

SPC JINJIKEN NEWS



下請法改正案全容 「下請け」を法律名から削除 (2/26)

通常国会に提出される下請法改正案の全容が明

らかになった。(1) 発注企業が中小企業と交渉せずに取引価格を一方的に決めることの禁止、(2) 法律名の「下請代金支払遅延等防止法」から「製造委託等に係る中小受託事業者に対する代金の支払い遅延等の防止に関する法律」(中小受託法)への改称、(3) 発注企業と中小企業を区分する基準として新たに従業員数の基準を設けること、(4) 荷主と運送事業者の取引にも法律を適用できるようにすること等を盛り込んだ。近く自民党の会合に提示する。

2月のバイト時給 1,227 円 過去最高を更新 (3/15)

リクルートが14日に発表した三大都市圏の2月のアルバイト・パートの募集時平均時給は、前年同月比35円(2.9%)上昇し、1,227円だった。3カ月ぶりに過去最高を更新した。大学を卒業する学生バイトの補充や正社員の年度末の退職などの影響で求人が活発化した。関西地区での時給が伸びが首都圏や東海を上回っており、4月に開幕する大阪万博に向けて、会場内や周辺の飲食店で募集が続いている。

日本版DBS 年内をめどに指針策定 (3/26)

こども家庭庁は26日、子どもと接する職場で働く人の性犯罪歴を雇用主側が確認する「日本版DBS」の2026年からの導入に向け、関

係省庁会議を開き、4月から新たに設置する有識者検討会で具体的な中身を議論し、今秋までに中間まとめを策定するスケジュールを示した。年内をめどにガイドラインやマニュアルを策定する予定。

75歳以上の全員に資格確認書を送付 (4/4)

厚生労働省は3日、マイナ保険証を持っているかどうかにかかわらず、75歳以上の高齢者らに、従来の健康保険証と同じように利用できる資格確認書を自動的に配る方針を示し、了承された。後期高齢者医療制度では毎年7月末に保険証の期限を迎えるが、自治体の窓口で資格確認書の交付申請が殺到するおそれがあるため、すべての人に資格確認書を交付する。

春闘賃上げ率 大企業、中小企業とも5%台 (4/4)

連合の2025年春季労使交渉の第3回集計結果によると、定期昇給を含む正社員の賃上げ率は平均5.42%と、前年同期を0.18ポイント上回り、2年連続で5%台となった。組合員300人未満の中小企業の賃上げ率は、前年同期を0.31ポイント上回る平均5.0%となった。

海外過労死対策の団体が結成 (4/7)

海外勤務中の過労死や過労自殺について、国や企業に対策や労災補償の促進を求める「海外労働連絡会」を、労働者の遺族や弁護士などが3月に結成した。今後、事例を集め対策をまとめるとしている。労災保険特別加入の手続き漏れも多いと見ており、実態調査の必要性を訴えている。

給与の「デジタル払い」 飲食・運輸業界で増加 (4/11)

給与の「デジタル払い」に関して、スマートフォン決済「PayPay（ペイペイ）」が提供するサービスを導入する企業が100社を超えた。従業員への福利厚生の一環として、飲食や運輸業界などで導入する企業が増えているとのこと。民間調査機関MMD研究所の「給与デジタル払いとポイント経済圏に関する調査」では、デジタル払いの認知度は61.9%に上った一方、現在利用していると回答した人は2.8%にとどまった。

育成就労の転籍条件骨子案 大都市圏は厳しく (4/15)

出入国管理庁は14日、自民党の特別委員会に育成就労制度での転籍条件の骨子案を提示し、了承された。大都市圏（東京・神奈川・千葉・埼玉・愛知・大阪・京都・兵庫）の受入れ可能な転籍者数を、在籍する育成就労外国人の6分の1以下に制限する。ただし、大都市圏の中でも過疎地域などは例外として制限を設けない方向。大都市圏以外の地方では、同3分の1以下とする。また、転籍の仲介はハローワークなど公的機関に限り、転籍前受入れ企業が支払った初期費用は転籍先企業が負担する。パブリックコメントを経て夏頃の省令改正を目指す。

企業の熱中症対策 罰則付きで6月から施行へ (4/16)

厚生労働省は15日、企業に熱中症対策の強化を求める労働安全衛生法の省令改正を公布した。暑さ指数28以上または気温31度以上の



環境下（屋外含む）で、連続1時間以上または1日4時間を超える作業が見込まれる場合、熱中症のおそれがある労働者を早期発見し連絡できる体制をつくることを企業に義務付ける。また、重症化を防ぐために応急措置や医療機関への搬送などの手順を事前に作成・周知することも求める。対応を怠った場合、6カ月以下の懲役または50万円以下の罰金が科される。施行は6月1日。

労働者を早期発見し連絡できる体制をつくることを企業に義務付ける。また、重症化を防ぐために応急措置や医療機関への搬送などの手順を事前に作成・周知することも求める。対応を怠った場合、6カ月以下の懲役または50万円以下の罰金が科される。施行は6月1日。



1,000円着服で退職金1,200万円を全額不支給 最高裁の判断は適法 (4/18)

乗客の運賃を着服したなどとして懲戒免職となり、退職金も全額不支給となった市営バスの元運転手が、市に退職金の不支給処分を取り消しなどを求めた訴訟の上告審判決が、令和7年4月17日、最高裁第1小法廷であり、裁判長は、不支給を違法とした2審・高裁判決を破棄し、原告側の請求を棄却し、退職金の不支給を適法と判断した。本件の着服行為の被害金額は1,000円、不支給となった退職金は約1,200万円。他に、バスの運転手として乗務の際に、週に5回、電子たばこを使用していたことも勤務の状況が良好でないことを示す事情として評価された。

基礎年金底上げ 法案提出見送り (4/18)

厚生労働省は17日、自民党部会などとの合同会議に、年金改革関連法案の低年金対策のうち、厚生年金の積立金を活用した国民年金（基礎年金）の底上げを削除した法案概要を示した。一部は残して、2028年度終了見通しの厚生年金の減額措置を2030年度まで延長し、延長期間の減額幅を現行の3分の1程度に抑える案を盛り込んだ。次回会議から国会提出への終盤手続きとなる法案審査に入るとしている。

重要

令和7年度 厚生労働省関係の主な制度変更をチェックしておきましょう

令和7年度がスタートしたところですが、さまざまな制度変更が行われ、新しい制度での行政の運営が本格化していきます。令和7年4月からの厚生労働省関係の制度変更にはどのようなものがあるのか？ 企業実務に影響がありそうな事項をチェックしておきましょう。

令和7年4月からの厚生労働省関係の制度変更 重要事項をチェック

- 高年齢雇用継続給付の給付率の引き下げ【主な対象者：雇用保険の被保険者】
 - ・高年齢雇用継続給付について、最大給付率を各月に支払われた賃金額の15%から10%に引き下げる。(*)
 - 出生後休業支援給付の創設【主な対象者：雇用保険の被保険者】
 - ・子の出生後の一定期間内に両親がともに14日以上の子育て休業を取得した場合に、既存の子育て休業給付と合わせて休業開始前の手取り10割相当を支給する「出生後休業支援給付金」を受給できるようになる。(*)
 - 育児時短就業給付の創設【主な対象者：雇用保険の被保険者】
 - ・子が2歳未満の期間に時短勤務を選択した場合に、時短勤務時の賃金の10%を支給する「育児時短就業給付金」を受給できるようになる。(*)
- (*)これらの給付の支給申請書などは、原則として、事業主が提出することになります。
企業としても、このような給付があることやその概要は知っておく必要があります。
- 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【主な対象者：すべての事業主と労働者】
 - ・子の看護休暇の対象となる子の年齢を小学校3年生まで（改正前は小学校就学前）拡大し、取得事由を感染症に伴う学級閉鎖等に拡大等する。
 - ・所定外労働の制限（残業免除）の対象となる子の年齢を小学校就学前まで（改正前は3歳未満）拡大する。
 - 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【主な対象者：すべての事業主と労働者】
 - ・介護に直面した旨の申出をした労働者に対して、事業主が介護休業や介護両立支援制度等に関する事項の周知と利用の意向確認を個別に行うことを義務付ける。
 - ・介護に直面する前の早い段階（40歳等）で、労働者等への介護休業や介護両立支援制度等に関する早期の情報提供や、雇用環境の整備（労働者への研修等）を事業主に義務付ける。



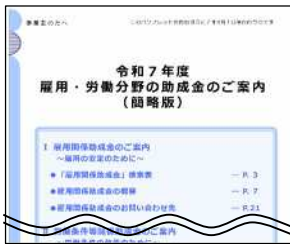
要確認

令和7年度の雇用・労働分野の助成金 全体のパンフレット簡略版などを公表

厚生労働省から、「令和7年度 雇用・労働分野の助成金のご案内（簡略版）」「雇用関係助成金ごとのパンフレット（詳細版）」などが公表されました。

次ページへ続く

令和7年度 雇用・労働分野の助成金のご案内(簡略版)



雇用関係助成金・労働条件等関係助成金に要する費用は、基本的には、事業主の方々が負担する雇用保険の保険料（雇用保険率のうち、一般の事業では1,000分の3.5の部分）・労災保険の保険料で賄われています。

保険料を負担しているわけですから、活用できる助成金があるのなら、活用したいところです。まずは、簡略版で、最新の内容を確認してみてくださいはいかがでしょうか？

★お声掛けいただければ、パンフレットの全文をご紹介します。詳細の説明・アドバイスなどもお任せください。

要確認

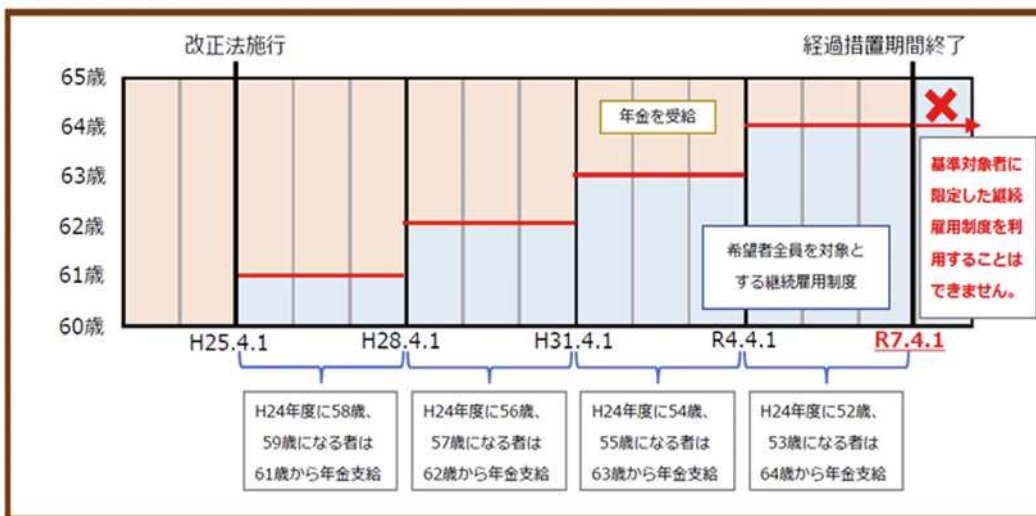
高齢者雇用確保措置の経過措置が終了 対応はお済みですか？

高齢者雇用確保措置の経過措置が、令和7年3月31日をもって終了しました。厚生労働省では、次のようなリーフレットを作成し、必要な対応をとるように呼びかけています。

経過措置期間は令和7年3月31日までです(厚労省のリーフレット)

平成24年度までに、労使協定により継続雇用制度の対象者を限定する基準を定めていた事業主は、現在は経過措置として、老齢厚生年金の報酬比例部分の支給開始年齢以上の年齢の者について継続雇用制度の対象者を限定する基準を定めることが認められていますが、その経過措置も2025年3月31日をもって終了します。

■ 経過措置の流れ



★左記の経過措置に基づく基準対象者に限定した継続雇用制度を導入することにより、高齢者雇用確保措置を講じていた事業主の皆さまは、同年4月1日以降は、別の措置により、高齢者雇用確保措置を講じる必要があります。そして、経過措置終了前の就業規則において、経過措置終了後には希望者全員を65歳まで継続雇用する旨が定められている場合を除いては、就業規則の変更が必要となります。

ご不明な点がございましたら、気軽にお声掛けください。



2025(令和7)年4月1日以降は、高齢者雇用確保措置※として以下のいずれかの措置を講じる必要があります。

- 定年制の廃止
- 65歳までの定年の引き上げ
- 希望者全員の65歳までの継続雇用制度の導入

※ 高齢者雇用安定法第9条第1項に基づき、定年を65歳未満に定めている事業主は、雇用する高齢者の65歳までの安定した雇用を確保するための措置を講じなければなりません。