

労働情報レポート

東京都千代田区飯田橋 2-11-5 人材開発ビル
TEL:03-5215-1488 / FAX:03-5215-1734

TOPIC1

就活ハラスメントの実態と防止策

TOPIC2

社会保険の年収の壁 「130万円」への対応

2026/MAR

3

令和8年3月号

下鴨神社の流し雛(京都府)PUKU/PIXTA(ピクスタ)

【お花見】 ウェザーニュースの「2026年 第二回桜開花予想」(1月28日発表)で、今年の桜(ソメイヨシノ)の開花は西日本や東日本では平年並かやや早い、北日本では平年より早めか非常に早くなると予想されました。桜といえば「お花見」です。しかし、企業での開催は下火傾向にあるようです。東京商工リサーチの「お花見、歓迎会・懇親会に関するアンケート」調査(2025年4月公表)によると、2025年のお花見や入社、異動の歓迎会・懇親会の開催率は23.8%で、コロナ禍前の51.8%の半分以下でした。宴会は職場コミュニケーションの活性化につながりますが、調査では「親睦や一体感の醸成は宴会だけに限らず、個人と会社の距離は変わりつつある」と述べています。開催前に従業員の意見を聞くとよいかもかもしれません。

就活ハラスメントの実態と防止策

近年、「就活ハラスメント」が社会問題として深刻化しています。就活ハラスメントは学生の被害にとどまらず、企業にとっても大きなリスクが伴います。ここでは、2025年の法改正を踏まえ、セクシュアルハラスメントに焦点を絞って就活ハラスメントの防止策を確認します。

就活ハラスメントの実態

「就活ハラスメント」とは、就職活動やインターンシップの場における学生等に対するセクシュアルハラスメントやパワーハラスメントなどのハラスメント行為のことを指します。特に目立つのがセクシュアルハラスメントです。厚生労働省の「令和5年度 職場のハラスメントに関する実態調査報告書」によると、2020年～2022年度卒業で就職活動中（転職を除く）またはインターンシップ中にセクシュアルハラスメントを一度以上受けた者の割合は、それぞれ30%を超えています。

就活中のセクハラの内容としては、「性的な冗談やからかい」や「食事やデートへの執拗な誘い」、「不必要な身体への接触」が多く、セクハラを受けた場面（インターンシップ以外）は、「リクルーターと会った時」や「内々定を受けた後」の割合が高くなっています。また、行為者については、インターンシップ中はインターン先で知り合った従業員や上司・指導役（役員以外）、インターンシップ以外の就職活動中では大学のOB・OG訪問を通して知り合った従業員や学校・研究室等へ訪問した従業員、リクルーターが多いようです。

セクハラを受けたことによる心身への影響としては、就職活動に

対する意欲の減退や、不眠、怒りや不満、不安など心身への影響が挙げられています。

セクハラを受けた後は、家族や友人、労働基準監督署などへ相談したり、セクハラを受けた企業に対する就職活動を辞退したりといった行動がみられる一方、何をしても解決にならない、あるいは就職活動に不利になるとして何もしない人も一定数存在することが報告されています。

就活セクハラの実態

2025年6月、「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律」（労働施策総合推進法）の一部を改正する法律が公布されました。改正法では、就職活動中の学生やインターンシップ生など（以下、求職者等）に対するセクシュアルハラスメントを防止するため、国、事業主及び労働者の責務を明確にし、雇用管理上必要な措置を講じることを事業主に義務付けるとしています。

公布から起算して1年6カ月以内の施行に先駆け、同年12月10日に「事業主が就職活動等における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針（案）」（以下、指針案）が公表されています。指針案によると、就職活動等におけるセクシュアル

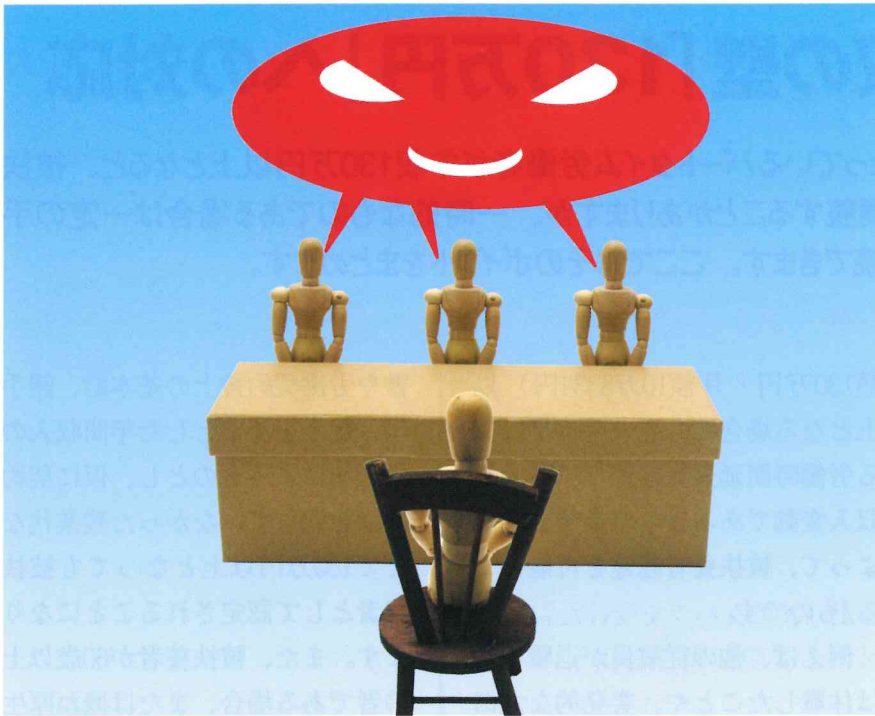
ハラスメント（以下、就活セクハラ）は、「事業主が雇用する労働者による性的な言動により求職者等の就職活動等が阻害されるもの」と定義されています。性的指向またはジェンダーアイデンティティにかかわらず、同性に対するものも本指針案の対象となっています。

「就職活動等」とは、企業の採用面接や就職説明会、インターンシップへの参加をはじめ、企業の雇用する労働者への訪問、教育実習や看護実習など実習の受講のほか、SNSなどのオンラインを介したもののやオンライン上で行われるものも含まれます。「労働者」とは、派遣労働者を含む事業主が雇用する労働者のすべてを指しています。また、「性的な言動」については、性的な内容の発言及び性的な行動を指し、性的な事実関係の質問やその情報の意図的な流布、また性的な関係の強要、不必要な身体的接触、わいせつな画面の配布などが含まれます。

対策の義務化①

～方針と周知

指針案によると、まず事業主は、就活セクハラを行ってはならない旨の方針を明確にした上で、管理監督者を含む労働者に周知・啓発しなければなりません。具体的には、就業規則その他職場における服務規律等を定めた文書におい



て、就活セクハラを禁止する方針を規定することが有効です。さらに就活セクハラに係る性的な言動を行った者について、厳正に対処する旨も記載する必要があります。その上で、就活セクハラの内容のほか、性別役割分担意識に基づく言動がセクシュアルハラスメントの原因や背景となり得ることを、社内報や研修などを通して、労働者に周知・啓発することが重要です。

企業における求職活動等への対応については、面談時間や場所の指定、求職者等とのやり取りに使用するSNSの種類など、具体的なルールを設けて労働者に周知・啓発を行うことも大切です。さらに求職者等に対しても、面談などに関する留意事項をホームページやパンフレットなどの広報手段を用いて、企業としての求職活動等への対応を周知しなければなりません。

対策の義務化② ～相談窓口と事後対応

また、指針案において、事業主は求職者等からの相談に対して必

要な体制を整備することが求められています。具体的には、苦情を含む相談に対応できる窓口を設置し、広報手段を通じて求職者等に対し周知する必要があります。相談窓口については、適切な対応ができるように、担当者や関係部署に対して研修などを行い、必要に応じて外部委託とすることも検討するとよいでしょう。また、相談対応の留意点などを記載したマニュアルを作成し、人事部門と連携を図りながら対応できる仕組みとするなど、手順に沿って対応することが重要です。

実際に就活セクハラに係る相談の申し出があった場合には、迅速かつ適切に対応することが求められます。まず被害者のプライバシー保護を前提に、双方から迅速かつ正確に事実確認を行い、事実確認が不十分な場合は第三者からも聴取し、必要に応じて、中立的な第三者機関に紛争処理を委ねましょう。

就活セクハラ行為が事実と確認ができた場合は、被害者への謝罪

など被害者の救済措置を速やかに行うことが重要です。同時に、社内においては、就業規則などの懲戒規定に基づき、行為者に対して必要な処分を行い、改めて研修を実施するなど再発防止に向けて周知徹底を行う必要があります。被害が深刻な場合は、社外への公表を検討する必要があるでしょう。実際に公表する場合は、被害者の承諾を得た上で、プライバシーに万全の配慮を行うことが必要です。

未然に防止する取り組み

「就職」は、一人の人間にとって、生活の安定や社会参加を通じた生きがいなど、生きていく上で極めて重要な意義をもっています。一方で就活セクハラは、立場の弱い求職者等の尊厳や人格を不当に傷つけるなど、人権にかかわる許されない行為です。結果として、企業は社会的信用の失墜や応募者の減少、社内においては生産性の低下や人材の流出など、大きなリスクにさらされる可能性があります。

就活セクハラを未然に防止するには、応募者の「基本的人権の尊重」及び「適性・能力に基づいた基準」を基本的な考え方とする「公正な採用選考」に基づいて、面談を実施することが重要です。厚生労働省の特設サイト「公正な採用選考をめざして」を参考に、自社の求職活動等を見直し、積極的に採用活動を行っていきましょう。

配偶者の被扶養者であるパートタイマーの就業調整を回避 社会保険の年収の壁「130万円」への対応

配偶者の社会保険の被扶養者になっているパートタイム労働者が年収130万円以上となると、被扶養者から外れます。そのため就業調整することがありますが、一時的なものである場合は一定の手続きをすることで被扶養者として継続できます。ここではそのポイントをまとめます。

年収130万円の壁とは

年収の壁の一つに「年収130万円の壁」があります。被用者保険制度の被保険者の配偶者で被扶養者になっている者（学生を除く）が、年収130万円以上（残業代等を含む）になると配偶者の被扶養者から外れることになるというものです。

パートタイム労働者が配偶者の被扶養者から外れると、自ら社会保険に加入しなければならず、新たに社会保険料の負担が増えて手取り額が減少することになります。それを避けるために就業日数や労働時間数を減らす、残業をしない、などの就業調整をする人が少なくありません。その結果、会社にとっては年度末や繁忙期などに働き手が少なくなるなど、事業運営に著しい影響を及ぼすことが起こり得ます。

一時的な収入増への対応

「年収130万円の壁」におけるパート労働者の就業調整への対応として、一時的に収入が変動しても社会保険適用事業所の事業主がその旨の証明をすることで、引き続き配偶者の被扶養者認定が継続できる措置があります。

この措置（厚生労働省：令和5年10月20日 保保発1020第3号）は、収入が扶養認定の基準額（年

額130万円・月額10万8334円）以上となる場合でも「人手不足による労働時間延長等に伴う一時的な収入変動である旨の事業主証明によって、被扶養者認定を可能にする」ものです。

例えば、他の従業員が退職または休職したことや、突発的な大口案件により当該事業所全体の業務量が増加したなどの事由で残業手当や繁忙手当、臨時的手当などの収入が増えて年収が130万円以上となっても、事業主の証明により被扶養者認定が可能となります。

ただし、基本給（時給など）が上がった場合や、恒常的な手当が新設された場合など、今後も引き続き（恒常的に）収入が増えることが確実な場合においては、一時的な収入増加とは認められず、対象なりません。そのほか、契約条件変更（給与や労働日数・労働時間数増など）により収入超過が見込まれる（130万円以上）場合も、一時的な収入増加ではありませんので対象となりません。

なお、これらは当面の措置として運用されていましたが、「令和7年10月1日 保保発1001第3号」により恒久的な措置となりました。ただし2026年4月1日以降は、労働条件通知書等記載の労働条件による年収見込額を重視することとなります。具体的には、年収130万円の判定は労働条件通知

書や労働契約書上の基本給、諸手当、賞与を基準とした年間収入の見込額によるものとし、仮に契約時は想定していなかった残業代などで130万円以上となっても被扶養者として認定されることとなります。また、被扶養者が60歳以上の者である場合、または概ね厚生年金保険法による障害厚生年金の受給要件に該当する程度の障害者である場合の、年間収入が180万円未満であるか否かの判定についてもこの措置が適用されます。

必要な手続き

労働契約の内容によって被扶養者の認定を行う場合は、労働条件通知書等の労働契約の内容（時給、労働時間、労働日数など）を確認できる書類の添付及び当該認定対象者に「給与収入のみである」旨の申立てを求めることにより確認することとなります。申立ては、被扶養者（異動）届の「扶養に関する申立書」欄に記載するか、別途申立書を添付することになります。

なお、被扶養者認定後は保険者（健康保険組合、全国健康保険協会〈協会けんぽ〉等）から定期的に被扶養者認定の確認を求められることがあります。また、労働条件の変更が生じた際は、その都度、労働条件通知書など変更時の内容がわかる書面等の提出が必要となりますので留意しましょう。

01

月額3500円から月額7500円に 食事手当の非課税限度額が引き上げへ

2025年12月26日に閣議決定された「令和8年度税制改正」で、食事手当の非課税限度額の見直しが行われました。企業が従業員に支給する食事代の非課税額の上限が、現行の月額3500円から月額7500円へと引き上げられます。これは物価上昇を踏まえた措置で、引き上げられるのは1984年以来42年ぶりです。また、深夜勤務に伴う夜食の現物支給に代えて支給する金銭の非課税限度額も、現行の1回あたり300円以下から1回あたり650円以下に引き上げられます。4月から適用開始予定で企業の福利厚生の実感にもつながります。

03

「令和7年就労条件総合調査」より 年休取得率が1984年以降最高に

厚生労働省が2025年12月に公表した「令和7年就労条件総合調査」によると、2024年の年次有給休暇の取得率は66.9%（前年調査は65.3%）で、1984年以降で最高となりました。具体的には、企業が付与した日数（繰越日数を除く）が労働者1人あたり平均18.1日（同16.9日）で、このうち労働者が実際に取得した日数が平均12.1日（同11.0日）となっています。産業別の取得率は「電気・ガス・熱供給・水道業」が最も高く、75.2%でした。一方、最も低いのは「宿泊業、飲食サービス業」で、50.7%という結果になっています。

02

任意継続被保険者の標準報酬月額上限 2026年度は前年度のまま据え置きに

全国健康保険協会（協会けんぽ）は、2026年度の健康保険の任意継続被保険者の標準報酬月額上限を前年度と同じ32万円に据え置きました。この標準報酬月額は、2025年9月30日時点におけるすべての協会けんぽの被保険者の標準報酬月額の平均額が31万8100円となったことから、健康保険法の規定により決められたものです。据え置きとなったものの、平均額が2024年の31万2550円から5000円以上上がっていることから、賃上げの影響がうかがえます。詳細は、協会けんぽのウェブサイトに掲載されています。

04

労働紛争の未然防止が目的 無期転換ルール等の裁判例を紹介

厚生労働省は2025年12月、「無期転換ルール及び多様な正社員等の労働契約関係の明確化に関する考え方と裁判例」をとりまとめ、公表しました。これは、労働紛争の未然防止を図ることを目的としたもので、無期転換ルールにおいては「無期転換前の雇止め等」及び「無期転換申込みを行ったこと等を理由とする不利益取扱い」について裁判例や労働関係法令等の考え方等をまとめています。多様な正社員等の労働契約関係の明確化に関しては、「労働条件の変更」や「勤務地、職務、勤務時間についての限定合意」などについて同様に説明しています。

四季を彩る言葉

今季節にまつわることわざや故事成語を挙げ、その意味や由来を紹介します。

桃李もの言わざれども、下自ずから蹊を成す

「桃や李はものを言わないが、その花や実には惹かれて人が集まり、木の下に自然と道ができる」という意味で、「徳のある人のもとには、何も言わなくてもその徳を慕って自然と人が集まる」ことのたとえとして用いられます。中国前漢の歴史書『史記』に登場する中国の古いことわざです。

馬耳東風

東風は春に東から吹く風のこと。馬の耳に春を告げる東風が吹いても、馬は何の感動もしないことから、「人の意見や批評などを心にとめず、聞き流すこと」を表す時に使われます。似た言葉に「馬の耳に念仏」がありますが、これは「良いことを聞かせても理解できなかつたり、まともに耳をかたむける気がなかつたりして、何の効果もないこと」という意味があります。



国内出張の宿泊料は3割強が「増額した」と回答

国内・海外の出張旅費の現状とは

出張における日当や交通費、宿泊費などの出張旅費は、会社ごとに出張旅費規程が定められているのが一般的です。物価高や円安が続く昨今において、企業の出張旅費規程はどのような状況なのでしょうか。産労総合研究所の調査から出張旅費の水準を紹介します。

国内出張の日当と旅費

人事労務などの調査・研究を行う産労総合研究所は、隔年で「国内・海外出張旅費に関する調査」を実施しています。2025年12月にウェブサイト上に公開した2025年度の調査で、企業に直近3年間における国内出張の日当・宿泊料の支給額の見直し状況を尋ねたところ、日当は「増額した」が14.9%で「増額予定」が6.2%、宿泊料は「増額した」が31.1%で「増額予定」が8.7%でした。

次に宿泊出張の宿泊料金について見ると、「定額支給」とする企業で「全地域一律の支給額」としている場合は、部長クラスが1万425円、一般社員が8878円。「定額支給」で「出張地域によって異なる支給額」としている場合は、「最高地」（大都市圏等）では部長クラスが1万2094円、一般社員が1万1262円となっています。「実費支給」とする企業の実費上限額については、「全地域一律の支給額」としている場合は部長クラスが1万1314円、一般社員が1万490円、「出張地域によって異なる支給額」としている場合は「最高地」で部長クラスが1万3695円、一般社員が1万2889円です。

また、出張時の新幹線・航空機の特別席利用については図表の通り。新幹線は役員で61.5%、部長クラスで20.4%、一般社員で14.9%が、航空機は役員で52.1%、部長クラス

で17.3%、一般社員で16.8%が利用を認められています（「そのつど判断」を含む）。

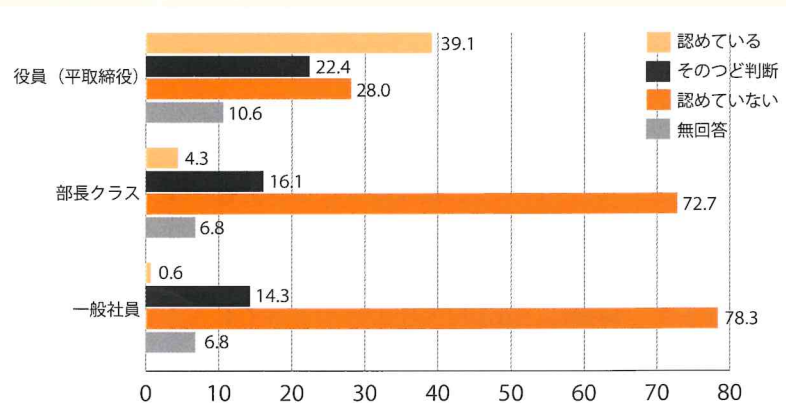
海外出張の日当と旅費

一方、直近3年間における海外出張の日当・宿泊料の見直しについては、日当は「増額した」が14.6%で「増額予定」が6.9%、宿泊料は「増額した」が8.5%で「増額予定」が7.7%でした。

日当、宿泊料（1日当たり）の金額を見ると、円建て企業の一般社員の場合で、中国が日当4765円／宿泊料1万3511円、東南アジアが日当4841円／宿泊料1万2706円、北米が日当5199円／宿泊料1万5706円となっています。また、海外出張時における航空機のビジネスクラス以上の利用は、役員が36.9%、部長クラスが6.2%、一般社員が1.5%という結果でした。

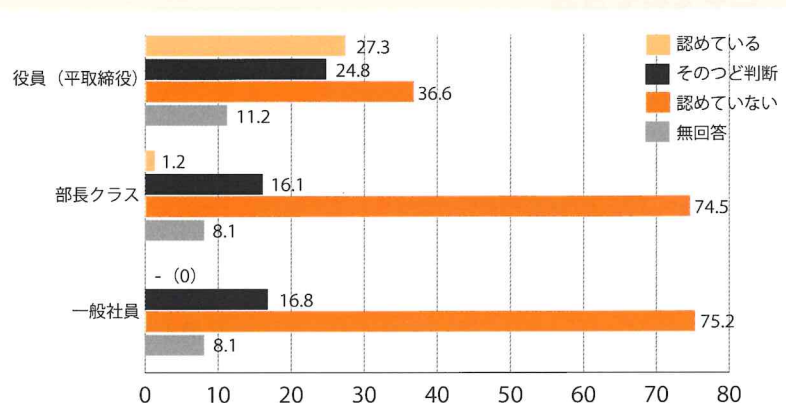
新幹線グリーン車の許可状況

(単位：%)



航空機スーパーシート等の許可状況

(単位：%)



出典：「2025年度国内・海外出張旅費に関する調査」（産労総合研究所）

今月の
相談

法定休日に跨がる勤務における残業代の考え方

Q

当社は土曜日及び日曜日の週休2日制で、日曜日を法定休日としています。一部の社員が緊急を要する仕事で土曜日に出勤し、日を跨ぎ日曜日の深夜3時まで働きました。この場合、日曜日の深夜3時までには土曜日の労働の残業代としてよいのでしょうか。(K社・総務部)

A

労働基準法上、労働時間は原則として、「1日8時間、週40時間」と定められています。変形労働時間制などを採用している場合を除き、その時間を超える労働時間に対しては割増賃金を支払わなければなりません。

この場合の1日とは「午前0時から午後12時」までの暦日をいいます。しかし、前日の労働が深夜業に至りそのまま午後12時を超えるような場合、午後12時を超える部分の労働が翌日の労働となるか否かについては、行政通達(昭63.1.1基発第1号)で「……1日とは、午前0時から午後12時までの暦日をいうものであり、継続勤務が2暦日にわたる場合には、たとえ暦日を異にする場合でも1勤務として取扱い、当該勤務は始業時刻の属する日の労働として、当該日の1日の労働とするものであること」としています。つまり、労働時間が日を跨いで翌日に及んでも、始業日の属する前日の労働時間からの継続となります。よって、当該業務終了までは始業時刻の属する日の労働となり、それに基づき割増賃金を支払わなければなりません。

したがって、始業時刻の属する日の労働時間が法定労働時間(8時間)を超える場合には、当該労働に対して1時間につき2割5分以上の割増賃金を支払い、原則として午後10時以降午後12時を跨いで午前5時までの労働に対しては深夜労働として、1時間につきさらに2割5分以上の割増賃金を加算しなければなりません。

なお、深夜を跨いだ翌日が所定労働日であった場合で、前日からの労働が翌日の始業時刻を超える場合においては、翌日の始業時刻までが前日からの継続勤務となり、翌日の始業時刻を超える労働は翌日の労働時間となります。したがって、翌日の始業時刻前までは前日の労働として割増賃金の支払い義務

がありますが、翌日の始業時刻以降の労働は翌日の労働となり割増賃金の支払い義務はないこととなります。

ところが、翌日が法定休日の場合は取扱いが異なります。この点については、行政通達(平6.5.31基発第331号)で「法定休日である日の午前0時から午後12時までの時間帯に労働した部分が休日労働となる。したがって、法定休日の前日の勤務が延長され法定休日に及んだ場合及び法定休日の勤務が延長されて翌日に及んだ場合のいずれの場合においても、法定休日の日の午前0時から午後12時までの時間帯に労働した部分が3割5分以上の割増賃金の支払いを要する休日労働となる」としています。つまり、法定休日前の労働は午後12時までの労働とし、午後12時を超える労働については法定休日労働として取り扱わなければならないということになります。

したがって、前日の労働で法定労働時間(1日8時間、週40時間)を超える労働については、1時間につき2割5分以上、午後10時以降午後12時までの労働に対しては深夜業としてさらに2割5分以上の割増賃金を加算して支払い、午後12時を超える労働に対しては別途に法定休日出勤として3割5分以上の割増賃金に深夜業として2割5分以上の率を加算し、計6割以上の割増賃金を支払わなければなりません。

ご相談の会社は、土曜日が所定休日であり日曜日が法定休日です。1日8時間労働として、土曜日の出勤が週40時間超えの労働となる場合は、1時間につき2割5分以上の割増賃金、午後10時から午後12時までは深夜業としてさらに2割5分を加算し、午後12時を跨いで午前3時までの労働時間は法定休日労働に深夜業に係る労働として6割以上の率で計算した割増賃金を支払わなければならないこととなります。

今月の
ポイント

所定労働日の日を跨ぐ労働は、翌日の始業時刻までは前日の労働の1継続勤務として残業代を計算するが、翌日が法定休日の場合は午後12時以降は法定休日労働かつ深夜業(午前5時まで)の割増率で計算した割増賃金を支払う。

社会人サークルの良い点、不安な点

仕事の息抜きやリフレッシュの手段の一つとして社会人サークルへの参加が挙げられます。社会人サークルとは、社会人同士が趣味やイベントを通じて交流を深めるグループのことです。

マーケティング・リサーチを行うクロス・マーケティングの「社会人サークルに関する調査(2025年)」によると、社会人サークルに現在参加している人の割合は7.9%、参加経験がある人の割合は17.9%でした。参加経験があるサークルの種類は、男性には「2人以上で行うスポーツ系(野球、サッカーなど)」や「1人で行うスポーツ系(ランニング、水泳など)」といった体を動かすものが、女性には「言語・国際交流系(英会話、異文化交流会など)」や「室内系趣味(編み物、読書会など)」といったインドア系のものが人気の傾向にあります。

また、社会人サークル活動の良い点・期待することについては、参加経験者、参加未経験で興味がある者ともに「友人・知人ができる」、「趣味を共有できる」、「新しい経験ができる」を挙げる人が多く、「新たな知識・スキルが身についた」、「異業種・異世代との交友関係が広がった」といった声も寄せられています。一方で、不満点・不安に思うことについては、参加経験者、参加未経験で興味がある者ともに「サークル内の人間関係」、「スケジュール調整などのわずらわしさ」、「会費や活動費などの金銭的負担」などを挙げる人が多く、仕事や家庭の負担にならずに活動できるサークルを選ぶことが大切だといえます。



今月の一言

日本商工会議所が「令和8年度税制改正のポイント」を作成しました。中小企業の「稼ぐ力」の強化に向けた税制の延長・拡充など、改正内容を中小企業向けに解説したパンフレットです。

※「今月の一言」の記載内容は今後の掲載を約束するものではありません。