

人事労務ニュース BOX

2025 年 4 月号

2025 年度 正社員採用予定 58.8%**4 年ぶり 6 割下回る**

帝国データバンクが 2025 年 2 月に実施した雇用動向の調査によると、2025 年度に正社員を採用する企業は 58.8%だった。1 万 835 社から回答を得たが、正社員の採用予定がある企業の割合は前年度の 61.5%から 2.7 ポイント減っており、新型コロナウイルス禍の 2021 年以来 4 年ぶりに 6 割を下回っている。

企業の規模別にみると、大企業は 83.6%、中小企業は 54.4%、中小企業のうち小規模企業は 35.9%だった。賃上げの流れが続くなか、特に中小企業にとっては人件費の増加が負担となり、正社員採用を見送る企業も増えている。

採用形態別でみると、新卒の採用予定があると答えた企業は 37.1%、中途は 51.0%だった。大企業、中小企業ともに新卒より中途の採用が多く、特に中小企業では新卒社員の教育にかかるコストの余力が少なく、即戦力になる中途を求める傾向が強い。

職場の熱中症対策 義務化へ**2025 年 6 月から 罰則付き**

厚生労働省は、熱中症対策を罰則付きで事業主へ義務付ける省令案要綱を了承した。2025 年 4 月上旬にも労働安全衛生規則を改正し、2025 年 6 月から施行する考え。

職場における熱中症の死者は 2022 年、2023 年にいずれも 30 人以上に上り、深刻化している。同省が死亡事例を分析したところ、発見の遅れ、異常時の対応不備が死亡の原因となっている例が多く、症状のある人を早期発見し、重症化させない対策が急務であると判断している。

具体的には、暑さ指数 28 以上又は気温 31 度以上の環境下で、連続 1 時間以上又は 1 日 4 時間を超える作業を要する際に次の対策を義務付ける。

- ①熱中症の自覚症状や疑いのある人がいた場合、報告するための連絡先や担当者を事業所ごとに定める。
- ②作業からの離脱、身体の冷却、必要に応じた医師の処置や診察など症状の悪化防止に必要な内容や手順を事業所ごとに定める。
- ③対策の内容を労働者に周知する。

事業主が対策を怠った場合、6 か月以下の懲役又は 50 万円以下の罰金が科される。

カスハラ防止対策 義務化へ**対応方針の明確化、相談窓口設置等**

国は、顧客や取引先による著しい迷惑行為であるカスハラへの対策を事業主に義務付ける法改正案を閣議決定した。具体的には事業主に対し、カスハラの対応方針の明確化、相談窓口の設置、カスハラがあった場合の迅速な対応等を求める。法律の公布後、1 年半以内に施行となる。

厚生労働省が実施した「2023 年度職場のハラスメントに関する実態調査」によると、過去 3 年間に従業員からハラスメントに関する相談があったと回答した企業の割合は、パワハラが 64.2%と最も多く、セクハラ 39.5%、カスハラ 27.9%と続く。カスハラの過去 3 年間の増減の傾向をみると、「相談件数が減少している」割合（11.4%）に比べて「相談件数が増加している」割合（23.2%）が大幅に高くなっている。現行法において、パワハラやセクハラは事業主に防止義務を課しているが、カスハラに関する法規制はなかった。

改正育児・介護休業法 実務対応⑤**柔軟な働き方を実現するための措置**

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 10 月改正の育児期の柔軟な働き方を実現するための措置について記載する。

事業主は、3 歳から小学校就学前の子を養育する労働者に対して、次の 5 つの中から 2 つ以上の措置を選択して講ずる必要がある。事業主が講ずる措置を選択する際、過半数組合等からの意見聴取の機会を設ける必要がある。

- ①始業時刻等の変更
- ②テレワーク等（10 日以上/月）
- ③保育施設の設置運営等
- ④就業しつつ子を養育することを容易にするための休暇の付与（10 日以上/年）
- ⑤短時間勤務制度

労働者は、事業主が講じた措置の中から 1 つを選択して利用することができる。事業主は、選択した措置に 2 つについて、一定の要件に該当する労働者に対し個別周知、意向確認を実施しなければならない。

教育訓練給付制度の改正について

2025 年 4 月以降、法改正により雇用保険の基本手当（失業手当）を受給しながら教育訓練を受ける場合に給付制限が解除されます。

はじめに

2025 年 4 月以降、法改正により雇用保険の基本手当（いわゆる失業手当）を受給しながら教育訓練を受ける場合、給付制限が解除されます。これにより、求職者がより柔軟にスキルアップを図りながら、経済的な支援を受けることが可能になります。以下、改正の詳細や企業・労働者への影響を解説します。

教育訓練給付制度とは

教育訓練給付制度は、働く人のスキルアップを支援し、キャリア形成を促進するための雇用保険の制度です。一定の要件を満たした雇用保険の被保険者または離職者が、厚生労働省の指定する教育訓練を受講した場合、受講料の一部が給付金として支給されます。

教育訓練給付には以下の 3 種類があり、それぞれの給付率、上限は以下のとおりです。

種類	給付率	上限
一般教育訓練給付	20%	10 万円
特定一般教育訓練給付	最大 50%	25 万円
専門実践教育訓練給付	最大 80%	64 万円/年

なお、それぞれの教育訓練給付の対象訓練の違いは以下のとおりです。

種類	対象訓練の例
一般教育訓練給付	情報系、事務系、語学系、技能系など幅広い講習
特定一般教育訓練給付	宅地建物取引士、フォークリフト運転技能講習、介護支援専門員等
専門実践教育訓練給付	看護師、介護福祉士、美容師、保育士、柔道整復師などの業務独占資格等

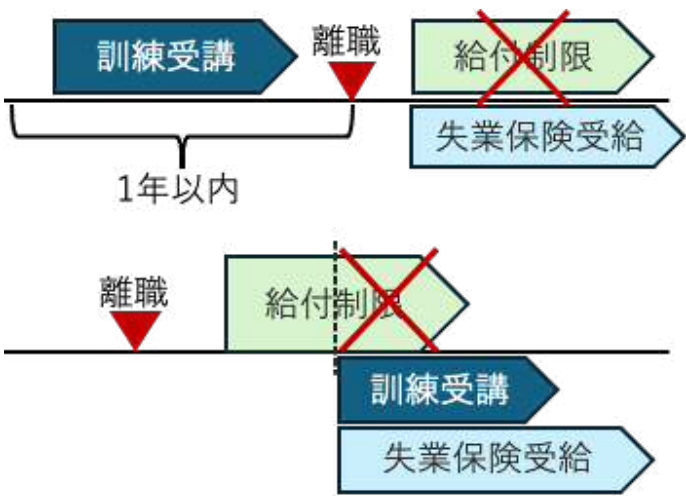
近年のリスキリング需要の影響で、対象訓練、給付額ともに充実しています。

給付制限とは

給付制限とは、基本手当を受け取るまでの「おあずけ期間」のようなもので、自己都合離職の場合に 1 ヶ月～3 ヶ月設定されるものです。解雇などの理由の場合には給付制限はありません。

法改正の内容

これまで、基本手当を受給しながら教育訓練を受ける場合、原則として給付制限がありました。今回の改正により、教育訓練を受ける（または離職日前 1 年以内に受けた）求職者は、給付制限なしで基本手当を受給できるようになります。



企業の対応

企業側としては、在職中の雇用保険被保険者に対して教育訓練を奨励するとよいでしょう。被雇用者の傾向として、一般的な情報として伝えるよりも、個別に具体的な訓練を示して「あなたは雇用保険の加入期間の要件を満たしているから〇〇の講座に通ってみたいかどうか？教育訓練給付も受けられるし、資格取得によって資格手当〇〇円が支給されるようになる※からメリットがあります」などと伝えるとよいでしょう。

※資格手当がある場合