

# 人事労務だより

2026  
12月・1月  
合併号



## ◆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。

## トピックス

- 最新・行政の動き
- ニュース
- 送検
- 調査
- 実務に役立つQ & A
- 今月の実務チェックポイント  
—出生後休業支援給付金—  
—雇用保険育児休業支援給付金—
- 助成金情報
- 今月の業務スケジュール

－ 発行 －

## No.1 社会保険労務士法人

〒105-0004

東京都港区新橋 2-13-8

新橋東和ビル4階

電話：03-6457-9027

FAX：03-6457-9028

e-mail：roumu@number-1zh.jp

## ◆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。

## ◆送検

### 実態は手待ち時間で 休憩を与えず送検 北九州西労基署

福岡・北九州西労働基準監督署は、労働時間が8時間を超える労働者に1時間以上の休憩時間を与えなかったとして、介護事業者と同社元施設長を労働基準法第34条（休憩）違反の疑いで福岡地検小倉支部に書類送検しました。高齢者の見守りをしながら食事などを行っていた手待ち時間を、休憩時間とみなしていました。

同社は、「昼休憩」として1時間を設定していました。労働者は、利用者の様子が見渡せるスタッフステーションのような場所で昼食を摂っていました。

同労基署は、「昼休憩」は手待ち時間であり、休憩に当たらないとしました。利用者から着替えの手伝いなどのために呼出しがあった場合、対応しなければならない状況にありました。過去には労働者が実際に呼出しに応じたこともあったといいます。

介護職の労働者2人に対し、それぞれ令和5年6月18日と同年8月13日に休憩時間を与えていなかった疑いで立件しています。違反は同社を退職した労働者からの告発で発覚しました。使用者側から労働者に対し、昼休憩時に明確な待機命令があったかどうかにかかわらず、「実態として、休憩ではなく手待ち時間だった」と判断しています。

## ◆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」効果があった割合が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。「退勤時に出了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、効果があった割合は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りそうだ」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）。

## ◆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 日以上の子育て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

以上の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）

## —雇用保険育児休業給付金の延長について—

保育所等の利用を申し込んだものの、当面入所できないことについて、市区町村の発行する入所保留通知書などにより延長の要件を確認していましたが、令和7（2025）年4月より、これまでの確認に加え、保育所等の利用申し込みが、速やかな職場復帰のために行われたものであると認められることが必要になっていますので再確認しましょう。





延長時の「育児休業給付金支給申請書」に以下の書類を添付します。

- (1) 延長事由認定申告書
- (2) 市区町村に提出した保育所等の利用申込書の写し
- (3) 市区町村が発行した保育所等の利用ができない旨の通知（入所保留通知書、入所不承諾通知書等）

※あらかじめ市区町村に対して保育利用の申込みを行っていることが必要です。

#### 【延長申請の留意点】

- 保育所に入所できないことを理由として育児休業給付を延長するためには、原則、市区町村に保育利用の申込みを行っていることが必要です。市区町村に問い合わせた上で保育所の定員が満員であることを確認しただけで、申込みを行わなかった場合は延長事由に該当しません。
- 子の疾病または障害により特別な配慮が必要で、かつ、自宅から 30 分未満で通所できる保育所が整備されていない場合で、市区町村に相談のうえ利用申込みの受付ができないときは育児休業給付の延長事由に該当します。

市区町村に相談なく入所申込みを行わなかった場合は、延長事由に該当しません。

保育所の入所申込みを行っていない場合、延長事由認定申告書の3欄の「イ いいえ」に○を付け、理由欄に特別な配慮が必要な理由および市区町村との相談の内容等を記載して提出するとともに、医師の診断書や障害者手帳の写しなど、特別な配慮が必要であることを確認できる書類を添付します。

申告内容を確認し、延長の可否が判断されます。

- 育児休業給付金は、保育所等に入れなかったため育児休業を延長した場合に、1歳6カ月到達する日前まで（再延長で2歳に達する日前まで）支給を受けることができますが、育児休業および給付金の延長を目的として、保育所等の利用の意思がないにもかかわらず市区町村に入所を申し込むことは、制度趣旨に沿わない行為です。

## ◆助成金情報

### キャリアアップ助成金（短時間労働者労働時間延長支援コース）

本コースは、いわゆる年収の壁対策の取組みを行うことで、労働者にとっては「年収の壁」を意識せずに働くことができ、社会保険に加入することで、処遇改善につながるものです。労働者の年収が130万円を超える見込みとなった場合に社会保険に加入しなければならなくなるところ、そのような労働者を新たに社会保険に加入させるとともに、収入増加の取組みを行った事業主に助成します。

#### 【支給額】要件と1人当たり助成額

要件		1人当たり助成額		
週所定労働時間の延長	賃金の増額	小規模企業	中小企業	大企業
5時間以上	－	50万円	40万円	30万円

4 時間以上 5 時間未満	5 %以上			
3 時間以上 4 時間未満	10%以上			
2 時間以上 3 時間未満	15%以上			

複数年かけて週所定労働時間の延長等に取り組み、社会保険に加入する場合も対象

以下は、2 年目にさらなる取組みを実施した場合

社会保険加入時点の取組み内容（1 年目）と 2 年目の取組み実施後（2 年目）で比較

要件		1 人当たり助成額		
週所定労働時間の延長	賃金の増額	小規模企業	中小企業	大企業
労働時間を更に 2 時間以上延長		25 万円	20 万円	15 万円
	基本給を更に 5 %以上増加または昇給、賞与もしくは退職金制度の適用			

小規模企業とは、常時雇用する労働者の数が 30 人以下である事業主を指します。

#### 【その他の要件】

1. 雇用している短時間労働者の中で、新たに社会保険の被保険者の要件を満たすこと
2. 当該労働者が、以下の①②の両方に該当すること
  - ① 社会保険加入日の 6 カ月前の日以前から継続して雇用されている
  - ② 社会保険加入日から過去 2 年以内に同事業所で社会保険に加入していなかった
3. その労働者は、社会保険加入日から 2 カ月以内に、週所定労働時間を一定時間（表を参照）延長することができること

#### 【申請手続き】

- ・コース実施の前日までに、キャリアアップ計画書を作成し、管轄労働局へ提出すること
- ・支給申請は、支給対象期分の賃金を支給した日の翌日から起算して 2 カ月以内に支給申請書を提出

\* 制度の詳細は厚生労働省 HP キャリアアップ助成金（短時間労働者労働時間延長支援コース）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
<ul style="list-style-type: none"> <li>●12月分の社会保険料の納付</li> <li>●12月分の源泉徴収所得税額・特別徴収住民税額の納付</li> <li>●給与支払報告書の提出</li> <li>●法定調書の提出</li> <li>●源泉徴収票の交付（従業員本人に渡す）</li> <li>●固定資産税の償却資産に関する申告</li> <li>●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）</li> <li>●労働保険料（第3期分）の納付（延納申請をした場合）</li> <li>●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）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●初出式（新年祝賀会）</li> <li>●年賀状の返礼</li> <li>●年始回り</li> <li>●新年会</li> </ul> 