



HR ニュースレター



◆最新・行政の動き

仕事と介護両立へ 当事者意識薄い層にも研修 厚労省・支援ツール素案

厚生労働省は、介護離職防止に向けた雇用環境整備に取り組む際のポイントを示した「実務的な支援ツール」のたたき台（素案）をまとめ、有識者研究会に提示しました。

今年4月に施行された改正育児・介護休業法では、仕事と介護の両立に向けた雇用環境整備、介護に直面した労働者が申出をした場合の個別周知・意向確認、介護に直面する前の早い段階（40歳時）での情報提供を事業主に義務付けています。支援ツールは、改正法施行を受け、中小企業などに対し仕事と介護の両立支援に取り組む際の留意事項を分かりやすく示すものです。

素案では、当事者意識を持っていない層にも幅広く事前に情報提供・研修を行うことが重要とし、企業が取組みを効果的に行えるよう、ステップ1「前もって実施しておくべきこと」、ステップ2「社員が40歳になったら」、ステップ3「家族介護に直面したと言われたら」——の3段階に分けて、取組みの手順と具体的な対応を紹介しています。

ステップ1では、雇用環境整備の措置として、研修、相談窓口の設置、自社の支援制度の利用事例の収集・提供、支援制度の利用促進に関する方針の周知に取り組みます。研修を実施する場合には、労働者が必要に応じて両立支援制度を選択・利用できるよう、各制度の趣旨を正しく伝えるとともに、介護に直面した場合の申出先を周知することが重要としました。

トピックス

- 最新・行政の動き
- ニュース
- 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
—職場における熱中症対策の強化—
- 今月の実務チェックポイント
- DC お役立ち情報

— 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

協議ない決定違法に 下請法の改正法案が成立

協議を適切に行わない代金額決定の違法化などを盛り込んだ、改正下請法が通常国会で可決・成立しました。一部の規定を除き令和8年1月1日に施行します。政府は改正法により、適切な価格転嫁を定着させる「構造的な価格転嫁」の実現を図るとしています。

改正法では、下請事業者から価格協議の申出があったにもかかわらず、親事業者が協議に応じなかったり、必要な説明をせずに一方的に代金を決めたりする行為が新たに禁止されます。労務費などのコストが急上昇するなかで、協議を経ない価格の据え置きやコスト上昇に見合わない一方的な代金決定を防ぐのが狙いです。

衆議院の附帯決議は、改正法施行に当たり、違反があった場合は迅速・的確に対処し、どのような行為が違反となるのか具体的な基準を示すよう求めました。併せて、協議が形骸化しないための必要な措置も検討すべきとしています。

改正法はそのほか、手形払いの禁止、下請法適用の線引きに従業員数基準を追加、運送委託を対象取引に追加、用語について「下請事業者」を「中小受託事業者」、「親事業者」を「委託事業者」に改める——などを内容としています。従業員数基準の新設について、同附帯決議は今後も見直しを検討し、新たな手段による適用逃れが起きないように中小事業者との連携強化に努め、発生した場合には速やかに対策を講じるよう要請しました。

経営層向け講座開く 「体験型」で学び直し促進 群馬県

群馬県は、県内中小企業のトップダウンによるリスクリングを促すため、経営層や人材育成責任者向けに勉強会を開催します。概要や進め方を指南する講義に加え、ワークショップも実施します。他社と話し合いながら、自社に必要な人材像を具体化していく過程を体験する内容を予定しています。従業員による自発的なリスクリングに頼るだけでなく、企業主体の取組みを促す狙いです。

参加対象者は、経営者や人事課長など、従業員の育成に大きな権限を持つ者。とくにこれまでリスクリングに取り組んだことがない中小企業を想定しています。

講義には、リスクリング後の従業員の配置転換など、評価や処遇に関する内容も盛り込みます。同県労働政策課は、「リスクリングの成果を反映する仕組みの整備は、従業員の流出防止にもつながる」と話しています。

勉強会は、2会場で3回ずつ実施し、第1回は7月下旬に開催予定です。また、概要を学ぶ勉強会に加え、好事例の共有に特化した交流会も今年度中に開催する予定で、企業は、リスクリングに成功した先進企業の取組みを直接聞くことができます。

全国に気象計設置へ 暑さ指数上昇で自動警告 大東建託

大東建託(株)は来年度以降、建設現場の熱中症対策として、全国540の施工拠点に気象計の設置を進めます。併せて、熱中症発生の危険度を示す暑さ指数(WBGT値)を計測し、嚴重警戒が必要な28度以上に達した際、自動的に点灯して警告を発するLEDライトも備えていく考えです。

現在、東京都内の5つの現場で、試験的に気象計とLEDライトを設置し、効果検証を行っています。本社と現場事務所 nationwide の現場が遠隔監視できるライブカメラの映像にも、気象データとWBGT値を表示できるようにして、監視の精度を高めます。

さらに今年から、安全用品メーカーと共同開発・改良したファン付き冷却ベストを現場監督全員に貸与。協力会社にもあつて販売していきます。脇部分に小型冷蔵庫やパソコンの冷却装置に利用されている「ペルチェ素子」を付けることで、作業員の体温上昇の抑制を図ります。



看護等休暇を有給化 育介法上回る制度整備へ ヤマナカ

育児・介護休業法の改正に合わせて、法定を上回る制度を整備——愛知県を中心に約 60 店舗のスーパーマーケットを展開する㈱ヤマナカは、育介法に基づく「子の看護等休暇」と「介護休暇」を有給化しました。法定の年 5 日までが対象。子育て・介護中の女性が多いパート社員にも適用し、人材確保につなげます。



同社によると、今年 4 月の改正のタイミングで子の看護等休暇の対象を「小学校卒業まで」広げるなど、法定以上の制度を整備する同業他社は少なくありません。「肌感覚ではあるが、有給化するのは珍しいのでは。新卒採用でもアピールポイントとしたい」（人事チームリーダー）としています。これまでは収入低下を避けて、年次有給休暇を使う社員も少なくなかったといいます。

◆ 監督指導動向

違法な控除多い 8 項目紹介 食事代や駐車場代 相模原労基署

神奈川・相模原労働基準監督署は、監督指導で労使協定を締結しないまま賃金から食事代などを控除している事業場が多くみられたことから、注意喚起のリーフレットを作成しました。

リーフでは、違法な控除がみられる項目として、寮費、組合費、食事代、駐車場代、親睦会費、社内商品購入代金、会社貸付金の割賦金返済金、そのほか源泉徴収や社会保険料以外のもの、を挙げています。賃金控除に関する労使協定書の記載例も掲載しました。8 項目のいずれかを控除する場合には、協定を確実に締結するよう促しました。

労働基準法第 24 条（賃金の支払）では、賃金の全額払いを規定しています。「24 条違反を指摘するケースは、故意に賃金を支払っていないものだけではない。控除に協定が必要なことを知らず、気付かず違反状態になっているケースも多い」（同労基署担当者）。とくに町工場のような小規模の製造業や、管内に集積する運送業で違反を確認しています。

同労基署によると、誤って控除している費用では、とくに食事代が多いとしました。例として、事業場周辺に飲食店がなく、配達弁当のサービスを利用し、費用を控除していた事業場を挙げました。自動車通勤者向けの駐車場の費用も違反が多いとしています。事業場内の駐車スペースが少なく、月極駐車場を利用している事業場で違反がみられているといいます。

事業場ごとに調製を 臨検時の賃金台帳提出で 武雄労基署

佐賀・武雄労働基準監督署は、臨検時に賃金台帳をすぐに提出できない事業場が散見されることから、リーフレットを作成して注意を呼び掛けています。「昨今のデジタル化に伴い、本社で導入した労務管理システムを使用する事業場が増えているが、賃金台帳の出力方法が分からず、臨検時に慌てるケースが多い」（同労基署担当者）とし、事業場ごとに賃金台帳の写しをすぐに提出できる状況かどうか確認を求めています。

リーフでは、賃金台帳の調製を定めている労働基準法第 108 条（賃金台帳）に関する通達（平 7・3・10 基収 94 号）の内容を紹介しました。同通達では、監督官の臨検時などで賃金台帳の閲覧・提出が必要とされる場合には、写しを提出し得るシステムとなっていることを求めています。本社で一括して労務管理している場合でも、管理責任者を配置して勤務時間管理をしている場合は事業場として取り扱われるため、注意が必要としました。

リーフは、臨検や集団指導の際に配布します。本社への配布時には、傘下事業場の状況も確認するよう呼び掛けます。

◆調査

半数超が管理職志向あり 2025年度新入社員意識調査

東京商工会議所は、2025年度の新入社員 857 人を対象に、仕事に対する意識を調査しました。入社後、管理職をめざしたいかどうかについては、「めざしたい」が 59.0%となりました。理由を単一回答で尋ねたところ、「仕事を通じて、自分自身を成長させたい」が 44.9%で最も高く、次いで「やりがい・達成感を感じたい」が 17.2%となっています。

管理者をめざしたいと回答した理由（回答者数 506 人）



めざしたくない理由については、「自分には適性がなさそうだから」が最も高く、42.2%でした。「仕事よりもプライベートを大切にしたい」が 19.1%、「仕事の責任が重く大変そうだから」が 13.1%となっています。

管理者をめざしたくないと回答した理由（回答者数 351 人）



◆実務に役立つQ & A

4月支給で算定対象か 残業代を翌月払にする

Q

4月から無期転換して被保険者資格を取得した従業員の定時決定ですが、4月に支払われる賃金に3月の残業代が含まれている場合には、どのように扱えば良いのでしょうか。契約社員だったときの残業代が、4月に支払われている形です。

A

4月に被保険者資格を取得した人は、算定の対象です（健保法41条）。

7月に提出する算定基礎届には、4～6月の各月に支払われた報酬を記入します。労働者が、労働の対償として受けるすべてのものが報酬に該当するため（健保法3条）、残業代も含まれます。3カ月のうち、報酬の支払い対象となった日数が17日以上ある月をみて、標準報酬月額を決定します。賃金の計算期間が未締め翌月10日払いのような場合、報酬支払基礎日数自体には、3月の部分が含まれます。

定時決定に関しては、資格取得した後の期間およびその期間中の労務の対象として受けた報酬を用いて行うことになる、というのが日本年金機構の見解（疑義照会）です。4月については残業代を除いた金額を記載して、4～6月に受け取る報酬の平均額を算出すると解されます。

コアタイム欠務分の賃金控除の可否は労使協定および規程の定めによる

Q

フレックスタイム制で月の前半がオーバーワーク気味になった結果、月の所定労働時間の総枠に達する見込みの従業員がいます。本人から、総枠に達したらもう働かなくても良いでしょうかという申出がありました。所定労働時間の時間数を満たしている以上、コアタイムの欠勤控除もできないのでしょうか。

A

フレックス制の法定労働時間の総枠は、月の暦日数で決まります。月の前半で長時間働けば、1カ月で予定している所定労働時間や法定労働時間の総枠に早々に達してしまうことがあります。

始業終業時刻の決定が労働者に委ねられている以上、業務命令により、フレキシブルタイム（労働者の選択により労働することができる時間帯）に一定時刻までの出勤や居残り労働を命じることはできないと解するのが制度趣旨に素直な解釈といえます。

フレキシブルタイム外の時間をどう扱うかについて、労基法コンメンタールでは、使用者がフレキシブルタイムを超えて働くことを認めている場合には、労働時間として取り扱われるとしています。この場合、上長の許可を受ける等のルールを明確化しておくのがベターです。

フレックス制は、始業終業時刻の決定を従業員に委ねる制度ですが、出退勤まで本人任せにするわけではありません。労働者が労働しなければならない時間帯（コアタイム）を設定している場合には、1日のうちで労働すべき時間帯も定まります。

コアタイムの遅刻、早退、欠勤に対して賃金カットを行う規定も当然に違法無効となるものではありません。一方で、労使協定等において、コアタイムの欠務分をフレキシブルタイムで取り戻すことができるようにすることは可能と解されています。この場合は、コアタイムの欠務分を控除する意味がなくなるため、実労働時間が清算期間の総枠に達しているかどうかにより、欠勤控除の有無を判断することになります。実労働時間が清算期間における総労働時間に達している限り、賃金控除しないといった規定等があるかどうかで決まります。

◆身近な労働法の解説 —職場における熱中症対策の強化—

熱中症は、屋内・屋外ともに発生しています。

職場における熱中症による労働災害は、近年の気候変動の影響から、ここ数年増加傾向にあります。熱中症の重篤化を防止するため、労働安全衛生規則が改正され、事業主には職場における熱中症対策の措置が義務付けられています（令和7年6月1日施行）。

1. 事業主に義務付けられる措置

熱中症のおそれがある労働者を早期に見つけ、その状況に応じ、迅速かつ適切に対処することにより熱中症の重篤化を防止するため、以下の体制整備、手順作成、関係者への周知が事業主に義務付けられています。

- (1) 熱中症の自覚症状を有する作業員や熱中症が生じた疑いのある作業員を発見した者がその旨を報告するための体制を事業場ごとにあらかじめ整備しておくこと
- (2) 熱中症の自覚症状を有する作業員や熱中症が生じた疑いのある作業員への対応に関し、事業場の緊急連絡網、緊急搬送先の連絡先並びに必要な措置の内容および手順を事業場ごとにあらかじめ作成しておくこと
- (3) 当該体制や手順等について作業員へ周知すること

対象となる作業は、（湿球黒球温度・暑さ指数）28度以上または気温31℃以上の環境下で、継続して1時間以上または1日当たり4時間を超えて行われることが見込まれるものです（日本生気象学会「日常生活における熱中症予防指針」では、WBGT28以上31未満を「厳重警戒」、31以上を「危険」としています）。

周知の一例として、「朝礼やミーティングでの周知」「会議室や休憩所など見やすい場所への掲示」「メールやイントラネットでの通知」などがありますが、伝達内容が複雑である場合など口頭だけでは確実に伝わらない場合を想定し、必要に応じて複数の手段を組み合わせで行います。

熱中症のおそれのある者に対する処置は、現場の実情にあわせた対応計画・フロー図等を作成するとよいでしょう。

暑さ指数 **WBGT値をチェックして
熱中症予防!**

気温 35℃以上 WBGT 31℃以上		危険
気温 31~35℃ WBGT 28~31℃		厳重警戒
気温 28~31℃ WBGT 25~28℃		警戒
気温 24~28℃ WBGT 21~25℃		注意
気温 24℃ WBGT 21℃未満		安全

2. 熱中症予防対策

「職場における熱中症予防基本対策要綱の策定について」（令7・5・20基発0520第7号）では、以下のような対策を挙げています。

- (1) 作業環境管理 ①WBGT値の低減等、②休憩場所の整備等
- (2) 作業管理 ①作業時間の短縮等、②暑熱順化（熱に慣れ当該環境に適応すること）、③水分および塩分の摂取、④服装等、⑤作業中の巡視、⑥連絡体制の整備
- (3) 健康管理 ①健康診断結果に基づく対応等、②日常の健康管理等、③労働者の健康状態の確認、④身体の状況の確認
- (4) 労働衛生教育 ①熱中症の症状、②熱中症の予防方法（（1）～（4）までの熱中症予防対策を含む）、③緊急時の救急処置、④熱中症の事例
- (5) 救急処置 ①緊急連絡網の作成および周知、②救急措置

◆今月の実務チェックポイント

月の途中で入社・退職したときの社会保険について

【入社したとき】

入社日から健康保険・厚生年金の被保険者資格を取得します。資格取得した月の保険料から月単位で支払うこととなります。被保険者負担分を給与から控除し、事業主負担分と合わせて翌月末までに国に納付します。

【退職したとき】

退職日の翌日に健康保険・厚生年金の被保険者資格を喪失します。資格喪失日が属する月の前月分まで納付することとなります。月の末日に退職した場合、翌月1日が資格喪失日ですので、退職した月分までの保険料を納付します。給与計算の締切日によっては、退職時の給与から前月分と当月分の社会保険料を控除する場合があります。

【入社した月に退職したとき】

健康保険・厚生年金保険の資格を取得した月に資格を喪失した場合、その月の保険料は納付する必要があります。ただし、厚生年金保険の資格を取得した月にその資格を喪失し、さらにその月に厚生年金保険の資格または国民年金（第2号被保険者を除く）の資格を取得した場合は、先に喪失した厚生年金保険料の納付は不要となります。この場合、年金事務所から会社宛てに厚生年金保険料の還付についてのお知らせが送付されます。厚生年金保険料の還付を受けた後、被保険者負担分は会社から被保険者であった本人へ還付することとなります。

健康保険料については、資格取得と資格喪失が同月内であっても1カ月分の保険料が発生し、還付される制度はありません。また、健康保険を任意継続したときは、事業所で控除された保険料と任意継続の保険料が2重払いになることはありません。

【その他】

（年金関係）

日本国内に住所がある20歳以上60歳未満の方は、外国人も含めて1. 厚生年金、2. 共済年金、3. 国民年金のいずれかの制度に加入し保険料を納付する義務があります。

（健康保険関係）

健康保険については、1. 任意継続健康保険、2. 国民健康保険、3. ご家族の健康保険（被扶養者）のいずれかに加入する手続きが必要です。

1. 任意継続健康保険

加入していた健康保険の保険者（協会けんぽに加入されていた場合は、お住まいの協会けんぽ支部にお手続きください）

2. 国民健康保険

お住まいの市区町村の国民健康保険担当窓口へお尋ねください。

※国民健康保険に加入する際、協会けんぽの資格喪失証明等が必要な場合は、会社から送付される健康保険・厚生年金保険資格喪失連絡票（または証明書）、退職証明書、離職票などがあります。

日本年金機構へ「健康保険・厚生年金保険 資格取得・資格喪失等確認請求書（通知書）」を提出すると証明書を発行してくれます。詳細はお近くの年金事務所へお訪ねください。

3. ご家族の健康保険（被扶養者）

ご家族が加入する健康保険組合にお尋ねください。

なお、事務担当者の方は、従業員の皆様に、引き続きお早めにマイナ保険証の登録をお願いしてください。

◆DC お役立ち情報

速報！ 年金制度改正法の成立に伴う、今後の DC 制度の改定について

先月 6 月 13 日に、「社会経済の変化を踏まえた年金制度の機能強化のための国民年金法等の一部を改正する等の法律」、いわゆる「年金制度改正法」が第 217 回通常国会にて成立しました。

この改革法の中には、確定拠出年金制度（企業型、iDeCo）に関する改革も含まれています。実施されるには確定拠出年金法の改正が必要で、3 年以内の施行となります。主な改定内容は次のとおりです。

1. iDeCo の加入可能年齢の上限引上げ【3 年以内に実施】

働き方にかかわらず、70 歳になるまで iDeCo に加入し、老後の資産を形成できるようにします。

また、iDeCo の拠出限度額の上限は、今後第 1 号被保険者が月 7.5 万円に、第 2 号被保険者が月 6.2 万円に引き上げられる予定です。

2. 企業型 DC の拠出限度額の拡充【3 年以内に実施】

企業型 DC の加入者が、事業主の拠出に上乗せして拠出できる加入者掛金（マッチング拠出）について、事業主掛金の額を超えられないという制限を撤廃し、拠出限度額の枠を十分に活用できるようにします。また、企業型 DC の拠出限度額は、現行の月 5.5 万円から月 6.2 万円に引き上げられる予定です。

以上のように企業型、iDeCo とともに確定拠出年金制度は徐々に拡充されており、老後の資産形成の環境が整備されています。今後も新たな情報が発表され次第、お伝えしていきます。