

SPC JINJIKEN NEWS



安衛法改正に向けた報告書案公表 (11/23)

厚生労働省は、22日の安全衛生分科会に、フリーランスなどに業務を発注する企業などに対し、安全配慮義務や、事故の報告を義務付けることなどを盛り込んだ報告書案を示した。同案には50未満企業へのストレスチェック義務化や、高齢労働者への配慮に関する努力義務化なども盛り込まれている。2025年の通常国会に安衛法の改正案を提出する方針。

病気の治療と仕事の両立支援を努力義務へ (11/23)

厚生労働省は、病気の治療と仕事の両立支援に取り組むことを企業の努力義務として労働施策総合推進法に盛り込む方針。併せて、高齢労働者に配慮した作業環境の整備も、企業の努力義務とする。また、ストレスチェックについて、従業員50人未満の事業所も対象に含め、全ての企業に対しての実施を義務付けることとした。

「自爆営業」はパワハラ 指針改正へ (11/25)

厚生労働省は、ノルマ達成のために自腹で商品を買取る「自爆営業」について、パワハラ3要件を満たす場合にはパワハラに該当することを、新たにパワハラ防止指針に明記する考えを示した。指針に盛り込むことで、企業に対策を求める。26日の労働政策審議会分科会にて方針を示し、年内の了承、早期の改正を目指す。

基礎年金の水準 3割引上げ案 (11/26)

厚生労働省は、基礎年金の水準を底上げする案を示した。マクロ経済スライドが長引くことで基礎年金のみを受給する自営業者らが低年金となることを防ぐため、厚生年金の積立金を活用するとしたが、慎重な意見も出たため、引き続き議論する。「在職老齢年金」の対象者縮小案と、「標準報酬月額引上げ」案の方向性は了承された。与党などとの協議を経て、いずれも年内に案をまとめ、来年通常国会に法案を提出したい考え。

女性管理職費率・男女の賃金差の公表 従業員 101人以上の企業で義務化 (11/27)

厚生労働省は、女性管理職の比率について、従業員数101人以上の企業(非上場企業も含む約5万社)に公表を義務付ける方針を示した。また、男女間の賃金差の公表義務については、現行の301人以上から101人以上の企業に拡大する。26日の労働政策審議会分科会において方針を示し、労使が大筋合意した。年内にもとりまとめ、2025年の通常国会に女性活躍推進法改正案提出を目指す。

就活セクハラ 防止対策義務化へ (11/27)

厚生労働省は、26日の労働政策審議会分科会にて、就職活動中の学生が性的な嫌がらせを受ける「就活セクハラ」について、企業に防止対策を義務付ける案を示し、了承を得た。男女雇用機会均等法を改正し、OB・OG訪問時の場所や時間等に関するルール策定、相談窓口の設置による学生への周知などを義務付ける。改正案は2025年の通常国会に提出する。

8年ぶりに雇用保険料率が引下げへ (12/4)

厚生労働省は、2025年度の雇用保険料率を、8年ぶりに引き下げる方針。失業等給付の料率を下げる。近く労働政策審議会雇用保険部会に具体的な下げ幅を示す。既に試算結果は示されており、反対意見は出ていない。

加給年金制度などの見直し案を提示 (12/4)

厚生労働省は3日、社会保障審議会年金部会に、加給年金制度の見直し案を示した。第3子以降で加算額が減る扱いを見直して第2子までと第3子以降とで一律とし、加算額も引き上げる。また、加算を受けるために必要な加入期間を現行の20年以上から10年以上へと短縮し、これまで対象となっていなかった老齢基礎年金のみの受給者も対象とする方針。一方、配偶者に対する加算は、将来的な受給者について支給額を縮小するとしている。

厚生年金保険料肩代わり 「156万円未満」までを対象へ (12/6)

厚生労働省は、短時間労働者の厚生年金保険料を労使合意により会社が多く負担できる特例制度について、対象を月収8.8万円以上13万円未満(年収換算106万円以上156万円未満)とし、2026年4月から導入する検討に入った。年収要件は2026年10月に撤廃し、企業規模要件は2027年10月に撤廃する案となっている。企業への負担軽減措置の検討も含め、10日の社会保障審議会年金部会に案を提示する。

遺族厚生年金の有期給付化で段階的拡大案 (12/7)

厚生労働省は、遺族厚生年金について、年齢要件に係る男女差を解消し、夫も妻も20代から50代で子がいない場合、5年間の有期給付とする方向で検討している。女性の対象年齢は現行の30歳未満から40歳未満に変更し、20年かけて60歳未満まで引き上げる。夫も妻も60歳以降の無期給付、受給中の遺族厚生年金、

現役世代で子供がいる場合については現行どおりとする。

2023年度の石綿労災認定 事業所数が最多に (12/12)

厚生労働省は11日、アスベスト(石綿)を原因とする疾患で労災認定された人や石綿救済法に基づく特別遺族給付金の対象となった人が働いていた全国1,233事業所の所在地等をホームページで公表した。労災認定は1,232件、特別遺族給付金の支給決定は159件で、年度ごとの集計を開始した2008年度以降、最多となった。

兼業で過労自殺と労災認定 (12/17)

岐阜大の研究者と測量会社の技師を兼業していた愛知県の男性の自殺について、2つの職場での心理的負荷が重なったのが原因として労災認定されていたことがわかった。2020年改正の労災保険法により、複数勤務先での労働時間や心理的負担を合算して総合判断できるようになってから、過労自殺への初適用例とみられる。労基署は、それぞれの職場での心理的負荷は「中」だったが、総合的に「強」に当たると判断し、「複数業務を要因とする災害」として労災認定した。

子どもの介護も介護休業の対象 厚労省基準明示方針 (12/18)

厚生労働省は、企業が介護休業を認定する際に使用する「判断基準」について、子どもの介護も対象と明記する方針を固めた。現在も基準を満たせば取得可能だが、現行の基準に子どもに関する記載はなく、「医療的ケア児」や障害児を育てる労働者から、申請しづらいとの声が相次いでいた。年内に有識者研究会を発足させて見直し案を検討し、来年度からの運用を目指す。



要チェック

重要な制度変更の動きあり！ 社会保障制度・労働基準関係法制など

最近、社会保障制度をはじめとして、労働基準関係法制、労働安全衛生対策、ハラスメント対策などについて、今後の改革（制度変更）の方向性が立て続けに示されています。

以下で、主に企業実務に影響がありそうなものを紹介します。

…………… **社会保障制度・労働基準関係法制などの制度変更の方向性（令和6年12月初旬の状況）** ……………

<社会保障制度関係>

- 短時間労働者への被用者保険の適用について、企業規模要件（従業員51人以上）および賃金要件（いわゆる106万円の壁）を撤廃する
加えて、被保険者となる方の手取りが減らないよう、保険料の事業主負担割合を企業の判断で引き上げられる仕組みの導入も検討
- 被用者保険の適用について、常時5人以上を使用する個人事業所の非適用業種の解消を図る
- 在職老齢年金を見直す（廃止 or 基準額の引き上げ）
- 厚生年金保険の標準報酬月額の上限（現行65万円）を引き上げる
- 高額療養費の自己負担限度額を見直す（引き上げ and 所得区分の細分化） など

<労働基準関係>

- テレワークの実態に合わせたフレックスタイム制（コアデイの導入）を検討する
- 定期的な休日の確保のため、「13日を超える連続勤務をさせてはならない」旨の規定を労働基準法上に設ける など

<労働安全衛生関係>

- ストレスチェックの実施義務対象を50人未満の全ての事業場に拡大する など

<女性活躍推進・ハラスメント関係>

- 101人以上300人以下の企業においても、男女間賃金差異の情報公表を義務とする
- 女性管理職比率の情報公表を義務とする（義務の対象は、101人以上の企業）
- カスタマーハラスメント対策を、事業主の雇用管理上の措置義務とする など

<今後の規制・制度改革の検討課題>

- 賃金向上、人手不足対応のため、次のような事項を検討する
 - ・「年収の壁」支援強化パッケージの手続き円滑化
 - ・副業・兼業の円滑化（過度な競業避止義務の抑制）
 - ・時間単位の年次有給休暇制度の見直し など



★令和7年にはさらに議論が本格化し、制度変更の内容が具体化されていくと思われます。なかには、先送りや立ち消えとなるものも出てくるでしょうが、動向に注視して、必要な情報を適時お伝えするようにします。

なお、税制においても「103万円の壁」の見直しなどが進められていますので、これについても同様に適時お伝えするようにします。

1月20日
より適用

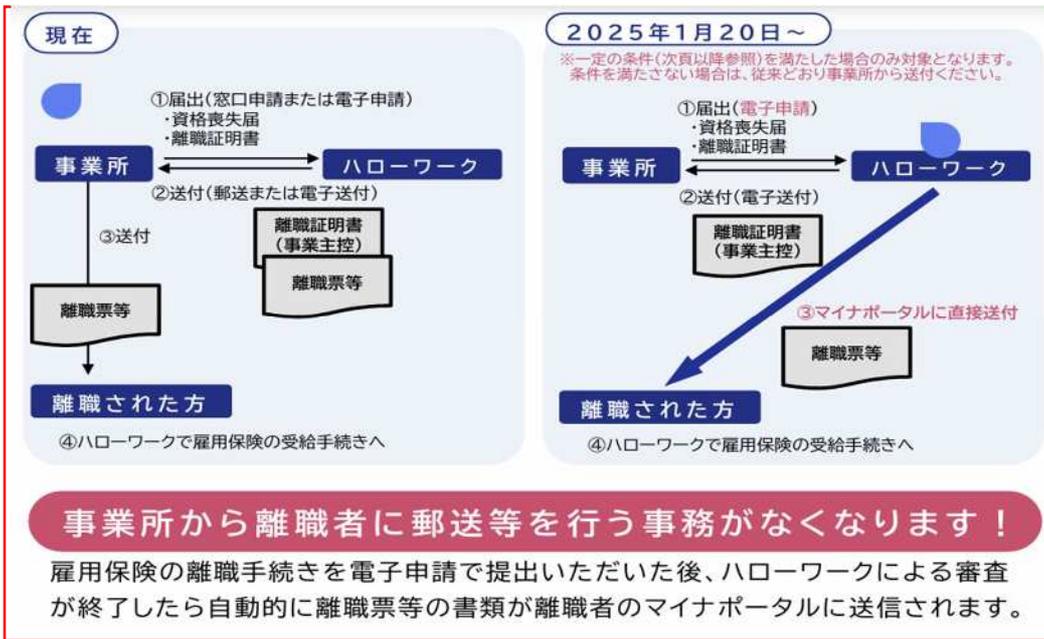
希望する離職者のマイナポータルへの「離職票」の直接送付を開始(令和7年1月～)

2025（令和7）年1月から、希望する離職者のマイナポータルに「離職票」を直接送付するサービスが開始されます。「離職票（雇用保険被保険者離職票）」は、離職者が雇用保険の求職者給付（基本手当等）を受給するために必要となる書類で、ハローワークが交付するものですが、それが離職者に送付されるまでの流れに、バリエーションが加わります。

厚生労働省からリーフレットが公表されていますので、そのポイントを確認しておきましょう。

（次ページへ続く）

.....2025年1月から、希望する離職者のマイナポータルに「離職票」を直接送付するサービスを開始します！（厚生労働省のリーフレットより抜粋）.....



★「事業所から離職者に郵送等を行う事務がなくなる」というのはよいですが、このサービスを利用するためにはいくつかの条件があります。

その条件を含め、不明な点があれば、気軽にお問い合わせください。

決定済み・施行待ちの改正 高年齢雇用継続給付の支給率が変わります(令和7年4月～)

2025(令和7)年4月から、高年齢雇用継続給付の支給率が、「最高15%」から「最高10%」に引き下げられます。厚生労働省から、高年齢雇用継続給付を受給予定の方、申請予定の事業主の方に向けて、その内容を周知するためのリーフレットが公表されましたので、確認しておきましょう。

.....令和7年4月1日から高年齢雇用継続給付の支給率を変更します(厚生労働省).....

**令和7年4月1日から
高年齢雇用継続給付の支給率を変更します**

高年齢雇用継続給付とは
60歳到達等時点に比べて賃金が75%未満に低下した状態で働き続ける60歳以上65歳未満の一定の一般被保険者の方に支給される給付です。
令和7年4月1日以降支給率が変わります。

令和7年4月1日以降の支給率

各月に支払われた賃金の低下率	賃金に上乘せされる支給率
64%以下(61%以下)	各月に支払われた賃金額の10%(15%)
64%超75%未満(61%超75%未満)	各月に支払われた賃金額の10%(15%)から0%の間で、賃金の低下率に応じ、賃金と給付額の合計が75%を超えない範囲で設定される率
75%以上	不支給

※ ()内は令和7年3月31日以前の低下率・支給率です。
※ 支給限度額・最低限度額の取り扱いに変更はありません。

対象の方
令和7年4月1日以降に60歳に達した日(その日時点で被保険者であった期間が5年以上ない方はその期間が5年未満の日)を迎える方が対象となります。

★高年齢雇用継続給付を考慮して、高年齢者の賃金を決めている場合には、再検討が必要となります。

このリーフレットでは、対象者の方の説明や、改正後の支給率早見表も紹介されていますので、「全文を見たい」という場合は、気軽にお声掛けください。