



人事労務だより

2025

5

トピックス

- 最新・行政の動き
- ニュース・お知らせ
- 助成金情報
- 今月の業務スケジュール



最新・行政の動き

賃上げ助成金パックを周知 生産性向上など支援 厚労省・令和7年度運営方針

厚生労働省は令和7年度地方労働行政運営方針を策定しました。

労働市場全体の賃上げを後押しするため、生産性向上や正規・非正規の格差是正などに関する8つの助成金をまとめた「賃上げ」支援助成金パッケージの周知に重点的に取り組むとしました。

外部専門家のコンサルティングや、労働能率の増進に資する設備機器の導入を実施し、労働時間削減などの成果を上げた中小企業を対象とする働き方改革推進支援助成金では、賃金の引上げを行った場合における加算措置を強化しました。6年度は、5%以上の賃上げに対して最大240万円を上乗せして支給していましたが、7年度は新たに「賃上げ7%以上」の区分を設け、最大360万円を加算します。

正規・非正規の格差是正への支援関係では、有期雇用労働者の基本給を定める賃金規定を3%以上増額改定し、その規定を適用した企業を支援するキャリアアップ助成金（賃金規定等改定コース）を拡充しました。「賃上げ6%以上」の区分を新設するとともに、1人当たりの支給額を最大6.5万円から同7万円に引き上げました。有期雇用労働者に適用される昇給制度を新たに設けた企業に対し、中小企業の場合で1事業所当たり20万円の加算措置も設けました（8ページ参照）。

同パッケージの周知を進める際は、企業が賃上げに取り組む目的や方法が多様であることを踏まえ、個々の企業が自らのニーズに沿った助成金を選択できるよう情報提供を行っていくとしています。

No.1 社会保険労務士法人

〒105-0004 東京都港区新橋 2-13-8 新橋東和ビル4階

電話：03-6457-9027 FAX:03-6457-9028 e-mail：roumu@number-1zh.jp



◆ニュース

厚生労働省・カスハラ対策 主な行為と対応示す スーパー向け手引き作成

厚生労働省は、スーパーマーケット業界における代表的なカスタマーハラスメント行為・類型と、その対応例を示した「業種別カスタマーハラスメント対策企業マニュアル（スーパーマーケット業編）」を作成しました。とくによく見られる行為の1つとして、「継続的な、執拗な言動」を挙げ、店舗内や電話で不合理な問合せが2回寄せられたら注意し、3回目には今後対応できない旨を相手に伝えるべきとしました。

カスハラ行為への対応例は、企業への実態調査やヒアリング、業界団体や労働組合との検討を経てまとめました。

同一顧客から不合理な問合せが続いた際、担当者が今後対応できない旨を伝えても繰り返される場合は、社内で共有して会話内容を記録するとともに、対応窓口を一本化して管理職に引き継ぎます。管理職は、行為者に対し、迷惑であることや今後は連絡をやめてもらうことを伝えるとしました。その後も繰り返された際には、威力業務妨害罪も視野に入れ、警察への通報を検討します。

大声で怒鳴るなどの威圧的な言動や、侮辱、暴言といった精神的な攻撃などへの対応も示しました。



応募書類の熟読を 面接では「共通点」探る 中途採用ガイドブック

東京商工会議所江戸川支部は、近年の中途採用面接で押さえるべきポイントをまとめたガイドブックを作成しました。企業側が求職者を一方的に選別する形式は「時代遅れ」と指摘。面接官が応募書類を事前に読み込み、「前職ではこういう苦労や不満があったのでは」と想定したうえで、面接においては、求職者のニーズと会社が今後任せたい仕事との共通点を探っていくことが有効としました。

転職への抵抗感がなくなっている近年では、面接時点では応募先への志望度が低い状態の求職者が増加しているため、志望度の高さを尋ねる面接は矛盾していると解説します。志望理由や入社意欲ではなく、「転職活動のきっかけ」や「転職で実現したいこと」を聞いた後に「自社に興味を持った理由」を尋ねることで、求職者の求める職場像が見えやすくなるとしました。

面接の前段階となる、求人票を改善する方法も紹介しています。未経験者からの応募も可能とする場合は、求職者の不安を減らす情報を掲載することを求めました。例として、教育制度の有無や、未経験者の採用実績を挙げています。

◆お知らせ

令和7年度労働保険の年度更新期間について

令和7年度労働保険の年度更新期間は**6月2日（月）～7月10日（木）**です。
労働保険年度更新申告書は緑色の封筒で、事業所宛て送付されます。

令和7年度社会保険・厚生年金保険の算定基礎届について

令和7年度算定基礎届は6月中旬頃順次、事業所宛てに郵送されます。
提出期限は7月10日です。

労働保険の年度更新、社会保険・厚生年金保険の算定基礎届に関するご依頼は
No.1社会保険労務士法人にお問い合わせください。

【お問い合わせ先】 電話：03-6457-9027 e-mail：roumu@number-1zh.jp



◆助成金情報

キャリアアップ助成金の変更点

■「正社員化コース」

就業規則または労働協約その他これに準ずるものに規定した制度に基づき、有期雇用労働者等を正社員化した場合に助成します。

※多様な正社員（勤務地限定・職務限定・短時間正社員）へ転換等（派遣労働者の直接雇用含む）した場合も正規労働者へ転換したものとみなします。

【支給対象者の範囲・助成額の変更】

・令和6年度

正社員化前雇用形態 企業規模		有期雇用労働者	無期雇用労働者
中小企業		80万円（40万円×2期）	40万円（20万円×2期）
大企業		60万円（30万円×2期）	30万円（15万円×2期）

・令和7年度

正社員化前雇用形態 対象者・企業規模		有期雇用労働者	無期雇用労働者
重点支援対象者 （※）	中小企業	80万円（40万円×2期）	40万円（20万円×2期）
	大企業	60万円（30万円×2期）	30万円（15万円×2期）
上記以外	中小企業	40万円（40万円×1期）	20万円（20万円×1期）
	大企業	30万円（30万円×1期）	15万円（15万円×1期）

6、7年度どちらも、1年度1事業所当たりの支給申請上限人数20名（同一対象者の2回目の申請を除く）

※「重点支援対象者」とは（以下の3項目のいずれかに該当）

A：雇入れから3年以上が経過した有期雇用労働者

B：雇入れから3年未満で、次の①②いずれにも該当する有期雇用労働者

① 過去5年間に正規雇用労働者であった期間が合計1年以下

② 過去1年間に正規雇用労働者として雇用されていない

C：派遣労働者（派遣労働者を派遣先で正社員として直接雇用する場合）、母子家庭の母等または父子家庭の父、人材開発支援助成金の特定の訓練修了者

※雇用された期間が通算5年を超える有期雇用労働者については無期雇用労働者とみなします。

※新規学卒者で雇入れから一定期間経過していない者については支給対象外

■「賃金規定等改定コース」

就業規則または労働協約の定めるところにより、その雇用する全てまたは一部の有期雇用労働者等の基本給に係る賃金に関する規定等を3%以上増額改定し、その規定等を適用させた場合に助成します。

1. 支給区分の新設と助成額の変更

支給区分を2区分から4区分と増やし、助成額を拡充します。

・令和6年度

賃金引上げ率 企業規模	3%以上5%未満	5%以上
中小企業	5万円	6.5万円
大企業	3.3万円	4.3万円

・令和7年度

賃金引上げ率 企業規模	3%以上 4%未満	4%以上 5%未満	5%以上 6%未満	6%以上
中小企業	4万円	5万円	6.5万円	7万円
大企業	2.6万円	3.3万円	4.3万円	4.6万円

2. 加算措置の新設

有期雇用労働者等の昇給制度を新たに設けた場合、1事業所当たり1回のみ20万円（大企業15万円）を加算します。

※ 制度の詳細は厚生労働省 HP「非正規雇用の労働者を雇用する事業主の方へ・キャリアアップ助成金」をご参照ください。

◆今月の業務スケジュール

労務・経理	慣例・行事
● 4月分の社会保険料の納付 ● 4月分の源泉徴収所得税額・特別徴収住民税額の納付 ● 3月決算法人の法人税・消費税・地方消費税・法人事業税・法人住民税の確定申告・納付 ● 自動車税の納付	● 冷房設備の整備・点検 