

社労士法人 大竹事務所通信

2025年3月(Vol.216)

ご連絡先（大阪事務所）
〒541-0046 大阪市中央区平野町 2-5-14
FUKU BLD.三休橋 301
電話：06-6147-4765 FAX：06-6147-4795
URL: <http://osaka-otake.com/>



令和7年度の雇用保険料率

厚生労働省は、令和7年度の雇用保険料率の案内を公開しました。令和5年4月～令和7年3月までの保険料から0.1%引き下げとなりました。

< 令和7年度の雇用保険料率 >

(赤字は変更部分)

事業の種類	① 労働者負担 (失業等給付・育児休業給付の保険料率のみ)	② 事業主負担	雇用保険二事業の保険料率		①+② 雇用保険料率
			失業等給付・育児休業給付の保険料率	雇用保険二事業の保険料率	
一般の事業	5.5/1,000	9/1,000	5.5/1,000	3.5/1,000	14.5/1,000
(令和6年度)	6/1,000	9.5/1,000	6/1,000	3.5/1,000	15.5/1,000
農林水産・※ 清酒製造の事業	6.5/1,000	10/1,000	6.5/1,000	3.5/1,000	16.5/1,000
(令和6年度)	7/1,000	10.5/1,000	7/1,000	3.5/1,000	17.5/1,000
建設の事業	6.5/1,000	11/1,000	6.5/1,000	4.5/1,000	17.5/1,000
(令和6年度)	7/1,000	11.5/1,000	7/1,000	4.5/1,000	18.5/1,000

(枠内の下段は令和5年4月～令和7年3月の雇用保険料率)

※ 園芸サービス、牛馬の育成、酪農、養鶏、養豚、内水面養殖および特定の船員を雇用する事業については一般の事業の率が適用されます。

◆一般の事業の雇用保険料率

労働者負担と事業主負担あわせて14.5/1,000となります(令和7年3月までは15.5/1,000)。失業等給付・育児休業給付の保険料率が労働者負担・事業主負担ともに6/1,000から5.5/1,000に変更になったことで0.1%引き下げられました。

事業主のみ負担となる雇用保険二事業の保険料率についての変更はなく、3.5/1,000です。

◆農林水産・清酒製造の事業

農林水産・清酒製造の事業の雇用保険料率は労働者負担と事業主負担あわせて16.5/1,000となります(令和7年3月までは17.5/1,000)。

◆建設の事業

建設の事業は労働者負担と事業主負担あわせて17.5/1,000となります(令和7年3月までは18.5/1,000)。

令和5年以来の変更となります。事業所ごとの賃金の締め日を確認し、ミスがないよう注意しましょう。

【厚生労働省「令和7(2025)年度 雇用保険料率のご案内」】

<https://www.mhlw.go.jp/content/001401966.pdf>

企業に求められるスポットワークの就業整備

空いた時間を利用して、短時間・単発で雇用されて働く「スポットワーク」の就業件数が増えていることを踏まえ、この度、日本労働組合総連合会(連合)は、インターネットリサーチにより、スポットワークで働いているまたは働いたことのある15歳以上を調査し、1,000名の有効サンプルを集計した結果を公表しました。

◆調査結果のポイント

- 1 スポットワークで働こうと思った理由について、1位「生活のための収入確保」、2位「空き時間の有効活用」、3位「すぐに賃金が受け取れる」。また、応募の際、契約形態の確認をしているかという質問では、40%近くが「確認していない」と回答。
- 2 1日で複数のスポットワークを行ったことがある割合は24.8%で、その際の就労時間は平均4.9時間。8時間以上と回答した割合が15.3%あり。

- 3 1か月あたりの収入については、「5千円未満」(22.6%)が最も多く、平均では「2.8万円」。
- 4 就業先から、業務内容や賃金等の労働条件について説明を受けたことがないと回答した割合は24.5%。けがや事故防止については34.4%が受けたことがないと回答。どの就業先でも「労働条件通知書」が交付されたという人は30.9%にとどまる。
- 5 仕事上のトラブルについては46.8%が経験しており、最も多いのが「仕事内容が求人情報と違った」(19.2%)、次いで「業務に関して十分な指示や教育がなかった」(17.7%)。
- 6 スポットワークの就業環境について、必要だと感じる事として、「業務内容についての十分な説明」、「就業条件の向上」、「嫌がらせやハラスメントに対する通報窓口の整備や周知」などがあげられた。

情報通信技術により、仕事を探してお金を稼ぐことが簡単にできるようになりました。その影響で、働くこと自体に慣れていない10代の利用が増えています。雇う側としても、人手不足を解消するためにも上手に活用したいところです。極力トラブルを避けるためにも、企業の説明責任や環境整備が求められます。

【連合「スポットワークに関する調査 2025」】

<https://www.ituc-rengo.or.jp/info/chousa/data/20250123.pdf>

令和7年3月大学等卒業予定者の就職内定状況と第二新卒採用の活発化

◆大学生の就職内定率は84.3%

厚生労働省と文部科学省の共同調査による令和7年3月大学等卒業予定者の就職内定状況(令和6年12月1日現在)によれば、大学生の就職内定率は84.3%(前年同期差▲1.7ポイント)となりました。また、短期大学は65.2%(同▲1.5ポイント)、大学等(大学、短期大学、高等専門学校)全体では83.1%(同▲1.7ポイント)、大学等に専修学校(専門課程)を含めると82.0%(同▲1.6ポイント)となっています。

◆第二新卒の採用が活発化

昨年より就職内定率は微減したものの、引き続き売

り手市場が続く中、現在、新卒入社から3年以内に転職する「第二新卒」の採用意欲が増えています。

エン・ジャパンが「若手人材の採用」についてアンケートを実施し、300社から回答を得た調査結果によれば、第二新卒を採用したい企業は63%と過半数を占めているそうです。

人手不足の中、採用予定人数を充足できない企業が多いこと、早期離職への抵抗感が薄くなってきていること、社会人としての常識やビジネスマナーをすでに習得していることにメリットを感じる企業が多いことなどから、大企業などでも第二新卒の採用に積極的な企業が増加しているようです。

◆人手不足への対応

現在、多数の大手企業による新卒採用者の初任給引上げの方針が報道されるなど、人材獲得競争が激化しているところです。

人手不足への対応は、引き続き企業にとって重要な検討課題となっていくことが予想されます。自社の現況を分析し、積極的に対策をとっていく必要があるでしょう。

【厚生労働省「令和7年3月大学等卒業予定者の就職内定状況(12月1日現在)を公表します」】

<https://www.mhlw.go.jp/content/11805001/001378436.pdf>

【エン・ジャパン「若手人材の採用」に関する意識調査】

<https://corp.en-japan.com/newsrelease/2025/40165.html>

20代・30代のビジネスパーソン900人に聞いた「入社後ギャップ」

エン・ジャパン株式会社が、運営する若手ハイキャリア向けスカウト転職『AMBI』上で、39歳以下のユーザーを対象に「入社後ギャップ」についてアンケートを実施し、929名から回答を得ました。以下、概要をご紹介します。

◆約9割が「入社後にギャップを感じた経験がある」と回答。良いギャップ・悪いギャップいずれも上位に「職場の雰囲気」と「仕事内容」がランクイン

「入社後にギャップを感じた経験はありますか？」と伺うと、87%が「ある」と回答しました。入社後ギャップを感じたことがある方に、「想定より良かった

たギャップ」を伺うと、上位は「職場の雰囲気」（40%）、「仕事内容」（31%）。「想定より悪かったギャップ」でも、「仕事内容」（39%）、「職場の雰囲気」（38%）が上位に並びました。想定よりも悪かったギャップにおいては、男性よりも女性のほうが「仕事量」で10ポイント、「勤務時間・休日休暇」で9ポイント高い結果となりました。「想定通りだったギャップ」のトップは「勤務地」（37%）でした。

◆半数以上が「事前に防げるギャップではなかった」と回答

入社後ギャップを感じたことがある方に、「入社前の企業調べの段階で、事前に防げたギャップだったと思いますか？」と伺うと、42%が「そう思う」（そう思う：8%、どちらかと言うとそう思う：34%）と回答しました。一方、52%が「そう思わない」（そう思わない：24%、どちらかと言えばそう思わない：28%）と回答しており、半数以上の方が事前にギャップを防ぐことの難しさを感じているようです。

◆約7割が、入社後ギャップが理由で転職を考えた経験あり。転職を考える原因になったギャップ、トップは「職場の雰囲気」「仕事内容」

入社後ギャップを感じたことがある方に「ギャップが原因で転職したことはありますか？」と伺うと、34%が「転職したことがある」、33%が「転職はしていないが、転職活動をしたことはある」と回答しました。ギャップがきっかけで転職を考えたことがある方に、その原因になった一番のギャップポイントを伺うと、上位は「職場の雰囲気」「仕事内容」（34%）、「給与」（33%）でした。

【エン・ジャパン「20代・30代のビジネスパーソン900人に聞いた「入社後ギャップ」調査—『AMBI』ユーザーアンケート—】

<https://corp.en-japan.com/newsrelease/2025/38619.html>

3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]
- 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

- 個人の青色申告承認申請書の提出
<新規適用のもの> [税務署]
- 個人の道府県民税および市町村民税の申告
[市区町村]
- 個人事業税の申告 [税務署]
- 個人事業所税の申告 [都・市]
- 贈与税の申告期限<昨年度分> [税務署]
- 所得税の確定申告期限 [税務署]
- 確定申告税額の延納の届出書の提出 [税務署]
- 財産債務調書、国外財産調書の提出
- 総収入金額報告書の提出 [税務署]

31日

- 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]
- 個人事業者の消費税の確定申告期限 [税務署]

編集後記

長期間居座り方の最強寒波もようやく過ぎ去り、少し陽射しに春っぽさを感じられるようになりました。東北や北陸の方は雪への対応が大変だったのではないのでしょうか。三寒四温と申します。寒暖差で体調を崩されませんように。

今月も最後までお読みいただき、ありがとうございました（R.O.）。

スタッフブログより

【社労士の仕事って?】

新たに契約頂きましたお客様と、社労士の仕事についてお話することが重なりました。

お客様にとっては「社労士の仕事って?」という心境の中で、ご契約頂けることはとっても有難いことです。改めてお仕事を頂けることに、感謝の気持ちが湧き出しました。

A 様は「社労士さんって、お給与計算をしているのだと思っていました」というニュアンスのことを仰っていたように思います。

また B 様は他土業の業務についてよくご存知で、沢山語って下さいました。

ようやく最後に「で、社労士は?何で儲かるん?就業規則??」という流れになりました^^;

A 様とは、有給休暇に関するお話になり「ああしょうか、こうしょうか」と双方に話し合っているうちに、ほんの少し私達の仕事が伝わった(?)のかもしれない。「社労士さんって、こんなに会社のことを考えてくれるのですね!」と感動のお言葉を返して下さい、こちらも一緒に感動しました。

B 様へは、就業規則だけではなく「会社の人に関する相談もよくお受けします」とお伝えしました。「そうやったんや!」というお返事を頂き、そこで私はもっともっと社労士って何なの問題を解消したいなと考えました。

少し話は反れるかもしれませんが、、、

ある尊敬する師匠が「社労士の本当のお客様は会社にいる人なんじゃ(岡山弁?)」という言葉を残して下さいました。

とはいえ私達は実際、経営者の方々からお話を聞くことがほとんどです。だからこそ師匠の言葉を胸に、社長のその先にいる人を想像し、人間だからこそ出来ることに励んでまいります。

おぎの (2025-2-22)

【いつぶりか分からないくらいのボーリング】

皆さまこんにちは!

1月の末に、ボーリングをしてきました。

*大阪府社会保険労務士会船場支部の行事です。前回いつしたのか記憶にないくらいでした。

元々上手いわけでもないの、目標は「2ゲームを怪我なく最後まで投げ切る」です(汗)。

1ゲーム目のスコアは101。

(これでも個人的には悪くないと思えるほどです 笑。)ゲームの途中で、同じチームになった方からコツを教えて頂きました。

2ゲーム目のスコアは133。

少し成長できました。ちょっとしたコツで変わるものなんだと驚きました。

怪我をすることもなく終わられて良かったです。(1~2日後に背中や腕に痛みがでましたが。汗) 気になられた方はぜひ!

にしぐち (2025-2-25)

【試用期間の誤解】

「試用期間だから自由に解雇できる」と考えている経営者は少なくありません。しかし、これは誤解です。

試用期間中でも解雇には正当な理由が必要です。たしかに、労働基準法では雇入れから14日以内であれば解雇予告なしで即時解雇が可能とされています。しかし、これは「予告手当を支払わなくてよい」というルールにすぎず、「解雇が有効かどうか」とは別の問題です。

試用期間は「本採用前の見極め期間」ですが、解雇には合理的な理由が求められます。「社風に合わない」「思っていた人物像と違う」といった曖昧な理由では、不当解雇と判断されるリスクが高まります。

試用期間中の解雇が認められるケースとしては、経歴詐称や重大な勤務態度不良などが挙げられます。試用期間だからといって軽率に解雇を決断せず、適正な手続きを踏むことが重要です。

おおたけ (2025-02-25)