

人事労務管理相談室

04

2025

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。

MANAGEMENT SERVICE



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
- ◆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%	↑			

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。