



中小企業の「人」に関する疑問に答える

労務マガジン



CONTENTS

- P2 | 3分で分かる労働法講座
2026年4月から努力義務化！
「治療と仕事の両立支援」
- P3 | 知って得する助成金情報
有期雇用労働者等にも正社員と共通の
賃金規定等を導入する事業主を支援
- P4 | 現場に身近な労務Q&A
条件付きの解雇予告は法的に可能か？
労働基準法の解雇予告制度の趣旨

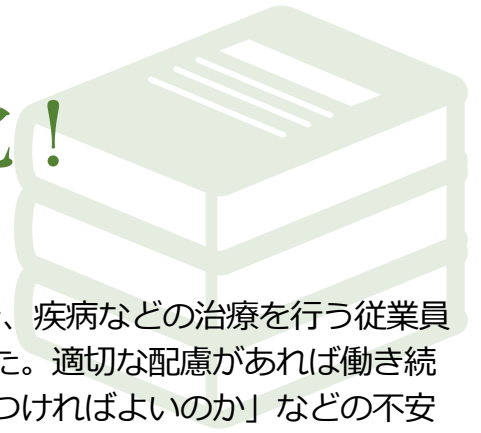
数字で
見る労務

92.0%

厚生労働省から、「令和8年3月大学等卒業予定者の就職内定状況（令和8年2月1日現在）」が公表されました。これによると、大学生全体の就職内定率は92.0%と依然として高い水準を維持しています。これは、企業の新卒採用意欲が引き続き高い状態となっており、学生にとっては「売り手市場」の状況が続いているといえます。

一方で、前年同期比で0.6ポイントの減少となっている点には注目が必要です。特に、短期大学（前年同期比2.0ポイント減）や高等専門学校（同2.5ポイント減）での減少幅が大きく、大学以外の教育機関において、就職活動の長期化やミスマッチが起きている可能性が示唆されます。内定率は高いものの、入社後の早期離職を防ぐためには、学生と企業の間でのミスマッチを解消することが重要です。

2026年4月から努力義務化！ 「治療と仕事の両立支援」



2026年4月より施行された改正労働施策総合推進法に基づき、疾病などの治療を行う従業員への「治療と仕事の両立支援」が企業の努力義務となりました。適切な配慮があれば働き続けられるケースが増えている一方で、現場では「何から手をつければよいのか」などの不安の声もあります。今回は、企業に求められる「責務」や支援の取り組みについて解説します。

「努力義務」が意味すること 企業の責務とリスク管理

近年、高齢者の就業の増加や医療技術の進歩を背景に、何らかの疾患により通院しながら働く労働者の数は年々増加しており、2022年の厚生労働省の調査で、就業者に占めるその割合は40.6%となっています。今後もこの傾向は続いていくと考えられ、病気になっても働き続けることができる就業環境の整備が重要な課題となっています。

こうした状況を踏まえ、2026年4月に施行された改正労働施策総合推進法には、「治療と仕事の両立促進」が事業主の責務として明記されています。これにより、事業主は、疾病、負傷その他の理由により治療を受ける労働者について、就業によって疾病または負傷の症状が増悪することなどを防止し、その治療と就業との両立を支援するため、当該労働者からの相談に応じ、適切に対処するために必要な体制の整備その他の必要な措置を講ずるよう努めなければならなくなりました。事業主の支援は努力義務とされているものの、放置して離職を招いた場合は、安全配慮義務違反を問われるリスクがあります。そのため、これまでの「病気＝退職」という固定観念を捨て、就業の継続を前提とした対話が求められます。

対象疾患については特定されておらず、「医師の診断により、増悪の防止などのため反復・継続して治療が必要と判断され、かつ、就業の継続に配慮が必要なもの」とされています。また、支援には単なる休暇の付与だけでなく、勤務時間の短縮や時差出勤、業務内容の変更も含まれています。そこで、支援に際しては、配慮に関する要望を聴き取り、「過度な負担」にならない範囲で、企業と本人が合意点を見つけるプロセスが重要です。

制度を形骸化させない！ 現場で機能する支援運用の手順

治療と仕事の両立支援の制度を有効に運用するためには、企業は次のような点に留意して取り組むことが重要です。

①人材の「流出」を防ぐリスクマネジメント

中核を担うベテラン層ほど、がんなどの疾病リスクが高まる傾向にあります。「病気になったから辞めてもらう」といった対応は、その従業員が培った経験やノウハウを失うことにもなり、少子高齢化による採用難の現代においては大きな損失となります。支援の努力義務化を機に、「疾病など不測の事態でも働き続けることのできる環境」を整備することが、採用力の強化に直結します。

②安全配慮義務の適正な履行

従業員の病状を知りながら無理な労働を継続させ、悪化させた場合の法的リスクを回避するには、一定の健康確保対策を講じる必要があります。疾病を抱える従業員に対する就業上の措置や治療への配慮において、「本人の意向」と「医学的見地」のバランスをどう取るかが、企業の重要な責務となります。この場合、両立支援の体制があることで、企業は就業制限などの判断を適切に下すことができます。

このように「治療と仕事の両立支援」が努力義務となったことは、企業にとって負担増ではなく、貴重な人材をつなぎ止める「守りの経営」の強化につながります。まずは、従業員が病気を隠さず相談できる「安心感」を醸成することから始めましょう。万が一の際に、会社が迅速に手を差し伸べられる体制を整えておくことが、結果として従業員からの信頼を高め、企業の持続的な成長を支える基盤となります。

有期雇用労働者等にも正社員と共通の賃金規定等を導入する事業主を支援

労働力不足が深刻化するなかで企業にとって優秀な人材の確保と定着は最優先課題です。しかし、いまだ正社員と非正規雇用労働者の間には、不合理な待遇格差が存在しています。キャリアアップ助成金「賃金規定等共通化コース」は、同一労働同一賃金の考え方にに基づき、非正規雇用労働者に、正社員と共通の賃金体系を導入する事業主を支援するものです。

キャリアアップ助成金 賃金規定等共通化コース

本コースは、有期雇用労働者等に関して、正社員と共通の職務等に応じた賃金規定を新たに設け、適用した事業主に対して助成される制度です。単に給与を上げるだけでなく、正規雇用労働者と共通の職務等に応じた賃金規定等を設け、同じ基準で格付け・処遇する仕組みを構築することがポイントとなります。

【支給対象事業主】

主な要件は以下のとおりです。

- ①就業規則などの定めにより、有期雇用労働者等に関して、正規雇用労働者と共通の職務などに応じた賃金規定等を新たに設け、賃金規定等の区分に対応した基本給等の賃金の待遇を定めている
- ②正規雇用労働者に係る賃金規定等を、新たに作成する有期雇用労働者等の賃金規定等と同時またはそれ以前に導入していること
- ③当該賃金規定等が適用されるための合理的な条件を就業規則または労働協約に明示していること
- ④当該賃金規定等をすべての有期雇用労働者等と正規雇用労働者に適用させていること

【支給対象労働者】

主な要件は以下の通りです。

- ①就業規則などの定めにより、賃金に関する規定などを共通化した日の前日から起算して3カ月以上前の日から共通化後6カ月以上の期間継続して、支給対象事業主に雇用されている有期雇用労働者等であること
- ②共通化した区分に格付けされている正規雇用労働者以上の区分に格付けされている者であること
- ③賃金規定等を共通化した日以降の6カ月間、雇用保険被保険者であること

【支給要件】

助成を受けるためには、以下のプロセスを適正に行う必要があります。

- ①共通化の内容：賃金規定等（基本給、賞与、退職金、役職手当など）を改定し、正社員と同一の基準（職務の内容、職能、責任の程度など）により計算し、支給する仕組みを導入すること
- ②賃金の低下禁止：共通化によって、対象労働者の賃金が以前より低下していないこと
- ③実施期間：改定後の賃金規定に基づき、対象労働者に6カ月分の賃金を適正に支払うこと
- ④比較対象：比較対象となる正規雇用労働者（正社員）が1名以上雇用されていること

【支給額】

1事業所あたり、以下の金額が支給されます（1事業所当たり1回限り）。

- ・中小企業：60万円
- ・大企業：45万円

【おわりに】

本コースは、職務に応じた公正な待遇整備を目指す事業主を支援する制度です。同一労働同一賃金の実現や、優秀な人材の確保・定着を課題とする企業に最適です。この取り組みは、社内の評価を可視化し、従業員の意欲やエンゲージメントを向上させます。受給を機とした体制整備は、生産性の向上や採用力の強化をもたらす、企業の持続的な成長へとつながるでしょう。

ほかにも、細かい支給要件があるため、詳細は要綱をご確認ください。

出典：厚生労働省ホームページ

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/part_ha ken/jigyounushi/career.html

※本記事の記載内容は、2026年4月30日現在の法令・情報等に基づいています。

条件付きの解雇予告は法的に可能か？ 労働基準法の解雇予告制度の趣旨

弊社には、勤務態度が著しく不良で、何度指導しても改善がみられない社員がいます。これ以上の雇用継続は困難であると判断し、解雇を検討しています。しかし、いきなり解雇するのではなく、「あと1カ月以内に態度が改善されなければ解雇する」というように、条件を付けた解雇予告を行うことは法的に可能なのでしょうか？

結論

結論からいうと、条件付きの解雇予告は無効となる可能性が高く、慎重な対応が必要です。解雇予告は、労働基準法に基づき少なくとも30日前までに行う必要があります。「改善されなければ」という不確定な条件は、労働者の地位を不安定にするため予告の効力が認められません。実務上、解雇は確定的な意思表示として行うのが大原則です。

条件付き解雇予告が無効と判断される理由

労働基準法が定める解雇予告制度の趣旨は、労働者が突然職を失うことによる生活の困窮を防ぎ、新しい就職先を探すための時間的・経済的猶予を与えることにあります。そのため、解雇予告は「いつ解雇されるのか」が明確でなければなりません。「態度が改善されなければ」という条件付きの予告では、解雇日が確定せず、労働者は再就職活動を始めるべきかどうかの判断もできません。このような不安定な状態は制度の趣旨を損なうこととなります。したがって、判例などでも条件付きの解雇予告は無効と解されるのが一般的です。

改善指導の徹底と解雇手続きの分離について

実務上、勤務態度不良の社員に対しては、解雇予告と改善指導を分離した対応が重要です。まず、「〇月〇日までに改善が見られない場合、普通解雇を検討する」という『警告』や『指導』を書面で行い、改善の機会を与えます。この時点では解雇予告とはせず、あくまで業務指導の一環と位置づけます。指定した期限が経過し、客観的に見ても改善が認められないと判断された段階で、初めて確定的な解雇の意思決定を行い、そこから正式に30日前の解雇予告を行うか、解雇予告手当を支払って即時解雇とするのが適切なプロセスです。

6
Jun.

2026年

労務カレンダー

1	月	6月1日現在の高年齢者・障がい者雇用状況報告書の作成開始
1	月	労働保険の年度更新手続きの受付開始
中・下旬		4月に昇給などを実施した場合、「被保険者報酬月額変更届」の提出要否を確認
30	火	5月分の社会保険料、子ども・子育て拠出金の納付