

■最新・行政の動き

労働者数50人未満事業場のストレス
チェック義務化

■特集

すべての事業主に義務化！「カスタマー
ハラスメント対策」強化のポイント

■ニュース

○同一労働同一賃金ガイドラインが改正
されます

○「同一労働同一賃金」改正に対応した
労働条件通知書のモデル様式が公表

■公務員白書

第3章「民間企業等における転勤の実態
と取組」

■2026年7月 月間・週間行事

■お役立ち情報

○2026年に変わるiDeCoの改正ポイント

○外国人雇用管理指針の一部改正を告示

■調査

○2026年度新入社員意識調査（東京商工会
議所）

■今月の業務スケジュール

◆最新・行政の動き

施行時期は10年4月 50人未満のストレスチェック 厚労省

厚生労働省は、ストレスチェックの実施義務の対象拡大の施行日を令和10年4月1日とする政令案について労働政策審議会に諮問し、「妥当」との答申を受けました。円滑な施行に向けて、実施マニュアルの周知や、地域産業保健センターにおける支援体制の整備などを進める考えです。

実施義務の対象拡大は、昨年5月公布の改正労働安全衛生法および作業環境測定法に盛り込まれました。施行日は政令で定める公布後3年以内の日とされていました。改正法では、新たに50人未満の事業場に対し、ストレスチェックの実施のほか、高ストレス者への医師の面接指導と就業上の措置の実施を義務付けました。

厚労省では、50人未満の事業場でも適切にストレスチェックが行われるよう、実施時の留意事項を示した「小規模事業場ストレスチェック制度実施マニュアル」を2月に公表しました。

同マニュアルでは、労働者のプライバシー保護の観点から、外部機関への委託による実施を推奨しています。事業者が実施時期と対象者などを決定したあと、実施時期に委託先が調査票を配布・回収するとしています。

その際、労働者が戸惑わないよう、事業者が選定した自社の実務担当者が、実施時期や委託先外部機関名、調査票の配布・回収方法、受検勧奨の方法などを社内で予告しておく必要があるとしています。

【（厚生労働省）第185回 労働政策審議会安全衛生分科会／資料】
https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/newpage_00057.html

【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

すべての事業主に義務化！「カスタマーハラスメント対策」強化のポイント

～働く人と企業の未来を守るため、今から始める雇用管理上の措置～

近年、顧客等からの著しい迷惑行為（カスタマーハラスメント、以下「カスハラ」）が深刻な社会問題となっています。これを受け、労働者が安心して働ける環境を守るため法改正が行われ、令和8年10月1日より、すべての事業主に対してカスハラ防止のための雇用管理上の措置が義務付けられます。

1. 法改正による「3つの大きな変更点」

今回の法改正では、カスハラ防止に向けて、事業主だけでなく国や国民全体の責務が明確化されました。

① 事業主の雇用管理上の措置義務化と「不利益取扱い」の禁止

すべての事業主に、カスハラ防止のための体制整備が義務付けられます。また、労働者がカスハラを相談したことや、事実確認に協力したことを理由として、解雇やその他の不利益な取扱いをすることは法律で禁止されます。

② 他の事業主への協力（努力義務）

自社だけでなく、他の事業主からカスハラ対策の実施に関して必要な協力を求められた場合、これに応じるよう努めなければなりません。

③ 国・事業主・労働者・顧客等のそれぞれの責務

国は広報・啓発活動に努め、事業主や労働者、そして顧客自身もカスハラ問題への理解を深め、自らの言動がカスハラに該当しないよう注意を払う努力義務が課されます。

2. そもそも「職場におけるカスハラ」とは？ （3つの定義）

厚生労働省の指針（令和8年厚生労働省告示第51号）では、以下の①～③の要素をすべて満たすものを職場におけるカスハラと定義しています。

① 顧客等からの言動であること

現に商品・サービスを利用している顧客だけでなく、潜在的な顧客、取引先の担当者、施設（駅・病院・学校など）の利用者やその家族、近隣住民など、事業に関係する広く一般を含みます。

② 業務の性質等に照らし「社会通念上許容される範囲を超えた」言動であること

社会通念に照らし、要求内容が契約内容からして相当性を欠くもの、または要求の手段や態様が不適切なものを指します。

③ 労働者の「就業環境が害される」ものであること

身体的・精神的苦痛を与えられ、能力の発揮に重大な悪影響が生じるなど、就業する上で看過できない支障が生じる状態を指します。

※電話やSNSなどのインターネット上で行われる行為も含まれます。

※ただし、正当な苦情や、障害者差別解消法に基づく合理的配慮を求める意思表示などはカスハラには当たりません。

数字で見るカスハラの現状と発生原因

【増加する相談件数】

厚生労働省の調査（令和5年度）によると、過去3年間に労働者から「カスハラの相談があった」と回答した企業は27.9%にのぼり、前回調査から8.4ポイント増加しています。

【顧客対応の改善も課題】

一方で、カスハラの発生の原因や背景には、商品・サービス・接客等における問題や顧客等とのコミュニケーションの不足などとも考えられます。

厚生労働省が令和6年（2024年）に行ったスーパーマーケット業界におけるカスタマーハラスメントの実態把握調査（企業調査）によると、「カスハラに発展した原因」の上位は「顧客対応・サービス等の遅延」（71.2%）、「対応者の説明・コミュニケーションの不足」（63.6%）の順で、対応・サービス提供側の不備がきっかけになっている場合も多いという結果でした。

カスハラを予防するためには、研修などを通じた顧客対応力強化、苦情・クレームがあった場合の対応マニュアルの整備などとともに、対応者を一人にさせないことや組織として対応することも効果的であると考えられます。

すべての事業主に義務化！「カスタマーハラスメント対策」強化のポイント

～働く人と企業の未来を守るため、今から始める雇用管理上の措置～

3. カスハラに該当する具体的な言動例

厚生労働省の指針やマニュアルでは、社会通念上許容される範囲を超える典型例として、以下のよう
な言動が挙げられています。これらは暴行罪や威迫罪などの犯罪行為に該当する可能性もあります。

具体的な言動例	具体的な内容・詳細	備考
要求内容が不当なものの	性的な要求、労働者のプライバシーに関わる要求	
	契約内容を著しく超えるサービスの要求	
	契約金額の著しい減額など対応不可能な要求	
	無関係な不当な損害賠償要求	
手段・態様が不適切なもの	身体的な攻撃：殴る、蹴る、叩くなどの暴行	犯罪行為に該当する可能性あり
	精神的な攻撃：暴言、人格否定、土下座の強要、SNSへの氏名公開	犯罪行為に該当する可能性あり
	威圧的な言動：大声をあげて労働者や周囲を威圧する	
	継続的・拘束的：長時間の電話、頻繁な来店クレーム、居座り、監禁	犯罪行為に該当する可能性あり

4. 事業主が必ず講ずべき「10の雇用管理上の措置」

企業は、職場におけるカスハラを防止するため、以下の10項目の措置を講じなければなりません。

カテゴリ	措置内容	具体的な対応例・ポイント
方針の明確化と周知・啓発	① 毅然とした対応方針の明確化・周知	労働者を保護する方針を明確にし、全労働者に周知・啓発する。
	② 対処内容の周知	あらかじめ定めた対処方法(1人での対応回避、上司への報告ルールなど)を労働者に周知する。
相談体制の整備	③ 相談窓口の設置	相談窓口をあらかじめ定め、労働者に周知する。
	④ 適切な対応の確保	窓口担当者が内容や状況に応じ、適切に対応できるようにする。
事後の迅速・適切な対応	⑤ 事実関係の迅速・正確な確認	事案発生時、迅速に事実関係を確認する。
	⑥ 被害者への配慮	担当者変更、複数人対応、配置転換、メンタルヘルスケアを適正に行う。
	⑦ 再発防止措置の実施	事案を分析し、再発防止に向けた措置を講ずる。
実効性の確保(抑止対策)	⑧ 悪質なカスハラへの対処方針	特に悪質な事案への対処方針(警察への通報、警告文の発出体制など)を定め、周知・整備する。
その他併せて講ずべき措置	⑨ プライバシー保護	相談者等のプライバシーを保護する措置を講じ、労働者に周知する。
	⑩ 不利益取扱いの禁止	相談等を理由とした不利益取扱いをしない旨を定め、周知・啓発する。

【企業としての今後の進め方】

令和8年10月1日の施行に向けて、各企業においては「基本方針の策定」「相談窓口の設置」「対応マニュアルの作成・研修」を進めていく必要があります。消費者の権利や障害者差別解消法への配慮を怠らないよう留意しつつ、従業員が安心して働ける環境づくりを今から進めましょう。

【コラム：名札の表記を変える企業が増加中！】

労働者が身に付ける名札から個人が特定されてカスハラの攻撃対象にされないよう、名札の表示方法を変更する企業や地方自治体が増えています。このうち、厚生労働省の「あかるい職場応援団」で紹介する飲食業の事例では、「店舗スタッフが名札の情報を基にSNSで検索され、付きまとわれる」というトラブルをきっかけに対策が検討され、以前は氏名のうち、名を漢字やひらがな等で表記していましたが、トラブル後はイニシャル表記に変更されました。名札自体をなくす案もありましたが、スタッフ間の円滑なコミュニケーションのため、名札の記載内容を変更しました。

同一労働同一賃金ガイドラインが改正されます

◆同一労働同一賃金ガイドラインとは

令和8年4月28日に同一労働同一賃金に係る改正省令・告示が公布され、改正同一労働同一賃金ガイドラインが令和8年10月1日から適用されます。このガイドラインは、正社員と非正規雇用労働者（パートタイム労働者・有期雇用労働者・派遣労働者）との間で待遇差が存在する場合に、どのような待遇差が不合理、あるいは不合理でないのか、原則となる考え方や具体例、留意事項を示すものです。

◆ガイドライン改正のポイント

今般、裁判例の蓄積などを踏まえて記載が見直され、明確化や充実が図られているほか、新規に追加された内容もあります。特に、各種手当（退職手当、無事故手当、家族手当、住宅手当等）や福利厚生（夏季冬季休暇、褒賞等）について、具体的な考え方や例示が追加されています。

また、改正省令により、非正規雇用労働者を雇い

入れた時の労働条件明示事項について、現行の明示事項に加え、新たに「待遇の相違の内容・理由等に関する説明を求めることができる」旨の明示が追加されます。説明の際は、「資料を活用し、口頭により説明する方法」または「説明すべき事項を全て記載した分かりやすい内容の資料を交付する等の方法」により行います。

◆企業に求められる対応

企業においては、非正規雇用労働者からの説明請求への対応が一層重要となります。各種手当や福利厚生を支給基準の見直し、就業規則の点検、説明体制の整備が欠かせません。ガイドラインに基づき、厚生労働省が公表する関連書式やリーフレットも活用しながら、早めの確認と対応を進めましょう。

【同一労働同一賃金特集ページ（厚生労働省）】

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000144972.html>

「同一労働同一賃金」改正に対応した労働条件通知書のモデル様式

厚生労働省より、令和8年4月30日付けで通達「『労働条件通知書等の普及促進について』の一部改正について（基発0430第1号）」が公表されました。

今回の改正は、令和8年4月28日に公布された省令（令和8年厚生労働省令第87号）が、同年10月1日から施行されることに伴うものです。

◆主な改正内容

上記省令により、パートタイム労働者や有期雇用労働者を雇い入れる際、これまでの労働条件明示事項に加え、新たに「正社員等との待遇の相違の内容・理由について、説明を求めることができる」旨の明示が義務付けられます。派遣労働者の雇入れ時や派遣時の就業条件明示事項についても、同様に追加されます。

これらを踏まえ、労働条件通知書のモデル様式の「その他」欄に「・次の窓口に対して通常の労働者との間の待遇の相違（内容・理由）等について説明を求めることができる。」が追加され、部署名と担当者職氏名、連絡先を記載するようになっています。

なお、窓口が苦情等を含めた相談の受付先と同じ場合には、「同上」等と記載して差し支えありません。

詳細やモデル様式は、厚生労働省のウェブサイト等をご確認ください。

【【厚生労働省】主要様式ダウンロードコーナー】

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/roudoukijunkankei.html

【令和8年10月1日以降【一般労働者用】常用、有期雇用型】

<https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/001697541.docx>

【令和8年10月1日以降【短時間労働者用】常用、有期雇用型】

<https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/001697546.docx>

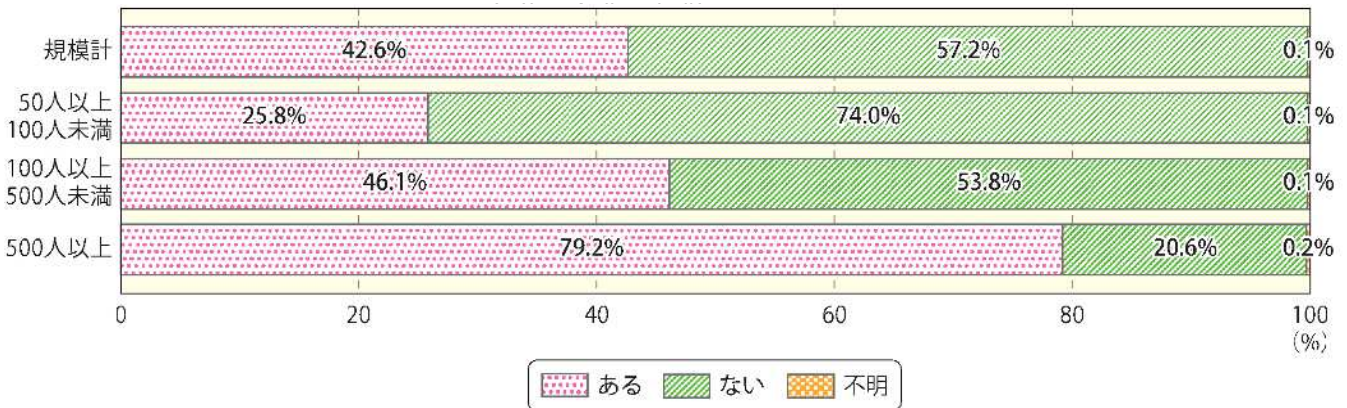
第1節 民間企業等における転勤の実態

人事院は17日、令和7年度 年次報告書を公表した。特別テーマとして「公務における転勤の現状と今後について～時代に応じた持続可能な公務を目指して～」を取り上げた。転勤の意義や制度について整理するとともに、各府省の人事担当者へのヒアリングや職員を対象としたアンケートを実施。「働きたくない会社」の第2位に、「転勤の多い会社」があがるなどの民間調査結果や、転勤の有無等を社員が選択、転勤費用などの補償・支援など転勤の在り方を見直す企業の事例も紹介している。

1. 転居を伴う転勤の有無（企業規模別割合）

令和6年「民間企業の勤務条件制度等調査」（人事院、令和7年9月公表）によると、転居を伴う転勤がある企業は全体で42.6%となっています。企業規模が大きくなるにつれてその割合は顕著に高くなる傾向があります。

転居を伴う転勤の有無別企業数割合



2. 企業が転勤命令を行う主な目的（複数回答）

「企業の転勤の実態に関する調査」（独立行政法人労働政策研究・研修機構、平成29年）によると、企業が転勤を行う最大の目的は「社員の人材育成」となっています。

転勤の目的（複数回答）

- ・社員の人材育成：66.4%
- ・社員の処遇・適材適所：57.1%
- ・組織運営上の人事ローテーションの結果：53.4%
- ・組織の活性化・社員への刺激：50.6%
- ・事業拡大・新規拠点立ち上げに伴う欠員補充：42.9%
- ・幹部の選抜・育成：41.2%

3. 就職・転職における労働者の「転勤敬遠」の意識

新規学卒者や転職者を問わず、就職先の選定において転勤のある企業を敬遠する者が相当程度に上っています。

新卒大学生の意識：「マイナビ2026年卒大学生就職意識調査」（令和7年4月23日公表）によると、行きたくない会社として「ノルマのきつそうな会社」に続き、「転勤の多い会社」を選択した割合が31.0%にのぼり、5年連続で増加しています。

転職・社会人の意識：「転勤に関する定量調査」（令和6年5月30日株式会社パーソル総合研究所）によると、20～50代のホワイトカラー正社員において、女性では3割以上、男性では2割近くが「転勤がある会社は受けない」と回答しています。

「転勤がある会社は受けない」

- ・20代男性：21.6% / 20代女性：35.8%
- ・30代男性：19.0% / 30代女性：33.5%
- ・40代男性：18.2% / 40代女性：33.8%
- ・50代男性：18.7% / 50代女性：42.1%

第2節 民間企業等における転勤に関する取組

働き方に関する価値観の多様化に加え、法令改正（令和6年4月からの労働基準法施行規則改正による、契約時の就業場所・業務の「変更の範囲」の明示義務化）を背景に、転勤の在り方を見直す企業が増えています。

企業ヒアリング（令和7年12月～同8年2月実施）では、「働く場所を選びたい」というニーズに向き合い、人事制度を再構成する動きや、実際の負荷に見合った手厚い補償を行う傾向が確認されました。

1. 民間企業の具体的な取組事例

① 株式会社JTB

選択型人事制度：住所（居住登録地）をベースに「①全国転勤可能」「②エリア内転勤あり」「③転勤なし」の3つの区分を社員が選択し、区分に応じて基本給に差を設定。希望エリア外で勤務する場合は手当を支給する。

転勤サポート：異動に伴いパートナーや扶養家族と別居する場合は別居手当を支給し、年12回までの帰宅旅費を会社が負担。赴任手当も支給する。

遠隔地勤務制度：テレワークをベースとすることで、希望の場所に住みながら遠隔地の拠点に勤務できる「ふるさとワーク制度」を導入。

② 東京海上日動火災保険株式会社

職系一本化とコース選択：令和8年度から総合職とエリア総合職を一本化。全従業員が生活の拠点となる「本拠地」を定め、転勤については「①国内外問わない」「②地域内」「③同意しない」の3つから毎年選択できる仕組みを導入。

経済的・心理的サポート：実際に転勤が生じた場合、本拠地と勤務地の距離等に応じて、毎月10万円～13万4,000円の「転居転勤サポート手当」を支給。

キャリア形成支援：社員自ら希望ポストに応募できる「JOBリクエスト制度」などを強化。

③ AIG損害保険株式会社

希望エリアの原則尊重：全社員に異動範囲の希望（エリア・都道府県）を記載させ、原則として希望地域の範囲内で異動させる「Work@Homebase 制度」を導入。

手当の一体化：単身赴任手当や一時帰省旅費、地域手当を廃止する代わりに、希望エリア外に勤務している間は家族帯同の有無にかかわらず、一律で毎月15万円の「モビリティ手当」を支給。希望都道府県以外での勤務時のみ、その地域の賃料平均額の80%を会社が負担する。

④ 大成建設株式会社

処遇の大幅引き上げ：令和7年7月に処遇を改定。引越し費用や別居手当等の引き上げに加え、家族帯同で転居距離が500km以上の転勤の場合には、最大100万円の一時金を支給。

免除・限定制度：育児・介護等を理由とした最大5年間の転勤免除制度や、勤務エリア限定型の総合職制度を設置。

⑤ 東日本旅客鉄道株式会社（JR東日本）

遠距離異動手当の新設：令和8年度より、現勤務箇所から新勤務箇所までの距離が100km以上ある異動に対し、

1回につき30万円の一時金を支給。家族と別居する者には別居手当も併せて支給。

コース新設：令和8年度採用者から、各地域の事業運営を担う「地域総合職」を新設。

⑥ 中部電力株式会社

休暇・住居サポート：年次有給休暇とは別に、異動前4日間・異動後4日間の計8日間取得できる「転勤休暇制度」を導入。また、提携する不動産賃貸仲介会社を通じて希望条件に沿った物件を紹介し、部屋探しの負担を軽減するサポート制度を構築。

⑦ 総合商社A社

海外購買力・環境の補償：海外在勤給与において、日本での手取りと同等になるよう算出した月例給に加え、物価差を反映した「調整給」を支給。さらに生活・就業環境が著しく厳しい地域については、人事担当者が定期的な現地調査を行った上で、その厳しさに応じた追加手当を支給。

⑧ 日揮ホールディングス株式会社

国内・海外赴任のインセンティブ強化：令和6年4月に国内転勤者制度を改正し、月3万円の給与上乗せ、月2回の帰宅費用実費支給、月1日の休暇付与を実施。海外駐在では一時帰国サイクルを短縮し、幼稚園から高校までの子女教育費を全額負担。単身赴任等で残された家族のために、月3万円相当を上限に育児・介護・家事代行サービスが使える仕組みも提供。

2. 地方公共団体の具体的な取組事例

地方公務員は給与制度等が国と同様の仕組みとなることが多い中、人材確保や離職防止の観点から独自の取組が見られます。

北海道庁：広大な地域のため広域異動が多く、30歳以下の若手職員には世帯用公宅であっても家賃を安く設定。

引越し繁忙期の費用高騰を避けるため赴任期間を延長したり、一時的なホテル滞在時の宿泊費を支給したりする。また、300km以上の異動があった場合に人事評価で「公務貢献」として考慮する独自のインセンティブを実施。

A県庁：引越し費用を実費精算ではなく、移動距離に応じて10万7,000円～32万4,000円の「移転料」として定額支給（単身は2分の1）。別途、着後手当も定額支給する。

【(2025年度年次報告書（「公務員白書」）「第3章「民間企業等における転勤の実態と取組」）を引用しNSRで編集
<https://www.jinji.go.jp/content/000017149.pdf>

2026年7月 月間・週間行事

月間・今月から

愛の血液助け合い運動（7月1日から7月31日まで）

病気やけがの治療に必要な血液ですが、科学技術が発達した今日でも、血液を人工的につくり、長期保存したりすることはできません。輸血などの血液製剤を必要とするかたを救うためには、皆さんの献血への協力が欠かせません。

政府広報オンライン【記事】「献血は命をつなぐボランティア。あなたもご協力を！」

<https://www.gov-online.go.jp/article/201307/entry-10660.html>

海の月間（7月1日から7月31日まで）

7月第3月曜日は「海の日」。「海の恩恵に感謝するとともに、海洋国日本の繁栄を願う日」として、国民の祝日に定められています。

海と船のポータルサイト 海ココ

<https://c2sea.go.jp/>

河川愛護月間（7月1日から7月31日まで）

「河川愛護月間」は、地域住民や市民団体、関係行政機関が協力し、流域全体の良好な河川環境の保全・再生への取組を積極的に推進し、河川への愛護意識を醸成することを目的として制定されました。

国土交通省「河川愛護月間」

<https://www.mlit.go.jp/river/aigo/index.html>

青少年の被害・非行防止全国強調月間

（7月1日から7月31日まで）

次代を担う青少年の育成は、社会全体で一体的に取り組むべき課題であり、地域が一体となった青少年の被害・非行の防止のための積極的な取組を進めることが必要です。このため、学校が夏季休業に入る7月を「青少年の被害・非行防止全国強調月間」とし、関係機関・団体、福祉施設、地域住民等が相互に協力・連携しながら、青少年の被害・非行防止に向けた諸活動を集中的に実施します。

政府広報オンライン【記事】「夏休みは危険がいっぱい！？こどもの被害・非行を防ぐために」

<https://www.gov-online.go.jp/article/201407/entry-9664.html>

“社会を明るくする運動”強調月間（7月1日から7月31日まで）

“社会を明るくする運動”は、すべての国民が、犯罪や非行の防止と犯罪や非行をした人たちの更生について理解を深め、それぞれの立場において力を合わせ、新たな被害者も加害者も生まない安全で安心な明るい地域社会を築くための全国的な運動です。

政府広報オンライン【記事】「再犯を防止して安全・安心な社会へ」

<https://www.gov-online.go.jp/article/201406/entry-9119.html>

青い羽根募金強調運動期間（7月1日から8月31日まで）

「青い羽根募金」は、海で遭難した人々の救助活動にあたる全国のボランティア救助員の方々約50,000人を支援するための募金です。海難救助は厳しい条件の中で行われるため、効果的かつ安全な救助活動を行うことができるよう、救助員は常日頃から組織的な訓練を行うとともに、ライフジャケット、ロープなどの救助資機材の整備が必要です。「青い羽根募金」は、こうした救助資機材の購入などに役立てられています。

公益社団法人日本水難救済会「青い羽根募金とは」

<https://www.mrj.or.jp/donation/>

2026年に変わるiDeCoの改正ポイント

◆退職所得控除に関する「5年ルール」が「10年ルール」に（2026年1月1日より施行）

改正前は、先にiDeCoの給付金を一時金で受け取り、5年以上経過してから会社の退職一時金を受け取ると、掛金拠出期間と勤続期間で重複する期間の退職所得控除を、それぞれに使うことができました。改正後はこの「5年」が「10年」になり、受取りの間隔を10年以上空けない限り、重複期間の退職所得控除は1回しか使えないように調整されます。

なお、先に会社の退職一時金を受け取り、後でiDeCoの一時金を受け取る場合には、退職所得控除を二重に使うには20年以上の間隔を空ける必要があります。

◆加入可能年齢が「70歳未満」に拡大（2026年12月1日より施行予定）

iDeCoに加入できる年齢は原則20歳以上65歳未満でしたが、改正後は、70歳になるまで掛金の拠出が可能になります。ただし、iDeCoは公的年金の上乗せであるため、老齢基礎年金などの公的年金を受け取るようになると、掛金の拠出はできなくなります。

◆掛金の上限の引上げ（2026年12月1日より施行予定）

会社員・公務員の拠出限度額は月額2万円（企業年金がある場合は合計5.5万円）または2.3万円でしたが、改正後は6.2万円（企業年金がある場合は合計6.2万円）に引き上げられます。

自営業者・フリーランス等の拠出限度額は、国民年金基金と合算で月額6.8万円でしたが、7.5万円に引き上げられます。

【（財務省）令和7年度税制改正の大綱】

https://www.mof.go.jp/tax_policy/tax_reform/outline/fy2025/07taikou_01.htm?utm_source=chatgpt.com

【（厚生労働省）令和8年12月からiDeCoがパワーアップします!】

<https://www.mhlw.go.jp/content/12500000/001620594.pdf>

外国人雇用管理指針の一部改正を告示

厚生労働省は、外国人労働者の雇用管理改善指針の一部改正を告示しました。段階的な施行内容は以下の通りです。

【令和8年6月14日適用】

不法就労防止などの事業主の責務を明記。マイナンバーカード機能が付加された特定在留カードの導入に伴い、読取アプリによる券面情報の確認を適切と規定。また、外国人労働者や家族への日本語教育の機会提供、日本語能力に配慮した教育訓練の実施に努めることを明記。

【同年10月1日適用】

短時間・有期・派遣労働者の雇入れ時に「正社員との待遇差の内容や理由について説明を求めることができる旨」を明示するよう規定。

【令和9年4月1日適用】

育成就労法に留意し、適正な実施や外国人の保護、帰国旅費の取扱いを規定。他方、外国人雇用状況の届出における特定技能の特定産業分野や特定活動に関する記載規定を削除。

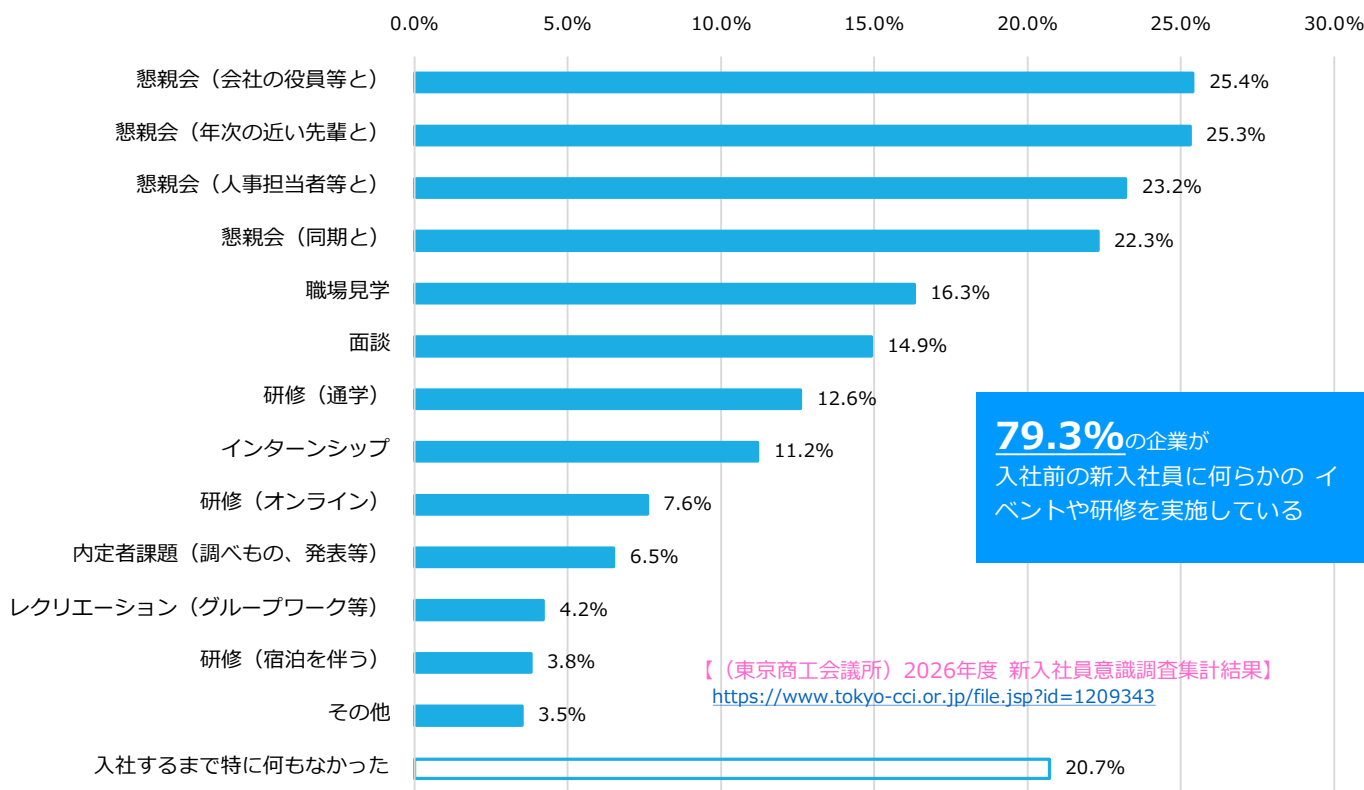
企業8割が入社前交流

東京商工会議所は、2026年度の新入社員を対象に、仕事への意識などを調査しました。

内定後、入社までに会社主催で行われたイベントや研修の状況を複数回答で尋ねたところ、約8割の企業において何らかの取組みを実施している状況が明らかになりました。

具体的な取組み内容は、「懇親会」が上位4位を占めています。回答割合が高い順に、懇親会の相手ごとに「会社の役員等と」が25.4%、「年次の近い先輩と」が25.3%、「人事担当者等と」が23.2%、「同期と」が22.3%。次いで「職場見学」が16.3%、「面談」が14.9%と続いています。

内定後、入社までに会社主催で行われたイベントや研修（複数回答）



業務外で求めるコミュニケーションも調査しました。87.1%の新入社員が何らかの業務外コミュニケーションを求めています。内容別では「仲の良い同僚などとのランチ」が48.6%で最も高く、「オフィシャルな懇親会・飲み会」が42.4%が続いています。

7月の手続【提出先・納付先】

【10日】

- 健保・厚年の報酬月額算定基礎届の提出期限[年金事務所または健保組合]<7月1日現在>
- 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]
- 労働保険の今年度の概算保険料の申告と昨年度分の確定保険料の申告書の提出期限<年度更新>[労働基準監督署]
- 労働保険料の納付<延納第1期分>[郵便局または銀行]

【15日】

- 障害者・高齢者雇用状況報告書の提出[公共職業安定所]

【31日】

- 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]