

人事労務だより



2025 年

9 月合併号



トピックス

- 最新・行政の動き
- ニュース
- 実務に役立つ Q & A
- 今月の実務チェックポイント
- 助成金情報
- 今月の業務スケジュール

◆ 最新・行政の動き

労働時間延長へ新コース「130 万円の壁」に対応 キャリアアップ助成金

厚生労働省は7月1日、「年収 130 万円の壁」によるパートなどの働き控えの解消に向けた対策として、キャリアアップ助成金に「短時間労働者労働時間延長支援コース」を創設しました。令和8年3月末までの時限措置である社会保険適用時処遇改善コースの労働時間延長メニューの要件や助成額を見直し、同コースに加えて新設したものです。

社会保険適用時処遇改善コースが「年収 106 万円の壁」への対応として設けられているのに対し、新コースでは年収 130 万円程度で働く労働者の社会保険加入時に手取りを減らさないようにする事業主の取組みを支援します。既存コースの労働時間延長メニューに比べて、1人当たりの助成額を手厚くしました。労働者が社会保険の適用を受ける際、所定労働時間を週5時間以上延長させるなどの取組みを行った事業主に対し、2年間で労働者1人当たり最大75万円を支援します。

新コースは、今年7月1日以降、労働時間を延長して新たに社会保険の適用となった労働者または、社会保険適用後に労働時間を延長した労働者を対象とします。

新コースを利用するには、事前にキャリアアップ計画書を作成・提出したうえで、労働時間延長などを6カ月間継続し、その後2カ月以内に支給申請する必要があります。社会保険適用時処遇改善コースの「労働時間延長メニュー」または「併用メニュー」に基づく労働時間延長などを進めた場合であっても、支給決定前であれば新コースに切り替えて申請できます。

－ 発行 －

No.1 社会保険労務士法人
〒105-0004
東京都港区新橋2-13-8
新橋東和ビル4階
電話：03-6457-9027
FAX：03-6457-9028
e-mail：roumu@number-1zh.jp

◆ニュース

最低賃金 63円上げ 過去最大、全国平均 1118円—全県で1000円超に・厚労省審議会

中央最低賃金審議会（厚生労働相の諮問機関）は4日、2025年度の最低賃金引き上げの目安を全国平均で63円（6.0%増）とするよう答申しました。引き上げ幅は前年度の目安の50円を超え、過去最大。全国平均の最低賃金は時給1118円となり、全都道府県で1000円を超える見通し。

最低賃金はパートやアルバイトを含むすべての労働者に対し、雇い主が支払わなければならない最低限の時給額。中央審議会の目安を参考に、都道府県ごとの

地方最低賃金審議会が引き上げ額を決め10月上旬以降に都道府県ごとに順次適用されます。

目安は都道府県を経済情勢に応じてA～Cの3ランクに分けて提示。25年度は東京都、大阪府などのAランクと北海道、福島県、石川県、兵庫県などのBランクが63円、青森県、岩手県、高知県、鹿児島県などのCランクが64円となり、経済力が強いABをCが上回りました。逆転現象は初めてで、地域間格差の是正や地方でより人手不足が深刻化している状況などが考慮されています。

										北海道 1,075
										秋田 1,031
										青森 1,029
										山形 1,032
										岩手 1,031
										宮城 1,038
										福島 1,033
										栃木 1,068
										群馬 1,063
										茨城 1,074
										埼玉 1,141
										東京 1,226
										千葉 1,140
										神奈川 1,225
										静岡 1,097
										愛知 1,140
										岐阜 1,065
										山梨 1,052
										長野 1,061
										新潟 1,050
										富山 1,062
										石川 1,054
										福井 1,053
										滋賀 1,080
										京都 1,122
										兵庫 1,116
										大阪 1,177
										奈良 1,051
										三重 1,087
										和歌山 1,045
										徳島 1,046
										香川 1,036
										愛媛 1,033
										高知 1,023
										山口 1,043
										島根 1,033
										岡山 1,047
										広島 1,085
										福岡 1,057
										大分 1,035
										熊本 1,034
										鹿児島 1,026
										宮崎 1,023
										佐賀 1,030
										長崎 1,031
										沖縄 1,023

<令和7年9月4日現在の情報です>

男性の育休取得 40% 前年度から大幅上昇 雇用均等基本調査

厚生労働省がまとめた令和6年度雇用均等基本調査結果で、男性の育児休業取得率が初めて4割を超えたことが明らかになりました。4年10月1日～5年9月30日の1年間に子供が生まれた男性労働者の取得率を調べたもので、6年10月1日までに産後パパ育休を含め育休を開始した割合は前年度調査の30.1%から10ポイント以上増え、40.5%に達しました。

育休を取得した男性のうち、子の出生後8週間以内に最大4週間取得できる産後パパ育休を取得した者は60.6%でした。有期契約で働く男性の育休取得率は33.2%で、前年度の26.9%より6.3ポイント上昇しました。

業種別に男性の取得率をみると、鉱業・採石業・砂利採取業（67.7%）や、金融業・保険業（63.6%）、学術研究・専門・技術サービス業（60.7%）で6割を超えました。一方、生活関連サービス・娯楽業（15.8%）や不動産業・物品賃貸業（19.9%）は2割未満と、業種間の差が大きい状態です。



◆実務に役立つQ & A

職業家庭両立推進者に適任？ 法改正で業務任される

Q

社内の育児介護関係の規程を見直していたところ、上司から「職業家庭両立推進者」を任せたいと言われました。規程を見直すうえで推進者は必要なのでしょうか。推進者の業務内容も教えてください。

A

育児介護休業規程も就業規則の一部ですから、規程を見直す際に意見聴取の手続き等を踏む必要があるとして、必要になるのは過半数代表者からの意見聴取です。仮に従業員代表として、職業家庭両立推進者を自動的に選任するとしたら問題があるでしょう。

推進者の主な業務として、妊娠出産の申出があった場合の意向確認や制度周知、雇用環境の整備等の措置等があり、育休等に関する就業規則等の作成も含みます（育介法 29 条）。ただし、推進者の選任は努力義務です。行政解釈では、「業務遂行に必要な知識、経験を有していると認められる者」（育介則 77 条）のうち、担当業務を自己の判断で責任をもって行える地位にある者を、1 企業 1 人、自主的に選任させるとしています（令 7・1・20 雇均発 0120 第 1 号）。例として、本社人事労務担当部課長以上の者等が挙げられています（厚労省「育児・介護休業法のあらまし」）。

◆今月の実務チェックポイント

育児休業期間中の社会保険料免除手続きについて

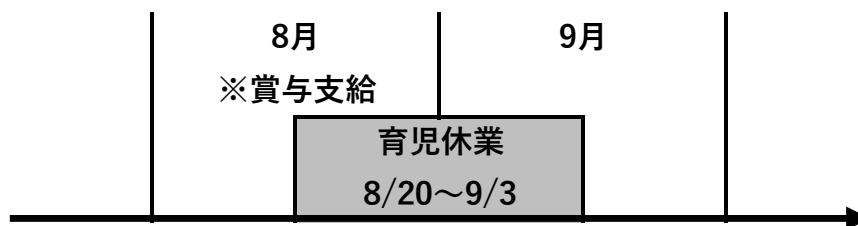
○育児休業中に賞与が支給された場合

令和 4 年 10 月 1 日以降に開始した育児休業等については、賞与支給日の末日を含んだうえで、連続した 1 カ月を超える育児休業等を取得した場合に免除されます。

例えば 8 月に賞与を支給した場合、8/31 を含み 1 カ月以上の育児休業を取得した場合免除になります。

月にかかる社会保険料の免除とは考え方が異なりますので、混同しないよう注意しましょう。

例）賞与支給日が 8 月中で 9/3 が育児休業終了日の場合



8 月末日は育児休業期間中ですが、賞与支給日の末日である（8/31）を含む連続した育児休業が暦日で 1 カ月超にならないため、この場合は 8 月に支給された賞与の社会保険料は免除になりません。

○育児休業の延長について



雇用保険の給付である育児休業給付金については、原則通り養育している子が1歳になった日の前日（具体的には1歳の誕生日の前々日。民法の規定上、誕生日の前日をもって満年齢に達したとみなされるため）までです。

子が1歳になる前に職場復帰された場合は復帰日の前日までです。また、一定の要件を満たした場合は、最大で1歳6カ月または2歳となった日の前日まで受給できる場合があります。

保育所等の利用の意思がないにもかかわらず市区町村に入所を申し込むことは、制度趣旨に沿わない行為のため、令和7年4月以後の延長の際は、速やかな職場復帰のために保育所等の利用申込みをしていることをハローワークで確認しています。

では、復帰予定だったが急病等で復帰日が遅くなったときや、正当な理由はないが、申込みを失念していた等何らかの理由で育児休業中に保育園等への申込みを行っていなかったが、職場復帰することを前提に事業主が休業を認めた場合の手続きは、どうなるのでしょうか。

雇用保険の給付は終了しますが、実際に復帰する日までの間の期間が月末を含む場合は、延長手続きをすることで子が3歳に達するまで、社会保険料が免除されることがあります。

◆助成金情報

両立支援等助成金（不妊治療及び女性の健康課題対応両立支援コース）

不妊治療、月経（PMS（月経前症候群）含む。以下、同じ）、更年期といった女性の健康課題に対応するために利用可能な両立支援制度を利用しやすい環境整備に取り組むとともに、不妊治療や女性の健康課題に関する労働者の相談に対応し、それぞれに関する制度を労働者に利用させた中小企業に助成するものです。

- ・不妊治療：不妊治療と仕事の両立支援制度について、労働協約または就業規則等の規定整備により導入し、労働者がいずれかの制度を5日（回）以上利用した場合に支給する。
 - ・女性の健康課題対応（月経）：月経に起因する症状への対応を図るための制度について、労働協約または就業規則等の規定整備により導入し、労働者がいずれかの制度を5日（回）以上利用した場合に支給する。
 - ・女性の健康課題対応（更年期）：更年期における心身の不調への対応を図るための制度について、労働協約または就業規則等の規定整備により導入し、労働者がいずれかの制度を5日（回）以上利用した場合に支給する。
- 不妊治療とは、妊娠を希望しても一定期間妊娠をしない男女労働者が妊娠を希望して行う医学的治療をいう。不妊治療のための検査および不妊の原因となる疾患にかかる治療を含むものとする。
- 更年期症状とは、更年期に現れる様々な症状（※）の中で他の疾患に起因しないものをいう。
- ※ほてり、のぼせ、発汗、動悸、頭痛、関節痛、冷え、疲れやすさなどの身体症状および気分の落ち込み、意欲低下、イライラ、不眠などの精神症状



- 更年期障害とは、更年期症状により日常生活に支障を来す状態を指す。なお、男性の更年期障害については、概ね 40 歳以降に男性ホルモン（テストステロン）の減少により、女性の更年期障害と類似した症状を呈するが、病態が複雑で、まだ十分に解明されていない。

【支給額】

	支給額
不妊治療	30 万円
女性の健康課題対応（月経）	30 万円
女性の健康課題対応（更年期）	30 万円

【支給要件】

1. 不妊治療のための両立支援制度、月経に起因する症状への対応のための支援制度、更年期における心身の不調への対応のための支援制度について、各制度および制度利用の手続や賃金の取扱い等を労働協約または就業規則に規定し、規定する範囲内で運用していること。また、各制度について、労働者に周知していること。
2. 労働者からの相談に対応する両立支援担当者を選任していること
3. 対象労働者について、不妊治療のための両立支援制度、月経に起因する症状への対応のための支援制度、更年期における心身の不調への対応のための支援制度のうち、いずれかの制度または各制度を組み合わせ、当該制度利用開始日から 1 年以内に合計して 5 日（回）以上利用させたこと。
4. 対象労働者について、制度利用開始日から申請日において、雇用保険被保険者として雇用していること。

【申請手続き】

申請期間は、対象労働者の各制度利用期間が合計 5 日（回）を経過する日の翌日から 2 カ月以内
 ＊制度の詳細は厚生労働省 HP 両立支援等助成金のご案内等をご参照ください。

◆今月の業務スケジュール

労務・経理	慣例・行事
● 8 月分の社会保険料の納付 ● 8 月分の源泉徴収所得税額・特別徴収住民税額の納付 ● 固定資産税（都市計画税）（第 2 期分）の納付	● 防災訓練 ● 健康増進普及月間 ● 障害者雇用支援月間 