

NEWS LETTER

MANAGEMENT SERVICE

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。



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
- ◆3歳未満の子を養育する従業員が利用できる年金額計算の特例

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

「子の出生日または出産予定日のうち早い日」から「子の出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、子の出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）]

「子の出生日または出産予定日のうち早い日」

から、「子の出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）]

「子の出生日または出産予定日のうち早い日」から、「子の出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。

3歳未満の子を養育する従業員が利用できる年金額計算の特例

少子化を背景に、様々な形で子ども・子育てへの支援が行われています。今回は、以前から設けられている厚生年金の年金額の計算の特例について確認します。

厚生年金保険の標準報酬月額

厚生年金保険に加入する従業員は、支給される給与に基づき、標準報酬月額が決定されます。標準報酬月額は、従業員や会社が負担する厚生年金保険料の算出に用いられ、さらに、将来受け取ることになる年金額の計算の基礎となります。

年金額の特例制度

3歳未満の子どもを養育する従業員で、養育期間中の各月の標準報酬月額が、養育を始めた月の前月と比べて低下した期間については、将来受け取ることになる年金額の計算について特例が設けられています。

これは、子どもを養育することで育児短時間勤務を行ったり、残業時間が減ったりすることで、養育期間の前よりも標準報酬月額が下がることがあるためです。

この特例の適用を受けることで、子どもの養育を始めた月の前月の標準報酬月額が養育期間中の標準報酬月額とみなされ、子どもを養育する前の標準報酬月額に基づく年金額を受け

取ることができます。厚生年金保険料は、養育後の標準報酬月額で負担することとなるため、特にデメリットはありません。

添付書類の省略

従業員がこの特例を受けるためには、会社を通じて「厚生年金保険 養育期間標準報酬月額特例申出書」を年金事務所等に提出することになります。

提出にあたっては、原則として、①戸籍謄(抄)本または戸籍記載事項証明書、②住民票の写し(原本)、の両方を添付する必要があります。ただし、2024年11月と2025年1月に取扱いの変更があり、会社が戸籍謄(抄)本等で申出者と子どもの身分関係を確認し、申出書の「☐確認済み」にチェックを入れた場合や、申出者と子どもの両方に日本の戸籍があり、申出者と子どものマイナンバーがどちらも申出書に記載されている場合には、①の添付を省略できます。

また、従業員と子どものマイナンバーのいずれも申出書に記載する場合には②の添付を省略できます。

特例の申出は、従業員が行い会社が手続きをすることになっていますが、対象になるような従業員がいる場合には、会社から制度の周知を行うことが望まれます。なお、子どもの養育を始める前に退職し、その後、養育期間内に再び働き始めた場合などは、子どもの養育を始めた月の前月より直近1年以内に被保険者となっていれば、最後に厚生年金保険の被保険者であった月の標準報酬月額が、養育前の標準報酬月額とされます。3歳未満の子どもを養育する従業員が転職してきたような場合には、対象になる可能性があることを伝えたいものです。

中小企業の価格交渉・転嫁の状況

中小企業庁では2021年9月より、毎年9月と3月を価格交渉促進月間として、価格交渉・価格転嫁を促進するための活動を行っています。ここでは、中小企業等における価格交渉や価格転嫁の現状と、昨年12月に発表された価格転嫁のための検討ツールをご紹介します。

価格交渉の状況

中小企業庁が2024年11月に発表した調査結果^{※1}から、価格交渉は不要とした回答を除いた中小企業等の価格交渉の状況をみると、価格交渉が行われた割合は86.4%、行われなかった割合は13.6%でした。

詳細は下表のとおりです。

価格交渉の状況（%、回答数34,586社）

発注企業から、交渉の申し入れがあり、価格交渉が行われた。	28.3
受注企業から、発注企業に交渉を申し出、価格交渉が行われた。	58.1
コストが上昇し、発注企業から申し入れがあったが、発注減少や取引停止を恐れ、発注企業からの申し入れを辞退した。	0.4
コストが上昇したが、発注企業から申し入れがなく、発注減少や取引停止を恐れ、交渉を申し出なかった。	10.2
コストが上昇し、発注企業から申し入れがなく、受注企業から交渉を申し出たが、応じてもらえなかった。	3.0

中小企業庁「価格交渉促進月間（2024年9月）フォローアップ調査結果」より作成

受注企業から交渉を申し出た割合が60%近い状況です。反対に、発注減少や取引停止を恐れ、交渉を申し出なかった、または、発注企業からの申し出を辞退した割合が10%程度みられます。さらに、交渉に応じてもらえなかった割合も3.0%となっています。

価格転嫁の状況

次に、価格転嫁の状況（価格転嫁は不要とした回答を除く）をみると、コスト全般の価格転嫁率は49.7%で、前回調査から3.6ポイント増加しています。詳細をみると、全額転嫁できたが25.5%、7～9割が18.7%、4～6割が10.4%、1～3割が25.4%などとなりました。全く転嫁できない割合も20%に達しています。

このように価格交渉が行われた割合は9割近くになっているものの、価格への転嫁では、4分の1程度しか全額転嫁できない状況となっています。

価格転嫁検討ツールが登場

2024年12月に中小企業基盤整備機構が価格転嫁検討ツール^{※2}を公開しました。これは、コスト増加分を価格に反映させたい中小企業・小規模事業者が、商品別（取引先別）の収支状況も確認しながら、目指すべき取引価格を検討できるシミュレーションツールです。登録不要、無料で利用できます。

価格転嫁が十分にできていない企業などは、こうしたツールなどを利用しながら、価格転嫁のための資料を作成し、交渉できる環境を整えられてはいかがでしょうか。

※1 中小企業庁「価格交渉促進月間（2024年9月）フォローアップ調査結果」

中小企業等に発注企業との間の価格交渉・転嫁の状況を問うアンケート調査（30万社に調査票を配布、回収率は17.1%）です。ここでの調査結果は2024年4月～9月の結果です。詳細は次のURLから確認いただけます。

<https://www.meti.go.jp/press/2024/11/20241129001/20241129001-1.pdf>

※2 独立行政法人 中小企業基盤整備機構 価格転嫁検討ツール

<https://kagakutenka.smrj.go.jp/>

若年労働者の定着に 最も効果のある対策

新入社員を迎える季節となります。ここでは、2024年9月に、5年ぶりに発表された調査結果※から、若年労働者の定着対策を実施している事業所における、若年労働者の定着に最も効果のある対策をみていきます。

正社員の場合

上記調査結果から、若年正社員（以下、正社員）の定着に最も効果のある対策をまとめると、表1のとおりです。

【表1】若年正社員の定着に最も効果のある対策（%）

対策	割合
職場での意思疎通の向上	20.6
本人の能力・適性にあった配置	16.0
労働時間の短縮・有給休暇の積極的な取得奨励	11.2
仕事の成果に見合った賃金	10.7
採用前の詳細な説明・情報提供	10.5
教育訓練の実施・援助	8.2
職場環境の充実・福利厚生の充実	5.1
仕事と家庭の両立支援	4.7
配転・勤務地等人事面での配慮	3.4
昇格・昇任基準の明確化	2.6
女性の活躍に向けた支援	0.8

厚生労働省「令和5年若年者雇用実態調査」より作成

職場での意思疎通の向上が最も高くなりました。調査対象産業のうち、製造業とサービス業（他に分類されないもの）、鉱業、採石業、砂利採取業は本人の能力・適性にあった配置の割合が、建設業は労働時間の短縮・有給休暇の積極的な取得奨励が最も高くなりました。

正社員以外の場合

同様に、正社員以外の若年労働者（以下、正社員以外）の定着に最も効果のある対策をまと

めると、表2のとおりです。

【表2】正社員以外の若年労働者の定着に最も効果のある対策（%）

対策	割合
職場での意思疎通の向上	22.5
本人の能力・適性にあった配置	13.5
仕事の成果に見合った賃金	11.8
採用前の詳細な説明・情報提供	11.5
仕事と家庭の両立支援	10.2
労働時間の短縮・有給休暇の積極的な取得奨励	9.5
教育訓練の実施・援助	5.2
職場環境の充実・福利厚生 of 充実	4.6
配転・勤務地等人事面での配慮	2.9
昇格・昇任基準の明確化	2.5
女性の活躍に向けた支援	1.1

厚生労働省「令和5年若年者雇用実態調査」より作成

正社員と同様、職場での意思疎通の向上が最も高くなりました。調査対象産業のうち、鉱業、採石業、砂利採取業と製造業、情報通信業、不動産業、物品賃貸業は本人の能力・適性にあった配置が、建設業は仕事の成果に見合った賃金の割合が最も高い状況です。

効果のある割合が10%以上の対策を比べると、正社員は、労働時間の短縮・有給休暇の積極的な取得奨励が、正社員以外は仕事と家庭の両立支援が入っている以外は、同じ対策となっています。若年労働者の定着にお悩みの方は、こうした結果を参考に自社の現状を振り返ってはいかがでしょうか。

※厚生労働省「令和5年若年者雇用実態調査」

産業、事業所規模別に無作為抽出した5人以上の常用労働者を雇用する事業所17,355事業所、当該事業所で就業している若年労働者22,958人を対象にした、2023年10月1日時点の状況についての調査です。詳細は次のURLのページから確認いただけます。

<https://www.e-stat.go.jp/stat-search/files?page=1&toukei=00450074&tstat=000001068086>

新しい年度が始まるにあたり、年に1回しか行わない業務が多くなる時期です。入社式や事業方針の発表会などのイベントも集中します。準備は早めに取りかかりましょう。

01 確定申告の税額の延納の届出



令和6年分の所得税等の確定申告については、**2025年3月17日まで**（振替納税の場合は同年**4月23日**）に納付すべき税額の**2分の1以上**を納付すれば、残りの税額の納付を同年**6月2日まで**で延長することができます。延納期間中は一定の割合で利子税がかかります。

贈与税についても、納期限までに金銭による一時納付が困難で、一定の要件を満たす場合には、**5年以内**の年賦による延納ができます。延納期間中は利子税がかかります。

02 個人の青色申告の承認申請



個人の青色申告の承認申請は、原則として青色申告をしようとする年の**3月15日まで**（**2025年は3月17日まで**）に提出します。ただし、**1月16日以降**に新規業務を開始する場合は、業務開始日から**2ヶ月以内**の申請となります。

03 所得税の更正の請求



確定申告をし、その申告期限後に計算の誤り等によって当初の申告税額が過大であった場合については、原則、法定申告期限から**5年以内**に限り、誤った申告額の訂正を求める更正の請求ができます。

04 新年度の36協定の締結と届出



従業員に法定労働時間を超えて労働させたり、休日労働をさせるためには、**36協定**を締結し、労働基準監督署に届け出なければなりません。年度単位で締結している企業も多くあるので、**4月**を起算としているところでは、忘れずに協定の締結と届出を行いましょう。なお、**36協定**の届出は電子申請で行うこともできます。

05 1年単位の変形労働時間制に関する労使協定の作成



年度単位など**4月**始まりで変形労働時間制を採用している企業では、労使協定や年間カレンダーの作成を忘れずに行いましょう。

06 退職金の支払い



年度末は退職者が多くなる時期です。退職金を支払う際、所得税を源泉徴収して、原則翌月**10日まで**に納めることになっています。退職金には、税負担を軽くする退職所得控除がありますが、源泉徴収時にこの控除を受けるには「退職所得の受給に関する申告書」の提出が必要です。