

トピックス

令和8年8月から産業医の辞任・解任時の報告が義務化されます

令和8年8月から事業者に対して、産業医の選任時に加え、辞任・解任・退任の場合にも報告の義務が課されます。

労働安全衛生法により、常時雇用する労働者数が 50 人以上の事業場においては、産業医の選任が義務であり、産業医を選任したときのみ所轄労働基準監督署長に報告する必要がありました。

今後は、選任時の報告だけでなく、選任していた産業医の辞任・解任等があった場合にも、その旨・その理由について報告する必要があります。さらに、衛生委員会又は安全衛生委員会（衛生委員会等）に対しても報告しなければなりません。

そのため、産業医の変更のタイミングで各種届出が必要になることに留意し、報告漏れが生じないように手続きの流れを確認しておきましょう。

令和8年6月14日から改正外国人雇用管理指針が適用されています

令和8年6月14日から、「外国人雇用管理指針」が改正され、今後は外国人労働者を雇用する事業主に求められる対応が段階的に強化されます。そのため外国人労働者を雇用している、または今後雇用の予定がある事業所は、次の点を改めて確認しておく必要があります。

●主な改正ポイント

- 外国人労働者においても、同一労働同一賃金ガイドラインが適用されること
- 外国人労働者その家族の日本語学習支援等（努力義務）
- 外国人雇用状況届の際の確認における読取アプリの活用の推奨

今回の改正で新たな罰則が設けられたわけではありませんが、不法就労が発生した場合、事業主も処罰の対象となる可能性があります。また、外国人材の受入れ拡大や育成就労支援制度の開始を見据え、事業主に求める雇用管理の内容をより具体的に定める改正内容となっています。

外国人労働者を雇用している事業所においては、在留資格・就労資格の確認の徹底や外国人雇用状況届出の確実な実施の他に安心して働ける環境づくり等、この機会に雇用管理体制や届出状況を見直していきましょう。

外国人労働者を雇用する事業主の皆さまへ

外国人雇用管理指針改正の主なポイント

事業主が遵守すべき法令や、努めるべき雇用管理の内容などを盛り込んだ「外国人労働者の雇用管理の改善等に関して事業主が適切に対処するための指針」が、労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律に基づき定められています。

このたび、本指針が改正され、段階的に適用となりますので、職場環境の改善や再就職の支援に取り組みください。改正の主なポイントは以下のとおりです。

外国人雇用管理指針の主な改正内容

令和8年6月14日適用

外国人を雇用する事業主が適切な雇用管理等を行うことが産業です。

1. 同一労働同一賃金ガイドラインが適用されることに留意しましょう

短時間・有期雇用労働者又は派遣労働者を雇用する事業主は「短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針」について、外国人労働者を含め、適用を受けることに留意が必要です。

ガイドライン

事業主は、日本語教育の推進に関する法律に基づき、国又は地方公共団体が実施する日本語教育の推進に関する施策に協力するとともに、その雇用する外国人労働者及びその家族に対する日本語学習の機会の提供その他の日本語学習に関する支援に努めることが定められています。日本語学習について、以下のようなコンテンツがありますので、ご利用ください。

無料でご活用いただけます。

事業主は、外国人労働者が、在留資格の範囲内でその能力を有効に発揮しつつ就労することが可能となるよう、日本語能力に配慮した教育訓練の実施等に努めることとされました。

3. 外国人雇用状況届出の際に読取アプリを活用しましょう

外国人雇用状況届出を届け出る際、在留カード等の確認に当たっては、出入国在留管理庁が提供する在留カード等読取アプリケーション（※詳細画面）を使用し、アプリで読み取った情報と、在留カード等の表面情報の記載を照合することが適切です。

なお、不法就労関連では、事業主も処罰の対象となります。

※不法就労せたり、不法就労を助けた人（不法就労助長罪）
⇒3年以下の有期刑・300万円以下の罰金（外国人を雇用しようとする際に、当該外国人が不法就労者であることを知らなかったとしても、在留カードを確認していない等の過失がある場合には、免責はありません。）
※令和9年4月1日以降は、「5年以下の有期刑・500万円以下の罰金」に引き上げられます。

※外国人の輸入された貨物について、ハローワークへの届出をしなかったり、虚偽の届出をした人
⇒30万円以下の罰金

厚生労働省 都道府県労働局・ハローワーク LL080529外01

人事・労務



「私生活上の非違行為に対して懲戒処分は可能か？」

懲戒処分

企業秩序を維持するために行う労働者の企業秩序違反行為に対しての制裁罰

懲戒権の根拠として、最高裁判例は「企業は、その存立を維持し目的たる事業の円滑な運営を図るため、それを構成する人的要素及びその所有し管理する物的施設の両者を総合し合理的・合目的に配備組織して企業秩序を定立し、この企業秩序のもとにその活動を行うもの」として「規定に定めるところに従い制裁として懲戒処分を行うことができる」と判示しています（国鉄札幌運転区事件＝最判昭54・10・30 労判329・12）。

懲戒権とは、企業の秩序を維持する機能を有していますが、労働者の私生活一般を規律するものではありません！そのため、原則として私生活上の非違行為に対する懲戒処分は難しいと考えられますが、私生活上の非違行為が企業秩序違反となるような重大事犯であれば、懲戒処分が可能とされます。ただし、重すぎる処分は無効とされる可能性が高く要注意。

日本鋼管事件（最判昭49・3・15 労判198・23）

「会社の社会的評価に重大な悪影響を与えるような従業員の行為については、それが職務遂行と直接関係のない私生活上で行われたものであっても、これに対して会社の規制を及ぼしうる」

私生活上の非行が懲戒処分の対象となるか否かは、私生活上の非行の内容、情状、会社の事業の種類、規模、経営方針、当該労働者の会社における地位、平等原則の観点から同種の過去事例などを考慮して判断します。

金融機関の副店長が、店舗があるショッピングモールの他の店舗の販促物を取得した行為は窃盗行為に該当し、金融機関の信用を失墜させるもので懲戒処分は避けられないとしても、業務時間中の行為ではないこと、販促物が高価なものではないこと、副店長は反省をして被害店舗に謝罪し、被害店舗は被害届を提出しないと判断していること等から、懲戒解雇より緩やかな処分を選択することは可能であったといえ、懲戒解雇処分は重きに失すると判断された事例（東京地判令6・3・8 労経速2570・31）

職務外での電車内の盗撮行為は、職務外非行による信用失墜行為の根絶に向け、ミーティングにより従業員に対して周知するなど取組みを行ってきており、企業の社会的評価の棄損につなぐ恐れがあるが、本件の行為が条例違反にとどまったこと、被害者と示談をし、不起訴処分がされていること、報道がなされていないこと等から、企業の業務に悪影響を及ぼしたと評価することはできず、懲戒事由として、懲戒解雇を選択したことは、懲戒処分としての相当性を欠き、懲戒権を濫用したものであるとされた事例（名古屋地判令6・8・8 労経速2569・3）

業務時間外に飲酒運転をしたドライバーに対して行った懲戒解雇について、「大手の貨物自動車運送事業者であり、原告が被告のセールスドライバーであったことからすれば、被告は、交通事故の防止に努力し、事故につながりやすい飲酒・酒気帯び運転等の違反行為に対しては厳正に対処すべきことが求められる立場にあるといえる。したがって、このような違反行為があれば、社会から厳しい批判を受け、これが直ちに被告の社会的評価の低下に結びつき、企業の円滑な運営に支障をきたすおそれがあり、これは事故を発生させたり報道された場合、行為の反復継続等の場合に限らないといえる。このような被告の立場からすれば、所属のドライバーにつき、業務の内外を問うことなく、飲酒・酒気帯び運転に対して、懲戒解雇という最も重い処分をもって臨むという被告の就業規則の規定は、被告が社会において率先して交通事故の防止に努力するという企業姿勢を示すために必要なものとして肯定され得るものといえることができる。」と指摘し、懲戒解雇を有効と判断された事例（東京地判平19・8・27 労判945・92）

フクシマ社会保険労務士法人

※中小事業主や一人親方等の労災特別加入手続きも対応可能です。

広島事務所 〒730-0805

広島市中区十日市町1丁目1-9 相生通り鷹匠ビル2F

TEL：082-293-8102 FAX：082-293-8104

高知事務所 〒780-0064

高知市和泉町12-15号

TEL：088-823-0248 FAX：088-823-0284

E-mail：info@jinji-fuku.jp

URL：http://www.jinji.fuku.jp