担を抑えつつ、一方で、経済や人口動態の変化に応じて給付水準を自動的に抑制することとなりました。これがマクロ経済スライドです。

この制度では、老後の年金は、現役時代の収入水準をそのまま維持するものではなく、平均的な会社員世帯で見た場合、現役時代の生活水準のおおむね半分程度を年金で支えることが想定されていました。残りの生活費については、就労の継続、貯蓄、企業年金など、年金以外の手段で補うことが前提とされています。

前述の「100 年安心」ですが、単なるキャッチフレーズではなく、法律の条文としても位置づけられています。厚生年金では、少なくとも 5 年ごとに、将来おおむね 100 年間を見通した財政検証を行い、制度の均衡を確認することとされています。

この考え方のもと、厚生年金の保険料率は段階的に引き上げられ、2017 年に 1,000 分の 183（18.3%）で固定されました。この水準は、年金制度を将来的にわたって維持するために年金給付の自動抑制機能（マクロ経済スライド）とセットで決められた数字であって、年金だけで「安心して」老後生活のすべてを賄うことを想定した数字ではない点を押さえておく必要があります。

（中村）



厚生労働省「マンガで読む公的年金制度」より引用

経営情報

賃上げ・最低賃金対応、まずは“必要額の見える化”から

最低賃金の引上げや人材確保のために賃上げを進めたい一方で、「原資をどう確保するか」に悩まれている事業者の方も多いのではないのでしょうか。

こうした状況を受け、経済産業省・中小企業庁は、賃上げや最低賃金対応を後押しする特設サイトを開設しています。このサイトの特徴は、対応の流れが「3つのステップ」で整理されている点です。

■ 3つのステップ ■

- ① 賃上げを行った場合の人件費増加額を試算して把握する
→ 人件費増加額のシミュレーション
- ② 収益を“見える化”し、伸ばすべき商品・サービスを検討する
→ ツールを活用した収益の可視化・分析
- ③ 取引先への価格交渉（価格転嫁）や IT 活用など、賃上げ原資を確保するための対策を検討する
→ 事例に基づく具体的な取組例の紹介



ミラサポ HP より引用

このような流れで、サイト内では、以下のテーマについて、事例や、すぐに活用できる「補助金・助成金」「相談窓口」などの支援策が、最新情報として分かりやすく整理されています。

・価格交渉・価格転嫁 ・売上拡大・生産性向上 ・IT 活用・省力化 ・経営改善・事業再生

最低賃金の改定への対応は、所定内賃金の整理、各種手当の設計、賃金表の見直し、就業規則の整備などをセットで検討することで、より効果的な対応につながります。

まずは特設サイトを確認し、現状の「見える化」から取り組んでみてはいかがでしょうか。

（青柳）

■ 特設サイト（ミラサポ plus 内）

<https://mirasapo-plus.go.jp/chinage/>

■ 中小企業庁（賃上げ・最低賃金対応支援）

<https://www.chusho.meti.go.jp/chingin/index.html>

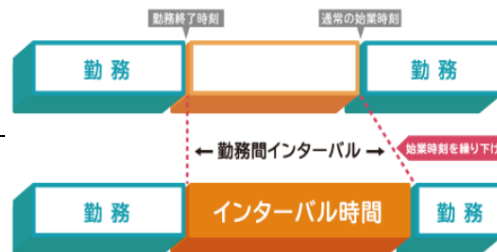
日本でもワークライフバランス重視の考え方が浸透してきましたが、この分野でお手本とされる国がドイツです。ドイツは事業分野で国際競争力を持ちながらも、労働者は「原則として残業しない」「夏の長期休暇（4週間）はきっちり取る」など、個人生活第一の働き方が定着しています。



以下では、ビジネスガイド〔デュッセルドルフ日本商工会議所発行〕を参考に作成した比較表により、ドイツの労働法制・慣行の一部を日本と比較しながらご紹介します。日本にはない制度・慣行が見受けられ参考になります。（荒木）

■ドイツと日本の労働法制・慣行比較表■

	ドイツ	日本（法定条件）
年次有給休暇	（週5日勤務、6ヶ月経過）法定20日。一般的には25～30日。勤続年数による増加はない。	（週5日勤務6ヶ月経過）法定10日。その後、勤続年数に応じて付与日数が毎年増えて6.5年で20日が上限。
労働時間	週40時間。契約書に定めがない場合は超過勤務不可。	週40時間。超過勤務の場合は36協定届の届出が義務。
休憩時間	6～9時間：30分以上 9時間超：45分以上	6時間超：45分 8時間超：60分
勤務間インターバル*	11時間以上	努力義務（9時間～11時間）
最低賃金	12.82ユーロ（2,179.4円）	全国1,121円（2025年10月～）
労働者代表機関（労働組合とは別）	事務所委員会（労働者5名以上で設立可能。解雇や労働条件変更などの決定に関与する。）	—
弁護士保険	ドイツ人の6～8割が加入。費用が保険で賄われるため、訴訟に躊躇がない傾向。	—



*勤務間インターバル：終業時刻から翌日の始業時刻までの休息時間

厚労省 HP より引用

いのしし社労士 ヨーロッパ旅行記 トラブル続出 フランスはパリ編



このコーナーでは、いのしし社労士@中村が2019年10月に訪問したヨーロッパ各国の旅行記をゆっくり気長に連載しています。前号の「トラブル続発 フランスはパリ編」の続きです。

2019年10月22日。前回、オランダからの帰国便に乗り過ごし、4日後の便をパリ発で確保して、高速鉄道THALISに乗り込むところまででした。

スキポール空港からパリ北駅まで94ユーロ（当時のレートで11,000円くらい）、記憶ではパスポートチェックなどはなかったかと思います。乗り込むとTHALISは大変快適で、トイレもきれい、車内も赤で統一されていておしゃれ。おおよそ3時間の乗車もあったという間でした。

到着したのはパリ駅の手前のパリ北駅。当たり前だがシェンゲン協定加盟国なので、入国検査などはありません。治安が悪いとの評判ですが、当時の私にはそんなことを調べる心のゆとりもなく、ショルダーバッグを肩に下げ、キャリーバッグを転がして、取ったホテルに向かうべくGoogleマップで調べた経路に従って、メトロの自動券売機で切符を買おうとしたところ、「財布がない」。はい、出ました。災難2つめ。

ショルダーバッグをひっくり返してみたものの、財布はありません。もしかしてTHALISに置き忘れ？と思い、最終便だったのか、そのまま停車していたTHALISに、駅員さんの許可をもらって座っていたところに戻りましたが、当然、財布はありません。

あー、そういえばパリはスリや置き引きが多いのだった、と、その時初めて思い出したのでありました。

（中村）





今回は弁護士についてご紹介します。

弁護士については、もっとも多くの方が知っている馴染みのある国家資格ではないでしょうか。テレビドラマではしばしば見かけますし、最近は情報番組やバラエティー番組等でも弁護士の方が出演していますので、なんとなくイメージはつくかと思えます。

しかし、知名度は高いものの仕事や私生活でかかわる機会は少ないかもしれません。

そこで、弁護士の活用や税理士や社労士との使い分けについてご説明します。

まず、弁護士の職務は弁護士法で、訴訟以外にも交渉ごとの代理や手続等、一般的に法律事務とされることを業とする旨が規定されています。

そのため、弁護士ではない者が法律事務を行うと非弁行為として刑事罰に処せられます。(※)

最近では退職代行会社が単なる代行業の範囲を超えた“交渉”にあたる行為をしてしまい非弁行為として摘発されました。

(※) 社労士や税理士等は法律で非弁行為にならない業務が規定されています。

弁護士は税理士や弁理士の業務のほかに社労士業務も行えるとされています。

このようにみると弁護士がいれば全ての業務を任せることができるように思えますが、現実には違います。

法律上の権限があることと実務をこなせることは大きく異なります。医師と同じように、弁護士にも得意分野があるからです。

弁護士はそれぞれの得意分野に応じて刑事事件での弁護活動、離婚や相続、契約にまつわる民事事件での訴訟を含めた業務、対外的な交渉事等を行っており、税理士や社労士が行っている行政機関に対する手続はあまり行わないようです。

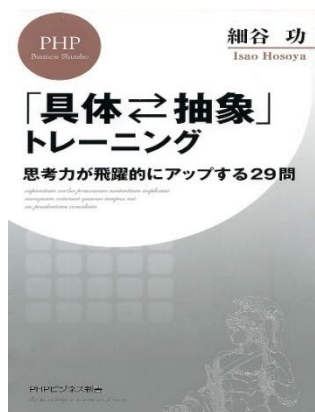
そこで、弁護士、税理士、社労士の使い分けですが、あらかじめトラブルになっている案件については、弁護士にご相談ください。

しかし、まだトラブルに発展していないことや行政機関との手続に関することは税理士や社労士にご相談するのがよいでしょう。

また、顧問税理士や顧問社労士がいる場合には、弁護士に相談する前に顧問の方にも意見を聞くのが良いかと思います。(諏訪)

おすすめ書籍紹介

『「具体⇔抽象」トレーニング 思考力が飛躍的にアップする 29 問』 細谷 功 著 (PHP 研究所)



かなりの知識や教養があると思われる人であっても、本来は一言で説明できることを、延々と説明してしまう場面をしばしば見かけます。また、相反する意見について、どちらが正しいのかという不毛な議論に、莫大な時間が費やされていることも少なくありません。

本書で紹介されている「具体と抽象を行き来する思考法」を活用することで、こうした無駄な議論が減り、斬新な発想が生まれるようになることが理解できます。この思考法を身に付けることで、「AI の時代に自分の頭で考える力」や「複雑な情報を整理し、本質を見抜く力」が飛躍的にアップすることがわかるお勧めの一冊です。

(問題例)

- 問題 : 「目覚まし時計」「懐中電灯」「旅行代理店」「カメラ」「お金」の共通点は？
- 問題 : 「自動車の座席」と「年末に配られるカレンダー」の共通点は？
どちらが具体で、どちらが抽象でしょうか？

(青柳)

発行元：ペルソナル・アライアンス

諏訪 学
彩英社労士総合事務所
埼玉県鴻巣市大間 1-6-7
TEL 080-3511-1986
E-Mail saiei.sougou@gmail.com

荒木 孝夫
あらき社労士事務所
千葉県印西市木刈 2-32-1
TEL 080-4191-5836
E-Mail takao@araki-sr.jp

青柳 英明
あおやぎ労務法務事務所
山梨県甲府市砂田町 3-8
TEL 055-225-0322
E-Mail h.aoyagi.shin@icloud.com

荒井 妙恵子
あらい社労士事務所
岐阜県岐阜市六条東 2-5-1-501
TEL 058-374-1873
E-Mail info@arairoumu.com

中村 雅和
いのしし社会保険労務士事務所
福岡市博多区博多駅前 2-17-14
ライオンズマンション博多駅前 803
TEL 092-409-2531
E-Mail info@inoshishisyaroshi.com

私達は「農業労務」に精励する仲間として出会いました。この通信は、メンバーの連携により共同発行しています。
ご質問・ご意見についてはお近くのメンバーまでお願いいたします。 P.4