



10月からの厚生労働省関係の主な制度変更

厚生労働省は、令和6年10月から適用されている制度変更のうち主要なものをまとめ、web ページに掲載しています。

◆被用者保険（厚生年金保険・健康保険）の適用拡大

短時間労働者への被用者保険の適用について、企業規模要件が引き下げられ、現在の従業員数 100 人超から 50 人超となります。

賃金要件（月額 8.8 万円以上）、労働時間要件（週労働時間 20 時間以上）、学生除外要件については現行のままとし、勤務期間要件（現行 1 年以上）については実務上の取扱いの現状も踏まえて撤廃し、フルタイムの被保険者と同様の 2 か月超の要件を適用することとします。

◆労働関係 最低賃金額の改定

都道府県ごとに定められている地域別最低賃金が改定されます。時間額にして 50 円から 84 円の引上げで、最も時間額が高いのは東京都の 1,163 円、最も低いのは秋田県の 951 円となりました。

全国加重平均は 1,004 円から 1,055 円へ上昇します。51 円の引上げは、昭和 53 年度に目安制度が始まって以降で最高額です。

◆雇用関係 教育訓練給付の拡充

専門実践教育訓練給付金について、教育訓練の受講後に賃金が上昇した場合、現行の追加給付に加えて、さらに受講費用の 10%（合計 80%）を追加で支給します。

特定一般教育訓練給付金について、資格取得し、就職等した場合、受講費用の 10%（合計 50%）を追加で支給します。

対象となるのは、雇用保険被保険者および離職後 1 年以内の雇用保険被保険者だった者です。

被用者にかかる手続きや賃金に関わる重要な変更が重なっています。十分な説明を行い、必要に応じて社内規程を見直すなど、従業員に周知しましょう。

【厚生労働省関係の主な制度変更（令和 6 年 10 月）について】

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_43327.html

令和7年4月保育所入所申込み分就労証明書記載の留意点

◆「落選ねらい」問題に対応

9月30日に就労証明書の新様式が定められ、10月1日より申込み受付が順次開始されています。

保育所の4月入所申込みについては、育児休業を延長する目的で競争率の高いところに申し込んだりする「落選ねらい」が問題視され、対応が求められていました。

◆様式の変更点

新様式では、次の5つの記載欄が追加されました。

- ① 入所内定時育休短縮可否
- ② 育休延長可否
- ③ 単身赴任期間（予定を含む）
- ④ 備考欄
- ⑤ 保護者記載欄（児童名、生年月日、施設名、利用・申込み状況に関するチェック欄）

また、自治体によっては夜勤に関する状況を別紙で提出することができ、就労証明書と同様に企業に記載を求めているところもあります。

◆育児休業給付金の支給期間延長の要件と手続きも見直し

上記の「落選ねらい」対策として、令和7年4月1日からは育児休業給付金の支給期間の延長手続きも見直され、従業員が記載する申告書と保育所等の利用申込書の写しも、ハローワークに提出することとなります。

また、支給要件として、市区町村に申し込んだ内容が、速やかな職場復帰のために保育所等における保育の利用を希望しているものであると公共職業安定所長が認めるものであることも、必要となります。

令和7年4月1日以後に育児休業に係る子が1歳に達する場合または1歳6カ月に達する場合に適用されますので、該当する育児休業取得者に案内しておくといでしょう。

【官報（令和6年9月30日号外第227号）「子ども・子育て支援法施行規則の一部を改正する内閣府令（令和6年内閣府令第84号）」】

<https://kanpou.npb.go.jp/20240930/20240930g00227/20240930g002270004f.html>

【雇用保険法施行規則の一部を改正する省令（令和6年厚生労働省令第47号）】

https://laws.e-gov.go.jp/law/350M50002000003/20250401_506M60000100047?tab=compare

転職理由の真相と企業の対応策

◆「給与の低さ」が若年層の転職理由トップに

厚生労働省の「若年者雇用実態調査」（令和5年）によると、若年労働者（満15～34歳の労働者）の前職の離職理由として最も多かったのは「給与の低さ」で59.9%でした。特に20～24歳の年齢層では男性64.6%、女性60.3%と高く、若年層の転職動機における給与の重要性が浮き彫りになっています。

◆「やりがい」と「スキルアップ」も重要な転職要因

一方で、「仕事の内容が自分に合わない」（41.9%）や「自分の技能や能力を活かしたい」「責任のある仕事を任されたい」（33.8%）といったキャリアアップ・スキルアップでの理由も上位にきています。これは、若年労働者が単に給与だけでなく、仕事の質や自己成長の機会も重視していることを示しています。

企業側としては、給与水準の適正化だけでなく、従業員のキャリア開発やスキルアップの機会を提供することが、人材確保と定着率向上につながると言えるでしょう。また、入社時のミスマッチを防ぐために、採用プロセスでの職務内容の明確な説明や、入社後のフォローアップ体制の強化も重要です。

いわゆる「ゆるブラックだ」、「自分が成長できない」ということでの人材流出につながらないように、効果的な施策を考えていきたいですね。

給与制度の設計から人材育成プログラムの構築、さらには採用戦略の立案など、これらの課題に対応するには、専門的な知識と経験が必要です。企業の競争力を高めるため、見直しを検討してみたいでしょうか。ご検討の際には、お気軽に当事務所にご相談ください。

【厚生労働省「令和5年 若年者雇用実態調査」】

<https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/4-21c-jyakunenkyou-r05.html>

高齢者の就業率の増加と厚労省が公表した「高齢者の活躍に取り組む企業の事例」

◆65歳以上の就業者数は914万人で過去最多

総務省が「敬老の日」（9月16日）にちなんで公表した取りまとめによれば、65歳以上の就業者数は20年連続で増加し、914万人と過去最多となっています。就業者総数に占める65歳以上の就業者の割合は13.5%で、およそ7人に1人を65歳以上の就業者が占めています。

◆65歳以上の就業率は25.2%

また、65歳以上人口に占める65歳以上の就業者の割合は25.2%と、10年前と比較すると5.1ポイント増となり、この数字は主要国の中でも高い水準となっています。年齢階級別にみると、65～69歳は52.0%、70～74歳は34.0%、75歳以上は11.4%と、いずれも過去最高となっています。

特に、65歳～74歳の就業率は年々顕著に高まっており、元気なうちは働こうという高齢者が増えていることがわかります。

◆厚労省が公表した「高齢者の活躍に取り組む企業の事例」

そのような中で、厚生労働省は先日、「高齢者の活躍に取り組む企業の事例」を公表しています。ここでは、高齢者の人事・給与制度の工夫に取り組む企業（14社）にヒアリングを実施し、年齢にかかわらず高齢者が活躍できるよう、スキルに応じた処遇を進め、役職定年や定年制の見直し等に取り組む事例を紹介しています。

企業における高齢者の割合が増加していくことが見込まれる中、自社の制度を検討するうえでも、ぜひ参考にしてみてください。【厚生労働省「高齢者の活躍に取り組む企業の事例を公表します」】

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_43828.html

～弁護士法人クオリティ・ワン通信～

「高齢者雇用安定法～定年制～」

●はじめに

高齢者の雇用に関するニュースは日経新聞等でもよく見かけるところです。

高齢者雇用安定法と言われる法律の改正が続いており、

高齢者の雇用機会を確保する方向で、今後も改正が続いていくように思います。

そこで、今回のメルマガでは、現在の高齢者雇用安定法の内容を概観してみようと思います。

●定年制を設ける場合

定年制を設ける場合には、当該定年は60歳を下回ることができません。

※ ごく一部の例外があります

万が一、定年を60歳未満とする定年制を設けている場合、

当該定年制は無効となり、定年制がない状態になると解されています。

●65歳までの高年齢者雇用確保措置

・高年齢者雇用確保措置義務の内容

高年齢者雇用安定法は、現在、60歳を超えて65歳までの雇用確保措置を講じるよう、事業主に義務付けています。

具体的には、65歳未満の定年制を設けている事業主は、下記の①～③のいずれかを講じる必要があります。

①～③のうち、最も多くとられているのは、「②継続雇用制度」です。

継続雇用制度を採用する場合は、原則として、継続雇用を希望する労働者全員を継続雇用することが事業主に義務付けられています。

① 当該定年の引き上げ（65歳定年制への変更）

② 継続雇用制度

※現に雇用している高年齢者が希望するときは定年後も引き続いて雇用する制度

③ 定年制度の廃止

・義務違反の効果

高年齢者雇用確保措置義務に違反した場合は、公共職業安定所（ハローワーク）から助言・指導がなされます。

助言・指導に応じない場合は勧告がなされ、勧告にも従わないときは企業名等を公表されることがあります。

● 65歳から70歳までの就業機会の確保（努力義務）

- ・高年齢者就業確保措置の内容

令和3年4月1日より、65歳までの雇用確保義務に加え、対象となる事業主には、65歳～70歳までの高年齢者就業確保措置を講じることが努力義務（＝罰則や制裁のない義務）とされました。

具体的には、下記の①～⑤のいずれかを講じるよう努めることとされています。

- ・対象となる事業主

（i）定年を65歳以上70歳未満に定めている事業主

（ii）65歳までの継続雇用制度（70歳以上まで引き続き雇用する制度を除く。）を導入している事業主

- ・対象となる措置

① 定年年齢の引き上げ（70歳定年制への変更）

② 70歳までの継続雇用制度

※ 事業主自身による雇用だけでなく、他の事業主と契約して他の事業主に希望する高年齢者を継続雇用させることも含まれる点が特徴です。

③ 定年制の廃止

④ 70歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度の導入

⑤ 70歳まで継続的に以下の事業に従事できる制度の導入

a. 事業主が自ら実施する社会貢献事業

b. 事業主が委託、出資（資金提供）等する団体が行う社会貢献事業

※ 業務委託（④）や社会貢献事業（⑤）を含む点で、65歳までの雇用確保措置義務と比べて柔軟な点が特徴です。

● おわりに

今後も高齢者雇用安定法の改正は続いていくと考えられます。高齢者の雇用を安定させることにより、企業の負担が増えたという見方も間違っていないのですが、少子高齢化が進んで労働人口が減少する時代ですから、是非、働く意欲と能力のある高年齢者の活用を考える機会になることを願っております。本記事に関しましてご相談等がございましたら、お気軽に弊社までご相談ください。

MonthlyLetter・ルーチェ 編集後記

今年10月から厚生年金被保険者51人以上の企業は社会保険適用拡大の対象となりました。最低賃金も変更になりました。

12月からは健康保険証の新規発行がされなくなります。

来年4月からは育児休業給付金の支給期間延長の申出に必要な書類が追加されます。

先日のニュースでは、ストレスチェックが50人未満の企業にも義務付けられる方針であることが発表されました。

世の中の動きが目まぐるしく色々な制度に動きがありますが、前もって情報を入手し、対応していくことが必要です。弊社からも発信させていただきますのでぜひご確認ください。

矢野