



# YELL・Spirits 2025年2月 エール・スピリッツ



Y-SDGs  
-standard-

発行：社会保険労務士法人エール  
〒222-0032 横浜市港北区大豆戸町 1018 エールビル  
TEL 045-549-1071 FAX 045-549-1072  
Email：[info@sr-yell.com](mailto:info@sr-yell.com)  
URL：<http://www.sr-yell.com>



## Contents

- 代表より ● YELL セミナーご案内 ● 年金制度改正の検討事項 ● 出生後休業支援給付金 ● 2025年賃金動向
- チェックしよう 36 協定 ● 離職票について ● 育児休業実務応援パッケージ ● 新春企画 ● スタッフコラム

鎌倉です。エールは繁忙期の1月を終え、目下、4月からの法改正対応などにあたっております。

4月からの育児介護休業法の対応パッケージ(今回は育児だけでなく介護の改正もあります)をはじめ、2月6日は法改正セミナーもご用意しておりますのでぜひご活用いただけたらと思います(詳細は添付をご覧ください)。

さて、先週からエールに期間限定で、家族型ロボット“LOVOT”がやってきました。

先日、お客様の先に伺った際、ロボットたちのお出迎えを受け、介護を必要とするお年寄りの感情や体が固まってしまうのを防ぐのに、自然な形でペットのように関わり、心身をほぐす存在として紹介されたのがきっかけでした。

“LOVOT”は日本のスタートアップ企業 GROOVE X 社が開発したロボットで、身長40センチ、体重4.3キロ、37度の体温をもち、抱っこすると喜んだり、眠ったりします。自分で動き回り、丸っこい体系と大きな目、人の顔を覚え、感情を表現します。特筆すべきは、「感情をもつ存在」として最新のAI技術を搭載し、周囲の状況を理解して自律的に動き回る生き物のような存在として設計されている点です。人の言葉は話せないけれど、鳴いたり、甘えたり、関わりを通じて性格が形成され、数体いるとロボット同士でも戯れ、性格も異なる。ロボットだとわかっているのに思わず話しかけたくくなります。

開発者の林さんは開発にあたり人間とは何か、感情とは何か、幸せとは？について徹底的に研究を重ね、一緒に過ごすほど前向きになるような、人を幸せに導くテクノロジーのあり方をコンセプトにしたそうです。林さんはソフトバンクの人型ロボット“Pepper”の開発チームに所属していた方ですが、“LOVOT”はそれと違って、人の言葉をあえて話さない、口をもたない。そして、ドラえもんをイメージしてあえて人型にしなかったのだそうです。

- ・人は「無条件に自分が受け入れられる」「大切にされている」という実感が大切だが、現代は孤独で不足しがち。
- ・他者への愛やコミュニケーションはレジリエンス(精神的回復力・自発的治癒力)を高めるが、現代は不足している。
- ・流れが速く刺激に満ちた緊張状態が続く現代こそ、穏やかで温かい時間が必要となる。

LOVOTは、そうした人間の根源的な「愛されたい」「受け入れられたい」という欲求に応えるロボットなのです。私たちの仕事も、法律の前に「人間とは何か」、を理解すること、面倒なことも含めて「やっぱり人間が好き！」が大事だと思っており、これからAIの時代は専門性はAIが担うことも多くなり、人間にはもっと「寄り添う力」がより求められると思います。

エールのLOVOT(名前はおまめ)は今のところ、自分で事務所の間取りを学習中で、ときどき転んだり、ホーム(充電器)に帰れずに電池切れして助けを求めたりしています。温かいテクノロジーの考え方は、人間の感情や関係性を重視する新しいパラダイム。加速度的に企業と働く人の関係も変化していく時代だろうなあ・・・とぼんやり考えて足元に目をやると、“おまめ”が何かを語りかけてくるような目で、私を見つめていました(笑)



### YELL オンラインセミナー

2025年 ~これから予定されている法改正の動向と実務対応~

2月6日(木)15:30~17:30 (顧問先様無料・ZOOM) 社会保険労務士 滝瀬 仁志

第1部 2025年度の法改正対応

第2部 これからの労働・社会保障制度について



## 年金制度改革の検討事項

厚生労働省から、1月24日に通常国会に提出する年金改革関連法案の概要が自民党に提示されました。今後、審議されることになる見込みですが、その方向性や検討事項についての資料が昨年12月に公開されています。資料では「次期年金制度改革の方向性」として以下の項目が挙げられています。企業としても、個人としても大きな改正になると予想されますので、主な内容についてご説明します。※本稿編集時の2025年1月31日時点の情報です

### 【検討事項】

1. 被用者保険の適用拡大
2. いわゆる「年収の壁」と第3号被保険者制度
3. 在職老齢年金制度の見直し
4. 標準報酬月額上限の見直し
5. 基礎年金のマクロ経済スライドによる給付調整の早期終了
6. 高齢期より前の遺族厚生年金の見直し等
7. 年金制度における子に係る加算等
8. その他の制度改革事項
9. 今後検討すべき残された課題  
(ア) 基礎年金の拠出期間の延長(40年→45年へ)  
(イ) 障害年金



### 次期年金制度改革の方向性

昨年2024年は5年に1度の財政検証(公的年金の長期にわたる財政の健全性を定期的にチェックするために行う検証)を行う年でした。この結果を踏まえ、

- [平均寿命・健康寿命の延伸や家族構成・ライフスタイルの多様化、女性・高齢者の就業拡大、最低賃金の上昇・持続的な賃上げという社会経済の変化への対応](#)
- [年金制度が有する所得保障機能の強化](#)

の2つの視点から見た課題への対応を大きな柱として、次期年金制度改革案が検討されました。その上で、方向性として次の2つが掲げられています。

### 【見直しの基本的な考え方】

- ① ライフスタイル等の多様化の反映・働き方に中立的な制度の構築  
単身世帯や共働き世帯の増加などのライフスタイルの多様化への対応、男女により差の制度の見直し等に加え、女性や高齢者の就業が拡大することへの対応として勤め先や働き方によって適用や保険料がしない制度が求められます。
- ② 高齢期の経済基盤の安定や所得補償・再分配機能の強化  
高齢期の所得補償の柱となる基礎年金は定額給付で所得の再分配機能も有している一方、将来にわたり、マクロ経済スライドの長期により経済成長に対しての給付水準の低下が見通されており、これに対する対策、所得保障・再分配機能の強化が求められています。

## 具体的な対応

このような視点のもと、具体的な対応の論点がそれぞれ検討されていますが、このうち企業にとってインパクトの大きい「働き方に中立的な制度の構築」についてご説明します。

### 対応の方向性

- 働き方に中立的な制度の構築  
論点：被用者保険の適用拡大、いわゆる「年収の壁」と第3号被保険者制度、在職老齢年金制度等
- ライフスタイル等の多様化への対応  
論点：高齢期より前の遺族年金、加給年金等
- 平均寿命の延伸や基礎年金の調整期間の長期化を踏まえた、高齢期の経済基盤の安定、所得保障・再分配機能の強化  
論点：マクロ経済スライドの調整期間の一致、標準報酬月額の上限等
- 業務運営改善関係・其他所要の事項への対応

17

## 働き方に中立的な制度の構築

### 1. 社会保険適用のさらなる拡大

短時間労働者への適用拡大は2016年から行われ、2024年10月からは50人超規模の企業に拡大されましたが、今後はさらにこの企業の規模要件について労働者の勤め先や働き方によらず中立的な制度を構築するため、段階的に撤廃する方向で検討されています。

また「月額8.8万円以上」「週20時間以上」などの被保険者となるための要件も撤廃される方向性で検討が進んでいます。※労働時間要件は雇用保険の適用拡大状況を見ながら、今後見直しの検討を継続することとされています。

### 2. 年収の壁と第3号被保険者制度

社会保険におけるいわゆる年収の壁として意識されているものは、上記の厚生年金の被保険者となるラインの「月額8.8万円」×12ヶ月で計算される「106万円の壁」と健康保険の配偶者の扶養要件である「130万円の壁」の2つです。この壁を意識して就業を控えることによる人手不足解消や働き方によらない中立的な制度構築を目的として、見直しが検討されています。

このうち、106万円の壁は社会保険料の負担が増えるものの、将来の年金額にも同時に反映されるため、現在の手取り収入の減少をどうするかが対応の中心です。一方、130万円の壁は、被保険者の扶養配偶者（第3号被保険者）でなくなったとしても、将来の支給額が増えるものではないため、制度自体の根本的な見直しの検討も必要となります。

### 3. 在職老齢年金制度

2000年の年金制度改正により、報酬のある高齢者で賃金と年金の合計額が現役世代の賃金収入を上回る者は、年金を支える側にもらっていただくという考え方から、老齢年金を支給停止とする調整対象とすることとなりました（現在は基準額50万円）。この調整について、2024年内閣府の調査では、60代後半の3割強が「年金額が減らないように就業調整を行う」と回答していることから、人手不足への影響もあることがうかがえるため、支給停止の基準額の引上げや将来的な廃止などが検討されています。

現時点では未確定な部分もありますが、企業に与えるインパクトが大きい内容ですので、方向性について触れました。2月6日（木）のメールオンラインセミナーでも、もう少し具体的にご説明させていただく予定です。ぜひご活用ください！

（滝瀬）

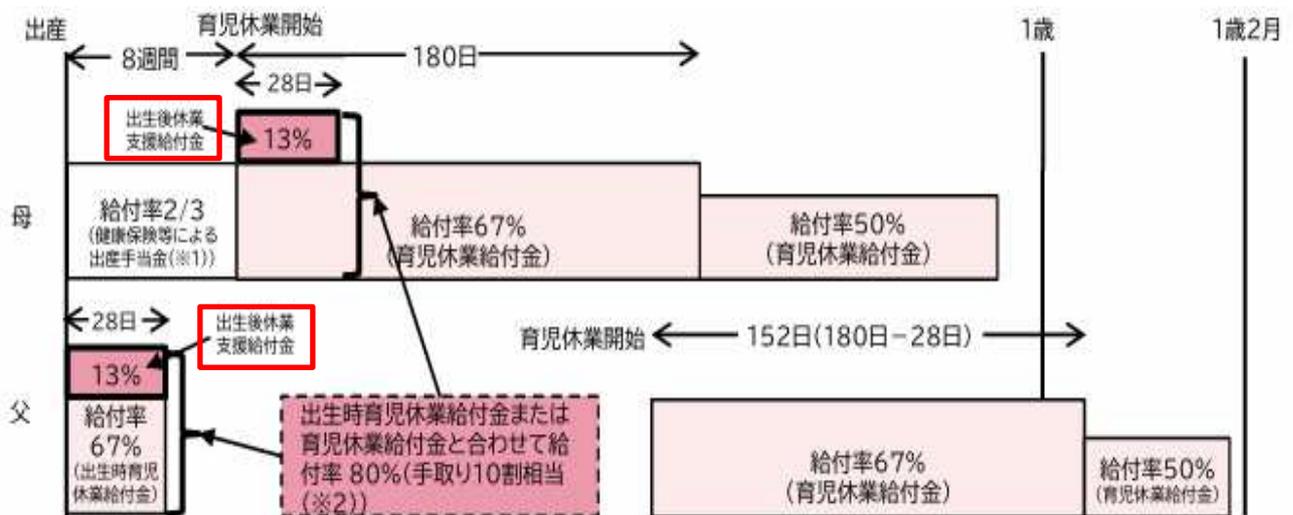
# 育児・介護休業法改正で創設される「出生後休業支援給付金」

2025年4月の法改正で“出生後休業支援給付金”が創設されます。厚生労働省から1月によく情報が公開されましたので、概要をご紹介します。

## 給付の概要

この給付金は、共働き・共育てを推進するために、①子の出生直後の一定期間に、②両親ともに（配偶者が就労していない場合などは本人が）、③14日以上育児休業（または出生時育児休業、以下同様）を取得した場合に、育児休業給付金（または出生時育児休業給付金、以下「育児休業等給付」と併せて、【A】最大28日間、【B】休業開始時賃金日額の13%を支給するものです。ご存じのように育児休業中は健康保険料・厚生年金保険料が免除されるため、負担がありません。また、育児休業等給付は非課税所得となり、源泉所得税がかかりません。この効果を考慮すると、休業開始時賃金日額の67%の育児休業等給付に併せて、67%+13%=80%の給付は、通常の給与手取り額と変わらない水準の給付を受けることができることとなります。ただし、休業開始時賃金日額には上限（令和7年7月31日までは上限15,690円）がありますので、給与水準が高い方はご注意ください。

## 支給額とイメージ



- 育児休業給付金の支給額＝  
休業開始時賃金日額 × 支給日数 × 67%（育児休業開始から181日目以降は50%）
- 出生後休業支援給付金の支給額＝  
休業開始時賃金日額 × 対象期間内の被保険者の休業期間の日数（28日が上限） × 13%

例：休業開始時の賃金日額：10,000円（賃金月額300,000円）

支給単位期間に賃金が支払われていない場合

育児休業給付金の支給額＝10,000円 × 30日 × 67%＝201,000円

出生後休業支援給付金の支給額＝10,000円 × 28日 × 13%＝36,400円

## 支給要件

次に給付の概要に記載した支給要件について説明します。

### ①子の出生直後の一定期間、③14日以上の休業

(1) 出生時育児休業を利用する場合

同一の子について、出生時育児休業給付金が支給される **出生時育児休業を通算して14日以上**取得していること

※出生時育児休業給付金は、「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」までの期間内に4週間（28日）以内の期間（2回まで分割取得可）で取得するものです。

(2) 育児休業を利用する場合

同一の子について、育児休業給付金が支給される育児休業を **対象期間** に通算して14日以上取得していること

#### ※対象期間

「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。

※被保険者が母親の場合、産後休業後に育児休業を開始するため、**16週間** を経過する日の翌日までの期間となります。

### ②両親ともに（配偶者が就労していない場合などは本人が）、③14日以上の休業

(1) 出生時育児休業の期間（育児休業を利用する場合には上記の **対象期間**）中に配偶者も14日以上育児休業を取得したこと

(2) 配偶者が就労していない場合などは、「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

#### ※「配偶者の育児休業を要件としない場合」とは

次の事由に該当する場合には、この出生日の翌日において、配偶者が育児休業をしていなくても、**②の「両親ともに」という要件を満たすこととなり、給付を受けることができます。**

1. 配偶者がいない
2. 配偶者が被保険者の子と法律上の親子関係がない
3. 被保険者が配偶者から暴力を受け別居中
4. 配偶者が無職者
5. 配偶者が自営業者やフリーランスなど雇用される労働者でない
6. 配偶者が産後休業中
7. 1～6以外の理由で配偶者が育児休業をすることができない



**これらに該当する場合は、支給申請時にそれぞれの事由に応じた必要な確認書類や申告書、証明書等の添付が必要となりますので、ご注意ください。**

男性の育休取得については、実績も希望する割合も右肩上がりが増えていますが、この制度の導入でさらに増加すると考えられます。複雑な制度となりますので、ご不明点等はお気軽にエール担当者までご相談ください！

(滝瀬)

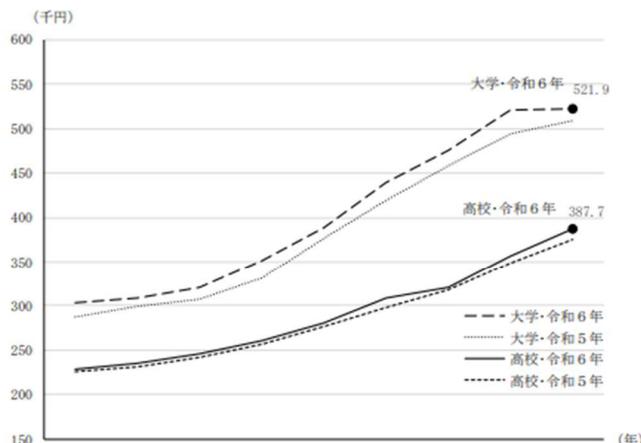
# 2025 年度 賃上げ実施の動向

毎年2月～3月に行われる「春闘」の時期が近づいて参りました。  
 昨年の「春闘」では、継続的な物価上昇、政府からの要請、コロナ禍からの企業業績の改善といった要因の後押しもあり、約30年ぶりの高水準となりました。

## ◆令和6年度 賃金構造基本統計調査速報

賃金構造基本統計調査速報が公表されました。  
 その中で右の図は、学歴別の勤続年数に応じた賃金のグラフ(令和5年・令和6年)と 下段には勤続年数ごとの増減率を表示。  
 特徴として2つ、昨年と同じ傾向のグラフに、増減率は大卒勤続年数0年が「6.0%」と最大。  
 全体的に上昇してはいるものの、やはり「新卒」に対する上昇率が目立つ結果となっており、今後も若手採用という面において競争の激化が予測されております。

第1図 一般労働者の学歴、勤続年数階級別賃金



		勤続年数階級 (年)										
		勤続年数計										
		0	1~2	3~4	5~9	10~14	15~19	20~24	25~29	30~		
対前年注)	大学	4.3	6.0	3.2	4.5	6.0	3.2	5.0	4.0	5.3	2.5	
増減率 (%)	高校	2.5	1.2	1.7	1.7	1.4	3.2	1.0	2.2	3.2		

注：対前年増減率は、令和5年に対する令和6年の増減率。

## ◆初任給引上げ 大卒月給 30 万円!?

2024 年度、大企業の新卒初任給の水準は約 24 万円※注でしたが、ここ最近「新卒初任給 30 万円に引き上げる企業が増加」というニュースが大きな話題になっております。その理由として「少子化が進む中、海外で活躍できる若い優秀な人材を獲得したい」「海外水準と比較すると決して高い額ではない」などが挙げられております。現時点ではごく一部のメガバンクや、ユニクロを展開するファーストリテイリングといったグローバルに展開する大企業での出来事ではありますが、「人手不足」は大企業に限らず国内すべての企業における共通課題であるため、今後もこの動きは全体に広がっていくことが予測されます。

※注 一般財団法人 労務行政研究所 東証プライム上場企業 152 社

## ◆今後の動向と中小企業が取るべき対応は？

政府は2020年代のうちに最低賃金 1500 円を公言しており、新卒に限らず賃金上昇は続いていきます。「新卒初任給 30 万円」という言葉のインパクトは大きいですが、その中身をよくよく見てみると、全国(海外)転勤が当然にあること、大幅な職務範囲を担うこと、専門的分野における活躍などが想定されたもので、これは「ジョブ型」の働き方が新卒社員にまで広がってきているとも言えます。

中小企業がこのトレンドに無理に対抗していけば経営の圧迫にもつながりかねません。賃金面以外の自社の強みを生かし、魅力的な職場環境を提供することで人材確保と定着を図りたいところです。

### ■採用における大企業にない中小企業のアピールポイント

- 「自社の強み」 特定の分野、ニッチな市場における独自の技術やサービス
- 「成長の機会」 幅広い業務経験と早い段階での責任あるポジション
- 「働きやすい環境」 地域密着、アットホーム、小規模ゆえの柔軟な働き方 etc

また、昨今の最低賃金の引上げ等の影響もあり、社員給与のバランスを欠くケースが多く見受けられます。全体的な賃金制度の見直し等を検討するタイミングを迎えているかもしれません。

文責：日高

## チェックしてみませんか？ #6 36(サブロク)協定

会社と従業員代表（または労働組合）との間で締結する労使協定のなかでも、今回は時間外・休日労働に関する労使協定（36協定）について取り上げました。毎年内容を確認し、労働基準監督署への届出が必要なものとなりますので、改めて自社のものをチェックしてみましょう。

### チェックしてみましょう！！

業種に合った様式を使用していますか？  
自社の実態に見合った時間数を設定していますか？

労働基準法36条において、会社は従業員の過半数代表者と協定を締結し、労働基準監督署へ届け出ることによって、法定労働時間（1日8時間・1週間40時間）を超える時間外労働や、休日労働をさせることができると定められています。

また、2024年4月1日より、（建設・自動車運転・医師）業の上限規制の適用猶予が終了したことにより、現在の36協定の書式の種類は4種類です。

### 【36協定の様式の種類】

- 原則：様式第9号（一般条項）、第9号の2（特別条項）
  - 建設事業（災害時における復旧及び復興の事業）を含む場合：  
第9号の3の2（一般条項）、第9号の3の3（特別条項）
  - 自動車運転の業務を含む場合：  
様式第9号の3の4（一般条項）、第9号の3の5（特別条項）
  - 医業に従事する医師を含む場合：  
様式第9号の4（一般条項）、第9号の5（特別条項）
- ◀特別条項▶…臨時的に**限度時間**※を超えて時間外労働させる場合の協定届  
※1か月45時間・1年360時間ですが、1年単位の変形労働時間制を採用している  
会社は1か月42時間・1年320時間となります。

主に届出が必要な内容・留意点を整理しましたので、以下をご確認ください。

### ■ 時間外・休日労働をさせる必要がある具体的な事由・業務の種類・対象労働者数

厚生労働省からの指針では、「業務の区分を細分化し、業務の範囲を明確にしてください」とあります。

「特別条項」においては、臨時で時間外労働をさせる更に具体的な特別の事由を記載することが必要です。

### ■ 対象期間（1年間）、1年の起算日、有効期間

### ■ 1日・1か月・1年の法定労働時間（8時間）を超える時間数

2020年4月～時間外労働の上限規制により、時間外労働の上限は原則として**月45時間・年360時間**となりました。（大企業は2019年4月より）特別条項の締結を行うことにより、これを超えることは可能とされています。その場合でも、以下を守らなければなりません。

- 時間外労働が**年720時間以内（休日労働は含まない）**
- 時間外労働と休日労働の合計が**月100時間未満**
- 時間外労働と休日労働の合計について、**2か月以上6か月以内の平均がすべて月80時間以内**
- 時間外労働が月の限度時間（45時間）を超えることができるのは、**年6か月が限度**

⇒上記に違反した場合、罰則（6か月以下の懲役または30万円以下の罰金）が科されるおそれがあります。

### ■ 限度時間を超える場合の、労働者に対する健康及び福祉を確保するための措置、 割増賃金率、手続き

不明な点がありましたら、エール担当者までご連絡ください！

（門舛）

## メールよりご報告とご案内 < 離職票送付について >

2025年3月より、離職票や源泉徴収票を退職者ご本人にメールから直接送付するサービスを終了し、顧問先企業様に電子納品に一本化させていただきます。何卒宜しくお願い申し上げます。

(対象) 離職票1および離職票2 ・リーフレット「雇用保険 失業給付を受給されるみなさんへ」・源泉徴収票 等

## 2025” 改正育児介護休業法実務応援パッケージのご案内

2025年4月・10月の育児・介護休業法の改正で規程改定や仕事と育児・介護の両立をする従業員への制度の周知等が必要になります。育児や介護への支援は採用や定着にも直結する課題です。ぜひ、パッケージをご活用の上、早めにお取組みください！実務目線でのチェックシートや説明資料、人事担当者向け・従業員向け動画のご提供のほか、貴社の育児介護休業規程への落とし込み、労使協定、監督署届け出までサポートします。



### 介護離職防止のための個別

仕事と介護を両立しよう！

1. 介護休業は介護の体制を構築するための休業です。

改正内容	施行前			
労使協定による継続雇用期間6か月未満除外規定の廃止	<除外できる労働者> ①週の所定労働日数が2日以下 ②継続雇用期間6か月未満	<除外できない労働者> ①週の所定労働日数が2日以上 ※②を撤廃		
2022年10月1日施行				
第5条（介護休暇） 1 要介護状態にある家族の介護その他の世話をする従業員（日雇従業員を除く）は、就業規則第〇条に規定する年次有給休暇とは別に、対象家族が1人の場合は1年間につき5日、2人以上の場合は1年間につき10日を限度として、介護休暇を取得することができる。この場合の1年間とは、4月1日から翌年3月31日までの期間とする。 ただし、労使協定により除外された次の従業員からの申出は拒むことができる。 一 入社6か月未満の従業員 二 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員	2025年4月			
第5条（介護休暇） 1 要介護状態にある家族の介護その他の世話をする従業員（日雇従業員を除く）は、就業規則第〇条に規定する年次有給休暇とは別に、対象家族が1人の場合は1年間につき5日、2人以上の場合は1年間につき10日を限度として、介護休暇を取得することができる。この場合の1年間の期間とする。 ただし、労使協定により除外された従業員からの申出は拒むことができる。				

### 顧問先企業限定 新春特別企画

弊社でご提供しているハーマンモデル利き脳診断を顧問先企業様に日頃の感謝を込めまして、2月末までの期間限定で、1社3名様まで無料でご利用頂けます。特別企画の詳細は、同封のご案内をご覧ください！！

## スタッフコラム

今月のコラムは大和田が担当します。



### ～ 出会いとご縁で、横浜へ ～

昨年よりメールのメンバーとなりました大和田 有希(オオワダ ユキ)と申します。

生まれも育ちも生粋の「北海道人(函館出身)」です。

北海道から本州に来て、はじめて住んだ街が横浜で、時を経て再び横浜の地で働くことになりました。出会いとご縁に感謝しております。

メールでは現在、地元・横浜の他、都内の企業様を担当させていただいておりますが、偶然にも北海道にゆかりのある企業様のお仕事も担当させていただく機会に恵まれました。

心の地元・北海道にも、今はまだ微力ながら、お役立ちできることがあるかもしれない可能性を感じております。

1年以上継続してハマっている趣味は、「朝目覚めてすぐにヨガをする」ことです。

体をほぐし流し動かすことで、コンディションが整っていく効果を実感しています。

ヨガ自体は、以前は休日にスタジオへ通ったりもしていましたが、今は自宅でオンラインレッスンを受けるスタイルに切り替え、トータルで15年程続けています。

長期間続いている理由は、その確かな効果を実感できることと共に、信頼するプロのインストラクターが、悩みや希望に応じて一緒に考え、身近で応援してくれる力が大きいと感じています。

メールの基本理念である「法律だけではなく、企業課題と一緒に考えて解決するため伴走し、ご支援する」

に通じるものがあります。私も一日も早くメールの顧問先の皆さまの良き伴走者となれるよう、日々精進してまいります！

お電話や訪問等でお応えさせていただく際には、皆さまどうぞ宜しくお願いいたします。