

## 雇用保険料率 8年ぶり引き下げへ 雇用改善で0.1ポイント

2025年度の雇用保険料率について厚生労働省は、全体で1.55%から1.45%に0.1ポイント引き下げる案を労働政策審議会の部会に示し、了承されました。雇用情勢の改善を受け、失業手当などに充てる「失業給付」の料率を下げます。雇用保険料率が下がるのは17年度以来、8年ぶりとなります。

雇用保険料率は3種類あり、現行の保険料率は全体で1.55%。内訳は、失業給付が0.8%（労使で折半）、育児休業の際に支払う「育児休業給付」が0.4%（同）、雇用調整助成金などの助成金や能力開発事業に使う「二事業」が0.35%（企業のみが負担）となっています。

厚労省は25年度から、失業給付を0.8%から0.7%にします。コロナ禍で減少していた積立金が、雇用情勢の改善で回復してきたため、引き下げを決めました。育児休業給付と二事業の料率は据え置かれ、労働者が払う全体の保険料は、月収30万円の場合、月1800円から1650円に減ることになります。

## 14日以上連続勤務禁止 労働基準法改正案 厚労省

労働基準法の改正について検討している厚生労働省の有識者研究会は、14日以上連続勤務の禁止などを盛り込んだ報告書案を取りまとめました。厚労省は、労働政策審議会（厚労相の諮問機関）で議論を続け、2026年中の法改正につなげたい考えです。

現行の労働基準法では休日について、週に1日または4週で4日以上与えれば足りるとし、運用によっては最長48日間の連続勤務が可能となります。報告書案は、「2週間以上の連続勤務」が精神疾患の労災を認定する要素の一つになっている点を踏まえ、「13日を超える連続勤務をさせてはならない規定を設けるべき」と明記しました。

政府が人手不足解消などを目的に推進している副業にも言及し、複雑な割増賃金の算出方法が、企業の副業受け入れの足かせになっており、改正が必要だと指摘しています。本業先と副業先の労働時間の合算が必要な現行の仕組みを見直し、合算を不要にするよう求めました。

長時間労働を防ぐ法規制のあり方も示され、終業から次の始業までに一定の時間を空ける「勤務間インターバル」の導入促進を打ち出しています。勤務時間外の業務連絡を制限する「つながらない権利」は、社内ルールの整備に向け、労使の話し合いを促すガイドラインの策定を提言しました。

## 有給休暇の取得率65.3%で過去最高 平均11日 厚労省

厚生労働省が発表した就労条件総合調査によりますと、企業で働く人が2023年に取得した年次有給休暇（年休）の平均日数は、前年から0.1日増えて11.0日となり、付与された年休をどれだけ使ったかを示す取得率の平均は3.2ポイント増の65.3%で過去最高となりました。政府は過労死防止大綱で「28年までに70%以上」の目標を掲げています。

企業規模別では千人以上が67.0%、30～99人は63.7%となり、業種別では「鉱業・採石業・砂利採取業」が71.5%で最も高く、宿泊業・飲食サービス業が51.0%で最も低くなりました。



- 初日の出（帯広市） -

## ◆ ご存知ですか？ ◆

### 【改正 育児・介護休業法】

2025年4月から改正育児・介護休業法が段階的に施行されます。改正点として、現行法では小学校就学の始期に達するまで取得できる看護休暇が小学校3年生修了までに延長されるとともに、学級閉鎖や入園（入学）式、卒園式等でも取れるようになります。また、3歳に満たない子を養育する労働者が対象となっている残業免除について、小学校就学前の子を養育する労働者が対象となります。さらに柔軟な働き方を実現するための措置として、事業主は「始業時刻等の変更」「テレワーク」「短時間勤務制度」等の措置のうちから2つ以上を実施し、労働者は1つを選択して利用できるようになります。

## 事務所より

新年明けましておめでとうございます。本年もどうぞよろしくお願いたします。全国的に年末年始は悪天候の地域もあったようですが、十勝においてはとても穏やかな年明けを迎えたように思います。今回の年末年始は土日の巡りから9連休といった会社も多かったと思うのですが、次の年末年始も土日が休みになると9連休になる会社が多くなりそうな感じですね。仕事始めを迎える時期はそれぞれかと思いますが、今年も1年気を引き締めて、健康に留意しつつ、仕事を行っていききたいものです。

日本政策金融公庫が行った原則従業員数20名未満企業を対象とした雇用や賃金の調査結果によりますと、従業員の過不足については37.1%の企業が「不足」と回答しています。2024年実績で賃金総額の増減については、「増加」44.1%、「ほとんど変わらない」49.5%、「減少」6.4%となっています。給与水準が上昇した背景については、「人材の定着・確保」が55.5%、「最低賃金の改定」が51.1%、「物価の上昇」が40.2%となっており、従業員数と大きな相関関係が見られます。また、2025年の賃金総額の増減の見通しについては「増加」39.4%、「ほとんど変わらない」55.3%、「減少」5.3%となっており、増加の割合が減少しています。人手不足の状況は今後も続いていくと思われる、調査にもあるように人手確保のための賃上げは割合としては多いものの、業績との関連や企業体力を考えると、賃金を上げ続けることにも当然限度があると思われます。人手不足に対応する手段として、賃上げもその一つですが、今いる人員で現在の業務を遂行するためのITツールやシステム導入による効率化も検討すべきかと思えます。

## 業務内容

### 社会保険労務士業務

- ・ 労働保険・社会保険の事務手続代行
- ・ 就業規則、給与規程等諸規則の作成・変更
- ・ 人事・労務管理に関する相談・指導
- ・ 給与計算
- ・ その他労働社会保険諸法令に基づく申請書の作成・届出手続

### 行政書士業務

- ・ 建設業許可申請手続
- ・ 建設業決算報告書作成、経営状況分析申請、経営事項審査申請手続
- ・ 指名競争入札資格審査申請手続
- ・ 産業廃棄物収集運搬業許可申請手続
- ・ その他官公署に提出する許認可申請書類作成手続

十勝では冬季間、凍結路面における転倒による労災事故が多発する傾向があります。会社敷地内等で転倒しやすい路面状況がありましたら、早めの対策が必要となります。また、同様の理由で交通事故による業務中の事故や通勤災害等も起きやすい状況となりますので、こちらについても社内において安全運転への注意喚起等が重要となります。

