



人事・労務に役立つ NEWS

事務所通信

発行:はぎの社会保険労務士法人
〒262-0032 千葉市花見川区幕張町 6-73-4
TEL 043-272-3081 FAX 043-274-3362

要チェック

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紹介します。

……………**社会保障制度・労働基準関係法制などの制度変更の方向性（令和6年12月初旬の状況）**……………

<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（コアデイの導入）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（過度な競業禁止義務の抑制）
 - ・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す。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。

1月20日
より適用

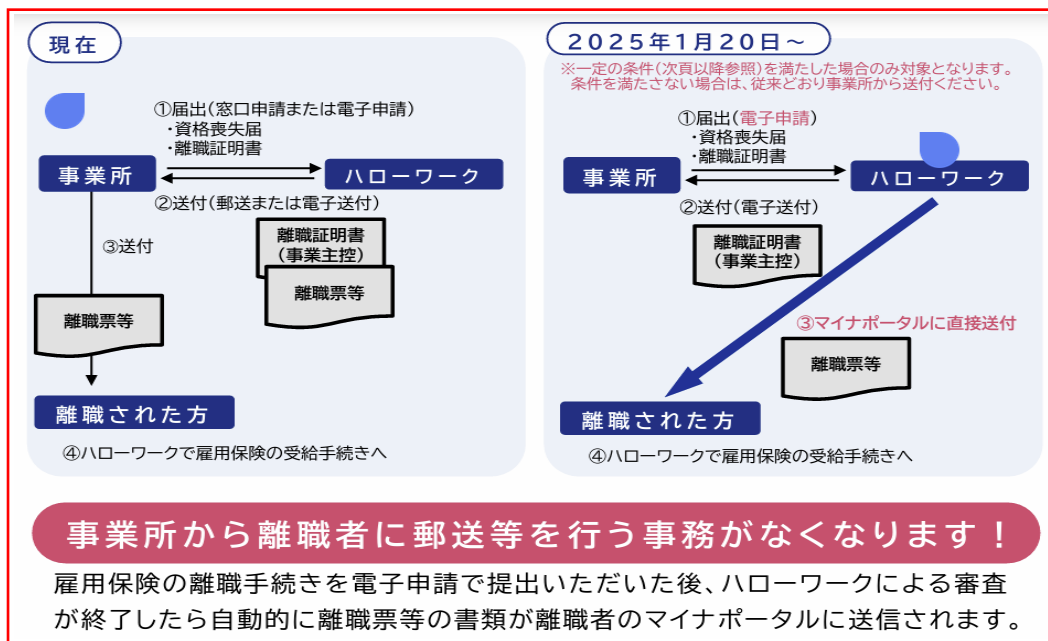
希望する離職者のマイナポータルへの「離職票」の直接送付を開始(令和7年1月～)

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。

（次ページへ続く）

.....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。その条件を含め、不明な点があれば、気軽にお問い合わせください。

決定済み・施行待ちの改正

高齢雇用継続給付の支給率が変更されます(令和7年4月～)

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(厚生労働省).....

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	賃金に上乘せされる支給率
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)

★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、「全文を見たい」という場合は、気軽にお声掛けください。



- 1/10 ● 12月分の源泉徴収税・住民税特別徴収税の納付
- 1/20 ● 納期特例適用 令和6年7月～12月徴収分の源泉徴収税の納付
- 12月分健康保険料・厚生年金保険料の納付
- 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)
- 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3期分)
- 労働者死傷病報告書の提出(休業4日未満/令和6年10月～12月)
- 法定調書の提出(税務署) ● 給与支払報告書の提出(市区町村)

◆あとかぎ◆
企業側にとりましても、週に20時間以上働く従業員につきましても、社会保険料負担増となります。いくら程度の負担増となるのか、今から把握しておきましょう。