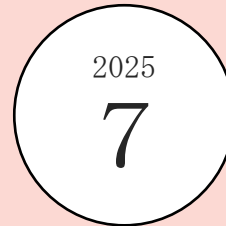


社会保険労務士法人 OCHIOFFICE 事務所便り 2025 年 7 月号

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

仕事と介護両立へ 当事者意識薄い層にも研修 厚労省・支援ツール素案

厚生労働省は、介護離職防止に向けた雇用環境整備に取り組む際のポイントを示した「実務的な支援ツール」のたたき台（素案）をまとめ、有識者研究会に提示しました。

今年4月に施行された改正育児・介護休業法では、仕事と介護の両立に向けた雇用環境整備、介護に直面した労働者が申出をした場合の個別周知・意向確認、介護に直面する前の早い段階（40歳時）での情報提供を事業主に義務付けています。支援ツールは、改正法施行を受け、中小企業などに対し仕事と介護の両立支援に取り組む際の留意事項を分かりやすく示すものです。

素案では、当事者意識を持っていない層にも幅広く事前に情報提供・研修を行うことが重要とし、企業が取り組みを効果的に行えるよう、ステップ1「前もって実施しておくべきこと」、ステップ2「社員が40歳になったら」、ステップ3「家族介護に直面したと言われたら」——の3段階に分けて、取り組みの手順と具体的な対応を紹介しています。

ステップ1では、雇用環境整備の措置として、研修、相談窓口の設置、自社の支援制度の利用事例の収集・提供、支援制度の利用促進に関する方針の周知に取り組みます。研修を実施する場合には、労働者が必要に応じて両立支援制度を選択・利用できるよう、各制度の趣旨を正しく伝えるとともに、介護に直面した場合の申出先を周知することが重要としました。

<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

協議ない決定違法に 下請法の改正法案が成立

協議を適切に行わない代金額決定の違法化などを盛り込んだ、改正下請法が通常国会で可決・成立しました。一部の規定を除き令和 8 年 1 月 1 日に施行します。政府は改正法により、適切な価格転嫁を定着させる「構造的な価格転嫁」の実現を図るとしています。

改正法では、下請事業者から価格協議の申出があったにもかかわらず、親事業者が協議に応じなかったり、必要な説明をせずに一方的に代金を決めたりする行為が新たに禁止されます。労務費などのコストが急上昇するなかで、協議を経ない価格の据え置きやコスト上昇に見合わない一方的な代金決定を防ぐのが狙いです。

衆議院の附帯決議は、改正法施行に当たり、違反があった場合は迅速・的確に対処し、どのような行為が違反となるのか具体的な基準を示すよう求めました。併せて、協議が形骸化しないための必要な措置も検討すべきとしています。

改正法はそのほか、手形払いの禁止、下請法適用の線引きに従業員数基準を追加、運送委託を対象取引に追加、用語について「下請事業者」を「中小受託事業者」、「親事業者」を「委託事業者」に改める——などを内容としています。従業員数基準の新設について、同附帯決議は今後も見直しを検討し、新たな手段による適用逃れが起きないよう中小事業者との連携強化に努め、発生した場合には速やかに対策を講じるよう要請しました。

経営層向け講座開く 「体験型」で学び直し促進 群馬県

群馬県は、県内中小企業のトップダウンによるリスクリングを促すため、経営層や人材育成責任者向けに勉強会を開催します。概要や進め方を指南する講義に加え、ワークショップも実施します。他社と話し合いながら、自社に必要な人材像を具体化していく過程を体験する内容を予定しています。従業員による自発的なリス

キングに頼るだけでなく、企業主体の取り組みを促す狙いです。

参加対象者は、経営者や人事課長など、従業員の育成に大きな権限を持つ者。とくにこれまでリスクリングに取り組んだことがない中小企業を想定しています。

講義には、リスクリング後の従業員の配置転換など、評価や処遇に関する内容も盛り込みます。同県労働政策課は、「リスクリングの成果を反映する仕組みの整備は、従業員の流出防止にもつながる」と話しています。

勉強会は、2 会場で 3 回ずつ実施し、第 1 回は 7 月下旬に開催予定です。また、概要を学ぶ勉強会に加え、好事例の共有に特化した交流会も今年度中に開催する予定で、企業は、リスクリングに成功した先進企業の取組みを直接聞くことができます。

全国に気象計設置へ 暑さ指数上昇で自動警告 大東建託

大東建託(株)は来年度以降、建設現場の熱中症対策として、全国 540 の施工拠点に気象計の設置を進めます。併せて、熱中症発生の危険度を示す暑さ指数（WBGT 値）を計測し、嚴重警戒が必要な 28 度以上に達した際、自動的に点灯して警告を発する LED ライトも備えていく考えです。

現在、東京都内の 5 つの現場で、試験的に気象計と LED ライトを設置し、効果検証を行っています。本社と現場事務所で全国の現場が遠隔監視できるライブカメラの映像にも、気象データと WBGT 値を表示できるようにして、監視の精度を高めます。

さらに今年から、安全用品メーカーと共同開発・改良したファン付き冷却ベストを現場監督全員に貸与。協力会社にもあつ販売し

ていきます。脇部分に小型冷蔵庫やパソコンの冷却装置に利用されている「ペルチェ素子」を付けることで、作業員の体温上昇の抑制を図ります。



看護等休暇を有給化 育介法上回る制度整備へ ヤマナカ

育児・介護休業法の改正に合わせて、法定を上回る制度を整備——愛知県を中心に約60店舗のスーパーマーケットを展開する㈱ヤマナカは、育介法に基づく「子の看護等休暇」と「介護休暇」を有給化しました。法定の年5日までが対象。子育て・介護中の女性が多いパート社員にも適用し、人材確保につながります。



同社によると、今年4月の改正のタイミングで子の看護等休暇の対象を「小学校卒業まで」広げるなど、法定以上の制度を整備する同業他社は少なくありません。「肌感覚ではあるが、有給化するのは珍しいのでは。新卒採用でもアピールポイントとしたい」（人事チームリーダー）としています。これまでは収入低下を避けて、年次有給休暇を使う社員も少なくなかったといいます。

監督指導動向

違法な控除多い8項目紹介 食事代や駐車場代 相模原労基署

神奈川・相模原労働基準監督署は、監督指導で労使協定を締結しないまま賃金から食事代などを控除している事業場が多くみられたことから、注意喚起のリーフレットを作成しました。

リーフでは、違法な控除がみられる項目として、寮費、組合費、食事代、駐車場代、親睦会費、社内商品購入代金、会社貸付金の割賦金返済金、そのほか源泉徴収や社会保険料以外のものを挙げています。賃金控除に関する労使協定書の記載例も掲載しました。8項目のいずれかを控除する場合には、協定を確実に締結するよう促しました。

労働基準法第24条（賃金の支払）では、賃金の全額払いを規定しています。「24条違反を指摘するケースは、故意に賃金を支払っていないものだけではない。控除に協定が必要なことを知らず、気付かず違反状態になっているケースも多い」（同労基署担当者）。とくに町工場のような小規模の製造業や、管内に集積する運送業で違反を確認しています。

同労基署によると、誤って控除している費用では、とくに食事代が多いとしました。例として、事業場周辺に飲食店がなく、配達弁当のサービスを利用し、費用を控除していた事業場を挙げました。自動車通勤者向けの駐車場の費用も違反が多いとしています。事業場内の駐車スペースが少なく、月極駐車場を利用している事業場で違反がみられているといいます。

事業場ごとに調製を 臨検時の賃金 台帳提出で 武雄労基署

佐賀・武雄労働基準監督署は、臨検時に賃金台帳をすぐに提出できない事業場が散見されることから、リーフレットを作成して注意を呼び掛けています。「昨今のデジタル化に伴い、本社で導入した労務管理システムを使用する事業場が増えているが、賃金台帳の出力方法が分からず、臨検時に慌てるケースが多い」（同労基署担当者）とし、事業場ごとに賃金台帳の写しをすぐに提出できる状況かどうか確認を求めています。

リーフでは、賃金台帳の調製を定めている労働基準法第108条（賃金台帳）に関する通達（平7・3・10基収94号）の内容を紹介しました。同通達では、監督官の臨検時などで賃金台帳の閲覧・提出が必要とされる場合には、写しを提出し得るシステムとなっていることを求めています。本社で一括して労務管理している場合でも、管理責任者を配置して勤務時間管理をしている場合は事業場として取り扱われるため、注意が必要としました。

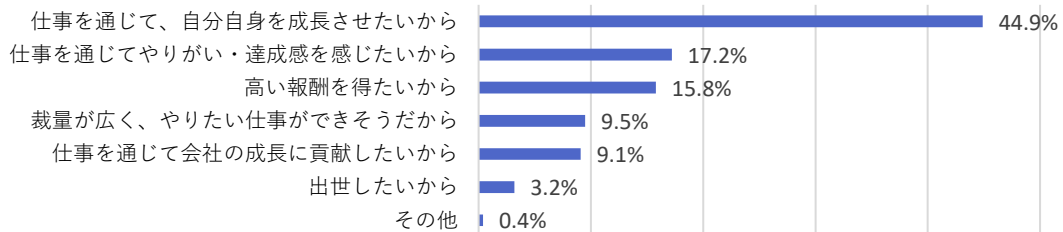
リーフは、臨検や集団指導の際に配布します。本社への配布時には、傘下事業場の状況も確認するよう呼びかけます。

調査

半数超が管理職志向あり 2025 年度新入社員意識調査

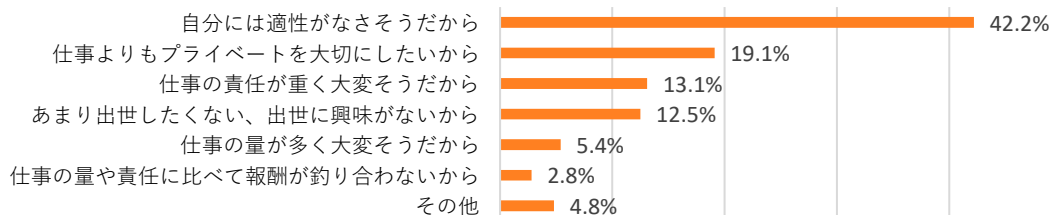
東京商工会議所は、2025 年度の新入社員 857 人を対象に、仕事に対する意識を調査しました。入社後、管理職をめざしたいかどうかについては、「めざしたい」が 59.0%となりました。理由を単一回答で尋ねたところ、「仕事を通じて、自分自身を成長させたい」が 44.9%で最も高く、次いで「やりがい・達成感を感じたい」が 17.2%となっています。

管理者をめざしたいと回答した理由（回答者数 506 人）



めざしたくない理由については、「自分には適性がなさそうだから」が最も高く、42.2%でした。「仕事よりもプライベートを大切にしたい」が 19.1%、「仕事の責任が重く大変そうだから」が 13.1%となっています。

管理者をめざしたくないと回答した理由（回答者数 351 人）



実務に役立つ Q & A

4 月支給で算定対象か 残業代を翌月払いする

Q

4 月から無期転換して被保険者資格を取得した従業員の定時決定ですが、4 月に支払われる賃金に 3 月の残業代が含まれている場合には、どのように扱えば良いのでしょうか。契約社員だったときの残業代が、4 月に支払われている形です。

A

4 月に被保険者資格を取得した人は、算定の対象です（健保法 41 条）。

7 月に提出する算定基礎届には、4～6 月の各月に支払われた報酬を記入します。労働者が、労働の対償として受けるすべてのものが報酬に該当するため（健保法 3 条）、残業代も含まれます。3 カ月のうち、報酬の支払い対象となった日数が 17 日以上ある月をみて、標準報酬月額を決定します。賃金の計算期間が未締め翌月 10 日払いのような場合、報酬支払基礎日数自体には、3 月の部分が含まれます。

定時決定に関しては、資格取得した後の期間およびその期間中の労務の対象として受けた報酬を用いて行うことになる、というのが日本年金機構の見解（疑義照会）です。4 月については残業代を除いた金額を記載して、4～6 月に受け取る報酬の平均額を算出すると解されます。