

エアロウムだより

# うんがいそうてん 雲外蒼天

社会保険労務士法人エアロウム

代表 鶴留 舞

〒820-0067 飯塚市川津 693-47-1F

TEL : 0 9 4 8 - 2 8 - 2 4 4 4

FAX : 0 9 4 8 - 2 8 - 2 4 4 8

2025年3月号

## 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）。

## <令和7年度の雇用保険料率>

(赤字は変更部分)

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 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		<b>5.5/1,000</b>	<b>9/1,000</b>	3.5/1,000	<b>14.5/1,000</b>
(令和6年度)		6/1,000	9.5/1,000	3.5/1,000	15.5/1,000
農林水産・※ 清酒製造の事業		<b>6.5/1,000</b>	<b>10/1,000</b>	3.5/1,000	<b>16.5/1,000</b>
(令和6年度)		7/1,000	10.5/1,000	3.5/1,000	17.5/1,000
建設の事業		<b>6.5/1,000</b>	<b>11/1,000</b>	4.5/1,000	<b>17.5/1,000</b>
(令和6年度)		7/1,000	11.5/1,000	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。

### ◆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）。

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

【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>

### ◆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」の採用意欲が増えています。

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>

## 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。判断に迷うときはエアロウムにご連絡ください。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、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。



## 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>

## 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り組みでしょう。【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>

## 3月の税務と労務の手続 [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]

17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]

## 物価高と人件費高騰



高い... 何もかも高い！ レジでお会計をすると二度見してしまいます。 

このような生活費だけでなく、経営者の皆様にとっては、原材料費の値上げ、人件費の高騰も頭の痛い問題かと思えます。従業員の給与を上げても、物価も上がっているから生活は楽にはならず、賃上げの実感がないというのが実感でしょう。どちらの気持ちもとてもよく分かります。

しかし、そんな状況だからこそ前を向きたい！！

優秀な人材が流出しないように工夫を凝らし、働く環境を整えることが結果的に 企業の魅力を高め、長期的な成長につながるはずですよ。

また、価格転嫁や業務の効率化、デジタル化など、今こそ「攻めの経営」が求められる時期とも言えます。

...と書きながら私自身に言い聞かせています  エアロウムは今年さらにデジタル化を進めていく予定です。一緒に知恵を絞って未来へと進んでいきましょう!!  鶴留