

人事労務管理相談室

03

2025

2025年3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。

MANAGEMENT SERVICE



2025年4月から始まる出生後休業支援給付金

- ◆1月20日よりスタートしたマイナポータルでの離職票の受け取り
- ◆今春の賃上げ動向と企業としての対応

2025年4月から始まる 出生後休業支援給付金

育児休業を取得すると、一定の要件を満たした従業員（雇用保険の被保険者）は所得の補てんとして出生時育児休業給付金または育児休業給付金を受給することができます。ただし、通常、育児休業を取得する前と比較して手取額は低下することから、より高い補てんとすることを目的として、2025年4月から出生後休業支援給付金が創設されます。

支給要件

出生後休業支援給付金は、子どもの出生直後の一定期間に、両親ともに14日以上の子育て休業を取得した場合に、最大28日間、支給されるものです。

受給のためには以下の①②の要件を満たしている必要があります。

① 従業員

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 従業員の配偶者

「子の誕生日または出産予定日のうち早い日」から「子の誕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、子の誕生日の翌日において別途定められている「配偶者の育児休業を要件としない場合」に該当していること。

ここでいう対象期間とは、以下のとおりです。

[従業員が産後休業をしていない場合（従業員が父親または子が養子の場合）]

「子の誕生日または出産予定日のうち早い日」

から、「子の誕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

[従業員が産後休業した場合（従業員が母親かつ子が養子でない場合）]

「子の誕生日または出産予定日のうち早い日」から、「子の誕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取得している場合は、下線部を2025年4月1日として読み替えて確認が行われます。

支給額・申請手続

支給額は、原則として育児休業を開始する前6ヶ月に支払われた賃金の13%相当額です。出生時育児休業給付金または育児休業給付金の給付率67%とあわせると、給付率が80%となり、手取りの10割相当額が支給される仕組みとなっています。

支給申請手続は、原則として、出生時育児休業給付金または育児休業給付金の支給申請と併せて、同一の支給申請書を用いて行うことになります。

育児休業を取得する従業員の中には、配偶者が専業主婦（夫）であったり、ひとり親として育児をしていたりすることもあります。このように配偶者が育児休業を取得していない場合も、出生後休業支援給付金が支給されることがあります。その際には、配偶者の状況に応じた申告書や添付書類の提出が求められます。

1月20日よりスタートしたマイナポータルでの離職票の受け取り

従業員が退職し、離職票の発行手続きを行った後は、会社が発行された離職票を本人に郵送するのが一般的です。現在、様々な分野でマイナンバーの活用が進められており、2025年1月20日より、ハローワークが発行した離職票を、退職した従業員がマイナポータルで直接受け取ることができる仕組みが始まりました。

マイナポータルでの受け取り

2025年1月20日から始まった仕組みは、会社が雇用保険の離職に係る手続きを行い、ハローワークの審査が終了した後、会社を経由せず自動的に離職票等が退職する従業員のマイナポータルに送信されるものです。

この仕組みは、以下の3つの条件をすべて満たした場合のみ対象となります。

- ① 届け出たマイナンバーが雇用保険の被保険者番号と適切に紐付いていること
- ② 退職する従業員がマイナポータルで「雇用保険 WEB サービス」の連携設定を行っていること
- ③ 会社が電子申請で雇用保険の離職手続きを行っていること

利用の流れ

この仕組みを利用するためには、従業員と会社が①マイナンバーと被保険者番号の紐付けおよび②電子申請による雇用保険の手続きを行う必要があります。

①マイナンバーと被保険者番号の紐付け

従業員がマイナポータルで「マイナンバーが正しく登録されているか」を確認します。マイナンバーが正しく登録されている場合は、従業員がマイナポータル上で「雇用保険WEBサービス」との連携設定を行います。

マイナンバーが登録されていない場合は、会社が「個人番号登録・変更届」をハローワークに提出することにより、マイナンバーの登録を進めます。なお、マイナンバーの登録を確認した際に、現在の会社のものではない会社名が表示された場合には、雇用保険の被保険者番号が複数発行されていることから、会社が「雇用保険被保険者資格（取得・喪失）届等（訂正・取消）願」をハローワークに提出することにより、被保険者番号を統一する必要があります。また、従業員が「雇用保険WEBサービス」と連携設定を行うことも必要です。

②電子申請による雇用保険の手続き

会社は雇用保険の離職手続きを電子申請で行います。電子申請ではなく紙様式でハローワークに届け出たり、①の設定ができていない場合には、従来どおり会社経由で離職票を渡すことになります。

マイナポータルでの受け取る仕組みの利用により、退職する従業員が迅速に離職票を受け取ることができ、会社としても郵送料のコスト削減につながります。現在、手続きを電子申請で行っていない会社は、今回の仕組みが開始されたことをきっかけに、電子申請での手続きを検討してみるとよいでしょう。

今春の賃上げ動向と企業としての対応

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

昨年春は多くの企業でベースアップが行われましたが、今年はどのような状況でしょうか？



社労士

バブル崩壊以降、日本の賃金は30年間ほぼ上昇していませんでしたが、昨年と一昨年は物価高騰などの状況から久しぶりの賃上げが行われました。連合の集計によれば、昨年の賃上げ平均は全体で15,281円・5.10%の賃上げ、99人以下の中小企業では9,626円・3.98%の賃上げと近年には見られなかった高水準となりました。今年も春闘が始まっていますが、昨年同等か、それ以上の賃上げになる可能性が高くなっています。



最近では初任給もかなり高くなっているようですね。



多くの企業が新卒採用に苦戦する中、採用競争力を上げようと、初任給の引き上げを進めています。昨年4月入社の大卒新入社員の平均初任給は前年比+8,375円の225,457円（産労総合研究所調査）となっていますが、今年も同程度の引き上げになるでしょう。また、今年の一部の大手企業で30万円を超える初任給を設定するような事例も増えており、今後、初任給については更なる高騰が予想されます。



中小企業がその動きにどこまで追随できるかはわかりませんが、初任給がそれだけ上昇すると先輩社員との賃金逆転に注意しなければいけませんね。



その通りです。通常は賃金の逆転が起こらないように20代の社員を中心にベースアップを行うこととなりますが、それによる30代以上の社員の不満も大きくなるため、賃金カーブ全体の見直しを行う必要も出てくることでしょう。



確かにそうですね。昨年、過去最大の引き上げになった最低賃金の動向はいかがでしょう？



最低賃金については政府の総合経済対策の中で、2020年代のうちに全国加重平均で1,500円を実現するという方針が示されています。これを実現しようとする、毎年7%程度の引き上げが必要となります。少なくとも今年については、昨年以上の最低賃金引き上げになる可能性が高いのではないかとみています。



企業の負担は大きくなりますね。



本当にそうですね。ただ、今後も継続的に賃金水準は上昇を続ける見込みである以上、安定的にその支払いができるような収益性を確保することが不可欠になります。この点については真剣な議論が必要になります。

ONE POINT

- ① 今年についても昨年同等か、それ以上の賃上げが予想される。
- ② 企業としては賃金制度を整備すると共に、賃金の上昇分を吸収できるような収益性の確保をいまから目指していく必要がある。