

SPC JINKEN NEWS



人的資本に関する有報開示様式改正へ (7/23)

金融庁は人的資本に関する有価証券報告書の開示様式を改め、成長戦略と関連付けた記述を求める。従業員数などの記載項目と労働環境や人材育成の項目などの一本化、女性管理職比率や男女の賃金差の人的資本の記載項目への集約、単年度の実額しか開示義務のなかった従業員平均給与の増減率の記載義務化などを行う。2025 年内に内閣府令を改正施行し、3 月期決算の企業は 2026 年提出の有報から新しい様式での開示が求められる見通し。

遺族補償年金 男女差解消へ (7/30)

厚生労働省は 29 日、労災保険制度の在り方に関する研究会の中間報告書を公表した。遺族補償年金の夫と妻で異なる支給要件の差を解消する意見などがあつた。今後、労働政策審議会での議論を経て、早ければ 2026 年の労災保険法改正を目指す。

男性育休取得 初の 4 割超え (7/31)

厚生労働省が 30 日に発表した調査結果によると、2024 年度の男性の育児休業取得率は 40.5% (前年度比 10.4 ポイント増) となり、過去最高を更新した。事業所規模別では、従業員 100 人以上の事業所では取得率が 50% を超え大きく伸びたが、99 人以下の小規模の事業所では 40% を下回り、伸び悩んだ。産後パパ育休の取得状況も初めて公表され、取得率は 24.5% だった。

最低賃金 全国平均 1,100 円超へ (8/1)

厚生労働省の中央最低賃金審議会は 1 日、15 年ぶりに 6 回目となる会合を開催。引上げの方針は労使で一致しているものの、具体的な引上げ幅をめぐる調整が難航しており、全国平均で 6% (63 円) 前後の目安を示す方向で調整に入った。昨年度の全国平均で 5.1% (51 円) の引上げを上回り、1,100 円を超える見通し。

最低賃金の目安、全国平均 1,118 円 (8/4)

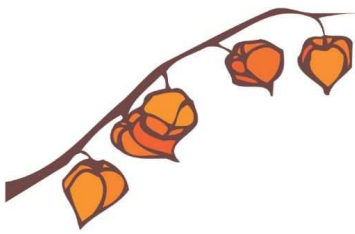
厚生労働省の中央最低賃金審議会は 4 日、2025 年度の最低賃金の目安を全国の加重平均で時給 1,118 円にするとした。引上げ幅は 63 円、伸び率 6.0% で過去最大。東京や大阪など 6 都府県の A ランクと、北海道、広島、福岡など 28 道府県の B ランクは 63 円、秋田や沖縄など C ランク 13 県は 64 円とした。下位ランクの地域の引上げ額が上位ランクを上回るのは初めて。今後、各都道府県で改めて審議会を開き、実際の引上げ額を決定する。

労災申請オンライン化 (8/6)

厚生労働省は、労災申請の手続きをオンラインで完結できるようにする。現在も e-Gov で電子申請が可能となっているが、診断書を紙でしか送れないケースがあるなど、利用が広がっていない。2026 年度までにシステムを構築し、早ければ 27 年度にも一部の機能をスタートする。

トラック運転手の負担軽減義務化 (8/6)

政府は 5 日、トラック運転手の長時間労働抑制に向けた計画作成を 2026 年 4 月から義務化



すると決めた。配送拠点で順番を待つ「荷待ち」や、荷物を積み降ろす「荷役」の時間を短縮し、負担軽減につなげる。扱う荷物の総重量が年間 9 万

トン以上の荷主、保有トラック台数 150 台以上の運送業者、保管量 70 万トン以上の倉庫業者など、全国計 3,000 社超が対象。計画には予約システム導入など具体策を盛り込み、実施状況を国に定期報告することも義務となる。違反は是正勧告、命令の対象となるほか、最大 100 万円の罰金が科される。

同一同一指針見直しの論点案を提示 厚生労働省 (8/9)

厚生労働省は 8 日、同一労働同一賃金の施行後 5 年見直しにあわせて検討中のガイドラインの改訂（時期未定）に向けた論点案を労働政策審議会の部会に示した。非正規労働者の待遇改善をさらに進めるため、待遇差に関する項目について追加・見直しを検討する。追加項目は、退職金、住宅手当、無事故手当、夏季・冬季休暇、家族手当、褒賞など。見直しを検討する項目は、賞与や病気休暇。また、正社員の待遇引下げに関する記載も、見直しを検討する。

政府が外国人政策「司令塔」を設置 (7/15)

政府は 15 日、外国人政策の司令塔となる「外国人との秩序ある共生社会推進室」を内閣官房に新設した。関係省庁の職員約 80 人で構成され、出入国管理の徹底や社会保険料の未納防止、土地取引規制、「経営・管理」ビザの要件厳格化等の課題に横断的に取り組み、省庁間で税・社会保険料の滞納状況を共有するシステムの整備も進める。

企業の行政申請 オンラインの新たな窓口へ集約 (8/15)

デジタル庁は、2025 年度に企業や個人事業主向けに行政手続きができるポータルサイトの実証版を開発する。開業や補助金の申請、社会保険の手続き、政府調達の入札など、これまで各府省がそれぞれ整備してきたシステムを連結させ、新たなサイトに窓口を集約する。基本情報は一度登録すれば 2 回目以降登録不要とし、一度作成した書類をクラウド上に保存し別の手続きで使えるよう「電子ロッカー」を設ける。26 年度以降に正式版を提供する。

iDeCo 掛金上限引上げ 27 年 1 月より (8/20)

厚生労働省は、今年 6 月に成立した年金改正法による個人型確定拠出年金（iDeCo）の拠出限度額引上げについて、引上げ時期を 2027 年 1 月からとする方針を固めた（引上げ額の 7,000 円は 25 年度税制改正大綱に明記）。引上げ後の上限額は、会社員は企業年金の有無にかかわらず月 62,000 円。企業年金ありの会社員の場合、現状の iDeCo と企業年金の合計月 55,000 円（かつ iDeCo は月 2 万円が上限）が月 62,000 円（iDeCo の上限は撤廃）となり、企業年金なしの会社員の場合、月 23,000 円から月 62,000 円となる。自営業者らは、国民年金基金との合計月 6 万 8,000 円から 7 万 5,000 円となる。



重要チェック**令和 6 年度の長時間労働に関する監督指導
実施事業場の約 81%が労働基準関係法令違反**

厚生労働省は、令和 6 年度に長時間労働が疑われる事業場に対して労働基準監督署が実施した監督指導の結果を取りまとめ、監督指導事例とともに公表しました。令和 6 年度の監督指導実施状況のポイントと主な監督指導事例を確認しておきましょう。

.....**令和 6 年度の監督指導実施状況のポイントと主な監督指導事例**.....

●**令和 6 年度の監督指導実施状況のポイント**

令和 6 年 4 月から令和 7 年 3 月までに、26,512 事業場に対し監督指導を実施し 21,495 事業場（81.1%）で労働基準関係法令違反が認められた。

- ＜主な法違反＞・違法な時間外労働があったもの→11,230 事業場（42.4%）
 ・賃金不払残業があったもの→2,118 事業場（8.0%）
 ・過重労働による健康障害防止措置が未実施のもの→5,691 事業場（21.5%）

CHECK!

●**主な監督指導事例／卸売業（労働者約 300 人）に対して行われた監督指導の事例**

1. 労働者 1 人について、36 協定で定めた上限時間（月 75 時間）を超え、かつ労働基準法に定められた時間外・休日労働の上限（月 100 時間未満、複数月平均 80 時間以内）を超える、最長で 1 か月当たり 127 時間の違法な時間外・休日労働が認められた。

→監督指導の内容

○36 協定で定めた上限時間を超えて時間外労働を行わせたことについて是正勧告（労働基準法第 32 条違反）

○労働基準法に定められた上限時間を超えて時間外・休日労働を行わせたことについて是正勧告（労働基準法第 36 条第 6 項違反）

○時間外・休日労働時間を 1 か月当たり 80 時間以内とするための具体的方策を検討・実施するよう指導

2. また、勤怠管理システム上の残業申請の時間と、出社・退社時に行う IC カードの打刻記録との間に、長い方で 1 日当たり 3 時間程度の乖離が発生しているものの、その時間数や理由を確認していない状況が認められた。

→監督指導の内容

○労働時間を適正に把握するための具体的方策を検討・実施することを指導

○過去に遡って労働者に事実関係の聞き取りなどの実態調査を行い、調査の結果、差額の割増賃金の支払が必要になる場合は、追加で当該差額を支払うことを指導

★時間外労働の上限規制など、企業が遵守すべき労働基準関係法令のルールにはさまざまなものがありますので、違反がないか、定期的にチェックしておく必要があるでしょう。不明な点等があれば、気軽にお声掛けください。

重要通達**「19 歳以上 23 歳未満の被扶養者に係る認定について」厚労省が通達を公表**

厚生労働省から、「19 歳以上 23 歳未満の被扶養者に係る認定について（令和 7 年 7 月 4 日保発 0704 第 1 号・年管発 0704 第 1 号）ほか」という通達が発出されました。その内容を確認しておきましょう。

.....**通達「19 歳以上 23 歳未満の被扶養者に係る認定について」のポイント**.....

この通達は、令和 7 年度税制改正において、19 歳以上 23 歳未満の者への特定扶養控除の要件の見直し及び特定親族特別控除の創設が行われたことを踏まえ、19 歳以上 23 歳未満の被扶養者に係る認定について、次ページのような取り扱いの変更を行うものです。

次ページへ続く

- 認定対象者の年間収入に係る認定要件のうち、その額を 130 万円未満とするものについて、当該認定対象者（被保険者の配偶者を除く。）が 19 歳以上 23 歳未満である場合にあっては、その額を 150 万円未満として取り扱う。
- 上記の取り扱いは、令和 7 年 10 月 1 日から適用する。

★健康保険などの被扶養者の認定について、取り扱いが変更されたのは、19 歳以上 23 歳未満の者（大学生年代の方）の年間収入に係る認定要件です。それ以外の者の年間収入に係る認定要件は、これまでどおり、原則として 130 万円未満です。大学生年代の方を除き、パートの方などが就業調整を行う状況は変わらない（それどころか、最低賃金が引き上げられると就業調整を行う方が増える）と思われますので、就業調整でお困りの場合は、前月号で紹介した「キャリアアップ助成金／短時間労働者労働時間延長支援コース」の活用を考えてみてはいかがでしょうか。不明な点や知りたいことがあれば、気軽にお声掛けください。

調査結果

令和6年度の男性の育休取得率が過去最高の 40.5% しかし、若年層の希望は満たせていない？

厚生労働省から、「令和 6 年度 雇用均等基本調査」の結果が公表されました。また、「若年層における仕事と育児の両立に関する意識調査」の結果（速報）も公表されました。両調査の結果から、育休取得率と若年層の育休取得期間の希望を紹介します。取得率は上がっても、若年層の希望を満たしているわけではないことが伺えます。

.....育休取得率と若年層の育休取得期間の希望（厚労省の調査結果より）.....

<令和 6 年度 雇用均等基本調査>

●事業所調査／育児休業取得者の割合

- ・女性：86.6%（令和 5 年度 84.1%）
- ・男性：40.5%（同 30.1%）
- ・男性について、育児休業を取得した者のうち「産後パパ育休」の取得率は 82.6%

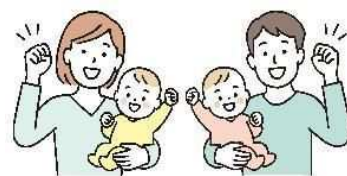
<若年層における仕事と育児の両立に関する意識調査（速報）>

●家事・育児と仕事の両立意識／育休取得期間の希望

- ・若年社会人の約 8 割が 1 か月以上の育休取得を希望
- ・男性は、70.0%が 1 か月以上の育休取得を希望

■あなたは、ご自身で育休をどの程度取得したいと思いますか？

■1 週間未満 ■1-2 週間未満 ■2 週間-1 ヶ月未満 ■1 ヶ月-3 ヶ月未満 ■3 ヶ月-6 ヶ月未満 ■6 ヶ月-9 ヶ月未満 ■9 ヶ月-1 年未満 ■1 年-2 年未満 ■2 年以上



★男性の育休の取得率が大幅に上昇（約 30%→約 40%）しましたが、その背景には、令和 4 年 10 月から施行された「産後パパ育休」の普及があるといわれています（上記の調査結果からもそれは明らか）。しかし、「産後パパ育休」は、子の出生後 8 週間以内に 4 週間まで取得できる制度であり、その期間は、同一の子について最大 28 日間です。「産後パパ育休」の取得だけでは、若年層の男性の育休取得期間の希望は満たせていないといえます。

上記は一例ですが、若年層の人材を確保することを考えると、「若年層における仕事と育児の両立に関する意識調査（速報）」の結果は確認しておきたいところです。ご覧になりたいときは、気軽にお声掛けください。また、最近の改正の動向も含め、育児・介護関連の規定の内容についても、気軽にお問い合わせください。