

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

厚生労働省が7月30日に発表した「労災保険制度の在り方に関する研究会中間報告書」に基づいて厚労省の労働政策審議会で労災保険法の改正が議論されています。

労災保険制度は、労働基準法第8章「災害補償」の規定を担保するため、労働基準法と同時（昭和22年9月1日）に施行され、以後78年を経過しています。そ

の後、労災保険制度は、単に労働基準法の規定を担保するだけにとどまらず、長期傷病者補償の創設、特別加入制度の創設、通勤災害補償制度の創設、特別支給金の創設、労働福祉事業の創設等、労働基準法の内容を大きく上回る形で適用範囲、給付の充実等が行われてきました。

一方、各時点での状況を踏まえて必要な改正が行われたものの、制度全体の検証は、その機会を得ないまま今日に至っています。その上で研究会では適用、給付、徴収の各分野ごとに改めて検証し、2024年12月から25年8月まで8回の議論を踏まえて中間報告としてまとめたものです。

報告書では、適用関係について小規模な

農林水産業が暫定任意適用となっていることについて、重大な事故の発生を踏まえて、事業者の把握、事務負担への配慮をしつつ、これを強制適用とすることで委員の意見の一致をみました。給付関係では、遺族補償給付については妻と夫で差があることについて解消すべきとの意見の一致をみました。

高齢者、寡婦への特別加算については、制度創設時との環境の変化を踏まえて更に

検討が必要であること、徴収関係については、災害の発生状況に合わせて

保険料率を増減させるメリット制について、労災隠しの要因になるとの問題を認識しつつも存続が適当との判断に至りました。

この報告書を踏まえ、公労使による労働政策審議会の議論を経た上で25年末には報告書が建議され、26年に改正法案が国会に提出される予定です。労災保険制度の大きな改正であり、その動向が注目されます。

2026

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。そのため60歳定年を延長したり、働きやすい環境の改善に取り組む企業が増えています。今回は65歳までの間に定年を選択できる選択定年制を導入するとともに、雇用の上限を70歳に引き上げた小売・卸売業の会社の事例を紹介します。

高齢者雇用に どう向き合うか

第25回

65歳までの選択定年制を導入、
雇用上限は70歳

人材の定着を目的に制度を改定 短時間勤務等柔軟な働き方を用意

同社は酒類など食料品の販売事業および卸売事業の会社であり、飲食店と家庭向けの顧客に酒類の販売を行っています。従業員の職種は、店舗の販売職、配達ドライバー、飲食店担当の営業職の3つ。それに商品開発や人事などの管理部門を含めて2,000人超の社員がおり、そのほかに店舗などで3,000人超のアルバイトが働いています。2019年に採用力の強化と人材の定着を目的に全社的な人事制度の改定を行いました。改定のポイントは、①役割に応じた等級の設定と評価を行う、②キャリアアップや成長実感のある制度、③管理職や専門職キャリアを早い段階から描ける、④多様性の推進——の4つです。

具体的には、2等級の非管理職層の等級を4段階に区分。新人のJ1（大卒）と熟練のJ2等級、主任・リーダー職のL等級、課長代理のM0等級を設け、さらに実力しだいでJ2からM0等級に“飛び級”で昇格できるなどキャリアアップや成長実感を持てる形にしました。管理職層もラインの課長、部長職以外に、プロフェッショナル職としてP0（課長代理相当）、課長職相当のP1と部長職相当のP2の3つを設け、販売や営業、財務、マーケティングのプロをめざす人のためにもP0等級を設け、L等級からP0に昇格できる道をつくりました。

一方、定年を65歳に延長し、定年年齢を選

択できる選択定年制を導入しました。その目的について同社の人事担当者は「年齢に関係なく、また男性・女性に関係なく活躍してほしいという思いがある。原則、評価、賃金、勤務形態、異動などの条件を含めて正社員と変わらない処遇になる。従来の再雇用制度は賞与もなく、給与も現役時代から20～25%程度減り、不満が当初からあった。60歳以降も正社員と同様の評価・処遇制度を適用することでモチベーションを維持し、現役と同じように会社の貴重な戦力として活躍してほしいと考えた」と言います。

65歳定年後は、部門に必要とする仕事があり、本人も希望すれば70歳までアルバイトとして雇用を継続できます。店舗の販売職などは時給制ですが、営業職や管理部門などは1年更新の契約社員となります。また、健康状態に応じて短時間勤務や残業・休日勤務の免除などの制度が利用できます。例えば配送ドライバーから運転サポート業務に転換することもできます。また、家庭の事情で介護の問題を抱える社員もいますが、「当社はほとんど個人の事情に即した柔軟な対応をとっている。例えば販売職は、いったん時給制のアルバイトで働き、その後に社員に戻る人も結構いる。スタッフ部門では在宅ワークも組み合わせながら仕事を継続しているなど柔軟に働けるのが当社の特徴」と言います。

出向延長命令は、権利を濫用したものとして無効

本件は、図書館管理運営業務の受託を業とする会社から出向している従業員が、出向の延長命令は権利を濫用したものとして無効を主張し、労働契約上の義務のないことの確認を求めた事案です。

東京地裁は会社の出向の延長命令を、その権利を濫用したものとして違法であると認定しました。

図書館流通センター事件
東京地方裁判所
(令7・6・26判決)

出向の業務上の必要性なし 復帰の途を閉ざしている

本件は、図書館管理運営業務の受託及び代行業のA社からB社に出向している従業員が、出向期間を延長し、再度された出向命令は、権利を濫用したものとして無効であると主張し、B社に勤務する労働契約上の義務のないことの確認を求めた事案です。

労働契約法（14条）では、「当該出向の命令が、その必要性、対象労働者の選定に係る事情その他の事情に照らして、その権利を濫用したものと認められる場合には、当該命令は無効とする」と規定しています。判決はこれに基づいて①出向の必要性、②対象労働者の選定、③その他の事情——の3点について検証しています。出向の必要性について、会社は一般従業員の本給上限額を年額750万円とする会社の賃金制度の運用の下では、年額900万円の従業員の賃金水準で一般従業員として雇用するのは不可能であるとし、B社への出向には関係会社における雇用機会の確保を目的とした業務上の必要性がある旨主張しました。

これに対し判決では「本給上限額を750万円とするのはあくまで運用であって、内部規程等によって厳格に定められたものではないこと」、また「750万円を上回る賃金水準の一

般従業員が少なくとも47名おり、出向の延長を肯定し得るほどの業務上の必要性があったとは認められない」とします。②の対象労働者の選定については、B社に出向している従業員は本件従業員のみであり「本件従業員以外の対象労働者の選定がされたとは認められない」とします。

その他の事情については、①B社の業務は長年の勤務により本件従業員が有する図書流通関連営業に関する知識、経験、能力を発揮できるものとは言い難い、②会社は出向期間を通じて従業員と面談を一度も実施せず、B社での状況を把握しないまま、出向の延長を命じたもので、従業員の被る職業生活上の精神負担面での不利益は大きい、③出向の延長は従業員の過去の言動を理由に従業員の会社への復帰の途を閉ざし、会社の職場から放逐する帰結になり、従業員の不利益性は大きい、とします。

その上で本件出向命令は「延長を肯定し得るほどの業務上の必要性があるとは認められず、選定対象者の検討もされないままに、本件従業員の本件会社への復帰の途を閉ざす大きな不利益があるにもかかわらず、本件従業員への説明など適切な手続きも履践されずに行われたものであるから、その権利を濫用したものとして違法である」と判断しています。

令和7年「賃金引上げ等の実態に関する調査」(厚労省)

厚生労働省は「令和7年(2025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(2025年10月14日)。平均賃金の引き上げ率は4.4%となり、24年の4.1%から0.3%アップしています。従業員5,000人以上が5.1%

(前年4.8%)、100~299人の企業は3.6%(同3.7%)。大企業は前年比プラスとなりましたが、中小企業はマイナスとなり、格差がさらに拡大しています。

本調査は2025年7月20日～8月10日に実施されたものです。すでに連合は2025年の春闘の賃上げ率は前年比5.25%、額にして1万6,356円、300人未満の企業は4.65%、1万2,361円(最終集計)と発表しています。厚労省の調査は労働組合のない企業(78.0%)も対象にしています。2025年中における賃金の改定の実施状況(9月～12月実施予定を含む)によると、平均賃金(所定内賃金の1人当たり平均額)を「引き上げた/引き上げる予定」の企業割合は91.5%でした。

賃金の改定状況を見ると、1人平均賃金の改定額は1万3,601円(前年1万1,961円)となり、改定率は4.4%(同4.1%)と前年を0.3ポイント上回りました。企業規模別では従業員5,000人以上が5.1%で引き上げ額は1万6,784円。前年の4.8%を0.3ポイント上回っています。一方、100～299人の企業は3.6%で引き上げ額1万2,64円となり、前年の3.7%を0.1ポイント下回り、大企業との格差は前年の1.1ポイントから1.5ポイントに拡大しています(図表1)。

産業別の改定率では最も高かったのは、「鉱業、採石業、砂利採取業」の6.1%(1万8,020円)、続いて「建設業」の5.9%(2万724円)、「電気・ガス・熱供給・水道業」の5.3%(1万9,611円)、「製造業」の5.2%(1万5,962円)

となっています。最も低いのは「医療、福祉」の2.3%(5,589円)、続いて「生活関連サービス業、娯楽業」の2.9%(7,744円)となっています。「医療、福祉」は昨年も2.5%でしたが、今年はさらに悪化しています。

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で「ベアを行った・行う」企業の割合は57.8%(前年52.1%)、前年比5.7ポイント増加。企業規模別では、5,000人以上で「ベアを行った・行う」企業の割合は85.2%であるのに対し、100～299人は53.3%と半数にとどまっています。産業別ではベア実施が最も多かったのが「鉱業、採石業、砂利採取業」が100%、続いて「電気・ガス・熱供給・水道業」の96.2%、「金融業、保険業」の70.7%となっています。最もベア実施率が低いのは「医療、福祉」の38.0%、「教育、学習支援業」の43.7%となっています(図表2)。

賃金の改定を実施した企業について、賃金の改定の決定に当たり最も重視した要素については、「企業の業績」の割合が最も多く41.7%、次いで「労働力の確保・定着」が17.0%、「雇用の維持」が11.9%でした。

中小企業はマイナス

賃上げ率4.4%、前年比0.3%増

データバンク

図表1 賃金改定区分・企業規模・産業・労働組合の有無別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7年	令和6年	令和7年	令和6年
計	13,601	11,961	4.4	4.1
うち引上げ	13,914	12,183	4.5	4.1
うち引下げ	△ 8,909	△ 17,270	△ 3.5	△ 4.3
5,000人以上	16,784	15,121	5.1	4.8
1,000～4,999人	15,859	12,317	5.0	4.1
300～999人	12,308	10,618	4.0	3.8
100～299人	10,264	10,228	3.6	3.7
鉱業、採石業、砂利採取業	18,020	14,616	6.1	5.9
建設業	20,724	15,283	5.9	4.3
製造業	15,952	13,262	5.2	4.4
電気・ガス・熱供給・水道業	19,611	14,619	5.3	4.3
情報通信業	14,096	14,989	3.9	4.3
運輸業、郵便業	10,545	9,030	3.6	3.2
卸売業、小売業	12,183	11,922	4.2	4.3
金融業、保険業	17,567	15,465	4.1	4.6
不動産業、物品賃貸業	14,368	12,554	4.5	4.0
学術研究、専門・技術サービス業	14,911	14,772	3.8	4.4
宿泊業、飲食サービス業	10,177	9,654	3.6	3.7
生活関連サービス業、娯楽業	7,744	8,543	2.9	3.2
教育、学習支援業	9,300	7,176	3.2	2.7
医療、福祉	5,589	6,876	2.3	2.5
サービス業（他に分類されないもの）	8,621	7,353	3.4	3.2
労働組合あり	15,229	13,668	4.8	4.5
労働組合なし	11,980	10,170	4.0	3.6

図表2 企業規模・産業・労働組合の有無、ベア等の実施状況別企業割合（単位：％）

企業規模・産業・労働組合の有無	定期昇給制度がある企業		定昇とベア等の区別あり	ベア等の実施状況			定昇とベア等の区別なし	不詳
				ベアを行った・行う	ベアを行わなかった・行わない	ベースダウンを行った・行う		
令和7年	[81.2]	100.0	73.0 (100.0)	57.8 (79.2)	15.1 (20.7)	0.0 (0.0)	25.5	1.5
5,000人以上	[88.7]	100.0	93.5	85.2	8.4	-	5.4	1.1
1,000～4,999人	[92.0]	100.0	89.5	79.1	10.2	0.2	10.4	0.1
300～999人	[85.4]	100.0	78.8	63.3	15.5	-	19.4	1.9
100～299人	[78.7]	100.0	68.9	53.3	15.6	-	29.5	1.6
鉱業、採石業、砂利採取業	[100.0]	100.0	100.0	100.0	-	-	-	-
建設業	[67.6]	100.0	80.4	59.2	21.1	-	11.0	8.6
製造業	[89.2]	100.0	82.0	68.3	13.7	-	17.9	0.1
電気・ガス・熱供給・水道業	[100.0]	100.0	100.0	96.2	3.8	-	-	-
情報通信業	[89.6]	100.0	75.9	52.1	23.8	-	24.1	-
運輸業、郵便業	[68.7]	100.0	89.4	62.3	27.1	-	10.6	-
卸売業、小売業	[79.4]	100.0	57.9	48.5	9.5	-	39.5	2.6
金融業、保険業	[82.7]	100.0	88.6	70.7	17.9	-	3.5	7.9
不動産業、物品賃貸業	[95.2]	100.0	81.0	62.1	19.0	-	16.7	2.2
学術研究、専門・技術サービス業	[87.1]	100.0	75.6	61.0	14.6	-	22.7	1.7
宿泊業、飲食サービス業	[63.3]	100.0	63.2	44.2	18.7	0.3	33.0	3.8
生活関連サービス業、娯楽業	[82.7]	100.0	73.2	53.7	19.5	-	26.5	0.3
教育、学習支援業	[83.5]	100.0	57.0	43.7	13.3	-	40.0	3.0
医療、福祉	[84.2]	100.0	65.6	38.0	27.5	-	29.6	4.8
サービス業（他に分類されないもの）	[74.6]	100.0	66.4	54.8	11.6	-	33.1	0.6
労働組合あり	[92.3]	100.0	92.0	82.1	9.9	-	7.9	0.1
労働組合なし	[77.9]	100.0	66.4	49.4	17.0	0.0	31.6	2.0

工場の閉鎖に伴う転勤拒否の社員を解雇できるか

労働契約法



当社は経営不振により工場を閉鎖することにしています。社員の配置転換を進めていますが、閉鎖予定の工場の近くに異動できる事業所がなく、原則として転勤を伴うこととなります。社員の中には転勤を拒否する者もいます。仮に、会社が説明を続けても転勤を受け入れない場合は、最終的に解雇することもできるでしょうか。

勤務地限定の有無で対応が異なる



配転とは、労働者の職種・職務内容または勤務場所を同一企業内で長期にわたって変更することの総称をいい、住居の変更を伴うほかの事業所への勤務地の変更を一般的には転勤と呼びます。使用者には、人事権の一内容として労働者の職務内容や勤務地を決定する権限が帰属することが予定されています。判例（東亜ペイント事件）も、労働協約や就業規則に転勤を命じることができる旨の定めが存在すること、過去に頻繁な転勤の実績があること、労働者との間において勤務地限定の合意が存在しないことを理由として、使用者は業務上の必要に応じ、労働者の個別同意なしに転勤を命じることができる

さらに、業務上の必要性が存しない場合、または業務上の必要性が存する場合であっても、他の不当な動機・目的をもってなされたとき、もしくは労働者に対し通常甘受すべき程度を超えた著しい不利益を負わせるものなど、特段の事情が存する場合でない限りは、当該転勤命令は権利の濫用にはならないとも判示しています。

本件のように経営不振に伴う工場閉鎖を背景に配転命令を出す場合、勤務地限定の合意がなければ、使用者は勤務する労働者全員に配転を命じることになります。転居や単身赴任の場合も多く、配転命令が権利の濫用に該当するかという問題が生じます。しかし、当該事業所が閉鎖され、付近に事業所がない場合、転居を伴う配転命令であっても権利濫用とはなりません。したがって公平の見地から、使用者は配転を拒否した労働者に対し最終的に配転命令違反を理由とする懲戒解雇（または普通解雇）を通知することになります。

勤務地限定の合意がある場合、就業規則に配転命令の定めがあっても個別同意が優先されます（労働契約法7条ただし書き、同法12条の反対解釈）。その場合、使用者は配転を拒否した勤務地限定の労働者に対して、①人員削減の必要性、②解雇回避の努力、③被解雇者選定の合理性、④解雇手続きの相当性の4要素を総合考慮して判断される整理解雇を検討することになります。

今回のケースでは使用者は②として別の事業所への配転を打診する場合、特定の事業所1カ所ではなく、複数事業所から選択できるようにすることが望ましいですし、経済的な援助の配慮の提示を検討すべきでしょう。また、使用者は労働者に事業所閉鎖に至った理由や転勤を打診する際に丁寧の説明をすることが①および④の妥当性にも影響するでしょう。

みなし制の深夜勤務帯 の労働時間をどう把握 するか

労働基準法



事業場外のみなし労働時間制を適用している外勤の従業員から、深夜働いたが、割増賃金は支払われるのかという確認を受けました。深夜労働に対する割増賃金は支払うとしても、一方で、みなし制で働いた場合には所定労働時間働いたものとみなせば足りるはずです。その日働いた時間は、どのように把握すればよいのでしょうか。

日報等に記録させる



労働時間の全部または一部について事業場外で働いたときに、所定労働時間働いたものとみなすのが、事業場外労働のみなし制です（労基法38条の2）。通常所定労働時間を超えて働く必要があるときには、

業務遂行に通常必要な時間や労使協定で定めた時間働いたとみなされます。

みなし制の効果として、実際に働いた時間に関係なく、みなし時間働いたものとして扱われます。また、みなし制が適用される場合でも、休憩や休日、そして深夜業に関する規定は適用されます（昭63・1・1基発1号）。みなし時間働いたものとする一方で、深夜割増賃金をどのように計算するのかが重要になります。

別途把握した深夜労働の時間を事業場内労働と同様に取り扱うならば、合わせて所定労働時間労働したものとみなす労基法38条の2第1項本文を適用することも可能でしょう。この場合、25%のみの支払いで足ります。

深夜帯に勤務した時間数をどう把握するかは、日報等に記録させる方法があります。日報等に記録させたことをもって、直ちにみなし制の適用が否定されるわけではありません（福岡高判令7・8・28）。当該裁判例では、事業場外における勤務の状況を具体的に把握することが容易とはいえず、勤務の状況全般を業務日報により把握することは困難として、みなし制の適用を認めています。

なお、深夜労働の裁量を認めるかどうかは別問題です。あらかじめ就業規則等で、特段の指示のない限り、深夜労働に従事してはならないといった規定を設けるのもよいでしょう。

社労用語

じてん



▷ レジリエンス ◁

レジリエンスとは、「回復力」、「弾性（しなやかさ）」という意味の英単語です。心理学用語では、

困難な状況やストレスに対する耐性の強さを指します。レジリエンスが高い状態は「レジリエント（である）」と表現されます。レジリエントな人物は逆境に直面しても諦めることなく克服する力が強いといわれています。

レジリエントな人が持つ特徴として、①考え方が多様、②気持ち

の切り替えがうまい、③自分にも人にも優しい、④周りの人と協力関係を築ける——等があります。レジリエンスを高めることができれば、苦手な仕事や新しい課題、多様な人との協働など、一見ストレスを感じやすいことにもポジティブに取り組み、ビジネスパーソンとしての成長にもつながります。

第9次改正社会保険労務士法が施行

—使命規定の新設、労務監査業務を明記

2025年6月18日、通常国会にて、使命規定の創設、労務監査に関する業務の明記等を盛り込んだ社会保険労務士法の一部を改正する法律（第9次社会保険労務士法改正）が成立しました。改正項目は、①社会保険労務士の使命に関する規定の新設、②労務監査に関する業務の明記、③社会保険労務士による裁判所への出頭及び陳述に関する規定の整備、④「社労士」という文言を名称制限規定に追加——の4つです。

具体的には社会保険労務士法第1条の目的規定を改め、「社会保険労務士は、労働及び社会保険に関する法令の円滑な実施を通じて適切な労務管理の確立及び個人の尊厳が保持された適正な労働環境の形成に寄与することにより、事業の健全な発達と労働者等の福祉の向上並びに社会保障の向上及び増進に資し、もつて豊かな国民生活及び活力ある経済社会の実現に資することを使命とする」との

規定を設けました。

②については、社会保険労務士の業務に、事業における労務管理その他の労働に関する事項及び労働社会保険諸法令に基づく社会保険に関する事項に係る「法令並びに労働協約、就業規則及び労働契約の遵守の状況を監査すること」が含まれることを明記しました（第2条第1項第3号関係）。

③については、裁判所にもともに出頭することとされている弁護士の地位について、「訴訟代理人」を「代理人」に改めることになりました（第2条の2関係）。④は社会保険労務士に類似する名称に「社労士」が含まれること、社会保険労務士法人に類似する名称に「社労士法人」が含まれることを明記する等（第26条関係）となっています。

改正法は①及び②は2025年6月25日に施行。④は7月5日、③は10月1日に施行されました。

26年卒の採用充足率は69.7%、17年卒以降過去最低

—マイナビ調査

マイナビは、2026年卒採用の内定状況と2027年卒採用の見通しなどをまとめた「2026年卒マイナビ企業新卒内定状況調査」の結果を発表しました。調査によると、26年卒の採用充足率（内定者数/募集人数）は69.7%（前年比0.3ポイント減）で4年連続の減少となりました。

減少幅はやや鈍化したものの、採用スケジュールが変更された17年卒の充足率87.7%以降、25年卒は70.0%に落ち込み、同時期の調査と比較して過去最低の結果となりました。

また、27年卒向け採用計画の策定状況を聞いたところ、81.3%が「実施する」と回答し、前年よりも増加しています。内訳は上場企業が92.3%、非上場企業が80.3%となって

います。採用予定数については「今年度並み（74.5%）」が最も多くなっています。増加率は、「増やす」という企業が前年比4.0ポイント減少の11.7%、「今年度並み」が前年比1.9ポイント増加、「減らす」は0.9ポイント増加の6.3%となっています。

調査では「人手不足が続く中で引き続き高い採用意欲を示しているが、採用充足率の低下を受け、採用予定数は増やさずに、現状維持もしくは採用数を減らす企業が増え始めている」と分析しています。とくに近年の初任給の高騰などで新卒採用に苦戦している中小企業も増えており、中途採用を増やす動きも見られます。