

# 戸田事務所便り



連絡先：〒675-0027  
兵庫県加古川市尾上町今福 365-1  
電話：079-440-3614 FAX：079-426-7949  
e-mail：[todajimusyo@hera.eonet.ne.jp](mailto:todajimusyo@hera.eonet.ne.jp)  
URL：<http://todajimusyo.net/>



## シフト制労働者の年休取得に関する見直しが検討されています

### ◆年休付与日数の計算方法

パート等シフト制労働者の年休付与日数について、厚生労働省のリーフレットでは「所定労働日数、労働時間数に応じて年次有給休暇を取得することができます」とありますが、所定労働日数の判断が難しく実務に支障をきたす等のケースがありました。

そのため、政府の規制改革推進会議にて、例えば、雇入れ日から6カ月経過後の付与日数については、過去6カ月の労働日数の実績を2倍したものを「1年間の所定労働日数」とみなして判断することを認めるといった見直しが検討されています。

### ◆年休取得時の賃金の算定方法

年休取得時の賃金の算定方法についても「平均賃金方式」「通常賃金支払方式」などがあり、いずれを選択するかにより計算式上賃金が大きく減額されることがあるとして、明確化が求められました。

同会議の中間答申によれば、

「時間によって定められた賃金については、その金額にその日の所定労働時間数を乗じた金額」…が参照されることを、「都道府県労働局への通達や厚生労働省ウェブサイト等において明確化し、広く周知する」、また「労働政策審議会において検討し、結論を得次第、速やかに所要の措置を講ずる」とされています。

### ◆年休取得率の向上

さらに、労働者や使用者などからの意見聴取の結果を踏まえ、「都道府県労働局へ通達の発出や厚生労働省ウェブサイト等による周知など、シフト制労働者が年次有給休暇を適正かつ円滑に取得できるよう必要な措置を講ずる」とされています。

今後の動向をチェックしておきましょう。

### 【参考】

規制改革推進に関する答申等

[https://www8.cao.go.jp/ki-sei-kaikaku/kisei/publication/p\\_report.html](https://www8.cao.go.jp/ki-sei-kaikaku/kisei/publication/p_report.html)

いわゆる「シフト制」について

て  
[https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_22954.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_22954.html)

## 厚生労働省より「小規模事業場ストレスチェック制度実施マニュアル」が公表

### ◆小規模事業場へのストレスチェック実施義務化を踏まえたマニュアルが公表

令和7年の改正労働安全衛生法により義務化されることとなった労働者数50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施について、令和8年2月25日に厚生労働省より、「小規模事業場ストレスチェック制度実施マニュアル」が公表されました。

### ◆マニュアルの内容

マニュアルでは以下の項目を解説しており、巻末資料として、①ストレスチェック制度実施規程（ストレスチェックの社内ルールを規程として作成する場合に利用できるもの）や、②サービス内容事前説明書（委託先の選定・契約の際に利用できるもの）のモデル例を掲載しています。

1 ストレスチェック制度

の実施に向けた準備  
2 ストレスチェック制度の実施体制・実施方法の決定  
3 ストレスチェックの実施

4 医師の面接指導及び事後措置  
5 集団分析・職場環境改善  
6 労働者のプライバシーの保護

7 不利益取扱の禁止  
8 外部委託ではなく自社で実施する場合の留意点

労働者数50人未満の事業場においては、原則として、労働者のプライバシー保護の観点から、ストレスチェックの実施を外部機関に委託することが推奨されるものとされており、自社で実施する場合には、上記「8」でも極めて慎重な運用が求められると記載されています。

### ◆施行に向けて早めの準備を

改正法は令和7年5月14日に公布され、「公布の日から政令で定める3年以内の日」より施行されます。マニュアルを確認し、早めに準備を始めましょう。

### 【参考】

「小規模事業場ストレスチェック制度実施マニュアル」（令和8年2

月）  
<https://www.mhlw.go.jp/content/11303000/001646587.pdf>

## 4月から在職老齢年金支給停止の基準額が「65万円」に変わります

### ◆在職老齢年金の概要と改正

令和8年4月から、在職老齢年金制度の基準額が改定されます。

在職老齢年金とは、働きながら年金を受け取る高齢者に一定額以上の報酬がある場合、老齢厚生年金の一部または全部を支給停止する仕組みです。これまで年金額が調整（支給停止）される基準額（賃金+老齢厚生年金）は月「51万円」でしたが、月「65万円」へ引き上げられます（令和8年度。賃金の変動に応じて毎年改定）。

対象となるのは老齢厚生年金のみで、老齢基礎年金は減額されません。支給停止額の計算は月単位で行われ、基準額を上回った部分の半額が支給停止されます。

この改正により、収入が一定以上でも年金の減額が生じにくくなります。

≪改正後の年金支給額の計

算方法（月額）≫  
A 基本月額と総報酬月額相当額との合計が65万円以下の場合→全額支給  
B 基本月額と総報酬月額相当額との合計が65万円を超える場合→基本月額－（基本月額＋総報酬月額相当額－65万円）÷2

### ◆従業員説明のポイント

次の点を押さえて説明するとよいでしょう。

・基準額が65万円に引き上がるため、働き方の幅が広がる：「収入が増えると年金が減るのでは」という不安を和らげます。

・給与は減らず、調整対象は年金のみ：誤解されやすいため、明確に説明すると安心感が高まります。

・年金額の具体的な試算は「ねんきんネット」で可能：従業員ごとに状況が異なるため、個別試算を案内すると理解が進みます。

高齢従業員の働く意欲を後押しする改正です。経験豊富な人材の活躍を支える機会へとつなげていきましょう。

### 【参考】

在職老齢年金制度が改正されます

<https://www.nenkin.go.jp/tokusetsu/zairoukaisei.html>