



佐藤事務所通信

1

2025

No.157

Viewpoint 「お互いに相手の事を思い合う」

- ・ 2025 年 4 月施行の改正育児・介護休業法への対応
- ・ 2025 年度から支給率が低下する高年齢雇用継続給付
- ・ マイナポータルを活用した離職票のオンライン送付

Viewpoint

「お互いに相手の事を思い合う」

先日、ある新聞記事が目にとまりました。「満員電車にベビーカーはモラル違反か」という見出しから始まり、満員電車にベビーカーを乗せる事の是非について取り扱った内容です。記事で紹介されていたある女性は、混みあった電車にベビーカーを乗せていたところ、周りから「ラッシュ時にベビーカーを乗せるな!」とか、「降りろ!」といったような罵声を浴びせられたという経験を語られていました。

皆様は、この問題についてどのように思われるでしょうか。公共交通機関である電車にベビーカーを乗せる事自体は、なんら法律に抵触するわけではありません。これはあくまでもモラルの問題です。ベビーカーを電車に乗せる事について、記事に挙げられていた反対派の意見としては、せめてラッシュの時間帯を避けて空いている時間にずらすべき、ベビーカーを畳んで子供を抱っこして乗車するべき、といった意見がある一方で、賛成派の意見は、働きながら子育てをする親は、出勤前に保育所等へ子供を預ける必要があり、どうしてもラッシュの時間帯に乗車する必要がある、または、満員電車の中ベビーカーを畳み子どもを抱っこして乗車すると子供が窒息してしまつて危険だ、といった意見もありました。私は、これらの意見、賛成派、反対派、どちらにしても、結局はそれぞれが自分の事を中心に考えている事に、この問題の本質があるように思います。

一方で、私はこの殺伐とした雰囲気と真逆といえる実にほのぼのとした場面にも遭遇した事があります。

昨年、私の田舎でもある秋田に帰省し、電車に乗った時のことです。田舎の小さな駅で電車を待っていました。その時、ホームで電車を待っていたのは私とまさにそのベビーカーを押した若いお母さんでした。しばらくすると、ホームに電車がやってきました。この駅は始発駅でしたので、この時点では車内に乗客は誰もいません。私とベビーカーに乗った赤ん坊を含めた3人が電車に乗り込みました。車内には誰もいないので、私は座席に座りました。お母さんも空いている座席に座って、その向かいに赤ん坊を乗せたままのベビーカーを停めました。のどかなもので、電車はなかなか発車しません。実はこの路線は単線で、下りの電車が到着しなければ発車できないのです。時間にして10分少々、発車まであったでしょうか、その間、サラリーマンらしき1人の男性が入ってきました。また、しばらくすると、今度は2人組の中年女性が乗り込んできました。2人組の女性は、一様に微笑ましくベビーカーを覗き込んで、「かわいいね、よく眠っているね」「どこまで行くの?」と赤ん坊や若いお母さんに話しかけていました。



そんな折、駅のロータリーに大型の2台のバスが停まりました。バスからは、大柄なラグーマンが大勢下車し、その彼らが大挙して電車に乗り込んできたのです。実はこの駅の近くには、ラグビーで有名な高校があり、そこで練習試合に臨んでいたらしい他校の生徒たちが、たまたまこの時間の電車に乗り込んできたのです。1両しかない電車は、体格の良いラグーマンをはじめとする乗客で、瞬く間に満員電車のようにになりました。私の向かいに座っていたお母さんは、気を遣って赤ん坊を抱き抱えて、ベビーカーを畳まれました。ところが気持ちよく眠っていた赤ん坊からすれば、急に起こされた上に、車内も騒がしくなり始めた事から、大きな声で泣き出してしまったのです。お母さんは必死にあやしますが、赤ん坊は一向に泣き止みません。1駅が過ぎ、2駅が過ぎても赤ん坊は泣いていました。私の目的地である駅に電車が到着した時点でも赤ん坊はまだ泣いていました。

私が電車を降りた時です。そのお母さんも私に続いて、サッと降りました。私はハッとしました。なぜならその駅はお母さんが本来降りるべき目的地の駅ではなかったからです。どうしてそれがわかるのかと言うと、始発駅で2人の中年女性と交わされていた会話の中で、「どこまで行くの?」と尋ねられ、答えていたお母さんの返答とは、その目的地より随分手前だったからです。若いお母さんは、おそらく泣き続ける赤ん坊が周りの皆さんの迷惑にならないようにと気を遣って、咄嗟に電車を降りたのでしょう。それとほぼ時を同じくして、1人の青年が「忘れ物!」と大きな声を出して、ベビーカーを手に電車を降りてきました。お母さんは慌てて電車を降りたため、畳んで置いてきたベビーカーを車内に置き忘れたのです。それに気づいたラグーマンの1人が、それを届けてくれたのです。ただ次の瞬間、無情にも電車のドアが閉まってしまい、電車が発車してしまいました。窓越しに、たくさんのラグーマン達が大笑いしていて、その心優しい青年も照れ笑いをしながらホームから両手を振って、電車を見送っていました。お母さんは青年に平謝りです。

その時、ある男性がお母さんとその青年2人に声を掛けられました。その男性というのは、同じく始発駅から乗り込んできたサラリーマン風の男性で、事の顛末の一部始終を見ていたのでしょう。男性は、「駅前に自分の車を停めているので、もし良かったら、その

車で2人をそれぞれの目的地まで送ってあげます」と申し出ました。2人は大変恐縮し、遠慮はされていましたが、結果的には男性の車に乗り込んで行かれました。



どうでしょう? 今の話と冒頭に紹介しました新聞のお話、その大きな違いをお分かりになるでしょうか。新聞記事で紹介されたそれぞれの方の主張というのは、皆、基本的には自分本意な考え方でした。一方、私が目の当たりにした若いお母さん、忘れ物のベビーカーを届けるため電車を降りてくれたラグーマン、その2人を送ってくださった男性、彼ら全員は自分の事よりも他者の事を思いやって行動していたのです。私にはその時、慈悲の心をもって常に相手の事を優先され、浅はかな考えを捨てる事ができれば、本当の意味での幸せを得る事ができるのでは、と思いました。

満員電車にベビーカーを乗せるのは、是か非という問題に照らし合わせてみると、自分の主義主張を繰り返して、不毛な議論を続ける人は慈悲の心をもって人に接する事ができていない人、言い換えれば不幸な人かもしれません。一方、私が出会った人達は、慈悲の心をもって人と接していた方でした。

「情けは人の為ならず」と言いますが、人さまに迷惑をかけまいと電車を降りたお母さんも忘れ物を手渡すために電車を降りてくれた青年も、結果的には車で快適にそれぞれの目的地まで送ってもらえた訳です。2人を車で送り届けた男性にも、きっといつか報いが目に見えない形で返ってくるかもしれません。

皆がお互いに相手の事を思い合えるようになれば、この世の中は今以上に暮らしやすく、職場でも働きやすくなるのではないのでしょうか。今回は、ちょっとした忘れられないエピソードをご紹介しました。本年も皆様の益々のご繁栄と幸多き一年となりますように心からお祈り致します。

2025年4月施行の 改正育児・介護休業法への対応

2025年4月1日と10月1日の2回に分けて改正育児・介護休業法が施行されます。4月に施行される内容は、就業規則（育児・介護休業規程等）や労使協定の修正が必要なものと、会社として運用方法を決めておくべきものがあります。以下では、この双方について解説します。

規程等の修正が必要な改正

【子の看護休暇の見直し】

現在、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する従業員が取得できる「子の看護休暇」について、対象となる子の範囲が小学校3年生が修了するまでに拡大されます。また、休暇の名称が「子の看護等休暇」に変わり、取得事由として、これまでの①病気・けが、②予防接種・健康診断に、③感染症に伴う学級閉鎖等、④入園式、卒園式、入学式が加わります。

【子の看護休暇・介護休暇の見直し】

現在、労使協定を締結することで子の看護休暇および介護休暇を取得できる人から「継続雇用期間6ヶ月未満の従業員」が除外できますが、これが廃止されます。労使協定を締結している会社では、労使協定の見直しが必要です。

【所定外労働の免除】

3歳未満の子を養育する従業員が請求したとき、会社は所定労働時間を超える労働を命じることができません。これについて、請求可能となる従業員の範囲が小学校就学前の子を養育する従業員に拡大されます。

運用の整備が必要な改正

【雇用環境整備】

従業員の介護離職防止のために、介護休業・介護両立支援制度等に関し、会社は以下の①～④いずれかの措置を講じることになります。

- ① 研修の実施
- ② 相談体制の整備（相談窓口設置）
- ③ 自社の従業員の利用の事例の収集・提供
- ④ 自社の従業員へ利用促進に関する方針の周知

【個別周知・意向確認】

会社は、介護に直面したことを申し出た従業員に対し、制度等の内容や申出先、雇用保険の給付金についてを周知し、介護休業の取得・介護両立支援制度等の利用の意向の確認を個別に行うことが必要になります。

【情報提供】

従業員が介護に直面する前の早い段階（従業員が40歳になるとき等）に、介護休業や介護両立支援制度等の理解と関心を深めるため、介護休業制度等に関する事項を情報提供することが求められます。

これらの他に、3歳未満の子を養育する従業員や要介護状態の対象家族を介護する従業員がテレワークを選択できるようにすることが努力義務化されることなども盛り込まれています。広範な対応が求められるため、早めに準備に取り組むことをお勧めします。

2025年度から支給率が低下する 高年齢雇用継続給付

2025年4月1日から、雇用保険の高年齢雇用継続給付における支給率が変更になります。今回は高年齢雇用継続給付のうちでも対象となる人が多い「高年齢雇用継続基本給付金」について、制度の概要と変更内容を確認します。

高年齢雇用継続基本給付金

高年齢雇用継続基本給付金とは、60歳に達したとき等の賃金額に比べ、その後に支給される賃金が75%未満に低下した状態で働き続ける60歳以上65歳未満の雇用保険の被保険者に支給される給付金です。

支給要件を満たした被保険者がハローワークへ申請することにより、支給対象となる各月に支払われた賃金の最大15%の給付金が支給されます。なお、申請手続きは通常、会社を通じて行います。

給付金の支給対象者

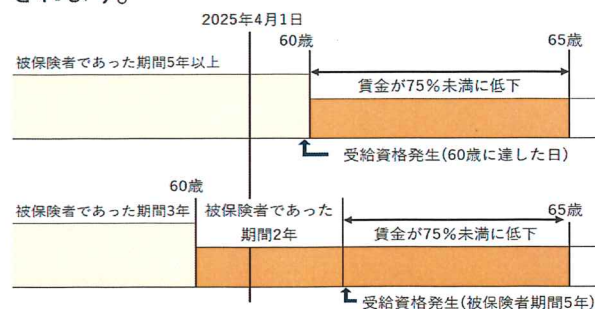
高年齢雇用継続基本給付金の支給対象となる人は、60歳以上65歳未満の一般被保険者であることに加え、被保険者であった期間が通算して5年以上あることが必要です。そのため、例えば57歳で退職してから基本手当等を受給し、58歳で再就職をした後に60歳に達したとしても、被保険者期間が5年未満の間は支給されません。

支給率の引き下げ

2025年4月1日以降は、現在の支給率の上限が引き下げられ、賃金の低下率が75%以上のときは支給されず、64%以下のときは10%となります。64%超75%未満のときには、0%～10%の間で賃金の低下率に応じた率が計算式により算出されます。

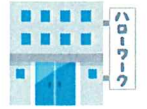
引き下げの対象者

支給率が引き下げとなる人は、2025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年以上ない人はその期間が5年を満了することとなった日)を迎えた人です(図参照)。2025年3月31日までに受給資格が発生した人は、変更前の支給率が引き続き適用されます。



希望者全員65歳までの雇用義務化に人手不足も加わり、多くの企業で60歳以降の従業員が重要な戦力となっています。これに伴い、60歳以降の賃金額の減額幅の見直しを進めるケースが増加しています。一方で、賃金額が低下している従業員にとって高年齢雇用継続基本給付金は生活に影響を与えるものでもあるため、特に今回の支給率の引き下げの対象となる従業員には制度の内容をしっかりと説明しておきましょう。

マイナポータルを活用した離職票のオンライン送付



はじめに

新年あけましておめでとうございます。昨年中は顧問先の皆さまの多大なるご支援を賜り、御礼申し上げます。本年も引き続きご愛顧のほど宜しくお願い申し上げます。

さて、2024 年を振り返ってみますと、労働契約締結時の労働条件明示事項の追加や源泉所得税の定額減税、社会保険適用拡大、マイナ保険証の運用開始など、様々な法改正が施行されました。また、2025 年につきましても、4 月・10 月に改正育児介護休業法を主として、労務関連だけでも、いくつもの法改正の施行が予定されております。

今回は本年 1 月から運用が開始される「マイナポータルを活用した離職票のオンライン送付」についてご説明させていただきます。

2025 年 1 月 20 日から、マイナポータルを活用した離職票のオンライン送付が本格的に開始されます。この新しい取り組みにより、離職票の発行・受け取りプロセスが効率化され、労働者と事業主双方の負担が軽減されることが期待されるとともに、従来の紙媒体を中心とした行政手続きのデジタル化を進め、失業保険の給付手続き等が迅速化される利点があります。

マイナポータルを利用した離職票受け取りの手順

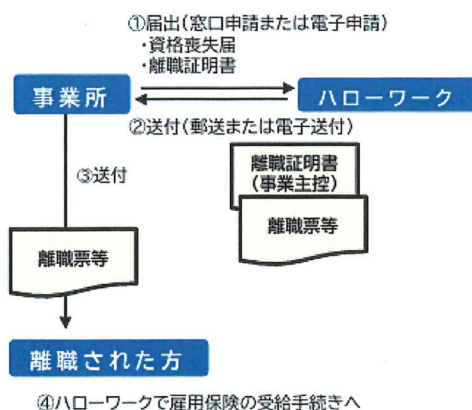
- ① マイナンバーがハローワークに登録されているかを確認
→マイナポータルアプリから従業員が登録確認をすることができます。
- ② マイナポータルから「雇用保険 WEB サービス」と連携
→自身のマイナポータルにログインして連携設定を行います。
- ③ マイナポータル上に届いた通知を確認
→離職票(pdf ファイル)が送信されると通知が表示されます。
- ④ 離職票をダウンロード
→離職票(pdf ファイル)をダウンロードしスマホ等に保存します。

※②の連携は 1 度連携設定をすれば、設定を解除するまで有効となります。

以上で離職票の受け取りが完了となります。なお失業給付の手続きの際は、ダウンロードした離職票 (pdf ファイル) をスマホ画面に表示してハローワークの窓口へ提示するか、離職票を印刷して窓口へ持ち込むことで失業給付手続きを行うことが可能となります。

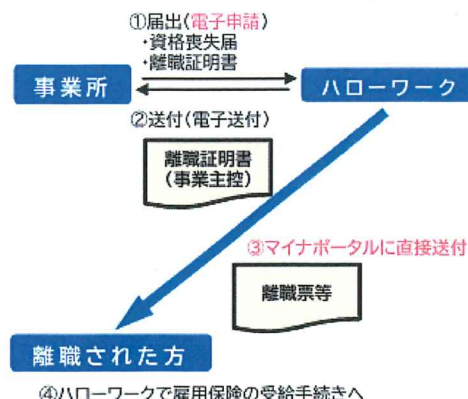
「離職票」等が送付されるまでの流れ

現在



2025年1月20日～

※一定の条件(次頁以降参照)を満たした場合のみ対象となります。条件を満たさない場合は、従来どおり事業所から送付ください。



事業主側の準備

退職者が離職票をマイナポータルで受け取るためには、いくつか準備が必要です。

- ① マイナンバーのハローワークへの登録
→マイナンバーを
雇用保険被保険者番号と紐づけます。
- ② 電子申請を利用した雇用保険の
離職手続き

※①：平成 28 年 1 月以降に雇用保険関係の手続きをした方については、原則として、手続き時にマイナンバーとの紐づけがされています。なお、雇用保険関係手続きとは、資格取得、育児休業給付、介護休業給付、高年齢雇用継続給付等の手続きです。

※②：佐藤事務所が行う雇用保険の離職手続きは、特別に紙媒体での発行依頼がない限り、全て電子申請にて手続きを行います。

まとめ

コロナ禍以前では、今でこそ一般的な仕組みとなっているリモートワーク、WEB会議、オンライン研修などは、当然のように考えられませんでした。2025 年 1 月に開始されるマイナポータルを活用した離職票送付は、労働者や事業主を始めとして、委託社労士や行政機関にとっても多くの利点をもたらす画期的な取り組みと私自身は考えています。デジタル化推進の成功は、政府のみならず企業による十分な周知活動も鍵になると考えます。本制度を契機にして、本制度が円滑に運用されることで、より効率的で便利なデジタル社会の実現を期待しつつ、日々変化する社労士業務についても知識・経験を重ねていきたいと年初にあたり強く思っております。

神林

課題

- ① 利用者の IT リテラシーの格差
→高齢者や IT に不慣れな方にとっては、
オンライン手続きのハードルが高い
場合があります。
- ② セキュリティリスク
→個人情報を取り扱うシステムである以上、サイバー攻撃やデータ漏洩のリスクが完全に排除されるわけではありません。ただし、紙媒体での手続きにおいても、離職票の誤送付や紛失などにより同様の漏洩リスクが起こり得ます。
- ③ システムの安定性
→導入当初はアクセス集中等によるサーバーダウンや技術的な不具合発生懸念があります。