

人事労務ニュース BOX

2026 年 2 月号

子ども・子育て支援金**2026 年度 支援金率 0.23%**

2026 年 4 月から社会全体で子育て世帯を支えるための財源を安定的に確保することを目的に「子ども・子育て支援金」制度が創設される。現在の医療保険制度の中に位置づけられ、健康保険料と合わせて徴収される（労使折半）。

こども家庭庁は 2026 年度の被用者保険における子ども・子育て支援金の支援金率を 0.23%にすると公表した。2026 年 4 月分の給与から、標準報酬月額に支援金率（0.23%）を乗じた額を徴収する。国は毎年度、一律の支援金率を示すが、同支援金の徴収額は段階的に引上げることが予定されており、2028 年度の徴収額は 2026 年度のおよそ 1.7 倍となる見込み。月例給だけでなく、賞与も徴収の対象で、育児休業等期間中は徴収を免除される。

2026 年度の徴収額を協会けんぽの標準報酬月額から算出すると、20 万円（17 等級）で 460 円（労使合計、以下同じ）、26 万円（20 等級）で 598 円、30 万円（22 等級）で 690 円となる。

ハローワーク求人 1～2 割低い賃金**「1 日の業務」求人票に掲載希望 最多**

日本経済新聞社の分析によると、ハローワークの求人は民間サービスと比較して主要職種の賃金が 1～2 割低いことが分かった。約 7,000 万件の正社員求人データをもとに、平均下限賃金（月給）を職種ごとにハローワークと主要民間 5 媒体で比べたが、主要職種のすべてでハローワークは民間の平均を下回った。「医療・医薬・福祉」、「運輸・物流・配送」の賃金は民間より 1 割ほど低く、「営業・事務・企画」は約 2 割低かった。ハローワークに条件が良い求人が減り、民間業者に求職者が流れることで、採用コストがかげられない企業が一段と人手を集めにくくなる。

東京労働局はハローワークによる採用支援強化のため、2025 年 6 月～同年 7 月に求職者のニーズ調査を実施した。

仕事内容面で求人票に載せてほしい事項は、「仕事の流れや 1 日のスケジュール」が 38.8%で最も多く、次いで「仕事上の役割」が 27.0%だった。職場環境・福利厚生面では、「休みが取りやすいか」が 67.7%、「休暇の制度が充実している」が 32.6%で、休暇を重視している傾向がみられた。

労災かくし 教唆した労働者を送検**事故発生場所を偽る**

関労働基準監督署（岐阜県）は、自身が被災した 4 日以上の上の休業を要した労働災害について、事故の発生場所を偽るよう教唆したとして、電気通信工事業に勤務する労働者、実行行為者の専務取締役、及び同社を労働安全衛生法違反の疑いで書類送検した。

同労働者は 2025 年 4 月に取引先から請け負った電気工事現場において、2 連はしごから転落して骨折し 4 日以上の上の休業をした。被災後、専務取締役に事故発生場所を偽るよう依頼をし、その依頼の通り、会社は「自社倉庫内の脚立から転落した」とする虚偽の死傷病報告を労働基準監督署へ提出した。後日、第三者からの情報提供により違反が発覚したが、同監督署は、もともと専務取締役に労災かくしの意思はなく、労働者の依頼により虚偽報告の決意を固めたと評価した。刑法は犯罪実行を教唆した者について「正犯の刑を科する」と定めているため、労働安全衛生法違反に当たるとし、死傷病報告の提出に関する措置義務者ではない労働者を教唆犯として送検した。

2025 年送検事案 まとめ**長野労働局**

長野労働局における 2025 年の送検事案は 26 件で、労働安全衛生法違反、特に機械安全と労災報告に関する不備が顕著だった。具体的には、フォークリフトやクレーンの無資格運転、転落防止措置の欠如、機械清掃時の運転未停止による事故、及び休業を要する労災の死傷病報告の未提出（いわゆる労災かくし等）が目立つ。加えて、数百万円から一千万円規模に及ぶ多額の賃金不払い事案も深刻な特徴といえる。防止策は以下の通り。

- ・現場安全管理の徹底：作業計画の策定、有資格者の適正配置、安全保護具の使用徹底等、現場の安全管理体制を再構築する。

- ・報告体制の整備：事故発生時の速やかな報告手順を明確化し、法令遵守（コンプライアンス）意識を組織全体に浸透させる。

- ・労務管理の基本再徹底：賃金の適正な支払い、36 協定の適正な締結・届出、及び労働条件の書面明示等の労務管理の根幹を確実に履行する。

私傷病休職からの復職の判断基準について

労働者が私傷病休職から復職する際、会社が適切な復職可否の判断をするための基準と注意点を整理して説明します。

はじめに

私傷病休職（従業員の病気やけがによる休職）からの復職可否を判断するのはあくまで会社ですが、その判断には客観性と合理性が求められます。

医師の診断や本人の申し出は重要な判断材料の一つですが、最終的な決定権は会社にあります。以下、会社が適切な復職可否の判断をするための判断基準と注意点を整理して説明します。

復職判断の基本原則

復職可否を判断する際、会社が検討すべき基準は「休職事由（病気・けが）が消滅し、従前の職務※を通常の程度に遂行できると判断できるか」という点です。過去の復職をめぐる裁判でも概ねこの基準を用いています。

※職種限定のない場合は配置転換の可能性も検討が必要

医師の診断の効力

従業員が復職を希望するとき、多くの場合「主治医の診断書」を提出します。この診断書は、休職事由の消滅と業務復帰の可能性を示す重要な客観的資料です。

しかし、主治医は治療の観点から「復職可能」と判断しており、職場での通常業務内容を詳しく知っているとは限りません。患者から聞いた情報をもとに医学的に推定しているものも少なくないでしょう。その意味では主治医の診断は復職可否を判断する上では「必要条件の一つ」と考えられます。

条件付き復職について

ある最近の裁判例（T社事件・東京地裁令和5年12月7日判決）では、主治医の診断書に「当初は4時間勤務から開始し、その後2か月程度で定時勤務に戻ることが望ましい」との条件が付された場合の復職判断について検討され、裁判所は次のポイントを明確にしました。

- 「短時間勤務なら可能」という状態は、原則として「治癒（休職事由が消滅した）」とは言えない。
- 「治癒」の判断基準は、従前の職務を通常の程度で行えるかどうかである。
- 条件付きの軽易業務への復帰が、当初から通常業務復帰に「ほどなく」至る回復を見込める場合に限り、例外的に「治癒」と判断され得る。

この裁判例では、2ヶ月の準備期間は「ほどなく」とはいえず、休職事由が消滅したとは認められませんでした。

復職可否を判断する実務的方法

前述の裁判例を参考にすると、復職可否の判断を正しく行うためには以下のような実務対応が有効です。

実際の出勤による検証

単に診断書や申出だけでなく、可能な範囲で実際に従前の職務に就いてもらい、その様子を観察が重要です。裁判例でも、入社後すぐに体調不良で退社するなどの具体的な行動が判断材料として重視されています。

産業医による評価の活用

復職判断にあたり産業医の意見を求め、職務との関係で健康状態を評価してもらうことで客観性を高められます。主治医は立場上「患者側のバイアス」がかかる傾向にあるため、客観的判断のために産業医への依頼を検討してもよいでしょう。

リハビリ出勤や段階的勤務の検討

賃金の取り扱いなどの法的整理を行った上で、リハビリ出勤制度などを取り入れる方法もあります。復職可否判断をする目的であることを明示した上で、判断基準もあらかじめ明確にしたものとしてリハビリ出勤を運用してもよいでしょう。