

人事労務ニュース BOX

2025 年 8 月号

**最低賃金「全県 1000 円」以上視野
労働者側、昨年度超えの引上げを要求へ**

厚労省の中央最低賃金審議会（厚労相の諮問機関）は、2025 年度の地域別最低賃金額の目安を決める委員会を開催した。労働者側は「全県 1000 円以上」の達成を視野に要求する構え。

2024 年度の地域別最低賃金の加重平均は 1055 円、引上げ率は過去最大の上げ幅となった 5.1%だった。最高額は東京都で 1163 円、最低額は秋田県で 951 円。2024 年度の時点で地域別最低賃金が 1000 円に到達していない都道府県は計 31 県で、最低額の秋田県 951 円を 1000 円以上とするためには 5.15%以上の引上げが必要となる。国は、2020 年代に全国平均 1500 円とする目標を掲げているが、実現するためには毎年 7.3%の引上げが必要となる。

8 月頃に都道府県単位の地方審議会が実際の改定額を決定し、10 月以降、改定後の地域別最低賃金が順次適用される。

**資格確認書の送付 順次開始
全国健康保険協会（協会けんぽ）**

2025 年 12 月 2 日以降、健康保険証が使用できなくなるため、健康保険証として登録したマイナンバーカード（以下、マイナ保険証という）を使用するか、マイナ保険証が無い場合は、「資格確認書」を使用して医療機関を受診することとなる。

全国健康保険協会（協会けんぽ）は、2025 年 4 月 30 日時点でマイナ保険証を持っていない（※）被保険者に対して、同年 7 月 30 日から 10 月 24 日までの間で「資格確認書」を被保険者の住所へ郵送する。宛所不明等で不着となった場合は、事業主へ再送する。

（※）マイナ保険証を持っていない場合とは
・マイナンバーカードを持っていない、又は協会けんぽにマイナンバーを提出していない。
・健康保険証の利用登録を行っていない等の理由により、マイナンバーカードで医療機関を受診できない。
・マイナンバーカードの電子証明書の有効期限が切れている。

**スポットワーク 応募時に労働契約成立
厚労省 留意事項等の公開**

雇用仲介アプリを使って短時間・単発の就労を行う「スポットワーク」で働く労働者から、企業による直前のキャンセルや賃金不払い等の相談が増えている。厚労省はトラブル防止へ向けて、「スポットワーク」で働く労働者の労務管理上の留意事項に関するリーフレットを公開した。

労働契約の成立時期について、特段の合意がない限り、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た。

労働契約成立後、事業主の都合で休業させたり、仕事を早上がりさせたりする場合に、休業手当を支払う必要があることに加え、事業主自身の故意、過失によって休業をさせることになった際は休業手当だけでは足りず、賃金全額を支払う必要があるとしている。

制服への着替え等、業務に必要な準備行為や業務終了後の掃除も労働時間に該当するとし、求人時に着替え等の時間を含めて始業・終業時刻を設定するよう求めている。

**中途採用者 虚偽の職歴
内定取消しは有効 東京高裁**

大手総合コンサルティング会社から内定を得た労働者が、経歴調査により明らかとなった虚偽申告を理由とする内定取消しを不服とした裁判で、東京高等裁判所は一審に引き続き、内定取消しを有効と判断した。

同社は採用面接後、労働者へ労働条件の明示と雇用契約書を送付し、労働者が承諾の意思表示をしたため採用内定が成立した。雇用契約書には特別条件として「会社による標準的な経歴調査に全面的に協力し、当該経歴調査を問題なく完了させること」を満たさない場合、会社が内定を撤回できる旨の規定があった。

同社が委託した調査会社が経歴調査を実施したところ、労働者が履歴書の職歴欄に、IT 関連の仕事で個人事業主として請け負っていたと記載した期間は、実際には複数社に雇用されており、当該会社との紛争により短期で離職をしていた経緯が判明した。同社は、雇用先の社名や空白期間の有無は経歴の基本的な部分であり、事実と異なる申告は悪質な経歴詐称と評価し、内定を取り消した。

社会保険適用拡大の企業規模要件等の段階的撤廃について

2026 年 6 月の改正年金法により、短時間労働者に対する社会保険の適用拡大の方針が示されました。今後のパートタイマーの社会保険について解説します。

はじめに

2025 年 6 月に改正年金法が成立し、パートタイマーなど短時間労働者に対する社会保険の適用拡大が盛り込まれました。短時間労働者の加入条件の一つである「企業規模要件」が 2035 年までに段階的に撤廃される方針です。今まで小規模であることを理由にパートが社会保険の対象でなかった企業も、段階的に強制適用の対象となります。以下、法改正の内容について解説します。

現行の企業規模要件

現行の法律では、週 20 時間以上勤務する短時間労働者が社会保険に加入する企業規模要件は、「従前の基準による社会保険加入対象者（原則として週 30 時間以上働く従業員数）が **51 人以上**」とされています。

段階的な撤廃スケジュール

厚労省・日本年金機構の通知では、次のスケジュールで短時間労働者に対する社保適用対象企業の規模要件が縮小・撤廃されることになりました。

	従業員数規模	施行時期
1	51 人以上	2024 年 10 月
2	36 人以上	2027 年 10 月
3	21 人以上	2029 年 10 月
4	11 人以上	2032 年 10 月
5	1 人以上	2035 年 10 月

直近では 2027 年 10 月から従業員規模 36 人以上の企業が新たに対象となります。**該当する企業に勤めるパートタイマーが社会保険への加入を希望しない場合は、勤務時間を週 20 時間未満に抑える必要が出てきます。**

今後は上記のスケジュールに合わせて、パートタイマーの働き方の全体的な見直しが必要になることが予想されます。

業種による対象外の段階的廃止

現在、**個人事業のうち常時 5 人以上の者を使用する法定 17 業種（※）以外の事業所**は、社会保険の強制適用対象から外れています。

しかし今回の改正により、**2029 年 10 月から**常時 5 人以上の者を使用する個人事業は**全業種が社会保険の強制適用対象となります**（ただし、2029 年 10 月の施行時点で既に存在している事業所は当分の間対象外です）。

【※ 法定 17 業種】

①物の製造、②土木・建設、③鉱物採掘、④電気、⑤運送、⑥貨物積卸、⑦焼却・清掃、⑧物の販売、⑨金融・保険、⑩保管・賃貸、⑪媒介周旋、⑫集金、⑬教育・研究、⑭医療、⑮通信・報道、⑯社会福祉、⑰弁護士・税理士・社会保険労務士等の法律・会計事務を取り扱う士業

最低賃金との関係

現在、全国加重平均の最低賃金を 1,500 円に引き上げるといふ動きがあります。仮に時給 1,500 円で週 20 時間働くと、年収がおよそ 156 万円となり、社会保険の現在の扶養の範囲である年収 130 万円を超えることとなります。

つまり、週 20 時間以上働くパートタイマーの多くは、今後社会保険の扶養から外れることが予想されます。そのための受け皿として企業規模要件を段階的に撤廃し、ほぼ全ての事業所でパートタイマーを社会保険対象とする方向が読み取れます。

今後 10 年以内には、「扶養の範囲でパートタイマーとして働く」選択肢がさらに狭められることが予想できます。法改正を踏まえて、今後のパートタイマーの働き方について早めに検討していきましょう。