



2025年3月号 VOL.156

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 : <http://www.hitomi-sr.jp/>

事務所だより

●3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]

17日

- 個人の青色申告承認申請書の提出<新規適用のもの> [税務署]
- 個人の道府県民税および市町村民税の申告 [市区町村]
- 個人事業税の申告 [税務署]
- 個人事業所税の申告 [都・市]
- 贈与税の申告期限<昨年度分> [税務署]
- 所得税の確定申告期限 [税務署]
- 確定申告税額の延納の届出書の提出 [税務署]
- 財産債務調書、国外財産調書、総収入金額報告書の提出 [税務署]

31日

- 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]
- 個人事業者の消費税の確定申告期限 [税務署]

●3月のアクション

[1] 新年度の36協定の締結と届出

従業員に法定労働時間を超えて労働させたり、休日労働をさせるためには、36協定を締結し、労働基準監督署に届け出なければなりません。年度単位で締結している企業も多くあるので、4月を起算としているところでは、忘れずに協定の締結と届出を行いましょ。なお、36協定の届出は電子申請で行うこともできます。

[2] 1年単位の変形労働時間制に関する労使協定の作成

年度単位など4月始まりで変形労働時間制を採用している企業では、労使協定や年間カレンダーの作成を忘れずに行いましょ。

[3] 退職金の支払い

年度末は退職者が多くなる時期です。退職金を支払う際、所得税を源泉徴収して、原則翌月10日までに納めることになっています。退職金には、税負担を軽くする退職所得控除がありますが、この控除を受けるためには「退職所得の受給に関する申告書」の提出が必要です。

●2025年4月から始まる「出生後休業支援給付金」

育児休業を取得すると、一定の要件を満たした従業員（雇用保険の被保険者）は所得の補てんとして出生時育児休業給付金または育児休業給付金を受給することができます。ただし、通常、育児休業を取得する前と比較して手取額は低下することから、より高い補てんすることを目的として、2025年4月から出生後休業支援給付金が創設されます。

◆支給要件

出生後休業支援給付金は、子どもの出生直後の一定期間に、両親ともに14日以上の育児休業を取得した場合に、最大28日間、支給されるものです。

受給のためには以下の①②の要件を満たしていることが必要です。

① 従業員

対象期間に、同一の子について、出生時育児休業給付金が支給される産後パパ育休または育児休業給付金が支給される育児休業を通算して14日以上取得したこと。

② 従業員の配偶者

「子の出生日または出産予定日のうち早い日」から「子の出生日または出産予定日のうち遅い日」から起算して8週間を経過する日の翌日」までの期間に通算して14日以上育児休業を取得したこと、または、子の出生日の翌日において別途定められている「配偶者の育児休業を要件としない場合」に該当していること。

ここでいう対象期間とは、以下のとおりです。

[従業員が産後休業をしていない場合(従業員が父親または子が養子の場合)]

「子の出生日または出産予定日のうち早い日」から、「子の出生日または出産予定日のうち遅い日」から起算して8週間を経過する日の翌日」までの期間

[従業員が産後休業した場合(従業員が母親かつ子が養子でない場合)]

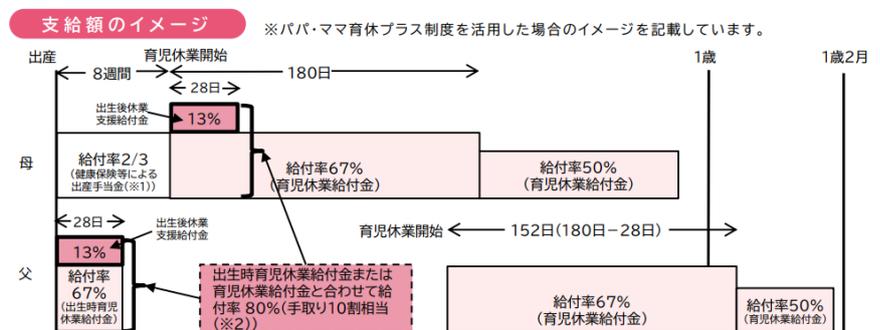
「子の出生日または出産予定日のうち早い日」から、「子の出生日または出産予定日のうち遅い日」から起算して16週間を経過する日の翌日」までの期間

2025年4月1日より前から引き続き育児休業を取得している場合は、下線部を2025年4月1日として読み替えて確認が行われます。

◆支給額・申請手続

支給額は、原則として育児休業を開始する前6ヶ月に支払われた賃金の13%相当額です。出生時育児休業給付金または育児休業給付金の給付率67%とあわせると、給付率が80%となり、手取りの10割相当額が支給される仕組みとなっています。

支給申請手続は、原則として、出生時育児休業給付金または育児休業給付金の支給申請と併せて、同一の支給申請書を用いて行うことになります。



育児休業を取得する従業員の中には、配偶者が専業主婦（夫）であったり、ひとり親として育児をしていたりすることもあります。このように配偶者が育児休業を取得していない場合も、出生後休業支援給付金が支給されることがあります。その際には、配偶者の状況に応じた申告書や添付書類の提出が求められます。

●2025年4月から「育児時短就業給付金」が創設されます。

仕事と育児の両立支援の観点から、育児中の柔軟な働き方として時短勤務制度を選択しやすくすることを目的に、2歳に満たない子を養育するために時短勤務（以下「育児時短就業」という。）した場合に、育児時短就業前と比較して賃金が低下するなどの要件を満たすときに支給する給付金です。

◆支給要件

育児時短就業給付金は、次の①・②の要件を両方満たす方が対象です。

- ① 2歳未満の子を養育するために、育児時短就業する雇用保険の被保険者であること
- 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こと、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か月あること

加えて、次の③～⑥の要件をすべて満たす月について支給します。

- ③ 初日から末日まで続けて、雇用保険の被保険者である月
- ④ 1週間あたりの所定労働時間を短縮して就業した期間がある月
- ⑤ 初日から末日まで続けて、育児休業給付又は介護休業給付を受給していない月
- ⑥ 高年齢雇用継続給付の受給対象となっていない月

◆支給額・支給率

原則として育児時短就業中に支払われた賃金額の10%相当額を支給します。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ます。

また、各月に支払われた賃金額と支給額の合計が支給限度額を超える場合は、超えた部分が減額されます。

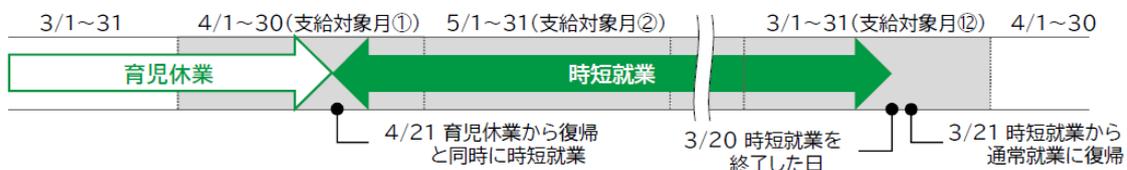
なお、次の①～③の場合、給付金は支給されません。

- ① 支給対象月に支払われた賃金額が育児時短就業前の賃金水準と比べて低下していないとき
- ② 支給対象月に支払われた賃金額が支給限度額以上であるとき
- ③ 支給額が最低限度額以下であるとき

◆支給を受けることができる期間(支給対象期間)

給付金は、原則として育児時短就業を開始した日の属する月から育児時短就業を終了した日の属する月までの各暦月（以下「支給対象月」という。）について支給します。

<支給対象月の例>

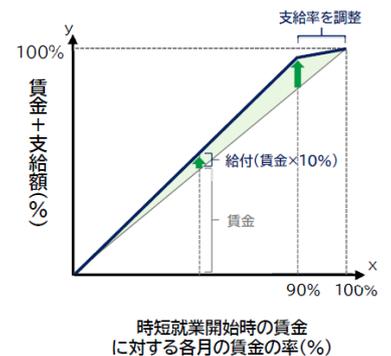


ただし、以下の①～④の日の属する月までが支給対象期間となります。

- ① 育児時短就業に係る子が2歳に達する日の前日
- ② 産前産後休業、育児休業または介護休業を開始した日の前日
- ③ 育児時短就業に係る子とは別の子を養育するために、育児時短就業を開始した日の前日
- ④ 子の死亡その他の事由により、子を養育しないこととなった日

先にご説明させていただいた「出生後休業支援給付」は、既存の育児休業給付金への上乗せ、あとからお伝えした「育児時短就業給付金」は、育休終了後、職場復帰し時短勤務する際の賃金減少分を補う新しい給付金となります。

支給額のイメージ



●1月20日よりスタートしたマイナポータルでの離職票の受け取り

従業員が退職し、離職票の発行手続きを行った後は、会社が発行された離職票を本人に郵送するのが一般的です。現在、様々な分野でマイナンバーの活用が進められており、2025年1月20日より、ハローワークが発行した離職票を、退職した従業員がマイナポータルで直接受け取ることができる仕組みが始まりました。

◆マイナポータルでの受け取り

2025年1月20日から始まった仕組みは、会社が雇用保険の離職に係る手続きを行い、ハローワークの審査が終了した後、会社を経由せず自動的に離職票等が退職する従業員のマイナポータルに送信されるものです。

この仕組みは、以下の3つの条件をすべて満たした場合のみ対象となります。

- ① 届け出たマイナンバーが雇用保険の被保険者番号と適切に紐付いていること
- ② 退職する従業員がマイナポータルで「雇用保険 WEB サービス」の連携設定を行っていること
- ③ 会社が電子申請で雇用保険の離職手続きを行っていること

◆利用の流れ

この仕組みを利用するためには、従業員と会社が①マイナンバーと被保険者番号の紐付けおよび②電子申請による雇用保険の手続きを行う必要があります。

①マイナンバーと被保険者番号の紐付け

従業員がマイナポータルで「マイナンバーが正しく登録されているか」を確認します。マイナンバーが正しく登録されている場合は、従業員がマイナポータル上で「雇用保険 WEB サービス」との連携設定を行います。マイナンバーが登録されていない場合は、会社が「個人番号登録・変更届」をハローワークに提出することにより、マイナンバーの登録を進めます。なお、マイナンバーの登録を確認した際に、現在の会社のものでない会社名が表示された場合には、雇用保険の被保険者番号が複数発行されていることから、会社が「雇用保険被保険者資格(取得・喪失)届等(訂正・取消)願」をハローワークに提出することにより、被保険者番号を統一する必要があります。また、従業員が「雇用保険 WEB サービス」と連携設定を行うことも必要です。

②電子申請による雇用保険の手続き

会社は雇用保険の離職手続きを電子申請で行います。電子申請ではなく紙様式でハローワークに届け出たり、①の設定ができていない場合には、従来どおり会社経由で離職票を渡すことになります。

マイナポータルでの受け取る仕組みの利用により、退職する従業員が迅速に離職票を受け取ることができ、会社としても郵送料のコスト削減につながります。現在、手続きを電子申請で行っていない会社は、今回の仕組みが開始されたことをきっかけに、電子申請での手続きを検討してみるとよいでしょう。

●令和7(2025)年度 雇用保険料率

令和7(2025)年4月1日から令和8(2026)年3月31日までの雇用保険料率は以下のとおりです。

- 失業等給付等の保険料率は、労働者負担・事業主負担ともに5.5/1,000に変更になります(農林水産・清酒製造の事業及び建設の事業は6.5/1,000に変更になります。)
- 雇用保険二事業の保険料率(事業主のみ負担)は、引き続き3.5/1,000です(建設の事業は4.5/1,000です。)

<令和7年度の雇用保険料率>

(赤字は変更部分)

事業の種類	① 労働者負担 (失業等給付・育児休業給付の保険料率のみ)	② 事業主負担	失業等給付・育児休業給付の保険料率		①+② 雇用保険料率
			失業等給付・育児休業給付の保険料率	雇用保険二事業の保険料率	
一般の事業	5.5/1,000	9/1,000	5.5/1,000	3.5/1,000	14.5/1,000
(令和6年度)	6/1,000	9.5/1,000	6/1,000	3.5/1,000	15.5/1,000
農林水産・※ 清酒製造の事業	6.5/1,000	10/1,000	6.5/1,000	3.5/1,000	16.5/1,000
(令和6年度)	7/1,000	10.5/1,000	7/1,000	3.5/1,000	17.5/1,000
建設の事業	6.5/1,000	11/1,000	6.5/1,000	4.5/1,000	17.5/1,000
(令和6年度)	7/1,000	11.5/1,000	7/1,000	4.5/1,000	18.5/1,000

<編集後記> 昨年とも言いましたが、一月往ぬる二月逃げる・・・2月は28日しかないこともあり本当に早い！1年経つのが早く感じることを「ジャンナーの法則」というらしく、簡単に言うと年齢を重ねる毎に人生1年の比率が小さくなるため、体感として1年が短く、時間が過ぎるのが早く感じるという理屈らしいです。この法則を打破するには、目標や夢を持って新しいことに挑戦し続けると良いそうです。いくつになっても挑戦、大事ですね。特定社会保険労務士 人見亜希子