



ソラーレ通信 >>>

>>> 2026.1

発行 >>>

ソラーレ社会保険労務士法人 URL : <https://www.solare-sr.com>

〒140-0011 東京都品川区東大井 5-14-11 セントポールビル 7F

Tel > 03-6712-8889

Fax > 03-6712-8885

Mail > info1web3@solare-sr.com

CONTENTS >>>

1. 労務管理 > 雇用環境・均等部（室）の是正指導
2. 労働時間 > つながらない権利
3. 提 供 > 経営に役立つリポート
4. コ ラ ム > ソラーレスタッフより

1. 労務管理

雇用環境・均等部（室）の是正指導

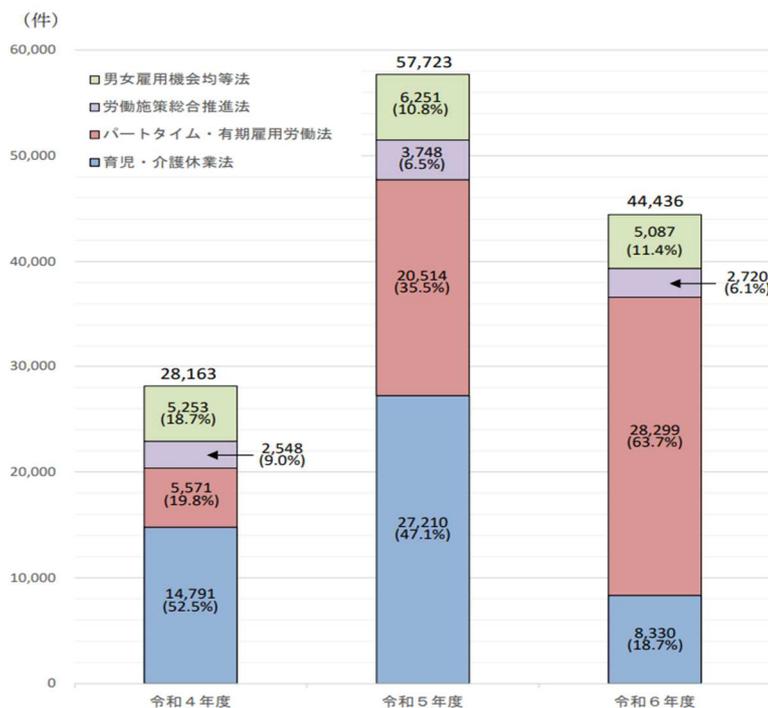
労働時間や賃金などについて違反が認められた場合、「労働基準監督署」から是正指導を受けることがあります。これはよく知られている一方で、都道府県労働局の雇用環境・均等部（室）の是正指導は、見落とされがちです。本稿では、雇用環境・均等部（室）の是正指導についてポイントをお伝えします。

1. 是正指導44,436件

都道府県労働局の雇用環境・均等部（室）は、男女雇用機会均等法、労働施策総合推進法（パワーハラスメント関係）、パートタイム・有期雇用労働法、育児・介護休業法に関して違反を見つけると、企業に是

正指導を行います。

厚生労働省のまとめによると、この4つの法律にかかわる令和6年度の是正指導は、全国で44,436件に上りました。



※厚生労働省「令和6年度の都道府県労働局雇用環境・均等部（室）における雇用均等関係法令の施行状況について」より

令和6年度は、パートタイム・有期雇用労働法の是正指導が圧倒的に多く28,299件でした。このうち、労働条件の文書交付の違反が最多(6,899件)でした。企業はパートや有期雇用労働者を雇い入れる際と契約更新の際に、基本的な労働条件に加えて、昇給の有無、退職手当の有無、賞与の有無、相談窓口についても文書の交付などにより明示する義務があります。違反が改善されなければ、10万円以下の過料の対象になります。

次に多かったのは、雇用管理の改善措置の説明違反(4,612件)でした。パートや有期雇用労働者を雇う際、正社員との間で不合理な待遇差を設けないことや、基本給額は何を勘案して決めたかなどを必ず説明しましょう。

3番目は、通常の労働者への転換に関する違反(3,821件)でした。企業は、パートや有期雇用労働者が通常の労働者へ転換する機会を確保するため、試験制度を設けるなど必要な措置を講じることが求められます。

2. ハラスメントも要注意

育児・介護休業法に関する是正指導は8,330件で、このうち最多は、休業等に関するハラスメント防止措置の違反(育児1,391件、介護1,341件)でした。

男女雇用機会均等法に基づく是正指導は5,087件で

した。このうち1,364件が妊娠・出産等に関するハラスメント措置義務、1,302件がセクシュアルハラスメント措置義務の違反でした。

労働施策総合推進法(パワーハラスメント関係)の是正指導は2,720件で、このうち1,698件がパワハラ防止措置の違反でした。

企業には、これらのハラスメントを防ぐため、相談窓口の整備や、ハラスメント発生時の適切な対応などが義務づけられています。とくに中小企業では体制が整っていないというケースも少なくありませんので、早めに現状を点検し、必要に応じて整備を進めることが大切です。

3. さいごに

これら4つの法律は、「是正指導・助言で改善を促す」ことを重視した法律ということもあり、ほかの労働関係法と比べて罰則は少ない傾向にあります。しかし、労働者の関心は高く、労使間の行き違いがトラブルにつながることもあります。社内での解決が難しい場合には、都道府県労働局で、局長による解決援助や調停会議による調停に進むケースもあるため、日頃からルールを整備と運用の確認をしておくことが重要です。お困りのことがありましたら、弊所にご相談ください。

2. 労働時間

つながらない権利

急ぎの案件や顧客からの要望で、勤務時間外に従業員と連絡をとることはないでしょうか?業務上やむを得ない面もあるかもしれませんが、近年、労働者には勤務時間外に職場と「つながらない権利」がある、という考え方が広がっています。厚生労働省でも、法的措置について議論されているホットなテーマなので、本稿で取り上げようと思います。

1. 6割強がストレスを感じる

「つながらない権利」が話題になる背景には、スマホが普及しチャットなどで常に連絡がとれるようになったことや、コロナウイルスの蔓延に伴うテレワークの定着があります。これらにより、勤務時間と私生活時間の区別があいまいになってきたのです。

しかし、業務時間外の連絡は従業員にとって負担です。日本労働組合総連合会(連合)の「“つながらない権利”に関する調査2023」によると、企業などに雇われて働く942人に、「勤務時間外に部下・同僚・上司から業務上の連絡がくるとストレスを感じるか」と質問したところ、「感じる」が62.2%、「感じない」は37.8%となりました。また、「勤務時間外に部下・

同僚・上司からきた業務上の連絡の内容を確認しないと、内容が気になってストレスを感じるか」という問いには、「感じる」が60.7%、「感じない」が39.3%でした。

厚生労働省の「令和5年 労働時間制度等に関するアンケート調査」でも、「勤務時間外の社内連絡についてどのように考えるか」という質問に対し、「積極的に対応したい」が0.4%、「できれば対応したくないが、やむを得ない」が8.2%、「対応したくない」が38.0%でした。また、「その他」(53.5%)の具体的な回答内容としては、「案件の重要度によって対応要否が分かれる」「対応する・しないの裁量があるため対応しなくてよい」などが挙げられています。

2. 企業の対応

業務時間外の連絡について、労働者が業務時間外に安心して休めるようにする観点から、海外の一部の国では「つながらない権利」について法制化する例もあります。フランスでは、従業員は勤務時間外にメール等に返信しなくてよい権利を持つことが法律で定められています。また、従業員50人以上の企業では、「つながらない権利」のあり方について、労使で協議する

事項として法定化されています。

日本の企業はどう対応しているのでしょうか。厚生労働省の「令和5年 労働時間制度等に関するアンケート調査」で、勤務時間外や休日の社内連絡（メール・チャット・電話等）に関するルールについて企業に質問したところ（3,441社、複数回答）、次のような結果が出ました。

勤務時間外や休日の社内連絡に関するルール	割合
特段ルール等は整備しておらず、現場に任せている	36.7%
勤務時間外や休日には、災害時等の緊急連絡を除いて連絡しないこととしている	29.6%
翌営業日に対応が必要など、急を要する業務に関する連絡のみ認めている	26.5%
急を要する業務に関しないものでも連絡が取れるようにしている	16.8%
勤務時間外や休日には、社内システムにアクセスさせないようにしている	2.2%
その他のルールを設定している（※）	1.4%
無回答	4.2%

※その他のルールを設定しているの具体的な回答（一部抜粋）
・LINEやグループチャットツールを利用して連絡
・緊急連絡網を整備（一斉メール等）
・時間を固定して緊急時以外は連絡禁止としている

※厚生労働省「令和5年労働時間制度等に関するアンケート調査」より

3. さいごに

厚生労働省の「労働基準関係法制研究会」の報告書（令和7年1月公表）では、「勤務時間外に、どのような連絡までが許容でき、どのようなものは拒否することができることとするのか、業務方法や事業展開等を含めた総合的な社内ルールを労使で検討していくことが必要となる。このような話し合いを促進していくための積極的な方策（ガイドラインの策定等）を検討

することが必要と考えられる」と書かれています。この報告書を受けて、厚生労働省の労働政策審議会労働条件分科会で議論が進められており、今後の動向に注目が集まります。やむを得ない連絡が必要となる場面もあるかもしれませんが、前述のストレスがもたらすリスクも踏まえつつ、従業員が負担を感じない運用を検討していきましょう。

Q&A

記事の中でちょっと気になる豆知識をご案内。今回は、1ページ目の「雇用環境・均等部（室）の是正指導」に関連する豆知識をお伝えします。



Q.

令和6年度で是正指導が多かった「パートタイム・有期雇用労働法」の留意点や、待遇改善の進め方はどこで確認できますか？

A.

厚生労働省の「多様な働き方の実現応援サイト」が参考になります。
(<https://part-tanjikan.mhlw.go.jp/reform/>)

同サイトでは、パートタイム・有期雇用労働法のポイントをはじめ、参考となる判例の紹介、同一労働同一賃金の実現に向けた企業の取り組み事例、無期転換ルール・正社員転換に関する情報などが分かりやすく整理されており、自社の制度や運用を見直す際の手がかりとして活用できます。

また、法対応チェックツールも設置されており、企業の取り組み状況を点検し、パートタイム・有期雇用労働者の待遇改善に向けて、どのように取り組むべきかを確認することも可能となっております。

3. 提供

『経営に役立つレポート』を無料でご提供いたします！

弊所がお届けするレポートは、経営に役立つ情報が満載です！

ビジネスにおける経営戦略、企画・営業、広報、人事管理などのマネジメントに関連する情報から、法改正やデジタル化の進展といったビジネストレンドに関する情報まで、多岐にわたる内容を取り揃えております。

以下のレポートの中からご興味のあるテーマがございましたら、弊所までお気軽にご連絡ください。ご希望のレポートを“無料”にてお届けいたします！



今月の経営に役立つレポート

レポート番号	タイトル	内容
# 50241 (全 8 ページ)	社会保険の適用拡大、ついに全企業へ！ 会社の保険料負担はいくらに……？	<ul style="list-style-type: none"> ・社会保険の適用拡大……いよいよ全ての会社が対象に？ ・社会保険料の負担はいくら増えるのか？ ・実務上、会社がすべきことは何か？
# 50242 (全 6 ページ)	【ハラスメント対策】法改正で対策義務化！ 就活ハラスメントにどう立ち向かう？	<ul style="list-style-type: none"> ・いわゆる「就活セクハラ」への対策が義務化！ ・就活ハラスメントの4つの種類 ・就活ハラスメントのリスク ・就活ハラスメントの防止のポイント
# 50243 (全 7 ページ)	解雇でも賃金は支払わないとダメ？ 不当解雇と「バックペイ」のリスク	<ul style="list-style-type: none"> ・解雇が無効になった場合に発生する「バックペイ」 ・バックペイの根拠は民法にあり ・解雇期間中の全期間で賃金が発生するのが原則 ・通勤手当や賞与など、一部は支払わなくてもよい
# 50244 (全 6 ページ)	労務の都市伝説 「課長には残業代を払わなくてよい」は是か非か？	<ul style="list-style-type: none"> ・残業代が不要なのは「管理監督者」だけ ・管理監督者と名ばかり管理職の違い ・管理監督者に該当するか否かが決まる3つの要素 ・小売業や飲食業などはより厳しくチェックされる
# 50245 (全 7 ページ)	労務の都市伝説 「試用期間なら社員を簡単に解雇できる」は是か非か？	<ul style="list-style-type: none"> ・試用期間の直後は社員を簡単に解雇できる？ ・就業規則に「本採用の拒否」の規定があるか確認しよう ・試用期間ならではの注意点を押さえよう ・(参考)「内定取り消し」の注意点

お気軽にご用命ください

TEL >>> 03-6712-8889
FAX >>> 03-6712-8885

貴社名		ご担当者様	部署・所属
所在地	〒		
E-mail		Tel	
ご希望のレポート番号			

※ご記入いただきました個人情報は、レポートのご案内およびお届けすることを目的とし、それ以外では利用いたしません。

お困りのことがございましたらお気軽に弊所までご相談ください。



竹中 幹夫

新年あけましておめでとうございます。

年始は千葉勝浦のキャンプ場にあるトレーラーハウスで一泊してきました。キャンプといえば、やはり焚火。特に寒い冬は、火の暖かさをいつも以上に感じられて、冬キャンプならではの醍醐味を実感できました。夜はまさかの積雪で、朝起きると温暖な千葉とは思えない雪景色が広がっていて、印象に残る冬キャンプになりました。

自然の中でしっかりリフレッシュできた分、気持ちも新たに、今年もお客様のお役に立てるよう取り組んでまいります。

さて、約40年ぶりと注目される労基法見直しは、報道でも2026年の実施が後ろ倒しとなる可能性を取り沙汰されています。動きがあり次第、随時お知らせいたします。

本年もどうぞよろしくお願いいたします。



野々山 環

新年を迎え、いかがお過ごしですか。本年もよろしくお願いいたします。

最近ソラーレ YouTube でも取り上げましたが、昨年話題となった「ちゃん付け裁判」をご存じでしょうか。（ご存じない方はぜひご視聴をお願いいたします）

職場での呼称やコミュニケーションのあり方が問われる時代になり、今年はさらにアップデートが求められる一年になりそうです。

ハラスメント防止の観点からも、言葉遣いや人間関係の見直しは重要です。

今年も引き続き皆様の職場のハラスメント対策のサポートに精進してまいります。



佐々木 良

明けましておめでとうございます。今年もどうぞよろしくお願いいたします。

昨年に引き続き、2026年も活用可能な助成金は積極的にご提案して参ります。

○業務改善助成金

最低賃金の上昇は避けられない情勢です。この引き上げを機に「業務改善助成金」を有効に活用しましょう。本助成金は、「事業場内で最も低い賃金（時給）」を一定額以上引き上げ、同時に「生産性向上に資する設備投資」を行った場合に、その費用の一部を国が助成する制度です。本助成金の対象となる労働者は、賃金引き上げの前日から起算して「6カ月間の継続雇用」があることが要件となります。令和8年度に本助成金の活用を検討される場合は、今からの計画的なスケジュールを立てておきましょう。



関根 智樹

今年心機一転、色々なチャレンジをする1年にしたいです。運動、勉強、仕事、子育てなどいずれの分野も自分を奮い立たせてチャレンジします！少しずつでも前進あるのみ！



堀内 和希

明けましておめでとうございます！本年もどうぞよろしくお願いいたします。今回は自己啓発のお話です。昨年は IPO 実務検定にチャレンジし、なんとか合格することができました。今年最初の目標は 3 月にあるメンタルヘルスマネジメント検定です。今年も自己啓発を継続していきつつ、走ったり、筋トレをしたりとトレーニングをして、よい一年にしたいと思っています。



樋田 美奈子

新年あけましておめでとうございます。
本年もどうぞよろしくお願いいたします。
毎年、年の瀬が近づくと、私は静かに一年を振り返り、新しい年へ向けて 10 の目標を掲げることを習慣にしています。
昨年の達成率は 50% でした！半分達成です。悔しさもありましたが、その 50% には確かな成長の跡が刻まれていました。
だからこそ、今年は違う景色（自分）を見たい。
80%、いやそれ以上をつかみ取る一年にしたい。
そんな決意を胸に、今年も、一歩ずつ、前へ進んでいきたいと思えます。
どうぞ、よろしくお願いいたします。



楠橋 ルリ子

2026 年が始まりました。心を新たに、目標を掲げた方も多いでしょう。
調査によると、新年の目標を最後まで達成できる方は約 3 割にとどまるそうです。一方、多くの方は 2 月半ばまでに目標を断念してしまう傾向があります。
目標の大小はさまざまですが、私は、大きな目標を立てると同時に、必ず達成できる小さな目標を立て、それを継続することにしました。
皆様にとって、心も体も充実した 1 年になりますように。



福田 将平

新しい一年がまた始まりました。私は、年始には明治神宮へ行き、絵馬に願いを書くのですが、その書いた願いを胸にまた気持ちを新たに努力を積み重ねていきます。今年は 32 年前に中学 3 年生だった頃、真夜中の寒い時間に友人と並んだことやその時絵馬に書いたことを改めて思い出しました。ちなみに、2026 年のいくつかある大きなチャレンジ目標の一つをすでに 1/1 に達成しました。幸先のよいスタートを切ることはその他の目標達成に向けてきっとプラスになってくれるはずです。



新年を迎え、皆様いかがお過ごしでしょうか。本年もどうぞよろしくお願いいたします。
さて、この年末年始は 9 連休を取られた方が多かったのではないのでしょうか。年末年始に限らず大型連休の後には、退職希望者の増加がたびたび話題になります。仕事始めが憂鬱に感じられる理由の 1 つに、お休みの間の『副交感神経優位』な生活から『交感神経優位』な生活に転換することへの戸惑いがあることから、リラックスモードからの切り替えはなかなか難しいことがわかります。憂鬱な気持ちになることを責めず、緩やかに仕事モードに移行できるような工夫をして心身の負荷を減らしたいですね。起床・就寝時刻は休日・平日を問わず一定にするなどの小さ

吉田 洋子

なアクションも対策として有効なようですので、無理のない範囲で取り入れたいものです。



小林 正樹

新年あけましておめでとうございます。
本年もどうぞよろしくお願いいたします。
昨年はソーラーレへ転職し、環境の変化が大きい一年となりました。
今年も昨年同様、仕事・自己啓発・子育てと取り組むべきことは多くありますが、
その中でも特に仕事を最優先とし、飛躍の一年にしたいと考えております。
また、そろそろ40代後半に差しかかる年齢となりましたので、
より厚みのある人生を送れるよう、一日一日を大切に過ごしていきたいと思っております。



大谷 雄二

あけましておめでとうございます。
本年もどうぞよろしくお願いいたします。

当事務所では、毎年年初に「ダルマの右目を入れる」社内イベントを行っています。そして年末の最終営業日には左目を入れ、年末年始休暇中にソーラーレの氏神様の神社へ持参し、お焚き上げをお願いしていました。

ところが今年から、その神社では「自社で購入したもの以外は受け取らない」という方針になったそうです。理由は、焼却費用の値上がりにより、他の神社仏閣での購入品の対応が難しくなったためとのこと。ちなみに当事務所のダルマは高崎のお店に発注したもので、残念ながら受け取ってもらえません。

仕方なくダルマを持ち帰り、ネットで調べたところ、高崎のとあるダルマ会社に郵送すれば、安価でお焚き上げしてくれることが分かりました。ただし、ここでは「ダルマのみ」しか受け付けていません。

他の神社やお寺を訪れた際に購入したお守りなどが手元に残ってしまいました。

東京ではお焚き上げをしてくれる神社仏閣が年々減っているそうです。時代の移り変わりが何か淋しいですね。