

中小企業の「人」に関する疑問に答える

# 労務マガジン



## CONTENTS

P2 | 3分で分かる労働法講座

雇用保険法改正によって導入される  
新しい育児関連給付金とは？

P3 | 知って得する助成金情報

有期雇用労働者等の基本給を  
3%以上増額改定する事業主を支援

P4 | 現場に身近な労務Q&A

通勤中の自転車事故による被害者への  
損害賠償は会社も責任を負いますか？

数字で  
見る労務

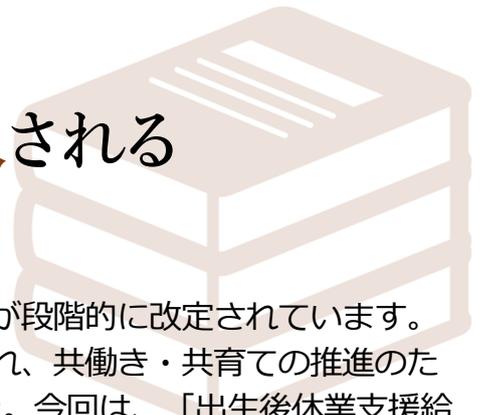
2.8  
%増

厚生労働省は、「毎月勤労統計調査 令和6年分結果確報」を公表しました。それによると、2024年の労働者一人当たりの平均賃金を示す現金給与総額は、前年と比較して2.8%増加し34万7,994円となりました。そのうち一般労働者が45万3,256円（前年比3.2%増）、パートタイム労働者が11万1,901円（同3.9%増）となり、パートタイム労働者比率は30.86%（同0.51ポイント上昇）でした。

しかし、実質賃金は前年から0.3%減少し、減少幅は改善しているものの、3年連続で前年を下回る結果となりました。

このデータは、日本経済における賃金動向と生活水準に影響を与える重要な指標です。賃金の上昇が物価の上昇に追いつきつつあることにより、今後の賃金政策や経済対策に注目が集まることが予想されます。

# 雇用保険法改正によって導入される 新しい育児関連給付金とは？



雇用保険法等の改正によって、育児・介護休業にかかる制度が段階的に改定されています。その一環として子ども・子育て支援についても強化・拡充され、共働き・共育ての推進のため2025年4月1日から新たな育児関連給付が創設されました。今回は、「出生後休業支援給付」と「育児時短就業給付」について、その狙いや支給要件などを紹介します。

## 育児休業給付金に上乗せして 出生後休業支援給付金を支給

今回の子ども・子育て支援に関連する雇用保険法等の改正は、若者世代が、希望どおりに、結婚、妊娠・出産、子育てを選択できるようにしていくため、夫婦共に働き、育児を行う「共働き・共育て」の推進や、子どもの出生・育児休業後の労働者の育児と仕事の両立支援を目的にしています。

育児休業給付について、これまでは一定の要件を満たす被保険者について、男性が出生時育児休業を取得したときは出生後から出生時育児休業給付金（賃金の67%）が、女性が育児休業を取得したときは休業開始から育児休業給付金（通算180日までは賃金の67%、180日経過後は50%）が、一定の期間、支給されていました。今回の改正で創設された出生後休業支援給付金は、育児休業中の収入減を補填することで、共働き・共育てを推進し、特に男性の育児休業取得をさらに促進することを狙いに、夫婦共に育児休業を取得した場合に、これまでの育児休業給付金に上乗せして支給されるものです。

出生後休業支援給付金の支給は、子の出生直後の一定期間以内に、被保険者とその配偶者の両方が14日以上育児休業を取得したことが要件です。ただし、ひとり親家庭、配偶者が専業主婦（夫）など一定の条件に該当する場合には、配偶者の育児休業を必要としません。また、支給額は「休業開始時賃金日額×休業期間の日数（28日が上限）×13%」で、これまでの育児休業給付金と合わせると賃金の80%（手取り収入の100%相当）になります。なお、支給の申請は、申請開始日から2カ月を経過する日の属する月の末日までに行う必要があります。

## 育児のため時短勤務を行う場合は 新たに育児時短就業給付金を支給

次に、育児時短就業給付金は、育児のために時短勤務を選択した場合の賃金の減少分を補填することで、時短勤務を選択しやすいようにし、子育てと仕事を両立しやすい環境を整備することを狙い、新たな給付として創設されたものです。

育児時短就業給付金の支給は、被保険者が2歳未満の子を養育するために時短勤務を行なった場合に、次のいずれかに該当することが要件です。

①原則として育児時短就業開始日前2年間に、みなし被保険者期間（休業開始日を資格喪失日とみなしたときに被保険者期間に相当する期間）が通算12カ月以上あること

②育児休業給付金または出生時育児休業給付金の支給を受けていた場合、その給付金にかかる休業の終了後に引き続き育児時短就業をしていること

支給額については、休業よりも時短勤務を、時短勤務よりも従前の所定労働時間で勤務することを推進する観点から、時短勤務中に支払われた賃金額の10%とされています。ただし、時短勤務の賃金と給付額の合計が時短勤務前の賃金を超えないように、給付率は調整されます。また、支給期間は、育児時短就業を開始した日の属する月から終了した日の属する月までの期間です。

このように、雇用保険法等の改正により、共働き・共育ての推進や子育てと仕事の両立を支援するために、育児に関連する給付制度が創設されています。これに伴う対応として、企業は、従業員への周知、就業規則の見直し・改定などを行うのはもちろんのこと、こうした制度を従業員が利用できるように職場環境の整備を図っていくことが重要になります。

# 有期雇用労働者等の基本給を 3%以上増額改定する事業主を支援

キャリアアップ助成金「賃金規定等改定コース」は、有期雇用労働者や短時間労働者、派遣労働者などの非正規雇用労働者の基本給を3%以上増額するために、賃金規定などを改定し、その規定を適用させた事業主に対して助成金を支給する制度です。

2025年4月から、支給区分の新設や助成額が変更され、加算措置も新設されています。

## キャリアアップ助成金 賃金規定等改定コース

キャリアアップ助成金は、有期雇用労働者等に対し正社員化、処遇改善の取り組みを実施した事業主に対して助成するもので、今回は、賃金規定等改定コースをご紹介します。

### 【対象事業主】

主に下記の条件を満たす事業主が対象です。

- ①賃金規定などを3%以上増額改定し、当該賃金規定などに属する有期雇用労働者等に適用させた事業主（新たに賃金規定などを整備する場合も含まれる）
- ②増額改定前の賃金規定などを、3カ月以上運用していた事業主（新たに賃金規定などを整備する場合は、整備前の3カ月分の有期雇用労働者等への賃金支払状況が確認できることが必要）
- ③増額改定後の賃金規定などを6カ月以上運用し、かつ、対象労働者について定額で支給されている諸手当を減額していない事業主
- ④支給申請日において当該賃金規定などを継続して運用している事業主

### 【対象労働者】

主に下記の条件を満たす労働者が対象です。

- ①賃金規定などを増額改定した日の前日から起算して3カ月以上前の日から増額改定後6カ月以上の期間継続して、支給対象事業主に雇用されている有期雇用労働者等
- ②増額改定した賃金規定などを適用され、かつ、増額改定前の基本給に比べ3%以上昇給している
- ③賃金規定などを増額改定した日の前日から起算して3カ月前の日から支給申請日までの間に、合理的な理由なく基本給および定額で支給されている諸手当を減額されていない者

### 【支給要件】

有期雇用労働者等の基本給の賃金規定などを3%以上増額改定し、規定を適用させた場合に助成されます。新たに規定を作成した場合でも、対象労働者の過去3カ月の賃金の支給実態と比較して3%以上の増額が確認できれば対象になります。

### 【支給額】

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）  
1年度1事業所あたり100名まで。（）内は大企業の場合

### 【加算額】

1事業所当たり1回のみ、20万円（大企業の場合15万円）が加算されます。

- ①職務評価を実施し賃金規定などの改定の実施
- ②有期雇用労働者等の昇給制度を新たに設置

### 【おわりに】

有期雇用労働者等について、具体的な賃金額一覧表や職務評価制度を導入していない事業所もあるのではないのでしょうか。本助成金の利用をきっかけに整備してみるのもよいのではないかと思います。

多様な働き方が受け入れられるようになっている現在、どのような雇用形態であってもキャリアアップを目指せる職場環境は、労働者にとって魅力的なものになるでしょう。

出典：厚生労働省ホームページ

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/part\\_ha ken/jigyounushi/career.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/part_ha ken/jigyounushi/career.html)

※本記事の記載内容は、2025年4月1日現在の法令・情報等に基づいています。

# 通勤中の自転車事故による被害者への損害賠償は会社も責任を負いますか？

従業員が自転車での通勤中に車と事故を起こしました。事故の原因は従業員の過失によるものでした。今回の事故で相手の車に損害を与えましたが、従業員自身は保険などには加入しておらず、通勤中であることを理由に会社にも責任を求めてきました。こういった場合、会社は責任を負うことになるのでしょうか？

## 結論

通勤途上は、通常、会社の指揮命令下にはないため、通勤中に従業員が加害事故を起こしたとしても、原則として会社は使用者責任を負わないとされています。しかし、過去の判例ではマイカー通勤中の事故について会社の責任を認めた例もあり、状況によっては使用者責任を負う場合があります。

### 使用者である企業も負う「使用者責任」とは？

従業員が通勤中に加害事故を起こした場合、事故を起こした本人はもちろん民法上の「不法行為責任」を負いますが、使用者である企業も民法第715条の「使用者責任」によって責任を問われる場合があります。

これは、従業員が職務の執行中に第三者に損害を与えた場合、会社もその損害を補填する義務を負うというものです。ただし、これは従業員の行為が「職務に関連する」場合に限られます。職務の範囲外での個人的な行動による損害については、会社が責任を負うケースは多くありません。

### 実情によっては通勤中の事故で会社が責任を問われる場合も

たとえば、通常の業務にも通勤で使用している自転車が利用され、かつ会社側もその事実を容認し助長していた場合に加害事故を起こしたケースでは、会社の責任が問われることがあります。また、会社が従業員に対して積極的に自転車通勤をすすめているか、自転車通勤に対する通勤手当を支給しているかなども判断のポイントになります。

通勤中に事故が起きた場合の対応は、自動車でも自転車でも基本的には変わりません。自転車を利用する場合の規定を定めていないのであれば、一度見直してみてもいいかもしれません。

## 2025年 5月 MAY 労務カレンダー

10	土	4月就社社員の雇用保険資格取得届の提出
中・下旬		3月決算法人は定時株主総会を開催することが多い月。法令等の最終確認を
		定期健康診断を実施する場合、日時を周知徹底し、受診漏れがないように
		6月から事務服・作業服の衣替えを実施する場合は、そろそろチェックを
31	土	4月分の社会保険料、子ども・子育て拠出金の納付