



謹賀新年

今年もよろしくお願いたします



謹んで新春をお祝い申し上げます。

弊社は、今年、創業者の佐藤（現在、弊社顧問）が社会保険労務士事務所を開業して40周年を迎えます。振り返りますと、順風満帆な年ばかりではございませんでしたが、また新しい年を迎えることができるのも、ひとえに皆様の多大なるご支援のお陰と深く感謝いたしております。

今年も新たな法改正があり、また社会全体で働き方の幅が広がり、皆様にとってますます労務管理の重要性が高まる年になると予測されます。変化の速い状況下、常に情報を先取りし、皆様の法令遵守を支え、心強い社会保険労務士事務所であるよう精進して参ります。

本年も変わらぬご愛顧を賜りますよう何卒よろしくお願申し上げますとともに、皆様の御健勝と御多幸を心からお祈り申し上げます。

令和7年元旦

社会保険労務士法人サト一

代表社員 木本 美智



おしながき

- ▶ 新年のご挨拶 … P 1
- ▶ 令和7年の法改正ロードマップ … P 2
- ▶ 就業規則は実態に合わせて変えましょう … P 3
- ▶ 離職票がマイナポータルで受取可能に
- ▶ スタッフ紹介 … P 4

12月・1月の労務・税務

- 1月10日
 - 源泉徴収税額・住民税特別徴収税額の納付
 - 雇用保険被保険者資格取得届の提出
- 1月31日
 - 社会保険料の納付
 - 外国人雇用状況の届出
 - 労働者死傷病報告書の提出 (10月～12月)
 - 法定調書の提出
 - 給与支払報告書の提出
 - 労働保険料の納付 (3期)
- 2月10日
 - 源泉徴収額・住民税特別徴収税額の納付
 - 雇用保険被保険者資格取得届の提出
- 2月17日 (～3月17日まで)
 - 確定申告の受付開始
- 2月28日
 - 社会保険料の納付
 - 外国人雇用状況の届出

サト一休業日のお知らせ

- 全社研修
令和7年3月7日 (金)



令和7年の法改正ロードマップ



法改正対応が遅れないように確認を

令和6年は、4月に労働条件通知書の明示事項の変更、10月に社会保険の適用拡大（51人以上）が行われるなど、1つ1つの法改正対応が企業として重要なものが多い年でした。今年は、育児介護休業法に関連した法改正を中心に対応すべき事項が多いので、きちんと確認して早めに対応できるように準備しておきましょう。

令和7年 3月31日	高齢者雇用安定法	<ul style="list-style-type: none"> ・労使協定によって段階的に定年再雇用制度の対象年齢を限定する経過的措置が終了
令和7年 4月	雇用保険法	<p>【離職理由による給付制限】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・自ら教育訓練を行った場合、自己都合退職時の給付制限を2か月→1か月へ短縮 <p>【高齢者雇用継続給付金】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・支給率上限を15%→10%に引下げ <p>【育児休業給付金】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「出生後休業支援給付」の創設 →夫婦ともに育児休業を取得した場合、28日分、本来の67%に13%を上乗せ ・「育児時短就業給付」の創設 →2歳未満の子を時短勤務で養育する場合の賃金低下に対して、賃金の10%を支給 ・1歳6か月まで、2歳までの延長措置に関する手続の厳格化 <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-top: 10px;"> <p style="text-align: center;">令和7年のポイント</p> <div style="display: flex; justify-content: space-between;"> <div style="width: 45%;"> </div> <div style="width: 50%; background-color: #ffffcc; padding: 5px;"> <p>育児に関する給付がより手厚く</p> <p>育児世代が働きやすい制度が更に充実</p> </div> </div> </div>
	育児介護休業法	<p>【育児休業関連】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・短時間勤務制度の代替措置にテレワークを追加 ・3歳未満の子を養育する労働者が育児休業を取得していない場合にテレワークの措置を講じることが努力義務に ・小学校就学前まで所定外労働の制限の対象に（現在は3歳まで） ・小学校3年生まで子の看護休暇の対象に（現在は小学校就学前まで） →学級閉鎖や入園（入学）、卒園式も対象とした「子の看護等休暇」に名称変更 ・男性の育児休業の取得状況等の公表の対象企業が1000人超→300人超に <p>【介護休業関連】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・仕事と介護の両立支援制度を利用しやすい雇用環境の整備 ・40歳等の介護に直面する前の時期に介護休業等に関する情報提供を義務付け ・介護休業の申出をした労働者に対して、個別の周知と意向確認を義務付け <p>【育児・介護共通】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・労使協定に基づいて勤続6か月未満の労働者の子の看護休暇・介護休暇を除外する特例を廃止（週の所定労働日数2日以下は労使協定による除外対象を継続）
	障害者雇用促進法	<ul style="list-style-type: none"> ・除外率が10%引下げ
	次世代育成支援対策推進法	<ul style="list-style-type: none"> ・一般事業主行動計画に育児休業の取得状況等に係る状況把握・数値目標の設定義務化
令和7年 10月	育児介護休業法	<ul style="list-style-type: none"> ・3歳以降の「柔軟な働き方を実現するための措置」として、下記より2つを実施 ①始業時刻等の変更 ②テレワークの実施 ③保育施設の設置運営等 ④養育両立支援休暇の付与 ⑤短時間勤務制度 ・3歳前までに「柔軟な働き方を実現するための措置」の個別の周知と意向確認を義務付け
	最低賃金法	<ul style="list-style-type: none"> ・地域別最低賃金の改定（引上げ額未定） ※令和6年は全国加重平均で51円の引上げだったため、同様に50円近い引上げの可能性



就業規則は実態に合わせて変えましょう

そもそも就業規則とは？

就業規則とは、労働者に働く上で守ってほしいことや、労働条件の細かい内容を定めたルールブックをいいます。そして、就業規則は、労働者に周知して初めて効力を生じます（労働契約法第7条本文参照）。

では、就業規則が作成・明文化されていなかったらどうなるのでしょうか？労働者が、年次有給休暇などの正当な権利をきちんと主張できないことになりかねません。そこで、労働基準法では、常時10人以上の労働者を使用する使用者に対し、就業規則の作成・届出の義務を課すことで労働者の権利を守っているのです。

【参考】『令和3年版 労働基準法 下—労働法コンメンタール3—』971, 972, 982頁

記載漏れや変更漏れに注意

労働基準法第89条各号に就業規則の記載事項が列挙されており、記載事項に**変更があった場合も所轄労働基準監督長に届け出る**必要がありますが、ここでは記載漏れや変更漏れが発生しがちな事項を取り上げます。

- ・ 「始業及び終業の時刻」→**パートタイマー等の始業・終業時刻のパターン**を記載していない
- ・ 「休暇」→育児・介護休業法に基づく**育児休業、介護休業等**について記載していない
- ・ 「賃金の決定、計算」→**新たな手当**を設けたにもかかわらず、その手当について記載していない
- ・ 「退職手当」→**退職金**を支給しているにもかかわらず、退職金規程等で規定していない
- ・ 「臨時の賃金等」→**決算賞与**を毎年支給しているにもかかわらず、支給時期等について記載していない
- ・ 「その他の負担」→**貸与した制服のクリーニング代**を労働者に負担させるにもかかわらず、記載していない
- ・ 「当該事業場の労働者のすべてに適用される定め」→**休職制度**があるにもかかわらず、記載していない

法改正や罰則などにも注意

【法改正対応の具体例：令和7年の育児・介護休業法の改正】

令和7年4月1日より、所定外労働の制限が小学校就学前の子を養育する労働者に拡大されます。そのため、就業規則の一部である育児・介護休業規程などで、**所定外労働の制限につき「3歳までの子」などと規定している場合、変更手続**が必要です。4月はその他にも、子の看護等休暇に関する規定などに注意しましょう。

また、同年10月1日までに、**3歳以上小学校就学前の子を養育する労働者に対する選択的措置につき、どの措置を講じているのかを明記**する必要があります。

3歳以上小学校就学前の子を養育する労働者に対する柔軟な働き方を実現するための措置

始業時刻等の変更

テレワークの実施

保育施設の設置運営等

養育両立支援休暇の付与

短時間勤務制度



事業主が**2つ以上**を選択し周知・意向確認

法改正や労働条件の実態変更により、**就業規則を変更しなければならないにもかかわらず放置した場合**、労働基準法第120条第1号により、**30万円以下の罰金**に処せられる可能性があります。

罰金が科されない場合であっても、就業規則が実態に即していないことは、労働者の権利義務が明確でないことを意味し、働きやすい職場づくりのためには好ましくないため、**就業規則は適宜アップデート**しましょう。

離職票がマイナポータルで受取可能に

令和7年1月から、希望する離職者が対象



①・②の手順が確認できる
被保険者向けリーフレット

【離職者本人】

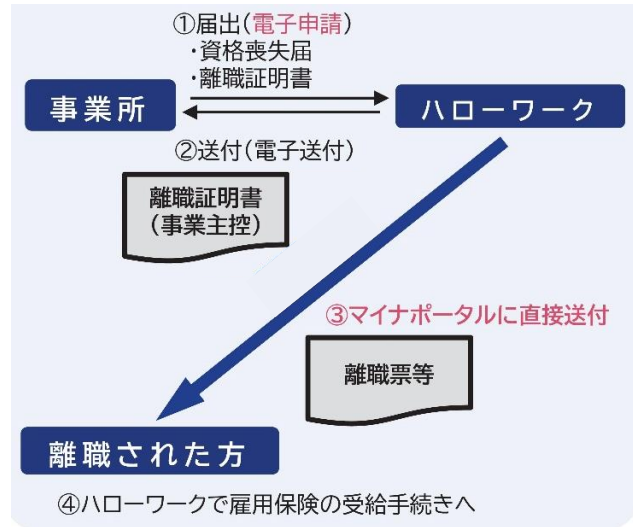
- ①あらかじめマイナンバーがハローワークに登録されていること
- ②マイナンバーカードを取得し、マイナポータルの利用手続きを行っていること

【事業所】

- ③電子申請で雇用保険の離職手続きを行ったこと

マイナンバーを雇用保険の資格取得時に届け出ていれば、①は既に満たしている状態です。マイナンバーを届け出ていないかどうか分からない場合は、マイナポータルで確認できます。もし届け出ていなければ、「個人番号登録・変更届」にて事業主を経由してマイナンバーを提出する必要があります。

条件を満たし、離職者本人に直接離職票が送られた場合には、事業主に対して「離職者本人用の公文書は離職者本人へマイナポータル上で直接交付しております」といった通知が送られることになっています。



NewFace

スタッフ紹介



社労チーム

いりえ あいこ

入江 藍子

血液型 B型

趣味 料理

パン屋さん巡り

Message

社労業務について日々学ぶことはばかりですが、吸収した知識を活かしてひとつひとつ確実に取り組んでまいります。よろしくお願いいたします。

Welcome on board!

⚠️ 固定電話への架電に関するお願い

社会保険労務士法人サトーでは、働き方改革の一環として電話の取次業務にかかる時間削減を目指しています。事務所に不在の場合が多いスタッフのみならず、お客様からの連絡が入るスタッフにはすべて携帯電話を貸与しております。

担当スタッフへのご連絡は、事前にお伝えしております携帯電話番号へ架電いただきますようお願い致します。

⚠️ 当事務所だよりの情報の取扱いに関するお願い

当事務所だよりの情報は、発行当時（令和6年12月31日）の情報を元に作成しており、提供する情報等については社会保険労務士法人サトーが信頼できると判断した各種資料に基づいて作成しておりますが、本資料に含まれるデータ及び情報の正確性又は完全性を保証するものではありません。また、管轄の労働基準監督署や年金事務所等により各種取扱いの判断が異なる場合がございます。当事務所だよりの内容によって生じた損害等については一切の責任を負いません。



事務所だより その他各号は

サトー 事務所だより 検索



Facebookも更新中です！

社会保険労務士法人サトー(採用)