



# YELL・Spirits 2025年3月 エール・スピリッツ



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 セミナーアーカイブ配信のご案内 ● 2025 育介休業実務応援パッケージ ● 育児時短就業給付金 ● 障害者雇用納付金 ● 高額療養費 ● 保険料率改定のご案内 ● エールからのお願い ● スタッフコラム

鎌倉です。大倉山の梅林公園を通ると、数週間前とは景色が変わり、梅と早咲きの桜が満開を迎えています。

我が家では子供たちがそれぞれ中学卒業、高校卒業の時期を迎え、新しい生活に向けて準備をはじめました。そんな中、先週、子供たちと一緒に教科書や参考書を片付けていると、手に取った教科書の内容が意外と面白く、ついつい読み始めてしまい… なかなか片付けが進みませんでした。面白かったのは、進化した“家庭科”の教科書です！

私の中学・高校時代、“家庭科”といえば、家事全般、調理、裁縫など実践的な学科でした。それが今は内容が全く違って、男女問わず、幅広い生活スキルと社会的視点を育てる、今の時代を反映した教科に大きく進化しているのです。大人が今の教科書を読んだら、間違いなく、これまでの“家庭科”の概念が変わると思います！！

家庭科の教科書を開くと… 消費者教育、投資などの金融リテラシー、デジタル社会における情報リテラシー、環境問題、SDGs、労働法、社会保険の基本、給与明細の見方、キャリアプランニング、多様な家族形態、多様性、少子高齢化、育児や介護、子育て支援、地域コミュニティ など、現代社会を生きるために必要な多岐にわたる内容が盛りだくさんです。時代にあわせ、新たな分野が強化されているのがよくわかります。

未来を担う子供たちに、変化の激しい社会で自立して生き抜く力をつけよう、というメッセージが伝わってきます。生活を主体的にデザインする力、他者と協力しながら家庭や生活の課題を解決する力、そして多様な価値観を尊重しながら共生できる力。こういうことを学んだ若者が、これからは入社してくるわけですから、企業側も受け入れ側として、しっかりアップデートしておく必要がありますよね！ そうでないと若者から選ばれなくなってしまいます。

つい先日、「出生数が72万人に。9年連続で過去最少を更新」「想定より15年早いスピードで少子化が進んでいる」というニュースが流れ、衝撃が走りました。少子高齢化の対策は、今や待ったなしの状況で、企業にも対応が義務付けられます。「また法改正か…大変だ」という企業も多いと思いますが、一緒にこの変化に適応していきましょう。

未来を担う若者に、どうつないでいくのかを考えたいですね、  
 人事・労務は一番忙しくなる季節かと思えます。メンバー一同、アップデートのご支援をさせていただきます！

### YELLセミナー動画配信のご案内

「2025年これから予定されている  
 法改正の動向と実務対応」

講師 社会保険労務士 滝瀬仁志



エール HP“顧問先様専用ページ”より  
 ご覧いただけます。

## 改正育児・介護休業法 実務応援パッケージ

YELL

2025年4月・10月の改正対応。規程改定・労使協定見直しや仕事と育児・介護と両立をする従業員への制度周知等が必要になります。  
 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



向けの動画のご提供のほか、貴社の育児  
 介護休業規程・労使協定、監督署届出まで  
 ● サポートします！ 顧問先様:8万円

(前回購入企業様:6万円)

2025年4月の法改正で、子育てを支援する給付金が2つ新設されます。子の出生直後の休業に対して支給される“出生後休業支援給付金”の概要は2月号でお知らせしたとおりですが、もう一つの“育児時短就業給付金”の詳細がようやく公開されましたので、ご紹介します。

## 1. 概要

2025年4月に新設される「育児時短就業給付金」は、2歳未満の子を養育するために時短勤務を行い、収入が低下した場合に、その時短勤務中に支払われた賃金の10%相当額を支給するものです。時短勤務によって減少する収入を補うことで、育児休業からの復帰を容易にし、子育てとキャリア形成の両立を支援することを目的としています。

## 2. 受給資格

受給の対象となるのは、次の①②の両方を満たす方です。

①	2歳未満の子を養育するために1週間あたりの所定労働時間を短縮して働いている雇用保険の被保険者であること
②	以下どちらかに該当すること ・育児休業給付の対象となる育児休業から引き続き、同一の子について育児時短就業を開始した ・時短勤務開始日前の2年間に賃金支払基礎日数が11日以上ある(ない場合は賃金の支払いの基礎となった時間数が80時間以上ある)完全月が12か月あること

※育児休業終了日と時短就業を始めた日の間が14日以内であれば、「育児休業から引き続き」時短就業を開始したとして②の要件を満たします。

## 3. 対象となる時短就業

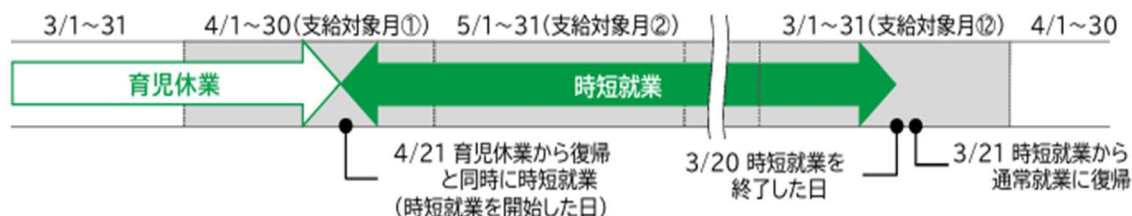
給付を受けるための育児時短就業は、「1週間あたりの所定労働時間を短縮」することですが、例えば、「1週間の所定労働日数を減らした」あるいは「正社員から短時間正社員やパートタイムに転換・転職した」結果、1週間あたりの所定労働時間が短縮されたようなケースも対象となります。ただし、転換・転職後の1週間あたりの所定労働時間が20時間を下回り、雇用保険の被保険者でなくなると、受給資格を失うため注意が必要です。

## 4. 支給要件と支給期間

「育児時短就業給付金」は、上記2. で確認した受給資格を備えた方に、次の4つの要件全てを満たす月がある場合に支給されます。

①	初日から末日まで続けて、被保険者である
②	育児時短就業をした期間がある
③	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
④	高年齢雇用継続給付の受給対象となっていない

支給期間は、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です。例えば、4月21日に育児休業から職場復帰し、翌年3月20日まで時短就業を行った場合には、4月から翌年3月までが支給の対象となります。(下図参照)



## 5. 支給額

支給額は原則として、**時短勤務中の各月に支払われた賃金額×10%**です。

※時短勤務中の賃金が時短開始前の賃金月額90%超の場合、100%を超えないよう支給率が調整されます。  
※支給対象月に支払われた賃金が、支給限度額(459,000円)以上である場合は支給されません。  
※算定された支給額が、最低限度額(2,295円)以下である場合は支給されません。  
(限度額は毎年8月に改定されますのでご注意ください。)

＜受給例＞【時短前】週の所定労働時間 40 時間(1 日 8 時間×5 日) 月額 300,000 円

【時短後】週の所定労働時間 30 時間(1 日 6 時間×5 日) 月額 225,000 円

☞ 育児時短就業給付金: 225,000 円 × 10% = 22,500 円

## 6. 申請の流れ

申請の流れは下図のとおりです。原則として会社が**2か月分をまとめて申請**します。③の初回申請時に①②の届出を同時に行うこともできます。育児休業給付金や出生時育児休業給付金を受けていた方が、その休業終了後に引き続き同一の子について時短就業開始をした場合、①の届出は不要です。

① 育児時短就業開始時賃金の届出 「雇保・休業開始時賃金月額証明・労働時間短縮開始時賃金証明書」



② 受給資格確認 「育児時短就業給付受給資格確認票・(初回)育児時短就業給付金支給申請書」



② 初回の支給申請

「育児時短就業給付受給資格確認票」「育児時短就業給付金支給申請書」又は「育児時短就業給付金支給申請書」



③ 2回目(以降)の支給申請 「育児時短就業給付金支給申請書」

初回の支給申請期限は、最初の支給対象月の初日から4か月以内です。申請には、**母子手帳の他、賃金台帳、出勤簿、労働条件通知書、育児短時間勤務申出書等**、主に賃金の支払い状況や時短後の所定労働時間が確認できる書類が必要です。

## 7. Q&A

Q1: 2025年4月1日以前から時短勤務をしています。4月以降も時短勤務を続ける場合、支給対象になりますか？

A1: **2025年4月1日より前から育児時短就業を行っている方に対する経過措置があります。**2025年4月1日に時短勤務を開始したもののみならず要件を判断し、該当すれば、同日以降の各月が給付の対象となります。

Q2: 同じ子について、育児休業と時短就業を複数回行う場合でも支給対象になりますか？

A2: 給付金の対象となる時短就業に回数制限はないため、各月の支給要件を満たしていれば受給できます。ただし、育児休業は原則2回(出生時育児休業は育児休業とは別に2回)まで回数制限がありますので、この点にご留意ください。

育児時短就業給付金の新設により、今後、時短勤務を選ぶ方が増えていくと考えられます。施行日より前から時短勤務をされている方にも影響があるため、潜在的な対象者の洗い出しもまた急務となります。手続きをご依頼いただいている企業様は、お気軽にご相談ください。 文責: 伊藤

# 障害者雇用納付金制度の対応について

「令和7年障害者雇用納付金制度申告申請書」が独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構より届いている企業様もあるかと存じます。障害者雇用納付金制度についてご案内します。

## 制度概要

### ■障害者雇用納付金制度の目的は？

障害者雇用は事業主が共同して果たしていくべき責任だという社会連帯責任の理念に立って、事業主間の「障害者雇用に伴う経済的負担<sup>※1</sup>の調整」と「全体の障害者雇用水準を引き上げる」のための制度です。

(※1) 経済的負担とは：障害者を雇用するための作業施設や設備の改善、職場環境の整備、特別の雇用管理など。

### ■申告義務のある事業主は？

常時雇用している労働者の総数が100人を超える事業主

→ 具体的には、申告申請の対象期間となる「前年度の4月～3月までの12ヶ月間」の各月の常時雇用している労働者数をカウントし、100人を超える月が5ヶ月以上ある企業が対象です。

常時雇用している労働者の総数が100人以下で納付金の申告のない事業主は：

申告義務や納付金の納付義務はありませんが、一定数を超えて障害者を雇用している場合は報奨金や特例給付金の申請ができる場合があります。

### ■具体的にどういう制度？

従業員が40人以上の事業主は、一定割合以上の障害者を雇用することが義務づけられています。

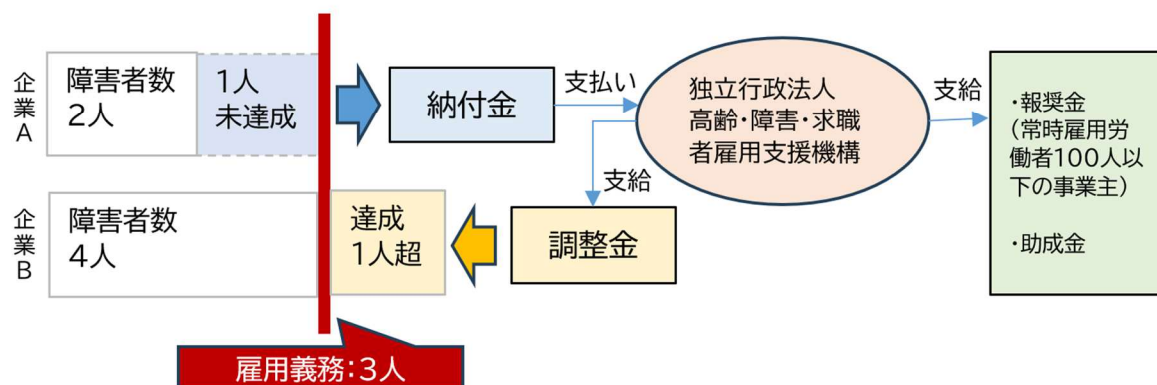
障害者雇用納付金制度は、障害者の法定雇用率に則った人数を

下回ってれば、障害者の人数に応じて1人あたり月額5万円の金額を納付する必要があり、

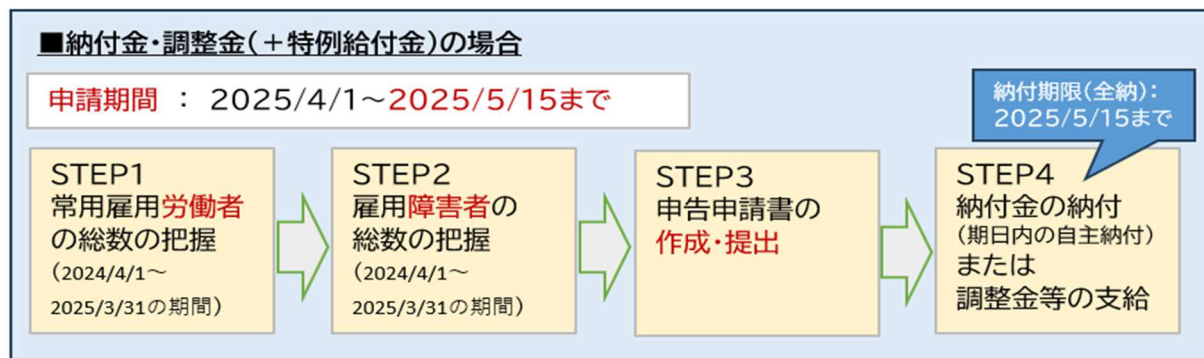
上回ってれば、月額29,000円/人(年間120人越は23,000円/人)の調整金が支給されるという制度です。

(例)常時雇用している従業員が150人の企業の場合  
→3人以上の障害者雇用義務があります。

【障害者雇用義務人数の計算式】 $150人 \times 2.5\%$ (法定雇用率) $= 3.75人$ (小数点以下切捨て)



## 申請までの流れ



※報奨金(+特例給付金)・特例給付金のみの場合、申告期日は2025/7/31までです。

## さいごに

### ■罰則はないものの「企業名公表」されることがあります。

「納付金を支払っているから雇用義務がない」というわけではありません。

厚生労働省の見解は、納付金自体は罰金ではないため、納付金を納めたからといって雇用義務が免れるわけではなく、引き続き障害者雇用に努めるように、という考え方が前提です。

大幅に雇用率が未達成の場合は、ハローワークなどから障害者雇用率達成指導が入り、雇入れ計画策定命令が出され雇用計画書を作成し、2年で達成することが求められます。それでも達成できない場合は、社名公表されることがあります。

### ■訪問調査も入ることがあります。正しく申告しましょう。

障害者雇用納付金制度を申告した企業の中から、毎年度一定数の事業主を選定して調査が行われます。調査の結果、申告申請内容に誤りがあった場合、納付金の追加分納付(+10%乗じた追徴金)・還付、調整金等の返還となる場合があります。よくある指摘事項は「**人数カウントが適切ではない(短時間労働者など)**」「**複数事業を営んでおり、適切な業種が選択できていなかった**」などです。

### ■障害者雇用における中小企業の壁

大企業に比べて、中小企業では従業員1人が多くの業務を兼務することや、専門性の高い業務が多いため、障害者に任せる業務

がないという状況もみられます。しかし、すでに今後の法改正で雇用率引き上げが予定されており、法定で雇用すべき障害者数が増えていくこととなります。中小企業も、社内業務の洗いだしと業務の設定を行い、支援機関を活用しつつ障害者雇用を推進していく意識が求められています。

	令和5年度	令和6年4月	令和8年7月
民間企業の法定雇用率	2.3%	⇒ 2.5%	⇒ 2.7%
対象事業主の範囲	43.5人以上	⇒ 40.0人以上	⇒ 37.5人以上

障害者雇用納付金制度の申請でお困りの場合は、メールまでご相談ください。

文責:野沢

# 高額療養費制度の改正について

1 月以降、今国会で議論されている法改正について、エールから色々な情報をご案内しておりますが、今回は、最近特によく報道やインターネットなどで目にする高額療養費制度の改正(案)について取り上げます。

## 法改正の背景や目的

医療費の負担が一定額を超えた場合に、その超えた分が払い戻される「高額療養費制度」。

2025 年 8 月からの制度変更が検討されています。

変更の背景としては、まず、医療保険制度の維持が挙げられます。

近年、日本では急速な高齢化の進展や高額薬剤の普及等に伴い、医療費が年々増加しています。2025 年には団塊の世代が 75 歳以上となり、医療費の更なる増加が見込まれています。こうした状況の中、セーフティネットとしての高額療養費の役割を維持するためには、負担能力に応じた公平な負担の仕組みが必要とされています。

また、現行制度では、現役世代と高齢者の間、また同じ世代内でも所得の違いによる負担の不均衡が指摘されてきました。今回の改正は、**負担能力に応じた公平な制度**への見直しを目指しています。特に、高所得の高齢者と現役世代の負担のバランスを取ることが重要な目的となっています。

## 見直しの概要

今回の見直しは、セーフティネットとしての高額療養費の役割を維持しつつ、以下の 3 つの柱で構成されています。

### 自己負担限度額の見直し

所得区分ごとに自己負担限度額が引き上げられます。ただし、低所得者への配慮として、引上げ率は緩和されます。自己負担限度額は、**2025 年 8 月から段階的に引き上げられます**。また、引上げ率については、前回見直し(10 年前)からの平均給与の伸び率が約 9.5%~12%であることを踏まえ、**平均的な所得層の引上げ幅を 10%に設定しています**。

### 【自己負担上限額の見直し】

#### ①各所得区分ごとの自己負担限度額の引上げ (2025年8月~)

考え方		
具体的 な引き上げ幅 (自己負担上限額)	年収約1,160万円~	+15%
	年収約770~1,160万円	+12.5%
	年収約370~770万円	+10%
	~年収約370万円	+5%
	住民税非課税	+2.7%
	住民税非課税 (所得が一定以下)	+2.7%

#### ②各所得区分の細分化 (2026年8月~、2027年8月~)

- 各所得区分(住民税非課税を除く)を3区分に細分化し、それぞれの所得に応じて、自己負担上限額を引上げ(激変緩和措置として2段階で引上げ)

(参考) 過去の見直しにおいても、協会けんぽ加入者の標準的な報酬月額額の25%となるように自己負担上限額を設定している。

## 所得区分の細分化

住民税非課税区分を除く各所得区分が細分化され所得に応じた自己負担限度額が設定されます。

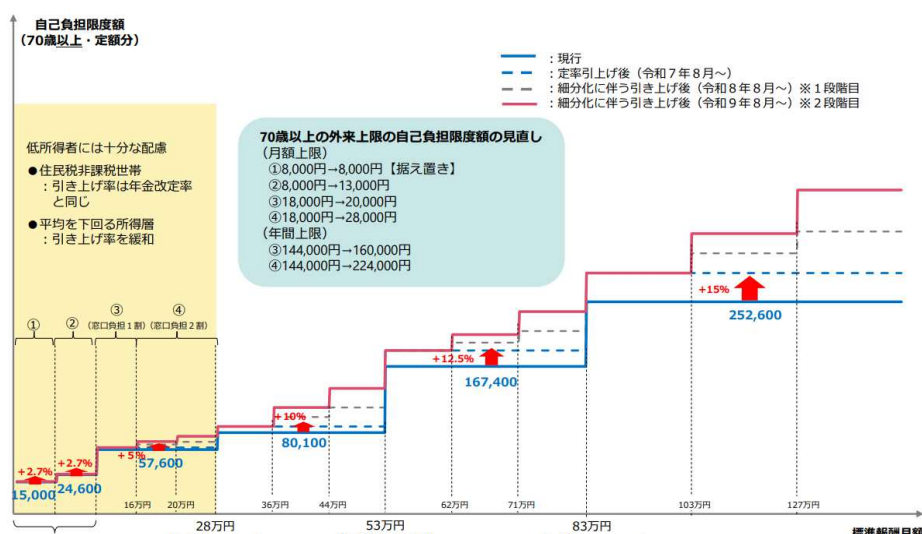
所得区分は、2026年8月と2027年8月の2段階で細分化されます。

これによりより負担能力に応じた自己負担が求められるようになります。

70歳未満の方の自己負担限度額は、所得に応じて細かく設定されています。

例えば、年収約370万円～約770万円の人の場合、2025年8月～2026年7月までは、88,200円+(医療費-294,000)×1%が月単位の上限額となります。 ※2026年8月以降については再検討

## 【高額療養費制度見直しのイメージ】



## 外来特例の見直し

### ※再検討

外来特例とは、70歳以上の方について適用される特例であり、外来診療のみの場合は別途設定されている低い自己負担限度額で済む制度です。この特例が見直され、2026年8月から自己負担限度額が引き上げられるとされてきました。これにより、すべての世代の保険料負担の軽減が図られます。財政への影響と保険料軽減効果 高額療養費制度の見直しにより、保険料の軽減が見込まれています。厚生労働省の試算によると、加入者1人当たりの保険料軽減額は、年間1,100円～5,000円となる見込みです。

高額療養費制度の見直しは、高齢化や医療の高度化に対応し、医療保険制度を持続可能なものとするための重要な取り組みです。自己負担限度額の引上げや所得区分の細分化により、公平な負担を求めるものではありません。

少子高齢化社会においては、高齢者や既往症をお持ちの方について、「治療と仕事の両立支援」も、ますます重要な経営課題になるため、必要な受診を妨げられることのないよう、丁寧な周知の制度理解が求められるでしょう。また、そもそも予防・健康づくりなどの「健康経営」への取組、老後、将来に向けた自助努力の支援等もますます重要になっていきます。

**留意点:** この原稿は、2025年1月23日に公表された厚生労働省保健局の情報をもとに執筆しましたが、本日(3月1日)時点では、「治療断念」につながるなどの不満の声が相次いだことにより、段階的見直しの2026年8月以降の部分については、今年秋までに再検討することとされています。また、2025年改正分につきましても審議中ですので、確定情報につきましては、改めて発信いたします。

滝瀬

## 保険料率改定のご案内

### 健康保険料率・介護保険料率について

全国健康保険協会の健康保険料率は、毎年3月分(4月納付分)から見直しがあり、今年も各都道府県の料率が決定しました。各都道府県によって保険料率の引上げ・引下げと対応が異なります。また、介護保険料率は全国一律に**1.6→1.59%**に引き下げられています。給与計算の際はご注意ください。

都道府県	令和7年2月分まで				令和7年3月分以降			
	介護保険該当しない		介護保険に該当する		介護保険該当しない		介護保険に該当する	
	全額	折半分	全額	折半分	全額	折半分	全額	折半分
神奈川県	10.02%	5.01%	11.62%	5.81%	9.92%	4.96%	11.51%	5.755%
東京都	9.98%	4.99%	11.58%	5.79%	9.91%	4.955%	11.5%	5.75%

★健保組合加入の企業様は、各健康保険組合により異なります。

### 雇用保険料率・労災保険料率について

令和7年度は雇用保険料率が変更されます。  
★労災保険料率はR6年度から変更ございません。

事業の種類	令和7年3月分まで			令和7年4月分以降		
	①労働者	②事業主	①+② 雇用保険料率	①労働者	②事業主	①+② 雇用保険料率
一般事業	0.60%	0.95%	1.55%	0.55%	0.90%	1.45%
農林水産・ 清酒製造事業	0.70%	1.05%	1.75%	0.65%	1.00%	1.65%
建設事業	0.70%	1.15%	1.85%	0.65%	1.10%	1.75%

### エールからのお願い

- ◆**退社・扶養異動のご連絡のお願い** 入社・退職がある場合はお早めにご連絡ください。4月は手続きが集中するため、時間がかかることがあります。被扶養者が就職された場合は「被扶養者異動届」の提出が必要です。
- ◆**昇給・降給等による賃金変更のご連絡のお願い**  
給与の昇降給・賃金体系の変更(人事制度改定、時給→月給 など)・諸手当(通勤手当含む)変更・役員報酬変更等がある場合は、必ずご連絡下さい。大幅な変更がある場合、標準報酬月額の見直し(月額変更届)が必要です。連絡がないと変更手続きが遅れ、変更時にさかのぼって標準報酬月額を訂正し、事業主様・従業員様双方に差額の保険料を負担していただくことになる場合がございますので、ご連絡漏れのないようお願い致します。
- ◆**賃金台帳送付のお願い** 労働保険の年度更新のため、3月支給分が確定しましたら、送付をお願いします。

## スタッフコラム

今月のコラムは高木が  
担当します。



こんにちは。昨年の夏に入社しました高木 由衣と申します。

これまで企業の人事・総務畑で 新卒採用をメインに、学校訪問や選考業務を担当してきました。入社前の内定者のご家族を招いての会社説明等を行う機会もあり、企業で働くというのは本人だけでなくその後ろにいるご家族に対しても影響があり、応援していただくことの大切さも認識するようになりました。

エールでも、従業員の働きやすい・働きがいのある環境作りのご支援はもちろん、そのご家族までもが幸せになれるよう全力でサポートさせていただきたいと思っております。

そのためにも企業様一社一社の背景や状況をしっかりと把握し、社会情勢等も鑑みながら最適なアドバイスができるよう基礎からしっかり知識を身につけたいと思い、日々奮闘中です。

趣味はカフェ巡り、読書、ヨガ、温泉等リラックスできるものが好きです。休日は最近はジョギングして、体力作りをしています。エールでは休憩時間にヨガ講師をすることもあります！

今は業務範囲は事務手続きを中心にしており、今後できることをどんどん広げていけるよう“自分にできることであれば全力で対応したい”と思っております。

初心を忘れることなく日々精進して参りたいと思っておりますので、これから何卒宜しく願いいたします。