



人事労務だより

2026

1

トピックス

- 最新・行政の動き
- ニュース
- 送検
- 監督指導動向
- 調査
- 実務に役立つQ & A
- 身近な労働法の解説
—情報機器作業における労働衛生管理⑤—
- 今月の実務チェックポイント
- 助成金情報
- 今月の業務スケジュール



最新・行政の動き

悪質行為への対処方針周知 カスハラ抑止狙う 厚労省指針素案

厚生労働省は労働政策審議会雇用環境・均等分科会で、カスタマーハラスメントについて雇用管理上講ずべき措置に関する指針の素案を示しました。

素案ではカスハラについて、①顧客等の言動、②労働者が従事する業務の性質その他の事情に照らして社会通念上許容される範囲を超える、③労働者の就業環境が害される——のすべてを満たすものと定義。顧客等には取引の相手方や駅・空港など施設の利用者およびその家族も含むとしました。

講ずべき措置には、（１）事業主の方針の明確化と周知・啓発、（２）苦情・相談に応じ、適切に対応するための必要な体制整備、（３）事実関係の迅速・正確な確認など事後の迅速かつ適切な対応、（４）カスハラ抑止のための措置——などを盛り込みました。

（４）の抑止のための措置では、労働者に過度な要求を繰り返すなど、とくに悪質なものの対処方針をあらかじめ定めます。管理監督者を含む労働者に方針を周知し、定めた対処を実行できる体制を整備しなければなりません。具体的な対処の例として、「行為者に対して警告文を発出する」、「法令の制限内で商品の販売・サービスの提供をしない」、「店舗・施設等への出入りを禁止する」などを示しています。

分科会では、求職活動におけるセクシュアルハラスメントの防止措置を含め、新たなハラスメント防止措置義務の施行日を令和8年10月1日とする案も示しました。

◇仕事のクオリティアップと職場の安心・安定のために◇



日本労務研究所／総合経営管理協会 <https://n-roumu.com/>

bestjob・3つの特許

仕事の標準化・ナレッジ&チェック <https://best-job.co.jp/>

動画（各3分）bestjob <https://youtu.be/blk7qi9IY08>

いつでもエピソード <https://youtu.be/eqdcjxbAbh0>





ニュース

違約金の紛争受け 求人企業向けリーフ作成 厚労省

厚生労働省は医療・介護・保育分野で雇用仲介サービスの料金や違約金の支払いをめぐるトラブルが起きているとして、求人企業向けのリーフレットを作成しました。令和7年4月1日から職業紹介事業者と募集情報等提供事業者には、料金、違約金の明示義務が課されています。契約締結前に明示内容を十分確認するよう求めるとともに、義務違反の事業者との契約はトラブルにつながる可能性があると呼び掛けました。

トラブル事例も盛り込みました。紹介を受けて採用した労働者が数日で退職し、一定割合減額されたものの、手数料を請求され納得できない企業の事例を挙げています。リーフは、とくに早期離職時の返戻金は詳細に確認する必要があるとしました。

求人サイト経由で採用を決めた求職者から、別のサイトで応募し直したいと要望を受けたケースも掲載しました。要望を受け入れると双方のサイトから料金を請求される可能性があるため、断るべきとしています。

建設業向けクマ対策で 事例集を作成 東北地方整備局

国土交通省東北地方整備局は、クマの出没が頻発している状況を受け、工事現場など屋外の作業現場向けに、クマ対策の事例集を初めて作成しました。

事例集は、同整備局発注の公共工事現場で実施している取組みを中心に、計53事例をまとめています。土木工事は緑が豊かな現場が多く、クマに遭遇するリスクも高い分、受注業者ごとにさまざまな工夫に取り組んでいます。地方公共団体発注の公共工事や民間工事にも横展開するため、写真付きで1冊に集約しました。

たとえば遭遇した際に有効なクマ撃退スプレーについては、ただ携行するだけでなく、訓練を行っている様子を紹介しました。スプレーの噴射距離を体感させ、スムーズに取り出すため

の方法を教育することで、万が一の場合に確実に使用できるようにしています。

クマを寄せ付けな
いための工夫も解説
しています。クマ鈴やホイッスル、大音量スピーカーなどで人間の存在を知らせている事例を紹介しました。唐辛子粉末を練り込んだ線香を携行したり、クマの天敵であるオオカミの尿を設置したりすることも有効だとしています。



同整備局企画部は、「事例集の作成は、昨年度までは考えられなかった。被害の未然防止への取組みが今後必要になってくる」と状況を危惧します。事例集の内容は、今後も随時更新していく予定です。

最大960万円を補助 国の賃上げ助成対象外へ 長野県

長野県は持続可能な賃上げ環境を整備する企業に向けた補助金を新設しました。対象は事業場内最低賃金額が高いために、国が最賃引上げの支援を目的に設ける「業務改善助成金」の支給が受けられない中小企業。生産性向上のための設備投資や人材育成の費用を最大960万円補助します。申請期限は令和8年1月末まで。

業務改善助成金は事業場内最賃と地域別最賃の差額が50円以内であることが要件となっています。同県労働雇用課は新設の背景について、「時給額が高く、賃上げをしたものの、業務改善助成金の対象にならない企業からも補助を望む声が多く寄せられた」としました。具体的には、引上げ前の事業場内最賃が1112～1500円の企業が30円以上の賃上げを実施した場合、補助の対象とします。

補助率は、引上げ前の事業場内最賃が1112～1169円の場合は10分の9、1170～1500円が4分の3となっています。国のくるみんや同県の「職場いきいきアドバンスカンパニー」などの認証を受けている企業は、補助率をそれぞれ10分の10、5分の4に引き上げます。

業務改善助成金の支給対象の中小企業に対しては、上乗せの補助金を用意しています。





独身寮廃し定額補助 新卒採用力強化策として 伊藤忠テクノ

伊藤忠テクノソリューションズ(株)は令和8年4月、学部卒後6年以内の社員を対象としている独身寮を廃止し、月3.5万円の家賃補助制度を導入します。「自分で間取りを選びたい」、「通勤時間が伸びても郊外で暮らしたい」など多様な生活様式のニーズに対応し、新卒採用力の強化を図ります。

家賃補助の対象は、通勤時間にかかわらず、賃貸居住の独身世帯主とします。独身寮への入居は現住所からの通勤時間90分以上、学部卒後4年以内を条件としていましたが、一律の補助により、公平性を高めます。学部卒後6年以内であれば、中途入社者にも同額を支給します。現在独身寮に入居している社員に、制度変更による退去は求めません。

さらに入社時の転居に対する新生活準備金として、一律50万円の一時金を支給します。これまでは独身寮の入居にかかる初期費用や引っ越し代を会社が負担してきたことを踏まえて、一時金で補填する考えです。

送検

プレス機で過去に指導も 安全装置設けず送検 船橋労基署

千葉・船橋労働基準監督署は、有効な安全装置を設けずに、労働者に動力プレス機械を使用させたとして、金属製品製造業者と同社代表取締役を労働安全衛生法第20条（事業者の講ずべき措置等）違反の疑いで千葉地検に書類送検しました。労働者の左手が動力プレス機械の金型と金型の間に挟まれて骨折する労働災害が発生しています。同労基署は過去にも同社に対して、今回と同じ違反条文の労働安全衛生規則第131条（プレス等による危険の防止）に係る行政指導などを行っていました。

労災は令和6年10月、千葉県浦安市内の同社工場で発生しました。動力プレス機械に、光線式安全装置などの有効な安全装置を設けていな

かった疑いが持たれています。同労基署は「一般的に、使用停止命令などの機械関係の行政処分については、再監督によって是正を現認するまで処分を解除しない。一方で、処分解除後に、再び是正前と同じような状況に戻ってしまう例も多い」と話しています。

監督指導動向

違反率が100%に タクシー会社の監督で 北海道労働局

北海道労働局は、令和6年に自動車運転者を使用する事業場へ実施した監督指導の結果を公表しました。タクシー運転者を使用するすべての事業場で労働基準関係法令違反が認められました。同労働局監督課は高い違反率の要因を、「運賃の低さから稼働時間を増やしたい使用者と、賃金の低さから時間外労働で稼ぎたい労働者の思惑が一致している」と分析しました。



監督は道内27事業場に対して実施しました。最も多かった違反事項は労働時間（15事業場、55.6%）でした。割増賃金（10事業場、37.0%）が続いています。

併せてトラック運転者を使用する事業場の監督結果も明らかにしました。監督に入った216事業場のうち81.0%に当たる175事業場で労働基準関係法令違反がありました。4年の90.6%、5年の84.9%と比較して違反率は減少傾向にあるものの、水準は依然として高い状態です。同課は「令和6年4月の上限規制の適用によって違反率が増加するとみていたが、国全体で問題意識が醸成されていたためか、想定より低い違反率だった」と評価しつつも、自社のみでの改善は困難な面もあるとして、引き続き北海道運輸局と連携しながら、荷待ち時間の削減を荷主企業へ呼びかけていくとしています。



調査

勤務間インターバル制度の実情（JILPT）

労働政策研究・研修機構（JILPT）は、厚生労働省が令和 6 年に実施した「勤務間インターバル制度に関する実態調査」に対し、厚労省からの要請に基づき、分析を行いました。

勤務間インターバル時間の確保方法別に、制度導入の効果を検討しました。「退勤時に警告表示が出て、インターバルを取るよう促している」企業では、「労働者のワーク・ライフ・バランスが向上した」効果があつた割合が 83.3%に上りました。他の方法も含めた全体の割合（60.5%）よりも 22.8 ポイント高い数値を示しています。「退勤時に出た警告が直属の上司にも通知され、上司が当該従業員の就業を管理している」企業でも同様の傾向がみられ、効果があつた割合は 78.6%となっています。

制度の運用に当たっては、「従業員本人およびその上司に対して直接的に働き掛けることで効果があ

勤務間インターバル時間確保の方法別・制度導入の効果（抄）

	何らかの効果があつた	勤務間インターバル制度を導入した効果								
		労働者の健康の維持・増進が図られた	時間外・休日労働が減った	労働者のワーク・ライフ・バランスが向上した	業務の効率化・生産性が向上した	労働者の業務遂行に対するモチベーションが向上した	採用活動で応募者数が増えた	離職率が減った	水道光熱費等のコストが減った	企業イメージの向上が図られた
退勤時に警告表示が出て、インターバルを取るよう促している	85.7%	77.8%	22.2%	83.3%	30.6%	25.0%	5.6%	5.6%	5.6%	19.4%
退勤時に出た警告が直属の上司にも通知され、上司が当該従業員の就業を管理している	90.3%	75.0%	35.7%	78.6%	25.0%	25.0%	10.7%	7.1%	7.1%	10.7%
インターバル時間を確保できていない従業員は就業させないようにしている	72.2%	92.3%	30.8%	76.9%	23.1%	15.4%	0.0%	0.0%	7.7%	15.4%
適用対象従業員に対して勤務間インターバル制度の周知・啓発をしている	81.0%	75.5%	30.3%	62.8%	24.5%	15.4%	2.1%	4.3%	3.7%	10.6%
何もしていない	38.5%	60.0%	10.0%	50.0%	20.0%	20.0%	0.0%	0.0%	0.0%	10.0%
合計	75.5%	73.9%	25.4%	60.5%	20.4%	13.4%	1.3%	3.3%	3.3%	8.7%

実務に役立つ Q & A

離職理由は影響なし？ 65 歳の高年齢被保険者

Q

当社では、65 歳以上も有期雇用している従業員がたくさんいます。勤務態度が悪いこともあって、雇止めを検討している従業員がいます。失業給付は一時金であるため離職理由の影響はないはずですが、間違いはないでしょうか。

A

雇用保険の被保険者が契約期間満了により離職する場合、特定理由離職者などに該当して、失業給付の給付日数が上乗せされることがあります。

65 歳以上の高年齢被保険者が離職して求職活動をしたときには、高年齢求職者給付金の対象になります（雇保法 37 条の 2）。支給日数は、被保険者であった期間が 1 年未満なら 30 日分、1 年以上なら 50 日分が支給され、離職理由で日数は増えません。

給付金の受給に「待期」が必要なのは一般の受給資格者と同様です。ハローワークで求職の申込みを行い、受給資格者であることの確認を受けた日から、失業の状態にあった日が通算して 7 日経過しないと支給されません。

待期期間が経過しても離職理由によって給付制限がかかることがあります（雇保法 33 条）。同条の規定は、高年齢求職者にも準用されます（法 37 条の 4 第 6 項）。



身近な労働法の解説 ―情報機器作業における労働衛生管理⑤―

「情報機器作業における労働衛生管理のためのガイドライン」（令元・7・12 基発 0712 第3号、令3・12・1 基発 1201 第7号）では、事務所における情報機器作業を行う環境の整備方法に関して、労働衛生教育を定めています。

1. 労働衛生教育

ガイドラインでは、「労働衛生管理のための諸対策の目的と方法を作業者に周知することにより、職場における作業環境・作業方法の改善、適正な健康管理を円滑に行うため及び情報機器作業による心身への負担の軽減を図ることができるよう（中略）労働衛生教育を実施すること。また、新たに情報機器作業に従事する作業者に対しては、情報機器作業の習得に必要な訓練を行うこと」としています。

あわせて、教育および訓練を実施する場合は、「計画的に実施するとともに、実施結果について記録することが望ましい」としています。

2. 作業者に対する教育内容

「作業者に対して、次の事項について教育を行うこと。また、当該作業者が自主的に健康を維持管理し、かつ、増進していくために必要な知識についても教育を行うことが望ましい」としています。

①情報機器ガイドラインの概要

ガイドラインの概要について説明します。

②作業管理

情報機器作業に関連する障害の最も大きな原因は「拘束的」な長時間に及ぶ作業であることを認識させます。また情報機器作業の多様性と作業の方法・姿勢等には個人差が大きいことを認識させ、自分自身の作業方法に関して客観的な見方ができるようにします。

③作業環境管理

作業環境が作業の効率や健康に及ぼす影響について理解させます。

④健康管理

情報機器作業による健康障害の種類及びその可能性について理解させます。また身体的な症状、精神的なストレスの症状が懸念された場合、それらへの対処方法についても理解させます。

3. 管理者に対する教育内容

「情報機器作業に従事する者を直接管理する者に対して、次の事項について教育を行うこと」としています。

①情報機器ガイドラインの概要（労働災害統計を含む）

ガイドラインの概要について説明します。労働者教育に資する労働災害統計等も理解させます。

②作業管理

情報機器作業に関連する障害の最も大きな原因は「拘束的」な長時間に及ぶ作業であることを認識させます。また情報機器作業の多様性と作業の方法・姿勢等には個人差が大きいことを認識させ、管理者として労働者の作業方法や姿勢等を客観的に観察し、指導できるようにします。

③作業環境管理

作業環境（機器の種類、採光、照明、温度・湿度、騒音など）が作業の効率や健康に及ぼす影響について理解させ、管理者として作業環境の改善、維持ができるようにします。

④健康管理

情報機器作業による健康障害の種類およびその可能性について理解させます。また身体的な症状、精神的なストレスの症状が懸念される労働者がいる場合、管理者として労働者に適切な助言（衛生管理者や産業医などへの導きなど）ができるようにします。





今月の実務チェックポイント

—出生後休業支援給付金—

令和6年雇用保険法の改正により、令和7年4月に創設された給付金について、改めて確認しましょう。

共働き・共育てを推進するため、子の出生直後の一定期間に、両親ともに（配偶者が就労していない場合などは本人が）、14日以上育児休業を取得した場合に、出生時育児休業給付金または育児休業給付金と併せて「出生後休業支援給付金」が最大28日間支給されます。両親ともに14日以上育児休業を取得した場合としていますが、配偶者が会社勤めではない人や無職、自営業、フリーランスなどの場合も支給されます。



➤ 支給要件

- ① 被保険者が、対象期間に、同一の子について、出生時育児休業給付金が支給される産後パパ育休または育児休業給付金が支給される育児休業を通算して14日以上取得したこと
- ② 被保険者の配偶者が、「子の出生日または出産予定日のうち早い日」から「子の出生日または出産予定日のうち遅い日から起算して8週間を経過する日の翌日」までの期間に通算して14日以上育児休業を取得したこと、または、子の出生日の翌日において「配偶者の育児休業を要件としない場合」に該当していること

➤ 支給額＝休業開始時賃金日額×休業期間の日数（28日が上限）×13%

休業開始時賃金日額：同一の子に係る最初の出生時育児休業または育児休業の開始前直近6カ月間に支払われた賃金の総額を180で除して得た額

休業期間の日数：対象期間における出生時育児休業給付金または育児休業給付金が支給される休業の取得日数であり、28日が上限

➤ 配偶者の育児休業を要件としない場合

子の出生日の翌日において、次の1～7のいずれかに該当する場合は、配偶者の育児休業を必要としません。なお、被保険者が父親の場合は、子が養子でない限り、必ずいずれかの事由（主に4、5、6のいずれか）に該当することとなりますので、配偶者（母親）の育児休業取得の有無は要件になりません。

1. 配偶者がいない（配偶者が行方不明の場合も含みます。ただし、配偶者が勤務先において3カ月以上無断欠勤が続いている場合または災害により行方不明となっている場合に限りません）
2. 配偶者が被保険者の子と法律上の親子関係がない
3. 被保険者が配偶者から暴力を受け別居中
4. 配偶者が無業者
5. 配偶者が自営業者やフリーランスなど雇用される労働者でない
6. 配偶者が産後休業中
7. 上記1～6以外の理由で配偶者が育児休業をすることができない（配偶者が日々雇用される者など育児休業をすることができない場合や、育児休業をしても給付金が支給されない場合〈育児休業給付の受給資格がない場合など〉が該当します。なお、単に配偶者の業務の都合により育児休業を取得しない場合等は含みません）





助成金情報

産業雇用安定助成金（産業連携人材確保等支援コース）

本助成金は、景気の変動、産業構造の変化その他の経済上の理由により事業活動の一時的な縮小を余儀なくされた事業主が、生産性向上に資する取組等を行い、当該生産性向上に資する取組等に必要新たな人材の雇入れを支援するものです。



【対象事業主】次の①から⑩のすべてに該当する事業主

- ①独立行政法人中小企業基盤整備機構の実施する「事業再構築補助金」またはものづくり補助金事務局が実施する「ものづくり・商業・サービス生産性向上促進補助金（ものづくり補助金）」の事業計画書の申請を行い、交付決定を受けていること
- ②対象労働者の雇入れに当たって、次のa～cまでの全ての条件を満たすこと
 - a.雇用保険の一般被保険者または高年齢被保険者として雇い入れること
 - b.期間の定めのない労働契約を締結する労働者（パートタイム労働者は除く）として雇い入れること
 - c.事業再構築補助金またはものづくり補助金の補助事業実施期間の初日から当該期間の末日までに雇い入れること
- ③生産量（額）、販売量（額）または売上高等事業活動を示す指標の、事業再構築補助金またはものづくり補助金の事業計画書の申請日の属する月の前々々月から前月の3カ月間の月平均値が、前年同期（雇用保険適用事業所設置後であって労働者を雇用している場合に限る）に比べ10%以上減少していること
- ④対象労働者に対して1年間（助成対象期間）に350万円以上の賃金を支払っていること。ただし、助成金の支給については、支払われた賃金が175万円以上の支給対象期に限る。
- ⑤雇入れ日前6カ月から本助成金の支給申請までの期間（以下「基準期間」という）に雇用する労働者を解雇等していないこと
- ⑥基準期間に倒産や解雇など特定受給資格者となる離職理由の被保険者数が対象労働者の雇入れ日における被保険者数の6%を超えていない（特定受給資格者となる離職理由の被保険者が3人以下の場合を除く）こと
- ⑦支給申請日の前日以前に、過去に本助成金の支給決定の対象となった労働者を解雇していないこと
- ⑧雇入れに係る事業所で受け入れている派遣労働者数による雇用量を示す指標が、事業再構築補助金またはものづくり補助金の事業計画書の申請日の属する月の前々々月から前月の3カ月間の月平均値が前年同期に比べ5%を超えかつ6名以上（中小企業事業主の場合は10%を超えかつ4名以上）減少していないこと
- ⑨受給に必要な書類（労働者名簿、賃金台帳、出勤簿等）について、
 - a.整備し
 - b.受給のための手続に当たって労働局等に提出するとともに、
 - c.保管して労働局等から提出を求められた場合はそれに応じて速やかに提出すること
- ⑩労働局等の実地調査を受け入れること



**【対象労働者】**

事業再構築補助金またはものづくり補助金の交付決定を受けた生産性向上等に係る業務に就く者であって、次の①と②に該当する者

①次のaまたはbのいずれかに該当する者

- a.専門的な知識や技術が必要となる企画・立案・指導（教育訓練等）業務に従事する者
- b.部下を指揮や監督する業務に従事する者であって、係長相当職（名称の如何にかかわらず、その者の部下として1階職以上の従業員を有するものをいう）以上の者

②1年間に350万円以上の賃金が支払われる者

※時間外手当と休日手当を除いた、毎月決まって支払われる基本給と諸手当に限る。

【支給額】

・対象労働者に支払われた賃金の一部に相当する額として、一人当たり中小企業は250万円（125万円×2期）、中小企業以外の場合は180万円（90万円×2期）の助成

・一事業主当たり、5人分の支給が上限

※雇入れから6カ月を支給対象期間の第1期、次の6カ月を第2期として、6カ月ごとに2回に分けて支給します。

	中小企業	中小企業以外
助成額	250万円／人	180万円／人
助成対象期間	1年	
支給方法	125万円×2期	90万円×2期

* 制度の詳細は厚生労働省 HP 産業雇用安定助成金（産業連携人材確保等支援コース）のご案内等をご参照ください。

今月の業務スケジュール

労務・経理	慣例・行事
●12月分の社会保険料の納付 ●12月分の源泉徴収所得税額・特別徴収住民税額の納付 ●給与支払報告書の提出 ●法定調書の提出 ●源泉徴収票の交付（従業員本人に渡す） ●固定資産税の償却資産に関する申告 ●給与所得者の扶養控除等（異動）申告書を従業員から回収（社内で保管） ●労働保険料（第3期分）の納付（延納申請をした場合） ●労働者死傷病報告の提出（休業4日未満の労働災害等、10～12月分）	●初出式（新年祝賀会） ●年賀状の返礼 ●年始回り ●新年会 

