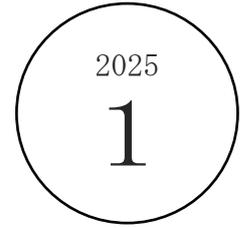




H&M 通信



トピックス

- 労働関係の法改正情報
- ニュース
・次期年金制度改革に関する論点
整理案 厚労省
- インターネット情報は偏っている？ファクトチェックについて

- ハラスメント対策の総合情報サイト
「明るい職場応援団」
- 育児休業給付金の延長手続き変更
- 契約について その⑤
天野雅彦



2025年 労働関係の法改正情報

新年あけましておめでとうございます。本年が皆様にとって良い年であることをお祈り申し上げます。

さて、2025年も労働関係法令の改正、施行がよいてされていますので、ご紹介します。
早めのご対応をお勧めします。

- ① 育児介護休業法等改正（2025年4月1日、10月1日施行）
子の看護等休暇の拡大、育児に関する働き方の柔軟化、介護休業を含む意向聴取の義務化など
- ② 雇用保険法等改正（2025年4月1日、10月1日施行）
自己都合退職者が教育訓練等を受けた場合の給付制限解除、育児休業給付に関する保険料率引き上げ、高年齢者雇用継続給付金の給付率引き下げ、など
- ③ 高年齢者雇用安定法の経過措置終了（2025年3月31日）
65歳までの希望者全員継続雇用の義務化
- ④ 建築業法等改正（2025年12月までに施行）
建設業労働者の処遇改善、働き方改革、生産性向上

株式会社H&Mコンサルティング
〒530-0047
大阪市北区西天満 4-5-8 八方商事第2ビル 303
Web サイト：<https://www.h-m-consulting.jp>





ニュース

次期年金制度改革に関する論点整理案 厚労省

【被用者保険の適用拡大】

●短時間労働者への適用拡大

- 企業規模要件については、撤廃する方向で概ね意見が一致
- 賃金要件については、撤廃する方向で概ね意見が一致
- 撤廃の時期に関しては、全国47都道府県で、8.8万円の賃金要件が実質的な意味を持たなくなる時期を踏まえて廃止すべきという意見があった
- 最低賃金の減額の特例の対象となる者については、希望する場合に、事業主に申し出ることによって任意に被用者保険に加入できる仕組みとする
- 労働時間要件については、今回は見直さない
- 学生除外要件については、今回は見直さない

●適用事業所の拡大

- 常時5人以上の従業員を使用する個人事業所における非適用業種については、解消する方向で概ね意見が一致
- 常時5人未満の従業員を使用する個人事業所については、今回は見直さない

●複数事業所の勤務者やフリーランス等

- 複数の事業所で勤務する者の労働時間等を合算し、被用者保険を適用することおよび現行の適用事務の見直しを引き続き検討
- フリーランス等への適用の在り方については、中長期的な課題として引き続き検討

【「年収の壁」と第3号被保険者制度】

●単に手取り収入が減少しない仕組みの課題

- 慎重な意見が多かった

●就業調整に対応した保険料負担割合を変更できる特例

- 部会として意見はまとまらなかった。政府において、本部会での意見を踏まえて、本特例の妥当性や、仮に導入するとした場合の中小企業への負担軽減策を含めた具体的な制度案について、検討を深める必要がある

●第3号被保険者制度

- 適用拡大を進めることにより、第3号被保険者制度の縮小・見直しに向けたステップを着実に進めるとともに、第3号被保険者の実態も精緻に分析しながら、政府に対して、引き続き検討することを求める

【在職老齢年金制度】

●見直しの方向性

- 現行の在職老齢年金制度を見直すことで概ね意見は一致
- 具体的な見直し案については、特定の案に意見はまとまらなかった。本部会での意見を踏まえて、政府において具体的な制度の見直し案について検討を行う必要があるが、検討結果によっては、基準額の引上げにとどまり、制度が存続する可能性がある

【標準報酬月額上限の見直し】

●見直しの方向性

- 改定のルールを見直して新たな等級を追加することについては概ね意見は一致
- 新しい改定ルールについては、健康保険法の改定ルールを参考に、上限等級に該当する者が占める割合に着目して上限等級を追加することができるルールが考えられ、本部会での意見を踏まえて、政府において具体的な制度の見直し案について検討が必要

※年金制度改定は、さまざまな労働関係施策に大きな影響を及ぼします。

今後も継続的に注目するテーマです。





インターネット情報は偏っている？～ファクトチェックについて

昭和世代が若手社員のころ、上司から「新聞を読め」（しかも〇〇経済新聞）、「テレビではニュースを見る」という教育を受けました。今のように、インターネットもなく、ソーシャルメディアは存在していません。

その後、インターネットが一般化し、ソーシャルメディアが広がりを見せても、従来のテレビ、ラジオ、新聞といったマス媒体の方が信頼できると言われていましたが、最近では「テレビの方が偏っている」との声が聞かれるようになってきました。

しかし、やっぱりインターネットの情報が偏っているという意見は、間違っているわけではありません。検索エンジンをはじめ、ソーシャルメディアにおいても、知りたいことは積極的に調べますが、そうでない事柄には関心が向きにくいものです。また、ネットマーケティング手法としてターゲティング広告やパーソナライズド広告があり、同じ情報が繰り返し目に付く環境が生まれやすい状況です。これにより SNS では「個人が興味関心のある情報に偏っている」環境が作られやすくなっています。

快適なエコーチェンバー（SNS 上で自分と似た興味関心を持つユーザーをフォローすることで、特定の意見や思想に影響される現象のこと）の中に身を置いていると、たとえ少数の意見であっても大多数の見解であると誤解したり、極端な見解に騙されてしまったりすることがあります。自分が望もうが望むまいが、検索履歴からの情報が優先的に表示されるフィルターバブルもあり、避けようにも難しい状態になっています。一方でマス媒体のニュースでは、自身の関心の有無にかかわらず社会の話題を取り上げる部分が、現在の最大の利点ではないかと考えています。

なお、個人的には、テレビは視聴率がとれることを前提に、偏った報道が目立つことを苦々しく感じており、ラジオ、新聞の方が偏りは少ないように思います。

ファクトチェックを取り入れる

情報媒体が多岐にわたるようになって、どのメディアも利点と欠点があることを踏まえると、私たちは何を信用したらよいかわからなくなりそうです。だからこそ今後重要になってくるのは「ファクトチェック」を取り入れることかもしれません。

ファクトチェック（fact-checking）とは、情報が正確なのか、信ぴょう性があるのか、ミスリードしていないか、などの検証・評価を進める行為です。フェイクニュースの広まりや誤った情報の拡散、加工された画像が出回るなど、真偽が定かではないものが増加している中、誤った情報が広がることを防ぎ、正確な情報を提供することが必要とされています。

しかし、日本での認知はまだまだ少ない状況です。総務省の実施したアンケート調査によると、日本のファクトチェックの認知度は46.5%。アメリカでは9割を超えている一方で、かなり差が開いています。ファクトチェックの方法はいくつかあります。

<例> ファクトチェックの方法

- ・ 情報の出どころ（一次情報）と見比べる
- ・ 起こった事実なのか、個人の意見なのか分ける
- ・ 複数の情報源で比較する
- ・ 曖昧な表現がないか
- ・ 画像や映像は改ざんされたものではなく、オリジナルか





世界中で多くの人々が利用する SNS では、それぞれがファクトチェック機能を実装しています。例えば「X」では「コミュニティノート」機能によってユーザー同士が誤情報を含む投稿に対して注釈を追加し、拡散を防ぐ対策が施されています。

ただし、リアルタイムで発信される情報のすべてに検証ができるわけではありませし、どうしても限界はあります。ファクトチェックの方法を意識し、それぞれが誤情報に惑わされるリスクを減らすことが、これからより求められていくと考えています。

ファクトチェックの国際ルール

IFCN は世界最大のファクトチェック団体の連合組織で、米ジャーナリズム研究機関ポインター研究所に本拠を置いています。2024 年 1 月 27 日現在、IFCN の認証を得ているファクトチェック団体やメディアは世界に 172 存在します（61 団体は認証リニューアル中）。日本ファクトチェックセンター（JFC）もその一つです。

認証団体は IFCN が定めるファクトチェックの 5 原則を守ることが求められています。

非党派性と公正性

情報源の基準と透明性

資金源と組織の透明性

検証方法の基準と透明性

オープンで誠実な訂正方針、です。

原則はあくまで原則で、細かいルールまで決められているわけではありません。

判定結果は「正確」「ほぼ正確」「根拠不明」「不正確」「誤り」の 5 段階としています。

【JFC ファクトチェック基準】

正確	誤りがなく、重要な要素が欠けていない。
ほぼ正確	一部に誤りを含んでいるが、重要な部分を含む大部分は正しく、十分に正確な言説である。
根拠不明	根拠がないか不十分であり、事実の検証ができない。
不正確	一部は正しいが、重要な部分に誤りや又は欠落がある。又はミスリード。
誤り	誤りである。又は重要な要素が大きく欠けている。

皆さまもインターネット情報を利用するときは、「事実の検証」をしてはいかがでしょうか。

ファクトチェックについては、JFC（Japan Fact-check Center）<https://www.factcheckcenter.jp/>の記事を参考にしました。





ハラスメント対策の総合情報サイト「明るい職場応援団」

厚生労働省では、ハラスメント対策の総合情報サイトとして、「あかるい職場応援団」を開設していますが、最近、コンテンツの「裁判例を見てみよう」に事例が2つ追加されました。

この「裁判例を見てみよう」のコンテンツでは、パワハラ行為の特徴、セクハラの特徴だけでなく、会社の責任が問われた裁判例・パワハラと認められなかった裁判例・加害社員に対する処分などについての裁判例など、検索したい項目を15の切り口で検索できるようになっています。現在、69の裁判例が登録されています。

このあかるい職場応援団のサイトでは、動画や他社の対策事例などの情報も掲載されていますので、ぜひ自社のハラスメント対策に活用しましょう。



ハラスメント裁判事例、他社の取組など
ハラスメント対策の総合情報サイト

あかるい職場応援団

あかるい職場応援団「裁判例を見てみよう」

【注目】フリーランス新法も施行されました。ぜひご覧ください。

第69回 業務委託契約者に対するセクハラ・パワハラについて、ハラスメント行為者には不法行為に基づいて、会社には安全配慮義務違反に基づいて、損害賠償義務を認めた事案です。

<https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/foundation/judicail-precedent/>

育児休業給付金の延長手続きが変わります

子どもが1歳になるときに、保育所等の利用を申し込んだものの、当面入所できないといった理由があるときには、育児休業を最長1歳6ヶ月まで延長することができます。

そして、延長した期間に対しても育児休業給付金が支給されます。

これに関連し、2025年4月から保育所等に入れなかったことを理由とする育児休業給付金の支給対象期間延長手続きが厳格化されることになりました。

現在、育児休業を取得していて、2025年4月以降に子どもが1歳になる従業員や、今後育児休業を取得する予定の従業員等には、あらかじめ周知しておきたいものです。どのように手続きが変わるのかについて、以下の厚生労働省のホームページで確認できますので、早めに確認しておきましょう。

■厚生労働省「育児休業給付金の支給対象期間延長手続き」

育児休業を取得中（取得予定）の方・育児休業給付金の申請手続きを行う事業主の方へ

**2025年4月から
保育所等に入れなかったことを理由とする
育児休業給付金の支給対象期間延長手続きが変わります**

改正のポイント

これまで	保育所等の利用を申し込んだものの、当面入所できないことについて、市区町村の発行する入所保留通知書などにより確認していました。
2025年4月から	これまでの確認に加え、保育所等の利用申し込みが、速やかな職場復帰のために行われたものであると認められることが必要になります。





契約について その⑤ 社会保険労務士 天野 雅彦

みなさんあけましておめでとうございます。本年もよろしくお願いたします。
前は管轄の話をしました。今回はその「管轄の種類」についてお話ししたいと思います。

大阪に所在するA社が東京に所在する取引先B社に対して、500万円の商品代金の支払いを求めて訴えを起こす場合、法律はどの裁判所に管轄があるとしているのでしょうか。
まず法律によってこの事件はこの裁判所に限るとし、当事者の意思による変更の余地のない裁判所（このような管轄を専属管轄といいます。）には、該当事件でなければ訴えを起こせません。
例えば、法律が定めた少額訴訟という手続（60万円以下の金銭の支払いを求める請求についての特別手続）は簡易裁判所に訴えを起こすことに決まっており、他の裁判所で訴えを起こせません。
次に第一審裁判所となる簡易裁判所と地方裁判所の管轄の分担ルールとして、訴訟の目的物の価額（訴額といいます。）が140万円を超えない請求については簡易裁判所、それ以外の請求については地方裁判所というようになっています。もっとも、このルールは専属管轄とは違って、当事者の合意によって変更できます。本件の例では、訴額が500万円ですので、特段合意がなければ、地方裁判所が第一審裁判所となります。それでは、どこの地方裁判所が管轄することになるのでしょうか。法律は、土地管轄というものを定めていて、被告の所在地、あるいは、財産権上の訴えについて義務履行地等、規定を置いています。とすると、本件の例では、義務履行地が大阪であれば、大阪地方裁判所を選択して訴えを起こすことができますが、そうでなければ、被告の所在地の裁判所である東京地方裁判所に訴えを起こすこととなります。なお、この土地管轄も、当事者の合意によって変更できますが、特段合意がなければ、以上のような結論となります。

来月はもう少し「管轄の種類」についてお話ししたいと思います。



天野雅彦

社会保険労務士。大手金融機関のIT会社で長年システム営業(人事労務、生産管理、会計、販売システムおよびその関連コンサル等)に従事。業種問わず大手企業、中小企業の経営者など幅広い立場の方と対峙。相手の立場に立ち問題点、課題を共有し多数の提案、導入を実践してきた。システム(DX)の分かる社会保険労務士として活動中。趣味はゴルフ(一択)。

