

大滝・馬場人事労務研究所便り

令和7年4月1日から高年齢雇用継続給付の支給率が変更されます

厚生労働省は、「雇用保険法等の一部を改正する法律」（令和2年法律第14号）の施行に伴う、令和7年4月1日から高年齢雇用継続給付の支給率の変更について、リーフレット等を公開しました。

◆高年齢雇用継続給付とは

高年齢雇用継続給付は、高年齢者の就業意欲を維持、喚起し、65歳までの雇用の継続を援助、促進することを目的とし、60歳到達等時点に比べて賃金が75%未満に低下した状態で働き続ける60歳以上65歳未満の一定の雇用保険一般被保険者に給付金を支給する制度です。

◆対象者

60歳に達した日（その日時点で被保険者であった期間が5年以上ない方はその期間が5年を満了することとなった日）が令和7年4月1日以降の方が、支給率変更の対象となります。

◆支給率

【令和7年3月31日以前の方】

- 61%以下 ➡ 各月に支払われた賃金額の15%
- 各月に支払われた賃金の低下率が61%超75%未満 ➡ 各月に支払われた賃金の15%から0%の間で、賃金の低下率に応じ、賃金と給付額の合算が75%を超えない範囲で設定される率
- 75%以上 ➡ 不支給

【令和7年4月1日以降の方】

- 64%以下 ➡ 各月に支払われた賃金額の10%
- 各月に支払われた賃金の低下率が64%超75%未満 ➡ 各月に支払われた賃金の10%から0%の間で、賃金の低下率に応じ、賃金と給付額の合算が75%を超えない範囲で設定される率
- 75%以上 ➡ 不支給



リーフレットには、支給率の早見表なども掲載されています。高年齢雇用継続給付を受給予定の方、申請予定の事業主の方は、確認しておくといでしょう。

最低賃金の引上げと企業対応

～労働政策研究・研修機構「最低賃金の引上げと企業行動に関する調査」より

◆過去最高の引上げ額となった今年の最低賃金

今年も10月以降、各都道府県にて新しい最低賃金が適用されています。今年の全国加重平均額は1,055円となり、前年から51円引き上げられ過去最大の引上げ幅（引上げ率5.1%）となっています。

11月1日に新しい最低賃金が発効した徳島県は、全国平均を大きく上回る84円の引上げ（引上げ率9.4%）となったことが大きく報じられるなど、最低賃金引上げの企業への影響の大きさを物語るものとなっています。

◆企業はどう対応しているか

独立行政法人労働政策研究・研修機構（JILPT）は、厚生労働省からの要請に基づき、地域別最低賃金の引上げが中小企業・小規模事業者にも及ぼす影響や対応状況についての調査を2021年度・2022年度と連続で実施しています。

そのうち、2022年度調査の全有効回答企業（7,634社）に、最低賃金の引上げに対処するために、2022年に経営面や雇用・賃金面で取り組んだことがあったか尋ねたところ、「取り組んだことがあった」との割合は30.7%となっています。具体的な取組内容（複数回答）は、「賃金の引上げ（正社員）」が53.1%と最も多く、次いで「製品・サービスの価格・料金の引上げ」（45.3%）や「人件費以外の諸経費のコスト削減」（43.7%）、「人員配置や作業方法の改善による業務効率化」

(36.1%)、「賃金の引上げ(非正社員)」(34.9%)、「給与体系の見直し」(28.1%)、「労働時間の短縮」(24.4%)などが挙がっています。

◆今後も続くことが予想される最低賃金の引上げ

最低賃金の引上げは今後も続いていくことが予想されます。自社における影響を踏まえて、引き続き対応を検討していく必要があるでしょう。

～今月の判例研究～

今月は、双極性感情障害の休職期間が満了して退職扱いされた営業職の従業員が、主治医の診断書に基づき復職可能として地位確認を求めたホープネット事件(東京地判令和 5.4.10)を解説します。事案は以下の通り。営業職として就労していた X が、双極性感情障害を発症して平成 30 年 9 月 1 日から Y 社を休職していたところ、Y 社から就業規則で定められた休職期間の満了を理由に令和 2 年 3 月 31 日に自然退職したものと扱われた事案である。X は、双極性感情障害は、職場でパワハラを受けたことによるストレスに起因して発症した業務上の疾患であるうえ、令和 2 年 3 月 31 日時点において、休職前に従事していた通常の業務をできる程度までに回復し、あるいは復職後程なく回復する見込みがあったほか、休職前の営業職以外の業務であれば復職することは可能であったから、休職期間の満了を理由に X を退職扱いした Y 社の措置は無効であるとして、雇用契約上の権利を有する地位にあることの確認を求めて Y 社を訴えましたが、裁判所は以下の理由で X の請求を棄却しました。

(1) 復職可能性の判断の枠組み 休職の事由が消滅したというのは、休職前の職務(営業職)を通常の間に行える健康状態になった場合であると解するのが相当である。なお、就業規則に傷病等が「治癒」したことが復職要件とされているが、「治癒」に至らずとも雇用契約の債務の本旨に従った履行の提供が可能となる場合もあることから、就業規則の「治癒」の意義については、「休職前に行っていた通常の業務を遂行できる程度に傷病等が回復すること、あるいは、復職後ほどなく上記の程度の回復が見込まれることを云う」と解するのが相当である。

(2) 復職可能性の有無 X の精神疾患は、平成 26 年 3 月以降 6 年余りの長期期間にわたって要治療の状態にあり、令和 2 年 3 月当時も薬効の強い薬剤が多種類投与されているなどの治療が継続されていた。X は、令和 2 年 2 月 21 日、X の主治医から病状の改善が認められるため、令和 2 年 3 月 1

日から復職可能と判断できる旨の診断されている旨を主張する。この点、X については、同年 3 月時点においても、本件傷病に対する治療内容や処方内容等に特段の変化は見受けられず、通院当初から継続して行われている治療が継続されている状態にあったものと解される。X は、休職期間満了時に主治医とは別の医師から改めて「躁うつ病」と診断されていた。X は、令和 2 年 2 月以降復職に向けて生活リズムを安定させていた旨を主張するが、X は同月の 27 日、Y 社の産業医との面談の際に「朝はふらふらで午前中はゴロゴロする、家にいることが多い、朝 2 時に寝て朝 7 時に起きる」と説明していた。従って、X は少なくとも同年 2 月下旬頃の時点で復職に適った生活リズムは確立されておらず、その取組もされていなかったと言わざるを得ない。所定の休職期間が満了する令和 2 年 3 月末日までに「休職前に行っていた営業の業務を遂行できる程度に回復」とはいえず、復職後ほどなく回復の見込みがあったともいえない。さらに営業の業務以外の他業務で Y 社に復職することが可能であったとも認め難いから、本件退職処分は有効であるとしました。

本件は、復職を可とする X の主治医の診断書を否定した事例です。判決は、従前の治療経緯(投薬も減っていない)、復職可とした主治医の判断の根拠が薄弱であること、産業医面談時における本人の説明内容(生活リズムのコントロール等ができていないこと)を詳細に事実認定をして主治医の診断書を否定しています。「復職可」という主治医の診断書は、本人の希望のみが根拠である場合が多いのでそれを鵜呑みにしないことが大切です。復職判断で重要なのは、傷病が治癒したか否かではなく、休職前の職務の履行が可能な程度までに回復しているといえるかが、ポイントになります。(大滝)

～今月のトピックス～

厚生労働省は、短時間労働者の厚生年金加入要件である「年収 106 万円以上」の賃金要件を撤廃する方向で調整に入ったそうです。「週所定労働時間週 20 時間以上」の要件と学生除外要件は維持される見通しですが、企業規模要件はなくなり、5 人以上の個人事業所も全業種が対象になる方向です。「106 万円の壁」の撤廃に向けた議論の背景にあるのは、最低賃金の上昇です。すでに一部の地域や事業所では、加入条件とされている週 20 時間働くと、106 万円に達してしまう地域があります。厚労省の検討会では「必ずしも賃金要件を設ける必要はない」など以前から指摘されていました。変えないのは「週 20 時間以上働く」条件ですが、働き手から見れば、保険料の負担増を懸念して働き控えをする「20 時間の壁」が生じるおそれがあります。本当に「年収 106 万円の壁」を撤廃するのでしょうか？企業にとっても大問題です。(馬場)