RJプレス
リーガルジョイントプレス
http://www.fukuokaroumu.com

VOL. 119
2026年12月号

労務ジャパン株式会社 TEL092-734-2353 | 福岡中央労務管理事務所 TEL092-734-2300
〒810-0031
福岡市中央区谷2-14-8

【すこやか歳時記】
師走の候

個人情報の流出が頻発して、個人のリスク管理も重大化。ぜひ定期的な見直し対策を。

連日のように報道されているとおり企業などが保有する個人情報を狙ったサイバー攻撃が頻発しています。すでに国内だけでも延べ数億人分の個人情報が流出してしまい、誰も無関係とはいえない事態に及んでいます。そして今後は流出した個人情報が犯罪者側に使われて個人への被害が拡大する懸念も高まってきます。警視庁の特殊詐欺対策ページによると、従来の「オレオレ詐欺」に加え、「ニセ警察詐欺」「架空料金請求詐欺」「還付金詐欺」「金融商品詐欺」「融資保証金詐欺」「SNS型投資詐欺」「SNS型ロマンス詐欺」など、巧妙な手口の詐欺は増加中です。

年末年始の節目のときなど、定期的にパスワードを変更して、個人のリスク管理も時代の変化への対応を忘れずに。

TOPIC ▶ 年末年始の「やり残しゼロ」チェック

2026年も残りわずかとなりました。年末は給与・賞与の処理や年末調整が重なり、手続きの漏れが起こりやすい時期です。年明けに慌てないよう、次のポイントを今のうちに確認しておきましょう。

□ **給与・賞与まわり**
- 年末調整の書類はそろい、計算に漏れはありませんか？
- 当事務所への賞与支給のご連絡はお済みですか？

□ **年末年始の勤務体制**
- 休業日・出勤日と緊急時の連絡先を全員に周知しましたか？
- 年末年始に出勤する人の割増賃金の扱いを確認しましたか？

□ **手続き・届出関係**
- 年内の入退社や扶養の異動の届出は済んでいますか？
- 年5日の有給休暇を取得できていない人はいませんか？

気になる項目があれば、年内に手を打っておくと安心です。
手続きや判断に迷う点は、お気軽に当事務所までご相談ください。
本年も大変お世話になりました。皆さまどうぞ良いお年をお迎えください。

冬季休業のお知らせ
2026年12月29日（火）～2027年1月3日（日）

日々是好日カレンダー

12月 DECEMBER
師走・春待月・年積月・年満月

1	火	・食品・添加物等の年末一斉取締り（～28日） ・世界エイズデー　・いのちの日
2	水	・奴隷制度廃止国際デー ・日本人宇宙飛行記念日　・原子炉の日
3	木	・障害者週間（～9日）　・妻の日 ・カレンダーの日　・みかんの日
4	金	・人権週間（～10日）　・血清療法の日 ・E.T.の日
5	土	・国際ボランティアデー ・バミューダトライアングルの日
6	日	・音の日　・姉の日 ・シンフォニー記念日 ・ラジオアイソトープの日
7	月	・大雪　・国際民間航空デー ・クリスマスツリーの日
8	火	・事納め　・針供養 ・太平洋戦争開戦記念日　・レノンズデー
9	水	・国際腐敗防止デー　・障害者の日
10	木	・雇用保険被保険者資格取得届の提出
11	金	・国際山岳デー　・ユニセフ創立記念日 ・胃腸の日　・百円玉記念日
12	土	・児童福祉法公布記念日　・漢字の日 ・バッテリーの日
13	日	・正月事始め　・すす払い ・ビタミンの日　・美容室の日
14	月	・南極の日　・討ち入りの日
15	火	・年末年始の食品等一斉取締り（～1/14） ・年賀郵便特別扱い開始日
16	水	・電話創業の日　・紙の記念日
17	木	・飛行機の日
18	金	・国際移民デー　・国連加盟記念日 ・東京駅完成記念日
19	土	・国際南南協力デー　・日本人初飛行の日
20	日	・人間の連帯国際デー ・道路交通法施行記念日　・ブリの日 ・霧笛記念日
21	月	・クロスワードの日　・回文の日 ・バスケットボールの日
22	火	・冬至　・ゆず湯　・改正民法公布記念日 ・労働組合法制定記念日
23	水	・東京タワー完工記念日 ・テレホンカードの日
24	木	・クリスマスイブ
25	金	・クリスマス　・昭和改元の日 ・スケートの日
26	土	・ボクシングデー　・プロ野球誕生の日
27	日	・浅草仲見世記念日　・ピーターパンの日
28	月	・官公庁御用納め　・身体検査の日 ・シネマトグラフの日
29	火	・シャンソンの日 ・清水トンネル貫通記念日
30	水	・取引所大納会　・地下鉄記念日
31	木	・大晦日　・大はらい　・除夜 ・シンデレラデー

冬季休業

11月の社会保険料納付期限は（1／4）

RJプレス
労務ジャパン株式会社 TEL092-734-2353
福岡中央労務管理事務所 TEL092-734-2300
VOL.119 2026年12月号
〒810-0031 福岡市中央区谷2-14-8

《特集①》106万円の壁の撤廃と今後の社会保険適用拡大

2026年10月1日から、短時間労働者の社会保険加入にかかる賃金要件（月額8.8万円）が撤廃されました。実務上の影響と、混同されやすい扶養の基準、今後の適用拡大の流れを整理します。

はじめに

2026年10月1日から、パートタイマーなどの短時間労働者が社会保険（健康保険・厚生年金保険）に加入する要件のうち、「月額賃金 8.8万円以上」という賃金要件が撤廃されました。報道では「106万円の壁がなくなる」と紹介されることが多いものの、実務への影響は見出しの印象ほど大きくありません。

実質的に機能しない106万円の壁

106万円という数字は、月額8.8万円に12か月を掛けたものです。一方で、加入にはもう一つ「週の所定労働時間 20時間以上」という要件があります。東京都の最低賃金 1,280円で週20時間働くと月額は約11万円となり、8.8万円を大きく上回ります。全国の最低賃金が1,016円以上となり、週20時間働けば賃金要件を満たすようになったため、撤廃されました。

加入の有無を実際に分けていたのは時間要件で、賃金要件はほとんど意味を持っていませんでした。なお、8.8万円は契約上の所定内賃金で判断するもので、残業代・賞与・通勤手当などは含みません。実際の年収が106万円を超えたかどうかで判定するものではなかった点も、誤解されやすい点です。撤廃後は、従業員51人以上の企業等で週20時間以上働く方（2か月超の雇用見込みがあり、学生でない方）が加入対象です。今後は**年収**ではなく**週20時間未満**かどうかで考えることになります。

税法等の「扶養」との違い

106万円の壁は、「本人が勤務先の社会保険に加入するかどうか」の基準です。これと混同されやすいのが次の2つです。

①税法上の扶養

1月から12月までの実際の「所得」で判定し、2026年分は給与収入136万円以下が目安です。

②健康保険の被扶養者

いわゆる「130万円の壁」で、通勤手当を含む今後1年間の見込み収入で判断し、2026年4月からは労働条件通知書の年収見込みで判定する取扱いとなりました。

年収130万円未満であっても、週20時間以上など勤務先での加入要件を満たせば、**本人が勤務先の社会保険に加入し、家族の扶養からは外れる**点に注意が必要です。

今後の適用拡大スケジュール

2025年の年金制度改正により、企業規模要件も段階的に縮小・撤廃されます。

2027年10月　従業員36人以上
2029年10月　従業員21人以上
2032年10月　従業員11人以上
2035年10月　企業規模要件の撤廃

常時5人以上を使用する個人事業所も、業種を問わず適用対象となります（2029年10月以降の新設事業所が対象）。新たに加入対象となる短時間労働者については、事業主が保険料を追加で負担して、本人負担を3年間軽くできる制度も設けられました。

企業に求められる準備

まずは**パート従業員の週所定労働時間を一覧にし、20時間前後の方を把握**しておくことをお勧めします。そのうえで、加入を前提に働いてもらうのか、労働時間を調整するのかを、本人の意向とあわせて検討する必要があります。

説明の際は、将来の年金額の増加や傷病手当金・出産手当金などのメリットも伝えると、理解を得やすくなります。ご不明な点は、当事務所までお気軽にご相談ください。



RJプレス
労務ジャパン株式会社 TEL092-734-2353
福岡中央労務管理事務所 TEL092-734-2300
VOL.119 2026年12月号
〒810-0031 福岡市中央区谷2-14-8

《特集②》労基法改正の議論再開と労働者代表の選出見直し

労働基準法の見直し議論が 9 月 16 日に再開されました。論点の概要とあわせ、実務に直結する過半数代表者の選出ルールの見直しを解説します。

はじめに

2026 年 9 月 16 日、労働政策審議会労働条件分科会で、労働基準法をはじめとする労働基準関係法制の見直し議論が再開されました。

今回の見直しは、働き方の基本ルールに広く関わります。その中でも中小企業の実務に直結するのが、36 協定などの労使協定を結ぶ「過半数代表者」の選出ルールです。

議論再開の概要

分科会では、2026 年 7 月に閣議決定された骨太の方針等を踏まえ、次の表のような論点が議論されます。

トピック	概要
勤務間インターバル	終業から始業までの休息時間を確保。義務化も含め検討
連続勤務規制	14 日以上の連続勤務を禁止する等の案を検討
つながらない権利	勤務時間外の連絡対応について、社内ルールのガイドラインを検討
裁量労働制	対象業務のあり方の見直しを検討
変形労働時間制	運用実態を踏まえた制度の見直しを検討
副業・兼業	本業と副業の労働時間を通算した割増賃金の取扱いの見直し
テレワーク等	在宅勤務日と出社日を組み合わせやすくするなど、柔軟化を検討
過半数代表者	選出手続や使用者の責務の明確化（本稿で解説）
法定休日・年休	法定休日の特定や、年休取得時の賃金算定方法などの見直し

規制緩和に前向きな経営側と、長時間労働を懸念する労働側の対立も予想されており、法改正の時期や内容はまだ固まっていません。ただし、**過半数代表者**については、適正な選出が必要という点が論点の前提に置かれており、早めの点検が有効です。

過半数代表者の現行ルールと実態

過半数労働組合がない事業場では、労働者の過半数を代表する者（過半数代表者）が 36 協定などを締結します。過半数代表者は、管理監督者でないこと、協定を結ぶ者を選ぶことを明らかにしたうえで投票や挙手などの方法で選ぶこと、使用者の意向で選ばれた者でないことが求められています。

しかし実際には、会社が指名した従業員や、親睦会の代表者がそのまま就任するといった運用も少なくありません。**選出手続に問題があると 36 協定そのものが無効となり、時間外労働が違法となるおそれ**があります。

見直しの方向性

2025 年 1 月の労働基準関係法制研究会報告書は、過半数代表者の定義や選出手続、使用者による情報提供や便宜供与などを労働基準法に明確に定める必要があると提言しています。

具体的には、候補者の意思確認と事業場内での周知、選挙や信任投票の実施、選出前の教育・研修の機会の確保などが挙げられています。また、事業場の働き方の実態に関する情報の提供を使用者の責務とすることや、労働時間内の活動の保障、社内イントラネットの利用といった便宜供与の明確化も示されました。任期を定めた選出や複数人の選出も、選択肢として明らかにしていく方向です。

企業に求められる対応

法改正を待たず、まずは現在の過半数代表者の選び方を点検しましょう。**選出の目的を示した告知、投票や挙手の結果、選出者名を記録として残しておく**ことが、労基署の調査や労使トラブルへの備えになります。



RJプレス
労務ジャパン株式会社 TEL092-734-2353
福岡中央労務管理事務所 TEL092-734-2300
VOL.119 2026年12月号
〒810-0031 福岡市中央区谷2-14-8

年末年始に有給休暇を一斉消化する方法とその注意点

計画的付与を使えば、年末年始に有給休暇を取得させることは法律上可能です。ただし、運用を誤ると従業員の不満を招きます。

計画的付与なら可能

有給休暇は本来、従業員が希望する日に取得するものです。ただし、労使協定を結べば、会社が取得日を指定する「計画的付与」ができます。対象は各人の有給休暇のうち**5日を超える部分**に限られます。

図　計画的付与に充てられる日数



※前年度からの繰越分を含む。5日を超える部分のみ計画的付与の対象

導入には、就業規則への規定と、過半数労働組合または過半数代表者との労使協定が必要です。計画的付与で取得した日数は、年5日の取得義務にも数えられます。なお、有給休暇が5日以下の人も休ませる場合は、特別休暇とするか、休業手当（平均賃金の6割以上）を支払う必要があります。

注意したい問題点

これまで休日だった年末年始に有給休暇を充てるには、**まずその日を労働日に変える必要があります**。これは**休日を減らす不利益変更**にあたるため、従業員の同意か、合理的な就業規則の変更が求められます。

また、「自分の有給を一方的に消化させられた」と受け止められ、働く意欲や会社への信頼を損なうおそれもあります。

バランスの取れた運用を

現実的なのは、年末年始の休日はそのままにして、**その前後の労働日を計画的付与の対象日とし、連休を延ばす**方法です。「休みが長くなる」と前向きに受け止められ、取得率の向上にもつながります。年末年始が忙しい業種では、閑散期での実施を検討するとよいでしょう。

導入前に従業員の意見を聴き、目的を丁寧に説明したうえで運用しましょう。ご不明な点は当事務所までご相談ください。



皆様、はじめまして。企業型DC・給与計算の業務を担当しております佐藤と申します。どうぞよろしくお願いいたします。

Q 出身地と地元の良いところを教えてください

A 福岡県出身です。都会と自然のバランスが良く、食べ物がとにかく美味しいところが魅力だと思います。とても住みやすい街です！

Q 趣味・特技を教えてください

A 趣味は旅行です。SNS等でリサーチしプランを立てることが得意です。最近は海外旅行に行けていないので、まとまった休みが取れた際はヨーロッパ周遊したいです！

Q 入社して安心したことを教えてください

A 柔軟な働き方ができるところです。出社・リモートワーク問わず、チャット等で気軽に相談し合える環境が魅力だと思っています。

迅速かつ丁寧なサポートを心がけ、皆様のお役に立てるよう尽力してまいります。どうぞよろしくお願いいたします。

当事務所について

一つ一つ厳正に、一人ひとりに誠実に。

労務ジャパン株式会社
福岡中央労務管理事務所

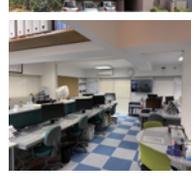


当事務所は福岡高等裁判所（新庁舎）の南門から徒歩1分です。
ミニセミナーの開催も行います。ぜひお気軽にお越しください。

〒810-0031　福岡市中央区谷2-14-8
TEL：092-734-2300　/　FAX：092-734-2301









地下鉄七隈線　六本松駅より徒歩約5分
セブンイレブンが目印です。

記事に関するご意見、ご感想等ございましたら mail@fukuokaroumu.com までお聞かせください。

従業員のみなさまの健やかな労務環境をサポートする社内報プレス　2026 年 12 月 1 日発行

すこやか労務月報

［12 月版］
No. 115

冬の転倒は、すべてスベッて？

例年 12 月～２月にかけて「転倒」による労働災害が増加します。職場で起きる労働災害の中で最も多いのが「転倒」で、厚生労働省のデータでは 2025 年に「転倒」で休業４日 以上となった人数は 37,195 人にのぼっています。冬は路面の凍結や積雪で滑りやすくなるので要注意です。

しかし、滑ることだけが「転倒」の原因ではありません。冬季は朝夕の暗い時間帯が長くて足元の段差などが見えづらく、つまずいて「転倒」するケースもあります。さらに防寒のために厚手の衣服や手袋などを身に付けていて、急な動作ができにくいことも要因の一つとして挙げられます。

また、年末年始の忙しさで注意が散漫になることも「転倒」が増える一因につながっています。各自で十分にご注意を。



12月の注意ポイント

- その1　凍結・積雪などによる転倒にご注意を !!
- その2　あわただしい年末年始の事故にも要注意 !!
- その3　乾燥シーズンの感染症や防火対策も徹底を !!