

人事労務ニュース BOX

2026年3月号

同一労働同一賃金 見直しへ**2026年10月から施行**

厚労省は、非正規労働者の待遇を改善するため、同一労働同一賃金ガイドラインや関係省令を改正し、2026年10月に施行する方針を明らかにした。

同ガイドラインでは働き方改革関連法施行後の裁判例を踏まえ、これまで記載がなかった退職手当、家族手当、住宅手当等を対象に、原則的な考え方や問題となる例を追加する。省令では、待遇に関する労働者への説明義務の運用改善を図り、雇入れ時の労働条件明示事項に「正社員との待遇の相違などに関する説明を求めることができる」旨を盛り込む。指針においては、待遇差に関する説明方法を見直す。「資料を活用し、口頭により説明することを基本」としていた方法を改め、「資料を活用し、口頭で説明」または「説明事項すべてを記載した資料の交付」により行うこととする。

働く人の意識に関する調査**給与は相場に見合っているか**

公益財団法人日本生産性本部が第18回働く人の意識に関する調査結果を公表した。この調査は、20歳以上の日本の企業・団体に雇用されている者（以下、雇用者という）1,100名に対して、2026年1月5日～同6日に実施。

雇用者が自身の労働力としての市場価値にどのような認識を持っているかを調査するため、給与が「キャリアや能力、成果から見て、世の中の相場に見合っているか」を質問したところ、「相場より低いと思う」が最も高く34.1%だった。主要業種別に給与が相場に見合っているかを調べたところ、「相場より高いと思う」と「相場に見合っていると思う」を合わせた割合は、「建設業」が51.1%、「不動産業、物品賃貸業」が50%、「教育・学習支援業」が44.6%だったが、一方で「相場より低いと思う」の割合は、「卸売業」が51.3%、「運輸業・郵便業」が48.1%、「飲食サービス業」が42.9%だった。

「労災かくし」実態調査実施へ**埋もれた労災 掘り起こす**

厚労省は、2026年度に企業の「労災かくし」の実態を調査する。2024年に送検された「労災かくし」は87件だった。労働者からの相談や外部からの通報によって発覚し、企業が労災発生時に報告義務を怠る例が少なくないとみられる。労働者側にヒアリングやアンケートを実施し埋もれている労災を掘り起こす考え。

「労災かくし」の背景には、「メリット制」の仕組みがあるとの指摘がある。この仕組みによって、労災が少なければ保険料の支払い額が安くなるため、労災の報告をためらう傾向があるのではないかと懸念があり、「メリット制」の是非を検討する動きもある。

関連法では企業に対し、労災が発生したら労働基準監督署へ届出するよう義務付けている。報告を怠った場合、50万円以下の罰金が科される。

長野県における外国人雇用状況**2025年10月末時点**

長野労働局による県内の外国人雇用状況まとめによると、外国人労働者総数は30,672人であり、国籍別ではベトナムが6,991人（全体の22.8%）で最多。次いでフィリピン（14.5%）、インドネシア（13.9%）、中国（13.8%）と続き、上位4か国で全体の約65%を占める。対前年増加率ではネパールが51.1%増と突出しており、ミャンマー（39.7%増）、スリランカ（29.7%増）といった国々も高い伸びを見せ、労働力の供給源は多様化の傾向にある。地域別労働者数は、南信（飯田・伊那・諏訪）が9,199人（全体の30.0%）で最も多く、次いで東信（26.7%）、北信（22.7%）、中信（20.6%）の順となっている。産業別では製造業が12,769人（41.6%）と圧倒的なシェアを占める。また、宿泊業・飲食サービス業（35.9%増）や卸売業・小売業（17.1%増）で増加が著しい。事業所規模別では、30人未満の事業所が全体の65.7%を占めており、外国人労働者の約4割がこれら小規模事業所で就労しているのが実態である。

3月（4月納付分）から協会けんぽの健康保険料率が改定されます。

全国健康保険協会（協会けんぽ）の保険料率が改定されます。長野県の健康保険料率は、9.69%から9.63%へ引き下げ、介護保険料率（40歳から64歳までの者「介護保険第2号被保険者」）については、1.59%から1.62%へ引き上げられます。

雇用保険料率が4月から改正されます。厚労省HP等で事業の種類ごとの雇用保険料率をご確認ください。

裁判例から学ぶ無期転換ルール のリスク対策

通算5年を超える有期雇用契約は、労働者の申込により無期転換する「無期転換ルール」について、厚労省が裁判例をまとめた資料を公表しました。

はじめに

通算5年を超える有期労働契約に適用される「無期転換ルール」により、非正規労働者の雇用安定が一定程度進展したと評価されています。一方で、この「無期転換ルール」をめぐるトラブルが新たな労務課題となっています。こうした中、厚生労働省は2025年12月、無期転換ルール及び多様な正社員等の労働契約関係に関する裁判例・考え方を整理した資料を公表しました。

無期転換ルールの目的と概要

2013年4月以降に締結された有期契約から始まったこの無期転換ルールは、非正規労働者の不安定な雇用関係の是正を目的としています。同一使用者との有期契約が通算5年を超えて更新された場合に、**労働者からの申し込みにより**無期労働契約に転換する権利が発生します。

裁判例整理の背景と主なポイント

今回厚労省が公表した資料は、無期転換ルールに関する典型的な問題と判断基準を、裁判例をもとに整理したものです。主なポイントは以下の二点です。

1. 無期転換申込権発生直前の雇止め

無期転換申込権が発生する直前に、合理的な理由なく雇止めを行った事例が裁判例として取り上げられています。また、申込権発生前に一方的に更新上限を設定したり、契約締結時点で当初から更新上限を設けて無期転換申込権の発生を回避したりするような事例も取り上げられています。これらは、無期転換権の行使機会を不当に制限する可能性があり、裁判所は合理性や相当性の観点から厳格に判断する傾向にあります。有期契約労働者の雇止めは単なる契約終了・期間満了として安易に行うべきではありません。契約継続を期待させる状況であればあるほど、雇止めのハードルは高くなっている点に注意しましょう。

2. 無期転換申込に対する不利益取扱い

申込をした労働者に対して、申込を理由に不利益な取扱いがなされた事案も紹介されています。例えば、申込後に労働条件を意図的に不利にしたり、申込の放棄を強要したりといった事例です。これは、無期転換権行使を抑制するような職場環境・処遇変更が不当とされる可能性を示唆しています。企業としては、この種の不利益取扱いは、裁判所において不利に判断されるリスクが高い点に注意が必要です。

実務対応のポイント

企業の労務担当者や経営者がこの資料を踏まえた対応をする場合のポイントは以下のとおりです。

1. 通算期間の管理の徹底

通算契約期間の把握と、申込権発生時期の正確な管理・運用は必須です。無期転換権の発生の見落としや雇止め時期の判断ミスを防ぐための基盤です。

2. 有期契約と無期契約の明確区分

有期契約と無期契約の仕事内容や労働条件に明確な差がないほど、契約更新を期待させやすくなり、雇止めのハードルが高くなります。雇止めの可能性がある有期契約については、当初から時限的かつ限定した業務（例：スポット的な繁忙期対応など）を担当させるなどの区分を明確にした方がよいでしょう。

3. 誠実な交渉

経営的判断から無期転換申込をされると困るような場合であっても、誠実な対応が重要です。個別の労働者の事情を聞く、会社の経営状態を正直に伝える、労働者の能力が不足しているのであれば繰り返し指導するなど、誠実な対応によってトラブル深刻化の予防に努めましょう。