

# 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

高齢就業者が増え続ける中、4月1日に施行される改正労働安全衛生法（改正安衛法）では「高齢労働者の特性に配慮した作業環境の改善、作業の管理、その他の必要な措置を講ずることが事業主の努力義務」とされました。厚生労働省が2025年5月30日に公表した「2024年の労働災害発生状況」によると、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）ですが、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。

改正安衛法の第62条2項で「厚生労働大臣は、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。この指針は、通達で示されていた「高齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン」（エイジフレンドリーガイドライン）をベースに「大臣指針（高齢者のための労働災害防止のための指針）」とし

て整理したものです。

指針では事業主が講ずべき措置として、①安全衛生管理体制の確立、②職場環境の改善、③高齢労働者の健康や体力の状況の把握、④高齢者の健康や体力の状況に応じた対応、⑤安全衛生教育——を求めています。①では、経営トップによる方針表明・対策の実施体制の明確化と高齢者の労災防止のためのリスクアセスメントの実施、②の職場環境の改善はハード面では身体機能の低下を補う設備・機器の導入、ソフト面では高齢者の筋力、バランス能力、敏速性、全身持久力、間隔機能、認知機能等の低下を考慮して作業内容等の見直しを行うこと、③は墜落・転落や転倒事故等の要因ともなる体力チェックを継続的に実施することが望ましいとしています。その上で④では、健康や体力の状況を踏まえて必要に応じ、就業上の措置を講じること、高齢者の健康や体力に応じた業務のマッチングに努めること等を求めています。

## 改正労働安全衛生法が4月1日施行 高齢者の労災防止対策が急務

2026

3

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。今回は定年年齢を60歳から65歳の範囲で選べる選択定年制を導入し、さらに一部の社員については定年制度を廃止した大手自動車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27回 選択定年制と 一部社員の定年を廃止

## 60～65歳の範囲で自ら選択 短日・短時間勤務も可能

同社は国内だけではなく世界各地で自動車の生産・販売を行うグローバル企業です。2017年に65歳までの選択定年制を導入。全員が60歳になる前に定年年齢を本人の希望で選択でき、60歳以降も毎年1回、定年時期を変更できます。個々人の価値観やライフスタイルが異なることを踏まえ、定年時期を自分で選べるようにしました。

定年延長後の処遇は、以前の再雇用社員の報酬は60歳前の半分程度でしたが、約8割に引き上げるとともに、60歳前と同じように諸手当も支給し、評価制度によって高い成果を出した人は昇給・賞与も上がる仕組みにしています。選択定年制の導入により、正社員のまま働けることをポジティブに受け止める人が多く、対象者の8割以上が60歳以降も働くことを選択しています。

選択定年制導入後は、役職者は原則として60歳で役職定年になり、基本的に培った経験をベースに次世代の育成などの役割を担います。ただし、高い技術・技能を持つ一部の社員は2025年6月から定年制度を廃止しました。2017年に作った現在のポジションと職務を継続できる「特別任用制度」の役職者が候補になります。特別任用制度は、進行中のプロジェクトがあるなど、今は抜けられては困るといった会社側のニーズがある場合に経営会議の承認を経て役職を継続できる仕組みで

す。定年廃止の対象者は65歳以降の役割や処遇がその前と変わりません。その理由について同社の人事担当者は「経営陣の間ではもともと定年を一定の年齢で区切るのはいかかなものかという議論もあったが、基本的には本人の働く意欲や実力、組織への貢献度合いによって決まるべきであり、年齢は関係ないという考え方がベースにある。65歳までの雇用が当たり前になるなかで、もはや年齢ではなく実力・貢献度を重視すべきという議論を踏まえ、一部ではあるが65歳を超えて働ける仕組みを設けた」と言います。

高齢労働者の個々の事情に応じた働き方の柔軟化にも対応しています。2024年10月から「60歳からの短日勤務・短時間制度」を導入。短日勤務は週3日勤務または週4日のフルタイム勤務を選択できます。同社の所定労働時間は8時間。短時間勤務は週5日勤務者について7時間、6時間、5時間の短縮勤務を選択することができ、いずれも育児・介護などの事情に関係なく自由に選択できます。「60歳以降は老後も含めて自分の第2の人生についていろいろと考える時期でもあり、準備する時間を取ったり、あるいは体がきついなど、気力、体力を100%保つのが難しいという人もいます。その人たちに働く時間の選択肢を与える目的で制度化した」と言います。

## 自己申告の「業務日報」、事業場外みなし制に当たる

本件は、事業場外みなし制を適用されていた従業員が時間外、休日労働および深夜労働に対する賃金支払いを求めて提訴した事案です。福岡高裁は、労働に従事した時間を把握することは困難であり、事業場外みな

し制の「労働時間を算定し難いとき」に当たるとして、従業員の主張を斥けました。

**協同グローブ（差戻し）事件**  
福岡高等裁判所  
(令7・8・28判決)

### 労働時間の把握は困難 「労働時間を算定し難いとき」に相当

本件は、外国人の技能実習に関係する監理団体の協同組合グローブ（Y社）に指導員として雇用されていた従業員（X）がY社に対し、時間外労働、休日労働、深夜労働に対する賃金の支払いを求めるなどした事案です。

Xは事業場外みなし労働制を適用されていましたが、適用するには「労働者が労働時間の全部または一部の場合において、労働時間を算定しがたいときであることを要する（労基法38条の2）」とされています。

なお本件は、差戻し前の福岡高裁判決（令4・11・10）が事業場外みなし労働制の適用を否定したところ、最高裁（最判令6・4・16）は福岡高裁判決が「業務日報」の正確性の担保に関する具体的な事情を十分に検討していないとして、差し戻していたものです。

Xは技能実習生のために来日時等の送迎、日常生活指導や急なトラブルの際の通訳を行うなどの業務に従事。タイムカードを用いた労働時間の管理を受けておらず、自らの判断により直行直帰することもできましたが、月末には就業日ごとの始業時刻、終業時刻およびおおよその業務内容等を記入した業務日報をY社に提出し、その確認を受けていたと主張しました。この業務日報について事業場

外みなし制の「労働時間を算定し難いとき」に当たるかどうか争点となりました。

判決では「本件の業務日報は、本件従業員自身が、始業時間、終業時間、休憩時間のほか、行き先、面談者および内容とともにそれぞれの業務時間を記載したうえで、毎月月末までに本件会社に提出することを求められていたものであり、いわば自己申告としての意味を有するものである」と述べます。その上で「本件会社が業務日報による申告の内容の真実性を確認するために事前に得られる情報は限られており、そもそも申告された内容につき疑義のある点を抽出することは困難である」と述べます。

そして「他の事情を考慮しても、本件業務に関し、本件会社において、本件従業員の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であったとはいえず、本件業務日報による報告によって、これを把握することが可能になるともいえない」としています。

そして結論として「本件業務については、本件会社において本件従業員が労働に従事した時間を把握することが困難であったというべきであり、『労働時間を算定し難いとき』に当たるものと認めるのが相当である」と述べています。

## 令和7年「高年齢者雇用状況等報告」

厚生労働省は2025年12月19日、令和7年「高年齢者雇用状況等報告」を公表しました。65歳までの雇用確保措置では「継続雇用制度」が65.1%と依然として最多ながら前年より減少

する一方、「定年の引上げ」が31.0%と2.3ポイント増加しています。人手不足下で高年齢者の確保のための処遇改善を図ろうとする傾向がうかがえます。

高年齢者雇用安定法は、65歳までの雇用確保措置として「定年制の廃止」「定年の引上げ」「継続雇用制度の導入」の3つのいずれかの措置を講じることを事業主に義務づけています。本調査は21人以上の企業を対象にしていますが、「定年制の廃止」3.9%、「定年の引上げ」31.0%、「継続雇用制度の導入」65.1%となっています。

継続雇用制度の企業が多いものの、定年の引上げ（定年年齢が65歳以上）が前年より2.3ポイント増加しています。従業員規模で見ると、21～30人が34.7%（前年32.7%）、31～300人が30.5%（28.2%）、301人以上が22.7%（19.9%）となっています。中小企業にとっては定年を引き上げることで人材の確保や処遇を改善したいという思いが従来からありましたが、301人以上の増加率が2・8ポイント増と最も高くなっており、中堅・大企業においても定年を65歳に引き上げることで処遇の改善を図ろうとする企業が増えているとみることができます（図表1）。

2021年の改正高年齢者雇用安定法の施行により、70歳までの就業確保措置が事業主の努力義務とされました。具体的には65歳までと同様に「定年制の廃止」「定年の引上げ」「継続雇用制度の導入」の3つ以外に、業務委託契約締結による制度や社会貢献事業に従事できる制度の「非雇用の措

置」（創業支援等措置）が新たに設けられました。本調査では、70歳までの就業確保措置の実施状況についても聞いています。就業確保措置を実施済みの企業は全体の34.8%（前年31.9%）、未実施が65.2%（68.1%）となっています。就業確保措置の内訳は「定年制の廃止」（3.9%）、「定年の引上げ」（2.5%）、「継続雇用制度の導入」（28.3%）、「創業支援等措置の導入」（0.1%）となっています。未実施企業がまだ多いものの、実施済み企業は前年より2.9ポイント増えています（図表2）。

実施済み企業は従業員300人以下では35.2%（前年32.4%）、301人以上では29.5%（25.5%）ですが、1,001人以上の企業は31.4%（27.8%）と大企業でも増加しています（図表3）。また、実施済み企業の就業確保措置は「継続雇用制度の導入」企業の割合が多いのですが、必ずしも60歳以上に「希望者全員」を65歳以降も雇用するわけではありません。

パーソル総合研究所の「企業の60代社員の活用施策に関する調査」（2025年7月1日）によると、

努力義務のため「希望者は全員対応する方針」の企業は19.3%、「一定の基準を満たす者のみ対応する方針」が47.5%と多数を占めています。最も多い基準は、「本人の就業意欲」（68.9%）、「人事評価・成績」（68.5%）、「健康状態」（61.9%）の3つです。

31%の企業が「定年引上げ」  
70歳就業確保措置実施35%

# データバンク

図表1 雇用確保措置実施企業における措置内容の内訳

( ) は前年数値 (単位: 社、%)

	①定年制の廃止	②定年の引上げ	③継続雇用制度の導入	合計 (①+②+③)
21人以上総計	9,367 (9,247)	73,585 (68,099)	154,505 (159,574)	237,457 (236,920)
	3.9% (3.9%)	31.0% (28.7%)	65.1% (67.4%)	100.0% (100.0%)
31人以上総計	5,428 (5,344)	52,611 (48,348)	118,996 (122,800)	177,035 (176,492)
	3.1% (3.0%)	29.7% (27.4%)	67.2% (69.6%)	100.0% (100.0%)
21～300人	9,252 (9,129)	69,662 (64,711)	141,289 (146,020)	220,203 (219,860)
	4.2% (4.2%)	31.6% (29.4%)	64.2% (66.4%)	100.0% (100.0%)
21～30人	3,939 (3,903)	20,974 (19,751)	35,509 (36,774)	60,422 (60,428)
	6.5% (6.5%)	34.7% (32.7%)	58.8% (60.9%)	100.0% (100.0%)
31～300人	5,313 (5,226)	48,688 (44,960)	105,780 (109,246)	159,781 (159,432)
	3.3% (3.3%)	30.5% (28.2%)	66.2% (68.5%)	100.0% (100.0%)
301人以上	115 (118)	3,923 (3,388)	13,216 (13,554)	17,254 (17,060)
	0.7% (0.7%)	22.7% (19.9%)	76.6% (79.4%)	100.0% (100.0%)

図表2 70歳までの就業確保措置の実施状況

( ) は前年数値 (単位: 社、%)

	①70歳までの就業確保措置実施済み					②未実施	合計 (①+②)
		定年制の廃止	定年の引上げ	継続雇用制度の導入	創業支援等措置の導入		
21人以上総計	82,748 (75,643)	9,367 (9,247)	6,037 (5,690)	67,212 (60,570)	132 (136)	154,991 (161,409)	237,739 (237,052)
	34.8% (31.9%)	3.9% (3.9%)	2.5% (2.4%)	28.3% (25.6%)	0.1% (0.1%)	65.2% (68.1%)	100.0% (100.0%)
31人以上総計	60,030 (54,421)	5,428 (5,344)	3,969 (3,695)	50,524 (45,276)	109 (106)	117,236 (122,130)	177,266 (176,551)
	33.9% (30.8%)	3.1% (3.0%)	2.2% (2.1%)	28.5% (25.6%)	0.1% (0.1%)	66.1% (69.2%)	100.0% (100.0%)
21～300人	77,653 (71,297)	9,252 (9,129)	5,889 (5,568)	62,402 (56,484)	110 (116)	142,813 (148,695)	220,466 (219,992)
	35.2% (32.4%)	4.2% (4.1%)	2.7% (2.5%)	28.3% (25.7%)	0.1% (0.1%)	64.8% (67.6%)	100.0% (100.0%)
21～30人	22,718 (21,222)	3,939 (3,903)	2,068 (1,995)	16,688 (15,294)	23 (30)	37,755 (39,279)	60,473 (60,501)
	37.6% (35.1%)	6.5% (6.5%)	3.4% (3.3%)	27.6% (25.3%)	0.1% (0.1%)	62.4% (64.9%)	100.0% (100.0%)
31～300人	54,935 (50,075)	5,313 (5,226)	3,821 (3,573)	45,714 (41,190)	87 (86)	105,058 (109,416)	159,993 (159,491)
	34.3% (31.4%)	3.3% (3.3%)	2.4% (2.2%)	28.6% (25.8%)	0.1% (0.1%)	65.7% (68.6%)	100.0% (100.0%)
301人以上	5,095 (4,346)	115 (118)	148 (122)	4,810 (4,086)	22 (20)	12,178 (12,714)	17,273 (17,060)
	29.5% (25.5%)	0.7% (0.7%)	0.9% (0.7%)	27.8% (24.0%)	0.1% (0.1%)	70.5% (74.5%)	100.0% (100.0%)

図表3 70歳までの就業確保措置の規模別実施状況

( ) は前年数値

規模別	①実施済企業割合		②未実施企業割合		
	合計				
	合計	34.8%	(31.9%)	65.2%	(68.1%)
	21～30人	37.6%	(35.1%)	62.4%	(64.9%)
	31～50人	36.3%	(33.9%)	63.7%	(66.1%)
	51～100人	34.1%	(31.1%)	65.9%	(68.9%)
	101～300人	31.3%	(27.6%)	68.7%	(72.4%)
	301～500人	29.1%	(24.6%)	70.9%	(75.4%)
	501～1,000人	28.6%	(25.0%)	71.4%	(75.0%)
	1,001人以上	31.4%	(27.8%)	68.6%	(72.2%)

## 社会保険料の未納が発覚した場合、どう対応するのか

### 厚生年金保険法等

**Q** 当社の内部監査において、過去数ヶ月間にわたり、一部の社員の社会保険料が適切に納付されていなかったことがわかりました。

このような場合、会社としてどのような手続きをすればよいのでしょうか。また、遡及して修正することは可能でしょうか。可能であればその方法についても教えてください。

### 保険者に連絡し 必要な手続きを確認

**A** 社会保険料は、報酬（または賞与）から算出される標準報酬月額（または標準賞与額）に保険料率を乗じて計算し、会社と社員で折半して負担します。

社会保険（健康保険、厚生年金保険、介護保険）の保険料が未納となっていた場合、法律では2年間の時効が定められています。原則として2年分に限り遡及して納付することが可能です。時効を超過した場合には保険料が納付できないので、将来的に従業員本人が受け取れる年金額が減少するなど、社会保険の給付に影響を与えることになります。そのため未納が判明した場合は、時効を意識しながら速やかに対応することが必要です。

社会保険料の納付処理に当たり、実務では

何らかの理由で未納が発生することがあります。その原因の一例として、①保険料納入告知書（納付書）が届いていたが、納付処理を忘れていた、②給与計算時に正しい保険料を反映できなかった、③社会保険料の算定の基礎とすべき手当を報酬に含めずに計算していた、④固定的賃金の変更が生じた際に必要な月額変更届の提出が漏れていた——等のケースがあります。

こうしたことは社内連携あるいは給与処理や社会保険の届け出に関する仕組み・体制の不備が原因として考えられ、未納が発生した場合には速やかに適切な対応を取るとともに、体制の整備を進めることが需要です。

社会保険料の未納が発覚した場合、会社が取べき基本的な対応は以下のようになります。

- ①賃金台帳や社会保険料の納付記録、社会保険の各種届け出の処理内容などを確認し、未納となっている対象の従業員、対象の期間および原因を正確に把握する。
- ②保険者（管轄の年金事務所または健康保険組合等）に未納が発生している旨を連絡し、必要な手続きを確認する。
- ③届け出の誤りの場合、原則として発生した手続きの届け出用紙（資格取得届、月額変更届など）を用いて修正する。この際、未納期間の給与明細や賃金台帳も併せて提出することが求められる場合があるため、必要な帳票類を事前に確認しておく。
- ④保険者から納付額の通知が届いたら、指定された期日までに未納分の社会保険料を納付する。
- ⑤未納が発生した経緯や今後の対応について、対象従業員に説明する。未納分の社会保険料のうち、本人負担分については本人から徴収することが原則。給与あるいは賞与で本人負担分の社会保険料を徴収する。

## 業務上傷病を休職事由に規定すれば、自然退職となるのか

### 労働基準法

**Q** 私傷病で欠勤し休職中の従業員がいます。病気の原因は業務上のストレスが原因ではないかと考えているようです。労災保険給付を請求するのであれば手伝うつもりです。

本人から休職規定では業務外の傷病のみ対象としているが、いつまで休めるのかと問われました。業務上の傷病も休職事由に規定しておけば自然退職になるのでしょうか。

### 自然退職扱いの規定は不可

**A** 私傷病と業務上災害を区別する意味として、業務上災害の場合には特別な保護があることが挙げられます。労基法19条1項により、業務上の傷病にかかり療養のた

めに休業する期間とその後30日間は、使用者による解雇が制限されています。

この場合、会社に休職制度があるか否かにかかわらず、労働者は休業することができ、身分は保障されます。なお、療養のため休業する必要があるか否かは、傷病と休業との間に相当因果関係があるか否かによって判断され、一般には医師の証明によります。出勤しながら治療のため通院しているような一部休業は、解雇制限がかかる休業に該当しないと解されています（労基法コンメンタール）。

これに対して、労働者の傷病が業務外、すなわち私傷病のときは、解雇制限に関する規定は適用されません。もっとも解雇を回避するために、欠勤が一定期間に及んだ場合に、労働契約関係を維持しつつ、労働を一定期間免除する休職期間を設けていることが少なくありません。一定期間経過してもなお復職できないときには、休職規定に基づいて解雇や自然退職とすることがあります。

業務上災害について、労基法19条で制限されるのは解雇です。しかし、私傷病休職と同様に自然退職扱いと規定することに問題がないとはいえません。業務上傷病について、休業期間、欠勤期間を設け、その期間満了により自然退職とするような制度を設けることは、同条との関係で認められません（前掲書）。

### 社労用語

じてん



#### ▷ MBO (目標管理制度) ◁

MBO (目標管理制度) とは、企業としてのビジョンや成果に向けて従業員個々人が目標を設定し、

その達成度に応じた評価によって組織を管理するマネジメント手法です。個人に目標を与えるのではなく、あくまで自主的に決めてもらい、それに対してどういう結果を出すのかを見極めながら人材活用に生かす仕組みです。

MBOを導入することで、従業員はその達成に向けて主体的に行動するようになります。例えば営

業職が「新規顧客数 10%増」を目指す場合、訪問数の増やし方や受注率向上策を自ら考えることで、業務の自己管理能力が高まります。さらにMBOは組織全体の成果を個々の目標達成によって生み出す仕組みでもあり、全員が同じゴールを共有し、前向きに取り組むことで相乗効果も期待されます。

## ベア実施57%、35歳モデル賃金は大卒33.3万円

### —東京都「令和7年版中小企業の賃金事情」

東京都の「令和7年版中小企業の賃金事情」によると、過去1年間（令和6年7月～7年6月）に定期昇給を実施した企業は回答企業のうち74.4%でした。ベースアップの実施が56.6%、現状維持が36.2%となっています。ベアの実施率は労組ありが69.8%、労組なしが55.2%で14.6ポイントの差が付いています。現状維持は労組なし（37.0%）の方が8.4ポイント高くなっています。

パート・アルバイトや再雇用者を除いた全常用労働者の平均賃金は、所定時間内賃金39万1,830円、所定時間外賃金3万7,015円。前年結果と比べると、それぞれ9.5%増、1.2%増と伸びています。源泉徴収票に基づき集計した令和6年の年間給与支払額（所定時間外賃金や賞与含む）は、597.2万円でした。5年の535.4万円から61.8万円増加しています。産業別の所定内賃金は、建設業39万51円、卸売業・小売業36万1,196円、製造業34万9,754

円などとなっています。最も高いのが金融業・保険業（57万8,976円）でした。

モデル賃金についても調査しています。学校を卒業してすぐに入社した人材が、普通の能力と成績で勤務した場合、所定時間内賃金が勤続の伸びによってどのように高まっているかを調べたものです。大学卒は、22歳23.4万円（1.8%増）、25歳25.7万円（4.1%増）、35歳33.3万円（2.5%増）、45歳40.9万円（2.2%増）、55歳46.1万円（2.2%増）と加齢に応じて伸びています。

35歳の水準を学歴別にみると、高校卒30.4万円、高専・短大卒31.1万円、専門学校卒31.5万円、大学卒33.3万円となっています。ピークを迎える年齢ポイントは、大学卒が55歳、それ以外の学歴は60歳。他の学歴がいずれも40万円前後なのに対し、大学卒は46.1万円となっています。

## 過労死等労災請求事業場の85%が違反

### —東京労働局「令和7年度上半期の違反率」

東京労働局（増田嗣郎局長）は、月80時間を超える時間外・休日労働が疑われる事業場などに実施した監督指導について、令和7年度上半期の違反率（速報値）を明らかにしました。

過去に過重労働を理由とした過労死等労災請求があった事業場については、違反率は84.5%に上り、前年同期に比べて4.3ポイント増加しています。脳・心臓疾患の労災請求件数は近年増加傾向にあり、7年度は上半期のみで前年度1年間の7割の水準に達しています。

監督指導の対象は、時間外・休日労働時間が月80時間を超えていると考えられる事業場や、長時間にわたる過重労働による過労死

等労災請求が行われた事業場。令和7年度上半期は、管内の労働基準監督署で計600件の監督を実施し、違反率は75.5%に上りました。前年同期（79.4%）に引き続いて75%を超え、高止まりの状況にあります。

過労死等労災請求が行われた事業場に着目すると、監督件数は148件、前年同期から17件増えています。違反率も4.3ポイント増加し、84.5%に上っています。

過労死等労災の請求件数についても、上半期の速報値を公表しました。脳・心臓疾患は113件で、精神障害は513件となり、脳・心臓疾患、精神障害ともに、上半期のみで前年度1年間の約7割に達しています。