

トピックス

- 最新・行政の動き
- 実務に役立つQ & A
- ニュース
- 今月の実務チェックポイント
- 送検
- 助成金情報
- 監督指導動向
- 調査

◆ 最新・行政の動き

2025年度（令和7年度）雇用保険料引き下げられました 厚労省

4月からの雇用保険料率 14.5/1,000、労働者負担は5.5/1,000

< 令和7年度の雇用保険料率 >

（赤字は変更部分）

事業の種類	負担者		事業主負担		①+② 雇用保険料率
	① 労働者負担 (失業等給付・ 育児休業給付の 保険料率のみ)	②	失業等給付・ 育児休業給付の 保険料率	雇用保険二事業 の保険料率	
一般の事業	5.5/1,000	9/1,000	5.5/1,000	3.5/1,000	14.5/1,000
(令和6年度)	6/1,000	9.5/1,000	6/1,000	3.5/1,000	15.5/1,000
農林水産・※ 清酒製造の事業	6.5/1,000	10/1,000	6.5/1,000	3.5/1,000	16.5/1,000
(令和6年度)	7/1,000	10.5/1,000	7/1,000	3.5/1,000	17.5/1,000
建設の事業	6.5/1,000	11/1,000	6.5/1,000	4.5/1,000	17.5/1,000
(令和6年度)	7/1,000	11.5/1,000	7/1,000	4.5/1,000	18.5/1,000





2025年4月からの育児に関する制度（育介法の改正など） 厚労省

2025年4月以降、子どもの年齢に応じて、テレワークや短時間勤務など働き方を選択できる制度の整備などが企業に義務付けられましたので、ポイントをお知らせします。

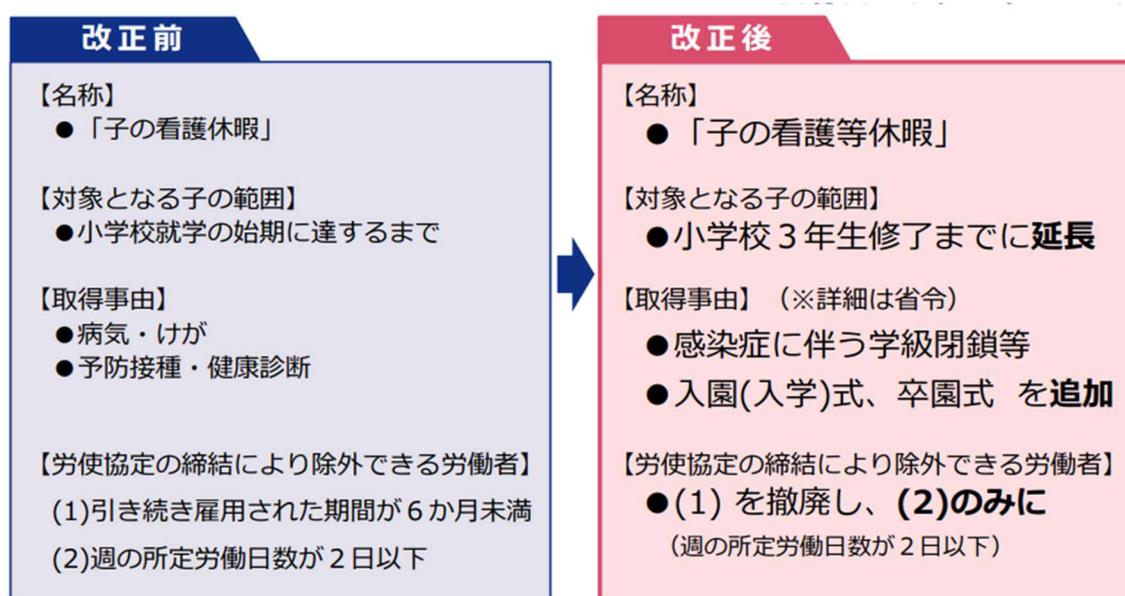
1. 「残業免除」の拡大

小学校入学前の子どもがいる社員が請求すれば残業が免除されます。

- 改正前・・・3歳に満たない子どもがいる社員が対象
- 改正後・・・小学校入学前の子どもがいる社員が対象

2. 子の看護等休暇

入園式・入学式・卒園式でも取得できるようになりました。



3. 育児のためのテレワーク導入（努力義務）

- 3歳に満たない子どもがいる社員について、テレワークが選択できるようにします。

4. 柔軟な働き方(2025年4月以降段階的に施行)

- 対象：3歳から小学校入学前の子どもがいる社員
- 会社は次の中から2つ以上を選んで実施する必要があります。
 - ・始業時刻等の変更
 - ・テレワーク等(10日/月)
 - ・保育施設の設置運営等
 - ・新たな休暇の付与(10日/年)
 - ・短時間勤務制度

5. 育児休業給付が「手取り実質10割」に

- 対象：夫婦ともに14日以上育休を取った場合
 - 父親・・・出生後8週間以内
 - 母親・・・育休開始後8週間以内





- 給付日数・・最大 28 日間
- 休業開始時の賃金の 67%(手取り 8 割)⇒賃金の 80%(手取り 10 割)

6. 両立支援等助成金のご案内（柔軟な働き方選択制度等支援コース）

柔軟な働き方の制度導入は、助成金が活用できます。

- ・ 始業時刻等の変更（フレックスタイム制/時差出勤制度）
- ・ 育児のためのテレワーク等
- ・ 短時間勤務制度
- ・ 保育サービスの手配・費用補助
- ・ 子を養育するための有給休暇制度（子の養育を容易にするための休暇制度/法を上回る子の看護休暇制度）

上記制度を 2 つ以上導入し対象者が制度を利用すると、利用者 1 人あたり 20 万円以上支給されます。

7. 両立支援等助成金のご案内（育児休業等支援コース）

仕事と出産育児の両立をサポートする助成金です。

育児休業復帰支援プランを策定し、育児休業を 3 ヶ月以上取得で 30 万円支給されます。

職場復帰して 6 ヶ月以上継続雇用すると、さらに 30 万円支給されます。

◆ニュース

熱中症対策を義務化へ 報告体制整え重篤化防ぐ 厚労省

厚生労働省は、労働安全衛生規則を改正し、作業場所での熱中症の早期発見や重篤化を防ぐための対策を事業者には罰則付きで義務付ける考えです。

改正安衛則では、熱中症による健康障害が発生する恐れのある作業を行わせるときは、作業従事者に熱中症の自覚症状がある場合や、熱中症の恐れがある作業従事者をみつけた場合にその旨を報告させるための体制を整備し、関係者に周知しなければならないものとしします。

さらに、作業中止、身体冷却、医療機関への搬送など熱中症の症状の重篤化を防ぐために必要な措置の内容およびその実施手順をあらかじめ定め、関係者に周知するよう義務付けます。

物流効率化努力義務 履行の「判断基準」を公布 4月から全荷主対象 国交省

国土交通省は、4月から順次施行となる改正物流効率化法で全荷主に課される物流効率化に向けた取り組みの努力義務について、内容を示した「判断基準」省令を公布しました。

省令では、全荷主は①積載効率の向上、②荷待ち時間の短縮、③荷役時間等の短縮の 3 つに取り組むべきとしました。

①の積載効率の向上では、適切なリードタイムの確保や荷主間の連携、配車システムの導入を通じた配車・運行計画の最適化、社内の関係部門の連携促進などを具体的な措置として挙げました。

②の荷待ち時間の短縮に向けては、トラック予約受付システムの導入や早期発注による貨物の受渡し日時の分散などに取り組むべきとしました。同受付システムについては、単に導入するだけでは不十分





で、現場の実態を踏まえ、実際の荷待ち時間が短縮するよう効果的に活用すべきとしています。

③の荷役時間等の短縮では、縦横 1.1 メートルの標準仕様パレットの使用や検査機械の導入、フォークリフトまたは荷役人員の適切な配置などを示しました。これらの取組みの実効性を確保するため、責任者の選任や研修の実施をはじめとした体制整備、取組みの効果測定などの措置も講じるものとされています。

◆送検

102 時間残業させ送検 社労士が助言も改善せず 大阪南労基署

大阪南労働基準監督署は、労働者 2 人に 36 協定を超える違法な時間外労働を行かせたとして、めっき業者と同社代表取締役および取締役の計 1 社 2 人を労働基準法第 36 条（時間外及び休日の労働）違反などの疑いで大阪地検に書類送検しました。時間外労働は最長の者で月 102 時間に及びます。同社の顧問社会保険労務士が労働時間削減に向けた助言をしていましたが、同社は改善しないまま長時間労働を常態化させていました。

同社は令和 4 年 10 月から 1 年間、製造作業に従事する労働者 2 人に対し、違法な時間外労働を行かせた疑い。36 協定は、月 45 時間、年 360 時間で締結していました。

同労基署は 3 年に同社へ定期監督に入り、是正勧告をしていました。勧告後、顧問社労士が変形労働時間制の導入などによる時間外労働の削減を提案しましたが、同社は生産量を重視して是正しませんでした。

同労基署は、「立件対象とした労働者以外にも、多数の労働者に違法な時間外労働を行わせていた」と話しています。

◆監督指導動向

墜落防止へ点検票作成 滑止めある覆いを 相模原労基署

神奈川・相模原労働基準監督署は、昨年 12 月の建設業を対象とした集中パトロールで、実際に指導した事案を踏まえた安全チェックリストを作成しました。墜落の恐れがある開口部に覆いを設けているものの、足で動かせるような不十分な状態だった現場を確認したことから、「床面の開口部には、裏面にズレ止めのある覆いを設ける」など 10 項目を設けています。

チェックリストは、重篤な災害につながりやすい墜落・転落を防止する措置を促す項目を中心に設けました。「高さ 2 メートル以上の開口部等には囲い、手すり、覆いを設ける」、「移動はしごは転位を防止する措置を講じる」などを求めています。

12 月に指導した現場では、他の作業のために一時的に手すりなどの墜落防止措置を外した後、そのままにしていたケースなどがみられました。同労基署の担当者は、「工事関係者が集まる場などの機会をとらえて、リスト活用を促していく」と話しています。





◆調査

「計画策定」は低調 東京労働局・メンタルヘルス自主点検

東京労働局は、昨年9～10月に行ったメンタルヘルス対策の自主点検の結果をまとめました。何らかの対策に取り組んでいる事業場の割合は91.7%に上りました。同労働局が第14次労働災害防止計画で掲げる指標（8割）を上回っています。一方、取り組み内容のうち、最も低かったのは『心の健康づくり計画』の策定で、4割弱に留まりました。

最も多かった取り組み内容は「メンタルヘルス不調者の相談体制の整備」で、83.8%でした。「ストレスチェックの実施」が74.3%、「医療機関等へ取り次ぐ体制の整備」が73.9%で続いています。

メンタルヘルス対策に関する取り組み内容



心の健康づくり計画は、メンタルヘルスカケアが継続的かつ計画的に行われるようにするため、厚生労働省が「労働者の心の健康の保持増進のための指針（メンタルヘルス指針）」で策定を勧めているもの。同労働局健康課は、「対策を行き当たりばったりにするだけでなく、計画的にかつ継続的にやってほしい。計画の策定促進は検討課題」と話しています。

◆実務に役立つQ&A

「教習所経由」は通勤？ 逸脱中断に該当するか

Q

当社の従業員が、これから自動車免許を取得しようか検討しています。終業後に自動車教習所へ行って、そこから帰宅する途中にケガをしたら通勤災害になるのでしょうか。

A

就業の場所と住居との間の移動を、合理的な経路および方法で行った際に負傷等した場合、通勤災害と認められます（労災法7条）。通勤途中で経路を逸脱・中断すると、その後の移動は通勤とは認められません。ただし、逸脱・中断が、日常生活上必要な行為でやむを得ない事由により行うための最小限度である場合、逸脱・中断の間を除いて、通勤となります。

日常生活上必要な行為（労災則8条）の中に、各種学校における教育が含まれています。就業期間が1年以上で、課程の内容が一般的に職業に必要な技術であれば該当すると解されていますが（平18・3・31基発0331042号）、この対象から自動車教習所やいわゆる予備校の課程は除かれています。なお、免許取得を業務として命じた場合はこの限りではありません。本来業務を行う場所以外も就業場所に当たる可能性があります（前掲通達）。





◆今月の実務チェックポイント

遡及して固定的賃金が昇給されたとき

前回、被保険者の報酬が、昇（降）給等の固定的賃金の変動に伴って大幅に変わったときは、定時決定を待たずに行う随時改定について説明しましたが、今回は随時改定の再確認と遡及して昇給し、固定的賃金に変動があった場合について解説します。

・随時改定

前回、次の3つの条件を全て満たす場合に行うと説明しました。

- (1) 昇給または降給等により固定的賃金に変動があった。
- (2) 変動月からの3カ月間に支給された報酬（残業手当等の非固定的賃金を含む）の平均月額に該当する標準報酬月額とこれまでの標準報酬月額との間に2等級以上の差が生じた。
- (3) 3カ月とも支払基礎日数が17日（特定適用事業所に勤務する短時間労働者は11日）以上である。

上記(1)～(3)すべての要件を満たした場合、変更後の報酬を初めて受けた月から起算して4カ月目（例：4月に支払われる給与に変動があった場合、7月）の標準報酬月額から改定されます。

※随時改定には該当しないケース

- (1) 固定的賃金は上がったが、変動後の引き続いた3カ月分の報酬の平均額による標準報酬月額が従前より下がり、2等級以上の差が生じた場合
- (2) 固定的賃金は下がったが、変動後の引き続いた3カ月分の報酬の平均額による標準報酬月額が従前より上がり、2等級以上の差が生じた場合

では、遡及して、昇給がされた場合はどうなるのでしょうか。

さかのぼって昇給があり、昇給差額が支給された場合は、その差額が支給された月を「固定的賃金に変動があった月」とし、引き続き3カ月で随時改定に該当するかを確認します。ただし、さかのぼって昇給した差額分は除外して計算することになります。

・定時決定との関係

4月から6月の報酬月額を基に、毎年9月に標準報酬月額の改定が行われます（定時決定といいます）が、定時決定の算定月以後に報酬月額に大幅な変動（標準報酬月額の2等級以上）があった場合には、月額変更届（随時改定）の提出が必要です。

6月までに随時改定によって決定された標準報酬月額は、再び随時改定がない限り、当年の8月までの各月に適用されます。

また、7月以降に改定された場合は、翌年の8月までの各月に適用されます。





◆助成金情報

キャリアアップ助成金（正社員化コース）

就業規則または労働協約その他これに準ずるものに規定した制度に基づき、有期雇用労働者等を正社員化した場合に助成します。

※多様な正社員（勤務地限定・職務限定・短時間正社員）へ転換等（派遣労働者の直接雇用含む）した場合も正規労働者へ転換したものとみなします。

【支給額】（※令和7年4月一部改定）

企業規模		正社員前雇用形態	
		有期雇用労働者	無期雇用労働者
重点支援対象者	中小企業	80万円（40万円×2期）	40万円（20万円×2期）
	大企業	60万円（30万円×2期）	30万円（15万円×2期）
上記以外	中小企業	40万円（40万円×1期）	20万円（20万円×1期）
	大企業	30万円（30万円×1期）	15万円（15万円×1期）

*重点支援対象者：「雇入れから3年以上の有期雇用労働者」、「過去1年間に正規雇用労働者として雇用されていない労働者」など

*1年度1事業所当たりの支給申請上限人数20名（同一対象者の2回目の申請を除く）

図：キャリアアップ助成金を活用して正社員化する場合

正規雇用が継続していた場合、2期目の支給申請ができるようになりました。



【加算額】

措置内容	加算額
① 正社員転換制度を新たに規定し、当該雇用区分に転換等した場合（1事業所当たり1回）	20万円（大企業15万円）
② 多様な正社員制度を新たに規定し、当該雇用区分に転換等した場合（1事業所当たり1回）	40万円（大企業30万円）





【注意点】

- ・正社員転換の手続き、要件、転換または採用時期（面接試験や筆記試験等の適切な手続き、要件〈勤続年数、人事評価結果、所属長の推薦等の客観的に確認可能な要件・基準等をいう〉および転換または採用時期が明示されているもの）を必ず規定する必要があります（口頭による明示では認められません）。
- ・就業規則等において、正社員の区分や職種、賃金の算定方法および支給形態、賞与、退職金、定期的な昇給、所定労働時間等の労働条件の明記がないまたは曖昧な場合等、「正社員待遇」が確認できない場合は、支給対象とならない場合もあります。
- ・正社員転換制度に規定したものと異なる手続き、要件、実施時期等で転換した場合や転換の手続き等が就業規則の施行日より前に実施されている場合には支給対象外となります。

◆助成金内容改定のお知らせ

助成金は、毎年4月に改定されることがあります。

順次、新年度の助成金内容が公表されていますので、最新の情報はお問い合わせください。

制度の詳細、活用方法、その他ご不明点等ございましたら、お気軽にお問い合わせください



〒154-0017

東京都世田谷区世田谷 1-3 3-2

Tel : 03-6407-9307 Fax : 03-6407-9317

e-mail : info@resilience-sr.jp

URL : <https://www.resilience-sr.jp>

