

人事・労務に役立つ情報満載！

ニュースレター

by 金ちゃん先生



2
2026

発行：トクナガ社会保険労務士事務所

〒561-0881 大阪府豊中市中桜塚 2-13-9

TEL 06-6850-8110 FAX 06-6855-3676

URL <http://www.tokunaga-sr.com> e-mail bpbzu707@tcct.zaq.ne.jp

発行日：2026年1月30日 発行者：特定社会保険労務士 徳永金三郎

通算197号



身近な労働法の解説 ——女性活躍推進法①概要——

1. 女性活躍推進法の目的（1条）



女性活躍推進法は働く場面において女性の力が十分に発揮できているとはいえない状況を踏まえ国・地方公共団体の基本方針等の策定、事業主行動計画の策定等により、働くことを希望する女性はその希望に応じた働き方を実現できるよう社会全体として取り組んでいくものとして、法1条で目的を次のように定めている。「近年、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性はその個性と能力を十分に発揮して職業生活において活躍すること（以下『女性の職業生活における活躍』という。）が一層重要となっていることに鑑み、男女共同参画社会基本法の基本理念にのっとり、女性の職業生活における活躍の推進について、その基本原則を定め、並びに国、地方公共団体及び事業主の責務を明らかにすると共に基本方針及び事業主の行動計画の策定、女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置等について定めることにより女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進しもって男女の人権が尊重されかつ急速な少子高齢化進展国民の需要多様化その他の社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会を実現することを目的とする。」

2. 基本原則（2条、令7・3・27 雇均発0327 第2号）

次の内容を基本原則として定めています。

- （1）女性の職業生活における活躍の推進は、職業生活における活躍に係る男女間の格差の実情を踏まえ、自らの意思によって職業生活を営み、また又は営もうとする女性に対する採用、教育訓練、昇進、職種及び雇用形態の変更その他の職業生活に関する機会の積極的な提供及びその活用を通じ、かつ、性別による固定的な役割分担等を反映した職場における慣行が女性の職業生活における活躍に対して及ぼす影響に配慮し、併せて、女性の健康上の特性に留意して、その個性と能力が十分に発揮できるようにすることを旨として、行われなければならない。
- （2）女性の職業生活における活躍の推進は職業生活を営む女性が結婚、妊娠、出産、育児、介護その他の家庭生活に関する事由によりやむを得ず退職することが多いことその他の家庭生活に関する事由が職業生活に与える影響を踏まえ、家族を構成する男女が男女の別を問わず相互の協力と社会の支援の下に育児、介護その他の家庭生活における活動について家族の一員としての役割を円滑に果たしつつ職業生活における活動を行うために必要な環境整備等により男女の職業生活と家庭生活との円滑かつ継続的な両立が可能となることを旨として行うこと。
- （3）女性の職業生活における活躍の推進に当たっては、女性の職業生活と家庭生活との両立に関し、本人の意思が尊重されるべきものであることに留意されなければならない。
- （4）「家族を構成する男女」とは、必ずしも婚姻関係だけを指すものではなく、婚姻（事実婚含む。）、血縁等を基礎として生活上の関係を有する社会の自然かつ基礎的な集団単位を指す幅広い概念を指しているものであり、一人親世帯や独身者を施策や取組の対象外とする趣旨のものである。

九州惣菜事件 福岡高裁平成29年9月7日判決

◆事案の概要

(1) Y(被告、被控訴人)に雇用され定年に達したX(原告、控訴人)は定年退職前はフルタイムの労働者であったが、定年後、フルタイムでの再雇用を希望していたXを短時間労働者とする提案(「本件提案」)をYからされて拒否したところ、XがYに対し(1)主位的に、Yは高年齢者等の雇用の安定等に関する法律(以下、「高年法」という。)9条1項2号に基づき継続雇用制度を設けているところ、XはYの提示した再雇用条件を承諾しなかったが、定年後もYとの間の雇用契約関係が存在し、その賃金につき定年前賃金の8割相当とする黙示的合意が成立していると主張し、Xが労働契約上の権利を有する地位にあることの確認および賃金の支払を求め(2)予備的にYが再雇用契約へ向けた条件提示に際し、賃金が著しく低廉で不合理な労働条件の提示しか行わなかったことは、Xの再雇用の機会を侵害する不法行為を構成する旨主張して、逸失利益金約1663万円などの支払を求める事案。(2)福岡地裁は、Xは再雇用に至らなかったからYとの間の労働契約上の権利を有する地位にあると認めることはできない(2)Yが提示した労働条件が不合理なものと迄は認め難く他にXの主張を裏付ける的確な主張立証も存しないからYの不法行為の成立を認めることはできないとX主張のいずれも棄却した。

◆裁判結果 主位的請求棄却、予備的請求一部認容、一部棄却

◆判決理由

[労働契約(民事)／労働契約上の権利義務／(23)使用者に対する労災以外の損害賠償]

労働契約法20条は、「有期労働契約を締結している労働者」の労働契約の内容である労働条件について規定するものであるが、Xは、定年退職後、Yと再雇用契約を締結したわけではないから、本件において、少なくとも直接的には、本条を適用することはできないというべきである。仮に、本件提案のような有期労働契約の申込みについても同条が適用されるとしても、Xが定年前の労働条件と本件提案を比較して問題とするのは主として賃金の格差であるところ、Yの就業規則上、賃金表は存在せず、パートタイム従業員もそれ以外の従業員も、主たる賃金は、能力及び作業内容等を勘案して各人ごとに定めるものとされているから、パートタイム従業員とそれ以外の従業員との間で、契約期間の定めの有無が原因となって構造的に賃金に相違が生ずる賃金体系とはなっていない。したがって、定年前の賃金と本件提案における賃金の格差が、労働契約に「期間の定めがあることにより」(同条)生じたとは直ちにいえず本件提案が、労働契約法20条に違反するとは認められない。

再雇用について、極めて不合理であって、労働者である高年齢者の希望・期待に著しく反し、到底受け入れ難いような労働条件を提示する行為は、継続雇用制度の導入という高年法の趣旨に違反した違法性を有するものであり、事業主の負う高年齢者雇用確保措置を講じる義務の反射的效果として当該高年齢者が有する、上記措置の合理的運用により65歳までの安定的雇用を享受できるという法的保護に値する利益を侵害する不法行為となり得ると解するべきである。本件提案の条件は定年前の賃金の約25パーセントに過ぎず、本件提案の労働条件は、定年退職前の労働条件との継続性・連続性を一定程度確保するものとは到底いえないため、本件提案が継続雇用制度の趣旨に沿うものであるといえるためには、そのような大幅な賃金の減少を正当化する合理的な理由が必要であるが、月収ベースの賃金の約75パーセント減少につながるような短時間労働者への転換を正当化する合理的な理由があるとは認められない。したがってYが、本件提案をしてそれに終始したことは、継続雇用制度の導入の趣旨に反し、裁量権を逸脱又は濫用したものであり、違法性があるものといわざるを得ず、その余の違法事由を検討するまでもなく、Xに対する不法行為が成立すると認められる。

【金ちゃん先生の一言】きわめて不合理な定年後の再雇用条件の違法性が問われた事案(労働者勝訴)ですね。

重要

令和8年度税制改正大綱を閣議決定 所得税の課税最低限の引き上げなどを盛り込む

令和7年12月26日、「令和8年度税制改正大綱」が閣議決定されました。令和8年度の税制改正では、次のような措置を講ずることとされています。

「令和8年度税制改正大綱」のポイント

□ 物価高への対応の観点から、次のような措置を講じ、所得税の課税最低限を178万円まで特例的に先取りして引き上げる。

- 物価上昇に連動して基礎控除等を引き上げる仕組みを創設し、これに基づき、所得税の基礎控除について、合計所得金額が2,350万円以下である個人の控除額を4万円引き上げる。また、所得税及び個人住民税の給与所得控除について、65万円の最低保障額を69万円に引き上げる。
- 所得税の基礎控除等の特例について、合計所得金額が655万円（令和10年分以後の各年分にあっては、132万円）以下である場合の基礎控除の控除額の加算額を以下のとおりとする。
 - <令和8年分及び令和9年分>
 - ・合計所得金額が489万円以下である場合 42万円
 - ・合計所得金額が489万円を超える場合 5万円
 - <令和10年分以後の各年分> 37万円
- 給与所得控除の最低保障額を5万円引き上げる特例を創設する（所得税：令和8年分及び令和9年分、個人住民税：令和9年度分及び令和10年度分）。

→令和8・9年度の所得税の課税最低限（合計所得金額が489万円以下の場合）

{基礎控除 104万円 (58万円+4万円+42万円)} + {給与所得控除 74万円 (65万円+4万円+5万円)} =178万円
……年間収入178万円までは所得税がかからない！

- 「強い経済」の実現に向けた対応として、大胆な設備投資の促進に向けた税制措置を創設するほか、租税特別措置等の適正化の観点から、賃上げ促進税制の見直しや研究開発税制の強化等を行う。
- 税負担の公平性を確保する観点から、極めて高い水準の所得に対する負担の適正化措置の見直し等を行う。
- 自動車関係諸税について、自動車税等の環境性能割の廃止や軽油引取税の当分の間税率の廃止等を行う。など

★政府は、この大綱に基づいて、令和8年の通常国会に税制改正関連法案を提出する予定です。今後の動向に注目です。

重要
要チェック

令和8年度の雇用保険・健康保険の保険料率(支援金率を含む)案が示される

令和7年12月から令和8年1月にかけて、令和8年度の雇用保険・健康保険の保険料率などの案が示されました。正式に決定されたわけではありませんが、この時期に公表された案のとおり決定されるのが通例となっていますので、簡単に紹介しておきます。

令和8年度の雇用保険・健康保険の保険料率(支援金率を含む)の案

□ 令和8年度の雇用保険料率(一般の事業)について

- 雇用保険料率(全体) : 令和7年度 1.45%—引き下げ→令和8年度 1.35%
 - [内訳] ①失業等給付費等充当徴収保険率 : 令和7年度 0.7%—引き下げ→令和8年度 0.6%
 - ②育児休業給付費充当徴収保険率 : 令和7年度 0.4%—据え置き→令和8年度 0.4%
 - ③二事業費充当徴収保険率 : 令和7年度 0.35%—据え置き→令和8年度 0.35%
- 〈補足〉①及び②は労使折半で負担、③は事業主のみが負担。



□ 令和8年度の健康保険の保険料率について

- 医療分(原則として、令和8年3月分〔4月納付分〕から)
平均保険料率 : 令和7年度 10.0%—引き下げ→令和8年度 9.9%
- 介護分(原則として、令和8年3月分〔4月納付分〕から)
介護保険料率 : 令和7年度 1.59%—引き上げ→令和8年度 1.62%

○子ども・子育て分(原則として、令和8年4月分〔5月納付分〕から)

令和8年4月から開始される子ども・子育て支援金制度による令和8年度の子ども・子育て支援金率 : 国から示された「実務上一律の支援金率」を踏まえて「0.23%」
〈補足〉いずれも労使折半で負担。

プラスα 令和8年度の子ども・子育て支援金額の試算(被用者保険の被保険者について)

年収に応じて、被保険者1人当たり次の額

- 年収200万円 → 月額 : 約192円
- 年収400万円 → 月額 : 約384円
- 年収600万円 → 月額 : 約575円
- 年収800万円 → 月額 : 約767円
- 年収1,000万円 → 月額 : 約959円

※算出方法

- ・年収(標準報酬総額=毎月の給料とボーナスの合計額)に、国が示す一律の支援金率(0.23%)を掛けて年額を算出。
- ・年額を、12で割って月額にしたものに、1/2を掛けて算出。

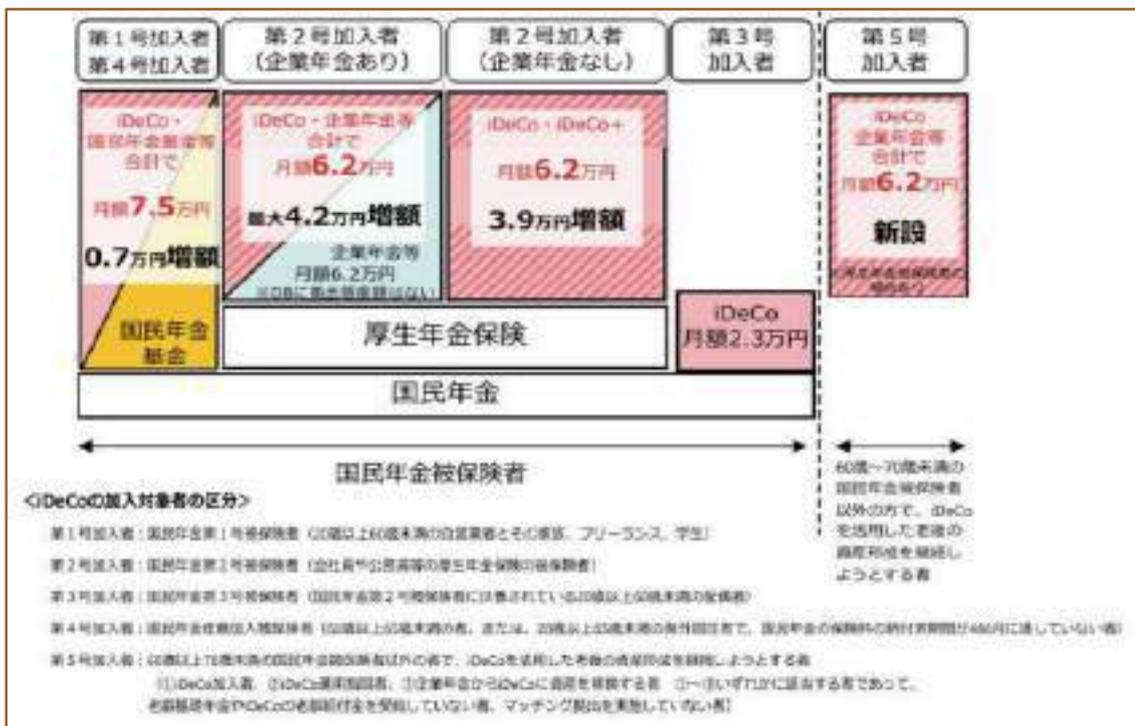
★子ども・子育て支援金の試算額は、こども家庭庁から公表されたものです。公表されている試算額は、被保険者負担分ですので、これと同額の負担が企業に発生することになります。いずれも、給与計算に影響が出てくる内容ですので、正式に決定しましたら、改めてお伝えします。

**決定済み・
施行前の改正**

確定拠出年金の拠出限度額を見直し(令和8年12月～)

令和7年12月24日に公布された「国民年金基金令等の一部を改正する政令(令和7年政令第442号)」により、企業型確定拠出年金(企業型DC)の拠出限度額の見直し、iDeCoの拠出限度額の見直しなどが行われることになりました(令和8年12月1日施行)。その概要を確認しておきましょう。

.....DC拠出限度額(令和8年12月～)[厚生労働省資料].....



★たとえば、第2号加入者の場合、拠出限度額(月額)が、企業年金ありの方で最大4.2万円の増額、企業年金なしの方で3.9万円の増額となります。従業員が老後の資産形成を考えるうえで知りたい改正といえます。

施行期日(令和8年12月1日)までに、さらに詳しい情報が出てくると思いますので、必要なものがあれば、改めてお伝えします。

豆知識情報

労働安全衛生法 事業者等の責務

①事業者等の責務

(2)設計者等の責務(法3-Ⅱ)

「機械、器具その他の設備を設計し、製造し、若しくは輸入する者、原材料を製造し、若しくは輸入する者又は建設物を設計し、若しくは設計する者は、これらの物の設計、製造、輸入又は建設に際して、これらの物が使用されることによる労働災害の発生の防止に資するように努めなければならない。」とされています。

お仕事 カレンダー 2月

- 2/10 ●1月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付
- 2/16 ●2025年分の所得税、個人住民税、個人事業税の確定申告・納付開始(～3/16まで)
- 3/2 ●1月分健康保険料・厚生年金保険料の納付
●2025年12月決算法人の確定申告と納税・2026年6月決算法人の中間申告と納税(決算応当日まで)
●じん肺健康管理実施状況報告の提出
●固定資産税(都市計画税)第4期分の納付(市区町村の指定日まで)



◆あしがき◆ 月刊社労士(全国の社労士に配布される月刊誌)1月号に、上野賢一郎厚生労働大臣と若林正清全国社会保険労務士会連合会会長の対談記事が掲載されていました。この先月号に第9次社労士法改正による社労士法新1条は目的規定から使命規定となったことにより、我々社労士は「制度として存在」するのではなく「使命を託された存在」としてこれ迄以上の重い職責を担うと連合会長の発言が有ります。そして今後は使命規定の理念の実現に向けて様々な取組を行うと共に国民皆様の負託に応える必要が有ると発言し、厚生労働大臣も社労士の強い使命感により同省政策支援に対する期待感を表明されています。