



治療と就業の両立支援指針に関して

文責 伊東 毅



事業主には、既に雇用されている労働者（雇用形態に関らずすべての労働者が対象）が、疾病、負傷等の治療を受けることになった場合には、就業によって疾病又は負傷の症状が増悪すること等を防止し、その治療と就業の両立を支援するため、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の必要な措置

を講じることが**努力義務**として定められました。長く働いている労働者が病気を理由に離職することを防止する目的で、治療と就業の両立支援が制定されました。

対象となる疾病は、がん、脳卒中、心疾患、糖尿病、肝炎、その他難病に加え、精神疾患などほとんどの疾病で、かつ反復・継続して治療が必要となる疾病が対象であり、短期で治癒する疾病は対象としていません。

では、どのような対策を取れば良いのでしょうか？

その措置をするにあたり厚労省の「治療と仕事の両立支援指針」をまとめると、

- 1 本人からの申し出により
- 2 時間的な短縮措置のみならず、職務遂行能力の低下が想定されるので、それに合わせた作業への配置転換を検討する。また、職種の変更に伴う賃金の変更についても、しっかり理解して頂く。
- 3 主治医、産業医との連携は必須。
- 4 主治医や産業医の意見を聴取して、就業継続の可否を判断することになります。就労継続の判断をすれば、指針では、就業によって疾病の増悪や再発、労働災害が生じないように、就業場所の変更、作業の転換、労働時間の短縮、深夜業があれば回数の減少などの措置を取ることが求められています。
- 5 しかし、休業が必要という判断があれば、御社の休職規定に則り対応をとることになります。休職期間中に復職できなければ、当然ながら退職となります。しかし、出来るなら、リハビリ勤務など職務軽減措置を一定の期間設けて、復帰のチャンスを与えるような労働判例の傾向です。



まず、自分自身が健康保持に努め、疾病にり患した場合でも治療や増悪防止に取り組むことが肝要です。両立支援は、少なからず周りに影響を及ぼしますし、負担の掛けます。

指針でも、両立支援の措置を取るとは、周りの同僚に負担を掛けることになることから、職場の理解を求めるように、と定めてあります。

しかし、事業主がどんなに理解を求めるように説明しても、当該本人が「両立支援は会社の義務だ！私の権利だ！」という言動では、周りの理解は得られません。周りの上司や同僚への感謝する穏やかな心を持つこと、それがご自身の疾病の治療効果を高めることにつながるのではないのでしょうか。



令和 8 年(2026 年)雇用保険料率が改定

～令和 7 年度から料率が引き下げられています！～

文責:杉山 友香



雇用保険料率は、事業の種類ごとに定められており、企業と労働者がそれぞれ一定割合を負担します。雇用保険料率は、原則として毎年度見直しが行われ、通常は 4 月 1 日から翌年 3 月 31 日まで適用されます。令和 8 年度は、令和 7 年度より雇用保険料率が 1/1000(0.1%)引き下げられています。

< 令和8年度の雇用保険料率 >

(赤字は変更部分)

事業の種類	負担者		失業等給付・育児休業給付の保険料率	雇用保険二事業の保険料率	①+② 雇用保険料率
	① 労働者負担 (失業等給付・育児休業給付の保険料率のみ)	② 事業主負担			
一般の事業	5/1,000	8.5/1,000	5/1,000	3.5/1,000	13.5/1,000
(令和7年度)	5.5/1,000	9/1,000	5.5/1,000	3.5/1,000	14.5/1,000
農林水産・※ 清酒製造の事業	6/1,000	9.5/1,000	6/1,000	3.5/1,000	15.5/1,000
(令和7年度)	6.5/1,000	10/1,000	6.5/1,000	3.5/1,000	16.5/1,000
建設の事業	6/1,000	10.5/1,000	6/1,000	4.5/1,000	16.5/1,000
(令和7年度)	6.5/1,000	11/1,000	6.5/1,000	4.5/1,000	17.5/1,000

(枠内の下段は令和7年4月～令和8年3月の雇用保険料率)

※ 園芸サービス、牛馬の育成、酪農、養鶏、養豚、内水面養殖および特定の船員を雇用する事業については一般の事業の率が適用されます。

Q.いつから変更するの？

☆ポイント1☆ 給与の雇用保険料率は「4 月 1 日以降に給与締日の来る給与」から変更する

☆ポイント2☆ 賞与は「4 月 1 日以降に、賞与計算期間の締日が来た賞与」から料率を変更する

実務上は、支給日ではなく締日で判断すると整理しておくとういでしょう。

※雇用保険制度は見直しが進んでおり、2028 年(令和 10 年)10 月 1 日には適用範囲(週 10 時間以上で加入)の拡大も予定されています。

通勤手当の非課税限度額改定について

文責:杉山 友香



2026 年度税制改正により、マイカー通勤等、通勤のため自動車などの交通用具を使用している従業員に支給する通勤手当の非課税限度額について、改正されました。その内容は以下の通りです。

- ①通勤距離が片道 65 km以上の人の非課税限度額の引上げ
- ②一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人の 1ヶ月当たりの非課税限度額について、その通勤距離の区分に応じた非課税限度額に1ヶ月当たりのその駐車場等の料金相当額(上限 5,000 円)を加算した金額とする

この改正は、2026 年 4 月 1 日以後に支給する通勤手当から適用されることになっています。なお、「一定の要件を満たす駐車場等」とは、通勤のために使用する交通用具の駐車のための駐車場等のうち、その通勤手当が支給される人の勤務する場所の周辺またはその人が通勤のために利用する交通機関の駅若しくは停留所その他の施設の周辺にあるものを指します。



出所: 国税庁「通勤手当の非課税限度額の改正について」