Labour Update
労組周辺動向 No. 210

2025 - 01 - 31

1. 法・政策

(1) 厚生年金加入の「企業規模」要件撤廃、２０３５年１０月に先送り案…自民党内に慎重論で

厚生労働省は１月２９日午前、パートら短時間労働者が厚生年金に加入する要件のうち、企業規模要件を撤廃する時期を当初案の２０２９年１０月から、２０３５年１０月に先送りする修正案を自民党に提示した。新たに保険料を負担することになる中小企業への配慮を求める自民党内の慎重論を踏まえた。通常国会に提出予定の年金改革関連法案に盛り込む方針だ。

この日の党社会保障制度調査会に提示した修正案によると、現行制度で「従業員５１人以上」としている加入要件について、まず「３６人以上」に２０２７年１０月から対象を拡大する。その後、「２１人以上」に２０２９年１０月、「１１人以上」に２０３２年１０月から拡大し、２０３５年１０月に完全に撤廃する。

要件のうち、「月額賃金８万８０００円（年収換算約１０６万円）以上」の年収要件は、関連法の公布から３年以内に撤廃する案を維持した。撤廃後は週２０時間以上働けば、学生を除き、厚生年金加入が義務づけられる。

(2) 「今後の労働安全衛生対策について（建議）」　2025年1月17日　厚生労働省労働政策審議会

https://www.mhlw.go.jp/content/001377880.pdf

「今後の労働安全衛生対策について（概要）」　2025年1月17日　厚生労働省労働政策審議会　安全衛生分科会報告

https://www.mhlw.go.jp/content/001377082.pdf

(3) 介護休業、子も「対象」と明記　障害児や医療的ケア児

厚生労働省は１月２４日、企業などが従業員の介護休業を認めるかどうかの判断基準に、障害児や医療的ケア児も対象として明記する方針を決めた。現行でも子の介護のための休業は認められているが、基準は高齢者を念頭にしており、子の場合は対象なのかが分かりにくいとの指摘があった。４月から運用する。
新たな基準では、例えば物忘れに関する項目は「物忘れなど認知・行動上の課題」と改め、「急な予定の変更や環境の変化が苦手な障害児が、サポートがなければ生活に支障を来す状況」も含まれると注釈で説明する。

(4) フリーランスも保護対象に　労災防止、改正案提出へ

厚生労働省は１月２７日、労働政策審議会の分科会に労働安全衛生法の改正案要綱を示し、了承を得た。法案を今国会に提出する。労災防止の最低基準を定めた同法は原則、雇用された労働者を保護対象としていたが、個人事業主（フリーランス）も対象に位置付ける。また、心理的負荷を調べる「ストレスチェック」について全事業所への義務化拡大や、働く高齢者の労災防止に向けた作業環境改善の努力義務化も柱となる。

厚労省によると、主に「一人親方」のように、雇用された労働者と同じ現場で働いているのに、これまでは対象外だった人を念頭に対策を強化。死亡や４日以上休業するけがをした場合、事業者から労働基準監督署への報告を省令改正で義務化する。個人事業主にも安全衛生教育を受けるよう義務付ける。

(5)　「大学を縮小しながら教育の質向上と機会均等」…中教審の合同部会、質保てない大学「撤退を」

中央教育審議会の「大学分科会」と「高等教育の在り方に関する特別部会」の合同会議が１月２８日、開かれた。少子化が加速する中、大学全体を適正な規模に縮小しながら、教育の質向上や機会均等を実現させていくとの答申案を大筋、了承した。中教審は年度内に文部科学相に答申する予定。

答申案では、急速な少子高齢化で労働力の不足が予想され、一人ひとりの能力を高める高等教育機関の役割が重要だと強調。社会に必要な大学の「規模の適正化」を図りつつ、「教育の質向上」と、地域や所得にかかわらず大学教育を受ける「機会均等」の三つで、求められる取り組みを示した。

「我が国の「知の総和」向上の未来像～高等教育システムの再構築～（答申【案】）」　2025年1月28日　文部科学省中央教育審議会・大学分科会（第181回）・高等教育の在り方に関する特別部会（第15回）合同会議

https://www.mext.go.jp/content/20250128-mxt_koutou02-000039884_4.pdf

2. 法違反・闘い

(1) 聴覚障害女児の事故死による逸失利益、全労働者の平均と同水準と判断…大阪高裁判決

聴覚障害のある女児が重機にはねられて死亡した事故を巡り、将来得られるはずの収入「逸失利益」の金額が争われた訴訟の控訴審判決が１月２０日、大阪高裁であり、徳岡由美子裁判長は、全労働者の平均年収の８５％とした１審・大阪地裁判決を変更し、全労働者の平均と同水準と判断した。重機の運転手らが遺族に支払う賠償額について、１審の約３７００万円から約４３００万円に増額した。

(2)　スマホで応募し短時間労働、「トラブル経験」４６．８％　最多は「仕事内容が求人と違った」　連合調査

スマートフォンのアプリ上などで短時間の仕事に応募して働く「スポットワーク」について、トラブルを経験した人が４６・８％に上ることがわかった。多様な働き方として利用者が急増する一方、労働者の保護が不十分な実態が明らかになった。

労働組合の中央組織・連合が調査し、結果を１月２３日に公表した。調査は昨年１２月、スポットワークで働いた経験がある１５歳以上の１千人にインターネットで実施した。

仕事上のトラブルを聞いたところ、４６・８％が経験したと回答。トラブルの内容（複数回答）は「仕事内容が求人情報と違った」が１９・２％と最多で、「業務に関して十分な指示や教育がなかった」（１７・７％）、「一方的にスポットワークサービスの利用を停止・制限された」（１６・９％）が続いた。

スポットワークは、人手不足を背景に短時間でも人手を確保したい企業と、すき間の時間に稼ぎたい働き手のニーズが重なり、急速に広まっている。スポットワーク協会によると、昨年１０月時点で「タイミー」「シェアフル」など４社のサービスに延べ約２千万人が登録し、１年で倍増した。

「スポットワークに関する調査2025」　2025年１月23日　連合

https://www.jtuc-rengo.or.jp/info/chousa/data/20250123.pdf?9880

(3) 福島原発の二次下請け巡り「団体交渉を」　都労委、竹中工務店に命令

東京都労働委員会は1月29日、竹中工務店（大阪市）に対し、原発関連労働者ユニオン（東京都千代田区）が申し入れた団体交渉について「正当な理由のない拒否」があったと認定し、誠実に応じるよう命じた。団体交渉は、同社の二次下請けの従業員を巡るもので、直接の雇用関係がないのに認められるケースは珍しいという。

3. 情勢・統計

(1) 世界失業率、記録的低水準の5%で推移へ　若年層は高い＝ＩＬＯ

国際労働機関（ＩＬＯ）は１月１６日発表した報告書で、２０２４年の世界失業率がデータがある１９９１年以降、最低の５％だったと明らかにした。２０２５年もこの水準を維持すると予想した。
ただ世界経済成長は昨年の３．３％から今年は約３．２％に減速し、中期的に緩やかな減速が続くことで雇用創出が制限されるとの見方を示した。
「世界経済は緩やかなペースで拡大を続けているが、徐々に勢いを失い、労働市場のより強力で持続的な回復を妨げることが予想される」と述べた。
２０２６年の失業率は４．９％に低下する見込み。

"World Employment and Social Outlook: Trends 2025"　16 January 2025　International Labour Organization

https://www.ilo.org/sites/default/files/2025-01/WESO25_Trends_Report_ENGLISH.pdf

(2) ＩＭＦ、2025年の世界成長3.3%に引き上げ　米経済の強さがけん引

国際通貨基金（ＩＭＦ）は１７日、２０２５年の世界経済成長率の見通しを０．１％ポイント引き上げ、３．３％とした。米国の予想を上回る成長が、ドイツやフランスなど主要経済国の見通し引き下げを相殺する形となった。日本の２５年成長率は１．１％で据え置いた。
ＩＭＦは最新の見通しで２０２５年と２２６年の世界経済成長率を３．３％とした。世界の総合インフレ率は２０２５年に４．２％、２０２６年には３．５％に低下すると予想。これを受け、金融政策の正常化が一段と進むとした。
一方、世界経済成長率は２０００―２０１９年の平均である３．７％を下回っていると指摘。関税や非関税障壁、補助金といった一方的な措置は貿易相手国を害し、報復措置の原因となる可能性があると警告した。

"WORLD ECONOMIC OUTLOOK UPDATE - Global Growth: Divergent and Uncertain"　17 January 2025　International Monetary Fund

https://www.imf.org/en/Publications/WEO/Issues/2025/01/17/world-economic-outlook-update-january-2025?cid=ca-com-homepage

(3) ことしの春闘 経団連の基本方針 “賃上げ定着が社会的責務”

経団連は1月21日、ことしの春闘の基本方針を発表し「おととしから醸成されてきた賃金引き上げの力強い勢いを社会全体に定着させ、分厚い中間層の形成と構造的な賃金引き上げの実現に貢献することが経団連と企業の社会的責務といえる」として「ベースアップ」を念頭に賃上げを検討するよう求めている。

そのうえで「働き手の7割近くを雇用する中小企業における構造的な賃上げの実現が不可欠だ」として、賃上げの原資を安定的に確保するため、労務費を含めた適正な価格転嫁と販売価格の引き上げを発注側の企業や消費者に受け入れてもらえるよう、社会に浸透させていく必要があるとしている。

また、雇用の4割近くを支える非正規労働者の賃上げも必要だとしたうえで、意欲と能力のある人を積極的に正社員に登用するなど、処遇改善が重要だとしている。

(4) 無期雇用の権利得る直前に契約終了1割　研究者の「雇い止め」調査

大学や研究機関で働く有期雇用の研究者の「雇い止め」が相次いでいる問題で、文部科学省は1月22日、調査結果を発表した。有期雇用の期間が通算10年を超えれば無期雇用に転換できる特例の対象者のうち、定年退職以外の理由で直前に労働契約が終了した人が9%に上り、雇い止めが続いている可能性が明らかになった。

有期雇用の期間が通算10年超となる研究者は8230人。このうち引き続き有期の労働契約を結んだ人が6372人（77%）と最多で、無期契約を結んだ人は734人（9%）にとどまった。8割超が定年までの無期雇用の権利を得ていた。

一方、定年退職以外の理由で契約が終了したのは757人（9%）だった。このうち次の雇用先が決まっていない人や、その後の状況が不明の人が計472人（6%）いた。雇い止めも含まれるとみられる。

前年度調査時点で無期雇用への転換権を得ていた1万1235人のうち、無期契約した人や無期転換を申し込んだ人は13%にとどまった。

特例制度については、知見を持つ研究者の離職で研究がストップするなどの弊害もあるとして、改正を求める声も出ている。

(5) 実質賃金４カ月ぶり増、大幅修正―賞与反映で０・５%プラス

厚生労働省が１月２４日発表した２０２４年１１月の毎月勤労統計調査（従業員５人以上）の確報値で、物価変動を考慮した１人当たりの実質賃金は前年同月比０・５%増だった。今月９日公表の速報値は０・３%減としていたが上方修正し、４カ月ぶりにプラスに転じた。速報値から０・８ポイントの大幅修正は異例。主に賞与（ボーナス）が占める「特別に支払われた給与」の大幅増が影響した。

実質賃金は２０２２年４月以降、円安や原油高などの影響で過去最長の２６カ月連続マイナスを記録した。昨年６、７月はプラスに転じたが、８月にマイナスに戻っていた。

「毎月勤労統計調査　令和６年11月分結果確報」　2025年1月24日　厚生労働省

https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/monthly/r06/2411r/dl/pdf2411r.pdf