社会保険労務士法人 OCHI OFFICE 事務所便り 2024 年 10 月号

トピックス

- ■最新・行政の動き
- ■ニュース
- ■送検
- ■監督指導動向
- ■調査
- ■実務に役立つＱ＆Ａ

2024
10

最新・行政の動き

令和７年度　賃上げ支援へ助成金拡充　実績に応じ加算措置　厚労省

厚生労働省は令和７年度、生産性向上や正規・非正規の格差是正など賃上げ支援に関する助成金を拡充する方針です。

設備投資や人への投資などによる生産性向上への支援関係では、人材確保等支援助成金（雇用管理制度助成コース）や働き方改革推進支援助成金などを拡充します。

このうち前者は、賃金規程・諸手当などの制度や人事評価制度、職場活性化制度といった雇用管理改善につながる制度を導入し、離職率を低下させた事業主に支給するもの。現在は支給を休止していますが、来年度から受付けを再開します。その際、既存の人事評価改善等助成コース（７ページ参照）を統合します。助成額は、賃金規程・諸手当や人事評価制度の導入で各 40 万円、それ以外の制度の導入は 20 万円で、上限は計 80 万円とします。ただし、賃上げ５％の要件を満たした場合には、各支給額の 25%を上乗せ支給します。

働き方改革推進支援助成金は、労働時間削減などに向けた環境整備のために、外部専門家のコンサルティング、労働能率の増進に資する設備・機器の導入を実施し、成果を挙げた中小企業が対象。現行制度では、賃金を３％以上引き上げた場合に、その労働者数に応じた加算措置を設けており、５％以上の引上げには原則として最大 240 万円を加算しています。来年度はさらに「賃上げ７％以上」の区分を設け、最大 360 万円を加算します。

非正規労働者の処遇改善を後押しするキャリアアップ助成金の賃金規定等改定コースでは、賃上げ６％以上を実施した際の支給額を引き上げるほか、昇給制度を新たに設けた企業に対し、１事業所当たり 20 万円（大企業 15 万円）の加算措置を設けます。

＜連絡先＞
社会保険労務士法人 OCHI OFFICE
足利オフィス：栃木県足利市葉鹿町 1-28-32
電話：0284-64-1522 FAX：0284-64-0245
太田オフィス：群馬県太田市東別所町 88-6
電話：0276-57-6623 FAX：0276-57-6624

OCHI OFFICE

OCHIOFFICE 検索

越智法務行政書士事務所 検索

ニュース

最賃平均 1055 円　27 県が引上げ目安上回る　答申結果

厚生労働省は、全国すべての地方最低賃金審議会で令和 6 年度の地域別最低賃金の改定額を答申したと発表しました。47 都道府県の引上げ額は 50～84 円で、全国加重平均額は前年度から 51 円上昇して 1055 円になります。上昇額は、「目安」創設以降で最も高く、27 県で中央最低賃金審議会が示した目安額の 50 円を上回りました。

各地の答申結果によると、最賃水準の低い地域を中心に、目安を上回るケースがめだちました。最も引上げ額が高いのは徳島の 84 円。以下、岩手と愛媛が 59 円、島根 58 円、鳥取 57 円などと続きます。

引上げ後の最賃最高額は東京の 1163 円で、次いで神奈川が 1162 円。以下、大阪 1114 円、埼玉 1078 円、愛知 1077 円と続き、合わせて 16 都道府県で 1000 円を超えました。一方、最低額は秋田の 951 円となり、すべての地域で 950 円に到達。最高額に対する最低額の比率は前年度の 80.2%を上回る 81.8%で、10 年連続で改善しました。改定後の最賃は 10 月 1 日から順次発効します。

	時間額	引上額		時間額	引上額		時間額	引上額
北海道	1,010	50	石川	984	51	岡山	982	50
青森	953	55	福井	984	53	広島	1,020	50
岩手	952	59	山梨	988	50	山口	979	51
宮城	973	50	長野	998	50	徳島	980	84
秋田	951	54	岐阜	1,001	51	香川	970	52
山形	955	55	静岡	1,034	50	愛媛	956	59
福島	955	55	愛知	1,077	50	高知	952	55
茨城	1,005	52	三重	1,023	50	福岡	992	51
栃木	1,004	50	滋賀	1,017	50	佐賀	956	56
群馬	985	50	京都	1,058	50	長崎	953	55
埼玉	1,078	50	大阪	1,114	50	熊本	952	54
千葉	1,076	50	兵庫	1,052	51	大分	954	55
東京	1,163	50	奈良	986	50	宮崎	952	55
神奈川	1,162	50	和歌山	980	51	鹿児島	953	56
新潟	985	54	鳥取	957	57	沖縄	952	56
富山	998	50	島根	962	58	加重平均	1,055	51

動画で価格交渉指南 賃上げ原資確保を促す　福岡県

福岡県は、適切な価格転嫁を通じて賃金引上げをめざす中小企業を支援するため、「価格交渉のスキルアップ」をテーマにセミナー動画を作成しました。福岡県中小企業振興センターのホームページで、無料で視聴できます。必要なデータの収集方法を教える準備編から、競合他社と差別化を図り、より満足のいく価格転嫁を実現するための手法まで紹介しています。

動画は、基礎知識を学べる「準備編」、原価計算の方法に関する「実践編」、付加的な利益向上を目的とした「応用編」で構成します。利益向上の手法として、製品の品質向上、新機能追加などを挙げています。

講師は中小企業診断士が務めています。動画は全部で約 65 分。項目別に約 10 分間の動画 6 本に分割しています。学びたい項目のみ、見直しやすくする狙いです。

第 1 号は PayPay デジタル払いの指定業者　厚労省

厚生労働省は、賃金のデジタル払いに関与できる資金移動業者として、PayPay㈱を指定しました。

賃金のデジタル払いは、各事業場で労使協定を締結し、本人の同意を得たうえで、厚生労働大臣の指定を受けた資金移動業者の口座への資金移動によって賃金を支払うもの。昨年 4 月の改正労規則施行によって導入されました。厚労大臣が指定したのは同社が初めて。

デジタル払いが行える口座名は、「PayPay マネーアカウント（給与受取）」で、口座残高の受入れ上限額は 20 万円。上限額を超えた場合には、超過金額を、労働者が指定した銀行口座などに自動で送金します。

同社破綻時においては、保証機関である三井住友海上火災保険㈱が口座残高の全額を保証します。破綻時から 6 営業日以内に、労働者が指定する銀行口座などに保証額を振り込みます。

同社のデジタル払いサービスは、ソフトバンクグループ各社の従業員を対象に先行して開始します。そのほかの企業の労働者については、年内開始を見込みます。申込みは各労働者が PayPay アプリ内から行います。

配偶者転勤で休職可　最大３年認め 退職防ぐ　積水化学

積水化学工業㈱は、仕事と家庭の両立支援策として、配偶者の転勤に帯同する場合に３年、不妊治療のため一定期間業務から離れる必要がある場合に１年の休職を認める制度を新設しました。復職に当たっては、休業開始前の等級と賃金を保障します。制度を利用できるのは入社３年を経過した雇用期間の定めのない社員で、管理職も含まれます。

同社では、共働き世帯が増加するなか、配偶者の転勤によって一時的な離職を余儀なくされるケースが生じていました。休職制度は、「当社でのキャリアを継続してもらう手段として用意した」としています（同社広報担当）。

不妊治療には積立て有給休暇の利用も認めており、以前から短期的な治療には対応していました。休職制度によって長期的な治療にも対応していきます。不妊治療経験者のうち 16%（女性に限ると 23%）が仕事と両立できずに離職しているとのデータがあったことから、対応の必要性を感じたといいます。

送検

組立中の足場で墜落防止講じず 宮古労基署・送検

沖縄・宮古労働基準監督署は、今年２月に下請の労働者が組立て中の足場から墜落死した労働災害に関連して、元請の建設業者と同社の代表取締役を労働安全衛生法第 31 条（注文者の講ずべき措置）違反の疑いで書類送検しました。足場における高さ２メートル以上の作業場所を使用させるに当たり、作業床設置などの墜落防止措置を行っていなかった疑いです。

災害は、同市内のホテル新築工事現場で発生しました。足場の組立て工事を施工する下請の 10 代の労働者が、足場７段目で幅木を取り付ける作業を行っていたところ、高さ約 13 メートルから墜落して死亡しています。

下請の建設業者と同社職長についても、同法第 20 条（事業者の講ずべき措置等）違反で送検しました。要求性能墜落制止用器具（フルハーネス型安全帯）を使用させていなかった疑いです。

監督指導動向

均等・均衡待遇 慶弔休暇の違反めだつ 是正指導は 176 件に　大阪労働局

大阪労働局は、同一労働同一賃金の遵守徹底に向けて、是正指導を強化しています。このほどまとめた令和５年度のパートタイム・有期雇用労働法に基づく是正指導件数は、1143 件に上りました。４年度の 501 件から倍増し、なかでも均等・均衡待遇に関する指導は、約 18 倍となる 176 件実施しています。違反の多くは、慶弔休暇などの福利厚生や手当における不合理な待遇差でした。

たとえば慶弔休暇では、正社員には付与しているが、短時間・有期雇用労働者には付与していなかったり、日数を減らしていたりする会社が多くみられました。待遇差を設ける場合であっても、１週間に３日のみ勤務する短時間労働者については、まずは勤務日の振替で対応できないか検討するよう指導したケースがあるとしました。

給与面では、通勤手当などの各種手当の支給基準に不合理な待遇差を設けている企業を多数確認しました。待遇に差を付ける場合は、所定労働日数に応じて日額交通費を支給するなどの指導を行っています。

同労働局では、昨年度以上に報告徴収を積極化しています。「労基署の監督時には、必ず同一労働同一賃金の状況を確認している。法遵守の徹底に向け、丁寧に指導を行っていく」としています。

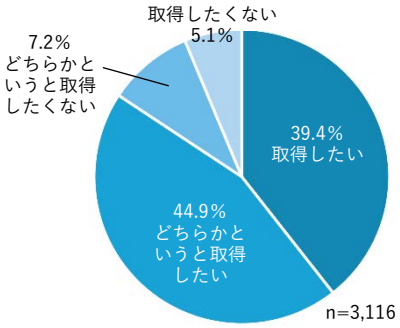
調査

男性３割が半年超希望　若年層における育児休業等取得に対する意識調査

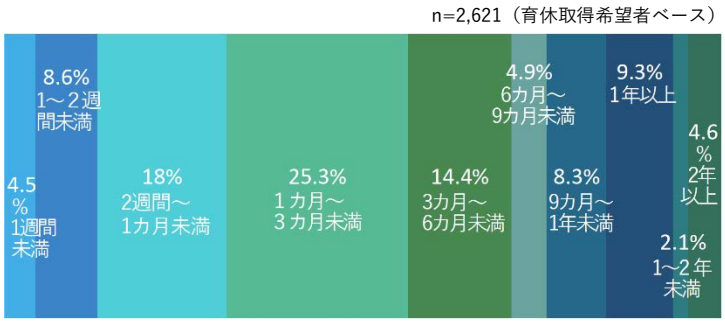
調査は今年６月に、18～25 歳の若年層を対象に実施しました。速報値を公表しています。

育児休業を取得したいと回答した男性の割合は 84.3%でした。育休取得の希望期間については、半年以上を希望した割合が 29.2%と、約３割に上っています。３～６カ月未満は 14.4%、１～３カ月未満は 25.3%となっています。

育休をどの程度取得したいと思うか（男性）



男性の育休取得希望期間



男性の育休取得実績がない企業に「就職したくない」または「どちらかというと就職したくない」と回答した割合の合計は、61.0%に上りました。男性は 57.3%、女性は 65.1%となりました。就職活動において、男性の育休取得実績を重視している状況がうかがえます。

育休取得率が高い企業に対して抱くイメージは、「安定している」と回答した割合が 41.5%で最も高く、「社員想い」が 39.3%、「休日・休暇が多い」が 28.4%で続いています。

実務に役立つＱ＆Ａ

請負募集にルール？　職安法の留意点教えて

Q　当社でフリーランスの請負契約で働いてくれる人を募集したいと考えています。労働者の募集手続き等に関しては職業安定法に規定がありますが、フリーランスの募集にも何らかのルールがあるのでしょうか。留意点があれば教えてください。

A　労働者の募集を行う者や募集情報等提供事業者に対しては、求人等に関する情報の的確な表示が求められています（職安法５条の４第１項）。個別の労働条件（従事すべき業務の内容等）の明示（法５条の３第１項）に至る前の広告等の的確表示を定めるものという位置付けです。

募集・求人業務取扱要領では、広告等で求人情報を提供する際は、いわゆる労働条件等の明示事項（職安則４条の２第３項各号のほか指針記載の事項）を可能な限り含めることが望ましいとしています。

雇用契約を前提とした労働者の募集と、フリーランス等の請負契約の受注者の募集が混同されることのないよう表示する必要があります（法５条の４第１項、指針〈令５・３・31 厚労省告示 165 号〉）。令和６年 11 月施行のフリーランス法や指針にも、同様の規定が設けられています。