

SPC JINJIKEN NEWS



◇厚生労働省が「フリーランスに対するハラスメント対策の研修動画」を公表

◆フリーランスと発注事業者間でトラブルが増加

近年、フリーランスという働き方が普及した一方、発注事業者との間での「報酬の不払い」や「ハラスメント」といったトラブルの増加が問題視されるようになりました。

令和6年11月に施行された「特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律」（フリーランス・事業者間取引適正化等法）は、フリーランスとの業務委託取引について、「取引の適正化」と「就業環境の整備」の2つの観点から、発注事業者が守るべき義務と禁止行為を定めています。

◆厚生労働省が社内研修用の動画を公表

発注事業者にはフリーランスに対するハラスメント対策の体制整備も義務付けられており、厚生労働省では「発注事業者向け」「ハラスメント相談窓口対応者向け」「広告業界向け」に研修動画を公表しています。

例えば「ハラスメント相談窓口対応者向け」の動画では、以下の項目を解説しています。

<ハラスメントと法律>

- ・法律の概要
- ・業務委託におけるハラスメントの種類
- ・発注事業者が講ずべき措置
- ・発注事業者が行うことが望ましい取組

<ハラスメント相談対応のポイント>

- ・相談の受付（一次対応）
- ・事実関係の確認

- ・行為者、相談者への措置検討
- ・行為者、相談者へのフォローアップ
- ・再発防止措置

◆動画等を活用した具体的な取組みを

本法は、フリーランスと取引がある全事業者が守るべき法律です。本動画を活用した社内研修の実施などを検討してみましょう。

【参考】

フリーランスに対するハラスメント対策の研修動画ができました！

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/zaitaku/free_lance_00007.html

◇帰宅困難者等への対策ガイドラインが改訂されました

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

全な誘導體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。

【参考】

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/kitakukonnan_guideline.pdf

◇「産休・育休中の経済的支援かんたん試算ツール」が公開されました

◆「産休・育休中の経済的支援かんたん試算ツール」とは？

厚生労働省は1月、「産休・育休中の経済的支援かんたん試算ツール」を公開しました。このツールは、利用する従業員（「ママの場合」、「パパの場合」に分かれている）の情報を入力することによって、出産時や育児休業中に受け取れる給付金などの額が簡単に試算できるというものです。

入力する項目は以下のとおりです。

・ 子どもの誕生日（子どもが生まれる前は出産予定日）

・ 生まれる（た）子どもの人数

・ 勤務地

・ 給与形態

・ 休業開始前の給与月額

・ 出生後休業支援給付金の申請の有無

◆何が試算できるの？

「産休・育休中の経済的支援かんたん試算ツール」では、以下の金額を試算することができます。

・ 出産手当金

・ 出産育児一時金

・ 育児休業給付金

・ 出生後休業支援給付金

・ 社会保険料免除額

「結果を表示する」をクリックすると、それぞれの支給額が算出されます。また、月ごとの支給額（見込み）、給付額、社会保険料免除額、計算根拠等も表示されます。

◆利用の注意点

このツールの計算結果については、あくまで目安であり、実際の給付額を保証するものではありません。また、各制度の要件（被保険者資格、勤務状況、休業期間など）を満たさない場合は支給の対象になりません。

実際に制度を利用するためには、勤務先や健康保険組合、ハローワークなどでの手続きが必要です。詳細な制度内容や申請方法については、厚生労働省や協会けんぽ等のホームページを確認してください。

従業員の出産や育児休業の際に活用してみたいかがでしょうか。

【参考】

産休・育休中の経済的支援かんたん試算ツール

<https://shussan.ikukyu-simu.mhlw.go.jp/>

**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).....

子ども・子育て支援金の保険料(令和8年度)

令和8年4月保険料(5月に給与天引き)より支援金を拠出いただきます。

- ※ 医療保険の保険料とあわせて徴収します。

子ども・子育て支援金に係る保険料率(支援金率)は0.23%です。

- ※ 支援金額(月額)は、標準報酬月額×支援金率になります。
- ※ 基本的に支援金額の半分を企業のみなさまに拠出いただきます。
- ※ 賞与からも支援金を拠出いただきます(標準賞与×支援金率)。

もっと知りたい! **子ども・子育て支援金制度 Q&A**

Q 「子ども・子育て支援金制度」って?

Q 給与明細で分けて記載しないとい

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ので、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

Q 「子ども・子育て支援金制度」って?

A 全ての世代や企業のみなさまから支援金を拠出いただき、上記6つの子育て施策の拡充に充てるもので、子どもや子育て世帯を社会全体で支える制度です。

Q いつから始まるの?

A 令和8年4月分から医療保険料とあわせて拠出いただきますが、実際の徴収開始時期は加入する医療保険制度によって異なります。

Q 支援金っていくらなの?

A 令和8年度の個人や世帯の支援金額(平均月額)の試算は次のとおりです。実際の額は加入する医療保険制度や所得等により異なります。

健保組合: 被保険者一人当たり約550円
 国民健康保険: 一世帯当たり約300円
 後期高齢者医療制度: 被保険者一人当たり約200円

★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。

(次ページへ続く)

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

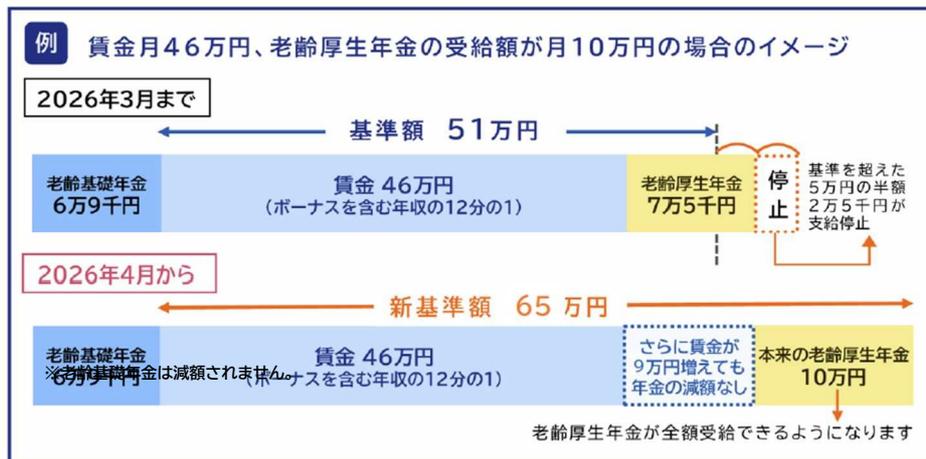
- 賃金（賞与込み月収）+ 年金の月額が、
- ・「51万円」超えないとき → 年金の減額なし
 - ・「51万円」超えるとき → 年金の減額あり（超える額の2分の1を支給停止）

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歳前半の在職老齢年金と60歳後半・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 ◆



★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。