

【進呈誌】

人事労務の最新情報をお届け！

月刊

人とみらい

20  
25

1

(発行) 中園総合労務事務所 代表 特定社会保険労務士 中園博章  
〒660-0054 兵庫県尼崎市西立花町 3 丁目 4-1 パークビル 201  
TEL 06-6430-6318 <https://nakazono-office.net>

本年も大変お世話になり誠にありがとうございました！

能登半島地震で幕を開けた 2024 年もあっという間に過ぎた気がしますが、私にとっては、“法令改正”、“賃上げ”、“DX 化”等の波に翻弄された 1 年で、とにかく日々起こる環境変化の中で、お客様に対して、いかに的確な情報提供や助言をさせて頂けるか、自らの事務所については、先を見据えた効果的な施策を実施していけるかに苦心の連続だったように思います。

ちなみに、“法令改正”については本誌でも、できる限りタイムリーにお伝えすべく努めておりますが、2025 年 2 月 6 日(木)に開催する『人事労務講座』(主催:尼崎商工会議所)では、あらためて主要なものをピックアップし、一挙まとめて解説しますので、お時間が許せば是非ご参加いただければ幸いです。(※詳細やお申込み方法は、別紙リーフレットをご参照ください)

なお、直近でご相談等が多いトピックとしては、“マイナ保険証(健康保険証の廃止)”や“育児介護休業法の改正”があり、もちろんこれらも取り上げようと考えていますが、2025 年は“年収の壁”(100 万円前後・103 万円・106 万円・130 万円・150 万円・201 万円など)が中心的なテーマとなりそうですので、今後の動向に注視しながら最新情報をお伝えできればと考えております。その他にも“社会保険の適用拡大”、“賃金のデジタル払い”、“育成就労制度”など人事労務管理の分野では必見のテーマが目白押しですので、しっかり情報収集して当セミナーをはじめ、新たな年に臨みたいと気を引き締めています。

〔再掲〕

年末年始は「12 月 28 日(土)～1 月 5 日(日)」まで一部の業務を除き休業させていただきます。

また、「12 月 27 日(金)」は、所内行事により 9 時～15 時頃まで連絡がつき難くなりますので、ご迷惑をお掛け致しますが、ご了承のほど何卒お願い申し上げます。

中園総合労務事務所 代表 中園博章

## CONTENTS

(注目 NEWS) 「103 万円の壁」見直し賛成企業が 9 割	2
(注目 NEWS) 離職者のマイナポータルに離職票を送付するサービスが開始	3
(労基関係) 価格交渉促進月間(2024 年 9 月)のフォローアップ調査結果	4
(雇用関係) 外国人技能実習生の転籍要件が明確化	5
(雇用関係) 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	6
(雇用関係) 新卒者の採用・選考活動動向「厳しい採用環境である」	7
(雇用関係) 退職に繋がりがやすい時期は「3 か月未満」	8
(雇用関係) 68～77 歳の就業状況に関する調査結果「健康のため」就業	9
(安衛関係) 厚生労働省が「化学物質管理強調月間」を初めて実施	10
2025 年 1 月の税務・労務手続カレンダー	11



# 「103万円の壁」見直し賛成企業が9割 ～帝国データバンクの調査より

## ■「103万円の壁」とは？

帝国データバンクが行った「103万円の壁」引上げに対する企業アンケート（有効回答企業数1,691社）において、回答した企業の9割近くが「103万円の壁」の見直しに賛成していることが明らかになりました。

「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とわかります。

## ■アンケートでの主な意見

企業からは、「壁を引き上げることでパートタイム労働者の働き控えが解消され、人手不足の解消につながる」との声が多く寄せられています。昨今の最低賃金上昇により、103万円までの労働時間が短くなっていることの影響もうかがえます。また引上げが実現すれば、「減税効果により消費活動が活発化する」という期待もあります。その一方で、「社会保険料の106万円・130万円の壁もあるので、所得税のみの見直しでは働き控えは残る」という意見や、財源をどう確保するかについて心配する声も見られます。

## ■最新動向を注視し対応策を

103万円をはじめとする「年収の壁」を巡っては、法改正に向けた動きが加速する可能性があります。企業は最新の動向を注視し、従業員が安心して働けるよう適切な対応策を講じることが重要です。

【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】

<https://www.tdb.co.jp/report/economic/20241114-1-03mwall/>



# 1月20日から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

## ■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。

【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>



# 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

## ■価格交渉促進月間

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。

【中小企業庁「価格交渉促進月間（2024年9月）フォローアップ調査結果」】

<https://www.meti.go.jp/press/2024/11/20241129001/20241129001-1.pdf>

# 外国人技能実習生の転籍要件が明確化 本人被害だけでなく同僚被害も対象

## ■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。

【「技能実習制度における「やむを得ない事情」がある場合の転籍の改善について」】

[https://www.moj.go.jp/isa/applications/titp/10\\_00216.html](https://www.moj.go.jp/isa/applications/titp/10_00216.html)



## 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。

【厚生労働省「第376回労働政策審議会職業安定分科会労働力需給制度部会 資料」】

[https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_45125.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_45125.html)



# 2025年新卒者の採用・選考活動動向 全ての企業「厳しい採用環境である」

## ■情報交換会参加企業の動向を調査

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。

多くの企業が2025年度の新卒採用に苦慮している様子がうかがえます。安定した採用活動を進めるためにも、各種制度や給付金なども有効に活用するとよいでしょう。

【東京商工会議所「新卒者の採用・選考活動動向に関する調査〔集計結果〕」】

<https://www.tokyo-cci.or.jp/file.jsp?id=1204709>

## 就職者の離職状況と定着 退職に繋がりがやすい時期は「3か月未満」

### ■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2021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。

### ■退職に繋がりがやすい時期は「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えば、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が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。

【厚生労働省「新規学卒就職者の離職状況(2021年3月卒業者)を公表します」】

<https://www.mhlw.go.jp/content/11805001/001318959.pdf>

【エン・ジャパン「中途入社者の定着」実態調査】

<https://prt看imes.jp/main/html/rd/p/000000955.000000725.html>



# 68～77歳の就業状況に関する調査結果 「健康のため」就業

## ■中高年者縦断調査とは

厚生労働省は、2023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、2005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（2023年）調査では、68～77歳の第1回（2005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>

# 厚生労働省が「化学物質管理強調月間」を初めて実施

## ■化学物質管理活動の定着を図り初めての実施

厚労省では様々な月間を設けて啓発活動を行っていますが、今般「化学物質管理強調月間」を2025年2月1日から2月28日までの1か月間、初めて実施することとし、11月29日、スローガン等も併せて決定・公表しました。

## ■関連の強い労災は年間500件前後、食料品製造業で最も多く発生

これに先立ち厚労省は6月27日、スローガン募集と同時に「化学物質の性状に関連の強い労働災害の分析結果」を公表しています。同調査では、化学物質の性状に関連の強い労働災害について、直近10年の推移や業種別発生状況、災害事例等についてまとめられています。2023年の発生件数は542件と、前年比30件増となっており、直近10年間でみると年間500件前後で推移しています。業種別にみると食料品製造業（162件）で最も多く発生しています。

## ■広い業種・事業でリスク、積極的な対策が重要

職場において製造または取り扱われる化学物質は数万程度、そのうち危険性等を有するものは約2,900程度あるといわれているなか、労働安全衛生法に基づく新たな化学物質規制が導入され、本年4月から施行されています。規制は順次拡大され、2026年4月までに、約3,000物質程度が指定される予定であり、対策が求められる事業場が大幅に拡大する見込みです。そうした背景もあり、厚労省は今般、新たに月間を設け、説明会等をはじめとした各種取組みを行っていくとしています。

専門業者はもちろん、第三次産業や中小事業者等、幅広い業種・事業規模でリスクがあるので、化学物質等を扱う事業者においては、厚労省からの情報を注視したり、「化学物質アドバイザー」や各種専門家の支援を活用したりするなど、積極的な対策が重要です。

【厚生労働省「『化学物質管理強調月間』（2月）を初めて実施します」】

[https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_46325.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_46325.html)

【厚生労働省「第1回化学物質管理強調月間のスローガンを募集します～併せて『化学物質の性状に関連の強い労働災害の分析結果』を公表」】

[https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_40963.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_40963.html)



# 税務と労務の手続カレンダー (2025年 1月)

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、2024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]。

【編集後記】私が小学生の頃、冬でも半袖半ズボンで登校することが流行っていました。今思えばバカなことをしていたものですが、「半袖半ズボンで冬を越す」ことがステータスのように思えて、我慢大会のように皆で競っていたものです。たいていの男子は、二学期修了までは寒さをこらえて押し通すのですが、冬休みのぬくぬくとした生活に慣れてしまい、3 学期からはしっかり厚着で登校するというのがお決まりでした。▼そんな中、毎年半袖で冬を越すツワモノの友人がおりました。ほとんど学校も休まず、その超人的な体力から、当時流行っていたアニメの主人公になぞらえて「コナン」と呼ばれていたものです。コナン君、元気になっているかなあ。今も軽装で暮らしているのかな？ まさかね。▼いよいよ今年も残りわずか。インフルエンザが急拡大しているようです。皆さま、どうぞご自愛ください。皆さまにとって 2025 年が良い年でありますよう、お祈りいたします。

---

月刊 人とみらい 2025 年 1 月号

発行 中菌総合労務事務所

〒660-0054 兵庫県尼崎市西立花町 3 丁目 4-1 パークビル 201

TEL 06-6430-6318 URL <https://nakazono-office.net>

編集 アズローバル株式会社

※本書の無断複製・複写を禁じます。

---