

人見亜希子社会保険労務士事務所

〒541-0047 大阪市中央区淡路町 1-4-10 森井ビル6階
TEL : 06-6226-8744 FAX : 06-6226-8745
MAIL : akiko.hitomi@sunny.ocn.ne.jp
URL : <http://www.hitomi-sr.jp/>

事務所だより

●2月のお仕事カレンダー

1日

- 贈与税の申告受付開始<3月15日まで> [税務署]

10日

- 源泉徴収税額・住民税特別徴収税額の納付[郵便局または銀行]
- 雇用保険被保険者資格取得届の提出<前月以降に採用した労働者がいる場合> [公共職業安定所]

17日

- 所得税の確定申告受付開始<3月15日まで> [税務署]
※なお、還付申告については2月14日以前でも受付可能。

28日

- じん肺健康管理実施状況報告の提出 [労働基準監督署]
- 健保・厚年保険料の納付 [郵便局または銀行]
- 健康保険印紙受払等報告書の提出 [年金事務所]
- 労働保険印紙保険料納付・納付計器使用状況報告書の提出 [公共職業安定所]
- 外国人雇用状況の届出(雇用保険の被保険者でない場合)<雇入れ・離職の翌月末日> [公共職業安定所]
- 固定資産税・都市計画税の納付<第4期> [郵便局または銀行]
※都・市町村によっては異なる月の場合がある。

●TOPIC

・ 化学物質管理強調月間

2025年2月1日から2月28日までの1ヶ月間、危険・有害な化学物質管理の重要性の意識高揚および化学物質管理活動の定着を図るために、「化学物質管理強調月間」が初めて実施されます。

●2月のアクション

[1] 労働保険料等の口座振替納付の申込

労働保険料等の納付は口座振替にすることができるようになっています。来年度(第1期)より口座振替とするには、2月25日までに口座を開設している金融機関の窓口で手続きを行う必要があります。

[2] 昇給の準備

4月昇給の事業所については、そろそろ昇給のデータや人事評価の資料の準備、日程調整などを行っておきましょう。

[3] 新入社員の受入れ準備

4月入社予定の新入社員の受入れ準備を進めましょう。入社前研修や入社後のスケジュールを決定するとともに、寮や社宅の手配、制服などの準備も必要になってきます。

●労働安全衛生規則改正に伴う一部手続きの電子申請が義務化されました

令和7年1月1日以降、労働者死傷病報告ほか一部手続きの電子申請が義務化されました。

◆電子申請が義務化された手続き

- ・ 総括安全衛生管理者／安全管理者／衛生管理者／産業医の選任報告
- ・ 定期健康診断結果報告 ・心理的な負担の程度を把握するための検査結果等報告
- ・ 有害な業務に係る歯科健康診断結果報告 ・労働者死傷病報告
- ・ 有機溶剤等健康診断結果報告 ・じん肺健康管理実施状況報告

◆従来の様式の廃止

令和7年1月1日以降は、従前の労働安全衛生規則様式は使用できなくなりました。ただし、パソコン端末を所持していない等の事情により電子申請が困難な場合には、当分の間、書面による報告も可能です。書面により報告する場合は、厚生労働省のwebページから様式のダウンロードを行い、所轄の労働基準監督署へ提出してください。

◆電子申請に便利な入力支援サービス

「労働安全衛生法関係の届出・申請等帳票印刷に係る入力支援サービス」を利用すると、届出する様式(帳票)を作成・印刷したり、画面から入力した情報を e-Gov を介して直接電子申請したりすることができます。また、入力した情報は使用した端末に保存できるので、作業の一時中断や、再申請などの場合に再利用が可能となります。

既に多くの手続きが電子申請可能となっていますが、新たに義務となったものについては、今一度確認しておきましょう。

●労働基準法における休日の考え方

厚生労働省が公表する令和6年就労条件総合調査では、「何らかの週休2日制」を採用している企業の割合が90.9%となりました。さらに完全週休2日制の企業割合も56.7%となり、週休2日制の定着は高いものとなっています。一方で、業務の都合で休日出勤を命じることもあります。以下では休日出勤の取扱いで留意したい点をまとめます。

◆休日の種類

労働基準法では、「使用者は、労働者に対して、毎週少なくとも一回の休日を与えなければならない」と規定しています。この労働基準法が定める1週間に1日の休日を、一般的には「法定休日」と呼んでいます。1週間に複数の休日があるときの法定休日以外の休日を、「所定休日」や「法定外休日」と呼び、区別して扱います(ここでは「所定休日」といいます)。

◆36協定における「休日」の定義

18歳未満の従業員など一部の従業員を除き、会社は所定労働時間を超えた労働(いわゆる「残業」)を命じ、また、休日の労働(いわゆる「休日出勤」)を命じることができます。

法定労働時間を超える残業や、法定休日に対する休日出勤は、時間外労働・休日労働に関する協定(36協定)の範囲内とする必要があります。そのため、36協定には「1箇月の法定労働時間を超える時間数」や「労働させることができる法定休日の日数」を記載することになっています。この「労働させることができる法定休日の日数」はあくまでも「法定休日」の日数であり、所定休日は含みません。

◆割増賃金の取扱い

法定労働時間を超える残業や、法定休日に対する休日出勤を行った際には、割増賃金を支払う必要があります。割増賃金は1日および1週間の法定労働時間を超えた時間外労働に対し、2割5分以上(※)で計算した額の支払いが必要であり、法定休日の労働に対しては、3割5分以上で計算した額の支払いが必要になります。

ここでも、所定休日に係る休日出勤であるか、法定休日に係る休日出勤であるかによって違いが生じます。

※1ヶ月60時間を超えるものには5割以上で計算した額の支払いが必要
以上のように、所定休日と法定休日には違いがあり、その違いを理解した上で管理することが求められます。なお週休2日制の場合に、いずれの休日を法定休日とするかは特に定めはなく、また、事前に特定する必要はありません。ただし、上記のような違いもあることから、厚生労働省は法定休日をできるだけ特定することを勧めています。

●低下傾向にある若年労働者がいる事業所の割合

若年人口の減少等により人手不足が深刻化しています。ここでは、2024年9月に発表された調査結果※などから、若年者の雇用状況をみていきます。

(※厚生労働省「令和5年若年者雇用実態調査の概況」産業、事業所規模別に無作為抽出した5人以上の常用労働者を雇用する事業所17,355事業所、当該事業所で就業している若年労働者22,958人を対象にして、2023年10月1日時点の状況についての調査です。)

◆若年労働者がいる割合が低下

上記調査結果によると、2023年の若年労働者(調査基準日現在で満15～34歳の労働者)がいる事業所は73.6%で前回結果の2018年より2.4ポイント減少しました。2018年も2013年から4.7ポイント減少しています。

◆産業別の状況

次に産業別に若年労働者がいる事業所の割合をまとめると右表のとおりです。

若年労働者がいる割合が最も高いのは、金融業、保険業で88.1%でした。2018年からの増減では、学術研究、専門・技術サービス業と製造業、運輸業、郵便業、金融、保険業だけが増加しています。

若年労働者がいる事業所計	若年正社員がいる		正社員以外の若年労働者がいる			
	2018年	2023年	2018年	2023年		
建設業	78.3	73.3	77.6	73.2	9.6	6.1
製造業	73.1	74.5	68.3	69.6	25.2	24.2
電気・ガス・熱供給・水道業	88.7	80.5	86.8	79.0	16.7	11.9
情報通信業	85.9	82.1	83.5	77.7	24.5	20.7
運輸業、郵便業	65.8	67.2	64.3	63.0	23.7	21.4
卸売業、小売業	76.0	72.4	59.1	55.5	41.7	39.2
金融業、保険業	87.2	88.1	86.1	86.6	13.9	14.6
不動産業、物品賃貸業	77.3	66.8	69.0	60.3	24.6	24.9
学術研究、専門・技術サービス業	78.5	80.4	75.9	76.8	19.2	20.9
宿泊業、飲食サービス業	82.7	77.2	45.0	47.9	70.5	60.4
生活関連サービス業、娯楽業	77.4	71.6	67.5	60.4	47.7	47.7
教育、学習支援業	85.5	81.5	74.2	69.8	55.6	49.7
サービス業(他に分類されないもの)	68.3	64.6	60.7	55.5	27.2	24.1

厚生労働省「若年者雇用実態調査の概況」より作成

事業の長期継続には、若年労働者を含めた人材の採用と定着が不可欠です。この調査結果でも7割以上の事業所で若年労働者の定着対策を実施しており、特に、労働時間の短縮・有給休暇の積極的な取得奨励や、仕事と家庭の両立支援などに取り組む事業所が増えています。

若年労働者の定着に課題を感じている方は、こうした調査結果なども参考にされてはいかがでしょうか。

●令和7年年金改正のゆくえ～社会保障審議会年金部会における議論の整理

◆5年に一度の年金財政検証

令和6年は、5年に一度の年金財政検証を行う年で、同年12月25日に社会保障審議会年金部会における報告書が公表されました。令和7年の年金制度改正は、主に下記課題への対応を大きな柱に議論されてきました。

- ・ 平均寿命・健康寿命の延伸や家族構成・ライフスタイルの多様化、女性・高齢者の就業拡大、今後見込まれる最低賃金の上昇・持続的な賃上げという社会経済の変化に対応する観点から取り組むべき課題
- ・ 年金制度が有する所得保障機能の強化の観点から取り組むべき課題

◆令和7年年金制度改正の具体的内容(目次)

- 1 被用者保険の適用拡大
- 2 いわゆる「年収の壁」と第3号被保険者制度
 - ① いわゆる「106万円の壁」への制度的対応
 - ② 第3号被保険者制度
- 3 在職老齢年金制度の見直し
- 4 標準報酬月額上限の見直し
- 5 基礎年金のマクロ経済スライドによる給付調整の早期終了
- 6 高齢期より前の遺族厚生年金の見直し等
 - ① 20代から50代の子のない配偶者の遺族厚生年金
 - ② 20代から50代の子のある配偶者の遺族厚生年金
 - ③ 遺族基礎年金(国民年金)



- 7 年金制度における子に係る加算等
- 8 その他の制度改正事項
- 9 今後検討すべき残された課題
 - ① 基礎年金の拠出期間の延長(45年化)
 - ② 障害年金



国民年金の基礎年金制度が導入されてから40年、社会や経済の状況が大きく変化してきていることに伴い、今回の改正は、被用者保険の適用拡大や在職老齢年金制度の見直しといった従来からの検討項目に加え、遺族年金や基礎年金マクロ調整の早期終了など、大きな見直しとなっています。今通常国会で審議され改正内容は固まりますが、これまでの年金制度改革の経緯なども押さえておきたいところです。

●SNS等に労働者の募集に関する情報を載せる際の注意点

◆労働者の募集広告には、募集主の氏名等の表示が必要

職業安定法では、インターネットやX等のSNSを含む広告等により、労働者の募集に関する情報等を提供するときは、虚偽の表示または誤解を生じさせる表示をしてはならないこととされています(第5条の4)。

昨今、インターネットで犯罪実行者の募集が行われる事案(闇バイト)が見られ、その中には、通常の労働者募集と誤解を生じさせるような広告等も見受けられることから、厚生労働省は、SNS等を通じて直接労働者を募集する際には、以下の6情報は必ず表示するよう、事業者呼びかけています。

- ① 募集主の氏名(または名称)
- ② 住所
- ③ 連絡先(電話番号等)
- ④ 業務内容
- ⑤ 就業場所
- ⑥ 賃金

※その他の注意点

●「住所(所在地)」はどこまで記載すればよいか？
ビル名、階数、部屋番号まで記載する必要があります。
●「連絡先」として何を記載すればよいか？
電話番号、メールアドレスまたは、自社ウェブサイト上に備え付けられた専用の問合せフォームへのリンクのいずれかを記載する必要があります。
●氏名等の情報自体を記載せず、氏名等の情報が記載されている会社ウェブサイトの募集要項等のリンクを記載することでも問題ないか？
会社ウェブサイトの募集要項等のリンクのみでは、そもそも求人であるかどうかも含め、誤解を招く可能性があるため、募集情報を提供する広告等自体に上記6情報を記載する必要があります。
●業務内容、就業場所および賃金については、職業安定法第5条の3や労働基準法第15条で求められるのと同じように詳細に記載する必要があるか？
必ずしも同じである必要はないが、求職者が誤解を生じないよう、業務内容や就業場所、賃金について記載する必要があるとしています。例えば、就業場所について、「就業場所の変更の範囲」は記載せず「雇入れ直後の就業場所」のみを示す形や、複数の候補を示し、「応相談」とする形、賃金について、「時給1,500円～」とする形でも、記載があれば、直ちに職業安定法第5条の4違反とはならないと考えられるとしています。

<編集後記> あっという間に1月も終わりですね。暖冬が続いたここ数年の中で今年は寒さが厳しく感じられます。寒さのせいか感染症が大流行。新卒採用のお手伝いをさせて頂いている関与先様の面対対応では、インフルエンザにコロナ、マイコプラズマ肺炎などに罹患してしまった学生さんが多く、急に予定が空いてしまうことが頻発しています。しばらく使用していなかったマスク着用が復活。感染対策と寒さ防止の一石二鳥です。みなさまもくれぐれもご愛ください。 特定社会保険労務士 人見亜希子