

## トピックス

- 最新・行政の動き
- ニュース
- 送検
- 監督指導動向
- 調査
- 実務に役立つQ & A
- 身近な労働法の解説  
— 高年齢者労働災害防止措置 —
- 今月の実務チェックポイント
- 助成金情報

### ◆ 最新・行政の動き

#### 厚生労働省が作る 『「選ばれる」会社をつくる多様な働き方ガイドブック』

## 「選ばれる」会社をつくる 多様な働き方

ガイドブック

厚生労働省では、ホームページの他に、テーマ別の特設サイトを公開していますが、その一つに、「多様な働き方の実現応援サイト」があります。先日、このサイト内に、ガイドブック「選ばれる」会社をつくる多様な働き方が公開されました。多様な働き方を実現する代表的な施策が紹介されており、詳細についてはどのマニュアルやリーフレットをみればよいのか、情報がまとめられています。

今後、多様な働き方の検討をしていく際、

まずはこのガイドブックをもとに進めるとわかりやすいでしょう。

- ・「選ばれる」会社をつくる多様な働き方ガイドブック

[https://part-tanjikan.mhlw.go.jp/tayou/pdf/tayou\\_businesssupport\\_guidebook.pdf](https://part-tanjikan.mhlw.go.jp/tayou/pdf/tayou_businesssupport_guidebook.pdf)

- ・多様な働き方の実現応援サイト「多様な正社員」

<https://part-tanjikan.mhlw.go.jp/tayou/>

#### パート・有期 改正同一賃金指針を周知 法施行規則と併せ転換制度の公表促進も

厚生労働者は、パート労働者と有期雇用労働者の雇用管理改善や職業能力開発に関する施策の基本事項を示す新たな短時間・有期雇用労働者対策基本方針の案をまとめました。依然として正社員との賃金格差が存在していることから、今年10月に施行・適用が予定される改正パート・有期労働法施行規則や同一労働同一賃金ガイドラインなどの積極的な周知を通じ、均等・均衡待遇の確保を進めるとしました。改正施行規則では、待遇差に関する説明義務の運用改善を図ります。基本方針は正社員転換の推進も取組み事項として位置付け、自社制度の内容・実績などの情報公表を促進するとしました。





## ◆ニュース

### 場面ごとの行為示す 宅配業向けカスタハラ手引 厚労省

命令口調で「今すぐ持ってこい」はカスタマーハラスメントに該当——厚生労働省は、宅配業向けのカスタマーハラスメント対策企業マニュアルを作成しました。顧客宅への集荷・宅配時や、営業所窓口での荷受け時など場面ごとに想定されるカスタハラ行為を整理し、企業での対応方法を示しました。

マニュアルでは、宅配業で顧客対応業務を担っている労働者に実施した実態把握調査結果などを踏まえ、代表的なカスタハラ行為・類型と、カスタハラに当たる可能性がある行為例を紹介しています。カスタハラ類型の1つである「威圧的な言動」の例として、顧客宅での集荷・配達の場合での「今すぐ荷物を持ってこい」、「〇時〇〇分に玄関前に持ってこい」との強い命令口調による指示を挙げました。

「配達前に必ず電話を入れる」、「営業時間外に配達しろ」などと特別扱いを求める行為は、カスタハラ類型の「想定しているサービスを超える要求」に該当する可能性があるとしています。

特別扱いの要求があった場合は、理由を十分確認したうえで対応を判断すべきとしました。要求が正当なものでなければ、毅然と対応し、サービス提供者の不備が原因だった場合には、非が認められる範囲に限定して謝罪するよう促しています。



### 外食業の受入れ停止 特定技能1号上限超えて 入管庁

出入国在留管理庁は外食業分野の特定技能1号の在留資格について、4月13日で受入れを停止しました。5月ごろに受入れ上限である5万人の超過が見込まれる状況にあるとしています。

具体的な運用は、4月13日以降に受理した新規の申請は不交付とします。13日以前の申請は受入れ上限の範囲内で順次交付となりますが、現に在留している外国人の資格変更許可申請を優先的に処理するため、交付までには相当な時間がかかるとしました。

外食業分野の特定技能1号への切替え申請についても、4月13日以降の申請は原則不許可となります。ただし、現に外食業分野の特定技能1号で在留する者からの転職などに伴う申請は通常どおりの審査を進めていきます。例外として、医療・福祉施設給食製造作業の技能実習の修了者や、外食業分野にかかる特定活動での在留者からの切替え申請については、受入れ上限の範囲内で順次許可します。

### 正社員化に奨励金 他社のパート労働者でも 山口県

山口県は、正社員雇用に取り組む中小企業を後押しするため、新しく「やまぐち正規シャインもっと応援奨励金」事業を開始します。正社員でない期間が1年以上のパート労働者や未就業者を正規雇用した場合、1人につき20万円を交付し、1社当たり最大で4人分の80万円まで支給します。他社のパート労働者を自社で正社員雇用した場合も支給対象とします。

要件として、10万円以上の就職準備金を正社員化する者へ支給することを挙げました。正社員としての就労意欲を喚起する狙いです。ほかにも、採用のミスマッチを防ぐため、希望者に対して企業見学などの体験就業の機会を設けることを求めています。

将来的に正社員雇用を増やすための職場環境改善の取組みについても奨励金を設けます。勤務時間を限定するなどの"多様な正社員"制度を導入したり、表彰制度など成長支援に取り組んだりした場合、最大20万円を交付します。

令和8年4月1日～9年3月19日に新しく制度を導入した場合、奨励金の対象とします。希望する企業には、社会保険労務士を派遣し、取組み内容を助言します。





## 70 歳まで報酬維持も 4 月から 65 歳定年制に 大末建設

中堅ゼネコンの大末建設(株)は今年 4 月、定年年齢を 65 歳まで延長したうえで、70 歳までの再雇用制度を整備します。定年前と同等の職責を担う場合は、報酬を 100%維持します。職責は個人の希望を聞き取って決定しますが、同社広報部は「基本的には定年前と同様の業務を担ってもらうことを想定している」としています。

役職に関しては、65 歳の定年時に自動的にポストオフし、昇格も停止します。一方で、年間評価に基づく昇給は引き続き行います。処遇面で再雇用者が定年後も誇りとやりがいを持って働ける環境を整備し、次世代へ技術継承を進めていきます。

職責や業務範囲を制限した働き方を希望する社員には、柔軟に対応するとしました。短時間・短日勤務も可能としています。

65 歳の定年までは、入社時から一貫して同一の制度を適用します。年齢を理由とした給与の一律減額やポストオフは行いません。退職金については、定年延長に合わせて 65 歳まで積み立てます。

### ◆送検

## 工事請け負う協力会社へ 高温の伝達怠り送検 千葉労基署

千葉労働基準監督署は、設備工事を請け負う協力会社に対し、設備の一部が高温になっている事実を書面で伝達しなかったとして、石油販売大手の出光興産(株)と、同社千葉事業所で協力会社関連の業務を統括する責任者を労働安全衛生法第 31 条（注文者の講ずべき措置）違反の疑いで千葉地検に書類送検しました。令和 6 年 5 月 26 日に、同社の千葉事業所で設備の配管工事に従事していた協力会社の労働者らが高温の軽油を浴び、1 人が死亡、5 人が負傷する労働災害が起きています。

労災当日、同社は重油脱硫装置の定期点検を進めていました。点検後の試運転で配管接合部のパーツに劣化が見つかったため、急遽試運転を停止し、交換工事を協力会社に発注しました。

工事中、装置の反応塔と呼ばれるセクションから、軽油が配管を伝って労働者らの作業場所へ噴出しました。反応塔は試運転時に約 240 度の高温になっており、交換作業を開始した段階でも冷めきっていませんでした。反応塔内に残留していた軽油が熱で高圧の状態になり、噴き出したとみられます。

労働安全衛生規則は、化学物質を取り扱う設備の修理作業の注文者に対し、「当該仕事の作業において注意すべき安全又は衛生に関する事項」を請負人に書面で交付しなければならないと定めています。同社は反応塔が試運転停止後も依然として高温の状態だと知らせていなかった疑いがあります。

### ◆監督指導動向

## メンタルヘルス対策でキャンペーンを展開 福島労働局

福島労働局は今年度、職場でのメンタルヘルス対策の浸透を図るため、新しくキャンペーンを展開します。「職場のメンタルヘルスを考えようキャンペーンふくしま（仮称）」と銘打ち、9 月 1 日～11 月 30 日に、メンタルヘルスに特化した説明会の開催やリーフレットの作成を予定しています。



キャンペーンは、令和 10 年 5 月までに施行される改正労働安全衛生法により 50 人未満の事業場においてもストレスチェックが義務化されることを受けて実施するものです。説明会では、今年 2 月に厚生労働省が作成した「小規模事業場ストレスチェック制度実施マニュアル」の紹介を計画しています。

同労働局では、管内の 50 人未満の事業場におけるストレスチェック実施状況を把握するため、実態調査も行います。全国健康保険協会（協会けんぽ）福島支部と協力し、会員企業に対し、アンケートを行う方針です。





## ◆ 調査

### 「労働時間現状維持希望」多く 働き方改革関連法施行後5年の総点検 厚労省

上限規制への対応状況や課題の認識について把握するため、327社に対し、労働時間に対する希望やその理由などについて企業ヒアリングを行いました。令和6年4月から上限規制が適用された「建設業」や「運輸業、郵便業」が、調査対象の44.6%を占めています。

労働時間について、「現状のままがいい」と回答した企業は201社でした。「減らしたい」が73社、「増やしたい」が53社でした。増やしたいと回答した企業のうち、時間外労働時間数（月平均）が45時間以下の企業は46社となっています。

#### 現状の労働時間に対する企業としての希望

現状のままがいい (201社)	増やしたい (53社) ※1
<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 現状のままがいい理由として、業務量との関係（178社）、労働者の健康確保・ワークライフバランス（22社）、人材確保・定着（20社）等が挙げられた。</li> <li>◆ 具体的には、労働者の健康を考えると上限まで増やしたいとは思わない、残業時間を増やすと人材の採用や定着が難しくなる等の企業からの声がある。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 増やしたい理由として、業務の性質（29社）、受注の確保（9社）、労働者の希望（9社）、人手不足（7社）等が挙げられた。</li> <li>◆ 増やしたい範囲に関する主な希望は以下のとおり。 <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 上限規制の枠内（25社）</li> <li>・ 上限規制を超えて（17社）※2</li> <li>・ 月45時間・年6回を超えて（11社）</li> </ul> </li> <li>◆ 歩合制のトラックドライバー等から労働時間を増やしたいとの希望がある一方で、労働者が長時間労働を望まないとの企業からの声がある。</li> </ul>
<p><b>減らしたい (73社)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 減らしたい理由として、人材確保・定着（22社）、労働者の健康確保・ワークライフバランス（18社）、人件費抑制（9社）等が挙げられた。</li> </ul>	<p>※1、2...時間外労働時間数（月平均）の内訳について、45時間以下の企業は53社のうち46社、17社のうち15社。</p>

増やしたいと回答した企業からは、繁忙期には月の上限に収めるのが厳しいという声がある一方、「お金よりプライベートの時間がほしいと考える社員がほとんどで、労働者からの労働時間を増やしたいという要望はあまり多くない」などの意見が寄せられています。

## ◆ 実務に役立つQ&A

### 社宅貸与でどう換算？ 家賃の一部は本人負担

Q

現物給与を報酬に換算する仕組みがありますが、住宅に関してルールが大きく変わると聞きました。当社では、遠方からの求職者を採用した場合に借上げ社宅の貸与を検討しています。家賃の一部は本人負担にしたいのですが、どう換算するのでしょうか。

A

令和8年度の現物給与の価額のうち、食事に関しては4月から適用されていますが、住宅は10月からとなっています（令8・3・17厚労省告示94号）。住宅に関しては換算方法に変更があり、居室の畳1畳当たりから、総面積の1平方メートル当たりの額が基準になります。台所、トイレ、浴室、廊下等も含まれます（令8・3・17保保発0317第3号）。

給与から一部費用を徴収（負担）する場合の計算方法は、食事と住宅で異なります。食事については、現物給与の価額の「3分の2未満」を徴収している場合、現物給与の価額から徴収額を引いた価額が現物給与額となります。3分の2以上を本人が負担しているなら、現物給与の額はゼロです。

住宅に関しては、「3分の2基準」は適用されず、現物給与の価額から負担額を差し引いた額が、現物給与の額となります。





## ◆身近な労働法の解説 一高年齢者労働災害防止措置一

労働安全衛生法に基づき、高年齢者の特性に配慮した作業環境の改善、作業の管理等、高年齢者の労働災害の防止を図るために事業者が講ずるよう努めるべき措置に関する指針「高年齢者の労働災害防止のための指針」が示されています（令8・4・1適用）。

事業者が取り組むよう努める事項・望ましい事項等について、指針を抜粋します。



### 1. 安全衛生管理体制の確立等

#### (1) 安全衛生管理体制の確立

ア. 経営トップが高年齢者労働災害防止対策への姿勢を示し、安全衛生方針を表明します。方針に基づき、組織や担当者の指定等により、防止対策の実施体制を明確化します。

イ. 委員会（安全委員会、衛生委員会または安全衛生委員会）を設けている事業場では防止対策に関する事項を調査審議し、委員会を設けていない事業場では防止対策について労使で話し合います。

(2) 高年齢者の身体機能等の低下等による労働災害の発生リスクについて、災害事例やヒヤリハット事例から危険源を洗い出し、防止対策の優先順位を検討します（リスクアセスメント）。

### 2. 職場環境の改善

(1) 身体機能が低下した高年齢者であっても安全に働き続けることができるよう、事業場の施設、設備、装置等の改善を検討し、必要な対策を講じます。

(2) 高年齢者の特性を考慮した作業管理は、筋力、バランス能力、敏捷性、全身持久力、感覚機能および認知機能の低下等の高年齢者の特性を考慮して、作業内容等の見直しを検討し、実施します。

### 3. 高年齢者の健康や体力の状況の把握

(1) 法定の健康診断を確実に実施し、結果の意味を丁寧に説明する等、高年齢者が自らの健康状態を把握できるような取り組みを実施することが望ましいとしています。

(2) 事業者、高年齢者双方が当該高年齢者の体力の状況を客観的に把握し、事業者はその体力に合った作業に従事させるとともに、高年齢者が自らの身体機能の維持向上に取り組めるよう、主に高年齢者を対象とした体力チェックを継続的に行うことが望ましいです。

(3) 健康情報の取扱いに留意します。

### 4. 高年齢者の健康や体力の状況に応じた対応

(1) 個々の高年齢者の健康や体力の状況を踏まえて必要に応じ就業上の措置を講じます。

(2) 高年齢者に適切な就労の場を提供するため、職場環境の改善を進めるとともに、職場における一定の働き方のルールを構築するよう努めます。

(3) 集団および個々の高年齢者を対象として、身体機能等の維持向上のための取り組みを実施することが望ましいとしています。

### 5. 安全衛生教育

(1) 高年齢者向け教育

(2) 高年齢者の特性と高年齢者に対する安全衛生対策について、管理監督者等に対して教育することが望ましいです。





## ◆今月の実務チェックポイント

### 在職老齢年金と70歳到達時の届出について

働きながら老齢厚生年金を受給している場合、年金額の一部または全額が支給停止されることがあります。

令和8年4月より、厚生年金保険の被保険者等が老齢厚生年金を受ける際の「支給停止調整額」が、**51万円から65万円**へと大幅に引き上げられています。

加入しながら老齢厚生年金を受給する場合、基本月額と総報酬月額相当額の合計額が「支給停止調整額」を超えた場合、その**超過分の半分**が年金から差し引かれます。

基本月額：加給年金を除いた老齢厚生年金（報酬比例部分）の年額の1/12

共済組合等からの老齢厚生年金も受け取っている場合は、日本年金機構と共済組合等からのすべての老齢厚生年金を合わせた年金額を12で割った額

総報酬月額相当額：その月の標準報酬月額 + 直近1年間の賞与（標準賞与額）の1/12

#### ➤ 支給停止調整額の推移

2024年度（令和6年度）：50万円

2025年度（令和7年度）：51万円

2026年度（令和8年度）：65万円



#### ➤ 改正前と改正後の支給停止調整額

##### 改正前（令和7年度の支給停止調整額）の年金支給額の計算方法（月額）

1. 基本月額と総報酬月額相当額との合計が51万円以下の場合、**全額支給**

2. 基本月額と総報酬月額相当額との合計が51万円を超える場合、一部または全額支給停止

**調整後の年金支給額 = 基本月額 - (基本月額 + 総報酬月額相当額 - 51万円) ÷ 2**

##### 改正後（令和8年度の支給停止調整額）の年金支給額の計算方法（月額）

1. 基本月額と総報酬月額相当額との合計が**65万円**以下の場合、**全額支給**

2. 基本月額と総報酬月額相当額との合計が**65万円**を超える場合、一部または全額支給停止

**調整後の年金支給額 = 基本月額 - (基本月額 + 総報酬月額相当額 - 65万円) ÷ 2**

70歳到達日以前から事業所に使用されており、70歳到達日以降も引き続き同一の事業所に使用される被保険者の方が、次の要件に該当する場合は、70歳到達日から5日以内に、「厚生年金保険被保険者資格喪失届 70歳以上被用者該当届」を提出します。

要件：70歳到達日時点の標準報酬月額相当額※が、70歳到達日の前日における標準報酬月額と異なる被保険者であること

※70歳到達日時点において、70歳以上被用者に支払われる報酬月額（通貨および現物によるものの合計額）を、標準報酬月額に相当する金額に当てはめた額

上記の要件に該当しない被保険者の方（70歳到達日時点の標準報酬月額相当額が、70歳到達日の前日における標準報酬月額と同額の方）は、日本年金機構において、厚生年金保険の資格喪失処理および70歳以上被用者該当処理が行われますので、事業主からの届出は不要です。





## ◆助成金情報

### 人材開発支援助成金（事業展開等リスキリング支援コース）

人材開発支援助成金は、事業主が雇用する労働者に対して訓練を実施した場合に、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部を助成する制度です。「事業展開等リスキリング支援コース」では、新たな事業の立ち上げなど事業展開等に伴い必要となる知識および技術を習得させるための訓練を助成の対象にしています。近年、DX化や新規事業への対応など、企業に求められる人材スキルは大きく変化しています。

本コースは、こうした環境変化に対応するための従業員のリスキリング（学び直し）を支援する制度です。

#### 【制度趣旨】

企業が以下のような変革に取り組む際に必要となる人材育成を支援します。

- ・新規事業の立ち上げ
- ・既存事業の高度化・高付加価値化
- ・DX（デジタル化）の推進
- ・カーボンニュートラル対応 等

#### 【主な要件】

- (1) 対象事業主・労働者
  - ・雇用保険適用事業所の事業主
  - ・雇用保険被保険者である労働者
- (2) 訓練要件
  - ・訓練時間が10時間以上であること
  - ・OFF-JT（業務と区別した研修）であること
  - ・職務に関連した内容であること

#### (3) 訓練内容

以下のいずれかに該当する必要があります。

- ① 企業において事業展開を行うに当たり、新たな分野で必要となる専門的な知識および技能の習得をさせるための訓練
- ② 事業主において企業内のデジタル・デジタルトランスフォーメーション（DX）化やグリーン・カーボンニュートラル化を進めるに当たり、これに関連する業務に従事させる上で必要となる専門的な知識及び技能の習得をさせるための訓練
- ③ 企業内の人事及び人材育成に関する計画に基づき今後従事されることが予定される職務（訓練開始日から起算して3年以内に従事）に必要な専門的な知識および技能の習得をさせるための訓練

※事業展開の計画（事業展開等実施計画）の提出が必要





## 【助成内容（主な水準）】

### （1）経費助成

- ・中小企業：最大 75%
- ・大企業：最大 60%

### （2）賃金助成

- ・中小企業：1人1時間当たり 1,000 円
- ・大企業：1人1時間当たり 500 円
- ・設備投資加算（中小企業のみ）：1コースの一の導入費用当たり 50%

### （3）助成限度額（1人当たり）

- |               |              |            |
|---------------|--------------|------------|
| ・10～100 時間未満  | ：30 万円（中小企業） | 20 万円（大企業） |
| ・100～200 時間未満 | ：40 万円（中小企業） | 25 万円（大企業） |
| ・200 時間以上     | ：50 万円（中小企業） | 30 万円（大企業） |

※年間上限：1事業所当たり 1 億円

## 【手続の流れ】

### （1）計画の策定・提出

- ・事業内職業能力開発計画の策定
- ・職業訓練実施計画の作成
- ・労働局へ事前提出（原則、訓練開始前）

### （2）訓練の実施

- ・計画に基づき研修を実施
- ・受講状況・出勤状況等の記録管理

### （3）支給申請

- ・訓練終了後、2 カ月以内に申請
- ・経費支払・賃金支払の証憑提出が必要

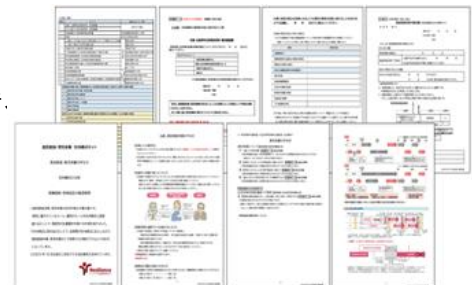
\* 制度の詳細は厚生労働省 HP「人材開発支援助成金・事業展開等リスキリング支援コース」等をご参照ください。

## 産前産後・育児休業「社内様式キット」のご案内

産前産後休業・育児休業に関して、従業員の皆様へ制度の説明の手引き、社内様式(育児休業の申出書など)一式をセットにしたキットの用意がございます。

- ・イラスト入りの分かりやすい手引き
- ・いつ何の書類が必要か一目で分かる一覧表

ご興味がある方はお気軽にご相談ください。



〒154-0017

東京都世田谷区世田谷 1-33-2

Tel : 03-6407-9307 Fax : 03-6407-9317

e-mail : [info@resilience-sr.jp](mailto:info@resilience-sr.jp)

URL : <https://www.resilience-sr.jp>

