



中小企業の「人」に関する疑問に答える

労務マガジン

10
2025
October

CONTENTS

P2 | 3分で分かる労働法講座

障害者法定雇用率の引上げに伴い
理解しておくべきポイントとは？

P3 | 知って得する助成金情報

人材定着と雇用安定を実現！
正社員転換を支援する制度とは

P4 | 現場に身近な労務Q&A

入社後に入れ墨を入れていたことが
判明した従業員を解雇できるか？

数字で
見る労務

99
万円

日本経済団体連合会は、令和7年7月3日、「2025年夏季賞与・一時金 大手企業業種別妥結状況」を公表しました。

これによると、令和7年の夏季賞与・一時金の平均妥結額は、99万848円となり、増減率は前年比+4.37%となりました。平均妥結額は、4年連続で増加し、比較可能な1981年以降、第1回集計としては最高額を更新しました。

特に化学業界では+28.99%という大幅アップが見られました。今年の春闘では、人材確保、物価対策という観点から、基本給を大幅に引き上げる企業が目立ち、その流れが夏のボーナスにも反映された形となっているようです。

同調査は、原則従業員500人以上である、22業種244社の大手企業を対象として実施されています。

障害者法定雇用率の引上げに伴い 理解しておくべきポイントとは？

障害者雇用促進法に基づき、一定規模の企業は、障害者の雇用が義務づけられています。法改正により、障害者の法定雇用率が段階的に引き上げられることになり、すでに2024年4月に引上げが実施されました。そして、2026年7月には、さらに引き上げられる予定です。今回は、改正のポイントや注意すべき点について説明します。

障害者の法定雇用率とは？ 対象になる企業の規模は

障害の有無に関係なく、希望や能力に応じて、すべての人が働くことができる社会環境を実現するという理念のもと、障害者雇用促進法により、一定の規模の企業には障害者を雇用する義務があり、障害者の法定雇用率が設定されています。障害者法定雇用率とは、常時雇用する労働者の総数に対して雇用しなければならない障害者の割合のことで、これまで、1998年に1.8%、2013年に2.0%、2018年に2.2%、2021年に2.3%と、段階的に引き上げられてきました。

直近の改正では、2024年4月に2.5%に引き上げられ、常時雇用する労働者の数が40人以上の企業に雇用義務が生じています。さらに2026年7月からは2.7%に引き上げられ、雇用義務は労働者数が37.5人以上の企業に拡大されます。たとえば、常時雇用する労働者数が300人の場合、2.5%であれば7人ですが、2.7%になると8人の雇用が必要になります。

また、障害の特性により長時間の勤務が困難な障害者の雇用機会の拡大を図るため、2024年4月から、雇用する障害者数の算定方法が変更されました。具体的には、雇用率を算定する障害者数は、週の所定労働時間が20時間以上の労働者を対象に、30時間以上の場合には1人につき「1」（重度の身体・知的障害者は「2」）、20時間以上30時間未満の場合は1人につき「0.5」（同「1」）でカウントすることになっていましたが、改正により新たに、週の所定労働時間が10時間以上20時間未満の重度の身体・知的障害者および精神障害者についても、1人につき「0.5」でカウントすることができるようになりました。

特定業種で定められた除外率 廃止に向け段階的に引下げ

障害者の雇用について、障害者の就業が一般的に困難とされる業種については、労働者数のカウント時に一定の労働者数を控除できる除外率が設定され、障害者の雇用義務が軽減されていました。ただし、ノーマライゼーション（標準化）の観点から、この除外率制度は原則として廃止されており、経過措置として特定の業種ごとに除外率が設定され、廃止に向けて段階的な引下げが行われています。これまで、2004年と2010年にそれぞれ一律10ポイント、2025年4月にはさらに一律10ポイント引き下げられました。これに伴い、倉庫業や水運業など、これまで除外率が10%以下だった業種は対象外となり、引下げ後の除外率は最大が「船員等による船舶運航等の事業」の70%、最小は「非鉄金属第一次製錬／精製業／貨物運送取扱業（集配利用運送業を除く）」の5%となっています。

なお、障害者雇用の対象企業には、毎年6月1日時点での雇用状況をハローワークへ報告する義務と、障害者雇用推進者を選任する努力義務があります。障害者雇用率が低い企業は、雇用率達成に向けて雇入れ計画の作成を命じられ、計画の実施状況が悪い場合には勧告や特別指導などの行政指導を受けることがあります。また、障害者雇用納付金制度により、法定雇用率未達成の100人超の企業からは納付金が徴収され、達成企業には調整金や報奨金が支給されます。

障害者雇用の対象となる企業の範囲は、今後も段階的に拡大される見込みです。障害者雇用には早期の準備が必要となるため、早めに対策を検討することが大切です。

人材定着と雇用安定を実現！ 正社員転換を支援する制度とは



日本の労働市場では、非正規雇用者の割合が高く、安定した雇用の確保が社会的課題となっています。こうした背景のもと、厚生労働省は「キャリアアップ助成金（正社員化コース）」を通じて、非正規雇用者の正社員転換を促進しています。2025年度からは制度の簡素化や重点支援対象者の拡充が行われ、より多くの企業が活用しやすくなっています。

キャリアアップ助成金 正社員化コース

本制度は、非正規雇用者を正社員に転換した企業に対して助成するものです。人材の定着や雇用の安定化を目的とし、特に中小企業にとっては人件費負担の軽減につながる有効な支援策です

【支給対象事業主】

主な条件は以下のとおりです。

- ・雇用保険適用事業所の事業主
- ・雇用保険適用事業所ごとに、キャリアアップ管理者を置いている事業主
- ・雇用保険適用事業所ごとに、対象労働者に係るキャリアアップ計画書を作成し、管轄労働局長に提出した事業主 など

【対象となる労働者】

主な条件は以下のとおりです。詳細は要綱をご確認ください。

- ・有期雇用労働者または無期雇用労働者（次のアからウのいずれかに該当する労働者）
- ア 支給対象事業主に、賃金の額または計算方法が正規雇用労働者と異なる雇用区分の就業規則等の適用を通算6カ月以上受けて雇用される者
- イ 6カ月以上の期間継続して派遣先の事業所その他派遣就業場所ごとの同一の組織単位における業務に従事している者
- ウ 支給対象事業主が実施した有期実習型訓練を受講し、修了した有期雇用労働者等であって、支給対象事業主に、賃金の額または計算方法が正規雇用労働者等と異なる雇用区分の就業規則等の適用を通算6カ月以上受けて雇用される者
- ・正規雇用労働者として雇用することを約して雇い入れられた者でないこと
- ・正社員化日から定年まで1年以上である者

【支給要件】

就業規則、労働協約など規定した制度に基づき、有期雇用労働者等を正社員化した場合に助成されます。多様な正社員へ転換等した場合も、正規雇用労働者へ転換等したものとみなされます。

【支給額】 ※括弧内は大企業の金額です。

- ・重点支援対象者
- 有期雇用労働者→正社員 80万円（60万円）
- 無期雇用労働者→正社員 40万円（30万円）
- ・重点支援対象者以外
- 有期雇用労働者→正社員 40万円（30万円）
- 無期雇用労働者→正社員 20万円（15万円）

【加算額】 ※括弧内は大企業の金額です。

- ①正社員転換制度を新たに規定し、当該雇用区分に転換等した場合：20万円（15万円）
- ②多様な正社員制度を新たに規定し、当該雇用区分に転換等した場合：40万円（30万円）

【おわりに】

非正規雇用者が多く正社員化を進めたい企業や人材定着に課題を感じている企業、人件費の負担を軽減したい企業にとっては助成金を活用し、正社員化することで従業員のモチベーションの向上や離職率の低下が期待できます。また、組織力の強化や業務効率の向上も期待できます。

制度内容も拡充され、活用のチャンスが広がっています。将来の企業成長を見据え、本助成金の活用を検討してみてはいかがでしょうか。

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

※本記事の記載内容は、2025年8月31日現在の法令・情報等に基づいています。

入社後に入れ墨を入れていたことが判明した従業員を解雇できるか？

従業員を採用後に、その従業員が入れ墨を入れていたことが判明しました。ただ、本人は、反社会的勢力に属しているわけでもなく、ファッションとして入れ墨を入れたようなのですが、業務中に露出して会社に影響が出るおそれがあるため、解雇したいと考えているのですが、可能でしょうか？

結論

入社前の採用段階で「当社では入れ墨をしている場合は採用しない」と就業規則などで明確に示していたのに、入れ墨を隠して入社し、後から発覚した場合には解雇が認められる可能性があります。しかし採用後に判明したというだけで、就業規則などにも根拠がないのであれば、いきなり解雇することは法律上困難です。

入れ墨は個人の自由の保護対象？ 会社のルールで規制できる？

日本の労働関連法には、入れ墨そのものを直接規制する規定はありません。入れ墨は従業員がプライベートの時間に本人の判断で入れるもので、本来は各人の自由であり、原則的には会社が指図することはできませんが、勤務中の身だしなみとして顧客や企業イメージに影響がある場合、会社が合理的に制限することは認められています。

そのため、入社前に入れ墨禁止を明確にしていなかった場合でも、具体的に業務へ支障があるときは注意・指導は可能ですが、ただちに解雇することはむずかしいといえます。

入れ墨を入れていたことが判明した従業員への対応は？

使用者は身だしなみについて、経営上の必要な範囲で合理的な規制を定めることは認められています。具体的には以下の対応が考えられます。

- ①顧客や取引先と関わらない業務への配置転換
- ②異動や配置転換ができない場合には、業務への影響を説明したうえで、勤務中は入れ墨が見えないよう求める
- ③合理的な指示に従わず支障が続く場合は、退職勧奨や懲戒を検討することも可能

ただし、解雇については、就業規則上の根拠と合理性・相当性を満たす場合に限られます。

10
OCT

2025年

労務カレンダー

1	水	10月1日を境に大企業を中心に内定式が始まる
中旬		秋の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注意
31	金	7～9月の労働者死傷病（軽度）報告の提出
		9月分の社会保険料、子ども・子育て拠出金の納付
		延納を申請した場合の労働保険料2期分の納付