

中小企業の人事に役立つ情報をお届けする ペルソネル通信

「ペルソネル personnel」とはフランス語で「人事」という意味です。

2025 年
新春号
Vol. 17

(送り元)



あらい社労士事務所
Your Human Resources Supporter



Contents

P.1 ・法改正ダイジェスト&ポイント解説

・制度改正に向けた審議事項について

P.2 ・実務情報「就業規則」新しくなっていますか？

・知っておきたい！土業の特徴と活用の仕方
(第3回) - 社会保険労務士 -

P.3 ・年金連載 知ってるようで知らない年金

③年金を受け取るには保険料を納める

・『iDeCo (イデコ)』って何だろう？

P.4 ・いのしし社労士 ヨーロッパ旅行記

・おすすめ書籍紹介

法改正ダイジェスト&ポイント解説

2024 年 11 月 ・フリーランス法の施行 **NEW**

一定の業務委託の相手方である事業者に対し、
以下が義務化されました。

- ・取引条件の明示、募集情報の的確表示、育児
介護等の配慮、ハラスメント体制の整備
- ・買い叩きや報酬減額、不当なやり直し要求等の禁止

2024 年 12 月 ・健康保険証の廃止

2025 年 1 月 ・定期健康診断・労働者死傷病報告
等の電子申請義務化

2025 年 4 月 育児・介護休業法、雇用保険法の改正

[育児関連] ・子の看護休暇、残業免除の対象拡大

・育児休業取得情報の公表義務拡大 (300 人超企業)

・育児休業給付の延長手続きの厳格化

・出生後休業支援給付の創設 **NEW**

両親ともに育児等を取得する場合、従前の育児
給付 67%に 13%を加え、80%とする (手取 10 割相当)

・育児時短就業給付の創設 **NEW**

2 歳未満の子を養育するために時短勤務する場合、
時短勤務中の 10%を支給

確定している主な法改正情報は以下の通りです。

2025 年 4 月 (続き)

・一般事業主行動計画策定時の育休取得状況の
把握・数値目標設定の義務化

[介護関連]

・介護離職防止のための個別周知・意向確認等義務化
(40 歳等への早期の制度情報提供義務を含む)

・高年齢雇用継続給付の給付率引き下げ
(最高 15%→最高 10%)

・雇用保険法 **失業手当の給付制限が 1 ヶ月に短縮**

・障害者雇用促進法 除外率の引き下げ
→一定業種において、障害者を雇用すべき人数が増加

2025 年 10 月 育児・介護休業法の改正

・育児期の柔軟な働き方を実現するための措置義務化
(始業時刻等の変更、短時間勤務制度等選択 等)

2028 年 10 月

・雇用保険の適用拡大

加入要件が週 20 時間→週 10 時間勤務に改定

(荒井)

育児・介護休業法
改正が必要

社保だけでなく
雇用保険も適用拡大!



制度改正に向けた審議事項について

最近、社会保障・労働基準関連の改正について、厚労省の審議会における審議が活発になされています。以下の審議事項は今後、審議会又は国会においてさらに具体的に議論される見込みですが、いずれも重要な事項ばかりです。**これらは確定された事項ではありませんが、今後の改正に向けた方向性をある程度示すものとしてご紹介します。**(荒井)

[社会保障関連]

- 短時間労働者への社会保険適用拡大
企業規模要件及び賃金要件 (106 万円の壁)
の撤廃
- 常時 5 人以上を使用する個人事業所の
非適用業種の解消 (農業・サービス業等)
- 在職老齢年金の廃止または基準額引き上げ

[労働基準関連その他]

- 「13 日超連続勤務をさせてはならない」旨の規定化
- ストレスチェックの実施義務 対象企業規模の拡大
- カスタマーハラスメント対策の措置義務化
- 女性管理職比率の公表義務化
- 時間単位有給休暇の取得可能日数拡充 等

年々の法改正に対応するには、就業規則等の見直しが必要な場合があります。また、社内ルールの変更を周知しただけで、就業規則等に反映させていないケースも散見します。

改正しないままの就業規則は、以下のような問題を引き起こす可能性があります。

- ①管理者の誤った判断 ②従業員からのクレーム・労務トラブル
③労務担当窓口への業務負担の増大



社内ルールのよりどころとして、常に最新の就業規則を備えるようにして下さい。

以下に確認ポイントを示します。

(1) 法改正への対応

近年の法改正に対応できているか、以下のチェック項目の例で自社の就業規則をチェックしてみてください。

チェック項目の例	根拠法令
☐ 法定時間外労働が 60 時間を超えた場合の割増率が 50%になっているか	労働基準法
☐ 裁判員等に選ばれた場合の休暇があるか	
☐ 年次有給休暇を時季指定で 5 日付与する規定があるか（対象者は年 10 日以上付与者）	
☐ 産後パパ育休の規定があるか	育児・介護休業法
☐ 看護休暇の上限が 10 日になっているか（対象者が 2 人以上の場合）	
☐ 看護休暇の時間単位取得の規定があるか	
☐ パワハラ防止方針の明示、相談窓口設置が周知されているか	労働施策総合推進法
☐ 60 歳定年超え再雇用者を基準等により限定していないか	高齢者雇用安定法



(2) 社内ルールの見直し

例えば、以下の規定が実際の運用から乖離していませんか？

- | | |
|---|--|
| ☐ 賃金表、通勤手当等の諸手当の規定 | ☐ 感染症による出勤停止の規定 |
| ☐ 在宅勤務の規定 | ☐ 兼業・副業の禁止規定 など |

また、社内で発生した事案、世間の動向などをふまえて「服務規律」を随時見直していますか？

就業規則は少なくとも毎年一回は定期的に点検し、必要な改正を行うことをお勧めします。不安や疑問がある場合は、社会保険労務士にご相談下さい。（荒木）

知っておきたい！土業の特徴と活用の仕方(第3回)－社会保険労務士－



今回は社会保険労務士についてご案内します。名称が長いので「社労士」と略されることも多い土業です。この通信をお読みの方なら一度は関わったことのある土業かと思います。なぜなら、このペルソナル通信を作成している 5 名は社労士だからです。

その社労士になるためには、基本的には国家試験に合格し、全国社労士会連合会に登録しなければなりません。登録して初めて「社労士」を名乗ることができます。

社労士の業務は、人事労務に関することから社会保険までその範囲は非常に広いです。

厚労省への届け出書類、具体的には労基署、ハローワーク、年金事務所等に対する書類の作成や届け出を、報酬を得て行うことができるのは社労士だけで、社労士の独占業務とされています。

一方で、人材育成や人事評価制度の構築、ハラスメント対策等の人事労務に関するコンサルタント業務も社労士にとっての重要な業務の一つですが、これらは他の土業等でも行うことができます。

しかし、労働・社会保険法令の専門知識を有する社労士の方が信頼性は高いといえるでしょう。

なお、農業経営者の場合は、社労士への依頼にあたって注意が必要です。ベテランの社労士でも農業に特有の労働法令の特例を知らないことが多く、このため不利になることもあるからです。でも、この通信を受け取っている農業経営者の方は安心してください。なぜなら、ペルソナル通信は農業経営に詳しい社労士 5 名で作成しているからです。

お困りの際はこの通信の送付元にご相談頂ければきっと解決できると思います。



（諏訪）

さて、今回は、国民年金（基礎年金）を受け取るために納める保険料の話です。

簡単に言えば、老齢基礎年金は、10年間保険料を納めたら資格を得られます。このように年金を受けるために必要な資格期間を「受給資格期間」と言います。

受給資格期間は、以下の期間の合計です。

- ①第1号被保険者で保険料を納めた期間、第2号被保険者、第3号被保険者であった期間（保険料納付済期間）
- ②免除・猶予の手続きをした期間（保険料免除・猶予期間）や学生期間で猶予を受けた期間（学生納付特例期間）
- ③制度的に年金に入りたくても入れなかった期間など（合算対象期間）

ちなみに令和6年度の国民年金保険料は月額16,980円です。お得な口座振替や前納の仕組みもあります。



困ったときは保険料の「免除」「猶予」の制度を活用しましょう。未納のまま放置はNGです！追納もできますよ！

遺族基礎年金、障害基礎年金にも、保険料について、以下の受給要件があります。

- ・原則として、被保険者期間全体のうち、受給資格期間の合計が3分の2以上あること。
- ・特例として、初診日や死亡日の前日において、初診日や死亡日がある2カ月前までの直近1年間に保険料の未払期間がなければ、過去の未払期間が長い方でも受給の可能性が出てきます。ただし、この特例は初診日、死亡日が2026年4月1日前で、かつ初診日、死亡日の年齢が65歳未満の場合に限られます。

もし老齢基礎年金について受給資格期間が10年に満たない、または老齢基礎年金の年金額も満額（480月）に遠くおよばない、などの場合は以下の対応により受給資格を得ることや、年金額を増やすことができます。

- ①保険料滞納分の納付
…2年前分までは滞納分を払うことができます。
- ②免除・猶予・学生納付特例期間分の追納
…10年前分までは加算した保険料を追納できる。
- ③被保険者期間を確保
…出来るだけ厚生年金の被保険者であり続ける。
- ④任意加入制度を利用
…60歳以降、国民年金に任意加入する。（中村）

再確認！

『iDeCo（イデコ）』って何だろう？



日本の公的年金制度は、日本に住んでいる20歳以上60歳未満のすべての人が加入する「国民年金」と、会社員などが加入する「厚生年金」の2階建てになっています。そして、これらとは別に、**保険給付を更に厚くするための3階部分として「私的年金」があります（第3の年金）。**

第3の年金には、企業年金のほかにも、『iDeCo』があります。『iDeCo』は、自分で決めた掛金額を積み立てながら、その掛金を自分で運用して資産形成を進め、将来給付を受け取る年金制度です。

（1）『iDeCo』の特徴

- ① 積み立てた年金資産は、原則60歳になるまで、引き出すことはできない。
- ② 運用結果の「元本確保型」と運用益や元本を下回る可能性のある「投資信託型」の商品がある。
- ③ 掛金額は月5,000円以上でご自身の加入資格に沿った限度額の範囲内で設定できる
※月の限度額は、例えば、会社員に企業年金がない会社員の場合 月23,000円、国民年金のみに加入の自営業者等の場合 月68,000円、公務員の場合 月20,000円などとされています。

（2）税制上のメリット

以下3つの税制上のメリットがあります。

- ① **掛金が全額所得控除** 例えば、掛金が毎月1万円で、所得税（20%）・住民税（10%）の税率の場合「年間36,000円」の税金が軽減されます。
- ② **運用益も非課税** 通常、金融商品を運用すると、運用益に課税されるが（源泉分離課税20.315%）、非課税なので再投資が可能。
- ③ **受け取る時の大きな控除** 年金として受け取る場合は「公的年金等控除」、一時金の場合は「退職所得控除」の対象になる。

現在、銀行や証券会社など、さまざまな金融機関が『iDeCo』を取り扱っています。従って、扱っている運用商品、丁寧な説明や案内といった対応、手数料等を比較、検討して選ぶ必要があります。興味を持って活用を検討頂けると幸いです。

なお、『iDeCo』については、拡充に向け、厚生労働省の審議会において審議がなされてきました。

①加入可能年齢の引き上げ、②掛金限度額の引き上げ又は撤廃などの拡充策に関する法案が、2025年の通常国会に提出される見込みです。今後の制度改正の動向にも着目していきましょう。（青柳）

いのしし社労士 ヨーロッパ旅行記 ドイツ ベルリン編



このコーナーでは、いのしし社労士@中村が 2019 年 10 月に訪問したヨーロッパ各国の旅行記をゆっくり気長に連載しています。

2019 年 10 月 20 日。前回お話ししたベルリンフィルですが、翌日にベルリン市街を歩いていた時に見つけたポスターがありました。それを写メてました。

この方、カーナ・カネラキスさんと言いますが、アメリカの指揮者でバイオリニストでした。私が観た当時は 37 歳、ベルリン放送交響楽団の首席客員指揮者を務めておられました。当日、私が聴いた曲は、リヒャルト・ストラウスの「英雄の生涯」、ベートーベンの交響楽第 7 番だったそうです（笑）

そして翌日、10 月 21 日。ベルリン発のセラミックメーカー「Kühn Keramik クーン・ケラミック」に向かいました。

デザイナーのベルンハルト・クーンは、1967 年生まれの陶芸家。作品はまるで魔法のよう。ゆがんでいて、風変わりな、まるでルイス・キャロルの『不思議の国のアリス』のような数学的にひねられた作風で、好みのアイテムです。地下鉄の「Mehringdamm 駅」を降りて 10 分くらい歩いたところにそれはありました。

はいお休みです（涙）。日本から来てそれはないよーと、10 分くらい行くと、店の中や地下の工房をチロチロとみていたら、その奥さんが気がついてくれて、声をかけてくれました。拙い英語で日本から、このために来たんだ！と力説したら、快く開けてくれました！

お店の中自体が博物館みたいなところで、聞いたところでは 80 年？100 年？前のカフェを居抜きで購入したとのこと、誌面の都合でたくさんはお見せできないが、すごいインテリアなでした。また、飾られているアイテムも独特ですし、来た甲斐があったというものです。通常では絶対に払わない額のアイテムを 4 つほど購入してホクホクと次へ移動するのでした。

（中村）



おすすめ書籍紹介

『人類学者のレンズ「危機」の時代を読み解く』

松村圭一郎 著 （西日本新聞社）



西日本新聞社で 2020 年 4 月～2022 年 12 月に毎月連載された記事（全 33 回）をまとめたものです。新型コロナ蔓延、オリンピック無観客開催、ロシア・ウクライナ侵攻などの前例のない事態に次々直面した中で書き綴られてきたものです。

人類学者とは「未開部族の生活様式や儀式を記録する」人というイメージは 50 年以上古いもので、実際は人間活動のあらゆる領域（例えば金融業界、震災復興の現場、製品開発など）にかかわり、研究者も一員となって、外部環境変化に対応する「知恵」を共に見つけてそれを理論的に発信してきたといえます。

その人類学者の手法、理論が、現代の直面する（解決が見いだせない）課題に新しい見方を提示しています。これが「人類学者のレンズ」の意味。

2,000 文字程度の短文×33 編と読み易い本ながら、「人」を扱う労務の仕事にも新たなヒントが沢山得られました。

（荒木）

発行元：ペルソナル・アライアンス

諏訪 学
彩英社労士総合事務所
埼玉県鴻巣市大間 1-6-7
TEL 080-3511-1986
E-Mail saiei.sougou@gmail.com

荒木 孝夫
あらき社労士事務所
千葉県印西市木刈 2-32-1
TEL 080-4191-5836
E-Mail takao@araki-sr.jp

青柳 英明
あおやぎ労務法務事務所
山梨県甲府市砂田町 3-8
TEL 055-225-0322
E-Mail h.aoyagi.shin@icloud.com

荒井 妙恵子
あらい社労士事務所
岐阜県岐阜市六条東 2-5-1-501
TEL 058-374-1873
E-Mail arai-office@road.ocn.ne.jp

中村 雅和
いのしし社会保険労務士事務所
福岡市博多区博多駅前 2-17-14
ライオンズマンション博多駅前 803
TEL 092-409-2531
E-Mail info@inoshishisyaroshi.com

私達は「農業労務」に精励する仲間として出会いました。この通信は、メンバーの連携により共同発行しています。ご質問・ご意見についてはお近くのメンバーまでお願いいたします。