

■最新・行政の動き

フリーランス 監督署に相談窓口 労基法違反は是正勧告へ

■ニュース

- 改正育児・介護休業法Q & Aが公表されました
- ストレスチェックの実施義務が50人未満事業場にも拡大へほか

■実務チェックポイント

2025年4月1日施行 雇用保険制度

■助成金情報

両立支援等助成金 柔軟な働き方選択制度等支援コース

■実務に役立つQ & A

募集・採用するうえで明示に関するQ&A

■今月の業務スケジュール

◆最新・行政の動き

フリーランス 監督署に相談窓口 労基法違反は是正勧告へ

厚生労働省は、業務委託などで働く個人事業主（フリーランス）からの相談を端緒に、労働基準監督署において労働者に当たるかどうかの判断を積極的に行っていく方針です。

11月のフリーランス新法施行に合わせ、全国の労基署に「労働者性に疑義がある方の労働基準法等違反相談窓口」を設置しています。相談者の「申告」に基づき、委託者である企業に立入調査を実施していきます。実態から労基法上の労働者に該当すると判断し、割増賃金不払いや違法な時間外労働などの違反がみつかったときは是正勧告します。

厚労省によると、近年は働き方が多様化し、フリーランスとしての新しい働き方が拡大する一方で、実態は労働者に当たる働き方をしているにもかかわらず、労基法などによる保護が受けられていないといったケースがあります。

そのため、全国の労基署に設置した窓口では、平日の8時30分～17時15分の時間帯に、自身の働き方が労働者に該当すると考えるフリーランスからの相談に広く対応します。割増賃金の不払いや違法な時間外労働のほか、「年次有給休暇が取得できない」「労災保険を使わせてもらえない」といった悩みなどを受け付けます。

労基署がこれまでに処理したフリーランス関係の申告事案では、建設業の一人親方や、宅配ドライバーなどの運転者が多かったといいます。窓口での相談を端緒として、実態が労働者となっている者の労働環境整備に努める方針で、厚労省は「フリーランスを活用している企業は、指揮監督下で働かせていないかなどをチェックしてほしい」と話しています。

【発行】社会保険労務士法人NSR

〒530-0004

大阪市北区堂島浜1丁目1番8号 堂島パークビル3階

電話:06-6345-3777 FAX:06-6345-3776

e-mail: info@nsr-j.com

改正育児・介護休業法Q&Aが公表されました

厚生労働省が「令和6年改正育児・介護休業法に関するQ & A（令和6年11月1日時点）」を公表しました。①全体、②子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置の拡充、③育児休業等の取得状況の公表義務の拡大、④介護離職防止のための仕事と介護の両立支援制度の強化等の4項目について、計62の問を収録しています。

※（令和6年11月19日時点）に書き直しされています。

◆具体的な措置の検討に役立つ

なかでも、多くの方が悩んでいると考えられる「子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置の拡充」については、適切な対応をするための助けとなる回答が多く示されています。

例えば、『Q 2 - 7 : …既に事業主が独自に当該措置で2つ以上の制度を導入している場合には、特段、新たな対応は求められないという理解でよいですか』という問には、既に社内で導入している制度がある場合に当該制度を「柔軟な働き方を実現するための措置」として選択して講ずることは可能としつつ、職場のニーズを把握するため、過半数労働組合等から意見を聴取する必要があると回

答しています。

また、『Q 2 - 8 ② : 「始業時刻等の変更」のうち、「始業終業時刻の変更」については、最低何時間以上可能にする必要があるなど、決まりはありますか』という問には、一律の制限はありませんが、保育所等への送迎の便宜等を考慮して通常の始業又は終業の時刻を繰り上げ又は繰り下げる制度である必要があるとしています。

ほかにも、養育両立支援休暇について（Q 2 - 12）や、企業が費用負担する福利厚生サービスのカフェテリアプランによるベビーシッター利用補助が措置として認められるか（Q 2 - 17）など、様々な問への回答が示されています。

【厚生労働省「令和6年改正育児・介護休業法に関するQ&A（令和6年11月19日時点）」

<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/001325224.pdf>

ストレスチェックの実施義務が50人未満事業場にも拡大へ

◆来年通常国会に改正法案提出予定

11月6日に開催された労働政策審議会安全衛生分科会に、50人未満事業場へのストレスチェック実施を義務化する案が示され、概ね了承されました。

今後は厚生労働省が報告書をまとめ、来年の通常国会に労働安全衛生法の改正法案が提出される見通しとなっています。

精神障害の労災支給決定件数が、ストレスチェック制度の創設された2014年に比べ約2倍に増えている一方、50人未満事業場ではメンタルヘルス対策に取り組む事業場の割合が低い（令和5年労働安全衛生調査による）ことから、実施義務の範囲が拡大されることとなりました。

◆実施負担に配慮した施策が講じられる

案では、実施結果の監督署への報告義務は課さない、また、50人以上の事業場における実施内容を一律に求めることは困難として、国が現実的で実効性のある実施体制・実施方法についてのマニュアルを作成する、との方向性が示されています。

このほか、支援体制の整備等のため、施行までに十分

な準備期間を設けるともされています。

ちなみに、制度創設当時のスケジュールでは、改正法公布（2014年6月25日）から施行（2015年12月1日）を経て、1年以内（2016年11月30日まで）に第1回目を実施することとされました。

◆「集団分析・職場環境改善」は努力義務

ストレスチェック制度では、集団分析を実施し、その結果を勘案して「当該集団の労働者の心理的な負担を軽減するための適切な措置を講ずる」努力義務も課されていますが、50人以上の事業場も含めて、「義務とすることは時期尚早」とされたため、義務化は見送られました。

【厚生労働省「第170回労働政策審議会安全衛生分科会（資料）」
https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_44958.html

令和7年4月1日から高年齢雇用継続給付の支給率が変更されます

厚生労働省は、「雇用保険法等の一部を改正する法律」(令和2年法律第14号)の施行に伴う、令和7年4月1日からの高年齢雇用継続給付の支給率の変更について、リーフレット等を公開しました。

◆高年齢雇用継続給付とは

高年齢雇用継続給付は、高年齢者の就業意欲を維持、喚起し、65歳までの雇用の継続を援助、促進することを目的とし、60歳到達等時点に比べて賃金が75%未満に低下した状態で働き続ける60歳以上65歳未満の一定の雇用保険一般被保険者に給付金を支給する制度です。

◆対象者

60歳に達した日(その日時点で被保険者であった期間が5年以上ない方はその期間が5年を満了したこととなった日)が令和7年4月1日以降の方が、支給率変更の対象となります。

◆支給率

【令和7年3月31日以前の方】

- 61%以下⇒各月に支払われた賃金額の15%
- 各月に支払われた賃金の低下率が61%超75%未満⇒各月に支払われた賃金の15%から0%の間で、賃金の低下率に応じ、賃金と給付額の合算が75%を超えない範囲で設定される率
- 75%以上⇒不支給

【令和7年4月1日以降の方】

- 64%以下⇒各月に支払われた賃金額の10%
- 各月に支払われた賃金の低下率が64%超75%未満⇒各月に支払われた賃金の10%から0%の間で、賃金の低下率に応じ、賃金と給付額の合算が75%を超えない範囲で設定される率
- ・75%以上⇒不支給

リーフレットには、支給率の早見表なども掲載されています。

【厚生労働省「令和7年4月1日から高年齢雇用継続給付の支給率を変更します」】

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000160564_00043.html

令和6年の賃金引上げ等の実態～厚生労働省の実態調査結果より

厚生労働省は10月28日、令和6年「賃金引上げ等の実態に関する調査」の結果を公表しました。「賃金引上げ等の実態に関する調査」は、全国の民間企業における賃金の改定額、改定率、改定方法などを明らかにすることを目的に、7月から8月にかけて調査を行っています。調査の対象は、常用労働者100人以上を雇用する会社組織の民間企業で、令和6年は3,622社を抽出して調査を行い、1,783社から有効回答を得ました。

◆1人平均賃金を「引き上げた・引き上げる」企業の割合は91.2%

令和6年中における賃金の改定の実施状況(9～12月予定を含む)をみると、「1人平均賃金を引き上げた・引き上げる」企業の割合は91.2%(前年89.1%)、「1人平均賃金を引き下げた・引き下げる」は0.1%(同0.2%)、「賃金の改定を実施しない」は2.3%(同5.4%)、「未定」は6.4%(同5.3%)となっています。

企業規模別にみると、すべての規模で「1人平均賃金を引き上げた・引き上げる」企業の割合が9割を超えており、いずれも前年の割合を上回っています。

また、賃金の改定状況(9～12月予定を含む)をみ

ると、「1人平均賃金の改定額」は11,961円(前年9,437円)、「1人平均賃金の改定率」は4.1%(同3.2%)となっています。

労働組合の有無別にみると、労働組合ありでは「1人平均賃金の改定額」は13,668円(同10,650円)、「1人平均賃金の改定率」は4.5%(同3.4%)、労働組合なしでは10,170円(同8,302円)、3.6%(同3.1%)となっています。

◆定期昇給を「行った・行う」企業割合、管理職は76.8%、一般職は83.4%

令和6年中に賃金の改定を実施したまたは予定している企業および賃金の改定を実施しない企業における定期昇給制度のある企業の実施状況をみると、管理職では定時昇給を「行った・行う」企業の割合は76.8%(前年71.8%)、「行わなかった・行わない」は4.3%(同5.0%)となっています。

また、一般職では定期昇給を「行った・行う」は83.4%(同79.5%)、「行わなかった・行わない」は2.6%(同3.7%)となっています。

【厚生労働省「賃金引上げ等の実態に関する調査:結果の概要」】
<https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/chingin/jittai/24/index.html>

最低賃金の引き上げと企業対応

～労働政策研究・研修機構「最低賃金の引き上げと企業行動に関する調査」より

◆過去最高の引き上げ額となった今年の最低賃金

今年も10月以降、各都道府県にて新しい最低賃金が適用されています。今年の全国加重平均額は1,055円となり、前年から51円引き上げられ過去最大の引き上げ幅（引き上げ率5.1%）となっています。

11月1日に新しい最低賃金が発効した徳島県は、全国平均を大きく上回る84円の引き上げ（引き上げ率9.4%）となったことが大きく報じられるなど、最低賃金引き上げの企業への影響の大きさを物語るものとなっています。

◆企業はどう対応しているか

独立行政法人労働政策研究・研修機構（JILPT）は、厚生労働省からの要請に基づき、地域別最低賃金の引き上げが中小企業・小規模事業者にも及ぼす影響や対応状況についての調査を2021年度・2022年度と連続で実施しています。

そのうち、2022年度調査の全有効回答企業（7,634社）に、最低賃金の引き上げに対処するために、2022年に経営面や雇用・賃金面で取り組んだことがあったか尋ね

たところ、「取り組んだことがあった」との割合は30.7%となっています。具体的な取組内容（複数回答）は、「賃金の引き上げ（正社員）」が53.1%と最も多く、次いで「製品・サービスの価格・料金の引き上げ」（45.3%）や「人件費以外の諸経費のコスト削減」（43.7%）、「人員配置や作業方法の改善による業務効率化」（36.1%）、「賃金の引き上げ（非正社員）」（34.9%）、「給与体系の見直し」（28.1%）、「労働時間の短縮」（24.4%）などが挙がっています。

◆今後も続くことが予想される最低賃金の引き上げ

最低賃金の引き上げは今後も続いていくことが予想されます。自社における影響を踏まえて、引き続き対応を検討していく必要があるでしょう。

【(独)労働政策研究・研修機構「最低賃金の引き上げと企業行動に関する調査」結果】

<https://www.jil.go.jp/institute/research/2024/246.html>

企業の「賃金のデジタル払い」対応状況～帝国データバンクの調査結果より

◆PayPayで給与受取りが可能に

8月にキャッシュレス決済サービス「PayPay」が、賃金のデジタル払いの取扱事業者（資金移動業者）第1号として厚生労働省から指定を受けました。9月にはソフトバンクグループ各社が希望する社員に対し、給与をPayPayで支払いました。

そこで、帝国データバンクは、企業における賃金デジタル払いへの対応についてアンケートを実施し、調査結果を公表しました（アンケートの実施期間は2024年10月4日～10日、有効回答企業数は1,479社）。

◆約9割の企業が「導入予定なし」

アンケートの調査結果のポイントは、以下のとおりです。

- ・賃金のデジタル払いの「導入に前向き」な企業は3.9%、88.8%は「導入予定はない」
- ・導入に前向きな理由は、「振込手数料の削減」（53.8%）、「従業員の満足度向上」（42.3%）、日払いや前払いのしやすさなどの「事務手続きの削減」（32.7%）
- ・導入予定がない理由は、デジタル払いと口座振込の二重運用や労使協定の改定などによる「業務負担の増

加」（61.8%）、「制度やサービスに対する理解が十分でない」（45.0%）、「セキュリティ上のリスクを懸念」（43.3%）

◆「賃金のデジタル払い」は普及するのか

PayPayでの賃金のデジタル払いは、ソフトバンクグループ以外にオービック、サカイ引越センター、ニチガス（日本瓦斯）グループで導入が開始（予定）されています。現状では、企業は賃金のデジタル払いの導入に対して、利便性やセキュリティへの懸念、業務への負担増などにより消極的ですが、今後、PayPay以外の取扱事業者が参入し、保証体制や安全性等が強化されれば普及していくでしょう。

【株式会社帝国データバンク「企業の「賃金のデジタル払い」対応状況アンケート」】

https://www.tdb.co.jp/report/economic/20241016_digitalsalary/

2025年4月1日施行 雇用保険制度

令和6年雇用保険制度改正(令和7年4月1日施行分)について

- 自己都合退職者が、教育訓練等を自ら受けた場合の給付制限解除
 - 就業促進手当の見直し(就業手当の廃止及び就業促進定着手当の給付上限引下げ)
 - 育児休業給付に係る保険料率引上げ(0.4%→0.5%)及び保険財政の状況に応じて保険料率引下げ(0.5%→0.4%)を可能とする弾力的な仕組みの導入
 - 教育訓練支援給付金の給付率引下げ(基本手当の80%→60%)及び当該暫定措置の令和8年度末までの継続
 - 雇止めによる離職者の基本手当の給付日数に係る特例、地域延長給付の暫定措置の令和8年度末までの継続
 - 「出生後休業支援給付」・「育児時短就業給付」の創設(※1)
 - 子ども・子育て支援特別会計の創設(※1)
 - 高年齢雇用継続給付の給付率引下げ(15%→10%)(※2)
- (※1)子ども・子育て支援法等の一部を改正する法律(令和6年法律第47号)
- (※2)雇用保険法等の一部を改正する法律(令和2年法律第14号)

1. 出生後休業支援給付の創設

以下の要件①～③を満たす場合に、最大28日間、休業開始前賃金の13%相当額を「出生後休業支援給付」として給付し、育児休業給付とあわせて80%の給付率になります。この改正は両親ともに育児休業を取得することを促進するためとされています。

【要件】

- ① 休業を開始した日前2年間にみなし被保険者期間が通算して12カ月以上
- ② 子の出生直後の一定期間以内（男性は子の出生後8週間以内、女性は産後休業後8週間以内）に出生後休業を取得すること
- ③ 被保険者とその配偶者の両方が14日以上出生後休業を取得すること

【支給対象等】

2025年4月1日以降に上記要件を満たした方

- ・財源：子ども・子育て支援納付金
- ・配偶者が専業主婦（夫）の場合、ひとり親家庭の場合等：③の要件のうち配偶者の育児休業の取得は求めない
- ・税：給付は非課税
- ・社会保険料：育児休業中は免除（一定の要件あり）

以上のことから、休業前の手取り賃金と比較すると、実質的には10割相当の給付となります。

2. 育児時短就業給付の創設

被保険者が、2歳未満の子を養育するために、時短勤務をしている場合に、時短勤務中に支払われた賃金額の10%を支給

この改正は育児期を通じた柔軟な働き方を推進するためとされています。

給付率については、休業よりも時短勤務を、時短勤務よりも従前の所定労働時間で勤務することを推進する観点から、時短勤務中に支払われた賃金額の10%となります。なお、時短後の賃金と給付額の合計が、時短前の賃金を超えないように給付率が調整されます。

【要件】

- ① 2歳に満たない子を養育するため、所定労働時間を短縮することによる就業をした
- ② 休業を開始した日前2年間にみなし被保険者期間が通算して12カ月以上

【支給対象等】

2025年4月1日以降に上記の時短勤務を開始する方

- ・財源：子ども・子育て支援納付金

両立支援等助成金 柔軟な働き方選択制度等支援コース

本コースでは、育児を行う労働者の柔軟な働き方を可能とする制度(柔軟な働き方選択制度)について、①～⑤のうち2つ以上の制度を導入し、制度利用者支援の取組みを行った上で、労働者がそのうち1つの制度を利用した場合に助成金を支給します。

【制度の内容】

| 制度の名称 | 制度の内容 |
|-----------------------|---|
| ①(i)フレックスタイム制度 | 労働者の申出によりフレックスタイムを利用できる制度 利用実績の基準：合計20日以上利用 |
| ①(ii)時差出勤制度 | 1日の所定労働時間を変更することなく始業または終業時刻を1時間以上繰り上げまたは繰り下げる制度 利用実績の基準：合計20日以上利用 |
| ②育児のためのテレワーク等 | (1)週または月当たりの勤務日の半数以上利用できる措置であること (2)所定労働時間を変更することなく利用できる措置であること (3)時間単位で実施可能であること (4)実施場所については、自宅のほか、事業主が認める場合にはサテライトオフィス等も対象とすること 利用実績の基準：合計20日以上利用 |
| ③短時間勤務制度 | 1日の所定労働時間を平均1時間以上短縮する制度であって、所定労働時間を1日5時間45分～6時間とする措置のほか、それ以外の勤務時間も選択できる制度 利用実績の基準：合計20日以上利用 |
| ④保育サービスの手配および費用補助 | 労働者の子に対する保育サービスを手配し、当該サービスの利用に係る費用の全部または一部を補助する措置であって、所定労働時間を変更することなく利用できる制度であること 利用実績の基準：負担額の5割以上かつ3万円以上または10万円以上の補助 |
| ⑤(i)子の養育を容易にするための休暇制度 | 以下の全てに該当する休暇制度 (1)有給の休暇であること (2)1年度当たり10労働日以上が付与されること (3)時間単位(または時間未満単位)かつ始業・終業時刻と連続しない(中抜け可能)な形で取得できる制度であること (4)所定労働時間を変更することなく利用できる制度であること (5)年次有給休暇および子の看護休暇とは別途取得できる制度であること 利用実績の基準：合計20日以上利用 |
| ⑤(ii)法を上回る子の看護休暇 | 以下の全てに該当する休暇制度 (1)有給の休暇であること (2)1年度当たり10労働日以上が付与されること (3)時間単位(または時間未満単位)かつ始業・終業時刻と連続しない(中抜け可能)な形で取得できる制度であること (4)所定労働時間を変更することなく利用できる制度であること (5)年次有給休暇とは別途取得できる制度であること 利用実績の基準：合計20日以上利用 |

※①(i)(ii)の2つ、または⑤(i)(ii)の2つを導入した場合は、1つの制度を導入したものと扱います。

両立支援等助成金 柔軟な働き方選択制度等支援コース

【助成額】

| 支給額（制度利用者1名当たり） | | 支給人数／回数 |
|-----------------------------|----------|------------|
| ・制度を2つ導入し、対象労働者が制度を利用した場合 | 20万円 | 1事業主1年度につき |
| ・制度を3つ以上導入し、対象労働者が制度を利用した場合 | 25万円 | 5人まで |
| 育児休業等に関する情報公表加算 | 上記に2万円加算 | 1事業主1回限り |

【支給要件】

- ① 育児を行う労働者の柔軟な働き方を可能とする制度(柔軟な働き方選択制度等)の内容および利用の手續きについて、労働協約または就業規則に規定していること
- ② 「育児に係る柔軟な働き方支援プラン」により、育児を行う労働者の柔軟な働き方に関する制度の利用および制度利用後のキャリア形成を円滑にすることを支援する方針を全労働者へ周知していること
- ③ 対象制度利用者と面談を実施し、「面談シート」に記録した上で、当該面談結果を踏まえて対象制度利用者のための「育児に係る柔軟な働き方支援プラン」を作成すること
- ④ 対象制度利用者が、柔軟な働き方選択制度等のうちの1つを、利用開始から6カ月間で一定基準以上利用したこと
- ⑤ 対象労働者を、制度利用期間中および支給申請日において、雇用保険被保険者として雇用していること
- ⑥ 育児休業制度などを労働協約または就業規則に定めていること
- ⑦ 次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画を策定し、労働局に届け出ていること

※制度の詳細は厚生労働省HP「仕事と家庭の両立支援に取り組む事業主等のみなさまへ」をご参照ください。

仕事と家庭の両立支援に取り組む事業主等のみなさまへ

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kodomo/shokuba_kosodate/ryouritsu01/index.html

両立支援等助成金（令和6年度）

<https://www.mhlw.go.jp/content/001226123.pdf>

令和6（2024）年度 両立支援等助成金の制度変更内容等をお知らせします

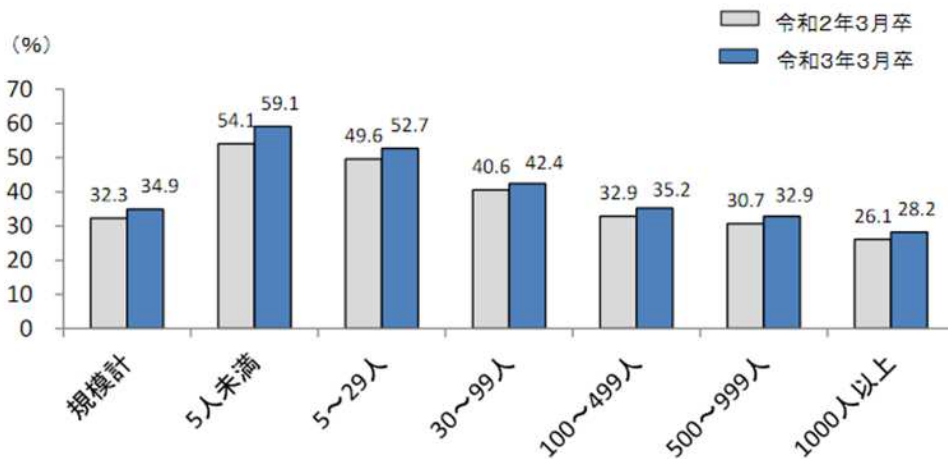
<https://www.mhlw.go.jp/content/001226133.pdf>

新規学卒就職者の離職状況(令和3年3月卒業者)

厚生労働省は、令和3年3月に卒業した新規学卒就職者の離職状況を取りまとめました。就職後3年以内の大卒者の離職率は前年度卒業者に比べて2.6ポイント高い34.9%で、平成18年度以降の15年間で最も高い水準になりました。厚労省担当者は、「コロナ禍2年目に当たる令和3年度以降に求人件数が増え、転職活動が活発になった」と話しています。

産業別の離職率をみると、大卒では宿泊業・飲食サービス業が56.6%（前年比5.2ポイント増）で最も高く、以下、生活関連サービス業・娯楽業53.7%（同5.7ポイント増）、教育・学習支援業46.6%（同0.6ポイント増）、小売業41.9%（同3.4ポイント増）などと続きます。宿泊業・飲食サービス業と生活関連サービス業・娯楽業の伸びが顕著になっています。事業所の規模が小さいほど離職率が高い傾向はこれまでと変わらず、大卒では500～999人規模で32.9%、1000人以上規模で28.2%に留まるのに対し、30～99人規模は42.4%に上り、29人以下は5割を超えています。

新規大卒就職者の事業所規模別就職後3年以内の離職率



【出典：(厚生労働省)新規学卒就職者の離職状況(令和3年3月卒業者)を公表します】を引用】

https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000177553_00007.html

実務に役立つQ & A [募集・採用するうえで明示に関するQ & A]

Q

明示望ましい事項は？ 募集採用時の労働条件

労働者を募集・採用するうえで明示が必要な事項は職業安定法に規定があります。実際、採用面接等をする、求職者等から、法で規定していない事項についても聞かれます。あらかじめ明示しておくのが良さそうと思うのですが、何か基準となり得るものはありますか。

A

労働者の募集を行う者等が明示する事項には、職安法5条の3に基づく「労働条件」があります。業務の内容や就業の場所（それぞれ変更の範囲を含む）のほか、始業終業時刻等です。休職など労働契約を締結する際の明示事項（労基則5条）には含まれていても、職安法には規定がないものもあります。

一方で求職者等が開示、提供を求める情報には、さまざまなものがあります。たとえば、育児休業や短時間勤務等の情報が挙げられるでしょう（厚労省「求職者等への職場情報提供に当たっての手引き」）。手引きにおいては、情報提供する時期や方法に関して、「ウェブサイトや求人票、募集広告で広く一般に開示」したり、「企業説明会や選考前の面談の場において提供する」ことなどが考えられるとしています。

12月の手続 [提出先・納付先]

【10日まで】

- 源泉徴収税額・住民税特別徴収税額の納付[郵便局または銀行]
- 雇用保険被保険者資格取得届の提出<前月以降に採用した労働者がいる場合>[公共職業安定所]

【31日まで】

- 健保・厚生保険料の納付[郵便局または銀行]
- 外国人雇用状況の届出(雇用保険の被保険者でない場合)<雇入れ・離職の翌月末日>[公共職業安定所]

NSR通信のバックナンバーはこちらのURLをクリック→

<https://nsr-j.com/eye/>