

■ 最新・行政の動き

同一労働同一賃金の施行5年後見直しについて

■ 法改正など

職場におけるカスタマーハラスメントに関して雇用管理上講ずべき措置等に関する指針の素案

■ ニュース

○パワーハラスメント防止指針の改正について

○マイカー通勤手当に係る所得税の非課税限度額を改正する政令が公布されました

■ お役立ち情報

○12月は「職場のハラスメント撲滅月間」です

○中小企業庁が「賃上げ・最低賃金対応支援特設サイト」を開設しました

○「地域若者サポートステーション」特設サイトがリニューアルされました

■ 調査

「特定技能在留外国人数の公表等」

■ 今月の業務スケジュール

◆ 最新・行政の動き

同一労働同一賃金の施行5年後見直しについて

令和7年11月21日、労働政策審議会において同一労働同一賃金制度の施行から5年が経過したことを受けて、制度の検証と今後の方向性についての検討が行われました。

パートタイム労働者、有期雇用労働者、派遣労働者といった非正規雇用で働く方々の待遇改善は、日本の労働市場における重要な課題となっています。

制度施行後、待遇改善は一定の進展を見せているものの、正規雇用労働者との間には依然として大きな格差が存在しています。労働者がどのような雇用形態や就業形態を選択しても納得できる待遇を受けられるという制度本来の目的が十分に達成されているのか、改めて検証する必要があります。

最高裁判例を踏まえたガイドラインの見直しや、説明義務の運用面での改善など、より実効性のある制度への進化が求められています。

検討課題は大きく4つの柱で構成されています。

第一に、パートタイム・有期雇用労働法における均等・均衡待遇規定の実効性向上、第二に、労働者派遣法における派遣労働者の待遇改善措置の強化、第三に、最高裁判例を踏まえた同一労働同一賃金ガイドラインの見直し、第四に、正社員転換支援とキャリアアップの促進です。

今回の見直しでは、法規制の強化だけでなく、労使コミュニケーションの促進、行政による履行確保の実効性向上、そして企業の自主的な取組の支援など、多角的なアプローチが検討されています。制度の目的である「納得できる待遇」の実現に向けて、実務面での改善と法制度の整備を両輪として進めていくことが重要です。

【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

本指針は、労働施策総合推進法第33条に基づき、事業主が職場におけるカスタマーハラスメント（顧客等からの社会通念上許容される範囲を超えた言動により労働者の就業環境が害されること）を防止するために講ずべき措置を定めたものです。

職場におけるカスタマーハラスメントは、労働者の意欲低下、職場環境の悪化、生産性の低下、健康状態の悪化、さらには休職や退職につながる深刻な問題です。※この資料は、指針の素案をNSRで要約したものです。

カスタマーハラスメントの定義

顧客等の言動であって、業務の性質等に照らして社会通念上許容される範囲を超え、労働者の就業環境を害するもの。店舗・施設での対面のみならず、電話やSNS等を通じて行われるものも含まれます。

対象となる労働者

正規雇用労働者だけでなく、パートタイム労働者、契約社員等の非正規雇用労働者、派遣労働者を含む全ての労働者が保護の対象となります。

顧客等の範囲

商品購入者やサービス利用者、取引先担当者、施設利用者とその家族、近隣住民など、事業に関係を有する幅広い者が含まれます。潜在的な顧客や今後取引する可能性のある者も対象です。

社会通念上許容される範囲を超えた言動の例

言動の内容が許容範囲を超えるもの

- ・性的な要求やプライバシーに関わる要求
- ・契約内容を著しく超えたサービスの提供要求
- ・契約金額の著しい減額要求
- ・商品・サービスと無関係な不当な損害賠償要求

手段や態様が許容範囲を超えるもの

- ・身体的攻撃:暴行、物を投げる、つばを吐く等
- ・精神的攻撃:脅迫、中傷、侮辱、土下座強要、盗撮等
- ・威圧的言動:大声で威圧、反社会的言動
- ・継続的・執拗な言動:不必要な質問の繰り返し、揚げ足取り
- ・拘束的言動:長時間の居座り、電話での拘束

重要な留意事項: 顧客等からの苦情の全てがカスタマーハラスメントに該当するわけではありません。社会通念上許容される範囲で行われる正当な申入れは、カスタマーハラスメントには当たりません。また、障害者差別解消法に基づく合理的配慮の要求や、消費者法制により定められている消費者の権利にも十分な配慮が必要です。

事業主が講ずべき措置

【方針の明確化と周知・啓発】

職場におけるカスタマーハラスメントには毅然とした態度で対応し、労働者を保護する旨の方針を明確化し、管理監督者を含む全労働者に周知・啓発すること。社内報、パンフレット、研修等を通じて、カスタマーハラスメントの内容と対処方法を具体的に伝えます。

【相談体制の整備】

相談窓口をあらかじめ定め、労働者に周知すること。相談窓口の担当者は、相談内容や状況に応じて適切に対応できるよう、マニュアルの整備や研修の実施が必要です。被害者が萎縮せず相談できるよう、広く相談に対応する体制を構築します。

【事後の迅速かつ適切な対応】

相談があった場合、被害者に対する配慮措置を適正に行うこと。管理監督者が被害者に代わって対応する、被害者と行為者を引き離す、メンタルヘルス相談対応等の措置を講じます。暴行等の犯罪行為は警察へ通報します。

【再発防止措置】

方針の再周知・啓発を行い、必要に応じて商品・サービス・接客等における問題や顧客等とのコミュニケーション不足などの改善を図ること。事案の内容や対応経緯を記録し、関係部門に共有して再発防止に活用します。

【抑止のための措置】

特に悪質と考えられるものへの対処方針をあらかじめ定め、労働者に周知するとともに、実行できる体制を整備すること。警察への通報、警告文の発出、商品・サービス提供の拒否、出入り禁止等の対処を明確にします。

併せて講ずべき措置

【プライバシー保護】

相談者等のプライバシー(性的指向・ジェンダーアイデンティティ等の機微な個人情報を含む)を保護するために必要な措置を講じ、その旨を労働者に周知すること。相談窓口担当者へのマニュアル整備や研修実施が重要です。

【不利益取扱いの禁止】

労働者がカスタマーハラスメントに関し相談したこと、事実関係の確認等に協力したこと、都道府県労働局への相談・申請を行ったこと等を理由として、解雇その他不利益な取扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発すること。

望ましい取組

【対応力向上のための研修】

労働者が自社の商品やサービスをよく理解し、顧客等への対応力を向上させるため、接客研修、商品・サービス研修、苦情対応研修等を実施すること。これにより、カスタマーハラスメントの被害を未然に防ぐことができます。

【顧客等への理解促進】

消費者心理や障害特性についての資料配布や研修を通じて、労働者の顧客等への理解を深めること。障害者差別解消法に基づく対応指針等を参考に、適切な配慮を行うことが重要です。

【運用状況の把握と見直し】

労働者や労働組合等の参画を得て、アンケート調査や意見交換を実施し、措置の運用状況を的確に把握すること。衛生委員会の活用なども考えられ、必要に応じて見直しを行います。

改正法の施行期日について(案)労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律等の一部を改正する法律の施行期日は、令和八年十月一日とする。

労働政策審議会雇用環境・均等分科会

(第 87 回) <配付資料> 資料 3 [2025.11.17]

求職活動等におけるセクシュアルハラスメント防止 指針の素案 (指針素案をNSRで要約)

1. 指針の位置付け

本指針は、男女雇用機会均等法第13条に基づき、事業主は求職者等が求職活動等において雇用する労働者による性的な言動により活動を阻害されることのないよう、適切な雇用管理上の措置を講じる必要があります。本指針は、求職活動等におけるセクシュアルハラスメントの防止と適切な対応について定めています。

2. 定義

【対象範囲】

企業の採用面接、就職説明会、インターンシップ、教育実習等の求職活動全般。オンラインでの活動も含まれます。

【労働者の定義】

正規雇用労働者のみならず、パートタイム労働者、契約社員等の非正規雇用労働者を含む全ての労働者が対象です。

【性的な言動】

性的な事実関係を尋ねること、性的な関係の強要、不必要な身体接触、わいせつな図画の配布等が含まれます。

3. 典型的なセクシュアルハラスメントの例

【個室での不適切な接触】

一対一の説明会において、労働者が求職者等の腰、胸等に触り、当該求職者等が苦痛を感じて求職活動等の意欲が低下すること。

【継続的な性的冗談】

インターンシップにおいて、労働者が求職者等に対して性的な冗談やからかいを意図的かつ継続的に行い、活動が手につかなくなること。

【面接での不適切な質問】

面接中、面接官を務める労働者から性的な事実に関する質問を受け、求職者が苦痛を感じて求職活動等の意欲が低下すること。

【性的関係の要求】

求職者等が労働者への訪問を行った際、当該労働者に性的な関係を求められ、苦痛を感じて求職活動等の意欲が低下すること。

出典:資料3 求職活動等におけるセクシュアルハラスメントに関して雇用管理上講ずべき措置等に関する指針の素案

4. 事業主が講ずべき措置

【方針の明確化と周知・啓発】

セクシュアルハラスメントを行ってはならない旨の方針を就業規則等に規定し、管理監督者を含む労働者に周知・啓発すること。性別役割分担意識に基づく言動がハラスメントの原因や背景となり得ることへの理解を深めることが重要です。

【相談体制の整備】

相談窓口をあらかじめ定め、求職者等に周知すること。相談窓口の担当者は、相談内容や状況に応じて適切に対応できるよう、マニュアルの整備や研修の実施が必要です。

【事後の迅速な対応】

相談の申出があった場合、事実関係を迅速かつ正確に確認し、被害者への配慮措置、行為者への適正な措置、再発防止策を講じること。

【プライバシー保護と不利益取扱いの禁止】

相談者・行為者等のプライバシーを保護するための措置を講じ、事実関係の確認等に協力した労働者が不利益な取扱いを受けない旨を明確化すること。

【事業主の責務】

労働者の関心と理解を深めるため、研修の実施その他の必要な配慮を行い、国の広報活動等に協力するよう努める必要があります。事業主自らも、求職活動等におけるセクシュアルハラスメント問題に対する関心と理解を深めることが求められます。

【労働者の責務】

求職活動等におけるセクシュアルハラスメント問題に対する関心と理解を深め、求職者等に対する言動に必要な注意を払うとともに、事業主の講ずる措置に協力するよう努める必要があります。

5. 望ましい取組

教育機関の相談窓口との連携、顧客等による類似行為への対応、パワーハラスメントや妊娠・出産等に関するハラスメントに類する行為への対応についても、必要に応じて適切な対応を行うことが望ましいとされています。

求職活動等におけるセクシュアルハラスメントの防止には、性別役割分担意識に基づく言動をなくしていくことが重要です。事業主、労働者、そして社会全体で、誰もが安心して求職活動を行える環境づくりに取り組む必要があります。

改正法の施行期日について(案)労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律等の一部を改正する法律の施行期日は、令和八年十月一日とする。

パワーハラスメント防止指針の改正について

令和7年11月17日、労働政策審議会雇用環境・均等分科会において、パワーハラスメント防止指針の重要な改正が提案されました。この改正は、職場におけるハラスメント防止対策を強化し、より包括的な保護を労働者に提供することを目的としています。

今回の改正では、二つの重要な項目が追加されます。

第一に、いわゆる「自爆営業」について、職場におけるパワーハラスメントの3要件を満たす場合にはパワーハラスメントに該当することが明記されます。自爆営業とは、事業主が労働者に対し、当該労働者の自由な意思に反して自社の商品・サービスを購入させる行為を指します。商品の買い取り強要等に関連する言動も、優越的な関係を背景として行われ、業務上必要かつ相当な範囲を超え、労働者の就業環境が害される場合には、パワーハラスメントに該当すると判断されます。

第二に、性的指向や(性自認)ジェンダーアイデンティティに関する「カミングアウト」の強要又は禁止がパワーハラスメントに該当し得ることが明記されます。これは労働施策総合推進法等一部改正法の附帯決議を踏まえたものです。具体的には、精神的な攻撃の類型において、相手の性的指向・ジェンダーアイデンティティに関する侮辱的な言動が含まれること、また個の侵害の類型において、労働者の

性的指向・ジェンダーアイデンティティや病歴、不妊治療等の機微な個人情報について、当該労働者の了解得ずに他の労働者に暴露すること、又は当該労働者が開示することを強要する若しくは禁止することがパワーハラスメントに該当すると明示されます。

これらの改正により、事業主は相談者・行為者等のプライバシー保護において、性的指向・ジェンダーアイデンティティや病歴、不妊治療等の機微な個人情報も含まれることを認識し、適切な措置を講じることが求められます。個別の事案については、相談窓口の担当者等が労働者の心身の状況や認識に配慮しながら、丁寧に事実確認を行うことが重要です。

【カミングアウトの保護】

性的指向・ジェンダーアイデンティティの開示強要又は禁止がパワーハラスメントに該当することを規定

【自爆営業の明記】

労働者の自由な意思に反した商品・サービスの購入強要がパワーハラスメントに該当することを明確化

【プライバシー保護の強化】

機微な個人情報の保護を徹底し、相談者・行為者等の権利を尊重する措置を義務化

出典：雇用環境・均等分科会)資料5 パワーハラスメント防止指針の改正について

改正法の施行期日について(案)労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律等の一部を改正する法律の施行期日は、令和八年十月一日とする。

マイカー通勤手当に係る所得税の非課税限度額を改正する政令が公布されました

11月19日、内閣は、通勤手当に係る所得税の非課税限度額を改正する政令「所得税法施行令の一部を改正する政令」を公布しました。令和7年11月20日から施行されます。

改正となるのは片道の通勤距離が10キロメートル以上の非課税限度額で、次のように改定されます。

- 10キロメートル以上15キロメートル未満：
(改正前) 7,100円 → **(改正後) 7,300円**
- 15キロメートル以上25キロメートル未満：
(改正前) 12,900円 → **(改正後) 13,500円**
- 25キロメートル以上35キロメートル未満：
(改正前) 18,700円 → **(改正後) 19,700円**
- 35キロメートル以上45キロメートル未満：
(改正前) 24,400円 → **(改正後) 25,900円**

- 45キロメートル以上55キロメートル未満：
(改正前) 28,000円 → **(改正後) 32,300円**
- 55キロメートル以上：
(改正前) 31,600円 → **(改正後) 38,700円**

「令和7年4月1日以後に受けるべき通勤手当及びこれに類する手当」(以下、「新通勤手当」といいます)が対象となり、令和7年4月1日より前の通勤手当の差額として追給されるものは除かれます。

通勤手当の非課税限度額の改正について

通勤手当の非課税限度額の引上げに関するQ & A

健康保険の被扶養者認定の年間収入の算定対象見直し

労働契約に定めのない賃金は年間収入に含めず

厚生労働省は10月1日、健康保険の被扶養者認定について、年間収入の基準額の算定対象を見直す方針を示した。

労働契約に明確な規定がなく、契約締結段階では見込むことが難しい時間外労働に係る賃金等については、被扶養者の認定における年間収入に含めない取扱いに見直す。

被扶養者認定の予見可能性を高めることで、認定対象者の就業調整を回避するのがねらい。令和8年4月1日から適用する。

◆残業等で基準額を超えても扶養取り消されず

被扶養者の認定における年間収入要件は、130万円などの基準額未満（表1参照）であり、かつ、他の収入が見込まれず、①認定対象者が被保険者と同一世帯に属している場合は、被保険者の年間収入の2分の1未満であると認められる場合②認定対象者が被保険者と同一世帯に属していない場合は、被保険者からの援助による収入額より少ない場合に、被扶養者に該当する。また、その算定対象となる収入は「収入がある者についての被扶養者の認定について」（昭和52年4月6日保発第9号・庁保発第9号厚生省保険局長及び社会保険庁医療保険部長連名通知）等に基づき、認定対象者の「過去の収入、現時点の収入または将来の収入の見込みなどから、今後1年間の収入の見込みにより判定する」とされ、時間外労働に係る賃金等を含むあらゆる収入が対象となっていた。

今般、同省は新たに「労働契約内容による年間収入が基準額未満である場合の被扶養者の認定における年間収入の取扱いについて」（令和7年10月1日保発第3号・年管管発第3号厚生労働省保険局保険課長及び年金局事業管理課長連名通知）を发出してこの取扱いを変更（表2参照）。

当初は想定されなかった時間外労働の賃金等により、結果的に年間収入が基準額以上になった場合であっても、その収入が社会通念上妥当な範囲に留まる場合には、これを理由として、被扶養者としての取扱いが変更されないことを明確化する。

◆認定の適否は労働条件通知書等で確認

保険者が行う被扶養者認定の適否は、事業主から交付された労働条件通知書等の労働契約の内容がわかる書類の添付と、認定対象者に「給与収入のみである」旨の申立てによって判断する。労働契約が更新された場合や労働条件に変更があった場合には、被扶養者に係る確認を実施することとし、条件変更の都度、その内容がわかる書面等の提出が必要となる。

なお、給与収入以外に他の収入（年金収入や事業収入等）がある場合における年間収入の取扱いについては、従前のとおり変更はない。

表1 被扶養者の年間収入要件

基準額	認定対象者
130万円未満	下記以外
150万円未満	19歳以上23歳未満である者（被保険者の配偶者を除く）
180万円未満	60歳以上の者または概ね厚生年金保険法による障害厚生年金の受給要件に該当する程度の障害者である者

表2 被扶養者認定の算定対象となる収入

	改正前	改正後	被保険者の賃金要件（参考）
基本給・諸手当	●	●	●
通勤手当 家族手当など	●	●	—
時間外労働手当 休日手当など	●	—	—
賞与など	●	●	—
不動産収入 事業収入 年金収入など	●	●	—

※算定対象になる収入は「●」対象外の収入は「—」

スポットワーク活用企業における労務管理の重要性

厚生労働省が法的留意事項をまとめたリーフレットを公表し、適切な労務管理の徹底を求めています

スポットワークとは、短時間・単発の就労を内容とする雇用契約のもとで働く新しい就労形態です。雇用仲介アプリを通じて、企業と求職者のマッチング、労働条件通知書交付の代行、賃金の立替払いなどが行われ、企業にとっては一時的に必要な労働力を手軽に補うことができ、労働者にとっても自身の都合に合わせて空き時間に働くことができるため、労使双方にとって利便性の高いサービスとして急速に普及しています。

46.8%

トラブル経験率

スポットワークで働く労働者のうち、仕事上のトラブルを経験したことがある割合
(連合調査2025年1月)

19.2%

求人情報との相違

仕事内容が求人情報と違ったと回答した労働者の割合
(連合調査2025年1月)

17.7%

指示・教育不足

業務に関して十分な指示や教育がなかったと回答した労働者の割合
(連合調査2025年1月)

しかし、利用件数の急増に伴い、労使間のトラブルも全国の都道府県労働局や労働基準監督署に数多く寄せられています。このような状況を受け、厚生労働省は令和6年7月4日にスポットワーカーに対する適切な労務管理を促すことを目的としたリーフレットを公表し、雇用仲介を行う事業者が加入する一般社団法人スポットワーク協会に対してその周知等を要請しました。

企業が押さえるべき法的留意事項と実務対応

労働契約の成立時期と使用者責任の明確化

スポットワークでは、雇用仲介アプリを通じて手軽にマッチングが行われるため、事業主が直接雇用していると認識していないケースも少なくありませんでした。しかし、事業主とスポットワーカーは直接労働契約を締結していることを改めて認識する必要があります。

面接等を経ることなく先着順で就労が決定する求人では、別途特段の合意がなければ、**事業主が掲載した求人**にスポットワーカーが応募した時点で**労使双方の合意があったものとして労働契約が成立**するものと一般的には考えられます。労働契約の締結後には、事業主に労働基準法等を遵守する使用者としての義務が生じることを十分に理解しておく必要があります。

スポットワーク協会が示した解約可能事由の詳細

労働者側の解約

原則として理由を問わず解約可能
ただし、就労開始24時間前以降は、スポットワーク仲介事業者によってはペナルティが課される場合があります。

使用者側の解約

原則不可だが特定条件により解約可能
就労開始24時間前以前は①～⑪の事由、
24時間前以降は①～⑧の事由により解約可能です。
解約可能事由に該当しない解約は休業手当(予定給与額満額)の支払いが必要です。

- ①不可抗力その他の事由(地震や台風などの天災事変等)が生じた場合
- ②長期療養や逮捕・勾留などにより、就労日に出勤できないことが明らかな場合
- ③就労に必要な資格証明がない場合、法令上就労させることができない場合、その他法令の趣旨に照らして就労に必要な条件を満たさない場合
- ④契約上の義務違反又は不法行為、犯罪行為等の反社会的行為を行った場合
- ⑤募集条件で明示されている勤務態度にかかる条件を満たさないことを使用者が確認した場合
- ⑥募集条件で明示されている同種業務の経験等、使用者が求める条件を満たさない場合
- ⑦募集条件で明示されている持ち物に不備がある場合
- ⑧募集条件で明示されている髪色・長髪・服装などの身だしなみについて、使用者が求める条件を満たさない場合
- ⑨天災等の不可抗力によらない営業中止の場合
- ⑩大幅な仕事量の変化に伴い募集人数の変更が必要となった場合
- ⑪掲載ミス(業務内容や日時の誤り)があった場合

【厚生労働省「いわゆる「スポットワーク」の留意事項等】

出典：(月刊社労士202510)『「スポットワーク」を活用する企業の労務管理』を引用して編集

12月は 「職場のハラスメント撲滅月間」です

◆職場におけるハラスメントの種類と防止措置

毎年12月は、厚生労働省が定める「職場のハラスメント撲滅月間」です。

職場におけるハラスメントは、働く人の能力を十分に発揮することの妨げになるだけでなく、個人の尊厳や人権を不当に傷つける許されない行為です。

ハラスメントには、職場での優位性を背景としたパワーハラスメント、性的な言動によるセクシュアルハラスメント、妊娠・出産・育児等に関するマタニティハラスメントなどがあります。これらは職場秩序を乱し、生産性の低下や人材流出、企業の社会的評価の低下を招く重大な問題です。正社員のみならず、契約社員・パートタイム・派遣といった雇用形態を問わず、すべての労働者が安心して働けるよう配慮が求められます。

令和4年4月から、すべての企業に対してパワハラ防止措置の義務化がなされています。パワハラとは、①優越的な関係を背景とした言動、②業務上必要かつ相当な範囲を超えたもの、③労働者の就業環境を害するもの——この3つの要件をすべて満たすものを指します。

◆職場におけるハラスメント対策シンポジウムの開催

厚生労働省では、12月10日に「職場におけるハラスメント対策シンポジウム」をオンラインで開催します。

当日は、企業や業界団体によるカスタマーハラスメント対策の事例紹介や、専門家による講演、パネルディスカッションが予定されています。参加費は無料で、事前申込み制となっています。詳細は、厚生労働省が運営する特設サイト「あかるい職場応援団」で確認できます。

12月は、職場のハラスメント防止体制を見直す良い機会です。相談窓口の設置状況や周知方法など、社内の取組みを今一度ご確認ください。

【厚生労働省「あかるい職場応援団」】

<https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/>

中小企業庁が「賃上げ・最低賃金対応 支援特設サイト」を開設しました

◆中小企業庁が最低賃金引上げ対応の国の支援制度をまとめた特設サイトをオープン

今年も最低賃金の引上げが実施されました。近年、大幅な引上げが続いており、企業としては対応に苦慮するところ。そのような中、中小企業庁は、賃上げ・最低賃金対応をしながら、新製品開発、新設備の導入、販路開拓、従業員の処遇改善や人材確保の取組みをする中小企業・小規模事業者への国の支援制度をまとめた「賃上げ・最低賃金対応支援特設サイト」を開設しました。

◆補助金・助成金・税制・相談窓口などの情報を一括で確認

特設サイトは、以下のステップにより、自社に合った補助金・助成金（IT・設備投資支援に関する補助金、業務改善助成金、キャリアアップ助成金等）、税制優遇（賃上げ促進税制）、相談窓口（よろず支援拠点、働き方改革推進支援センター等）といった支援策をすぐに見つけられるよう工夫されています。

○ステップ1 賃上げに必要な人件費の増加分を知る

○ステップ2 商品・サービス別、顧客別の「利益」を計算し、「伸ばすべき」商品・サービスを検討する

○ステップ3 賃上げ原資の確保に向けて対策を考える

◆自社に合った支援制度を見つけるために活用を

時給引上げ額、勤務日数、従業員数などを入力することによって、1日、1週間、1月、1年当たりの各増加額を算出できる「人件費増加額シミュレーション」や、利益を得るための売上高等をシミュレーションできる「儲かる経営 キック君」など、自社の状況をシミュレーションするのに活用できるツールも盛り込まれていますので、ぜひ活用したいところです。

【中小企業庁「賃上げ・最低賃金対応支援特設サイト」】

<https://mirasapo-plus.go.jp/chinage/>

「地域若者サポートステーション」 特設サイトがリニューアルされました

◆地域若者サポートステーションとは

15歳から49歳までの様々な事情を抱える若年無業者を対象に、働くことへの悩み相談から職場定着等までサポートする厚生労働省委託の支援機関です。令和6年度のデータによると、サポステは全国179カ所にあり、総利用件数はのべ49.5万件、就職等率は73.7%となっています。面接や履歴書の指導を行う就活セミナーのほか、就職に必要な基礎能力を鍛えるための講座などの各種支援や、就職後の相談を通じた定着・ステップアップ支援も行っています。

複数の専門家との面談等を通じて利用者の特性に踏まえてサポート内容を決定し、若者の職業的自立を継続的に支援することを目的としています。

◆企業協力とそのメリット

サポステでは各種機関・団体と連携して利用者の職場見学や職業体験を行っており、職業体験を行うにあたり、受け入れ企業を募集しています。サポステのスタッフと連携し、企業の求人ニーズ等も踏まえた体験内容を策定でき、利用者の特性や配慮点についての情報を事前に知ったうえで職業体験の受け入れを行えるため、ミスマッチの少ない雇用機会に繋げることが可能です。近隣のサポステに電話することで問い合わせることができます。

【厚生労働省「サポステ」特設サイト】

<https://saposute-net.mhlw.go.jp>

～半年前から介護1万人増 特定技能制度運用状況・出入国在留管理庁～

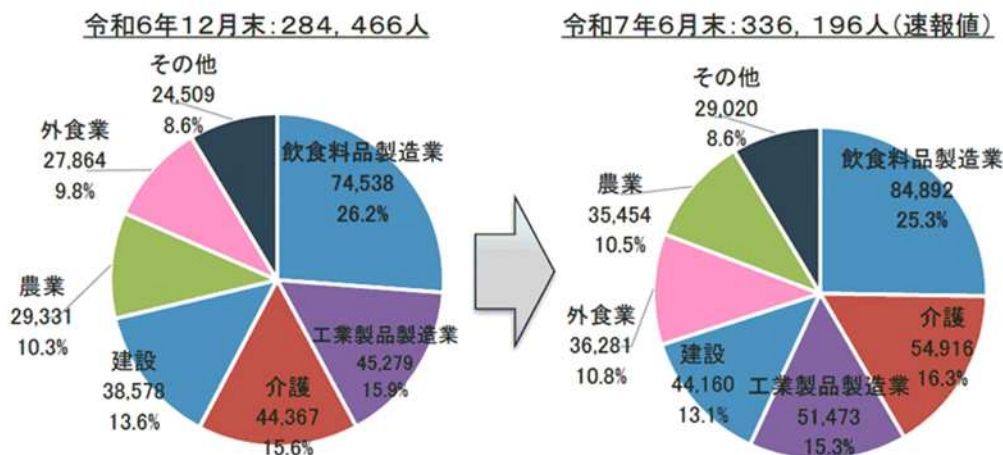
出入国在留管理庁は半年ごとに1回、特定技能在留外国人の人数などを公表しています。令和7年6月末現在の速報値で、特定技能在留外国人の数は33万6196人になりました。国別では、多い順にベトナムが14万8486人、インドネシアが6万9537人、ミャンマーが3万5640人、フィリピンが3万3518人、中国が2万204人でした。

分野別で6年12月末から7年6月末にかけて増加幅が最も大きいのは「介護」で、1万549人増加しました。次いで「飲食料品製造業」が1万354人増、「外食業」が8417人増となっています。

【(出入国在留管理庁)特定技能在留外国人数の公表等】

https://www.moj.go.jp/isa/applications/ssw/nyuukokukanri07_00215.html

分野別特定技能在留外国人数の推移



都道府県別では、東京都の占める割合が増加傾向にあります。6年6月末では5.9%（全国5位）でしたが、6年12月末では6.5%（同3位）、7年6月末では6.7%（同2位）に上昇しました。最も全体に占める割合が大きいのは愛知県で、7.8%。東京都に次いで割合が大きいのは、大阪府6.7%でした。

実務に役立つQ & A [労災保険の通勤災害]

酒気帯びでも通災？ 自転車で帰宅中事故

Q

通勤に自転車を利用している従業員が、帰宅途中に転倒してケガをしました。同僚の証言によると、その日は社内で軽くお酒を飲んだ帰りだったようです。通勤災害と認定されるのか、認定されたとして保険給付に影響はないのでしょうか。

A

道交法上、自転車は軽車両に分類され、酒気を帯びて運転してはなりません（法65条）。事故発生の直接の原因となった被災労働者の行為が、道交法等の法令上の危害防止に関する規定で罰則の付されているものに違反すると認められる場合については、支給制限（労災法12条の2の2）を行うとされています（昭40・7・31基発901号、昭52・3・30基発192号）。

軽い飲酒運転の場合ですが、通勤の合理的な経路および方法に関して、必ずしも合理性を欠くものとして取り扱う必要はないものの、諸般の事情を勘案し、給付の支給制限が行われることがあることは当然としています（平18・3・31基発0331042号）。なお、業務終了後、帰宅まで長時間が経過しているような際は、通勤と就業との関連性が否定されるおそれがあります。

12月の手続 [提出先・納付先]

【10日】

- 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・厚年保険料の納付[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]