

2025 年 8 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

「スポットワーク」における留意事項等をまとめたリーフレットが公表されました

◆「スポットワーク」の定義

「スポットワーク」には、様々な形態がありますが、このリーフレットでは、短時間・単発の就労を内容とする雇用契約のもとでの就労形態を指し、「スポットワーク」の雇用仲介を行う事業者が提供する雇用仲介アプリを利用してマッチングや賃金の立替払いを行うものを対象としています。

◆リーフレットの主な内容

このリーフレットは、厚生労働省が「スポットワーク」の労務管理における留意事項等を取りまとめたもので、労働者向けと使用者向けがあり、以下の項目について、それぞれの立場での注意・確認点をまとめています。以下は、事業者向けの内容になります。

- ① 労働契約時における注意点
 - ・ 誰と誰が労働締結をするのかの確認
 - ・ 労働契約の成立時期の確認
 - ・ 契約成立後の労働基準法の遵守
- ② 休業させる場合の注意点
 - ・ 休日手当を支給する要件の確認
- ③ 賃金・労働時間に関する注意点
 - ・ 業務に必要な準備行為等の労働時間の周知
 - ・ 一方的な賃金の減額
 - ・ 実労働時間の把握
- ④ その他の注意点
 - ・ 通勤または仕事上の事故やケガをした場合の労災保険
 - ・ 労働災害防止における安全衛生の確保
 - ・ ハラスメント対策

働き手にとっては、隙間時間を利用しながら都合よく働くことができ、事業者側からすれば、一時的な人手不足を迅速に解消できることから、「スポットワーク」の利便性は高く、雇用仲介アプリの登録者数や利用者数は今後さらに増えていくことが予想されます。このリーフレットによって、曖昧な部分もあった労務管理がひとまず整理されています。

【厚生労働省「いわゆる「スポットワーク」における留意事項等を取りまとめたリーフレットを作成し、関係団体にその周知等を要請しました。」】

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_59197.html

2025 年版フリーランス法特設サイトが開設されています

◆2025 年版フリーランス法特設サイトを開設

フリーランスが安定的に仕事に従事することができる環境を整備することを目的として、報酬の支払期限の明確化や契約内容の書面化など、発注企業に新たな義務を課す、フリーランス法（特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律）が、2024 年 11 月に施行されました。

公正取引委員会は、同法の周知のため、6 月 30 日に 2025 年版フリーランス法特設サイトを開設しています。

◆サイトを利用して義務項目をチェック

フリーランス法特設サイトでは、「法律の概要」「理解度診断」「あるあるチェック」など、イラストを入れながら、フリーランスに発注する企業の義務をわかりやすく解説しています。

フリーランス法は事業者や業務委託期間によって義務の内容が異なりますが、確認チャートで自社の状況をチェックすることで、守るべき義務項目がわかるように示されています。

その他、公正取引委員会では、7～8 月に同法の説明会も開催しています。ウェブでの受講もできるため、対応に不安がある場合はぜひ利用してみてください。

◆相次ぐ同法違反の勧告

6 月には公正取引委員会によるフリーランス法違反の勧告が相次ぐなど、同法への対応状況に注目が集まっているところです。公正取引委員会はフリーランスとの取引が多いとみられる業種への調査を集中的に進めるとしています。各企業でも、同法への対応状況については管理部門が主導して確認する必要があるといえそうです。

【公正取引委員会「フリーランス法がわかる特設サイト」】

https://www.jftc.go.jp/freelancelaw_2025/index.html

社会保険労務士法が改正されます

6月18日、社会保険労務士法の一部を改正する法律案が可決、成立しました。主な内容は以下の通りで、公布の日から（第四は公布の日から起算して10日を経過した日から、第三は令和7年10月1日から）施行されます。

◆第一 社会保険労務士の使命に関する規定の新設（第1条関係）

社会保険労務士法の目的規定を改め、「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、もっ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」旨の規定が設けられます。

◆第二 労務監査に関する業務の明記（第2条第1項第3号関係）

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」が含まれることが明記されます。

◆第三 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（第2条の2関係）

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」が「代理人」に改められます。

◆第四 名称の使用制限に係る類似名称の例示の明記（第26条関係）

- 1 社会保険労務士に類似する名称に「社労士」が含まれることが明記されます。
- 2 社会保険労務士法人に類似する名称に「社労士法人」が含まれることが明記されます。
- 3 社会保険労務士会又は全国社会保険労務士会連合会に類似する名称に「社労士会」及び「全国社労士会連合会」が含まれることが明記されます。

【衆議院「社会保険労務士法の一部を改正する法律案」】

https://www.shugiin.go.jp/Internet/itdb_gian.nsf/html/gian/honbun/houan/g21705049.htm

Z世代の満足ポイントと中小企業の離職防止策

Z世代の若手社員は、会社の現状に対して、思ったほど満足していないようです。レバレッジズ株式会社の調査では、Z世代の働き方への満足度は51.5%。一方で、人事や管理職は「社員は今の働き方に満足している」と68.0%が考えており、両者の間には約17ポイントものギャップがありました。現場のリアルな声と、経営側の認識には意外と差があるようです。

◆Z世代の満足ポイント

Z世代は、「残業時間が短いこと」や「上司との人間関係」に特に満足を感じやすい世代です。また、「心情的な寄り添い」や「異動の提案」など、会社や上司が自分のことを気にかけてくれていると実感できたとき、離職を踏みとどまった経験がある人も多いようです。日々のちょっとした変化や気持ちに目を向けることが、若手の安心感につながります。

◆中小企業が取れる対策

では、中小企業でも取り組みやすい離職防止策にはどんなものがあるのでしょうか。キーワードは「コミュニケーション」です。

- ・悩みや疑問を気軽に話せる場をつくる
⇒定期的な1 on 1 や日報・チャットで、日々の小さな変化もキャッチしましょう。
- ・若手が日々得た情報や学びを、朝礼やミーティング、チャットで共有する仕組みをつくる
⇒一言でも自分の意見を添えるルールにすることで、思考や感情の変化も見えやすくなります。
- ・若手社員のインタビューや成功事例を発信する
⇒成長や努力をみんなで認め合い、自己効力感を高めることができます。
- ・「気にかけているよ」という姿勢を伝える
⇒経営層や管理職も積極的に声をかけ、ちょっとした会話を大切にしましょう。

まずはできることから一歩ずつ始め、会社全体で働きやすい環境づくりと業績アップを目指していきたいですね。

【レバレッジズ株式会社「【2025 年版】データで読むZ世代の転職志向―世代・役職比較から見えたギャップとは」】

<https://media.nalysys.jp/article/6893/>

年金法改正による「在職老齢年金制度の見直し」と「厚生年金保険等の標準報酬月額の上限の段階的引上げ」について

6月13日に「社会経済の変化を踏まえた年金制度の機能強化のための国民年金法等の一部を改正する等の法律案」（「年金制度改革法」）が成立しました。基礎年金の給付水準の底上げや遺族年金の見直しなど、改正項目が多く影響も大きいことから、関心の高さがうかがわれます。ここでは、企業に影響のある改正（被用者保険の適用拡大等、在職老齢年金制度の見直し、厚生年金保険等の標準報酬月額の上限の段階的引上げ）のうち、在職老齢年金制度の見直しと厚生年金保険等の標準報酬月額の上限の段階的引上げについて取り上げます。

◆在職老齢年金制度の見直し

一定の収入のある厚生年金受給権者が対象の在職老齢年金制度について、支給停止となる収入基準額が50万円（令和6年度価格）から62万円に引き上げられます。施行日は2026年4月1日の予定です。

そもそも、在職老齢年金制度とは、現役レベルの収入がある者には、年金制度の支え手に回ってもらう観点から、賃金と老齢厚生年金の合計が基準を超える場合に、老齢厚生年金の支給を減らす仕組みです。高齢者の活躍を後押しし、できるだけ就業調整が発生しない、働き方に中立的な仕組みとすることを目的としています。

年金支給停止額（月額換算額）＝（総報酬月額相当額＋基本月額－基準額）×2分の1

この支給停止基準額は、平成17年度（48万円）の制度開始から徐々に引き上げられてきており、今回の改正で、51万円（平成17年度）から62万円（2026年度）になります。

◆厚生年金保険等の標準報酬月額の上限の段階的引上げ

厚生年金保険等の標準報酬月額の上限について、負担能力に応じた負担を求め、将来の給付を充実する観点から、その上限額が標準報酬月額65万円（32等級）から75万円に段階的に引き上げられます。また、最高等級の者が被保険者全体に占める割合に基づき改定できるルールが導入されます。

実施時期は、68万円（令和9年9月～）、71万円（令和10年9月～）、75万円（令和11年9月～）と3段階にわけて順次引き上げられます。

高所得者の実態と制度の不整合（現在の標準報酬月額の上限を超える賃金を受け取っている人は、実際の賃金に対する保険料の割合が低く、収入に応じた年金を受け取ることができない）を是正することが改正の背景の要因の1つです。改正により、新しい「標準報酬月額」に該当する方は、足下の保険料とともに将来の年金額が増加します。また、厚生年金制度の財政が改善することで、年金額の低い方も含めた厚生年金全体の給付水準も底上げされることが期待されます。

【厚生労働省「年金制度改革法が成立しました」】

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000147284_00017.html

10 月から教育訓練休暇給付金の制度が始まります

教育訓練休暇給付金とは、労働者が離職することなく教育訓練に専念するため、自発的に休暇を取得して仕事から離れる場合、失業給付（基本手当）に相当する給付として賃金の一定割合を支給することで、訓練・休暇期間中の生活費を保障する制度です。

一定の条件を満たす雇用保険の一般被保険者が、就業規則等に基づき連続した 30 日以上は無給の教育訓練休暇を取得する場合、教育訓練休暇給付金の支給が受けられます。

◆教育訓練休暇給付金の支給対象者

下記をすべて満たす必要があります。

- ① 休暇開始前 2 年間に 12 か月以上の被保険者期間があること。
- ② 休暇開始前に 5 年以上、雇用保険に加入していた期間があること。

◆受給期間・給付日数・給付日額

給付を受けることのできる期間（受給期間）は、休暇開始日から起算して 1 年間であり、受給期間内の教育訓練休暇を取得した日について給付を受けられます。

給付日数は、雇用保険に加入していた期間に応じて、基本手当の所定給付日数の 90 日分、120 日分または 150 日分です。給付日額は、原則として休暇開始日前 6 か月の賃金日額に応じて算定されます。失業給付の算定方法と同じであり、休暇開始日の前日を離職日とみなして算定します。

◆教育訓練休暇給付金の支給対象となる休暇

下記をすべて満たす必要があります。

- ① 就業規則や労働協約等に規定された休暇制度に基づく休暇
- ② 労働者本人が教育訓練を受講するため自発的に取得することを希望し、事業主の承認を得て取得する 30 日以上は無給の休暇
- ③ 次に定める教育訓練等を受けるための休暇
 - ・学校教育法に基づく大学、大学院、短大、高専、専修学校又は各種学校
 - ・教育訓練給付金の指定講座を有する法人等が提供する教育訓練等
 - ・職業に関する教育訓練として職業安定局長が定めるもの

【厚生労働省「教育訓練休暇給付金」】

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/koyouhoken/kyukakyufukin.html

年金法改正による社会保険の加入対象の拡大

6月13日に年金制度改正法が可決・成立し、社会保険（厚生年金保険・健康保険）の適用拡大が決定しました。今回の改正により、短時間労働者（パート・アルバイト）の社会保険加入対象の範囲がさらに拡大されることになります。これから行われる社会保険の加入拡大の具体的な内容をまとめておきます。

◆企業規模要件の縮小・撤廃

現在、社会保険加入の企業規模要件は、従業員数51人以上の企業に勤務している週の所定労働時間が20時間以上の短時間労働者ですが、2027（令和9）年10月以降は、企業の規模を段階的に縮小し、2035（令和17）年10月には完全撤廃となります。

◆賃金要件の撤廃

「年収106万円の壁」として意識されていた、月額8.8万円（年収106万円）の要件も撤廃となります。撤廃の時期は、改正法の公布から3年以内の政令で定める日とされていますが、全国の最低賃金が1,016円以上となることを見極めて判断されます（最低賃金1,016円以上の地域で週20時間以上働くと、年額換算で約106万円となります）。

◆個人事業所の適用対象拡大

現在、常時5人以上の従業員を使用している法定17業種（弁護士・税理士・社会保険労務士等の法律・会計事務を取り扱う士業など）の個人事業所が社会保険加入対象となっていますが、今回の改正では、法定17業種に限らず常時5人以上の従業員を使用する全業種の事業所を適用対象とするよう拡大されます。

ただし、2029（令和11）年10月の施行時点で既に存在している事業所は当分の間、対象外となります。

◆支援策について

今回の改正により、社会保険の加入拡大の対象となる短時間労働者を支援するため、3年間、特例的・時限的に保険料負担を軽減する措置が実施されます。

対象となるのは、従業員数50人以下の企業などで働き、企業規模要件の見直しなどにより新たに社会保険の加入対象となり、標準報酬月額が12.6万円以下の短時間労働者です。

また、正社員化や労働時間の延長や賃金アップに取り組むことによって支給されるキャリアアップ助成金も活用できます。

【厚生労働省「社会保険の加入対象の拡大について」】

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000147284_00021.html