

|| あかね社会保険労務士法人

あかね通信

2025年4月号のニュースレターをお届けします。

掲載内容に関してご不明な点等があれば、当事務所までお問い合わせください。



Special feature

2025年4月に創設される育児時短就業給付金

- ◆3月分以降の協会けんぽの健康保険料率・介護保険料率
- ◆企業での導入検討が進む奨学金返還支援制度
- ◆2025年度の雇用保険料率と賃金の考え方

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になります。

また、正社員として育児時短就業を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、下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。

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。今回は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月分からは、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%	↑			

企業での導入検討が進む 奨学金返還支援制度

このコーナーでは、人事労務管理で問題になるポイントを、
社労士とその顧問先の総務部長との会話形式で分かりやすくお伝えします。



総務部長

企業が従業員の代わりに、奨学金を返還する制度があると聞きました。これは、どのような制度でしょうか？



社労士

大学生等のときに借りた奨学金を、企業が従業員の代わりに返還するという制度（奨学金返還支援制度）です。従業員の経済的負担の軽減につなげたり、優秀な人材の確保に向けた企業の魅力づくりを進めることを目的に、このような制度を設ける企業があります。



なるほど。企業が奨学金を返還することで働く従業員を支援するということですね。



はい、そうです。奨学金事業を行っている例として、日本学生支援機構を取り上げましょう。奨学金を返還する仕組みには、企業から従業員へ手当等として給料に上乗せをして支給することで支援する方法と、企業が従業員の代わりに日本学生支援機構へ直接送金することで支援する方法があります。後者は、以下の取扱いとなります。

- ① 所得税：非課税となる。
- ② 法人税：給与として損金算入でき、賃上げ促進税制の対象とすることができる。
- ③ 社会保険料：返還金について原則として報酬に含めなくてもよい。



企業にとってもさまざまなメリットがあるということですね。



そうですね。2024年10月末時点で全国2,587社が、この日本学生支援機構の返還支援制度を利用しています。制度を導入している企業はホームページで検索できます。



なるほど。多くの企業が導入しているのですね。



さらに、奨学金返還支援制度を設ける企業を支援するための制度を設けている自治体もあります。自治体によって、対象となる業種が限定されていたり、支援内容も、企業が代理で返還した金額の一部を補助するケース、奨学金返還支援制度を新たに導入した際に支援するケース等、様々です。



まずはどのような制度があるのか、確認が必要ですね。



はい、申請期間を設けている自治体もありますので対象となる年度を含め、最新情報を確認した方が良いですね。

ONE POINT

- ① 奨学金返還支援制度は、従業員の経済的負担の軽減につなげたり、優秀な人材の確保につなげたりすることを目的として、導入や導入の検討が進んでいる。
- ② 奨学金を返還する制度を設ける企業を支援するための制度を設けている自治体もある。

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年度は下表のとおり、前年度から引下げとなります。

2025年度の雇用保険料率

	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まりないかと思います。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。

独身用借上げ社宅の賃料と従業員負担額

4月は移動が増える時期です。従業員用の社宅を準備する企業もあることでしょう。ここでは、2022年（令和4年）に人事院が行った調査結果※から、独身用借上げ社宅を保有する企業における、借上げ社宅の賃料と従業員の負担額などをみていきます。

全体の状況

上記調査結果から、独身用借上げ社宅がある企業における、2022年時点の独身用借上げ社宅の賃料と従業員負担額の推計平均額、従業員の負担割合を従業員規模別にまとめると、下表のとおりです。

調査結果全体の結果（規模計）では、独身用借上げ社宅の賃料（以下、賃料）は64,309円でした。従業員の負担額（以下、負担額）は18,184円で、従業員負担割合（以下、負担割合）は28.3%となります。

従業員規模別（以下、規模別）では、賃料と負担額、負担割合のいずれも50人～99人が最も高く、賃料は7万円を、負担額は2万円を超えました。負担割合は50人～99人と100人～499人の差は0.3ポイントと小さくなりました。

東京都特別区内の状況

東京都特別区内の全体の結果（規模計）では、賃料が84,394円、負担額は20,346円で、負担割合は24.1%でした。規模別では50人～99人の賃料と負担額が最も高くなりました。ただし負担割合は、100人～499人が24.5%と最も高くなっています。

独身者用借上げ社宅の場合、いわゆる1ルームや1K程度の広さが想定されますが、規模計で比べると、東京都特別区内は全体に比べて賃料で20,000円程度、負担額で2,000円程度高い状況です。負担割合では4ポイント程度、全体の方が高くなっています。

5月号では、世帯用借上げ社宅の状況をご紹介します。

独身用借上げ社宅がある企業の独身用借上げ社宅の賃料と従業員負担額（円、%）

	借上げ社宅の賃料 （企業の契約額）		従業員の負担額 （社宅の使用料）		従業員負担割合	
	全体	東京都特別区内	全体	東京都特別区内	全体	東京都特別区内
規模計（50人以上）	64,309	84,394	18,184	20,346	28.3	24.1
500人以上	64,758	84,580	17,486	19,824	27.0	23.4
100人～499人	62,022	83,391	17,729	20,453	28.6	24.5
50人～99人	70,391	88,238	20,373	21,163	28.9	24.0

人事院「令和4年民間企業の勤務条件制度等調査」より作成

※人事院「令和4年民間企業の勤務条件制度等調査」

常勤従業員数50人以上の全国の企業45,951社のうち、産業別・規模別に層化無作為抽出した7,556社を対象としています。実施期間は2022年10月～11月で、2022年10月1日現在における制度を調査したものです（回答率56%）。詳細は次のURLのページから確認いただけます。

<https://www.e-stat.go.jp/stat-search/files?tclass=000001209500&cycle=7&year=20220>

特別休暇制度の導入状況

企業の中には労働条件の見直しとして、休暇を増やすところがあります。ここでは厚生労働省の調査※から、企業の特別休暇の有無などに関するデータをみていきます。

特別休暇制度の有無

上記調査結果から、特別休暇制度がある企業割合をまとめると、下表のとおりです。全体（調査産業計）では59.9%でした。前回調査の55.0%から4.9ポイントの増加です。産業別では、金融業、保険業が最も高い状況です。

特別休暇の種類別では、夏季休暇がある企業が最も多くなりました。

特別休暇の利用状況

次に特別休暇の利用状況をみると、調査

産業計では夏季休暇が97.6%、病気休暇は80.9%、リフレッシュ休暇は84.1%、1週間以上の長期の休暇は82.5%となりました。

なお、特別休暇の賃金支給状況で全額有給の割合は、夏季休暇が81.4%、病気休暇は44.2%、リフレッシュ休暇は89.3%、1週間以上の長期の休暇は69.5%でした。

従業員の採用・定着には休暇も重要な要素です。特別休暇はなくとも、普段から有給休暇などが取得しやすい環境を整えるなどの対策も大切でしょう。

特別休暇制度がある企業割合と特別休暇の種類別割合（種類別は複数回答、%）

	特別休暇 制度がある 企業	特別休暇の種類					
		夏季休暇	病気休暇	リフレッシュ休暇	ポラン ティア休暇	教育訓練 休暇	1週間以上 の長期の 休暇
調査産業計	59.9	40.0	27.9	14.7	6.5	5.0	13.8
建設業	69.7	53.3	24.8	20.3	9.2	8.9	19.6
製造業	60.6	42.8	24.3	14.0	6.0	4.1	17.1
電気・ガス・熱供給・水道業	83.1	45.0	44.7	41.8	30.7	6.8	28.8
情報通信業	79.8	58.8	35.9	24.9	9.0	4.7	16.9
運輸業、郵便業	46.8	35.6	26.2	10.0	5.1	2.7	9.7
卸売業、小売業	53.6	35.2	26.1	11.6	3.5	2.0	11.0
金融業、保険業	90.4	40.4	41.9	32.6	26.4	5.6	29.1
不動産業、物品賃貸業	68.1	44.3	37.3	23.2	12.3	8.4	14.8
学術研究、専門・技術サービス業	73.4	53.3	24.7	22.5	13.7	4.3	23.2
宿泊業、飲食サービス業	36.1	17.2	21.5	7.3	1.8	0.9	4.6
生活関連サービス業、娯楽業	50.8	26.5	19.9	16.4	4.7	4.4	9.9
教育、学習支援業	75.4	51.5	48.5	15.9	10.8	5.4	18.7
サービス業	52.3	38.5	26.4	13.8	7.5	6.1	10.0

厚生労働省「令和6年就労条件総合調査」より作成

※厚生労働省「令和6年就労条件総合調査」

2024年12月に発表された、全国の常用労働者30人以上を雇用する民営企業から抽出した企業を対象にした、2024年1月1日現在の状況や2023年1年間の状況についての調査です。特別休暇とは、週休日や法定休暇（年次有給休暇、産前・産後休暇、育児休業、介護休業、子の看護休暇等）以外に付与される休暇で、就業規則等で制度として認めている休暇をいいます。詳細は次のURLのページから確認いただけます。

<https://www.e-stat.go.jp/stat-search/files?tclass=000001224702&cycle=0>

4月から新入社員を受け入れる事業者は、人事担当者が忙しくなる時期です。社内のコミュニケーションを強化し、調整しながら進めましょう。また、月末からの大型連休に備え、休業日状況の確認を行いましょう。

01 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、所定外労働の制限の対象拡大、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、改正のポイントをしっかり押さえた上で、対応を進めていきましょう。

02 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。

03 高年齢者雇用確保措置の経過措置終了



高年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、②65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。

04 給与支払報告に係る給与所得者異動届出



住民税の徴収方法が特別徴収である事業者で、給与支払報告書を提出した社員が、4月1日現在で給与の支払を受けなくなったときには、4月15日までにその社員が住んでいる市町村長に届出をします。

05 社会保険料の変更



社会保険料の料率改定の時期になりました。雇用保険料率については、2024年度より引き下げとなることが公表されました。協会けんぽの健康保険料率及び介護保険料率は、2025年度の料率が3月分（4月納付分）から適用されますので、当月分を控除している場合は3月から、当月分を翌月控除している場合は4月から、新しい料率で計算しましょう。

06 労働者名簿の調製



新年度が始まりましたので、労働者名簿を調製する必要があります。退職者については退職日と退職事由を記入し、入社した者については新たに作成しておきましょう。また、この労働者名簿については退職の日から3年間は必ず保存しておくことになっています。

07 年次有給休暇の付与（4月1日付けで一齐付与の場合）



4月1日付けで年次有給休暇を一齐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う。