

中小企業の「人」に関する疑問に答える

労務マガジン

11
2025
November

CONTENTS

P2 | 3分で分かる労働法講座

パワハラ防止措置の義務化から3年
今、見直すべき実務ポイントとは

P3 | 知って得する助成金情報

新規事業や既存事業の変革などに伴う
従業員のリスクリングに対する助成制度

P4 | 現場に身近な労務Q&A

内定辞退者に制服代や備品の費用を
請求することは可能でしょうか？

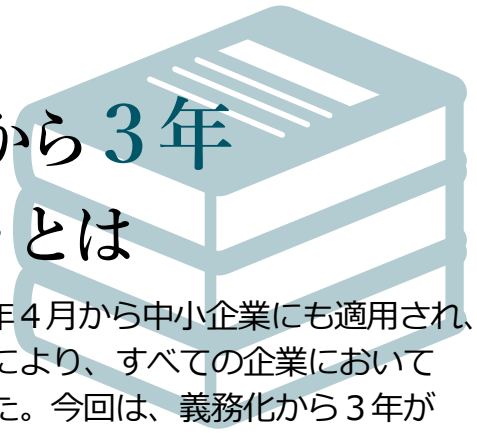
数字で
見る労務
90
万人

総務省は、「住民基本台帳に基づく人口、人口動態及び世帯数（令和7年1月1日現在）」を公表しました。

これによると、令和7年1月1日時点の日本人住民の人口は、1億2,065万3,227人で、前年と比較して90万8,574人（0.75%）減少しました。日本人住民の人口は、調査開始（昭和43年）以降、平成21年をピークに16年連続で減少し、減少数・減少率ともに最大となっています。

一方、同時点の外国人住民の人口は、367万7,463人で、前年より35万4,089人（10.65%）増加しました。外国人住民の人口は、調査開始（平成25年）以降、最多となっており、加速し続ける日本人の減少を、外国人の増加が補うかたちとなっています。

パワハラ防止措置の義務化から3年 今、見直すべき実務ポイントとは



2020年6月に施行された改正労働施策総合推進法は、2022年4月から中小企業にも適用され、「パワーハラスメント防止措置」が義務化されました。これにより、すべての企業においてパワハラ対策の体制整備が法的に求められるようになりました。今回は、義務化から3年が経過した現在、あらためて企業が確認・見直すべきポイントを解説します。

パワハラ防止義務とは 対象となる企業と措置内容

職場環境の改善と労働者の保護を目的に、改正労働施策総合推進法が2020年6月に施行され、大企業のパワーハラスメント防止措置が義務化されました。そして、2022年4月からは中小企業にも適用されており、すべての企業が取り組まなければならない制度となっています。厚生労働省の指針では、職場のパワーハラスメントとは、職場において行われる①優越的な関係を背景とした言動であって、②業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、③労働者の就業環境が害されるもので、①から③までの3つの要素をすべて満たす行為と定義されています。

厚生労働省の調査によると、パワハラ関連の相談件数は、2020年度は18,363件でしたが、2023年度には62,863件となり、増加傾向にあります。増加の背景には、2022年に対象を中小企業にも拡大したことや、労働者が相談しやすい環境が整ってきたことなどがあげられます。ただし、これまで表面化していなかった問題が顕在化してきた可能性もあるので、今一度対策を確認して整備することが必要です。

また、2023年度の職場のハラスメントに関する実態調査によれば、パワハラ予防・解決の取り組みの実施有無については、全体では95.2%の企業が取り組みを実施していますが、従業員規模別にみると、規模が小さいほど実施していない企業割合が増えています。そして、実施している取り組みについては、相談窓口の設置と周知が86.0%と割合が最も高く、相談窓口担当者が相談内容や状況に応じて適切に対応できるようにするための対応は47.8%と最も低くなっています。

形骸化していない？ 運用の見直しも検討しよう

企業にはパワハラ防止措置として以下の対応が求められていますので、再確認しておきましょう。

1. 事業主の方針などの明確化および周知・啓発
2. 相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備
 - ①相談窓口をあらかじめ定め、労働者に周知する相談に対応する担当者を決めておく、相談に対応するための制度を設けるなど
 - ②相談窓口担当者が、相談内容や状況に応じ、適切に対応できるようにする
3. 職場におけるパワハラに関する事後の迅速かつ適切な対応
4. プライバシーの保護と不利益取り扱いの禁止

また、制度導入後に体制を整えた企業でも、次のような問題が生じている場合があり、形骸化していないかの点検と運用の見直しが必要です。

- ・相談窓口は存在するが、対応マニュアルがない
 - ・担当者が異動し窓口が事実上不在になっている
 - ・初年度に研修を行なったきり、継続していない
 - ・相談や再発防止措置が文書で記録されていない
- パワハラ対策は、単なる法令遵守にとどまらず、企業文化の一部ととらえるのがよいでしょう。若手人材の確保や社内の安心感醸成にもつながるため、定期的な運用見直しは、企業の競争力維持の観点からも重要です。制度導入から時間が経過した今こそ、パワハラ防止措置が実際に機能しているかを見直すことが求められます。自社の体制や運用に不安がある場合は、専門家に相談し、具体的な改善策を検討することをおすすめします。

新規事業や既存事業の変革などに伴う 従業員のリスキリングに対する助成制度

¥

近年、急速な技術革新や市場環境の変化により、企業は柔軟な事業展開と人材戦略の見直しを迫られています。特に中小企業においては、限られた資源のなかで新規事業への挑戦やデジタル化対応が求められる一方、人材育成にかかるコストや時間が大きな障壁となっています。「事業展開等リスキリング支援コース」はこうした課題解決のために活用できます。

人材開発支援助成金 事業展開等リスキリング支援コース

企業が新たな分野への進出や既存事業の変革に伴い、従業員にその職務に関連した必要な知識・技能を習得させるための訓練を実施した場合に、経費や賃金の一部を助成する制度です。

【支給対象事業主】

- ・雇用保険適用事業所
- ・職業能力開発推進者を選任している
- ・従業員に職業訓練等を受けさせる期間中も、当該従業員に対して賃金を適正に支払っている
- ・事業展開等実施計画を作成する事業主であるなど

【支給対象労働者】

- ・支給対象事業主の事業所において、被保険者であり、訓練実施期間中において、被保険者である
- ・下記の①～③のいずれかに該当すること

- ①通学制又は同時双方向型の通信訓練の場合
受講時間数が、実訓練時間数の8割以上
- ②eラーニングによる訓練等及び通信制による訓練等の場合

訓練実施期間中に訓練等を修了

- ③定額制サービスによる訓練の場合
定額制サービスに含まれる教育訓練を修了し、訓練の合計時間数が1時間以上の者

など

【支給要件（対象となる訓練等）】

- ①職務関連訓練であること
- ②訓練時間数が10時間以上であること
- ③計画に沿って訓練を実施すること
- ④事業内訓練（講師要件）
- ⑤事業外訓練（教育訓練機関要件）

※訓練の実施方法ごとに支給要件が異なる

【対象となる経費等】

- ①対象となる賃金
訓練期間中の所定労働時間内の賃金
- ②対象となる経費
申請までに申請事業主が全額負担していること
- ③事業内訓練における対象となる経費
・部外講師への謝金・手当、旅費
・施設・設備の借上費 など
- ④事業外訓練における対象となる経費
入学料・受講料・教科書代 など
- ⑤その他対象となる経費
・消費税
・キャリアコンサルティングに要した経費 など

【助成額・助成率】

- ・経費助成：75%（60%）
 - ・賃金助成（1人1時間当たり）：
1,000円（500円）
- （支給限度や区分の詳細は要綱を参照）

※括弧内は中小企業以外の助成額・助成率

【終わりに】

新規事業に必要なスキルを従業員が習得することで、業務の効率化や競争力が強化され事業展開がスムーズに進むことが期待できます。また、従業員へ成長の機会を提供することにより、モチベーションや満足度が向上し、定着率の向上にもつながるでしょう。本助成金の要件などを正しく押さえ、事業計画と訓練計画を連動させることで、投資対効果を最大化していきましょう。

出典：厚生労働省ホームページ

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/d01-1.html

※本記事の記載内容は、2025年9月30日現在の法令・情報等に基づいています。

内定辞退者に制服代や備品の費用を請求することは可能でしょうか？

採用内定を出していた人が入社日前日、家庭の事情を理由に辞退してきました。入社に備えて制服や名札などの業務に関するものを準備していたのですが、内定辞退者に対して、それらの費用を請求できるのでしょうか？ また、こういったリスクを避けるためにはどのような対策を行えばよいのでしょうか。

結論

原則として、企業側から内定辞退者に対する損害賠償請求が認められるケースは極めて少ないと考えられます。内定辞退の仕方があまりにも不誠実で企業に損害が実際に生じた場合には、「例外的に」請求できる可能性があります。もっとも、企業側が請求を行うには、いくつかの要件をすべて満たす必要があります、ハードルは高いとされます。

企業側が内定辞退者にその費用を損害賠償請求するための要件とは

企業側が、入社に係る備品や制服などでかかった費用の損害賠償請求を行うには、①実際に損害が発生していること、②内定辞退との因果関係、③損害額を客観的に立証できること、といった要件をすべて満たす必要があります。請求に応じない場合は、簡易裁判所での少額訴訟や支払督促の活用といった方法も考えられます。ただし、そこまでの労力や時間に見合うかは疑問です。加えて、内定承諾書などで一律の違約金やペナルティを定めることは無効となり得るため、包括的な「実費請求の約束」も慎重な運用が必要です。

企業が取べき対応は内定辞退を防ぐ施策を講じること

入社を辞退することは、労働者の職業選択の自由や民法上の解約権にも照らして原則として認められるため、雇用に伴う一定の費用負担は会社側が負うべきリスクと考えられます。そのうえでのリスク回避策としては、内定承諾書で威圧的な違約金・一律ペナルティは設けず、辞退時の誠実な連絡、理由説明を求める旨を明記する、費用が発生する前に内定意思を再確認する運用、入社前フォローの強化、どうしても損害を主張する場合は実害・因果関係・金額根拠を整える、といった実務対応が有効です。

11
Nov

2025年

労務カレンダー

上旬	暖房器具・空調設備の点検・整備
中旬	年賀状の準備
下旬	防火・防災訓練の実施
	被扶養者状況リストの提出
30 日	10月分の社会保険料、子ども・子育て 拠出金の納付（12月1日まで）