

## 人事労務ニュース BOX

2026年5月号

**一般健康診断 検査項目追加**

2027年4月1日から

厚生労働省は、労働安全衛生規則の改正により、一般健康診断の検査項目に、腎機能低下者を把握するための「血清クレアチニン検査」を追加する。

追加対象は一般健康診断のうち、「雇入れ時健診」「定期健診」「特定業務従事者健診」「海外派遣労働者健診」の4つだが、40歳未満かつ医師が必要でないときとは同検査を省略することができる。

また、同規則の改正により、結核の早期発見のために実施している「喀痰（かくたん）検査」の廃止や、肝機能検査の名称変更も行う。いずれも2027年4月1日の施行・適用を予定しているため、同日以降実施の健診予約時に、変更後の検査内容の反映および検査省略の必要事項について実施機関に事前確認することが望ましい。

**割増賃金の除外対象を是正****定額住宅手当の扱いについて**

王子労働基準監督署（東京都）は、定額支給の住宅手当を割増賃金の算定基礎に含めていなかったとして、労働基準法第37条（時間外、休日及び深夜の割増賃金）違反の疑いで2025年10月に都内の私立大学法人へ是正勧告を行った。

同法施行規則は、住宅に要する費用に応じて算定する住宅手当を割増賃金の算定基礎から除外できると定めているが、「住宅以外の要素に応じて定率又は定額で支給」する場合はこれに該当しないことを通達で示している。

同法人における住宅手当は、世帯主かつ扶養家族のある者に2万2300円、世帯主で扶養家族のない者と非世帯主に1万7500円をそれぞれ支給するもので、「世帯主か否か」「扶養家族の有無」が基準となっていた。この基準が「住宅以外の要素に応じて定率又は定額で支給」に相当することから、算定基礎から除外することが可能な住宅手当には当たらないとして違反の判断をしたとみられる。

なお、同法人は勧告を受け、住宅手当を算定基礎に含める給与規程改定を実施したほか、2020～2025年度分の支給すべき割増賃金と実際の支給額との差額を遡及払いする。

**同一労働同一賃金 連載②****均等待遇・均衡待遇**

2026年10月から「改正同一労働同一賃金ガイドライン」が施行する。本稿では、同一労働同一賃金における「均等待遇・均等待遇」について記載する。

通常の労働者とパートタイム・有期雇用労働者との間の待遇差の不合理性を判定し、法的リスクを管理するには、客観的な判断基準の構築が不可欠である。

パートタイム・有期雇用労働法では、第8条「均等待遇」で不合理な相違を禁止し、第9条「均等待遇」で職務内容と配置変更範囲が同一の場合の差別的取扱いを禁止している。

待遇差の不合理性を判断する3本柱は「①職務の内容（業務と責任）」「②職務の内容・配置の変更範囲」「③その他の事情（職務の成果、能力、経験、事業主と労働組合との交渉の経緯）」。事業主は、各待遇の性質・目的に照らし、これらの要素を適切に考慮しなければならない。形式的な比較に留まらず、「実質的判断」が求められる点が、実務上の大きなポイントとなる。

**通勤手当 非課税限度額改正****2026年4月1日以後の通勤手当から**

2026年度税制改正により、通勤のため自動車などの交通用具を使用している給与所得者に支給する通勤手当の非課税限度額について、改正が行われた。

①1か月あたりの非課税限度額について、片道65km以上の場合は10kmごとに限度額の引き上げを行う（95km以上同額）。

②自動車等の利用区間が片道2km以上の者で、一定の要件を満たす駐車場等を利用し、その料金を負担することを常例とする場合は、通勤距離の区分に応じた非課税限度額に1か月の駐車場等の料金相当額（上限5,000円）を加えた金額を非課税限度額とする。

また、従業員が選んだ駐車場を従業員に代わって会社が契約・費用負担する場合も、駐車場等の料金相当額の通勤手当を支給したもとして通勤手当の非課税限度額の計算を行うこととなる。

なお、この改正は、2026年4月1日以後に支払われるべき通勤手当（同日前に支払われるべき通勤手当の差額として追加支給するものを除く）について適用される。

# 2026 年度労働保険年度更新の 変更点について

労働保険の年度更新の時期になりました。制度の概要と今年度の変更点についてあらためて取り上げます。

## はじめに

毎年 5 月下旬から 6 月初めにかけて、労働保険の年度更新書類が届きます。以下、今年度の労働保険年度更新のポイントについて取り上げます。

## 概要と申告・納付期間

年度更新とは、前年度（2025 年度）の確定保険料を精算しながら、今年度（2026 年度）の概算保険料を合わせて申告・納付する手続きです。

従業員を一人でも雇用している事業主には、この手続きが毎年義務付けられています。

今年の申告・納付期間は 2026 年 6 月 1 日（月）から 7 月 10 日（金）までです。

## 雇用保険料率の改定

雇用保険料率は 2026 年 4 月 1 日から改定されています。今回の年度更新では、一枚の申告書の中で 2025 年度分の確定保険料（改定前の料率を使用）と 2026 年度分の概算保険料（改定後の料率を使用）を同時に計算するため、それぞれ異なる保険料率を使い分ける必要があります。

今回はわずかながら雇用保険料率が下がっています。

## 納付方法

労働保険申告書と一体になっている領収済通知書（納付書）を用いた納付（**金融機関窓口での納付、あるいはペイジー**での納付）、または**口座振替**にて行ってください。

なお口座振替は事前申請が必要ですが、一度登録すれば自動引き落としとなり、納付漏れ防止にもつながります。まだ手続きをされていない方はご検討ください。

**※口座振替を利用している場合、各納期限が通常より延長されるメリットもあります**

## 延納（分割納付）

概算保険料が一定額（労災保険・雇用保険両方を一元的に納付する場合は 40 万円、片方の場合は 20 万円）を超える場合は、下記のスケジュールで 3 回に分割して納付できます（※労働保険事務組合の場合は日程が異なります）。延納を希望される場合はあらかじめお知らせください。

口座振替 登録	第 1 期	第 2 期	第 3 期
なし	7/10	11/2	2/1
あり	9/7	11/16	2/15

## 郵便物（封筒）の変更について

一部の電子申請が義務付けられている事業場（資本金等が 1 億円を超える事業場など）について、今年度から例年送られる紙の申告書の送付がなくなります。代わりに電子申請に必要な情報を記載した通知書が長 3 茶封筒で届くようになります。

なお、大多数の中小企業の皆さまは、来年度も引き続き従来の緑色（青色）の封筒が届きます。ただし、今後グループ会社や取引先などで「封筒の見た目が変わった」という話が出てきた場合は、この制度変更が背景にあります。

## 当事務所からのお願い

年度更新の申告書は、前年度の貸金台帳をもとに、労働保険制度上の貸金の定義に沿って正確に集計を行う必要があります。

労働保険の申告・納付は助成金の申請要件にも含まれているため、正しく申告・納付を行いましょう。年度更新に関してご不明な点がございましたら当事務所までご相談ください。