



法改正情報（改正があった労働・社会保険関連法や人事労務管理のポイントです）

● 育児休業等給付の申請手続きを行いやすくするための見直しがされています

厚生労働省は、令和8年8月1日から、育児休業等給付の申請手続きを行いやすくするため、事務取扱いを見直しています。リーフレットでは、以下の内容が案内されています。

1. 出生時育児休業給付金の申請時に申告する賃金

申請時に申告する出生時育児休業中の賃金について、「出生時育児休業期間を対象として支払われた賃金」から「出生時育児休業期間中に支払日のある賃金」へと見直されています。

2. 出生後休業支援給付金の配偶者の確認書類

母親が申請する場合の配偶者の確認書類について、父親と同様に、「母子健康手帳の写し（出生済証明のページ。配偶者の氏名・生年月日が記載されたものに限る）」を提出できるようになっています。

3. 育児時短就業給付の支給要件の確認

- ▶ 同一の子について育児休業給付を受給している場合、改めての母子健康手帳の写し等の提出が不要になっています。
- ▶ 育児休業給付に係る育児休業終了後、同一の子について初回育児時短就業を開始した場合であって、育児休業を開始した後、育児時短就業を開始するまでの間に賃金の支払いがないことを賃金証明書および添付書類で確認できれば、賃金証明書の⑨欄、⑩欄および⑪欄（育児休業開始前の賃金支払状況）の記載を省略することができます。
- ▶ フレックスタイム制、変形労働時間制、シフト制の労働時間制度の適用を受ける被保険者について、週所定労働時間の計算方法が一部見直されています。

その他、詳細は下記リンク先でご確認ください。

■ 【令和8年8月1日から育児休業等給付の申請手続きを見直します】

<https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/001720846.pdf>

**9月の税務と労務の手続**（提出先・納付先）**10日**

- 源泉徴収税額・住民税特別徴収税額の納付[郵便局または銀行]
- 雇用保険被保険者資格取得届の提出<前月以降に採用した労働者がいる場合>[公共職業安定所]

31日

- 健保・厚年保険料の納付[郵便局または銀行]
- 健康保険印紙受払等報告書の提出[年金事務所]
- 労働保険印紙保険料納付・納付計器使用状況報告書の提出[公共職業安定所]
- 外国人雇用状況の届出(雇用保険の被保険者でない場合)<雇入れ・離職の翌月末日>[公共職業安定所]

**トピック**（最近の記事の中から労務管理上注目すべき情報を抜粋しました）**● 男性育休取得率 初の5割超え(8/1)**

31日、厚生労働省が「雇用均等基本調査」の結果を発表し、2025年度の男性の育児休業取得率が50.9%（前年度比10.4ポイント増）と、初めて5割を超えた。「2025年に50%」の政府目標を達成した一方、女性の取得率88.3%（同1.7ポイント増）とは約37ポイントの開きがあった。また、男性の育休取得期間が「1カ月～3カ月未満」が30.3%で最多だったのに対し、女性の取得期間は「12カ月～18カ月未満」が31.4%で最多だった。

● 最低賃金の目安 55円引き上げ1,176円で決着(7/29)

厚生労働省の中央最低賃金審議会は28日、2026年度の最低賃金（時給）の引上げ額の目安を、全国加重平均で55円（4.9%）増の1,176円と決めた。増加額は過去最高だった25年度の63円（6.0%）を下回ったが、上げ幅は過去2番目に大きかった。今後は、都道府県ごとの地方審議会が目安を参考に最終的な金額を決定し、10月以降に順次適用される。

【後記】「事業主が講ずべきハラスメント対策シフレッツ」最新版が公表されました

厚労省が7月16日、「事業主が講ずべきハラスメント対策ハラスメントシフレッツ」最新版を公表しました。

事業主の対策が義務となっているハラスメントは、妊娠・出産等に関するハラスメント、育児・介護休業等に関するハラスメントと、カスターハラスメント、求職者等セクシュアルハラスメントについてハラスメントに当たる行為を解説するとともに、「事業主の方針の明確化」「相談体制整備」「事後対応」「再発防止」など、事業主が講ずべき措置が具体的に整理され、各種資料も収録されています。

◆ 10月からの対策義務化に対応した内容

カスターハラスメント防止に特有の措置としては、「対応の実効性を確保するために必要な抑止のための措置」を挙げています。具体的には、労働者に対し過度な要求を繰り返すなど特に悪質と考えられるものの対応方針をあらかじめ定め、管理監督者を含む労働者に周知するとともに、方針において定めた対応を行うことができる体制を整備します。

求職者等セクシュアルハラスメント防止に特有の措置としては、「求職活動等に関するルールの明確化と周知」啓発を挙げます。具体的には、求職活動等に関するルールのあらかじめ明確化し、労働者および求職者等の周知・啓発を行います。

◆ 活用にあたって

就業規則ハラスメント規程の規定例や社内掲示・社内周知の文例なども収録されています。管理職・人事担当者向けの研修資料や相談窓口担当者の対応マニュアルの作成、従業員説明会での周知などに活用するといでしょう。

【参考】

【事業主が講ずべきハラスメント対策ハラスメントシフレッツ】

<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/001338359.pdf>