

2024年10月29日～11月27日

## 労働社会保険関連新着情報

石渡社会保険労務士事務所

<https://www.ishiwatasroffice.com/>



### 平均賃上げ率 4.1%で過去最高(10/29)

厚生労働省は28日、賃上げに関する実態調査(従業員100人以上企業1,783社が回答)の結果を公表した。1人当たりの平均賃金引上げ率は4.1%で、引上げ額は11,961円だった。また、賃金を引き上げた・引き上げると回答した企業は91.2%と、比較可能な1999年以降で最高となった。一方、ベアを実施した企業は従業員5,000人以上の企業で78.5%、100人から299人の企業で47.2%と、企業規模による開きが見られた。

### 最高裁 無期転換ルールの特例めぐり初判断(10/31)

元大学講師の女性が、契約期間が通算5年を超えたが無期転換されず、雇止めとした大学側に地位確認などを求めた訴訟の上告審で、31日、最高裁第一小法廷は、通算10年を超えないと無期転換されない大学教員の特例について、対象を厳格に解釈するのは相当ではないとし、女性は特例が適用される「教育研究組織の職」に当たると判断。雇止めを無効とした二審判決を破棄し、高裁に差し戻した。無期転換ルールの大学教員特例について、最高裁が初めて判断を示した。

### 国保年間上限を3万円引上げへ(11/1)

厚生労働省は31日、国民健康保険(国保)の保険料の年間上限額を3万円引き上げ、109万円とする案を社会保障審議会の医療保険部会に提示した。来年度から実施される見通し。新たな上限額は単身世帯で年間給与収入が約1,170万円以上の場合に適用される見込みで、国保加入世帯の約1.5%が対象となる予定。

### 離婚時年金分割 請求期限を5年に延長(11/6)

厚生労働省は、5日の社会保障審議会年金部会で、離婚時の厚生年金分割を請求できる期限を現在の2年以内から5年以内に延ばす案を示し、大筋で了承された。2025年通常国会への提出を目指す法案に盛り込む。また、受け取る公的年金の支給額について、これまで「サラリーマンと専業主婦」がモデル世帯の厚生年金と国民年金の2パターンだったが、ライフスタイルの変化に合わせて5パターン追加し、65歳時点で受け取る平均的な一人当たりの給付水準を男女別に示す方針を説明した。

### UAゼンセン 賃上げ目標6%(11/7)

流通企業などの労働組合で構成するUAゼンセンは6日、2025年春季労使交渉で全体の賃上げ率目標を基本給を「6%基準」とすることを発表した。そのうちベースアップ(ベア)は「4%基準」に設定する。パート従業員については2024年より上乗せした7%を目標とする。

### 高齢者労災対策 努力義務へ(11/7)

厚生労働省は6日、労働政策審議会安全衛生分科会に急増する高齢者の労働災害を防ぐため、企業に対し、高齢者に配慮した作業環境の整備などの労災対策を努力義務として課す案を示し、大筋で合意した。2025年の通常国会に労働安全衛生法の改正案を提出する方針。指針も策定し、定期健康診断や体力チェックの実施により健康や体力に応じた業務の割り振りなどを求める想定。

### 財務省 教員残業代を段階的に引き上げる案(11/8)

財務省が、11日の財政制度等審議会にて、公立学校教員に残業代の代わりに一律4%支給されている教職調整額について、残業時間短縮な

どの条件を満たした場合に段階的に引き上げる案を示すことが、7日、明らかになった。一定期間ごとに働き方改革の進捗を確認し、進捗が確認できた場合、翌年度に調整額を引き上げ、5年程度かけて10%まで引き上げる。一方、文部科学省は来年度予算で13%への引上げを要求しており、今後、調整が本格化する。

### 9月実質賃金0.1%減で2カ月連続マイナス(11/8)

厚生労働省が7日に発表した9月の毎月勤労統計調査で、名目賃金から物価変動を除いた実質賃金は前年同月から0.1%減少し、2カ月連続のマイナスとなった。実質賃金は、夏の賞与が増えたことで6~7月にプラスとなったが、8月に再びマイナスに転じていた。

### 年収「106万円の壁」要件撤廃へ(11/9)

厚生労働省は、短時間労働者の厚生年金加入要件である「年収106万円以上」の賃金要件を撤廃する方向で調整に入った。「週所定労働時間週20時間以上」の要件と学生除外要件は維持される見通しで、企業規模要件はなくなり、5人以上の個人事業所も全業種が対象になる方向。年末までに結論を得て、来年の通常国会に関連法案の提出を目指す。

### イデコ加入上限70歳未満に引き上げ(11/9)

厚生労働省は8日、個人型確定拠出年金(イデコ)の加入対象年齢を65歳未満から70歳未満に引き上げる案を企業年金・個人年金部会に示し、大筋で了承を得た。また、要件を満たせば退職者や自営業者、フリーランスなど誰でも加入できるように制度を見直す。来年の通常国会に改正法案の提出を目指す。

### 労基法改正に向けた報告書の骨子を提示(11/13)

厚生労働省の有識者研究会は12日、労働基準法の改正などに向けた報告書のたたき台を示した。14日以上連続出勤の禁止や副業・兼業時の労働時間を通算して割増賃金を支払う仕

組みの廃止、テレワークと出社が混在可能なフレックスタイム制の導入、などの改革案が盛り込まれた。報告書は年度内にまとめられ、労働政策審議会での議論を経て早ければ2026年の法改正を目指す。

### 基礎年金の給付水準3割底上げ(11/15)

厚生労働省は、国民年金(基礎年金)の給付水準を3割底上げする案を同省の年金部会で示し、来年の通常国会に提出する年金改革関連法案に盛り込む方針。基礎年金しか受け取れない自営業者らの老後資金の不足を解消するため、厚生年金のマクロ経済スライド適用による給付抑制期間を延長し、浮いた財源を基礎年金に活用する。

### 大学生内定率低下72.9%(11/16)

文部科学省と厚生労働省は15日、2025年春卒業の大学生の就職内定率(10月1日現在)が72.9%で、前年同期より1.9ポイント低下したと発表した。前年を下回るのは4年ぶり。低下の理由について文科省の担当者は、「売り手市場が続き、複数の内定を得て就職先を決めかねている学生が多い影響とみられる」と話した。

### 「106万円の壁」会社が保険料肩代わりする案検討(11/16)

厚生労働省は15日の社会保障審議会年金部会で、働き控えが発生する年収層の短時間労働者の保険料について、現在の年収の壁支援策終了にあわせて会社が一部肩代わりする特例制度を導入する案を示した。反対意見が多く、検討を重ねる。一方、厚生年金加入要件のうち、企業規模と賃金要件の撤廃、常時5人以上の全業種の個人事業所を加入対象に加える案は、大筋で了承された。また、脱退一時金を見直す案も示し、了承された。

### 在職老齢年金見直し案提示へ(11/20)

厚生労働省は、在職老齢年金制度を見直し、減額の対象者を縮小する調整に入った。現行の基準額(給与と厚生年金の合計額が月50万円

超)を引上げもしくは撤廃する案を、25日の年金部会に提案する。一方、年金財政を安定させるため、厚生年金保険料の上限引上げも提案する。年末までに議論をまとめ、来年の通常国会に関連法案を提出する方針。

### **「103万円の壁」引上げに3党合意 (11/21)**

自民、公明、国民民主の3党は20日、「103万円の壁」対策として基礎控除の引上げなどを盛り込んだ経済対策の内容に合意した。政府が22日午後に閣議決定する経済対策の裏付けとなる今年度補正予算案の成立に向けたもので、引上げ幅などは年内の税制改正協議で議論する。3党で合意を得られれば与党税制大綱に詳細を明記し、来年通常国会にて来年度予算案と所得税法改正案などの成立を目指す。

### **安衛法改正に向けた報告書案公表 (11/23)**

厚生労働省は、22日の安全衛生分科会に、フリーランスなどに業務を発注する企業などに対し、安全配慮義務や、事故の報告を義務付けることなどを盛り込んだ報告書案を示した。同案には50未満企業へのストレスチェック義務化や、高齢労働者への配慮に関する努力義務化なども盛り込まれている。2025年の通常国会に安衛法の改正案を提出する方針。

### **病気の治療と仕事の両立支援を努力義務へ(11/23)**

厚生労働省は、病気の治療と仕事の両立支援に取り組むことを企業の努力義務として労働施策総合推進法に盛り込む方針。併せて、高齢労働者に配慮した作業環境の整備も、企業の努力義務とする。また、ストレスチェックについて、従業員50人未満の事業所も対象に含め、全ての企業に対しての実施を義務付けることとした。

### **「自爆営業」はパワハラ 指針改正へ (11/25)**

厚生労働省は、ノルマ達成のために自腹で商品を買取る「自爆営業」について、パワハラの3

要件を満たす場合にはパワハラに該当することを、新たにパワハラ防止指針に明記する考えを示した。指針に盛り込むことで、企業に対策を求める。26日の労働政策審議会分科会にて方針を示し、年内の了承、早期の改正を目指す。

### **基礎年金の水準 3割引上げ案(11/26)**

厚生労働省は、基礎年金の水準を底上げする案を示した。マクロ経済スライドが長引くことで基礎年金のみを受給する自営業者らが低年金となることを防ぐため、厚生年金の積立金を活用するとしたが、慎重な意見も出たため、引き続き議論する。「在職老齢年金」の対象者縮小案と、「標準報酬月額引上げ」案の方向性は了承された。与党などとの協議を経て、いずれも年内に案をまとめ、来年通常国会に法案を提出したい考え。

### **就活セクハラ 防止対策義務化へ (11/27)**

厚生労働省は、26日の労働政策審議会分科会にて、就職活動中の学生が性的な嫌がらせを受ける「就活セクハラ」について、企業に防止対策を義務付ける案を示し、了承を得た。男女雇用機会均等法を改正し、OB・OG訪問時の場所や時間等に関するルールの策定、相談窓口の設置による学生への周知などを義務付ける。改正案は2025年の通常国会に提出する。

### **女性管理職費率・男女の賃金差の公表 従業員101人以上の企業で義務化**

#### **(11/27)**

厚生労働省は、女性管理職の比率について、従業員数101人以上の企業(非上場企業も含む約5万社)に公表を義務付ける方針を示した。また、男女間の賃金差の公表義務については、現行の301人以上から101人以上の企業に拡大する。26日の労働政策審議会分科会において方針を示し、労使が大筋合意した。年内にもとりまとめ、2025年の通常国会に女性活躍推進法改正案提出を目指す。