



青森県・弘前公園（撮影＝上田憲作）

◆最新・行政の動き

4月からの労働・社会保険関係の変更点

令和7年4月に実施される厚生労働省関係の制度変更が公表されました。主な内容は以下のとおりです。

【雇用・労働関係】

- 出生後休業支援給付の創設
（両親がともに14日以上育児休業した場合に対象）
- 2歳未満の育児時短就業給付の創設
- 自己都合離職者の雇用保険の給付制限を1ヶ月に短縮
- 高年齢雇用継続給付の給付率引下げ
最大給付率を賃金額の15%→10%に引き下げ
- 育児休業の取得状況の公表義務の拡大
男性労働者の育児休業等の取得状況の公表義務の適用を
1,000人超の事業主→300人超の事業主に拡大

【年金関係】

- 国民年金保険料の改定
令和7年度は17,510円（前年より530円引上げ）
- 年金額の改定
令和6年度から1.9%の引上げ

2025

4

トピックス

- 最新・行政の動き
- ニュース
- 送検・監督指導動向
- 実務に役立つQ & A
- 調査
- 今月の実務チェックポイント
- 助成金情報
- 特集
-今、行うべき人材確保対策-
- ちょっとひとときパズルの時間
- 今月の業務スケジュール

－ 発行 －

社会保険労務士法人あいわ会

〒270-0176

千葉県流山市加 1-20-10

クレスト流山 102

電話：04-7158-1980

FAX：04-7158-1981

URL：<https://aiwasr.com>

◆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も罰則付きで義務付ける考えです。熱中症による死亡災害の多くで初期症状の放置や対応の遅れがみられることから、重篤化させないための対策が必要と判断しました。公布は今年4月上旬、施行は6月1日を予定しています。

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 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。これらの取り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、取り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。



副業は月 35 時間まで 通算で上限規制超過防ぐ 大光銀行

(株)大光銀行（新潟県長岡市）は3月から、私傷病休職者などを除く全職員に対し、他社に雇用される形も含めて、副業を認めます。副業先での労働時間については、36協定で時間外労働の延長時間を月45時間と定めていることを踏まえ、「月35時間」を上限としました。通算して月80時間以内に収まるようにすることで、上限規制を超える時間外労働の発生を防ぎます。

労働時間の管理方法は、厚生労働省の「管理モデル」を採用しました。副業先での時間外労働に時間制限があること、所定労働時間内であっても、割増賃金の支払いが必要であることについては、職員から副業先に伝えてもらいます。副業開始に当たっては、人事部長の許可が必要となります。

副業として想定しているのは、中学校の部活の顧問などの地域貢献活動や家業、役員就任など。副業を認める背景には「定年を迎えるシニア社員にセカンドキャリアを探してほしい」（同行人事担当者）との狙いもあります。



◆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、令和4年10月から1年間、労働者2人に36協定を超える違法な時間外労働を行わせたとして、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。36協定は、月45時間、年360時間で締結していましたが、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。

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。

◆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）。通勤途中に経路を逸脱・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）。

◆調査

増加が指摘される若手従業員のメンタルヘルス不調の実態

人手不足が続く中、雇用現場において就業者がメンタルヘルス不調を抱えるケースが増加し、特に、2000年代以降は20代の若手従業員の不調増加が指摘されています。

今回はその実態と対処方法の検討のため行われた、パーソル総合研究所「若手従業員のメンタルヘルス不調についての定量調査」を紹介します。

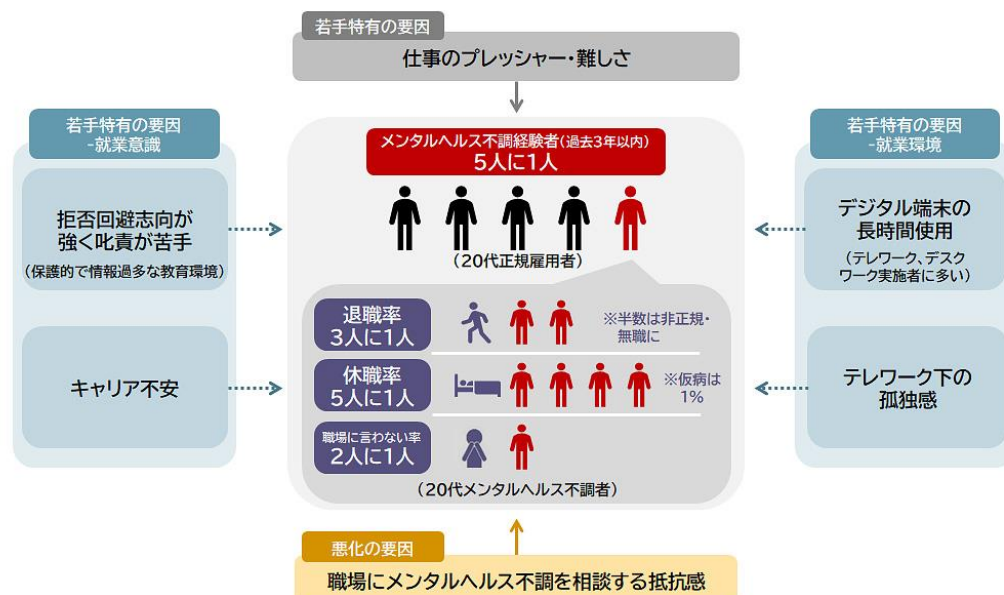
(調査報告書全文 <https://rc.persol-group.co.jp/thinktank/assets/young-mental-health.pdf>)

■若年層ほどメンタルヘルス不調経験率が高く、自主退職率が高い

過去3年以内に、メンタルヘルス不調を経験した正規雇用者は14.6%だが、性年代別に見ると、20代男性の18.5%、20代女性の23.3%となっており、若年層ほどメンタルヘルス不調の経験している割合が高い。

また、過去3年以内のメンタルヘルス不調による休職者（当時正規雇用者）のうち、自主退職したのは29.9%だが、20代では45.7%と、他の年代と比較し、休職後に自主退職しやすい。

■メンタルヘルス不調に関連する若手特有の5つの要因と悪化の要因（下図）



※ここでのメンタルヘルス不調とは治療なしでは日常生活が困難になるものを指す

■メンタルヘルス不調を相談するハードルを下げ、早期発見につなげる

調査を行ったパーソル総合研究所は以下のように分析・提言している。

「会社や上司は早期の相談を促しているが、「相談すれば評価・評判が下がる」との根強い認識や、**相談後の職場の対応の不透明さ**から、職場に相談せず重症化するケースが依然として多い。加えて、**休職中の収入や復職支援についての知識不足**が休職への抵抗感を生み離職につながっている。

若手は他者からの否定的評価を避ける「拒否回避志向」が強く、上司からの叱責をストレスと捉えやすい傾向がある。叱責によらない成長支援には、成長につながる業務分担やフィードバックの提供が有効だ。」

人事担当者としては、メンタルヘルス不調者に対し、自社の休職制度や傷病手当金の制度に関する案内ができるよう、日ごろからサポートの準備をしておきましょう。

◆ 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場合の社会保険の扱いについて

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。

パズルの答え

5	2	1	4	3	6	8	7	9
3	7	8	5	2	9	4	6	1
6	9	4	7	1	8	3	5	2
9	3	7	8	6	2	5	1	4
1	8	6	3	4	5	9	2	7
4	5	2	9	7	1	6	8	3
7	1	9	6	8	3	2	4	5
2	6	5	1	9	4	7	3	8
8	4	3	2	5	7	1	9	6

◆助成金情報

キャリアアップ助成金 令和7年4月以降の変更点について

「キャリアアップ助成金」は、非正規雇用労働者の正社員転換、処遇改善の取り組みを実施した事業主に対して助成金を支給する制度です。変更後の内容は、令和7年4月以降、正社員転換や賃金規定等の改定の取り組みを行った場合に適用されます。

各コース共通

キャリアアップ計画書については、各コースの取り組み実施日の前日までに管轄の労働局長に提出し、認定を受ける必要がありましたが、届け出のみでよいこととなりました。

正社員化コース 有期雇用労働者等を正規雇用労働者に転換等をした場合

令和7年4月以降の変更点…支給対象者の範囲・助成額が以下の通り変更されます。

対象者区分 \ 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	80万円 (60万円)	40万円 (30万円)
上記以外	40万円 (30万円)	20万円 (15万円)

※雇用期間5年超え有期雇用労働者についても、無期雇用労働者とみなします。

() は大企業の助成額

重点支援対象者とは…

- a: 雇入れから3年以上の有期雇用労働者
- b: 雇入れから3年未満で、次の①②いずれにも該当する有期雇用労働者
 - ① 過去5年間に正規雇用労働者であった期間が1年以下
 - ② 過去1年間に正規雇用労働者として雇用されていない
- c: 派遣労働者、母子家庭の母等、人材開発支援助成金の特定の訓練修了者

賃金規定等改定コース 有期雇用労働者等の賃金規定等を増額改定した場合

令和7年4月以降の変更点…支給区分・助成額が以下の通り変更されます。

賃金引上げ率	3%以上 4%未満	4%以上 5%未満	5%以上 6%未満	6%以上
助成額 () は大企業の助成額	4万円 (2.6万円)	5万円 (3.3万円)	6.5万円 (4.3万円)	7万円 (4.6万円)

上記のほか、有期雇用労働者等の昇給制度を新たに設けた場合、1事業所当たり1回のみ20万円（大企業15万円）を加算。

【キャリアアップ助成金の適用に関する注意点】

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。



厚生労働省
R7 雇用・労働分野の助成金のご案内（パンフレット）

◆特集 今、行すべき人材確保対策とは？

3月24日に行われたハローワーク松戸開催の人材確保のための対策セミナー（講師：渡邊新吾様）の内容を、3回に分けて紹介します。

【企業の人手不足を取り巻く現状】

・少子高齢化の進展により、生産年齢人口（15～64歳）の急激に減少している

→生産年齢人口の減少は総人口の減少をはるかに上回るペースで進捗しており、2040年にはほぼすべての自治体で人口の3分の1以上が65歳以上になることが見込まれています。

将来の生産年齢人口及び65歳以上人口の推移について

	全国（単位：千人）								千葉県（単位：人）							
	人口総数	2020年からの増減率	生産年齢人口	割合	2020年からの増減率	65歳以上	割合	2020年からの増減率	人口総数	2020年からの増減率	生産年齢人口	割合	2020年からの増減率	65歳以上	割合	2020年からの増減率
2020年	126,146	—	75,088	59.5%	—	36,027	28.6%	—	6,284,480	—	3,813,987	60.7%	—	1,733,870	27.6%	—
2025年	123,262	-2.3%	73,101	59.3%	-2.6%	36,529	29.6%	1.4%	6,258,104	-0.4%	3,809,472	60.9%	-0.1%	1,770,396	28.3%	2.1%
2030年	120,116	-4.8%	70,757	58.9%	-5.8%	36,962	30.8%	2.6%	6,178,890	-1.7%	3,741,013	60.5%	-1.9%	1,806,966	29.2%	4.2%
2035年	116,639	-7.5%	67,216	57.6%	-10.5%	37,732	32.3%	4.7%	6,076,243	-3.3%	3,588,393	59.1%	-5.9%	1,879,522	30.9%	8.4%
2040年	112,837	-10.6%	62,133	55.1%	-17.3%	39,285	34.8%	9.0%	5,955,795	-5.2%	3,357,480	56.4%	-12.0%	1,993,651	33.5%	15.0%
2045年	108,801	-13.7%	58,323	53.6%	-22.3%	39,451	36.3%	9.5%	5,824,413	-7.3%	3,208,821	55.1%	-15.9%	2,024,120	34.8%	16.7%
2050年	104,686	-17.0%	55,402	52.9%	-26.2%	38,878	37.1%	7.9%	5,690,156	-9.5%	3,103,053	54.5%	-18.6%	2,022,041	35.5%	16.6%

国立社会保障・人口問題研究所 日本の地域別将来推計人口（令和5年中位推計）

・都内と地方の求人条件格差が拡大している

→昨今、都内の有力企業を中心に人材確保のための大幅な賃上げや休暇制度の増設が話題となっていますが、ハローワーク求人においても都内求人は、賃金等の条件引上げが行われており、都内へのアクセスが便利な地域ほど都内への労働力流出の加速化が懸念されます。

（参考） 求人票における労働条件（賃金・休日数）の比較

就業先の所在地	HW松戸管内 (松戸市、柏市、流山市、我孫子市)	HW飯田橋管内 (千代田区、中央区、文京区)	HW品川管内 (品川区、港区)
賃金下限額（A）の平均	192,429円	230,930円	232,455円
A B の中間値の平均	210,145円	272,315円	265,355円
賃金上限額（B）の平均	227,860円	313,700円	298,255円
休日数の平均	119.9日	123.8日	121.9日
A が200,000円未満の求人数	5社	0社	0社
A B の中間値が250,000円以上の求人数	1社	9社	6社
B が300,000円以上の求人数	1社	8社	5社
休日数が125日以上以上の求人数	2社	5社	6社
【抽出条件は以下の通りです】 抽出日：令和7年3月12日 抽出条件：年齢59歳に設定、ハローワーク松戸、飯田橋、品川の管内に就業地がある正社員求人の内、職業分類が034-01（一般事務）の求人を無作為に10件ずつ抽出（但し、ハローワーク飯田橋管轄の離島部は除く）。			

セミナー資料より抜粋

・「人手不足」関連倒産が大幅に増加している

→東京商工リサーチが発表した2024年度の「人手不足」関連倒産件数は2月までに283件で、これまで過去最高だった前年同期と比べても88.6%増と大幅に増加しています。その内訳は、求人難が最多の109件ですが、次いで人件費高騰が106件となっており、賃金の引き上げだけではうまくいかないことがわかります。

【今、人材確保対策に取り組まなければならない理由】

常磐線やつくばエクスプレス沿線を中心とした東葛地域や、総武線各駅停車駅や東京メトロ東西線の沿線地域は、現在は人口が増加傾向にあります。人口減少に傾くと、ますます人材確保が困難になるため、今のうちに「安定的に労働者を雇用できる仕組みづくり」をすることが最大のポイントです。

【人材確保対策の手法】

人材確保対策とは「事業の継続もしくは発展に必要な人材を確保するための対策」で、例えば、以下のようなことが挙げられます。

- ・労働条件の改善（賃上げ、労働時間短縮、休日数の増加など）
- ・多様な人材の活用（高齢者、育児中の求職者、障害者、就職氷河期世代等の活用）
- ・労働環境や職場環境の充実（業務の効率化、休憩スペースの設置、コミュニケーションの強化など）
- ・宣伝力の強化（求人票や自社 HP の充実、SNS の活用など）

次回は、これらの手法を具体的に紹介していきます。

◆ちょっと、ひといき。パズルの時間

※答えは5ページに掲載

☆今回はナンプレに挑戦です。

【ナンプレのルール】

- ① 9×9 のマス目の中に 1～9 の数字を入れていきます。
- ② 同じ数字が縦の列、横の行、そして 3×3 の小さな枠内で重複してはいけません。
- ③ 各行、列、3×3 ブロックを一つずつ見ていき、「この数字はここにしか入らない」というマスを探していきましょう。

		1			6	8		
3	7				9			1
		4					5	2
			8			5	1	4
	8			4				
	5	2			1	6		3
7							4	
	6		1		4	7		8
8				5			9	

◆今月の業務スケジュール

労務・経理	慣例・行事
● 3月分の社会保険料の納付 ● 3月分の源泉徴収所得税額・特別徴収住民税額の納付 ● 労働者死傷病報告の提出（休業4日未満の労働災害等、1～3月分） ● 給与支払報告に係る給与所得者異動届出書の提出 ● 給与計算システムの雇用保険料率の変更	● 新入社員入社式、入社手続き、歓迎会 ● 新入社員の社内研修および配属の実施 ● ゴールデンウィーク休暇中の社内体制確立・対外広報 