

人事・労務に役立つ情報満載！

ニューズレター

by 金ちゃん先生



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2月24日 発行者：特定社会保険労務士 徳永金三郎

通算198号



身近な労働法の解説 ——女性活躍推進法②一般事業主行動計画——

1. 一般事業主行動計画の策定義務(8条)

常時雇用する労働者数が101人以上の企業は、(1)～(4)を行うことが義務づけられています(100人以下の企業は、策定・届出は努力義務、計画を策定・変更した場合の周知・公表は義務)。

(1) 自社の女性の活躍に関する状況把握・課題分析

行動計画の策定に当たっては、自社の女性の活躍に関する状況に関して、状況把握、課題分析を行い、その結果を勘案して定める必要があります。まずは、下記の基礎項目(必ず把握すべき項目)で自社の女性活躍の状況を把握します。

- ①採用労働者に占める女性労働者割合② 男女平均継続勤務年数差異
- ③労働者の各月ごとの平均残業時間数等の労働時間の状況
- ④管理職に占める女性労働者割合⑤男女の賃金差異

(2) 一般事業主行動計画の策定、社内周知、公表

上記(1)の状況把握、課題分析の結果を勘案し、行動計画を策定します。行動計画には、①計画期間、②数値目標、③取組内容、④取組の実施時期を盛り込むことが必要です。策定した行動計画は、非正社員を含めた全ての労働者に周知し、外部に公表します。公表には、厚生労働省が運営するサイト「女性の活躍推進企業データベース」が活用できます。

(3) 一般事業主行動計画を策定した旨の届出

行動計画を策定したら、電子申請等により、都道府県労働局雇用環境・均等室指導部門に届け出ます。

(4) 女性の活躍に関する情報公表(令和8年4月1日改正)

「管理職に占める女性労働者の割合」「男女の賃金の差異」の必須2項目に加え、101～300人の企業は次の①②の区分から1項目以上を選択(合計3項目以上)、301人以上の企業は①②の区分ごとに1項目以上を選択(合計4項目以上)し、数値目標で代表的なものを「女性の活躍推進企業データベース」や自社サイト等で公表します(100人以下は必須項目なしの努力義務)。①職業生活に関する機会の提供に関する実績(必須2項目+7項目) ②職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備に関する実績(7項目)



2. えるぼし・プラチナえるぼし認定(9条・10条)

行動計画の策定・届出を行い、女性の活躍推進に関する取組の実施状況が優良な企業については、申請により、厚生労働大臣の「えるぼし」認定を受けることができます。また、えるぼし認定を受けた企業のうち、行動計画の目標達成や女性の活躍推進に関する取組の実施状況が特に優良な企業を「プラチナえるぼし」として認定します。

認定を受けた企業は、認定マークを商品などに付することができ、認定マークの活用により、女性の活躍が進んでいる企業として、企業イメージの向上や優秀な人材の確保につながるなどのメリットがあります。

最高裁(第一小法廷)昭和61年12月4日判決

【事案】

Xは、Y会社に、昭和45年12月1日から同年同月20日までの期間で臨時工として採用され柏工場に勤務し、その後、期間2か月間の有期労働契約が5回更新され、その後、雇止めとなった。更新手続であるが、Y会社は、更新の都度、Xの意思を確認し、当初作成の労働契約の雇用契約欄に順次雇用期間を記入し、Xが捺印した。柏工場の臨時工の作業は、本作業の前段階の作業、単純な作業等に従事していた。

【判旨】

1 本件の場合、XとY会社との間に**期間の定めのない労働契約**が存在する場合と**実質的に異ならない関係が生じた**ということとはできない。

2 柏工場の臨時工は、季節的労務や特定物の制作のような臨時的作業のために雇用されるものではなく、その**雇用関係はある程度の継続が期待されていたもの**であるから、解雇権濫用法理が類推される。

3 解雇権濫用法理が類推されるとしても、本件は**比較的簡易な採用手続で締結された短期有期契約を前提**とするものである以上、雇止めの効力の判断基準は、終身雇用制の下に**期間の定めのない労働契約を締結する本工を解雇する場合とおのずから合理的な差異**がある。

独立再々制の柏工場において、人員削減の必要性があり**臨時工の雇止めが必要とされる**場合には、これに**先立ち、期間の定めのない労働契約により雇用されている従業員について希望退職募集の方法による人員削減を図らなかった**としても、それをもって**不当・不合理である**ということとはできない。

【評釈等】

1 実質的無期契約タイプ（東芝柳町工場事件）でない場合でも、期待保護タイプである場合、有期労働契約による労働者を保護するため解雇権濫用法理が類推して雇止めの効力が判断される。

類推の意味について、菅野328頁は、①期間満了に伴う労働契約終了のためには、相応の理由のある更新拒絶の意思表示が必要であり、②更新拒絶の意思表示がないか、それがなされても相応の理由がないときは、短期契約の自動的更新が行われるということであり、判例による一種の法定更新制度であったと指摘する。

2 しかしながら、「正社員（本工）の雇用への期待の保護>有期労働契約の労働者の雇用への期待の保護の関係」から、雇用保護に合理的な差異がある。このため、正社員の雇用の保護を有期労働契約の労働者の雇用の保護より優先させても、そのこと自体は不合理といえない。

3 現在、雇止めの規制が最も問題となるのは、この期待保護タイプである。

【金ちゃん先生の一言】

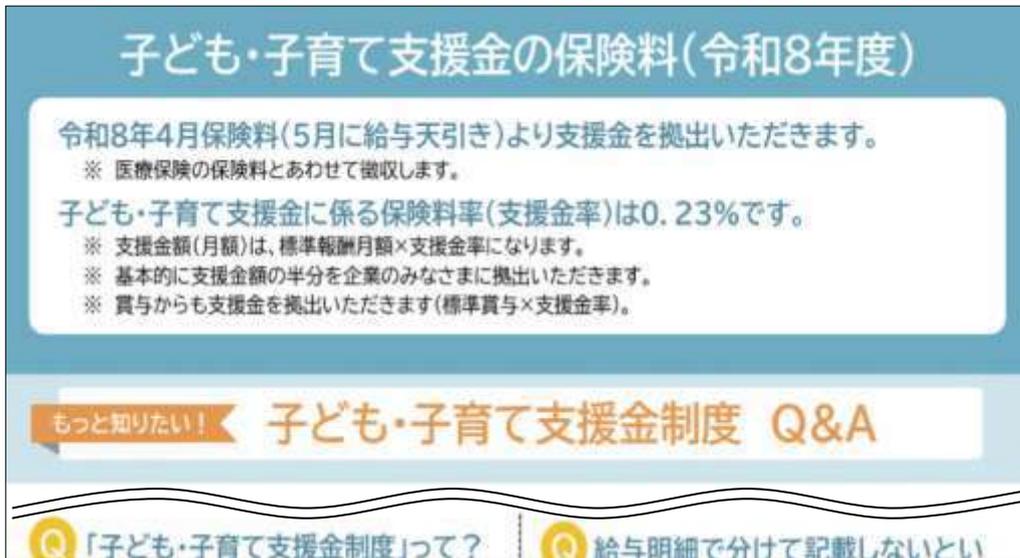
期待保護タイプでも正社員の雇用の保護が有期労働契約者の雇用の保護より優先されるのが実態ですね。

決定済み・
施行待ちの改正

子ども・子育て支援金制度のリーフレットなどを公表(こども家庭庁)

子ども・子育て支援金制度による「子ども・子育て支援金」の徴収が、令和8年4月から(給与天引きはその翌月から)スタートします。こども家庭庁から公表された事業主向けリーフレットを確認しておきましょう。

.....子ども・子育て支援金制度／事業主向けリーフレット(抜粋).....



このリーフレットにはQ & Aも掲載されており、そのなかには、下記のようなものもあります。

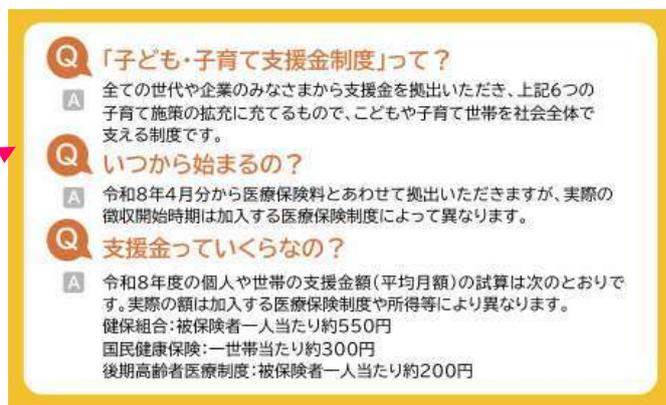
Q 給与明細で分けて記載しないといけないの?

A 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子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。

給与明細に、保険料額の内訳として支援金額を示すか否かについては、上記の見解を念頭に置きつつ、各企業の実情に応じて対応すれば差し支えないでしょう。たとえば、協会けんぽに加入し、保険料額表を用いて保険料を計算している企業においては、今後公表される保険料額表の表記の仕方も考慮して、給与明細の記載内容を取り決めればよいと思います。

なお、こども家庭庁から、上記の事業主向けのリーフレットのほか、ポスターや加入者向けのリーフレットも公表されています。子ども・子育て支援金は、民間企業にお勤めの方にとっては、健康保険の保険料と合わせて徴収されます(労使で折半負担)。企業としては、従業員の方にも理解してもらう必要があるため、下記のポスターを事業所の見やすい場所に掲示しておくなど、周知を図っておくとよいかもしれません。

.....子ども・子育て支援金制度／広報用ポスター(こども家庭庁).....



←一部拡大

★リーフレットやポスターが必要であれば、気軽にお声掛けください。そのURLなどをお伝えします。

ほぼ決定・
施行待ちの金額の改定

在職老齢年金の計算に用いる「支給停止調整額」を改定 令和8年4月から

厚生労働省から、令和8年度の年金額改定についてお知らせがありました。令和8年度の年金額は、法律の規定に基づき、国民年金(基礎年金)は1.9%の引き上げ、厚生年金保険(報酬比例部分)は2.0%引き上げられます。また、在職老齢年金の計算に用いる「支給停止調整額」についても、名目賃金の変動に応じて改定が行われます。ここでは、在職老齢年金に着目してお伝えします。

.....**在職老齢年金の計算に用いる「支給停止調整額」の改定(令和8年4月～)**.....

「支給停止調整額」は、令和7年の年金制度改正により法定の額の引き上げ（48万円→62万円）が行われ、これに名目賃金の変動に応じた改定が適用され、令和7年度の51万円から、令和8年度は「**65万円**」に大幅に引き上げられることになりました。

～令和8（2026）年3月

- 賃金（賞与込み月収）＋年金の月額が、
- ・「51万円」超えないとき → 年金の減額なし
 - ・「51万円」超えるとき → 年金の減額あり（超える額の2分の1を支給停止）

令和8（2026）年4月～

- 賃金（賞与込み月収）＋年金の月額が、
- ・「**65万円**」超えないとき → 年金の減額なし
 - ・「**65万円**」超えるとき → 年金の減額あり（超える額の2分の1を支給停止）

〈補足〉上記の減額（支給停止）の仕組みは、令和4年4月施行の改正で、60歳台前半の在職老齢年金と60歳台後半・70歳以上の在職老齢年金に共通のものとなっています。

◆ **イメージ図／厚生労働省の資料を一部修正** ◆



※老齢基礎年金は減額されません。

★この改正により、老齢厚生年金の減額（支給停止）を避けるために働き控えをする従業員は、大幅に減少することになりそうですね。在職老齢年金の仕組みなど、詳しく知りたいときは、気軽にお尋ねください。

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)注文者等の責務（法3-Ⅱ）

「建設工事の注文者その他の仕事を他人に請け負わせる者は、施工方法、作業方法、工期、納期等について、安全で衛生的な作業の遂行を損なうおそれのある条件を付さないように配慮しなければならない。」とされています。

★この改正により、老齢厚生年金の減額（支給停止）を避けるために働き控えをする従業員は、大幅に減少することになりそうですね。在職老齢年金の仕組みなど、詳しく知りたいときは、気軽にお尋ねください。

**お仕事
カレンダー
3月**

- 3/10 ● 2月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付
- 3/16 ● 2025年分の所得税、個人住民税、個人事業税、贈与税の確定申告期限
- 3/31 ● 2月分健康保険料・厚生年金保険料の納付
● 1月決算法人の確定申告と納税・7月決算法人の中間申告と納税（決算応当日まで）



◆**あとがき**◆ 私は団塊の真っ只中の世代です。子どもの頃は春夏秋冬がはっきりしていて、例えば秋の晴天は安定して続いていましたが、今では晴と雨が突然入れ替わり、不安定な気候だと感じます。例えばゲリラ豪雨なども昔は殆どなかったと記憶します。この事は地球温暖化現象と関係が有るや無しや…。その変わり厳寒期でも時折暖かい日が有ってゴルフに出掛ける事ができますが…（笑）。