

社労士法人 大竹事務所通信

2025年1月(Vol.214)

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.三休楼 301

電話：06-6147-4763 FAX：06-6147-4795

URL: <http://osaka-otake.com/>



●新年あけましておめでとうございます。本年もよろしくお願いたします。●

「103万円の壁」見直し 賛成企業が9割

◆「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、123万円、178万円などといった数字が与野党間で議論されています(2024.12.19現在)。どのラインで決着するかは現時点で見通せませんが、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/>

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

「くるみん認定」の新しい認定基準

令和6年5月に育児・介護休業法及び次世代育成支援対策推進法が改正されたことに伴い、「くるみん認定」の新しい認定基準を定めた施行規則が公布されました。

◆新認定基準の概要

- ① 男性の育児休業等の取得に係る基準
 - ・育児休業等を取得した男性労働者の割合：30%以上（※1）
 - ・育児休業等及び育児目的休暇を取得した男性労働者の割合：50%以上（※2）で、かつ、育児休業等をしたものの数が1人以上であること
- ② 女性労働者の育児休業等の取得に係る基準
 - ・育児休業等を取得した女性有期雇用労働者の割合：75%以上

- ③ 3歳から小学校就学前の子どもを育てる労働者
 - ・「育児休業に関する制度、所定外労働の制限に関する制度、所定労働時間の短縮措置又は始業時刻変更等の措置」に準ずる制度を講じていることの要件を削除
- ④ 労働者（短時間労働者を除く）一人当たりの計画期間終了事業年度に属する各月ごとの時間外労働及び休日労働の合計時間数
 - ・全て30時間未満であること
 - ・25歳以上39歳以下の労働者について、全て45時間未満であること
- ⑤ 「所定外労働の削減のための措置」の項目を削除し、「男性の育児休業取得期間の延伸のための措置」の項目を追加（※3）
 - ※1 「トライくるみん」では10%以上、「プラチナくるみん」では50%以上
 - ※2 「トライくるみん」では20%以上、「プラチナくるみん」では70%以上
 - ※3 「プラチナくるみん」では、「所定外労働の削減のための措置」の項目を削除し、「男性の育児休業取得期間の延伸のための措置」の項目を追加するとともに、全ての措置を講じ、かつ、「年次有給休暇の取得の促進のための措置」又は「男性の育児休業取得期間の延伸のための措置」の少なくともいずれか一方について定量的な目標を定めて実施し、その目標を達成したこと

◆経過措置

施行日から令和9年3月31日までの2年間の申請は、改正前の基準を適用することができます。

育児休業等の取得割合の引上げ、有期雇用の女性労働者も対象になる点など、申請の要件を押さえておきましょう。

（下記URLをコピー＆ペーストしてご覧ください。）

【次世代育成支援対策推進法施行規則】

https://laws.e-gov.go.jp/law/415M60000100122/20251001_506M60000100146

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。

【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>

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日未滿、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

- 給与と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]

スタッフブログより

【休み方改革と「一日休養、一日教養」】

最近、「働き方改革」の中で「休み方」も見直す動きが進んでいます。

そんな中、『世界の一流は「休日」に何をしているのか』（越川慎司著）という本を読んで、松下幸之助さんの提言に驚かされました。

松下さんは「一日休養、一日教養」と話していたそうです。

具体的には「事業は人なり。教養がなければよい仕事はできない。

だから、土曜日は趣味や家族との時間、日曜日は運動や読書で心身を整える日にしよう」という考え方です。

普段忙しい私たちだからこそ、休日を意識して使うのは大切ですね。

ちょっとした工夫で、仕事の質も人生の充実感も変わるかもしれません。

この機会に、皆さんも「休み方」を見直してみたいかがでしょうか。

おおたけ（2024-11-25）

【2024 年を振り返り…】

あっという間の1年が終わり、2025 年が始まりますね。

弊所では、3月に1名、9月に1名、11月に1名、12月に1名の職員さんに加わってもらいました。

そして7月には八尾事務所の皆さんにも合流してもらおうことになり、弊所では八尾市にも拠点を持つことが出来るようになりました。

本音を申しますと、めまぐるしい変化に対応することに少々戸惑うこともありました。うちの職員さん達を間違った方向に導き失敗もありました。

とはいえ、変化を楽しめるように且つ変化に迅速に対応出来る様、日々小さな鍛錬を続けてこれたかな???とも感じます。

結果を出せたのかというと、まだまだ自信はないです^^;

2025 年はもう少し自信を付けるためにも、引き続き鍛錬を重ねたいと思います。

おぎの（2024-12-18）

【2024 年も終わりです】

このブログを書いている日（12月19日）は少し雪が降っていました。

インフルエンザなども流行り始めているようですが、皆さまは体調など崩されていませんか。

*お客様のところでも、インフルエンザで休む人が出てきたというお話を聞くようになりました。

今年も色々なことがありましたが、仕事もプライベートも「難しさ」を感じて戸惑いや反省が多くなった1年でした。

周りの方にたくさんご迷惑をかけてしまったので、来年は何とかお返しできるようにと思いながら、「具体的に何をするのか」を考えてメモをしているこの2~3日です。

兎にも角にも、体調を崩してしまっは元も子もないため、そこは気を付けながら今年の残りの日も過ごしたいと思います。

皆さまも、くれぐれもご自愛くださいませ。

にしぐち（2024-12-20）

編集後記

2025 年が始まりました。

今回の年末年始は、曜日の関係で最大9連休となった事業所様もあったようです。皆さまゆっくりできましたでしょうか？

今月も最後までお読みくださり、有り難うございました。本年もよろしくお願いいたします。(R.O)