

SPC JINJIKEN NEWS



厚生労働省のミスにより派遣賃金が過少算定の可能性 (5/25)

24日、厚生労働省は、ハローワーク別地域指数の集計に誤りがあり訂正した、と発表した。集計ソフトへの誤入力の原因で、34府県の275カ所で間違っていた。4月、5月の賃金が1,400円ほど少なく支払われた可能性がある。厚労省は本来より少なく支払っていた派遣元に対し、労使協定を見直して賃金額を引き上げるよう要請する。また、差額を負担する事業主に対する経済支援について、労働政策審議会で議論する。

下請法新基準で買ったたき要件を明確化 (5/28)

公正取引委員会は、下請法の運用基準を改定し、買ったたきの要件を明確化した。新基準では、公表されている資料から燃料や労務費などの著しい上昇が把握できるにもかかわらず下請代金を据え置いた場合も、買ったたきの要件に該当すると明記した。

60歳以上の労災3.9万人、8年連続の増加に (5/28)

厚生労働省の27日の発表によると、昨年に労働災害で死傷した60歳以上の人は、前年比1,714人増の3万9,702人（うち死者290人）で、8年連続過去最多となった。労働者全体（死傷者数13万5,371人）に占める60歳以上の割合は29.3%。足がもつれたり、つまずいたりしたことによる転倒や、階段からの転落が多いとみられる。

厚生年金 企業規模要件を撤廃へ (5/29)

厚生労働省は、短時間労働者の厚生年金加入をめぐる企業規模要件について、撤廃する方針を固めた。試算によると、新たに130万人が適用対象者に加わる。また、従業員5人以上の個人事業所の非適用業種も原則撤廃し、飲食業や宿泊業なども対象とする見通し。6月にまとめる骨太の方針に盛り込考え。

財形貯蓄制度 70歳未満まで加入可能年齢引上げを検討 (5/31)

厚生労働省は、利子非課税の財形貯蓄制度（財形年金貯蓄、財形住宅貯蓄）の加入可能年齢の上限を現行の55歳未満から70歳未満に引き上げる検討に入った。今夏の税制改正要望に盛り込み、2025年の通常国会に勤労者財産形成促進法の改正案を提出したい考え。

改正育児・介護休業法が公布 (5/31)

31日、改正育児・介護休業法が公布された。これまで支援の中心は「3歳に満たない」子を養育する労働者だったが、「小学校就学の始期に達するまで」に拡充され、子を育てながら柔軟に働けるような制度の導入が企業に義務付けられる。さらに、男性の育児休業取得率の公表を求められる企業が1,000人超から300人超へと拡大される。

改正子ども・子育て支援法が成立 (6/5)

少子化対策を盛り込んだ改正子ども・子育て支援法が5日、参院本会議で賛成多数により、成立した。児童手当の所得制限撤廃、高校卒業までの支給期間延長は、令和6年12月に支給

される10月分から実施。児童扶養手当の第3子以降の加算額引上げは令和7年1月に支給される令和6年11月分から実施される。また「共働き・共育て」の推進に向け、出生後休業支援給付および育児時短就業給付が創設される。財源の1つとして創設される支援金は、令和8年度から医療保険料とあわせて徴収される。

過労死防止大綱見直しへ フリーランス保護の充実盛り込む (6/5)

「過労死防止大綱」の見直し案が4日、厚生労働省の協議会でおおむね了承された。7月にも閣議決定される見通し。今回の見直しでは、過労死について「長時間労働やハラスメントなどにより引き起こされる」と明記されたほか、フリーランス保護のため、発注者が期日設定に配慮して過度な労働時間を防ぐようにすることや、過重労働やハラスメントを定期的に調査する重点業種に、芸術・芸能分野が加わった。

改正建設業法が成立 (6/7)

建設従事者の賃上げや働き方改革を促す改正建設業法が、7日の参院本会議で成立した。担い手の確保を目的に、建設業者への労働者の処遇改善を努力義務とした。また、それに向けて賃金原資の確保と下請事業者までの行き渡りを促す措置として、資材価格転嫁の円滑化による労務費へのしわ寄せ防止措置を規定したほか、長時間労働の抑制のための著しく短い工期による契約禁止なども盛り込まれている。

労災認定への事業主による不服申立て 最高裁初判断へ (6/11)

労働者の労災認定に事業主が不服を申し立てられるかが争われている訴訟の上告審で、最高裁は10日、最終弁論を開き、国側が「労働者の保護を著しく損なう」と主張して結審した。判決期日は7月4日に指定され、事業主は不服申立てができるとした二審・東京高裁の判断が

見直される可能性がある。この論点での最高裁判断は初。

個人情報漏洩件数 初の1万人超 (6/12)

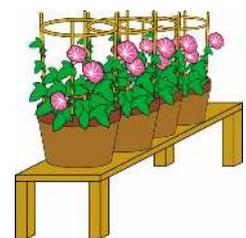
個人情報保護委員会は11日、2023年度に企業や行政機関等から報告された個人情報漏洩件数が、17年度以降で過去最多の1万3,279件となったと発表した。1万件超は初。22年度以降、個人情報漏洩の際の委員会への報告や本人への通知が義務化されたことなどで報告件数が急増している。

被用者保険の企業規模要件「撤廃」多数 (6/12)

被用者保険の適用範囲に関する議論を進めている厚労省の有識者懇談会にて、11日、今年10月から従業員51人以上に拡大される企業規模要件と、非適用業種の撤廃を求める声が多く挙がった。撤廃された場合、適用対象が約130万人増える見込みで、事業主への支援や準備期間確保の必要性も指摘された。マルチワーカーやフリーランスへの適用拡大は実務負担が大きいとして、意見が分かれた。議論は来月にも取りまとめられる予定。

「解雇無効」勝訴後の復職は約4割(6/17)

被用者保険の適用範囲に関する議論を進めている厚労省の有識者懇談会にて、11日、今年10月から従業員51人以上に拡大される企業規模要件と、非適用業種の撤廃を求める声が多く挙がった。撤廃された場合、適用対象が約130万人増える見込みで、事業主への支援や準備期間確保の必要性も指摘された。マルチワーカーやフリーランスへの適用拡大は実務負担が大きいとして、意見が分かれた。議論は来月にも取りまとめられる予定。



公布済み
施行前の改正

育児・介護休業法が改正されました 令和7年4月1日から主要な規定

令和6年5月24日、「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律及び次世代育成支援対策推進法の一部を改正する法律」が成立し、令和6年法律第42号として、同月31日の官報に公布されました。施行期日は、基本的には令和7年4月1日ですが、公布日から数段階に分けて施行されます。まずは全体像を確認しておきましょう。

……………令和6年改正育児・介護休業法等（令和6年法律第42号）の全体像（主要なもの）……………

●令和7年4月1日から施行されるもの

<育児関係>

- 所定外労働の制限（残業免除）の対象となる労働者の範囲を、小学校就学前の子（現行は3歳になるまでの子）を養育する労働者に拡大する。
- 子の看護休暇を子の行事参加等の場合も取得可能とし、対象となる子の範囲を小学校3年生（現行は小学校就学前）まで拡大するとともに、勤続6月未満の労働者を労使協定に基づき除外する仕組みを廃止する。
- 3歳になるまでの子を養育する労働者に関し事業主が講ずる措置（努力義務）の内容に、テレワークを追加する。
- 育児休業の取得状況の公表義務の対象を、常時雇用する労働者数が300人超え（現行1,000人超え）の事業主に拡大する。



<介護関係>

- 労働者が家族の介護に直面した旨を申し出た時に、両立支援制度等について個別の周知・意向確認を行うことを事業主に義務付ける。
- 労働者等への両立支援制度等に関する早期の情報提供や、雇用環境の整備（労働者への研修等）を事業主に義務付ける。
- 介護休暇について、勤続6月未満の労働者を労使協定に基づき除外する仕組みを廃止する。
- 家族を介護する労働者に関し事業主が講ずる措置（努力義務）の内容に、テレワークを追加する。



●公布の日から起算して1年6か月以内において政令で定める日から施行されるもの

<育児関係>

- 3歳以上の小学校就学前の子を養育する労働者に関し、事業主が職場のニーズを把握した上で、柔軟な働き方を実現するための措置を講じ、労働者が選択して利用できるようにすることを義務付ける。また、当該措置の個別の周知・意向確認を義務付ける。
- 妊娠・出産の申出時や子が3歳になる前に、労働者の仕事と育児の両立に関する個別の意向の聴取・配慮を事業主に義務付ける。

★これらの改正事項が施行されるまでに、就業規則（育児・介護休業規程）の改訂や、新たに義務化される規定への対応が必要になります。不明な点等がありましたら、気軽にお声掛けください。なお、重要な改正事項については、個別にスポットを当てて、改めて紹介させていただきます。

公布済み
施行前の改正

雇用保険法が改正されました 令和10年10月から週10時間で適用へ

令和6年5月10日、雇用保険の適用拡大などを盛り込んだ「雇用保険法等の一部を改正する法律」が成立し、令和6年法律第26号として、同月17日の官報に公布されました。施行期日は、基本的には令和7年4月1日ですが、公布日から数段階に分けて施行されます。まずは全体像を確認しておきましょう。

……………令和6年改正雇用保険法等（令和6年法律第26号）の全体像（主要なもの）……………

1. 雇用保険の適用拡大

- 雇用保険の被保険者の要件のうち、週所定労働時間を「20時間以上」から「10時間以上」に変更し、適用対象を拡大する。
【令和10年10月1日施行】

(次ページへ続く)

2. 教育訓練やり・スキリング支援の充実

- ① 自己都合で退職した者が、雇用の安定・就職の促進に必要な職業に関する教育訓練等を自ら受けた場合には、給付制限をせず、雇用保険の基本手当を受給できるようにする（※1）。
※1 自己都合で退職した者については、給付制限期間を原則2か月としているが、1か月に短縮する（通達）。
- ② 教育訓練給付金について、訓練効果を高めるためのインセンティブ強化のため、雇用保険から支給される給付率を受講費用の最大70%から80%に引き上げる（※2）。
※2 教育訓練受講による賃金増加や資格取得等を要件とした追加給付（10%）を新たに創設する（省令）。
- ③ 自発的な能力開発のため、被保険者が在職中に教育訓練のための休暇を取得した場合に、その期間中の生活を支えるため、基本手当に相当する新たな給付金〔教育訓練休暇給付金〕を創設する。

【①=令和7年4月1日、②=令和6年10月1日、③=令和7年10月1日施行】

3. その他の雇用保険制度の見直し

- ① 教育訓練支援給付金の給付率の引き下げ（基本手当の80%→60%）を実施する。
- ② 就業促進手当の所要の見直し等を実施する。

【①②=令和7年4月1日施行】

★注目は、なんといっても、雇用保険の適用拡大（週所定労働時間10時間以上で雇用保険に加入）です。これについては、施行までに準備期間がありますが、早めに対応を考慮しておく必要があるでしょう。また、教育訓練やり・スキリング支援はかなり強化されますので、そのポイントを押さえておきたいところです。もう少し詳しく知りたいときは、気軽にお声掛けください。



成立済み
施行前の改正

子ども・子育て支援法等が改正されました 令和8年度から医療保険料が増額へ

令和6年6月5日、医療保険者が被保険者等から徴収する保険料に子ども・子育て支援金を含めることなどを盛り込んだ「子ども・子育て支援法等の一部を改正する法律」が成立しました。施行期日は、公布日から数段階に分けて設定されています。ここでは、まず、改正の趣旨と企業実務に影響を及ぼす改正事項を紹介します。

……………令和6年改正子ども・子育て支援法等の趣旨と企業実務に影響を及ぼす改正事項……………

◆**趣旨** この改正法は、こども未来戦略の「加速化プラン」に盛り込まれた施策を着実に実行するため、ライフステージを通じた子育てに係る経済的支援の強化、全てのこども・子育て世帯を対象とする支援の拡充、共働き・共育での推進に資する施策の実施に必要な措置を講じるとともに、こども・子育て政策の全体像と費用負担の見える化を進めるための子ども・子育て支援特別会計を創設し、児童手当等に充てるための子ども・子育て支援金制度を創設するものです。

◆**企業実務に影響を及ぼすもの** たとえば、次のようなものがあります。

- 両親ともに育児休業を取得した場合に支給する出生後休業支援給付及び育児期に時短勤務を行った場合に支給する育児時短就業給付を創設する。
【雇用保険法等の改正：令和7年4月1日施行】
- 医療保険者が被保険者等から徴収する保険料に子ども・子育て支援納付金の納付に要する費用（子ども・子育て支援金）を含めることとし、医療保険制度の取扱いを踏まえた被保険者等への賦課・徴収の方法等を定める。
【医療保険各法等の改正：令和8年4月1日施行】

★この改正のメインは、児童手当の拡充〔①支給期間を中学生までから高校生年代までとする、②支給要件のうち所得制限を撤廃する、③第3子以降の児童に係る支給額を月額3万円とする、④支払月を年3回から隔月（偶数月）の年6回とする〕ですが、その財源が最大の問題点でした。そこで決定されたのが、「医療保険料に子ども・子育て支援納付金の納付に要する費用（子ども・子育て支援金）を含める」という制度の創設でした。施行日までに2年弱、その支援金の額がどの程度になるのか、今後の動向に注目です。