



## 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 : <https://www.hitomi-sr.jp/>

# 事務所だより

## ●1月のお仕事カレンダー

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]  
※6ヶ月ごとの納付の特例を受けている場合には、令和6年7月から12月までの徴収分を1月20日までに納付
- 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]

31日

- 法定調書<源泉徴収票・報酬等支払調書・同合計表>の提出 [税務署]
- 給与支払報告書の提出<1月1日現在のもの> [市区町村]
- 固定資産税の償却資産に関する申告 [市区町村]
- 個人の道府県民税・市町村民税の納付<第4期分> [郵便局または銀行]
- 労働者死傷病報告の提出<休業4日未満、10月~12月分> [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]
- 労働保険料納付<延納第3期分>
- 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]
- 固定資産税に係る住宅用地の申告 [市区町村]

本年最初の給料の支払を受ける日の前日まで

- 給与所得者の扶養控除等(異動)申告書の提出 [給与の支払者(所轄税務署)]
- 本年分所得税源泉徴収簿の書換え [給与の支払者]

## ●1月のアクション

### [1] 給与所得者の扶養控除等申告書の回収と源泉徴収票の交付

2025年分の給与所得者の扶養控除等申告書の回収が済んでいるか、今一度確認しましょう。回収期限は、2025年最初の給与支払日の前日です。個人番号記載に係る本人確認や、必要事項の記載もれ有無の確認をしましょう。また、2024年の給与に係る源泉徴収票は、年末調整の対象者か否かにかかわらず、すべての給与受給者に交付しましょう。

### [2] 各種法定調書の提出

毎年1月は各種法定調書の提出月です。法定調書には、源泉徴収票、報酬等の支払調書、給与支払報告書などがあります。各調書には税務署や市区町村への提出の要件が定められています。税務署から送付される説明書などを確認の上、提出しましょう。

### [3] 2024年4月入社の内定者への情報提供

いよいよあと3ヶ月後には新卒者が入社してきます。内定者に対しては、入社までのスケジュールや入社に必要な書類についての連絡を行い、入社準備をしておいてもらうようにしましょう。

### [4] 労働者死傷病報告等の電子申請義務化

2025年1月1日から、労働者死傷病報告や定期健康診断結果報告など、労働安全衛生関係の一部の手続きにおいて、電子申請が義務化されます。報告事項の改正など確認しておきましょう。

## ●2025年4月施行の改正育児・介護休業法への対応

2025年4月1日と10月1日の2回に分けて改正育児・介護休業法が施行されます。4月に施行される内容は、就業規則（育児・介護休業規程等）や労使協定の修正が必要なものと、会社として運用方法を決めておくべきものがあります。以下では、この双方について解説します。

### ◆規程等の修正が必要な改正

#### 【子の看護休暇の見直し】

現在、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する従業員が取得できる「子の看護休暇」について、対象となる子の範囲が小学校3年生が修了するまでに拡大されます。また、休暇の名称が「子の看護等休暇」に変わり、取得事由として、これまでの① 病気・けが、② 予防接種・健康診断に、③ 感染症に伴う学級閉鎖等、④ 入園式、卒園式、入学式が加わります。

#### 【子の看護休暇・介護休暇の見直し】

現在、労使協定を締結することで子の看護休暇および介護休暇を取得できる人から「継続雇用期間6ヶ月未満の従業員」が除外できますが、これが廃止されます。労使協定を締結している会社では、労使協定の見直しが必要です。

#### 【所定外労働の免除】

3歳未満の子を養育する従業員が請求したとき、会社は所定労働時間を超える労働を命じることができません。これについて、請求可能となる従業員の範囲が小学校就学前の子を養育する従業員に拡大されます。

### ◆運用の整備が必要な改正

#### 【雇用環境整備】

従業員の介護離職防止のために、介護休業・介護両立支援制度等に関し、会社は以下の①～④いずれかの措置を講じることになります。

- ① 研修の実施
- ② 相談体制の整備(相談窓口設置)
- ③ 自社の従業員の利用の事例の収集・提供
- ④ 自社の従業員へ利用促進に関する方針の周知

#### 【個別周知・意向確認】

会社は、介護に直面したことを申し出た従業員に対し、制度等の内容や申出先、雇用保険の給付金について周知し、介護休業の取得・介護両立支援制度等の利用の意向の確認を個別に行うことが必要になります。

#### 【情報提供】

従業員が介護に直面する前の早い段階(従業員が40歳になるとき等)に、介護休業や介護両立支援制度等の理解と関心を深めるため、介護休業制度等に関する事項を情報提供することが求められます。

これらの他に、3歳未満の子を養育する従業員や要介護状態の対象家族を介護する従業員がテレワークを選択できるようにすることが努力義務化されることなども盛り込まれています。広範な対応が求められるため、早めに準備に取り組むことをお勧めします。

## ●ハローワークにおける求人不受理の対象が追加されます

### ◆ハローワークにおける求人不受理の対象とは？

ハローワークの求人は、労働関係法令の規定に違反し、企業名公表等の措置が講じられた者からの求人の申込みについては受理しないことができると、職業安定法の政令に規定されています。

例えば、労働基準法や最低賃金法の規定に、過去1年間に2回以上、同一条項違反で是正指導を受けた場合は是正後6カ月経過まで不受理となります。送検・公表された場合は、送検後概ね1年経過まで不受理となります。また、男女雇用機会均等法や育児・介護休業法の規定に違反し、是正を求める勧告等に從わずに公表された場合も是正後6カ月経過まで不受理となります。



## ◆改正育児・介護休業法の施行にあわせて求人不受理の対象が追加

2024年の通常国会で成立した改正育児・介護休業法は、一部が2025年4月1日と2025年10月1日の2回に分けて施行されます。この改正法の施行にあわせて、求人不受理の対象が追加されます。

具体的には、労働者が家族の介護の必要性に直面した旨を事業主に対して申し出たことを理由とした不利益取扱いの禁止への違反が、2025年4月1日から追加されます。

また、(1)労働者から確認された就業に関する条件に係る意向の内容を理由とした不利益取扱いの禁止、(2)柔軟な働き方を実現するための措置(3歳から小学校就学までの子を養育する労働者に対する始業時刻等の変更等の措置)の実施義務、(3)事業主が講じた柔軟な働き方を実現するための措置に係る申出をしたこと等を理由とした不利益取扱いの禁止を定めた規定への違反について、2025年10月1日から追加されます。

## ●2025年度から支給率が低下する高年齢雇用継続給付

2025年4月1日から、雇用保険の高年齢雇用継続給付における支給率が変更になります。今回は高年齢雇用継続給付のうちでも対象となる人が多い「高年齢雇用継続基本給付金」について、制度の概要と変更内容を確認します。

### ◆高年齢雇用継続基本給付金

高年齢雇用継続基本給付金とは、60歳に達したとき等の賃金額に比べ、その後に支給される賃金が75%未満に低下した状態で働き続ける60歳以上65歳未満の雇用保険の被保険者に支給される給付金です。

支給要件を満たした被保険者がハローワークへ申請することにより、支給対象となる各月に支払われた賃金の最大15%の給付金が支給されます。なお、申請手続きは通常、会社を通じて行います。

### ◆給付金の支給対象者

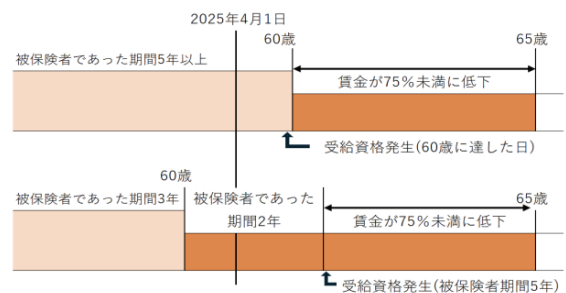
高年齢雇用継続基本給付金の支給対象となる人は、60歳以上65歳未満の一般被保険者であることに加え、被保険者であった期間が通算して5年以上あることが必要です。そのため、例えば57歳で退職してから基本手当等を受給し、58歳で再就職をした後に60歳に達したとしても、被保険者期間が5年未満の間は支給されません。

### ◆支給率の引き下げ

2025年4月1日以降は、現在の支給率の上限が引き下げられ、賃金の低下率が75%以上のときは支給されず、64%以下のときは10%となります。64%超75%未満のときには、0%～10%の間で賃金の低下率に応じた率が計算式により算出されます。

### ◆引き下げの対象者

支給率が引き下げとなる人は、2025年4月1日以降に60歳に達した日(その日時時点で被保険者であった期間が5年以上ない人はその期間が5年を満了することとなった日)を迎えた人です(図参照)。2025年3月31日までに受給資格が発生した人は、変更前の支給率が引き続き適用されます。



希望者全員65歳までの雇用義務化に人手不足も加わり、多くの企業で60歳以降の従業員が重要な戦力となっています。これに伴い、60歳以降の賃金額の減額幅の見直しを進めるケースが増加しています。一方で、賃金額が低下している従業員にとって高年齢雇用継続基本給付金は生活に影響を与えるものでもあるため、特に今回の支給率の引き下げの対象となる従業員には制度の内容をしっかりと説明しておきましょう。

## ●外国人技能実習生の転籍要件が明確化されました

### ◆技能実習の運用要領を改正

出入国在留管理庁が、外国人技能実習の運用要領を改正し、転籍を可能とする場合の要件に、「ハラスメントを受けている場合」が明記されました。技能実習生の失踪の増加や、外国人労働者に対する人権侵害に対する批判が国際的にも高まっていることを受けた対応だと思われます。技能実習生は原則3年間転籍ができませんが、「やむを得ない事情」があったときは、受入企業を変更する転籍が認められています。

これまで、この「やむを得ない事情」にどのような場合が該当するのか定義があいまいでしたが、暴行や各種ハラスメント(暴言、脅迫・強要、セクハラ、マタハラ、パワハラなど)を受けている場合、重大悪質な法令違反・契約違反があった場合に転籍できることが明確化されるとともに、直接被害を受けた技能実習生だけでなく、同僚の技能実習生についても対象となりました。

技能実習であるからといって、ハラスメントや賃金不払いなどの法違反が許されないことが明確にされた形です。また、転籍を申し出るための専用様式も作成されたそうですので、今後は転籍の申出がなされやすい状況となったようです。

### ◆技能実習制度は「育成就労制度」へ

労働基準法違反・法定労働時間を超えた労働、労働安全法違反、労災隠し、賃金未払い、実習計画に基づかない実習などは、認定の取り消しや是正指導、送検等につながります。

技能実習制度はあらたに「育成就労制度」への見直しが行われます。新たな制度は2027年の開始が見込まれますので、今後の動向に注意しておきましょう。

## ●2024年の賃金改定状況を振り返る

2024年10月に、賃金引き上げ状況に関する調査結果が発表されました。ここではその結果から、産業別に2024年の賃金改定状況をみていきます。

### ◆引き上げ割合は91.2%

上記調査結果から、賃金改定状況(予定を含む)をまとめると、下表のとおりです。

調査結果全体の1人平均賃金を引き上げた・引き上げる(以下、引き上げた)企業の割合は、2024年は91.2%でした。この割合は、過去最高の数字です。2024年の1人平均賃金を引き下げた・引き下げる(以下、引き下げた)は0.1%、賃金改定を実施しないが2.3%、未定が6.4%となりました。

### ◆産業別の状況

産業別の状況について、2024年の引き上げた割合をみると、電気・ガス・熱供給・水道業が00%となり、建設業、製造業、金融、保険業も95%を超えました。引き下げた企業があったのは、情報通信業と宿泊業、飲食サービス業、教育、学習支援業でした。改定を実施しない割合は、運輸業、郵便業が10%を超えました。未定の割合は、生活関連サービス業、娯楽業と運輸業、郵便業、宿泊業、飲食サービス業が10%を超えています。未定の割合が高い産業の場合、調査実施後に賃金引き上げ企業の割合が高まる可能性があります。

地域別最低賃金を1,500円にする政府目標の下、今後も大幅な最低賃金の改定が続くものと思われます。

産業別の賃金改定状況(%)

	引き上げた		引き下げた		改定を実施しない		未定	
	2023年	2024年	2023年	2024年	2023年	2024年	2023年	2024年
全体	89.1	91.2	0.2	0.1	5.4	2.3	5.3	6.4
建設業	99.7	99.7	0.3	-	-	0.3	-	-
製造業	97.4	98.7	0.3	-	1.6	0.4	0.7	0.9
電気・ガス・熱供給・水道業	92.9	100.0	-	-	-	-	7.1	-
情報通信業	91.8	91.7	-	0.4	1.9	1.7	6.3	6.2
運輸業、郵便業	71.0	74.4	-	-	14.5	11.7	14.5	13.9
卸売業、小売業	89.2	91.1	0.1	-	5.4	0.0	5.4	8.9
金融業、保険業	91.0	95.1	0.3	-	1.7	-	6.9	4.9
不動産業、物品賃貸業	92.3	93.9	-	-	5.4	1.8	2.2	4.3
学術研究、専門・技術サービス業	91.4	91.6	-	-	4.3	1.9	4.3	6.5
宿泊業、飲食サービス業	77.4	82.2	1.1	1.1	8.1	6.3	13.4	10.4
生活関連サービス業、娯楽業	79.4	76.2	-	-	12.4	7.7	8.2	16.1
教育、学習支援業	85.4	87.8	-	1.0	6.1	3.7	8.5	7.5
サービス業(他に分類されないもの)	86.9	85.6	-	-	8.7	3.0	4.4	11.4

厚生労働省「令和6年賃金引上げ等の実態に関する調査の概況」より作成

<編集後記> 5月に人生何度目というスポーツジムの登録のことをご報告しましたが、驚くほどおもしろい話ながら、半年で4回しか利用せず退会致しました(泣)。言い訳としては、通うのに中途半端な距離、いつでも利用できるという自由度が結局いつまでも行かない・・になってしまいました。。退会してすぐの11月、またまた懲りずに別のジムに入会。こちらは自宅から徒歩圏内、かつ最寄り駅近くなので仕事帰りにも利用できる！そして完全予約制の少人数トレーニング！珍しく最低週1回きちんと予約、なんと既に8回利用！個人に合わせたトレーニングメニューを月に1度提案してもらえるのも楽しく一人前に筋肉痛に見舞われております。年明けから始めた週に1度の休肝日は継続できているので、運動の方も何とか習慣にしたいと思います。本年もありがとうございました。皆様お元気で素晴らしい新年をお迎えください。特定社会保険労務士 人見 亜希子