

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

「働き方改革関連法施行後 5年の総点検」の要点

TOPIC2

育児期間中の国民年金保険料 免除制度とは

草薙と水車 aone / PIXTA(ピクスタ)

2026 JUNE

6

令和8年6月号

【衣更え】多くの企業や学校では6月1日を基準に夏服へ、10月1日を基準に冬服へと衣更え（衣替え）が行われます。これは明治時代に軍人や警察官の衣更えの日を「6月1日」と「10月1日」に定めたことが習慣化したもの。しかし、地球温暖化の影響で季節感が薄れるなか、近年は夏制服の着用期間を延長したり、年間を通して着られるシーズンレスの制服を採用したりする企業も増えています。クールビズにおいても、環境省による期間指定は2021年に廃止され、各企業が仕事環境等に応じて実施するようになりました。体感温度は人それぞれですが、一般財団法人日本気象協会では気温で服装を選ぶことを提案。ウェブサイト上で「気温と服装の目安」を示しているほか、その日に適した服装を数値で表す「服装指数」を公表しています。

厚生労働省が企業や労働者を対象に調査を実施

「働き方改革関連法施行後5年の総点検」の要点

「働き方改革関連法」は、施行5年後に総点検を実施し、その調査結果を踏まえて労働政策審議会などで労働基準法制の見直しを行うことが規定されています。2026年3月に公表された調査結果から、企業ヒアリング調査の結果に注目して働き方の変化を見ていきましょう。

働き方改革の目指すもの

「働き方改革」とは、働く人が個々の事情に応じた多様で柔軟な働き方を、自分で「選択」できるようにするための改革です。2019年4月以降、「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」（以下、「働き方改革関連法」）による改正後の労働基準法は順次施行されてきました。

働き方改革を推進する上で必要となる施策は、次の2つに大別されます。1つ目は「労働時間法制の見直し」です。働き過ぎを防ぐことで働く人の健康を守り、多様なワークライフバランスを実現することを目的としています。代表的な施策としては、時間外労働の罰則付きの上限規制、年5日の年次有給休暇の取得義務、月60時間超の時間外労働に対する割増賃金の引き上げ、労働時間の客観的把握義務などが挙げられます。

2つ目は、「雇用形態に関わらない公正な待遇の確保」です。同一企業内における正社員と非正規社員の間にある不合理な待遇差をなくすことを目的としています。施策として、裁判の際に判断基準となる「均衡待遇規定」と「均等待遇規定」を法律として整備し、待遇ごとの判断を明確化するためのガイドライン（指針）が策定されました。また、行政による事業主へ

の助言・指導などに関する規定が整備され、「均衡待遇」や「待遇差の内容・理由に関する説明」についても、行政裁判外紛争解決手続（行政ADR）の対象となっています。

施行後5年の総点検

「働き方改革関連法施行後の総点検」とは、2025年に閣議決定された「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画2025年改訂版」などにに基づき、働き方の実態とニーズを把握することを目的とした調査です。

厚生労働省は2025年10月に、労働時間などに関する意識・意向を把握するため、労働者を対象としたアンケート調査を実施。さらに同年10月から12月にかけては、働き方改革における対応状況や課題認識などについて「生の声」を把握するため、全国の都道府県労働局において、企業ヒアリング調査が実施されました。2024年4月1日より建設業と自動車運転業務に時間外労働の上限規制が適用されたことを受け、対象企業は建設業及び運輸業・郵便業をはじめ、製造業、卸売業・小売業、宿泊業・飲食サービス業、医療・福祉等の327社となっています。

企業ヒアリング調査結果①

現状の労働時間に関して、「現

状のままがいい」と希望する企業は約60%であり、その理由として90%近くの企業が人材確保やDX化、受発注構造の整備、時間外労働の短縮などに取り組んでいるため、としています。他には、労働者の健康確保・ワークライフバランスや人材確保・定着の観点から、無理のない範囲で働きやすい職場の構築を望んでいることがわかります。

「減らしたい」と回答した企業は約22%でした。人件費の抑制や人材採用の面、労働者の健康保持や介護・子育てを優先できる環境を整備するため、といった理由から時間外労働を極力減らすことを希望しています。

一方で「増やしたい」と回答した企業は約16%。そのうち臨時的な特別の事情による上限規制（以下、特別条項）の枠内での増加を希望する企業が約47%、特別条項の枠を超えて増加を希望する企業が約32%、原則の上限規制を超える増加を希望する企業が約20%となっています。

理由として、建設業及び運輸業・郵便業、製造業においては、酷暑、豪雨、積雪など天候の影響や計画の変更による作業の遅延、繁忙期について、上限規制の枠内では対応が厳しいとの声が挙がっています。また上限規制を考慮するが故に受注を断らざるを得ないケース



や、人手不足も相まって客の受け入れを制限せざるを得ないケースがあると回答しています。

一方で、稼ぐためにもっと働きたいという労働者の希望や仕事の完成度、技術の向上において上限規制が及ぼす影響に危機感を募らせる声も挙がっています。いずれにせよ、上限規制の枠を超えて働かせることは、労働者の健康管理や安全面から、必ずしも肯定的ではないとの認識は共通しているようです。

企業ヒアリング調査結果②

割増賃金率の設定状況については、約90%の企業が法定通りに設定しているとしています。製造業の企業では、労働者の負担に報いるため、一律に法定より高い割増賃金率を設定しているケースもあります。

上限規制を超える時間外労働に対しては、「36協定で定める時間外労働及び休日労働について留意

すべき事項に関する指針」において、法定である25%を超える割増賃金率とする努力義務が記載されています。特別条項適用時において、法定を上回る割増賃金率を設定している企業は、製造業や運輸業・郵便業にて確認することができます。さらに、深夜割増賃金率(法定25%)について、運輸業・郵便業においては、深夜勤務の負担や人材確保の観点から、3交代制の作業員に対してのみ50%に設定している企業も報告されています。

企業ヒアリング調査結果③

労働基準関係法に対する課題・要望については、制度の簡素化や周知徹底を可能とする手段の必要性が挙げられています。また、上限規制の厳守については、受注者だけでなく発注者の協力も必要不可欠であること、法律を遵守する上で厳しい受注条件を考慮した施策の検討など、取引慣行の改善に

関する意見が挙げられています。

労働基準監督署による監督指導については、是正報告書作成に対する事務負担が大きいこと、荷待ち時間や荷受け時間を減少するには集配業者ではなく元請に対して重点的な指導を希望すること、勤怠管理に関する細かすぎる指導への改善などが求められています。

その他、裁量労働制や変形労働時間制、副業兼業について、制度の明確化や実情に沿ったわかりやすい運用を希望する声が挙げられています。

企業ヒアリング調査結果④

働き方改革関連法施行後の取り組みや影響については、勤怠管理の見直しによる労働時間の意識向上に伴い、業務調整や人員調整が可能となったこと、テレワークや電子決裁の導入などDX化による労働環境改善で個々の事情に応じた働き方が可能となったことなど、労働時間の削減に向けた企業全体の意識の醸成が挙げられています。

また、変形労働時間制や時間単位年休などの制度の活用、ダブルワークや高齢者の登用、多能工化を目的とした従業員教育などにより、柔軟で多様な働き方が可能になったことで職場の満足度が向上したという声も。それらからは、働き方改革を通して働きやすい職場環境が整備されている現状を読み取ることができます。

国民年金の第1号被保険者が対象

育児期間中の国民年金保険料免除制度とは

2026年10月から育児期間中の経済的な給付に相当する支援措置として、子を有する国民年金第1号被保険者(20歳以上60歳未満の自営業者、農業者、学生、無職の人)の育児期間における国民年金の保険料を免除する制度が始まります。施行に先がけて、その概要をまとめます。

現行の国民年金制度では、自営業者・フリーランス等を被保険者とする第1号被保険者には、厚生年金保険等被用者年金制度に加入している第2号被保険者のような育児休業期間中の保険料免除制度はありません。出産・育児関係では、2019年4月に施行された産前産後の保険料免除制度のみです。

しかし、子ども・子育て支援法等の一部を改正する法律が公布され、2026年10月1日から国民年金第1号被保険者は、養育する子が1歳になるまでの国民年金の保険料(2026年度は月額1万7920円)が免除されることになりました。

この免除制度は、国民年金の他の保険料免除制度とは異なり、所得要件や被保険者年金の免除制度のような休業要件はありません。したがって、例えば育児期間中にフリーランスとして働いていて収入があっても保険料は免除される

こととなります。

免除要件と保険料免除期間

この制度の対象となる第1号被保険者とは、2026年10月1日以降、1歳になるまでの子(実子、養子、特別養子縁組の監護期間にある子及び養子縁組里親に委託している要保護児童)を養育する実父母及び養父母です。第1号被保険者であれば、夫婦ともに育児免除制度の対象となります。

保険料が免除される期間は、原則として、子を養育することになった日からその子が1歳になるまでです。現在の産前産後の保険料免除が適用される実母の場合は産前産後免除期間に続く9カ月が育児休業免除期間となります(図表参照)。

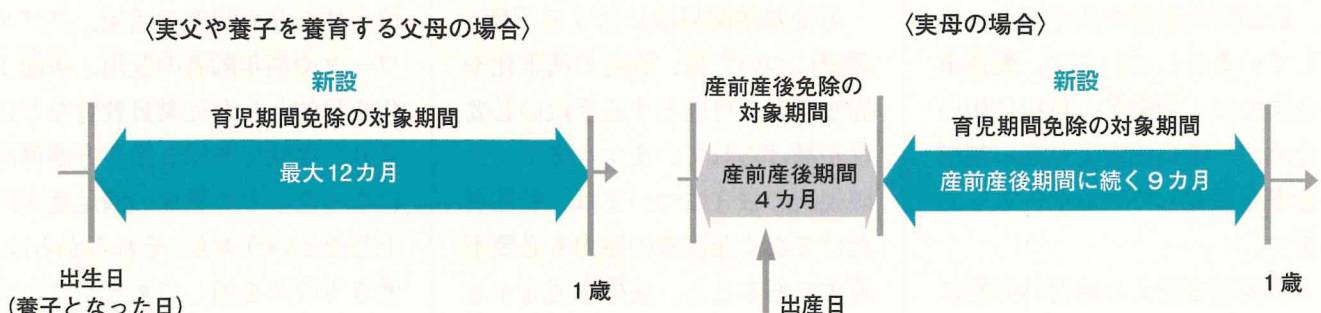
なお、育児期間の保険料免除制度は産前産後免除制度と同様に、保険料納付済期間として将来の年

金の受給額に算入されるため、基礎年金額については満額保障されます。また、すでに保険料を納付している期間や、国民年金保険料免除・納付猶予、学生納付特例が承認されている期間についても、その間が育児期間であれば届け出をすることで免除期間として取り扱われます。保険料を納付している期間の保険料は、充当または還付されます。

「子ども・子育て支援金」を財源として充当

今般、新設された育児期間における保険料免除措置は、その間に必ずしも所得減少が生じない被保険者も含めて、育児期の被保険者を幅広く対象としています。社会全体で子育て世代を支える育児支援措置の一環として実施するために「子ども・子育て支援金」を財源として充当することになります。

対象となる免除期間の考え方



ROUMU NewsBox

01 マイカー等による通勤距離の区分が新設
通勤手当の非課税限度額が改正

2026年度の税制改正により、通勤のために自動車などの交通用具を使用している給与所得者に支給する通勤手当の非課税限度額が改正されました。片道65km以上の通勤距離の区分が新設され、非課税限度額が引き上げられています。また、一定の要件を満たす駐車場等を利用し、その料金を負担することを常例とする人の非課税限度額については、通勤距離の区分に応じた非課税限度額に駐車場等の料金相当額（1カ月当たり上限5000円）を加算した金額にすることとされました。これらは2026年4月1日以後に支給する通勤手当から適用されています。

02 食事は4月1日、住宅は10月1日より適用
食事と住宅の現物給与の価額が改正

3月の厚生労働省告示により2026年度からの社会保険の現物給与の価額が改正されました。食事による現物給与の価額は4月1日より、住宅による現物給与の価額は10月1日より適用されます。どちらの価額も都道府県別に見直されましたが、住宅に係る価額の単価については、居住面積1畳当たりの価額から総面積1㎡当たりの価額に変更となるため確認が必要です。詳細は、厚生労働省の「現物給与の価額改定について（令和8年度）」や日本年金機構の「全国現物給与価額一覧表（厚生労働大臣が定める現物給与の価額）」などに掲載されています。

03 10月施行のカスハラ対策義務化に向けて
宅配業のカスハラ対策マニュアルを公表

厚生労働省は3月に「業種別カスタマーハラスメント対策企業マニュアル（宅配業編）」を作成し、同省が運営する総合情報サイト「あかるい職場応援団」で公表しました。同省ではカスハラ対策に関心を持つ複数の企業・業界団体等が、業界内の実態を踏まえて業界共通の対応方針等を策定・発信する取り組みを支援。同マニュアルには、宅配業者へのカスハラに対する企業の共通の方針や取り組むべき対策が具体的に記載されています。また、同サイトには「スーパーマーケット業編」や業種別にカスハラ対策マニュアルを策定するための手順例も掲載されています。

04 中小企業の省力化や生産性向上を支援
「省力化ナビ」のサイトをオープン

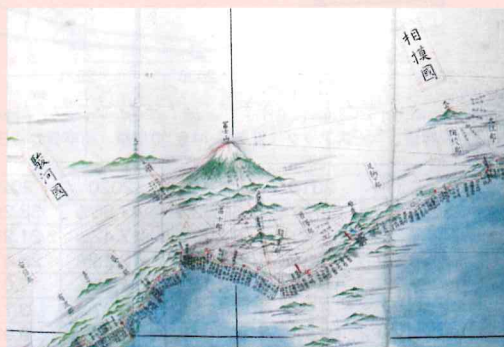
中小企業庁は、独立行政法人中小企業基盤整備機構及び関係省庁と連携して、中小企業・小規模事業者の省力化や生産性向上へ向けたヒントを提供する支援サイト「省力化ナビ」を3月に公開しました。業種別の業務における課題とその解決策をイラストでわかりやすく例示し、具体的な取り組み事例や相談先情報を提供しています。無料で使えるうえ、活用することで「中小企業省力化投資補助金（一般型）」、「デジタル化・AI導入補助金（複数者連携デジタル化・AI導入枠を除く）」の採択審査における加点要件となるメリットもあります。

先人の教え 各界で活躍した偉人たちが残した名言・格言を紹介します。

身の上の人ハ勿論、身下の人にも
教訓異見あらば急度相用堅く守るべし

伊能忠敬

伊能忠敬（1745～1818）は、江戸時代に初めて実測による日本地図を完成させた測量家です。上総国（現在の千葉県）で生まれた忠敬は、17歳で佐原の伊能家に婿養子に入り、醸造業などを営みながら名主として村のために尽力しました。隠居後は50歳で江戸に出て暦学や天文学を学んだ後に日本の測量を開始。歩いた距離は約3.5万kmにもおよびます。この言葉は忠敬が長男に与えたとされる「家訓書」にあるもので、「どのような人の意見でも役に立つことであれば取り入れなさい」という意味です。



伊能図中図 富士山付近（千葉県香取市 伊能忠敬記念館所蔵）

近年の企業による賃上げ状況の推移を見る

日本経済は少子高齢化による人材不足やコロナ禍以降急速に進むインフレなど、さまざまな課題を抱えています。このような時代に人材を確保するには賃上げが重要です。そこで、東京商工リサーチが毎年実施している調査からベースアップを中心に賃上げの近況を確認します。

8割強の企業が賃上げ予定

東京商工リサーチは3月に「2026年度『ベースアップ』に関するアンケート調査」の結果を公開しました。これは同社が毎年2回、インターネット上で実施している「賃上げ」についてのアンケート調査を集計、分析したものです。調査によると、2026年度に賃上げを「実施する（見込み）」と回答した企業の割合は83.6%で、2022年度から5年連続で80%台を維持しています。2026年度の賃上げ率（見込み）については、3%台が32.51%で最も多く、次いで5%台が28.22%、2%台が14.28%で続いて

います。6%以上と答えた企業は7.27%で、見込みの段階ではあるものの、2025年度の実績値15.00%から半減。調査では「2026年度は賃上げ水準の上昇が落ち着く兆しも見られる」としています。

賃上げ内容は定期昇給が最多

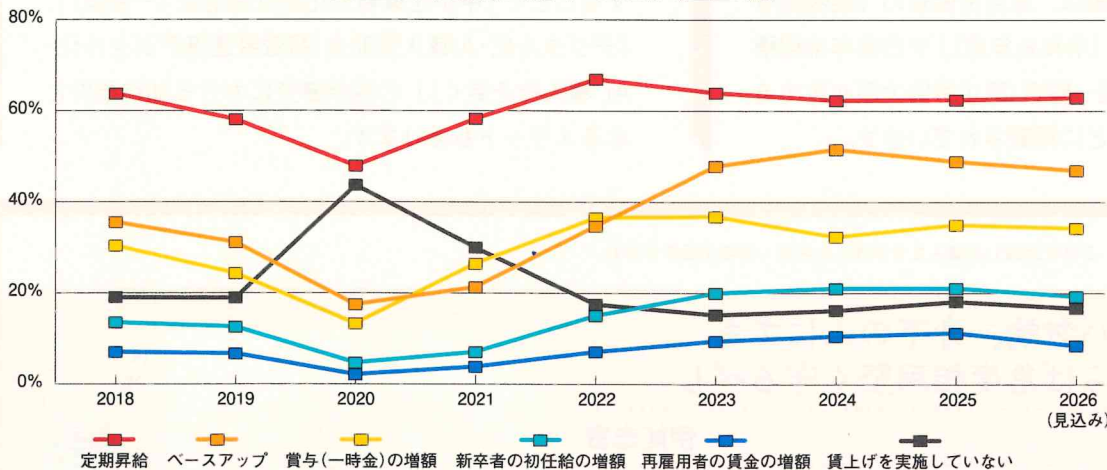
次に賃上げ内容別の実施率の推移を見ると、「定期昇給」が最も高い割合で推移していることがわかります（図表参照）。コロナ禍前の実施率と比較して、変化が目立つのが「ベースアップ」です。コロナ禍で急落したものの、2021年度に回復に転じると大きく上昇し、2024年度は51.4%と半数を超えま

した。その後はやや低下していますが、30%台で推移していたコロナ禍前の水準を大きく上回っています。調査では、「近年の『賃上げ』の特徴は、単なる定期昇給の維持にとどまらず、ベースアップという恒常的な賃金引き上げが拡大している点にある。物価上昇や人材獲得競争を背景に、企業の賃金政策が『一時的対応』から『構造的引き上げ』へと転換していることが、この推移から読み取れる」とまとめています。

ただし、2026年度のベースアップ実施率（見込み）を企業規模別で見ると、大企業が62.15%であるのに対し、中小企業は45.66%にと

どまっています。調査では企業規模による格差が開き始めたのは2023年度以降だと分析した上で、「賃上げ原資、価格転嫁の進展、人材確保競争への対応力といった要素が、大企業と中小企業の間で『ベースアップ』実施率の差として表れている可能性がある」と述べています。

賃上げ内容別実施率の推移（全企業）



	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026(見込み)
定期昇給	63.72%	58.03%	47.86%	58.20%	66.87%	63.88%	62.24%	62.39%	62.83%
ベースアップ	35.50%	31.08%	17.42%	21.25%	34.67%	47.81%	51.49%	48.85%	46.88%
賞与(一時金)の増額	30.34%	24.28%	13.25%	26.41%	36.50%	36.74%	32.32%	34.93%	34.22%
新卒者の初任給の増額	13.47%	12.52%	4.63%	7.01%	15.00%	19.95%	21.00%	21.02%	19.25%
再雇用者の賃金の増額	6.98%	6.66%	2.07%	3.77%	7.05%	9.40%	10.49%	11.21%	8.43%
賃上げを実施していない	19.03%	18.93%	43.67%	29.98%	17.54%	15.23%	16.21%	18.16%	16.70%

出典：「2026年度『ベースアップ』に関するアンケート調査」（東京商工リサーチ）

今月の
相談

自宅待機を命じた社員への賃金支払いの有無

Q

現在、社内相談窓口へのパワハラへの訴えに基づく事実確認と、加害者である従業員の懲戒処分を検討するために、当該社員に自宅待機を命じています。自宅待機中の賃金は支払わなければならないのでしょうか。
(K社・総務部)

A

ハラスメントに限らず従業員の犯罪行為や疑わしき事実が発覚した際、会社はその事実確認や、当該行為における懲戒処分の程度を就業規則に基づいて検討するために一定の期間を要することがあります。このような場合に対象従業員に対して調査終了、または懲戒処分が決定するまでの間、自宅待機を命ずることもあります。この自宅待機命令は懲戒処分としての出勤停止とは異なり、業務命令として行われるものです。

懲戒処分としての出勤停止は就業規則に基づく懲戒処分の一つであり、法的要件(①就業規則の懲戒事由に該当すること、②処分の相当性、③適正な手続き(弁明の機会等))を満たせば処分期間中は、原則として賃金を支払う必要はありません。

しかし、ハラスメントの事実確認や横領等の犯罪行為の調査のために命ずる自宅待機は、懲戒処分前の業務命令によるものであり、原則として、自宅待機命令期間中は賃金を支払う必要があります。この点については判例においても、自宅待機命令は、自宅に待機することをもって労務提供の内容とする旨の命令であり、結局、労働者は、自宅待機命令という業務命令に従った「労務」を履行しているものと解すべきとされています(三葉興業嘱託契約更新拒絶事件、東京高判平元. 5.30、労判554・96)。

なお、就労拒否により自宅待機を命ずるときには、原則として、就業規則等の規定による根拠が必要となります。ただし、就業規則にその定めがない場合でも事実調査をするためなど自宅待機命令事案に関する正当な理由があり、その間の賃金を支払っているのであれば、自宅待機命令は可能となります。ハラスメントなど特にデリケートな事案については、加害者及び被害者双方の言い分を聞き、事実関係を確認して確証が得られなければ、対象従業員に出勤

停止や懲戒解雇等の懲戒処分を下すことはできません。後から懲戒処分無効の訴えを起こされるなど、新たなトラブルに発展することにもなりかねず慎重に対応する必要があります。また、事態関係を明らかにしないまま軽い懲戒処分で事態を収めしまうと、後から悪質性が高い行為であったことが明らかになっても、原則として、同じ行為に重ねて重い懲戒処分(二重処分)をすることはできないので注意しましょう。

なお、自宅待機中に支払うべき賃金については、使用者の責めに帰すべき事由による休業とは異なるため、労基法第26条に基づく休業手当(平均賃金の60%)ではなく、原則として賃金の全額を支払う義務があります(民法第536条第2項)。例外的に無給が認められるのは、「就業規則に無給の規定があること」に加え、「出勤させることで証拠隠滅や被害者への接触、職場秩序の混乱を招く具体的かつ重大な恐れがある場合」に限られます。対象事案が懲戒処分として確定する前の段階で無給とすることは、労働者の生活保障が重視される近年の判例の傾向から、会社側にとって高い法的リスクを伴うこととなります。

次に、自宅待機期間はどの程度の期間が適切かということがあります。事案にもよるため一概には言えませんが、例えば、懲戒事由の有無やその内容、適切な処分を検討するための期間として自宅待機命令を出すのであれば、そのために必要な期間にするべきです。調査及び処分検討のために自宅待機命令を出したのに、長期間にわたって調査や検討を怠って不必要に自宅待機命令期間が長くなったのであれば、不適切な措置であると判断されることが考えられます。したがって、2週間から長くても1カ月程度が適当でしょう。それ以上長くなると不当な拘束ともなり、逆パワハラとして提訴される恐れもあります。

今月の
ポイント

ハラスメントの事実確認や調査、処分検討のために命ずる自宅待機は、懲戒処分前の業務命令によるものであるため、自宅待機を命じた期間は原則として賃金の全額を支払わなければならない。

