



H&M 通信

2025

2

トピックス

■高齢者雇用について 最近の話題

■ニュース

- ・雇用保険料率 0.1%下げ
- ・パート有期法 同一賃金推進へ
自主点検
- ・中小の賃上げ半数が予定
- ・在職老齢年金制度の見直し

■東京都の中小企業 賃金退職金事情調査

■3社に1社が65歳以上定年 人手不足影響

■4月創設 出生時休業支援給付金

■契約について⑥ 天野雅彦



高齢者雇用について 最近の話題

2025年4月1日、高年齢者雇用安定法の経過措置が終了し、65歳まで希望者全員継続雇用が義務化されます。これに伴い、就業規則の見直し、評価制度、賃金制度の見直しに取り組む企業が増えています。

昨秋ごろから、弊社にも複数社から、お問い合わせや制度設計依頼がきております。

平均年齢が高くなり、組織の若返りを目指して、若年層の採用に力を入れてきたが、採用が難しいため平均年齢を下げる対策をいったん棚上げして、高齢者を積極的に活用しながら、若年層の採用も継続する方向に舵を切る会社が増えています。

会社の業種業態、従業員の職務内容、人員構成、採用予測などを検討し、方向性を決めてから制度設計に取り組むことをお勧めしています。

関心を持ちの企業があれば、お問い合わせください。

説明や事例紹介をさせていただきます。

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

0.1%引下げを了承 7 年度雇用保険料率で 労政審部会

厚生労働省は、労使が負担する令和 7 年度の雇用保険料率を引き下げる方針です。6 年度の保険料率である 1.55%から、0.1%引き下げて 1.45%とする案を労働政策審議会雇用保険部会に示し、了承されました。そのうち、使用者の料率は 0.9%、労働者の料率は 0.55%となります。

現行の雇用保険料率の内訳は、失業等給付充当分 0.8%（労使折半）、育児休業給付充当分 0.4%（同）、雇用保険二事業充当分 0.35%（使用者のみ）となっています。

雇用保険部会では昨年 11 月以降、財政状況を踏まえて弾力的に保険料率を設定できる失業等給付充当分および育休給付充当分の 7 年度保険料率について検討してきました。

同年 12 月 23 日の部会で厚労省は、失業等給付充当分について、5 年度決算を踏まえた直近の財政状況が引下げの基準を満たしたとして、0.1%引き下げ、0.7%とする案を提示。育休給付充当分についても、0.4%を据え置くとしました。

パートタイム・有期雇用 同一賃金推進へ自主点検 東京働き方改革推進支援センター

東京働き方改革推進支援センターは、都内中小企業に対し、パートタイム・有期雇用労働者の同一労働同一賃金推進に向けた働き掛けを強めます。センターの取組み周知のために連携している東京建設業協会や東京都トラック協会など、業界団体の会員企業を対象とし、まずは電話などでパートの有無などの状況を聞き取り、その後自主点検表を配布して具体的な実情を確認します。

点検表では、「パートタイム・有期雇用労働者と正社員との間に待遇差を設けるときは、職務の内容、異動や転勤等の条件の違いについて考慮している」、「正社員と職務の内容、異動や転勤等の条件が同じ場合、待遇差はない」など 6 問を尋ねます。自主点検の結果を踏まえ、専門家による相談や、訪問コンサルティングにつなげます。たとえば同一の職務内容であるにもかかわらず、パートタイム労働者には現場での OJT しか行っていなかった場合、正社員と同様の教育訓練を実施するなどと助言します。

同センター長は「労働者を公平に処遇していればイメージアップにつながり、定着率向上や採用のアピールポイントになる」と話しています。

中小企業の半数が賃上げ予定

日本商工会議所の調査（12 月 12 日～18 日に実施、全国 1,932 社が回答）によれば、2025 年度に賃上げを予定している企業は計 48.5%でした。「現時点では未定」は 26.1%で、「賃上げは行わない予定」は 25.3%。業績の改善を伴わない「防衛的な賃上げ」は 7 割弱を占めています。また、賃上げ予定企業の 25 年度の賞与を含む給与総額の引上げ率は「3%以上」が計 48.3%でした。

在職老齢年金制度の見直し来春検討

厚生労働省は、在職老齢年金制度の見直しについて、時期を 2026 年 4 月からとする方針を固めました。厚生年金減額の基準額を、現在の賃金と厚生年金の合計が月 50 万円から 62 万円に引き上げる方向で調整しています。年金制度改革関連法案に盛り込み、24 日に召集される通常国会への提出を目指しており、法案の提出は 3 月以降になる見通しです。

調査

東京都 令和6年「中小企業の賃金、退職金調査」結果発表

小企業を対象とした賃金調査ではもっとも信頼性が高いとされる東京都の「中小企業の賃金・退職金事情」が、昨年末に令和6年の調査結果が公表されました。この調査は、中小企業における賃金制度や休暇制度を整備・充実することを目的に、毎年、都内中小企業における賃金等の実態を調査しているものです。

大企業については、行政機関や民間研究機関等で各種の調査が実施され、調査結果が公表されているものの、企業数の大半を占める中小企業については、必ずしも十分とはいえない状況です。このため、東京都では、従業員が10人～299人の都内中小企業を対象とした賃金についての調査を毎年実施しており今年は隔年調査項目とされている「退職金」の調査結果も出ており、注目の内容となっています。

この統計調査については、私のコラムでも定期的に情報を掲載しています。

東京との水準格差は一定程度ありますが、十分参考になると思います。

特に中小企業の退職金のデータは少ないため、参考になります。

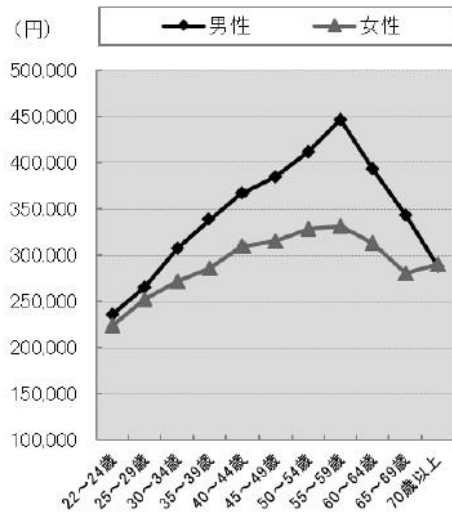
＜図表4－1＞年齢別賃金

【単位：円】

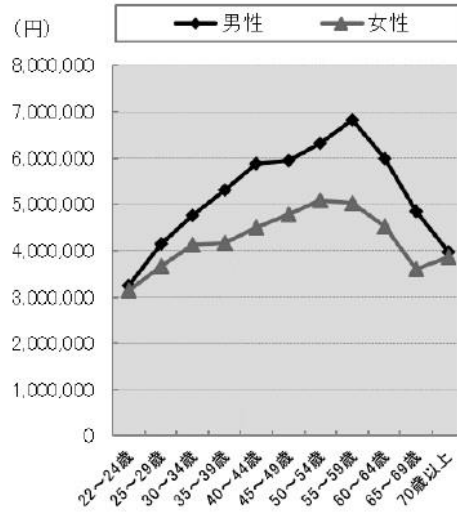
年齢区分	男性				女性			
	令和6年7月の 所定時間内賃金 (通勤手当を除く)	指数	令和5年 年間給与支払額 (源泉徴収票の支払金額)	指数	令和6年7月の 所定時間内賃金 (通勤手当を除く)	指数	令和5年 年間給与支払額 (源泉徴収票の支払金額)	指数
22～24歳	236,197	100	3,248,640	100	224,365	100	3,143,682	100
25～29歳	265,343	112	4,157,060	128	251,869	112	3,667,568	117
30～34歳	307,916	130	4,760,469	147	271,885	121	4,138,184	132
35～39歳	338,335	143	5,303,026	163	285,536	127	4,175,153	133
40～44歳	367,854	156	5,878,626	181	309,776	138	4,494,680	143
45～49歳	384,450	163	5,942,456	183	315,261	141	4,787,101	152
50～54歳	412,124	174	6,326,503	195	328,033	146	5,097,580	162
55～59歳	446,196	189	6,828,019	210	331,708	148	5,034,194	160
60～64歳	393,158	166	5,983,392	184	312,775	139	4,524,092	144
65～69歳	343,318	145	4,855,097	149	280,957	125	3,614,627	115
70歳以上	287,545	122	3,973,613	122	290,563	130	3,870,352	123

※指数は22～24歳の賃金を100として算出している。

<図表4-2>月間所定時間内賃金の上昇傾向



<図表4-3>年間給与支払額の上昇傾向



<図表8-1>モデル退職金

【単位：年、歳、千円、月】

学歴	勤続年数	年齢	自己都合退職		会社都合退職	
			支給金額(千円)	支給月数	支給金額(千円)	支給月数
高校卒	10	28	985	3.9	1,264	5.0
	15	33	1,903	6.9	2,373	8.6
	20	38	2,881	9.3	3,428	11.1
	25	43	4,342	12.9	5,100	15.2
	30	48	5,757	15.9	6,570	18.1
	定年		-	-	9,741	23.5
高専・短大卒	10	30	1,021	3.9	1,528	5.8
	15	35	1,856	6.4	2,270	7.8
	20	40	3,035	9.3	3,578	10.9
	25	45	4,373	12.2	5,099	14.3
	30	50	5,822	15.1	6,635	17.2
	定年		-	-	9,920	23.5
大学卒	10	32	1,125	3.9	1,448	5.0
	15	37	2,093	6.6	2,559	8.1
	20	42	3,468	9.8	4,081	11.6
	25	47	5,073	13.0	6,156	15.8
	30	52	7,507	17.8	7,762	18.4
	定年		-	-	11,495	24.9

人手不足の進展で約 3 社に 1 社が 65 歳以上定年

厚生労働省は昨年末、令和 6 年「高年齢者雇用状況等報告」（6 月 1 日現在）の集計結果を公表しました。その結果が概要は以下のとおりとなっています。

(1) 65 歳までの高年齢者雇用確保措置の実施状況

65 歳までの高年齢者雇用確保措置を実施済みの企業は 99.9%（変動なし）

◎ 中小企業では 99.9%（変動なし）、大企業では 100.0%（0.1 ポイント増加）

◎ 高年齢者雇用確保措置の措置内容別の内訳は、「継続雇用制度の導入」により実施している企業が 67.4%（1.8 ポイント減少）、「定年の引上げ」により実施している企業は 28.7%（1.8 ポイント増加）

(2) 70 歳までの高年齢者就業確保措置の実施状況

70 歳までの高年齢者就業確保措置を実施済みの企業は 31.9%（2.2 ポイント増加）

◎ 中小企業では 32.4%（2.1 ポイント増加）、大企業では 25.5%（2.7 ポイント増加）

(3) 企業における定年制の状況

65 歳以上定年企業（定年制の廃止企業を含む）は 32.6%（1.8 ポイント増加）

この中で特に注目したいのが、65 歳定年以上の定年制を採用している企業の増加です。65 歳以上の定年（定年制の廃止を含む）制を採用している企業の割合を企業規模別で見ると、以下のようになっています。

全体	32.6%（30.8%）
21 人～30 人	39.1%（37.3%）
31 人～300 人	31.5%（29.7%）
301 人以上	20.6%（18.1%）

（ ）は昨年調査

このように全体で 32.6%と、ほぼ 3 社に 1 社が 65 歳以上の定年制を採用しており、中でも 21～31 人規模企業では 4 割に迫る数値となっています。公務員は現在、65 歳定年に向けて段階的に定年年齢の引き上げを行っているところですが、民間企業においては未だ 65 歳定年の義務化がなされている訳ではありません。そんな中、65 歳以上の定年への引き上げを行っている背景には人手不足があります。人手不足の深刻化により、60 歳以上にシニア社員も重要な戦力となっている企業が増加しており、そうしたシニア社員のモチベーションを下げることなく、現役感をもって働いてもらうために、定年の引き上げが積極的に行われています。

実際に定年の引き上げを行う際には、退職金制度や賃金制度、場合によっては役職定年制度などの見直しも必要となります。人手不足が深刻化する中、今年は更に多くの企業で定年引上げの議論が行われることになるのではないのでしょうか。

高年齢者雇用状況報告集計結果↓

[001289403.pdf](#)

4月創設の出生時休業支援給付金 確認が必要になる配偶者の状況

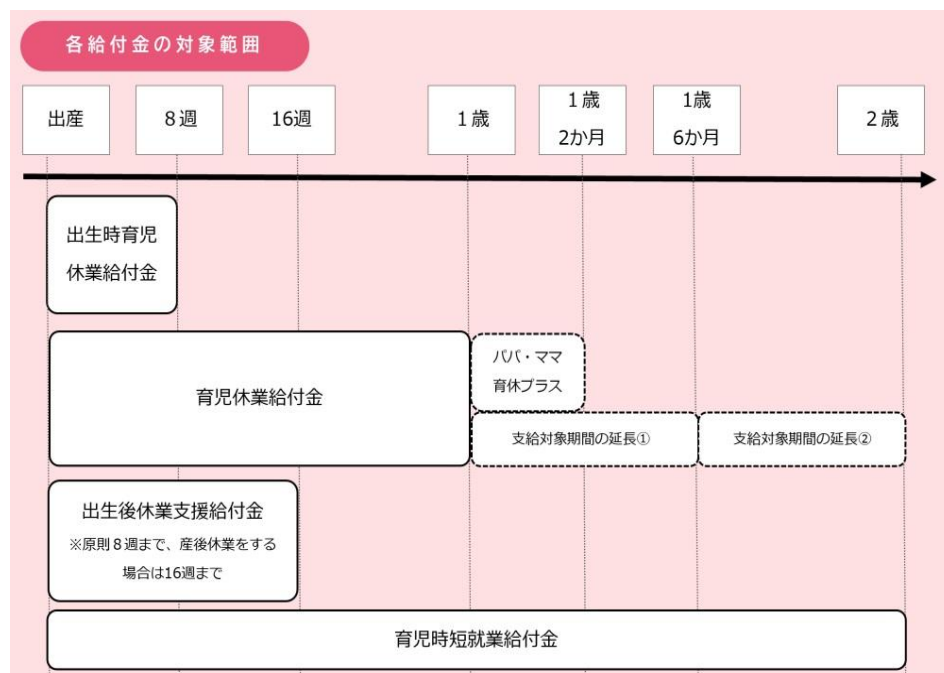
共働き・共育ての推進として、2025年4月から雇用保険の育児休業等給付の中に、「出生後休業支援給付金」が創設されます。この出生後休業支援給付金は、子どもの出生直後の一定期間に、両親ともに14日以上育児休業を取得した場合に、出生時育児休業給付金または育児休業給付金と併せて最大28日間、休業開始時賃金日額の13%が支給されるものです。制度の概要はすでに公開されていましたが、今回、新しく神奈川県労働局からリーフレットが公開されました。

リーフレットには支給要件や支給申請手続き等について説明があるのですが、説明の一つに「配偶者の育児休業を要件としない場合」とあります。これは、配偶者が専業主婦（夫）の場合や、ひとり親の場合の対応ですが、具体的な内容として、子どもの出生日の翌日において、次の1～7のいずれかに該当する場合には、配偶者の育児休業を不要と示しています。

1. 配偶者がいない
2. 配偶者が被保険者の子と法律上の親子関係がない
3. 被保険者が配偶者から暴力を受け別居中
4. 配偶者が無業者
5. 配偶者が自営業者やフリーランスなど雇用される労働者でない
6. 配偶者が産後休業中
7. 1～6以外の理由で配偶者が育児休業をすることができない

なお、従業員が父親の場合は、子どもが養子でない限り、必ずいずれかの事由（主に4、5、6のいずれか）に該当することとなるため、結果として従業員の配偶者（母親）の育児休業取得の有無は要件になりません。

出生後休業支援給付金の支給申請は、原則として、出生時育児休業給付金または育児休業給付金の支給申請と併せて、同一の支給申請書を用いて、事業主を通じて行うことになります。申請書には上記の1～7のいずれに該当するかを記載することになるでしょうから、育児休業を取得する従業員に配偶者がいずれに該当するかを確認する必要が出てきそうです。【参考】下図は育児休業給付の概要（厚労省）



* 出生後休業支援給付金、育児時短就業給付金は、令和7年4月1日から創設される給付金です。

「契約について⑥」 社会保険労務士 天野 雅彦

みなさんこんにちは。今回は管轄の種類の話をしました。今回ももう少し「管轄の種類」についてお話ししたいと思います。

<合意管轄>

先月記載の通り、法は、両当事者の利益のためその意思に基づいて管轄を変更することを認めています（ただし、専属管轄は変更できません。）。これが合意管轄の制度です。

合意の要件は次のとおりです。

①管轄の合意は、第一審の管轄裁判所に関するものに限定されます。

②一定の法律関係について合意がなされなければなりません。

③合意は書面（電磁的記録も可。）でなされなければなりません。

④合意は、管轄裁判所を特定するものでなければなりません。

①の要件があるため、合意管轄条項を「・・・●●地方裁判所を第一審の専属的合意管轄裁判所とする。」と記述しても構いません。②の要件があるため、「当事者間に生じる一切の紛争について、訴訟の必要が生じた場合には、●●地方裁判所を専属的合意管轄裁判所とする。」という定めは無効です。前掲の合意管轄条項例のように「本契約に関し」という特定があれば大丈夫です。③の要件があるため、口頭の合意では無効です。なお、契約を解除した場合、契約書に記載された合意管轄条項が直ちに失効するものとは解されません。④の要件があるため、すべての裁判所を管轄裁判所とする旨の合意は無効です。大阪所在の会社であれば利害を考慮し、大阪地方裁判所に合意するのがよいでしょう。

<専属的合意管轄>

合意の内容としては、専属的合意と付加的合意があります。前者の専属的合意管轄は、他の法定管轄を排除して、特定の裁判所に専属的に管轄権を生じさせるもので（専属管轄とは意味が違います。）、後者の付加的合意管轄は、法定管轄に付け加えて特定の裁判所に管轄権を生じさせるものです。大阪所在の会社であれば利害を考慮し、大阪地方裁判所に専属的合意をするのがよいでしょう。

来月は委任（準委任）と請負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）。