



# 社労士 NEWS>>>

>>> 2025.2

社会保険労務士法人 キシモト人事労務

発行 >>>

〒181-0013 東京都三鷹市下連雀 3-42-18 迦葉三鷹マンション 207

TEL: 0422-26-6656 Mail: info@kishimoto-sr.jp

CONTENTS >>>

1. 職場改善 > 若手社員の就労意識
2. 給 与 > 賃金のデジタル払い
3. 提 供 > 経営に役立つレポート

## 1. 職場改善

### 若手社員の就労意識

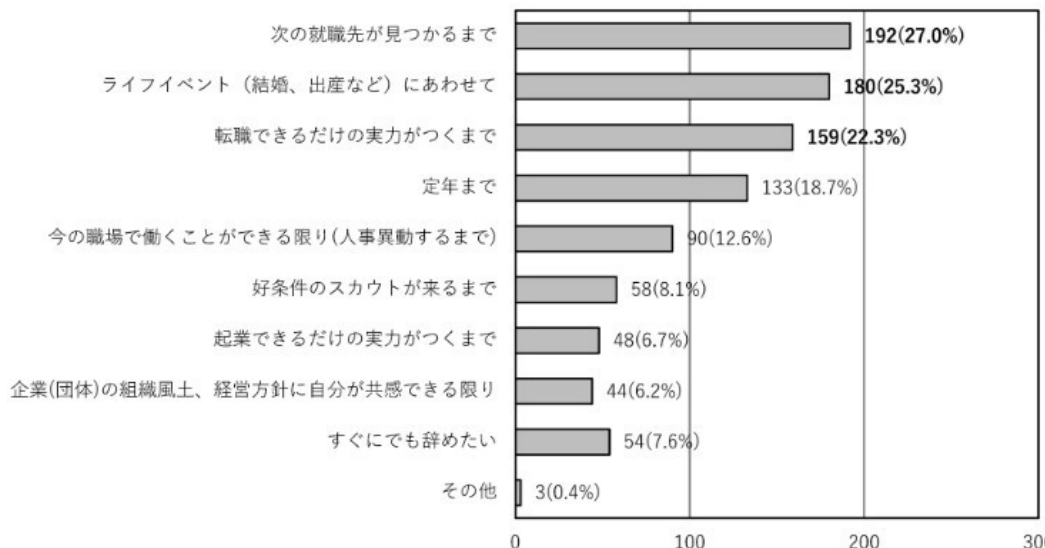
若い社員に長く働いてほしい——。多くの経営者がそう願っています。しかし、現実には、新規学卒者の3人に1人が、入社から3年以内に離職しています（厚生労働省調査）。本稿では、一般社団法人日本経営協会が実施した「若手社会人 就労意識ギャップ調査報告書 2024～就労後3年目のビジネス・パーソンについて～」から主なデータを紹介します。若手社員の早期離職を防ぐヒントが隠されているので、参考になさってください。

#### 1. 「定年まで」は4位

調査は、大学や専門学校などを卒業後、初めて就職し2年半～3年半経過した正規雇用労働者を対象に、2024年7月に実施されました。有効回答は712人。回答者の業種は製造業、サービス業、医療・福祉など10業種です。回答者の勤務先の従業員数は、100人以下

が28.5%で最も多く、続いて101～300人が16.9%、501～1,500人が16.0%となっています。

「今の企業(団体)でいつまで働き続けたいか」（複数回答）という質問に対しては、次のような結果となりました。



※一般社団法人日本経営協会「若手社会人 就労意識ギャップ調査報告書 2024」より

「定年まで」が4位となっていますが、過去の調査（2019年、2016年）では1位だったので、長期の就労意識は低下傾向にあるとみられます。

また、転職意向についての質問では、「好条件なら

転職したい」（48.3%）と「多少条件が悪くても転職したい」（6.7%）を合わせて55.0%でした。

日本経営協会では、「全体的に、状況によっては転職するという意識が一般的になり、企業（団体）側に

とっては常に流出の危惧があるが、見方を変えれば、新卒に限らず若手の優秀人材獲得のチャンスも増える。社（職）員の勤続意識を高める施策とともに、キャリア採用にも注力することが考えられる」と分析しています。

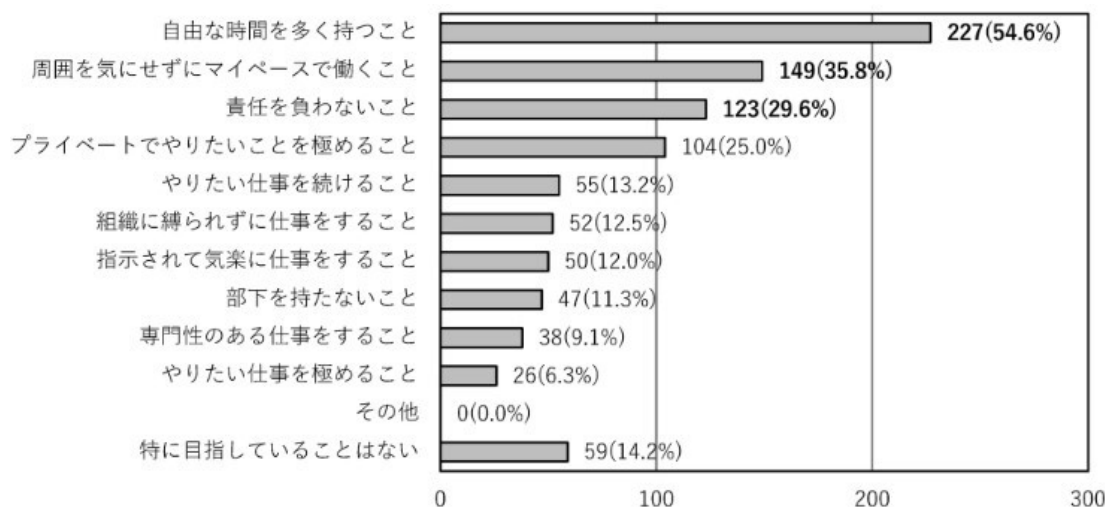
## 2. 6割弱が「昇進したくない」

「現在の企業(団体)でどの地位まで昇進(昇任)したいか」という質問では、最も多かったのが「昇進(昇任)したくない」(58.4%)で、前回調査(2019年)より15.8ポイントも増えました。また、「昇進(昇任)したくない」と答えた416人に、「昇進(昇任)しないことによって目指すことは何か」(複数回答)

と尋ねたところ、下図のような結果となりました。

ワーク・ライフ・バランスを重視する意識の高まりが、明確に見て取れます。経営者としても、無視することのできないデータと言えます。

このほか、「どのような職場で働きたいか」(複数回答)という質問では、1位が「人間関係や雰囲気が良い」、続いて「上司や先輩が仕事のやり方を具体的に教えてくれる」「仕事のルールや決め事が明確になっている」などとなりました。日本経営協会では、「フェアであること、合理的なことを求める傾向が感じられる。上司は、暗黙の了解、阿吽の呼吸といったあいまいな仕事の進め方はもはや通用しないことを改めて認識する必要がある」と強調しています。



※一般社団法人日本経営協会「若手社会人就業意識ギャップ調査報告書 2024」より

## 3. さいごに

日本経営協会は、調査の分析結果をふまえ、デジタル化の推進や、テレワーク、フレックスタイムなど働く場所や時間の柔軟化、心理的安全性の高い職場づく

りなどを提言しています。

また、弊所でも、若手従業員の定着に向けた職場づくりについて、相談にのっています。気軽にお声がけください。

## 2. 給 与 賃金のデジタル払い

賃金は従業員の銀行口座へ振り込むのが一般的ですが、「〇〇Pay」など、一部の「資金移動業者」の口座へ支払うこともできます。まだあまり普及していませんが、今後、従業員のニーズが高まることも予想されます。本稿では、賃金のデジタル払いのしくみや注意点について説明します。

### 1. 労使協定と個別同意

労働基準法では、賃金は現金払いが原則とされています。例外として、労働者が同意すれば、銀行口座や証券総合口座への振り込みが認められ、現在はこちらのほうが一般的です。政府は、キャッシュレス決済が

広がっている状況を踏まえ、令和5年4月、労働基準法の施行規則を改正し、労働者の同意があれば、厚生労働大臣指定の資金移動業者口座への支払いも認めました。企業が賃金のデジタル払いを導入するには、次の手順をふまなくてはなりません。

- ①厚生労働大臣の指定を受けた資金移動業者  
(指定資金移動業者)の確認
- ②導入する指定資金移動業者のサービスの検討
- ③労使協定の締結等
- ④労働者への説明
- ⑤労働者の個別の同意取得
- ⑥賃金支払いの事務処理の確認・実施

※厚生労働省リーフレット「賃金のデジタル払いを導入するにあたって必要な手続き 雇用主向け」より

労使協定は、事業場に労働者の過半数でつくる労働

組合がある場合はその労働組合と、ない場合は労働者の過半数を代表する者と締結します。協定により、デジタル払いの対象となる労働者の範囲、対象となる賃金の範囲と金額、賃金移動業者の範囲、実施開始時期を定めます。続いて、労働者へ説明し、個別の同意を得ます。説明する事項は下図の通りです。

企業は、賃金のデジタル払いを労働者に強制することはできません。希望しない労働者には、これまで通り銀行口座などへ振り込むこととなります。また、労働者が希望すれば、賃金の一部を資金移動業者の口座へ、残りを銀行口座などへ支給する必要があります。

●受け取り額は適切に設定を

指定資金移動業者口座は、「預金」をするためではなく、支払や送金に用いるためのものであることを理解の上、支払などに使う見込みの額を受け取るようにしてください。また、受け取り額は、1日当たりの払出上限額以下の額とする必要があります。

●口座の上限額は100万円以下です

口座の上限額は100万円以下に設定されています。上限額を超えた場合は、あらかじめ労働者が指定した銀行口座などに自動的に出金されます。この際の手数料は労働者の負担となる可能性がありますので、指定資金移動業者にご確認ください。

●口座残高の現金化も可能です(月1回は口座からの払い出し手数料なし)

ATMや銀行口座などへの出金により、口座残高を現金化(払い出し)することもできます。少なくとも毎月1回は労働者の手数料負担なく指定資金移動業者口座から払い出しができます。払出方法や手数料は指定資金移動業者により異なります。

●口座残高の払い戻し期限は少なくとも10年間

口座残高については、最後の入出金日から少なくとも10年間は、申し出などにより払い戻してもらうことができます。

※厚生労働省リーフレット「賃金のデジタル払いが可能になります！」より

## 2. 普及はこれから

ただ、厚生労働大臣の指定を受けた業者は、PayPay株式会社(令和6年8月9日指定)、株式会社リクルートMUFGビジネス(令和6年12月13日指定)の2社だけです(令和6年12月13日現在)。全国の財務局等に登録されている資金移動業者は80社(令和6年11月30日現在)あるので、まだごく一部です。

実質的にスタートして間もないこともあり、エン・ジャパン株式会社が行った『「給与のデジタル払い」に関する意識調査』では、勤務先での賃金デジタル払い導入は1%にとどまりました。

また、「給与のデジタル払いを利用したいですか?」という問いでは、「とても利用したい」3%、

「利用したい」12%、「あまり利用したくない」42%、「利用したくない」28%などとなっています。

## 3. さいごに

賃金のデジタル払いを労働者に強制したりすると、雇用主は労働基準法違反となり、罰則が科される可能性もあります。従業員へのニーズ調査を行い、丁寧に手順を踏んで導入することが欠かせません。

また、厚生労働省のウェブサイトにも、労使協定や同意書の様式例があるので活用するとよいでしょう。賃金のデジタル払いについて不明点があれば、弊所にご相談ください。

## Q&A

記事の中でちょっと気になる豆知識をご案内。今回は、1ページ目の「若手社員の就労意識」に関連する豆知識をお伝えします。

Q. 「心理的安全性」とはどのようなことでしょうか。

A. 組織の中で、自分の考えや意見などを、相手が誰であっても安心して率直に発言できる状態のことを指します。アメリカで行われた研究によって、心理的安全性の高い組織やチームほど、パフォーマンスが大幅に向上することが明らかになり、その価値が広く認められるようになったことで、近年ますます注目されています。

### 3. 提供

『経営に役立つレポート』を無料でご提供いたします！

弊所がお届けするレポートは、経営に役立つ情報が満載です！

ビジネスにおける経営戦略、企画・営業、広報、人事管理などのマネジメントに関連する情報から、法改正やデジタル化の進展といったビジネストレンドに関する情報まで、多岐にわたる内容を取り揃えております。

以下のレポートの中からご興味のあるテーマがございましたら、弊所あてにお気軽にご連絡ください。ご希望のレポートを“無料”にてお届けいたします！



#### 今月の経営に役立つレポート

レポート番号	タイトル	内容
#50021 (全5ページ)	【人事はつらいよ】病気の社員をサポートしたいのに、社内での情報共有が違法？	<ul style="list-style-type: none"><li>・社員の体調を思えばこそ、情報共有したいのに……</li><li>・個人情報と社員の健康、結局どちらが優先？</li><li>・社員の許可を得て、必要最小限の情報のみを共有する</li></ul>
#50022 (全5ページ)	【人事はつらいよ】社員の問題行動、さんざん我慢してきたのに、いざ懲戒処分にしたら無効？	<ul style="list-style-type: none"><li>・懲戒処分を受け入れたはずの社員がユニオンに……</li><li>・まずは軽い懲戒処分から、改善が見られなければ重い処分へ</li><li>・減給の場合、控除金額にも注意！</li></ul>
#50023 (全6ページ)	【人事はつらいよ】社員が2週間の無断欠勤……音信不通なのに解雇不可ってどういうこと？	<ul style="list-style-type: none"><li>・2週間以上も無断欠勤しているのに解雇できないの？</li><li>・「客観的合理性」と「社会的相当性」がカギ</li><li>・連絡が取れなければ、公示送達や内容証明郵便を使おう</li><li>・無断欠勤の理由によっては解雇が無効になることもある</li></ul>
#50024 (全7ページ)	お手軽販売促進 DX！ 顧客データは「ちょい足し」するだけで生きてくる	<ul style="list-style-type: none"><li>・販促活動の効果を高めるには、消費者のデータ活用が大切</li><li>・消費者のデータ活用に取り組む企業事例</li><li>・社内の顧客情報は3つのポイントでの分析が重要</li><li>・SNSなど外部の情報に「ちょい足し」</li></ul>
#50025 (全6ページ)	2025年から始まる！変わる！注目制度13選	<ul style="list-style-type: none"><li>・2025年の法改正を一覧表でチェック！</li><li>・2025年の主な法改正（13件）</li></ul>

お気軽にご用命ください

TEL >>> 0422-26-6656

Mail >>> [info@kishimoto-sr.jp](mailto:info@kishimoto-sr.jp)

貴社名		ご担当者様	部署・所属
所在地	〒		
E-mail		Tel	
ご希望のレポート番号			

※ご記入いただきました個人情報は、レポートのご案内およびお届けすることを目的とし、それ以外では利用いたしません。

お困りのことがございましたらお気軽に弊所までご相談ください。