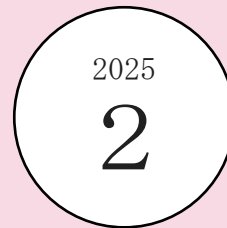


社会保険労務士法人 OCHIOFFICE 事務所便り 2025 年 2 月号

トピックス

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



最新・行政の動き

「106 万円の壁」撤廃 最賃引上げが背景に 社保審年金部会報告書

厚生労働省の社会保障審議会年金部会は、年金制度改革の方向性に関する報告書をまとめました。短時間労働者に関する厚生年金の加入要件から「年収 106 万円の壁」となっている賃金要件の撤廃を盛り込んでいます。

地域別最低賃金の引上げによって、労働時間要件である週 20 時間以上働いた場合に月額賃金 8.8 万円以上の賃金要件を上回る地域が増加している点や、就業調整を行うかどうかを判断する基準として労働者から強く意識されている点を踏まえました。

賃金要件の撤廃時期については、保険料負担が相対的に過大にならないよう地域における最賃の引上げ動向を踏まえて決定すべきとしました。さらに、障害者など最賃の減額特例対象者のうち、月額賃金 8.8 万円以下の短時間労働者については、本人が希望する場合に任意で加入できる仕組みとします。賃金要件の撤廃後は、50 人以下の中小企業への適用拡大を進めます。その際は、十分な周知・準備期間を確保するとしました。

年金部会では、労働者の負担感を軽減できるよう、標準報酬月額 12.6 万円以下の短時間労働者が厚生年金に加入する場合に、労使の保険料負担割合を変更できる特例措置の創設についても検討しましたが、慎重・反対意見がみられたため報告書には盛り込みませんでした。今後、政府において同特例の妥当性などの検討を深める必要があるとしました。

<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



OCHIOFFICE 検索

越智法務行政書士事務所 検索

ニュース

0.1%引下げを了承 7年度雇用保険料率で 労政審部会

厚生労働省は、労使が負担する令和7年度の雇用保険料率を引き下げる方針です。6年度の保険料率である1.55%から、0.1%引き下げて1.45%とする案を労働政策審議会雇用保険部会に示し、了承されました。そのうち、使用者の料率は0.9%、労働者の料率は0.55%となります。

現行の雇用保険料率の内訳は、失業等給付充充分0.8%（労使折半）、育児休業給付充充分0.4%（同）、雇用保険二事業充充分0.35%（使用者のみ）となっています。

雇用保険部会では昨年11月以降、財政状況を踏まえて弾力的に保険料率を設定できる失業等給付充充分および育休給付充充分の7年度保険料率について検討してきました。

同年12月23日の部会で厚労省は、失業等給付充充分について、5年度決算を踏まえた直近の財政状況が引下げの基準を満たしたとして、0.1%引き下げ、0.7%とする案を提示。育休給付充充分についても、0.4%を据え置くとしました。

パートタイム・有期雇用 同一賃金推進へ自主点検 東京働き方改革推進支援センター

東京働き方改革推進支援センターは、都内中小企業に対し、パートタイム・有期雇用労働者の同一労働同一賃金推進に向けた働き掛けを強めます。センターの取組み周知のために連携している東京建設業協会や東京都トラック協会など、業界団体の会員企業を対象とし、まずは電話などでパートの有無などの状況を聞き取り、その後自主点検表を配布して具体的な実情を確認します。

点検表では、「パートタイム・有期雇用労働者と正社員との間に待遇差を設けるときは、職

務の内容、異動や転勤等の条件の違いについて考慮している」、

「正社員と職務の内容、異動や転勤等の条件が同じ場合、待遇差はない」など6問を尋ねます。自主点検の結果を踏まえ、専門家に

よる相談や、訪問コンサルティングにつなげます。たとえば同一の職務内容であるにもかかわらず、パートタイム労働者には現場でのOJTしか行っていなかった場合、正社員と同様の教育訓練を実施するなどと助言します。

同センター長は「労働者を公平に処遇していればイメージアップにつながり、定着率向上や採用のアピールポイントになる」と話しています。



社内副業で成長促す 就業時間の20%目安に 三菱電機

三菱電機(株)は今年9月末までに、社員が自発的に担当業務以外の業務を経験し、幅広い知識やスキルを身に付けられるようにするため、社内副業制度を導入します。既存の兼務制度の仕組みを利用し、副業先での働きぶりは人事評価のなかで加点していきます。

社内副業に従事する時間は、所定就業時間の20%程度を目安としました。副業案件は各部門が社内イントラネットに掲示し、社員が自らの意思で応募できるようにします。募集元部門による面接を経て、マッチングが成立すれば副業開始とします。昨年10月にトライアル運用を開始した時点では、約200件の募集があり、11月末までに約20件が成立しています。

昨年12月から、他社と雇用契約を締結しないことを条件に、就業時間外の社外副業も解禁しました。原則として事前の届出を必須とし、業務に支障がないことや、競業しないことを条件としています。

「67 歳定年」選択可に 技術者確保へ 2 年延長 大和ハウス

大和ハウス工業(株)は、豊富な経験を持つ 1 級建築士や 1 級施工管理技士を確保するため、定年年齢を 65 歳とするか 67 歳とするか選択できる制度を導入しました。

すでに 2022 年から 60 歳での役職定年や収入抑制措置を廃止しているため、最長で 67 歳まで、報酬を維持して働くことが可能となります。

同社は 23 年に、65 歳定年後も原則 70 歳まで嘱託社員として週 4～5 日勤務できる再雇用制度を導入しました。とくに建築士などの技術者に関しては、年齢制限を撤廃し、生涯を通じての活躍を促しています。一方、再雇用を機に報酬が半減、またはそれ以下になることから、モチベーション低下や他社への人材流出などの課題がありました。

新制度の対象は、技術系職種の大半が所属する「全国社員（転勤あり）」のコースに限定しています。現在すでに再雇用となっている社員も、来年度以降 67 歳を迎える者については「67 歳定年」を選択して正社員に戻ることを一部認めます。よりモチベーションの高い社員に活躍してほしいとの考えから、現在週 5 日で勤務している者に限定しました。



監督指導動向

時系列に基本解説 小企業向け労基法手引で 花巻労基署

岩手・花巻労働基準監督署は、昨年 4～9 月に実施した監督指導で、労務管理の基本知識が不十分な小規模事業場がめだったことから、改善に向けて「労務管理の基本の“き”ハンドブック」を作成しました。「採用したとき」「労働時間・休日」など 10 項目別に整理し、人事担当者が実務の時系列に沿って確認できるようにしました。たとえば採用時の項目では、①労働条

件通知書の明示、②労働者名簿の作成などについて解説しています。

とくに小規模事業場では、労基署への届出について、紙媒体での届出を希望する事業場も多いため、ハンドブックにはコピーして使える様式集も盛り込みました。

監督指導では、自社の従業員が 10 人以上かどうかを正確に判断できていない事業場も多かったことから、「労働者が 10 人以上になったとき」の項目を設けました。基本的にはアルバイトも含まれるなど、従業員数の考え方を示しています。10 人以上になったときに必要となる就業規則の作成・届出や、安全衛生推進者の選任なども説明しました。

ハンドブックは、監督指導や集団指導の際に配布します。同労基署の担当者は「1 冊あれば実務に役立つため、活用を促したい」と話しています。

労災警戒発令し指導強化 緊急要請後も 5 人死亡で 静岡労働局

静岡労働局は、管内において昨年 12 月 10～20 日の 11 日間で 5 件の死亡労働災害が発生したことから、事業場へ対策の徹底を呼び掛ける「労災死亡事故多発警戒」を発令しました。リスクアセスメントの実施などを促すとともに、労働基準監督署による指導を強化します。

管内では同警戒発令前の 11 月上旬～12 月上旬の 1 カ月間に労災で 5 人が死亡したため、12 月 11 日には事業者団体など計 71 団体を通じ、管内企業へ安全衛生管理の徹底を求める緊急要請を発出していました。要請時に配布した点検表には、安全教育が行われているかなど、全 10 項目を設けています。

死亡災害事例をみると、製造業における機械へのはさまれや接客娯楽業における脚立からの転落など、業種や事故の型が多岐にわたります。同労働局は「危険予知などの基本的な対策が足りていない」とみています。「緊急要請を行ったが、その後、さらに死亡災害が急増した。今後事業場へ監督に入る際には安全対策の実施状況を確認し、対応を求める」と話しました。

調査

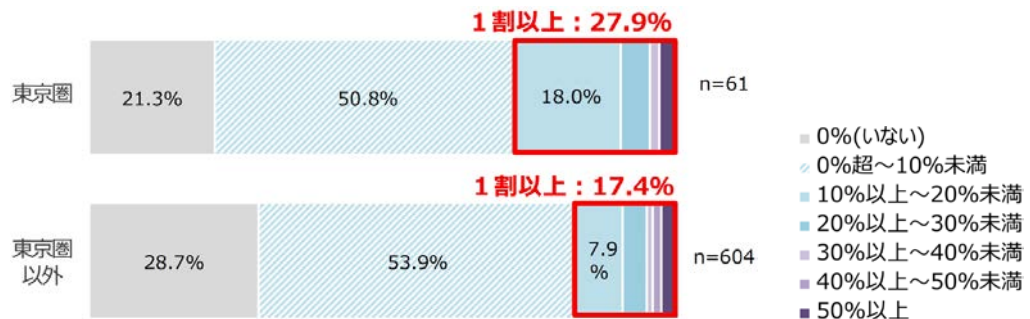
中堅・中小企業 女性管理職割合に地域差 日本商工会議所調査

日本商工会議所は「地域経済を牽引する中堅・中小企業における投資動向調査結果」を明らかにしました。回答企業 674 社のうち製造業が 6 割を占めています。

女性活躍の状況について、全従業員に対する女性の割合が 30%以上の企業は、34.3%でした。東京圏（東京、埼玉、千葉、神奈川）では 36.1%、東京圏以外では 34.1%となり、地域間での大きな差は生じていません。

全管理職に対する女性の割合が 10%以上の企業は、18.3%でした。東京圏では 27.9%と約 3 割に上りますが、東京圏以外では 17.4%に留まっています。日商は、「女性が多様な仕事・キャリアを求めて東京圏に流出している」と分析しています。

地域別女性管理職割合



女性活躍・定着について、「必要性を感じており、取り組んでいる」と回答した企業の割合は 47.8%でした。「必要性を感じているが、十分に組み合っていない」も 44.8%と、4 割強に上っています。

実務に役立つ Q & A

待期期間どう計算 副業先へ移動中にケガ

Q

本業で働いている会社から当社へ出勤してくる途中にケガをした従業員がいます。このような場合でも、労災保険給付の対象になると思いますが、待期期間はどのように考えれば良いのでしょうか。

A

副業先の労務の提供に不可欠な移動中に発生した通勤災害という扱いになります（副業・兼業ガイドライン）。事業場の間を移動する際に起こった災害は、「終点の事業場」の保険関係で処理します（平 18・3・31 基発 0331042 号）。

休業の初日から 3 日目までは休業給付の支給はありません（労災法 22 条の 2 第 2 項で法 14 条を準用）。4 日目以降は、副業と本業の給付基礎日額に相当する額を合算して、休業給付などの保険給付額を算定します（法 8 条 3 項）。

通勤による傷病が、所定労働時間終了前（出勤時、早退時等）に発生した場合は、その日は休業したことになりますが、所定労働時間終了後（退勤時）に発生した場合には、その日は休業したことにはならないと解されています（労災保険給付事務取扱指引）。副業先からみれば、所定労働時間の終了前です。