

# Keiei Rounmu

VOL. 208  
2025  
5月号

シナジー経営社会保険労務士法人 / シナジー経営株式会社  
910-0804 福井県福井市高木中央2丁目701 ウイング高木 2F

## 今月の言葉

**「考え方をええたり反省したりすることを失敗というなら、失敗したほうが結果的には成功する。」(サイゼリヤ 正垣泰彦氏)**

「自分たちの信念に向かっている途上では、客数が減った、売上が減ったなど、プラスとマイナスは必ず出てきます。思い描いていたのとは逆の結果が出たときは、自分たちの考え方を修正していく必要があります。考え方をええたり反省したりすることを失敗というなら失敗したほうが結果的には成功するんです。「上手くいくことがいいことだ」とみなは言うけれど、そうじゃない。マイナスがないと、もっとプラスにはなりません。」



## 新入社員研修2025開催報告

本年も3月27日・28日の2日間にわたり、新入社員研修を実施しました。

受講生は、12社40名と今年も多くの方にご参加いただきました！  
**社会人に必要なビジネスマナー**はもちろん、「**自身の強み/弱みの理解**」、「**目標決定**」、「**感謝の心を持ち続けることの大切さ**」などをグループワークを通じて学んでいただきました。

最初は皆さん緊張していた様子でしたが、2日間のプログラムを通して徐々に打ち解けて、最後には笑顔が溢れていました。

受講生皆さんの社会人人生が素晴らしいものになるよう、スタッフ一同心より願っております！



送り出してくださった企業の皆様、ありがとうございました。  
この2日間で社会人としての基礎やマナーを吸収しようとメモを取ったり、繰り返し練習したりと研修に臨む姿が印象的でした。  
半年後には「**脱新人**」を目的とした「**フォローアップ研修**」の開催を予定しております。  
経験を積み、より成長した受講生の皆様にまたお会いできることを楽しみにしています。

## ステップアップ研修2025開催決定！！

受講生募集中

日時 2025年5月16日(金) 13:30～17:00  
費用 14,000円+税  
定員 30名  
対象者 入社2～3年目の方  
締切 5月9日(金) 17:00



入社からこれまでの振り返りができる！  
新たな目標を定めることで、さらなる成長に繋がる！  
と大変好評の研修です！  
同封チラシまたはQRコードより、お申込みお待ちしております。

# 支給対象者の範囲や助成額が大幅変更となるキャリアアップ助成金

非正規雇用労働者の企業内でのキャリアアップを促進するため、キャリアアップ助成金が用意されています。この助成金は、正社員転換、処遇改善の取り組みを実施した事業主に対し、助成金が支給されるものです。2025年度も助成金は継続しますが、支給対象者や助成額が大きく変化します。

## 正社員化コース

### ①助成額の変更

キャリアアップ助成金の正社員化コースとは、有期雇用労働者等を正規雇用労働者に転換等した場合に助成金が支給されるものです。

労働者一律の額であったものが、2025年4月1日以降は、以下のように重点支援対象者とそれ以外に分けて助成されます。

#### 【重点支援対象者】1人当たり

有期→正規 80万円 (60万円)  
無期→正規 40万円 (30万円)

#### 【重点支援対象者以外】1人当たり

有期→正規 40万円 (30万円)  
無期→正規 20万円 (15万円)

なお、雇用された期間が通算5年を超える有期雇用労働者については無期雇用労働者とみなされます。

### ②重点支援対象者の定義

重点支援対象者とは、以下a～cのいずれかに該当する労働者を指します。

- a. 雇入れから3年以上の有期雇用労働者
- b. 雇入れから3年未満で、次の①②いずれにも該当する有期雇用労働者

- ① 過去5年間に正規雇用労働者であった期間が合計1年以下
- ② 過去1年間に正規雇用労働者として雇用されていない
- c. 派遣労働者、母子家庭の母等、人材開発支援助成金の特定の訓練修了者

## 賃金規定等改定コース

賃金規定等改定コースでは、有期雇用労働者等の基本給の賃金規定等を増額改定し、適用させた場合に助成金が支給されるものです。増額幅が3%以上5%未満と、5%以上の2つに区分されていたものについて、下表のように変更されました。4%未満の改定については助成額が縮小した一方で、6%以上の改定について助成額が拡大しています。

| 賃金引き上げ率<br>(1人当たり) | 助成額          |
|--------------------|--------------|
| 3%以上4%未満           | 4万円(2.6万円)   |
| 4%以上5%未満           | 5万円(3.3万円)   |
| 5%以上6%未満           | 6.5万円(4.3万円) |
| 6%以上               | 7万円(4.6万円)   |

また、有期雇用労働者等の昇給制度を新たに設けた場合、1事業所当たり1回のみ20万円(15万円)を加算する措置が新設されます。

キャリアアップ助成金を利用する場合、これまでは各コースの取り組み実施日の前日までに管轄の労働局長にキャリアアップ計画書を提出し、認定を受ける必要がありました。2025年4月1日以降は、届け出のみで認定は不要となり、手続き面ではより利用しやすいものとなりました。

※ ( ) 内はいずれも大企業の助成額

# 6月より義務化される 新たな熱中症対策

熱中症による死傷者が増加する中、6月より新たな熱中症対策が義務化(※)されます。以下では、熱中症による死傷災害の状況と今回義務化される事項をとり上げます。

※2025年3月31日時点義務化見込みですが、本記事では義務化として表記しています。

## 熱中症による死傷災害の状況

厚生労働省から2023年の「職場における熱中症による死傷災害の発生状況」が公表されています。これによると、2023年の職場での熱中症による死傷者（死亡・休業4日以上）は、1,106人と前年比で279人増えています。過去10年間の推移は下表のようになります。

業種別では、全体の約4割が建設業と製造業で発生しています。



このうち、熱中症による死亡者数は31人で、建設業(12人)や警備業(6人)で多く発生しています。死亡災害の状況を分析すると、多くの事例で暑さ指数(WBGT)を把握せず、熱中症予防のための労働衛生教育を行っていませんでした。また、糖尿病、高血圧症など熱中症の発症に影響を及ぼすおそれのある疾病を有している事例も見られました。

## 6月から義務付けとなる事項

このような状況をうけ、熱中症対策として、2025年6月より以下の2つの事項が義務付けられます。

### 1. 報告体制の整備

熱中症を生ずるおそれのある作業を行う際に、「熱中症の自覚症状がある作業員」および「熱中症のおそれがある作業員を見つけた者」がその旨を報告するための体制（連絡先や担当者）を事業場ごとにあらかじめ定め、関係作業員に対して周知することが必要になります。

この熱中症を生ずるおそれのある作業とは、WBGT28度または気温31度以上の作業場において行われる作業で、継続して1時間以上または1日当たり4時間を超えて行われることが見込まれるものとされています。

### 2. 措置内容・実施手順周知

熱中症を生ずるおそれのある作業を行う際に、①作業からの離脱、②身体のコリ、③必要に応じて医師の診察または処置を受けさせること、④事業場における緊急連絡網、緊急搬送先の連絡先及び所在地等など、熱中症の症状の悪化を防止するために必要な措置に関する内容や実施手順を事業場ごとにあらかじめ定め、関係作業員に対して周知が必要になります。

厚生労働省では、職場における熱中症予防対策を徹底するため、労働災害防止団体などと連携し、5月から9月まで、「STOP!熱中症 クールワークキャンペーン」を実施しています。厚生労働省のポータルサイト「職場における熱中症予防情報」では、動画コンテンツや事業主、安全・衛生管理担当者、現場作業員向けの資料などが公開されていますので、対策を行う際にぜひご活用ください。

# 仕事で腰痛になったときの 労災認定基準

このコーナーでは、人事労務管理で問題になるポイントを、  
社労士とその顧問先の総務部長との会話形式で分かりやすくお伝えします。



総務部長

先日、従業員が仕事中にぎっくり腰になり、仕事を休んでいました。今は出勤できる状態になりましたが、労災（業務上災害）として認められるのでしょうか？



北出社労士

厚生労働省からリーフレット「腰痛の労災認定」が公開されていますので、この内容を見てみましょう。腰痛については「災害性の原因による腰痛」と「災害性の原因によらない腰痛」に分けて認定要件が定められています。「災害性の原因による腰痛」については、負傷などによる腰痛で、次のいずれも満たす必要があります。

- ① 腰の負傷またはその負傷の原因となった急激な力の作用が、仕事中の突発的な出来事によって生じたと明らかに認められること
- ② 腰に作用した力が腰痛を発症させ、または腰痛の既往症・基礎疾患を著しく悪化させたと医学的に認められること



突発的に生じた急激な強い力が原因で、腰を痛めるような場合ですね。



そうですね。仕事中にぎっくり腰になった場合については、このリーフレットの中にも解説があります。日常的な動作の中で生じるものであるもので、たとえ仕事中に発症したとしても、ただちに労災認定され、労災補償の対象とはならないとされています。



仕事中であっても、労災認定されないことがあるということですね。



はい。ただし、発症時の動作や姿勢の異常性などから、腰への強い力の作用があった場合には労災認定されることがあります。



なるほど。従業員本人や周囲にいた従業員に、状況を確認することが必要ですね。



「災害性の原因によらない腰痛」については、日々の業務による腰部への負荷が徐々に作用して発症した腰痛をいい、その発症原因により、①筋肉等の疲労を原因とした腰痛と、②骨の変化を原因とした腰痛に区分して、状況により判断されます。



日々の業務の蓄積も、状況によっては労災認定される場合があるということですね。



リーフレットに事例や労災補償の対象となる治療の範囲が紹介されていますので、一度確認されるとよいと思います。

## ONE POINT

- ① 腰痛を「災害性の原因による腰痛」と「災害性の原因によらない腰痛」に分けて認定要件が定められている。
- ② ぎっくり腰については、たとえ仕事中に発症したとしても、ただちに労災認定がされるわけではなく、発症時の動作や姿勢の異常性などから、腰への強い力の作用があった場合には労災認定されることがある。

# 短縮された雇用保険の基本手当を受給できるまでの給付制限期間

従業員が会社を退職し、収入が得られなくなったときに頼りにするものの一つが、雇用保険の基本手当です。基本手当は、退職理由や退職時の年齢、被保険者であった期間等により、受給できるまでの期間や受給できる額（所定給付日数）に違いが出ます。ここでは、受給できるまでの期間である給付制限期間について確認します。

## 給付制限期間

雇用保険の基本手当を受給するにあたっては、退職理由に関わらず、受給資格が決定した日から7日間の「待期期間」が設けられます。その後、正当な理由がなく自己の都合により退職した人には、給付制限期間として、1～3ヶ月間の基本手当が支給されない期間が設定されます。

この給付制限は、離職日が2020年10月1日以降の人について3ヶ月から2ヶ月に短縮されており、さらに、退職日が2025年4月1日以降の人については1ヶ月に短縮されました。

ただし、退職日から遡って5年間のうちに2回以上、正当な理由なく自己の都合により退職し受給資格決定を受けた場合には、給付制限は3ヶ月となります。

また、自己の責めに帰すべき重大な理由によって解雇（重責解雇）された場合にも、給付制限は3ヶ月となります。

## 教育訓練受講による解除

2025年4月以降は、リ・スキリングのために

教育訓練等を受けている場合、給付制限が解除され、基本手当を受給できるようになりました。

対象となる教育訓練等とは、2025年4月1日以降に受講を開始したものであり、教育訓練給付金の対象となる教育訓練や、公共職業訓練等の一定範囲内のものに限ります。

退職日以後に教育訓練等を受ける場合には、受講開始日以降、給付制限を受けないほか、退職前1年以内に教育訓練等を受けたことがある場合には、給付制限が解除され、待期期間満了後からすぐに基本手当の支給対象となります。なお、退職理由が重責解雇の場合は、この給付制限の解除の対象外となります。

## 解除の手続き

給付制限の解除のためには、受講開始以降、受給資格決定日や受給資格決定後の初回認定日（初回認定日以降に受講を開始した場合は、その受講開始日の直後の認定日）までに、ハローワークの窓口で申し出る必要があります。

その際、訓練開始日が記載された領収書または訓練実施施設による訓練開始日の証明書といった添付書類の用意が必要となります。

基本手当の受給については、従業員の退職後の対応になるため、本来であれば従業員自身で確認し、対応が必要なことにはなりますが、退職予定者からの質問も多い内容ですので、制度の概要は押さえておきたいものです。

# 世帯用借上げ社宅の賃料と従業員負担額

ここでは、2022年（令和4年）に人事院が行った調査結果※から、世帯用借上げ社宅を保有する民間企業における、2022年時点の世帯用借上げ社宅の賃料と従業員の負担額などをみていきます。

## 社宅の広さ別に賃料を確認

上記調査結果から、世帯用借上げ社宅がある企業における、2022年時点の世帯用借上げ社宅の賃料（以下、賃料）と従業員負担額（以下、負担額）の推計平均額、従業員の負担割合（以下、負担割合）を、従業員規模別（以下、規模別）にまとめると、次ページ表のとおりです。

### 55㎡未満

全体の規模計は賃料が85,786円、負担額が25,326円、負担割合は29.5%でした。規模別にみると、賃料は500人以上が最も高く、負担額と負担割合は50人～99人が最も高くなりました。50人～99人の負担割合は30%を超えています。

東京都特別区内（以下、特別区内）の規模計は賃料が116,884円、負担額が31,787円、負担割合は27.2%でした。規模別にみると、賃料、負担額、負担割合はすべて、50人～99人が最も高い状況です。

### 55㎡以上70㎡未満

全体の規模計は賃料が94,280円、負担額が29,208円、負担割合は31.0%でした。規模別にみると、賃料と負担額は500人以上が、負担割合は50人～99人が最も高くなりました。また、すべての規模で負担割合が30%を超えています。

特別区内の規模計は賃料が126,034円、負担額が34,162円、負担割合が27.1%でした。規模別にみると、賃料は50人～99人が、負担額と負担割合は500人以上が最も高い状況です。

### 70㎡以上80㎡未満

全体の規模計は賃料が102,219円で、10万円を超えました。負担額は32,220円で、3万円を超えています。負担割合は31.5%です。規模別にみると、賃料と負担額は500人以上が、負担割合は50人～99人が最も高くなりました。55㎡以上70㎡未満と同様に、負担率がすべての規模で30%を超えています。

特別区内の規模計は賃料が133,826円、負担額が35,954円、負担割合が26.9%でした。規模別にみると、賃料は50人～99人が、負担額と負担割合は500人以上が最も高い状況です。

### 80㎡以上

全体の規模計は賃料が111,051円、負担額が34,232円、負担割合は30.8%でした。規模別にみると、賃料と負担額は500人以上が、負担割合は100人～499人が最も高くなりました。また、賃料がすべての規模で10万円を超えています。

特別区内の規模計は賃料が138,151円、負担額が40,013円、負担割合は29.0%でした。規模計の負担額が4万円を突破しました。規模

別にみると、賃料と負担額は50人～99人が、負担割合は100人～499人が最も高い状況です。

## 規模計を比較

規模計の賃料を全体と特別区内で比べると、特別区内は借上げ社宅の広さに関わらず10万円を超えています。賃料の差では、80㎡未満の広さでは、特別区内が全体より3万円以上高く、80㎡を超えるとその差が3万

円を割り込みました。

負担額では、特別区内は広さに関わらず3万円を超えています。全体では70㎡以上の広さになると3万円を超えています。

負担率は全体で55㎡以上の広さになると30%を超えますが、特別区内では大きさに関わらず負担率は30%未満です。

金額的には特別区内の方が賃料、負担額ともに高くなっているものの、負担割合では全体の方が高いという結果となりました。

世帯用借上げ社宅がある企業の世帯用借上げ社宅賃料と従業員負担額（円、％）

|                   | 借上げ社宅の賃料<br>(企業の契約額) |             | 従業員の負担額<br>(社宅の使用料) |             | 従業員負担割合 |             |
|-------------------|----------------------|-------------|---------------------|-------------|---------|-------------|
|                   | 全体                   | 東京都<br>特別区内 | 全体                  | 東京都<br>特別区内 | 全体      | 東京都<br>特別区内 |
| <b>55㎡未満</b>      |                      |             |                     |             |         |             |
| 規模計（50人以上）        | 85,786               | 116,884     | 25,326              | 31,787      | 29.5    | 27.2        |
| 500人以上            | 90,343               | 117,790     | 26,536              | 32,257      | 29.4    | 27.4        |
| 100人～499人         | 85,261               | 114,384     | 23,788              | 30,810      | 27.9    | 26.9        |
| 50人～99人           | 75,499               | 131,369     | 28,264              | 36,685      | 37.4    | 27.9        |
| <b>55㎡以上70㎡未満</b> |                      |             |                     |             |         |             |
| 規模計（50人以上）        | 94,280               | 126,034     | 29,208              | 34,162      | 31.0    | 27.1        |
| 500人以上            | 98,292               | 127,243     | 29,467              | 37,301      | 30.0    | 29.3        |
| 100人～499人         | 92,834               | 123,415     | 29,127              | 32,592      | 31.4    | 26.4        |
| 50人～99人           | 90,456               | 136,690     | 28,909              | 29,156      | 32.0    | 21.3        |
| <b>70㎡以上80㎡未満</b> |                      |             |                     |             |         |             |
| 規模計（50人以上）        | 102,219              | 133,826     | 32,220              | 35,954      | 31.5    | 26.9        |
| 500人以上            | 110,543              | 139,741     | 34,641              | 39,482      | 31.3    | 28.3        |
| 100人～499人         | 98,657               | 126,999     | 31,146              | 33,340      | 31.6    | 26.3        |
| 50人～99人           | 91,689               | 150,867     | 29,062              | 32,333      | 31.7    | 21.4        |
| <b>80㎡以上</b>      |                      |             |                     |             |         |             |
| 規模計（50人以上）        | 111,051              | 138,151     | 34,232              | 40,013      | 30.8    | 29.0        |
| 500人以上            | 119,070              | 150,307     | 36,456              | 43,342      | 30.6    | 28.8        |
| 100人～499人         | 105,128              | 116,811     | 33,327              | 35,338      | 31.7    | 30.3        |
| 50人～99人           | 106,373              | 185,887     | 29,758              | 44,030      | 28.0    | 23.7        |

人事院「令和4年民間企業の勤務条件制度等調査」より作成

※人事院「令和4年民間企業の勤務条件制度等調査」

常勤従業員数50人以上の全国の企業45,951社のうち、産業別・規模別に層化無作為抽出した7,556社を対象としています。実施期間は2022年10月～11月で、2022年10月1日現在における制度を調査したものです（回答率56％）。ここでの世帯用とは、生計をともにしている二人以上が住むことを想定しているものをいいます。詳細は次のURLのページから確認いただけます。

<https://www.e-stat.go.jp/stat-search/files?tclass=000001209500&cycle=7&year=20220>



## 今月のお知らせ

### 労働保険 年度更新

令和6年度確定保険料及び令和7年度概算保険料の年度更新時期となりました。  
 今年は、6月2日(月)から7月10日(木)までが申告・納付期間です。  
**※電子申請は6月1日(日)から可能ですが、受付は6月2日(月)となります。**  
 年度更新に必要な書類は、5月末に労働局より郵送されます。  
 同封されているお知らせやパンフレットをご覧ください、期間内に申告・納付して下さい。

### 住民税の納付 (納期の特例)

住民税を給与から天引き(特別徴収)している事業所で、従業員が10人未満の場合は、源泉所得税と同様に「納期の特例」として半年に一度納めることが可能です。  
 (別途、申請が必要です。詳細は各市町村にお問い合わせください)  
 12～5月分の納付期限は、6月10日(火)です。

### STOP! 熱中症 クールワーク キャンペーン

厚生労働省では、職場における熱中症予防対策を徹底するため、労働災害防止団体などと連携し、5月から9月まで「STOP! 熱中症 クールワークキャンペーン」を実施します。  
 労働災害防止団体などと連携し、事業場への熱中症予防に関する周知・啓発を行う他、熱中症に関する資料やオンライン講習動画等を掲載しているポータルサイトを運営します。  
 参考サイト: <https://neccyusho.mhlw.go.jp/>



これまであまり興味が湧かなかったUFOキャッチャーに最近ハマっています。休みの日にはゲームセンターへ行き、ぬいぐるみやフィギュアにチャレンジしてます!

なかなか成長せず、思ったように取れないですが、、、いい息抜きになり、休日を満喫しています。

Kさん

家ではだいたい動画を流しっぱなしにしているのですが、最近ASMRの動画をよく見えています。咀嚼音の動画なのですが、揚げ物のカリッとか、板チョコのパリッという音を聞いていると不思議と心地よくてリラックスできます。ただ美味しそうな音なので、お腹も減ってくるのが難点です。

Yさん



## 編集後記!!

●●な  
体験しました!



感動や挑戦など  
スタッフが体験した出来事について、  
赤裸々書いております。  
写真・イラストとともに  
ぜひお楽しみください!!



ONE PIECEも・・・(@\_@)

古本屋に寄って面白そうな漫画を探していたところ、FAILY TAILがありました。昔、見ていたなー面白かったなーと懐かしい気持ちになり、再度読みたくなったため購入。50巻までバラ売りしていたので、カゴに1冊1冊入れていきます。巻数が抜けているのが一番残念な気持ちになるので何回も確認してカゴに入れます。いざ帰って読もうと購入物を確認。14巻が2冊ありました・・・(@\_@) Oさん

初めまして! 3月末から入社したHと申します。先日、友人に誘われてアイススケートへ行ってきました。が、バランスをとるのが難しすぎて、華麗に滑ることが全くできませんでした…翌日、脚が筋肉痛になるかと思いきや、必死に手すりにしがみついていた腕が筋肉痛になっていたことに笑ってしまいました。 Hさん