



〒100-0005

千代田区丸の内 1-8-1 丸の内トラストタワーN館 17階

TEL:03-3213-0710 FAX:03-3213-0711

http://www.akatsuki-sr.jp

3月

令和7年  
第263号

# あかつき News



## あかつきは日本産業保健法学会が推進する 「さんぽほう認証」を支援して進めることが決定しました

### 本年の労働政策例について

本3月号のニュース記事を執筆時点では、国会の重要な政策課題と位置付けされている「**年金制度改革案**」が審議先送りとされています。基礎年金の底上げを基本とする制度改革で財源問題も関係するため、慎重に審議されると見込まれ、与野党伯仲の国会で予算を始め、他の法案との絡みで今国会での審議入りは難しいと思われませんが、先送りすることなく早期に改正に向けて進むことが望まれます。注目すべき労働関連での政策では**大幅な賃金・最低賃金の引き上げや女性活躍・両立推進策として各種の施策**が打ち出されています。弊社では情報の提供は極めて重要なサービスの1つとして、こうした政策動向の情報を引き続き事務所ニュースで提供してまいります。

### 第2回情報交換会を開催しました

一方的な情報の提供だけでは、顧客先様の人事関連を担当されている皆様に地に足のついた情報になりきらないと考え、昨年より**提供した情報をもとに双方通行の場として情報交換会を設けました**。2月に第2回を開催し、大変好評で多くの参加希望者がおられました。会場の都合で人数制限をさせていただき、約30社35名の参加で活発な議論が行われました。2時間が短いと思われるほど有意義な情報交換ができたという感想が寄せられています。テーマは「**職場のメンタルヘルス**」に関する内容で、参加者の中の「産業医」の先生に産業医の活用方法について講演をいただき、議論を深めました。「職場のメンタルヘルス」問題は各職場で重要な課題となっており、悩まれている事例について既に解決した経験のある参加者から貴重な話を聞くこともでき、実りのある情報交換の場となりました。「情報交換会」の概要はホームページの「お知らせ」コーナーに掲載します。テーマは「職場環境改善」に資するものとして、当面「**職場の安全・安心**」と「**活性化**」に絞って開催する予定です。本年前半は引き続き「メンタルヘルス」と「ワークエンゲイジメント」を中心に進めていきます。次回は5月23日開催予定です。詳細は別途お知らせいたします。参加は無料ですので、奮ってご参加ください。

### 日本産業保健法学会の「個性的な心の健康対策を実施する優良企業認証」を支援しています

日本産業保健法学会が「個性的な心の健康対策を実施する優良企業認証制度」の開発して進めており、弊所はこの認証スキームの作成を支援しています。企業のメンタルヘルスや安全衛生状況の評価を行い、認証を受けることで**優秀な人材の確保にあたって有効なアピール**となることが期待されます。ぜひ多くの企業にこの認証制度をご活用いただきたいと思います。従来、この種の認証制度は課題やリスクに対して、評価を受けることが中心となっていました。本認証制度は課題解決の助言を得ながら**企業の実施している対策の長所を積極的に評価する仕組み**のため、企業アピールに大いに貢献することができます。この認証の狙いや概要については次回の情報交換会の場で日本産業保健法学会が主催する認証スキーム検討委員会の座長を務める近畿大学の三柴教授にご登壇いただき、詳しくご説明をいただきます。ご興味のある方は奮ってご参加ください。

# 同一労働同一賃金 見直し議論開始

令和7年2月に労働政策審議会同一労働同一賃金部会が6年ぶりに開かれ、同一労働同一賃金制度の見直しに向けた議論が開始されました。

平成30年、働き方改革関連法によるパートタイム労働法・労働契約法・労働者派遣法の改正により、雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保のため以下の規定の整備が行われました。

## 1. 不合理な待遇差を解消するための規定の整備

### 短時間・有期雇用労働者

- 同一企業内における正規雇用労働者との不合理な待遇差の禁止に関し、個々の待遇ごとに、当該待遇の性質や目的に照らして適切と認められる事情を考慮して判断されるべき旨を明確化
- 正規雇用労働者と①職務内容、②職務内容・配置の変更範囲が同一である有期雇用労働者の均等待遇の確保を義務化

### 派遣労働者

- ①派遣先の労働者との均等・均衡待遇
  - ②一定の要件（同種業務の一般の労働者の平均的な賃金と同等以上の賃金であること等）を満たす労使協定による待遇
- のいずれかを確保することを義務化

## 2. 労働者に対する待遇に関する説明義務の強化

## 3. 行政による履行確保措置及び裁判外紛争解決手続（行政ADR）の整備

各規定の施行は令和2年4月（中小企業におけるパート・有期法の規定は令和3年4月）で、働き方改革関連法の施行5年後見直し規定に基づき、検討を開始したものです。

今回の論点としては上記規定の見直しのほか、同一労働同一賃金ガイドラインの改正や、非正規雇用労働者の正社員転換推進等の支援などがありますが、議論の中では待遇に関する説明義務について、実効性の担保に向けたさらなる強化を求める声などが挙がっています。

「雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保の実現に向けた取組の有無」を聞いた調査<sup>※1</sup>では「取り組んでいる（取り組んだ）」、「待遇の見直しは必要ないと判断した」又は「異なる雇用形態が存在しない」と回答した事業所は令和6年には92%に上っていますが、待遇差の内容や理由に関する説明に関する調査<sup>※2</sup>では、待遇差の内容や理由の説明を企業に求めたことがある労働者は8.0%で、うち説明を受けたのは5.4%にとどまっています。また、待遇差の内容や理由に関する説明に対して納得した人は57.5%という結果でした。

同一労働同一賃金部会は今後、労使関係団体、有識者等からのヒアリングを行い、以降個別の論点について順次検討していくというスケジュールになっています。

※1 厚生労働省「労働経済動向調査」

※2 労働政策研究・研修機構「同一労働同一賃金の対応状況等に関する調査（労働者調査）」（2023年）（速報値）



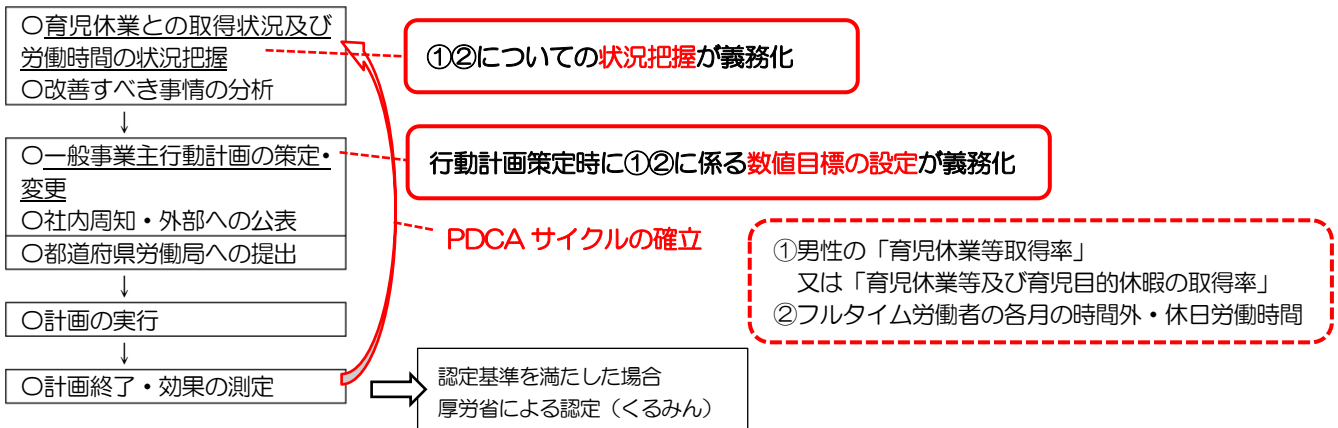
## 令和7年4月 次世代育成支援対策推進法の改正

平成17年に施行された「次世代育成支援対策推進法」は、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育成される環境整備のための法律です。

昨年成立した改正法が、令和7年4月1日より施行されます。法律の有効期限も令和17年3月31日までに延長されましたので、4月より新たな10年がスタートすることになります。

男女とも仕事と子育てを両立できる職場環境を目指すために事業主の取組を一層促す必要があることから、今回の改正により「一般事業主行動計画」を策定・変更しようとする場合、**育児休業等の取得状況等に係る状況把握・数値目標設定が義務付けられ、PDCAサイクルを確立**することが必要となりました。

【事業主】…従業員100名超の企業は義務（100名以下の企業は努力義務）



## 令和7年4月 高年齢雇用継続給付の支給率変更

「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）の施行により、令和7年4月1日以降に60歳に該当する方は、高年齢雇用継続給付の支給率が変わります。

各月に支払われた賃金の低下率	賃金に上乗せされる支給率
64%以下	各月に支払われた賃金額の10%
64%超 75%未満	各月に支払われた賃金額の10%から0%の間で、賃金の低下率に応じ、賃金と給付金額の合計が75%を超えない範囲で設定される率
75%以上	不支給



令和6年版高齢社会白書の労働力人口比率の推移によると、65歳以上69歳の就業率は50%を超えています。平成25年の高齢者雇用安定法改正により、65歳までの雇用確保が義務化され、令和3年改正で70歳までの就業確保が努力義務とされたことにより、高齢者の就業率が上昇していることが、今回の改正の背景にあります。



## ストレスチェック、全事業所で義務化へ

「ストレスチェック」制度は、定期的に労働者のストレス状況の検査を行い、自らのストレスの状況について気付きを促し、個人のメンタルヘルス不調のリスクを低減させるとともに、検査結果を集団的に分析し、職場環境の改善、及びメンタルヘルス不調の未然防止を目的として、平成27年に始まりました。

現行法では、50人未満の小規模企業を対象外として来ましたが、本年3月14日に閣議決定がなされ、今国会での法改正を経て、3年以内に50人未満の小規模企業を含む全事業所で義務化する見通しとなりました。

ストレスチェック制度には、最大50万円の罰金規定を含む労働基準監督署への報告義務がございますので、未実施の場合はお早めの導入をご検討ください。

国内での精神障害の労災補償は、令和元年度で2,060件だったのに比べて、令和5年度に3,575件と、僅か5年で173%まで急増しており、各企業での自律的な対応を促す為の法改正とも考えられます。制度を整備し、検査結果報告書を労働基準監督署に提出するだけでなく、毎年の検査終了後に結果を分析し、自社内のストレス因子となる事象の解決を目指すようお願いいたします。

## 雇用保険料率の変更のご案内

令和7（2025）年4月1日から令和8（2026）年3月31日までの雇用保険料率は以下のとおりです。

労働者負担も、事業主負担も令和6年度の保険料率より0.5ずつ下がる結果となっております。

### <令和7年度の雇用保険料率>

(赤字は変更部分)

負担者 事業の種類	① 労働者負担 (失業等給付・ 育児休業給付の 保険料率のみ)	② 事業主負担			①+② 雇用保険料率
			失業等給付・ 育児休業給付の 保険料率	雇用保険二事業 の保険料率	
一般の事業	<b>5.5/1,000</b>	<b>9/1,000</b>	5.5/1,000	3.5/1,000	<b>14.5/1,000</b>
(令和6年度)	6/1,000	9.5/1,000	6/1,000	3.5/1,000	15.5/1,000
農林水産・※ 清酒製造の事業	<b>6.5/1,000</b>	<b>10/1,000</b>	6.5/1,000	3.5/1,000	<b>16.5/1,000</b>
(令和6年度)	7/1,000	10.5/1,000	7/1,000	3.5/1,000	17.5/1,000
建設の事業	<b>6.5/1,000</b>	<b>11/1,000</b>	6.5/1,000	4.5/1,000	<b>17.5/1,000</b>
(令和6年度)	7/1,000	11.5/1,000	7/1,000	4.5/1,000	18.5/1,000

(枠内の下段は令和5年4月～令和7年3月の雇用保険料率)

※ 園芸サービス、牛馬の育成、酪農、養鶏、養豚、内水面養殖および特定の船員を雇用する事業については一般の事業の率が適用されます。

## あかつきセミナーのご案内

今後のあかつきの活動の一環としまして開催予定のあかつきセミナーをご紹介します。

セミナーの詳細や申し込み方法につきましては決まり次第、担当者よりご案内いたしますので、お待ちいただきますようお願い致します。

5/23 (金)

午後

あかつき情報交換会

場所：TKP 東京駅カンファレンスセンター

6/5 (木)

午後

あかつきセミナー

場所：TKP 市ヶ谷カンファレンスセンター

ご不明な点や詳細は、  
担当者まで  
お問い合わせください



毎月1回発行 「あかつき News」  
〒100-0005 千代田区丸の内 1-8-1  
丸の内トラストタワーN館 17階  
TEL:03-3213-0710 FAX:03-3213-0711  
<http://www.akatsuki-sr.jp>