

### ■労働関係指標【令和7年2月値】

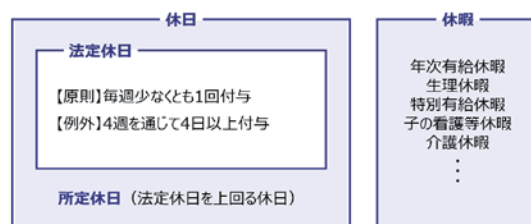
|                  |                        |                            |                          |
|------------------|------------------------|----------------------------|--------------------------|
| 完全失業率<br>(季節調整値) | 2.4% (前月に比べて0.1ポイント低下) | 有効求人倍率<br>(季節調整値)          | 1.24倍 (前月に比べて0.02ポイント低下) |
| 就業者数<br>(季節調整値)  | 6,816万人 (前年同月比41万人増加)  | 現金給与額<br>(特別に支払われた給与及び原数値) | 289,562円 (前年同月比3.1%増)    |

## Topics 1. 法定休日と連続労働日数

令和6年11月、厚生労働省の研究会は、労働者に「14日以上連続勤務をさせてはならない」とする法改正を検討すべきだという案を示しました。今回は、厚生労働省より公表された「労働基準関係法制研究会報告書」より、休日に関して行われた検討課題を見ていきたいと思います。

### Point1 休日とは？【労働基準法第35条】

休日は、労働契約上、労働提供義務のない日をいい、毎週少なくとも1回又は4週間を通じ4日以上与えなければならないとされています。労働基準法上、何曜日を休日と特定するかについては定めがなく、通達において「具体的に一定の日を休日と定める方法を規定するよう指導」する旨が示されています。



休日は、原則として、**土日**(午前0時から午後12時までの24時間)で与えなければならない。

### Point2 検討課題①\_【定期的な休日の確保】

現行法では理論上、4週間の最初の4日と次の4週間の最後の4日を休日とすれば、間の48日間を休日労働の扱いとせずに連続勤務させることが可能です。さらに、「時間外・休日労働協定」(36協定)を締結していれば休日労働も可能となるため、さらに連続勤務日が増える可能性もあります。

労災保険における精神障害の認定基準では、2週間以上にわたって休日のない連続勤務を行ったことが心理的負担となる具体的出来事の一つとして示され、近年でも具体的出来事の一つとして評価され、精神障害事案として労災保険の支給決定を行った事案が発生しています。

そこで、2週間以上の連続勤務を防ぐ観点より、「13日を超える連続勤務をさせてはならない」旨の規定を労働基準法上に設けるべきであるとされました。

### Point3 検討課題②\_【法定休日の特定】

現行法では、法定休日の特定について定めがありません。週休2日制の下では1週の中に法定休日と所定休日混在する場面が多く、法定休日に関する法律関係が使用者と労働者の間で明確に認識されるべきであることから、法定休日を特定すべきことを法律上に規定することに取り組むための論点整理が行われました。

- 「週1回の休日が確保されること」から「あらかじめ特定した法定休日が確保されること」に変わることによる罰則適用の変化
- 法定休日の振替(※)を行う場合の手続及び振替の期間
- 使用者が法定休日を指定する際の手続

※ 振替休日と代休の違い

| 名称   | 発令の時期 | 目的                   |
|------|-------|----------------------|
| 振替休日 | 事前    | 業務の都合上、他の労働日と振り替えること |
| 代休   | 事後    | 休日労働の疲労を回復させること      |

### Point4 最後に

働くためのルールである労働基準法は、①事業または事業所に使用され、賃金の支払いを受ける労働者を対象とし、②労働者が働く場である事業場を単位として規制を適用することで労働者を保護する法的効果を発揮してきました。

一方、変化する経済社会の中で、業務に関する指示や働き方が労働者として働く人と類似しているフリーランスなどの個人事業主、リモートワークの急速な広がりとともに、オフィスによらない事業を行う事業者の出現など、「労働者」「事業」「事業場」などの労働基準法制における基本的概念についても、変化に応じて在り方を考えていくことが必要とされています。

ご不明な点は、弊社担当者へお気軽にお問い合わせください。

## Topics 2. 最低賃金引上げがもたらす課題と選択

令和7年1月、石破茂首相は施政方針演説において、最低賃金を2020年代に全国平均1,500円とする高い目標を掲げ努力するとしました。今回は、昨今の最低賃金の引上げ状況とその影響について調査結果を基に振り返りたいと思います。

### Point1 令和6年度の最低賃金引上げが中小企業に与えた影響

令和6年の最低賃金は、最高値は東京の1,163円、最低値は秋田県の951円、労働者数も加味して算出した加重平均は1,055円となり、令和5年の1,004円より過去最高の51円の引き上げとなっています。「最低賃金を下回る従業員がいたため賃金を引き上げた」という中小企業の割合は全体の44.3%に上り、地方では46.4%と、都市部の32.4%より大幅に高い結果でした。特にパートタイム労働者が賃上げの対象となり、地方・小規模企業では負担感が顕著となっています。

#### ●最低賃金引上げに伴う雇用形態別賃上げ状況

|                                | 全体    | 地域別                 |                |
|--------------------------------|-------|---------------------|----------------|
|                                |       | 都市部<br>東京23区・政令指定都市 | 地方<br>政令指定都市以外 |
| 正社員                            | 27.2% | 24.6%               | 27.6%          |
| フルタイム<br>有期契約労働者               | 21.2% | 22.6%               | 21.1%          |
| パートタイム労働者<br>(主婦パート、学生アルバイトなど) | 81.3% | 79.5%               | 81.5%          |
| その他                            | 3.8%  | 3.6%                | 3.8%           |

### Point2 各企業の現状への課題と対応

人件費増加への対応として、26.9%の企業が「価格転嫁」を行っていますが、31.4%の企業は「具体的な対応が取れず収益を圧迫」と回答。さらに、地方企業では「価格転嫁」の割合が都市部より低く、収益圧迫の問題が深刻です。価格転嫁を行っている企業からも、「消費者から受け入れられない」「原材料価格の高騰もあり結果的に追いついていない」という声もあり、プロセス改善や設備投資の抑制等複数の施策を試みっていますが、どれも抜本的な解決に至っていないのが現状です。

### Point3 政府目標への適応の難しさ

全国平均1,500円の最低賃金を目指す政府目標について、目標の達成のためには毎年前年比7.3%程度の賃上げが必要になりますが、74.2%の企業が「対応困難」または「対応不可能」と回答しました。特に地方では4社に1社が「対応不可能」としており、令和7年度に目標通りの引上げ(7.3%-89円)が実施されれば、地方・小規模企業の20.1%が「事業継続が困難」との回答を示しています。そのため、事業の縮小、採用・設備施設等への投資の抑制が行われることが懸念されています。

今後、政府主導で現状維持またはそれ以上の引き上げが続くことが想定され、中小企業にとっては事業継続の危機すら懸念される状況にあります。価格転嫁による売り上げの向上・DX化等によるコストの削減などの複数の選択肢を模索していくと同時に、政府による支援策等の動向にも注視していく必要があるでしょう。

参考：「中小企業における最低賃金の影響に関する調査」集計結果 日本商工会議所ならびに東京商工会議所  
<https://www.tokyo-cci.or.jp/file.jsp?id=1205597>

## Topics 3. ところ変われば

少し前に、サンフランシスコ在住の弁護士およびヒューストンに移住された弁護士から、現地の労働法制や社会保険制度について情報をいただく機会がありましたので、共有させていただきます。

個人的に、日米で法体系が異なることは認識しておりましたが、州による違いが、雇用・労働分野でもかなり大きいことに、強く印象付けられました。

### 1. 任意雇用

米国では、日本と異なり、任意雇用(Employment-at-Will)の法理が適用され、明らかな雇用契約条件がない前提で、差別など解雇理由が違法でなければ、雇用主と労働者は、お互いに、いつでも、雇用関係を解消することができます(解雇、辞職の自由)。基本的に全米で有効な法理ですが、唯一モンタナ州だけでは、適用されていないとのこと。

### 2. 最低賃金

2025年1月現在(以下、同じ)、テキサス(TX)州では、連邦最低賃金の時給7.25ドルが適用されています。一方、カリフォルニア(CA)州では、独自の最低賃金として、倍以上の16ドルが設定されています。なお、大手ファストフードチェーン従業員は、20ドルです。

### 3. 残業手当

TX州では、雇用主は、連邦法と同じく、40時間/週を超える労働に対して、150%の賃金を支払う義務があります。一方、CA州では、8時間/日を超える労働に対して150%、12時間/日を超える労働に対しては200%の賃金を支払う義務があります。

### 4. 有給休暇

米国では、連邦法レベルでは、民間労働者に対する有給休暇の付与が、義務になっていません。CA州を含む、いくつかの州では、家族の介護など特定の条件の下、州法で付与を義務としています。CA州の巨大IT企業などでは、年間40日以上の有給休暇が付与されています。一方、TX州では、有給休暇付与自体が、義務ではありません。

また、CA州では、企業が、労働者の退職時に、休職未消化分の金銭を支払う義務がありますが、TX州では、未消化分を支払う義務はありません。

### 5. 健康保険

よく知られているように、米国は、国民皆保険制度の国ではありません。連邦法レベルでは、2010年に成立した医療保険制度改革法(ACA)、いわゆる「オバマケア」により、週30時間以上働く労働者を50人以上抱える雇用主は、労働者に健康保険を提供する義務を負うようになりました。TX州は、この連邦法に則っており、州として追加の義務を課していません。一方、CA州では、2020年1月より、全住民が、健康保険カバレッジを持つことが、義務付けられました。住民は、適格の健康保険に加入するか、低所得等の理由で免除を受けるか、州税の税務申告時に罰金を払うか、の選択を迫られます。雇用主が、どのような健康保険を提供してくれるかが、労働者の生活水準に大きく影響してきます。

以上の項目を見ただけでも、いかに日本の労働法制や社会保険制度が、労働者にとって手厚いものになっているか、感じることができるのではないのでしょうか。また、日本では全国で同一の法制度が適用されますが、米国では、州による違いが極めて大きく、まるで別の国のようなのです。

このことから、日本企業が米国に進出する際には、ロケーションを決定するにあたり、大きな市場があるか、税制が有利か、といった点と共に、現地の労働法制や社会保険制度についても調査し、後でそのコストの大きさに驚くことのないようにする必要があります。

国際業務担当ディレクター 米国税理士 成田元男

## 編集後記《皐月》メーデー

皆さんは5月といえば何が思い浮かびますか。5月といえばやはりゴールデンウィーク。今年はどこで何をするのか、を企画する時からワクワクしますね。そんな5月ですが、私は「メーデー」という言葉が毎年思い浮かびます。

メーデーとは毎年5月1日に世界各地で開催される労働者の祭典のことで、労働者の権利を求めるとして行進や集会が行われることが慣例となっています。

私が若かりし頃の話になりますが、社会人1年目の時に業務の一環で

メーデーに参加しました。代々木公園付近を行進したこと、非常にたくさんの方々が集まっていたことが記憶に残っています。私が参加したメーデー中央大会は4月下旬に開催されることが多く、毎年40,000人~50,000人もの参加者がいるようです。

今でこそメーデーは祭典と呼ばれるようになりましたが、過去には過激なデモに発展したことがあります。そんなメーデーの歴史を振り返り、思いを巡らす時間をこの5月に取ってみたいはいかがでしょうか。(光)



バックナンバーはこちらから!

<https://www.arcandpartners.com/blog/maronie>

