

人事労務ニュース BOX

2026 年 1 月号

70 歳まで働ける企業 34.8%**高年齢者雇用状況等報告**

厚生労働省は、2025 年の高年齢者雇用状況等報告の集計結果として、常時雇用する労働者が 21 人以上の企業 23 万 7,739 社からの報告に基づき、2025 年 6 月 1 日時点における企業の高年齢者の雇用等に関する措置の実施状況等を公表した。

70 歳までの高年齢者就業確保措置（努力義務）を実施済みの企業は、報告した企業全体の 34.8%（前年比 2.9 ポイント増加）で、中小企業では 35.2%（同 2.8 ポイント増加）、大企業では 29.5%（同 4.0 ポイント増加）だった。講じた措置の内容別にみると、定年制の廃止 3.9%（9,367 社）、定年の引上げ 2.5%（6,037 社）、継続雇用制度の導入 28.3%（67,212 社）となった。

定年制の状況を定年年齢別にみると、定年制を廃止 3.9%、定年 60 歳 62.2%、定年 61～64 歳 2.9%、定年 65 歳 27.2%、定年 66～69 歳 1.2%、定年 70 歳 2.5% だった。

雇用保険の加入漏れ注意**労働保険料の年度更新**

鳥取労働局は、労働保険料の申告額や納付額に誤りがみられることから適正な申告を呼び掛けた。徴収過不足の原因となっている主な事由を 8 項目挙げている。

- ①雇用保険の加入要件を満たす短時間労働者の保険加入漏れ
- ②労働者の賃金の一部が算入漏れ
- ③労災保険料率の適用誤り
- ④一括有期事業に該当する工事の記載漏れ
- ⑤労働保険の対象とならない労働者の賃金の誤算入等
- ⑥労働保険の対象とならない役員の報酬等を賃金総額に誤算入
- ⑦概算保険料を納付した年度内に終了していない工事の誤記載等
- ⑧消費税等相当額入みの請負金額の誤計上等

同労働局によると、本来保険料の対象として含めるべき労働者を含めていない誤りが多くみられており、特に短期間のみ雇用したパートタイム労働者やアルバイト等で漏れが多いとした。

賃金台帳の虚偽記載で送検**労働時間を過少に記入**

大定労働基準監督署（奈良県）は、賃金台帳に虚偽の労働時間を記載したとして、木材加工会社と同社取締役を労働基準法第 108 条（賃金台帳）違反の疑いで奈良地検に書類送検した。同法は賃金台帳に労働時間数等を「賃金支払いの都度遅滞なく記入しなければならない」と定めており、同監督署は「虚偽を記入した場合も、記入すべき事項を正確に記入していないとして同法に抵触する」とした。

同社は 2024 年 4 月～2025 年 2 月に、「家族滞在」の在留資格を持つベトナム人労働者 3 名の労働時間を実際より過少に賃金台帳へ記載していた。同監督署が臨検時に長時間の時間外労働を確認し、その後の捜査で虚偽記載が見つかった。タイムカードと賃金台帳との間で労働時間数に乖離がみられたことを理由に違反があったと判断している。過少に記入した時間数は、1 人当たり最大で月数十時間だった。入管法では「家族滞在」の外国人について、資格外活動許可を得たうえで、週 28 時間以内の就労を認めている。虚偽記載は不法就労を回避する目的とみられる。

労災死亡事故の状況と対策**長野労働局**

2025 年 1 月～同年 11 月末までに長野県内で労災死亡事故は 11 件発生しており、業種別では土木工事業が 4 件、製造業が 2 件、清掃業、卸売業、社会福祉施設、索道業、農業が各 1 件となっている。

業種別の主な特徴は、①土木工事業（4 件）：3 件が油圧ショベルやダンプによる転落事故で、地盤の崩落や路肩からの転落が主な要因。足場から湖に墜落した事故も発生している。②製造業・清掃業（3 件）：メンテナンスや清掃中に機械の可動部へ「はさまれ・巻き込まれ」る事故が発生している。③その他（4 件）：伐木作業中の激突、クレーン吊り具から落下した車体の激突、停電中の階段墜落、移動中の交通事故など、作業環境や移動時の不注意が目立つ。事故防止策としては、重機作業では誘導員の配置や旋回範囲内への立入禁止、路肩の補強を徹底する。機械の点検・清掃時には、必ず電源を遮断して作動を停止させることが不可欠。高所作業や不慣れな環境下では、作業手順の再確認と安全設備の点検を強化する必要がある。

同一労働同一賃金のガイドラインの改正案について

同じ仕事には同じ給与を払うべき、という「同一労働同一賃金」の考え方について、政府がガイドライン案を新たに示しています。

はじめに

近年、働き方改革関連法の施行から数年が経過し、正規社員と非正規社員の不合理な待遇差をなくすことを目的とした「同一労働同一賃金」は、企業の人事制度に大きな影響を与えてきました。政府は制度の実効性をさらに高めるべく、ガイドラインの改正案を公表しました。以下、改正案のポイントについて整理します。（なお、本稿執筆時点（2025年12月15日）では、ガイドラインの見直しは検討段階であり決定事項ではありません。）

改正案の背景と目的

現行制度では、職務内容や責任の程度、配置の変更範囲（転勤対象となるか）などを総合的に比較し、正規と非正規の待遇差が「不合理」であるか否かを判断するとされています。しかし、実際の運用では、企業側の説明が十分でない場合、待遇差の根拠が曖昧な場合などが問題視されてきました。また、同一労働同一賃金に関する最高裁判決が相次いで出されたことで、より具体的な判断基準が示されてきました。今回の改正案は、これらの判例を踏まえた内容となっています。

改正案の主なポイント

1. 待遇差の説明義務の明確化・強化

パートタイム・有期雇用労働法では、非正規社員から求めがあった場合に待遇差の理由を説明する義務が定められています。今回のガイドライン改正案では、この説明義務の運用について、より具体的な指針が示されています。

例えば、「単に『雇用形態が違うから』といった主観的・抽象的な説明では不十分で、客観的・具体的な実態に基づく説明が必要」などの踏み込んだ表現がみられます。「労使の話し合いや議論による合意形成が望ましい」などの表現もあります。これらの指針から外れたものが説明不十分＝不合理な待遇差と判断される可能性が伺えます。

2. 手当・教育訓練・福利厚生取扱の明確化

今回の改正案では、これまでガイドラインに明記されていなかった以下の項目が新たに追加されました。

- 退職手当
- 家族手当
- 住宅手当
- 夏季冬季休暇
- 無事故手当
- 褒賞（インセンティブ）

特に退職手当については、職務内容や配置の変更範囲が正社員と同一であり、かつ長期間勤務している非正規社員に対して、不合理な差を設けることが難しくなる可能性があります。これは多くの企業に影響を与える重要な変更点です。

3. 職務評価の導入促進

同一労働同一賃金の根幹となるのは、職務内容の適切な把握と評価です。改正案では、職務内容の適切な把握と評価の重要性が強調されています。ただし、本格的な職務評価制度の導入は、中小企業にとってハードルが高いのも事実です。まずは、正社員と非正規社員の職務内容の棚卸しやタスクの洗い出しから始め、両者の違いを整理することをお勧めします。

特に、非正規社員の職務内容を精緻に把握し、正社員との違いを整理することで、待遇差の合理性を説明しやすくなるでしょう。

【参考】厚生労働省「同一労働同一賃金ガイドライン 見直し（案）」（2025年11月21日公表）他