



中小企業の「人」に関する疑問に答える

労務マガジン

08
2026
August

CONTENTS

P2 3分で分かる労働法講座

高年齢労働者も働きやすい職場に
ベテラン向け「労災防止」が努力義務化

P3 知って得する助成金情報

即戦力の中途採用を拡大！
制度整備と賃上げを行う企業を支援

P4 現場に身近な労務Q&A

タトゥーがある従業員は解雇可能？
トラブルを防ぐために取るべき対策とは

数字で
見る労務

21.8%

日本労働組合総連合会の「就職差別に関する調査2026」によって、不適切な採用選考の実態が浮き彫りとなりました。採用試験時の「戸籍謄（抄）本の提出要求」は39.1%と、前回調査から8.3ポイント増と急増しており、内定前の「健康診断書提出要求や受診要求」も42.1%にのぼっています。「面接で不適切な質問・発言をされた」割合は18.0%でした。

また、就職活動における「学歴フィルター」の経験率は44.3%、「男女差別」の経験率は男性では37.4%（前回比7.3ポイント増）に達しています。さらに、企業による「SNSアカウント調査」の経験率は21.8%（同11.1ポイント増）と大幅に増加しており、身元調査のデジタル化という新たなリスクが潜んでいるといえます。この結果は従来のガイドラインが形骸化しつつある現状を示しています。

高年齢労働者も働きやすい職場に ベテラン向け「労災防止」が努力義務化

2026年4月施行の改正労働安全衛生法により、60歳以上の高年齢労働者に対する労災防止措置が企業の「努力義務」となりました。深刻な人手不足のなか、ベテラン層の活用は不可欠ですが、転倒や腰痛など加齢による身体機能の低下への配慮を欠くと、法的なリスクにもつながりかねません。今回は、法改正のポイントと現場で優先すべき対応を解説します。

改正された労働安全衛生法で 「エイジフレンドリー」な職場へ

労働安全衛生法の改正により、企業は、視力・筋力・平衡感覚の低下など高年齢労働者の特性を考慮し、必要な措置を講じるよう努めなければなりません。この改正の背景には、労働災害による休業4日以上死傷者数の約3割を60歳以上の高年齢労働者が占めているという深刻な実態があります。こうした状況からも、企業としては、法改正を「知らなかった」では済まされず、高年齢労働者の安全を確保するために安全配慮を強化する必要があります。

この改正により、企業は、「高年齢者の労働災害防止のための指針」に基づいて、次の5つの重点項目への取り組みが求められています。

- ①安全衛生管理体制の確立
 - ・経営トップによる方針の表明と体制の整備
 - ・リスクアセスメントの実施
- ②職場環境の改善
 - ・身体機能の低下を補う設備・装置の導入
 - ・高年齢労働者の特性を考慮した作業管理
- ③高年齢労働者の健康・体力の状況の把握
 - ・定期健康診断に加え、体力チェックの実施
- ④高年齢労働者の健康・体力に応じた対応
 - ・作業の転換など必要な就業上の措置
 - ・安全と健康を踏まえた適切な業務の提供
- ⑤安全衛生教育の充実
 - ・加齢に伴う身体機能低下と労災リスクの周知

なお、企業がこのような労災防止措置を講じることは努力義務ではあるものの、対策を怠って事故が起きた場合は、企業の「安全配慮義務違反」を問われるリスクが大きくなることに注意しておかなければなりません。

今日から始める具体策 ハード・ソフト両面での改善

法改正に対応するためには、企業は、作業環境などのハード面と配置や教育などのソフト面の両面から改善に取り組む必要があります。その具体的な対策としては、次のようなものがあります。

①すぐに着手できる「ハード面」の対策

- ・転倒防止
通路の段差の解消、手すりの設置、照度アップ
- ・滑り止め
床材に防滑素材の採用、こまめな清掃の徹底
- ・作業の負担軽減
重量物搬送への補助器具や昇降装置の導入

②運用でカバーする「ソフト面」の対策

- ・作業時間の工夫
定期的な休憩の導入、ゆとりのある作業管理
 - ・配置の最適化
健康診断や体力測定に基づく業務配分の見直し
 - ・本人の意識改革
加齢による身体機能の変化を自覚する教育の実施
- こうした対策の実施は、企業にもメリットがあります。まず、高年齢労働者が働きやすい職場は、全世代にとっても働きやすい職場となります。そして、ベテランの離職を防ぎ、安定的な労働力を確保できます。また、設備改善などに要する経費には、エイジフレンドリー補助金を活用できます。

今回の労災防止対策の努力義務化は、企業に対してあらためて「高年齢労働者が安全に働ける仕組みづくり」を促すものです。これまでの「慣れているから大丈夫」という考えから脱却し、身体機能の変化を前提とした職場環境へとアップデートしましょう。従業員が安心して長く活躍できる環境の整備は、人手不足時代の競争力となります。

即戦力の中途採用を拡大！ 制度整備と賃上げを行う企業を支援

労働力不足が深刻化するなか、企業の持続的な成長には、即戦力となる中途採用の活用が不可欠です。しかし、採用コストや環境整備の負担から、躊躇する中小企業も少なくありません。本助成金は、中途採用率の向上や賃金アップ、定着に取り組む企業に助成を行うことで、企業の円滑な人材確保と、体制強化による持続的な成長を強力に後押しします。

早期再就職支援等助成金 中途採用拡大コース

「早期再就職支援等助成金（中途採用拡大コース）」は、中途採用の拡大を図るため、中途採用計画を届け出て雇用管理制度を整備し、実際に中途採用者の雇用割合を一定以上増加させたほか、賃金を引き上げた事業主を助成する制度です。本助成金は、企業の採用コストの負担軽減だけでなく、これまで新卒採用や既存の採用ルートに頼っていた企業に対し、中途採用という新たな人材確保の選択肢を促す狙いがあります。

【対象事業主】

主な要件は以下の通りです。

- ①雇用保険の適用事業主
- ②支給対象者に対する賃金を支払期日までに支払っていること
- ③事業所において、出勤簿、賃金台帳、労働者名簿等の書類を整備し、保管していること
- ④基準期間に、事業主都合によって解雇等（退職勧奨を含む）をしていないこと
- ⑤常時雇用する労働者の数が301人以上の事業主の場合、中途採用計画提出時点において、中途採用により雇い入れられた者の割合を求職者が容易に閲覧できる方法で公表していること

【支給対象労働者】

主な要件は以下の通りです。

- ①中途採用により雇い入れられた労働者
- ②雇用保険の一般被保険者または高年齢被保険者として雇い入れられた労働者
- ③期間の定めのない労働者（パートタイムを除く）として雇い入れられた労働者
- ④雇い入れ前1年間に、申請事業主と密接な関係にある事業主での雇用経験がない労働者

【支給要件】

主な要件は以下の通りです。

- ①中途採用計画期間中の中途採用率について、計画期間の「前年同期比5ポイント以上上昇」または「50%以上（計画期間が1年間の場合）」
- ②対象者のうち、雇い入れから6カ月経過時点での離職率が20%未満であること
- ③対象者の賃金を、前職の賃金と比較して5%以上上昇させたこと

【支給額】

- ①通常助成：支給対象者1人につき20万円
支給申請日前に離職した者、および賃金上昇要件（5%以上アップ）を満たさない者は除く。
- ②成長要件加算：支給対象者1人につき10万円
通常助成に加え、「ローカルベンチマークの財務評価がB以上」または「直近2年で社員の1人当たり平均給与を5%以上上昇」のいずれかを満たす事業所が対象。

※いずれも1事業所1年度あたり20人まで。

紹介した以外にも要件がありますので、詳しくは要綱を確認してください。

【まとめ】

本コースは、単なる採用費の補填ではなく、「即戦力の定着・活躍の仕組みづくり」を目指す企業にこそ活用してほしい制度です。中途採用の処遇見直しや早期離職防止といった課題を解決し、受給を機に社内体制をアップデートすることで、企業の採用力や生産性を抜本的に強化し、持続的な成長に向けた強力な一歩となるでしょう。

出典：厚生労働省ホームページ

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000160737_00001.html

※本記事の記載内容は、2026年6月30日現在の法令・情報等に基づいています。

タトゥーがある従業員は解雇可能？ トラブルを防ぐために取るべき対策とは

弊社は接客業を営んでおります。若手社員の腕にタトゥー（入れ墨）が入っていることが判明しました。当店のブランドイメージやお客様への配慮を考えると、そのまま勤務させるわけにはいかず、解雇を検討していますが、このような理由で従業員を一方向的に解雇することは法的に認められるのでしょうか。

結論

結論からいうと、タトゥー（入れ墨）が入っているという理由だけで従業員をいきなり解雇することは、法的に極めて困難であり、原則として認められません。解雇には「客観的に合理的な理由」と「社会通念上の相当性」が必要とされており、これらを欠く解雇は「解雇権の濫用」として不当解雇（無効）と判断されます。

解雇トラブル防止に不可欠な 「段階的対応」と具体的な手順

解雇トラブルを回避するためには、段階的な対応が必要です。まずは「勤務中にタトゥーを露出させないこと」を徹底して指導します。本人が従わない場合や衣服で隠せない場合は、顧客や取引先と直接対面しないバックオフィス業務や工場、倉庫といった他部署への「配置転換」を検討します。これらの「解雇を避けるための回避努力」を会社側が尽くしたにもかかわらず、従業員が合理的な理由なく業務命令や指導を拒否し続けた場合に初めて、退職勧奨や普通解雇といった重い対応の正当性が社会通念上認められるようになります。

トラブルを未然に防ぐ 「就業規則」と「誓約書」の整備

就業規則の服務規律において「タトゥーの禁止」や「業務中の露出禁止」を明記し、違反した場合は懲戒処分の対象となる旨を定めておきます。また、採用選考時に「タトゥーの有無」を申告させる項目を設けることも有効です。採用時に「タトゥーはない」と虚偽申告して入社したことが発覚した場合、経歴詐称や重大な信義則違反とみなされ、就業規則の規定に基づいて解雇や懲戒処分が法的に認められる可能性が大幅に高まります。ルールの前整備こそが、企業のブランド価値と健全な職場環境を守る最大の防衛策となります。

8
Aug.

2026年

労務カレンダー

7	金	立秋以降に先方に届く暑中見舞いは、「残暑見舞い」として出す
上・中旬		夏季休暇中の緊急連絡先の確認や、防犯対策の確認などを行う 熱中症対策や、社員の健康管理に注意を払う
31	月	7月分の社会保険料、子ども・子育て拠出金の納付