

社会保険労務士事務所

金沢ロームオフィス通信

「育成就労制度運用要領」が一部改正されています（出入国在留管理庁）

◆育成就労制度

外国人の就労について、技能移転による国際貢献を目的とする技能実習制度に代わり、人手不足分野における人材の育成・確保を目的とする育成就労制度が、令和9年4月1日から始まります。

それに伴い、出入国在留管理庁のサイトには、制度の概要や関係法令、FAQ、解説動画や運用要領等の情報が掲載されています。

◆外国人雇用をめぐるルール

日本における外国人の働き方には複数の制度があり、法令のみでルールづくりを行うことは困難です。また、法令の改正を待たずに適宜見直しを行えるようにする必要もあります。

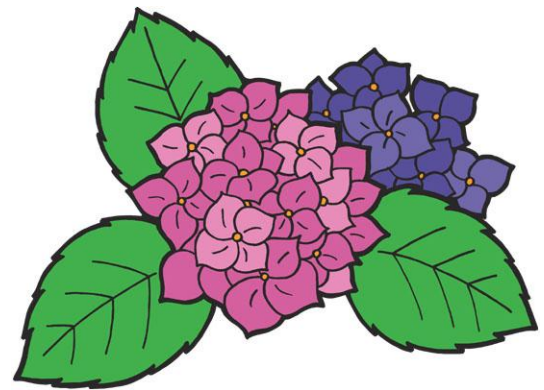
そのため、育成就労制度については、制度運用に関する基本的事項などを定める基本方針、受入れ業種・職種ごとの運用に関する重要事項などを定める分野別運用方針とともに、必要な手続きなどを定める運用要領も整備されています。

◆運用要領の一部改正

令和8年2月20日に公表された運用要領について、4月6日にその一部更新が行われました。「第4章 育成就労計画の認定等」と「第5章 監理支援機関の許可等」に改正があり、参考様式の一部も改正されています。

育成就労計画の認定申請および監理支援機関の許可申請については、施行日前申請が可能で、外国人技能実習機構ホームページには様式記載例などの情報が掲載されています。

頻繁に情報の更新や追加が行われているので、外国人を雇用している、もしくはこれから雇用を予定している企業等においては、こまめに最新情報を確認しておくといでしょう。



【参考】

育成就労制度（出入国管理庁）

https://www.moj.go.jp/isa/applications/index_00005.html

運用要領（出入国管理庁）

https://www.moj.go.jp/isa/applications/nyuukokukanri07_00002.html

育成就労制度（外国人技能実習機構）

<https://www.otit.go.jp/news/index.html>

「社会保険適用拡大特設サイト」がリニューアルされました

厚生労働省は4月1日、社会保険（厚生年金保険・健康保険）の適用拡大について情報提供を行う「社会保険適用拡大特設サイト」をリニューアルしました。令和7年年金制度改革の内容を反映したもので、リニューアルしたサイトを活用し、制度への理解促進を一層図っていくとしています。

◆スケジュール

社会保険の適用拡大は段階的に設定されており、対象企業は従業員数（現在の厚生年金保険の加入対象者）に応じて次のように拡大していきます。

51人以上：適用済み

36～50人：令和9年10月施行

21～35人：令和11年10月施行

11～20人：令和14年10月施行

10人以下：令和17年10月施行

また、従業員に関する要件は、令和8年10月以降「所定内賃金が月額8.8万円以上」という要件が撤廃され、「週所定労働時間20時間以上」で「学生でない」パート・アルバイト等の短時間労働者は、加入対象となります。

◆実務担当者および従業員向けの広報資料を刷新

対象別のニーズに合わせたコンテンツが大幅に改修されました。

・事業主・人事労務担当者向け

社内準備を支援する「社会保険適用拡大ガイドブック」や「社会保険適用拡大のこんなとき！どうする？手引き」、最新の周知用チラシなどが掲載されています。

・従業員向け

加入メリットを解説するチラシや「社会保険加入を考える3ステップ」、QA集が用意されています。また、将来の年金額を試算できる「公的年金シミュレーター」も利用可能です。

・社会保険適用拡大に関する解説動画

制度の趣旨を迅速に理解できるよう、ショート動画や5分動画が新たに整備されました。

【参考】

社会保険適用拡大特設サイト

<https://www.mhlw.go.jp/tekiyoukakudai/>

「社会保険適用拡大特設サイト」をリニューアル

https://www.mhlw.go.jp/stf/tekiyoukakudai_00005.html

給付付き税額控除 現金給付のみ先行導入の方向性

政府と与野党による社会保障国民会議の実務者会議は20日、給付付き税額控除に関する「中間とりまとめに向けた議論の整理」を公表しました。当面は税額控除を組み合わせず、所得と連動した現金給付に一本化する方向性を示しました。「年収の壁」に対応する観点から支援対象を中低所得の勤労世代とし、個人単位で支援します。支援額は所得が増えるにしたがって、定額、逓増、定額、逓減、消失させます。19日の本会議の下に設置された有識者会議では、経済・労働団体から企業の事務負担に配慮した制度設計とすることを求める意見が相次ぎました。

ストレスチェック 50人未満事業所は令和10年4月から義務化

厚生労働省は18日、労働政策審議会の分科会で、ストレスチェックの実施義務を全事業所に拡大する期日について、令和10年4月1日とする案を示し、了承されました。従業員50人以上の事業所ではすでに義務化されており、近年のメンタルヘルス不調による精神障害の労災支給決定が増えていることなどを受け、昨年、従業員50人未満の事業所にも義務化の対象を拡大する法改正が行われました。

同一労働同一賃金指針を改正

28日、厚生労働省は改正同一労働同一賃金指針を告示し、令和8年10月から適用されます。最高裁判決などを踏まえ、家族手当、転居を伴う配置の変更の有無に応じて支給される住宅手当、無事故手当について新たに明記したほか、いわゆる正社員人材確保論のみを理由とする非正規労働者と正社員の待遇差が不合理に当たるおそれがあることや、待遇差を改善する手段として正社員の待遇を引き下げるのは望ましくないことなどを明記しました。

令和7年の有効求人倍率は平均1.2倍 3年連続低下

厚生労働省が28日に発表した3月の有効求人倍率は1.18倍と、2カ月ぶりに低下しました。令和7年度平均では1.20倍で、3年連続の低下となりました。同省によれば、人手不足は続いているものの、物価や人件費の高騰で求人を出すのを控える傾向が見られるといいます。また、同日に総務省が発表した3月の完全失業率は2.7%、令和7年度平均では2.6%でした。

財政難の健康保険組合 3割が「解散水準」

健康保険組合連合会は28日、令和8年度の健康保険組合の平均保険料は9.32%との見通しを示しました。前年度より0.02ポイントの微減で、要因として子ども・子育て支援金による負担を軽くするため保険料率を下げた組合もあるとみられます。財政状況の厳しい組合が多く、約7割の健康保険組合が収支赤字、約3割が解散水準とされる保険料率9.9%を上回ります。後期高齢者医療制度や国保への拠出金は2.2%増で、過去最高の3兆9,796億円でした。