



福祉会報

令和7年3月3日発行

第175号

日本福祉協会

東京都中央区銀座7-16-15
清月堂本店ビル

電話 03(6281)5720代

編集発行人 西谷 侑子

定価 1部 50円

年間購読料 送料共 500円

闘病者が諦めない社会を

昨年未、数回の審議でバタバタと閣議決定された高額療養費の負担引上げが、多くの患者団体から反発を受け、政府は見直しを余儀なくされています。高額療養費制度の見直しは、高齢化の進展や医療の高度化等により財政が逼迫する中で、以前より負担額の見直しが求められていました。

しかし、この度の改定では、今年の8月から3回に亘り患者負担が引上げられ、所得階層によっては約70%もの増加となり、応能負担とは言え、あまりに急激なものとなっています。またこれは、岸田政権が創設した「子ども・子育て支援金制度」への対応のため、性急な決定がなされたことが透けて見えます。

医療費の膨張に歯止めをかけるため、何らかの対策が必要であることは間違いありません。しかし、既に国民負担率が45%を超えている現状から、さらなる国民負担を求めるのであれば、より丁寧な議論と説明が必要なのではないでしょうか。

令和七年度

主要事業計画について

ロシアによるウクライナ侵攻が3年を経過してもなお解決に至らず、穀物生産・輸出の大幅な減少やエネルギー供給の不安定化により、世界的な物価高が生活必需品において顕著に表れ、家計を逼迫していることから、政府は賃上げ対策に躍起となっています。

当会では、待遇改善等に対する助成金や、予定される法改正情報を、ホームページを活用し、いち早く提供する他、様々なお問い合わせにお答えし、会員事業所皆様の一助となるよう努めて参りますので、新年度も宜しくお願い申し上げます。

1 広範囲にわたる業務相談等

労災保険や雇用保険、その他労務管理に係る各種法制度の新設改正等について、その詳細を迅速に会員の皆様にお知らせすると共に、具体的な対応策等、様々な質問にお答えするため、年間を通して広範囲にわたり業務相談に応じます。また、特に重要な事項については研修会等を実施します。

2 各種助成金・奨励金制度に関する相談

雇用保険料率には、事業主に対して支給される助成金・奨励金等の費用に充てられる分が含まれていません。現在は恒常的な雇入れ関係助成金の他、緊急措置の助成金も設けられています。中には分かりにくいものもあると思われまので、

3 新規会員加入促進及び「1と声運動」(一会員一事業所紹介運動)の推進

労働保険未加入事業所、また、既に加入しているが労働保険事務組合制度の様々な特典を未だご存知ない事業所に対し、本制度の周知を図り、加入促進に努めます。中でも建設業においては、国土交通省の「社会保険の加入に関する下請指導ガイドライン」により、適正な社会保険(雇用保険、健康保険、厚生年金保険等)に加入していない企業・作業員は、下請企業として選定されなかつたり、現場入場できなかつたりしており、未加入企業等への加入促進を一層強化します。

なお、一と声運動により加入された事業所には、ご紹介いただいた事業所と共に、一般会費よりも有利な特別会費を適用します。

4 保険料等の自動振替の推進

関係官署も労働保険料等の自動振替を推進しています。事業主の方にとつても、納期に余裕ができる等のメリットがあります。ご希望の方は、本会までご連絡ください。

5 社会福祉事業への協力

少子高齢化社会である我が国では、高齢者の介護施設や児童の保育・育成施設がまだまだ不足しています。本会では労働福祉事業の推進はもちろんのこと、関連団体が行う社会福祉事業に対しても協力して参ります。

令和6年度労働保険料等の国への納付が完了しました

皆様からお預りした令和6年度の労働保険料等の国への納付につきましては、先般の第3期分の納付をもって完了致しましたので、ここにご報告申し上げます。

なお、今後とも本会への所定期限内の保険料等の納付にご協力いただきますよう、よろしくお願い申し上げます。

令和七年度

労災・雇用保険率について

雇用保険率が改定されます

令和7年度に適用される労災保険率、雇用保険率については、労災保険率は令和6年度から据え置きとなりますが、雇用保険率は弾力条項が適用され、失業等給付の保険料率が100分の1(労使各々100分の0.5ずつ)引き下げられます。

労災保険率は、将来にわたって労災保険の事業に係る財政の均衡を保つことができるよう、過去3年間の災害発生状況を考慮して事業の種類ごとに定めることとされ、原則3年ごとに改定が行われています。この点、令和3～5年度については、コロナ禍等による厳しい経済情勢を踏まえ改定が見送られていたところ、コロナ禍収束の兆候の見られた令和6年度に改定が行われ、令和7年度についても原則通り令和6年度と同じ労働保険料率・特別加入保険料率・労務費率が適用されることとなっています。

雇用保険率は、コロナ禍における雇用調整助成金の特例措置や、基本手当の給付日数の延長措置等の影響により、令和4年度上半

事業の種類 負担者	事業の種類		
	(1) 一般の事業	(2) 農林水産 清酒製造の事業	(3) 建設の事業
①労働者負担	5.5/1000	6.5/1000	6.5/1000
内訳	失業等給付	3.5/1000	4.5/1000
	育児休業給付	2/1000	2/1000
②事業主負担	9/1000	10/1000	11/1000
内訳	失業等給付	3.5/1000	4.5/1000
	育児休業給付	2/1000	2/1000
	二事業	3.5/1000	4.5/1000
雇用保険率(①+②)	14.5/1000	16.5/1000	17.5/1000

令和7年度雇用保険率

いることから雇用保険財政において積立金残高と差引余剰の合計が失業等給付費の2倍を超えることとなっているため、保険料負担の軽減との両立から、弾力条項を適用し、失業等給付を100分の8から100分の7（農林水産業、清酒製造

《育児・介護休業法》

令和七年四月一日より

改正育児・介護休業法が施行されます

福祉会報第174号において、改正育児・介護休業法の概要についてお知らせ致しましたが、そのうち、令和7年4月1日付けで施行される項目は以下の通りとなり、就業規則や育児介護休業等規則の改定が必要となりますので、ご留意ください。

1 子の看護休暇の見直し

現在、小学校就学前の子を養育する労働者に対し、負傷又は疾病にかかった子の世話又は疾病の予防を図るために必要な世話を行うため、事業主に申し出ることによ

業は100分の9）に引き下げ（育児休業給付の100分の4及び雇用保険二事業の100分の3.5（建設業は100分の4.5）は据置き）ることになりました。具体的には右記表の通りとなりますので、4月1日より新しい保険料率を適用してください。

を「子の看護等休暇」に変更、対象となる子の範囲が小学校3年生修了まで延長され、取得事由として、感染症に伴う学級閉鎖や入園・入学式、卒園式が追加されます。また、労使協定の締結により除外できる労働者について、「引き続き雇用された期間が6ヶ月未満

である者」が撤廃され、「週の所定労働日数が2日以下である者」のみとなります。

2 所定外労働の制限（残業免除）の対象拡大

現在、3歳に満たない子を養育する労働者は、請求することにより所定外労働の制限（残業免除）を受けることが可能となっていますが、当該制限を受けることができる対象者が、小学校就学前の子を養育する労働者まで拡大されます。

3 育児のためのテレワーク導入の努力義務

3歳に満たない子を養育する労働者が、テレワークを選択することができるように措置を講ずることが、事業主の努力義務とされます。

4 育児短時間勤務の代替措置にテレワークを追加

3歳に満たない子を養育する労働者に対し、短時間勤務制度を講ずることが困難と認められる具体的な業務がある場合、労使協定により除外規定を設けた上で、短時間勤務制度に変わる代替措置を講ずることができ、その代替措置の一つとしてテレワークが追加されます。

5 男性労働者の育児休業等の取得状況公表義務化の拡大

現在、従業員100人を超える企業の事業主に対し、男性労働者の育児休業等の取得状況を年1回公表することが義務付けられています。この事業規模が300人超の企業まで拡大されます。

6 介護休暇を取得できる労働者の要件緩和

現在、要介護状態にある対象家族の介護や世話をする労働者は、事業主に申し出ることにより、1年度において5日（その介護、世

話をする対象家族が2人以上の場合にあつては10日）を限度として介護休暇を取得することができるとされていますが、この「介護休暇」の取得につき労使協定の締結により除外できる労働者として「引き続き雇用された期間が6ヶ月未満である者」が撤廃され、「週の所定労働日数が2日以下である者」のみとなります。

7 介護離職防止措置の義務化

介護離職防止のため、介護に直面した旨の申出をした労働者に対する個別の周知・意向確認、雇用環境整備（研修や相談窓口の設置）

《雇用保険》

「出生後休業支援給付金」

「育児短就業給付金」が創設されます

雇用保険制度における育児休業等給付において、令和7年4月1日より、新たに「出生後休業支援給付金」と「育児短就業給付金」が創設されます。以下、その概要につきお知らせします。

一 出生後休業支援給付金

1. 出生後休業支援給付金とは
共働き・共育を推進するため、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

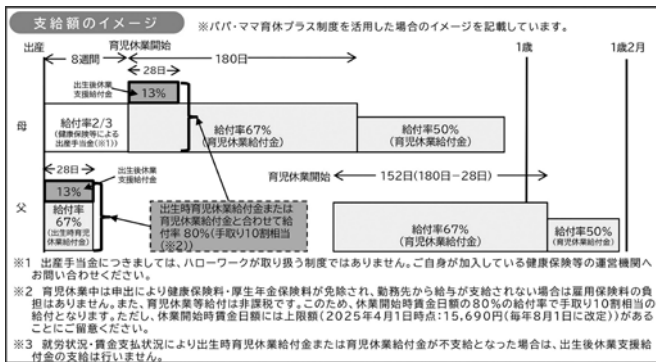
等の措置、介護に直面する前の早い段階での両立支援制度等に関する情報提供、等が義務化されます。
8 介護のためのテレワーク導入の努力義務
要介護状態の対象家族を介護する労働者が、テレワークを選択することができるように措置を講ずることが、事業主の努力義務とされます。
* * *
これらの改正に対応した育児介護休業等規則例を当会ホームページに掲載致しますので、ご参考ください。
いない場合等は本人が、14日以上の上の育児休業を取得した場合に「出生時育児休業給付金」または「育児休業給付金」と併せて最大28日間支給される制度が「出生後休業支援給付金」です。
2. 支給要件
雇用保険被保険者（一般被保険者及び高齢年齢被保険者）が、次の①及び②の要件を満たした場合に、「出生後休業支援給付金」が支給されます。

① 被保険者が、対象期間(※1)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児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 被保険者の配偶者が「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

日以上の子の育児休業を取得したと、または子の出生日の翌日において「配偶者の育児休業を要件としない場合(※2)」に該当していること。

※1 被保険者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、被保険者が母親かつ子が養子でない場合は、「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



3. 支給額 「出生後休業支援給付金」の支給額は、「休業開始時賃金日額」×

※2 ①配偶者がいない、②配偶者が被保険者の子と法律上の親子関係がない、③被保険者が配偶者から暴力を受け別居中、④配偶者が無業者、⑤配偶者が自営業者やフリーランス等雇用される労働者でない、⑥配偶者が産後休業中、⑦①〜⑥以外の理由で配偶者が育児休業をすることができない、等の場合。

休業期間の日数(28日が上限) × 13% となります。

4. 支給申請手続 出生後休業支援給付金の支給申請は、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手続と併せて、同一の支給申請書を用いて行うこととなります。

出生時育児休業給付金または育児休業給付金の申請後に、出生後休業支援給付金の支給申請を別途行うことも可能ですが、その場合は、出生時育児休業給付金または育児休業給付金が支給された後に申請する必要があります。

「出生後休業支援給付金」につきましては、令和7年4月1日以後、産後パパ育児等が14日以上取得されている必要があります。また、被保険者の配偶者の要件により、確認内容や確認書類が異なりますので、詳細は当会までお問い合わせください。

2. 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なることを目的に、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される給付金です。

2. 支給要件 ①初日から末日まで続けて雇用保険の被保険者である月 ②1週間当りの所定労働時間を短縮して就業した期間がある月 ③初日から末日まで続けて育児休業給付又は介護休業給付を受給していない月 ④高年齢雇用継続給付の受給対象となっていない月

3. 支給額、支給率 原則として、育児時短就業中に支払われた賃金額の10%相当額が支給されます。ただし、育児時短就業開始時の賃金水準を超えないように調整されます。また、各月

に支払われた賃金額と支給額の合計が支給限度額を超える場合は、超えた部分が減額されます。

5. 支給対象期間 育児時短就業給付金は、原則として育児時短就業を開始した日の属する月から、育児時短就業を終了した日の属する月までの各暦月について支給します。ただし、次の場合は、その日の属する月まで支給対象期間となります。

①育児時短就業に係る子が2歳に達する日の前日 ②産前産後休業、育児休業または介護休業を開始した日の前日 ③育児時短就業に係る子とは別の子を養育するために、育児時短就業を開始した日の前日 ④子の死亡その他の事由により子を養育しないこととなった日

6. 経過措置 令和7年4月1日より前から2歳未満の子を養育するために育児時短就業に相当する時短就業を行っている場合は、令和7年4月1日から育児時短勤務を開始したものとみなして、要件の確認及び育児時短就業前の賃金水準を確認し、要件を満たす場合は、令和7年4月1日以降の各月を支給対象月として給付金が支給されます。

4. 支給額、支給率 原則として、育児時短就業中に支払われた賃金額の10%相当額が支給されます。ただし、育児時短就業開始時の賃金水準を超えないように調整されます。また、各月

に支払われた賃金額と支給額の合計が支給限度額を超える場合は、超えた部分が減額されます。

5. 支給対象期間 育児時短就業給付金は、原則として育児時短就業を開始した日の属する月から、育児時短就業を終了した日の属する月までの各暦月について支給します。ただし、次の場合は、その日の属する月まで支給対象期間となります。

①育児時短就業に係る子が2歳に達する日の前日 ②産前産後休業、育児休業または介護休業を開始した日の前日 ③育児時短就業に係る子とは別の子を養育するために、育児時短就業を開始した日の前日 ④子の死亡その他の事由により子を養育しないこととなった日

6. 経過措置 令和7年4月1日より前から2歳未満の子を養育するために育児時短就業に相当する時短就業を行っている場合は、令和7年4月1日から育児時短勤務を開始したものとみなして、要件の確認及び育児時短就業前の賃金水準を確認し、要件を満たす場合は、令和7年4月1日以降の各月を支給対象月として給付金が支給されます。

4. 支給額、支給率 原則として、育児時短就業中に支払われた賃金額の10%相当額が支給されます。ただし、育児時短就業開始時の賃金水準を超えないように調整されます。また、各月

に支払われた賃金額と支給額の合計が支給限度額を超える場合は、超えた部分が減額されます。

5. 支給対象期間 育児時短就業給付金は、原則として育児時短就業を開始した日の属する月から、育児時短就業を終了した日の属する月までの各暦月について支給します。ただし、次の場合は、その日の属する月まで支給対象期間となります。