



社会保険労務士法人 ルーチエ

■名古屋事務所 名古屋市中区丸の内2-15-12-2
ザ・テラス丸の内 903
info@sr-luce.jp ☎ 052-211-5185
■金沢事務所 金沢市長町1-4-45

「労働時間規制の緩和」検討、約6割が肯定的～エン転職アンケートより

令和8年通常国会で、約40年ぶりとなる労働基準法の大改正が見込まれていましたが、法案提出は見送られました。その理由として、厚生労働省の審議会では働き方改革法の5年後見直しに関する議論が続いていましたが、高市早苗首相が上野賢一郎厚生労働大臣に、労働時間規制の緩和の検討や安心して働くことができる環境の整備等を指示したことが一因ともいわれています。

労働時間規制の緩和に関して、働き手はどのように思っているのでしょうか。

◆約6割が肯定的に評価

労働時間規制緩和に対する印象については、57%が「良いと思う」（「とても良いと思う」18%、「良いと思う」39%）と肯定的に評価しました。良いと思う理由は「労働時間の希望を実現しやすくなるから」が57%でした。

◆「労働時間を増やしたい」は1割

正社員（フルタイム勤務）への設問で、実際に労働時間を増やしたいと回答した人は13%でした。「現状維持をしたい」（47%）が約半数を占め、「減らしたい」（38%）と回答した人も多くみられました。

◆約3割が規制緩和に否定的

規制緩和を「良いと思わない」と回答した人は27%で、その理由として最も多かったのは「健康・身体への影響への懸念」（38%）で、幅広い年代が挙げています。次いで多かったのが「意図しない労働時間増加への懸念」（34%）でした。

この調査結果からは、規制緩和を単なる長時間労働につなげないためには、個人の心身の健康への配慮や本人の自由な意思に基づく選択を担保することが重要になることがうかがえるでしょう。

【参考】

「労働時間規制緩和・残業」の意識調査

<https://corp.en-japan.com/newsrelease/2026/44441.html>

厚生労働省が「フリーランスに対するハラスメント対策の研修動画」を公表

◆フリーランスと発注事業者間でトラブルが増加

近年、フリーランスという働き方が普及した一方、発注事業者との間での「報酬の不払い」や「ハラスメント」といったトラブルの増加が問題視されるようになりました。

令和6年11月に施行された「特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律」（フリーランス・事業者間取引適正化等法）は、フリーランスとの業務委託取引について、「取引の適正化」と「就業環境の整備」の2つの観点から、発注事業者が守るべき義務と禁止行為を定めています。

◆厚生労働省が社内研修用の動画を公表

発注事業者にはフリーランスに対するハラスメント対策の体制整備も義務付けられており、厚生労働省では「発注事業者向け」「ハラスメント相談窓口対応者向け」「広告業界向け」に研修動画を公表しています。

例えば「ハラスメント相談窓口対応者向け」の動画では、以下の項目を解説しています。

<ハラスメントと法律>

- ・法律の概要
- ・業務委託におけるハラスメントの種類
- ・発注事業者が講ずべき措置
- ・発注事業者が行うことが望ましい取組

<ハラスメント相談対応のポイント>

- ・相談の受付（一次対応）
- ・事実関係の確認
- ・行為者、相談者への措置検討
- ・行為者、相談者へのフォローアップ
- ・再発防止措置

◆動画等を活用した具体的な取組みを

本法は、フリーランスと取引がある全事業者が守るべき法律です。本動画を活用した社内研修の実施などを検討してみましょう。

【参考】

フリーランスに対するハラスメント対策の研修動画ができました！

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/zaitaku/freelance_00007.html

「産休・育休中の経済的支援かんたん試算ツール」が公開されました

◆「産休・育休中の経済的支援かんたん試算ツール」とは？

厚生労働省は1月、「産休・育休中の経済的支援かんたん試算ツール」を公開しました。このツールは、利用する従業員（「ママの場合」、「パパの場合」に分かれている）の情報を入力することによって、出産時や育児休業中に受け取れる給付金などの額が簡単に試算できるというものです。

入力する項目は以下のとおりです。

- ・子どもの誕生日（子どもが生まれる前は出産予定日）
- ・生まれる（た）子どもの人数　・勤務地　・給与形態
- ・休業開始前の給与月額　・出生後休業支援給付金の申請の有無

◆何が試算できるの？

「産休・育休中の経済的支援かんたん試算ツール」では、以下の金額を試算することができます。

- ・出産手当金　・出産育児一時金　・育児休業給付金
- ・出生後休業支援給付金　・社会保険料免除額

「結果を表示する」をクリックすると、それぞれの支給額が算出されます。また、月ごとの支給額（見込み）、給付額、社会保険料免除額、計算根拠等も表示されます。

◆利用の注意点

このツールの計算結果については、あくまで目安であり、実際の給付額を保証するものではありません。また、各制度の要件（被保険者資格、勤務状況、休業期間など）を満たさない場合は支給の対象になりません。

実際に制度を利用するためには、勤務先や健康保険組合、ハローワークなどでの手続きが必要です。詳細な制度内容や申請方法については、厚生労働省や協会けんぽ等のホームページを確認してください。

従業員の出産や育児休業の際に活用してみたいはかがでしょうか。

【参考】

産休・育休中の経済的支援かんたん試算ツール

<https://shussan.ikukyu-simu.mhlw.go.jp/>

～弁護士法人クオリティ・ワン通信～

「契約の『自動更新』リスク」

多くの契約書には「契約期間」と「更新」の条項が設けられています。特に、業務委託契約、コンサル契約、賃貸借契約などは、解約の申し入れがない限り自動更新となる形式が一般的です。しかし実務では、担当者の多忙・引継不足・契約書の所在不明などが原因で、更新期限に気付かず契約が継続してしまうケースが多く見られます。

典型的なトラブルとして、解約を申し入れた際に「すでに自動更新済みなので、あと1年継続です」と返されるものがあります。契約書には「満了日の30日前までに書面で通知すること」などの条件が細かく規定されていますが、期限を過ぎると解約が認められず、違約金が発生することもあります。また、契約自体は古いままでも、利用規約が一方的に改訂され、料金だけ値上げされるケースもあります。

こうしたリスクを防ぐためには、契約書の管理体制の整備が重要です。まず、Excelなどで「契約管理台帳」を作成し、契約名・相手方・契約期間・解約通知期限・更新の有無・担当者・保管場所などを一覧化します。そして、GoogleカレンダーやOutlook等に「解約通知期限の3か月前」などのリマインダーを設定すれば、担当者変更があっても更新漏れを防げます。

さらに、契約時点で「自動更新をやめて都度更新に変更」「更新期間を半年に短縮」など、交渉による修正が可能な場合も多いです。契約書は、相手方の提示をそのまま受け入れる必要はありません。また、契約後でも、利用状況や費用対効果を見直すことで、再交渉や料金改善につながる場合があります。

契約更新を放置すると、気づかないうちに毎年数十万～数百万円のコストが発生することがあります。担当者が退職した途端、契約書が行方不明になり、内容が分からないまま継続させてしまう企業も少なくありません。少しでも不安がある場合は、一度、契約書の棚卸しと管理方法の見直しをおすすめします。

Monthly Letter・ルーチェ 編集後記

今年の春は、各種保険料の改定が続きます。給与計算時は下記予定をご確認ください！

2026年3月分から :健康保険料・介護保険料の改定(協会けんぽ 4月納付分より)

2026年4月分から :子ども・子育て支援金の開始 (協会けんぽ 5月納付分より)

2026年4月分から :雇用保険料率が労使全体で前年度より0.1%引き下げとなる予定

石野