

【すこやか歳時記】
如月の候



いよいよ「2025年問題」の年に突入して動き始めました。働き方改革も本格的に始動を。

数年前から指摘されてきた「2025年問題」の年に突入しました。いわゆる団塊の世代が全て後期高齢者になる年で、ますます高齢化に拍車がかかり、介護や医療の現場を担う人員不足が懸念され続けています。その対応策の一環として福岡県では昨年11月に「福岡県介護DX支援センター」が開設されました。最新の介護ロボットやICT機器類の展示をはじめ、試用貸出しや業務効率化の相談などに対応する伴走型支援の公的窓口です。時代の変化への対応は必須条件であり、官民一体となった対応が求められています。

もちろん建設や物流など他の業種でも人員不足への対応と業務効率化は避けられない現状課題です。今後も求められる働き方改革についてはぜひお気軽にご相談ください。

日々是好日カレンダー

FEBRUARY	
2月	如月・梅見月・雪消月・木芽月
1土	・生活習慣病予防週間（～7日） ・職場における健康診断推進運動（～28日）
2日	・節分・豆まき ・情報セキュリティの日・頭痛の日
3月	・立春・大豆の日・乳酸菌の日 ・大岡越前の日
4火	・世界対がんデー ・西の日・ビートルズの日
5水	・笑顔の日・日本語検定の日 ・プロ野球の日・ふたごの日
6木	・ブログの日・抹茶の日 ・海苔の日
7金	・北方領土の日・フナの日 ・長野オリンピックの日
8土	・事始め・針供養・郵便マークの日 ・つばきの日・ロカビリーの日
9日	・福の日・漫画の日・風の日 ・服の日・肉の日
10月	・雇用保険被保険者資格取得届の提出
11火	・建国記念の日 ・万歳三唱の日・仁丹の日
12水	・ベニシリンの日・ダーウィンの日 ・レトルトカレーの日
13木	・NISAの日・地方公務員法施行記念日 ・苗字制定記念日
14金	・バレンタインデー・チョコレートの日 ・煮干しの日・ネクタイの日
15土	・春一番名付けの日
16日	・全国狩猟禁止 ・天気図記念日
17月	・アレルギー週間（～2/23） ・所得税の確定申告（～3/17）
18火	・雨水・嫌煙運動の日 ・エアメールの日・方言の日
19水	・万国郵便連合加盟記念日 ・プロレスの日・天地の日
20木	・交通事故死ゼロを目指す日 ・アレルギーの日・歌舞伎の日
21金	・国際母語デー・日刊新聞創刊日 ・食糧管理法公布記念日
22土	・世界友情の日・行政書士記念日 ・猫の日・おでんの日
23日	・天皇誕生日・税理士記念日 ・富士山の日・妊婦さんの日
24月	・振替休日・鉄道ストの日 ・月光仮面登場の日
25火	・梅花祭 ・夕刊紙の日
26水	・血液銀行開業記念日 ・二二六事件の日・脱出の日
27木	・女性雑誌の日・冬の恋人の日 ・新撰組の日
28金	社会保険料納付期限（1月分）

高齢雇用継続給付の支給率が変更されます（令和7年4月1日施行）

「雇用保険法等の一部を改正する法律（令和2年法律第14号）」により、高齢雇用継続給付の支給率が「最高15%」から「最高10%」に引き下げられます。

高齢雇用継続給付とは？

高齢雇用継続給付は、60歳以降も引き続き働く方を支援するための給付制度です。60歳到達後に賃金が60歳時点の75%未満に下がった場合、一定の条件を満たすと、給与の一部が雇用保険から支給されます。

支給率の適用について

60歳に達した日（またはその日時点で被保険者期間が5年未満の場合は5年を満たした日）を基準に、適用される支給率が異なります。

- 令和7年3月31日以前に60歳に達した方
→各月に支払われた賃金の15%（従来の支給率）を上限として支給
- 令和7年4月1日以降に60歳に達した方
→各月に支払われた賃金の10%（改正後の支給率）を上限として支給

参考：＜令和7年4月1日から高齢雇用継続給付の支給率を変更します＞
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000160564_00043.html

★青字は人事労務部門に関わる期日です

《今月の特集①》2025年4月からの育児介護休業法改正について

2025年4月から改正育児介護休業法が施行されます。育児関係給付のさらなる拡充等が行われますが、その内容について解説します。

出生後休業支援給付（新設）

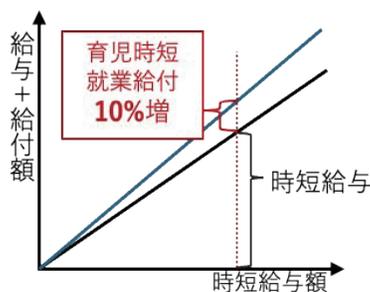
2025年4月から、子の出生直後の一定期間以内（男性は出生後8週間以内、女性は産後休業終了後8週間以内）において夫婦共に14日以上の子育て休業を取得した場合、28日間を限度に、通常の子育て休業給付に「休業開始時賃金の13%相当額」を上乗せされる制度が開始されます。

今までの子育て休業給付金（休業開始時賃金の67%）と合わせると80%となり、最大で最初の4週間について休業前の手取りの約100%相当になります。



育児時短就業給付（新設）

2025年4月から、2歳未満の子を養育する雇用保険被保険者が時短勤務をしている場合に、時短勤務中に支払われた賃金額の10%を支給する制度が新設されます。時短勤務中の賃金低下を補填し、時短での復帰を促進するための給付です。この給付は2歳未満に限定されています。



子の看護休暇の見直し

年間5日（子が2人以上の場合は10日）取得できる子の看護休暇について、2025年4月から対象となる子の範囲が未就学児から「小学校3年生修了まで」に拡大されます。また、取得事由について①病気・けが②予防接種・健康診断に加えて③感染症に伴う学級閉

鎖等④入園（入学）式、卒園式が追加されます。それに伴い、名称が「子の看護等休暇」に変更となります。また、労使協定により休暇対象から除外できる労働者として「継続雇用期間6か月未満」が撤廃されます。

所定外労働の制限（残業免除）の対象拡大

請求することで残業を免除される労働者の範囲が、「3歳未満」から「小学校就学前」の子を養育する労働者へと範囲が拡大されます。

テレワークについての取り扱い

3歳未満の子育て短時間勤務制度が取りにくい業種等には、その代替措置として、テレワークを追加することが求められます。

また、3歳未満の子を養育する労働者がテレワークを選択できるように措置を講ずることが努力義務となります。

柔軟な働き方実現のための措置等

2025年10月から、3歳から小学校就学前の子を養育する労働者に対して、以下の5つの措置から2つ以上の措置を選択して柔軟な働き方を導入しなければなりません。

- 1: 始業時刻等の変更
- 2: テレワーク等（10日以上/月）
- 3: 保育施設の設置運営等
- 4: 就業しつつ子を養育することを容易にするための休暇（養育両立支援休暇）の付与（10日以上/年）
- 5: 短時間勤務制度

《今月の特集②》パート社会保険加入拡大の今後

パートタイマーへの社会保険適用拡大に関連して、年収要件や企業規模要件を順次撤廃していく厚生労働省の方針について解説します。

はじめに

パートタイマーの社会保険加入基準である「年収106万円以上」を厚生労働省が2026年に廃止する方向であると報道されました。また、パート社会保険適用拡大の企業規模要件についても撤廃の方向が示されています。パートの社会保険加入拡大の今後について解説します。

「年収106万円の壁」の撤廃

企業規模 51人以上の適用事業所について、パートタイマー等が社会保険の対象となる要件として、以下のものがあります。

- 週の所定労働時間が20時間以上30時間未満※
- 所定内賃金が月額8.8万円以上
- 2ヶ月を超える雇用の見込みがある
- 学生ではない

※週所定労働時間が40時間の場合

2番目の「月額8.8万円」を年収換算すると約106万円になることから、パートタイマーで社会保険に加入しなくて良い年収目安という意味で俗に「年収106万円の壁」と表現されています。

この年収要件は**2026年10月**に撤廃される見込みです。

企業規模要件の撤廃

前述したパートタイマー等への社会保険適用拡大は現在従業員規模50人以下の事業所に対して猶予されていますが、**2027年10月**にはこの企業規模要件を撤廃する方向で話し合われています。

つまり、すべての社会保険適用事業所について、週20時間以上働く従業員を社会保険に加入させなければならなくなります。

企業側の社会保険料「肩代わり」

現在所得税等について年収の壁の引き上げが議論されていますが、仮に税制面での壁が緩和されても、パートタイマー等が社会保険加入対象となれば、結局手取りは減少してしまいます。そのような批判をかわすためか、年収156万円未満の人に限り、社会保険料の本人負担の一部を企業の判断で肩代わりできる仕組みが検討されているようです。

報道によるとこの社会保険料肩代わりは強制的な措置ではなく、労使で任意に導入できるとされています。強制でなくとも、一部のパートタイマーのみ社会保険料を肩代わりするのは公平性の観点で納得を得られにくいかもしれません。

なお、この「年収156万円案」ですが、おそらく最低賃金の引き上げと関連しています。現在最低賃金を全国平均1,500円に引き上げる動きがありますが、年収156万円を1,500円で割ると年間1040時間＝週あたり20時間の勤務に相当します。

前述した通り中小零細企業についてもパートタイマーへの社会保険適用拡大がなされる予定ですが、この適用拡大によって手取りが減少する中小企業パート層に向けた施策と思われます。

言い換えると、全国平均最低賃金が1,500円に引き上げられるまでの暫定措置として、パートタイマーの手取りが減らないように企業がケアできる仕組みを創設する意図でしょう。

そしてこの企業側の「社会保険料肩代わり」に対して新たな助成金が設けられることが予想できます。しかし、場当たりのみに見えるこの案は議論を呼びそうであるため、今後も注視していくべきでしょう。

労働時間の丸め処理等について

10月に厚生労働省から「労働時間の端数処理（丸め処理）等」についての注意喚起資料が公開されました。労働時間の丸め処理等の法律上のルールについて解説します。

典型的な不適正管理の例

1. 勤怠管理システムの端数処理機能を使って労働時間を切り捨てている

勤怠管理システムの「丸め処理」で15分未満の労働時間を切り捨て、賃金を支払わない行為は違法です。法律上、労働時間は1分単位で管理する必要があります。例外として、1ヶ月の総労働時間を30分単位で四捨五入することは認められています。

2. 一定時間以上でしか残業申請を認めない

残業申請を30分単位とし、30分未満の時間外労働を認めず、残業代を支払わない行為は違法です。残業時間も1分単位で管理し、適正に支払う必要があります。ただし、1ヶ月の総残業時間を30分単位で四捨五入することは認められています。

3. 始業前の作業を労働時間と認めていない

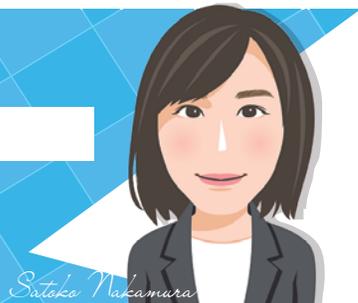
始業前に制服への着替え、清掃、朝礼などを義務付けながら労働時間と扱わない行為は違法です。これらの作業は労働時間と認められる可能性が高く、適正に管理し賃金を支払う必要があります。

タイムカードと労働時間

労働時間管理には「客観性」と「会社のチェック」が重要です。自己申告の出勤簿は客観性が低く、タイムカードは1分単位で打刻されるため客観性が高いとされます。ただし、終業後の談笑時間などは労働時間と判断されないため、会社は定期的なチェックを行い、実態に即した管理を徹底する必要があります。

スタッフ紹介

福岡中央労務管理事務所
部長 中村 聡子



中村聡子と申します。手続き業務を担当しております。
どうぞよろしくお願いいたします。

- Q 出身地と地元の良いところを教えてください
A 長崎県出身です。幼い頃に五島列島に住んでいたのですが、高浜海水浴場の白い砂浜とエメラルドグリーンの海は、是非一度ご覧いただきたい美しさです。
- Q 趣味を教えてください
A ドラマ鑑賞です。夜、子どもを寝かしつけた後に一人でじっくり観られる時間は、貴重なリフレッシュタイムです。
- Q 好きな食べ物はなんですか
A パン全般が好きですが、特にクロワッサンが好きです。近所のパン屋さんには行きつくしたので、お取り寄せにも手を出してみようかと悩み中です。

まだまだ勉強が必要な日々です。丁寧な仕事を心掛け、少しでも皆様のお役に立てるよう頑張っております。

当事務所について



労務ジャパン株式会社



福岡中央労務管理事務所

当事務所は福岡高等裁判所（新庁舎）の南門から徒歩1分です。ミニセミナーの開催も行います。ぜひお気軽にお越しください。

《住所、電話番号》

〒810-0031
福岡市中央区谷2-14-8
TEL 092-734-2300
FAX 092-734-2301



《事務所地図》



地下鉄七隈線 六本松駅より徒歩約5分
セブンイレブンが目印です。



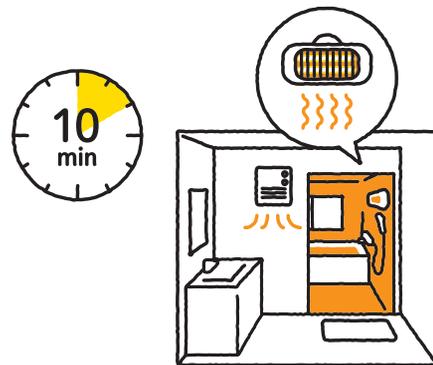
すこやか労務月報

[2月版]
No.93

ヒートショック対策は温度チェックで。

今年2月2日が「節分」で、翌3日が「立春」です。暦の上では春の始まりですが、実際にはまだまだ寒い日が続き、戻り寒波で真冬を超える寒さになることもあります。この時期に注意しておきたいのが「ヒートショック」です。暖房がきいた居間などから冷えた浴室やトイレに行って、急な温度変化による血圧の上昇などで起こる不調で、死亡に至るケースもあります。「ヒートショック」は死因には挙げられませんので、浴室での溺死や心筋梗塞・脳梗塞などに分類されます。対策としては温度差を少なくするために浴室や脱衣所・トイレなども暖めておくことが大切です。

入浴前に温水シャワーを出して浴室を暖めたり、小型ストーブを使用するなどの対策でぜひ温度差のチェックを…。



2月の
注意ポイント

- その① 室内の温度管理でヒートショック対策を。
- その② 凍結時などの運転や転倒事故の対策を!!
- その③ インフルエンザなど感染症にも注意を!!