



News letter



社会保険労務士法人 SMILE より
皆様のお役に立つ経営・人事労務に関する情報をお届けします

2025

Message From SMILE

こんにちは！SMILE 社労士の小森です

4月5日に 西尾商工会議所で開催された
「創業キホン塾」にて登壇させていただきました。

担当は「人事労務について」起業して、雇用が必要となった時にどんなことを気を付けるべきか、労災保険、社会保険って何？というお話についてただ聞くだけの時間ではなく、話し合ったり、給与計算の練習をしたり、人事労務のクイズに答えたり、など『寝る暇を与える』が弊社のセミナーの強みです(笑)

数年前から担当しておりますが、毎回、給与計算の練習ワークをすると「手取と総支給額ってこんなに違うんですね！！」と起業家の皆さんからの驚きの声が絶えません。

本当に雇用は「手間暇とお金をしっかり投資する、事業の資本」と痛感しています。

皆様にとっての「人財」を大切にするご支援、引き続き行って参ります。



こんにちは！SMILE 社労士の田中です

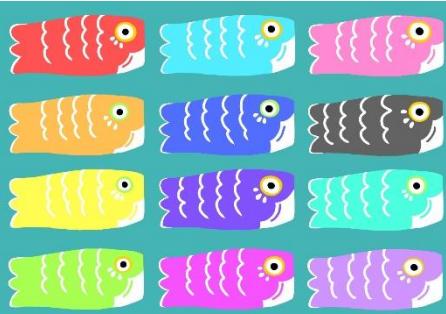
4月は3回の入学式に出席しました。

息子と娘、そして中学校のPTA会長としての最後のお役目。
新一年生の皆さんにお祝いの言葉をお伝えさせていただきました。

私の母校でもある矢作中学校は、バレーの石川祐希選手の出身校です。この度、新しく赴任された校長先生が、石川選手が中学校で部活をしていた際の顧問だったということでその話で大いに盛り上りました！

新しい環境でがんばるみんなが、笑顔で楽しい毎日を過ごせますように！！





人事・労務に役立つ NEWS LETTER 事務所通信



発行:社会保険労務士法人 SMILE

〒444-2123 岡崎市鴨田南町 2-6 コスモビル鴨田 201

TEL 0564-73-3073 FAX 0564-73-3085 e-mail company@sr-2smile.jp

重要**令和7年度 厚生労働省関係の主な制度変更をチェックしておきましょう**

令和7年度がスタートしたところですが、さまざまな制度変更が行われ、新しい制度での行政の運営が本格化していきます。令和7年4月からの厚生労働省関係の制度変更にはどのようなものがあるのか？企業実務に影響がありそうな事項をチェックしておきましょう。

令和7年4月からの厚生労働省関係の制度変更 重要事項をチェック

- 高年齢雇用継続給付の引き下げ【主な対象者：雇用保険の被保険者】**
 - ・高年齢雇用継続給付について、最大給付率を各月に支払われた賃金額の15%から10%に引き下げる。（*）
 - 出生後休業支援給付の創設【主な対象者：雇用保険の被保険者】**
 - ・子の出生後の一定期間内に両親がともに14日以上の育児休業を取得した場合に、既存の育児休業給付と合わせて休業開始前の手取り10割相当を支給する「出生後休業支援給付金」を受給できるようになる。（*）
 - 育児時短就業給付の創設【主な対象者：雇用保険の被保険者】**
 - ・子が2歳未満の期間に時短勤務を選択した場合に、時短勤務時の賃金の10%を支給する「育児時短就業給付金」を受給できるようになる。（*）
- （*）これらの給付の支給申請書などは、原則として、事業主が提出することになります。
企業としても、このような給付があることやその概要は知っておく必要があります。
- 子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置の拡充【主な対象者：すべての事業主と労働者】**
 - ・子の看護休暇の対象となる子の年齢を小学校3年生まで（改正前は小学校就学前）拡大し、取得事由を感染症に伴う学級閉鎖等に拡大等する。
 - ・所定外労働の制限（残業免除）の対象となる子の年齢を小学校就学前まで（改正前は3歳未満）拡大する。
 - 介護離職防止のための仕事と介護の両立支援制度の強化等**

【主な対象者：すべての事業主と労働者】

 - ・介護に直面した旨の申出をした労働者に対して、事業主が介護休業や介護両立支援制度等に関する事項の周知と利用の意向確認を個別に行うことを義務付ける。
 - ・介護に直面する前の早い段階（40歳等）で、労働者等への介護休業や介護両立支援制度等に関する早期の情報提供や、雇用環境の整備（労働者への研修等）を事業主に義務付ける。

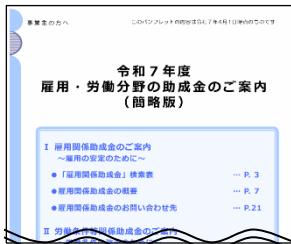


★おおむね、これまでにも紹介していた制度変更ですが、今一度確認しておきましょう。全く対応していない、対応に不安があるなど、気軽にご相談ください。

要確認**令和7年度の雇用・労働分野の助成金 全体のパンフレット簡略版などを公表**

厚生労働省から、「令和7年度 雇用・労働分野の助成金のご案内（簡略版）」「雇用関係助成金ごとのパンフレット（詳細版）」などが公表されました。

令和7年度 雇用・労働分野の助成金のご案内(簡略版)



雇用関係助成金・労働条件等関係助成金に要する費用は、基本的には、事業主の方々が負担する雇用保険の保険料（雇用保険率のうち、一般的な事業では1,000分の3.5の部分）・労災保険の保険料で賄われています。

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、活用したいところです。まずは、簡略版で、最新の内容を確認してみてはいかがでしょうか？

★お声掛けいただければ、パンフレットの全文をご紹介します。詳細の説明・アドバイスなどもお任せください。

要確認

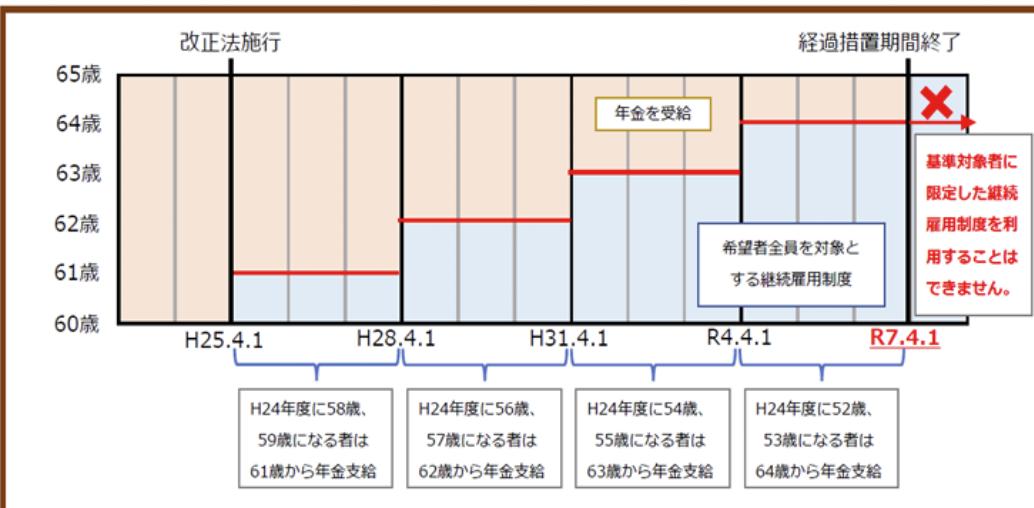
高年齢者雇用確保措置の経過措置が終了 対応はお済みですか？

高年齢者雇用確保措置の経過措置が、令和7年3月31日もって終了しました。厚生労働省では、次のようなリーフレットを作成し、必要な対応をとるように呼びかけています。

経過措置期間は令和7年3月31日までです(厚労省のリーフレット)

平成24年度までに、労使協定により継続雇用制度の対象者を限定する基準を定めていた事業主は、現在は経過措置として、老齢厚生年金の報酬比例部分の支給開始年齢以上の年齢の者について継続雇用制度の対象者を限定する基準を定めることが認められていますが、その経過措置も2025年3月31日をもって終了します。

■ 経過措置の流れ



2025(令和7)年4月1日以降は、高年齢者雇用確保措置※として以下のいずれかの措置を講じる必要があります。

- 定年制の廃止
- 65歳までの定年の引き上げ
- 希望者全員の65歳までの継続雇用制度の導入

※ 高年齢者雇用安定法第9条第1項に基づき、定年を65歳未満に定めている事業主は、雇用する高年齢者の65歳までの安定した雇用を確保するための措置を講じなければなりません。

★左記の経過措置に基づく基準対象者に限定した継続雇用制度を導入することにより、高年齢者雇用確保措置を講じていた事業主の皆さまは、同年4月1日以降は、別の措置により、高年齢者雇用確保措置を講じる必要があります。そして、経過措置終了前の就業規則において、経過措置終了後には希望者全員を65歳まで継続雇用する旨が定められている場合を除いては、就業規則の変更が必要となります。

ご不明な点がございましたら、気軽にお声掛けください。

5/12

- 4月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付

5/15

- 障害者雇用納付金の申告と納付期限

- 障害者雇用調整金の申請期限

6/2

- 4月分健康保険料・厚生年金保険料の納付
- 3月決算法人の確定申告と納税・9月決算法人の中間申告と納税（決算応当日まで）
- 6月・9月・12月決算法人の消費税の中間申告（決算応当日まで）
- 自動車税・軽自動車税の納付（都道府県の指定日まで）

◆あとがき◆今年の10月からは育児でも個別の意向聴取・配慮が義務化され、仕事と育児・介護を両立できる体制整備が求められます。社内の周知方法や管理体制を見直し、誰もが安心して働く環境づくりを進めましょう。不安な点がありましたら社労士法人 SMILE へお気軽にご相談ください。

お仕事
カレンダー
5月

こんなとき どうしたらいい？



人を雇ったら？「労働保険？」「雇用保険？」「健康保険？」
給与計算から天引きする保険料の金額って毎月変わるの？変わらないの？
労働保険料の申告書が届いたけど、これってどうやって書くの？
算定基礎届、っていう書類が届いたけど、これはどうやって届出するの？
給与計算をするとき、残業の割増が必要になるのはどこから？率は？
給与計算ソフトの設定がわからない～！
年次有給休暇ってどんな制度？どんな人が使えるの？
退職者から「離職票をください」と言われた！どうやって作成？どこに届出？
従業員が結婚することに♡ 「扶養家族にしたいです」…手続きは？
従業員が妊娠しました！「出産手当金」!?「育児休業」!?保険料の免除!?
従業員が介護で仕事が続けられない!?「介護休業」ってどんな制度!?
従業員が仕事中にケガをしてしまった！「労災保険」ってどうやって申請するの？
従業員が病気になってしまった！「傷病手当金」って制度は使えるの？
法律に合った&我が社に合った就業規則『ワークルール』を創りたい！
労働カレンダーをつくるときに気を付けることはどんなんこと？
シフト制で働いてもらうときに気を付けるのはどんなんこと？

弊社サイト「お問合せ」ページ、またはFAXにてお気軽にお問い合わせください



事業所名	
ご担当者	様
連絡先	

