

福祉社会報



令和7年9月5日発行

第176号

日本福祉協会

東京都中央区銀座7-16-15
清月堂本店ビル

電話 03(6281)5720代

編集発行人 西谷 侑子

定価 1部 150円

年間購読料 送料共 500円

令和のコメ騒動

政府が備蓄米を放出したにもかかわらず、米価は相変わらず前年比約170%と高止まりしています。当初、農林水産省は「米は十分にある」と主張し、卸業者の過剰な在庫確保が原因だと悪玉に仕立て上げていましたが、舌の根も乾かぬうちに、想定外のインバウンド需要に対応するため米を増産すると、大きな政策転換を図る結果となりました。

嘘と欺瞞に満ちた農水省の対応は言わずもがなではありませんが、我々は、糧となる農林水産業に対し、余りに無頓着ではなかったでしょうか。自然相手である農林水産業は、政策転換したからと言って、すぐに意図した結果が出るわけではありません。この夏も40度を超える猛暑が全国を襲い、農作物へのダメージだけでなく、海水温の上昇により、魚の分布にも大きな変化が見られます。食料自給率の低い我が国において、自然を相手にする農林水産業こそ、もっと謙虚にかつ慎重に対応する必要があるのではないのでしょうか。

令和七年度

地域別最低賃金額改定の目安について

8月4日に開催された厚生労働省の中央最低賃金審議会で、今年度の地域別最低賃金額改定の目安について答申が取りまとめられ、公表されました。

各地方最低賃金審議会は、この答申を参考にしつつ、地域における賃金実態調査や参考人の意見等も踏まえた調査審議の上、答申を

行い、各都道府県労働局長が地域別最低賃金額を決定します（※異議申出に関する手続を経て、例年10月頃に発効します）。

今年度の目安が示した引上げ額の全国加重平均は63円（昨年度は51円）となり、目安通りに最低賃金が決定されれば、昭和53年度に目安制度が始まって以降で最高額

の引上げとなり、引上げ率に換算すると6.0%となりますが、この金額については、労働者側委員と使用者側委員との間で意見の一致を見るに至らず、公益委員の見解及び小委員会報告を地方最低賃金審議会に提示したものとなります。

【参考】

◎最低賃金制度とは

最低賃金法に基づき、国が賃金の最低限度を定め、使用者は、その最低賃金額以上の賃金を労働者

に支払わなければならない制度で、仮に最低賃金より低い賃金を労使合意で定めても、法律上無効とされ、最低賃金額と同額の定めをしたものとみなされます。

◎最低賃金の種類

最低賃金には、右記の「地域別最低賃金」と、特定の産業で働く労働者に適用される「特定最低賃金」の二種類が設定されており、どちらか高い方の最低賃金が適用されます。

《雇用保険》

基本手当及び雇用継続給付の支給限度額等の変更について

令和7年8月1日から、雇用保険の「基本手当日額」が変更になりました。

雇用保険では、離職者の「賃金日額」（※1）に基づいて「基本手当日額」（※2）が算定されています。賃金日額については、上限額と下限額が設定されており、「毎月勤労統計調査」の平均定期給与額の増減により、毎年8月1日にその額が変更されます。

これに伴い、雇用継続給付の支給限度額等も変更されました。

※1 離職日の直前6カ月に毎月算出した金額

※2 失業給付の1日当りの金額

1 基本手当

基本手当の賃金日額と基本手当日額の上限額が（A表）の通り変更されました。

2 高年齢雇用継続給付

高年齢雇用継続給付の支給限度額が、令和7年8月1日以後の支給対象期間から（B図）の通り変更されました。

(A表)基本手当の賃金日額上(下)限額及び基本手当日額上(下)限額【上限額】

年齢区分	賃金日額上限額	基本手当日額上限額
30歳未満	14,510円	7,255円
30歳以上45歳未満	16,110円	8,055円
45歳以上60歳未満	17,740円	8,870円
60歳以上65歳未満	16,940円	7,623円
65歳以上	14,510円	7,255円

【下限額】

賃金日額下限額	基本手当日額下限額
3,014円	2,411円

(1) 支給対象月に支払いを受けた賃金の額が支給限度額以上であるときは、高年齢雇用継続給付は支給されません。

また、支給対象月に支払いを受けた賃金額と高年齢雇用継続給付として算定された額の合計が支給限度額を超えるときは、

〔支給限度額〕－〔支給対象月に支払われた賃金額〕が支給額となります。

(2) 高年齢雇用継続給付として算定された額が最低限度額を超えない場合は、支給されません。

(3) 60歳到達時の賃金額が上限額以上（下限額未満）の方については、賃金日額ではなく、上限額（下限額）を用いて支給額が算定されます（C図）。

【答申のポイント】

〔ランク(注)と目安〕

各都道府県の引上げ額の目安は、次の通りです。

●Aランク63円（昨年度50円）

●Bランク63円（昨年度50円）

●Cランク64円（昨年度50円）

(注) 都道府県の経済実態に応じ、全都道府県をABCの3ランクに分けて、引上げ額の目安が提示されています。現在、Aランクで6都府県、Bランクで28都府県、Cランクで13県となっています。

(下表参照)

各都道府県に適用される目安のランク

ランク	都道府県
A	埼玉、千葉、東京、神奈川、愛知、大阪
B	北海道、宮城、福島、茨城、栃木、群馬、新潟、富山、石川、福井、山梨、長野、岐阜、静岡、三重、滋賀、京都、兵庫、奈良、和歌山、島根、岡山、広島、山口、徳島、香川、愛媛、福岡
C	青森、岩手、秋田、山形、鳥取、高知、佐賀、長崎、熊本、大分、宮崎、鹿児島、沖縄

3 育児休業給付金

育児休業給付金の支給限度額が、初日が令和7年8月1日以後である支給対象期間から、〈D図〉の通り変更になりました。

(1) 育児休業給付金は、育児休業を開始した日の前日を離職日とみなして算定される賃金日額に30を乗じて得た額(賃金月額)のイ 休業日数180日まで：67%
ロ 休業日数181日以降：50%の給付率に相当する額が、原則として支給額となります。

4 介護休業給付金

介護休業給付金の支給限度額が、初日が令和7年8月1日以後である支給対象期間から、〈E図〉の通り変更になりました。

(1) 介護休業給付金は、介護休業を開始した日の前日を離職日とみなして算定される賃金日額に30を乗じて得た額(賃金月額)の67%の給付率に相当する額が、原則として支給額となります。

※右記の変更に伴い、これまで支給対象となっていた方が支給対象とならなくなる場合や、これまで支給対象とならなかった方が支給対象となる場合、また、現在、給付を受けている方の給付額が変更となる場合がありますので、ご注意ください。

《育児・介護休業法》

令和七年十月一日より

改正育児・介護休業法が施行されます

福祉会報第174号において、改正育児・介護休業法の概要についてお知らせし、その一部は令和7年4月1日付けで既に施行されておりますが、10月1日付けで次の項目が施行されることとなります。

1 育児期の柔軟な働き方を実現するための措置の義務化

事業主は、3歳以上の小学校就学前の子を養育する労働者に関し、職場のニーズを把握した上で、柔軟な働き方を実現するための措置を講じ、労働者が選択して利用できるようにすること、また当該措置の個別の周知・意向の確認が義務付けられます。

講すべき措置の内容は、①始業

時刻等の変更、②テレワーク(月10日以上)、③保育施設の設定運営等、④短時間勤務制度、⑤新たな休暇の付与(年10日)、等フルタイムで働きながら子を養育しやすくするための制度となり、これらの中から二つ以上の制度を選択して措置しなければなりません。

2 仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取・配慮の義務化

現在、労働者が本人又は配偶者の妊娠・出産等を申し出た場合、事業主は労働者に対し、育児休業

〈C図〉60歳到達時等の賃金月額

【上限額】
令和7年7月31日まで
494,700円

↓

令和7年8月1日から
508,200円

【下限額】
令和7年7月31日まで
86,070円

↓

令和7年8月1日から
90,420円

〈B図〉高齢雇用継続給付

【支給限度額】(受給できる額ではありません。)
令和7年7月31日まで
376,750円

↓

令和7年8月1日から
386,922円

【最低限度額】
令和7年7月31日まで
2,295円

↓

令和7年8月1日から
2,411円

〈E図〉介護休業給付金

【上限額】
令和7年7月31日まで
347,127円

↓

令和7年8月1日から
356,574円

【下限額】
令和7年7月31日まで
57,666円

↓

令和7年8月1日から
60,581円

〈D図〉育児休業給付金

ロ 休業日数181日以降
【上限額】
令和7年7月31日まで
235,350円

↓

令和7年8月1日から
241,650円

【下限額】
令和7年7月31日まで
43,035円

↓

令和7年8月1日から
45,210円

イ 休業日数180日まで
【上限額】
令和7年7月31日まで
315,369円

↓

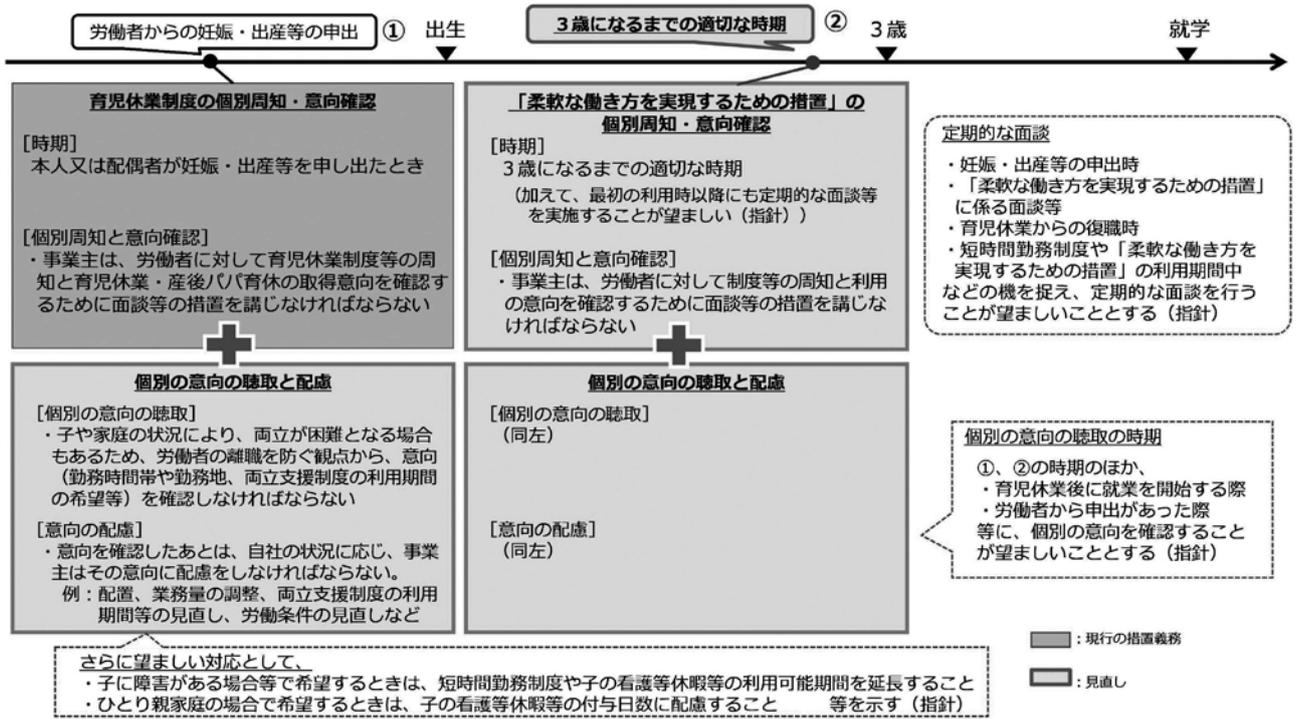
令和7年8月1日から
323,811円

【下限額】
令和7年7月31日まで
57,666円

↓

令和7年8月1日から
60,581円

※ 出生時育児休業給付の上限額は302,223円となります



労働者の仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取・配慮 概要図

制度等の周知、及び育児休業・出生時育児休業の取得意向を確認するために面談等の措置を講じなければならぬとされていますが、労働者の仕事と育児の両立支援のニーズに対応するためには「柔軟な働き方を実現するための措置」の制度等の周知とその利用の意向を確認するとともに、子や各家庭の状況に応じた個別の意向に配慮する必要があります。労働者の妊娠・出産の申出時や子が3歳になるまでの適切な時期に、労働者の仕事と育児の両立に関する制度の個別の周知や、個別の「意向の聴取・配慮」をすることが、事業主に義務付けられます。

「意向の聴取」とは、子や家庭が活躍できる就業環境の整備を図るため、ハラスメント対策強化、女性活躍推進法の有効期限の延長を含む女性活躍の推進、治療と仕事の両立支援の推進等の措置を講ずることを目的とした改正労働施策総合推進法等が公布され、次のことへの対応が企業に求められる

《ハラスメント対策・女性活躍推進等》

令和7年6月11日、多様な労働者が活躍できる就業環境の整備を図るため、ハラスメント対策強化、女性活躍推進法の有効期限の延長を含む女性活躍の推進、治療と仕事の両立支援の推進等の措置を講ずることを目的とした改正労働施策総合推進法等が公布され、次のことへの対応が企業に求められる

公布されました

こととなります。

一 カスタマーハラスメント対策の義務化

カスタマーハラスメントとは、①顧客、取引先、施設利用者その他の利害関係者が行う、②社会通念上許容される範囲を超えた言動により、③労働者の就業環境が害される行為のことを言い、事業主は、カスタマーハラスメント防止のため、雇用管理上必要な措置を取らなければなりません。

二 求職者等に対するセクハラ対策の義務化

就職活動中の学生やインターンシップ生等に対しても、セクシャルハラスメントを防止するための必要な措置を講ずることが、事業主の義務となります。

三 女性活躍の更なる推進

1 常時雇用する従業員数が101人以上の事業主に対し、「男女間賃金差異」及び「女性管理職比率」の情報公開が義務づけられます。

2 「プラチナえるほし」認定の要件に、事業主が講じている求職者等に対するセクシャルハラスメント防止に係る措置の内容を公表していることが追加されます。

四 治療と仕事の両立支援の推進

事業主に対し、職場における治療と就業の両立を推進するための必要な措置を講ずる努力義務が課せられます。

これら事業主が構すべき措置義務の具体的な内容について、指針等が公表されましたら、改めてお知らせ致します。