

+ + + + + + + + + + + + + + + + + + +

ベ イ リ ー フ 通 信

+ + + + + + + + + + + + + + + + + + +

2025 年 12 月 20 日号



★CONTENTS★

★ ニュース・トピックス ***** **page 2**

直近の労働・社会関連記事一覧

★ **2026 年法改正・制度改正** ***** **page 3**

2026 年中小企業にとって重要な法改正・制度改正がたくさん！

★ **労務管理上の Q&A こんな時あんな時** ***** **page 4**

退職者への退縮金の支給については？

★ **ベイリーフの庭から（編集後記）** ***** **page 4**

★ニュース・ラインアップ★

直近の労働新聞の記事をポイント掲載いたしました。



1. スポットワーク 賃金支払いを求めて提訴 (2025/11/17)

スポットワークで働く大学生が、企業側の直前キャンセルは違法な解雇に当たるとして、飲食店2社を相手に未払い賃金計1万4125円の支払いを求める訴訟を起こしたことが分かった。マッチング成立時に有期労働契約が成立しており、直前キャンセルは期間途中の解約(解雇)と主張している。スポットワークのアプリを通じて交付された労働条件通知書には「雇用契約は…出勤時にQRコードなどを読み込むことで締結される」との記載があった。こちらの記載の有効性などが争点になるとみられる。

2. 乗務時間外手当は通常賃金—東京地裁 (2025/11/24)

運送会社でトラック運転者として働く労働者が、会社に未払い賃金を請求した裁判で、東京地方裁判所(小川弘持裁判官)は「乗務時間外手当」を残業代と認めず、通常の労働時間に対する賃金と判断し、同社に計300万円の支払いを命じた。基本給のスタートを12万5000円としており、そのほかの必ず支払われる手当を足しても、総支給額は最低賃金を下回る可能性があるとして指摘。乗務時間外手当には通常賃金が相当程度含まれると解さざるを得ないとした。どの部分が残業代か判別できない以上、全額が通常賃金に当たるものとして残業代を計算すべきとしている。

3. 悪質行為へ対処方針周知—厚労省 (2025/12/01)

厚生労働省は11月17日の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た。事業主が講じなければならない措置として、方針の明確化と周知、相談体制の整備、事後の迅速・適切な対応、カスハラを抑止するための措置を盛り込んだ。抑止に向け、行為者に対する警告文発出など、とくに悪質な顧客への対処方針を定めて社内へ周知するよう求める。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来年10月1日とする案も示した。

























4. ベア1.2万円以上要求へ 金属労協 (2025/12/08)

要求水準は昨年と同じだが、その実現にこだわる——自動車、電機など金属関連製造業の5産別で構成する金属労協(金子晃浩議長=写真)は11月26日、都内で会見を開き、2026春闘の方針案を発表した。賃上げ要求水準に関しては、「すべての組合で、賃金改善分1万2000円以上」としている。金子議長は「昨年も同じ1万2000円以上を要求水準にしていたが、妥結は1万円強だった。2年前は1万円以上という方針を立てたが、妥結は9000円弱だった」と話し、要求目安を引き上げるよりも、1万2000円以上の水準達成にこだわる姿勢を示した。

★2026年改正・制度改正★

2026年中小企業にとって重要な法改正・制度改正がたくさん！

2026年から変わる法改正や制度改正

| 1月 | 3月 | 4月 | 5月・7月・9月 | 10月・11月・12月 | その他・2027年度まで |
|---|--|--|---|---|--|
| 
電気・ガス
料金補助 | 
新幹線終電
繰り上げ | 
年金制度
改正 | 
事業性融資推進法
(5月) | 
カスハラ対策法
(10月) | 
労働基準法
改正議論 |
| 
改正下請法
(取適法) 施行/
手形払い禁止 | 
JR運賃値上げ
(特定区間廃止) | 
改正物流
効率化法
(第2弾) | 
業機法改正
(5月) | 
免税
免税リファンド方式
(11月) | 
蛍光灯廃止
(2027年末) |
| 
改正労安法
(災害報告) | | 
省エネ基準
引上げ | 
障害者雇用率2.7%
(7月) | 
改正公益通報者
保護法 (12月) | 
自動捕捉式
はかり検定
(2027年4月) |
| 
協会けんぽ
電子申請 | | 
子育て支援
金開始 | 
携帯番号060開放
(7月) | 
EDR義務化
(12月) | |
| | | 
自転車青切
符導入 | 
EV識別表示
(9月) | | |
| | | 
NTT固定電話
値上げ | | | |

改正下請法が施行 手形払いを禁止・運送委託も対象取引へ

2026年1月1日、下請法が中小受託取引適正化法（取適法）として施行します。サプライチェーン全体で適切な価格転嫁を定着させるようと、協議を適切に行わない代金額の決定の禁止、手形による代金の支払等の禁止などを盛り込んでいます。

改正労働安全衛生法が施行 業務上災害報告制度の創設

労働安全衛生法の改正法は2026年1月から段階的に施行されます。1月からは個人事業者等の業務上災害が発生した場合には、災害発生状況などについて、厚生労働省に報告させることができることとしました。

上記の項目が労働関係に関する2026年1月より施行になります。以降順次お伝えします。

マイナ保険証についてお気軽にお問合わせ下さい。

ベイリーフ労務管理事務所

043-222-5337

★ 労務管理上のQ&A こんな時あんな時 ★

第169回

退職者への退職金の支給について？

Q、当社では、定年退職者が近々に出ます。退職金の定めは無いのですが会社として退職金の支給やその他の注意事項を教えてください。

A、退職金は法律上の義務はありません。

就業規則等で規定や職場慣行があり、その要件に該当する場合には、一時金・退職金を支払う義務が生じます。

労基法では、賞与も賃金である(第11条)という規定以外に、退職金についての定めはありません。雇用契約の際にどのような取り決めをしているかが具体的な支払の根拠となります。具体的な支給内容や条件を確認することが必要です。

また、退職金規定が無い場合も従来から退職に際して、それなりの額の退職金を支払ってきた場合(労使慣行)は退職金を支給することが労働契約の内容及とされた裁判例があります。



shutterstock.com · 1268388202

雇用の開始からの契約、また雇用条件変更時の書類等しっかり管理が必要ですね。また、退職金についての定めも支給するようであれば完備することをお勧めします。

★ベイリーフの庭から★

・ ・ ・ 編 集 後 記 ・ ・ ・

今年も後わずかですね。どのような1年でしたか？

私としましては、まだまだやり残しがあり少々焦りつつ翌年に持ち越しでしょう。

時は金なりというよりもはや金以上です。大事に時を過ごしたいと思っています。ではでは皆さま、良いお年をお過ごしください。

・ ・ 発行・制作



ベイリーフ労務管理事務所

〒260-0853

千葉市中央区葛城 3-7-30

TEL 043-222-5337 FAX 043-225-1317

E-mail office.bayleaf@gmail.com

<https://www.officebayleaf.com>