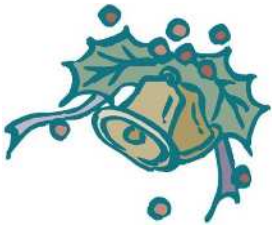


SPC JINJIKEN NEWS



「就活セクハラ」防止へ法改正 に大筋合意 (10/22)

21日、厚生労働省の審議会において、企業の就職活動中の学生に対するセクハラ対策の義務化について労使が大筋合意した。年内に結論を出し、2025年通常国会への関連法案提出を目指す。案では、面接やインターンシップの際のルールを定めておくことや相談窓口の設置といった対策を課すなどが示された。

平均賃上げ率 4.1%で過去最高 (10/29)

厚生労働省は28日、賃上げに関する実態調査（従業員100人以上企業1,783社が回答）の結果を公表した。1人当たりの平均賃金引上げ率は4.1%で、引上げ額は11,961円だった。また、賃金を引き上げた・引き上げると回答した企業は91.2%と、比較可能な1999年以降で最高となった。一方、ベアを実施した企業は従業員5,000人以上の企業で78.5%、100人から299人の企業で47.2%と、企業規模による開きがみられた。

最高裁 無期転換ルールの特例めぐる初判断 (10/31)

元大学講師の女性が、契約期間が通算5年を超えたが無期転換されず、雇止めとした大学側に地位確認などを求めた訴訟の上告審で、31日、最高裁第一小法廷は、通算10年を超えないと無期転換されない大学教員の特例について、対象を厳格に解釈するのは相当ではないとし、女性は特例が適用される「教育研究組織の

職」に当たると判断。雇止めを無効とした二審判決を破棄し、高裁に差し戻した。無期転換ルールの大学教員特例について、最高裁が初めて判断を示した。

国保年間上限を3万円引上げへ (11/1)

厚生労働省は31日、国民健康保険（国保）の保険料の年間上限額を3万円引き上げ、109万円とする案を社会保障審議会の医療保険部会に提示した。来年度から実施される見通し。新たな上限額は単身世帯で年間給与収入が約1,170万円以上の場合に適用される見込みで、国保加入世帯の約1.5%が対象となる予定。

離婚時年金分割 請求期限を5年に延長 (11/6)

厚生労働省は、5日の社会保障審議会年金部会で、離婚時の厚生年金分割を請求できる期限を現在の2年以内から5年以内に延ばす案を示し、大筋で了承された。2025年通常国会への提出を目指す法案に盛り込む。また、受け取る公的年金の支給額について、これまで「サラリーマンと専業主婦」がモデル世帯の厚生年金と国民年金の2パターンだったが、ライフスタイルの変化に合わせて5パターン追加し、65歳時点で受け取る平均的な一人当たりの給付水準を男女別に示す方針を説明した。

高齢者労災対策 努力義務へ (11/7)

厚生労働省は6日、労働政策審議会安全衛生分科会に急増する高齢者の労働災害を防ぐため、企業に対し、高齢者に配慮した作業環境の整備などの労災対策を努力義務として課す案を示し、大筋で合意した。2025年の通常国会

に労働安全衛生法の改正案を提出する方針。指針も策定し、定期健康診断や体力チェックの実施により健康や体力に応じた業務の割振りなどを求める想定。

9月実質賃金 0.1%減で2カ月連続マイナス (11/8)

厚生労働省が7日に発表した9月の毎月勤労統計調査で、名目賃金から物価変動を除いた実質賃金は前年同月から0.1%減少し、2カ月連続のマイナスとなった。実質賃金は、夏の賞与が増えたことで6～7月にプラスとなったが、8月に再びマイナスに転じていた。

年収「106万円の壁」要件撤廃へ (11/9)

厚生労働省は、短時間労働者の厚生年金加入要件である「年収106万円以上」の賃金要件を撤廃する方向で調整に入った。「週所定労働時間週20時間以上」の要件と学生除外要件は維持される見通しで、企業規模要件はなくなり、5人以上の個人事業所も全業種が対象になる方向。年末までに結論を得て、来年の通常国会に関連法案の提出を目指す。

イデコ加入上限 70歳未満に引上げ (11/9)

厚生労働省は8日、個人型確定拠出年金（イデコ）の加入対象年齢を65歳未満から70歳未満に引き上げる案を企業年金・個人年金部会に示し、大筋で了承を得た。また、要件を満たせば退職者や自営業者、フリーランスなど誰でも加入できるように制度を見直す。来年の通常国会に改正法案の提出を目指す。

労基法改正に向けた報告書の骨子を提示 (11/13)

厚生労働省の有識者研究会は12日、労働基準法の改正などに向けた報告書のたたき台を示した。14日以上の連続出勤の禁止や副業・兼業時の労働時間を通算して割増賃金を支払う仕組みの廃止、テレワークと出社が混在可能なフレックスタイム制の導入、などの改革案が

盛り込まれた。報告書は年度内にまとめられ、労働政策審議会での議論を経て早ければ2026年の法改正を目指す。

基礎年金の給付水準 3割底上げ (11/15)

厚生労働省は、国民年金（基礎年金）の給付水準を3割底上げする案を同省の年金部会で示し、来年の通常国会に提出する年金改革関連法案に盛り込む方針。基礎年金しか受け取れない自営業者らの老後資金の不足を解消するため、厚生年金のマクロ経済スライド適用による給付抑制期間を延長し、浮いた財源を基礎年金に活用する。

大学生内定率低下 72.9% (11/16)

文部科学省と厚生労働省は15日、2025年春卒業の大学生の就職内定率（10月1日現在）が72.9%で、前年同期より1.9ポイント低下したと発表した。前年を下回るのは4年ぶり。低下の理由について文科省の担当者は、「売り手市場が続き、複数の内定を得て就職先を決めかねている学生が多い影響とみられる」と話した。

在職老齢年金見直し案提示へ (11/20)

厚生労働省は、在職老齢年金制度を見直し、減額の対象者を縮小する調整に入った。現行の基準額（給与と厚生年金の合計額が月50万円超）を引上げもしくは撤廃する案を、25日の年金部会に提案する。一方、年金財政を安定させるため、厚生年金保険料の上限引上げも提案する。年末までに議論をまとめ、来年の通常国会に関連法案を提出する方針。



要確認

「NO ハラスメント」の新しいポスターを配布(あかるい職場応援団)

職場における総合的なハラスメント対策のポータルサイト「あかるい職場応援団」において、「NO ハラスメント」の新しいポスターの配布申し込みが開始されています。

今回は、「あなたがつくる ハラスメントのないあかるい社会」と題したポスターとなっています[応募締め切りは令和7年2月28日：先着1,800社(名)様]。

.....ハラスメント対策の重要性とポスター(あかるい職場応援団作)の活用.....

ハラスメント対策の重要性

- いわゆるパワハラ、セクハラ、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントが発生してしまうと、職場の雰囲気が悪くなり、生産性の低下、人材が離れるといった事態に陥ります。
- 最悪の場合は、訴訟や労災認定に発展し、企業のイメージダウンにつながるといったことも考えられます。
- 起こってからでは遅いので、予防・防止が最重要です。
- また、法律の規制もあり、パワハラ、セクハラ、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントについては、防止措置を講ずることがすべての企業に義務付けられています。



★防止措置としては、事業主の方針の明確化及びその周知・啓発、相談窓口の設置・周知などが入り口で、事後の迅速な対応なども求められます。“NO ハラスメント”という方針の周知・啓発を行う意味でも、このポスターを活用してみてもいかがでしょうか？

また、このポスターには、あなたの会社のハラスメント相談窓口の案内を記載するスペースが設けられています。これを機に、相談窓口の体制などを再確認したうえで、ポスターに記載しておくともよいかもしれません。ハラスメント対策(研修の実施など)についても、気軽にご相談ください。

重要

健康保険の被保険者資格取得届等に「資格確認書発行要否のチェック欄」が設けられました

令和6年12月2日から、健康保険証の新規発行が終了し、健康保険証を利用登録したマイナンバーカード(マイナ保険証)で医療機関等を受診する仕組みに移行されることになりましたが、マイナンバーカードをお持ちでない等、マイナ保険証を利用することができない状況にある方については、保険者が発行する「資格確認書」で受診することができます。

この仕組みの変更に伴い、「被保険者資格取得届」と「被扶養者(異動)届」には、資格確認書発行要否のチェック欄が設けられることになりました。その新様式を確認しておきましょう。

(次ページへ続く)

例) 健康保険・厚生年金保険 被保険者資格取得届／厚生年金保険 70歳以上被用者該当届

★新たに被保険者や被扶養者になる方が資格確認書を必要とする場合は、「被保険者資格取得届」または「被扶養者（異動）届」の資格確認書発行要否のチェック欄にチェックを入れて提出することになります。その確認を怠らないようにしましょう。
 なお、すでに被保険者、被扶養者である方が資格確認書を必要とする場合は、

別途、保険者（全国健康保険協会又は健康保険組合）に申請することが基本となりますが、保険者が職権で資格確認書を交付することも可能となっていますので、各保険者の対応に従うようにしましょう。

要確認 労働時間を適正に把握し正しく賃金を支払いましょう 厚労省が改めて周知

厚生労働省から、リーフレット「労働時間を適正に把握し正しく賃金を支払いましょう」が公表されています。労働時間は毎日適正に把握し、それに基づいて賃金を計算し、支払うことが必要であると、労働基準法違反となる典型的な取り扱いなどが紹介されています。

……………リーフレット「労働時間を適正に把握し正しく賃金を支払いましょう」のポイント……………

<このような取り扱いは、労働基準法違反です！>

- 勤怠管理システムの端数処理機能を使って労働時間を切り捨てている**
 勤怠管理システムの端数処理機能を設定し、1日の時間外労働時間のうち15分に満たない時間を一律に切り捨て（丸め処理）、その分の残業代を支払っていない。
- 一定時間以上でしか残業申請を認めない**
 残業申請は、30分単位で行うよう指示しており、30分に満たない時間外労働時間については、残業として申請することを認めておらず、切り捨てた分の残業代を支払っていない。
- 始業前の作業を労働時間と認めていない**
 毎朝、タイムカード打刻前に作業（制服への着替え、清掃、朝礼など）を義務付けているが、当該作業を、労働時間として取り扱っていない（始業前の労働時間の切り捨て）。

<ワンポイントアドバイス>
 労働時間における端数処理の例外として、1か月における時間外労働、休日労働および深夜業の各々の時間数の合計に1時間未満の端数がある場合に、30分未満の端数を切り捨て、それ以上を1時間に切り上げることは、常に労働者の不利となるものではなく、事務簡便を目的としたものとして認められます。
 また、1日の労働時間について、一定時間に満たない時間を切り上げた上で、その分の賃金を支払うことは、問題ありません。

★このリーフレットは、最近（令和6年9月に）作成されたものです。そこで紹介されているような違反事例が後を絶たないということで、周知を図っているのでしょう。その内容は、基本的なものといえますが、今一度確認しておきたいところです。リーフレットをご覧になりたい場合は、お声掛けください。その内容に沿ったアドバイスなどもさせていただきます。