

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

改正育児・介護休業法が今年4月の第1弾に続いて10月1日から第2弾が施行されました。法改正のポイントは子が3歳になるまでの両立支援の拡充と子が3歳以降小学校就学前までの両立支援の拡充の2つです。柔軟な働き方を実現するための措置と個別の周知・意向確認等の2つが10月から義務化されました。

まず子が3歳以降小学校就学前の

時期に、事業主が5項目から2つ以上を選択し、従業員は事業主が選択した措置の中から1つ選べることにしています。

具体的には、①始業時刻等の変更（フレックスタイム制、時差出勤）、②テレワーク等（1日の所定労働時間を変更せず、月に10日以上利用できる）、③短時間勤務制度、④保育施設の設置運営等（これに準ずるベビーシッターの手配および費用負担など）、⑤養育両立支援休暇の付与（1日の所定労働時間を変更せず、年に10日以上取得できる）——の5つです。②と⑤は原則、時間単位で取得可能とする必要があります。

柔軟な働き方と男性育休取得を促進 改正育児法が10月1日から施行

企業が短時間勤務制度を選択し、従業員が選べば、小学校就学前まで利用することができます。個別の周知・意向確認義務は、企業が上記で選択した制度について、従業員に子が3歳の誕生日の1カ月前の1年間（1歳11カ月に達する日の翌々日から2歳11カ月に達する日の翌日まで）に企業が選択した措置（2つ以上）の内容を周知しなければならない、意向確認は面談や書面交付、電子メール等で行います。

もう1つ、従業員が本人または配偶者の妊娠・出産を申し出た時と、子が3歳になるまでの時期に、子や各家庭の事情に応じた仕事と育児の両立に関する事項について意向を個別に聴取することが義務化されました。

聴取内容は勤務時間帯（始業および終業時刻）や勤務地、両立支援制度の利用期間などです。会社から説明を受けることで、育休などを取得するかどうか迷っていた男性社員の背中を押す効果もあります。

2025

12

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。とくに建設関連業界では60歳以降の継続雇用制度の拡充や処遇改善に取り組む企業が増えています。

今回は定年後継続雇用制度の上限年齢を70歳に引き上げるとともに、処遇も大幅に改善した大手電気工事業の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24回 継続雇用制度の年齢を70歳 に引き上げ、処遇も改善

再雇用制度をジョブ型に転換 役割を明確化、メリハリのある処遇

A社は2025年1月から定年後継続雇用制度を改定し、上限年齢を70歳に延長しました。65歳までの継続雇用制度は2002年から導入していますが、賃金は在職老齢年金や高年齢雇用継続給付を勘案した低い処遇になっており、技術職の中には定年後、他社に引き抜かれて転職する人もいたそうです。制度改定の一つの契機は改正高年齢者雇用安定法で70歳までの就業機会の確保が努力義務となったことです。今、60歳以上の社員は約450人。10年後には全社員の約15%、1,000人を超えると予想されています。新卒採用も厳しいなかで、人材を確保していくにはシニア層が活躍できる環境を整備していく必要があると考え、改定に至ったものです。

新制度では継続上限年齢を70歳まで延長し、希望する人は原則全員が70歳まで働くことができます。同社の事業は電力会社の委託による電線などの配電線工事、建物内の電灯・コンセントなど電源の電気設備工事、エアコンや給排水衛生などの空調衛生の設備工事の3つの柱に加えて、最近は大型太陽光発電などの再生エネルギー事業も手がけています。社員は施工管理技士をはじめ技術職が多くを占めており、新たな処遇制度は、「施工管理」「施工支援」「技能現業」「教育指導」「業務」の5つの職務グループに分け、職務ごとに仕事の重要性や難易度によってランク付け

します。ランクごとにどのような業務を担うのか、役割と責任を明確にした「役割定義書」を作成し、ランクに基づいて定額の基本給が決まるなどジョブ型に近い制度設計にしています。

新制度は職務グループごとにレベル1から3までの給与テーブルがあり、職務遂行難易度が最も低いレベル1の場合、賞与込みの標準報酬は以前に比べて2割程度高くなります。

一方、レベル3になると以前の上限額の2倍近くの報酬になります。また、担当役員や社長の決裁により任用される特定AとBという特定職を設け、さらに高い報酬水準を設定しています。役割ランクの見直しは1年ごとの更新の際に上長と話し合いますが、「荷が重いのであれば下のランクの役割を担当、あるいは上長が上位のランクの役割を担ってほしいとなればランクもアップする」（人事担当者）そうです。

短日、短時間勤務など柔軟な働き方もできます。60歳以上は要件を限定せず、個々の事情に応じて上司と話し合い、会社も承認すれば時給制の非常勤として働くことができます。従来も短時間勤務制度はありましたが、時給は一律に決まっていた。新制度下では役割ランクに基づいて時給単価を計算し、個々に支給額も異なるなどメリハリの利いた処遇になっています。

職種限定合意の業務廃止による整理解雇は有効

本件は、職務内容をアナリストとして、年収3,000万円超で雇用されていた労働者が解雇され、業務の集約・廃止に伴う整理解雇を無効と訴えた事件です。東京地裁は、職種限定の合意が認められることから本人同意

なく配置転換できないが、業務内容や能力を踏まえた配転の打診を解雇回避努力として評価し、請求を却下しました。

三菱UFJ銀行事件
東京地方裁判所
(令6・9・20判決)

人員削減の必要性 解雇回避努力の合理性あり

本件は、被告の銀行との間で「特別嘱託（特別な銀行業務に従事する嘱託）」として雇用契約を締結した（有期雇用、後に無期雇用）原告の労働者が業務の集約化に伴い、別の業務のポストを提案されたところ原告が拒否。そのため被告が原告を解雇したところ、原告が同解雇の有効性を争って訴訟を提起した事案です。

雇用契約において、原告の職務内容は「ジャパンストラテジスト（日本を中心とする経済・金融情報の内外顧客向け発信担当アナリスト）」とされ、賞与を含む年収額は総合職よりも高く、3,000万円を超えていました。まず判決では、本件雇用契約について、職種を限定する旨の合意が存在したと認めるのが相当であるとし、職種限定の合意の存在を認めています。

その上で本件解雇は、人員削減のために行う整理解雇であるとし、その有効性の判断は、人員削減の必要性、解雇回避努力、人選の合理性及び解雇手続の相当性等を総合考慮し、本件解雇に客観的に合理的な理由があり、社会通念上相当なものとして是認できるかどうかを判断するのが相当であるとし、事案を検討します。

人員削減の必要性については、被告が業務を集約し、業務を廃止したことは、経営判断として合理性があると認められるとしています。解雇回避努力については、職種限定合意があるので被告は原告の個別的同意なしに上記合意に反する配置転換をすることはできないが、原告が解雇によって受ける不利益の程度等からすれば、配置転換を打診するなどの解雇回避努力を行うのが相当であると考えられるとしています。その上で被告が提案した業務は、原告の従前の業務とは異なるものの、原告の従前の業務などを踏まえて提案されたものであり、原告の賃金水準を総合職と同等よりも高く設定することが可能であり、年間最大2,000万円の賃金の提案をしたことからすれば、合理性があると認められるとしています。

また、高額の賃金とその職務と結び付いている原告について、その担当する職務がなくなり、業務集約の必要性が認められることからすると、被告が年額3,000万円を超える原告の収入に見合う新たな職務を創設することなど、従前と同程度の賃金を原告に支払うことが解雇回避努力として必要であるとまではいえないと判断。人員選定の合理性や手続の相当性があることからすれば、本件解雇は客観的に合理的な理由があり、社会通念上相当であるとししました。

技能実習生を使用する事業場に対する監督指導、送検等の状況

厚生労働省は9月26日、2024年の「技能実習生を使用する事業場に対する監督指導、送検等の状況」を公表しました。労働基準関係法令違反が疑われる事業場は73.2%、特定技能

外国人については76.4%となっています。技能実習に代わる新たな「育成就労制度」が2027年4月1日にスタートしますが、外国人労働者の職場環境の改善が求められています。

日本には「技能実習」約37万人、「特定技能」約29万人、計約66万人の外国人労働者が働いています（厚生労働省「令和6年外国人雇用実態調査の概況」）。厚生労働省の2024年の「技能実習生を使用する事業場に対する監督指導、送検等の状況」によると、全国の労働基準監督署等において技能実習生を使用し、労働基準関係法令違反が疑われる1万1,355事業場に対して監督指導を実施したところ、73.2%に当たる8,310事業場で法令違反が確認されました。違反率は2020年（令和2年）以降、高止まりの状態が続いています（図表1）。

特定技能外国人の監督指導では、法令違反が疑われる5,750事業場のうち76.4%に当たる4,395事業場で法令違反が確認されました。最も多かった技能実習生が働く事業場の法令違反は、①使用する機械等の安全基準（労働安全衛生法第20～25条）の2,837事業場（25.0%）、次いで②割増賃金の支払（労働基準法第37条）の1,774事業場（15.6%）、③健康診断結果についての医師等からの意見聴取（労働安全衛生法第66条の4）の1,695事業場（14.9%）、④労働時間（労働基準法第32条）の1,412事業場（12.4%）の順でした。そのほかに年次有給休暇、就業規則、賃金の支払の法令違反が1,000事業場を超えています（図表2）。

特定技能外国人の法令違反の内容も技能実習生と同じ①～④の順となっています。技能実習生の業種別の違反事業場は「機械・金属製造」が2,266と最も多く、次いで「建設」の1,716、「食料品製造」の1,662でした。特定技能外国人の違反業種は「工業製品製造」（992事業場）、「食料品製造」（863）、「建設」（710）が上位に入っています。

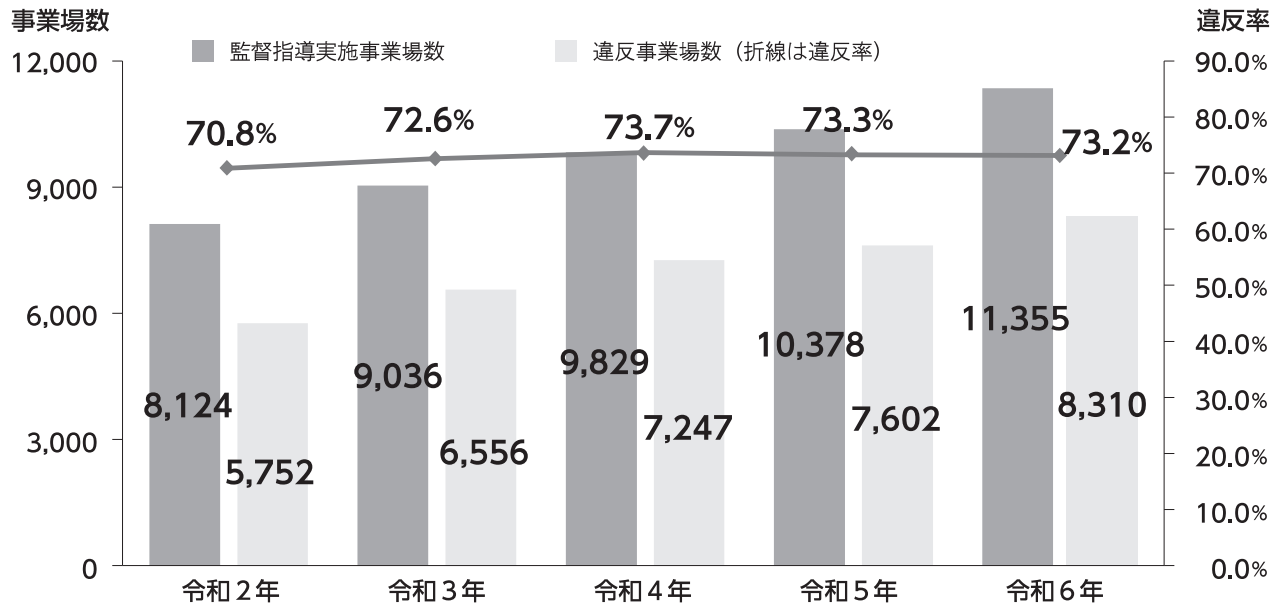
技能実習生からの労働基準監督署に法令違反の是正を求める申告件数は112件で2020年以降100件を超えています。最も多かった申告内容は「賃金・割増賃金の不払」の88件、続いて「解雇手続きの不備」の20件、支払われる賃金額が「最低賃金未満」の9件となっています（図表3）。特定技能外国人からの労働基準監督署に法令違反の是正を求める申告件数は107件。うち「賃金・割増賃金の不払」が90件を占めています。技能実習生に関する重大・悪質な法令違反によって送検した件数は16件、特定技能外国人に関しては7件となっています。

技能実習制度の廃止によって新たに「育成就労」が2027年4月1日にスタートします。今まで以上に外国人の人権の保護や、労働者としての権利性の向上が求められ、事業主の職場環境の改善が急務となっています。

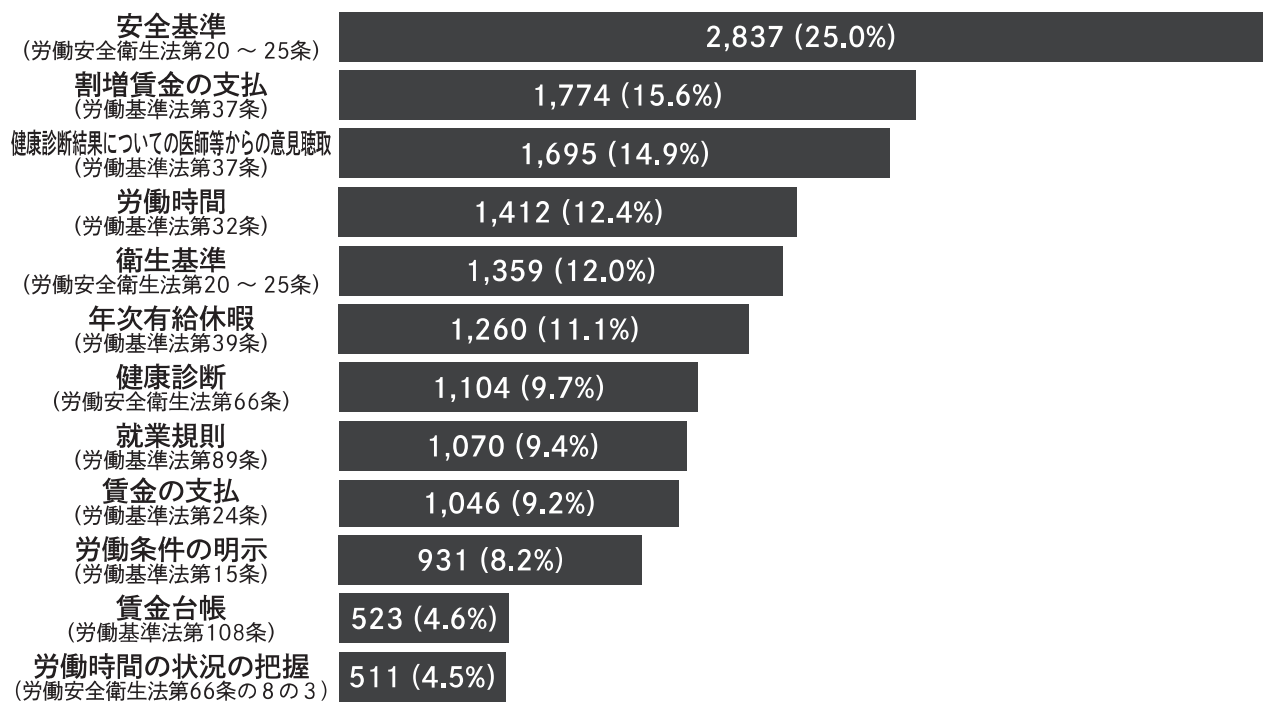
安全基準、割増賃金、労働時間
法令違反事業場が70%超

データバンク

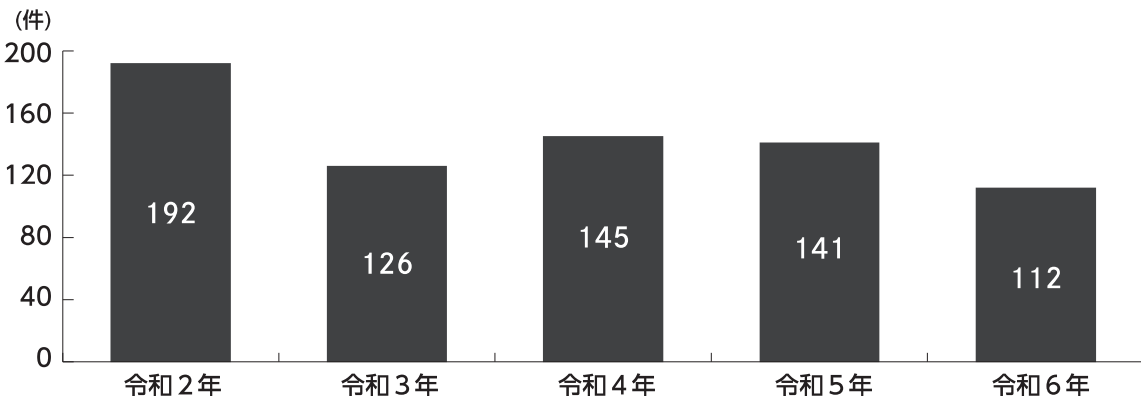
図表1 監督指導の状況



図表2 主な違反事項



図表3 申告の状況



新設された教育訓練休暇 給付金を再就職準備に 使えるか

雇用保険法



勤務態度が一向に改善しない従業員をしかたなく解雇することになりました。解雇までの一定期間について、出社を免除し、賃金も支払いながら再就職の準備をしてもらおうと考えています。雇用保険で教育訓練休暇給付金为新設されました。再就職の準備の一環として会社が休暇制度を整備すれば、給付金を受給することができるでしょうか。

解雇等は支給対象としない



教育訓練のための休暇を取得した場合に、基本手当に相当する給付金を支給する仕組みは、令和7年10月に施行されました。給付日数は、雇用保険の加入期間が5年以上10年未満であれば給付日数は90日、10年以上20年未満が120日、20年以上が150日となっています。

会社が、休暇制度を設けるかどうかは任意です。一定の条件を満たす雇用保険の一般被保険者が、就業規則等に基づき、連続した30日以上が無給の休暇を取得する場合に、保険給付の対象になるとしています（雇保法60条の3）。保険給付を受けるには、以下の2つの要件を満たす必要があります。

① 休暇開始前2年間に12カ月以上の被保

険者期間があること

② 休暇開始前に5年以上、雇用保険に加入していた期間があること

労働者が自発的に休暇を取得することが必要とされており、会社から強制されるようなものは含まれません。休暇は、就業規則等に基づき、労働者と事業主が合意したうえで、労働者本人から教育訓練休暇取得確認票を提出し、取得することが前提となっています。

なお、給付金の対象となる教育訓練の範囲が定められているため、就業規則等において教育訓練の内容を限定する場合には、給付金の対象となるかどうかの確認が必要です。

法改正により教育訓練休暇給付金が設けられた趣旨は、労働者が離職することなく、教育訓練に専念するためです。したがって、解雇等を予定している場合に教育訓練休暇を取得させたとしても給付金の対象とはなりません。

厚生労働省のリーフレットでも「解雇等を予定している労働者は、教育訓練休暇給付金の支給対象にはなりません。なお、解雇等を予定している労働者について、虚偽の届出を行った場合は、罰則の対象となります」と記されています。

会社がハローワークに提出する賃金月額証明書においても、解雇や雇止めのほか、休業を予定していないことにチェックを入れて届け出る必要があります（様式10号の2の2）。

さらに、休暇中に収入を得ていないことも条件となっています（雇保則101条の2の18）。

なお、教育訓練の受講費用や資格試験の受験料の一部補助は、「就労の対価」とはいいないとし、給付金が不支給となるものではないとしています。

3カ月単位のフレックス制の時間外の清算は最終月で十分か

労働基準法

Q 3カ月単位のフレックスタイム制を採る場合、各月では、週平均50時間を超える部分のみを時間外としてカウントすることになり、最終月には総枠超えの時間もみる必要があります。当社では特別条項発動の可能性が高いのは、3カ月サイクルの最終月になりそうです。突発的に休日労働が増えたとしても、この考え方に変わりはないのでしょうか。

休日労働を含めて判定

A フレックスタイム制の清算期間を3カ月にしても、時間外・休日労働（36）協定では1カ月の上限を定める必要があり、時間外上限規制は1カ月単位で適用されます。ただし、各月は「週平均50時間を超える

部分」が1カ月の上限に収まっていれば良いため、「隠れ残業（週平均40時間超50時間以下の部分）」が発生し、第3月にすべてが把握される形になります。

したがって3カ月単位のフレックス制の場合、厳格な労働時間管理が求められるのは「最終月」になります。しかし、休日労働が発生する際には、各月についても要注意です。例えば3カ月単位のフレックス制の事業場で、法律の枠内ギリギリで36協定を結んだとします。

1カ月の時間外上限（休日労働除く）は原則45時間ですが、特別条項によれば100時間未満（休日労働含む）までの延長が可能になります。また、2～6カ月平均で80時間以内の制限も課せられます（労基法36条4～6項）。第1月と第2月には、「週平均50時間を超える時間外（休日労働除く）」が45時間に達するまでは、特別条項を発動する必要はありません。しかし、100時間未満の枠内に収まるか否かは、休日労働も含めて判定します。

第3月は、「隠れ残業」も含め、「3カ月平均40時間を超える時間外（休日労働除く）」が特別条項発動の要否を判断する基準になります。特別条項発動の際には、前記の時間外労働に休日労働も加えて、100時間未満に抑える必要があります。3カ月平均で80時間以内という条件をみる場合は、第1・2月の休日労働も加算されます。

社労用語

じてん



▷ ポータブルスキル ◁

ポータブルスキルとは、あらゆる業界や職種に持ち運びができるビジネススキルのことです。

具体的には、対人スキルやスケジューリング能力、課題解決力といったどの業界やどの職種においても役立つ職務遂行上の汎用的なスキルです。

人材の採用に際しても、テクニカルスキルだけではなく、ポータブルスキルに着目することで、将来的に長く活躍できる人材を

採用しやすくなります。

ポータブルスキルに着目すると、チームビルドがうまい人、トラブルが発生しても円滑に対応する力のある人といった「組織の課題解決に役立つ戦力」を適材適所で配置することも可能になります。ポータブルスキル向上のための研修も有効です。

正社員男性609万円、女性は430万円

—国税庁「令和6年民間給与実態統計調査」

国税庁は令和6年（2024年）の民間給与実態統計調査を公表しました。同調査は基幹統計の1つであり、事業所規模1人から5,000人超まで幅広い企業を対象としています。

昨年1年間を通じて勤務した給与所得者の平均給与（賞与を含めた年間給与額）は、男女計で477.5万円。前年結果から3.9%増加しており、伸び率が3%を超えるのは平成3年（5.0%）以来33年ぶりとなっています。男女計の平均給与の内訳は、平均給料・手当が402.9万円、平均賞与が74.6万円でした。それぞれ、3.8%増、4.5%増と伸びています。男女別では、男性が3.2%増の586.7万円、女性が5.5%増の333.2万円となっています。

雇用形態別では、正社員は男性が608.6万円（2.5%増）、女性が429.9万円（4.1%増）でした。前年に比べてそれぞれ2.5%増、4.1%

増となり、ともに4年連続で増加しています。男女間格差は180万円で、前年から10万円縮小しています。一方、パート・アルバイトなど正社員として処遇していない給与所得者を指す「正社員（正職員）以外」は、男性が271.1万円（1.0%増）、女性が174.1万円（3.0%増）となっています。

業種別では、製造業568万円が6.6%増、卸売業・小売業410万円が5.9%増などと伸びています。男性の平均給与を事業所規模別にみると、10～29人544.2万円、30～99人518.9万円、100～499人568.1万円、500～999人602.8万円、1,000～4,999人679.9万円、5,000人以上694.1万円でした。すべての規模で前年比プラスとなるなか、伸び率にはバラツキがみられました。

1月～9月の「人手不足倒産」が285件

—東京商工リサーチ

東京商工リサーチ（TSR）は10月3日、2025年1月～9月の「人手不足」倒産の調査結果を公表しました。2025年9月に「人手不足」が一因となった倒産は、調査を開始した2013年以降では月間最多の46件（前年同月比109.0%増）を記録。また、2025年1～9月累計も、過去最多の285件（前年同期比31.3%増）に達し、人手不足はより深刻さを増していることがわかりました。

1～9月は、「従業員退職」が前年同期の1.6倍に急増し、人材の流動化が鮮明になっています。同調査は「物価高で企業収益が厳しいなか、賃上げ原資を確保できない企業からの人材流出が進み、新たな採用も難しくなっている」と分析しています。「人件費高騰」の影響も深刻さを増しており「今後も人

手不足による倒産が加速することが懸念される」と指摘しています。

要因別では、「求人難」が105件（前年同期比16.6%増）、「人件費高騰」が92件（同26.0%増）、「従業員退職」が88件（同62.9%増）で、すべて過去最多を記録しました。

従業員の採用や待遇改善には、賃上げが避けられません。今年10月からは最低賃金が全国平均1,121円に引き上げられました。同調査では「コストアップで収益確保が難しい中小企業を中心に、人手不足倒産は初めて年間300件の壁を超えることが確実になった」としています。