

NewsLetter

2024 12 月



三崎経営労務事務所

〒146-0082
東京都大田区池上 7-10-7 シールエンドビル 4 階
☎ 03-3754-6424 📠 03-3754-6427
E-mail info@misaki-jim.com
HP http://misaki-jim.com

今月の CONTENTS

1. みさきコラム
2. ストレスチェックの実施義務が 50 人未満事業場にも拡大へ
3. 三崎事務所からのお知らせ
4. 来年 4 月から高年齢雇用継続給付の支給率が変更されます
5. 賃金のデジタル払い対応状況
6. スタッフコラム (今月は都崎です)



みさきコラム



いつもお世話になっております。三崎です。

育児・介護休業に関する法律の改正が続きます。今回は 2025 年 4 月 1 日付の改正が控えています。ここ数年細かい改正が続いており、ビフォーアフターを確認しないと、何が変わったのか良く分からなくなってしまう。それを踏まえて厚労省では分かりやすいリーフレットを出していますので、今回の改正についてはぜひこちらを参照していただければ、と思います。 ↘

<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/001259367.pdf>

傾向としては、育児をする社員の働き方をより柔軟にすることができるものとなっています。子の対象年齢の幅が広がっています。子の看護休暇については「小学校就学前までの子」から「小学校 3 年生終了までの子」となったり残業免除の対象は「3 歳未満の子」から「小学校就学前の子」と年齢の幅が広がっています。子育ての負担を理由に退職することとなるのを防止したいのと、子供を産んでも働き続けることができるから子供を産むことを躊躇しないで欲しい、という国の狙いがあるのだと思います。

もちろん介護休業の取得についても拡充がされます。詳細については年明け順次ニュースレターでご紹介してまいります。今年も数週間で終わりです。やり残したこと、少しでもクリアにして新年を迎えたいです。

ストレスチェックの実施義務が 50 人未満事業場にも拡大へ

◆ 来年通常国会に改正法案提出予定

11 月 6 日に開催された労働政策審議会安全衛生分科会に、**50 人未満事業場へのストレスチェック実施を義務化する案が示され、概ね了承されました。** 今後は厚生労働省が報告書をまとめ、来年の通常国会に労働安全衛生法の改正法案が提出される見通しとなっています。

義務化には、メンタルヘルス不調により 1 ヶ月以上の休業もしくは退職した労働者がいる事業場の割合が近年上昇傾向にあることが背景にあります。

◆ 実施負担に配慮した施策が講じられる

案では、実施結果の監督署への**報告義務は課さない**、また、50 人以上の事業場における実施内容を一律に求めることは困難として、国が現実的で実効性のある実施体制・実施方法についてのマニュアルを作成する、との方向性が示されています。このほか、支援体制の整備等のため、施行までに十分な準備期間を設けるともされています。

ちなみに、制度創設当時のスケジュールでは、改正法公布（2014 年 6 月 25 日）から施行（2015 年 12 月 1 日）を経て、1 年以内（**2016 年 11 月 30 日まで**）に**第 1 回目を実施すること**とされました。

小規模事業場には、産業医の選任義務がありませんので、ストレスチェックは原則として外部機関への委託が推奨されています。外部機関を活用することで、従業員のプライバシーの保護を確実におこなえるメリットもあります。

ちなみに・・・厚生労働省が 2024 年 5 月～6 月に実施した調査では外部機関によるストレスチェックの実施費用は 1 人あたり数百円から千円程度とのこと。ただし、実施者の費用が別途追加料金としてかかる機関もあるため事前の確認が必要です。

【厚生労働省「第 170 回労働政策審議会安全衛生分科会（資料）」】



三崎事務所からのお知らせ



1. 12 月に入りますと賞与を支給する会社様も多いと思います。賞与を支払う際には、「賞与支払届」を日本年金機構に届出しなければなりませんので、**賞与支給日と支給額**などをお知らせください。（メールでもご郵送でも結構です）
冬の賞与の支払いはナシ、と決めている会社様もあると思いますが、賞与支払届は「不支給」の場合でも届出が必要となりますので、不支給の旨をご連絡ください。
2. 年末年始のお休み 12 月 28 日(土)～1 月 5 日(日)まで営業をお休みいたします。よろしくお願ひいたします。



来年4月から高年齢雇用継続給付の支給率が変わります

高年齢雇用継続給付金とは？

高年齢雇用継続給付金とは、60歳以上65歳未満の従業員に支給される給付金です。60歳到達時点とそれ以降の収入を比較し、60歳到達時点の75%未満となっていた場合に支給されます。

給付金制度設立には、2021年4月の法改正によって、従業員の65歳までの雇用確保が企業に義務付けられたことが背景にあります。企業は「**定年の延長**」「**定年の廃止**」「**継続雇用制度の導入**」のいずれかの措置をとらなければならなくなりました。

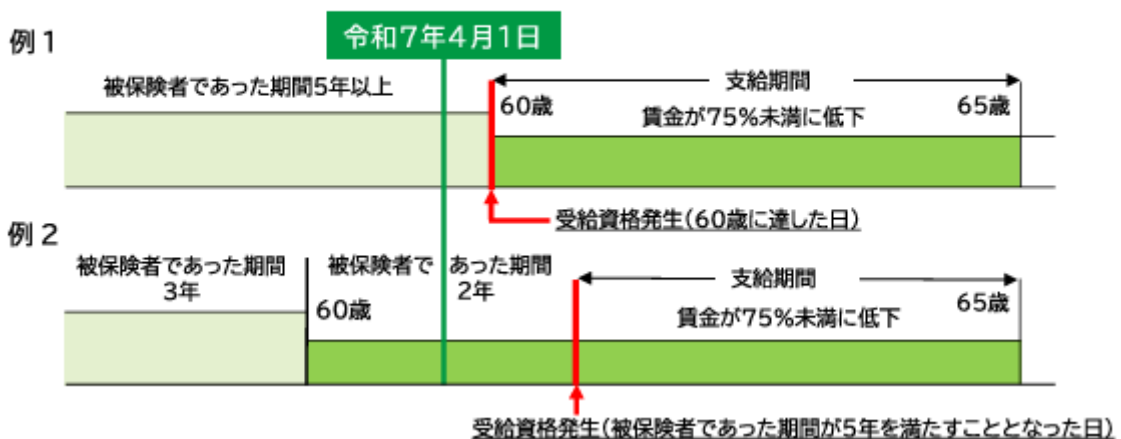
令和7年4月1日以降の支給率

各月に支払われた賃金の低下率	賃金に上乗せされる支給率
64%以下 (61%以下)	各月に支払われた賃金額の10% (15%)
64%超75%未満 (61%超75%未満)	各月に支払われた賃金額の10% (15%) から0%の間で、賃金の低下率に応じ、賃金と給付額の合計が75%を超えない範囲で設定される率
75%以上	不支給

※ ()内は令和7年3月31日以前の低下率・支給率です。
※ 支給限度額・最低限度額の取り扱いに変更はありません。

対象の方

令和7年4月1日以降に60歳に達した日(その日時点で被保険者であった期間が5年以上ない方はその期間が5年を満了することとなった日)を迎えた方が対象となります。



賃金のデジタル払いの対応状況

④ PayPay で給与受取りが可能に

8月にキャッシュレス決済サービス「PayPay」が、賃金のデジタル払いの取扱事業者（資金移動業者）第1号として厚生労働省から指定を受けました。9月にはソフトバンクグループ各社が希望する社員に対し、給与をPayPayで支払いました。

そこで、帝国データバンクは、企業における賃金デジタル払いへの対応についてアンケートを実施し、調査結果を公表しました（アンケートの実施期間は2024年10月4日～10日、有効回答企業数は1,479社）。

⑤ 約9割の企業が「導入予定なし」

アンケートの調査結果のポイントは、以下のとおりです。

- ・賃金のデジタル払いの「導入に前向き」な企業は3.9%、88.8%は「導入予定はない」
- ・導入に前向きな理由は、「振込手数料の削減」（53.8%）、「従業員の満足度向上」（42.3%）、日払いや前払いのしやすさなどの「事務手続きの削減」（32.7%）
- ・導入予定がない理由は、デジタル払いと口座振込の二重運用や労使協定の改定などによる「業務負担の増加」（61.8%）、「制度やサービスに対する理解が十分でない」（45.0%）、「セキュリティ上のリスクを懸念」（43.3%）

⑥ 「賃金のデジタル払い」は普及するのか

PayPayでの賃金のデジタル払いは、ソフトバンクグループ以外にオービック、サカイ引越センター、ニチガス（日本瓦斯）グループで導入が開始（予定）されています。現状では、企業は賃金のデジタル払いの導入に対して、利便性やセキュリティへの懸念、業務への負担増などにより消極的ですが、今後、PayPay以外の取扱事業者が参入し、保証体制や安全性等が強化されれば普及していくでしょう。

スタッフコラム

11月も終わりだというのに、今日の東京は20℃を超える暖かさとなりました。

ここまで寒暖差が激しいと、服装選びと体調管理に気を遣う日々です。

さて、2024年の今年、私の出身地である“滋賀県大津市”が些か脚光を浴びました。今年のNHK大河ドラマ「光る君へ」のヒロイン紫式部ゆかりの寺である“石山寺”は実家のすぐ近くです。先月、久しぶりに訪れてみると、参拝されている方の多さと老若男女問わずの様子に大変驚きました。

また、2024年本屋大賞を受賞した「成瀬は天下を取りに行く」では、滋賀県大津市が舞台となっています。地元を走る京阪電車は、“光る君へ”や“成瀬”のラッピング列車を登場させたり、観光協会はデジタルスタンプラリーを開催したりと、とにかく大津の各地で紫式部と成瀬を見掛けました。

琵琶湖以外にはなかなかアピールポイントのない滋賀県ですが、なんだか誇らしい気分になった1年でした。

余談ですが、今年の夏、滋賀県初のコストコがオープンしました！！ 都崎

ご不明な点がございましたらお気軽に弊所までお問い合わせください。 ☎03-3754-6424