



中小企業の「人」に関する疑問に答える

労務マガジン

09
2025
September

CONTENTS

- P2 | 3分で分かる労働法講座
どこまでが労災か——その境界線とは
企業が負う労務リスクを考える
- P3 | 知って得する助成金情報
労働環境改善や生産性向上のための
設備投資を行う中小企業を支援
- P4 | 現場に身近な労務Q&A
会社負担で資格取得させた従業員が
すぐ退職したら費用は請求できる？

数字で
見る労務

29.3%

令和7年6月10日、「令和7年版高齢社会白書」が公表されました。
我が国の総人口は、令和6年10月1日現在、1億2,380万人となりました。そのうち65歳以上の人口は3,624万人で、総人口に占める割合（高齢化率）は「29.3%」でした。令和52（2070）年には、2.6人に1人が65歳以上、約4人に1人が75歳以上となるとの試算も出ています。

高齢者の経済活動に関する分析では、「収入のために仕事を続ける高齢者が増加している」と報告されています。つまり、定年退職後も働く高齢者が増えることで、定年の延長や再雇用制度の強化、多様な雇用形態の導入、労働環境の改善など、企業の雇用戦略や人材活用の方法が変わっていく可能性が高いという結果が出ています。

どこまでが労災か——その境界線とは 企業が負う労務リスクを考える

近年、在宅勤務、副業・兼業、直行直帰など、働き方が多様化するなかで、従業員から労災の申請があったときに、労災にあたるのかどうか悩むケースが増えています。働き方が変われば労災のとらえ方も変わり、企業が気づかぬうちに労災のリスクを抱えている可能性もあります。今回は、労災の認定基準や労災認定により企業が負うリスクなどを説明します。

労災と認定される基準は2つ 業務遂行性と業務起因性

労働災害（以下、労災）とは、「業務上の事由や通勤による負傷、疾病、傷害、死亡」のことをいい、主に「業務災害」と「通勤災害」の2つに分けられます。労災として認められると、労働者は療養や休業、傷病、障害などに対して、保険給付を受けることができます。

業務災害と認定されるためには、傷病などと業務との間に相当因果関係があることが必要で、「業務遂行性」と「業務起因性」という2つの要件から判断されます。業務遂行性とは、傷病などが業務中に発生したといえるかという要件で、就業中に限らず、労働者が労働契約に基づいて事業主の支配下や管理下にある状態にあれば、業務遂行性が認められます。業務起因性とは、業務が原因となって傷病などが発生したといえるかという要件で、業務遂行に伴う危険が現実化したものと経験則上認められることが必要とされています。

一方、通勤災害と認定されるためには、労働者の行動が通勤の要件に該当することが必要とされています。労災の認定上、通勤とは、労働者が、就業に関し住居と就業の場所との間の往復などの移動を、合理的な経路および方法により行うこと（ただし、業務の性質を有するものを除く）と定義されています。

近年では、在宅勤務、副業・兼業など、働き方が多様化しているため、傷病などが労災にあたるのかどうかわかりづらいグレーゾーンに位置づけられるケースも増えています。たとえば、在宅勤務中に手足を負傷したり気分が悪くなったりしたときなど、業務起因性があるのか、私的な原因によるものなのか判断しづらい場合があります。

労災認定により企業が負うリスク 労災への備えを見直すことも必要

業務上の傷病などについて労災が認定されると、企業は次のようなリスクを負うことになります。

- ①従業員から損害賠償請求される可能性がある
従業員は労災保険の給付を受けたとしても、慰謝料などを求めて訴訟を提起することがあります。
- ②従業員の解雇が一定期間制限される
労災による治療のために従業員が会社を休業している期間中およびその期間終了後30日間は、例外的な場合を除いて、労働基準法によって解雇が禁止されています。
- ③労災保険料が上がる可能性がある
労災保険の支払実績に応じて保険料を増減させるメリット制を適用している場合、労災認定により次年度以降の保険料が増額されることがあります。
- ④対外的なイメージが悪化する可能性がある
重大な労災事故は企業のイメージダウンにつながり、顧客や取引先を失う場合もあります。
- ⑤社内のモチベーションが低下するおそれがある
従業員からの企業の労務管理体制などに対する信頼が低下することにもつながります。

そこで、働き方の多様化に伴い、労災への備えも見直す必要があります。ポイントとしては、在宅勤務規程や副業規程などを整備し対象範囲を明記すること、労災発生時の初動における報告体制を構築し対応マニュアルを整備すること、業務日報や勤怠管理システムなどによって労働時間と作業内容を可視化することなどがあげられます。労災に「備えていなかった」ことで、企業が後手に回る危険性があります。労災かどうかの境界を「あいまいなまま」にしないことが重要で、社内規程やルールの整備がトラブル防止の第一歩です。

労働環境改善や生産性向上のための 設備投資を行う中小企業を支援



『業務改善助成金』は、中小企業が生産性向上を支援するために設けられた制度です。日本の経済成長を持続させるためには、企業の競争力を高めることが不可欠であり、特に中小企業は、限られた資源のなかで効率的な運営を求められています。この業務改善助成金は、労働環境の改善や設備投資を通じて、企業の生産性を向上させることを目的としています。

業務改善助成金

事業場内最低賃金を30円以上引き上げ、生産性向上に役立つ設備投資などを行なった場合に、費用の一部を助成する制度で、最大で600万円の助成金を受給することができます。

【支給対象事業主】

- ・ 中小企業・小規模事業者（資本金や従業員数などで定める中小企業の範囲内であること）
 - ・ 事業場内最低賃金と地域別最低賃金の差額が50円以内
 - ・ 解雇、賃金引下げなどの不交付事由がない
- ※一定要件を満たした場合、特例事業者となる

【助成上限額】

「事業場内最低賃金の引上げ額」および「引き上げる労働者数」によって変わります。

○30円コース（事業場内最低賃金30円以上引上げ）

- 1人 30万円（60万円）
- 2～3人 50万円（90万円）
- 4～6人 70万円（100万円）
- 7人以上 100万円（120万円）
- 10人以上 120万円（130万円）

※10人以上の上限額区分は、特例事業者が10人以上の労働者の賃金を引き上げる場合に対象。

上記はあくまで一例で、45円コース、60円コース、90円コースがあり、引上げ額、労働者数によって上限額が違います。

括弧内の金額は、事業場規模30人未満の事業者の場合です。

【助成率】

事業場内最低賃金の金額で変わります。

- 1,000円未満：4/5
- 1,000円以上：3/4

【対象となる設備投資など】

生産性向上に役立つ設備投資などが助成の対象となります。以下が主な例です。

機器・設備の導入：POSレジシステム導入による在庫管理の短縮

経営コンサルティング：国家資格者による、顧客回転率の向上を目的とした業務フロー見直し

その他：顧客管理情報のシステム化

【申請にあたっての注意点】

- ・ 地域別最低賃金の発効に対応して事業場内最低賃金を引き上げる場合は、発効日の前日までに引き上げる必要があります。
- ・ 引上げ後の事業場内最低賃金と同額を就業規則に定める必要があります。
- ・ 複数回に分けての事業場内最低賃金の引上げは認められません。
- ・ 交付決定前に助成対象設備に導入した場合は、助成の対象となりません。

【おわりに】

業務改善助成金は、設備導入による効率化や賃金引上げによって従業員のモチベーションアップなど、事業者と従業員双方にとってメリットがあります。職場環境改善は定着率向上にもつながり、安定した雇用が期待されます。「人手不足で生産性を上げたい」「待遇を改善したいが投資に踏み切れない」といった課題を抱える中小企業こそ、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/roudoukijun/zigyonushi/shienjigyou/03.html

※本記事の記載内容は、2025年7月31日現在の法令・情報等に基づいています。

会社負担で資格取得させた従業員が すぐ退職したら費用は請求できる？

従業員に『大型免許』を取得させ、会社でその費用を負担しました。しかし、その従業員が資格取得後、すぐに退職してしまいました。当社の業務で活用してもらうための資格助成なので、辞めるのであれば、取得費用を請求したいと思うのですが、退職した従業員に請求することはできるのでしょうか？

結論

会社命令での資格取得や業務で使うための資格取得にかかる費用などを、退職したときに返還させる契約は、労働基準法第16条に違反して無効となります。しかし、取得費用の貸付という形にし、一定期間勤務すれば返済免除という形にすれば返還させることも可能ですが、場合によっては、労働基準法違反になることもあるので注意が必要です。

退職時の費用請求は 違法となる場合あり

労働基準法第16条で、『労働契約の不履行について違約金を定め、又は損害賠償額を予定する契約』を締結することを禁止しています。そのため、あらかじめ退職者から費用の返還を求める契約を行うことは違法となります。ただし、合理的な範囲の実費の返還請求は可能とされる場合があります。客観的・合理的に算定された範囲での実費の返還を、合理的方法で求める制度などでは、違法とならないとしており、業務に直接関連しないものや返済方法が労働契約の継続を不当に強要するものではないような場合とされています。

資格取得の費用負担ではなく 貸付返還で行う際の注意点は？

資格取得費用の貸付返還合意が有効になるためには、誓約書などで、一定の期間内に退職する場合は要した費用をただちに返還するという内容の個別の合意をしていれば、合意の有効性が認められやすくなります。また、その資格取得が①業務性があるか、②労働者の自由意思に基づき応募できるものか、③留学・研修などによって労働者が個人的利益を受けるか、④返還金額は高額でないか、⑤返還免除の条件となる就労期間は合理的な期間といえるか、といった要素をすべて満たしていると有効性が認められやすくなります。

9
SEP

2025年

労務カレンダー

上旬		防災の日にあわせて防災訓練の実施や避難経路の確認などを行う
5	金	来春高校卒業予定者の推薦開始
中旬		10月支給の給料からの徴収に備え、新しい標準報酬月額の確認
16	火	来春高校卒業予定者の選考（採用内定）の解禁
30	火	8月分の社会保険料、子ども・子育て拠出金の納付