

H&M 通信

2025

11

トピックス

■AI 活用による社内規程自動管理
サービスのご紹介

■ニュース

・健康保険の被扶養者認定基準が年
収判定に

・下請法は取適法になります

■年金法改正と実務

■「静かな退職」の対応

■書籍紹介

「営業部長の戦い方」



AI 活用による社内規程自動管理サービスのご紹介

当事務所では、AI を活用した最新の規程管理システムを導入しました。

サービス内容	メリット
法律改正・不足条文の自動チェック	AI が貴社の規程を診断し、法律に合わない点や条文の欠落など不足している項目をすぐに見つけ出します。
規程のクラウド一括管理・共有	規程データをクラウド上で一元管理し、当事務所と共有します。規程の変更がリアルタイムで反映され、常に最新の状態で確認できます。
改定履歴の自動記録と作成	規程を変更した際、新旧対照表を自動作成。参照条文の補正機能により、変更内容の確認や従業員への説明が簡単になります。
就業規則、36協定の電子申請	作成した就業規則や 36 協定は、システムを通じてそのまま電子で行政に届出できます。煩雑な印刷・押印・持参または郵送の手間がなくなり、手続きが完了します。

本サービスは、単なるファイル保管ではなく、「法律対応の継続的な監視」と「規程品質の維持」を実現する付加価値サービスです。就業規則、賃金規程、退職金規程、育児介護休業規程ほか、各種社内規程に対応できるため、法改正のたびに発生する人事労務担当者様の規程管理の手間を大幅に削減し、外部に依頼していた場合は、改定費用を月額に平準化します。

規程の不備による労務トラブル発生リスクを回避し、行政手続きも効率化できるため、会社として付加価値の高い業務に集中することができます。ぜひ、導入をご検討ください。

株式会社H & Mコンサルティング

〒530-0047

大阪市北区西天満 4-5-8 八方商事第2ビル 303

Web サイト : <https://www.h-m-consulting.jp>

ニュース

健康保険の被扶養者認定は 2026 年 4 月から労働契約内容で年間収入を判定

健康保険の被扶養者としての届出に係る者（以下「認定対象者」という。）の年間収入については、認定対象者の過去の収入、現時点の収入または将来の収入の見込みなどから、今後 1 年間の収入の見込みにより判定されていましたが、令和 8 年 4 月からは、就業調整対策の観点から、被扶養者認定の予見可能性を高めるため、次のとおり、労働契約段階で見込まれる収入を用いて被扶養者の認定を行うこととされました。

◆労働契約の内容によって被扶養者の認定を行う場合は、労働基準法第 15 条の規定に基づき交付される「労働条件通知書」（以下「通知書」という。）等の労働契約の内容が分かる書類の添付および当該認定対象者に「給与収入のみである」旨の申立てを求めることにより確認する。具体的には、通知書等の賃金を確認し、年間収入が 130 万円未満（一定の場合は 180 万円または 150 万円未満）である場合には、原則として被扶養者として取り扱う。なお、労働契約の更新が行われた場合や労働条件に変更があった場合（以下「条件変更」という。）には、当該内容に基づき被扶養者に係る確認を実施することとし、条件変更の都度、当該内容が分かる書面等の提出を求める。とされています。

【厚生労働省「労働契約内容による年間収入が基準額未満である場合の被扶養者の認定における年間収入の取扱いについて」】

<https://www.mhlw.go.jp/hourei/doc/tsuchi/T251006S0070.pdf>

2026 年 1 月から 「下請法」は「取適法」になります

今年 5 月に「下請代金支払遅延等防止法及び下請中小企業振興法の一部を改正する法律」が

可決・成立し、2026 年 1 月 1 日から施行となります。

この改正により、「下請代金支払遅延等防止法」（下請法）が抜本的に見直され、法律名が「製造委託等に係る中小受託事業者に対する代金の支払の遅延等の防止に関する法律」（略称：中小受託取引適正化法、通称：「取適法」）に変更となります。

◆用語の変更

「下請」や「親事業者」という用語が上下関係を連想させることから、発注者と受注者の対等な関係づくりを促すことなどを目的として、以下の用語が変更となります。

- ・下請代金→製造委託等代金
- ・下請事業者→中小受託事業者
- ・親事業者→委託事業者

◆適用対象の拡大

従来の資本金基準に加え、「従業員数基準」（300 人、100 人）が追加され、規制および保護の対象が拡充されます。また、適用対象となる取引に、荷主から運送事業者への運送委託（特定運送委託）が追加されます。

◆禁止行為の追加

これまでは「買いたたき」規制が行われてきましたが、「協議に応じない一方的な代金決定」が禁止されます。

また、政府が 2027 年 3 月末までに約束手形や小切手の利用を廃止する方針であるため、「手形払」が禁止されるとともに、その他の支払手段（電子記録債権等）についても、支払期日までに代金相当額満額を得ることが困難なものが禁止されます。

その他の改正事項や詳しい改正内容については、下記の公正取引員会のリーフレットやガイドブックをご確認ください。

【公正取引員会リーフレット「2026 年 1 月から「下請法」は「取適法」へ！」】

https://www.jftc.go.jp/file/toriteki_leaflet.pdf

年金法改正と企業実務

令和 7 年の年金制度改正法が公布されました。この改正法は、被用者保険の適用拡大に関する改正点が目玉の一つです。また、標準報酬月額の上限引き上げ、在職老齢年金の停止基準見直しなど、企業実務に影響のある改正点が含まれています。また、60 歳前に配偶者と死別した場合の遺族厚生年金の原則 5 年有期化、子の加算額引き上げ、配偶者加給の引下げなど、これから年金を受給する従業員の生活設計にかかわる改正点も多く含まれています。主な改正項目と施行時期は次の通りです。

改正項目	施行期日
〈被用者保険の適用拡大〉 ・ 短時間労働者の賃金要件 8.8 万円（106 万円の壁）撤廃	公布（R7.6.20）から 3 年以内
・ 短時間労働者適用の企業規模要件 50 人超 ⇒ 35 人超 ⇒ 20 人超 ⇒ 10 人超 ⇒ 撤廃	35 人超 R9 年 10 月 1 日 20 人超 R11 年 10 月 1 日 10 人超 R14 年 10 月 1 日 撤廃 R17 年 10 月 1 日
・ 短時間労働者の保険料負担を軽減する特例	R8 年 10 月 1 日
・ 個人事業所の適用業種限定の解消	R11 年 10 月 1 日
・ 標準報酬月額の上限引き上げ 65 万円 ⇒ 68 万円 ⇒ 71 万円 ⇒ 75 万円	68 万円 R9 年 9 月 1 日 71 万円 R10 年 9 月 1 日 75 万円 R11 年 9 月 1 日
在職老齢年金の停止基準を 62 万円に引き上げ	R8 年 4 月 1 日
〈遺族年金〉 ・ 60 歳前の配偶者死亡による遺族年金の 5 年有期化 ・ 子の遺族基礎年金の父・母と生計同一による停止廃止	R10 年 4 月 1 日
子の加算額引き上げ・配偶者加給年金額を引下げ	R10 年 4 月 1 日
iDeCo の加入可能年齢引き上げ	公布（R7.6.20）から 3 年以内
65 歳以後の国民年金特例任意加入の対象者拡大	公布日（R7.6.20）

企業にとって一番影響の大きい「被保険者の適用拡大」についてみていきましょう。

R7 年現在、正社員と比べて週の所定労働時間が 4 分の 3 未満の被保険者とならない条件の中で、賃金要件月 8.8 万円が撤廃され、企業規模要件については、上記表に従い撤廃されます。短時間労働者比率の高い中小企業にとって重要な課題ですので、早めの対応が必要です。

次に「標準報酬月額の上限引き上げ」も人件費に与える影響がありますので、予算化するなど対応しておきましょう。

「在職老齢年金の停止基準」については、管理職等で定年を迎え、継続雇用されているケース、取締役など職責にある方の賃金設計に影響を及ぼすことになるでしょう。

退職後のライフプランを考えるために、情報提供することも企業の責任と考えてはいかがでしょうか。

実務に役立つQ & A

「静かな退職」の対応

皆様も「静かな退職」という言葉をお聞きになったことがあると思います。

「静かな退職」とは、実際に会社を辞めるわけではなく、与えられた仕事の範囲を厳守し、それ以上の努力（残業、昇進意欲、自発的な貢献など）はしないという働き方や心理状態を指します。アメリカで広まった「Quiet Quitting」の和訳で、「必要最低限の仕事しかしません」という姿勢です。近年、このような働き方が増えたとされるのはなぜでしょうか。

社会的背景として、次のことが考えられます。

- ・過剰な労働文化（ハスルカルチャー）への反動：仕事中心の生活や、過度な長時間労働、精神的な消耗に対する疲れ。
- ・ワークライフバランス重視への価値観の変化：特に若年層を中心に、仕事よりもプライベートや心身の健康を重視する傾向が強まっています。
- ・「頑張っても報われない」という不信感：努力や貢献が正当に評価されない、あるいは報酬に結びつかないと感じる組織や評価制度への不満。
- ・メンタルヘルス意識の高まり：仕事のストレスから距離を置き、精神的な安定を保ちたいという意識の反映です。

「静かな退職」は近年 SNS などをきっかけに話題になりましたが、実は「意欲を失った社員」や「窓際族」といった形で、これに近い状態は以前から存在していました。その違いは以下のようにまとめられます。

窓際族	会社側の意図で主要な業務から外され、閑職に置かれる状態。組織側の判断による。
意欲を失った社員	自発的に熱意を失い、最低限の業務をこなす状態。従業員自身の選択による。「静かな退職」はこの状態を個人の権利として再定義したものです。

ポイントは、これを個人の意識的な選択と捉え、「自己防衛」や「心の健康を保つための戦略」として公然と語られるようになった点です。単なる怠慢ではなく、「仕事の範囲を自分で決める権利」と捉えられていることが現代的です。

なぜ、このような心理状態になるのでしょうか。

頑張っても正当に評価されない、あるいは過度な期待に応えることに疲弊した結果、「これ以上頑張るのはやめよう」という自己防衛の選択である場合が多いようです。仕事への「執着」や「過剰なコミットメント」を手放すことで、安定した心理状態を目指し、「仕事は生活を維持するための手段である」と割り切り、仕事と自分を切り離すのです。

では、このような状態に対して会社はどのように対応すべきでしょうか。

「静かな退職」への対応は、単なる労務管理ではなく、従業員のエンゲージメント（＝会社への愛着や貢献意欲）を高めるための「人」と「組織」の課題として捉えるべきでしょう。

しかし、中小企業では大企業のような大規模な人事制度改革は難しいと思われるので、経営層と従業員の「距離の近さ」を活かして、きめ細やかな対応ができます。例えば、

1. 従業員との対話の習慣化（1on1 ミーティング）

「管理」のためでなく、「信頼関係構築」のために行い、「あなたの貢献は会社には不可欠だ」というメッセージを伝えていきます。

2. 透明性の高い評価制度の導入

「何をすれば評価されるのか」という基準をシンプルに伝わるようにします。

3. キャリアパスの設定

昇進だけでなく、専門性を高めるルートや多様な働き方（時短、リモートなど）もキャリアの選択肢として設定します。

これらの対策を自社で行う場合に、進め方が分からないことがあると思いますので、外部の専門家へ相談されることをお勧めします。

課題	専門家の役割
制度設計	専門的な知識と他社事例に基づいた、シンプルで実現可能な評価制度や賃金体系の構築を支援します。
客観的な現状把握	従業員への意識調査やヒアリングを第三者の立場で行い、経営層や管理職には見えにくい組織の課題（不公平感、不信感など）を明確にします。
法的リスクへの対応	労働基準法などの法令を遵守しつつ、柔軟な働き方や労働時間管理のルール作りをサポートします。

書籍紹介

「営業部長の戦い方」 北澤孝太郎著

仕事柄、営業管理職と対話することが多いのですが、その時によく紹介する本です。

皆さんは、数値目標達成のため、部下の教育、社内の調整、顧客対応に奮闘されています。何が正しいのか、正解のない時代に、手元においてほしい1冊です。

