

2025年2月号

細川社会保険労務士 事務所便り

連絡先 : 〒980-0022 仙台市青葉区五橋 1-1-58-216

電 話 : 022-343-7527 F A X : 022-343-7528

令和7年介護職員等処遇改善加算における特例措置について

◆介護職員の賃上げ・定着が急務

令和6年の介護事業者の倒産件数は全国で172件と、介護保険制度発足以降最多となりました。介護報酬改定による影響なども指摘され、政府は「国民の安心・安全と持続的な成長に向けた総合経済対策」（令和6年11月22日閣議決定）にて、人手不足の解消や職員の定着を図るための包括的な取組みとして、令和6年度補正予算に補助金の支給を盛り込みました。

また、令和7年介護職員等処遇改善加算の申請において特例措置も講じられます。

◆さらなる賃上げ等を支援するための補助金

補助金は、「介護職員等処遇改善加算」を取得している事業所を対象に交付されます。

交付の条件は、生産性向上や職場環境改善に向けた具体的な取組みのための計画を策定し、都道府県に提出することです。補助金の交付を受けた場合の実績報告書の提出も必要となります。

◆さらなる処遇改善加算の取得促進のための要件弾力化

もう1つの特例措置は、さらなる処遇改善加算の取得促進のための要件弾力化です。

介護職員等処遇改善加算の取得要件のうち、キャリアアップ要件と職場環境等要件について弾力化がなされます。

さらに申請様式の簡素化として、要件を満たしているかをチェックリスト形式で確認する方法が導入されます。

◆2月の申請受付分から適用開始

第243回社会保障審議会介護給付費分科会（令和6年12月23日）にて、これらの特例措置が示されて以降、詳細はまだ明らかにされていません。

令和7年度介護職員等処遇改善加算の申請に向けて、最新情報をチェックしておきましょう。

【厚生労働省「第243回社会保障審議会介護給付費分科会（web会議）資料」】

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_47059.html

令和7年年金改正のゆくえ～社会保障審議会年金部会における議論の整理

◆5年に一度の年金財政検証

令和6年は、5年に一度の年金財政検証を行う年で、同年12月25日に社会保障審議会年金部会における報告書が公表されました。令和7年の年金制度改正は、主に下記課題への対応を大きな柱に議論されてきました。

- ・平均寿命・健康寿命の延伸や家族構成・ライフスタイルの多様化、女性・高齢者の就業拡大、今後見込まれる最低賃金の上昇・持続的な賃上げという社会経済の変化に対応する観点から取り組むべき課題
- ・年金制度が有する所得保障機能の強化の観点から取り組むべき課題

◆令和7年年金制度改正の具体的内容（目次）

- 1 被用者保険の適用拡大
- 2 いわゆる「年収の壁」と第3号被保険者制度
 - ① いわゆる「106万円の壁」への制度的対応
 - ② 第3号被保険者制度
- 3 在職老齢年金制度の見直し
- 4 標準報酬月額上限の見直し
- 5 基礎年金のマクロ経済スライドによる給付調整の早期終了
- 6 高齢期より前の遺族厚生年金の見直し等
 - ① 20代から50代の子のない配偶者の遺族厚生年金
 - ② 20代から50代の子のある配偶者の遺族厚生年金
 - ③ 遺族基礎年金（国民年金）
- 7 年金制度における子に係る加算等
- 8 その他の制度改正事項
- 9 今後検討すべき残された課題
 - ① 基礎年金の拠出期間の延長（45年化）
 - ② 障害年金

国民年金の基礎年金制度が導入されてから40年、社会や経済の状況が大きく変化してきていることに伴い、今回の改正は、被用者保険の適用拡大や在職老齢年金制度の見直しといった従来からの検討項目に加え、遺族年金や基礎年金マクロ調整の早期終了など、大きな見直しとなっています。

今通常国会で審議され改正内容は固まりますが、これまでの年金制度改革の経緯なども押さえておくとよいでしょう。

【厚生労働省 社会保障審議会年金部会「社会保障審議会年金部会における議論の整理」】

<https://www.mhlw.go.jp/content/12501000/001364986.pdf>

高年齢者の雇用状況

～厚生労働省「令和6年 高年齢者雇用状況等報告」より

◆65歳までの高年齢者雇用確保措置の実施状況

厚生労働省は、従業員 21 人以上の企業 237,052 社からの報告に基づき、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律で義務付けられている「高年齢者の雇用等に関する措置」について、令和 6 年 6 月 1 日時点での企業における実施状況等を取りまとめ、公表しています。

それによれば、65 歳までの高年齢者雇用確保措置について「継続雇用制度の導入」により実施している企業が 67.4% [前年比 1.8 ポイント減少]、「定年の引上げ」により実施している企業は 28.7% [同 1.8 ポイント増加] となっています。

◆70歳までの高年齢者就業確保措置の実施状況と定年制の状況

また、70 歳までの高年齢者就業確保措置を実施済みの企業は 31.9% [同 2.2 ポイント増加] となっており（中小企業では 32.4% [同 2.1 ポイント増加]、大企業では 25.5% [同 2.7 ポイント増加]）、65 歳以上定年企業（定年制の廃止企業を含む）は 32.6% [同 1.8 ポイント増加] となっています。

就業確保措置を実施済みの企業について措置内容別に見ると、定年制の廃止は 3.9% [変動なし]、定年の引上げは 2.4% [同 0.1 ポイント増加]、継続雇用制度の導入は 25.6% [同 2.1 ポイント増加]、創業支援等措置の導入は 0.1% [変動なし] となっています。

◆人手不足への対応

現在、多数の企業が人手不足を実感している中、人材確保は企業経営にとって死活問題となっています。高齢者の雇用、活用は、このような人材確保の面からも今後さらに重要テーマとなっていくことでしょう。

【厚生労働省「令和 6 年「高年齢者雇用状況等報告」の集計結果を公表します】

<https://www.mhlw.go.jp/content/11703000/001357147.pdf>

東京都がカスハラ防止指針を公表しました

◆東京都のカスハラ防止指針

カスタマー・ハラスメント（以下、「カスハラ」という）の防止を目的に、昨年10月に東京都が全国で初の条例を公布したのは記憶に新しいところです。今般、この条例に基づき、カスハラ防止のために必要な事項を定める「カスタマー・ハラスメントの防止に関する指針（ガイドライン）」が公表されました。東京都では遵守が求められますし、そのほかの地域においても参考となる内容です。指針では、①カスハラの定義と禁止、②顧客等、就業者及び事業者の責務、③都の施策、④事業者の取組み等について詳しく解説しています。

◆自社での対応の参考に

条例では、カスハラの定義を①顧客等から就業者に対し、②その業務に関して行われる著しい迷惑行為であって、③就業環境を害するものとしており、指針ではそれぞれの考え方を具体的に示しています。代表的な行為類型にも触れ、例えば「就業者への土下座の要求」や「就業者を拘束する行動」などの行為は刑法にも触れる可能性があるとして説明しています。

また、事業者求められる取組みとして、①カスハラ対策の基本方針・基本姿勢の明確化と周知、②カスハラを行ってはならない旨の方針の明確化と周知、③相談窓口の設置、④適切な相談対応の実施、⑤相談者のプライバシー保護に必要な措置を講じて就業者に周知、⑥相談を理由とした不利益な取扱いを行ってはならない旨を定め周知、⑦現場での初期対応の方法や手順の作成、⑧内部手続（報告・相談、指示・助言）の方法や手順の作成、⑨事実関係の正確な確認と事案への対応、⑩就業者の安全の確保、⑪就業者の精神面及び身体面への配慮、⑫就業者への教育・研修等、⑬再発防止に向けた取組みを挙げて、それぞれ対応のポイントを示しています。

自社での対応を検討する際に参考となるでしょう。

【東京都「カスタマー・ハラスメントの防止に関する指針（ガイドライン）」】

<https://www.hataraku.metro.tokyo.lg.jp/plan/kasuharashishin/index.html>

労働安全衛生規則改正に伴う一部手続きの電子申請が義務化されました

労働安全衛生規則の改正により、令和7年1月1日以降、労働者死傷病報告ほか一部手続きの電子申請が義務化されました。

◆電子申請が義務化された手続き

- ・総括安全衛生管理者／安全管理者／衛生管理者／産業医の選任報告
- ・定期健康診断結果報告
- ・心理的な負担の程度を把握するための検査結果等報告
- ・有害な業務に係る歯科健康診断結果報告
- ・労働者死傷病報告
- ・有機溶剤等健康診断結果報告
- ・じん肺健康管理実施状況報告

◆従来の様式の廃止

令和7年1月1日以降は、従前の労働安全衛生規則様式は使用できなくなりました。ただし、パソコン端末を所持していない等の事情により電子申請が困難な場合には、当分の間、書面による報告も可能です。書面により報告する場合は、厚生労働省のwebページから様式のダウンロードを行い、所轄の労働基準監督署へ提出してください。

◆電子申請に便利な入力支援サービス

「労働安全衛生法関係の届出・申請等帳票印刷に係る入力支援サービス」を利用すると、届出する様式(帳票)を作成・印刷したり、画面から入力した情報をe-Govを介して直接電子申請したりすることができます。また、入力した情報は使用した端末に保存できるので、作業の一時中断や、再申請などの場合に再利用が可能となります。

既に多くの手続きが電子申請可能となっていますが、新たに義務となったものについては、今一度確認しておきましょう。

【厚生労働省「労働者死傷病報告の報告事項が改正され、電子申請が義務化されます(令和7年1月1日施行)」】

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/denshishins ei_00002.html

女性活躍のさらなる推進と職場におけるハラスメント防止対策の強化に向けて～厚生労働省 労働政策審議会の建議から

◆厚生労働省 労政審の報告

2024年12月26日、厚生労働省の労働政策審議会は、同年9月より雇用環境・均等分科会において行われてきた議論を取りまとめ、建議として公表しました。時限立法である女性活躍推進法が令和8年3月末に期限を迎えるにあたり、国際的にみてわが国の男女間賃金差異が依然として大きいこと（※1）やハラスメントの社会問題化が深刻であることなどを踏まえ、下記2つの大きな項目について、対応を強化すべきとしています。

※1 男女の中位所得の差を男性中位所得で除した数値について、米国が16.9%のところ、日本は22.1%

◆「女性の職業生活における活躍の更なる推進」と「職場におけるハラスメント防止対策の強化」が柱

「女性の職業生活における活躍の更なる推進」については、女性活躍推進法の期限を延長・事業主に求める情報公表の拡大を行うことや（※2）、えるぼし認定制度の見直し（※3）などの取組み推進を図るべきとしています。

「職場におけるハラスメント防止対策の強化」については、カスハラや就活セクハラの対策強化や指針への「自爆営業」の明記などを行うべきとしています。

※2 常時雇用する労働者の数が101人以上300人以下の企業について男女間賃金差異の情報公表の義務化・常時雇用する労働者の数が101人以上の企業について女性管理職比率の情報公表の義務化

※3 現行のえるぼし認定1段階目の要件の見直しおよび「えるぼしプラス」（仮称）の創設

◆今後の動きと企業に求められる対応

厚労省は、この建議の内容を踏まえて法律案要綱を作成し、労働政策審議会に諮問する予定としています。事業主には、男女間賃金差異や女性管理職比率の公開義務など法令対応だけでなく、積極的な対応（各種認定取得やカスハラ指針の作成など）を行うことで採用力・定着力の向上につながると期待されます。ぜひ、当事務所にご相談ください。

【厚生労働省「労働政策審議会建議『女性活躍の更なる推進及び職場におけるハラスメント防止対策の強化について』を公表します】

https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000073981_00016.html

有給休暇の取得率上昇とプレゼンティーズム

◆年次有給休暇の取得率は10年で急上昇

厚生労働省から令和6年「就労条件総合調査」の結果が公表されました。

令和5年の1年間に企業が付与した年次有給休暇(繰越日数を除く。)の取得率は65.3%(同62.1%)となり、昭和59年以降最も高くなっています。10年ほど前には40%台後半でしたので、実に20パーセントポイントほども急上昇していることになります。

◆プレゼンティーズム

こうした流れの中で、職場の管理職の中には「最近の若い者は休みばかり取っている」と感じる向きがあるかもしれません。

もしかすると、それは「プレゼンティーズム」に陥っているからかもしれません。プレゼンティーズムとは、単に職場に物理的に存在することを重視する傾向や、長時間労働を美德とする考え方を指します。実際の生産性や成果よりも、職場にいることを偏重する誤った労働観、という意味で使われる言葉です。

プレゼンティーズムに凝り固まるのは問題がありますが、一方で、その場にはいないとコミュニケーションが不足したり報連相がスムーズにいかなくなるのも事実でしょう。新しい連絡ツールなどがあるといふと登場しているとはいえ、その場にいること、リアルな対面での情報交換の重要性が消えてなくなることはないでしょう。

何事もバランスの問題かもしれません。バランスの取れた判断をするためには職場のリーダーや管理者の意識が重要となります。「会社の売上が減っているのに休みばかり取って……」と不満を抱えて憂鬱になるより、売上減の要因を探って対策を考えるほうが建設的でしょう。

◆社内規程のアップデートも忘れずに

時代に適合しない企業は生き残れません。リーダーの考え方にアップデートの余地がないか、ちょっと立ち止まって考えてみるのも有益かもしれません。もちろん、就業規則などの社内規程のアップデートも忘れずにしておきましょう。

【厚生労働省「令和6年就労条件総合調査 結果の概況」】

<https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/jikan/syurou/24/index.html>

SNS等に労働者の募集に関する情報を載せる際の注意点

◆労働者の募集広告には、募集主の氏名等の表示が必要

職業安定法では、インターネットやX等のSNSを含む広告等により、労働者の募集に関する情報等を提供するときは、虚偽の表示または誤解を生じさせる表示をしてはならないこととされています（第5条の4）。

昨今、インターネットで犯罪実行者の募集が行われる事案（闇バイト）が見られ、その中には、通常の労働者募集と誤解を生じさせるような広告等も見受けられることから、厚生労働省は、SNS等を通じて直接労働者を募集する際には、①募集主の氏名（または名称）、②住所、③連絡先（電話番号等）、④業務内容、⑤就業場所、⑥賃金の6情報は必ず表示するよう、事業者呼びかけています。

○「住所（所在地）」はどこまで記載すればよいか？

ビル名、階数、部屋番号まで記載する必要があります。

○「連絡先」として何を記載すればよいか？

電話番号、メールアドレスまたは、自社ウェブサイト上に備え付けられた専用の問合せフォームへのリンクのいずれかを記載する必要があります。

○氏名等の情報自体を記載せず、氏名等の情報が記載されている会社ウェブサイトの募集要項等のリンクを記載することでも問題ないか？

会社ウェブサイトの募集要項等のリンクのみでは、そもそも求人であるかどうかも含め、誤解を招く可能性があるため、募集情報を提供する広告等自体に上記6情報を記載する必要があります。

○業務内容、就業場所および賃金については、職業安定法第5条の3や労働基準法第15条で求められるのと同じように詳細を記載する必要があるか？

必ずしも同じである必要はないが、求職者が誤解を生じないように、業務内容や就業場所、賃金について記載する必要があるとしています。例えば、就業場所について、「就業場所の変更の範囲」は記載せず「雇入れ直後の就業場所」のみを示す形や、複数の候補を示し、「応相談」とする形、賃金について、「時給1,500円～」とする形でも、記載があれば、直ちに職業安定法第5条の4違反とはならないと考えられるとしています。

【厚生労働省「労働者の募集広告には、「募集主の氏名（又は名称）・住所・連絡先（電話番号等）・業務内容・就業場所・賃金」の表示が必要です】

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/haken-shoukai/r0604anteisokukaisei1_00006.html

就職氷河期世代の就業等の動向と支援の今後の方向性について

～内閣官房 就職氷河期世代支援推進室のリーフレットより

◆就業の動向

就職氷河期世代支援策の進捗状況として、2023年の就業動向を2019年との比較でみると、正規雇用は8万人増、役員13万人増で、合計21万人増の996万人となりました。不本意非正規は9万人減、非労働力人口は30万人減で、合計39万人減の217万人となりました。

◆就職氷河期世代支援の各施策の実績（抜粋）

- ・ハローワークの職業紹介……正社員就職 522,749人（令和2年4月～令和6年10月）
- ・特定求職者雇用開発助成金（就職氷河期世代安定雇用実現コース）……雇用登録者数 35,376名（令和2年4月～令和6年10月）
- ・トライアル雇用助成金……就職氷河期世代の試行雇用修了者数 4,539人　うち常用雇用移行者数 3,187人（令和2年4月～令和6年10月）

◆今後の方向性

「国民の安心・安全と持続的な成長に向けた総合経済対策」（令和6年11月22日閣議決定）に基づいて、次のような施策を行うこととされています。

- ・来年度以降、就職氷河期世代を含む中高年層について、社会参加やリ・スキリングを含めた就労・活躍に向けた支援を継続・充実する。（ハローワーク専門窓口での伴走型支援、雇い入れ等に関する事業者への助成金等）
- ・「地域就職氷河期世代支援加速化交付金」については、新設する「社会参加活躍支援等孤独・孤立対策推進交付金」に統合し、その支援メニューを引き継ぎ、一部を拡充する。
（リ・スキリング事業及び自治体連携事業の補助率引き上げ：3/4→4/5）
- ・これらにより、共通の課題を抱える幅広い世代への支援の中で、対象者にとっての選択肢を拡大し、政策効果を一層高める。（リ・スキリングの一環としての研修・講座等のメニューの充実、マッチング参加企業の拡大等）
- ・施策の取りまとめは、内閣府就職氷河期世代等支援推進室（新設・仮称）で実施（予定）。交付金事務については、内閣府孤独・孤立対策推進室で実施
→内閣府として一体的に事務を遂行。

【内閣官房 就職氷河期世代支援推進室「就職氷河期世代の就業等の動向と支援の今後の方向性について」】

https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/shushoku_hyogaki_shien/suishin_platform/dai6/siryou1.pdf

障害者の雇用状況と法定雇用率引上げ

～厚生労働省「令和6年 障害者雇用状況の集計結果」等より

厚生労働省は令和6年12月20日、令和6年の「障害者雇用状況」集計結果を公表しました。障害者雇用促進法では、事業主に対し、常時雇用する従業員の一定割合（法定雇用率。民間企業においては2.5%）以上の障害者を雇うことを義務付けています。

◆民間企業における雇用障害者数、実雇用率ともに過去最高を更新

民間企業（常用労働者数が40.0人以上の企業：法定雇用率2.5%）に雇用されている障害者の数は67万7,461.5人（3万5,283.5人増、対前年比5.5%増）、実雇用率2.41%（対前年比0.08ポイント上昇）で、雇用障害者数、実雇用率いずれも過去最高を更新しています。一方で、法定雇用率達成企業の割合は46.0%（対前年比4.1ポイント低下）となっています。

◆雇用者の内訳では、精神障害者の雇用増加の伸び率が大きい

雇用者のうち、身体障害者は36万8,949.0人（対前年比2.4%増）、知的障害者は15万7,795.5人（同4.0%増）、精神障害者は15万717.0人（同15.7%増）と、いずれも前年より増加しています。特に精神障害者の伸び率が大きくなっています。

◆法定雇用率未達成企業の状況

法定雇用率の未達成企業は6万3,364社で、そのうち、不足数が0.5人または1人である企業（1人不足企業）が、64.1%と過半数を占めています。また、障害者を1人も雇用していない企業（0人雇用企業）は3万6,485社であり、未達成企業に占める割合は、57.6%となっています。

法定雇用率は、令和8年度に2.7%へと段階的に引き上げられます。企業は継続して障害者雇用の推進に取り組む必要があります。

【厚生労働省「令和6年 障害者雇用状況の集計結果」】

<https://www.mhlw.go.jp/content/11704000/001357856.pdf>

外国人の雇用実態に関する初の調査結果から

◆外国人雇用実態調査とは

厚生労働省は、「令和5年外国人雇用実態調査」の結果を公表しました。この調査は、外国人労働者を雇用する事業所における外国人労働者の雇用形態、賃金等の雇用管理の状況および当該事業所の外国人労働者の状況、入職経路、前職に関する事項等について明らかにすることを目的として、初めて実施されました。

同調査は、雇用保険被保険者5人以上かつ外国人労働者を1人以上雇用している全国の事業所および当該事業所に雇用されている外国人常用労働者が対象で、抽出された9,450事業所のうち有効回答を得た3,534事業所および1万1,629人について集計しています。調査結果のポイントは以下の通りです。

◆事業所に対する調査

外国人労働者数(雇用保険被保険者数5人以上事業所)は約160万人で、在留資格別にみると、「専門的・技術的分野」が35.6%、「身分に基づくもの」が30.9%、「技能実習」が22.8%となっています。

一般労働者が毎月きまって現金で支給される給与額(超過勤務手当を含む)は26万7,700円で、1か月の総時間(所定内実労働時間)は155.8時間、超過実労働時間は19.8時間となっています。

外国人労働者を雇用する理由は、「労働力不足の解消・緩和のため」が64.8%と最も高く、次いで「日本人と同等またはそれ以上の活躍を期待して」が56.8%、「事業所の国際化、多様性の向上を図るため」が18.5%、「日本人にはない知識、技術の活用を期待して」が16.5%となっています。

◆労働者に対する調査

外国人労働者の国籍・地域をみると、ベトナムが29.8%と最も多く、次いで中国(香港、マカオ含む)が15.9%、フィリピンが10.0%となっています。就労上のトラブルや困ったことについては、「なし」が82.5%、「あり」が14.4%と回答しています。「あり」と回答した人の内容(複数回答)をみると、「紹介会社(送出し機関含む)の費用が高かった」が19.6%、「トラブルや困ったことの相談先がわからなかった」が16.0%、「事前の説明以上に高い日本語能力が求められた」が13.6%、「その他」が34.5%となっています。

今後、外国人の雇用を検討する際の参考としてください。

【厚生労働省「令和5年外国人雇用実態調査の概況」】

<https://www.mhlw.go.jp/content/11655000/001359139.pdf>