

# NSR通信 2025年3月号

## ■最新・行政の動き

令和7年度の雇用保険料率

## ■特集

令和7年4月1日創設『出生後休業支援給付金』  
『育児時短就業給付金』

## ■ニュース

○(協会けんぽ)被保険者の方の健康保険料額  
(令和7年3月～)

○経団連「女性活躍推進」に関するアンケート  
ト」の調査結果から  
ほか

## ■調査

派遣社員WEBアンケート調査2024年度

## ■実務に役立つQ&A

労働条件の明示

## ■今月の業務スケジュール

## ◆最新・行政の動き

### 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。

#### ◆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）。

事業の種類	負担者 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	①+②		
			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	雇用保険料率
一般の事業 (令和6年度)	5.5/1,000 6/1,000	9/1,000 9.5/1,000	5.5/1,000 6/1,000	3.5/1,000 3.5/1,000	14.5/1,000 15.5/1,000
農林水産・ <sup>*</sup> 清酒製造の事業 (令和6年度)	6.5/1,000 7/1,000	10/1,000 10.5/1,000	6.5/1,000 7/1,000	3.5/1,000 3.5/1,000	16.5/1,000 17.5/1,000
建設の事業 (令和6年度)	6.5/1,000 7/1,000	11/1,000 11.5/1,000	6.5/1,000 7/1,000	4.5/1,000 4.5/1,000	17.5/1,000 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。

【出典：(厚生労働省)令和7年度の雇用保険料率】 <https://www.mhlw.go.jp/content/001401966.pdf>

## 【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

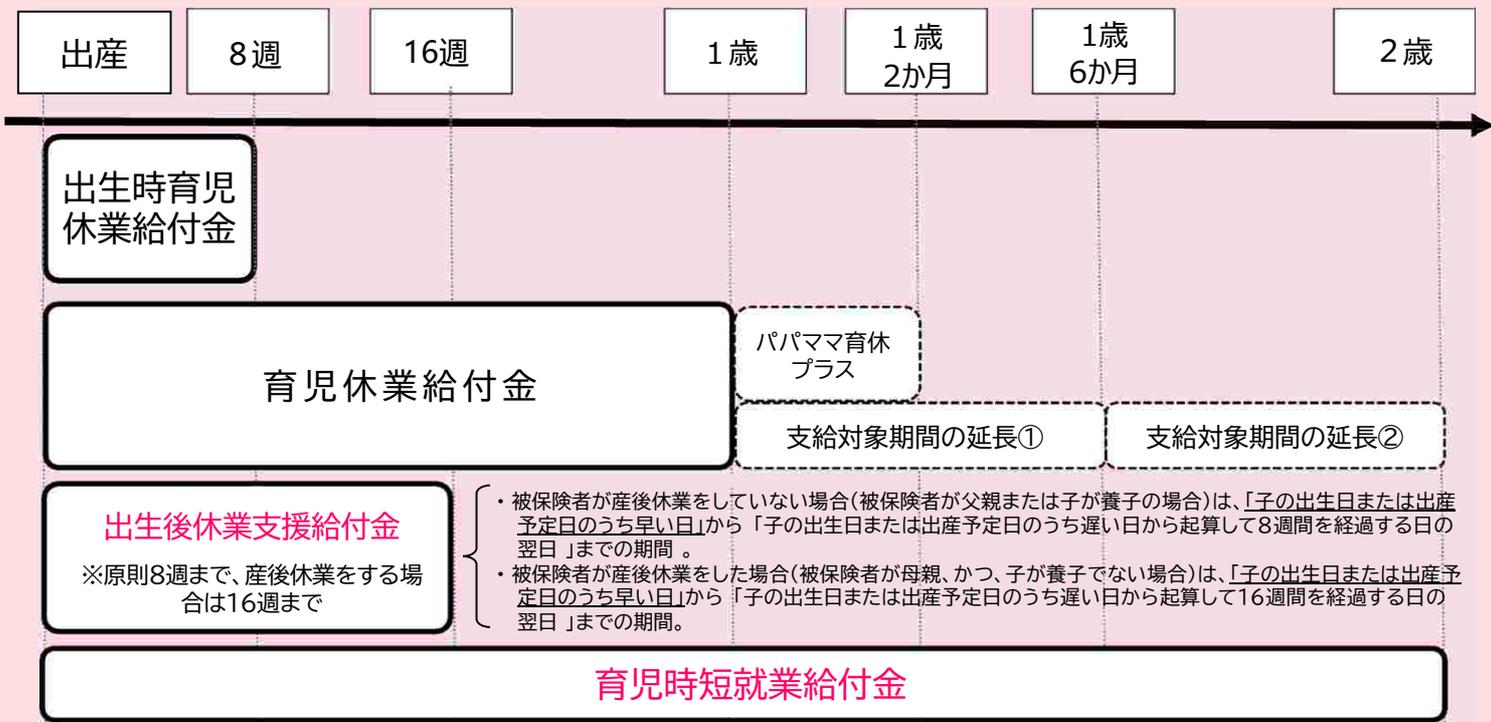
電話:06-6345-3777 FAX:06-6345-3776

e-mail: info@nsr-j.com

## 育児休業等給付の概要

育児休業等給付として、子の年齢や養育の状況に応じて、要件を満たす場合に出生時育児休業給付金、育児休業給付金、出生後休業支援給付金、育児時短就業給付金が支給されます。**出生後休業支援給付金、育児時短就業給付金は、令和7年4月1日から創設される給付金です。**

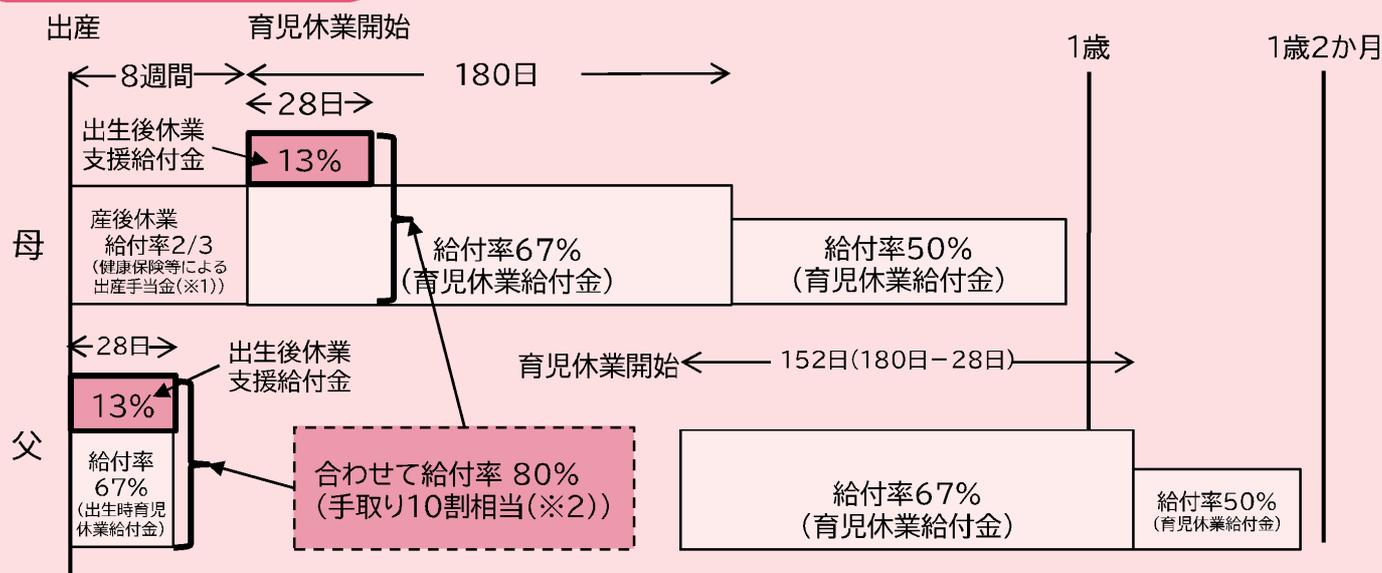
### 各給付金の対象範囲



■出生後休業支援給付金は、出生時育児休業給付金または育児休業給付金の支給を受ける者が、一定の要件を満たした場合に上乗せで支給される給付金です。

### 支給額のイメージ

※パパ・ママ育休プラス制度を活用した場合のイメージを記載しています。



※1 出産手当金につきましては、ハローワークが取り扱う制度ではありません。ご自身が加入している健康保険等の運営機関へお問い合わせください。

※2 育児休業中は申出により健康保険・厚生年金保険料が免除され、勤務先から給与が支給されない場合は雇用保険料の負担はありません。また、育児休業等給付は非課税です。このため、休業開始時賃金日額の80%の給付率で手取り10割相当の給付となります。ただし、休業開始時賃金日額の上限額があることにご留意ください。

※3 就労状況・賃金支払状況により出生時育児休業給付金または育児休業給付金が不支給となった場合は、出生後休業支援給付金の支給は行いません。

## 出生後休業支援給付金の支給要件

2025(令和7)年4月から「出生後休業支援給付金」が創設されます。

次の要件を満たす方は、2025年4月以後の産後パパ育休(出生時育児休業)に対して、出生時育児休業給付金に加えて出生後休業支援給付金が支給されます。

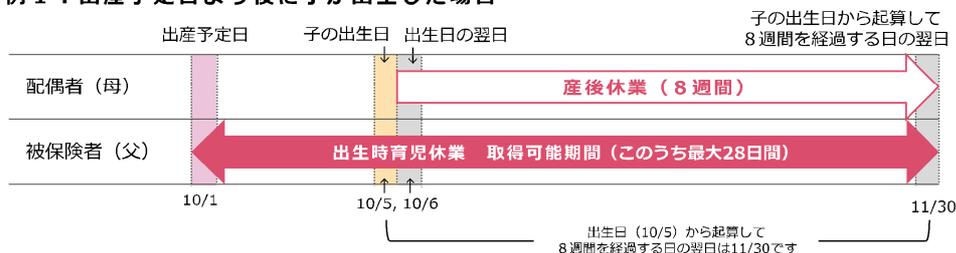
### ① 同一の子について、出生時育児休業給付金が支給される産後パパ育休(出生時育児休業)を通算して14日以上取得した被保険者であること。

- ・2025(令和7)年4月1日より前から引き続いて産後パパ育休(出生時育児休業)をしている場合は、2025(令和7)年4月1日以後の産後パパ育休(出生時育児休業)が14日以上取得されている必要があります。
- ・産後パパ育休の期間(例1、2の期間)に育児休業給付金が支給される育児休業を取得している場合は、その日数も通算します。

### ② 被保険者の配偶者が子の出生日の翌日において「配偶者の育児休業を要件としない場合」に該当していること、または、被保険者の配偶者も産後パパ育休の期間(例1、2の期間)に通算して14日以上育児休業を取得したこと。

配偶者が子を出産している場合(被保険者が父親、かつ、子が養子でない場合)は、子の出生日の翌日時点で配偶者が「配偶者の育児休業を要件としない場合」のいずれかの事由(主に、「4. 配偶者が無業者」、「5. 配偶者が自営業者やフリーランスなど雇用される労働者でない」、「6. 配偶者が産後休業中」のいずれか)に該当するため、②の要件を満たすことになります。

#### 例1：出産予定日より後に子が出生した場合



#### 例2：出産予定日より前に子が出生した場合



## 育児時短就業給付金の概要 ～支給対象者～支給を受けることができる方～

育児時短就業給付金は、次の(1)①・②の要件をいずれも満たす方であって、育児時短就業中の(2)①～④の要件をすべて満たす月について支給されます。

### (1)受給資格

- ① 2歳未満の子を養育するために、1週間当たりの所定労働時間を短縮して就業する被保険者であること。
  - ・「被保険者」とは、雇用保険の一般被保険者と高年齢被保険者をいいます。
- ② 育児休業給付の対象となる育児休業から引き続き、同一の子について育児時短就業を開始したこと、または、育児時短就業開始日前2年間に、賃金支払基礎日数が11日以上ある(ない場合は賃金の支払いの基礎となった時間数が80時間以上ある)完全月が12か月あること。
  - ・「育児休業給付の対象となる育児休業から引き続き育児時短就業を開始したこと」とは、育児休業終了の翌日(復職日)から育児時短就業を開始する場合に加え、育児休業を終了した日と育児時短就業を開始した日の間が14日以内の場合をいいます。
  - ・過去に基本手当の受給資格や高年齢受給資格の決定を受けたことがある場合は、それ以降のものに限ります。育児時短就業開始日前2年の間に、疾病、負傷、出産、育児等やむを得ない理由により引き続き30日以上賃金の支払を受けることができなかった期間がある場合は、当該理由により賃金の支払いを受けることができなかった期間を2年に加算することができます(合計で最長4年間)。

### (2)各月の支給要件

- ① 初日から末日まで続けて、被保険者である月
- ② 1週間当たりの所定労働時間を短縮して就業した期間がある月
- ③ 初日から末日まで続けて、育児休業給付又は介護休業給付を受給していない月
- ④ 高年齢雇用継続給付の受給対象となっていない月

## (協会けんぽ)被保険者の方の健康保険料額(令和7年3月～)

令和7年3月分(4月納付分)からの健康保険・厚生年金保険の保険料額表について

協会けんぽより、令和7年度の健康保険・厚生年金保険の保険料額表が公表されています。各都道府

県毎の保険料額表につきましては、下記協会けんぽホームページを参照ください。

【令和7年度保険料額表(令和7年3月分から)】

<https://www.kyoukaikenpo.or.jp/g7/cat330/sb3150/r07/r7ryougakuhyou3gatukara/>

令和7年3月分からの都道府県特定保険料及び基本保険料額表

都道府県	一般保険料率 (特定保険料率+基本保険料率)	特定保険料率	基本保険料率	都道府県	一般保険料率 (特定保険料率+基本保険料率)	特定保険料率	基本保険料率
北海道	10.31%	3.38%	6.93%	滋賀県	9.97%	3.38%	6.59%
青森県	9.85%	3.38%	6.47%	京都府	10.03%	3.38%	6.65%
岩手県	9.62%	3.38%	6.24%	大阪府	10.24%	3.38%	6.86%
宮城県	10.11%	3.38%	6.73%	兵庫県	10.16%	3.38%	6.78%
秋田県	10.01%	3.38%	6.63%	奈良県	10.02%	3.38%	6.64%
山形県	9.75%	3.38%	6.37%	和歌山県	10.19%	3.38%	6.81%
福島県	9.62%	3.38%	6.24%	鳥取県	9.93%	3.38%	6.55%
茨城県	9.67%	3.38%	6.29%	島根県	9.94%	3.38%	6.56%
栃木県	9.82%	3.38%	6.44%	岡山県	10.17%	3.38%	6.79%
群馬県	9.77%	3.38%	6.39%	広島県	9.97%	3.38%	6.59%
埼玉県	9.76%	3.38%	6.38%	山口県	10.36%	3.38%	6.98%
千葉県	9.79%	3.38%	6.41%	徳島県	10.47%	3.38%	7.09%
東京都	9.91%	3.38%	6.53%	香川県	10.21%	3.38%	6.83%
神奈川県	9.92%	3.38%	6.54%	愛媛県	10.18%	3.38%	6.80%
新潟県	9.55%	3.38%	6.17%	高知県	10.13%	3.38%	6.75%
富山県	9.65%	3.38%	6.27%	福岡県	10.31%	3.38%	6.93%
石川県	9.88%	3.38%	6.50%	佐賀県	10.78%	3.38%	7.40%
福井県	9.94%	3.38%	6.56%	長崎県	10.41%	3.38%	7.03%
山梨県	9.89%	3.38%	6.51%	熊本県	10.12%	3.38%	6.74%
長野県	9.69%	3.38%	6.31%	大分県	10.25%	3.38%	6.87%
岐阜県	9.93%	3.38%	6.55%	宮崎県	10.09%	3.38%	6.71%
静岡県	9.80%	3.38%	6.42%	鹿児島県	10.31%	3.38%	6.93%
愛知県	10.03%	3.38%	6.65%	沖縄県	9.44%	3.38%	6.06%
三重県	9.99%	3.38%	6.61%				

## 経団連「女性活躍推進」に関するアンケートの調査結果から

経団連が「女性活躍推進(男女間賃金差異の解消等)に関するアンケート」(調査期間2024年8月7日～9月6日)を公表しました。この調査は、会員企業1,621社のうち、回答があった442社(回答率13.9%)から集計したものです。

## ◆男女間賃金差異の状況

男女間賃金差異の状況(平均)は、「全労働者」が68.9%、「正規雇用労働者」が71.8%、「非正規雇用労働者」が71.0%でした。差異の要因は、「管理職登用における男女割合の違い」(65.8%)が最も多く、次いで「雇用管理区分における男女割合の違い」(40.9%)、「新卒・経験者等の採用における男女割合の違い」(26.7%)が続いています。

## ◆女性活躍推進(男女間賃金差異の解消等)に関する取り組みの状況

男女間賃金差異の解消やアンコンシャス・バイアス(無

意識の思い込み)の是正に向けた考え方・施策について、自社の一般事業主行動計画等に「盛り込んでいる」と回答した企業は62.2%(140社)、「現在、盛り込むべく検討している」との回答は16.4%(37社)でした。約8割の企業が女性活躍推進に積極的に取り組んでいることとなります。

また、女性活躍や男女間賃金差異の解消に向けて取り組んでいる具体的な施策としては、「全社的な長時間労働の防止・業務効率化(年休取得促進、ノー残業デーの設定、勤務間インターバル制度の導入・拡充、業務のデジタル化等)」(83.6%)が最も多く、次いで「多様で柔軟な働き方の推進(フレックスタイム制度や裁量労働制、テレワークの導入・拡充等)」(82.2%)や「男性の家事・育児促進(育児休業等の取得推進等)」(80.0%)などが続いています。

【一般社団法人日本経済団体連合会「女性活躍推進(男女間賃金差異の解消等)に関するアンケート調査結果」  
<https://www.keidanren.or.jp/policy/2025/004.pdf>

## 2026年度高卒人材採用に関する確認ポイント

## ◆採用スケジュール

2026年3月新規高等学校卒業者の選考日程は、下記のとおりです。

- ・ハローワークによる受付開始：6月1日
- ・学校への求人申込みおよび学校訪問開始：7月1日
- ・生徒の応募書類提出開始：9月5日（沖縄県は8月30日）
- ・就職試験（選考開始）および内定開始：9月16日

高卒人材の募集は、ハローワークで求人受付をした上で高校への求人申込みをするなど、大学新卒者や中途採用と異なるため、あらかじめ確認しておきましょう。

## ◆応募書類に変更あり

厚生労働省の履歴書様式例から性別欄が削除されたこと等を踏まえ、全国高等学校統一応募用紙が、2026年度より見直されます。履歴書と調査書とで、それぞれ次のような変更点があります。

## ◆履歴書の変更点

- 1 「性別欄」を削除
- 2 「学歴・職歴欄」を「在籍校欄」と「職歴欄」に変更
- 3 「趣味・特技欄」を削除
- 4 「志望の動機欄」を「志望の動機・アピールポイント欄」に変更

「志望の動機欄」には「志望の動機、自己PR、特技等を記入すること」、また「備考欄」には資格や校内外の諸活動、志望の動機・アピールポイント等「以外で記入したい事項がある場合に記入すること」とされています。

## ◆調査書の変更点

- 1 「総合的な学習の時間」を「総合的な探究（学習）の時間」に変更
- 2 「身体状況欄」を削除
- 3 「本人の長所・推薦事由欄」を「本人のアピールポイント・推薦事由等欄」に変更
- 4 「特記事項欄」を追加
- 5 押印を削除

「特記事項欄」は、「休学の期間がある場合」「職業の特性等において必要な要件として、身体状況（視力及び聴力など）及び配慮事項の記載が求められる場合」などに記入すること、とされています。

【厚生労働省「令和8年3月新規高等学校卒業者の就職に係る採用選考期日等を取りまとめました」】

[https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/press20240206\\_job\\_application\\_schedule\\_of\\_2025\\_highschool\\_graduates\\_00001.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/press20240206_job_application_schedule_of_2025_highschool_graduates_00001.html)

【厚生労働省「第34回高等学校就職問題検討会議」】

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/koyou/jakunen/33th\\_committee\\_on\\_problems\\_of\\_highschool\\_graduates\\_jobseeking\\_20240206\\_00001.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/jakunen/33th_committee_on_problems_of_highschool_graduates_jobseeking_20240206_00001.html)

## 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」の採用意欲が増しています。

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>

## 企業に求められるスポットワークの就業整備

～連合「スポットワークに関する調査2025」より

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、必要だと感じることとして、「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.jtuc-rengo.or.jp/info/chousa/data/20250123.pdf>

## 従業員の不祥事発覚時の初動対応

### ◆初動対応の基本

従業員による不祥事が発覚した場合、企業がその対応を誤ると、社内外からの信用を大きく損ねてしまう可能性があります。被害を最小限とするために、基本的な対応策を押さえておきましょう。

#### ① 担当者を選任し、事実関係を把握

まずは事実関係を迅速に把握することが重要です。担当者を選任し、調査に当たります。関係者へのヒアリングや関連資料の確認を通じて、正確な情報を収集しましょう。その際、誰が、どのように調査を行うのかには慎重な判断が必要です。専門家に相談することも視野に入れておきましょう。社外からの問合せが想定される状況であれば、対応方針を決めておくのも重要です。

#### ② 情報開示とコミュニケーション

不祥事の実事が確認されたら、速やかに情報開示を行います。被害者、株主や取引先、従業員などに対して、誠実かつ透明性のあるコミュニケーションを図ることが信頼回復の第一歩です。確かな事実に基づき、冷静かつ真摯に対応を行います。情報開示の範囲は事案によって異なりますが、社会的影響や被害者保護、再発防止の観点から判断していきます。

#### ③ 被害者対応

不祥事によって被害を受けた方々への対応も重要です。被害者の立場に立ち、誠実に謝罪し、適切な補償を行うことで、企業の責任を果たします。信頼を取り戻すためには、迅速かつ誠実な対応が不可欠です。

### ◆再発防止に取り組む

初動対応のあとは、原因を徹底調査し、内部統制の強化や従業員教育など、再発防止に取り組むことが重要です。従業員の不祥事など考えたくないことかもしれませんが、ですが、誤った対応をしないよう、準備しておくことが大切です。



## 厚生労働省「グッドキャリア企業アワード」受賞企業の取組事例

## ◆キャリア形成・能力開発の重要性

社会情勢・雇用環境が変わるなか、労働者一人ひとりが自身のキャリア形成を自律的に行うことが重要になっています。また、従業員のキャリア形成や能力開発を支援することは、採用強化・定着・離職防止の観点からも、事業主にとっても重要です。

一方で、厚生労働省が昨年6月に公表した「能力開発基本調査」の結果において、「キャリアコンサルティングを行うしくみを、正社員に対して導入している事業所」が41.6%（前回より3.6ポイント低下）であったことや、「能力開発や人材育成に関して、何らかの問題があるとする事業所」は79.8%と大きな割合を占めたことなどからも、企業が従業員のキャリア形成支援に苦慮している・施策が不十分な現状がうかがえます。

## ◆厚生労働省「グッドキャリア企業アワード」とは

厚生労働省は、従業員の自律的なキャリア形成支援を行っている企業を表彰し、その理念や取組内容などを広く発信することでキャリア形成支援の重要性を普及・定着させることを目的に、「グッドキャリア企業アワード」を実施しています（平成24年度から27年度までは「キャリア支援企業表彰」として実施。平成28年度に「グッドキャリア企業アワード」に呼称を変更。これまでに103社を表彰。なお、令和2年度以降は隔年で実施）。

今年は、大賞（厚生労働大臣表彰）5社、イノベーション賞（厚生労働省人材開発統括官表彰）10社が選ばれました（昨年11月に発表）。

## ◆受賞企業の取組事例

同アワードのウェブサイトでは、「受賞企業の“人が育つ仕組み”」として、受賞企業の取組事例を公表しています。例えば以下のような取組みについて、その内容や理念、実際の効果などがまとめられています。

- ・経営層との議論の場づくり、マネジメント研修の実施
- ・多様な研修受講機会の提供
- ・退職理由の分析と活用
- ・キャリアコンサルタントの活用
- ・1 on 1 面談の実施
- ・能力評価の実施
- ・資格取得支援制度の導入

上記の取組事例では、さまざまな業種・規模の事例が掲載されており、参考になるところもあると思いますので、ご覧になってみてはいかがでしょうか。

【厚生労働省「グッドキャリア企業アワード」】

<https://www.mhlw.go.jp/career-award/>

【厚生労働省「令和5年度『能力開発基本調査』の結果を公表します」】

[https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/newpage\\_00159.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/newpage_00159.html)

## 人手不足対策に欠かせないデジタルリテラシーの向上

**深刻化する人手不足問題に対し、多くの企業が様々な対策を講じています。労働政策研究・研修機構の調査によると、小売・サービス業の約60%の企業が正社員の人手不足を感じており、その対応に苦慮しています。**

## ◆ICT活用による業務効率化

調査結果によれば、人手不足対策として最も多く実施されているのが「ICTの活用による業務の効率化・自動化」で、約75%の企業が実施しています。他の業界においても、RPAの導入やAIを活用した業務支援システムの実装が進んでいます。今後は、単純作業や定型業務はAIなどを活用し、人は付加価値の高い業務に集中させることが必要です。

## ◆人材育成とデジタルリテラシーの向上

人手不足対策の成功には既存社員のスキルアップが不可欠です。業務のデジタル化が進む中、社員のICTリテラシー、さらにはより視野の広い「デジタルリテラシー」の向上は企業の競争力強化に直結します。

デジタルリテラシーとは、デジタル技術全般を理解し、効

果的に活用するための幅広いスキルや能力を指し、ICTスキルに加えて、情報の検索や評価、プライバシーやセキュリティの管理に関する知識・スキルなどが含まれます。

会社はまず、デジタルリテラシー向上の目的を明確にし、全従業員と共有することで、社内の意識統一を図る必要があります。その上で、デジタルスキルに関する知識やノウハウを共有する仕組みを整えたり、教育を行うことが必要です。

## ◆多様な人材が活躍できる環境づくりも

一方で、調査結果からは、求人募集時の賃上げや採用方法の多様化、高齢者・女性・外国人材の積極的な登用も、人手不足対策として重要なポイントであることがわかります。これらに関する制度整備も、企業が勝ち残っていくためには必要な取組みでしょう。

【独立行政法人労働政策研究・研修機構「人手不足とその対応に係る調査(事業所調査)―小売・サービス事業所を対象として―」】

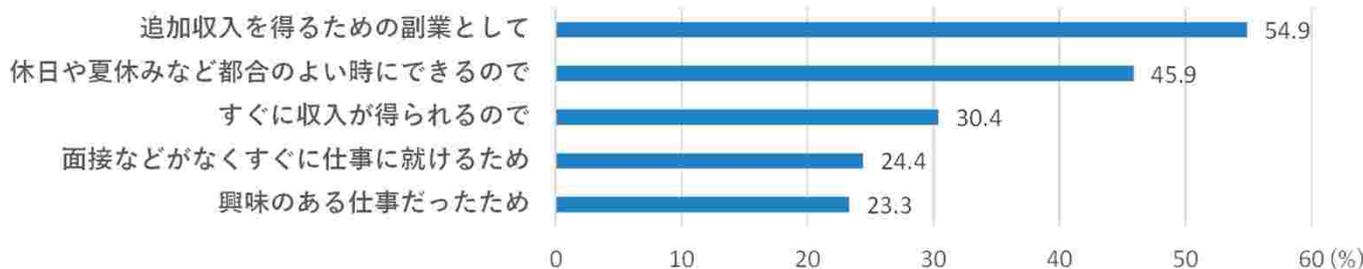
<https://www.jil.go.jp/institute/research/2024/248.html>

## 派遣社員WEBアンケート調査結果2024年度

一般社団法人日本人材派遣協会は、昨秋インターネット上で行ったアンケート調査をまとめました。「現在派遣で働いている」と回答した5245人のうち、45.0%がスポットワークを経験していることが判明しました。その際の就業形態を尋ねたところ、「アルバイト」が25.7%で最も多く、「派遣」が22.9%が続いています。

スポットワークをした理由は、「追加収入を得るための副業として」（54.9%）や、「休日や夏休みなど都合の良い時にできる」（45.9%）が多く、「すぐに収入が得られるため」（30.4%）、「面接などがなくすぐに仕事に就けるため」（24.4%）なども挙がっています。

図表 スポットワークをした理由



スキルアップのために取り組んでいることを尋ねた設問では、「派遣会社の開催する研修やeラーニングに参加している」が24.8%で最も多くなりました。一方で、「何もしていない」が4割以上を占めています。有期労働契約者と無期労働契約者で回答の傾向に大きな差はみられなかったものの、「通信教育や教材などを使って自分で勉強している」割合は、有期（19.9%）が無期（14.5%）より5.4ポイント高くなっています。身に着けたいと思う専門的・技術的なスキルは、「AI・機械学習」が20.4%（昨年比7.9ポイント増）で最多となりました。

【（一般社団法人日本人材派遣協会）「派遣社員WEBアンケート調査結果2024年度」】  
[https://www.jassa.or.jp/wp-content/uploads/2025/01/250116web-enquete\\_raw.pdf](https://www.jassa.or.jp/wp-content/uploads/2025/01/250116web-enquete_raw.pdf)

## 実務に役立つQ &amp; A [労働条件の明示]

## 賞与支給どう明示？ 正社員登用する可能性

Q

アルバイトとして採用しますが、将来、正社員登用する可能性があります。契約期間内に賞与の支給日はありませんが、仮に正社員になれば支給対象となりそうです。賞与の支給有無は、どのように明示すれば良いでしょうか。

A

パート・アルバイトを雇い入れたときに明示しなければならない事項に、賞与の有無があります（パート・有期雇用労働法施行規則2条）。原則として、賞与は、支給されない可能性がある場合でも、制度が存在するなら「有」と明示することが必要としています（平31・1・30雇均発0130第1号など）。

パート・有期雇用労働法のQ & Aにおいては、契約期間内に要件を満たさないため適用がないときには、「無」と明示することが可能としています（令4・3・31雇均有発0331第1号）。パートらで有期雇用契約を反復更新する場合には、契約更新の都度明示の有無を判断することになるでしょう。

なお、期間の定めのない正社員として労働契約を締結する際、賞与に関する定めがある場合には、明示が必要です（労基則5条1項5号）。

## 3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]
- 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】

- 所得税の確定申告期限[税務署]

## 【31日まで】

- 健保・厚年保険料の納付[郵便局または銀行]
- 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/>