



H&M 通信

2025

8

トピックス

- 最新・行政の動き
 - ・ストレスチェック義務化
- ニュース
 - ・ハローワークの検索・応募がスマホに対応
 - ・春闘賃上げ率 5.25%
 - ・精神疾患での労災 6 年連続最多に
- ・公取委が荷主に注意呼びかけ
- ・60 歳以上の労災 4 万人超 9 年連続増加
- スポットワークの労務管理
- 60 代社員の活用施策調査



最新・行政の動き

50 人未満の事業場にもストレスチェックが義務化（2028 年 5 月までに施行予定）

労働安全衛生法の改正により、50 人未満の事業場にもストレスチェックの実施が義務付けられます。従来 50 人未満の場合は、努力義務であり、実施率は 34%程度にとどまっていた。一方、メンタル不調による休職者、退職者、更には精神障害による労災件数は年々増加しています。

このため、「メンタル不調を未然に防止することの重要性は、事業場の規模にかかわらず」として**企業規模にかかわらず、労働者のメンタル不調の予防を実行できる体制づくり**が求められます。

なお現在、小規模事業場の実情を考慮したストレスチェックの実施方法が検討されており、50 人以上の事業場と同じ内容を一律に求めることは困難、とされています。50 人未満の場合は、

- ・産業医選任義務がなく、産業医不在の事業場が多い
- ・従業員数が少ないため、労働者のプライバシー保護が難しい
- ・人的・経済的リソースの制限がある

といった課題があります。厚生労働省は、50 人未満の実態に即したマニュアルと整備するとしています。企業の対応としては、法律の施行までに、自社に適した実施方法を検討しておく必要があります。

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

ハローワークの検索・応募がスマホに対応

厚生労働省は、ハローワークに登録された求人の検索・応募画面を、2026 年 4 月を目処にスマートフォンでも使いやすいよう対応させると発表しました。

若者層のハローワーク活用を促し、人手不足が深刻な医療や福祉などの就労につなげる狙いがあります。同省によると、24 年 1 月～6 月に就職した人のうち、広告（インターネット上の求人等）の利用は 31.1%、民間の職業紹介所が 7.8%、インターネットを含むハローワークが 16.0%でした。

2025 年春闘賃上げ率最終集計 平均 5.25%

連合は 3 日、春闘の最終集計を公表しました。5,162 組合分の回答全体としては、賃上げ率（ベースアップと定期昇給を合わせたもの）の平均は 5.25%（前年度比 0.14 ポイント増）となり、2 年連続で 5%以上の高水準となっています。

一方、中小組合に限ると平均 4.65%（前年度比 0.2 ポイント増）で、目標の「6%以上」には届きませんでした。

精神疾患での労災 6 年連続過去最多に

精神疾患を発症して労災認定された人が昨年度 1,055 人（前年度比 172 人増）に上り、6 年連続で過去最多を更新したと、25 日、厚生労働省が公表しました。原因別では「上司からのパワハラ」が最も多く（224 人）、「仕事内容・仕事量の大きな変化」（119 人）、「カスハラ」（108 人）、「セクハラ」（105 人）と続いた。中でも「カスハラ」は前年度から倍増しました。

公取委が荷主に注意を呼びかけ

公正取引委員会は、令和 6 年度における荷主と物流事業者との取引に関する調査結果および優越的地位の濫用事案の処理状況を公表しました。

「不当な給付内容の変更及びやり直し」、「代金の支払遅延」、「買いたたき」など優越的地位の濫用につながるおそれのある行為として 747 件が報告され、その半数で「荷待ち」がありました。

調査対象の荷主 30,000 名のうち 100 名には立入り調査が実施され、書面による注意喚起が行われた荷主は 646 名でした。

60 歳以上の労災 4 万人超、9 年連続の増加に

昨年の労働災害で死傷した 60 歳以上の人は、前年比 952 人増の 4 万 654 人（うち死者 299 人）で、9 年連続過去最多を更新しました。

労働者全体の死傷者数（13 万 5,718 人）に占める割合は、30.0%でした。労災事故の中で最も多い「転倒」災害は、中高齢者（45 歳以上）、高齢者（65 歳以上）で徐々に割合が高くなり、特に女性高齢者である被災者の約 6 割が転倒災害となっています。労働災害の約 3 割を占める転倒災害の防止に向けて、対策が求められます。

50 歳代後半では、20 歳代前半よりも身体機能が大きく衰えることを示しました。転びやすさに直結する「平衡機能」は、20 歳代前半を 100%としたとき、50 歳代後半で 48%にまで落ち込むといいます。労働局の担当者は、「年齢とともに、少しずつ身体機能は衰えていく。40 歳代から、適度な運動や栄養バランス、休養を心掛けてほしい」としています。

（参考：職場のあんぜんサイト）

https://anzeninfo.mhlw.go.jp/information/tentou1501_13.html





「知らない」では済まされない「スポットワーク」の労務管理

近年、雇用仲介アプリを利用して短時間・単発で働く「スポットワーク」が広まりつつあります。スポットワークは、労働者が自身の都合に合わせて柔軟に働くことができるだけでなく、事業主にとっても一時的な人手不足に迅速に対応できるという利点があります。

一方で、賃金未払い、求人内容と実際の労働条件の不一致（業務内容・賃金など）、会社都合による休業といったトラブルの相談が労働基準監督署などに寄せられています。

こうした状況を踏まえ、厚生労働省はスポットワークにおける労務管理の注意点をまとめたリーフレットを公表しましたので、リーフレットの内容について、紹介します。

スポットワーカーが応募した時点で労働契約が成立する

スポットワークでは、アプリ上で求人と応募がマッチングされ、面接などを経ることなく就労が決定するケースが一般的です。

この点について厚労省は、「別途特段の合意がなければ、事業主が掲載した求人にスポットワーカーが応募した時点で労使双方の合意があったものとして労働契約が成立する」との見解を示しています。労働契約が成立した場合、労働基準法や労働安全衛生法など、各種労働関係法令が適用されることに注意が必要です。また、労働契約が成立した場合、就労開始までに労働条件通知書等によって賃金・労働時間・業務内容等の労働条件を明示することが法的に義務付けられています。

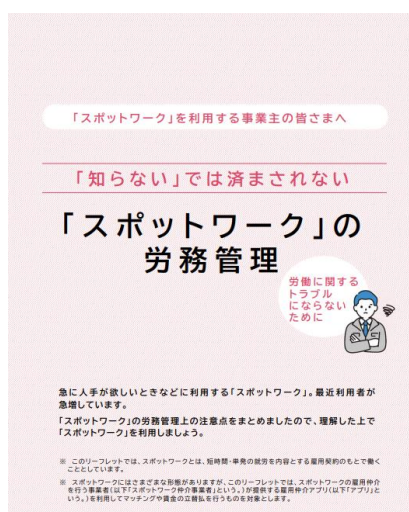
労働契約が成立した後に事業主の都合で直前にキャンセルを行うことは、スポットワーカーにとって就労準備が無駄になるだけでなく、その日の他の就労機会を確保する時間的余裕も失わせるおそれがあり、労働者保護の点から不適切とされます。

そのため、あらかじめキャンセル事由や期限を定めた「解約権留保付き労働契約」を労使間で締結する場合であっても、その内容がスポットワーカーに一方的に不利益とならないよう十分に配慮する必要があります。

労働契約が成立したにもかかわらず、会社側の都合でスポットワーカーを休業させたり、予定よりも早く業務を終了させたりした場合には、会社は労働基準法第 26 条に基づき「休業手当」を支払う義務が生じます。

この休業手当は、1 日あたりの平均賃金の 60%以上と定められています。たとえば、早上がりによって支払う賃金が平均賃金の 60%を下回る場合は、その差額を補填する形で支払いを行う必要があります。

<https://roumu.com/pdf/2025070922.pdf>





60 代社員の活用施策に関する調査

パーソル総合研究所が「企業の 60 代社員の活用施策に関する調査」の結果を公表しました。調査対象企業の規模は 300 人以上であり、大企業に分類されます。この調査は、メンバーシップ型雇用、年功的人事管理を続けた企業の現状を表していると思われ、興味深い結果となっています。

企業が抱く 60 代社員の人材過剰感と課題感

企業において、60 歳以上が全従業員に占める割合は、平均 1.5 割。正社員に占める割合は、平均 1.4 割。50 代が全従業員に占める割合は、平均 2.5 割。正社員に占める割合は、平均 2.6 割でした。正社員に占める 60 歳以上と 50 代の割合をあわせると、平均で約 4 割に上ります。

約 3 割の企業が 50～60 代社員を「やや過剰」と認識

正社員の人材不足感を見ると、正社員全体では「不足・やや不足」と答える企業が 6 割超と多く、労働力不足が深刻化していることがうかがえます。一方で、年代別に見ると人材不足感は 20～30 代社員に集中しており、50～60 代社員においては、「やや過剰」との回答が約 3 割と目立つ一方、「適正」との回答も 5 割前後を占めています。

人材過剰感は「職務」よりも「モチベーション」「生産性」に起因

人材「過剰」の企業と「適正」の企業を比較すると、50 代・60 代ともに、人材過剰の企業では「本人のモチベーションの低下」と「本人の生産性の低さ」に課題感を持つ企業が大幅に増える。特に、50 代後半の「本人の生産性の低さ」が目立ちます。

50～60 代社員の人材過剰感は、職務と人材数の関係よりも、本人のモチベーション、生産性、処遇水準の影響が大きいことが分かります。

約 7 割の企業が高度専門職レベルの人材に不足感

正社員の人材不足感をスキルレベル別で見ると、「高度専門職レベル」が不足・やや不足とする企業が 70.0%。一方、「管理職または管理職相当」については過剰感がある企業が 17.6%と比較的多い。中でも役職のない「管理職相当」に過剰感が強いと考えられます。

「高度専門職レベル」の人材が「不足している」と答えた企業では、20～40 代正社員の人材不足感が強くなる傾向。しかし、50～60 代正社員については、むしろ人材過剰感は依然として強く、過剰・やや過剰が 4 割超に上る。これは、50～60 代正社員が高度専門職レベル人材として期待されにくいことを示唆しています。

年功的給与は 50～60 代の人材過剰感を強めている

他にも、年功的な給与が人材過剰感を強めていることが分かりました。

給与が年功的な企業は、20～40 代正社員の人材不足感が強い傾向にあるとともに、約 6 割が 50 代、60 代正社員が過剰だと回答。給与が年功的な企業では、50～60 代正社員に割高感がある一方、若手社員はコストパフォーマンスに優れるため人材不足感が強いと推察できます。

60 代前半に「能力・経験の最大発揮」を求める企業は半数

60 代社員への処遇について、役割期待と給与の実態を見たところ、60 代社員への役割期待では、50 代後半の正社員に「能力・経験の最大発揮」を期待する企業の割合は 67.0%で約 7 割だが、60 代前半は 51.6%、65 歳以上では 42.7%とおよそ半数。企業の約半数は、60 代以上の社員に対して、能力・経験の最大発揮ではなく、「本人にアサインされた範囲の仕事」に対してのコミットを求めていると思われる。

職務の難易度としては、年代が上がるにつれ、「管理職または管理職相当」の職務を担う社員割合が減少し、「担当者（経験者）レベル」が増加します。「高度専門職レベル」は年代による違いがなく、各年代の 4 分の 1 程度。



60歳の処遇見直し時に9割が年収を下げ、平均28%ダウン

次に、60代社員の給与の実態では、60歳または65歳で処遇を見直す企業（全体の約8割）について、処遇見直し時の年収変化を見ると、年収が下がる企業が8～9割を占めます。60歳、65歳ともに、「30%程度下がる」が3割弱と最も多くなっています。

年収低下幅が大きいほど、モチベーション低下の課題が増加

60歳での処遇見直し時における年収低下幅が大きいほど、50代後半正社員・60代前半社員のモチベーション低下に課題感を持つ企業の割合が増加。50代後半の傾向は、社員視点では、将来の年収低下が予定されているため、モチベーションが下がるものと考えられます。

同様に、65歳での年収低下幅が高いほど、60代前半・65歳以上社員のモチベーションに課題感を持つ企業が増えます。

5割超の企業が60代社員の年収引き上げを予定・検討

今後60代以上社員の年収引き上げの方針を尋ねると、「引き上げ予定」の企業が22.4%、「現在検討中」の企業をあわせて5割を超え、60代の年収は改善方向にある。特に、定年延長を予定している企業において、年収を引き上げる意向が多く見られます。

また、60歳時の年収低下率が小さい企業ほど、年収引き上げを予定・検討している企業が多く、今後引き上げを行わない企業との格差が広がっていくと予想されます。

60代社員の一律「半・現役」扱いを改め、個別最適化すべき

少子高齢化により雇用の長期化が進んでいます。しかし、人材観や処遇施策が変わらないまま雇用延長し、従業員の1.5割を占める60代社員を活用しきれていないのが現状。実際、企業の半数は60代前半の社員に「能力・経験の最大発揮」を求めておらず、企業の約4割は一定年齢で役割・責任を軽減する。同じ企業に継続勤務していても、企業にとって60代社員は50代以下の「現役」社員とはやや異なる「半・現役」的な位置づけとなっている。（法律があるから雇用する＝福祉的雇用とも言います）その「半・現役」に対して、年功処遇によって社内最高水準に達している50代社員時代の給与をそのまま支払うことは難しい。そのため、60歳で処遇を見直し、給与を引き下げるが、年齢基準による給与引き下げはモチベーションを下げ、生産性の低下を招いている。60代活用の課題として職務の確保を挙げる企業は2割弱であり、主要課題はモチベーションと生産性です。モチベーションと生産性の低下が60代の人材過剰感を煽り、「半・現役」感をさらに強くさせるという循環になっています。

企業の50代後半正社員に対する課題感も60代とほとんど変わらず、モチベーションと生産性が焦点です。50代後半ともなると、60歳での処遇見直しは近い将来に予定されている出来事であり、他人事ではありません。また、昇進コースに乗っている少数の管理職を除けば、実質的に昇進・昇格余地はほとんどなく、50代後半も「半・現役」に近い位置づけ。モチベーション低下も不思議ではなく、60代の問題は50代から始まっている。正社員の4割にも及ぶ50～60代の「半・現役」扱いは看過できない。皆様の企業にも、類似の状況があれば、速やかな見直しを検討ください。

