



■ マイカー通勤者の通勤手当に係る非課税限度額引き上げ

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。。

■ 雇用管理の改善促す 外国人労働者指針見直しへ 厚労省

厚生労働省は、労働施策総合推進法に基づく外国人労働者雇用管理指針を見直す方針です。4月13日に開いた労働政策審議会職業安定分科会雇用対策基本問題部会で、不法就労防止に向けて適切な雇用管理を行うことを事業主の責務として指針に明記することなどを提案しました。5月にも指針の改定案について諮問する見込みです。

部会では、見直しの論点として、事業主の適切な雇用管理のほか、不法就労の防止、日本語教育、外国人雇用管理状況届出制度の運用改善などを挙げました。

適切な雇用管理に向け、同法に規定されている事業主の責務を指針にも記載するよう提案。外国人の雇用管理改善に努める責務があることなどを明記します。不法就労の防止の観点では、事業主が資格外就労をさせることが入管法上の不法就労助長罪に当たることや、外国人雇用状況届出の未届・虚偽の届出時に罰則が適用され得ることを記載するとしています。

日本語教育推進法に基づき、外国人労働者とその家族に対して日本語学習機会の提供に努める責務を規定することも対応案として示しました。

■ 公益通報者保護改正指針を公表 消費者庁

消費者庁は公益通報者保護法に基づく改正指針と指針の解説を公表しました。改正は昨年6月成立の改正法を受けたもの。12月1日から施行します。

改正指針と解説では、不利益取扱いのうち、事実上の嫌がらせの例として、公益通報を理由とした業務外しや、雑務のみに従事させる行為などを挙げました。不利益取扱いの防止策として、労働者・役員に対する周知に加え、啓発を掲げています。また通報を妨害する行為については、原則許容されず、例外的に許容される「正当な理由」は限定的な場合に留まるとしました。労働者に対して、根拠のない思い込みで取引先や報道機関に通報しないよう求める行為などが該当し得るとしています。

■ 令和9年4月1日から 一般健診項目を追加 厚労省

厚生労働省は、労働安全衛生規則を改正し、労働安全衛生法に基づく一般健康診断の検査項目として、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します。ただし、併せて関連告示を改正し、40歳未満で医師が必要でないときと同検査を省略できるようにします。結核の早期発見のために実施している喀痰(かたん)検査は、安衛則の改正により廃止します。このほど、改正省令案について労働政策審議会から「妥当」との答申を得ました。改正安衛則・告示は令和9年4月1日に施行・適用する予定です。

■ 正社員のうち 18.5%が五月病経験あり、うち 39.9%が転職検討

今年もゴールデンウィークで連続休暇という方が多いのではないかと思います。お休みでゆっくりできるのは嬉しいものの、連休明けの仕事復帰、更には五月病が心配という方も少なくありません。そこでマイナビの調査から、GW 休暇の長さや働くモチベーションや五月病についての状況を見ていきたいと思います。

(マイナビ「正社員2万人に聞いた」GW 休暇と五月病に関する調査 2026 年より)

(1) ゴールデンウィーク休暇の長さや働くモチベーション

連休が長い方が仕事のモチベーションが上がる : 33.0%

連休が長いと仕事復帰が大変でモチベーションが下がる : 37.1%

(2) 五月病になったことがある割合

五月病になったことがある : 18.5% 五月病になったことはない : 57.1%

※以下、(2)で五月病になったことがあると回答した社員への質問

(3) 五月病が原因で転職を考えたことがあるか

転職を考えたことがある : 39.9% 転職を考えたことはない : 51.5%

(4) 五月病が原因で実際に転職をしたことがあるか

転職したことがある : 20.9% 転職したことはない : 71.7%

○五月病とは・・・(厚生労働省ポータルサイト「こころの耳」より)

新入社員や人事異動など環境変化のあった方が、新しい環境への適応がうまくいかず、なんとなく体調が悪い、やる気が出ないなど心身に不調があらわれる状況を言われています。五月病は正式な病名ではありません。医学的には、「適応障害」、「抑うつ状態」などの病気と関係があるとされることが多いです。五月病への対応策としては、ストレスをためないことが大切です。上手に気分転換できるように、日頃からご自分に合ったストレス対処法を多く身につけておきましょう。

情報室 6月の勤務表で週 40 時間平均でも総枠超え？ 1 か月単位変形労働制

Q： 当社は1 か月単位の変形労働時間制を採用しています。起算日は当月初日になっています。6月の勤務割を作ろうとしたところ、週 40 時間平均に収まるように計算すると月の総枠の上限を超えてしまうことが分かりました。こうした場合に割増賃金を支払わなくても問題ないとする仕組みがあったはずと記憶しているのですが、1 か月変形制に適用されるのでしょうか。

A： **あらかじめ就業規則で6月を 28 日間の変形制と2日間の定形制として区分する方法も検討。**

今年の6月のカレンダーをみると、1日が月曜日になっています。月内の繁閑を考慮せず、1週目から順に 40 時間ずつ勤務していくと4週目で 160 時間に達します。残った2日に8時間ずつ勤務すると 176 時間となり、1か月(30 日)の総枠である 171.4 時間をオーバーしてしまいます。

1か月変形制で時間外労働となるのは、次の3つの時間です。

- ・1日8時間を超える時間を定めた日はその時間(それ以外の日は8時間)を超えて労働した時間
 - ・1週 40 時間を超える時間を定めた週はその時間(それ以外の週は 40 時間)を超えて労働した時間
 - ・変形期間における法定労働時間の総枠を超えて労働した時間
- それぞれの超過時間に重ねて割増賃金を支払う必要はありません。

暦の関係で月の総枠をオーバーする場合に割増賃金が不要となる仕組みがあるのは、フレックスタイム制です(労基法 32 条の3の2第3項)。月の暦日数と所定労働日の関係で、完全週休2日制の下1日8時間程度の労働しかしていないにもかかわらず、時間外労働が発生するという不合理が生じることからその解消のため設けられています。

1か月変形制でも同様の問題が発生するわけですが、解決策としては最後の週の端日数の所定労働時間を法定枠に合わせる方法のほかに、あらかじめ就業規則で6月を 28 日間の変形制と2日間の定形制として区分する方法もあります。