

社会保険労務士法人 OCHIOFFICE 事務所 2026 年 1 月号

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

2026

1



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。

<連絡先>

社会保険労務士法人 OCHI OFFICE

足利オフィス：栃木県足利市葉鹿町 1-28-32

電話：0284-64-1522 FAX：0284-64-0245

太田オフィス：群馬県太田市東別所町 88-6

電話：0276-57-6623 FAX：0276-57-6624



OCHIOFFICE 検索

越智法務行政書士事務所 検索



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。業界全体として長時間労働が暗黙の了解となっている」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ろう」と分析しています。

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）。

