

山本社会保険労務士事務所だより

2025

2

トピックス

- 最新・行政の動き
- ニュース
- 実務に役立つ Q & A
- 身近な労働法の解説
 - 損害賠償額を予定する契約の禁止 —
- 今月の実務チェックポイント



最新・行政の動き

「106 万円の壁」撤廃 最賃上げが背景に 社保審年金部会報告書

厚生労働省の社会保障審議会年金部会は、年金制度改革の方向性に関する報告書をまとめました。短時間労働者に関する厚生年金の加入要件から「年収 106 万円の壁」となっている賃金要件の撤廃を盛り込んでいます。

地域別最低賃金の引上げによって、労働時間要件である週 20 時間以上働いた場合に月額賃金 8.8 万円以上の賃金要件を上回る地域が増加している点や、就業調整を行うかどうかを判断する基準として労働者から強く意識されている点を踏まえました。

賃金要件の撤廃時期については、保険料負担が相対的に過大にならないよう地域における最賃の引上げ動向を踏まえて決定すべきとしました。さらに、障害者など最賃の減額特例対象者のうち、月額賃金 8.8 万円以下の短時間労働者については、本人が希望する場合に任意で加入できる仕組みとします。賃金要件の撤廃後は、50 人以下の中小企業への適用拡大を進めます。その際は、十分な周知・準備期間を確保するとしました。

年金部会では、労働者の負担感を軽減できるよう、標準報酬月額 12.6 万円以下の短時間労働者が厚生年金に加入する場合に、労使の保険料負担割合を変更できる特例措置の創設についても検討しましたが、慎重・反対意見がみられたため報告書には盛り込みませんでした。今後、政府において同特例の妥当性などの検討を深める必要があるとしました。

山本社会保険労務士事務所

〒300-3255 茨城県つくば市玉取 2373-1

電話 : 029-879-5176 FAX : 029-879-5386

<https://yamamotosr.jp/>

ニュース

0.1%引下げを了承 7 年度雇用保険料率で 労政審部会

厚生労働省は、労使が負担する令和 7 年度の雇用保険料率を引き下げる方針です。6 年度の保険料率である 1.55%から、0.1%引き下げて 1.45%とする案を労働政策審議会雇用保険部会に示し、了承されました。そのうち、使用者の料率は 0.9%、労働者の料率は 0.55%となります。

現行の雇用保険料率の内訳は、失業等給付充充分 0.8%（労使折半）、育児休業給付充充分 0.4%（同）、雇用保険二事業充充分 0.35%（使用者のみ）となっています。

雇用保険部会では昨年 11 月以降、財政状況を踏まえて弾力的に保険料率を設定できる失業等給付充充分および育休給付充充分の 7 年度保険料率について検討してきました。

同年 12 月 23 日の部会で厚労省は、失業等給付充充分について、5 年度決算を踏まえた直近の財政状況が引下げの基準を満たしたとして、0.1%引き下げ、0.7%とする案を提示。育休給付充充分についても、0.4%を据え置くとしました。

実務に役立つ Q & A

待期期間どう計算 副業先へ移動中にケガ

Q

本業で働いている会社から当社へ出勤してくる途中にケガをした従業員がいます。このような場合でも、労災保険給付の対象になると思いますが、待期期間はどのように考えれば良いのでしょうか。

A

副業先の労務の提供に不可欠な移動中に発生した通勤災害という扱いになります（副業・兼業ガイドライン）。事業場の間を移動する際に起こった災害は、「終点の事業場」の保険関係で処理します（平 18・3・31 基発 0331042 号）。

休業の初日から 3 日目までは休業給付の支給はありません（労災法 22 条の 2 第 2 項で法 14 条を準用）。4 日目以降は、副業と本業の給付基礎日額に相当する額を合算して、休業給付などの保険給付額を算定します（法 8 条 3 項）。

通勤による傷病が、所定労働時間終了前（出勤時、早退時等）に発生した場合は、その日は休業したことになりますが、所定労働時間終了後（退勤時）に発生した場合には、その日は休業したことにはならないと解されています（労災保険給付事務取扱手引）。副業先からみれば、所定労働時間の終了前です。

身近な労働法の解説 — 損害賠償額を予定する契約の禁止 —

労基法 16 条では、違約金制度や損害賠償額予定の制度を禁止しています。今回は、損害賠償額を予定する契約の禁止について解説します。

1. 損害賠償額を予定する契約の禁止とは

民法 420 条の賠償額の予定は、あらかじめ当事者間で一定の賠償額を定め、損害の発生とその額を立証することなく定めた賠償額を請求できるもので、債権者の損害額の立証負担軽減や債

務者の高額負担リスクの防止のために設けられています。この契約の下では、債権者は債務不履行の事実を証明すれば損害の発生とその額を証明しなくても予定額を請求することができ、債務者は実際の損害額を証明しても減額できないと考えられています。

労働契約の締結に当たり、賠償額を予定する契約をすると、債務不履行による実損害額にかかわらず、予定された損害賠償額を支払う義務を労働者が負うこととなります。こうした労働契約は、労働者に異常に高い賠償予定額が定められ、労働者の足止め策に利用される等の弊害があることから、労基法 16 条では、民法を修正して禁止しています。

賠償の金額をあらかじめ約定せず、現実には生じた損害について賠償請求することは、本条の禁止に当たりません。

2. 損害賠償額を予定する契約

判例では、研修費用や留学費用を会社が負担または立替をして、一定期間勤務した場合には、その費用償還を免除する旨の合意がされたものが本条に抵触するか争われた事案があります。

研修費用に関しては、①会社所属の技能教習所を修業した者に対し修業期間の 2 倍に相当する期間の勤務義務を課し、この義務の違反者に一定額の弁償義務を課す契約（昭 23・7・15 基収 2408 号）、②美容師見習いでわがままに退職した場合には技術訓練の必要経費として入社時に遡り 1 カ月につき 4 万円の講習手数料を支払う誓約書などがあり、こうした契約は労働者の自由意思を拘束して退職の自由を奪うことになることから、本条に違反すると認めた判例があります。

留学費用に関しては、企業の留学規程に基づき留学すれば留学費用を企業が負担し、留学終了後 5 年以内に自己都合退職等した場合には留学費用を全額返還させるという制度について、業務命令として留学派遣を命じていることから留学規程が本条に違反するとした判例があります。

研修等が使用者の命令によるものであるか、援助金等が事業の必要経費ではなく立替金であるか、労働契約とは別の消費貸借であるか、返済方法を定めているか等の点から、契約が労働関係の継続を不当に強要するものかどうか、事案ごとに総合的に判断されます。

本条が禁止する損害賠償額の予定は、労働契約の不履行に伴う損害賠償に限定されないと考えられています。

3. 本条違反

前回の違約金制度の禁止と同じく、本条違反に対しては、使用者は 6 カ月以下の懲役または 30 万円以下の罰金に処せられます（労基法 119 条 1 項）。

今月の実務チェックポイント

—2025 年 1 月から離職票のマイナポータルでの受取—

2025 年 1 月 20 日から、希望される方はマイナポータルを通じて、離職票等の受取りが可能になっています。

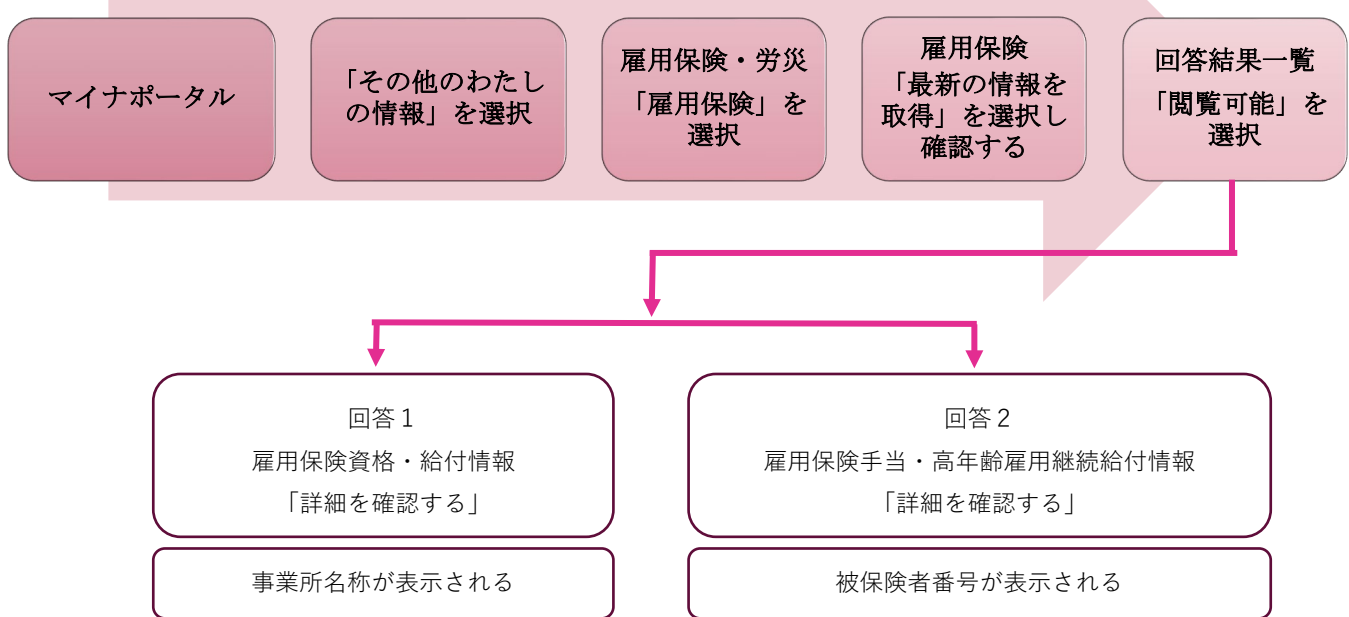
これまで離職票がお手元に届くには、事業主を経由していましたが、資格喪失手続きが完了するとハローワークから、ご本人のマイナポータルに直接送付されます。

【マイナポータルで受け取るための手順】

STEP 1 は離職の 2 週間程度前までに STEP 2 は離職する前までに手続きが必要です。

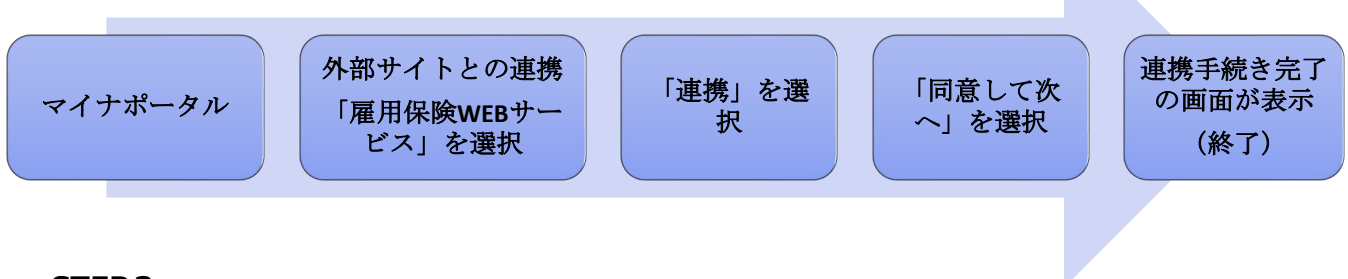
<STEP 1>

マイナンバーがハローワークに登録されているかを確認



<STEP 2>

マイナポータルから「雇用保険 WEB サービス」と連携する



<STEP 3>

離職後、事業所による電子申請の後、ハローワークからマイナポータルに「離職票」等が送信されます。

マイナポータルアプリを起動し、「お知らせ」画面から確認できます。

離職票等の書類は PDF ファイルで送信されます。

<注意>

- ・ STEP 1 で事業所名と被保険者番号が表示されない方は、マイナンバーがハローワークに登録されていないので、事業所を通じて「個人番号登録・変更届」をハローワークに提出しマイナンバーを登録することが必要です。
- ・ 事業所が電子申請ではなく紙様式でハローワークに届け出た場合は、マイナポータル経由ではなく、従来どおり事業所から送付されます。
- ・ 離職票交付までの間に雇用保険 WEB サービスとの連携を解除したり、お知らせ容量が上限値を超えていたりする場合は、マイナポータルに送付できません。