

人事労務ニュース BOX

2025 年 1 月号

「106 万円の壁」撤廃へ

短時間労働者 厚生年金加入要件

厚生労働省は、社会保障審議会年金部会に対し短時間労働者に関する厚生年金保険の加入要件から、賃金要件である「年収 106 万円の壁」を撤廃する案を示した。

現状では、短時間労働者は月額賃金 8.8 万円（年収 106 万円）以上等の 4 つの要件を全て満たすと厚生年金保険に加入するが、地域別最低賃金の引上げにより、労働時間要件である週 20 時間以上働いた場合に、月額賃金 8.8 万円以上の賃金要件を上回る地域が増加している点や、厚生年金保険料の負担を避けようと働き控えを招いている点を踏まえた。また、勤務先の従業員数の要件も撤廃する考え。これにより、週の所定労働時間が 20 時間以上であれば、年収を問わず厚生年金保険に加入することになる。

保険料負担の特別措置として、標準報酬月額 12.6 万円以下の短時間労働者が厚生年金保険に加入する際に、労使の保険料負担割合を変更できる措置の創設も提案している。

撤廃時期は、賃金要件が 2026 年 10 月、勤務先の従業員数の要件が 2027 年 10 月、保険料肩代わりの仕組みは 2026 年 4 月からの時限的な特例として始める。

勤務間インターバル 法規制強化へ

労働基準関係法制研究会 報告書案

厚生労働省は、労働基準関係法制研究会を開き、労働時間法制等の見直しに関する報告書案を提示した。終業から次の始業までインターバルを 11 時間確保することを原則としたうえで、適用除外職種や、勤務間インターバルを 11 時間確保することができなかった場合の代替措置を法令や労使合意で決定できるようにするほか、法定休日の特定、連続勤務日数の上限設定等、労働からの解放に関する規制を強化する案を打ち出した。

労働時間等設定改善法では「勤務間インターバル」を事業主の努力義務としているが、インターバルの時間数や対象者、導入に当たっての留意点等、具体的な事項を定めていない。2023 年 1 月時点の導入企業割合は 6.0%に留まっているため、報告書案では抜本的な導入促進と、導入の義務化を視野に入れた法規制の強化を検討する必要があるとした。

求人票 不受理項目を追加

改正育児・介護休業法違反

厚生労働省は、ハローワークや職業紹介事業者が求人を受理しないことが出来るケースとして、2025 年 4 月、2025 年 10 月に施行される改正育児・介護休業法の違反項目を追加する方針を示した。

職業安定法では、職業紹介事業者等に対し求人をすべて受理する義務を課しているが、例外として、求人企業が過去 1 年間に労働基準法等に 2 回以上違反して是正指導を受けた場合や、職業安定法や育児・介護休業法に違反し、勧告に従わず公表された場合等は、一定期間、求人を受理しないことができる。

改正育児・介護休業法の施行に併せ、①介護に直面した旨を申し出たことを理由とする不利益取扱いの禁止、②出産時等に確認した就業条件に関する意向を理由とした不利益取扱いの禁止、③3 歳～就学前の子を養育する者への柔軟な働き方実現措置の実施義務、④同措置の申出をしたことなどに対する不利益取扱いの禁止の 4 項目を追加する。

改正育児・介護休業法 実務対応③

介護離職防止のための雇用環境整備

2025 年 4 月から改正育児・介護休業法が段階的に施行される。本号では、2025 年 4 月改正の介護離職防止のための雇用環境整備について記載する。

介護休業や介護両立支援制度等の申出が円滑に行われるようにするため、事業主は以下の①～④のいずれかの措置を講じなければならない。

- ①介護休業・介護両立支援制度等に関する研修の実施
- ②介護休業・介護両立支援制度等に関する相談体制の整備（相談窓口の設置）
- ③自社の労働者の介護休業取得、介護両立支援制度等の利用の事例の収集・提供
- ④自社の労働者へ介護休業・介護両立支援制度等の利用促進に関する方針の周知

いずれか 1 つの措置を講じることで足りるが、指針では、可能な限り複数の措置を講じることが望ましいとしている。

カスハラ対策の義務化に向けた中小企業の対策方法

カスハラについて従業員保護策を企業に義務付ける法整備が検討されています。中小企業においてカスハラ対策を行う際のポイントを解説します。

はじめに

2022 年からパワハラ防止法が施行され、ハラスメント対策が企業に義務化されましたが、顧客からのハラスメント、いわゆるカスハラについても近年問題が深刻化し、注目を集めています。2025 年度以降カスハラについて従業員保護策を企業に義務付ける法整備が検討されています。

ここでは、中小企業においてカスハラ対策を行う際のポイントを解説します。

定義と例示

カスハラ対策をする上で、まずは「カスハラに該当する言動の定義」を定めることが重要です。厚生労働省が発表した「カスタマーハラスメント対策企業マニュアル」によると、カスハラは次のように定義されています。

顧客等からのクレーム・言動のうち、当該クレーム・言動の要求の内容の妥当性に照らして、当該要求を実現するための手段・態様が社会通念上不相当なものであって、当該手段・態様により、労働者の就業環境が害されるもの

この定義を参考にすると、判断の基準は①クレーム内容の妥当性②やり方の相当性③働く環境への損害をもとに判断するものと考えられます。

この3つの判断基準について、次の表のようにそれぞれ「該当するもの・しないもの」を例示しておく、実際の現場で役に立つでしょう。

カスハラ判断基準表の例（飲食店）

【クレーム内容の妥当性】

妥当性あり	妥当性なし
- 虫やゴミなどが食品に混入していた - 要求内容がクレームと釣り合っている	- オペレーション上の理由で提供順が前後した - 顧客が希望する決済方法の取り扱いがなかった

【やり方の相当性】

相当性あり	相当性なし
- ホームページに身元を明かしてメールで苦情 - 冷静に落ち着いた口調で話す	- 大声で怒鳴った - ネチネチと文句を10分以上続けた - SNSに匿名で誹謗中傷

【働く環境への損害】

損害程度が小さい	損害の程度が大きい
カスハラと因果関係の小さい理由でスタッフが退職した	- 威圧に恐怖を感じた - SNSに晒されて名誉が傷つけられた

自社で起こりうるクレームの種類ごとに具体的な対応マニュアル（セリフ例、相談先等）を作成するのも良いでしょう。

従業員を理不尽な要求から守る

これからの時代の基本姿勢として、企業は従業員を顧客の理不尽な要求から守るという心構えを持ちましょう。理不尽な要求から守るために、以下の順序で対応をしていくとよいでしょう。

① 危険回避

暴力や暴言、個人攻撃、プライバシー侵害があった場合、理由に関わらず従業員を危険から隔離することを優先しましょう。

② 冷静なヒアリング等による事実確認

相手が感情的になっていたとしても冷静な対応で事実確認に徹しましょう。顧客からの要求が理不尽であるか否か、こちらの対応の問題点は何かなどを客観的に評価できるまで、ヒアリングや防犯カメラの確認などを徹底しましょう。