



Viewpoint 「初任給見直しの相談が続いています」

- ・企業での導入検討が進む奨学金返還支援制度
- ・2025年度の雇用保険料率と賃金の考え方 ・特別休暇制度の導入状況
- ・2025年4月1日からの育児休業給付金の延長手続きの変更点

Viewpoint

「初任給見直しの相談が続いています」

■はじめに

今、日本のほとんどの企業は、初任給の見直しを行っています。今までは初任給の見直しをする企業はごくわずかであり、大手企業と中小企業でも初任給の差は、ほとんどありませんでした。

ところが、2年前から大手企業は大幅に初任給をアップし、それに伴って企業間で横並びだった状況は崩壊しました。この桁違いの初任給上昇によって、大きな問題が出てきています。それは在職社員との賃金バランスが崩れてきていることです。

■初任給上昇による問題点と施策

初任給を大幅に上げたことで、新入社員と一般階層の社員との賃金差が少なくなってきました。中には、中堅階層の社員でさえ、新入社員との賃金差がほとんど無くなった企業もあります。今後は在職社員の賃金を見直すことはもちろん、その見直すスピードを早めていく必要があるでしょう。そのためには、社員を成長させ、業績を向上させるしかありません。

初任給も在職社員の賃金の見直しも、会社の業績が良いことが大前提です。現在働いている社員の成長を今以上にスピードアップさせる時代になったと言えるでしょう。



特に今のように会社を取り巻く環境の変化が大きいときは、社員間における成果の差が大きくなります。そのため、その成果の大きさを生んでいる、やっていることの違いを人事制度等で可視化することで、会社全体の業績が向上し、在職社員への賃金も大きく上げることが可能になります。この在職社員の賃金の見直しが追いついていない場合、さまざまな施策を講じることになります。

その一つが、ソニーが始めた「冬季賞与を夏季賞与と給与に振り分ける」方法です。この方法は年収が変わらないうえ、「賞与」という不安定な形ではなく、毎月の「賃金」という形で支給されるため、社員にとって不安はありません。このように、かつてない方法によって、在職社員の賃上げをする必要性が出てきました。



■おわりに

今後も新しい情報がありましたら皆さんに随時お伝えしますが、この初任給の見直しは2025年で終わることはなく、少なくとも最低10年間は初任給が上がり続けていきます。その対応方法を検討していく必要があります。見直しなどお困りごとがございましたら、いつでもご相談ください。

企業での導入検討が進む 奨学金返還支援制度

このコーナーでは、人事労務管理で問題になるポイントを、
社労士とその顧問先の総務部長との会話形式で分かりやすくお伝えします。



総務部長

企業が従業員の代わりに、奨学金を返還する制度があると聞きました。これは、どのような制度でしょうか？



社労士

大学生等のときに借りた奨学金を、企業が従業員の代わりに返還するという制度（奨学金返還支援制度）です。従業員の経済的負担の軽減につなげたり、優秀な人材の確保に向けた企業の魅力づくりを進めることを目的に、このような制度を設ける企業があります。



なるほど。企業が奨学金を返還することで働く従業員を支援するということですね。



はい、そうです。奨学金事業を行っている例として、日本学生支援機構を取り上げましょう。奨学金を返還する仕組みには、企業から従業員へ手当等として給料に上乗せをして支給することで支援する方法と、企業が従業員の代わりに日本学生支援機構へ直接送金することで支援する方法があります。後者は、以下の取扱いとなります。

- ① 所得税：非課税となる。
- ② 法人税：給与として損金算入でき、賃上げ促進税制の対象とすることができる。
- ③ 社会保険料：返還金について原則として報酬に含めなくてもよい。



企業にとってもさまざまなメリットがあるということですね。



そうですね。2024年10月末時点で全国2,587社が、この日本学生支援機構の返還支援制度を利用しています。制度を導入している企業はホームページで検索できます。



なるほど。多くの企業が導入しているのですね。



さらに、奨学金返還支援制度を設ける企業を支援するための制度を設けている自治体もあります。自治体によって、対象となる業種が限定されていたり、支援内容も、企業が代理で返還した金額の一部を補助するケース、奨学金返還支援制度を新たに導入した際に支援するケース等、様々です。



まずはどのような制度があるのか、確認が必要ですね。



はい、申請期間を設けている自治体もありますので対象となる年度を含め、最新情報を確認した方が良いでしょう。

ONE POINT

- ① 奨学金返還支援制度は、従業員の経済的負担の軽減につなげたり、優秀な人材の確保につなげたりすることを目的として、導入や導入の検討が進んでいる。
- ② 奨学金を返還する制度を設ける企業を支援するための制度を設けている自治体もある。

2025年度の雇用保険料率と賃金の考え方

雇用保険料率は財政状況に応じて毎年度、見直しが行われています。2025年度の雇用保険料率についても、すでに決定され、厚生労働省から公表されています。以下では、決定した雇用保険料率と、雇用保険料の対象となる賃金等について確認します。

2025年度の雇用保険料率

雇用保険財政は、新型コロナウイルス感染拡大の影響で一時的な悪化が見られたものの、財政状況の回復も見られることから、2025年度は下表のとおり、前年度から引下げとなります。

2025年度の雇用保険料率

	従業員負担	会社負担	合計
一般の事業	5.5/1,000	9/1,000	14.5/1,000
農林水産・清酒製造の事業	6.5/1,000	10/1,000	16.5/1,000
建設の事業	6.5/1,000	11/1,000	17.5/1,000

雇用保険料の対象となる賃金

雇用保険料の対象となる賃金とは、賃金、手当、賞与、その他名称を問わず労働の対償として会社が従業員に対し支払うすべてのものを指します。基本給や各種手当はもちろんのこと、非課税である通勤手当も対象となります。また、割増賃金の算定基礎には含まれない住宅手当や家族手当も対象となります。

給与を通貨ではなく、現物給与として支給するときには、代金を徴収するものは、原則として

賃金に該当しません。ただし、徴収する金額が実際の費用の3分の1を下回っている場合は、実際費用の3分の1に相当する額と徴収する金額との差額部分が、賃金として取扱われます。実際の費用の3分の1を上回る代金を徴収しているものは現物給与として扱われません。

離職票等に記載する賃金

雇用保険料の対象となる賃金のうち、「臨時に支払われる賃金」と「3ヶ月を超える期間ごとに支払われる賃金」を除いたものが離職証明書（いわゆる「離職票」）等に記載する賃金です。

「臨時に支払われる賃金」とは、支給されることがまれであるか、不確実であるものをいいます。また、「3ヶ月を超える期間ごとに支払われる賃金」とは、毎月の定期給与以外の賃金のうち、年間を通じての支給回数が3回以下のもので、いわゆる「賞与」を指します。

そのため、就業規則等により年間を通じて4回以上支給される場合は、3ヶ月を超える期間ごとに支払われる賃金に該当しないこととなり、離職票等においては「賃金に関する特記事項」として記載が必要です。

雇用保険料の対象となる賃金や、離職票等に記載する賃金については、普段見返す機会があまりないかと思います。この機会に適正な処理をしているかを確認してみるとよいでしょう。

特別休暇制度の導入状況

企業の中には労働条件の見直しとして、休暇を増やすところがあります。ここでは厚生労働省の調査*から、企業の特別休暇の有無などに関するデータをみていきます。

特別休暇制度の有無

上記調査結果から、特別休暇制度がある企業割合をまとめると、下表のとおりです。全体（調査産業計）では59.9%でした。前回調査の55.0%から4.9ポイントの増加です。産業別では、金融業、保険業が最も高い状況です。

特別休暇の種類別では、夏季休暇がある企業が最も多くなりました。

特別休暇の利用状況

次に特別休暇の利用状況をみると、調査

産業計では夏季休暇が97.6%、病気休暇は80.9%、リフレッシュ休暇は84.1%、1週間以上の長期の休暇は82.5%となりました。

なお、特別休暇の賃金支給状況で全額有給の割合は、夏季休暇が81.4%、病気休暇は44.2%、リフレッシュ休暇は89.3%、1週間以上の長期の休暇は69.5%でした。

従業員の採用・定着には休暇も重要な要素です。特別休暇はなくとも、普段から有給休暇などが取得しやすい環境を整えるなどの対策も大切でしょう。

特別休暇制度がある企業割合と特別休暇の種類別割合（種類別は複数回答、%）

	特別休暇 制度がある 企業	特別休暇の種類					
		夏季休暇	病気休暇	リフレッ シュ休暇	ボラン ティア休暇	教育訓練 休暇	1週間以上 の長期の 休暇
調査産業計	59.9	40.0	27.9	14.7	6.5	5.0	13.8
建設業	69.7	53.3	24.8	20.3	9.2	8.9	19.6
製造業	60.6	42.8	24.3	14.0	6.0	4.1	17.1
電気・ガス・熱供給・水道業	83.1	45.0	44.7	41.8	30.7	6.8	28.8
情報通信業	79.8	58.8	35.9	24.9	9.0	4.7	16.9
運輸業、郵便業	46.8	35.6	26.2	10.0	5.1	2.7	9.7
卸売業、小売業	53.6	35.2	26.1	11.6	3.5	2.0	11.0
金融業、保険業	90.4	40.4	41.9	32.6	26.4	5.6	29.1
不動産業、物品賃貸業	68.1	44.3	37.3	23.2	12.3	8.4	14.8
学術研究、専門・技術サービス業	73.4	53.3	24.7	22.5	13.7	4.3	23.2
宿泊業、飲食サービス業	36.1	17.2	21.5	7.3	1.8	0.9	4.6
生活関連サービス業、娯楽業	50.8	26.5	19.9	16.4	4.7	4.4	9.9
教育、学習支援業	75.4	51.5	48.5	15.9	10.8	5.4	18.7
サービス業	52.3	38.5	26.4	13.8	7.5	6.1	10.0

厚生労働省「令和6年就労条件総合調査」より作成

※厚生労働省「令和6年就労条件総合調査」

2024年12月に発表された、全国の常用労働者30人以上を雇用する民間企業から抽出した企業を対象にした、2024年1月1日現在の状況や2023年1年間の状況についての調査です。特別休暇とは、週休日や法定休暇（年次有給休暇、産前・産後休暇、育児休業、介護休業、子の看護休暇等）以外に付与される休暇で、就業規則等で制度として認めている休暇をいいます。詳細は次のURLのページから確認いただけます。

<https://www.e-stat.go.jp/stat-search/files?tclass=000001224702&cycle=0>



はじめに

これまで育児休業給付金の支給対象期間の延長を行う場合は、原則として、市区町村の発行する保育所等の利用ができない旨の通知(入所保留通知書、入所不承諾通知書など)のみ添付が必要でしたが、2025 年 4 月 1 日以降は、保育所等の利用申し込みが、速やかな職場復帰のために行われたものであることを確認するための書類の添付も必要となりました。

対象者

子が 1 歳に達する日(*)または 1 歳 6 か月に達する日が 2025 年 4 月 1 日以後となる方

- * 「子が 1 歳に達する日」とは「子の 1 歳の誕生日の前日」のことです。
- * パパ・ママ育休プラス制度により、育児休業終了予定日の子が 1 歳に達する日後である場合は、育児休業終了日(1 歳 2 か月に達する日を限度とします)。以下、同様です。

必要な書類

- ・ 育児休業給付金支給対象期間延長事由認定申告書
<https://www.mhlw.go.jp/content/001269654.pdf>
- ・ 市区町村に保育所等の利用申し込みを行ったときの申込書の写し(全ページ。市区町村の受付印は不要)
- ・ 市区町村に入所申し込みを行ったときに入所保留となることを希望する旨の書類を提出している場合はその書類の写し
- ・ 市区町村が発行する保育所等の利用ができない旨の通知
(入所保留通知書、入所不承諾通知書など。これまで添付していた書類です)

支給対象期間延長要件 ※ 1～3 すべてを満たす必要があります

1. あらかじめ市区町村に対して保育利用の申し込みを行っていること

- ・ 入所申込年月日の子が 1 歳に達する日
(1 歳 6 か月に達する日後の延長の場合は、1 歳 6 か月に達する日。以下、同様です)までの日付となっていることが必要です。
- ・ 単に申し込みを失念していた場合、市区町村の申込期限に間に合わなかった場合、入所申し込みを行おうと市区町村に問い合わせたところ、「入所が困難」との返答があり、期限内に申し込みを行わなかった場合は、原則として延長は認められません。



2. 速やかな職場復帰のために保育所等における保育の利用を希望しているものであると

公共職業安定所長が認めること ※①～③すべてを満たす必要があります

- ① 原則として子が1歳に達する日の翌日以前の日を入所希望日として入所申し込みをしていること。
- ② 申し込んだ保育所等が、合理的な理由(※)なく自宅から通所に片道30分以上要する施設のみとなっていないこと

※「合理的な理由」として認められるのは、原則として次のa～eのいずれかに該当する場合です。

- a. 申し込んだ保育所等が本人または配偶者の通勤経路の途中にある場合
(本人または配偶者の勤務先からの片道の通所時間が30分未満の場合を含みます)
- b. 自宅から30分未満で通うことができる保育所等がない場合
- c. 自宅から30分未満で通うことができる保育所等の全てについて、その開所時間または開所日(曜日)では職場復帰後の勤務時間または勤務日(曜日)に対応できない場合
- d. 子が疾病や障害により特別に配慮が必要であり、30分未満で通える保育所等は全て申し込み不可となっている場合(医師の診断書、障害者手帳の写し等が必要です)
- e. その他、きょうだいが在籍している保育所等と同じ保育所等の利用を希望する場合、30分未満で通える保育所等がいずれも過去3年以内に児童への虐待等について都道府県または市区町村から行政指導等を受けていた場合も「合理的な理由」として認められます。

- ③ 市区町村に対する保育利用の申し込みに当たり、入所保留となることを希望する旨の意思表示をしていないこと

※入所申込書において、「保育所等への入所を希望していない」、「速やかに職場復帰する意思がない」、「選考結果にかかわらず育児休業の延長を希望する」などの記載等があり、保育所等への入所の意思や速やかな職場復帰の意思がないことが明白な場合は、要件を満たしません。

3. 子が1歳に達する日の翌日時点で保育所等の利用ができる見込みがないこと

- ・ 子が1歳に達する日の翌日時点で保育が実施されないことを確認するため、発行年月日の子が1歳に達する日の翌日の2か月前(4月入所申し込みの場合は3か月前)の日以後の日付となっている市区町村の通知書
(入所保留通知書や入所不承諾通知書など市区町村によって名称が異なります)を添付してください。
- ・ やむを得ない理由なく内定辞退を行っている場合はこの要件を満たしません。
「やむを得ない理由」とは、内定の辞退について申し込み時点と内定した時点で住所や勤務場所等の変更等があり、内定した保育所等に子どもを入所させることができなかった場合を指します。

注意事項

- ・ ハローワークが申込書の写しの内容について市区町村に確認する場合があります。
- ・ 提出された申込書の写しの内容が実際の申し込み内容と異なることが判明した場合は不正受給に該当し、不正に受給した金額の返還と、悪質な場合はそれに加えて一定の金額の納付を命ぜられることがあります。

【曾根】