

〒103-0022

東京都中央区日本橋室町1-12-12 水島ビル5F

三愛経営労務管理センター

電話 03-3246-2757

#### △1月20日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開始

##### ◆離職票が使われる場面

離職票とは、雇用保険の被保険者が離職後に求職者給付（基本手当等）を受給するために必要な書類です。離職票は現在、ハローワークから事業所を通して離職者に送られていますが、2025年1月20日から、希望する離職者のマイナポータルに直接送付するサービスが始まります。離職者がハローワークで求職の申込みをするには、事業所から離職票が届くまで1週間から10日ほど待つ必要がありましたが、新サービスを使えばその期間が短縮されます。事業所は離職者に離職票を送る手間が省けます。

##### ◆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

- (1) 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。
- (2) 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。
- (3) 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。
- (4) 雇用保険の離職手続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。

## ⚠ 協会けんぽ 令和7年度の任意継続の標準報酬上限32万円へ

会社を退職後、健康保険任意継続を利用するためには、資格喪失日の前日までに継続して2ヶ月以上の被保険者期間があることや、資格喪失日から20日以内に申請することが必要です。

負担する保険料は、退職時の標準報酬月額をもとに決まりますが、この標準報酬月額には上限があり、協会けんぽの全被保険者の標準報酬月額の平均額となっています。平均額は毎年度見直されることになっていますが、2019年度より30万円（300千円）となっていました。令和6年9月30日時点における全ての協会けんぽの被保険者の標準報酬月額の平均額は312,550円となったことから、令和7年度(2025年度)の健康保険の任意継続被保険者の標準報酬月額の上限は、32万円（320千円）となることが公表されました。

賃上げ等の影響を受けての引上げかと想像されます。退職者で任意継続を希望する人には変更について確実に案内するようにしましょう。

## ⚠ 3歳未満の子どもの養育期間特例申出、マイナンバー連携で添付書類省略可能に

3歳未満の子どもの養育する従業員（被保険者）について、その養育する期間中の標準報酬月額が、養育を開始する前月の標準報酬月額を下回る場合に、従業員が申出をすることによって、将来の年金額の計算においては従前の標準報酬月額（低下する前の標準報酬月額）を養育期間中の標準報酬月額とみなす措置があります（いわゆる（養育特例））。

養育特例の手続きには、原則として「戸籍謄（抄）本または戸籍記載事項証明書」（原本）および「住民票の写し」（原本）を添付することが必要となっています。ただし、従業員と子ども両方の個人番号（マイナンバー）を申出書に記載するときには、「住民票の写し」の添付が不要となります。

2025年1月よりこの添付書類の見直しが行われ、事業主が従業員（被保険者）と子どもの身分関係を確認した場合、「戸籍謄（抄）本または戸籍記載事項証明書」の添付も省略可能となりました。

## SNS等を通じて直接労働者を募集する際の注意事項

昨今、インターネット等で犯罪実行者の募集が行われる事案が見られ、その中には、通常の募集情報と誤解を生じさせるような広告等も見受けられます。

こうした誤解が生じないように、募集情報を提供する際には

- ①氏名（名称） ②住所 ③連絡先 ④業務内容 ⑤就業場所 ⑥賃金

（6情報）

を記載することが必要です。

募集主の皆さまは、インターネットやSNS等で労働者を募集する際、これらの情報が記載されていない場合は法令違反となりますのでご注意ください。

**※添付のリーフレットをご参照ください**

## 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従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。

## 新卒者の採用・選考活動動向～東京商工会議所の調査結果より

東京商工会議所は、新卒者や既卒者（卒業・修了後3年以内等）の採用を検討している会員企業と会員学校法人（大学・専門学校等）の就職支援担当者が一堂に会する情報交換会を年に3回程度実施しています。その情報交換会に参加した企業を対象に、2025年新卒者の採用・選考活動等の動向を把握するための調査が実施され、結果が公表されました。

### ◆調査結果の概要

#### (1) 回答企業の属性

- ・業種：製造業 22.8%、建設業 16.8%、情報通信・情報サービス業 16.5%、卸売業 13.6%、小売業 4.1%、金融・保険・不動産業 2.5%、宿泊・飲食業 1.3%、その他 22.5%
- ・従業員規模：101～300人（30.7%）、501人以上（24.7%）、51～100人（15.5%）、301～500人（13.3%）ほか

#### (2) 採用市場の感じ方：「厳しい採用環境である（採用が困難）」と回答した企業割合 98.7%

#### (3) 2024年9月時点の内々定者数：50%未満と回答した企業が47.5%

#### (4) 採用選考活動時における学生の評価材料を取得することができるインターンシップ

- ・インターンシップの改正についての認知度：59.2%が知っている
- ・今年度実施した、もしくは実施する予定があると回答した企業：25.8%

#### (5) 2025年新卒者の初任給の引き上げ

- ・引き上げた（引き上げる）と回答した企業：53.5%
- ・3%以上引き上げると回答した企業：37.5%
- ・引き上げの理由として、77%が「人材を確保するため」とし、「物価上昇に対応するため」（51.5%）や「在職者のベースアップを行ったため」（49.1%）との回答も見られた。

(6) 2024年新卒者の外国人留学生の採用実績等

- ・外国人留学生のニーズがある企業は26.9%で、実際に採用できた企業は13.6%だが、「国内外を問わず優秀な人材を確保するため」と考える企業は91.6%にのぼる。

◆就職後3年以内の離職率は新規高卒就職者38.4%、新規大卒就職者34.9%

人手不足が慢性化している中、新入社員の早期離職対策は喫緊の課題となっています。厚生労働省が公表した令和3年3月に卒業した新規学卒就職者の離職状況によれば、就職後3年以内の離職率は、新規高卒就職者が38.4%（前年度比1.4ポイント上昇）、新規大学卒就職者が34.9%（同2.6ポイント上昇）となっています。

また、離職率は企業規模が小さいほど高い傾向にあり、30人未満の事業所では高卒、大卒共に5割を超える離職率となっており、離職率が高い産業としては、①宿泊業、飲食サービス業、②生活関連サービス業、娯楽業、③教育、学習支援業が挙げられています。

◆退職に繋がりやすい時期は「3か月未満」

苦勞して採用したにもかかわらず、早期離職につながってしまったのは、企業としても負担が大きく、積極的な対策が求められるところです。

エン・ジャパン株式会社が運営する採用支援サービス『engage』が実施した「中途入社者の定着」についてのアンケートによれば、中途入社者が退職に繋がりやすい時期の最多は「3か月未満」だそうです。

また、定着率を高めるために行っている取組みとしては、「入社前の社内見学や社員面談などギャップの対策」（47%）、「直属の上司によるフォローアップ面談の実施」（43%）、「研修やスキルアップ機会の提供」（40%）、「社員の声を聞くアンケートやヒアリングの実施」（30%）が挙げられています。

◆社員の定着・離職防止のために

社員の離職理由は会社ごとに様々だと思われます。人材不足の状況下において、自社の離職対策を考えることは、経営力を高めるためにも今後より一層無視できない課題となるでしょう。

## 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。

## 不妊治療と仕事の両立支援策

厚生労働省から「不妊治療と仕事 両立できていますか？ー両立支援ガイドブックー」が公表されています（令和6年12月6日）。これは、不妊治療を受ける方は増加傾向にあるものの、仕事と治療の日程調整が難しいことなどから、不妊治療と仕事の両立で悩む方が多くいるため、その解決のためのヒントになるように作成されたものです。以下、ガイドブックを参考に、会社ができるサポート等について紹介していきます。

#### ◆不妊治療サポートのために会社ができる支援

「不妊治療のために利用可能な休暇・休暇制度」として、不妊治療に特化した休暇制度・休職制度、不妊治療に特化しないが不妊治療も対象となる休暇制度を設けることなどがあります。「両立を支援する柔軟な働き方に資する制度」としては、フレックスタイム制度、時差出勤制度、短時間勤務制度、テレワーク制度、残業の制限などがあります。そのほかにも、不妊治療費に対する補助制度・貸付制度、人事労務担当者、産業医等に相談できる体制の整備などがあります。

#### ◆両立支援等助成金（不妊治療両立支援コース）

不妊治療と仕事との両立に資する職場環境の整備に取り組み、不妊治療のために利用可能な休暇制度や両立支援制度を労働者に利用させた中小企業に対する厚生労働省の助成金です。

#### ◆不妊治療連絡カードの活用

不妊治療連絡カード（厚生労働省）は、不妊治療を受ける、または今後予定している従業員が、会社に不妊治療中であることを伝えたり、治療のために会社の両立支援制度等を申請したりする際に活用することを目的としています。従業員本人が主治医等から治療に必要な配慮事項を記入してもらいます。

#### ◆職場での配慮のポイント

不妊治療を受けていることを「職場に一切伝えていない（伝えない予定）」という人は47.1%います（厚生労働省「令和5年度 不妊治療と仕事の両立に係る諸問題についての総合的調査」）。職場でオープンにしていない理由（複数回答）として、「伝えなくても支障がないから」（37.1%）が最も多いものの、「周囲に気遣いをしてほしいから（33.0%）」、「不妊治療が上手くいかなかった時に職場に居づらいから」（27.7%）、「不妊治療をしていることを知られたくないから」（25.7%）といった声があります。

不妊や不妊治療に関することは、プライバシーに属するとともに機微な問題のため、本人から相談や報告があった場合でも、本人の意思に反して職場全体に知れわたってしまうことがないようにプライバシーの保護に十分配慮が必要としています。

### 価格交渉促進月間（2024年9月）のフォローアップ調査結果～中小企業庁

原材料費やエネルギー価格、労務費などが上昇する中、多くの中小企業が価格交渉・価格転嫁できる環境を整備するため、中小企業庁では2021年9月より、毎年3月と9月を「価格交渉促進月間」と設定し、受注企業が発注企業にどの程度価格交渉・価格転嫁できたかを把握するための調査を実施しています。

11月29日に公表された2024年9月のフォローアップ調査の結果では、価格転嫁に関する発注側企業による説明状況や、サプライチェーンの各段階における価格転嫁の状況、官公需における価格交渉・価格転嫁の状況についても初めて調査が行われました。

#### ◆価格交渉の状況

直近6か月間における価格交渉の状況は、「発注側企業から申し入れがあり、価格交渉が行われた」割合は、前回から約2ポイント増の28.3%、「価格交渉が行われた」割合も前回から約1ポイント増の86.4%でした。

発注企業からの申し入れは浸透しつつあるものの、受注企業の意に反して「交渉が行われなかった」割合が約1.5割あり、引き続き、労務費指針の徹底等による価格交渉・転嫁への機運醸成が必要です。

#### ◆価格転嫁の状況

コスト全体の価格転嫁率は49.7%で、今年3月より約3ポイント増加しています。「全額価格転嫁できた」割合は、前回から約3ポイント増の25.5%、「一部でも価格転嫁できた」割合も前回から約3ポイント増の79.9%と、増加しました。

価格転嫁の状況は改善してはいますが、「転嫁できた企業」と「できない企業」で二極化がみられ、転嫁対策の徹底が重要です。

#### ◆価格転嫁に関する発注側企業による説明

今回調査では、価格転嫁に関する発注側企業による説明を初めて調査しました。価格交渉が行われたものの、コスト上昇分の全額の価格転嫁には至らなかった企業（全体の37.8%）のうち、発注側企

業から価格転嫁について、「納得できる説明があった」と回答した企業は約6割ありました。一方で、「発注側企業から説明はあったものの、納得できるものではなかった」または「発注側企業からの説明はなかった」とする回答が約4割となっています。

発注側企業に対し、価格交渉の場の設定のみならず、価格に関する受注側企業への十分な説明も求めていく必要があります。

## 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。

## 1月の税務と労務の手続 [提出先・納付先]

### 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]
- ※ただし、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]

本年もよろしく願いいたします。

三愛経営労務管理センター 職員一同