

# 保険の夢工房ビジネスサポート通信

発行所 **株式会社保険の夢工房**

〒677-0043 兵庫県西脇市下戸田 26-1  
マルマンビル 2F  
TEL. 0795-23-5650 FAX. 0795-23-5651  
E-mail : wakano.k@hoken-yumekobo.com  
URL https://www.hoken-yumekobo.com

発行人 社会保険労務士 **若野一樹**

— 保険の夢工房 業務のご案内 —

- 自動車、火災、賠償、傷害その他各種損害保険取扱
- 経営者保障、退職金積立、医療その他各種生命保険取扱
- 経営、労務管理相談

## スポット

所得税がかかる基準となる「103万円の壁」の引き上げが与野党間で議論になっています。所得税は収入から一定額を除いた金額に税率をかけますが、会社員は給与所得控除55万円と基礎控除48万円を足した年103万円までが非課税となります。提起した国民民主党は1995年以降据え置いてきた非課税枠を最低賃金の上昇率1.73倍にあわせて178万円に上げるべきと主張し、それによる減税効果と、いわゆる働き控えを招く年収の壁の解消を狙うとしています。

帝国データバンクの企業アンケート調査(1,691社、11月14日)によると、103万円からの引き上げについて賛成が67.8%、反対は3.9%。103万円の壁自体を「撤廃すべき」が21.9%を占め、見直しを求める企業が計89.7%に上っています。企業からは「103万円の壁を意識するパートの方が多く、引き上げれば働き控えが解消される」(飲食店)、「最低賃金の引き上げが加速するなか、制度の見直しは避けられない」(運輸・倉庫)、「減税効果により消費活動が活

発化する」(不動産)といった声が上がっています。

一方で、引き上げには賛成ながらも「社会保険料の106万円・130万円の壁もあるので、所得税のみの見直しでは働き控えはそれほど変わらない」(情報サービス)という声もあります。51人以上の企業に勤務するパート労働者は年収106万円、企業規模に関係なく130万円になると、社会保険に加入する義務が発生し、働き控えが発生する大きな理由とされています。これについて厚生労働省は106万円の年収要件と企業規模要件を撤廃する方針を示しています。年収と企業規模要件が撤廃されると、社会保険加入対象者が増えることになります。

厚生年金に加入することで手取りは減りますが、老後の年金額が増えるというメリットもあります。今後103万円までの所得税制や社会保険の加入要件が具体的にどのようになるのか、議論を注視していく必要があります。

## 106万円の壁の見直しにも着手 「103万円の壁」議論を注視

2025

I

人手不足解消の方策の1つとして高齢者雇用が注目されています。改正高年齢者雇用安定法では70歳までの就業機会の確保を努力義務とし、65歳以降は会社選別による基準を設ける企業もあります。今回は定年年齢を60歳から65歳に延長するとともに、希望者全員の70歳までの再雇用制度を導入した空調機メーカーの事例を紹介します。

## 高齢者雇用に どう向き合うか

第13回  
65歳定年と  
希望者全員の70歳雇用を実現

## ベテラン社員の活躍に期待 能力・成果に基づく処遇制度

この空調機メーカーでは従来の再雇用制度の見直しを行い、希望者全員の70歳までの再雇用制度を2021年4月から導入し、さらに2024年4月1日から定年年齢を60歳から65歳に引き上げました。同社は1991年に希望者全員の63歳までの再雇用制度を導入し、2001年には65歳まで延長するなど法律に先駆けて高齢者雇用の拡大に取り組んできました。

希望者全員の70歳までの再雇用制度の導入の理由は、70歳までの就業機会の確保を努力義務とする改正高年齢者雇用安定法の施行が迫っていたことに加えて、5年間の次期戦略経営計画の実現に向けてチャレンジしていくには、今の陣容では足りないということがありました。同社の人事担当者は「もちろん外部採用も選択肢の一つですが、ベテラン層は会社の発展の礎を築いた人たちであり、専門のスキルや知識、経験、人脈などさまざまな強みを持っています。外から採用した人が会社に対してロイヤリティを持ってくれるかどうかはわかりませんが、ベテラン層はロイヤリティを持っていますし、もっと力を発揮してもらえるのではないかと考えた」と言います。

制度設計にあたって事業の最前線で働く社員にもヒアリングを実施。年齢によってベテランが自動的にいなくなるのは惜しいという声がある一方、ベテランのスキルが陳腐化し

ていけば、新しいアイデアや仕事のやり方の疎外要因になるという声など両面ありました。また65歳以降も働く仕組みとして、すでに本人と会社との合意のうえ会社が選別する制度がありました。「これまで希望者全員でやってきたのに、70歳まで再雇用を延長するときに会社が選択とするのはちょっと違うのではないかという意見もあり、そうした議論を踏まえ、65歳を超えても今まで以上に意欲を持って取り組み、ビジネスの成果を上げてくれるのであれば希望者全員でよいのではないかという結論に至った」（人事担当者）そうです。

2024年からの60歳から65歳への定年年齢の延長については、これまで56歳としていた管理職の役職定年を廃止するとともに、59歳以下に適用していた資格等級・評価・賃金制度を定年の65歳まで継続して運用します。賃金水準は65歳まで一貫性のある体系へと見直し、年齢で一律的に賃金が下がることのない仕組みに変更しました。もちろん能力や成果に応じて60歳以降の昇格や昇給も可能になります。66歳から70歳までの再雇用制度についても見直しを実施。人事担当者は「従来の再雇用制度の処遇は一律でしたが、年金改正で年金減額の上限が引き上げられたこともあり、思い切って評価差を反映する仕組みにしました」と言います。

## 客観的合理的理由を欠く諭旨解雇は無効

本件は、諭旨解雇された定年後再雇用の従業員が、解雇は客観的合理的理由を欠き、無効であるとして、地位確認と未払い賃金等支払いを求めて提訴した事案です。東京地裁は、本件の懲戒事由当該行為は諭旨解雇を適法とする客観的合理的理由には当た

らず、また社会的相当性もなく、諭旨解雇は無効であるとの判断を下しました。

Y	社	事	件
東	京	地	方
裁	判	所	
(令6・3・13判決)			

### 懲戒事由に該当しても会社に損害を及ぼしたとはいえない

懲戒処分には一般的に戒告またはけん責、減給、降格、停職、懲戒解雇などがあり、懲戒解雇に該当しても本人が反省している場合などには一段階軽い諭旨解雇を定めている企業も多くあります。しかし諭旨解雇であっても雇用の喪失を伴うことになり、他の懲戒処分よりもその有効性が厳格に判断されることになります。

本件は建築付帯設備工事などを営むY社に定年後再雇用され、定年退職前と同様のY社の常務執行役員兼A支店業務執行責任者であった従業員が外注業者の費用負担で国内旅行を2回および海外旅行に参加したことについて、Y社の制裁基準である「業務に関し、不正に金品、その他の授受をした場合」に当たり、就業規則に定める懲戒事由である「故意に会社の利益を損なうような行為」等に該当し、Y社は従業員を諭旨解雇処分しました。これに対して従業員は諭旨解雇処分は客観的合理的理由および相当性を欠き、無効であると主張。雇用契約上の地位確認、退職一時金残額、未払い賃金および賞与などを求めて提訴した事案です。

裁判所は、外注業者の費用負担による旅行

に合計3回参加し、旅行代金合計100万円超の利益を受けたことについて懲戒事由である「故意に会社の利益を損なうような行為」等のほか、海外旅行について事前に所定の届出を怠ったことについて「就業規則を守らず、規律を乱す行為」に該当すると認められると判断。一方、従業員が海外旅行費用を外注費として会社に請求させ、この過大請求を黙認したという会社の主張には「この請求が海外旅行費用の精算であったと認めることはできず、懲戒事由該当行為とはいえない」としています。

その上で「従業員の各行為の責任や会社の企業秩序に及ぼす影響を軽く見ることはできないが、従業員が現に外注先と癒着し、自己または外注先の利益を図って、会社に損害を及ぼしたとまでは認められないことからすると、その結果が重いとまでは評価できず、諭旨解雇の客観的合理的理由があると認められるのか疑問がある。また、仮にこれが認められるとしても、従業員がこれまで処分歴はないこと等を考慮すれば、諭旨解雇が社会通念上相当であるとまでは認められない」とし、諭旨解雇が客観的合理的理由および相当性を欠くものとして無効であるとの判断を下しました。

被処分者の雇用を奪う懲戒処分については、懲戒事由に該当する行為について慎重に判断する必要があります。

## 令和6年「賃金引上げ等の実態に関する調査」

厚生労働省は2024年10月28日に令和6年「賃金引上げ等の実態に関する調査」結果を公表しました。平均賃金の引き上げ率は4.1%となり、23年の3.2%から0.9%アップしました。従業員5,000人以上が

4.8%、100~299人の企業は3.7%と、いずれも23年比1ポイント弱のプラスですが、依然として大企業と中小企業の間には格差があります。

本調査は2024年7月20日～8月10日に実施されたもので、従業員100人以上の1,783社が回答しています。すでに連合は2024年の春闘の賃上げ率は前年比5.10%、300人未満の企業は4.45%と発表しています。

賃金の改定状況では、1人平均賃金の改定額は1万1,961円（前年9,437円）となり、改定率は4.1%（同3.2%）と前年を上回りました。企業規模別では従業員5,000人以上が4.8%（引き上げ額1万5,121円）となり、前年（4.0%）を0.8ポイント上回りました。一方、100～299人の企業は3.7%（同1万228円）となり、前年（2.9%）を0.8ポイント上回っています。

労働組合の有無別では、労働組合のある企業の平均賃金改定額は1万3,668円、改定率4.5%で、額・率ともに全体平均を上回り、労働組合のない企業の改定額は1万170円、改定率3.6%でした。労働組合のある企業の改定率は前年（3.4%）から1.1ポイント増だったのに対し、労働組合のない企業は前年（3.1%）から0.5ポイント増にとどまっています。100～299人の企業では労働組合のない企業が81.9%を占めています。100～299人企業の改定率は前述したように3.7%（同1万228円）ですが、連合の100～299人の労働組合の賃上げ率は4.62%（同1万2,004円）となっており、労働組合の

有無による賃上げ率の差も生じています。

産業別の改定率で最も高かったのは「鉱業、採石業、砂利採取業」の5.9%（1万4,616円）、続いて「金融業、保険業」4.6%（1万5,465円）、「製造業」、「学術研究、専門・技術サービス業」の4.4%。最も低いのは「医療、福祉」の2.5%（6,876円）、続いて「教育、学習支援業」の2.7%（7,176円）となっています（図表1）。

賃上げは主に定期昇給（定昇）とベースアップ（ベア）で構成されますが、定昇制度がある企業の一般職の「ベアを行った・行う」企業の割合は52.1%（前年49.5%）。初めて5割を超え、前年比2.6ポイント増加しました。「ベアを行わなかった・行わない」は14.9%（同18.2%）でした。管理職については「ベアを行った・行う」企業の割合は47.0%（同43.4%）、「ベアを行わなかった・行わない」は18.1%（同21.0%）となっています（図表2）。

一般職のベア実施企業は5,000人以上の企業が78.5%（前年68.4%）でしたが、100～299人が47.2%（同45.9%）と5割を下回っています。

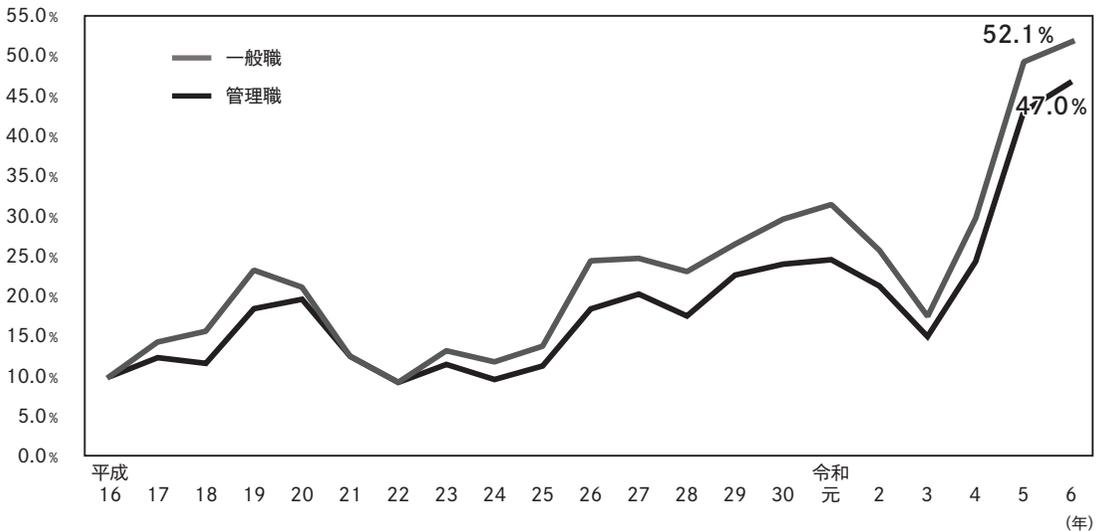
大企業4・8%、  
中小企業3・7%  
ベア実施企業は52・1%に増加

# データバンク

図表1 賃金改定区分・企業規模・産業別1人平均賃金の改定額及び改定率

賃金改定区分・企業規模・産業・労働組合の有無	1人平均賃金の改定額 (円)		1人平均賃金の改定率 (%)	
	令和6年	令和5年	令和6年	令和5年
計	11,961	9,437	4.1	3.2
うち引上げ	12,183	9,779	4.1	3.4
うち引下げ	△ 17,270	△ 4,814	△ 4.3	△ 0.2
5,000人以上	15,121	12,394	4.8	4.0
1,000～4,999人	12,317	9,676	4.1	3.1
300～999人	10,618	9,227	3.8	3.2
100～299人	10,228	7,420	3.7	2.9
鉱業、採石業、砂利採取業	14,616	18,507	5.9	5.2
建設業	15,283	12,752	4.3	3.8
製造業	13,262	9,774	4.4	3.4
電気・ガス・熱供給・水道業	14,619	10,131	4.3	3.3
情報通信業	14,989	15,402	4.3	4.5
運輸業、郵便業	9,030	6,616	3.2	2.7
卸売業、小売業	11,922	8,763	4.3	3.1
金融業、保険業	15,465	10,637	4.6	3.2
不動産業、物品賃貸業	12,554	11,560	4.0	3.7
学術研究、専門・技術サービス業	14,772	10,642	4.4	3.2
宿泊業、飲食サービス業	9,654	8,401	3.7	4.4
生活関連サービス業、娯楽業	8,543	6,832	3.2	2.5
教育、学習支援業	7,176	7,682	2.7	2.7
医療、福祉	6,876	3,616	2.5	1.7
サービス業（他に分類されないもの）	7,353	6,343	3.2	2.2
労働組合あり	13,668	10,650	4.5	3.4
労働組合なし	10,170	8,302	3.6	3.1

図表2 ベアを行った・行う企業割合の推移



## 高校生をアルバイトとして使う場合、どのような制約があるか

### 労働基準法

**Q** 年末や正月の時期が繁忙期に当たり、人手不足が予想されています。パートやアルバイトを募集していますが、このたび高校生から応募があり、採用を考えています。働き方について、たとえば閉店後に行う店舗の装飾の変更など、終業が遅くなるようなことも回数が少なければ問題はないでしょうか。労働時間の決め方などについても教えてください。

### 深夜・時間外・休日労働は原則禁止

**A** 満18歳未満の者は、労基法上は「年少者」として特別な保護を受けることとなります。なお、満15歳に達した日の最初の3月31日までは「児童」として原則使用が禁止されています。以下、年少者については、児童を含まない15歳到達年度後の者とします。

年少者は、まず、22時～翌日5時の深夜業が原則禁止されています（法61条）。法定労働時間内であっても22時以降は働かせることができません。なお、例外や適用除外が規定されています。例外は、例えば交替制によって使用する満16歳以上の男性労働者などで

す。適用除外としては、法33条の非常災害時の時間外・休日労働に伴う場合などが該当します。

次に、36協定に基づく時間外・休日労働も原則禁止されています（法60条）。こちらも非常災害時や公務の際の時間外・休日労働は認められてはいます。また、36協定に基づく時間外等なので、法定内の所定時間外労働までは条文上は制限していません。

弾力的な労働時間制度も対象外とされており、変形労働時間制やフレックスタイム制などを適用することはできません。ただし、それに近い働かせ方は認められています。

1つは、週の労働時間が40時間を超えない範囲内で、週のうち1日の労働時間を4時間以内とする代わりに、他の日を10時間まで延長できるというものです。4時間以下の日には全一日労働させない日も含むほか、他の日は1日に限られないとしています（労基法コメントール）。

たとえば週休2日制を導入していれば、法定休日のほかに全一日労働させない日ができるため、所定労働日5日のうち4日は8時間40分、1日は5時間20分という働かせ方も可能です（平6・3・31基発181号）。なお、就業規則の始・終業時刻の定めについては、職種や業種ごとに異なる場合にはそれぞれ規定が必要であると同様、年少者についても特別の始・終業時刻を規定しておく必要があります。

もう1つ、週48時間、1日8時間を超えない範囲内で、1カ月・1年変形制の例により働かせることも可能としています。1年単位の変形制の例により働かせる場合は、労使協定の締結も必要です（平6・1・4基発1号）。

なお、上記は年少者の話ですが、高校生でも18歳に達していれば、労基法上は深夜労働等をさせることも可能といえます。

## 育児休業中の副業・兼業の申請にどう対応するか

### 育児・介護休業法

**Q** 育児休業中の時間を活用して、副業・兼業をしたいという従業員がいます。副業・兼業については当社ではあらかじめ申し出た場合に、副業の内容を審査して可否を決める許可制にしています。

本人の副業申請に対し、育児休業の趣旨から認めるべきかどうか悩んでいます。育児の終了事由との関係も含めて教えてください。

### 育介法の趣旨にはそぐわない

**A** 育児休業中に他の事業主の下で就労することについては、育児の終了事由として規定されていません。育児・介護休業法で定める育児の終了事由は次のようになっています（法9条）。

### 社労用語

じてん



#### ▷ Well-being ◁

ウェルビーイング「よい状態で存在する」、つまり広い意味での「幸福」を示す言葉です。

もともとは世界保健機関（WHO）設立時のWHO憲章前文の「健康」の定義として使われたことをきっかけに、日本でも広く浸透しました。

WHOでは、健康を「病気でないとか、弱っていないということではなく、肉体的にも、精神的にも、そして社会的に

- 子を養育しないこととなった
- 子が1歳等に達した
- 産前産後休業、産後パパ育休、介護休業、新たな育休が始まった

育休中に一時的に子を養育する必要がなくなる場合が生じ得ますが、こうした場合まで育児の終了事由とは規定していません（平28・8・2雇児発0802第3号）。

副業を不許可としたとき、育休の取得を理由とした不利益取扱いとなるのかも心配です。法違反でないと言われる場合に、業務上の必要性から不利益取扱いせざるを得ない状況がありますが、例えば、不利益取扱いが行われる人の選定が妥当か（職務経験等による客観的・合理的基準による公正な選定か）を勘案して判断するとしています（厚労省Q&A）。前掲通達では、育休中に他の事業主の下で働く副業・兼業は、育介法の趣旨にはそぐわないとしています。望ましくないことからすると、無条件に許可すべきとまではいえないでしょう。

一方で、届出があれば副業・兼業を認めているという会社もあるかもしれません。副業・兼業によって、社会保険の保険料免除等には何らかの影響が及ぶのでしょうか。二以上事業所勤務被保険者への適用・徴収においては、事業所単位で要件該当性等を判断するとしています（日本年金機構「主な疑義照会と回答」）。保険料免除に関しては、本業での社会保険料免除はそのまま適用されると解されています。

も、すべてが満たされた状態にあること」と定義しています。つまり、単純に心身の状態の状況や一時的な感情から得られる喜びだけではなく、人々が多様な観点から継続的に手にできる幸福感がWell-beingといえます。

## 改正次世代法のくるみん認定基準

### —男性育休取得率30%以上

厚生労働省は、子育て支援に関する一定の基準を満たした企業を対象とする「くるみん認定」の新しい認定基準を定めた改正次世代育成支援対策推進法施行規則を公布しました。くるみん認定には現在、令和4年4月以降の認定基準を満たした企業向けの「くるみん」および「プラチナくるみん」と、同年3月以前の基準を満たした企業を対象とする「トライくるみん」の3種類があります。

今回、次世代法施行規則の改正により、男性の育休等取得率や女性の育休取得率などに関する要件などを変更しました。男性の育休取得率の要件では、くるみんについては現行の10%以上から30%以上に、プラチナくるみんは30%以上から50%以上に引き上げ、トライくるみんは7%以上から10%以上に改めました。育児目的休暇も合わせた男性の取得率の基準もそれぞれ引き上げています。計画期間内に育休取得者などがいない労働者300人

以下の企業の場合、行動計画の開始前の最長3年間を合わせて計算した取得率などで判断していくことにしています。

女性の育休取得率については、制度の対象となる有期雇用労働者における取得率が75%以上あることを要件に追加しています。従来は、女性労働者全体の取得率のみを要件としていました。300人以下の企業の場合は、男性と同様に、計画開始前の最長3年間を合わせて取得率を計算できるとしています。

くるみん、プラチナくるみんについては、フルタイム労働者の法定時間外・休日労働時間に関する要件も変更。新たな要件では、労働者の平均が各月30時間未満、または25～39歳の平均が同45時間未満を満たすこととしています。現行制度では、労働者の平均が同45時間未満であることを求めていました。新たな基準は来年4月から適用し、2年間については経過措置も設けています。

## フリーランス法知らない「フリーランス」76.3% 「事業者」も54.5%

「フリーランス・事業者間取引適正化等法」が令和6年11月1日に施行されました。しかし周知は進んでいないようです。公正取引委員会と厚生労働省が同年5～6月に実施した調査（フリーランス780人、1,000の事業者が回答）によると、「新法の内容を知らない」という回答はフリーランスで76.3%、事業者側で54.5%にのぼるなど、過半数が新法の内容を知らない状態となっています。

法律の内容を知らない回答割合が高い業種は、事業者では「建設業」（80.2%）、「医療、福祉」（77.4%）、「農業・林業」（69.7%）の順となっています。フリーランスでも「医療、福祉」（96.6%）、「建設業」（90.9%）での認

知度が低く、「学術研究、専門・技術サービス」（80.6%）が続きます。すべての事業者に義務化されている取引条件の明示でも、条件を明示しなかったことがあるとの回答割合は、事業者で17.4%、フリーランスで44.6%。いずれも「建設業」が最も多く、「生活関連サービス業、娯楽業」が続きます。

また、フリーランスの6割以上が報酬について十分に協議が行われなかったなどと回答。さらに委託事業者のハラスメント対策について、「相談窓口などが設置されていなかった」「設置されていた契約のほうが少ない」という回答は8割超もあり、新法で違反となり得る行為が、依然として横行しています。