

Dプロデュース

ご連絡先:

〒231-0013

横浜市中区住吉町 4-45-1 関内トーセイビルⅡ 10階

TEL:045-226-5482 FAX:045-226-5483

E-Mail:info@d-produce.com

HP:<https://www.d-produce.com>



出生後休業支援給付および 育児時短就業給付の利用状況について

厚生労働省から「雇用保険制度の主要指標」が公開され、雇用保険法の改正により令和7年4月から新設された出生後休業支援給付および育児時短就業給付の受給者数と支給金額が明らかとなりました。

◆出生後休業支援給付金とは

共働き・共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、最大28日間支給します。

支給額は、原則として休業開始時賃金日額の13%相当額を、休業期間の日数分(28日が上限)です。育休中は健康保険料・厚生年金保険料が免除され、育児休業給付金は非課税のため、出生時育児休業給付金または育児休業給付金で支給される休業開始時賃金日額の67%と併せて手取り10割相当の給付となります。

◆育児時短就業給付金とは

仕事と育児の両立支援の観点から、育児中の柔軟な働き方として時短勤務制度を選択しやすくすることを目的に、2歳に満たない子を養育するために時短勤務(以下「育児時短就業」といいます。)した場合に、育児時短就業前と比較して賃金が低下するなどの要件を満たすときに支給する給付金です。

支給額は、原則として育児時短就業中の各月に支払われた賃金額の10%相当額です。

◆出生後休業支援給付の受給者数と支給金額

- ・4月:125人/2,941,000円
- ・5月:3,842人/129,876,000円
- ・6月:11,379人/411,681,000円

◆育児時短就業給付の受給者数と支給金額

- ・4月:-/-
- ・5月:840人/11,144,000円
- ・6月:14,369人/292,963,000円

※育児時短就業給付については、初回の支給申請が令和7年5月以降に行われるため、令和7年4月の支給実績はありません。

申請する可能性がある場合に備え、制度の理解や書類の整備を進めておきましょう。

【厚生労働省「2025年4月から「出生後休業支援給付金」を創設しました】】

<https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/001372778.pdf>

【厚生労働省「2025年4月から「育児時短就業給付金」を創設しました】】

<https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/001394846.pdf>

【厚生労働省「雇用保険制度の主要指標」】

<https://www.mhlw.go.jp/content/11601000/001542938.pdf>

最低賃金引上げに向けた環境整備のため「業務改善助成金」が拡充されます！

令和7年9月5日までに、最低賃金について、すべての都道府県の地方最低賃金審議会で答申が取りまとめられ、それらの結果、初めて全都道府県で1,000円を超え、全国加重平均は1,121円となりました(現在の1,055円から過去最大の66円引上げ)。厚生労働省は、最低賃金の引上げに対応する中小企業・小規模事業者に対する支援策として、9月5日から「業務改善助成金」の拡充を行うことを発表しました。

◆業務改善助成金とは

生産性向上に資する設備投資等(機械設備、コンサルティング導入や人材育成・教育訓練)を行うとともに、事業場内最低賃金を一定額(各コースに定める金額)以上引き上げた場合、その設備投資などにかかった費用の一部を助成するものです。

◆拡充内容1:申請可能な事業所が拡大

従来、事業場内最低賃金と改定前の地域別最低賃金の差額が50円以内の事業所が対象であったところを、事業場内最低賃金が「改定後の地域別最低賃金未満」までの事業所が対象となります。

◆拡充内容2:賃金引上げ計画の事前提出を省略可能に

従来、賃金引上げ後の申請は不可(申請前に賃金引上げ計画を立て、申請後に賃金を引き上げる)であったところ、令和7年9月5日から令和7年度当該地域の最低賃金改定日の前日までに賃金引上げを実施していれば、賃上げ計画の事前提出が不要となります。

◆中小企業庁でも補助金拡充へ

中小企業庁においても、以下の補助金の拡充(対象の拡大、要件緩和等の措置)を行うこととしています。

- ① ものづくり補助金
- ② IT導入補助金

③ 中小企業省力化投資補助金(一般型)

【厚生労働省「9月5日から、事業場内最低賃金の引上げに取り組む中小企業等を支援する「業務改善助成金」を拡充します】

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_63127.html

【内閣官房「最低賃金の引上げに係る支援策について】

https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/atarashi_i_sihonsyugi/saiteichingin/index.html

日本年金機構から公表された19歳以上23歳未満の被扶養者認定要件変更の案内とQ&A

◆被扶養者認定における年間収入要件の変更

令和7年度税制改正において、19歳以上23歳未満の親族等を扶養する場合における特定扶養控除の要件の見直し等が行われました。これを踏まえ、扶養認定を受ける者(被保険者の配偶者を除く)が19歳以上23歳未満である場合の年間収入要件の取扱いが変わり、日本年金機構のホームページでは、変更内容の案内やQ&Aを公表しています。

◆19歳以上23歳未満の年間収入要件が「150万円未満」に

扶養認定日が令和7年10月1日以降で、扶養認定を受ける者が19歳以上23歳未満の場合は、現行の要件である「年間収入130万円未満」が「年間収入150万円未満」に変更になります。「年間収入要件」以外の要件に変更はありません。

年齢要件(19歳以上23歳未満)は、扶養認定日が属する年の12月31日時点の年齢で判定されます。

◆Q&A

日本年金機構のQ&Aでは、以下のようなことが示されています。

- ・あくまで年齢によって判断され、学生であることの要件は求めない。
- ・年間収入が 150 万円未満かどうかの判定は、従来と同様の年間収入の考え方により判定される。具体的には、認定対象者の過去の収入、現時点の収入または将来の収入の見込みなどから、今後1年間の収入を見込むこととなる。
- ・令和7年 10 月1日以降の届出で、令和7年 10 月1日より前の期間について認定する場合、19 歳以上 23 歳未満の被扶養者にかかる年間収入の要件は 130 万円未満で判定する。

同内容は従業員への周知も必要になりますので、よく確認しておきましょう。

【日本年金機構「19 歳以上 23 歳未満の方の被扶養者認定における年間収入要件が変わります」】

<https://www.nenkin.go.jp/oshirase/taisetu/2025/202508/0819.html>

10 月の税務と労務の手続提出期限

[提出先・納付先]

10 日

- 源泉徴収税額・住民税特別徴収税額の納付[郵便局または銀行]
- 雇用保険被保険者資格取得届の提出<前月以降に採用した労働者がいる場合> [公共職業安定所]

31 日

- 個人の道府県民税・市町村民税の納付<第3期分> [郵便局または銀行]
- 労働者死傷病報告の提出<休業4日未満、7月～9月分> [労働基準監督署]
- 健保・厚年保険料の納付 [郵便局または銀行]
- 健康保険印紙受払等報告書の提出 [年金事務所]
- 労働保険料の納付<延納第2期分> [郵便局または銀行]
- 労働保険印紙保険料納付・納付計器使用状況報告書の提出 [公共職業安定所]
- 外国人雇用状況の届出 (雇用保険の被保険者でない場合) <雇入れ・離職の翌月末日> [公共職業安定所]

編集後記

皆様こんにちは。D プロデュースの須藤です。これを書いているあたりで入所して大体 6 か月目、と思っていたのですが実際は 7 か月目。年度更新と算定が終わった時点で今年もとつくに半分を切っていたことに気づきました。

そんなこんなでこの仕事をして半年経ちますが、普通の人的一生分以上にハローワークに電話をかけ、年金事務所に電話をかけ、労基署に電話をかけ・・・少し前までは想像していなかった生活です。日々のニュースなどでもこれまで気にしていなかったことが気になるようになりました。

最近の大ニュース(個人の感想)はやはりスキマバイト(スポットワーク)の契約成立についてです。

スキマバイトの流れを簡単に書くと、登録→応募→現地で労働になります。ここから企業が賃金を支払って契約終了ですね。

さて、契約終了ははっきりしていますが契約の開始はどこに当たるのでしょうか。

これまでは「現地で出勤したタイミング」などと考えることが多く、これによって企業側が応募受付→前日などにキャンセルという「企業ドタキャン」という手法がありました。スポットワーク掛け持ちで生活している人からすれば理不尽極まりないですね。

これに対して今回厚労省は「契約は、応募者と企業がマッチングした時点で成立する」という見解を示しました。

これによって話題になったのが「キャンセル時に企業が休業手当を支払う必要が生じる」問題。こうなると通勤災害なども問題になってくるのでより複雑になり、新規で始めたい事業者の方からすれば不安マシマシですね。

労働の選択肢を広げたスキマバイトですが、まだまだ課題は山積しています。なによりご相談いただいた際にどのように説明するか考えないとイケませんね。

果たしてスキマバイトの未来はどうなっていくのか、これからも注視していきたいと思えます。