

■最新・行政の動き

改正同一賃金ガイドライン 記載拡充し10月施行 住宅手当などを追加 厚労省

■法改正など

○「治療と就業の両立支援指針(令和8年2月10日 厚労告28)」の概要

○「高年齢者の労働災害防止のための指針(令和8年2月10日公示)」の概要

○「子ども・子育て支援金に関するQ&A」(令和8年2月12日)全文

■お役立ち情報

○(政府広報オンライン)2026年3月 月間・週間行事

○帰宅困難者等への対策ガイドラインが改訂されました

■調査

○2025年人事・労務に関するトップ・マネジメント調査(経団連)

■今月の業務スケジュール

◆最新・行政の動き

改正同一賃金ガイドライン 記載拡充し10月施行 住宅手当などを追加 厚労省

厚生労働省は、非正規労働者の待遇を改善するため、同一労働同一賃金ガイドラインや関係省令を改正し今年10月に施行する方針を明らかにしました。

同ガイドラインについては、待遇差などに関する考え方をさらに明確化する見込みです。これまで記載がなかった退職手当、家族手当、住宅手当などを対象に、原則的な考え方や「問題となる例」などの記載を追加します。たとえば、家族手当については、「相応に継続的な勤務が見込まれる短時間・有期雇用労働者には、通常の労働者と同一の家族手当を支給しなければならない」旨を明記します。

転居を伴う配置変更の有無に応じて支給する住宅手当に関しては、通常の労働者と同一の転居を伴う配置変更がある短時間・有期雇用労働者には、通常の労働者と同じ手当を支給することとしました。賞与に関する記載も充実させる見込みです。

省令を改正し、通常の労働者との待遇差に関する説明義務の運用改善も図ります。雇入れ時の労働条件明示事項に、待遇差の内容・理由や、待遇決定に当たって考慮した事項の説明を求めることができる旨を追加し、短時間労働者などの雇用管理改善指針(告示)においても、待遇差に関する説明方法を見直します。「資料を活用し、口頭により説明することを基本」としていた方法を改め、「資料を活用し、口頭で説明」または「説明事項すべてを記載した資料の交付」により行うこととしました。

指針ではさらに、公正な評価による待遇改善を促進する観点から、短時間・有期雇用労働者の賃金について、職務内容などの評価を昇給に反映するなど、公正な評価に基づく決定が望ましい旨を明確化する見込みです。処遇改善に関する自社の取組み事項をウェブサイトで公表することも推奨しています。

【発行】社会保険労務士法人NSR

〒530-0004

大阪市北区堂島浜1丁目1番8号 堂島パークビル3階

電話:06-6345-3777 FAX:06-6345-3776

e-mail: info@nsr-j.com

「治療と就業の両立支援指針(令和8年2月10日 厚労告28)」の概要

令和8年4月1日より施行される本指針は、労働施策総合推進法第27条の3に基づき、治療を受ける労働者の治療と就業の両立を支援するための措置に関する重要事項を定めています。

深刻な少子高齢化と人口減少に直面する我が国において、疾病を抱えながら働く労働者が増加しており、医療技術の進歩により、かつて「不治の病」とされた疾病も「長く付き合う病気」へと変化しています。

1. 趣旨と背景

社会背景	： 少子高齢化による労働力不足の中、がん等の疾病が「長く付き合う病気」へと変化しており、治療しながら働く労働者が増加しています。
現状の課題	： 本人の理解不足や職場の支援体制不備により、不本意な離職に至るケースや、業務が原因で適切な治療を受けられないケースが見られます。
支援の意義	： 労働者の健康確保だけでなく、人材の確保・定着、生産性の向上、健康経営の実現といった事業主側のメリットも大きい取組です。
対象	： 雇用形態を問わず全ての労働者が対象であり、医師により反復・継続した治療が必要と判断された疾病(負傷含む)が該当します。

2. 両立支援を行うに当たっての留意事項

支援を円滑に進めるため、以下の原則を遵守することが求められます。

安全と健康の確保	： 就業によって病状が悪化したり、労働災害が生じたりしないよう、適切な措置を講じることが大前提です。
本人の申出が基本	： 私傷病に関する情報を取り扱うため、労働者本人からの支援要請を端緒として開始します。
一方的な判断の禁止	： 就業継続の希望を聴取し、主治医や産業医の意見を勘案した上で、十分な話し合いを通じて本人の理解を得るよう努めます。
個人情報の保護	： 症状や治療状況などの機微な情報は、本人の同意なく取得してはならず、厳重な管理体制が必要です。
関係者の連携	： 事業主、人事労務、産業保健スタッフ、主治医、さらには地域の支援機関(産業保健総合支援センター等)が連携することが重要です。

3. 環境整備(事業主が取り組むべき準備)

労働者が安心して相談できるよう、あらかじめ体制を整えておくことが望めます。

基本方針の表明	： 治療と就業の両立支援に取り組む姿勢を明確にし、職場内ルールを周知して理解を得やすい職場風土を醸成します。
研修等による意識啓発	： 治療と就業の両立支援を円滑に実施するため、全ての労働者及び管理職に対して、治療と就業の両立支援に関する研修等を通じた意識啓発を行います。
相談窓口の明確化	： 労働者が安心して申出を行えるよう、窓口や情報の取扱いを定めます。
休暇・勤務制度の整備	： 以下のような柔軟な制度の導入を検討します。
	休暇 時間単位の年次有給休暇、傷病・病気休暇。 勤務 時差出勤、短時間勤務、在宅勤務(テレワーク)、試し出勤制度。
情報共有の仕組み	： 主治医への情報提供や意見聴取をスムーズに行うための様式(書面)を整えておきます。

【(厚生労働省)治療と就業の両立支援指針(令和8年2月10日厚生労働省告示第28号)】

<https://www.mhlw.go.jp/hourei/doc/hourei/H260210K0040.pdf>

4. 両立支援の具体的な進め方

支援は以下のステップで進めることが推奨されます。

ステップ1 (申出・情報収集)	: 労働者からの申出と情報収集 労働者は主治医から、症状、治療スケジュール、就業上の措置に関する意見等の情報を収集し、事業主に提出します。 事業主は、労働者が情報を収集しやすいよう、業務内容などを主治医に伝えるための書面作成を支援します。
ステップ2 (意見聴取)	: 産業医等による意見聴取 事業主は、主治医からの情報を産業医等に提供し、職場での業務遂行能力を踏まえた就業上の措置や配慮について専門的な意見を聴きます。
ステップ3 (就業可否判断) (支援プラン作成)	: 就業継続の可否判断とプラン作成 主治医・産業医の意見を勘案し、労働者の希望を確認した上で、具体的な措置(場所の変更、時間の短縮等)を決定します。 必要に応じて、スケジュールやフォローアップ方法をまとめた「治療と就業の両立支援プラン」を作成します。
ステップ4 (実施・フォロー)	: 実施とフォローアップ プランに基づき措置を実施し、病状の変化に合わせて適宜内容を見直します。 周囲への配慮 : 同僚や上司に過度な負担がかからないよう、必要な範囲で情報を共有し、組織的な支援を行います。

休業を要しない場合の対応

労働者に対し、治療を受けながらの就業継続が可能であると判断した場合、就業によって疾病の症状が増悪することがないように就業上の措置及び治療に対する配慮を決定し、実施する必要があります。

その際、具体的な措置や配慮の内容及びスケジュール等についてまとめた「治療と就業の両立支援プラン」を作成することが望ましいとされています。

プランには、治療・投薬等の状況及び今後の予定、就業上の措置及び治療に対する配慮の具体的内容並びに実施時期・期間、フォローアップの方法及びスケジュール等を盛り込みます。

長期休業を要する場合の対応

休業開始前と休業中

- ・休業に関する制度と休業可能期間、職場復帰の手順等について情報提供
- ・休業申請書類の提出
- ・休業期間中の定期的な連絡と状況確認
- ・職場復帰に向けた相談窓口の設置
- ・活用可能な支援制度等の情報提供

職場復帰時

- ・主治医の意見の収集
- ・産業医等への意見聴取
- ・労働者本人の意向確認
- ・復帰予定の職場の意見聴取
- ・これらを総合的に勘案した職場復帰可否の判断
- ・職場復帰支援プランの作成

治療の経過によっては、必要な措置や配慮の内容、時期・期間が変わることも考えられるため、労働者に状況を適時確認し、必要に応じて支援プラン、就業上の措置及び治療に対する配慮の内容を見直すことが必要です。また、労働者に対して就業上の措置及び治療に対する配慮を行うことにより、周囲の同僚や上司等にも一時的に負担がかかるため、必要な情報に限定した上で、可能な限り情報を共有し理解を得るとともに過度の負担がかからないようにすることが重要です。

ポイント

疾病を理由に安易に退職を促したり、就業を禁止したりするのではなく、医学的知見に基づき「どうすれば働けるか」を労使で共に考える姿勢が求められています。

「高年齢者の労働災害防止のための指針(令和8年2月10日公示)」の概要

法的根拠

労働安全衛生法第62条の2第2項に基づき、高年齢者の特性に配慮した作業環境改善等の措置を定めています。

適用開始

令和8年4月1日から適用されます。事業者は各事業場の実情に応じた対策に取り組めます。

目的

高年齢者が安全に働き続けられる職場環境を整備し、労働災害の防止を図ります。

事業者が講ずべき5つの主要措置

①安全衛生管理体制の確立

経営トップの方針表明、安全衛生委員会での審議、リスクアセスメントの実施

②職場環境の改善

照度確保、手すり設置、段差解消、補助機器導入等による身体機能低下への対応

③健康・体力状況の把握

定期健康診断の実施、体力チェックの継続的实施、個人差への配慮

④状況に応じた対応

就業上の措置、適切な業務マッチング、治療と就業の両立支援

⑤安全衛生教育

高年齢者向け教育の充実、管理監督者への教育、危険感受性の向上

具体的な職場環境改善の例

視覚環境の改善

作業場所の照度確保、照度変化の解消、中低音域の警報音採用、パトライト等の警告機器設置

転倒防止対策

階段への手すり設置、段差解消、防滑素材の採用、滑りやすい箇所の清掃徹底

暑熱対策

涼しい休憩場所の整備、通気性の良い服装準備、IoT機器による初期症状把握

重量物取扱い

補助機器導入、作業台高さ調整、アシストスーツ等の身体機能補助機器活用

少子高齢化の進展により、労働者に占める60歳以上の高年齢者の割合が増加しています。労働災害による死傷者数をみると、60歳以上の高年齢労働者の占める割合は年々上昇しており、転倒・墜落・転落などの災害が特に多く発生しています。こうした状況を踏まえ、令和8年2月10日に厚生労働大臣より本指針が公示されました。

本指針は、労働安全衛生法第62条の2第2項に基づくものであり、高年齢者を雇用するすべての事業者を対象としています。

対象となる高年齢者は60歳以上の労働者であり、正規・非正規を問わず適用されます。

「高年齢者の労働災害防止のための指針(令和8年2月10日公示)」の概要

高年齢者の労働災害防止対策チェックリスト(NSR作成)

分類	項目	具体的な取組内容・実施事項	実施状況 (○・△・×)	担当者	期限
安全衛生管理体制	経営トップの方針表明	経営者が高年齢者の労働災害防止への姿勢を明文化し、方針に盛り込む。			
	実施体制の明確化	担当組織や担当者を指定し、責任の所在をはっきりさせる。			
	労使での調査審議	安全衛生委員会等で高年齢者の対策を議題とし、労働者の意見を聴く。			
	専門家の活用	産業医や地域産業保健センター等の外部専門家と連携する。			
	職場づくり	相談窓口の設置や、不調を言い出しやすいコミュニケーションの促進。			
リスクアセスメント	危険源の特定	過去の災害やヒヤリハットから、転倒等の高年齢者特有のリスクを抽出。			
	対策の優先順位	①作業廃止・変更 → ②工学的対策 → ③管理的対策 → ④個人用装備の順で検討。			
	サービス業等の配慮	飲食店や福祉施設等でも、好事例の活用や労働者の意見聴取を行う。			
職場環境の改善	視覚・照明	通路や作業場の照度確保、明暗順応への配慮。			
	転倒防止	手すり設置、段差解消、防滑素材(床・靴)の採用、安全標識の掲示。			
	聴覚	警報音を中低音域にする、背景騒音を低減する。			
	暑熱対策	涼しい休憩場所、通気性の良い服装、ウェアラブルでの体調管理。			
	重量物・身体負荷	補助機器の導入、作業台の高さ調整、アシストスーツの活用。			
	介護・情報機器	リフト等の導入、画面文字の拡大、適切な照明の確保。			
作業管理の適正化	勤務形態	短時間勤務、交替制、時差出勤など体力に合わせた工夫。			
	作業ペース	ゆとりのあるスピード設定、無理のない姿勢での作業マニュアル化。			
	認知的配慮	複数作業の同時進行など、注意力・判断力の負荷が大きい作業への配慮。			
	休憩の運用	身体的負担に応じた定期的な休憩や作業休止時間を設定する。			
	日常の体調確認	始業時の管理者による確認と、不調時の速やかな申出の徹底。			
健康・体力の把握	健康診断の実施	法定健診の確実な実施と、産業保健スタッフによる丁寧な結果説明。			
	体力チェック	客観的な体力把握(フレイルチェック等)の実施と以前のデータとの比較。			
	個人情報の保護	本人の同意取得、不利益な取扱いの禁止、厳重な情報管理の徹底。			
具体的措置	就業上の措置	産業医の意見に基づき、労働時間の短縮や深夜業制限、作業転換を行う。			
	十分な話し合い	措置を講じる際は本人としっかり話し合い、了解を得る。			
	健康保持増進	運動・栄養指導、メンタルヘルス対策など年齢に応じた支援。			
安全衛生教育	特性の理解	加齢による変化を自覚させ、体力維持や生活習慣改善を促す教育。			
	教育方法の工夫	KYT、VRによる危険体感教育、視聴覚教材などの活用。			
	多世代連携	若手のITスキルと高年齢者の経験を活かし合うチームづくり。			

リスクアセスメントの実施に際し、職場環境改善ツールとして「エイジアクション 100 改訂版」のチェックリスト(2021 年中央労働災害防止協会)等を活用することも有効であると示されています。

【(中央労働災害防止協会)「エイジアクション100(改訂版)」(2021年3月)】

https://www.jisha.or.jp/Portals/0/resources/research/pdf/202103_01.pdf

「子ども・子育て支援金に関するQ&A」(令和8年2月12日)全文

1. 子ども・子育て支援金とは何か教えてください。また、子ども・子育て支援金と子ども・子育て拠出金の違いを教えてください。

【回答】

- 子ども・子育て支援金は、全ての世代や企業のみならず、さまざまな支援金を拠出いただき、児童手当の拡充などの子育て施策の拡充に充てるもので、社会連帯の理念を基盤として、こどもや子育て世帯を社会全体で支える制度です。
- 他方、子ども・子育て拠出金は、事業主が従業員の仕事と子育ての両立を支援し将来の労働力の確保に資することから、事業主の皆様へ拠出いただくものであり、制度趣旨が異なります。

2. 子ども・子育て支援金がどのように使われるか教えてください。また、従業員に説明するための資料はありますか。

【回答】

- 支援金が充てられる事業は主に以下のとおりです。
 - ① 児童手当（高校生年代まで延長、所得制限の撤廃、第3子以降の支給額増額を実施）※令和6年10月分から
 - ② 妊婦のための支援給付（妊娠・出産時の10万円の給付金）※令和7年4月から制度化
 - ③ こども誰でも通園制度（乳児等のための支援給付）※令和8年4月から給付化
 - ④ 出生後休業支援給付（育児休業給付とあわせて手取り10割相当（最大28日間））※令和7年4月から
 - ⑤ 育児時短就業給付（時短勤務中の賃金の10%支給）※令和7年4月から
 - ⑥ 国民年金第1号被保険者の育児期間に係る保険料免除措置 ※令和8年10月から 等
- 従業員の方へのご説明の際には、こども家庭庁HPの子ども・子育て支援金のページをご参照ください。

3. こどもがいない従業員からも子ども・子育て支援金を控除する必要がありますか。また、そのような従業員にはどのように説明すればいいですか。

【回答】

- お子様がいらない従業員の方にも支援金を拠出いただきます。
- 子ども・子育て支援金は、独身の方、子育てを終えられた方、高齢者の方を含む全ての世代、企業のみならず、さまざまな拠出をいただき、子育てをみんなで支え合う仕組みです。こどもたちは成長し、やがて社会保障制度の担い手となることから、こどもの育ちを支える支援金制度は全ての方にメリットがあるため、独身の方や高齢者の方など全ての世代に加え、企業も含めた社会全体で支える仕組みとしています。

4. 子ども・子育て支援金を健康保険料とあわせて徴収する理由を教えてください。

【回答】

- 社会保険制度は、社会連帯の理念を基盤として共に支え合う仕組みです。支援金制度も、こどもや子育て

て世帯を社会全体で支える、新しい分かち合いの仕組みです。社会保険制度の中でも、医療保険制度は、

- ① 他の社会保険制度と比較して賦課対象者が広いこと
- ② 現行制度においても、後期高齢者支援金や出産育児支援金など、世代を超えた支え合いの仕組みが組み込まれていること
- ③ 急速な少子化・人口減少に歯止めをかけることが、医療保険制度の持続可能性を高めることから、支援金を医療保険料とあわせて拠出いただくこととしました。

- なお、支援金は、医療保険料と区分されているため、医療保険料として拠出いただいたお金を「流用」するものではありません。（この点は現役世代の医療保険の仕組みを使って拠出いただいている介護保険料と同じです。）

5. 納入告知書の健康保険料に含まれる子ども・子育て支援金の額を教えてください。また、給与明細書に子ども・子育て支援金の内訳を記載する必要がありますか。

【回答】

- 被用者保険については、国が一律の支援金率（保険料率）を示すこととしており、令和8年度における国が示す一律の支援金率は0.23%です。したがって、被保険者一人当たりの子ども・子育て支援金（月額）は標準報酬月額に0.0023を乗じた金額となります。賞与についても同様に標準賞与額に0.0023を乗じた金額となります。
- 保険料額の内訳として支援金額を示すことは法令上の義務ではありませんが、本制度が社会全体でこどもや子育て世帯を応援する趣旨であることを踏まえて、給与明細にその内訳を記載する取組についてご理解・ご協力をお願いします。

6. 健康保険料と子ども・子育て支援金を被保険者から徴収する際、それぞれ端数処理をすればよいのか、足し合わせてから端数処理をすればよいのか教えてください。

【回答】

被保険者の標準報酬月額及び標準賞与額に、一般保険料率と子ども・子育て支援金率とを合算した率を乗じて得た額を折半した上で、給与から被保険者負担分を控除する場合、被保険者負担分の端数が50銭以下の場合には切り捨て、50銭を超える場合は切り上げて1円となります。

7. 従業員が二以上勤務被保険者の場合、子ども・子育て支援金の額はどのように算出すればいいですか。

【回答】

二以上勤務被保険者の場合の取扱いも、健康保険料の額と同様に、標準報酬月額及び標準賞与額に子ども・子育て支援金率を乗じた上で按分率を乗じることにより、子ども・子育て支援金の額を算出することになります。

「子ども・子育て支援金に関するQ&A」令和8年2月12日 厚生労働省年金局・保険局/こども家庭庁成育局

※公表時点では厚生労働省ホームページに掲載されていましたが、現在ホームページ上から削除されています。変更・追加の可能性がありますのでご留意下さい。

2026年3月 月間・週間行事

帰宅困難者等への対策ガイドラインが
改訂されました

月間・今月から

自殺対策強化月間(3月1日から3月31日まで)

自殺対策基本法において、毎年3月が「自殺対策強化月間」とされています。様々な悩みが重なると、誰でも「心が苦しい」「生きるのがつらい」といった気持ちになるかもしれません。厚生労働省では、「自殺対策強化月間」の期間中、電話やSNSによる相談支援体制を拡充するとともに、ポスターの掲示や動画の配信、インターネットでの相談窓口の案内など、関係府省庁、自治体、関係団体と連携・協働し、自殺防止に向けた集中的な啓発活動を実施しています。相談することで少しほっとするかもしれません。悩みがあるとき・困っているときは、電話やSNSなどで相談できる窓口があります。

価格交渉促進月間(3月1日から3月31日まで)

政府が掲げる「成長と分配の好循環」「デフレマインドからの脱却」に向けては、雇用の7割を支える中小企業の賃上げがカギ。そして賃上げ原資の確保のためには、発注事業者と受注下請中小企業との間で、適切に価格転嫁が行われることが重要となります。新年度を目前に控えた3月は、「価格交渉促進月間」です。価格転嫁の実現に向けては、価格交渉を行うことが第一歩。ぜひ積極的に、価格交渉を行いましょう。

週間・記念日

1日(日曜日)

子ども予防接種週間(3月1日から3月7日まで)
建築物防災週間(3月1日から3月7日まで)
車両火災予防運動(3月1日から3月7日まで)
春季全国火災予防運動(3月1日から3月7日まで)
全国山火事予防運動(3月1日から3月7日まで)
女性の健康週間(3月1日から3月8日まで)

3日(火曜日)

世界野生生物の日
さかなの日(毎月3日から7日まで)
(3月3日から3月7日まで)

4日(水曜日)

国際HPV啓発デー

7日(土曜日)

消防記念日

8日(日曜日)

国際女性の日

10日(火曜日)

農山漁村女性の日

19日(木曜日)

食育の日(毎月19日)

22日(日曜日)

世界水の日

23日(月曜日)

世界気象デー

24日(火曜日)

世界結核デー

長期継続中

- ・赤い羽根共同募金運動(10月1日から3月31日まで)
- ・緑の募金(1月15日から5月31日まで)
- ・サイバーセキュリティ月間(2月1日から3月18日まで)

内閣府が1月20日、「災害発生時における大規模な帰宅困難者等の発生への対策に関するガイドライン」を改訂しました。昨年7月、地震の揺れによる被害が生じていない状況下でも帰宅困難者対策が必要となったことを踏まえ、名称を改めるとともに、新たな内容が記載されています。

◆追記内容

担当大臣は会見で、追記内容を次のように挙げています。

- ① 地震以外の要因により帰宅困難者が発生する可能性があることを明示
- ② 遠地津波により公共交通機関の運行停止が見込まれる場合には、あらかじめ出勤抑制や早期帰宅といった対応が有効であること
- ③ 大規模イベントの主催者にあつては、食料や電源の供給、多言語での情報提供等を含む安全な誘導体制を整備するとともに、自治体や公共交通機関と連携して事前準備を行うことが重要であること

◆大規模な遠地津波の発生を受けて帰宅困難者が発生した場合の対応

ガイドラインでは、上記②における対応について、次のように示しています。

- ・遠地津波発生直後は公共交通機関の利用が可能だが、津波警報等を受けて公共交通機関では運転抑制が行われ、津波の規模等によっては運転抑制が長期間に及ぶことが想定される
- ・このため、公共交通機関の運転抑制開始までの時間を活用して、早期帰宅や出勤抑制の呼びかけを行うことで、帰宅困難者の発生を抑制することが求められる
- ・遠地津波発生から公共交通機関の運転再開までのタイムライン例等を参考に、大規模な遠地津波発生時の対策の検討を進めることが重要
ガイドラインを参考に、従業員等に的確な指示ができる状態にしておきましょう。

「災害発生時における大規模な帰宅困難者等の発生への対策に関するガイドライン」

https://www.bousai.go.jp/jishin/kitakukonnan/pdf/kitakukonan_guideline.pdf

2025年人事・労務に関するトップ・マネジメント調査（経団連）

過去3年間で大卒初任給を引き上げた企業は95.5%でした。水準は「25万～27.5万円未満」が35.6%で、約4割を占めました。「22.5万～25万円未満」が24.0%で続いています。

初任給の引上げ額は「1万～2万円未満」が46.2%で最多でした。昨年度（43.4%）から2.8ポイント上昇しています。

一方、引上げ額が1万円未満だった企業の割合は減少しました。「1～5,000円未満」「5,000～1万円未満」を合わせて19.4%で、5.3ポイント低下しました。

各年度における大卒初任給引上げ額（過去3年間）



初任給引上げに伴う、既存社員の給与水準の変化も尋ねました。「従来の賃金カーブを維持するために、既存社員を対象にベースアップ等を行った」が56.1%となっています。

「既存社員を対象にベースアップ等を行ったが、従来より新入社員との賃金水準の差が縮小している」は38.7%となりました。

実務に役立つQ & A [死傷病報告]

中小事業主の代表者や役員も死傷病報告の対象に

Q

個人事業主に業務上災害の報告を義務付ける制度が始まるということですが、中小事業者や役員についても同様の仕組みが適用されると聞きました。特別加入している事業主らが報告の対象になるということなのでしょうか。

A

個人事業主に仕事を請け負わせた注文者（最も後次の者）は、労働者と同じ場所で作業する個人事業者が、業務上の傷病により休業等したことを把握したときには、遅滞なく所轄労基署へ報告するよう義務付けられます（改正安衛則98条の2）。施行は、令和9年1月です（令7・12・9厚労省令120号）。

中小事業主（労災則46条の16）に対しては、その代表者や役員がケガをして休業等したときに報告するよう義務付けられます（改正則98条の6）。改正安衛則に基づく報告事項には、「特別加入の承認の有無」が含まれていますが、特別加入するかどうかは現在任意です。新たに報告義務が生じることのみをもって、個人事業者の業務上災害に関する労災保険を支払う義務が生じることもないと解されています。

3月の手続 [提出先・納付先]

[10日]

- 源泉徴収税額・住民税特別徴収税額の納付[郵便局または銀行]
- 雇用保険被保険者資格取得届の提出<前月以降に採用した労働者がいる場合>[公共職業安定所]

[16日]

- 所得税の確定申告期限[税務署]

[31日まで]

- 健保・厚年保険料の納付[郵便局または銀行]
- 外国人雇用状況の届出(雇用保険の被保険者でない場合)<雇入れ・離職の翌月末日>[公共職業安定所]

NSR通信のバックナンバーはこちらのURLをクリック→

<https://nsr-j.com/eye/>