

■最新・行政の動き

賃上げ助成金パックを周知 生産性向上など支援 厚労省・令和7年度運営方針

■特集

- ・令和6年度の主な制度改正を振り返る
- ・雇用保険・教育訓練休暇給付金の省令公布へ

■ニュース

- マイナ保険証の有効期限をご存知ですか？
- 厚生労働大臣が定める現物給与の価額が改正されました
ほか

■実務チェックポイント

「傷病手当金と年金の関係」

■実務に役立つQ & A

「随時改定」

休業中でも改定必要か 子が生まれて手当増額

■今月の業務スケジュール

◆最新・行政の動き

賃上げ助成金パックを周知 生産性向上など支援

厚生労働省・令和7年度運営方針

厚生労働省は令和7年度地方労働行政運営方針を策定しました。

労働市場全体の賃上げを後押しするため、生産性向上や正規・非正規の格差是正などに関する8つの助成金をまとめた「賃上げ」支援助成金パッケージの周知に重点的に取り組むとしました。

外部専門家のコンサルティングや、労働能率の増進に資する設備機器の導入を実施し、労働時間削減などの成果を上げた中小企業を対象とする働き方改革推進支援助成金では、賃金の引上げを行った場合における加算措置を強化しました。6年度は、5%以上の賃上げに対して最大240万円を上乗せして支給していましたが、7年度は新たに「賃上げ7%以上」の区分を設け、最大360万円を加算します。

正規・非正規の格差是正への支援関係では、有期雇用労働者の基本給を定める賃金規定を3%以上増額改定し、その規定を適用した企業を支援するキャリアアップ助成金（賃金規定等改定コース）を拡充しました。「賃上げ6%以上」の区分を新設するとともに、1人当たりの支給額を最大6.5万円から同7万円に引き上げました。

有期雇用労働者に適用される昇給制度を新たに設けた企業に対し、中小企業の場合で1事業所当たり20万円の加算措置も設けました。

同パッケージの周知を進める際は、企業が賃上げに取り組む目的や方法が多様であることを踏まえ、個々の企業が自らのニーズに沿った助成金を選択できるよう情報提供を行っていくとしています。

【発行】社会保険労務士法人NSR

〒530-0004

大阪市北区堂島浜1丁目1番8号 堂島パークビル3階

電話:06-6345-3777 FAX:06-6345-3776

e-mail: info@nsr-j.com

令和6年度の主な制度改正を振り返る

令和6年度の制度改正を振り返り再確認をお願いします。

労働基準法関係

(令和6年4月施行)

■労働契約締結時の労働条件明示の追加

労働契約を締結する際の労働条件明示事項に、雇入れ直後の就業の場所及び従事すべき業務とともに、その「変更の範囲」の明示を追加。

■有期労働契約締結時の更新上限の明示等

有期労働契約を締結する際に、契約更新の回数や年数に上限がある場合は、その更新上限の内容を書面で明示しなければならない。なお、契約期間の途中で更新上限を新設・短縮する場合は、あらかじめその理由の説明を要する。

■契約更新時の労働条件明示の追加等

無期転換申込権が発生する契約更新時には、①無期転換の申込機会、②無期転換後の労働条件を労働条件明示事項に追加。加えて②の労働条件を決定するにあたって、他の通常の労働者との均衡を考慮した事項の説明に努めるとされた。

■適用猶予業種の時間外労働の上限規制

施行から5年間猶予されていた建設事業、自動車運転の業務、医師、鹿児島・沖縄県の砂糖製造業の4業種に時間外労働の上限が適用された。

■改善基準告示の改正

時間外労働の上限規制にあわせて、自動車運転者に対する拘束時間等を規制する改善基準告示（自動車運転者の労働時間等の改善のための基準）についても見直された。

■専門業務型裁量労働制の見直し

対象業務にいわゆる「M&Aアドバイザー」が追加され20業務に拡大。加えて適用対象となる要件に労働者本人の同意を追加。同意の撤回に関する手続の定めも求めた。

■企画業務型裁量労働制の見直し

同意の撤回の手続などを労使委員会の決議事項に追加。また、労使委員会の開催頻度を6ヵ月以内ごとに1回とするなど、機能を強化した。

(令和6年8月開始)

■指定資金移動業者を初指定

厚生労働省が賃金デジタル払い（令和5年4月施行）を取り扱うことができる資金移動業者について、初指定を行った。

賃金のデジタル払いが認められる、厚生労働大臣の指定を受けた資金移動業者数：4社（令和7年4月4日現在）※出典：厚生労働省ホームページ

○PayPay株式会社(令和6年8月9日)

○株式会社リクルートMUFGビジネス(令和6年12月13日)

○楽天Edy株式会社(令和7年3月19日)

○auペイメント株式会社(令和7年4月4日)

労働安全衛生法関係

(令和6年4月施行)

■規制対象とする化学物質を追加

国による分類の結果、危険性や有害性が確認された化学物質すべてを規制対象に順次拡大し、事業者に自律的な化学物質管理を求める規制に転換。規制対象とする化学物質234物質を追加した。

■化学物質管理者の選任義務

化学物質を取り扱う事業者に対し、化学物質管理者の選任を義務づけた。

■保護具着用管理責任者の選任義務

労働者に保護具の使用が必要となる化学物質を取り扱う事業者に対し、保護具着用管理責任者の選任を義務づけた。

■衛生委員会の付議事項の追加

化学物質管理が適切に実施されていることを労使等でモニタリングし、調査審議するため、（安全）衛生委員会における付議事項を追加した。

(令和7年1月施行)

■労働者死傷病報告の電子申請義務化

労働基準監督署に対する労働者死傷病報告等の届出について、電子申請が義務化された。

令和6年度の主な制度改正を振り返る

雇用保険法関係

(令和6年10月施行)

■教育訓練給付金の拡充

教育訓練後に5%以上の賃上げ実施を要件に追加給付(10%)を行う専門実践教育訓練給付金など、教育訓練給付金が拡充された。

(令和7年1月施行)

■離職票のマイナポータル直接交付

令和7年1月20日から、離職者本人が希望し、離職手続を電子申請で行うことなどの利用条件を満たせば、雇用保険被保険者離職票が本人のマイナポータルに直接交付される仕組みが導入された。

労災保険法（徴収法）関係

(令和6年4月施行)

■労災保険率等の改正

労災保険率(20業種)、特別加入保険料率、労務費率が改正された。

(令和6年11月施行)

■労災保険の特別加入の追加

フリーランス法で規定される特定受託事業者を労災保険の特別加入対象に追加した。

障害者雇用促進法関係

(令和6年4月施行)

■障害者雇用率の引き上げ

障害者雇用率が2.3%から2.5%に引き上げられた(民間企業の場合)。

■障害者雇用率算定対象の拡大

障害者雇用率の算定対象となる障害者の範囲に、週10時間以上20時間未満の重度の身体・知的障害者・精神障害者が追加された。

■障害者雇用調整金等の減額

障害者雇用率を超えて障害者を雇用する事業者に支給される障害者雇用調整金、報奨金について、一定の対象人数を超えると支給額が減額される仕組みが導入された。

職業安定法関係

(令和6年4月施行)

■労働者募集時等の労働条件明示の追加

職業安定法施行規則が改正されました

求人企業・職業紹介事業者等が労働者の募集を行う場合・職業紹介を行う場合等には、募集する労働者の労働条件を明示することが必要ですが、令和6年4月1日からは、新たに以下の事項についても明示することが必要となります。

- 1 従事すべき業務の変更の範囲
- 2 就業の場所の変更の範囲
- 3 有期労働契約を更新する場合の基準に関する事項(通算契約期間又は更新回数の上限を含む)

厚生年金保険法・健康保険法関係

(令和6年10月施行)

■社会保険の適用拡大

特定適用事業所の範囲が、常時被保険者数101人以上の企業から同51人以上に拡大された。

(令和6年12月施行)

■健康保険証の新規発行の終了

令和6年12月2日から、健康保険証の新規発行が終了し、資格確認はマイナ保険証を基本とする仕組みに移行した。最大1年の経過措置あり。

フリーランス法関係

(令和6年11月施行)

■フリーランス法の施行

フリーランスに業務委託をする事業者に対し、書面等による取引条件の明示、報酬の支払期日の規制、募集情報の的確表示、育児介護等への配慮、ハラスメントに係る体制整備、中途解除の事前予告などを求め、フリーランスで働く者を保護する法律が施行された。

求められる休暇の制度化と賃金支払状況等の届出

厚生労働省は、改正雇用保険法によって創設される教育訓練休暇給付金の制度概要を示した。4月中旬を目途に省令(雇用保険法施行規則等の一部を改正する省令)を公布し、令和7年10月1日から施行する。

支給対象となる教育訓練休暇とは

教育訓練休暇給付金は、従業員（被保険者）が自発的に教育訓練の受講に専念するため、企業の休暇制度（教育訓練休暇）を利用した場合に、その訓練期間中の生活費を支援する目的として基本手当に相当する額を支給する制度。支給対象となる教育訓練休暇については、省令において表1の要件が規定される。

表1 教育訓練休暇の要件

- 労働協約、就業規則等で定められた教育訓練休暇制度に基づく休暇であること
- 解雇等の予定がない被保険者が自発的に教育訓練を受講すること
- 休暇期間は30日以上であること
- 対象となる教育訓練を受けるものとして事業主の承認を得たこと
- 自己の労働等によって収入を得た日は支給対象外となること

なお、対象となる教育訓練については、表2の①～③のいずれかであって、事業主の承認を得たものと省令で規定される。

表2 対象となる教育訓練

- ①大学、高等専門学校、専修学校または各種学校が行う教育訓練
- ②教育訓練給付金の指定を受けた講座を実施する施設が行う教育訓練
- ③その他職業に関する教育訓練として職業安定局長が定めるもの

事業主が賃金支払状況等を届出

事業主は、その雇用する一般被保険者が教育訓練休暇を開始したとき、教育訓練開始日の翌日から起算して10日以内に、事業所を管轄するハローワークに対し、雇用保険被保険者教育訓練休暇開始時賃金月額証明書を提出しなければならない。

休暇開始日及びその日前の賃金額を証明する書類（雇用契約書、賃金台帳等）や、事業主が教育訓練休暇制度を設けていることを証明する書類（就業規則等）の添付も必要となる。併せて、提出書類において支給対象者の解雇等の予定の有無を確認する。虚偽申告は罰則の対象となる。

支給申請は本人が行い30日ごとに申告

一方、被保険者自身の要件は表3のとおり。教育訓練休暇給付金の支給を受けると、休暇開始前の被保険者であった期間は、基本手当の受給資格決定に用いる期間から除外されるので、その点は事業主が申請者にその旨を確認し、十分な理解を得ておくことが望ましい。なお、休暇終了日から6ヵ月以内に離職した者のうち、離職理由が解雇等や会社の倒産等の場合は、離職時の算定にあたって、休暇開始前における被保険者期間も含める特例が設けられる。支給申請は、被保険者が本人の住所地を管轄するハローワークに行く。30日ごとに1回、教育訓練休暇を取得していることを申告し、その認定を受ける。なお、給付日数の上限は算定基礎期間（被保険者期間）に応じて90日、120日または150日となる。

表3 被保険者の要件

- 一般被保険者であること
- 休暇開始前2年間に被保険者期間（賃金支払基礎日数11日以上）が12ヵ月以上あること
- 休暇開始前に算定基礎期間（被保険者として雇用された期間）が5年以上あること

スーパーマーケット業界共通の対応方針示す

厚生労働省は3月26日、業種別カスタマーハラスメント対策企業マニュアル「スーパーマーケット業編」を公表した。マニュアルは、スーパーマーケット業界におけるカスタマーハラスメントの実態を把握・分析し、業界共通の対応方針や企業が取り組むべき対策等を示した。同省は令和7年度も引き続き、他の業種別マニュアルの作成を進めていく。

約6割の企業が「現場で個別に対応」

マニュアルで公表された実態調査によると、スーパーマーケット業を中心に営む企業のうち、7割以上（76.2%）が過去3年間に従業員からカスタマーハラスメントに関する相談があったと回答。発生件数は「件数が増加している」（42.9%）が4割を超え、「減少している」（5.2%）を大幅に上回った。企業側の対応状況では、「しっかり対応できていると思う」と回答する企業はわずか5.9%にとどまった。具体的な対応方法としては、「社内で統一のルール等はなく、現場で個別に対応している」との回答が約6割（58.4%）に上り、取り組みを進める上での課題は「迷惑行為と正当なクレームや要求とを区別する明確な判断基準を設けることが難しい」（77.2%）などが挙がった。

企業が取り組むべき7つの対策

表 企業が取り組むべき対策

- ①事業主の基本方針・基本姿勢の明確化、従業員への周知・啓発
- ②従業員（被害者）のための相談対応体制の整備
- ③対応方法、手順の策定
- ④社内対応ルールの従業員等への教育・研修
- ⑤事実関係の正確な確認と事案への対応
- ⑥従業員への配慮の措置
- ⑦再発防止のための取り組み

こうした業界の状況を踏まえ、マニュアルは、企業が具体的に取り組むべきカスタマーハラスメント対策を表のとおり示した。

①の基本方針は、カスタマーハラスメントから従業員を守ることを、組織として毅然とした対応をすることなどが軸となる。顧客等にカスタマーハラスメントを周知する目的で、基本方針や周知用ポスターを社外に公開している事例も見られた。

②相談対応体制は、顧客等とのトラブルが発生した際に、対応者が話を中断して上長等に相談することが困難なケースも想定されることから、システムの活用や館内放送を利用して周囲に知らせる仕組みを採用している事例が示された。

③対応方法、手順の策定や④教育・研修に関しては、社内の基準を周知し、研修等しておくことで、トラブル発生時にも慌てずに対応することができるほか、基準が明確であれば、店舗ごと・従業員ごとのバラツキを抑えられ、一貫した対応が可能だとしている。

他方、⑤事実関係の正確な確認と事案への対応は、顧客等からのクレームが正当なものか、悪質なものをかき即座に判断することは難しいため、顧客等の主張・意見を傾聴し、事実確認をした上で判断することが重要だった。対応者だけでなく、店長や担当課などの第三者も含めて事実確認を行い、判断する事例を公表している。

⑥従業員への配慮は、カスタマーハラスメントに該当する・しないにかかわらず、対応することが重要と指摘。トラブル発生直後に顧客等と従業員を引き離すなどによって従業員の安全を確保するとともに、被害を受けた従業員に対する精神面の配慮をすることが望まれると言及した。

⑦再発防止の取り組みは、発生した事例について対策や防止策を検討・実施し、記録を残して今後の対策に役立てることが望まれるとした。

マイナ保険証の有効期限をご存知ですか？

◆マイナンバーカードと有効期限

マイナ免許証の交付開始時に、現行システム上の注意点としてマイナンバーカードと運転免許証の更新の順番によっては免許情報の再度の紐付けをしないと免許不携帯になるおそれがあるとの注意喚起がされましたが、マイナ保険証でも有効期限に注意が必要です。

マイナンバーカードの有効期限は、18歳以上が発行の日から10回目の誕生日まで、18歳未満は5回目の誕生日までですが、マイナ保険証利用時等に利用する電子証明書（数字4桁）の有効期限は、全年齢で5回目の誕生日までとされているからです。

つまり、マイナンバーカードは有効期限内であってもマイナ保険証は期限切れ、ということが起こり得るのです。

◆有効期限が切れてしまったら？

マイナンバーカードおよび電子証明書は、有効期限の2～3カ月前を目途に有効期限通知書が送付されてくるので、市区町村窓口で手続きをすれば更新できます。

期限内に手続きができなかった場合、期限切れから3カ

月間は引き続きマイナ保険証で受診できます（保険資格情報の提供のみ）。3カ月を過ぎるとマイナ保険証では受診できなくなり、再発行の手続きをしなかった場合、3カ月以内に資格確認書が交付されます。

◆どんな手続きが必要？

マイナンバーカードおよび電子証明書は、上記のとおり、有効期限が近づく有効期限通知書が送付されてきます。

通知書に交付申請用QRコードがある場合は、スマートフォンで申請の上、市区町村窓口で新しいマイナンバーカードと交換できます。QRコードがない場合は、有効期限通知書に記載された必要書類を持って市区町村窓口で手続きをします。

【マイナンバーカード総合サイト】

https://www.kojinbango-card.go.jp/faq_expiration5/
https://www.kojinbango-card.go.jp/220401_2/

【厚生労働省「マイナ保険証利用時には電子証明書の有効期限をご確認ください！」】

<https://www.mhlw.go.jp/content/12400000/001459040.pdf>

厚生労働大臣が定める現物給与の価額が改正されました

日本年金機構は、令和7年度から適用となる全国現物給与価額一覧表（厚生労働大臣が定める現物給与の価額）を公開しました。物価高の影響を踏まえ、食事として支給される現物給与の評価額が引き上げられました。

◆現物給与について

厚生年金保険および健康保険の被保険者が、勤務する事業所より労働の対償として現物で支給されるものがある場合は、その現物を通貨に換算し報酬に合算のうえ、保険料額算定の基礎となる標準報酬月額を求めることになります。現物で支給されるものが、食事や住宅である場合は、「厚生労働大臣が定める現物給与の価額」（厚生労働省告示）に定められた額に基づいて通貨に換算します。また、自社製品等その他のもので支給される場合は、原則として時価に換算します。

なお、本社管理（本社と支店等が合わせて1つの適用事業所になっていること）の適用事業所における支店等に勤務する被保険者の現物給与は、平成25年4月1日以降、支店等が所在する都道府県の価額を適用しています。

◆食事で支払われる全国現物給与価額一覧表の抜粋（都道府県により異なる）

- ・1人1月当たりの食事の額：22,800円～25,200円（900円程度増）
- ・1人1日当たりの食事の額：760円～840円（40円程度増）
- ・1人1日当たりの朝食のみの額：190円～210円（10円程度増）
- ・1人1日当たりの昼食のみの額：270円～290円（10円程度増）
- ・1人1日当たりの夕食のみの額：310円～340円（20円程度増）

改正された現物給与の価額は、標準報酬月額の算定における「固定的賃金の変動」に該当します。「被保険者報酬月額変更届」が必要になる場合がありますのでご注意ください。

【日本年金機構「現物給与価額一覧表（厚生労働大臣が定める現物給与の価額）」】

<https://www.nenkin.go.jp/service/kounen/hokenryo/hoshu/20150511.html>

「不妊治療及び女性の健康課題対応両立支援コース」が新設されました

令和7年度から両立支援等助成金に、「不妊治療及び女性の健康課題対応両立支援コース」が新設されました。既存の不妊治療両立支援コースの支給対象事業主と要件を見直したもので、更年期の心身の不調、月経困難症など女性の健康課題への対応と、仕事の両立を実現するための環境整備に取り組む中小企業を対象にしています。

◆「不妊治療及び女性の健康課題対応両立支援コース」の概要

不妊治療と仕事との両立、女性の健康課題である月経に起因する症状や更年期における心身の不調への対応と仕事との両立に資する職場環境の整備に取り組み、不妊治療、女性の健康課題対応を図るために利用可能な休暇制度等（休暇制度（多目的・特定目的とも可）・所定外労働制限制度（残業免除）・時差出勤制度・短時間勤務制度・フレックスタイム制・在宅勤務等）を導入し、労働者に制度を利用させた中小企業事業主に助成するものです。この助成金は事業所単位ではなく事業主単位で支給されます。

◆助成金の種類

助成金は、支給要領に定める次の場合に支給します。

イ 不妊治療

不妊治療と仕事との両立支援制度について、労働協約または就業規則等の規定整備により導入し、対象労働者がいずれかの制度を5日（回）以上利用した場合に支給する。

ロ 女性の健康課題対応（月経）

月経に起因する症状への対応を図るための制度について、労働協約または就業規則等の規定整備により導入し、対象労働者がいずれかの制度を5日（回）以上利用した場合に支給する。

ハ 女性の健康課題対応（更年期）

更年期における心身の不調への対応を図るための制度について、労働協約または就業規則等の規定整備により導入し、対象労働者がいずれかの制度を5日（回）以上利用した場合に支給する。

助成金を受ける際の詳しい要件などの詳細は、厚生労働省のホームページを確認してください。

【厚生労働省「仕事と家庭の両立支援に取り組む事業主等のみなさまへ」】

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kodomo/shokuba_kosodate/youritsu01/

令和7年度のキャリアアップ助成金の主な変更点

令和7年度のキャリアアップ助成金のパンフレットやリーフレットが公表されました。4月以降の変更点のポイントについて説明していきます。なお、ここでは大企業の支給額は省略し、中小企業の支給額のみを掲載します。

◆正社員化コースの変更点

キャリアアップ助成金は、非正規雇用労働者を企業内でキャリアアップさせ、正社員転換や待遇改善を行う企業を支援する制度です。

まず、正社員転換等をした場合に助成される「正社員化コース」では、重点支援対象者が導入されました。重点支援対象者とは、雇入れから3年以上経過した有期雇用労働者、派遣労働者、母子家庭の母、人材開発支援助成金の対象訓練を受けて正社員へ転換した者等のことをいいます。これまでは、「有期→正規」「無期→正規」への転換の場合、2期分の合計でそれぞれ80万円、40万円が支給されていましたが、4月からは重点支援対象者に支給されることになります。

対象以外の人には、1期（6か月）分のみ半額の40万円、20万円が支給されます。なお、新規卒者については、雇入れられた日から起算して1年未満のものについては、支給対象者から除外となります。

◆賃金規定等改定コースの変更点

「賃金規定等改定コース」では、賃上げ引上げ区分が従来の2区分から4区分に細分化され、助成額が拡充されました。3%以上4%未満で4万円、4%以上5%未満で5万円、5%以上6%未満で6.5万円、6%以上で7万円となります。

さらに、有期雇用労働者等の基本給の3%以上を引き上げた場合、1事業所当たり1回のみ20万円が加算されます。

◆キャリアアップ計画書の手続きの簡素化

キャリアアップ計画書は、これまでは各コースの取組み実施日の前日までに管轄の労働局長に提出し、認定を受ける必要がありましたが、届出のみでよいことになりました。

【厚生労働省「キャリアアップ助成金のご案内（令和7年度版）（パンフレット）」】

<https://www.mhlw.go.jp/content/11910500/001469672.pdf>

【厚生労働省「キャリアアップ助成金のご案内（令和7年度版）（リーフレット）」】

<https://www.mhlw.go.jp/content/11910500/001469677.pdf>

【厚生労働省「キャリアアップ助成金改正概要リーフレット（令和7年度版）」】

<https://www.mhlw.go.jp/content/11910500/001450174.pdf>

傷病手当金は、健康保険の被保険者が業務外の病気やけがのために働くことができず、会社を休んだ日が連続して3日間あり、4日目以降、休んだ日に対して支給されます。ただし、休んだ期間について事業主から傷病手当金の額より多い報酬額の支給を受けた場合には、傷病手当金は支給されません。同一の傷病について、令和4年1月1日より、支給を開始した日から通算して1年6か月受給できるようになっています。

傷病手当金を受けている方や病気・けがで療養中の方が、障害年金の等級に該当する場合は、国民年金・厚生年金保険の障害年金を受給できる場合があります。傷病手当金と障害厚生年金または老齢退職年金を同時に受けられるようになったときは、一部または全部が調整されます。

・傷病手当金を受給している方が、障害厚生年金または障害手当金を受けているとき

同一の傷病等による障害厚生年金または障害手当金を受けている場合、傷病手当金は支給されません。ただし、障害厚生年金の額（同一支給事由の障害基礎年金が支給されるときはその合算額）の360分の1が傷病手当金の日額より少ない場合は、その差額が支給されます。

た、障害手当金の場合は、傷病手当金の額の合計額が障害手当金の額に達することとなる日までの間、傷病手当金は支給されません。

同一の傷病等による調整のため、別の傷病による場合は、傷病手当金と障害年金は調整されません。また、傷病手当金と併給調整を受けるのは、「障害厚生年金」です。

障害基礎年金のみを受ける場合は、傷病手当金との併給調整の対象外となり、障害基礎年金と傷病手当金を同時に受けることができます。

障害等級2級以上であれば、障害基礎年金部分も受給していますが、その場合は併給の対象になります。

・老齢退職年金を受けているとき

資格喪失後に傷病手当金の継続給付を受けている方が、老齢退職年金を受けている場合は、傷病手当金は支給されません。ただし、老齢年金等の額の360分の1が傷病手当金の日額より少ない場合は、その差額が支給されます。

傷病手当金を受け取った後に上記に該当していることが判明した場合は、傷病手当金を返金することになります。

実務に役立つQ & A [随時改定]

「休業中でも改定必要か 子が生まれて手当増額

Q

当社の男性従業員が配偶者の出産に伴い、育児休業を取りました。その間に大きめの住居に引っ越したとのことです。家族手当が増額されるほか、通勤手当や住居手当の額も見直されます。手当の額を合計すると、随時改定の対象になる可能性もあります。休業中の場合、どのように対応するのでしょうか。

A

標準報酬月額を見直すタイミングとしては、報酬に著しい変動が生じたとき（健保法43条）、育児休業等終了時（43条の2）、産前産後休業終了時（43条の3）があります。

休業中であるため、随時改定（法43条）に必要な報酬支払基礎日数が17日以上要件を満たしません。こうした際には、復職した後、「実際に変動後の報酬を受けた月を起算月として」改定するとしています（令5・6・27事務連絡）。

一方、この被保険者については、育児休業終了時に、本人申出に基づき、標準報酬月額を改定します。こちらは、育児休業終了日の翌日が属する月以後3カ月の報酬平均が改定のベースとなります。

育児休業から復職後に、随時改定および育児休業等終了時改定の要件に照らし、標準報酬月額の改定手続きを採るか否かを判断します。

5月の手続 [提出先・納付先]

【12日まで】

○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]

【6月2日まで】

○健保・厚年保険料の納付[郵便局または銀行]

○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]