

■最新・行政の動き

「106万円の壁」撤廃 最賃上げが背景に 厚生労働省案

■ニュース

- (厚生労働省)高年齢者雇用確保措置を講じる必要があります
- 厚生労働省「中高年縦断調査」結果
- 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
ほか

■実務チェックポイント

2025年5月26日施行 戸籍に振り仮名表記

■実務に役立つQ&A

障害者雇用率が令和8年7月から、2.7%に引き上げ「0.5人どう計算? 障害者雇用率が引上げ」

■今月の業務スケジュール

◆最新・行政の動き

「106万円の壁」撤廃 最賃上げが背景に 厚生労働省案

厚生労働省は12月10日、社会保障審議会年金部会に対し、短時間労働者に関する厚生年金の加入要件から「年収106万円の壁」となっている賃金要件を撤廃する案を示した。

地域別最低賃金の引上げによって、労働時間要件である週20時間以上働いた場合に月額賃金8.8万円以上の賃金要件を上回る地域が増加している点や、就業調整を行うかどうかを判断する基準として労働者から強く意識されている点を踏まえた。

労働者の負担感を軽減できるよう、標準報酬月額12.6万円以下の短時間労働者が厚生年金に加入する場合に、労使の保険料負担割合を変更できる特例措置の創設も提案している。

賃金要件の撤廃時期は、地域における最賃の引上げ動向を踏まえて決定するとした。

さらに、障害者など最賃の減額特例対象者のうち、月額賃金8.8万円以下の短時間労働者については、本人が希望する場合に任意で加入できる仕組みとする。

賃金要件の撤廃後は、50人以下の中小企業への適用拡大を進める。その際は、十分な周知・準備期間を確保するとした。

一方、保険料負担の特例措置については、対象者を限定した時限的な対応に留める考え。対象者として、月12.6万円以下の短時間労働者を想定している。

労使の判断で被保険者本人の保険料負担を軽減できるようにするが、事業主が全額を負担することは認めない。賞与も特例措置の対象とする。

【出典：労働新聞2024.12.23 [労働新聞 ニュース]】

【発行】社会保険労務士法人NSR

〒530-0004

大阪市北区堂島浜1丁目1番8号 堂島パークビル3階

電話:06-6345-3777 FAX:06-6345-3776

e-mail: info@nsr-j.com

厚生労働省リーフレット「高齢者雇用確保措置を講じる必要があります」

経過措置期間は2025年3月31日までです。2025年4月1日以降は別の措置により、高齢者雇用確保措置を講じる必要があります。

平成24年度までに、労使協定により継続雇用制度の対象者を限定する基準を定めていた事業主は、現在は経過措置として、老齢厚生年金の報酬比例部分の支給開始年齢以上の年齢の者について継続雇用制度の対象者を限定する基準を定めることが認められています。その経過措置も2025年3月31日をもって終了します。

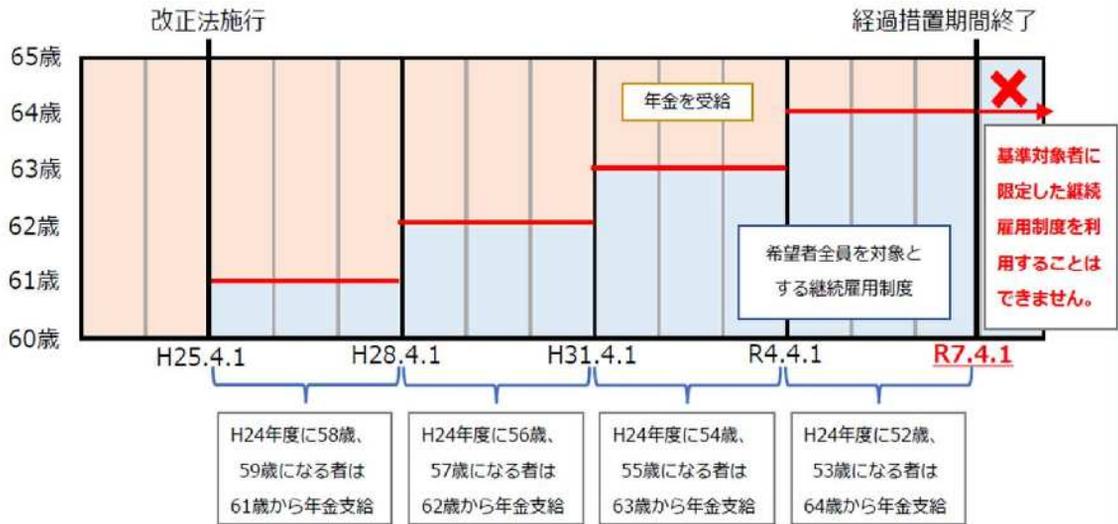
2025(令和7)年4月1日以降は、高齢者雇用確保措置として以下のいずれかの措置を講じる必要があります。

- 定年制の廃止
- 65歳までの定年の引き上げ
- 希望者全員の65歳までの継続雇用制度の導入

【厚生労働省「高齢者雇用確保措置を講じる必要があります」】

[https://site.mhlw.go.jp/nagano-](https://site.mhlw.go.jp/nagano-roudoukyoku/content/contents/keika_sochi20240416.pdf)

roudoukyoku/content/contents/keika_sochi20240416.pdf



厚生労働省 68～77歳の就業状況に関する調査結果

～厚生労働省「中高年縦断調査」結果から

◆中高年者縦断調査とは

厚生労働省は、令和5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、平成17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（令和5年）調査では、68～77歳の第1回（平成17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>

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か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か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

新卒者の採用・選考活動動向～東京商工会議所の調査結果より

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。

【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～厚生労働省、エン・ジャパン調査等より

◆ 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令和3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つては、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(令和3年3月卒業業者)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://prtimes.jp/main/html/rd/p/000000955.000000725.html>

「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/>

外国人技能実習生の転籍要件が明確化されました

◆ 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

不妊治療と仕事 両立できていますか？－両立支援ガイドブック－

厚生労働省から「不妊治療と仕事 両立できていますか？－両立支援ガイドブック」が公表されています（令和6年12月6日）。これは、不妊治療を受ける方は増加傾向にあるものの、仕事と治療の日程調整が難しいことなどから、不妊治療と仕事の両立で悩む方が多くいるため、その解決のためのヒントになるように作成されたものです。以下、ガイドブックを参考に、会社ができるサポート等について紹介していきます。

◆ 不妊治療サポートのために会社ができる支援

「不妊治療のために利用可能な休暇・休暇制度」として、不妊治療に特化した休暇制度・休職制度、不妊治療に特化しないが不妊治療も対象となる休暇制度を設けることなどがあります。「両立を支援する柔軟な働き方に資する制度」としては、フレックスタイム制度、時差出勤制度、短時間勤務制度、テレワーク制度、残業の制限などがあります。そのほかにも、不妊治療費に対する補助制度・貸付制度、人事労務担当者、産業医等に相談できる体制の整備などがあります。

◆ 両立支援等助成金（不妊治療両立支援コース）

不妊治療と仕事との両立に資する職場環境の整備に取り組み、不妊治療のために利用可能な休暇制度や両立支援制度を労働者に利用させた中小企業に対する厚生労働省の助成金です。

◆ 不妊治療連絡カードの活用

不妊治療連絡カード（厚生労働省）は、不妊治療を受ける、または今後予定している従業員が、会社に不妊治療中であることを伝えたり、治療のために会社の両立支援制度等を申請したりする際に活用することを目的としています。従業員本人が主治医等から治療に必要な配慮事項を記入してもらいます。

◆ 職場での配慮のポイント

不妊治療を受けていることを「職場に一切伝えていない（伝えない予定）」という人は47.1%います（厚生労働省「令和5年度 不妊治療と仕事の両立に係る諸問題についての総合的調査」）。職場でオープンにしていない理由（複数回答）として、「伝えなくても支障がないから」（37.1%）が最も多いものの、「周囲に気遣いをしてほしくないから（33.0%）」、「不妊治療が上手くいかなかった時に職場に居づらいから」（27.7%）、「不妊治療をしていることを知られたくないから」（25.7%）といった声があります。

不妊や不妊治療に関することは、プライバシーに属するとともに機微な問題のため、本人から相談や報告があった場合でも、本人の意思に反して職場全体に知れわたってしまうことがないようプライバシーの保護に十分配慮が必要です。

【厚生労働省「不妊治療と仕事 両立できていますか？－両立支援ガイドブック」】

<https://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/pamphlet/pdf/241206-1.pdf>

2025年5月26日施行 戸籍に振り仮名表記

令和5年6月2日、戸籍法（昭和22年法律第224号）の一部改正を含む「行政手続における特定の個人を識別するための番号の利用等に関する法律等の一部を改正する法律」（令和5年法律第48号。以下「改正法」といいます）が成立し、同月9日に公布されました。

従前、戸籍においては、氏名の振り仮名は記載事項と

されておらず、戸籍上公証されていませんでしたが、この改正法の施行により、戸籍の記載事項に氏名に加えて、新たにその振り仮名が追加されることになりました。

改正法は、令和7年5月26日に施行されます。

【(法務省)戸籍にフリガナが記載されます】

<https://www.moj.go.jp/MINJI/furigana/index.html>

戸籍に氏名の振り仮名が記載されるまで

①改正戸籍法の施行（令和7年5月26日を予定）

この施行の日以降、届出をした方について、振り仮名が記載されます。

②記載する予定の振り仮名の通知（①の日以降）

本籍地から、住民票に記載されている振り仮名情報等を参考に、③で記載する予定の振り仮名を通知します。

③市区町村長による振り仮名の記載（①の日から1年後）

①の日から1年以内に届出がなかった場合、②で通知した氏名の振り仮名が戸籍に記載されます。

氏名の振り仮名を変更するには

氏名の振り仮名について、家庭裁判所の許可を得て届出をすることにより、戸籍に記載された振り仮名を変更することができます。ただし、③の方法で振り仮名が記載された場合、一度に限り、家庭裁判所の許可を得ずに変更の届出をすることができます。

制度の詳細はこちら

戸籍 振り仮名



法務省民事局

〒100-8977 東京都千代田区霞が関1-1-1

電話：03-3580-4111(代表)

【(法務省)リーフレット】

<https://www.moj.go.jp/MINJI/furigana/common/pdf/leaflet.pdf>

【手続きの流れ】

住民票において市区町村が事務処理の用に供するため便宜上保有する情報等を参考に、本籍地の市区町村長から、氏名の振り仮名に関する情報が改正法の施行日（令和7年5月26日）以降通知されます。誤った振り仮名が記載されていた場合は、次の届出が必要です。

改正法の施行日後1年以内に限り、氏名の振り仮名の届出をすることができます。この届出が受理されれば、届け出た氏名の振り仮名が戸籍に記載されることとなります。正しい場合は届出をしなくても、通知に記載の振り仮名が戸籍に登録されます。

氏（姓）が誤っている場合	原則として戸籍の筆頭者が単独で届け出ることになります（筆頭者が除籍されている場合は、その配偶者、その配偶者も除籍されている場合は、その子が届出）。
名が誤っている場合	既に戸籍に記載されている者がそれぞれ届出人となります。
届出方法	マイナポータルから届出または市区町村の窓口や郵送

届出がなかった場合に戸籍に記載された振り仮名は、一度に限り、家庭裁判所の許可を得ずに変更をすることができます（上記の届出を行った後に氏名の振り仮名を変更する場合は家庭裁判所の許可が必要となります）。

通知に記載の氏名の振り仮名が誤っていて変更した場合、年金受給者および就労している方については、年金の受取り・給与振込みの関係で振込不能になってしまう可能性もあり、金融機関へ届けが必要になります。

その他クレジットカード会社、公共料金等の引き落としなども想定されます。

変更のタイミングなども確認しスムーズに手続きがされるよう、事前にアナウンスをしておくとも良いかも知れません。

なお、この制度開始後に出生や帰化等により、初めて戸籍に記載される者については、この手続によらず、出生届や帰化届等の届出時に併せてその振り仮名を届け出ることとなります。

調査は全国の18歳以上を対象に実施し、1656人の回答を得られました。

問 現代の日本の社会が、疾病発症後も働き続けられる環境だと思うか



現代の日本が、疾病発症後も働き続けられる環境だと思うかを尋ねています。心臓病では、「そう思わない」と「どちらかといえばそう思わない」と回答した割合の合計が68.0%でした。

働き続けることが困難な理由を複数回答で尋ねたところ、「身体に過度な負担がかからないような業務への配置転換が難しいから」が61.2%で最も高くなっています。「治療・検査と仕事の両立が体力的に困難だから」が60.2%で続きます。発症後に手足の麻痺が残る場合がある脳卒中では、働き続けられる環境だと思わないと回答した割合の合計は77.1%でした。理由では、「後遺症のために日常生活における動作などが変化したことに対する職場の環境が整っていないから」が最も高く、75.6%に上りました。

問 働き続けることを難しくさせている理由は何だと思うか

心臓病	脳卒中
身体に過度な負担がかからないような業務への配置転換が難しいから……61.2%	後遺症のために日常生活における動作などが変化したことに対する職場の環境が整っていないから……75.6%
治療・検査と仕事の両立が体力的に困難だから…60.2%	治療・検査と仕事の両立が体力的に困難だから…55.1%
治療・検査と仕事の両立が精神的に困難だから…52.7%	治療・検査と仕事の両立が精神的に困難だから…50.0%
体調が悪いときに職場が休むことを許してくれるかどうか分からないから……34.8%	体調が悪いときに職場が休むことを許してくれるかどうか分からないから……30.9%

実務に役立つQ & A [0.5人どう計算？ 障害者雇用率が引上げ]

Q

障害者雇用率が令和8年7月から、2.7%に引き上げられます。今後、当社も対象になる可能性があります。対象となるのは、労働者数37.5人以上ということですが、0.5人とはどういう意味でしょうか。

A

事業主に対しては、雇用する労働者の数に障害者雇用率を乗じて得た数以上の障害者を雇用する義務が課されています（障害者雇用促進法43条）。

常用労働者数に短時間労働者数を加えた人数に対し、障害者雇用率（令和8年6月30日までの間は、2.5%、障雇令附則3条）を乗じた数字が1人以上（端数切捨て）になるかどうかで判断されることとなります。算式の短時間労働者数については、0.5を乗じます。いわゆる正社員37人にパートら0.5人を加え、令和8年7月以降2.7%を乗じると、「1」を上回るため、雇用義務が発生します。

短時間労働者とは、週の所定労働時間がいわゆる正社員と比べて短だけでなく、20時間以上30時間未満であることが条件となっています（平6・3・8労告12号、「障害者雇用促進法の逐条解説」）。

1月の手続 [提出先・納付先]

【10日まで】

- 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日まで】

- 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]
- 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]
- 労働保険料納付<延納第3期分>
- 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]

NSR通信のバックナンバーはこちらのURLをクリック→

<https://nsr-j.com/eye/>