

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

# ベイリーフ通信

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

2026年4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

★ 緊急時における雇用調整助成金の在り方\*\* page 3

厚生労働省報告より3つの類型

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

育休中の社員への賞与支払い義務は?

★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. 技能実習生 67 日連続勤務させ送検 (2026/03/23)

岐阜労働基準監督署(中野正樹署長)は、中国人技能実習生 3 人に法定休日を与えなかったとして、縫製業のマツバソーイング(岐阜県岐阜市)と同社代表を労働基準法第 35 条(休日)違反の疑いで岐阜地検に書類送検した。連勤日数は最長の者で 67 日に及ぶ。同社は 67 連勤をさせていた最中の令和 6 年 3 月、日本繊維産業連盟の「責任ある企業行動ガイドライン」に基づき、人権課題に真摯に向き合った取組みを実施すると宣言していた。月 166 時間の違法残業や賃金不払いの疑いでも送検されている。

## 2. 改正労推法 カスハラ対応例收拾へ (2026/04/06)

大阪労働局(高橋秀誠局長)は、カスタマーハラスメント対策に取り組む企業の事例収集に乗り出す。カスハラ対策の義務化を含む改正労働施策総合推進法の施行を 10 月に控えるなか、小売業などの消費者と直に接する業種を中心にヒアリングを実施。有効な取組みや困りごとなどを聞き出す。集めた事例は新たに立ち上げるポータルサイトへの掲載や業種別ワークショップの開催による横展開を検討する。1 社では対処が難しい困りごとは大阪府とも共有し、社会全体への啓発における連携を求めていく。

## 3. 同一労働同一賃金 遵守徹底へ集団指導強める (2026/04/06)

厚生労働省が令和 4 年 12 月から進めている同一労働同一賃金の遵守の徹底に関する取組みについて、7 年 9 月から集団指導を強化していることが本紙の情報公開請求により分かった。昨年 7 月に運用変更にかかる通知を出している。具体的には、労働基準監督署、都道府県労働局の雇用環境・均等部(室)と職業安定部が開く説明会で、チェック方式の自主点検票を配布。さらなる徹底を企業に要請するとした。自主点検票には、基本給について「パート・有期の基本給は正社員の 6 割未満である」かをマークする欄がある。

## 4. フルタイム男性 ピーク時 44.6 万円に (2026/04/13)

厚生労働省の「令和 7 年賃金構造基本統計調査」によると、一般労働者・男性のピーク時賃金は 55~59 歳で 44.6 万円だった。すべての年齢階級で前年結果を上回っており、とくに 30~34 歳までの若年層では前年比 4%台の伸びを見せている。一方、中堅・中小規模では中高年層の一部で低下しており、45~49 歳は中企業が 1.5%減、小企業が 0.4%減だった。

# ★緊急時における雇用調整助成金の在り方★

厚生労働省報告より3つの類型

リーマンショック、そして新型コロナウイルスの感染拡大の際には、雇用調整助成金の支給要件緩和が行われ、多くの企業で受給されました。労働政策審議会職業安定分科会において、今後の緊急時における雇用調整助成金の在り方についての方向性・考え方が取りまとめられました。

## クライシス別・今後の運用の方向性

### a. 経済変動(世界規模の危機等)

- ・危機の初期に高い雇用維持効果の一方、受給終了時に離職が集中しており、雇用調整助成金により全ての雇用を維持することは実際には困難
- ・特例措置の効果を、一定期間の強力な雇用維持に加え、雇用失業情勢の厳しい時期の分散化と雇用失業情勢が落ち着いた状態での円滑な労働移動の促進と捉えることが適当

### b. 自然災害等

- ・近年、頻発する災害に対して、迅速な初動が必要であること、特例実施に関する予測可能性を高めることが円滑な対応につながるため、定着してきた運用を基本方針として定めることが有意義

### c. コロナ禍など異例の緊急対応を要する危機

- ・コロナ期の対応は、感染防止等のため政府が経済・社会活動や移動を制限せざるをえず、事業活動が急激に縮小するという異例の事態に迅速に対応するため、従来の雇用安定事業による雇用対策の範疇に必ずしもおさまらない緊急対応を行ったもの
- ・雇用調整助成金の特例措置が求められる場合は、特例措置の効果を、一定期間の強力な雇用維持に加え、雇用失業情勢の厳しい時期の分散化と情勢が落ち着いた状態での円滑な労働移動の促進と捉えた上で、危機の状況に応じ順次必要な見直しを行うとともに、雇用保険二事業が本来目的とする事業を行えない状況とならないよう、公労使が二事業・雇用保険財政の財政状況など注視し議論する

抜粋ではありますが、このような緊急措置が発動されることがないように願っています。しかしながら、実際にそうした自体が生じた際には効果的な支援に繋がることを期待したいところです。

## ★ 労務管理上のQ&A こんな時あんな時 ★

第173回

育児中の社員への賞与の支払義務は？

Q、当社の社員に賞与査定期間に数ヶ月出勤していた産休育休取得中の社員がいます。この場合、賞与を支払う義務はありますか？

A、賞与をまったく支給しないことは、法令違反に

該当すると考えられます。

賞与を支給するかどうかは、基本的には事業主の自由です。

しかしながら、男女雇用機会均等法や育児・介護休業法では、育児を理由に従業員に対して不利益な取り扱いをしてはならないと定められていますので、評価期間に出勤期間があるにもかかわらず賞与支給日に休業していることを理由に賞与をまったく支給しないことは、法令違反に該当すると考えられます。



## ★ベイリーフの庭から★

・ ・ ・ 編集後記 ・ ・ ・

春はあっという間に通り過ぎてしまった感じがします。この時期あっという間に新緑が芽吹きなんともうれしい季節です。毎朝庭に出てはいろいろな植物を眺め悦にお行ってます。

新年度、街を歩く新しいスーツに身を包み新入社員らしき人が目につきますね。何年たっても心はフレッシューズと行きたいものです。

・ ・ 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>