

## フクシマ社会保険労務士事務所たより

連絡先: 〒286-0041  
 千葉県成田市飯田町 143-80-312  
 電話: 0476-37-8770  
 FAX: 0476-37-8810  
 e-mail: info@fuku-roumu.com  
 特定社会保険労務士 福島 富生



### 令和7年度の雇用保険料率

### <令和7年度の雇用保険料率>

(赤字は変更部分)

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	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 雇用保険料率		
			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	
一般の事業	5.5/1,000	9/1,000	5.5/1,000	3.5/1,000	14.5/1,000
(令和6年度)	6/1,000	9.5/1,000	6/1,000	3.5/1,000	15.5/1,000
農林水産・※ 清酒製造の事業	6.5/1,000	10/1,000	6.5/1,000	3.5/1,000	16.5/1,000
(令和6年度)	7/1,000	10.5/1,000	7/1,000	3.5/1,000	17.5/1,000
建設の事業	6.5/1,000	11/1,000	6.5/1,000	4.5/1,000	17.5/1,000
(令和6年度)	7/1,000	11.5/1,000	7/1,000	4.5/1,000	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。

令和5年以来の変更となります。事業所ごとの賃金の締め日を確認し、ミスがないよう注意しましょう。

【厚生労働省「令和7(2025)年度 雇用保険料率のご案内」】

<https://www.mhlw.go.jp/content/001401966.pdf>

### 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

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。

[rengo.or.jp/info/chousa/data/20250123.pdf](https://rengo.or.jp/info/chousa/data/20250123.pdf)

### ◆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で、「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->

### 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

不祥事の事実が確認されたら、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、準備をしておくことが大切です。

## 経団連「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」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。

これらのほかに、この調査では女性の健康課題(月経随伴症、更年期症状、不妊治療等)、

男性の健康課題(更年期症状・不妊治療・風しん対策等)に関する支援策の取組み状況などが公表されています。

自社で対応を検討する際に参考にしてみてはいかかでしょうか。

【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>

### 3月の税務と労務の手続提出期限

#### [提出先・納付先]

#### 10日

- 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]

#### 15日

- 個人の青色申告承認申請書の提出<新規適用のもの>[税務署]
- 個人の道府県民税および市町村民税の申告[市区町村]
- 個人事業税の申告[税務署]
- 個人事業所税の申告[都・市]
- 贈与税の申告期限<昨年度分>[税務署]
- 所得税の確定申告期限[税務署]
- 確定申告税額の延納の届出書の提出[税務署]
- 財産債務調書、国外財産調書の提出
- 総収入金額報告書の提出[税務署]

#### 31日

- 健保・厚年保険料の納付[郵便局または銀行]
- 健康保険印紙受払等報告書の提出[年金事務所]
- 労働保険印紙保険料納付・納付計器使用状況報告書の提出[公共職業安定所]
- 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]
- 個人事業者の消費税の確定申告期限[税務署]

### 当事務所よりひと言

一年で最も寒い季節です。働く人はもちろんですが、高校や大学をはじめとした受験生には、寒さに負けずに実力を発揮してほしいものです。

当事務所の地元成田山新勝寺では2月15日から3月2日まで「梅まつり」が開催されています。近くにおいでの際には、是非お立ち寄りください。