



2025年4月号 VOL.157

## 人見亜希子社会保険労務士事務所

〒541-0047 大阪市中央区淡路町 1-4-10 森井ビル6階  
TEL : 06-6226-8744 FAX : 06-6226-8745  
MAIL : akiko.hitomi@sunny.ocn.ne.jp  
URL : <https://www.hitomi-sr.jp/>

# 事務所だより

## ●4月のお仕事カレンダー

10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

- 給与支払報告に係る給与所得者異動届出書の提出[市区町村]

30日

- 預金管理状況報告の提出[労働基準監督署]
- 労働者死傷病報告の提出<休業4日未満、1月～3月分> [労働基準監督署]
- 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]
- 公益法人等の法人住民税均等割の申告納付[都道府県・市町村]
- 固定資産税・都市計画税の納付<第1期> [郵便局または銀行]  
※都・市町村によっては異なる月の場合がある。

## ●4月のTOPIC

### [1] 改正育児・介護休業法の段階的施行

男女ともに仕事と育児・介護の両立ができるよう、子の看護休暇の見直し、所定外労働制限の対象拡大、介護離職防止のための措置義務化など、さまざまな改正が行われました。2025年4月1日より、段階的に施行されますので、改正ポイントをしっかり押さえたうえで、対応を進めていきましょう。

### [2] 出生後休業支援給付金、育児時短就業給付金の創設

2025年4月1日より、雇用保険からの新たな給付として、出生後休業支援給付金および育児時短就業給付金が創設されます。支給要件や添付資料などを確認し、手続きに備えましょう。

### [3] 高齢者雇用確保措置の経過措置終了

高齢者雇用確保措置の経過措置が2025年3月31日に終了し、2025年4月1日からは(1)定年制の廃止、(2)65歳までの定年引き上げ、(3)希望者全員65歳までの継続雇用制度の導入のうち、いずれかの措置を講ずる必要があります。

## ●4月のアクション

### [1] 年次有給休暇の付与(4月1日付けで一斉付与の場合)

4月1日付けで年次有給休暇を一斉に付与している場合は、勤続年数に応じた日数の付与を行いましょ。

### [2] 社会保険料率の変更

#### (1) 雇用保険料率

2025年度の雇用保険料率は、2024年度から引き下げとなります。

#### (2) 健康保険料率および介護保険料率

2025年度の協会けんぽの健康保険料率及び介護保険料率は、3月分(4月納付分)からの適用となります。

## ●3月分以降の協会けんぽの健康保険料率・介護保険料率

全国健康保険協会（協会けんぽ）の健康保険料率および介護保険料率は、例年3月分（4月納付分）から見直しが行われています。今回2025年3月分から変更される都道府県支部毎の保険料率についてお伝えします。

### ◆2025年度の健康保険料率

協会けんぽの健康保険料率は、都道府県支部毎に設定されますが、2025年3月分から適用される保険料率は下表のとおりとなりました。47都道府県のうち、前年度より健康保険料率が引上げとなったのが28、引下げとなったのが18、変更なしが1でした。そして、もっとも高い保険料率は佐賀県の10.78%、もっとも低い保険料率は沖縄県の9.44%となっており、佐賀県と沖縄県の保険料率の開きは大きなものになっています。

### ◆引下げとなった介護保険料率

介護保険料率は単年度で収支が均衡するよう毎年見直しが行われますが、2025年3月からは、1.60%から1.59%への引下げとなりました。

### ◆保険料率変更における注意点

健康保険料率および介護保険料率は3月分から変更になるため、3月に賞与を支給する会社では、賞与にかかる保険料から新しい保険料率で計算して賞与からの控除が必要となります。

2025年3月分からの健康保険料率（各都道府県支部毎）

↑:引上げ →:変更なし ↓:引下げ

支部	保険料率		支部	保険料率		支部	保険料率		支部	保険料率	
北海道	10.31%	↑	東京都	9.91%	↓	滋賀県	9.97%	↑	香川県	10.21%	↓
青森県	9.85%	↑	神奈川県	9.92%	↓	京都府	10.03%	↓	愛媛県	10.18%	↑
岩手県	9.62%	↓	新潟県	9.55%	↑	大阪府	10.24%	↓	高知県	10.13%	↑
宮城県	10.11%	↑	富山県	9.65%	↑	兵庫県	10.16%	↓	福岡県	10.31%	↓
秋田県	10.01%	↑	石川県	9.88%	↓	奈良県	10.02%	↓	佐賀県	10.78%	↑
山形県	9.75%	↓	福井県	9.94%	↓	和歌山県	10.19%	↑	長崎県	10.41%	↑
福島県	9.62%	↑	山梨県	9.89%	↓	鳥取県	9.93%	↑	熊本県	10.12%	↓
茨城県	9.67%	↑	長野県	9.69%	↑	島根県	9.94%	↑	大分県	10.25%	→
栃木県	9.82%	↑	岐阜県	9.93%	↑	岡山県	10.17%	↑	宮崎県	10.09%	↑
群馬県	9.77%	↓	静岡県	9.80%	↓	広島県	9.97%	↑	鹿児島県	10.31%	↑
埼玉県	9.76%	↓	愛知県	10.03%	↑	山口県	10.36%	↑	沖縄県	9.44%	↓
千葉県	9.79%	↑	三重県	9.99%	↑	徳島県	10.47%	↑			

## ●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年度は右表のとおり、前年度から引下げとなります。

	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りませんか 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。

## ●2025年4月に創設される 育児時短就業給付金

2025年4月1日に新たな雇用保険の給付金である「育児時短就業給付金」が創設されます。この給付金は、2歳未満の子どもを養育するために所定労働時間を短縮して就業し、賃金が低下したときなどに支給されるものです。

### ◆支給要件

育児時短就業給付金は以下の 2 つの要件を満たす雇用保険の被保険者に支給されるものです。

- ① 2歳未満の子どもを養育するために、育児時短就業すること
- ② 育児休業給付の対象となる育児休業から引き続いて、育児時短就業を開始した、または、育児時短就業開始日前2年間に被保険者期間が12ヶ月あること

なお、育児時短就業とは、1週間当たりの所定労働時間を短縮して就業することを指します。そのため、1日の所定労働時間は短縮していないものの、1週間の所定労働日数を減らすような場合も、①の要件を満たすこととなります。

また、正社員として育児時短就業する場合のみでなく、例えばパートタイマーに雇用区分を変えることで1週間当たりの所定労働時間が短縮される場合も含まれます。

### ◆支給額

育児時短就業給付金の支給額は、原則として育児時短就業中に支払われた賃金額の10%相当額となっています（支給限度額あり）。ただし、育児時短就業開始時の賃金水準を超えないように調整されるため、育児時短就業時の賃金額が、育児時短就業開始時の賃金月額額の90%を超える場合には、右表のように支給率が逡減します。

賃金率	支給率	賃金率	支給率
100.00%	0.00%	95.00%	4.74%
99.50%	0.45%	94.50%	5.24%
99.00%	0.91%	94.00%	5.74%
98.50%	1.37%	93.50%	6.26%
98.00%	1.84%	93.00%	6.77%
97.50%	2.31%	92.50%	7.30%
97.00%	2.78%	92.00%	7.83%
96.50%	3.26%	91.50%	8.36%
96.00%	3.75%	91.00%	8.90%
95.50%	4.24%	90.50%	9.45%
		90.00%	10.00%

### ◆経過措置

2025年4月1日より前から、2歳未満の子どもを養育するために育児時短就業に相当する短時間勤務をしている場合は、2025年4月1日から育児時短就業を開始したものとみなして、支給要件や育児時短就業前の賃金水準

を確認することになっています。実際に、短時間勤務を開始したときにさかのぼるわけではない点に注意が必要です。支給申請は、原則として2ヶ月に1回、会社を通じて行うこととされていますが、従業員が希望する場合には、従業員自ら支給申請を行うことや、1ヶ月ごとに支給申請を行うこともできます。会社としては、給付金の対象となる従業員をどのように把握し、円滑な手続きを行うか、事前にその流れを検討しておく必要があります。

## ●「マイナ免許証」がはじまります

### ◆マイナンバーカードと運転免許証が一体化

2025年3月24日から、マイナンバーカードと運転免許証および運転経歴証明書の一体化が開始されます。

一体化の手続きができる施設は、一体化のみを行うのか免許更新と併せて行うかなどにより異なります。予約方法も手続内容により異なりますので、警視庁ホームページなどで確認しましょう。

### ◆一体化後の保有形態

運転免許証のみを保有、今の運転免許証を返納してマイナ免許証のみを保有、マイナ免許証と運転免許証の2枚を保有、のいずれも可能です。ただしマイナ免許証のみの場合は、国外運転免許証を申請する際に、渡航先の国により従来の運転免許証が必要になる場合があります。

### ◆マイナ免許証のメリット

マイナ免許証を保有している人が必要な手続きを行うと、更新の際に受講する講習をオンラインで受講でき、更新にかかる時間も短縮されます。更新手数料は、運転免許証のみは2,850円、マイナ免許証のみは2,100円、2枚所持は2,950円です。講習手数料は、会場受講の場合、優良500円、一般800円に対し、オンライン受講は200円です。また、マイナ免許証のみを保有している人が必要な手続きを行うと、本籍・住所・氏名および生年月日に変更が生じた場合でも、警察への届出は不要となります。

### ◆注意事項

マイナンバーカードの有効期限は、18歳以上は10年、18歳未満は5年とされていますが、マイナ免許証の有効期間は異なります。この有効期間はマイナンバーカードの券面には表記されず、マイナポータル等で確認するため、失効に注意が必要です。

## ●厚生労働省が「職務給の導入に向けた手引き」を公表しました

### ◆注目が集まる職務給

厚生労働省は「個々の企業の実態に応じた職務給の導入を」、「リ・スキリングによる能力向上支援」、「成長分野への労働市場円滑化」と並ぶ三位一体の労働市場改革の柱の1つとされているとしています。

そのこともあり、近年、社員の役割や職務に基づいた給与である職務給に、企業や社員の注目が集まっています。職務給を導入している企業からも、職務給を支給されている社員からも、メリットを実感しているという声があがっています。厚生労働省では今年2月、「職務給の導入に向けた手引き」を公表しました。

### ◆導入に向けた手引きの公表

この手引きでは、職務給を「基本給における『役割・職務の重要度』に基づいて決定される部分」ととらえています。企業が職務給の導入を考えるにあたっては、具体的な導入手順や職務給の制度を知るだけでなく、職務給がどのような導入状況にあるのかを知る必要があるということで、手引きでは、以下の内容がまとめられています。

- |                       |                             |
|-----------------------|-----------------------------|
| ① 職務給を導入している企業の特徴     | ③ 企業による職務給を導入するにあたっての取組み・工夫 |
| ② 企業・社員が感じている職務給のメリット | ④ 職務給の課題                    |

興味はあるけれど制度変更はたいへんそうと躊躇している企業や、職務給制度導入を決めたけれど、実際何から始めたらよいかわからないといった企業もあることでしょう。ご検討の際は、弊所にご相談ください。

---

<編集後記>大相撲大阪場所千秋楽を観戦できる幸運に恵まれました！東の花道すぐ横、土俵も近い升席で、中入り後の取り組みからたっぷり堪能。14日目を終え、大関大の里と3敗で並んだ高安がそれぞれ白星で優勝決定戦となり、場内の声援は最高潮に。熱戦の末、大の里の優勝を見届けることができました。9度目の正直とならなかった高安は本当に残念でした（しかし私は阿炎ファン）。貴重な体験で大阪はいよいよ春の到来です。特定社会保険労務士 人見亜希子