

人事労務ニュース BOX

2025 年 2 月号

「子の介護」判断基準の見直しへ**休業申しやすく**

厚生労働省は、労働者の家族が介護休業制度の対象となる状態であるかを確認するための「常時介護を必要とする状態に関する判断基準」を見直す。

育児・介護休業法で定める介護休業や介護休暇は、労働者が「負傷、疾病または身体上・精神上の障害により 2 週間以上の期間にわたり常時介護を必要とする状態」の対象家族を介護するために取得できる。対象家族は、配偶者や父母のほか、子や孫なども含まれ、常時介護を必要とする状態に該当するか否かについては、通達で「判断基準」が示されている。現行の「判断基準」は、主に高齢者介護を想定して作成されているため、自閉スペクトラム症等の障害のある子や医療的ケアが必要な子を持つ労働者及び事業主が解釈に迷うケースがある。

「判断基準」で示されている身体・行動の状態に関する全 12 項目の表現のうち、「周囲の者が何らかの対応をとらなければならないほど物忘れがある」や、「外出すると戻れない」、「薬の内服」の項目の修正を図る。衣類の着脱や薬の内服時等における「見守り等」の対象に「医療的ケア児」が明記されていない点も対応を検討する。早ければ来年度から新基準を運用する。

**障害者実雇用率 2.41%に
13 年連続で最高を更新**

厚生労働省は、2024 年「障害者雇用状況」の集計結果を公表した。同調査は、障害者雇用義務がある常用労働者数 40 人以上の企業を対象に 2024 年 6 月 1 日時点における状況を集計した。

実雇用率は前年を 0.08 ポイント上回り 2.41%となり、13 年連続で最高を更新した。2024 年 4 月以降の法定雇用率 2.5% (民間企業) を達成した割合は 46.0%だった。

雇用障害者数は、67 万 7461.5 人で、対前年比 3 万 5283.5 人 (5.5%) 増加し、21 年連続で過去最多となった。障害種別の集計結果は、身体障害者が 36 万 8949.0 人 (2.4%増)、知的障害者 15 万 7795.5 人 (4.0%増)、精神障害者 15 万 717.0 人 (15.7%増) で、特に精神障害者が大きく伸びている。

就活セクハラ 防止対策義務化へ**面接時のルール設定**

労働政策審議会 (厚生労働大臣の諮問機関) は、就活時セクハラ (就職活動中の学生などに対するセクシャルハラスメント) の防止を事業主の雇用管理上の措置義務とするのが適当であり、事業主に対し、求職者との面接時のルール設定を求めることを建議した。

厚生労働省の 2023 年度「職場のハラスメントに関する実態調査」によると、就活生などに対するセクハラを行ってはならない旨の方針を明確化し、周知している企業は 13.1%。就活生等からの相談に対して適切に対応しているとする企業も 12.9%に過ぎず、半数以上の企業が「特に何もしていない」と答えるなど、企業における対策は進んでいない。同調査では、過去 3 年間に就職活動・インターンシップを行った男女のうち、就活等セクハラを経験したと回答した割合が 3 割に達している。

セクハラは重大な人権侵害行為であるうえ、学生等の求職者に対してセクハラが行われたことが公になれば、企業イメージの失墜にも繋がりがねず、将来にわたる採用活動にも悪影響を及ぼし得る。

改正育児・介護休業法 実務対応④**介護離職防止のための個別の周知・意向確認**

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個別の周知・意向確認等について記載する。

①介護に直面した旨の申出をした労働者に対して、事業主は介護休業制度等に関する事項の周知と、介護休業の取得、介護両立支援制度等の利用について意向確認を個別に行わなければならない。

②労働者が介護に直面する前の早い段階 (40 歳等) で、介護休業や介護両立支援制度等の理解と関心を深めるため、介護休業制度等に関する情報提供を行わなければならない。

①の周知事項及び②の情報提供の内容は、介護休業に関する制度・介護両立支援制度等の内容、制度利用時の申出先、介護休業給付金に関することとされている。

今後の年金制度改革の方向性

超高齢化社会が進展する中、年金制度の見直しが急がれていますが、現時点でどのような改正が政府で検討されているかを解説します。

はじめに

年金制度改革の基本的な考え方として「働き方に対する中立性」「ライフスタイルなどの多様化を反映」「高齢期の財政基盤の安定、所得保障・再分配機能の強化」が掲げられ、厚労省で議論されています。以下、現時点で入手できる情報を項目別に紹介、解説します。

適用拡大

年金制度の公平性を強化するために適用拡大が引き続き議論されています。適用拡大の方向性は2軸あり、一つは企業規模・業種要件の撤廃、もう一つは賃金要件の撤廃です。

適用拡大の案	変化
企業規模要件の撤廃	50人以下の中小零細企業もパート社保加入
非適用業種への拡大	農林業・漁業、法定17業種以外の個人事業もパート社保加入
年収106万円要件の撤廃	パート社保加入の際収入の要件がなくなる

第3号被保険者制度の見直し

現行の第3号被保険者制度は、配偶者の扶養に入ることによって年金保険料を免除される仕組みですが、今後は働き方に中立的な制度設計を目指し、第3号被保険者制度の見直しや扶養範囲の再定義が検討されています。

今のところ、「制度そのものの廃止」「年収基準の調整」などが検討されています。しかし、社会保障という性質上「受給する年金に応じた保険料を主婦等も払うべき（応益負担）的な考え方」が相応しくない場面※も想定できるため改正には慎重な方向のようです。

※育児中、介護中の主婦など、働く時間の確保が難しい場合

在職老齢年金制度の見直し

高齢労働者の年金をカットする在職老齢年金制度に関する改正は以下のように検討されています。

- ・ 基準額の変更：現在の支給停止基準額(50万円)を段階的に引き上げる案。現行の50万円から62万円または71万円まで引き上げる試算がされています。
- ・ 制度の撤廃：在職老齢年金制度自体を廃止し、年金支給停止を完全に解消する可能性も議論されています。時期として、2027年度からの実施が検討されています。

国民年金拠出期間の延長

現行の40年(20歳～59歳)の拠出期間を45年(20歳～64歳)に延長する案が検討されています。拠出期間を5年間延長した分の保険料に応じて基礎年金が年間約10万円増額される試算がされています。

改正の試算では、2031年度に60歳を迎える人から拠出期間を段階的に延長(2年ごとに1年ずつ)していく案が示されています。

標準報酬月額の上限見直し

現行の厚生年金保険における報酬月額の上限(65万円)を75万円や98万円まで引き上げる案が検討されています。試算では2027年度からの実施が想定されています。

特に高所得者にとって負担が増える見直しとなるため、企業や労働者への影響を段階的に評価しつつ見直しが話し合われるようです。

その他

マクロ経済スライド(経済状況に年金額を連動させる仕組み)の見直し、高齢期前の遺族年金の見直し、子育て世代への年金加算などが検討されています。