



YELL・Spirits 2025年6月 エール・スピリッツ



発行：社会保険労務士法人エール
〒222-0032 横浜市港北区大豆戸町 1018 エールビル
TEL 045-549-1071 FAX 045-549-1072
Email：info@sr-yell.com
URL：<http://www.sr-yell.com>



Contents

- 代表より ●YELL セミナーアーカイブ配信のご案内 ●改正育児・介護休業法実務応援パッケージ
- 改正育児介護休業法(柔軟な働き方を実現するための措置) ●国民健康保険と社会保険 ●賞与計算時の注意点
- チェックしてみませんか？Vol.7(年次有給休暇) ●出産・育児と社会保険料免除 ●横浜市補助金 ●スタッフコラム

鎌倉です。先月、衆議院で改正安全衛生法が成立し、これまで50人以上が対象だったストレスチェックが、規模を問わず義務化されることが決まりました。施行日は交付後3年以内となっています。

ストレスチェックは働いている人がどのくらいストレスを感じているか簡単な質問に答え、ストレスの状態を把握するもので、重症化する前の段階で対応する「一次予防」を目的としています。なぜ今回50人未満の企業も対象になったかという、背景にはストレスによる精神障害が急増していることがあります。令和5年度は仕事のストレスにより精神障害で労働基準監督署から労災認定を受けた人が883人と過去最多でした。ハラスメント防止に関する法律もあいまって、人間関係による精神疾患も増えており、中小企業でも適切な対応をとれる体制の整備が急務となっています。

弊社の産業医と話したら、「人間も動物なんだからね！パソコンの前に一日中座って大量の情報を浴びることは動物にとってかなり不自然だから、陽を浴びたり定期的に運動しないと心身のコンディションを崩すよ」と言われました。そうは言うものの……なかなか難しいのですが、先日、「暗闇でキックボクシング」という面白い体験をしたときのことを書きたいと思います。暗闇の中でパンチ！キック！パンチ！キック！と繰り返しているうちに、どんどん心拍数も体温も上がり、余計なことは一切考えられなくなり、サンドバックに神経を集中させると、次第に感覚が研ぎ澄まされていきます。最後はサンドバックに身を委ね、瞑想します。サウナのように空間が暑いので、汗と一緒にストレスも流れる感覚で、身も心も軽く、リラックスでき 姿勢や気持ちが切り替わって爽快感がありました。そして疲れて、とにかくその日はよく眠れました。(翌日は慣れない筋肉を使ったせいで、全身が筋肉痛…)

パンチとキック シンプルな動きの繰り返しですが、物理的な動作で感情のエネルギーも解放されて、現代人には大切かも！と思えました。敵がいてもいなくても、力いっぱい当てたり、蹴とばしたりしてスッキリ爽快感が味わえる！…と夫にこの話をしたところ、苦笑いされました。(サンドバックに俺の顔とか思い浮かべてないよね??ま、いいけどさ)

医学的にも、医療現場でも取りいれられるほど、メンタルや脳にもよい影響があるようです。

産業医の先生の言うようにパソコン・スマホに向かう時間が長い現代人は、人間も動物だと認識して、意識して開放する必要があるのかもしれないね！会社のメンタルヘルス 皆様はどんなことを取り入れますか？

YELLオンラインセミナー動画アップのご案内 2025年度実務労務ポイントセミナー

～ 年収の壁、育児関連雇用保険法の給付新設、
雇用関連の最新助成金をおさしましょう！～
講師：社会保険労務士 滝瀬 仁志/伊藤 紀代美/門外 愛



エールホームページにて動画と資料をアップしました！
「[顧問先専用ページ](#)」より是非ご視聴ください。



改正育児・介護休業法 実務応援パッケージ YELL

2025年4月・10月の改正対応のパッケージをご提供。
実務目線でのチェックシートや説明資料、人事担当者向け・従業員向けの動画のご提供のほか、育児介護休業規程・労使協定、監督署届出までサポートします！



顧問先様：8万円
(前回購入企業様：6万円)

改正育児介護休業法 柔軟な働き方を実現するための措置

今年度(2025年度)は、皆様ご存じの通り、育児介護休業法の改正が2段階で施行されます。

2025年4月施行の改正点について、対応はお済みでしょうか？

これから迎える10月改正のポイントは、育児と仕事の両立がよりしやすい環境を整えるため、企業として、柔軟な働き方の選択肢を準備し、どのように運用するのが問われる「実務的な」内容となります。

今回は、育児介護休業法における柔軟な働き方について、これまでの変遷と、令和7年10月1日に施行される改正ポイントと対応についてご案内します。

育児介護休業法における柔軟な休業・働き方に関する変遷

育児介護休業法はこれまでも時代の変化とともに柔軟な働き方を後押しするため、度重なる改正が行われてきました。改正点は講ずべき措置内容や期間延長、休業・休暇の対象者拡大などがありますが、ここでは「柔軟な休業・働き方に関する」改正をまとめました。

【これまでの主な改正履歴】

- ・平成21年改正：3歳までの短時間勤務義務化、介護休暇創設
- ・平成28年改正：育児休業の取得要件が緩和され、介護休業の分割取得、子の看護休暇の半日単位取得
- ・令和元年改正：子の看護休暇・介護休暇の時間単位取得
- ・令和4年10月：「産後パパ育休(出生時育児休業)」の創設。育児休業の分割取得

令和7年改正のさらなる拡充

4月に施行された改正は、「子の看護等休暇」について、①対象者が「小学校3学年までの子」に拡大され、②取得事由も広がりました。所定外労働の制限対象は「3歳未満」→「小学校就学前の子」を養育する労働者に拡大され、育児のためのテレワークが努力義務されるなど、柔軟な休み方・働き方について選択肢が広がっています。

一方、介護については介護休業に関する制度や環境の確認、労働者への周知を積極的に行うことなどが求められるよう改正されました。いよいよ“大介護時代”に備えるための改正です。

10月1日改正によって、主に①柔軟な働き方と②個別の周知、意向確認について対応が必要になります。

柔軟な働き方を実現するための措置(選択的義務)について

事業主は、**3歳から小学校就学前の子を養育する労働者に対し、次の5つから選択し2つ以上の措置を講じることが義務**となります。選択する措置は、事業所単位やライン単位、職種ごとに異なった措置を講ずることは差し支えないとされていますが、正規・非正規などで異なる措置を選択する場合は、職務の内容・配置の変更の範囲、その他の事情を考慮して、不合理な待遇差に当たらないようにすることが求められます。

5つの選択肢のうち、①～④は「フルタイムのまま」での柔軟な働き方となり、労働者は、事業主が講じた措置の中から1つを選択して利用することができます。

① 始業時刻等の変更の措置

- (ア) フレックスタイム制
- (イ) 一日の所定労働時間を変更することなく「始業又は終業の時刻を繰り上げ又は繰り下げる制度(時差出勤)



※なお、「始業又は終業の時刻を繰り上げ又は繰り下げる制度(時差出勤の制度)」は、保育所への送迎の便宜等を考慮して通常の始業又は終業の時刻を繰り上げ又は繰り下げる制度である必要があります。

② 在宅勤務等の措置

住居または、これに準ずるもの(サテライトオフィス等)で就業する制度。1週間の所定労働日数が5日の労働者は、1月につき10労働日以上利用できるようにする必要があります。

③ 保育施設の運営その他これに準ずる便宜の供与

保育施設の設置運営以外に、例えば、ベビーシッターに係る費用の補助や福利厚生サービスとしてカフェテリアプランの一環として、ベビーシッターサービスが利用できる場合なども当該措置を講じたことになります。

④ 就業しつつ子を養育するための休暇（養育両立支援休暇）

取得理由は子を養育するのに資するものであれば、いかなる目的に利用するかは労働者に委ねる休暇です。1年につき10日以上休暇を付与するものとし、時間単位で与える必要がありますが、いわゆる「中抜け」を認めることまでは求められません。無給でも構いません。

⑤ 育児のための所定労働時間の短縮措置

3歳に満たない子を養育する労働者に関する所定労働時間の短縮措置と同様です

※1日の所定労働時間を6時間とする措置を設けた上で、これに加え、例えば1日の所定労働時間を5時間とする措置又は7時間とする措置や、1日の所定労働時間を短縮する曜日を固定する措置、週休3日とする措置もあわせて設け、労働者の選択肢を増やすことは望ましいとされています。

個別の周知・意向確認

「柔軟な働き方を実現するための措置」について、3歳未満の子を養育する労働者に対して、子が3歳になるまでの適切な時期(子が3歳の誕生日かの1か月前までの1年間)に、事業主は柔軟な働き方を実現するための措置として選択した措置(対象措置)に関する事項について、個別に周知しなければなりません。

あわせて、対象措置の利用意向を確認するために、面談等の措置を講じることが必要です。

周知事項は、①事業主が選択した対象措置(2つ以上)の内容、②対象措置の申出先、③所定外労働、時間外労働、深夜業の制限に関する制度等で、面談(オンライン面談も可)、書面交付もしくは労働者が希望した場合のみ、FAXや電子メール等でも構いません。

企業の実務対応

育児・介護休業は、国の少子高齢化対策の施策に直結するため、ここ数年、頻繁に改正が行われています。

しっかりアップデートできていないケースも散見されます。 自社の現状を確認したうえで、令和7年10月施行の改正に対応するため、早めに「誰が」「何を」「どのように」という具体的な実務上の準備、検討をしていきましょう。

ご不明点、ご質問等はお気軽にYELLまでご相談ください！！

具体的な検討事項

- 自社業務の洗い出しと柔軟な働き方に関する社内制度の確認（不足箇所の整備）
- 妊娠・出産・介護の申し出があった際の個別周知・意向確認の実施時期、フローの検討
- 労働者の個別の状況に応じた柔軟な対応と、そのための管理職・労働者への啓発
- 社内様式や分かりやすい説明資料の整備、アップデート 等

文責：滝瀬

国民健康保険 と 健康保険(社会保険)

今月は 日頃お問合わせいただく
国民健康保険と健康保険の違いを
解説します！

相 違 点

■健康保険(被用者保険)

- ・運営者 協会けんぽ、
各健康保険組合(企業によって異なります)
- ・加入者 企業勤めの会社員(正社員、契約社員、パート従業員など)と その家族。
- ・保険料 半額負担(会社と折半)、会社が納付する(本人分は給与から控除)
- ・保険料免除 産休、育休中の保険料が免除される。
- ・扶養制度 被扶養者の保険料はかからない。(ただし扶養になるには要件あり)
- ・その他 出産手当金(標準報酬月額 \times 3分の2)、傷病手当金制度がある。

■国民健康保険

- ・運営者 市区町村・都道府県
- ・加入者 自営業者、農業従事者、フリーランス、退職者など。
- ・保険料 全額自己負担、保険料は世帯主に請求される。
- ・保険料免除 産前産後の保険料免除(2019年4月から申請により免除可能に)
- ・扶養制度 国民健康保険には、扶養制度がない
- ・その他 出産手当金や傷病手当金のような保障の制度はない。



よくある質問

Q 会社を退職した場合に国民健康保険の手続はどうしたらよいですか？

A 国民健康保険への切り替えは、退職日の翌日から 14 日以内に市区町村の役所で本人が以下の
必要書類を用意し、手続きを行います。(郵送でも行うことができます)

- 国民健康保険資格取得届
- 健康保険資格喪失証明書
- 本人確認書類(顔写真つき)
- マイナンバー確認書類

Q 会社の健康保険料と 国民健康保険料はそれぞれどのように決まるのでしょうか？

A 会社の健康保険は個人ごとに標準報酬月額と保険料率をもとにして保険料が決まります。(協会健保の
保険料率は、都道府県ごとに異なります。毎年 3 月に保険料が変わります)

一方、国民健康保険は、世帯ごとに加入者の数と収入(前年の所得)をもとに保険料が決まります。

均等割と所得割の2つで構成されます。被保険者数や所得差などにより、各自治体ごとに保険料率が異な
ります。収入が一定以下の人に対しては、保険料の軽減・減免制度があります。

従業員が加入する「健康保険」も国民健康保険も、医療を受ける際の自己負担は原則3割ですが、国民健康
保険とそもそも保険料の仕組みが異なります。傷病手当金や出産手当金制度、扶養制度があるなど
いざというときの保障があることから、会社員の「特権」ともいえます。

賞与計算時の注意点について

6月に入り、これから夏季賞与を支給する企業もいらっしゃると思います。賞与計算では毎月の給与計算とは異なる特有のルールがあります。正しく賞与計算できるよう、今月号では「賞与計算時の注意点」について取り上げます。



賞与と社会保険料

賞与計算時の社会保険料(健康保険、介護保険、厚生年金保険料)における注意点は以下のとおりです。

※健康保険組合・年金事務所に「賞与支払届」の提出も必要になります。

- ① 実際に支給される**賞与額(千円未満切り捨て)に各保険料率を乗じて計算**
※給与計算のように各従業員の社会保険の等級に基づいて算出されるわけではありません。
- ② **保険料がかかる賞与額に上限あり**(厚生年金は単月の賞与額 150 万円、健康保険・介護保険は4月～翌年3月に支給された賞与額の累計 573 万円が上限です。超過分に社会保険料はかかりません。)
- ③ 保険料の徴収は原則「**賞与支給月の月末の資格状況**」で判定します。賞与支給月の退職者に注意!

※上記③の資格状況に関して

- 賞与支給月の月末より前に退職する場合 → 賞与に社会保険料はかかりません
- 賞与支給に介護保険料はかかる? → 月末時点の年齢で判定します (誕生日の前日に年をとります)
40歳～64歳: 介護保険料 徴収あり / 65歳以上: 介護保険料 徴収なし
70歳以上: 厚生年金保険料 徴収なし / 75歳以上: 健康保険料 徴収なし
- 賞与支給月の月末時点で産前産後休業・育児休業(*)にかかるところ → 賞与社会保険料 徴収なし
(*)育児休業については「**育休取得期間が1月を超えていること**」も要件となります。(=期間の確認が必要です)
※産休中、育休中の保険料免除は、健保組合・年金事務所へ「**申出書**」を提出していることが前提です。

賞与にかかる所得税

前月の課税対象額(前月給与から社会保険料等を差し引いた額)を賞与用の税率算出表にあてはめ、税率を確認します。

賞与額から社会保険料等を差し引いた金額に上記税率を掛けて、源泉徴収する税額を算出します。

※前月に給与がない場合、前月給与の10倍を超える賞与の場合は上記計算式とは異なります。

賞与計算 簡易チェックリスト

- ✓ 賞与支給月に退職(月末退職者は除く)する方の社会保険料はかかりません
- ✓ 賞与計算の際、産休や育児休業中の方を確認しましたか?
- ✓ 賞与支給月に40歳、65歳、70歳、75歳に到達する方を確認しましたか?
- ✓ 社会保険料率の変更はありませんでしたか?
- ✓ 単月で150万、年間(4月～翌年3月)賞与額累計が573万円の賞与が支払われる場合、上限にかかります。確認しましょう

文責: 實川・堅固山

チェックしてみませんか？ #7 年次有給休暇

会社が適切に年次有給休暇を管理・付与することは、労働基準法で義務づけられています。年次有給休暇の対応について、改めてチェックしてみましょう。

Check !

年間5日取得できているか、確認していますか？
管理簿の作成・管理をしていますか？



1. 有給休暇の5日取得義務とは？

2019年4月から施行された働き方改革関連法により、年次有給休暇が年10日以上付与される労働者に対して、年間(付与日から1年間)5日以上の取得が義務化されました。

これは、労働者の健康維持やワークライフバランスの向上を目的とした制度であり、企業は労働者が確実に有給休暇を取得できるよう管理する必要があります。企業がこの義務を怠った場合、労働基準法違反となり、罰則(1人につき、30万円以下の罰金)が科される可能性があります。

2. 有給休暇管理簿

企業は、労働者の有給休暇の取得状況を適切に管理するために、以下について記載した「年次有給休暇管理簿」を作成し、5年間保存する義務があります。

- 基準日(有給休暇が付与された日)
- 付与日数(労働者に付与された有給休暇日数)
- 取得日(実際に有給休暇を取得した日)

管理簿の様式は特に定められておらず、労働者名簿や賃金台帳に追記する形で問題ありません。

部門名		氏名		年度分					
入社年月日	基準日(付与日)	前年度繰越日数	(有効期間 年月日まで)	日	計	日			
年月日	年月日	今年度付与日数	(有効期間 年月日まで)	日					
年次有給休暇取得年月日		使用日数	残日数	請求等種類	請求日(指定日)	本人印	直属上司印	部門長印	備考
自 年月日	至 年月日	日	日	・本人請求 ・計画年休 ・会社指定	/				
年月日	年月日	日	日	・本人請求 ・計画年休 ・会社指定	/				

3. 企業が取るべき対応

企業は、以下の方法で有給休暇の取得を促進するなどして、適切な管理を行いましょう。

1. 面談等による時季指定(企業側が取得時期を指定する)
2. 管理簿の適切な運用(取得状況を定期的に確認し、記録を残す)
3. 計画的付与制度の導入(事前に有給休暇の取得日を決める)

※ただし、労働者が自由に申請・取得できる日数を最低5日残す必要があります。

企業の担当者の皆様は、有給休暇の取得状況を定期的に確認し、適切な管理を行うことが求められます。また、対象労働者には管理監督者や契約社員も含まれますのでご注意ください。

有給休暇の取得が促進されることで、従業員のワークライフバランスが改善し、モチベーションや定着率、生産性の向上にも寄与するメリットも期待できます。有給休暇の義務化は、企業にとって負担ではなく、成長の機会です。制度を前向きに捉え、従業員の満足度向上につなげていきましょう！

不明点がありましたら、担当者までご連絡ください。

文責: 早川

(出産・育児)社会保険料免除について

2025年4月・10月と育児介護休業法の改正が続き、出産・育児への関心が高まっています。休業中の社会保険料の免除制度は、育児中の経済的負担を軽減するための制度となり、企業の担当者様は、説明する場面も増えてくると思いますので、整理しましょう。

育児休業中の社会保険料免除とは

3歳に満たない子を養育するための育児休業期間は、会社が「育児休業等取得者申出書」を提出することにより、健康保険・厚生年金保険の保険料が**事業主負担分・被保険者負担分ともに**免除されます。また、保険料免除期間も保険料を払っていたとみなされるため、年金の受給額にも影響はありません。

社会保険料の免除期間(給与)

◇産前産後休業期間（産前6週間(多児妊娠の場合 14 週間)から産後8週間)

①妊娠又は出産を理由として、勤務しなかった期間

※免除期間は、産前産後休業開始月から終了日の翌日の属する月の前月（産後休業終了日が月末の場合、産後休業終了日まで）

※妊娠又は出産を理由として勤務していなければよく、有給・無給を問いません。

◇育児休業(出生時育児休業)期間（子が3歳に達するまで）

①育児休業等を開始した日が含まれる月から、終了した日の翌日が含まれる月の前月までの期間

②育児休業等を開始した日の属する月内に 14 日以上 の育児休業等を取得した場合、その月

※休業期間中に勤務予定日がある場合は、その勤務日は除きます。

※所定の休日(土日等)も期間に含みます。



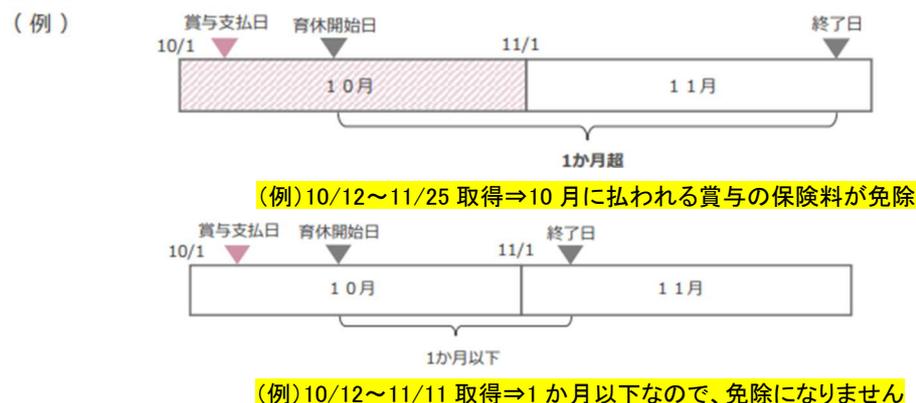
月額保険料の免除 ※ 斜線部分が保険料免除月



社会保険料の免除期間(賞与)

賞与を払った月の末日を含んだ 連続した1か月を超える育児休業(産前産後休業)等を取得した場合に免除されます。1か月を超えるかは暦日で判断し、所定の休日(土日等)も期間に含みます。

賞与保険料の免除 ※ 斜線部分が保険料免除月



文責：門外

(横浜市限定) 中小企業デジタル化推進支援補助金

今年度も各自治体から補助金・奨励金が公表されています。今回は、横浜市の補助金を紹介します！

企業等の経営強化を通じて、横浜市内経済の発展につなげることを目的とし、横浜市内の中小企業者が生産性向上を目的として行うデジタル化のため、導入する設備等の導入費用が補助されます。

補助率	補助上限額	補助下限額
補助対象経費の1/2	100万円	20万円

- 対象者 横浜市内の中小企業
- 実施要件
 - ・脱炭素取組宣言制度による取組宣言を行っていること
 - ・中小企業デジタル化相談を受けること



※デジタル化の専門家が相談申込企業を訪問し、今回補助金を利用して行うデジタル化の具体的な内容確認を行い、より効果的なデジタル化に向けたアドバイスを行います。(電子申請にて申込)

・横浜市内の事業者から購入していること(原則) ※1件あたり100万円以上の場合は相見積りが必要

- 対象経費(例)
 - ・デジタル化に係る 機器費用(パソコン対象外)
 - ・生産性向上のためのソフトウェア導入費用
 - ・クラウドサービスの利用費用、等

募集期間: 令和7年6月2日～令和7年12月15日
(予算到達により終了なので、ご注意ください)

今月のYELL



永年勤続表彰 祝 10年



年度更新・算定のKickoff/勉強会

育休中に赤ちゃんを連れ遊びに来てくれました!



スタッフコラム

今月のコラムは
伊藤が担当します!



先月、エールセミナーで、育児を支援する制度についてお話する機会をいただきました 伊藤 紀代美です。私自身、高校生の子を育てる親でもあります。振り返ってみれば、仕事と育児の両立はまさに綱渡りでした。今日だけは仕事を休めないという日に限って子どもが熱を出したり、「ケガをしたので迎えをお願いします」と学校から呼び出しを受けたり。夫に一定の理解はあったとはいえ、コントロールできない事態への対処に会社や学校に頭を下げ、当時は「出産してから「すみません」ばかり言ってるなあ」と自己嫌悪に陥っていました。今年、男女雇用均等法の成立から40年。ちょうどこのコラムを書いている最中、その法案作りに奔走した赤松良子さん(旧労働省婦人少年局長)の特集番組が放映されていました。男女雇用機会均等法ができた1985年といえば、「夫は仕事、妻は家事・育児」という役割分業モデルがまだまだ色濃く残り、女性の結婚退職や30歳定年が就業規則にも公然と定められていた時代でもあります。先日のエールセミナーのキーワードは「共働き・共育て」です。40年という時を経て、ようやく赤松さんが願った時代に近づいてきたのかな、と感じています。育児に限らず、介護や治療等、様々な事情を抱えても誰もが希望する働き方ができるように、その両立を陰ながら支える存在でありたいと思っています。顔のみえる中小企業だからこそ、きっとできることがあります。お役にたてることができましたらお気軽にお声かけ下さい。