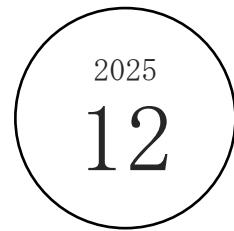




H&M 通信



トピックス

■ご挨拶

メールマガジンの配信休止について

■ニュース

- ・マイカー通勤手当 非課税限度額引き上げ
- ・従来の保険証 来年3月まで
- ・中小企業庁 賃金引上げサイト

■労基署の監督指導状況

■厳しい時代を乗り越えるために

- ・2026年優先取組み施策

■雇用保険 育児休業給付金延長手続き

ご挨拶

メールマガジンの配信休止について

2016年に「人事労務通信」として配信を始め、約10年間にわたり続けてまいりましたが、今月号を持ちまして配信を休止させていただきます。長年にわたりご覧いただいた皆様に感謝申し上げます。今後も形を変えて、皆様のお役に立てるように情報提供を続けてまいります。

「こんな情報がほしい」「こんな時はどうすればいいの？」など、e-mail、またはHP等にお問い合わせいただければ、連絡させていただきます。

従来同様に活動を続けてまいりますので、引き続きよろしくお願ひいたします。
ありがとうございました。



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

マイカー通勤手当 非課税限度額 引き上げ

11月19日、マイカー通勤者の通勤手当の非課税限度額を11年ぶりに引き上げる改正政令が公布されました。片道10キロメートル以上の場合に200~7,100円の引上げで、施行は11月20日。令和7年4月に遡って適用され、改正前の非課税限度額を超える通勤手当を支払っていた場合には、令和7年分の年末調整で対応が必要となることがあります。下表を参照ください。

従来の保険証 3月末まで利用可を周知

12月2日から「マイナ保険証」へ完全移行するのに伴い、厚生労働省は、2026年3月末までは従来の健康保険証でも窓口で使用できる特例措置に関する事務連絡を、医療関係団体などに発出しました。10月時点で、マイナ保険証の利用率が37%程度と浸透していないことが背景になっています。また、75歳以上の後期高齢者や国民健康保険の保険証は今夏に期限切れとなっているものの、同様の対応を取っています。

中小企業庁が最低賃金引上げ対応の 国の支援制度をまとめた特設サイト をオープン

今年も最低賃金の引上げが実施されました。近年、大幅な引上げが続いている、企業としては対応に苦慮するところです。

（下表・マイカー通勤非課税限度額）

1 改正後の非課税限度額
改正後の1か月当たりの非課税限度額は、次のとおりです。

区分	課 税 さ れ な い 金 額	
	改 正 後 (令和7年4月1日以後適用)	改 正 前
① 交通機関又は有料道路を利用している人に支給する通勤手当	1か月当たりの合理的な運賃等の額 (最高限度 150,000円)	同 左
② 自動車や自転車などの交通用具を使用している人に支給する通勤手当	通勤距離が片道55km以上である場合	38,700円 31,600円
	通勤距離が片道45km以上55km未満である場合	32,300円 28,000円
	通勤距離が片道35km以上45km未満である場合	25,900円 24,400円
	通勤距離が片道25km以上35km未満である場合	19,700円 18,700円
	通勤距離が片道15km以上25km未満である場合	13,500円 12,900円
	通勤距離が片道10km以上15km未満である場合	7,300円 7,100円
	通勤距離が片道2km以上10km未満である場合	4,200円 同 左
	通勤距離が片道2km未満 ※軽自動車	(全額課税) 同 左

そのような中、中小企業庁は、賃上げ・最低賃金対応をしながら、新製品開発、新設備の導入、販路開拓、従業員の待遇改善や人材確保の取組みをする中小企業・小規模事業者への国の支援制度をまとめた「賃上げ・最低賃金対応支援特設サイト」を開設しました。

◆補助金・助成金・税制・相談窓口などの情報を一括で確認

特設サイトは、以下のステップにより、自社に合った補助金・助成金（IT・設備投資支援に関する補助金、業務改善助成金、キャリアアップ助成金等）、税制優遇（賃上げ促進税制）、相談窓口（よろず支援拠点、働き方改革推進支援センター等）といった支援策をすぐに見つけられるよう工夫されています。

○ステップ1 賃上げに必要な人件費の増加分を知る

○ステップ2 商品・サービス別、顧客別の「利益」を計算し、「伸ばすべき」商品・サービスを検討する

○ステップ3 賃上げ原資の確保に向けて対策を考える

◆自社に合った支援制度を見つけるために活用を

時給引上げ額、勤務日数、従業員数などを入力することによって、1日、1週間、1月、1年当たりの各増加額を算出できる「人件費増加額シミュレーション」や、利益を得るための売上高等をシミュレーションできる「儲かる経営キック君」など、自社の状況をシミュレーションするのに活用できるツールも盛り込まれていますので、ぜひ活用したいところです。

【中小企業庁「賃上げ・最低賃金対応支援特設サイト】

<https://mirasapo-plus.go.jp/chinage/>





労働基準監督署の監督指導状況

監督指導を行った事業場の42.2%で違法な時間外労働

2024年度に長時間労働が疑われる事業場に対して労働基準監督署が実施した監督指導の結果によると、監督指導を実施した事業場の42.4%で、違法な時間外労働がありました。そのうち、時間外労働・休日労働の実績が最も長い労働者の時間数が月80時間を超える事業場の割合は48.7%と半数近くに及んでいます。

違反が認められた事業場の全体割合は81.1%

監督指導は、各種情報から時間外・休日労働時間数が1ヶ月あたり80時間を超えていると考えられる事業場や、長時間にわたる過重な労働による過労死等に関する労災請求が行われた事業場を対象に実施されます。監督指導結果によると、2024年4月～2025年3月の1年間で労働基準監督署は2万6,512事業場に対して監督指導を実施し、その81.1%にあたる2万1,495事業場で労働基準関係法令違反が認められました。

主な違反事項別にみると、**違法な時間外労働**があったのが1万1,230事業場（監督指導実施事業場の42.4%）で、**過重労働による健康障害防止措置が未実施**なものが5,691事業場（同21.5%）、**賃金不払残業**があったのが2,118事業場（同8.0%）となっています。

違法な時間外労働があった1万1,230事業場のうち、時間外・休日労働の実績が最も長い労働者の時間数が月80時間を超えていたのは5,464事業場（48.7%）。その内訳をさらに詳しくみると、月100時間を超えていたのが3,191事業場（28.4%）、月150時間を超えていたのが653事業場（5.8%）、月200時間を超えていたのが124事業場（1.1%）でした。

主な健康障害防止に関する指導の状況では、「月80時間以内への削減」、「月45時間以内への削減」「面接指導等の実施」、「長時間労働による健康障害防止対策に関する調査審議の実施」などが続きます。また、労働時間の把握が不適正なため、厚生労働省が定める「労働時間の適正な把握のために使用者が講すべき措置に関するガイドライン」に適合するよう指導し、具体的には「始業・終業時刻の確認・記録」をすること、とされています。

以前と比較して、未払い残業は減少しているものの、36協定の未締結や協定を超えた時間外労働などにより違法な時間外労働として指導されるケースが増加しているようです。

労基署は事業者に是正勧告を行った後、働き方改革相談センターへ相談の上、改善するように指導しており、同センターへの相談件数が増加しています。

筆者も相談員として対応していますが、創業後間もないスタートアップ企業や創業社長から世代交代した企業などに指導が入る傾向が多いと感じています。（個人の感想です）

事業運営に精一杯の企業や、労務管理意識を醸成しないまま継続してきた企業が存在するため、労基署の指導の目が向いているようです。

労基署の指導を、企業として成長するためのきっかけとして、労務管理体制の向上を目指していただきたいと考えております。働き方改革センターでは、そのような助言を行っています。





厳しい時代を乗り越えるために — 人への投資を成長のエンジンに —

人手不足、採用難、大企業との格差拡大、そして避けられない賃上げの波…

「まずは売上と利益の確保が最優先。人材への投資は、もう少し余裕ができるから」

そう考えることも理解できます。日々の業務に追われる中で、未来の投資にまで手が回らないのが、中小企業のリアルな現実です。しかし、同時に感じいらっしゃるはずです。

「募集をかけても、望む人材が来てくれない」

「育てようとしても、すぐに辞めてしまう」

「社員が成長に消極的で、新しいチャレンジが生まれない」

この現状を放置することは、会社の未来を最も脅かす静かなリスクであることを。社員の力が伸びなければ、組織の成長は停滞し、いつしか競争力を失ってしまいます。

2026年、意識を共に変革する

人への投資は、コストではなく、最も確実で、将来性の高い「成長エンジン」です。

社員一人ひとりの成長こそが、結果として売上と利益の確保、そして企業価値の向上につながることを確信し、「人」に先行投資することで、必ずその利益は後からついてきます。

2026年に優先的に取り組むべき具体的施策（「個の成長」と「組織力の強化」）

I. 採用・定着率を劇的に改善する「魅力創造」への投資

重点施策	具体的な行動（2026年優先順位高）	期待される効果
成長の階段設計	【等級・評価制度の簡易導入】4~5段階の簡易的な「等級基準」を策定し、等級ごとに求める「期待役割（仕事内容）」と「スキル」を明文化して全社員に公開する。	社員が「次に何を頑張れば昇格・昇給につながるか」という成長の地図を持つことができ、「先が見えない」という不安を解消します。
資金繰りを考慮した報奨（賃上げ対策）	【特別手当の新設】「資格取得・スキルアップ手当」と「若手育成・指導手当」などを新設する。	業務に直結する能力開発と、企業課題である若手育成への貢献を、個別の手当として評価・還元できます。ベース賃金への影響を抑えながら、「学ぶ姿勢」と「教える姿勢」を金銭的に奨励できます。
会社の「未来図」と「個人のキャリア」の接続	【対話の機会】経営者が全社員と「個別キャリア面談」を実施（最低年2回）。会社の3年後、5年後のビジョンと、その中で社員がどのようなスキルを身につけ、どう昇給・昇格できるかを示す。	若手社員の「先が見えない」という不安を解消。「この会社で成長できる」という未来への期待値を高める
新卒・若手社員向けの「メンター・バディ制度」の構築	【早期定着】若手（入社3年以内）に対し、部門を超えた先輩社員（メンター）を配置。業務だけでなく、キャリアや悩みについて定期的に対話する機会を「業務時間内」に確保する。	入社直後の離職を防止。風通しの良い組織風土の醸成。OJTの属人化を防ぐ。





II. OJT から脱却し、「学ぶ文化」を根付かせるための投資

重点施策	具体的な行動（2026年優先順位高）	期待される効果
必須スキル教育への「時間」と「予算」の確保	【教育時間の確保】毎月〇日（例：第3金曜日の午前）を「学習日」として設定し、全員の業務をストップ。外部講師やオンライン研修（e ラーニング）を導入し、体系的に学ぶ機会を提供する。	OJT だけから脱却。全員が同じレベルで「学ぶ姿勢」を身につける。
困難な仕事に「チャレンジできる仕組み」の構築	【失敗の許容】新しい業務や難しいプロジェクトに対し、「チャレンジ枠」を設け、失敗しても評価に影響しない（むしろ挑戦を評価する）制度を導入。挑戦の過程を経営層がフィードバックする。	社員の「与えられることに慣れる」姿勢を変革。自発性・問題解決能力を向上させる。
社内での「知恵の共有」を促進する仕掛け	【ナレッジ共有】成功事例や失敗から学んだことを共有する「社内勉強会」（月1回）を義務化。教える側（ベテラン）には手当や評価で報いる。	「ベテランから若手」への技術・知恵の伝承を加速。教える側も学ぶ側も成長する。

経営者の意識が、全ての施策の成功を左右する

「人への投資」は、単なる施策の実行ではなく、「社員の成長こそが会社の成長である」という経営者の強いコミットメントを表したものです。

経営者自身が、学び、挑戦し、社員の可能性を信じる姿勢を示すことで、組織全体に学ぶ文化が浸透します。

2026年、まず「時間」と「対話」という最も貴重なリソースを、社員の成長に振り向けてはいかがでしょうか。その小さな一步が、数年後の売上と利益を確実に押し上げます。

最初に取り組んでいただきたいこと

上記の施策にある、全社員との個別キャリア面談（対話）を、2026年の年初に最優先でスタートしてはいかがでしょうか。社員の声を直接聞き、会社のビジョンを伝えることが、全ての施策の「土台」となります。

雇用保険 育児休業給付金の延長手続きについて

こども家庭庁の発表によると、全国の待機児童数は、ピーク時（平成29年）と比べて10分の1以下にまで減少しており、改善が進んでいるようです。例えば、大阪市では「待機児童ゼロ」を達成した一方で、大阪府全体では待機児童数が増加しています。これは、府内の他の市町村で申込者数が増加したり、定員拡大が追い付いていかなかったりするなど、地域によって状況が二極化していることを示しています。皆様の会社でも、「保育所に入れないで、育児休業を延長したい」という従業員がいることでしょう。





今回は改めて、保育所等に入所できない場合の育児休業給付金の延長について、「令和7年4月からの要件追加」部分について説明します。

育児休業給付金は原則として子が1歳に達する日前まで支給されますが、特定の要件を満たす場合に1歳6ヶ月、さらに再延長として2歳に達する日前まで支給期間を延長できます。

1. 延長の主な要件（1歳6ヶ月・2歳への延長）

給付金の支給を延長するためには、以下のいずれかの要件を満たす必要があります。

- ・保育所等の利用を希望し、申込みを行ったが、当面利用できない場合
- ・配偶者などが育児を行う予定であったが、死亡、負傷、疾病などにより育児が困難になった場合

2. 重要な変更点：令和7年（2025年）4月以降の要件確認

「保育所等の利用を申し込みだが入所できない」ことによる延長について、令和7年4月以降、以下の2つの要件を満たすことが必要になります。

【要件1】市区町村が発行する「入所保留通知書」などにより、当面入所できないことが確認できること。

【要件2】保育所等の利用申込みが、「速やかな職場復帰のため」に行われたものであると認められること。

以前は「要件1」のみの確認でしたが、「要件2」が加わります。延長を目的とした形式的な申込みではないことが重要ですので、申告書の内容を改めてご確認ください。

3. 延長時の提出書類

延長時の「育児休業給付金支給申請書」には、以下の書類を添付します。

延長事由認定申告書

市区町村に提出した保育所等の利用申込書の写し

市区町村が発行した保育所等の利用ができない旨の通知（入所保留通知書、入所不承諾通知書等）

【注意】あらかじめ市区町村に対して保育利用の申込みを行っていることが必要です。

4. 延長申請に関する留意点

以下の点にご注意ください。制度の趣旨に沿った適正な申請をお願いします。

保育所に入所できないことを理由として延長するためには、原則として市区町村に保育利用の申込みを行っていることが必要です。

市区町村に問い合わせて定員が満員であることを確認しただけで、申込みを行わなかった場合は延長事由に該当しません。

例外的な申込みが不要なケース

子の疾病または障害により特別な配慮が必要で、かつ、自宅から30分未満で通所できる保育所が整備されていない場合、市区町村に相談のうえ利用申込みの受付ができないときは延長事由に該当します。

この場合も、市区町村に相談なく入所申込みを行わなかった場合は、延長事由に該当しません。

【手続き】申込みを行っていない場合、「延長事由認定申告書」の該当欄に理由（特別な配慮が必要な理由、市区町村との相談内容など）を記載し、医師の診断書や障害者手帳の写しなど、特別な配慮が必要であることを確認できる書類を添付して提出してください。

対象になる従業員の方への情報提供をお願いします。

