

## 要確認

## 令和8年度の労働保険の年度更新 期間などを確認しておきましょう

厚生労働省から、令和8年度の労働保険の年度更新のお知らせがありました。  
その期間などを確認しておきましょう。

## .....令和8年度の労働保険の年度更新のお知らせ(厚生労働省).....



安心して働きたい！

令和8年度  
申告と納付はお早めに  
**労働保険の年度更新**  
(労災保険・雇用保険)  
**6.1月～7.10金**

●電子申請は時間を問わず、いつでも申請が可能です。是非ご利用ください。  
●電子納付・口座振替による納付が便利です。

厚生労働省年度更新お知らせページ 年度更新 お知らせ 納付

厚生労働省  
厚生労働省・都道府県労働局・労働基準監督署・公共職業安定所・  
（一社）全国労働保険事務組合連合会・全国社会保険労務士会連合会  
厚生労働省ホームページ  
https://www.mhlw.go.jp

## 令和8年度の年度更新のポイント

- ☑ 年度更新期間は  
**6月1日（月）～7月10日（金）**です。
- ☑ 年度更新の申告書は、管轄の都道府県労働局や労働基準監督署への郵送、または「電子申請」でも受け付けられており、直接窓口へ出向くことなく申告することができます。
- ☆ 今回の年度更新では、令和8年度から雇用保険率が改定されたことから、令和7年度の確定保険料は改定前の雇用保険率、令和8年度の概算保険料は改定後の雇用保険率を用いて計算することになるといった注意点があります。油断せずに申告書を作成する必要があります。ご相談はアウトソーシング部へ。

★厚生労働省からは、令和8年度の年度更新関係の申告書の書き方についてまとめたパンフレットも公表されています。必要であれば、お声掛けください。



## トピックス

## 「治療と仕事の両立」が事業主の努力義務となっています

労働施策総合推進法の改正により、2026年4月から治療と仕事の両立支援が事業主の努力義務となりました。

## ◆留意事項

指針で掲げる9つのうち、リーフレットでは次の3つを取り上げています。

- ① 労働者本人の申出  
申出が行われやすい環境の整備（ルール作成・周知、研修による意識啓発、相談窓口の整備、情報の取扱方法の明確化等）
- ② 労働者との十分な話し合い、上司・同僚の理解  
労働者に対する措置等の検討にあたり、事業主が一方向的に判断しないよう、必要な取組み
  - ・就業継続の希望や配慮の要望を聴取し、話し合い等を通じて労働者本人の理解を得られるよう努める
  - ・安易に就業を禁止せず、主治医や産業医等の意見を勘案して、可能な限り配置転換、時短措置などを講じて就業の機会を失わせないよう留意する
  - ・疾病や治療に対する誤解や偏見等が生じないよう、事業主、人事労務担当者、上司・同僚等において必要な配慮を行う
- ③ 個人情報の保護  
個人情報の保護も含めた事業場における治療と就業の両立支援のルールおよび体制の整備・明確化

お仕事  
カレンダー  
6月



6/2

● 労働保険の年度更新手続きの受付開始（～7/10）※電子申請は6/1から申請受付

6/10

● 5月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付  
● 納期特例の適用を受けている個人住民税特別徴収税（2024年12月から2025年5月分）の納付

6/30

● 5月分健康保険料・厚生年金保険料の納付  
● 4月決算法人の確定申告と納税・10月決算法人の中間申告と納税（決算応当日まで）  
● 7月・10月・1月決算法人の消費税の中間申告（決算応当日まで）

厚生労働省と中小企業庁では、共同して、最低賃金・賃金引き上げに向けた中小企業・小規模事業者への支援施策をまとめたリーフレットを公表しています。これが、令和8年4月下旬に更新されました。最新版を確認しておきましょう。

.....「賃金引き上げの支援策(リーフレット)2026年4月24日更新」の1ページ目.....

## 最低賃金・賃金引き上げに向けた 中小企業・小規模事業者への支援施策



### 1. 賃金引き上げに関する支援

#### ①業務改善助成金

##### 問い合わせ先

・業務改善助成金コールセンター  
0120-366-440 (平日9:00~17:00)  
・都道府県労働局雇用環境・均等部(室)



事業場内で最も低い時間給(事業場内最低賃金)を一定額以上引き上げ、生産性向上に資する設備投資等(機械設備の導入や国家資格者によるコンサルティング)を行う中小企業・小規模事業者等に、その設備投資等に要した費用の一部を助成する制度です。一定の要件を満たすと、助成上限額・助成対象経費の特例的な拡充が受けられます。

#### ②キャリアアップ助成金

##### 問い合わせ先

・都道府県労働局又はハローワーク



有期雇用労働者、短時間労働者、派遣労働者といったいわゆる非正規雇用労働者の企業内でのキャリアアップを促進するため、正社員転換、賃金引き上げ等の処遇改善の取組を実施した事業主に対して助成します。なお、キャリアアップ助成金については、徹底が求められている同一労働同一賃金に取り組む際やいわゆる「年取の壁」を意識した働き方への対応に取り組む際にも活用することができます。

#### ③企業活力強化貸付(働き方改革推進支援資金)

##### 問い合わせ先

・日本政策金融公庫 0120-154-505



事業場内で最も低い賃金(事業場内最低賃金)の引き上げに取り組む中小企業・小規模事業者が必要とする設備資金や運転資金を特別利率で支援します。

(※) 審査の結果、ご希望に添えない場合があります。

#### ④賃上げ貸付利率特例制度

##### 問い合わせ先

・日本政策金融公庫 0120-154-505  
・沖縄振興開発金融公庫 0120-981-827



公庫の融資を受ける際、従業員の賃上げに取り組む中小企業・小規模事業者に対して、融資後2年間、利率を0.5%控除します。

(※) 審査の結果、ご希望に添えない場合があります。

### 2. 生産性向上に関する支援

#### ⑤固定資産税の特例措置

##### 問い合わせ先



#### ⑥中小企業等経営強化法(経営力向上計画)

##### 問い合わせ先



★このリーフレットでは、左記のような形で支援策が紹介されています。さらに詳しいパンフレットやマニュアルも公表されていますので、必要であればお声掛けください。そのURLなどをお伝えします。



## 【令和8年7月から障害者の法定雇用率が引き上げられます】

### ◆具体的な内容

令和8年7月から、民間企業における障害者の法定雇用率が現行の 2.5%から2.7%へ 引き上げられます。障害者を雇用しなければならない対象事業主の範囲も、現行の常時雇用労働者数

40.0人以上から37.5人以上へと拡大されます。

法定雇用率を満たすかは、毎年6月1日時点の障害者雇用状況報告をもとに確認されます。

つまり、令和8年6月1日時点の報告は現行の法定雇用率に基づき確認されますが、令和9年6月1日の報告では引上げ後の法定雇用率に基づき確認されるため、新たに対象となる企業では、約1年後の報告を見据えた対応が求められます。

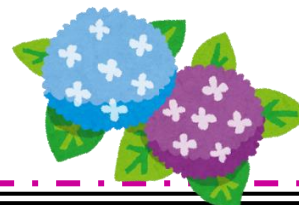
法改正への対応とあわせ、無理のないかたちで障害者雇用を進めるためにも、早めの情報収集と準備を心掛けましょう。

【参考】障害者の法定雇用率引上げと支援策の強化について(厚生労働省)

<https://www.mhlw.go.jp/content/001064502.pdf>

助成金(JEED)

<https://www.jeed.go.jp/disability/subsidy/index.html>



誕生石 365日

6月2日

アイオライト



石言葉：真実の愛・自由・挑戦  
アイオライトは航海士が方角を知るために用いたことから、「道を示す」という意味がうまれました。進むべき道に迷ったとき、人生の羅針盤の役割を持つと考えられていました。

**BrainStar**  
社会保険労務士法人 ブレインスター  
代表 上田 正順  
〒862-0949 熊本市中央区国府1-13-5 2F  
TEL:096-211-6055 FAX:096-211-6065  
URL:https://brainstar.jp

「2026 年版の中小企業白書・小規模企業白書」が公表されました。

本年版では、経営環境の転換期において、中小企業は「稼ぐ力」を高め、「強い中小企業」へと成長することが重要という考えの下、労働生産性の向上に有効な取組や、経営者が持つべき基本的知識である

「経営リテラシー」の強化・実践に焦点を当てて分析が行われています。

ここでは、分析の上でまとめられている「重要となる取組例」の概要を紹介します。

……………2026 年版中小企業白書・小規模企業白書／重要となる取組例の概要……………

「強い中小企業」に向けた「稼ぐ力」の強化

- ① 中小企業間でも稼ぐ力（労働生産性）のばらつきが存在。大企業を上回る労働生産性を有する中小企業も存在。
- ② 付加価値額を増加させている中小企業は、価格転嫁や成長投資、事業承継・M&Aを積極的に行っている傾向。
- ③ 「稼ぐ力」の強化に向けて、以下の取組が重要。

- A) 成長投資…成長に向けた設備投資で高付加価値化
- B) 研究開発・人材育成…将来の付加価値向上に寄与
- C) 価格転嫁…適切な価格転嫁や差別化による価格設定
- D) 事業承継・M&A…新たな経営者による事業再編
- E) 省力化投資…業務プロセスの効率化
- F) AI活用・デジタル化…付加価値向上にも期待

経営者が持つべき「経営リテラシー」の強化・実践

- ① 現状、経営リテラシーは十分ではない。経営リテラシーを有する企業は、業績や人材確保等で明確な違いを生み出す。

- A) 財務・会計【原価管理・資金繰り】  
⇒ 原価管理による価格転嫁率の向上、資金繰りに好影響
- B) 組織・人材【労務管理・組織活性化】  
⇒ 労務管理や組織活性化は人材の確保・定着に好影響
- C) 運営管理【品質管理・属人化防止】  
⇒ 品質管理による顧客獲得、属人化防止で円滑な業務遂行
- D) 経営戦略【経営計画策定・マーケティング】  
⇒ 事業目標や経営計画の策定・PDCAサイクルが重要

- ② 企業単独ではなく、企業間連携を進めることは、新製品開発やリソースの共有など、労働生産性の向上にとっても有効。

適切な支援

- 中小企業の稼ぐ力の強化、経営リテラシーの強化・実践のためには、事業者のニーズに応じた支援機関による経営支援が重要。
- 経営支援に当たっては、支援機関における支援能力向上（相談員の能力開発）、支援機関同士の連携などが課題。

3

★中小企業白書・小規模企業白書は、政府が、中小企業基本法・小規模企業振興基本法に基づいて、毎年作成し、閣議決定を経て国会に提出する年次報告です。

中小企業等の経営に携わる方としては、目を通しておきたい白書といえます。

—— 早めの熱中症対策で酷暑日に備えましょう ——

気象庁は4月17日、**最高気温 40℃以上の日の名称を「酷暑日」に決定**すると公表しました。

近年、夏に 40℃を超える気温が観測されることが珍しくなくなりました。厚生労働省の「職場における熱中症防止のためのガイドライン」には、計画的に暑熱順化期間を設ける必要性が明記されており、早くから対策を始めることが重要です。

◆暑熱順化プログラム

暑さが本格化する前に、計画的に暑熱順化期間を設けて徐々に熱に慣らし暑熱環境に適応させることにより、熱中症リスクを大きく軽減できます。

暑熱順化の方法としては、7日以上かけて暑熱環境での身体的負荷を増やす、作業時間を調整して次第に長くする、などが挙げられます。

暑熱順化は休暇等のため熱へのばく露が中断すると喪失が始まるため、以下の場合、作業従事者が暑熱順化していないことに、特に留意する必要があります。

- ① 気温等が急に上昇した高温多湿作業場所で作業を行う場合
- ② 新規入職者などが新たに当該作業を行う場合
- ③ 作業従事者が長期間、当該作業場所での作業から離れ、その後再び当該作業を行う場合 等

昨年より職場の熱中症対策が義務化され、今年はその対象がスポットワーカーなどにも拡大されました。加えて、熱中症の重篤化による死亡災害の防止だけでなく、予防策により発生そのものを抑えることが、夏場の労働災害防止に繋がるとして、ガイドラインは策定されています。

上記暑熱順化プログラムや、労働者の年齢・基礎疾患等を踏まえた作業時間の短縮など、社内ルールから見直すことが肝心です。



## 日本・ポーランド社会保障協定の署名が行われました！

4月15日、「社会保障に関する日本国とポーランド共和国との間の協定」(日・ポーランド社会保障協定)の署名が、両国首相立会いの下で行われました。

### ◆社会保障協定の効果

日本から一時的に海外派遣される企業駐在員等には、双方の国の年金制度への二重加入を義務づけられる一方、派遣先の国で負担した年金保険料が年金受給に繋がらないといった課題があります。

社会保障協定の締結は、こうした課題を解決するものです。

日・ポーランド社会保障協定締結により、具体的には次の課題が解決されることになり、企業・駐在員等の負担軽減に繋がるとともに、日・ポーランド間の経済交流の一層の促進が期待されます。

#### ○二重加入の防止

派遣期間が5年以内の一時派遣被用者等は、原則として、派遣元国の年金制度にのみ加入する

#### ○年金加入期間を通算

両国の年金制度への加入期間を通算することにより、年金受給のために必要とされる加入期間の要件を満たしやすくする

### ◆今後の手続き

社会保障協定が発効するには、署名の後、閣議決定、国会の承認を経て、国内法の改正や省令の制定、公布が行われる必要があります。さらに、国内手続が完了したことを確認した後、外交上の公文(批准書や通告書)の交換から一定期間が経過した日が「発効日」として定められます。

### ◆社会保障協定の締結状況

既に米国、ドイツ、英国、韓国、ブラジル、インド、フィリピン、中国、オーストリア等の24カ国との間で協定を結び、発効済みとなっています。

ポーランドは、日本が署名する25番目の社会保障協定です。



#### 【参考】

厚生労働省ホームページ [https://www.mhlw.go.jp/stf/pressrelease\\_nenkin20260415\\_00001.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/pressrelease_nenkin20260415_00001.html)

日本年金機構ホームページ

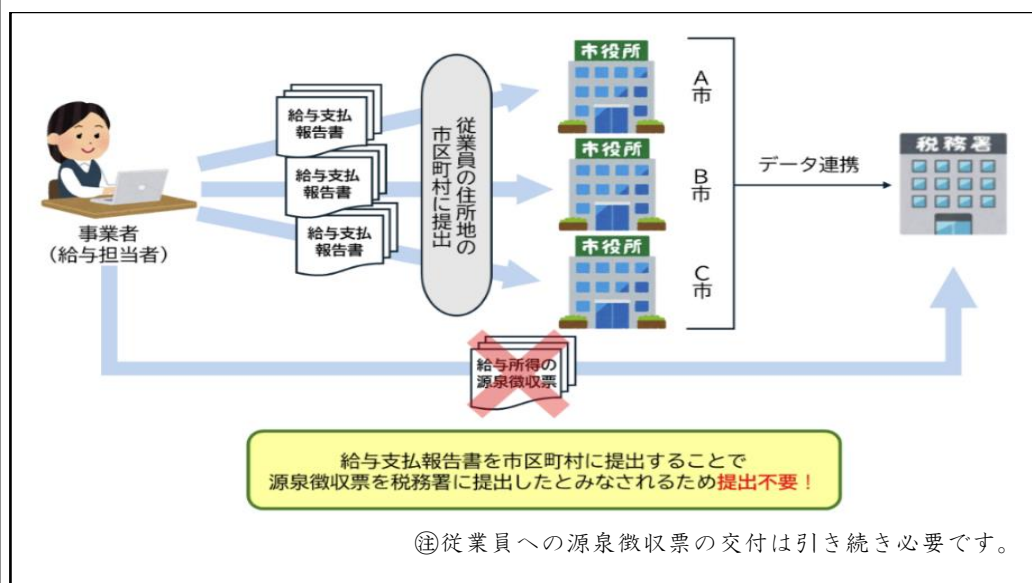
<https://www.nenkin.go.jp/service/shaho-kyotei/shaho.html>

## 給与支払報告書を市区町村に提出すれば源泉徴収票の税務署への提出は不要に(令和9年1月～)

令和5年度税制改正により、事業者の提出事務の負担軽減を目的として、「源泉徴収票のみなし提出の特例」が設けられました。その特例が令和9年1月1日からスタートします。

この特例により、令和9年1月1日以後に提出すべき令和8年分以後の給与所得の源泉徴収票については、給与支払報告書を市区町村へ提出した場合には、税務署へ給与所得の源泉徴収票を提出したとみなされることになります。

つまり、給与支払報告書を市区町村へ提出した場合には、源泉徴収票を税務署に提出する必要がなくなります！国税庁では、特設ページを設け、その周知を図っています。



★特設ページでは、この特例に関する情報を提供しています(随時更新)。

「源泉徴収票(給与所得・公的年金等)のみなし提出の特例に関するQ&A(令和8年4月)」も公表されていますので、確認しておくとよいと思います。

★令和8年分の年末調整の結果を反映した源泉徴収票・給与支払報告書については、この特例が適用されることになります。