

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

60歳以上の高齢者の労働災害（以下、労災）が男女を問わず増加していますが、高齢労働者の労災防止を盛り込んだ改正労働安全衛生法が通常国会で成立しました。

厚生省の「2024年の労働災害発生状況」によると、労災（新型コロナを除く）の死亡者数は746人と過去最少となりました。

休業4日以上
の死傷者数は13
万5,718人（同347
人増）で、4年連

続で増加しています。要因別では高年齢労働者の死傷災害が増えており、特に高齢女性の死傷災害も増加しています。2024年の雇用者全体に占める60歳以上の高齢者の割合は19.1%（1,171万人）を占めていますが、60歳以上の死傷者数の割合は全体の30.0%（4万654人）に達しています。

60歳以上の死傷災害発生率（死傷度数率＝百万労働時間当たりの災害発生件数）は2.41。30代は1未満であり、60歳以上の男性は30代の約2倍、女性は約6倍の発生率です。いったん労災が発生すると休業期間も長く、年齢別の休業見込みの長さは加齢とともに上昇し、2カ月以上の休業の割合

は30代は20%ですが、60歳以上は30%を超え、男女に関係なく、労災が発生したときの重篤度は加齢に伴って高くなります。

通常国会で成立した改正労働安全衛生法では、現行法の第62条に第2項を追加。「厚生労働大臣は、前項の事業者が講ずべき措置に関して、その適切かつ有効な実施を図るため必要な指針を公表することとし、当該指針に従い、事業者又はその団体に対し、必要な指導、援助等を行うことができ

る」としています。指針には現行の「エイジフレンドリーガイドライ

ン（高年齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン）」に基づき、①安全衛生管理体制の確立、②職場環境の改善、③高年齢労働者の健康や体力の状況の確認、④高年齢労働者の健康や体力の状況に応じた対応、⑤安全衛生教育——の5つが盛り込まれる予定です。法律の施行は2026年4月1日です。労災防止の取組みが不可欠でしょう。

2025

9

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。近年では雇用年齢の上限を設けなくて元気であればいつまでも働ける企業も登場しています。

今回はシニアを対象に募集し、雇用上限なしに柔軟な働き方ができる仕組みを導入している観光型施設を運営するA社の事例を紹介します。

高齢者雇用に どう向き合うか

第21回 雇用年齢の上限なし、 地域の高齢者を積極採用

本人の都合で働き方も柔軟 健康状態を職場で共有

A社は全国でカット野菜の生産・販売を行っている会社です。2006年に高齢者雇用や地域活性化の課題解決に取り組む目的で岐阜県の本社敷地内に、農業・商業・観光・文化・教育活動の一体型施設をオープン。施設ではレストラン、パン工房、地域特産物の販売、焼酎の製造・販売など幅広い事業を運営しています。施設で働く従業員は約100人。うち65歳以上は51人で、最高齢は85歳です。当初から経験豊富なシニアを主体に始めようと考え、人生の第二の挑戦として生きがい、やりがいをもって働きたいという人を対象に募集しています。

柔軟な働き方が可能で雇用の上限年齢もありません。施設の従業員は正社員15人。シニアは主に非正規のスタッフです。営業時間が朝8時半から17時。朝7時半に出勤し、調理などの準備をする人など本人の都合に合わせて3時間勤務の人であれば、週1日勤務、5日勤務の人もあります。同社の人事担当者は「週1日を選択しても随時変更できます。妻が入院した、あるいは介護が発生したのでしばらく休みますという人など、それぞれの事情に合わせて柔軟に対応している」と言います。

時給の設定は専門性の高さで決定します。「忙しい時期はレジが大変なので高めに設定し、秋には繁忙手当も支給しています。支配人が一人ひとりと面談し、今の仕事からこん

な仕事もできるようにすれば時給も上げますよと、意欲を鼓舞するようにしています」(人事担当者)

支配人は必ず毎日少しでも変化し、自分が成長していくことを実感してもらうことを心がけているそうです。「高齢者だから決まったことしかやらないのではなく、次々と新しいことを覚え、覚えたらまた別のことに挑戦していく。たとえば商品を何個売るとかの数値目標を持つなど、今日の仕事で何か一つ目標を持ってやることで変化を感じ取ってもらうことが施設や会社の成長につながると思っています」(人事担当者)。忙しい時期は施設内だけで普通に1万5,000歩も歩くなど、体力、気力も必要な仕事ですが、勤続年数も長く、オープン当初から働いている人などほとんどが10年以上勤務しています。

健康や安全も気になります。「採用面接のときにざっくばらんにどこか悪いところはないか、飲んでいる薬はあるかを聞いています。その上で公表できる人には職場で共有するようにし、職場にも伝えます。ある程度健康状態を仲間内で共有することで、忙しいときは薬を飲む時間よね、水を飲んできたら、とお互いが声を掛け合うようにしています」(人事担当者)。職場内のコミュニケーションがうまくいっているからこそ健康状態の把握もしやすくなると言います。

再雇用更新後の賃金減額拒否の雇止めは有効

本件は定年後再雇用された労働者が、初回の更新に際し、吸収合併した親会社からの賃金減額を拒否して雇止めされたことを不服として提訴した事案です。東京高裁は、労契法19条2号の更新は同一の条件で更新さ

れるものに限定されないが、合併後に条件を統一する必要性から、業績堅調でも賃金減額の合理性を認め、雇止めは有効と判断しました。

ト	社	事	件
東	京	高	等
裁	判	所	
(令6・10・17判決)			

契約を更新しないことに合理的理由が存在した

本件は、定年後有期契約で再雇用された労働者が当時の使用者（A社）に対して同一の労働条件での契約更新を申し込んだところ、吸収合併された親会社から新しい労働条件が提示された事案です。更新後の労働条件は賃金等が大幅に低下する内容であったため、労働者がこれを拒否し、結局契約更新がなされませんでした。

主な争点は、①労働者には契約が更新される合理的期待が認められるのか（労働契約法19条2号該当性）、②本件は使用者による雇止めなのか労働者による契約更新拒否か、③使用者による雇止めとして本件雇止めは有効かの3点です。①については、労契法19条2号所定の「当該有期労働契約が更新されるものと期待すること」を踏まえ、契約が更新されるのを期待することには合理的な理由が存在したとしています。

②については労働者が本件契約と同一の労働条件で本件契約を更新する旨の申込みをしたのに対し、A社はこれを承諾せず、本件契約の労働条件を下回る提案をしたことが認められ、親会社が労働者の本件更新申込みを拒絶したものと認められるとしています。

③雇止めが有効かについては、契約を更新

しなかったことについて、親会社の更新拒絶が客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められないときに当たるか否かについて検証しています。そして定年後再雇用者の初回及び更新後の労働条件はその都度決定し、A社継続雇用規程では1回目の労働契約と同じ労働条件による契約更新が保障されていたとは認め難いこと、吸収合併後、A社継続雇用規程を親会社規程の内容に変更することを伝えて、その内容をイントラネットに掲載していたこと、労働者自身も労働条件を変更する提案がされる可能性を認識していたこと、更新後の労働条件は親会社の定年後再雇用者に適用される労働条件に沿ったものであることを説明していたこと等を列挙しています。

その上で「親会社において、経営難に陥ったA社を吸収合併するに際し、A社に所属していた定年後再雇用者について、従前の労働条件で再雇用をすべき特段の必要性は認め難く、親会社の業績は堅調であることなどを考慮しても、賃金減額となる更新後の労働条件の提案には合理性があったというべきである」と判断しています。

さらに労働者において、従前と同一の労働条件で本件契約が更新されると期待することについて、合理的理由が存在したとは認め難いと述べています。

2025年春季生活闘争最終回答集計結果(連合)

労働組合の中央組織の連合は7月3日、今年の春闘の最終回答集計結果を公表しました。今年の賃上げ率は5.25%。昨年より0.15ポイント上回るとともに、1991年の

5.66%以来、33年ぶりの賃上げ率となりました。300人未満の中小組合は昨年より0.20ポイント上回る4.65%となりました。

連合の最終回答結果によると、5,162組合の加重平均（規模計）の賃上げ額は1万6,356円となり、賃上げ率は5.25%となりました。昨年より0.15ポイント上回り、1991年の5.66%以来、33年ぶりの賃上げ率となりました（図表1）。

基本給を底上げするベースアップ分は1万1,727円、率は3.70%と、こちらも昨年より0.14ポイント上回りました（図表2）。2年連続で定昇込み5%台の賃上げが実現したことについて連合は「定昇除く賃上げ分は過年度物価上昇率を上回った。新たなステージの定着に向け前進したと受け止める」と評価しています（第95回中央委員会確認／2025・5・28）。ちなみに経団連の大手企業（従業員500人以上）の回答状況（2025年5月22日）によると、平均賃上げ額は1万9,342円、賃上げ率5.38%で前年より0.37ポイント減となっています。

しかし問題は日本の労働者の7割を占める中小企業です。300人未満の中小組合（3,677組合）の賃上げ額は1万2,361円となり、賃上げ率は昨年より0.20ポイント上回る4.65%となりました。内訳は100～299人の組合が4.76%（1万2,909円）、99人以下が4.36%（1万922円）となっています。1,000人以上の賃上げ率が5.39%（1万7,451円）であり、99人以下とは額にして6,529円、率にして1.03ポイントの格差が開いています。

当初連合は5%以上の賃上げ目標を掲げるとともに、規模間格差を解消するために中小組合は6%以上を目標に掲げ、実際の中小の要求集計も全体を上回る6.57%でした。しかし結果としては解消は進んでいません。連合も「引き上げ率・額とも全体平均を下回り、

格差拡大に歯止めをかけるには至らなかった」（同上）と述べています。また、中小組合のベア分は3.49%。従業員99人以下は3.27%でした。過年度物価上昇率をかるうじて上回っていますが、現在も食料品を中心に3%強の物価高騰が続いており、賃上げ分が相殺され、実質賃金がプラスに転じるのか微妙な状況にあります。

また、パート・アルバイトなどの非正規社員の賃上げも進んでいます。連合の最終集計結果は時給額の加重平均は66.98円（1219.70円）、賃上げ率は5.81%となり、前年より0.07ポイント上回っています（図表3）。一方、日本・東京商工会議所の調査（6月4日公表）によると、46.5円、賃上げ率4.21%となり、連合の平均よりも下回っ

ています。従業員20人以下の小規模企業は37.4円、賃上げ率3.30%。昨年の43.3円、3.88%下回っているのが気になります。

賃上げ率5・25%、中小は4・65%
実質賃金プラスは微妙な状況

図表1 2025年春闘の賃上げ額・率（月例賃金）

平均賃金方式	2025回答 (2025年7月3日公表)			昨年対比	2024回答 (2024年7月3日公表)		
	集計組合数	定昇相当込み賃上げ計			集計組合数	定昇相当込み賃上げ計	
	集計組合員数	額	率		集計組合員数	額	率
	5,162 組合 2,962,661 人	16,356円	5.25%	1,075 円 0.15 ポイント	5,284 組合 2,933,902 人	15,281円	5.10%
300人未満 計	3,677 組合 348,833 人	12,361円	4.65%	1,003 円 0.20 ポイント	3,816 組合 359,093 人	11,358円	4.45%
～ 99人	2,246 組合 95,790 人	10,922円	4.36%	1,296 円 0.38 ポイント	2,333 組合 97,385 人	9,626円	3.98%
100 ～ 299人	1,431 組合 253,043 人	12,909円	4.76%	905 円 0.14 ポイント	1,483 組合 261,708 人	12,004円	4.62%
300人以上 計	1,485 組合 2,613,828 人	16,920円	5.33%	1,046 円 0.14 ポイント	1,468 組合 2,574,809 人	15,874円	5.19%
300 ～ 999人	984 組合 526,998 人	14,835円	5.08%	803 円 0.10 ポイント	979 組合 528,881 人	14,032円	4.98%
1,000人～	501 組合 2,086,830 人	17,451円	5.39%	1,089 円 0.15 ポイント	489 組合 2,045,928 人	16,362円	5.24%

図表2 ベースアップ分の賃上げ額・率

《参考》 賃上げ分が明確 に分かる組合 の集計（加重平 均）	2025回答（2025年7月3日公表）			昨年対比	2024回答（2024年7月3日公表）		
	集計組合数	定昇相当込 み賃上げ計	賃上げ分		集計組合数	定昇相当込 み賃上げ計	賃上げ分
	集計組合員数				集計組合員数		
	3,594 組合	16,842 円	11,727 円	1,033 円	3,639 組合	15,818 円	10,694 円
	2,700,216 人	5.35 %	3.70 %	0.14 ポイント	2,622,981 人	5.20 %	3.56 %
300人未満 計	2,285 組合	13,552 円	9,468 円	1,212 円	2,357 組合	12,484 円	8,256 円
～ 99人	258,706 人	4.98 %	3.49 %	0.33 ポイント	265,547 人	4.75 %	3.16 %
	1,181 組合	12,304 円	8,485 円	1,295 円	1,209 組合	11,125 円	7,190 円
100 ～ 299人	60,402 人	4.72 %	3.27 %	0.41 ポイント	60,202 人	4.39 %	2.86 %
	1,104 組合	13,924 円	9,768 円	1,200 円	1,148 組合	12,871 円	8,568 円
	198,304 人	5.06 %	3.56 %	0.32 ポイント	205,345 人	4.85 %	3.24 %
	1,309 組合	17,203 円	11,967 円	998 円	1,282 組合	16,218 円	10,969 円
300人以上 計	2,441,510 人	5.38 %	3.72 %	0.12 ポイント	2,357,434 人	5.25 %	3.60 %
300 ～ 999人	848 組合	15,428 円	10,879 円	948 円	841 組合	14,588 円	9,931 円
	459,333 人	5.25 %	3.71 %	0.18 ポイント	459,089 人	5.14 %	3.53 %
1,000人～	461 組合	17,611 円	12,219 円	999 円	441 組合	16,619 円	11,220 円
	1,982,177 人	5.41 %	3.73 %	0.11 ポイント	1,898,345 人	5.27 %	3.62 %

図表3 有期・短時間・契約労働者の賃上げ額・率

時給	2025回答（2025年7月3日公表）			昨年対比	2024回答（2024年7月3日公表）		
	集計組合数 集計組合員数	賃上げ額・率	平均時給 （参考値）		集計組合数 集計組合員数	賃上げ額・率	平均時給 （参考値）
単純平均	384 組合	59.65 円 5.17 %	1,213.28 円	5.87 円 0.26ポイント	386 組合	53.78 円 4.91 %	1,148.92 円
加重平均	861,305 人	66.98 円 5.81 %	1,219.70 円	4.28 円 0.07ポイント	885,369 人	62.70 円 5.74 %	1,155.02 円
月給	集計組合数 集計組合員数	賃上げ額	率（参考値）	昨年対比	集計組合数 集計組合員数	賃上げ額	率（参考値）
	集計組合数 集計組合員数	賃上げ額	率（参考値）		集計組合数 集計組合員数	賃上げ額	率（参考値）
単純平均	127 組合	9,914 円	4.32%	777 円	146 組合	9,137 円	4.23%
加重平均	25,167 人	10,004 円	4.35%	▲ 865 円	27,845 人	10,869 円	4.98%

週休3日制を導入する場合、 年休の取扱いをどうするべ きか

労働基準法



週休3日制の導入を検討しています。やり方としては1日の所定労働時間（8時間）を増やさず、給与を減らす方向で考えています。この場合、年次有給休暇の付与日数の変更、年休の年5日取得義務の取扱いをどうするべきでしょうか。

また、夏季休暇、年末年始休暇を縮減することは可能でしょうか。

通常の労働者と同様に措置



年休は「その雇入れの日から起算して6箇月間継続勤務し全労働日の8割以上出勤した労働者に対して、継続し、又は分割した10労働日の有給休暇を与えなければならない」（労基法39条1項）とされています。

一方で「1週間の所定労働日数が通常の労働者の週所定労働日数に比し相当程度少ないものとして厚生労働省令で定める日数以下の労働者」等については、労基法施行規則24条の3第3項に基づき、「通常の労働者」に付与する年休よりも少ない日数が比例付与されます（労基法39条3項）。ただし年休の比例付与は、1週間の所定労働時間が30時間以上の者を対象外（労基法施行規則24条の3第3

項）としていることから、1週間の所定労働日数が4日（週休3日）の場合であっても、1週間の所定労働時間数が合計30時間以上となる場合については、通常の労働者と同様に、労基法39条1項・2項に定める日数の年休を付与する必要があります。したがって週休3日制度の労働者は30時間以上となるので年休の比例付与の対象とはなりません。

年休の時季指定義務については、労基法39条7項で「使用者は、第1項から第3項までの規定による有給休暇（これらの規定により使用者が与えなければならない有給休暇の日数が10労働日以上である労働者に係るものに限る。以下この項において同じ。）の日数のうち5日については、基準日（継続勤務した期間を6箇月経過日から1年ごとに区分した各期間の初日をいう。以下この項については同じ。）から1年以内の期間に、労働者ごとにその時季を定めることにより与えなければならない」とされています。そのため基準日に付与される年休の日数が10日以上となる労働者について、その者の1週間の所定労働日数が4日や3日であっても、使用者は基準日から1年以内に、5日の年休の時季指定をする必要があります。

年休以外の夏季休暇や年末年始休暇について、常時10人以上の労働者を使用する使用者は、就業規則において定めを置くこと（労基法89条1項）以上に、労基法では特段の規定を設けていません。しかし、週休3日制を導入する際に、既にある休暇の制度を廃止したり、休暇の日数を縮減したりすることは、労働条件の不利益変更に該当する可能性があります。特に夏季休暇や年末年始休暇が有給の場合、週休3日制の導入により年間休日日数が増えることを加味しても、増加する休日が無休であることを鑑みれば不利益性は否定できません。特別の休暇制度を安易に縮減するのは避けるべきでしょう。

熱中症対策による作業の中断は休憩時間となるのか

労働基準法



令和7年6月の改正労働安全衛生規則の施行により、熱中症対策で報告体制の整備や手順の作成等が義務化されましたが、当社では必要に応じて作業を中断したいと考えています。休憩時間として処理するためには、お昼からの休憩時間の枠を拡大するべきでしょうか。休憩の規定にかかわらず突発的に中断する場合は、いわゆる手待ち時間となりますか。

作業中断の待機は労働時間



職場における熱中症を予防するには、「環境」と「作業」の管理がポイントになります（令7・5・20基発0520第7号）。作業中に巡視を行い、労働者の健康状態を確認し、熱中症を疑わせる兆候が表れた

場合には、速やかに作業の中断その他必要な措置を講じるよう求めています。WBGT値の低減や休憩場所の整備等、作業時間の短縮等に努めることが必要になります。

休憩時間に関して、労基法上は休憩の位置を特定ないし一定させることは要求されていませんが、まったく特定しないのでは実際休憩を取得できたかどうか、確認する際に支障があることなどから、実際は正午の時間帯など範囲を特定するのが一般的です。夏場の休憩時間帯を仮に12時から15時とし、うち休憩を1時間取得すると規定したとします。この間に熱中症対策で作業をいったん中止する場合、考え方は大きく2つに分かれます。

1つは、WBGT値の低下があった場合には、直ちに作業を再開できるよう労働者を待機させているパターンです。使用者の指示があったときには即時に業務に従事することが求められていて、労働から離れることが保障されていないような状態で待機している「手待ち時間」などは、労働時間に当たると解されています。

もう1つは、仮にWBGT値が下がったとしても休憩時間中は使用者から作業に復帰するよう指示しないパターンです。前者は労働時間となり、後者は拘束時間が長くないよう留意することが望ましいとしつつ、労働時間に該当しないとしています（厚労省「建設業の時間外労働の上限規制に関するQ&A」）。

社労用語 じてん



▷ アンコンシャスバイアス ◁

アンコンシャスバイアス（無意識の偏見）とは、人々のなかに気づかぬうちに形成されている

思い込みや偏見のことです。主に過去の経験や知識、価値観などから発生し、日常の発言や行動にも影響を及ぼします。

アンコンシャスバイアスは自覚することが難しいために見過ごされやすく、ハラスメントやパフォーマンスの低下など、本人の周囲や所属組織にさまざまな

弊害をもたらします。たとえば「看護師」は女性、「医師」は男性といった、ある職業に対して特定の性別をイメージしてしまうケースのほか、相手の年齢や性別で接し方を変えたりするケースもあります。そのため、近年では多くの企業で対策が進められています。

「年収130万円の壁」対応の助成金の新コース創設 —厚生労働省

厚生労働省は7月1日、「年収130万円の壁」によるパートなどの働き控えの解消に向けた対策として、キャリアアップ助成金に「短時間労働者労働時間延長支援コース」を創設しました。新コースは、令和8年3月末までの時限措置である社会保険適用時処遇改善コースの労働時間延長メニューの要件や助成額を見直し、同コースに加えて新設したものです。

社会保険適用時処遇改善コースが「年収106万円の壁」への対応として設けられているのに対し、新コースでは年収130万円程度で働く労働者の社会保険加入時に手取りを減らさないようにする事業主の取組みを支援。既存コースの労働時間延長メニューに比べて、1人当たりの助成額を手厚くしています。新コースは、今年7月1日以降、労働時間を延長して新たに社会保険の適用となった労働者または社会保険適用後に労働時間を延長した労働者が対象。具体的には、新たに社会保

険の適用を受ける日の前日から起算して1カ月前の日以降3カ月が経過するまで（社会保険加入日から2カ月以内）の間に、週所定労働時間の5時間以上の延長か、2時間以上5時間未満の延長および一定の基本給の増額措置が事業主によって講じられた労働者が対象となります。

社会保険適用の際の取組みに対しては、労働者数30人以下の小規模企業の場合で対象労働者1人につき50万円、中小企業で同40万円、大企業で同30万円を支給。キャリアアップ計画を作成したうえで、複数年かけて徐々に労働時間の延長などに取り組み、社会保険に加入させた場合も支給対象とします。

2年目は、さらなる労働時間延長やキャリアアップのための措置を講じた場合に小規模企業25万円、中小企業20万円、大企業15万円を支給します。

上半期の企業倒産4,990件、破産が過去最多 —東京商工リサーチ調査

東京商工リサーチは7月8日、2025年上半期の企業倒産の状況を公表。2025年上半期（1～6月）の全国企業倒産（負債額1,000万円以上）は、件数が4,990件（前年同期比1.1%増）、負債総額は6,902億600万円（同4.2%減）となりました。件数は4年連続で前年同期を上回り、上半期では2014年（5,073件）以来の水準となっています。

負債総額は、2023年から3年連続で1兆円を下回り、負債100億円以上は2件（前年同期4件）と減少していますが、同10億円以上が98件（同96件）と増加しています。一方で、同1億円未満は3,857件（前年同期比5.0%増）と、1996年以降で上半期では最高の77.2%（前年同

期74.4%）を占め、小規模倒産の多さが目立ちます。

2025年上半期の「物価高」倒産は343件（前年同期比8.5%減）、2022年からの円安相場のなかで初めて前年同期を下回りました。ただ、3年連続の300件台で高止まりしていることに変わりはありません。

「ゼロゼロ融資」利用後の倒産は210件（同328件）で、3年ぶりに300件を下回っているほか、「人手不足」関連倒産は、求人難68件（前年同期58件）、従業員退職54件（同41件）、人件費高騰50件（同47件）となっています。

倒産形態別では、破産の構成比90.3%と過去最高になりました。