

★ニュース・ラインアップ★

直近の労働新聞の記事をポイント掲載いたしました。



1. 荷待ち削減 関東運輸局と合同要請 (2025/07/21)

東京労働局(増田嗣郎局長)と関東運輸局(藤田礼子局長)は7月2日、トラック運転者の長時間労働抑制に向け、荷主企業への合同要請を実施した。荷主企業が集積する有明埠頭を訪れ、長時間の荷待ち削減に関する配慮を求めている。今年4月1日～6月20日に、同労働局が実施したトラック事業者への監督指導39件のうち、1事業場で時間外労働の上限規制違反を確認。「トラック運転者の労働環境改善には、荷主の協力が不可欠」(同労働局監督課)として、今後も荷主企業へ積極的な働き掛けを行っていく。

2. 労働時間延長へ新コース (2025/07/28)

厚生労働省は7月1日、「年収130万円の壁」によるパートなどの働き控えの解消に向けた対策として、キャリアアップ助成金に「短時間労働者労働時間延長支援コース」を創設した。労働者が社会保険の適用を受けるとき、所定労働時間を週5時間以上延長させるなどして手取りを減少させない取組みを行った事業主に対し、2年間で労働者1人当たり最大75万円を支援する。長期の職場定着と一層のキャリアアップを図る観点から、社会保険適用2年目には、さらに週2時間以上の労働時間延長または基本給5%以上の増加などの処遇改善を求めている

3. 無効な36協定下の違反めだつ (2025/08/11)

東京・上野労働基準監督署(津田太郎署長)は、有効な36協定がないまま時間外・休日労働を行わせている事業場の増加を受け、監督指導や集団指導を積極化している。届出書と協定書を兼ねる場合、協定届に過半数代表の押印または署名が必要だが、届出書の押印・署名廃止や電子申請の普及に伴い押印をせず、実質的に“協定書なし”となっている事業場がみられている。ほかにも、休日労働の始業・終業時刻を「とりあえず平日の定時と同じにする」など、実態にそぐわない記載をしているケースもめだつ。同労基署の担当者は「36協定が形骸化している」と危機感を示す。

4. 小企業の改定率引き上げ事業所平均4.7% (2025/08/11)

小規模企業の賃上げ実態を調べている厚生労働省「賃金改定状況調査」によると、今年1～6月に賃金引上げを実施した事業所における平均改定率は4.7%だった。6月までに引上げを実施した事業所の割合が49.2%を占める一方、26.7%は7月以降も実施しないとしている。1時間当たりの所定内給与は、フルタイム労働者が1706円、パートタイム労働者が1273円で、前年からの上昇幅はそれぞれ39円増、36円増だった。

★育児・介護休業法改正第2弾★

2025年10月より施行される内容です

①柔軟な働き方を実現するための措置等

事業主は3歳～小学校就学前の子どもを持つ労働者に対して、下記の図の5つの項目から2つ以上の措置を選択して実施し、労働者はその中から自分に合った制度を自由に選択して利用できるようになります。

- 1 始業時刻の変更
- 2 テレワーク
- 3 保育施設の設置運営
- 4 養育両立支援休暇
- 5 短時間勤務制度



<改正のポイント>

- 3歳～小学校就学前の子どもを持つ労働者が対象！
- 事業主は柔軟な働き方を実現するために2つ以上の制度を選択して実施！
- 事業主は利用可能な制度を労働者に周知・意向確認する必要がある！

②仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取・配慮

労働者が妊娠・出産などを申し出た場合、事業主は仕事と育児の両立に関して個別に意向を聞いて、その意向に配慮することが義務付けられることとなります。また、子どもが3歳になるまでの適切な時期にも、同様に仕事と育児の両立に関して個別の意向確認が必要となります。

<改正のポイント>

- 妊娠・出産のタイミングと子どもが3歳前になるタイミングで実施！
- 対象の労働者に対して、仕事と育児の両立に関しての周知と意向確認が必要！
- 事業主は対象の労働者の意向に配慮しなければならない！

育児・介護休業等制度についてのご相談お気軽にどうぞ。

ベイリーフ労務管理事務所

043-222-5337

★ 労務管理上のQ&A こんな時あんな時 ★

第165回

業務委託契約でも時間外?

Q、当社では一部で業務委託契約を締結しています。

それに基づき固定の報酬をこれまで支払っていたのですが、先日の残業代の請求書が届きました。支払わなければならないのでしょうか。

A、受注側が「労働者」に該当するかが問題となります。この点が問題となった裁判例は、次の判断基準を総合的に考慮して判断しています。

- ① 仕事の依頼に対する諾否の自由の有無
- ② 業務遂行上の指揮監督の有無
- ③ 時間的場所的拘束性の有無
- ④ 労務提供の代替性の有無(例えば、本人に代わって他の者が労務提供することが認められている場合には労働者性が否定される方向に傾く)
- ⑤ 報酬の労務対償性(例えば、報酬が時間給を基礎として計算される等、労働の結果にかかわらず一定時間労務を提供していることに対する対価と判断される場合には労働者性が肯定される方向に傾く)
- ⑥ その他の事情(機械器具の負担、報酬額等に現れた事業者性、専属性、公租公課の負担等)



「労働者」該当性は、具体的な事案に即した判断が必要になりますので①～⑥の要素を総合考慮して「労働者」に該当するか否かが判断されることとなります。

★ベイリーフの庭から★

・ ・ ・ 編 集 後 記 ・ ・ ・

この数日は、本来の夏の気候に感じます。日中の殺人的な暑さは、ともかくとして午前中は比較的涼やかな風があります。

お盆も過ぎ、もうひと頑張りの時期です。皆様この夏、無事に乗り切れそうですか? ご自愛ください。

・ ・ 発行・制作 ・ ・ ・



ベイリーフ労務管理事務所

〒260-0853

千葉市中央区葛城3-7-30

TEL 043-222-5337 FAX 043-225-1317

E-mail office.bayleaf@gmail.com

<https://www.officebayleaf.com>