

■ 最新・行政の動き

130万の壁対策 2年間で最大75万円 助成金に新コース

■ 特集

年金制度改革法案が国会に提出されました

■ ニュース

○年金改革法案から削除された基礎年金底上げ策とは何だったのか

○令和7年度労働保険の年度更新についてほか

■ お役立ち情報

○各助成金提出書類チェックリストが掲載されています

○65歳超雇用推進助成金の解説動画等が掲載されています

■ 実務に役立つQ & A

「雇用保険・育児休業給付金」

育休給付いつまでか 支給期間途中で退職

■ 今月の業務スケジュール

◆ 最新・行政の動き

130万の壁対策 2年間で最大75万円 助成金に新コース 厚生労働省

厚生労働省は、「年収130万円の壁」による働き控えの解消に向けたキャリアアップ助成金の拡充案を明らかにしました。有期労働者などの社会保険の適用を進める観点から、当分の間の暫定措置として「短時間労働者労働時間延長支援コース」を新設します。

同コースは、令和8年3月末までの暫定措置として運用している社会保険適用時処遇改善コースに加えて新設するものです。社会保険適用時処遇改善コースが106万円の壁への対応として設けられているのに対し、新コースでは、年収130万円の壁も意識せずに働くことができる環境づくりを後押しします。

配偶者などの扶養から外れ、国民年金・国民健康保険の保険料の支払いが発生する130万円の壁は、106万円の壁に比べ、壁を超える際により多くの保険料負担が発生することから、労働者の手取り収入を増加させるためには大幅な労働時間の延長または額面賃金の増加が必要になります。

このため新コースでは、3年間で最大50万円を支給している社会保険適用時処遇改善コースを上回る助成額とします。有期労働者などが社会保険の適用を受ける際、労働時間の延長と賃金増加の組合せで労働者の収入を増加させる取組みを行った事業主に対し、2年間で労働者1人当たり最大75万円を支援します。同助成金を拡充する雇用保険法施行規則の改正は7月1日施行予定です。

【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

年金制度改革法案が国会に提出されました

5月16日、政府は、年金制度改革法案(「社会経済の変化を踏まえた年金制度の機能強化のための国民年金法等の一部を改正する等の法律案」)を閣議決定、国会に提出しました。

案には公的年金制度とともに、私的年金制度の見直しが盛り込まれており、ここでは、施行期日順に改正の概要を紹介します。

【公的年金制度】

●公布日：

報酬比例部分のマクロ経済スライドによる給付調整を、配慮措置を講じた上で次期財政検証の翌年度まで継続する 等

●令和8年10月1日：

被用者保険の適用拡大に伴い、保険料負担割合を変更することで労働者の保険料負担を軽減できるとし、労使折半を超えて事業主が負担した保険料を制度的に支援する

●令和9年9月1日：

厚生年金保険等の標準報酬月額の上限を段階的に引き上げる①(68万円へ引上げ)

●令和9年10月1日：

短時間労働者の適用要件のうち、企業規模要件を段階的に撤廃する(令和9年10月1日から令和17年10月1日までの間)

●令和10年4月1日：

① 18歳未満の子のない20～50代の配偶者を原則5年の有期給付の対象とし、60歳未満の男性を新たに支給対象とする。これに伴う配慮措置等として、5年経過後の給付の継続、死亡分割制度および有期給付加算の新設、収入要件の廃止、中高齢寡婦加算の段階的見直しを行う

② 子に支給する遺族基礎年金について、遺族基礎年金の受給権を有さない父母と生計を同じくすることによる支給停止に係る規定を見直す

③ 子に係る加算額の引上げ等を行いつつ、老齢厚生年金の配偶者加給年金の額を見直す

●令和10年9月1日：

厚生年金保険等の標準報酬月額の上限を段階的に引き上げる②(71万円へ引上げ)

●令和11年9月1日：

厚生年金保険等の標準報酬月額の上限を段階的に引き上げる③(75万円へ引上げ)

●公布から3年以内の政令で定める日：

短時間労働者の適用要件のうち、賃金要件を撤廃する

●公布から5年以内の政令で定める日：

在職老齢年金制度の支給停止基準額を50万円(令和6年度価格)から62万円に引き上げる。

【私的年金制度】

●公布から3年以内の政令で定める日：

iDeCoの加入可能年齢の上限を70歳未満に引き上げる

●公布から5年以内の政令で定める日：

企業年金の運用の見える化(情報開示)として厚生労働省が情報を集約し公表する

同日の厚生労働大臣の会見においては、法案について次のような発言がありました。

被用者保険の適用拡大のほか、在職老齢年金制度の見直しやiDeCoの加入可能年齢の上限の引上げなど、将来の受給者の給付も充実させながら、現在の受給者の年金の増額措置も盛り込んでいるところです。この国会において速やかにご審議をいただくよう、お願いしたいと考えています。なお、ご指摘の基礎年金の底上げ措置につきましては、法案の早期提出を重視し、今回の法案に具体的な仕組みは規定していませんが、就職氷河期世代以降の方が年金を受けるのは2030年代半ば以降であり、その間も、引き続き、就職氷河期世代を念頭に置いた様々な支援を行いながら、次の財政検証の結果も踏まえて、必要な措置を検討してまいりたいと考えています。

詳細は、下記リンク先にてご確認ください。

【社会経済の変化を踏まえた年金制度の機能強化のための国民年金法等の一部を改正する等の法律案】

<https://www.mhlw.go.jp/stf/topics/bukyoku/soumu/houritu/217.html>

【令和7年5月16日(金)定例閣議案件】

<https://www.kantei.go.jp/jp/kakugi/2025/kakugi-2025051601.html>

【議案審議経過情報】

https://www.shugiin.go.jp/internet/itdb_gian.nsf/html/gian/keika/1DDF07E.htm

出典：日本法令ホームページ

年金改革法案から削除された基礎年金底上げ策とは何だったのか

5年に一度の年金改革法案の中で柱とされていた基礎年金(国民年金)の給付額底上げが、法案から削除されました。この基礎年金底上げ策は、将来の低年金が不安視される就職氷河期世代があと10年ほどで年金の支給開始となる65歳に達するため、厚生労働省で対策が検討されていたものです。しかし、自民党から7月の参院選への影響が大きいと反対論が拡大し、法案から削除されるに至りました。

◆相次いで後退する低年金対策

法案に盛り込まれなかったその他の低年金対策として、基礎年金の保険料の納付期間を60歳から65歳までの5年間延長する案があります。年金額が年10万円増える案でしたが、保険料負担が計100万円増えることへの国民の反発が強く、厚生労働省は2024年7月に断念しました。

パート労働者の厚生年金への加入拡大案は、法案に盛り込まれましたが、保険料を半分負担する事業主への配慮を求める自民党の要望により、拡大完了の時期を2029年から2035年まで先送りしました。

◆基礎年金底上げ策とは

すべての人が受け取る基礎年金は財政状況が悪いため、将来に3割目減ります。老後を基礎年金に頼る自営業者や、低所得の会社員らが困窮するリスクがありました。そこで会社員らが上乗せで受け取る厚生年金を減額して財源をつくり、国庫負担(税金)も投入して基礎年金を底上げするのが、基礎年金底上げ策でした。

厚生労働省によれば、給付額の伸びを抑制するマクロ経済スライドによる調整は、基礎年金より報酬比例部分の方が先に終了するが、厚生年金の積立金を基礎年金の積立金に繰り入れ、国庫負担も増やして基礎年金と報酬比例部分の調整終了時期を一致させれば、基礎年金の財政も改善し、将来的には99.9%の方の給付水準が上昇するとのことでした。

しかし、そのためにはこれから厚生年金をもらい始める人の給付水準が何年にもわたって低下した後、やがて少しずつ上昇するという負担があります。また、国庫負担の追加は将来的に最大年2兆6,000億円に達するとされ、これは消費税のおよそ1%にあたり、将来の増税が懸念されます。

【厚生労働省「マクロ経済スライドの調整期間の一致」】

<https://www.mhlw.go.jp/content/12601000/001169529.pdf>

令和7年度労働保険の年度更新について

事業主は、新年度の概算保険料を納付するための申告・納付(労働保険の保険料の徴収等に関する法律第15条)と前年度の保険料を精算するための確定保険料の申告・納付(労働保険の保険料の徴収等に関する法律第19条)の手続が必要です。これが「年度更新」の手続です。

◆期 間

令和7年度の期間は6月2日(月)～7月10日(木)です。申告書は5月末頃に送付される予定ですので、そろそろ準備にかかりましょう。既に、厚生労働省ホームページにはパンフレットや解説動画などが掲載されています(確定保険料の算定に使用する計算支援ツールは更新準備中)。

コールセンター(電話番号:0120-256-376)は、5月29日(木)～7月18日(金)で設置され、9時から17時まで土・日・祝日を除き対応してくれます。

◆実務における注意点

パンフレットに掲載されているチェックポイントから、主なものをピックアップします。

・通勤手当等の交通費(非課税分、現物支給の定期

代等を含む)の算入漏れはありませんか?

- ・パート・アルバイトなど短時間労働者の賃金の算入漏れはありませんか?
- ・事業の代表者や法人の役員への役員報酬を誤算入していませんか?
- ・賃金総額について、1,000円未満は切り捨てられていますか?
- ・保険料・一般拠出金額について、1円未満は切り捨てられていますか?
- ・各労働者について、雇用保険の加入漏れはありませんか?

【厚生労働省「労働保険年度更新に係るお知らせ」】

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/hoken/roudouhoken21/index.html

【厚生労働省「労働保険の電子申請に関する特設サイト」】

https://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/hoken/denshi-shinsei/tokusetusaito.html

労働基準法における「労働者」の判断基準 約40年ぶりに見直しの議論

厚生労働省は5月1日に「第1回 労働基準法における「労働者」に関する研究会」を開催し、労働者性の判断基準の在り方などの検討を開始しました。

この研究会では、「労働基準関係法制研究会報告書(令和7年1月8日公表)」において、労働基準法研究会報告「労働基準法の『労働者』の判断基準について」(昭和60年)の作成から約40年が経過し、働き方の変化・多様化に必ずしも対応できない部分が生じており、この間に積み重ねられた事例・裁判例等进行分析・研究し、学説も踏まえながら見直しの検討をすることや、国際的な動向も視野に入れながら総合的な研究を行うことの必要性について指摘がなされ、同省において専門的な研究の場を設けて総合的な検討を行うべきこととされました。

◆ 検討事項

この研究会では、次の事項について調査・検討を行うこととされています。

- ① 労働基準法上の労働者性に関する事例、裁判例等や学説の分析・研究、プラットフォームワーカーを含む新

たな働き方に関する課題や国際的な動向の把握・分析

- ② 労働基準法上の労働者性の判断基準の在り方
- ③ 新たな働き方への対応も含めた労働者性判断の予見可能性を高めるための方策

◆ 「労働者」の判断基準

現在、労働基準法上の「労働者」に当たるか否かについては、以下の2つの基準で判断されることとなっています。

- ・労働が他人の指揮監督下において行われているかどうか、すなわち、他人に従属して労務を提供しているかどうか
- ・報酬が、「指揮監督下における労働」の対価として支払われているかどうか

この2つの基準を総称して「使用従属性」と呼ばれています。

近年、配達員やアイドル、劇団員、英会話講師等が労働者として認められる裁判例があり、この研究会の議論により条件がどのように見直されるのか、今後の動向が注目されます。

【厚生労働省「労働基準法における「労働者」に関する研究会 第1回資料」】

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_57506.html

改正労働安全衛生法が成立しました

5月8日、衆議院本会議にて、改正労働安全衛生法及び作業環境測定法が可決、成立しました。多様な人材が安全に、かつ安心して働き続けられる職場環境の整備を推進するため、下記の措置を講ずるとされています。施行日は、別に記載のあるものを除き、令和8年4月1日です。

◆ 改正の概要

1. 個人事業者等に対する安全衛生対策の推進

既存の労働災害防止対策に個人事業者等も取り込み、個人事業者等による災害の防止を図るため、

- ① 注文者等が講ずべき措置（個人事業者等を含む作業従事者の混在作業による災害防止対策の強化など）を定め、併せてILO第155号条約（職業上の安全及び健康並びに作業環境に関する条約）の履行に必要な整備を行う。〔一部は令和9年4月1日施行〕
- ② 個人事業者等自身が講ずべき措置（安全衛生教育の受講等）や業務上災害の報告制度等を定める。〔一部は令和9年1月1日、同4月1日施行〕

2. 職場のメンタルヘルス対策の推進〔公布後3年以内に政令で定める日施行〕

ストレスチェックについて、労働者数50人未満の事業場についても実施を義務化。

3. 化学物質による健康障害防止対策等の推進

- ① 化学物質の譲渡等実施者による危険性・有害性情報の通知義務違反に罰則を設ける。〔公布後5年以内に政令で定める日施行〕
- ② 化学物質の成分名が営業秘密である場合に、一定の有害性の低い物質に限り、代替化学名等の通知を認める。
- ③ 個人ばく露測定について、作業環境測定の一つとして位置付け、作業環境測定士等による適切な実施の担保を図る。〔令和8年10月1日施行〕

4. 機械等による労働災害の防止の促進等

- ① ボイラー、クレーン等に係る製造許可の一部（設計審査）や製造時等検査について、民間の登録機関が実施できる範囲を拡大。
- ② 登録機関や検査業者の適正な業務実施のため、不正への対処や欠格要件を強化し、検査基準への遵守義務を課す。〔令和8年1月1日施行〕

5. 高齢者の労働災害防止の推進

高年齢労働者の労働災害防止に必要な措置の実施を事業者の努力義務とし、国が当該措置に関する指針を公表。等

【厚生労働省「労働安全衛生法及び作業環境測定法の一部を改正する法律案の概要」】

<https://www.mhlw.go.jp/content/001449334.pdf>

オンライン面接・録画面接の注意点は？

近年の生成AI技術の進化は、人事業務全般の効率化と高度化を急速に促進しています。採用面接時の動画を分析するものなどもあり、これからも生成AIの採用活動への導入が進むといわれています。

◆オンライン／録画面接の注意点

コロナ禍以降、オンライン面接（Web面接）や録画面接が広がっていますが、注意しておきたい点があります。

- ① カメラ越しでは身振り手振りや微妙な表情変化・雰囲気捕捉困難であり、評価精度が低下します。対面に比べ応募者の人柄判断が表面的になりやすくなります。
- ② 機材や通信環境に依存するため、接続トラブルや音声途切れ・映像フリーズが面接の質を低下させます。オンライン面接では、タイムラグが会話リズムを乱すため、面接の質を低下させます。ツール操作に不慣れな面接官／応募者による進行遅延の発生は、印象を悪くしがちです。
- ③ 緊張感が高まり、機器操作への不慣れが応募者のパフォーマンスを阻害します。2022年の調査ですが「マイナビ学生就職モニター調査」によれば、45.4%の学生が録画面接に苦手意識を持っています。録画面接と

いうだけで忌避される可能性があります。

- ④ 録画面接では特に、AI解析時のアルゴリズムバイアスやデータ管理問題がリスク要因となります。

以上のことから、対面時に比べ情報が制限され人物の本質を見極めにくい、トラブル要素が多いことなどから、重要な判断には対面による面接が必須と考えたほうがよいでしょう。

◆そもそも採用の基準は大丈夫？

しかし、こうした技術的なこと以前に、自社での採用の基準や職場・職務の状況を意識した質問事項がしっかりと作成されており、加えてそれらを面接担当者全員が共通認識として共有できていることは、自社にマッチした人材を採用するための大前提です。採用の精度を上げるためにはソフト面からの見直しも必要です。

【厚生労働省リーフレット「オンライン面接実施にあたってのお願い」】

<https://jsite.mhlw.go.jp/shimane-roudoukyoku/content/contents/000704536.pdf>

学生アルバイトを雇う際に注意すべき労働条件

厚生労働省では、全国の大学生等を対象に、多くの新入学生がアルバイトを始めるこの時期に、自らの労働条件の確認を促すことなどを目的としたキャンペーンを実施し（4月1日～7月31日まで）、大学等での出張相談やリーフレットの配布などを行っています。そこでは、「勝手にシフトが変わっている！」「代わりにバイトする人を見つけられないとやめられない」「忙しいと休憩時間がもらえない！」など、“おかしい”と思ったら、まずは労働基準監督署等に相談することを呼びかけています。企業としても、今一度、アルバイトを雇う際の労働条件について確認しましょう。

◆書面で労働条件を示す

①労働契約の期間、②契約期間がある場合、更新の有無、更新上限、更新する場合の判断基準など、③仕事の場所、内容、変更の範囲、④始業終業時刻、残業の有無、休憩時間、休日・休暇、交替のローテーション、⑤バイト代の決め方、計算と支払方法、支払い日（最低賃金を下回らない）、⑥退職時・解雇時の決まり、⑦有期労働契約が5年を超えて反復更新された場合は、無期転換申込みに関する事項・無期転換後の労働条件など。

なお、労働者が希望した場合は、メール等（印刷できるもの）による明示も可能です。

◆学業とアルバイトが両立できるようなシフトを設定する

学生の本分は学業であることを踏まえたシフト設定が必要です。また、採用時に合意したシフト変更等について、事業者が一方的に変更を命じることはできません。

◆アルバイトの労働時間も適切に把握する

労働時間の管理が必要なのはアルバイトであっても変わりません。

◆商品を強制的に購入させることや、一方的にその代金を賃金から控除することは禁止

公序良俗に反して無効となりますし、不法行為として損害賠償が認められる可能性があります。

◆遅刻や欠勤等に対して、あらかじめ損害賠償額等を定めることは禁止！

遅刻等に対して、あらかじめ損害賠償額等を定めることはできません。また、遅刻を繰り返すなどの規律違反行為への制裁として、無制限に減給することはできません。

【厚生労働省「令和7年度「アルバイトの労働条件を確かめよう！」キャンペーンを全国で実施します」】

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_54645.html

違法の可能性も…自爆営業に要注意！

近年、使用者が、労働者に対し、当該労働者の自由な意思に反して自社の商品・サービスを購入させる行為(以下「商品の買取り強要等」という。)が様々な分野で発生しており、問題になっています。

商品の買取り強要等に関しては、例えば、営業職の従業員に対して、いわゆる「営業ノルマ」(以下「ノルマ」という。)として自社商品の売上目標を設定し、ノルマが未達成だった場合に、従業員自身に自社商品を購入するよう求めるようなケースがあります。

商品の買取り強要等は、労働者の経済的損失や精神的苦痛につながるとともに、民法や労働関係法令上様々な問題があります。

◆ 自爆営業とは？

自爆営業とは、従業員が会社の売上目標やノルマを達成するために、自腹で自社の商品を購入する行為を指します。例えば、郵便局員が年賀はがきを自腹で購入するケースや、コンビニの従業員が売れ残った商品を買取るケースが典型的です。従業員の経済的損失や精神的苦痛につながるものとして、近年問題視されています。

企業が従業員に対して売上目標やノルマを設定すること自体は違法ではありません。しかし、その達成方法や強要の度合いによっては、民法や労働関係法令上の様々な

問題が生じ得ます。

◆ 問題となる事例

厚生労働省もこうした自爆営業等を念頭に、注意を呼びかけるリーフレット「労働者に対する商品の買取り強要等の労働関係法令上の問題点」を公表しています。ここでは、問題となる事例として以下が挙げられています。

- ・使用者としての立場を利用して、労働者に不要な商品を購入させた
- ・労働者に対して自社商品の購入を求めたが、労働者がこれを断ったため、懲戒処分や解雇を行った
ほかにも、注意が必要なケースとして以下が挙げられています。
- ・従業員ごとに売上高のノルマを設定しており、ノルマ未達成の場合には人事上の不利益取扱いを受けることを明示していたところ、ノルマ達成のため、労働者自身の判断で商品を購入した
- ・現実的に達成困難なノルマを設定し、ノルマ未達成の場合には人事上の不利益処分を行うこととしている

【厚生労働省「労働者に対する商品の買取り強要等の労働関係法令上の問題点」】

<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/001462034.pdf>

中小企業向けの取組み事例集「『ビジネスと人権』ファーストステップ」

法務省が、中小企業向けの取組み事例集「『ビジネスと人権』ファーストステップ」を公表しました。人権尊重の活動に着手しようとする中小企業や、課題解決に取り組む企業を支援することを目的として、法務省の委託により公益財団法人人権教育啓発推進センターが制作したもので、企業の実践的な事例を紹介しています。

◆ 企業が配慮すべき人権リスクの種類

事例集では、企業が配慮すべき人権リスクについて、26の主要な類型を挙げています。人権リスクは26類型がすべてというわけではなく、社会の変化に伴い、求められる人権尊重の在り方も変化していきます。26の類型の中では、よく耳にするパワハラやセクハラなどのハラスメントのほかにも、過剰・不当な労働時間や、プライバシーの権利など、企業経営においては身近な話題も人権リスクになり得ることを示しています。



◆ 人権尊重への取組みの具体的なプロセスと9社の事例

企業による人権への影響は多岐にわたるため、最初から社外での人権リスクに取り組もうとすることは難しいので、まずは自社での人権尊重への取組みを検討することをすすめています。自社でできる取組みは、以下の3つの枠組みで整理することができます。

- ① 人権方針の策定：人権尊重責任を果たすという姿勢・意思を示す
- ② 自社が与える影響の評価と対処（人権デュー・ディリジェンスの実施）：自社の事業が社内外で起こしてしまう可能性のある人権リスクを特定し、防止や是正を行う
- ③ 救済：人権リスクが顕在化している場合に直ちに助けられる仕組みをつくる

また、9社の好事例を紹介し、これから人権尊重の取組みを始めようとする企業のきっかけにしたいと思います。本冊子の最後には、法務省の人権擁護機関が実施する企業への人権研修も紹介しています。

【法務省冊子「『ビジネスと人権』ファーストステップ～中小企業向け取組み事例集～」】

<https://www.moj.go.jp/content/001437123.pdf>

5月12日、島根労働局は、各助成金提出書類チェックリストを掲載しました。

例えば、令和7年4月1日から改正のあった「特定求職者雇用開発助成金（中高年層安定雇用支援コース）」では、初めに提出期限を確認する欄があり、続いて5種類の申請様式等とあわせて下記の書類の提出をチェックできるようになっています。

各書類の備考欄には、提出を要する場面等も案内されています。

- ・賃金台帳またはその写し（対象労働者に係るもの）
- ・出勤簿等またはその写し（対象労働者に係るもの）
- ・労働日ごとの残業時間や勤怠状況が管理された書類の写し
- ・対象労働者の労働者名簿等の書類の写し（雇入れ年月日および氏名が確認できるもの）
- ・対象労働者の雇用契約書又は雇入れ通知書の写し（1週間の所定労働時間および正規雇用労働者として雇入れられたことが確認できるもの）
- ・年間休日カレンダー、変形労働時間の届出書の写し
- ・労働協約または就業規則、賃金規定等の写し
- ・対象労働者の氏名および年齢が確認できる書類（住民票の写しまたは運転免許証の写し等）
- ・有料・無料職業紹介事業者等が発行した職業紹介証明書（原本）（ハローワーク以外の紹介で雇い入れた場合必要）
- ・【氏名変更があった場合】その事実がわかる書類の写し（変更の事実が確認できる労働者名簿の写し等）
- ・【対象労働者が申請日時点で離職をしている場合】その事実がわかる書類の写し（離職年月日・離職理由などが記載された労働者名簿の写し等）
- ・【必要に応じて添付する書類①】中小企業事業主であるか否かを確認するための書類（事業所数が複数ある場合：すべての雇用保険適用事業所番号を記載した資料、申請事業主の雇用保険被保険者数が所定の数を超えている場合：雇入れ日における、雇用形態別の労働者数等を記載した疎明書等）
- ・【必要に応じて添付する書類②】委託事業を実施の場合、委託契約書などの写し

詳細は、下記リンク先にてご確認ください。

https://jsite.mhlw.go.jp/shimane-roudoukyoku/hourei_seido_tetsuzuki/kakushu_joseikin/201223.html

出典：日本法令ホームページ

65歳超雇用推進助成金の解説動画等が掲載されています

5月1日、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構は、65歳超雇用推進助成金の音声付き解説動画を掲載しました。

約23分の動画で、次のような構成となっています。

- ・オープニング
- ・はじめに
- ・65歳超雇用推進助成金の概要
- ・65歳超継続雇用促進コースの内容
- ・高齢者評価制度等雇用管理改善コースの内容
- ・高齢者無期雇用転換コースの内容
- ・申請窓口等

本助成金は、令和7年4月1日よりe-Gov電子申請を利用して申請できることとなっていますが、動画では電子申請には触れておらず、別途リーフレットが作成されています。

詳細は、下記リンク先にてご確認ください。

助成金

<https://www.jeed.go.jp/elderly/subsidy/index.html>

令和7年4月1日から助成金の電子申請はじまります！

<https://www.jeed.go.jp/elderly/subsidy/v1tt1c0000000cvx-att/v1tt1c0000000dsu.pdf>

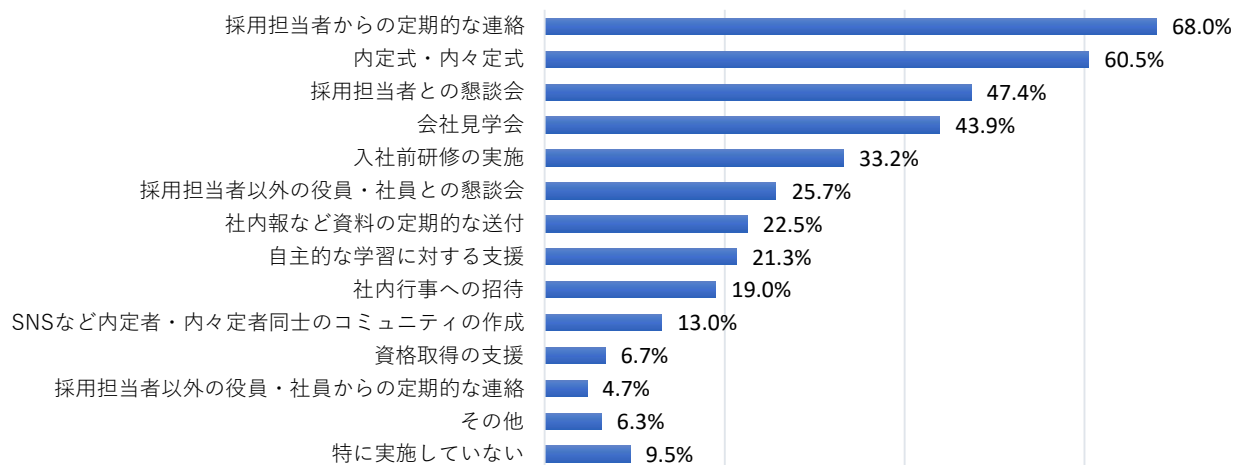
出典：日本法令ホームページ

東京商工会議所は「2025年新卒者の採用・選考活動動向に関する調査」結果をまとめました。2024年12月末時点で、採用計画以上の25年新卒内定者数を確保している企業は13.4%でした。

内定・内々定者の状況について、「半数未満の辞退者がいる」と回答した企業の割合は47.4%、「半数以上の辞退者がいる」は25.7%となりました。合計すると73.1%の企業で、内定・内々定者が辞退しています。辞退者がいた企業の割合は、前年（67.4%）から5.7ポイント増加しました。

内定辞退防止に向けた取組の実施状況を複数回答で尋ねています。回答が多い順に「採用担当者からの定期的な連絡」が68.0%、「内定式・内々定式」が60.5%、「採用担当者との懇談会」が47.4%、「会社見学会」が43.9%となりました。

内定者・内々定者に実施したフォロー活動や内定辞退防止に向けた取組（有効回答社数253社）



25年1月以降も採用・選考活動を行う予定の企業は60.5%でした。1月が7.1%、2月が19.4%、3月が19.4%となり、活動が長期化している状況がうかがえます。

実務に役立つQ & A [雇用保険・育児休業給付金]

育児休業給付金いつまでか 支給期間途中で退職

Q 育児休業期間中に退職することになった従業員がいます。こうしたケースは当社では初めてで、育児休業給付金の手続きで困っています。「最後の支給単位期間」について、給付金は支給されるのでしょうか。

A 育児休業給付金の支給日数は、原則30日間です（雇保法61条の7第6項）。休業終了日の属する支給単位期間は、休業終了日までの日数ですが、ただし、期間の途中で離職した場合、喪失日の前日の属する期間の「前の期間」まで支給申請することができました。

令和7年4月以降にやむを得ず離職することになった場合は、離職日まで支給対象とする取扱いに変更されました。やむを得ない離職を対象としているのは、給付金を受給するためにはそもそも職場復帰が前提のためです（雇用保険業務取扱要領）。支給処理の都合上、当面の間は、離職日の前日まで支給し、1日分を追給としています（厚労省リーフレット）。なお、この取扱いは、令和7年4月1日以降に離職した被保険者に対して適用されます（雇用保険業務取扱要領）。この場合の支給申請は、支給申請期間の末日までなら可能としています。

6月の手続 [提出先・納付先]

【6/2日～7/10まで】

○労働保険の年度更新手続の開始＜7月10日まで＞[労働基準監督署]

【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]

【30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]