

Ⅱ あかね社会保険労務士法人

あかね通信

2025年7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。

07
2025

Special feature

10月施行の改正育児・介護休業法「柔軟な働き方の実現」への対応

- ◆見直しが濃厚となった大学生の健康保険の扶養年収基準
- ◆業務災害により休業が発生した場合の補償と労働者死傷病報告
- ◆4月から見直しが行われた常時介護を必要とする状態の判断

10月施行の改正育児・介護休業法 「柔軟な働き方の実現」への対応

改正育児・介護休業法の第1段階が4月に施行され、第2段階についても10月に施行されます。この10月施行の項目の1つである「柔軟な働き方を実現するための措置」への対応については、これから検討を行い、育児・介護休業規程等の見直しをされる企業も多くあるかと思います。以下では改正内容と検討時のポイントを解説します。

柔軟な働き方の実現への対応

現行では、仕事と育児の両立を支援する制度として、育児休業、育児短時間勤務、所定外労働の免除、時間外労働の制限、深夜業の制限および子の看護等休暇がありますが、10月からは3歳から小学校就学前の子どもを養育する従業員に対して、柔軟な働き方を実現するための措置を講じること等が企業に義務づけられます。具体的には、以下の5つの選択肢の中から、企業が2つ以上の制度を選択して導入し、対象となる従業員がその中から1つを利用できるようにすることが必要になります。

- ① 始業時刻等の変更
- ② テレワーク等（10日 / 月）
- ③ 保育施設の設置運営等
- ④ 養育両立支援休暇の付与（10日 / 年）
- ⑤ 短時間勤務制度

この5つの選択肢のうち、②テレワーク等と④養育両立支援休暇の付与については、原則として、時間単位で取得できるようにする必要があります。

検討する際のポイント

義務化される柔軟な働き方を実現するための措置は、全社統一の制度を導入するケースが多いと思われますが、業務の性質や業務の実施体制に照らして、事業所単位や職種ごとに措置の組み合わせを変えることも可能です。

また、シフト制などの交代制勤務を行う従業員については、例えば早番と遅番があった場合に、通常であれば両方の勤務をシフトで設定するところ、早番の勤務のみとする措置を行う場合は、「①始業時刻等の変更」の措置を行ったことになります。

従業員代表の意見聴取

企業が選択した措置については、育児・介護休業規程に盛り込む必要がありますが、その前に選択する制度について、従業員の過半数代表者等の意見を聴取する機会を設ける必要があります。この意見聴取の方法は、面談、書面、メール等が想定されますが、その方法について、法令上の特段の定めはありません。

今回の柔軟な働き方を実現するための措置について、すでに法を上回る制度として導入している企業もあるでしょう。その場合、柔軟な働き方を実現するための措置として、すでに存在している制度を選択することはできますが、従業員の過半数代表者等の意見聴取は行う必要があります。

見直しが濃厚となった大学生の健康保険の扶養年収基準

健康保険は、従業員（被保険者）のみならず、一定範囲の家族についても、被扶養者として保険給付を受けることができます。2025年の税制改正により所得税における扶養関連の見直しが行われたことに伴い、これに合わせるような形で、健康保険の被扶養者の範囲となる要件の一部が見直しされることが濃厚となったことから、以下ではその内容を確認しておきます。

被扶養者の主な要件

健康保険の被扶養者に該当するためには、日本国内に住所（住民票）を有しており、被保険者により主として生計を維持されていることという条件があります。また生計を維持されていると認められるためには、以下の収入要件および同居要件を満たすことが必要です。

[収入要件]

家族の年間収入が130万円未満（60歳以上または障害者の場合は180万円未満）であること。また、従業員と家族が同居の場合には、家族の収入が従業員の収入の半分未満であり、従業員と家族が別居の場合には、家族の収入が従業員からの仕送り額未満であること。

[同居要件]

同居	家族の範囲
不要	配偶者、子ども、孫および兄弟姉妹、父母、祖父母などの直系尊属
必要	同居不要の家族を除き従業員と3親等内の親族（おじおば、甥姪とその配偶者等）や内縁関係の配偶者の父母および子ども（※）の場合

※配偶者の死後、引き続き同居する場合を含む

変更が予定される収入要件

2025年の税制改正において、大学生のアルバイトの就業調整に対応することを目的とし、19歳以上23歳未満の大学生年代の子ども等について合計所得金額が85万円（給与収入150万円に相当）までは、その子どもの親等が特定扶養控除と同額の所得控除を受けられる仕組み（特定親族特別控除）が導入されることになりました。

健康保険の被扶養者の収入要件についても、これに合わせるような形で、2025年10月1日から19歳以上23歳未満の家族（配偶者を除く）については、現状の年間収入130万円未満から150万円未満に引き上げられることが予定されています。

なお、この取扱いは19歳以上23歳未満という年齢での判断であり、学生であるか否かは問われないものとなっています。

この取扱いは2025年6月10日現在では、正式な公表はありませんが、従業員の関心の高いテーマですので、対象となる家族がいる従業員には、変更される見込みであることを早めに伝えておくといでしょう。

業務災害により休業が発生した場合の補償と労働者死傷病報告

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

先日、仕事中にケガをした従業員がいます。2週間ほど安静にするように、医師からの指示が出ているため、労災保険の休業補償給付を請求しようと思っています。労災保険の休業補償給付は、休んだ日から数えて4日目から支給されると聞きましたが、3日分はどのようにすればよいのでしょうか。



社労士

そもそも休業補償は労働基準法に規定されており、労働基準法では休業の1日目から会社が補償を行うことが義務とされています。そのため、労災保険では支給されない3日分は会社が補償する必要があります。



補償額はいくらになるのでしょうか。



休業1日につき平均賃金の6割を支給することになります。ちなみに、労災保険における休業補償給付は、休業1日につき給付基礎日額の6割に加え、特別支給金として2割が支給されるため、8割の補償となります。違いがあることは押さえておく必要がありますね。



なるほど。それでは次の給与と一緒に振込すればよいですね。



はい、実務上は本人に確認した上で、そのように対応することで問題ないでしょう。ただし、休業補償は非課税となる給付であり、また、社会保険料や労働保険料の対象にもなりません。基本給や各種手当と同じように1つの手当として支給すると誤った処理になるかもしれませんので、お気をつけください。



承知しました。そういえば、今回、4日以上 of 休業が発生するため、労働者死傷病報告の提出も必要ですね。



そうですね。休業4日以上の場合には遅滞なく、労働者死傷病報告を労働基準監督署に提出する必要があります。災害の内容についても細かく確認する必要があります。



なるほど、お見舞いにも行こうと思っていたので、その際に本人に災害の状況を聞いてみることにします。



よろしくお願いいたします。ちなみに、労働者死傷病報告については、2025年1月1日以降、電子申請での提出が義務付けられています。電子署名・電子証明書の添付は不要ですが、企業規模に関わらず電子申請での提出が義務化されていますのでご注意ください。

ONE POINT

- ① 業務災害で休業が発生した場合、最初の3日間は会社が休業補償を行う必要がある。
- ② 業務災害で休業が発生した場合（休業せずに死亡となった場合を含む）には、労働者死傷病報告を提出する必要がある。

4月から見直しが行われた 常時介護を必要とする状態の判断

2025年4月より、改正育児・介護休業法が施行され、介護離職の防止のための措置等が施行されましたが、これと前後して、要介護状態の判断に係る見直しが行われました。以下では、この内容を取り上げます。

要介護状態の定義

仕事と介護の両立を支援する制度には介護休業を始め、いくつかの制度がありますが、いずれも要介護状態にある対象家族を介護する従業員が制度を利用できるようになっています。この要介護状態とは、「負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により、2週間以上の期間にわたり常時介護を必要とする状態」を指します。

常時介護を必要とする状態

「常時介護を必要とする状態」を判断する基準（以下、「判断基準」という）とは、次の①または②のいずれかに該当する場合であることが必要です。

- ① 座位保持や歩行など12個の項目のうち、状態について「2」が2つ以上または「3」が1つ以上該当し、かつ、その状態が継続すると認められること。
- ② 介護保険制度の要介護状態区分において要介護2以上であること。

介護保険制度の要介護認定を受けていなければ、介護休業の対象にならないと誤解されていることがありますが、必ずしも要介護認定を受けている必要はなく、別途定められた12個の項目の状態に基づいて、判断することになります。

4月より見直された判断基準

そもそも仕事と介護の両立支援制度の利用対象となる家族は、配偶者、父母、子、祖父母、兄弟姉妹、孫、配偶者の父母です。家族の年齢に関わらず利用できますが、2025年3月までの判断基準では、例えば子に障害のある場合の判断が難しいという課題がありました。

そのため、2025年4月に判断基準における表現の見直しが行われました。一例としては、以下のような変更が行われています。

[2025年3月31日までの表現]

周囲の者が何らかの対応をとらなければならないほどの物忘れがある

[2025年4月1日からの表現]

周囲の者が何らかの対応を取らなければならないほどの物忘れなど日常生活に支障を来すほどの認知・行動上の課題がある

仕事と育児の両立に比べて、従業員から仕事と介護の両立に係る相談が寄せられることは、まだ多くはないかもしれませんが、4月よりスタートした介護離職の防止に向けた取組みを進めることで、会社への相談が増えるかもしれません。この機会に、要介護状態の定義や仕事と介護の両立支援制度に係る理解を深めておきましょう。

前年度を上回る賃上げを行う企業の割合

ここでは5月に発表された調査結果※から、2025年度の賃上げに関するデータをみていきます。

36.3%が前年度を上回る

上記調査結果によると、2024年度を上回る賃上げを行う企業の割合は、36.3%でした。

賃上げ方法別の割合をまとめると、表1のとおりです。

【表1】2024年度を上回る賃上げを行う企業の割合（%）

	ベースアップ	定期昇給	賞与等
全規模	36.2	18.9	19.9
大企業	44.3	18.3	24.2
中堅企業	36.3	18.8	21.3
中小企業	24.9	19.8	14.8

財務省「足下の賃上げ動向と持続的な賃金上昇に向けた地域企業の取組」より作成

2024年度を上回る賃上げの方法では、ベースアップがすべての規模で最も高くなりました。中小企業では、賞与等より定期昇給の割合が高くなっています。

賃上げのために重要な条件

企業の持続的な賃上げのために重要な条件をみると、表2のとおりです。売上増加が重要とする業種がほとんどで、製品・サービスの高付加価値化や価格転嫁の進展も高い状況です。

最低賃金引き上げ等への対応もあり、今後も自社の賃上げに必要な取組を続けていくことが欠かせません。

【表2】持続的な賃上げのために重要な条件（%）

	売上増加	価格転嫁の進展	製品・サービスの高付加価値化	コスト削減	物価の動向	労働市場の動向
製造業	36.5	13.6	27.4	6.9	2.0	6.7
鉄鋼	37.5	16.7	20.8	8.3	0.0	16.7
金属製品	50.0	17.9	25.0	3.6	0.0	3.6
建設	62.1	12.1	12.1	3.4	3.4	6.9
生産用機械器具	41.8	12.7	36.4	5.5	1.8	1.8
電気機械器具	40.0	5.7	34.3	11.4	2.9	5.7
自動車・同附属品	35.1	24.3	24.3	10.8	2.7	2.7
非製造業	53.9	8.0	14.5	8.2	3.7	6.8
陸運	39.1	34.8	8.7	4.3	0.0	13.0
飲食サービス	70.0	5.0	10.0	5.0	10.0	0.0
宿泊	63.2	10.5	12.3	1.8	5.3	7.0
不動産	63.6	4.5	18.2	4.5	0.0	9.1
小売	62.5	3.6	14.2	11.1	2.8	5.9
娯楽	0.0	33.3	33.3	33.3	0.0	0.0

財務省「足下の賃上げ動向と持続的な賃金上昇に向けた地域企業の取組」より作成

※財務省「足下の賃上げ動向と持続的な賃金上昇に向けた地域企業の取組（特別調査）」

各財務局が従来から継続的にヒアリングを実施している全国計1,050社の企業等を対象に、2025年3月上旬～4月上旬に行われた調査です。大企業は資本金10億円以上、中堅企業は資本金1億円以上10億円未満、中小企業は資本金1億円未満をいいます。詳細は次のURLのページから確認いただけます。
https://www.mof.go.jp/about_mof/zaimu/kannai/202501/index.html

中小企業の経営計画策定状況

4月末に2025年版中小企業白書が発表されました。ここではその中から、中小企業の経営計画の策定状況などについてご紹介します。

5割が経営計画を策定

上記白書掲載の調査結果※によると、経営計画を策定している企業は51.1%ありました。他方、今後策定する予定が26.6%、策定予定はないが22.3%でした。

経営計画の計画期間は、1年超～3年以内が38.2%で最も高く、3年超～5年以内が34.0%となっています。

経営計画の策定目的では、業績の向上が最も高く35.1%、経営状況の把握が33.2%で続いています。

策定しない理由は時間

次に経営計画を策定していない理由をまとめると、表1のとおりです。

【表1】経営計画を策定しない理由（複数回答、%）

時間的余裕がないため	37.5
事業環境変化が激しく、先が見通せないため	26.4
必要性を感じないため	21.8
どのように作成して良いか分からないため	17.8
策定のきっかけがないため	17.7
業績向上への効果を感じないため	8.0
近々廃業を考えているため	1.3
その他	3.8
特になし	9.0

2025年版中小企業白書掲載（株）帝国データバンク「令和6年度中小企業の経営課題と事業活動に関する調査」より作成

時間的余裕がないためが37.5%、事業環境変化が激しく、先が見通せないためが26.4%

となりました。必要性を感じないとする回答も21.8%と、3番目に高くなりました。

経営状況の把握が実現

経営計画を策定した中小企業における、経営計画策定によって実現できたことをまとめると、表2のとおりです。

【表2】経営計画策定で実現できたこと（複数回答、%）

経営状況の把握	56.5
自社の強みや弱みの理解	39.1
業績の向上	33.2
補助金の獲得	14.4
融資の獲得	13.7
取引先への共有	4.3
その他	2.7
特になし	2.5

2025年版中小企業白書掲載（株）帝国データバンク「令和6年度中小企業の経営課題と事業活動に関する調査」より作成

経営状況の把握が56.5%で最も高くなりました。次いで自社の強みや弱みの理解が39.1%、業績の向上が33.2%と、いずれも3割を超えました。

経営計画の策定には、まず現状把握が欠かせません。次に経営に関する様々な数字を基にした計画を実行し、振り返りを行うことで、自社の経営状況の把握、強みや弱み、経営環境の変化などが見えるようになります。変化などへの対応策を講じていくことが、業績の向上にもつながっていくでしょう。

※中小企業庁 2025 年版中小企業白書掲載（株）帝国データバンク「令和 6 年度中小企業の経営課題と事業活動に関する調査」

2024 年 11 月～12 月に、全国 75,000 者の事業者等を対象に実施した Web アンケート調査です。詳細は次の URL のページの第 2 部第 1 章から確認いただけます。 <https://www.chusho.meti.go.jp/pamflet/hakusyo/2025/PDF/chusho.html>

夏季休暇がある場合は、事前取引先にお知らせするとともに、取引先の休暇状況も確認しておきましょう。

01 所得税の予定納税額の減額申請



7月は所得税（復興特別所得税を含む）の予定納税額の納付月となりますが、予定納税の義務のある人で、その年の申告納税見積額が予定納税基準額に満たないと見込まれる場合には、予定納税額の減額に係る承認を申請することができます。

予定納税基準額とは、税務署が計算をして事前に通知する予定納税額をいい、予定納税基準額が15万円以上になる場合に、予定納税が必要となります。この予定納税基準額は、所得税及び復興特別所得税の合計額で計算されています。

02 労働者死傷病（軽度）報告の提出



従業員が業務上の事故・疾病で1日から3日休業した場合は、四半期ごとにまとめて所轄の労働基準監督署に届け出ます。7月末までに4月から6月分の報告を行いますが、休業が4日以上になった場合はその都度報告しなければいけません。

03 国民年金保険料免除・納付猶予制度の申請



保険料免除・納付猶予が承認される期間は、原則として申請日にかかわらず、7月から翌年6月まで（申請日が1月から6月までの場合は、前年7月から6月まで）の期間を審査し決定されます。

04 健康保険・厚生年金の「被保険者報酬月額算定基礎届」提出



7月1日現在の従業員（提出すべき被保険者全員）の4月から6月の報酬月額を「算定基礎届」により提出します。今年の提出期間は、7月1日から7月10日までです。

05 熱中症対策



この時季になると、屋外作業等で熱中症が発生しやすくなります。6月からは、熱中症による健康障害の疑いがある者の早期発見や、重篤化を防ぐために必要な対応を取ることが会社に義務づけられました。具体的な熱中症対策について、厚生労働省や総務省消防庁、環境省の情報も参考にし対策を行いましょう。

06 夏季休暇にまつわる諸業務



夏季休暇を実施する企業は、事前取引先に日程の通知をすると同時に、先方の休暇の有無（ある場合は日程）の把握をしておきましょう。また、社内全体で一斉に休暇を取る場合は、主に次の対策をとっておきましょう。

◆防犯・防火対策 → 専門業者に依頼するのか、社内担当を組むのか等の対策をしましょう。

◆郵便など配達物の扱い

→ 郵便局には休暇中の郵便物の配達を休止し、休暇明けに一括で受け取ることができるサービスを受けるための所定の届出用紙があります。今までにこのサービスを受けたことがない場合は、最寄りの郵便局へ問い合わせしてみましょう。

◆休暇中に出勤する社員の把握

◆社員の休暇中の連絡先の把握 → 緊急連絡に備えておきましょう。