



社会保険労務士法人

いとう労務経営事務所 便り 【185】

企業のみなさまと

「共に成長し、共に発展する」喜びを見つけ、信頼関係を大切にしています。

〒487-0006 春日井市石尾台 4-1-1

TEL:0568-95-0041

FAX:0568-95-0044

社会保険労務士／国家資格 2 級キャリア・コンサルタント技能士／育児後アドバイザー：松下 真希

特定社会保険労務士／キャリア・コンサルタント／年金アドバイザー／相続診断士：伊藤 妙子

2025 年版フリーランス法特設サイトが開設されています

◆2025 年版フリーランス法特設サイトを開設

フリーランスが安定的に仕事に従事することができる環境を整備することを目的として、報酬の支払期限の明確化や契約内容の書面化など、発注企業に新たな義務を課す、フリーランス法(特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律)が、2024 年 11 月に施行されました。

公正取引委員会は、同法の周知のため、6 月 30 日に 2025 年版フリーランス法特設サイトを開設しています。

◆サイトを利用して義務項目をチェック

フリーランス法特設サイトでは、「法律の概要」「理解度診断」「あるあるチェック」など、イラストを入れながら、フリーランスに発注する企業の義務をわかりやすく解説しています。

フリーランス法は事業者や業務委託期間によって義務の内容が異なりますが、確認チャートで自社の状況をチェックすることで、守るべき義務項目がわかるように示されています。

◆相次ぐ同法違反の勧告

6 月には公正取引委員会によるフリーランス法違反の勧告が相次ぐなど、同法への対応状況に注目が集まっているところです。公正取引委員会はフリーランスとの取引が多いとみられる業種への調査を集中的に進めるとしています。各企業でも、同法への対応状況については管理部門が主導して確認する必要があるといえそうです。

【公正取引委員会「フリーランス法がわかる特設サイト」】



「共育(トモイク)プロジェクト」の開始が発表されました

7 月 4 日、厚生労働省が、「イクメンプロジェクト」の後継事業として「共育(トモイク)プロジェクト」を開始すると発表しました。共育プロジェクトは、共働き・共育ての推進を目的とした労働環境作りに多くの企業が積極的に取り組めるよう、普及啓発活動等を中心に展開するとしています。

◆これまでの取組みとリニューアルの経緯

「イクメンプロジェクト」では、男性労働者が育児や育児休業の取得を積極的に行える社会に変えることを目的に掲げていました。累次の育児・介護休業法の改正も相まり、男性の育児休業取得率は過去最高の 30.1%(令和 5 年度)を記録し、プロジェクト開始当初の目的を一定程度果しました。

しかし、育児休業取得時間や家事関連時間にある男女間格差と、職場における男性の長時間労働が見直されていないことが課題に残り、男性の育児休業の取得促進活動は継続しつつ上記課題に取り組むため「共育プロジェクト」としてリニューアルするに至りました。

◆リニューアルの目的と方針

共育プロジェクトでは、「職場」や「家庭」における「ワンオペ」の実態を変えることで、共働き・共育てに取り組める社会を目標としています。

継続活動である男性の育児休業の取得促進に関して、これを男女の家事・育児分担見直しの具体的な「きっかけ」にすることを目的に追加しました。また、男性の家事・育児参画を阻害している長時間労働の是正を重視しており、雇用環境・職場風土の改善等の活動を企業に主軸に促していく方針を見せています。

男性労働者の本格的な家事・育児参画を推し進めることをより重視する内容として発表された「共育プロジェクト」は、7 月中旬にティザーサイトを公開する予定です。

「仕事あり」の母親が8割超に ～厚生労働省「令和6年 国民生活基礎調査」より

◆働く母親が過去最高の8割超に

厚生労働省が公表した令和6年「国民生活基礎調査」によると、児童(18 歳未満)のいる世帯において、母親が「仕事あり」と回答した割合は 80.9%に達しました。これは過去最高の水準であり、働く母親が社会の中でますます一般的な存在となっていることを示しています。

こうした状況を背景に、企業には育児と仕事の両立支援のための環境整備がますます求められています。具体的には、柔軟な勤務形態(時短勤務、フレックスタイム制、テレワークなど)や、子育て支援に関する社内制度(子の看護等休暇、育児支援手当など)があります。また、男性育児の取得推進も重要です。こうした取組みに対して、国は助成金や認定制度も用意しています。

◆両立支援は未来への投資

令和7年 10 月 1 日からは、改正育児・介護休業法により、育児期の柔軟な働き方を実現するための措置を講じることが事業主に義務付けられます。法律を守るという観点はもちろんですが、従業員のライフステージに寄り添った制度設計は、職場の定着率や生産性向上に資する投資ともいえます。夫婦で育児を担うという意識が社会に浸透し、若年層が就職・転職時に企業の育児支援制度を重視する傾向も強まっています。働き手が減少する中で、持続的な経営を実現するためにも、実効性のある人事施策を検討していくことが重要です。

10 月から教育訓練休暇給付金の制度が始まります

教育訓練休暇給付金とは、労働者が離職することなく教育訓練に専念するため、自発的に休暇を取得して仕事から離れる場合、失業給付(基本手当)に相当する給付として賃金の一定割合を支給することで、訓練・休暇期間中の生活費を保障する制度です。

一定の条件を満たす雇用保険の一般被保険者が、就業規則等に基づき連続した 30 日以上は無給の教育訓練休暇を取得する場合、教育訓練休暇給付金の支給が受けられます。

◆「教育訓練休暇給付金の支給対象者

下記をすべて満たす必要があります。

- ①休暇開始前2年間に 12 か月以上の被保険者期間があること。
- ②休暇開始前に5年以上、雇用保険に加入していた期間があること。

◆受給期間・給付日数・給付日額

給付を受けることのできる期間(受給期間)は、休暇開始日から起算して1年間であり、受給期間内の教育訓練休暇を取得した日について給付を受けられます。

給付日数は、雇用保険に加入していた期間に応じて、基本手当の所定給付日数の 90 日分、120 日分または 150 日分です。給付日額は、原則として休暇開始日前6か月の賃金日額に応じて算定されます。失業給付の算定方法と同じであり、休暇開始日の前日を離職日とみなして算定します。

◆教育訓練休暇給付金の支給対象となる休暇

下記をすべて満たす必要があります。

- ①就業規則や労働協約等に規定された休暇制度に基づく休暇
- ②労働者本人が教育訓練を受講するため自発的に取得することを希望し、事業主の承認を得て取得する 30 日以上の無給の休暇
- ③次に定める教育訓練等を受けるための休暇
 - ・学校教育法に基づく大学、大学院、短大、高専、専修学校又は各種学校
 - ・教育訓練給付金の指定講座を有する法人等が提供する教育訓練等

年金法改正による「在職老齢年金制度の見直し」と「厚生年金保険等の標準報酬月額の上限の段階的引上げ」について

◆在職老齢年金制度の見直し

一定の収入のある厚生年金受給権者が対象の在職老齢年金制度について、支給停止となる収入基準額が 50 万円(令和6年度価格)から 62 万円に引き上げられます。施行日は 2026 年4月1日の予定です。

そもそも、在職老齢年金制度とは、現役レベルの収入がある者には、年金制度の支え手に回ってもらう観点から、賃金と老齢厚生年金の合計が基準を超える場合に、老齢厚生年金の支給を減らす仕組みです。高齢者の活躍を後押しし、できるだけ就業調整が発生しない、働き方に中立的な仕組みとすることを目的としています。

年金支給停止額(月額換算額) = (総報酬月額相当額 + 基本月額 - 基準額) × 2分の1

この支給停止基準額は、平成 17 年度(48 万円)の制度開始から徐々に引き上げられてきており、今回の改正で、51 万円(平成 17 年度)から 62 万円(2026 年度)になります。

～ 夏季休暇のご案内 ～

8/13(水)～15(金)を夏季休暇とさせていただきます。

