

SPC JINJIKEN NEWS



2025年度の公的年金支給額 1.9% 引上げ (1/24)

厚生労働省は24日、2025年度の公的年金支給額を発表した。物価や賃金の伸び率を反映し、24年度から1.9%引き上げられる。増額は3年連続。「マクロ経済スライド」も3年連続で適用されるため、引上げ率は賃金の伸びを0.4ポイント下回る。

公益通報者保護法改正案 通報者処分で刑事罰 (1/26)

公益通報者保護法改正案の概要が明らかになった。通報者を解雇や懲罰処分とした事業者に3,000万円以下の罰金、個人に6月以下の拘禁刑か30万円以下の罰金を科す刑事罰の導入を盛り込むほか、通報に対処する従事者の指定義務を怠った事業者への立入り検査を行う規定も新設。通報者を特定する行為を原則禁止とする。今通常国会への法案提出を目指す。

労働安全衛生法の改正要綱 答申 (1/27)

厚生労働省の労働政策審議会安全衛生分科会は27日、労働安全衛生法の改正要綱を決定し、答申した。保護の対象にフリーランスを含む個人事業者を追加することや、ストレスチェックの実施義務に従業員50人未満事業所にも拡大すること、高齢者の労災対策の実施を努力義務とすることなどを盛り込んだ。今通常国会に法案を提出する方針。

厚生年金加入の企業規模要件撤廃、2035年に 先送り (1/29)

厚生労働省は29日、自民党の会合に、パート労働者の厚生年金加入要件のうち、企業規模要件の撤廃時期を2035年とする案を示した。24日の会合で示した2029年からとする案に、自民党内から中小企業の負担増に懸念の声が出て、先送りした。また、対象拡大は2段階ではなく4段階で進め、「27年10月から36人以上」、「29年10月から21人以上」、「32年10月から11人以上」、35年10月に完全撤廃とすることで時期を遅らせる案とした。今通常国会に提出予定の年金改革法案に盛り込む方針。

2024年の就業者数が過去最多に (2/1)

総務省の31日の発表によると、2024年の就業者数が6,781万人（前年比34万人増）で、過去最大だった。女性就業者の伸びが過去最多の31万人増となったことが大きな要因。また、2024年平均の完全失業率は2.5%（前年比0.1ポイント減）だった。一方、厚生労働省の発表した2024年の平均有効求人倍率は1.25倍（前年比0.06ポイント減）だった。

24年の実質賃金前年比0.2%減 (2/5)

厚生労働省は5日、2024年の毎月勤労統計調査（速報）を発表した。実質賃金は前年比0.2%減で、3年連続のマイナスとなった。名目賃金は賃金や賞与の引上げにより、月平均で前年比2.9%増となったが、消費者物価指数は同3.2%の上昇で追いつかなかった。マイナス幅でみると、23年の2.5%から改善した。

聴覚障害児の逸失利益 平均賃金で算出 (2/6)

交通事故で死亡した聴覚障害児の遺族が、運転手らに損害賠償を求めた訴訟で、就労で得られたはずの逸失利益を全労働者の平均賃金で算定すべきとの判決が、5日までに確定した。一審・大阪地裁は全労働者の平均賃金の85%で算定していたが、二審・大阪高裁は全労働者の平均賃金を用いることに「顕著な妨げ」となる労働能力の制限は認めないと判断し、被告側は期限までに上告しなかった。

株主総会 完全オンライン開催の要件緩和検討へ (2/11)

株主総会を完全オンラインで開く要件を緩和するための会社法改正について、鈴木法相は10日、法制審議会に諮問した。現行の会社法では、「リアル」と「オンライン」の併用は認められるが、オンラインのみでの開催は、コロナ禍で設けられた産業競争力強化法の特例により一部認められるものの、原則認められない。さらなる活用を視野に手続きの簡素化や対象企業の拡大が検討される見通し。

介護休業取得 2025年度から補助金を増額 (2/13)

厚生労働省は、2025年度に中小企業の介護休業取得による業務代替支援の補助金を増額する。15日以上取得した従業員1人につき、同僚への手当に最大10万円、新規雇用に最大30万円を補助する。利用日数に応じて増額する仕組みとし、取得者5人分まで申請可とする。また、新たに短時間勤務（15日以上利用）の場合も同僚への手当の補助として3万円を支給する。

公共工事の労務単価 3月発注分から6%引上げに (2/15)

国土交通省は14日、国や自治体が公共工事を発注する際に使う公共工事設計労務単価を、2025年度は前年度から平均6.0%引き上げることを発表した。13年連続の引上げで、3月

以降に発注する工事から適用される。これにより、全51職種の全国平均（1日8時間）は過去最高額の2万4,852円となる。

パートの社会保険料を企業が肩代わり 8割還付へ (2/18)

厚生労働省は、パート従業員（標準報酬月額ベースで年収106万円～151万円程度の者）の社会保険料を会社が肩代わりする特例を、2026年10月から3年間の時限措置として実施する調整に入った。従業員50人以下の企業をなどを対象に、肩代わりした保険料の8割を企業に還付する方向。財源には社会保険料を充てる。肩代わりの割合は指針に基づいて決まり、特例を利用してもパート従業員が将来受け取る年金額には影響しない。

雇調金の特例措置期間 1年に限定することを検討 (2/19)

厚生労働省は、雇用調整助成金を見直し、特例措置の期間を1年に限定する方向で検討する。大規模災害などの緊急時の対策として講じられ多くは1年で終了したが、コロナ禍や能登半島地震では1年超継続し、雇用保険財政はひっ迫している。1年に限定することで、緊急時の雇用維持策という役割を明確にする。3月にも労政審の職業安定分科会で議論し、順調に進めば2026年にも適用となる可能性がある。

2025年度の介護保険料負担 40～64歳は月6,202円 (2/21)

厚生労働省は20日、25年度の介護保険料について、40～64歳の人には平均で1人当たり月6,202円の負担になるとの推計を公表した。前年度より74円減少のとなった。65歳以上の保険料は、24年度からの3年間は平均6,225円で過去最高となっている。



施行待ちの改正

令和6年改正育児・介護休業法 就業規則(育児・介護休業規程)の見直しなどはお済みですか

いわゆる令和6年改正育児・介護休業法の施行期日(令和7年4月1日・同年10月1日)が近づいてきました。この改正に伴い、就業規則(育児・介護休業規程)・社内様式の見直しや、個別周知・意向確認などの準備が必要となります。どのような改正規定があるのか? 今一度、確認しておきましょう。

.....**令和6年改正育児・介護休業法 改正規定のおさらい**.....

<令和7年4月1日施行分>

- 子の看護休暇の見直し ◆
- 育児のための所定外労働の制限(残業免除)の対象拡大 ◆
- 育児のためのテレワーク導入の努力義務化 ◆
- 介護離職防止のための雇用環境整備、個別周知・意向確認等の措置の義務付け ★
- 育児休業取得状況の公表義務適用拡大(従業員数:1,000人超の企業→300人超の企業)
- 介護休暇を取得できる労働者の要件緩和 ◆
- 育児のための所定労働時間の短縮措置の代替措置追加 ◆
- 介護のためのテレワーク導入の努力義務化 ◆

<令和7年10月1日施行分>

- 柔軟な働き方を実現するための措置の義務化 ◆
- 柔軟な働き方を実現するための措置の個別周知・意向確認の義務付け ★
- 仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取・配慮の義務付け ★

注 ◆が付いた改正規定は、厚生労働省のモデル規則(育児・介護休業等に関する規則の規定例[詳細版])において、改定が行われているもの。

注 ★が付いた改正規定は、厚生労働省のモデル規則において、改定が行われているほか、個別周知・意向確認などのため、労働者に配布する資料(参考様式)が用意されているもの。

★施行期日までの対応の参考になるものとして、厚生労働省から「育児・介護休業等に関する規則の規定例」が公表されています。その規定例を見てみたい、見てみたが自社用にどのようにアレンジすればよいのか分からないなど、この改正への対応にお困りの場合は、気軽にお声掛けください。

施行待ちの改正

令和7年度の雇用保険の保険料率 前年度から1,000分の1(0.1%)引き下げ

令和7年度の雇用保険の保険料率について、令和6年度から1,000分の1(0.1%)の引き下げとなりました。簡単に、被保険者と事業主の負担の内訳を整理しておきます。

.....**令和7年度の雇用保険の保険料率**.....

●**令和7年度の雇用保険の保険料率と負担の内訳**

()は令和6年度の率

事業の種類	内 訳 雇用保険率	失業等給付・育児休業給付の料率		
		被保険者負担分	事業主負担分	
いわゆる一般の事業	1,000分の14.5 (1,000分の15.5)	1,000分の5.5 (1,000分の6)	1,000分の5.5 (1,000分の6)	1,000分の3.5 (1,000分の3.5)
			計 1,000分の9 (1,000分の9.5)	
いわゆる農林水産業 (一部は一般と同じ) 清酒の製造の事業	1,000分の16.5 (1,000分の17.5)	1,000分の6.5 (1,000分の7)	1,000分の6.5 (1,000分の7)	1,000分の3.5 (1,000分の3.5)
			計 1,000分の10 (1,000分の10.5)	
いわゆる建設の事業	1,000分の17.5 (1,000分の18.5)	1,000分の6.5 (1,000分の7)	1,000分の6.5 (1,000分の7)	1,000分の4.5 (1,000分の4.5)
			計 1,000分の11 (1,000分の11.5)	



次ページへ続く

★本年4月からの給与計算に影響が出てくる内容ですので、対応を怠らないようにしましょう。なお、雇用保険に関する保険料のうち、雇用保険二事業に充てる部分は、その全額を事業主の方々が負担しています（前ページの「雇用保険の保険料率と負担の内訳」参照）。

保険料を負担しているわけですから、活用できる助成金があるのなら、活用しないと損ですね。助成金についても、令和7年度に向けた新しい情報が徐々に公表されることになると思われます。必要なものについては、適時お伝えするようにします。

施行待ちの
改正

雇用保険の新設給付①

令和7年4月から「出生後休業支援給付金」の支給がスタート

「子ども・子育て支援法等の一部を改正する法律（令和6年法律第47号）」により、雇用保険法の一部が改正され、出生後休業支援給付金、育児時短就業給付金という新たな給付金が創設されました（いずれも、令和7年4月1日施行）。今回は、そのうち、「出生後休業支援給付金」の概要を取り上げます。

.....「出生後休業支援給付金」の概要(厚生省のリーフレットを紹介).....

育児休業を取得予定の方、育児休業給付の手続きを行う事業主の皆さまへ

2025年4月から 「出生後休業支援給付金」を創設します

共働き・子育てを推進するため、子の出生直後の一定期間に、両親ともに（配偶者が就労していない場合などは本人が）、14日以上の子育て休業を取得した場合に、出生時育児休業給付金または育児休業給付金と併せて「出生後休業支援給付金」を最大28日間支給します。

1 支給要件

被保険者（雇用保険の一般被保険者及び高年齢被保険者をいいます。）が、次の①および②の要件を満たした場合に、「出生後休業支援給付金」を支給します。

- ① 被保険者が、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 被保険者の配偶者が、「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日以上の子育て休業を取得したこと、または、子の出生日の翌日において「配偶者の育児休業を要件としない場合」（裏面の3参照）に該当していること。

※ 対象期間：

- 被保険者が産後休業をしていない場合（被保険者が父親または子が養子の場合）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。
- 被保険者が産後休業をした場合（被保険者が母親、かつ、子が養子でない場合）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いて育児休業をしている場合は、下線部分を「2025年4月1日」として要件を確認します。

2 支給額

支給額 = 休業開始時賃金日額※1 × 休業期間の日数（28日が上限）※2 × 13%

※1 同一の子に係る最初の出生時育児休業または育児休業の開始前直近6か月間に支払われた賃金の総額を180で除して

★この出生後休業支援給付金、支給申請手続は、原則として、被保険者が事業主を経由して行うこととされており、企業としても、知っておかなければならないところです。

厚生労働省からは、その支給申請手続に関するパンフレットや必要な書類も公表されていますので、必要であれば、気軽にお声掛けください。その説明もさせていただきます。