

社会保険労務士法人 D・プロデュースが毎月お送りしています

ブログも更新中！是非ご覧ください！

<http://d-produce.net/>

Facebook <https://www.facebook.com/d.produce>

Dプロニュース

ご連絡先：

〒231-0013

横浜市中区住吉町 4-45-1 関内トーセイビルⅡ 10階

TEL:045-226-5482 FAX:045-226-5483

E-Mail:info@d-produce.com

HP:<https://www.d-produce.com>



令和7年度の地方労働行政運営方針— 「フリーランス等の就業環境の整備」につ いて

厚生労働省は4月1日、「令和7年度地方労働行政運営方針」を策定しました。各都道府県労働局においては、この運営方針を踏まえた行政運営方針を策定し、計画的な行政運営を図ることとしています。運営方針には、重点的に取り組むべき施策として、「最低賃金・賃金の引上げに向けた支援、非正規雇用労働者への支援」「リ・スキリング、ジョブ型人事（職務給）の導入、労働移動の円滑化」「人手不足対策」「多様な人材の活躍促進と職場環境改善に向けた取組」が挙げられています。

以下、「多様な人材の活躍促進と職場環境改善に向けた取組」の中にある「フリーランス等の就業環境の整備」について紹介します。

◆現状の課題

フリーランスが安心して働ける環境を整備するため、令和6年11月に施行された特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律（「フリーランス法」）の履行確保を図る必要があるとしています。同法は、発注事業者には、①取引条件の明示等を義務付け、報酬の減額などを禁止するとともに、②フリーランスの育児介護等に対する配慮やハラスメント行為に係る相談体制の整備等を義務付けるものです。

また、自らの働き方が労働者に該当する可能

性があると考えられるフリーランスからの相談にも丁寧に対応する必要があるとしています。

◆取組事項

フリーランスから本法の就業環境の整備違反に関する申出があった場合に、速やかに申出内容を聴取し、発注事業者に対する調査、是正指導等を行うなど、本法の着実な履行確保を図るものです。また、フリーランスから委託事業者等との取引上のトラブルについての相談があった際には、引き続き「フリーランス・トラブル110番」（弁護士に無料で相談できる）を紹介するなど適切に対応するとしています。

さらに、全国の監督署に設置されている「労働者性に疑義がある方の労働基準法相談窓口」に申告がなされた場合には、特段の事情がない限り、原則として労働者性の有無を判断し、必要な指導を行うとします。また、被用者保険の更なる適用促進を図るため、監督署において労働基準法上の労働者と判断した事案については、日本年金機構年金事務所および労働局労働保険適用徴収部門への情報提供を徹底するとしています。

【厚生労働省「令和7年度地方労働行政運営方針」の策定について】

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_56672.html

令和7年度のキャリアアップ助成金の 主な変更点

令和7年度のキャリアアップ助成金のパンフレットやリーフレットが公表されました。4月以降の変更点のポイントについて説明していきます。なお、ここでは大企業の支給額は省略し、中小企業の支給額のみを掲載します。

◆正社員化コースの変更点

キャリアアップ助成金は、非正規雇用労働者を企業内でキャリアアップさせ、正社員転換や待遇改善を行う企業を支援する制度です。

まず、正社員転換等をした場合に助成される「正社員化コース」では、重点支援対象者が導入されました。重点支援対象者とは、雇入れから3年以上経過した有期雇用労働者、派遣労働者、母子家庭の母、人材開発支援助成金の対象訓練を受けて正社員へ転換した者等のことをいいます。これまでは、「有期→正規」「無期→正規」への転換の場合、2期分の合計でそれぞれ80万円、40万円が支給されていましたが、4月からは重点支援対象者に支給されることとなります。

対象以外の人には、1期(6か月)分のみ半額の40万円、20万円が支給されます。なお、新規学卒者については、雇入れられた日から起算して1年未満のものについては、支給対象者から除外となります。

◆賃金規定等改定コースの変更点

「賃金規定等改定コース」では、賃上げ引上げ区分が従来の2区分から4区分に細分化され、助成額が拡充されました。3%以上4%未満で4万円、4%以上5%未満で5万円、5%以上6%未満で6.5万円、6%以上で7万円となります。

さらに、有期雇用労働者等の基本給の3%以上を引き上げた場合、1事業所当たり1回のみ20万円が加算されます。

◆キャリアアップ計画書の手続きの簡素化

キャリアアップ計画書は、これまでは各コースの取組み実施日の前日までに管轄の労働局長に提出し、認定を受ける必要がありましたが、届出のみでよいことになりました。

各コースの詳細は、下記のパンフレットやリーフレットで確認できます。支給申請については、当事務所にご相談ください。

【厚生労働省「キャリアアップ助成金のご案内(令和7年度版)(パンフレット)」】

<https://www.mhlw.go.jp/content/11910500/01469672.pdf>

【厚生労働省「キャリアアップ助成金のご案内(令和7年度版)(リーフレット)」】

<https://www.mhlw.go.jp/content/11910500/01469677.pdf>

【厚生労働省「キャリアアップ助成金改正概要リーフレット(令和7年度版)」】

<https://www.mhlw.go.jp/content/11910500/01450174.pdf>

厚生労働省が不妊治療と仕事との両立に関する資料を公開しました

◆不妊治療をめぐる現状

日本全体の出生数は下がっているなか、不妊の検査や治療を受けるカップルは増加傾向にあり、令和3年(2021年)に不妊の検査や治療を受けたことがある夫婦の数は「約4.4組に1組」となっています(厚生労働省「不妊治療と仕事との両立サポートハンドブック」)。不妊治療にあたっては女性に大きな負担がかかり、キャリア継続に支障をきたすことは珍しくありません。経営者はじめ社会全体で理解を深め、対策を講じていくことが重要です。

そうしたなか、厚生労働省から、不妊治療と仕事との両立に関する新しい資料として、「不妊治療を受けながら働き続けられる職場づくりのためのマニュアル」および「不妊治療と仕事との両立

サポートハンドブック」の2つが公開されています。

◆「不妊治療を受けながら働き続けられる 職場づくりのためのマニュアル」

本マニュアルは、以下の構成となっています。

第1章 不妊治療について

第2章 企業における不妊治療と仕事の両立支援に取り組む意義

第3章 不妊治療と仕事との両立支援導入ステップ

第4章 不妊治療と仕事との両立に取り組んでいる企業の事例

第5章 不妊治療と仕事との両立を支援する上でのポイント

第6章 参考情報

不妊についての基礎知識・保険の仕組みや各種データ、企業が対策に取り組む意義および具体的な方法、企業の好事例集などがまとめられています。

◆「不妊治療と仕事との両立サポートハンドブック」

本ハンドブックでは、不妊治療に関するデータや職場での配慮のポイント、お役立ち情報などがコンパクトにまとめられています。

上記ハンドブックでは、不妊治療の全体像や企業ができるサポートの概要を知ることができます。その上で、より詳しい情報や具体的な取り組みの進め方を知りたい場合、マニュアルを通じて理解を深めることができます。

女性のキャリア中断を防止することは労働者・企業双方にとって重要です。上記資料等は経営者・担当者にとってのヒントになると思われます。また、実際に取り組みを始めたい場合、助成金など各種制度、企業内の制度設計や環境整備、従業員への説明やプライバシーの確保など、悩ましい点も多々出てくるかと思うので、その際はぜひ当事務所にご相談ください。

【厚生労働省「不妊治療を受けながら働き続けられる職場づくりのためのマニュアル」】

<https://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/pamphlet/dl/30k.pdf>

【厚生労働省「不妊治療と仕事との両立サポートハンドブック」】

<https://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/pamphlet/dl/301.pdf>

5月の税務と労務の手続提出期限 【提出先・納付先】

12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

- 特別農業所得者の承認申請[税務署]

6月2日

- 軽自動車税(種別割)納付[市区町村]
- 自動車税(種別割)の納付[都道府県]
- 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]
- 確定申告税額の延納届出額の納付[税務署]

編集後記

社会保険労務士法人 D・プロデュースの齊藤と申します。

日々、給与計算や労務相談、社会保険手続きな

どに携わっております。

さて突然ですが、私の趣味は「マラソン」です。平日は仕事前か後に 5-10 km、週末土日には 20-30 km位走っております。今日はそんな趣味と仕事の間に感じる共通点を少し書いてみたいと思います。

今後とも、D・プロデュースをどうぞ宜しくお願い申し上げます。

マラソンと社労士業務、一見まったく別の世界のようにですが、意外と共通点があると感じています。たとえば「日々の積み重ねが結果につながる」という点。マラソンでは一朝一夕でフルマラソンで目標タイムを達成できません。地道なジョグや筋力強化をコツコツと継続することで、ようやく本番の 42.195km に立ち向かえる体が作られていきます。

社労士業務もまた、同じように「地道な継続」が求められる仕事です。給与計算一つとっても、毎月「当たり前」に正確にこなすためには、ちょっとした法改正や実務上の変化にも目を配り、日々の積み上げが必要です。マラソンで例えるなら、見た目には地味な「つなぎのジョグ」のような作業かもしれませんが、それを怠ると、大会(=お客様対応)のときに思わぬ「脚攣り(=トラブル)」を起こしてしまいます。

また、もう一つの共通点として「本番に向けた準備の大切さ」があります。

マラソンでは、大会の数カ月前からペース走やロング走を積み重ねて、当日の走りをシミュレーションしておくことが重要です。ただ同時に、当日の天候や体調に応じてペースを調整したり、途中で補給の仕方を変えたりと、“走りながら修正する柔軟さ”も欠かせません。

労務の現場でも、就業規則や社内体制の整備など「予防」は非常に大切ですが、予期せぬトラブルに直面したときには、状況に応じた対応力が問われます。その意味では、走ることと労務対応はどちらも「準備と柔軟性のバランス」が求められるのかもしれません。

以上、少し強引な関連付けはご愛嬌でお願いします。