

HR ニュースレター

2025

4



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
— 強制貯金の禁止 —
- 今月の実務チェック
ポイント
- 助成金情報
- DC お役立ち情報
- 今月の業務スケジュール

◆ 最新・行政の動き

障害児介護を明記 育介法の通達改正し 厚労省

厚生労働省はこのほど、新たな「常時介護を必要とする状態に関する判断基準」を策定し、育児・介護休業法に関する通達を改正しました。通達では、労働者の申出により取得可能な介護休業に関連し、要件となる「対象家族の介護」の範囲に、障害児・者や医療的ケア児・者を介護・支援する場合を含むことを明確化しました。ただし、乳幼児の通常の成育過程において日常生活上の必要な便宜を供与する場合は含みません。

通達には新たな判断基準を掲載しました。同基準は介護休業について、障害児・者や医療的ケア児・者も含め、常時介護を必要とする者を介護するための休業と定義。「常時介護」に関するチェック項目には「外出すると戻れないことや、危険回避ができないことがある」、「周囲の者が何らかの対応をとらなければならないほどの物忘れなど日常生活に支障を来すほどの認知・行動上の課題がある」などを盛り込みました。

項目に関する要件を満たし、その状態が継続すると認められる場合、または、介護保険制度の要介護状態区分が「要介護2」以上の場合、常時介護を必要とする状態に該当するとしました。

改正通達と新たな判断基準は、4月1日から適用されます。

— 発行 —

社会保険労務士事務所

上田 HR コンサルティング

上田 智之

〒819-0367

福岡市西区西都 1-8-5-804

電話：092-233-5178

e-mail：t.ueda@ueda-hrc.com

URL：<https://ueda-hr.com>

◆ニュース

熱中症対策を義務化へ 報告体制整備重篤化防ぐ 厚労省

厚生労働省は、労働安全衛生規則を改正し、作業場所での熱中症の早期発見や重篤化を防ぐための対策を事業者には罰則付きで義務付ける考えです。熱中症による死亡災害の多くで初期症状の放置や対応の遅れがみられることから、重篤化させないための対策が必要と判断しました。公布は今年4月上旬、施行は6月1日を予定しています。

改正安衛則では、熱中症による健康障害が発生する恐れのある作業を行わせるときは、作業従事者に熱中症の自覚症状がある場合や、熱中症の恐れがある作業従事者をみつけた場合にその旨を報告させるための体制を整備し、関係者に周知しなければならないものとします。

さらに、作業中止、身体冷却、医療機関への搬送など熱中症の症状の重篤化を防ぐために必要な措置の内容およびその実施手順をあらかじめ定め、関係者に周知するよう義務付けます。

物流効率化努力義務 履行の「判断基準」を公布 4月から全荷主対象 国交省

国土交通省は、4月から順次施行となる改正物流効率化法で全荷主に課される物流効率化に向けた取組みの努力義務について、内容を示した「判断基準」省令を公布しました。

省令では、全荷主は①積載効率の向上、②荷待ち時間の短縮、③荷役時間等の短縮の3つに取り組むべきとしました。

①の積載効率の向上では、適切なリードタイムの確保や荷主間の連携、配車システムの導入を通じた配車・運行計画の最適化、社内の関係部門の連携促進などを具体的な措置として挙げました。

②の荷待ち時間の短縮に向けては、トラック予約受付システムの導入や早期発注による貨物の受渡し日時の分散などに取り組むべきとしました。同受付システムについては、単に導入するだけでは不十分で、現場の実態を踏まえ、実際の荷待ち時間が短縮するよう効果的に活用すべきとしています。

③の荷役時間等の短縮では、縦横 1.1メートルの標準仕様パレットの使用や検査機械の導入、フォークリフトまたは荷役人員の適切な配置などを示しました。これらの取組みの実効性を確保するため、責任者の選任や研修の実施をはじめとした体制整備、取組みの効果測定などの措置も講じるものとされています。



副業は月 35 時間まで 通算で上限規制超過防ぐ 大光銀行

(株)大光銀行（新潟県長岡市）は3月から、私傷病休職者などを除く全職員に対し、他社に雇用される形も含めて、副業を認めます。副業先での労働時間については、36協定で時間外労働の延長時間を月45時間と定めていることを踏まえ、「月35時間」を上限としました。通算して月80時間以内に収まるようにすることで、上限規制を超える時間外労働の発生を防ぎます。

労働時間の管理方法は、厚生労働省の「管理モデル」を採用しました。副業先での時間外労働に時間制限があること、所定労働時間内であっても、割増賃金の支払いが必要であることについては、職員から副業先に伝えてもらいます。副業開始に当たっては、人事部長の許可が必要となります。

副業として想定しているのは、中学校の部活の顧問などの地域貢献活動や家業、役員就任など。副業を認める背景には「定年を迎えるシニア社員にセカンドキャリアを探してほしい」（同行人事担当者）との狙いもあります。

◆送検

102 時間残業させ送検 社労士が助言も改善せず 大阪南労基署

大阪南労働基準監督署は、労働者 2 人に 36 協定を超える違法な時間外労働を行かせたとして、めっき業者と同社代表取締役および取締役の計 1 社 2 人を労働基準法第 36 条（時間外及び休日の労働）違反などの疑いで大阪地検に書類送検しました。時間外労働は最長の者で月 102 時間に及びます。同社の顧問社会保険労務士が労働時間削減に向けた助言をしていましたが、同社は改善しないまま長時間労働を常態化させていました。

同社は令和 4 年 10 月から 1 年間、製造作業に従事する労働者 2 人に対し、違法な時間外労働を行かせた疑い。36 協定は、月 45 時間、年 360 時間で締結していました。

同労基署は 3 年に同社へ定期監督に入り、是正勧告をしていました。勧告後、顧問社労士が変形労働時間制の導入などによる時間外労働の削減を提案しましたが、同社は生産量を重視して是正しませんでした。

同労基署は、「立件対象とした労働者以外にも、多数の労働者に違法な時間外労働を行わせていた」と話しています。

◆監督指導動向

墜落防止へ点検票作成 滑止めある覆いを 相模原労基署

神奈川・相模原労働基準監督署は、昨年 12 月の建設業を対象とした集中パトロールで、実際に指導した事案を踏まえた安全チェックリストを作成しました。墜落の恐れがある開口部に覆いを設けているものの、足で動かせるような不十分な状態だった現場を確認したことから、「床面の開口部には、裏面にズレ止めのある覆いを設ける」など 10 項目を設けています。

チェックリストは、重篤な災害につながりやすい墜落・転落を防止する措置を促す項目を中心に設けました。「高さ 2 メートル以上の開口部等には囲い、手すり、覆いを設ける」、「移動はしごは転位を防止する措置を講じる」などを求めています。

12 月に指導した現場では、他の作業のために一時的に手すりなどの墜落防止措置を外した後、そのままにしていたケースなどがみられました。同労基署の担当者は、「工事関係者が集まる場などの機会をとらえて、リスト活用を促していく」と話しています。

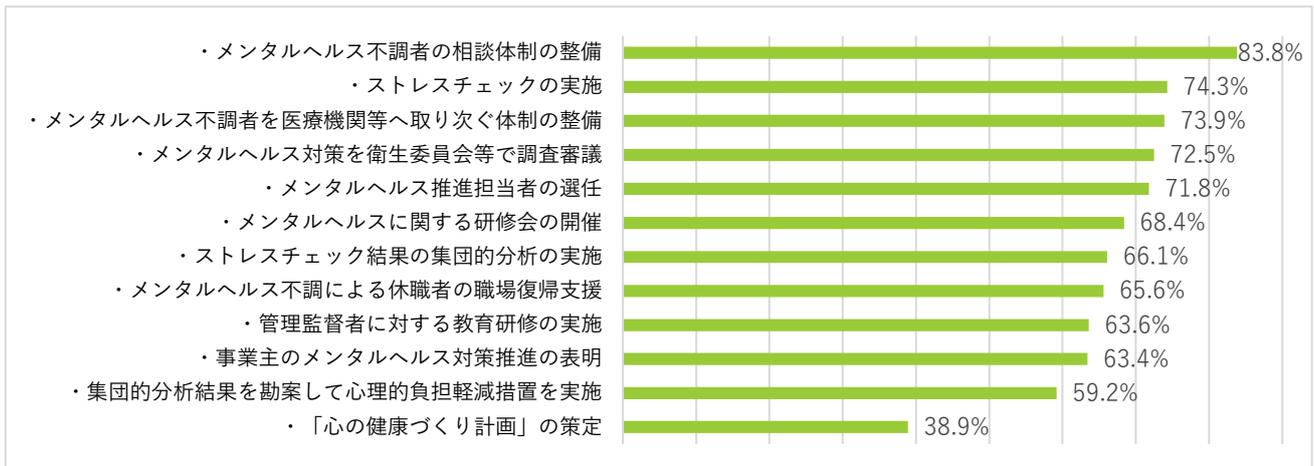
◆調査

「計画策定」は低調 東京労働局・メンタルヘルス自主点検

東京労働局は、昨年 9～10 月に行ったメンタルヘルス対策の自主点検の結果をまとめました。何らかの対策に取り組んでいる事業場の割合は 91.7% に上りました。同労働局が第 14 次労働災害防止計画で掲げる指標（8 割）を上回っています。一方、取り組み内容のうち、最も低かったのは『『心の健康づくり計画』の策定』で、4 割弱に留まりました。

最も多かった取り組み内容は「メンタルヘルス不調者の相談体制の整備」で、83.8% でした。「ストレスチェックの実施」が 74.3%、「医療機関等へ取り次ぐ体制の整備」が 73.9% で続いています。

メンタルヘルス対策に関する取組み内容



心の健康づくり計画は、メンタルヘルスクエアが継続的かつ計画的に行われるようにするため、厚生労働省が「労働者の心の健康の保持増進のための指針（メンタルヘルス指針）」で策定を勧めているもの。同労働局健康課は、「対策を行き当たりばつりにやるだけでなく、計画的にかつ継続的にやってほしい。計画の策定促進は検討課題」と話しています。

◆実務に役立つQ & A

玄関先での転倒は通勤災害か？

Q

当社の従業員が、出社のため自宅の玄関を開けて出ようとした際に、靴につまずいて転んでしまいました。この場合、通勤途上災害として取り扱うべきなのでしょうか？

A

通勤災害として労災からの給付の対象になる「通勤」の定義は、労災保険法第7条2項に定められています。この規定により、通勤とは、「住居と就業の場所との間の往復」を合理的な経路および方法により行うことをいいます。

つまり、「住居」内の移動や「就業の場所」内の移動は通勤ではなく、それらの「間の往復」が通勤です。そして、「住居」と「通勤経路」の境界は、一般人が自由に通行できる場所かどうかなどを基準に判断されます。従って下表のように一戸建てであれば、通常は門の外からが「通勤」です。これに対しマンションのような集合住宅では、通常は、各個人所有の部屋の外からが「通勤」となります。

<通勤災害の範囲>

	一戸建て	集合住宅
通勤に該当	門の外	個人所有の部屋の外 共用部（階段等）
通勤に該当しない	門の内側	玄関扉の内側

具体的な場面でも、上記の基準により判断されています。まず、職場から帰宅する際に一戸建ての屋敷構えの自宅の玄関先の石段で転倒した事故について、敷地内は一般人が自由に通行できる場所ではなかったとして通勤災害とは認められないとした通達があります（昭49・7・15基収第2110号）。

一方、入社するためにアパートの2階の自室を出て階段を降りるときに転落した事故については、アパートの外戸が住居と通勤経路との境界であるとして、階段は通勤経路に当たるから通勤災害と認められるとした通達があります（昭49・4・9基収第314号）。

本件では、自宅の玄関を開けて外に出ようとした際に、靴につまずいて転んだということなので、場所は玄関の中であり、一般人が自由に通行できる場所ではなかったと思われます。従って、通勤災害には当たらないと考えられます。

ただし、こういった判断を事業者（会社）が労働者に示すことは必ずしも適切とはいえません。通勤災害・業務上災害の労災給付は、あくまで、労働者が国（労災保険）に請求するものです。通勤災害・業務上災害に当たるかどうかの判断も国が行うものですので、事業者が判断を示す必要は必ずしもありません。

会社としては、従業員が労災保険の給付を受けたいというのであれば、本件のようなケースでは判断が難しい事案であるので、「従業員本人から労働基準監督署に相談してほしい」と伝えることが適切です。

また、従業員が労基署に相談した後も、労災保険への請求をしたいというのであれば、会社としてはその請求に必要な協力をしたうえで、労災保険の判断を待つべきです。自社で「本件は通勤災害には当たらない」と判断して、安易にそれを従業員に伝えることは、トラブルの原因になり得えます。

一般に、労災保険の適用があるかどうかは個別の事情を踏まえた判断です。また、労基署長が労災保険の適用はないと判断したとしても、不服申立ての手続きにより、後日、その判断が変更になる例もあります。さらに、行政による当初の判断が訴訟によって取り消される例もある。つまり、労災保険の適用があるかどうかの判断は、行政においても誤ることがあるような難しい判断なのです。事業者が常に正確に判断してそれを労働者に示すといったことはできませんし、リスクがあります。

自社の判断で「本件は通勤災害には当たらない」と従業員に伝え、労災保険への請求を控えた場合、その判断がもし誤っていれば、労災保険への請求権が時効にかかってしまうといった重大な不利益が生じ得ます。とくに療養給付や休業給付は2年で時効となります（労災保険法第42条1項）。時効期間が短いため、注意が必要です。

◆身近な労働法の解説 —強制貯金の禁止—

労基法 18 条 1 項では、「使用者は、労働契約に附随して貯蓄の契約をさせ、又は貯蓄金を管理する契約をしてはならない」と定め、強制貯蓄が禁止されています。

1. 強制貯蓄の禁止とは

強制貯蓄制度は、使用者が、労働者に対して賃金の全部または一部を強制的に貯蓄させて管理するものです。このような制度の下では、労働者の身分的拘束や財産の搾取につながるほか、企業状況により貯蓄金の労働者への払い出しができなくなるケースが起り得ます。こうしたことから、労基法 18 条 1 項において強制貯蓄を全面的に禁止しています。

なお、任意の貯蓄金管理については、一定の条件の下で認められます（同条 2～7 項）。

2. 条文解説

「労働契約に附随して」とは、雇入れの条件として、または雇入れ後の雇用継続の条件とすることをいいます。

「貯蓄の契約をさせ」とは、労働者に社内預金をさせたり、使用者の指定する金融機関（銀行、郵便局、保険会社等）などに預貯金させる契約をすることです。

「貯蓄金を管理する契約」は、「社内預金契約」と「通帳保管契約」の2つがあります。社内預金は、使用者が労働者の預金を自ら管理するもの、通帳保管は、使用者が労働者名義の金融機関口座等の通帳・印鑑を管理するものです。

労基法 18 条 1 項では、労働契約に附随した契約として、貯蓄をさせたり貯蓄金を管理することを禁止していますが、同条 2 項以下において、労働者の委託を受けて貯蓄金を管理する任意の社内預金については、以下のような規制の下で認めています。

- (1) 労使協定を締結し、労働基準監督署へ届け出る (2 項)
- (2) 貯蓄金管理規程を定め、周知する (3 項)
- (3) 厚生労働省令で定める利率以上の利子をつける (4 項)
- (4) 労働者が返還を求めたときは遅滞なく返還する (5 項)
- (5) 5 項の規定違反の場合で、預貯金の管理を継続することが労働者の利益を著しく害すると認められるときは、使用者は労働基準監督署による中止命令を受けることがある (6 項)
- (6) 6 項の中止命令を受けた使用者は、遅滞なく預貯金を労働者に返還する (7 項)
- (7) 保全措置を講じる (賃確法 3 条)
- (8) 預金管理状況を労働基準監督署に報告する (労基則 57 条 3 項)

その他、「社内預金制度の運用について」（昭 52・1・7 基発 4 号）が参考になります。

3. 本条違反

労基法 18 条 1 項に違反した場合には、6 カ月以下の懲役または 30 万円以下の罰金に処せられます（労基法 119 条 1 項）。また、同条 7 項に違反した場合には、30 万円以下の罰金に処せられます（労基法 120 条 1 項）。

◆今月の実務チェックポイント

遡及して固定的賃金が昇給されたとき ～標準報酬月額 of 随時改定～

前回、被保険者の報酬が、昇（降）給等の固定的賃金の変動に伴って大幅に変わったときは、定時決定を待たずに行う随時改定について説明しましたが、今回は随時改定の再確認と遡及して昇給し、固定的賃金に変動があった場合について解説します。

・随時改定

前回、次の 3 つの条件を全て満たす場合に行うと説明しました。

- (1) 昇給または降給等により固定的賃金に変動があった。
- (2) 変動月からの 3 カ月間に支給された報酬（残業手当等の非固定的賃金を含む）の平均月額に該当する標準報酬月額とこれまでの標準報酬月額との間に 2 等級以上の差が生じた。

(3) 3カ月とも支払基礎日数が17日（特定適用事業所に勤務する短時間労働者は11日）以上である。

上記(1)～(3)すべての要件を満たした場合、変更後の報酬を初めて受けた月から起算して4カ月目（例：4月に支払われる給与に変動があった場合、7月）の標準報酬月額から改定されます。

※随時改定には該当しないケース

(1) 固定的賃金は上がったが、変動後の引き続いた3カ月分の報酬の平均額による標準報酬月額が従前より下がり、2等級以上の差が生じた場合

(2) 固定的賃金は下がったが、変動後の引き続いた3カ月分の報酬の平均額による標準報酬月額が従前より上がり、2等級以上の差が生じた場合

では、遡及して、昇給がされた場合はどうなるのでしょうか。

さかのぼって昇給があり、昇給差額が支給された場合は、その差額が支給された月を「固定的賃金に変動があった月」とし、引き続く3カ月で随時改定に該当するかを確認します。ただし、さかのぼって昇給した差額分は除外して計算することになります。

・定時決定との関係

4月から6月の報酬月額を基に、毎年9月に標準報酬月額の改定が行われます（定時決定といいます）が、定時決定の算定月以後に報酬月額に大幅な変動（標準報酬月額の2等級以上）があった場合には、月額変更届（随時改定）の提出が必要です。

6月までに随時改定によって決定された標準報酬月額は、再び随時改定がない限り、当年の8月までの各月に適用されます。

また、7月以降に改定された場合は、翌年の8月までの各月に適用されます。

◆助成金情報

キャリアアップ助成金（正社員化コース）

就業規則または労働協約その他これに準ずるものに規定した制度に基づき、有期雇用労働者等を正社員化した場合に助成します。

※多様な正社員（勤務地限定・職務限定・短時間正社員）へ転換等（派遣労働者の直接雇用含む）した場合も正規労働者へ転換したものとみなします。

【支給額】

企業規模 \ 正社員前雇用形態	有期雇用労働者	無期雇用労働者
中小企業	80万円（40万円×2期）	40万円（20万円×2期）
大企業	60万円（30万円×2期）	30万円（15万円×2期）

1年度1事業所当たりの支給申請上限人数20名（同一対象者の2回目の申請を除く）

図：キャリアアップ助成金を活用して正社員化する場合

正規雇用が継続していた場合、2期目の支給申請ができるようになりました。



【加算額】1人当たりの加算額は以下のとおり

措置内容	有期雇用労働者	無期雇用労働者
① 派遣労働者を派遣先で正社員として直接雇用	28万5000円	
② 対象者が母子家庭の母等または父子家庭の父	9万5000円	4万7500円
③ 人材開発助成金の訓練終了後に正社員化 (自発的職業能力開発訓練または定額制訓練以外の訓練修了後)	9万5000円	4万7500円
(自発的職業能力開発訓練または定額制訓練修了後)	11万円	5万5000円
④ 正社員転換制度を新たに規定し、当該雇用区分に転換等した場合（1事業所当たり1回）	20万円（大企業15万円）	
⑤ 多様な正社員制度を新たに規定し、当該雇用区分に転換等した場合（1事業所当たり1回）	40万円（大企業30万円）	

【転換（直接雇用）制度に関する注意点】

- ・ 転換の手続き、要件、転換または採用時期（面接試験や筆記試験等の適切な手続き、要件〈勤続年数、人事評価結果、所属長の推薦等の客観的に確認可能な要件・基準等をいう〉および転換または採用時期が明示されているもの）を必ず規定する必要があります（口頭による明示では認められません）。
- ・ 就業規則等において、正社員の区分や職種、賃金の算定方法および支給形態、賞与、退職金、定期的な昇給、所定労働時間等の労働条件の明記がないまたは曖昧な場合等、「正社員待遇」が確認できない場合は、支給対象とならない場合もあります。
- ・ 転換制度に規定したものと異なる手続き、要件、実施時期等で転換した場合や転換の手続き等が就業規則の施行日より前に実施されている場合には支給対象外となります。

※ 制度の詳細は厚生労働省 HP「非正規雇用の労働者を雇用する事業主の方へ・キャリアアップ助成金」をご参照ください。

◆DC お役立ち情報

確定拠出年金におけるポータビリティ

<1. 年金資産の持ち運び>

確定拠出年金制度の加入メリットの1つに、離転職時の年金資産の持ち運び（ポータビリティ）があります。加入者が離転職をした場合にも、転職前後の企業型年金やiDeCoとの間で積み立てた年金資産を持ち運び、あるいは確定拠出年金以外の制度との間で年金資産を持ち運ぶことができる仕組みです。

ポータビリティを活用することで、これまでの年金資産を離転職時にも課税されることなく持ち運ぶことができ、その後も積み立てを継続することで退職所得控除の算定の基礎となる勤続年数も通算とすることができます。転職や起業をするなど、多様で柔軟な働き方が増えてきている近年において、ポータビリティは加入者にとって大きなメリットであるといえます。

ただし、年金資産のポータビリティに伴う移換手続は、加入者自身が行わなくてはなりません。転職や離職の際には、移換先としてどのような選択肢があるのかを整理しておく必要があります。

<2. 企業型DCからのポータビリティ>

企業型確定拠出年金（企業型DC）加入者が離転職した際にポータビリティが可能な制度には、転職先の企業型DCや個人型確定拠出年金（iDeCo）があります。また、確定給付企業年金（DB）を実施している企業に転職するケースでは、転職先のDB規約において、DC制度からの移換を受け入れる旨の定めがある場合には、企業型DCの年金資産を転職先のDBに移換することが可能です。ただし、移換の際、移換先DBの制度設計上、企業型DCの加入期間が、勤続年数を含め、移換先の制度設計に合わせた期間に調整されることがあり、将来の退職所得控除額の計算に影響する場合がありますので、注意が必要です。

その他、2022年5月以降は、企業型DC加入者が退職等で資格を喪失した際には、企業年金連合会が実施する通算企業年金への移換も可能となりました。ただし、自動移換となった資産を通算企業年金に移換することはできません。なお、自動移換とは、企業型DCの加入者資格を喪失した翌日から6カ月以内に移換の申出を行わない場合に、個人別管理資産が自動的に移換されることをいいます。自動移換先は、そのときのDC制度加入状況により異なり、転職先で企業型DCの加入者となっている場合は転職先の企業型DC、iDeCoの加入者等となっている場合はiDeCo、いずれにも該当しない場合は国民年金基金連合会（特定運営管理機関）に自動的に移換されますが、国民年金基金連合会に自動移換された場合は、その間は年金資産を運用できないまま、手数料が引き落とされることとなります。

<3. iDeCoからのポータビリティ>

iDeCo加入者が企業型DC制度のある企業へ就職や転職をした場合は、これまでの年金資産を企業型DCに移換することができます。また、企業型DCに移換せず、そのままiDeCoに加入し続けることも可能です。ただし、企業型DCのマッチング拠出を選択している場合や、企業型DCの事業主掛金が各月の拠出限度額の範囲内での各月拠出となっていない場合は、iDeCoに加入することはできません。

特に、マッチング拠出を導入している企業型DCに加入する場合には、マッチング拠出とiDeCoへの加入のどちらがよいか、拠出限度額や手数料負担などの面も考慮して、選択することが必要となるでしょう。

<4. 他制度からのポータビリティ>

では、他制度からDC制度へのポータビリティはどのような仕組みとなっているのでしょうか。DB制度のある企業を退職した際は、申出により、DBの脱退一時金相当額を転職先の企業型DC

や iDeCo に移換することができます。この移換を受けたときは、加入者が DB の実施事業所に勤務していた期間のうち、60 歳に達した日の前日が属する月以前の期間が、通算加入者等期間に通算されます。

また、企業年金連合会に脱退一時金相当額等を移換している場合、通算企業年金の原資となる積立金等を企業型 DC や iDeCo に移換することも可能です。通算企業年金からのポータビリティを希望する場合は、企業型 DC または iDeCo の加入者資格を取得してから、3 カ月以内に申出を行うことが必要です。

【ポータビリティの可否】

		移管先の加入制度				
		確定給付 企業年金 (DB)	企業型 確定拠出年金 (企業型 DC)	個人型 確定拠出年金 (iDeCo)	通算企業 年金基金	中小企業 退職金共済 (中退共)
移 管 前 の 加 入 制 度	確定給付 企業年金 (DB)	○ (※1)	○ (※2)	○ (※2)	○ (※2)	○ (※4)
	企業型 確定拠出年金 (DC)	○ (※1)	○	○	○	○ (※4)
	個人型 確定拠出年金 (iDeCo)	○ (※1)	○	—	×	×
	通算企業 年金基金	○ (※1)	○	○	—	×
	中小企業 退職金共済 (中退共)	○ (※3,※4)	○ (※3,※4)	×	×	○

(※1) 移管先の DB 規約に個人別管理資産、積立金等の移換を受ける旨の定めがある場合に限る

(※2) 本人からの申出により、脱退一時金相当額を移管可能

(※3) 中退共に加入している企業が、中小企業の要件を満たさなくなった場合に移換が可能

(※4) 合併等の場合に限り移換可能

◆今月の業務スケジュール

労務・経理	慣例・行事
<ul style="list-style-type: none"> ● 3月分の社会保険料の納付 ● 3月分の源泉徴収所得税額・特別徴収住民税額の納付 ● 労働者死傷病報告の提出（休業4日未満の労働災害等、1～3月分） ● 給与支払報告に係る給与所得者異動届出書の提出 	<ul style="list-style-type: none"> ● 新入社員入社式、入社手続き、歓迎会 ● 新入社員の社内研修および配属の実施 ● ゴールデンウィーク休暇中の社内体制確立・対外広報 