

## 高齢者雇用に関する法制度の変更

今年が高齢者雇用に関する法制度の変更がありますので、当該変更についてご紹介いたします。

### 1. 65歳までの雇用確保義務の経過措置の終了

現在、高年齢者雇用安定法では、  
① 65歳までの定年の引き上げ  
② 65歳までの継続雇用制度の導入  
③ 定年制の廃止  
のいずれかの措置を講じることが義務付けられています。

その中で、平成25年3月31日までに継続雇用制度について対象者を限定する基準を労使協定で設けていた場合、経過措置として老齢厚生年金の報酬比例部分の支給開始年齢以上の年齢の者について対象者を限定する基準を定めることが認められていました。

しかし、同経過措置が令和7年3月31日に終了します。同経過措置の終了によって、同年4月1日以降は継続雇用制度を導入する際希望者全員を対象とすることが必要となります。

## 弁護士 倉橋 香緒莉

明けましておめでとうございます。本年も皆様のご不安に寄り添い、問題を解決していけるように頑張りますのでよろしくお願いいたします。

### 2. 高年齢雇用継続給付の縮小

高年齢雇用継続給付とは、60歳到達等時点に比べて賃金が75%未満に低下した状態で働き続ける60歳以上65歳未満の一定の対象者に支給される給付です。これまでは各月に支払われた賃金の15%を限度として支給されておりましたが、令和7年4月1日から、支給率の限度が10%に変更されます。

### 3. 社内制度変更・見直しの必要性

上記の1の変更によって、現在経過措置を適用している企業については制度変更を行う必要があります。また、上記2の高年齢雇用継続給付の支給を前提に賃金を決定していた場合には、賃金制度の見直しを検討する必要があるでしょう。

## 技能実習制度に代わる、「育成就労」制度の創設

2024年6月、「育成就労」制度(以下、「新制度」といいます。)を創設する改正出入国管理法等が公布されました。2027年6月までには施行されることとなります。

改正により、新たな在留資格「育成就労」が創設され、技能実習制度は廃止されることになります。以下、新制度の主なポイントをご紹介します。

新制度は、人手不足分野における人材の確保と人材育成を目的とする制度であり、未熟練労働力を受け入れて原則3年間の育成期間で特定技能1号の技能水準の人材に育成することが想定されています。この点、技能実習制度では、「技能実習」の在留資格から、より技能レベルの高い「特定技能」に移行できる職種は限定されており、事実上「単純労働力の受入れ」となっていました。

また新制度では、技能実習制度では原則認められていない本人意向の転職についても、1年から2年の就労後にできるようになり、外国人雇用の流動化の促進が期待されます。

## 弁護士 今野 敬文

明けましておめでとうございます。旧年中は大変お世話になりました。本年も、少しでも皆様のお役に立てるよう日々精進を重ねる所存でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

新制度では、技能実習制度とは異なり、育成期間終了後も、特定技能の在留資格により日本で働き続けることを選択することもできます。

このように、新制度は、未熟練労働者を長期雇用することを想定している点で、外国人雇用に大きな影響を与えることが予想されます。外国人雇用に関する法律問題についてお困りごとがあれば、お気軽にご相談いただければと思います。



昨年の2月に尾道旅行に行ってきました。写真は、千光寺の展望台から見た、瀬戸内・尾道水道の風景です。

## 日本産業保健法学会・学術大会に参加

明けましておめでとうございます。2024年9月21日・22日に、日本産業保健法学会の学術大会が開催されました。当職も両日とも現地参加し、演者としても登壇してまいりましたので、参加レポートをお届けします。

### ◆日本産業保健法学会とは

職場におけるメンタルヘルス不調などの傷病の未然予防・事後対応について、医学・法学の両面から、現場課題の解決に取り組む学会です。所属者は、産業医・保健職、弁護士・社会保険労務士、企業の人事担当者、カウンセラーなど幅広く、計1000名強にのぼるとされています。

### ◆学術大会

2024年の学術大会では、「中小企業における産業保健と法」に関して大テーマとしつつ、2日間にわたってさまざまなシンポジウム・演題が開催されました。現地では、各分野の最新の知見が惜しみなく示され、聴講者から質問もひっきりなく行われるなど大熱狂でした。

## 弁護士 鈴木 悠太

当職は、「裁判所による産業ストレスの認定を検証する(4)」とのテーマで、法実務家の立場からシンポジウムに登壇しました。一審判決を覆し、パワハラと精神障害発症に関して労災と認めた最新の高裁判決を取り上げ、精神障害に関する労災の認定基準の解説と併せて分析を行いました。他にも、法学者、ハラスメント・過重労働に関する研究者が登壇し、専門分野からの報告がなされ、有意義な議論が行われました。

このような活動を通して得た学びを、皆様に還元できればと考えております。本年もどうぞよろしくお願いいたします。



## 2024年の活動 (主なセミナー、講師など)

- ◆ 2月 ・関西生産性本部 労働法研究会／(講師：吉田)
- ◆ 3月 ・「医学部等における労働法教育を考えるシンポジウム」／(厚生労働省主催)に登壇(前川)  
・京都大学法科大学院 スプリングスクール／(民法・民事訴訟法) (講師：前川)
- ◆ 5月 ・京都産業大学特別講義(個別労使紛争)／(講師：吉田)  
・大阪府管理職員研修(管理職に対する部下職員指導支援研修)／(講師：吉田)
- ◆ 6月 ・産業医研修(大阪産業保健総合支援センター主催)／(講師：吉田)  
・「新入社員研修 コンプライアンスの基本」／(大阪府中小企業家同友会主催、講師：福岡)  
・大阪府社労士会認定自主研究会／(講師：前川)
- ◆ 7月 ・大阪府医師会研修／(講師：吉田)
- ◆ 8月 ・「社労士として知っておきたい最新労働判例」(社労士会中央FACE勉強会)／(講師：前川)
- ◆ 9月 ・日本産業保健法学会第4回学術大会で大会長を務めました。大会長講演のほか、メインシンポジウム(「中小企業の産業保健と法」)、日本産業精神保健学会との連携シンポジウム(「発達障害の疑いのある労働者の復職に関する裁判例の検討」)、日本職業・災害医学会との連携シンポジウム(「医師の働き方改革」)、厚生労働省労働衛生課長講演で座長を務めました。／(吉田)  
・「アカデミックに労働裁判例を学ぶ」(主催：大阪社労士会いずみ支部勉強会)／(講師：前川)  
・若手医師のための「働き方改革」セミナー(主催：医師の働き方カイゼンプロジェクト)／(講師：前川)  
・「パワー・ハラスメントに関する労災認定基準の改正とその影響について」シンポジストとして登壇(日本産業保健法学会・第4回学術大会)／(鈴木)
- ◆ 10月 ・日本労働法学会／(吉田) ・日本産業保健法学会と弁護士会の共同学習会／(吉田)
- ◆ 11月 ・関西学院大学ロースクール「ジェンダーと労働」／(ゲストスピーカー講師：福岡)  
・「ハラスメント研修」(顧問先社内研修)／(講師：福岡)
- ◆ 12月 ・労働法特別講義「中小企業と労働法」((一財)大阪労働協会、大阪府)／(講師：吉田)  
・大阪公立大学「ハラスメント研修」／(講師：吉田)  
・日本CSR推進協会近畿支部 雇用・労働研究会／(報告者：鈴木)  
・大阪大学法学部 講義「ロイヤリング」／(講師：鈴木)



Instagram始めました

※医学部生のための労働法講義(1月九州大学、2月横浜市立大学、5月順天堂大学、10月京都大学、講師：前川)  
※労働問題研究会(社会保険労務士対象)2か月に一度開催  
※その他事務所主催セミナー(1月、6月、11月開催)

弁護士法人

## 天満法律事務所

<https://www.tenma-lo.jp>

〒530-0047 大阪市北区西天満2-2-3 ユニシオ西天満2丁目A07号 TEL:06-6365-7560 FAX:06-6365-7561



弁護士法人 天満法律事務所ニュース

# あおぞら

2025年(令和7年) 1月 第21号

## 新年のご挨拶

明けましておめでとうございます。

昨年は、社会経済活動が活発になってきた一方で、中小企業の価格転嫁が進まない等課題が残されました。今年はトランプ大統領に我が国を始め各国が対応を迫られそうです。

民主主義を大切にしながらすべての人々が幸せに暮らせる社会にしたいものです。今年が、皆様にとって良き年でありますように。

弁護士法人天満法律事務所 所長 吉田 肇

## 天満法律事務所 経営理念

1. 「中小企業のためのまち医者法律事務所」であること。  
中小企業に身近な法律事務所として、その抱える問題を的確に解決、予防し、よりよい企業づくりを応援するとともに、そこで働く従業員が幸せになることを応援します。
2. よりよい企業づくりを応援することにより、持続可能でよりよい社会の実現に貢献します。
3. 人の痛みを理解し、共感することのできる弁護士、スタッフとなります。
4. 所員全員が当事務所で働くことをとおして共に育ち、自己実現できる法律事務所となります。