

社労士 NEWS>>>

>>> 2026.1 Vol.182

発行 >>>

社会保険労務士法人ワークデザイン URL : <https://www.waku-wakujinji.com>
〒939-8084 富山市西中野町 2 丁目 15-30 ミノワビル 2 階
Tel 076-413-3541 Fax 076-413-3542 Mail info@waku-wakujinji.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

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、企業には是

正指導を行います。

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



※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ます。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、日頃からルールの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、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、という考え方推广がっています。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、スマート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」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ます」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、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年度では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ますので、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ますので、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。