

トピックス 重要な制度変更の動きあり！ 社会保障制度・労働基準関係法制など

最近、社会保障制度をはじめとして、労働基準関係法制、労働安全衛生対策、ハラスメント対策などについて、今後の改革（制度変更）の方向性が立て続けに示されています。以下で、主に企業実務に影響がありそうなものをご紹介します。

<社会保障制度関係>

- 短時間労働者への被用者保険の適用について、企業規模要件（従業員 51 人以上）および賃金要件（いわゆる 106 万円の壁）を撤廃する
加えて、被保険者となる方の手取りが減らないよう、保険料の事業主負担割合を企業の判断で引き上げられる仕組みの導入も検討
- 被用者保険の適用について、常時 5 人以上を使用する個人事業所の非適用業種の解消を図る
- 在職老齢年金を見直す（廃止 or 基準額の引き上げ）
- 厚生年金保険の標準報酬月額の上限（現行 65 万円）を引き上げる
- 高額療養費の自己負担限度額を見直す（引き上げ and 所得区分の細分化） など

<労働基準関係>

- テレワークの実態に合わせたフレックスタイム制（コアデいの導入）を検討する
- 定期的な休日の確保のため、「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 など

<労働安全衛生関係>

- ストレスチェックの実施義務対象を 50 人未満の全ての事業場に拡大する など

<女性活躍推進・ハラスメント関係>

- 101 人以上 300 人以下の企業においても、男女間賃金差異の情報公表を義務とする
- 女性管理職比率の情報公表を義務とする（義務の対象は、101 人以上の企業）
- カスタマーハラスメント対策を、事業主の雇用管理上の措置義務とする など

<今後の規制・制度改革の検討課題>

- 賃金向上、人手不足対応のため、次のような事項を検討する
 - ・「年収の壁」支援強化パッケージの手続き円滑化
 - ・副業・兼業の円滑化（過度な競争禁止義務の抑制）
 - ・時間単位の年次有給休暇制度の見直し など



★令和 7 年にはさらに議論が本格化し、制度変更の内容が具体化されていくと思われま。なかには、先送りや立ち消えとなるものも出てくるでしょうが、動向に注視して、必要な情報を適時お伝えするようにします。なお、税制においても「103 万円の壁」の見直しなどが進められていますので、これについても同様に適時お伝えするようにします。（今年の年末調整までに壁の見直しが判明するとのことですが・・・。）

◆「103 万円の壁」とは？【帝国データバンク「103 万円の壁」引き上げに対する企業アンケート】

「103 万円の壁」とは、年収が 103 万円を超えると所得税が発生し、配偶者控除の対象から外れることを指すものです。この壁を超えていないことを配偶者手当の支給要件としている企業もあります。そのため、この壁を意識して働き控えをするパートタイム労働者が多く、企業にとっても人手不足の一因となっています。

今回の調査では、67.8%の企業が「103 万円の壁」の引上げに賛成し、21.9%の企業が「撤廃すべき」と回答しました。つまり、合わせて 89.7%の企業が現行制度の見直しを求めていることがわかります。

お仕事
カレンダー
1月

1/10

- 2024 年 12 月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付

1/20

- 納期特例適用分の 2024 年 7 月～12 月徴収分の源泉所得税の納付

1/31

- 2024 年 12 月分健康保険料・厚生年金保険料の納付
- 2024 年 11 月決算法人の確定申告と納税・5 月決算法人の中間申告と納税（決算応当日まで）
- 2025 年 2 月・5 月・8 月決算法人の消費税の中間申告（決算応当日まで）
- 労働保険料の納付（延納第 3 期分）
- 労働者死傷病報告書の提出（休業 4 日未満/2024 年 10 月～12 月分）
- 法定調書の提出（税務署）
- 給与支払報告書の提出（市区町村）

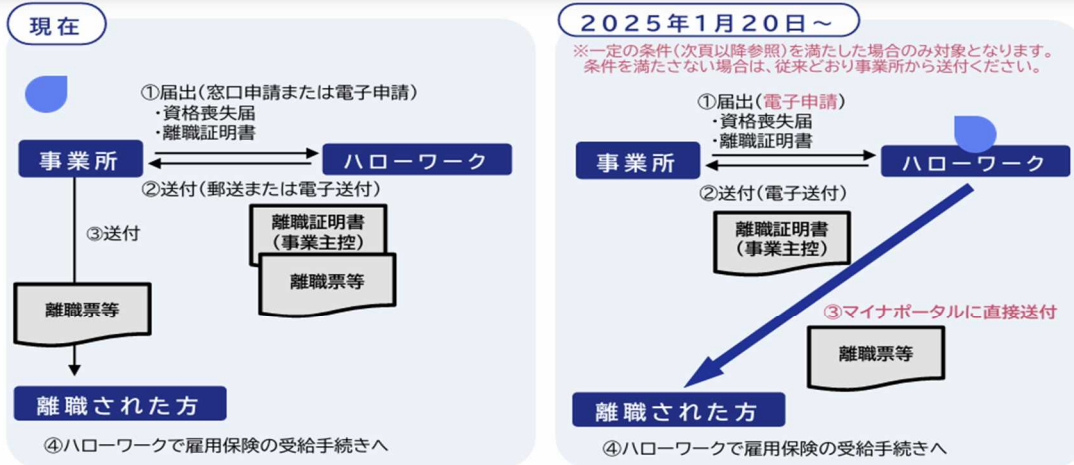


1月20日より適用

希望する離職者のマイナポータルへの「離職票」の直接送付を開始(令和7年1月～)

2025(令和7)年1月から、希望する離職者のマイナポータルに「離職票」を直接送付するサービスが開始されます。「離職票(雇用保険被保険者離職票)」は、離職者が雇用保険の求職者給付(基本手当等)を受給するために必要となる書類で、ハローワークが交付するものですが、それが離職者に送付されるまでの流れに、バリエーションが加わります。厚生労働省からリーフレットが公表されていますので、そのポイントを確認しておきましょう。

……2025年1月から、希望する離職者のマイナポータルに「離職票」を直接送付するサービスを開始します!(厚生労働省のリーフレットより抜粋)……



★「事業所から離職者に郵送等を行う事務がなくなる」というのはよいですが、このサービスを利用するためにはいくつかの条件があります。下記を参考にしてください。

事業所から離職者に郵送等を行う事務がなくなります!

雇用保険の離職手続きを電子申請で提出いただいた後、ハローワークによる審査が終了したら自動的に離職票等の書類が離職者のマイナポータルに送信されます。

◆離職票が送付されるまでの流れ

現在、事業所が資格喪失届と離職証明書をハローワークに提出すると、離職証明書は3枚複写になっており、ハローワークはそのうち事業主控と離職票を事業所に郵送または電子送付します。事業所はその離職票を離職者に郵送します。2025年1月20日から一定の条件を満たした場合は、事業所が資格喪失届と離職証明書をハローワークに電子申請すると、ハローワークは離職証明書の事業主控を事業所に電子送付し、離職票を離職者のマイナポータルに直接送付します

◆離職票のマイナポータル直接送付のために事業所がやるべきこと

- 被保険者の方に被保険者向けリーフレットを使って周知しましょう。
このサービスが被保険者の任意であることに留意する必要があります。
- 被保険者本人のマイナポータルで、マイナンバーがハローワークに登録されているか確認してもらいます。
登録されていない場合は、事業所が「個人番号登録・変更届」をハローワークに提出し、マイナンバーを登録してください。
- 被保険者のマイナンバー登録が済んでいる場合は、被保険者本人にマイナポータル上で「雇用保険WEBサービス」との連携設定を行ってもらいます。(2)(3)は資格喪失届提出の2週間前までに行ってください。
- 雇用保険の離職手続きを電子申請で行ってください。

電子申請ではなく紙様式でハローワークに届け出た場合は、離職票は従来どおり事業所経由となります。

【厚生労働省「[事業主の皆さまへ] 2025年1月から、希望する離職者のマイナポータルに「離職票」を直接送付するサービスを開始します!】<https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/001344616.pdf>

誕生石 365日

1月1日の誕生石



翡翠(ヒスイ)

石言葉は不老不死。ヒスイは硬玉(ジェダイト)と軟玉(ネフライト)という2種類の鉱物の総称。東洋では最高の霊玉として重宝されてきました。長寿と繁栄を象徴し、福德を授け、成功をもたらすとされます。



BrainStar

社会保険労務士法人 ブレインスター

代表 上田 正順

〒862-0949 熊本市中央区国府 1-13-5 2F

TEL:096-211-6055 FAX:096-211-6065

URL:<http://brainstar.jp>

2025(令和7)年4月から、高齢雇用継続給付の支給率が、「最高15%」から「最高10%」に引き下げられます。厚生労働省から、高齢雇用継続給付を受給予定の方、申請予定の事業主の方に向けて、その内容を周知するためのリーフレットが公表されましたので、確認しておきましょう。

令和7年4月1日から 高齢雇用継続給付の支給率を変更します

高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歳未満の一定の一般被保険者の方に支給される給付です。

令和7年4月1日以降支給率が変わります。

令和7年4月1日以降の支給率

各月に支払われた賃金の低下率	賃金に上乗せされる支給率
64%以下(61%以下)	各月に支払われた賃金額の10%(15%)
64%超75%未満 (61%超75%未満)	各月に支払われた賃金額の10%(15%)から0%の間で、賃金の低下率に応じ、賃金と給付額の合計が75%を超えない範囲で設定される率
75%以上	不支給

※ ()内は令和7年3月31日以前の低下率・支給率です。
※ 支給限度額・最低限度額の取り扱いに変更はありません。

対象の方

令和7年4月1日以降に60歳に達した日(その日時点で被保険者であった期間が5年以上ない方はその期間が5年未満であった日)を迎える方が対象となります。

★高齢雇用継続給付を考慮して、高齢者の賃金を決めている場合には、再検討が必要となります。

このリーフレットでは、対象者の方の説明や、改正後の支給率早見表も紹介されていますので、「全文を見てみたい」という場合は、厚生労働省のホームページをご参照ください。

68～77歳の就業状況に関する調査結果 ～厚生労働省「中高年縦断調査」結果から

◆中高年者縦断調査とは

厚生労働省は、令和5年の「中高年者縦断調査(中高年者の生活に関する継続調査)」の結果を公表しました。中高年者縦断調査は、平成17年10月末に50～59歳であった全国の中高年者世代の男女に対して、家族の状況、健康の状況、就業の状況などを継続的に調査したものです。

第19回(令和5年)調査では、68～77歳の第1回(平成17年)調査から協力が得られた15,523人について集計しています。以下、本調査の就業状況についてまとめていきます。

◆就業状況の変化

就業状況の変化をみると、「正規の職員・従業員」は、第1回調査(50～59歳)では38.7%でしたが、第19回調査(68～77歳)は2.4%と減少しています。

また、「パート・アルバイト」は、第1回は17.0%で第19回は13.2%、「自営業主、家族従業者」は、第1回は15.2%で第19回は11.5%と減少傾向となっています。

なお仕事をしていない人の割合は、第1回は18.1%でしたが、第19回は64.1%で、年齢を追うごとに高くなっています。

◆仕事をしている理由

仕事をしている人の仕事をしている理由を比較可能な第6回(55～64歳)と比較すると、第6回では「現在の生活費のため」が男性86.6%、女性60.6%と最も高く、次いで、男性は「将来の生活資金のため」40.4%、女性は「現在の生活費を補うため」39.5%と高くなっています。

一方、第19回では「健康を維持するため」が男性53.8%、女性55.8%と最も高く、次いで、男性は「現在の生活費のため」52.4%、女性は「社会とのつながりを維持したいから」43.4%となっています。

◆就業希望の状況

第19回調査で、仕事をしていない人のうち「仕事をしたい」と思っている人の割合は、男性14.2%、女性10.2%となっています。

年齢階級別にみると、68・69歳で男性19.1%、女性13.2%と最も高くなっています。

【厚生労働省「第19回中高年者縦断調査(中高年者の生活に関する継続調査)の概況」】

<https://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/judan/chukou24/dl/gaikyou.pdf>



新年のご挨拶

令和七年の年初にあたり、ご挨拶をさせていただきます。

毎々格別のご愛顧を賜り、厚く御礼申し上げます。

今年も昭和で数えると百年だそうですね。

昭和を生き抜いてきた同世代の方々は、感慨深いことだと思います。

高度経済成長期も経験し、良くも悪くも、ある意味、何でもありの時代だったようにも感じます。



実際に会社でタバコを吸いながら仕事ができ、残業も夜中までこなすこともあり、上司に怒鳴られ、あいさつ代わりに女性の肩を叩いたり、飲めないお酒を一気飲みして、下手でもカラオケを歌わされ、謝罪しろと言われれば言い訳もできず謝罪をし、休みの日はゴルフ。接待に麻雀。いわゆる企業戦士だった昭和の時代・・・。

今でいうところのパワハラ、セクハラ、モラハラ、カスハラにあたる可能性も否めません。それでも、私同様それが当たり前だったという方は、令和の時代に頭と心を切り替えるのに苦勞しながら頑張っておられることと思います。

昭和はとても懐かしく、今の自分を成長させてくれた良き時代だったと思います。さて昨年はどんな一年だったでしょうか？

1月1日。能登半島を襲った巨大地震。山に囲まれ、目の前が海という立地状況で崩れた建物や道路を見ると胸が締め付けられる思いでした。

熊本地震から8年。あの時の大変だった状況を思い出さずにはいられません。同時にたくさんの方が支援の手を差し出してくださったことも思い出されました。

輪島市の友達の無事に安堵しながらも、熊本地震では震災後1日後に2,000人、2日後には9,000人、3日後には24,000人の応援があったのに対し、石川では、1日後1,000人、2日後2,000人、3日後4,000人という救助活動の難しさが発生していました。その後なかなか進まない復興に追い打ちをかける大雨に、もうかける言葉が見当たりませんでした。

1月2日。JAL日本航空機の事故は生中継の緊張した映像が夕方のニュースで流れました。NHKのニュースで定点カメラから「羽田空港で火事が発生したようです。消防のホースが届いていません。もう少しで届くでしょうか？少し引いた画像にしてください。他にも2カ所火の手が上がって見えます。」というアナウンサーの声が始まったこの中継は、別の滑走路側を映した画面に切り替わると、ジャンボジェット機の機体と後方からの消火活動や機体の窓から火の手が見えました。どんどん燃える機体を呆然と見ながら、乗客の人たちはどうなったのだろう、全員無事なのだろうかと思いをめぐらして見つめるだけでした。

後日、JALのキャビンアテンダント達の冷静で迅速な対応が乗客の命を救ったと言われたが、乗客の人たちも手荷物や大事なものを諦めて身体ひとつで脱出した勇氣も素晴らしいと思います。平和な暮らしに慣れて、危機感を感じること、即座に判断することも、誰かに指示されて黙ることに慣れていない私たちは、いざという時の行動をいつでも正しく取れるよう、シミュレートすることを気づかされた事件でした。

また、3年連続で、昨年も最低賃金が大きく上昇しました。1年目も2年目も3年目のベテランも賃金の差をつけるためには調整せざるを得なく、そうなる中堅・管理職社員の賃金も調整しなくてはなりません。昨年も言いましたが、日本経済を支えている多くの中小企業では、景気の伸び悩みに物価高と人件費が大きいのしかかっています。

特に熊本では半導体関連の工場が次々と進出が決まり、人手不足と人件費の高騰が周辺企業に追い打ちをかけている状況です。東京エレクトロンの新卒初任給は昨年より85,500円の上乗せとのこと。とても太刀打ちできません。石破内閣に代わり、雇用の「103万の壁」「106万の壁」さらに「130万の壁」という言葉を見ない日はありませんでした。

最低賃金は上がるのに、壁の高さは長年変わらない。そのため労働時間を短くして、壁を超えない様に調整しなければならぬ事例も多々あります。

最低賃金はこれからも上昇し、ますます昇給圧力が高まります。今後はある程度昇給を前提に評価・賃金制度をメンテナンスする必要があります。

昨年はパリオリンピックの年でしたが、体操や水泳、バレーボールに卓球、フエッシングに乗馬等々どれも見応えがありました。沢山の競技のなかで新しく追加された「ブレイキン」や「スケートボード」「スポーツクライミング」「サーフィン」は時代の変化だけでなく、個人の表現力という芸術や若い人たちのエネルギーを感じることができました。

息子の高校の卒業式では、年齢を3で割った数字が人生の時計の時間と校長先生の祝辞があり、「入学時に午前5時だった君たちは3年後、午前6時になりました。今から夜明けです。人生のスタートです。」と言われたのが忘れられません、自分の残りの時間が「後1時間」ということに衝撃を受けたからです。しかし、まだまだやりたいことは沢山です。

最後になりましたが、今年も育児介護休業法の規定が大きく変わります。就業規則の変更や規定の変更はもとより、労働者の皆様への周知徹底も必要となります。

また、昨年4月に施行された「労働契約関係の明確化」につきましては、労働契約そのものに関する改正ですが、まだまだ対応が弱い企業様が多いように感じます。

様々な雇用関連トラブル発生時の根源となる部分です。皆様方の企業におかれましては是非、再考・徹底をよろしく願います。

今年も「巳（み）年」です。巳は蛇のことですが、蛇は脱皮を繰り返し大きくなることから『復活と再生』の象徴として神聖な生き物とされてきました。

プレインスターも社内の改革を進めつつ、成長していく努力をする会社でありたいと思います。今年もどうぞよろしくお願いたします。

社会保険労務士保険労務士法人プレインスター 代表 上田正順