

■ 最新・行政の動き

「骨太の方針2026」と今後の労働時間法制の見直し

■ ニュース

○最新版「事業主が講ずべきハラスメント対策パンフレット」

○カスタマーハラスメント等の対策に役立つ資料集(URL)

○令和8年9月28日、e-Gov電子申請サイト「申請様式の変更」

■ お役立ち情報

○令和8年度「全国労働衛生週間」

○疲労測定アプリ「疲労checker簡易版」

○座りすぎに注意！健康リスクを防ぐポイント

■ 調査

○中小企業の課題解決に向けたOFF-JT研修の活用に関する意識調査

■ 実務に役立つQ & A

○パートタイム等に「正社員転換への意向確認」が義務になります。

■ 今月の業務スケジュール

◆ 最新・行政の動き

「骨太の方針2026」と今後の労働時間法制の見直し

◆労働時間法制の見直し方針

「経済財政運営と改革の基本方針2026（骨太の方針2026）」では、「心身の健康維持と従業員の選択を前提に、柔軟で多様な働き方を実現するため、労働時間法制等に係る政策対応について、夏以降の労働政策審議会で議論を行う」とされ、同日閣議決定された「日本成長戦略」に、その政策に関する具体的な内容が示されています。

◆裁量労働制・変形労働時間制の見直し

裁量労働制については、健康確保や長時間労働防止、適切な処遇確保などの措置を前提に、対象の在り方について、見直しを検討します。

変形労働時間制については、他律的な要因に十分対応できていない現場の実態や、労働者の生活時間や勤務予定の予見可能性に留意しつつ、見直しを検討します。

◆柔軟で多様な働き方の実現に向けて

さらに、連続勤務規制や勤務間インターバル制度、「つながらない権利」、副業・兼業時の健康確保、テレワークに対応した労働時間管理などについても、労使双方の意見を踏まえながら制度の在り方を検討します。

◆企業は今後の動きに備える必要あり

法改正ではなく、労働時間制度の運用について、時間外労働の実態を踏まえた、36協定の締結や柔軟な労働時間制度の活用について相談支援の充実を速やかに実施するとの方針が示されています。あわせて、労働基準監督署が重大・悪質な事案に対しては厳正に対応しつつ、労働時間や労働者の健康確保措置に関する労使の合意に則った指導が行われるよう速やかに見直す、とも示されています。

【経済財政運営と改革の基本方針2026】

<https://www5.cao.go.jp/keizai-shimon/kaigi/cabinet/honebuto/2026/decision0721.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

最新版「事業主が講ずべきハラスメント対策パンフレット」

厚生労働省が7月16日、「事業主が講ずべきハラスメント対策パンフレット」最新版を公表しました。

事業主の対策が義務となっている

①パワーハラスメント、

②カスタマーハラスメント、

③セクシュアルハラスメント、

④求職者等に対するセクシュアルハラスメント、

⑤妊娠・出産等に関するハラスメント及び育児・介護休業等に関するハラスメント

に当たる行為を解説するとともに、「事業主の方針の明確化」「相談体制整備」「事後対応」「再発防止」など、事業主が講ずべき措置が具体的に整理され、各種資料も収録されています。

◆10月からの対策義務化に対応した内容

カスタマーハラスメント防止に特有の措置としては、「対応の実効性を確保するために必要な抑止のための措置」を挙げています。

具体的には、労働者に対し過度な要求を繰り返す

など特に悪質と考えられるものへの対処方針をあらかじめ定め、管理監督者を含む労働者に周知するとともに、方針において定めた対処を行うことができる体制を整備します。

求職者等に対するセクシュアルハラスメント防止

に特有の措置としては、「求職活動等に関するルールの明確化と周知・啓発」を挙げています。

具体的には、求職活動等に関するルールをあらかじめ明確化し、労働者および求職者等への周知・啓発を行います。

◆活用にあたって

就業規則・ハラスメント規程の規定例や社内掲示・社内周知の文例なども、収録されています。管理職・人事担当者向けの研修資料や相談窓口担当者の対応マニュアルの作成、従業員説明会での周知などに活用するとよいでしょう。

【事業主が講ずべきハラスメント対策パンフレット】

<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/001338359.pdf>

カスタマーハラスメント等の対策に役立つ資料集（URL）

【厚生労働省YouTubeチャンネル8月19日new】

カスタマーハラスメント ハラスメント 労働施策総合推進法【基調講演】令和8年度（令和8年7月3日）東北地区労使関係セミナーin盛岡（全1時間34分49秒）

<https://www.youtube.com/watch?v=oOQyneRk5uw&t=105s>

（厚生労働省）

職場におけるハラスメントの防止のために

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/seisaku06/index.html

事業主が講ずべきハラスメント対策パンフレット

<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/001338359.pdf>

カスタマーハラスメント防止指針

<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/001662584.pdf>

求職者等に対するセクシュアルハラスメント防止指針

<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/001662589.pdf>

（Q&A）ハラスメント防止措置義務規定等における解釈事項について

<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/001695619.pdf>

（東京都産業労働局）

カスタマー・ハラスメント防止のための各団体共通マニュアル

（東京都産業労働局）※各団体共通マニュアルの本文はこちら

<https://www.hataraku.metro.tokyo.lg.jp/plan/kasuharamanual.pdf>

（東京都産業労働局）（概要版はこちら）

https://www.hataraku.metro.tokyo.lg.jp/plan/kasuharamanual_gaiyou.pdf

（東京都産業労働局）※事業者マニュアルのひな形（Word形式）

https://www.hataraku.metro.tokyo.lg.jp/plan/kasuharamanual_hinagata_20250304.docx

（大阪府）カスタマーハラスメント対策支援資料集

【支援ツール】

（大阪府01）支援機関のための実践ガイド（PDF：2,785KB）

<https://www.pref.osaka.lg.jp/documents/115771/jissenguide.pdf>

（大阪府02）カスタマーハラスメント対策ワークシート（PDF：1,346KB）

<https://www.pref.osaka.lg.jp/documents/115771/worksheet.pdf>

（大阪府03）カスタマーハラスメント対策ワークシート記入例（PDF：1,055KB）

https://www.pref.osaka.lg.jp/documents/115771/worksheet_sample.pdf

（大阪府04）カスタマーハラスメント対策取組チェックリスト（ワード：20KB）

<https://www.pref.osaka.lg.jp/documents/115771/checklist.docx>

（大阪府05）カスタマーハラスメント対策取組チェックリスト（PDF：166KB）

<https://www.pref.osaka.lg.jp/documents/115771/checklist.pdf>

【参考様式】

（大阪府06）クレーム報告書（エクセル：13KB）（サンプル）

<https://www.pref.osaka.lg.jp/documents/115771/hokoku.xlsx>

令和8年9月28日、e-Gov電子申請サイト「申請様式の変更」

就業規則（変更）届、1年単位の変形労働時間制に関する協定届および時間外労働・休日労働に関する協定届の申請様式が変更されます。

8月14日、e-Gov電子申請サイトの厚生労働省からのお知らせとして、就業規則（変更）届、1年単位の変形労働時間制に関する協定届および時間外労働・休日労働に関する協定届の申請様式が変更されるとの案内が掲載されました。

令和8年9月28日（月）に変更され、9月27日（日）以前に保存された申請データは、e-Govの仕様により再利用できなくなります。

また、9月28日以降に申請を行う場合は、変更後の申請様式に基づき、e-Gov電子申請の画面に表示される入力項目およびエラーチェック内容を確認の上、入力してくださいと案内されています。

変更となる具体的な様式は下記です。

- ・就業規則（変更）届（各事業場単位による届出）
- ・就業規則（変更）届（本社一括届出）
- ・1年単位の変形労働時間制に関する協定届（本社一括届）
- ・1年単位の変形労働時間制に関する協定届（本社一括届）
- ・時間外労働・休日労働に関する協定届（各事業場単位による届出）（一般条項のみ）
- ・時間外労働・休日労働に関する協定届（本社一括届）（一般条項のみ）
- ・時間外労働・休日労働に関する協定届（各事業場単位による届出）（特別条項付き）
- ・時間外労働・休日労働に関する協定届（本社一括届）（特別条項付き）

- ・時間外労働・休日労働に関する協定届（各事業場単位による届出）（研究開発）
- ・時間外労働・休日労働に関する協定届（本社一括届）（研究開発）
- ・時間外労働・休日労働に関する協定届（医師）（各事業場単位による届出）（一般条項のみ）
- ・時間外労働・休日労働に関する協定届（医師）（本社一括届）（一般条項のみ）
- ・時間外労働・休日労働に関する協定届（医師）（各事業場単位による届出）（特別条項付き）
- ・時間外労働・休日労働に関する協定届（医師）（本社一括届）（特別条項付き）
- ・時間外労働・休日労働に関する協定届（建設業）（各事業場単位による届出）（一般条項のみ）
- ・時間外労働・休日労働に関する協定届（建設業）（本社一括届）（一般条項のみ）
- ・時間外労働・休日労働に関する協定届（建設業）（各事業場単位による届出）（特別条項付き）
- ・時間外労働・休日労働に関する協定届（建設業）（本社一括届）（特別条項付き）
- ・時間外労働・休日労働に関する協定届（自動車運転者）（各事業場単位による届出）（一般条項のみ）
- ・時間外労働・休日労働に関する協定届（自動車運転者）（本社一括届）（一般条項のみ）
- ・時間外労働・休日労働に関する協定届（自動車運転者）（各事業場単位による届出）（特別条項付き）
- ・時間外労働・休日労働に関する協定届（自動車運転者）（本社一括届）（特別条項付き）

【(厚生労働省)就業規則（変更）届、1年単位の変形労働時間制に関する協定届および時間外労働・休日労働に関する協定届の申請様式の変更について】

https://shinsei.e-gov.go.jp/contents/news/mhlw/2026-08-14t1040510900_1759.html

出典：(日本法令)「SJS Hot Topics」より

派遣労働者の待遇を労使協定方式で決定する場合の

「令和9年度の一般賃金水準（一般基本給・賞与等）」

8月27日、第397回労働政策審議会職業安定分科会労働力需給制度部会が開催され、「令和9年度の一般賃金水準（一般基本給・賞与等）」が示されました。

【一般賃金水準（一般基本給・賞与等）の状況】（基準値：0年目）

- 職業安定業務統計を活用した一般賃金水準
→ 1,333円（+44円） → 昨年度より上がる職種：532職種 下がる職種：8職種
- 賃金構造基本統計調査を活用した一般賃金水準
→ 1,530円（+88円） → 昨年度より上がる職種：112職種 下がる職種：13職種

【一般賃金水準に用いる各指数等】（ ）書きは令和8年度の数値

- 賞与指数：0.02（0.02）
- 能力・経験調整指数：
0年100.0 / 1年117.5（113.8）/ 2年125.3（121.8）/ 3年 130.0（124.8）/ 5年 136.2（133.6）
10年 139.8（142.7）/ 20年 181.4（177.4）
- 学歴計初任給との調整：11.9%（12.5%）
- 一般通勤手当：67円（79円）
- 退職手当に関する調査：「賃金事情等総合調査」（中央労働委員会）を更新
- 退職金割合：5%（5%）

上記のほか、同一労働同一賃金部会報告を踏まえ、一般賃金通達の「職業安定業務統計を活用した一般賃金水準」に参考値として、求人賃金の上限額の平均を追加するとされています。

【第397回労働政策審議会職業安定分科会労働力需給制度部会 資料】

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_75128.html

出典：(日本法令)「SJS Hot Topics」より

出生時育児休業給付金や出生後休業支援給付金などの申請手続きを変更

◆8月1日から事務取扱いを見直し

厚生労働省は、令和8年8月1日から、育児休業等給付の申請手続きを行いやすくするため、事務取扱いを見直しています。リーフレットでは、以下の内容が案内されています。

◆出生時育児休業給付金の申請時に申告する賃金

申請時に申告する出生時育児休業中の賃金について、「出生時育児休業期間を対象として支払われた賃金」から「出生時育児休業期間中に支払日のある賃金」へと見直されています。

◆出生後休業支援給付金の配偶者の確認書類

母親が申請する場合の配偶者の確認書類について、父親と同様に、「母子健康手帳の写し（出生済証明のページ。配偶者の氏名・生年月日が記載されたものに限り）」を提出できるようになっています。

◆育児時短就業給付の支給要件の確認

・同一の子について育児休業給付を受給している場

合、改めての母子健康手帳の写し等の提出が不要になっています。

・育児休業給付に係る育児休業終了後、同一の子について初回育児時短就業を開始した場合であって、育児休業を開始した後、育児時短就業を開始するまでの間に賃金の支払いがないことを賃金証明書および添付書類で確認できれば、賃金証明書の⑨欄、⑩欄および⑪欄（育児休業開始前の賃金支払状況）の記載を省略することができるようになっています。

・フレックスタイム制、変形労働時間制、シフト制の労働時間制度の適用を受ける被保険者について、週所定労働時間の計算方法が一部見直されています。

【(厚生労働省)令和8年8月1日から育児休業等給付の申請手続きを見直します】

<https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/001720846.pdf>

改正労災保険法が公布されました（施行日：令和9年4月1日）

「労働者災害補償保険法等の一部を改正する法律」（令和8年法律第60号）が7月10日に成立、17日に公布されました。

【改正の概要】

- 遺族補償年金における支給要件等の見直し
 - ① 特別遺族年金等について、夫にのみ課せられていた支給要件を撤廃する。
 - ② 遺族が1人の場合の年金額を、現行の給付基礎日額の153日分から175日分に改める。
- 労災保険給付請求権等の消滅時効期間の見直し
災害補償の事由に該当するか容易に判断できない疾病として政令で定めるもの（脳・心臓疾患、精神疾患、石綿関連疾病等を想定）は、療養補償給付等の請求権等の消滅時効期間を2年から5年にする。
- 労災保険の適用事業に関する暫定措置の廃止
適用事業に関する暫定措置を廃止し、現在、任意適用とされている農林水産業の小規模な個人経営の事業の一部も労災保険の適用事業とする。

4 特別加入団体の要件の法定化等

- ① 労災保険に係る業務や業務災害の防止に関する活動を適切に実施すること等の要件を法令に規定する。
- ② 特別加入団体に対する業務改善命令や当該命令に違反した場合に、当該団体についての保険関係を消滅させることを可能とする。

5 社会復帰促進等事業に関する決定への不服申立てに係る審査請求先等の見直し

社会復帰促進等事業の給付に関する決定への不服申立てについて、労働保険審査官および労働保険審査会法の対象とし、審査請求先および再審査請求先を労災保険給付に関する決定への不服申立てと同様とする。

【施行日】

令和9年4月1日（上記3は、公布の日から起算して5年以内の政令で定める日）

【労働者災害補償保険法等の一部を改正する法律（令和8年法律第60号）の概要】

<https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/001725425.pdf>

改正「危険運転致死傷罪」(施行日:令和8年7月21日)

◆適用が難しいとの指摘を受けて改正

故意に危険・悪質な自動車（自動二輪車や原動機付自転車、電動キックボードも含む）の運転を行い、人を死傷させた者を処罰する「危険運転致死傷罪」ですが、従来、判断基準や対象行為が曖昧で適用が難しいとの指摘があったことを受けて、国会で改正法が成立、施行されています。主な改正内容は、次の3点です。

- 飲酒類型 → 数値基準を新設
- 高速度類型 → 類型を新設
- 殊更滑走（ことさらかつそう）等類型 → 類型を新設

◆改正後の危険運転致死傷罪の要件

● 飲酒類型

- 1 呼気1ℓ中0.5mg（血液1ml中1.0mg）以上で自動車を運転し、人を死傷させた場合 → 一律に対象とする
- 2 その他アルコールの影響により正常な運転が困難な状態で自動車を運転し、人を死傷させた場合 → 1の数値基準を満たさなくても対象とする

● 高速度類型

- 1 下記の数値基準を満たす高速度で自動車を運

転し、人を死傷させた場合 → 一律に対象とする

- ・ 最高速度60km/h以下：最高速度 + 50km/h 超過
- ・ 最高速度60km/h超：最高速度 + 60km/h 超過

- 2 1に準ずる速度で危険回避が著しく困難な高速度で自動車を運転し、人を死傷させた場合 → 1の数値基準を満たさなくても対象とする

● 殊更滑走（ことさらかつそう）等類型

ドリフト走行やウィリー走行など車体制御が困難な状態で自動車を走行させ、人を死傷させた場合に対象とする

なお、9月1日からは改正道路交通法施行令の施行により、生活道路における自動車の法定速度が60km/hから30km/hに引き下げられます。ご注意ください。

【危険運転致死傷罪(自動車運転死傷処罰法)の法改正 Q & A】
https://www.moj.go.jp/keiji1/keiji12_00239.html

【生活道路における法定速度について】
https://www.keishicho.metro.tokyo.lg.jp/kotsu/doro/Residential_roads.html

育成就労計画認定施行日前申請が9月1日から開始されます

8月25日、外国人技能実習機構は、育成就労計画の認定申請手続（手数料等について）に関する案内を掲載しました。

9月1日から開始される育成就労制度計画施行日前申請に関する各種情報が掲載されています。

●育成就労制度計画施行日前申請フローチャート

1 育成就労計画の作成

- 受付期間：令和8年9月1日（火）から令和9年3月31日（水）まで（注1）
- 原則として令和9年4月1日以降の育成就労を開始する時点の状況に基づいて作成
- 将来的に会社の合併や分割を予定している、個人事業主からの法人化を予定している等の場合は、それぞれ必要な手続き等を済ませた後に申請

（注1）申請は、審査に要する時間等を考慮し、原則として、育成就労を開始する予定日の7カ月前から5カ月前までの間に行うよう案内されています。

2 手数料の納付

- 払込票を取り寄せ、コンビニエンスストアま

たはゆうちょ銀行・郵便局の窓口で払込み（注2）

- 手数料の金額：6,100円（1件（1名）当たり）（別途システム利用料：572円）

（注2）ペイジー払いに関する案内は9月1日に掲載予定です。

3 育成就労計画認定申請（郵送もしくは地方事務所・支所への来所による）

- 郵送先：申請者の住所地（法人の場合は本店所在地）を担当する外国人技能実習機構地方事務所・支所
- 問い合わせ先（コールセンター）：（電話番号）0570-011-300（受付時間）平日9：00～17：00

4 認定通知書発行

- 令和9年4月1日以降、順次郵送で通知

【育成就労計画の認定申請手続（手数料等について）に関するご案内の掲載について】

<https://www.otit.go.jp/news/cat2/7c510aa31932b82e6e17654b659fa15062b00632.html>

出典：(日本法令)「SJS Hot Topics」より

国民年金第1号被保険者の育児期間における保険料免除措置の創設

7月31日、厚生労働省は、「国民年金法施行規則の一部を改正する省令」（令和8年7月31日厚生労働省令第121号）を公布しました。

これは、令和8年10月1日からの国民年金保険料の育児免除制度創設に関するもので、手続きの詳細等を定めています。

●対象

- ・令和8年10月1日以降、1歳になるまでの子（※）を養育する国民年金第1号被保険者の実父母・養父母
- ・所得要件なし
- ・子を養育する要件として以下のすべてを満たしている必要あり
 - （1）子と身分（親子）関係が継続していること
 - （2）子と同一住所であること

●国民年金保険料が免除される期間

- ・実母
 - 産前産後免除期間を有する実母の場合は、産前産後免除期間に引き続く9カ月間（産前産後免除期間と合わせて最大13カ月間）
- ・実父または養父母
 - 子を養育することとなった日の属する月から、1歳になる誕生日の前月までの最大12カ月間
- ・令和8年10月より前から子を養育しており、制度施行時点で1歳未満の場合（実母の場合）

→ 産前産後免除期間（4カ月または6カ月）に引き続く9カ月間のうち、令和8年10月1日以降の月分の国民年金保険料が免除

- ・令和8年10月より前から子を養育しており、制度施行時点で1歳未満の場合（実父または養父母の場合）

→ 令和8年10月1日以降、子が1歳になる誕生日の前月までの期間が育児免除に該当

●手続き

第1号被保険者が下記の事項を記載した届書と添付書類を市町村長に提出し、国民年金保険料の育児免除に該当したことを厚生労働大臣が確認できるときは、届出不要

- ・氏名、生年月日および住所
- ・個人番号または基礎年金番号
- ・子を養育することとなった日
- ・子の氏名、性別、生年月日および個人番号
- ・子との関係（実子、養子など）

【「国民年金法施行規則の一部を改正する省令」（令和8年7月31日厚生労働省令第121号）】

<https://www.mhlw.go.jp/hourei/doc/hourei/H260731T0010.pdf>

【令和8年（2026年）10月から国民年金保険料の育児免除制度が始まります!】

<https://www.nenkin.go.jp/tokusetsu/ikujimenjo.html>

出典：（日本法令）「SJS Hot Topics」より

社会保険適用拡大に伴う、新たな支援制度が設けられます

◆短時間労働者への社会保険適用が広がります

パート・アルバイトなどの短時間労働者については、これまで段階的に社会保険の加入対象が拡大されてきました。今後も順次適用範囲は広がる予定であり、企業においては対象となる従業員の確認や、働き方についての検討がより重要になります。

社会保険に加入すると、従業員は将来の年金額の増加や保障の充実といったメリットを受けられる一方で、健康保険料・厚生年金保険料の本人負担が発生します。そのため、手取り収入の減少を避けるために勤務時間を調整する「就業調整」が課題となっています。

◆保険料負担を軽減する制度が始まります

こうした背景から、短時間労働者の社会保険加入を後押しするため、2026年10月より一定の要件を満たす事業所を対象に「保険料調整制度」が設けられます。

この制度では、制度の利用開始から通算3年間、

事業主が一時的に追加負担することで、対象従業員の社会保険料を軽減します。事業主が追加負担した分は、一定期間経過後に支払う保険料から全額控除され、最終的に事業主が納付する保険料は増えません。

◆企業が今から準備しておきたいこと

社会保険適用拡大への対応では、対象となる従業員の把握に加え、給与額や勤務時間の確認、従業員への説明も重要になります。資格取得等の手続きを漏れなく行う必要も生じます。

短時間労働者が多い企業では、「どの従業員が対象になるのか」「加入後の給与や手取り額はどうか」「加入後の給与や手取り額はどうか」といった点について、早めに整理しておくことが大切です。

【（日本年金機構）保険料調整制度のご案内】

<https://www.nenkin.go.jp/tokusetsu/hokenryochousei.html>

【（日本年金機構）社会保険料負担を支援する制度】

https://www.nenkin.go.jp/tokusetsu/santei.files/tirashi_tyouseiseido.pdf

令和8年度「全国労働衛生週間」

全国労働衛生週間は、労働衛生への意識向上と自主的な健康確保を目的として毎年実施されており、今年度は10月1日～7日です。誰もが安心して健康に働ける職場づくりに向けた取り組みとして、下記が求められます。

◆全国労働衛生週間中に実施する事項

- ア 事業者または総括安全衛生管理者による職場巡視
- イ 労働衛生旗の掲揚およびスローガン等の掲示
- ウ 労働衛生に関する優良職場、功績者等の表彰
- エ 有害物の漏洩による事故、酸素欠乏症等による事故等緊急時の災害を想定した実地訓練等の実施
- オ 労働衛生に関する講習会・見学会等の開催、作文・写真・標語等の掲示、その他労働衛生の意識高揚のための行事等の実施

◆準備期間中（9月1日～30日）に実施する事項

・健康保持増進・女性の健康・両立支援

体制・計画策定、健康教育、各種検診の推進、女性特有の健康課題への対応、治療と就業の両立支援体制の整備

・メンタルヘルス・過重労働・熱中症

ストレスチェック・職場環境改善、労働時間把握や医師の面接指導、WBGT値に基づく熱中症予防の徹底

・小規模事業場・個人事業者等

産業保健活動の充実、個人事業者等の安全衛生確保・配慮

・化学物質・石綿対策

ラベル・SDS確認、リスクアセスメント実施、解体等の石綿ばく露防止徹底

・労働衛生3管理・教育

作業環境測定や換気等の改善、作業負担軽減、健康診断後の事後措置、雇入れ時・特別教育等の実施

・作業内容・環境等への対応

転倒・腰痛防止、テレワーク・情報機器作業の管理、粉じん・騒音・受動喫煙・酸素欠乏・一酸化炭素中毒等の防止対策の徹底

【令和8年度「全国労働衛生週間」を10月に実施】

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_74929.html

疲労測定アプリ「疲労checker簡易版」

◆ゲーム形式で眠気や疲労の計測ができます

このアプリは、過労死や過重労働による健康障害の予防に関する調査研究を目的に2014年に設立された過労死等防止調査研究センター（RECORDs：Research Center for Overwork-Related Disorders）によって開発された、ゲーム形式で疲労のセルフチェックを行うことができる無料のWebアプリです。企業が組織の疲労状態を計測するために利用することもでき、スマートフォンでの利用が推奨されています。

◆どんなことがわかるの？

①課題への反応時間から眠気の蓄積を計測する覚醒度検査、②指定された記号を選ぶ正答率から脳の実行機能や注意力を測定するFlanker Task、③26の質問に答える過労徴候しらべ、④主観調査（眠気・疲労）の4つの

メニューから選んで回答すると、眠気や疲労を計測し、結果を表示してくれます。

疲労測定には絶対値が計測できる確立された手法がないため、複数回計測して変化を追うことが推奨されています。結果表示画面ではグラフで変化を見ることができ、データをダウンロードして保存することもできます。

◆疲労と過労の違い

日常生活で感じる疲労は、基本的に睡眠など休むことによって回復に向かうと考えられており、無理をし過ぎないようにするためのブレーキ役として疲労を感じます。

しかし、疲労が大きくなると過労にシフトし、休日や睡眠をとっても、なかなか回復しなくなってしまいます。ですから、疲労が過労になる前に回復できるような働き方や休み方が重要です。

暑い日が続き体力を消耗しがちな季節ですので、負担がかかり過ぎていないか、チェックしてみたいでしょうか。

【一般公開用疲労測定アプリ「疲労checker簡易版」】

<https://records.johas.go.jp/article/231>

座りすぎに注意！健康リスクを防ぐポイント

◆座りすぎによる健康リスク

目が覚めた状態で座ったり寝転んだりして行う行動を、「座位行動」といいます。日本人の座位時間は世界的に見てかなり長いことが報告されており、厚生労働省の調査によれば、座位時間が「8時間以上」と回答した男性は38%、女性は33%となっています。

座りすぎは、肥満、認知機能の低下、血圧の上昇、腰の痛み、心肺機能の低下、筋肉量の減少、メンタルヘルス不調などに関連していることが、多くの研究で明らかになっています。

◆座りすぎを防ぐ・座りっぱなしを防ぐ

1日の総座位時間が長いほど病気や死亡のリスクが高まる可能性があるので、できるだけ座る時間を短くするように工夫しましょう。

例えば、短い打合せであれば立ったまま行う、立っても座っても作業ができる昇降型デスクを利用する、などです。また、30分ごとに椅子から立ち上がる、伸びをするなどして、少しでも身体を動かすようにします。

◆スポーツエールカンパニー認定取得の検討も！

スポーツ庁では、社員の健康増進のためにスポーツの実施に向けた積極的な取り組みを行っている会社を「スポーツエールカンパニー」として認定しています。スポーツ競技に限らず、例えば、朝や昼休みなどに体操・ストレッチをするなどの運動機会の提供や、階段の利用や徒歩・自転車通勤の奨励、スタンディングミーティングの実施などの取り組みも対象となります。

認定されれば広く社内外にPRできるようになり、ハローワークの求人票等にPRロゴマークを表示することもできます。

【厚生労働科学研究班リーフレット】

https://mhlw-grants.niph.go.jp/system/files/report_pdf/2024080048-sogo14.pdf

【スポーツ庁ホームページ】

https://www.mext.go.jp/sports/b_menu/sports/mcatetop05/list/1399048.htm

調査「中小企業の課題解決に向けたOFF-JT研修の活用に関する意識調査」

～「承継人材」の候補者が社内にいる中小企業は5割、うち6割は特別な承継教育は考えていない。一方、「承継人材」の候補者がいない中小企業の2割が「次代への承継は考えていない」と回答～

公益財団法人産業雇用安定センター（ジョブ産産）は、中小企業の社員教育に携わる課長職以上の役職員1000人を対象に、企業課題の解決に向けたOFF-JT研修の活用に関する意識調査を行いました。

過去3年間における「OFF-JTによる社員教育・研修」の実施状況を見ると、「毎年計画的に実施している」が27.5%、「計画的ではないが実施した」が20.0%、「2年または3年ごとに計画的に実施している」が6.1%でした。「実施した」は合わせて53.6%となっています。

OFF-JTを実施した研修テーマとしては、「組織の活性化、管理能力・従業員の意欲向上」が43.3%で最多となりました。「自社事業の技術力、サービス力向上」が40.5%、「ハラスメント防止などコンプライアンス強化」が33.4%、「経営を担う次世代リーダー・後継人材の育成」が33.0%と続いています。

OFF-JTの副次的な効果については、「社内活性化」が49.8%に上りました。

実施した OFF-JT 研修の主テーマ（単位：％）（n=536）



【（産業雇用安定センター）「OFF-JT研修の活用に関する意識調査」の結果概要 2026.06.30ニュースリリース】

https://www.sangyokoyo.or.jp/topics/OFF-JT-kensyu_20260630.html

実務に役立つQ & A [パートタイム・有期雇用労働法（通常の労働者への転換）]

パートタイム等に「正社員転換への意向確認」が義務になります。

Q

パートタイム・有期雇用労働法 第13条では、パートやアルバイトを正社員へ転換するための措置として、募集内容の周知が義務付けられています。改正指針では、本人の「意向確認」を求めています。実際に本人が応募するかどうかまで確認する必要があるのでしょうか。

A

事業主は、パート・有期雇用労働者を通常の正社員へ転換するための措置を講じる必要があります（パート・有期雇用労働法13条）。①募集情報の周知、②配置の際の希望申出機会の付与、③転換試験制度のいずれかの措置を講じる義務があります。令和8年10月からは、契約更新時の面談やメール等を活用し、対象労働者の正社員転換への意向を確認し、配慮する義務が新たに課せられます（令8・4・28厚労省告示202号）。

①の「募集情報の周知」や②の「希望申出機会の付与」をする際の意向確認ですが、実際に労働者が応募・申出をするか否かを網羅的に確認することまで会社に義務付けたものではありません（令8・6・29雇均発0629第2号）。面談等において、将来的な正社員転換への希望の有無等を確認してみてください。

【（厚生労働省）パートタイム・有期雇用労働者に関するルールが変わります（令和8年10月1日施行）】

<https://www.mhlw.go.jp/content/001698010.pdf>

9月の手続 [提出先・納付先]

【10日】

○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]

【30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]

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/>

NSR