

Ⅱ あかね社会保険労務士法人

あかね通信

2025年5月号のニュースレターをお届けします。

掲載内容に関してご不明な点等があれば、当事務所までお問い合わせください。

05
2025

Special feature

支給対象者の範囲や助成額が大幅変更となるキャリアアップ助成金

- ◆6月より義務化される新たな熱中症対策
- ◆仕事で腰痛になったときの労災認定基準
- ◆短縮された雇用保険の基本手当を受給できるまでの給付制限期間

支給対象者の範囲や助成額が大幅変更となるキャリアアップ助成金

非正規雇用労働者の企業内でのキャリアアップを促進するため、キャリアアップ助成金が用意されています。この助成金は、正社員転換、処遇改善の取り組みを実施した事業主に対し、助成金が支給されるものです。2025年度も助成金は継続しますが、支給対象者や助成額が大きく変化します。

正社員化コース

①助成額の変更

キャリアアップ助成金の正社員化コースとは、有期雇用労働者等を正規雇用労働者に転換等した場合に助成金が支給されるものです。

労働者一律の額であったものが、2025年4月1日以降は、以下のように重点支援対象者とそれ以外に分けて助成されます。

【重点支援対象者】1人当たり

有期→正規 80万円 (60万円)
無期→正規 40万円 (30万円)

【重点支援対象者以外】1人当たり

有期→正規 40万円 (30万円)
無期→正規 20万円 (15万円)

なお、雇用された期間が通算5年を超える有期雇用労働者については無期雇用労働者とみなされます。

②重点支援対象者の定義

重点支援対象者とは、以下a～cのいずれかに該当する労働者を指します。

- a. 雇入れから3年以上の有期雇用労働者
- b. 雇入れから3年未満で、次の①②いずれにも該当する有期雇用労働者

- ① 過去5年間に正規雇用労働者であった期間が合計1年以下
- ② 過去1年間に正規雇用労働者として雇用されていない
- c. 派遣労働者、母子家庭の母等、人材開発支援助成金の特定の訓練修了者

賃金規定等改定コース

賃金規定等改定コースでは、有期雇用労働者等の基本給の賃金規定等を増額改定し、適用させた場合に助成金が支給されるものです。増額幅が3%以上5%未満と、5%以上の2つに区分されていたものについて、下表のように変更されました。4%未満の改定については助成額が縮小した一方で、6%以上の改定について助成額が拡大しています。

賃金引き上げ率 (1人当たり)	助成額
3%以上4%未満	4万円(2.6万円)
4%以上5%未満	5万円(3.3万円)
5%以上6%未満	6.5万円(4.3万円)
6%以上	7万円(4.6万円)

また、有期雇用労働者等の昇給制度を新たに設けた場合、1事業所当たり1回のみ20万円(15万円)を加算する措置が新設されます。

キャリアアップ助成金を利用する場合、これまでは各コースの取り組み実施日の前日までに管轄の労働局長にキャリアアップ計画書を提出し、認定を受ける必要がありました。2025年4月1日以降は、届け出のみで認定は不要となり、手続き面ではより利用しやすいものとなりました。

※ () 内はいずれも大企業の助成額

6月より義務化される 新たな熱中症対策

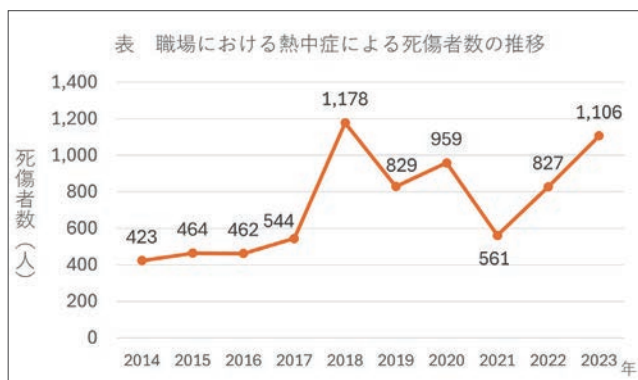
熱中症による死傷者が増加する中、6月より新たな熱中症対策が義務化(※)されます。以下では、熱中症による死傷災害の状況と今回義務化される事項をとり上げます。

※2025年3月31日時点義務化見込みですが、本記事では義務化として表記しています。

熱中症による死傷災害の状況

厚生労働省から2023年の「職場における熱中症による死傷災害の発生状況」が公表されています。これによると、2023年の職場での熱中症による死傷者（死亡・休業4日以上）は、1,106人と前年比で279人増えています。過去10年間の推移は下表のようになります。

業種別では、全体の約4割が建設業と製造業で発生しています。



このうち、熱中症による死亡者数は31人で、建設業(12人)や警備業(6人)で多く発生しています。死亡災害の状況を分析すると、多くの事例で暑さ指数(WBGT)を把握せず、熱中症予防のための労働衛生教育を行っていませんでした。また、糖尿病、高血圧症など熱中症の発症に影響を及ぼすおそれのある疾病を有している事例も見られました。

6月から義務付けとなる事項

このような状況をうけ、熱中症対策として、2025年6月より以下の2つの事項が義務付けられます。

1. 報告体制の整備

熱中症を生ずるおそれのある作業を行う際に、「熱中症の自覚症状がある作業員」および「熱中症のおそれがある作業員を見つけた者」がその旨を報告するための体制（連絡先や担当者）を事業場ごとにあらかじめ定め、関係作業員に対して周知することが必要になります。

この熱中症を生ずるおそれのある作業とは、WBGT28度または気温31度以上の作業場において行われる作業で、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とされています。

2. 措置内容・実施手順周知

熱中症を生ずるおそれのある作業を行う際に、①作業からの離脱、②身体のコリ、③必要に応じて医師の診察または処置を受けさせること、④事業場における緊急連絡網、緊急搬送先の連絡先及び所在地等など、熱中症の症状の悪化を防止するために必要な措置に関する内容や実施手順を事業場ごとにあらかじめ定め、関係作業員に対して周知が必要になります。

厚生労働省では、職場における熱中症予防対策を徹底するため、労働災害防止団体などと連携し、5月から9月まで、「STOP！熱中症 クールワークキャンペーン」を実施しています。厚生労働省のポータルサイト「職場における熱中症予防情報」では、動画コンテンツや事業主、安全・衛生管理担当者、現場作業員向けの資料などが公開されていますので、対策を行う際にぜひご活用ください。

仕事で腰痛になったときの 労災認定基準

このコーナーでは、人事労務管理で問題になるポイントを、
社労士とその顧問先の総務部長との会話形式で分かりやすくお伝えします。



総務部長

先日、従業員が仕事中にぎっくり腰になり、仕事を休んでいました。今は出勤できる状態になりましたが、労災（業務上災害）として認められるのでしょうか？



社労士

厚生労働省からリーフレット「腰痛の労災認定」が公開されていますので、この内容を見てみましょう。腰痛については「災害性の原因による腰痛」と「災害性の原因によらない腰痛」に分けて認定要件が定められています。「災害性の原因による腰痛」については、負傷などによる腰痛で、次のいずれも満たす必要があります。

- ① 腰の負傷またはその負傷の原因となった急激な力の作用が、仕事中の突発的な出来事によって生じたと明らかに認められること
- ② 腰に作用した力が腰痛を発症させ、または腰痛の既往症・基礎疾患を著しく悪化させたと医学的に認められること



突発的に生じた急激な強い力が原因で、腰を痛めるような場合ですね。



そうですね。仕事中にぎっくり腰になった場合については、このリーフレットの中にも解説があります。日常的な動作の中で生じるものであるもので、たとえ仕事中に発症したとしても、ただちに労災認定され、労災補償の対象とはならないとされています。



仕事中であっても、労災認定されないことがあるということですね。



はい。ただし、発症時の動作や姿勢の異常性などから、腰への強い力の作用があった場合には労災認定されることがあります。



なるほど。従業員本人や周囲にいた従業員に、状況を確認することが必要ですね。



「災害性の原因によらない腰痛」については、日々の業務による腰部への負荷が徐々に作用して発症した腰痛をいい、その発症原因により、①筋肉等の疲労を原因とした腰痛と、②骨の変化を原因とした腰痛に区分して、状況により判断されます。



日々の業務の蓄積も、状況によっては労災認定される場合があるということですね。



リーフレットに事例や労災補償の対象となる治療の範囲が紹介されていますので、一度確認されるとよいと思います。

ONE POINT

- ① 腰痛を「災害性の原因による腰痛」と「災害性の原因によらない腰痛」に分けて認定要件が定められている。
- ② ギっくり腰については、たとえ仕事中に発症したとしても、ただちに労災認定がされるわけではなく、発症時の動作や姿勢の異常性などから、腰への強い力の作用があった場合には労災認定されることがある。

短縮された雇用保険の基本手当を受給できるまでの給付制限期間

従業員が会社を退職し、収入が得られなくなったときに頼りにするものの一つが、雇用保険の基本手当です。基本手当は、退職理由や退職時の年齢、被保険者であった期間等により、受給できるまでの期間や受給できる額（所定給付日数）に違いが出ます。ここでは、受給できるまでの期間である給付制限期間について確認します。

給付制限期間

雇用保険の基本手当を受給するにあたっては、退職理由に関わらず、受給資格が決定した日から7日間の「待期期間」が設けられます。その後、正当な理由がなく自己の都合により退職した人には、給付制限期間として、1～3ヶ月間の基本手当が支給されない期間が設定されます。

この給付制限は、離職日が2020年10月1日以降の人について3ヶ月から2ヶ月に短縮されており、さらに、退職日が2025年4月1日以降の人については1ヶ月に短縮されました。

ただし、退職日から遡って5年間のうちに2回以上、正当な理由なく自己の都合により退職し受給資格決定を受けた場合には、給付制限は3ヶ月となります。

また、自己の責めに帰すべき重大な理由によって解雇（重責解雇）された場合にも、給付制限は3ヶ月となります。

教育訓練受講による解除

2025年4月以降は、リ・スキリングのために

教育訓練等を受けている場合、給付制限が解除され、基本手当を受給できるようになりました。

対象となる教育訓練等とは、2025年4月1日以降に受講を開始したものであり、教育訓練給付金の対象となる教育訓練や、公共職業訓練等の一定範囲内のものに限ります。

退職日以後に教育訓練等を受ける場合には、受講開始日以降、給付制限を受けないほか、退職前1年以内に教育訓練等を受けたことがある場合には、給付制限が解除され、待期期間満了後からすぐに基本手当の支給対象となります。なお、退職理由が重責解雇の場合は、この給付制限の解除の対象外となります。

解除の手続き

給付制限の解除のためには、受講開始以降、受給資格決定日や受給資格決定後の初回認定日（初回認定日以降に受講を開始した場合は、その受講開始日の直後の認定日）までに、ハローワークの窓口で申し出る必要があります。

その際、訓練開始日が記載された領収書または訓練実施施設による訓練開始日の証明書といった添付書類の用意が必要になります。

基本手当の受給については、従業員の退職後の対応になるため、本来であれば従業員自身で確認し、対応が必要なことにはなりますが、退職予定者からの質問も多い内容ですので、制度の概要は押さえておきたいものです。

世帯用借上げ社宅の賃料と従業員負担額

ここでは、2022年（令和4年）に人事院が行った調査結果※から、世帯用借上げ社宅を保有する民間企業における、2022年時点の世帯用借上げ社宅の賃料と従業員の負担額などをみていきます。

社宅の広さ別に賃料を確認

上記調査結果から、世帯用借上げ社宅がある企業における、2022年時点の世帯用借上げ社宅の賃料（以下、賃料）と従業員負担額（以下、負担額）の推計平均額、従業員の負担割合（以下、負担割合）を、従業員規模別（以下、規模別）にまとめると、次ページ表のとおりです。

55㎡未満

全体の規模計は賃料が85,786円、負担額が25,326円、負担割合は29.5%でした。規模別にみると、賃料は500人以上が最も高く、負担額と負担割合は50人～99人が最も高くなりました。50人～99人の負担割合は30%を超えています。

東京都特別区内（以下、特別区内）の規模計は賃料が116,884円、負担額が31,787円、負担割合は27.2%でした。規模別にみると、賃料、負担額、負担割合はすべて、50人～99人が最も高い状況です。

55㎡以上70㎡未満

全体の規模計は賃料が94,280円、負担額が29,208円、負担割合は31.0%でした。規模別にみると、賃料と負担額は500人以上が、負担割合は50人～99人が最も高くなりました。また、すべての規模で負担割合が30%を超えています。

特別区内の規模計は賃料が126,034円、負担額が34,162円、負担割合が27.1%でした。規模別にみると、賃料は50人～99人が、負担額と負担割合は500人以上が最も高い状況です。

70㎡以上80㎡未満

全体の規模計は賃料が102,219円で、10万円を超えました。負担額は32,220円で、3万円を超えています。負担割合は31.5%です。規模別にみると、賃料と負担額は500人以上が、負担割合は50人～99人が最も高くなりました。55㎡以上70㎡未満と同様に、負担率がすべての規模で30%を超えています。

特別区内の規模計は賃料が133,826円、負担額が35,954円、負担割合が26.9%でした。規模別にみると、賃料は50人～99人が、負担額と負担割合は500人以上が最も高い状況です。

80㎡以上

全体の規模計は賃料が111,051円、負担額が34,232円、負担割合は30.8%でした。規模別にみると、賃料と負担額は500人以上が、負担割合は100人～499人が最も高くなりました。また、賃料がすべての規模で10万円を超えています。

特別区内の規模計は賃料が138,151円、負担額が40,013円、負担割合は29.0%でした。規模計の負担額が4万円を突破しました。規模

別にみると、賃料と負担額は50人～99人が、負担割合は100人～499人が最も高い状況です。

規模計を比較

規模計の賃料を全体と特別区内で比べると、特別区内は借上げ社宅の広さに関わらず10万円を超えています。賃料の差では、80㎡未満の広さでは、特別区内が全体より3万円以上高く、80㎡を超えるとその差が3万

円を割り込みました。

負担額では、特別区内は広さに関わらず3万円を超えています。全体では70㎡以上の広さになると3万円を超えています。

負担率は全体で55㎡以上の広さになると30%を超えますが、特別区内では大きさに関わらず負担率は30%未満です。

金額的には特別区内の方が賃料、負担額ともに高くなっているものの、負担割合では全体の方が高いという結果となりました。

世帯用借上げ社宅がある企業の世帯用借上げ社宅賃料と従業員負担額（円、％）

	借上げ社宅の賃料 (企業の契約額)		従業員の負担額 (社宅の使用料)		従業員負担割合	
55㎡未満	全体	東京都 特別区内	全体	東京都 特別区内	全体	東京都 特別区内
規模計（50人以上）	85,786	116,884	25,326	31,787	29.5	27.2
500人以上	90,343	117,790	26,536	32,257	29.4	27.4
100人～499人	85,261	114,384	23,788	30,810	27.9	26.9
50人～99人	75,499	131,369	28,264	36,685	37.4	27.9
55㎡以上70㎡未満	全体	東京都 特別区内	全体	東京都 特別区内	全体	東京都 特別区内
規模計（50人以上）	94,280	126,034	29,208	34,162	31.0	27.1
500人以上	98,292	127,243	29,467	37,301	30.0	29.3
100人～499人	92,834	123,415	29,127	32,592	31.4	26.4
50人～99人	90,456	136,690	28,909	29,156	32.0	21.3
70㎡以上80㎡未満	全体	東京都 特別区内	全体	東京都 特別区内	全体	東京都 特別区内
規模計（50人以上）	102,219	133,826	32,220	35,954	31.5	26.9
500人以上	110,543	139,741	34,641	39,482	31.3	28.3
100人～499人	98,657	126,999	31,146	33,340	31.6	26.3
50人～99人	91,689	150,867	29,062	32,333	31.7	21.4
80㎡以上	全体	東京都 特別区内	全体	東京都 特別区内	全体	東京都 特別区内
規模計（50人以上）	111,051	138,151	34,232	40,013	30.8	29.0
500人以上	119,070	150,307	36,456	43,342	30.6	28.8
100人～499人	105,128	116,811	33,327	35,338	31.7	30.3
50人～99人	106,373	185,887	29,758	44,030	28.0	23.7

人事院「令和4年民間企業の勤務条件制度等調査」より作成

※人事院「令和4年民間企業の勤務条件制度等調査」

常勤従業員数50人以上の全国の企業45,951社のうち、産業別・規模別に層化無作為抽出した7,556社を対象としています。実施期間は2022年10月～11月で、2022年10月1日現在における制度を調査したものです（回答率56％）。ここでの世帯用とは、生計をともにしている二人以上が住むことを想定しているものをいいます。詳細は次のURLのページから確認いただけます。

<https://www.e-stat.go.jp/stat-search/files?tclass=000001209500&cycle=7&year=20220>

夏に向けての準備が始まる時期です。夏季賞与の支給に向けた準備もそろそろ始まります。時期が来て慌てないように、計画を立てて早めに準備をしましょう。

01 住民税の改定対応



6月は特別徴収を行う住民税の改定月です。一部の方には引き続き定額減税が実施されます。早めに税額通知書を確認し、給与計算ソフトのマスターデータ（住民税の額）を変更しておきましょう。

02 自動車税の納付



4月1日現在、自動車（軽自動車を除く乗用車やトラックなど）を保有している場合には、自動車税が課されます。自動車税は軽自動車と異なり、各都道府県に納める税金です。自動車税の納付は各自へ到達される納付書に基づき、5月中において各都道府県の条例で定める日までに納付しなければなりません。保有車両の排気量や用途などにより税額が異なりますが、一部グリーン化税制により税が軽減される場合もあります。

03 夏季賞与決定までの準備



夏季賞与を支給する場合には、賞与の支給額を決めるための準備が必要です。業績や勤務成績などの情報を整理し、人事評価資料の配布などを行いましょう。

04 障害者雇用納付金の申告



2024年4月から2025年3月までの12ヶ月間のうち、常時雇用している労働者数が100人を超える月が5ヶ月以上ある場合、事業主は障害者雇用納付金の申告義務があります。

05 健康診断の実施



春の定期健康診断を実施する事業者は、医師・診療機関との最終確認、受診もれ者、追加者がいないかの確認をしましょう。当日やむを得ない事情で受診できない社員は、医師・診療機関へ後日の受診ができるかどうかの確認をし、受診を促します。

なお、事業所単位において常時50名以上の労働者を雇用している場合は、「定期健康診断結果報告書」を所轄の労働基準監督署に遅滞なく提出します。

06 夏に向けての準備



春の陽気から夏の暑さへと季節も移り変わりをむかえます。それぞれ早めの準備をしましょう。

- ◆ 冷房器具などの点検
- ◆ 衣替えの準備
- ◆ 暑中見舞い、お中元の準備
- ◆ 秋から年末にかけての社内行事（慰安旅行や忘年会）の企画準備