ALLROUND 新宿 NEWS

2026
11

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
―ハラスメント相談窓口―
■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

育介法の見直し検討　３年改正法施行から５年　厚労省

厚生労働省は労働政策審議会雇用環境・均等分科会を開き、育児介護休業法の見直しに関する議論をスタートさせました。令和３年改正法（４年１月から順次施行）の施行から来年で５年が経過することを踏まえたものです。改正附則では、施行後５年を目途として同法の規定について検討し、必要がある場合には所要の措置を講ずるよう定めています。

３年改正では、産後パパ育休の創設や育休を取得しやすい雇用環境整備、妊娠・出産の申出をした労働者に対する個別周知・意向確認の義務化、育休取得状況の公表義務化、育休の分割取得などについて規定しました。

さらに７年には、柔軟な働き方を実現するための措置を義務付ける６年改正法が順次施行されました。３歳以上小学校就学前の子を養育する労働者に対しテレワークなどの措置を導入することや、個別の周知・意向確認を義務付けています。育休取得状況の公表義務の対象企業も拡大しました。

立て続けに制度改正が行われたことを踏まえ、使用者側の委員は、「当面は改正法の内容を企業に定着させることと、施行状況を注視することが重要」と発言。「見直しを検討する場合でも、今まさに必要な範囲に絞るべき」と強調しました。

社会保険労務士法人 ALLROUND 新宿

〒160-0023 東京都新宿区西新宿 3 丁目 7 番 26 号ハイネスロワイヤル 1111 号室

電話:03-6258-1275　FAX:03-6258-1276　e-mail:info@arsj.jp

ニュース

メタスキルが重要に ＡＩ時代の人材育成で　労経白書

厚生労働省は令和８年版労働経済の分析（労働経済白書）を公表しました。職場へのＡＩの浸透に伴って、論理的思考力やコミュニケーション能力など幅広く応用できる「メタスキル」の向上が重要になると指摘しています。メタスキルの高い労働者は賃金が高い傾向にあることから、メタスキルの獲得と処遇改善の好循環を実現することが重要と強調しました。

白書では、メタスキルを論理的思考力、批判的思考力、問題解決能力、コミュニケーション能力など、「特定の業務に留まらず応用可能な能力」と定義しました。高学歴で管理職や専門職である労働者はメタスキルを習得している可能性が高く、メタスキルを習得している労働者ほど、自己啓発への意識が強い傾向があるとしました。

職場へのＡＩ導入による事業変革に伴い、労働者の業務遂行時に求められるニーズにも常に変化が生じるなかで、メタスキルの重要性が高まっていくと訴えています。

「日本語得意」思い込みに警告 永住者の被災が多発　神奈川労働局

神奈川労働局は、休業４日以上の労働災害のうち、外国人が被災する割合が高まっている状況を受け、事業者向けに注意喚起のリーフレットを作成しました。製造業や接客娯楽業など、多くの業種で「永住者等」の被災件数がワースト１位になっています。「日本での生活年数が長い（永住者等）という理由だけで日本語理解度が高いという思い込みをやめる」よう求めました。

「永住者等」には、永住者、永住者の配偶者、日本人の配偶者が含まれます。同労働局安全課は、「永住者だからといって、日本語を完璧に理解しているとは限らない。むしろ家では外国語しか使用しておらず、日本語に不慣れなことも多い。安全のための指示を確実に伝えるためにも、個人の日本語の理解度に配慮してほしい」と話しています。リーフでは、外国人に対する安全衛生教育実施のポイントとして、日本語の上手な労働者に教育の補助を依頼したり、動画などの視聴覚教材を使用したりするようアドバイスしています。

2026 年８月末現在、同労働局管内では 274 人の外国人が被災しました。日本人を含む全災害に占める割合は 5.8%です。24 年の１年間は 4.7%、25 年は 5.0%で、悪化しています。



転勤範囲や初期配属先　個別面談で希望確認 第一生命・内定式

第一生命保険㈱は 10 月１日、「同意のない転居転勤廃止」宣言以来、初の内定式を開き、主体的なキャリア形成などを主軸としたグループ人事戦略を解説しました。人事担当者が基幹職内定者 155 人へ個別にキャリア面談を行い、入社後１年間の転居転勤の可否や、初期配属先の最終希望を尋ねています。

同社では来年４月から、転居転勤の可否や範囲を毎年選択できる制度の運用を開始します。選択によって基本給に差は付けず、実際に転居転勤している期間に限り、最大月 16 万円の手当を支給します。

初期配属先に関しては、無限定の「オープンコース」の内定者にも、「企画管理」、「資産運用」などのビジネス領域から第１～３希望までをヒアリングしました。基本的に第３希望までの範囲で決定する予定です。インターンシップや内々定の社員との交流会を通じ、志望先の各部門の仕事内容が把握できているか、長期的なキャリアプランとの整合性が取れているかについても確認しています。

専門家を派遣し中小企業支援へ 不妊治療との両立　愛知県

愛知県は従業員の不妊治療と仕事の両立支援に取り組む中小企業を後押しするため、両立支援制度や相談窓口の整備を支援する事業を立ち上げました。社会保険労務士などの専門家を派遣し、休暇制度の新設・整備などを助言します。

同県労働福祉課は「不妊治療は社内の人に相談しにくい特性があり、離職を招きやすい」と指摘。誰にも相談できずに離職に至る例が多いとしました。相談体制の整備に当たっては、外部機関との連携も勧めていきます。

支援は無料で、先着３社まで受け付けます。募集締切りは今年 12 月 15 日です。支援事例はセミナーでの横展開を図っています。

送検

年休取得させず送検 １年半時季指定を怠る　高松労基署



香川・高松労働基準監督署は、労働者１人に１年７カ月間、一切年次有給休暇を取得させなかったとして、衣料・食料品小売業者と同社代表取締役を労働基準法第 39 条（年次有給休暇）違反の疑いで高松地検に書類送検しました。立件対象となったのは令和６年７月 14 日～７年７月 13 日と７年７月 14 日～８年１月 12 日までの各期間です。同社は各期間において、年休のうち５日間を時季指定により取得させていなかった疑いが持たれています。

労働者は同社の倒産に伴い、８年１月 12 日をもって退職しています。同労基署は、１年に満たない期間についても「基準日からの労働日が５日以上ある場合、５日間の時季指定義務が生じる」としました。基準日からの労働日が５日未満の場合、義務は生じません。６年７月 13 日以前の期間の年休の取得の有無については公訴時効が成立しているため捜査していないとしました。

違反は労働者からの相談により発覚しました。退職後の労働者から「在職中に年休を取れなかった」との情報提供を受けて捜査に入り、違反を確認しています。

監督指導動向

条件明示違反が増加 令和６年のルール変更影響し 中央労基署

東京・中央労働基準監督署は、令和７年に行った監督指導において、労働条件の明示に関する違反が明確に増加していると明かしました。令和６年４月から条件明示のルールが改正されたことが影響したようです。同労基署の担当者は「大半が法令改正に追い付いていない違反だった」と話しています。

６年４月から、労働基準法施行規則の改正により、全労働者に対し、就業場所・業務の変更の範囲の明示が必要になりましたが、これが漏れている事業場が多数ありました。有期契約労働者への明示が義務付けられた「更新上限の有無・内容」などよりも多く不備が見受けられました。

違反が増えた要因として、就労実態から労働者性を認められたフリーランスの存在も挙げました。業務委託でトラブルがあり、フリーランスが労基署に「自分は労働者だ」と相談したことを契機に、トラブルに関する違反と合わせて、条件明示違反を指摘することがあるといいます。トラブルとしては「業務中（通勤中）に事故にあった」、「報酬が支払われない」などがありました。

同労基署の担当者は、「改正は、６年４月以降に雇い入れたり、無期転換申込権が発生した際の明示に関するものなので、違反の増加傾向は続くのでは」と分析しています。今後も監督指導などを通して、取締りと法令周知を両輪で進めていきます。

調査

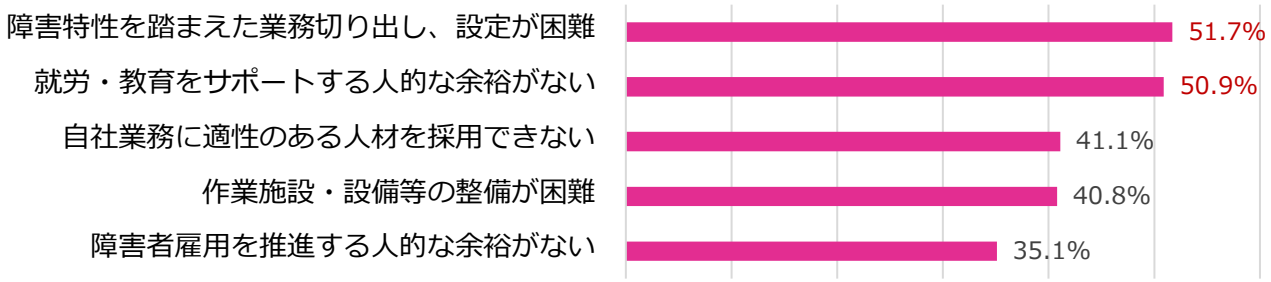
４割が「法定雇用」未達　多様な人材の活躍等に関する調査（日商・東商）

日本商工会議所と東京商工会議所は各地商工会議所の会員企業を対象に調査を行い、障害者雇用の義務が生じる従業員数 37.5 人以上規模の企業のうち、法定雇用率を達成した企業は 42.7%で約４割に留まると公表しました。「雇用しているが、法定雇用率は満たしておらず、達成に向けて取り組む」企業は 21.5%、「雇用しているが、法定雇用率は満たしておらず、さらなる雇用は困難」な企業は 7.2%となっています。

「雇用しておらず、募集・採用に向けた取組みを行っていない」企業は 18.2%でした。従業員規模が小さくなるほど割合が高まっており、37.5～50 人規模では 46.0%で、約５割に上っています。

雇用が困難な理由については、「障害特性を踏まえた業務切り出し、設定が困難」（51.7%）、「就労・教育をサポートする人的な余裕がない」（50.9%）と回答する企業がそれぞれ約半数となりました。「自社業務に適性のある人材を採用できない」も 41.1%で少なくありません。

障害者雇用が困難な理由（複数回答）（上位５位のみ抜粋）



実務に役立つＱ＆Ａ

本人以外の相談対応は　求職活動等でセクハラ

Q　求職活動等におけるセクシュアルハラスメントの対策が義務付けられましたが、相談窓口では、学生本人からの相談には応じるとして、関係者からの相談にはどの範囲まで応じる必要があるのでしょうか。たとえば、家族や学生が所属する学校からの相談も対応する義務があるということでしょうか。

A　令和８年 10 月１日から、事業主は求職者等の求職活動等が性的な言動により阻害されないように、相談体制の整備等が必要です（均等法 13 条）。求職者等には、就職説明会やインターンシップ、ＯＢ・ＯＧ訪問等の参加者や教育実習生が含まれます。

相談窓口はあらかじめ求職者等に周知が必要ですが、求職者が大学生等の場合、学校のキャリアセンター等に相談を行う可能性があり、その場合、学校の担当者から事業主に対して情報提供されることが想定されます（令８・４・24 雇均発 0424 第１号）。指針（令８・２・26 厚労省告示 52 号）では、キャリアセンターの担当者や学校の教職員等と連携して適切に対応するのが望ましいとしています。

身近な労働法の解説　―ハラスメント相談窓口―

男女雇用機会均等法および労働施策総合推進法では、「セクシュアルハラスメント」、「妊娠、出産等に関するハラスメント」、「パワーハラスメント」、「カスタマーハラスメント」の防止措置において、事業主に相談窓口の設置を義務付けています。

1. 窓口の設置および措置

事業主は、労働者からの相談に対し、その内容や状況に応じ適切かつ柔軟に対応するために必要な体制の整備として、次の（１）（２）の措置を講じることとしています。

（１）相談（苦情を含む）への対応のための窓口（以下「相談窓口」という）をあらかじめ定め、労働者に周知すること

相談窓口をあらかじめ定めていると認められる例として、各指針（平 18 年厚労省告示 615 号、平 28 年厚労省告示 312 号、令 2 年厚労省告示 5 号、令 8 年厚労省告示 51 号）では以下を挙げています。

① 相談に対応する担当者をあらかじめ定めること
② 相談に対応するための制度を設けること
③ 外部の機関に相談への対応を委託すること



求職者等に対するセクシュアルハラスメントの相談窓口の周知については、求職者等は人事担当者への相談をためらうことも想定されることから、相談窓口の担当者として人事担当者以外の者を指定することも考えられるとし、指針（令 8 年厚労省告示 52 号）では以下の例を挙げています。

①求職者等に対し、パンフレット、ホームページ等によって、相談窓口を周知すること

（２）上記相談窓口の担当者が、相談に対し、その内容や状況に応じ適切に対応できるようにすること

相談窓口の担当者が適切に対応することができるようにしていると認められる例として、各指針では以下を挙げています。

①相談窓口の担当者が相談を受けた場合、その内容や状況に応じて、相談窓口の担当者と人事部門（カスタマーハラスメントにおいては、関係部門）とが連携を図ることができる仕組みとすること
②相談窓口の担当者が相談を受けた場合、あらかじめ作成した留意点などを記載したマニュアルに基づき対応すること
③相談窓口の担当者に対し、相談を受けた場合の対応についての研修を行うこと

2. 窓口の設置に関し行うことが望ましい取組みの内容

「セクシュアルハラスメント」、「妊娠、出産等に関するハラスメント」、「パワーハラスメント」は、単独ではなく複合的に生じることも想定し、相談窓口を一体的に設置し、一元的に相談に応じることのできる体制を整備することが望ましいとしています。

一元的に相談に応じることのできる体制の例として、各指針では以下の①②を挙げています。

①相談窓口で受け付けることのできる相談として、複数のハラスメントを明示すること
②相談窓口が複数のハラスメントの相談窓口を兼ねること

今月の実務チェックポイント

公益通報者の保護

公益通報者保護法は、公益通報（内部告発等）を行った労働者を解雇・降格などの不利益取扱いから守ることを目的とし、内部告発者を守ることで法令遵守を促進するための法律です。2026 年 12 月 1 日から、すべての事業者において、公益通報を行った労働者への解雇・懲戒などの不利益取扱いに対する罰則が科されるようになります。

今月は、改正に関して、事業者として確認したいポイントを紹介します。

1．公益通報者の保護

公益通報とは、労働者・派遣労働者・退職者・役員・フリーランス（フリーランスであった者を含む）等が、不正の目的でなく勤務先や取引先における対象法令違反（犯罪行為や過料対象行為等）の不正行為を通報することです。

保護の内容は以下のとおりです。

・公益通報を理由とする解雇その他不利益な取扱いを禁止しています。公益通報を理由として労働者を解雇・懲戒などをした者に刑事罰が科されます。

・公益通報を理由とする事業者の損害賠償請求が禁止されます。

・公益通報から 1 年以内の解雇・懲戒は、公益通報を理由とするものと推定されます。

「不利益な取扱いの例」として、懲戒解雇、解雇、退職の強要、正社員を非正規社員とするような労働契約内容の変更の強要、降格、不利益な配置転換等、人事考課において不利益な評価を行う、不利益な自宅待機命令、譴責等の懲戒処分、減給、賞与・退職金の不利益な算定などがあります。

なお、公益通報とならない通報についても、労働契約法等の他の法令等によって通報者が保護される場合もあります。

2．その他の禁止事項

事業者は、法改正前からの不利益取扱の防止措置等に加え、通報妨害行為や通報者探索を防ぐための社内体制の整備措置を行う必要があります。



（1）通報妨害の禁止

事業者は、労働者に対し、正当な理由がなく、以下の行為をすることにより、公益通報を妨げることは禁止されています。

・公益通報しない旨の合意をすること

・公益通報した場合に不利益な取扱いをすることを告げること　等

（2）通報者探索の禁止

事業者は、正当な理由がなく、公益通報者である旨を明らかにすることを要求すること、その他の公益通報者を特定することを目的とする行為をしてはならないこととされています。

公益通報者保護法では、上記のほか、常時使用する労働者数 301 人以上の事業者に対し、

①内部通報の受付・調査等の業務を担う従事者の指定

②内部通報窓口の設置や内部規程の策定等、公益通報に適切に対応するための体制整備、労働者等に周知する等

を義務付けています（300 人以下の事業者は努力義務）。

助成金情報

早期再就職支援等助成金（中途採用拡大コース）

早期再就職支援等助成金（中途採用拡大コース）は、中途採用者の雇用管理制度を整備したうえで、中途採用を拡大し、雇い入れた中途採用者の賃金を雇入れ前と比して５%以上上昇させた事業主に対して助成します。賃金上昇を伴う中途採用の拡大に取り組む事業主への支援を目的としています。

人手不足が続くなか、経験や能力を持つ人材を中途採用し、前職より良い処遇で迎え入れる企業の取組を支援することを目的としています。

【支給要件】

１．支給対象者

（１）申請事業主に、中途採用により雇い入れられた

（２）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られた

（３）期間の定めのない労働者（パートタイムを除く）として雇い入れられた

（４）雇入れの日の前日から起算してその日以前１年間に、雇用関係、出向、派遣、請負または委任により当該事業主の事業所で就労したことがない

（５）雇入れ日の前日から起算してその日以前１年間に、申請事業主と密接な関係にある事業主に雇用されていた経験がない

２．次の（１）、（２）にかかる中途採用計画を作成し、管轄の労働局に届け出ること

（１）中途採用者の雇用管理制度（募集・採用を除く、労働時間、休日、雇用契約期間、評価・処遇制度、福利厚生など）の整備

（２）中途採用の拡大に取り組む期間（６カ月間または１年間）

※常時雇用する労働者が 300 人を超える事業主は、計画提出時点において、自社ホームページ等で「中途採用比率」を公表していることが必要です

３．中途採用計画期間に、次の（１）から（３）までの取組を実施すること

（１）中途採用計画期間中に対象労働者を雇い入れること

（２）中途採用計画期間中の中途採用率について、以下のいずれかを満たすこと

・中途採用計画期間の前年同期と比較して、中途採用率を５ポイント以上上昇させること（例：前年同期 30%の場合は 35%以上）

・中途採用計画期間中の中途採用率が 50%以上であること（計画期間が１年間である場合）

（３）対象労働者の直近の雇入れ前事業所（前職）において支払われていた賃金と、雇入れ後６カ月間の賃金支払日ごとに支払われる賃金とを比較して、いずれも５%以上上昇させたこと

【助成額】

通常助成の額は、対象労働者 1 人につき 20 万円です。1 年度につき、1 事業所 20 人分が上限。一定の成長性が認められる事業所については、対象労働者 1 人につき 10 万円が加算。

成長要件加算を受けるには、通常の支給要件を満たしたうえで、次のいずれかに該当する必要があります。

①経済産業省の「ローカルベンチマーク」による財務分析の総合評価点が「B」以上であること

②直近 2 年度を比較して、給与等受給者 1 人当たりの平均受給額を 5 %以上上昇させたこと

【手続】

対象者を採用する前に中途採用計画を届け出ること。中途採用計画は、計画開始日の 6 カ月前から開始日の前日までに、管轄の労働局へ提出する。

計画期間中に、雇用管理制度の整備、対象労働者の雇入れ、中途採用率の拡大および 5 %以上の賃金上昇を実施します。

支給申請は、計画期間終了日の翌日から 6 カ月を経過した日の翌日から 2 カ月以内に行います。申請時には、支給申請書、中途採用率算定対象者一覧、雇用契約書、賃金台帳、出勤簿、前職の賃金を確認できる給与明細書等を提出します。

＊　制度の詳細は厚生労働省 HP「早期再就職支援等助成金（中途採用拡大コース）」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
●10 月分の社会保険料の納付 ●10 月分の源泉徴収所得税額・特別徴収住民税額の納付 ● 3 月決算法人の法人税・消費税・地方消費税・法人事業税・法人住民税の中間申告・納付）	●お歳暮の準備・発送 ●秋の全国火災予防運動 ●過労死等防止啓発月間 ●過重労働解消キャンペーン ●職業能力開発促進月間

