

社会保険労務士法人 OCHIOFFICE 事務所便り 2025 年 6 月号

トピックス

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

2025

6



最新・行政の動き

130 万の壁対策 2 年間で最大 75 万円 助成金に新コース 厚労省

厚生労働省は、「年収 130 万円の壁」による働き控えの解消に向けたキャリアアップ助成金の拡充案を明らかにしました。有期労働者などの社会保険の適用を進める観点から、当分の間の暫定措置として「短時間労働者労働時間延長支援コース」を新設します。

同コースは、令和 8 年 3 月末までの暫定措置として運用している社会保険適用時処遇改善コースに加えて新設するものです。社会保険適用時処遇改善コースが 106 万円の壁への対応として設けられているのに対し、新コースでは、年収 130 万円の壁も意識せずに働くことができる環境づくりを後押しします。

配偶者などの扶養から外れ、国民年金・国民健康保険の保険料の支払いが発生する 130 万円の壁は、106 万円の壁に比べ、壁を超える際により多くの保険料負担が発生することから、労働者の手取り収入を増加させるためには大幅な労働時間の延長または額面賃金の増加が必要になります。

このため新コースでは、3 年間で最大 50 万円を支給している社会保険適用時処遇改善コースを上回る助成額とします。有期労働者などが社会保険の適用を受ける際、労働時間の延長と賃金増加の組合せで労働者の収入を増加させる取組みを行った事業主に対し、2 年間で労働者 1 人当たり最大 75 万円を支援します。同助成金を拡充する雇用保険法施行規則の改正は 7 月 1 日施行予定です。

< 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 検索

越智法務行政書士事務所 検索

ニュース

体制整備を義務付け 熱中症の早期発見へ 改正省令公布

厚生労働省は 4 月 15 日、熱中症のおそれがある作業者の早期発見に向けた体制整備を事業者 に義務付ける労働安全衛生規則の改正省令を公布しました。熱中症のおそれがある作業を行わせる際に、症状悪化を防止するために必要な措置の実施手順を事業場ごとにあらかじめ作成しておくことも義務付けます。今年 6 月 1 日に施行します。

対象となるのは、暑さ指数（WBGT）28 度以上または気温 31 度以上の場所で、継続して 1 時間以上または 1 日当たり 4 時間を超えて行われる作業。改正省令では、対象作業を行う際に、「熱中症の自覚症状がある作業員」や、「熱中症のおそれがある作業員を見つけた者」がその旨を報告するための体制（連絡先や担当者）を事業場ごとにあらかじめ整備し、関係者に周知するよう事業者に求めます。

さらに、作業からの離脱や身体の冷却、医師の診察または処置を受けさせること、事業場における緊急連絡網および緊急搬送先の連絡先など、症状の悪化を防ぐための措置の実施手順を定め、関係者に周知することも義務とします。

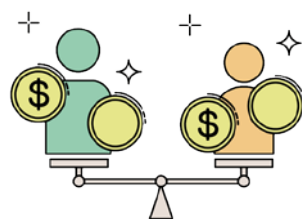
賃上げ支援広がる 市町が支給金上乗せも 地方自治体

物価上昇や人手不足を背景に賃上げの機運が高まるなか、中小企業の賃上げを支援する地方自治体の取組みが広がっています。

群馬県では、従業員 1 人当たり 5 万円を支給する奨励金制度を新設します。太田市など県内 4 市町と連携し、県の支援金の受給企業に対しては、市町が 1 ～ 2 万円を上乗せ支援します。奨励金は、5 % 以上の賃上げを行った場合に支給します。支給上限は 1 事業所当たり 20 人まで。受付開始は 7 月上旬を予定しています。

栃木県も 5 月から、賃金を引き上げた従業員 1 人当たり 5 万円を支給する奨励金制度を開始しました。要件として、企業内男女間格差の是

正につながる取組みの実施を設けます。たとえば、女性管理職の割合を昨年 4 月よりも高めるなどの取組みが対象となります。



ます。同県労働政策課は、「奨励金を機に、男女間の格差是正の機運も高めていきたい」と話します。令和 6 年賃金構造基本統計調査によると、同県の男性の所定内給与を 100 とした場合の女性の指数は 74。全国で 4 番目に開きがある状態となっています。

大分県は、非正規雇用労働者や障害者の賃上げに焦点を当てています。国のキャリアアップ助成金のうち、正社員化コースと障害者正社員化コースを受給した企業に最大 10 万円を上乗せして支給します。両コースは、賃上げを 3 % 以上行い、有期雇用労働者等を正社員化した場合などに支給される助成金。国と県の支給額の合計は、正社員化コースは最大 90 万円、障害者コースは 100 万円に上ります。

育休取得者増加で 部署全員へ応援手当 シャボン玉石けん

無添加石けんの製造・販売を行うシャボン玉石けん(株)は今年度から、産前産後休業・育児休業の取得者が出た部署のメンバー全員に、1 人当たり月 1 万円の手当を支給します。部署のメンバーが 10 人を超える場合は、10 万円を全員で等分します。「部署全体でフォローするという風土醸成を重視した」（同社広報担当）としています。

同社の各部署は 10 人前後のメンバーで構成されています。たとえば 15 人が在籍する部署で取得者が 1 人出た場合、14 人に 1 人 7000 円ずつ支給します。支給期間は、取得者が復職するまで、あるいは新規採用や他部署からの応援などにより、人員補充が完了するまで。

同社では 2014 年以降、女性従業員の産休・育休取得後復職率は 100% を維持しています。全体の約 6 割を占める男性従業員の取得も増加しており、今後も業務をフォローする従業員の負担増が見込まれることから、手当導入に踏み切りました。



保護者が仕事を確認 魅力発信へ見学ツアー 長崎県

長崎県は、高校生の保護者を主な対象にした地元企業の見学ツアーを開催します。バスで 2 ～ 3 社を回り、仕事内容や働いている従業員の雰囲気、社内の設備、周囲の環境などを確認してもらいます。

ツアーは、主に高校 1 ～ 2 年生の保護者を対象にしたもの。高校生自身や、大学生の参加も可能とします。昨年度は夏季と冬季に、1 コース当たり 2 ～ 3 社を回るツアーを企画。計 11 コース（23 社）に、104 人が参加しました。今年度は保護者が参加しやすいよう、土曜日に開催するコースを増やし、より多くの保護者に対して地場企業の魅力発信を進めていきます。

同県未来人材課は、「高校生は保護者に就職先を相談するケースが多い。影響力が大きいので、保護者へのアプローチは効果的」と話します。昨年度参加した保護者からは、「職場の雰囲気を感じることができた」、「県内にこのような業種、企業があるとは知らなかった。子どもの将来の選択肢の参考になった」などの声が寄せられました。今年度も夏季と冬季の実施を予定しています。

同県の令和 6 年 3 月高校卒業者のうち、31.5%が県外に就職しています。4 年は 27.9%、5 年は 30.4%となり、微増傾向を示しています。

監督指導動向

屋内でも熱中症予防 死亡災害ゼロめざし運動 神奈川労働局

神奈川労働局は、管内で 3 年連続して熱中症による死亡労働災害が発生したことから、9 月まで実施するクールワークキャンペーンの重点目標として、「死亡災害ゼロ」を掲げました。昨年は屋内作業中の労働者が亡くなっています。休業 4 日以上の方の約 3 分の 1 も屋内で起きていることから、屋外だけでなく、屋内での熱中症予防対策の重要性を周知していきます。

昨年 1 年間の熱中症による死傷者数は 78 人に上りました（今年 4 月速報値）。10 年前（18

件）からは約 4.3 倍に増加しています。作業場所別の発生状況では、屋内作業が約 3 分の 1 を占めました。同労働局健康課は、「炉や厨房などの熱源がなくても、締め切った部屋や倉庫など、高温多湿の環境下で多発している」と危機感を示します。

運動期間中は、暑さ指数の適切な把握を呼び掛けます。冷房設備がなく風通しが悪い屋内作業については、環境省などが公表している地域別の暑さ指数を参考にするだけでなく、作業場での値を実測するよう求めています。

意識向上に向け、独自のキャッチコピー「Cool work KANAGAWA Mission ZERO」を設定し、ロゴマークも作成しました。管内労働基準監督署でステッカーを配布し、ヘルメットへの貼付けや社内掲示板での周知を促していきます。



送検

安全作業床未設置 隙間 44cm から墜落死で送検 福岡中央労基署

福岡中央労働基準監督署は、昨年 4 月に労働者が足場から墜落死した労働災害に関連して、建具工事業者と同社部長を労働安全衛生法第 20 条（事業者の講ずべき措置等）違反の疑いで福岡地検に書類送検しました。労働者に高さ 10.5 m の場所で網戸とサッシを交換する作業を行わせるに当たり墜落防止措置を行っていなかった疑いです。

災害は、春日市の県営団地の改善工事現場で発生しました。労働者は、団地全体の古くなった窓の網戸とサッシを交換する作業を行っていました。地上から高さ約 10.5m の 5 階部分で作業を行う際、足場と建物の間にあった 44cm の隙間から墜落し、死亡しました。

同社は足場を設置していたものの、墜落を防止するために十分なものではなく、落下を防ぐネットなども設置していませんでした。





調査

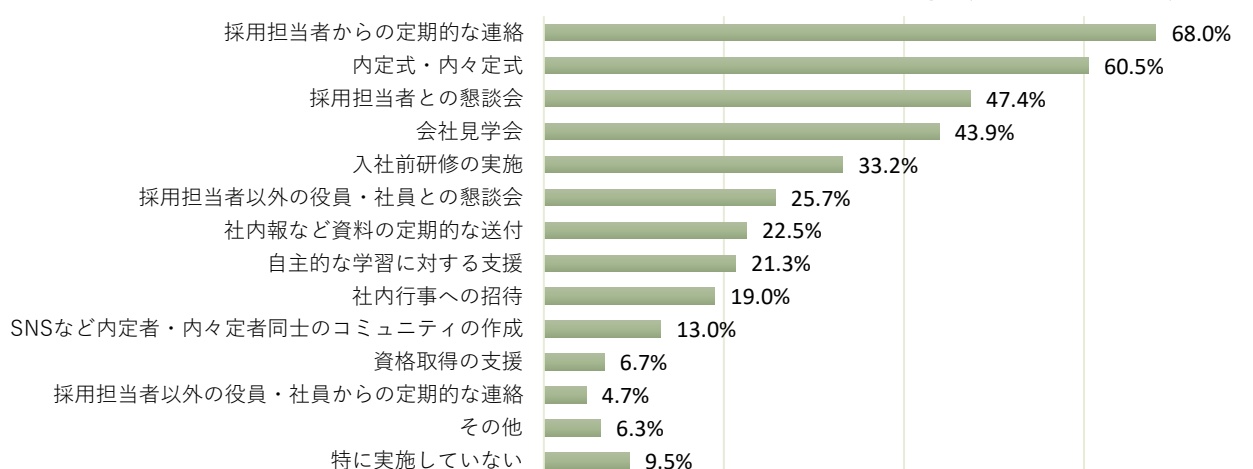
「内定辞退あり」7 割に 東京商工会議所調査

東京商工会議所は「2025 年新卒者の採用・選考活動動向に関する調査」結果をまとめました。2024 年 12 月末時点で、採用計画以上の 25 年新卒内定者数を確保している企業は 13.4%でした。

内定・内々定者の状況について、「半数未満の辞退者がいる」と回答した企業の割合は 47.4%、「半数以上の辞退者がいる」は 25.7%となりました。合計すると 73.1%の企業で、内定・内々定者が辞退しています。辞退者がいた企業の割合は、前年（67.4%）から 5.7 ポイント増加しました。

内定辞退防止に向けた取組の実施状況を複数回答で尋ねています。回答が多い順に「採用担当者からの定期的な連絡」が 68.0%、「内定式・内々定式」が 60.5%、「採用担当者との懇談会」が 47.4%、「会社見学会」が 43.9%となりました。

内定者・内々定者に実施したフォロー活動や内定辞退防止に向けた取組（有効回答社数 253 社）



25 年 1 月以降も採用・選考活動を行う予定の企業は 60.5%でした。1 月が 7.1%、2 月が 19.4%、3 月が 19.4%となり、活動が長期化している状況がうかがえます。

実務に役立つ Q & A

育休給付いつまでか 支給期間途中で退職

Q

育児休業期間中に退職することになった従業員がいます。こうしたケースは当社では初めてで、育児休業給付金の手続きで困っています。「最後の支給単位期間」について、給付金は支給されるのでしょうか。

A

育児休業給付金の支給日数は、原則 30 日間です（雇保法 61 条の 7 第 6 項）。休業終了日の属する支給単位期間は、休業終了日までの日数ですが、ただし、期間の途中で離職した場合、喪失日の前日の属する期間の「前の期間」まで支給申請することができました。

令和 7 年 4 月以降にやむを得ず離職することになった場合は、離職日まで支給対象とする取扱いに変更されました。やむを得ない離職を対象としているのは、給付金を受給するためにはそもそも職場復帰が前提のためです（雇用保険業務取扱要領）。支給処理の都合上、当面の間は、離職日の前日まで支給し、1 日分を追給するとしています（厚労省リーフレット）。なお、この取扱いは、令和 7 年 4 月 1 日以降に離職した被保険者に対して適用されます（雇用保険業務取扱要領）。この場合の支給申請は、支給申請期間の末日までなら可能としています。

