

広島県労働保険指導協会だより

令和7年度第2期労働保険料の納期です
納期限までにご納付をお願いいたします



02



退職者がより早く★
基本手当を受け取れるようになりました

03



令和7年6月～
職場での熱中症対策が義務化

04



出生後休業支援給付金のQ&A★

05



育児時短就業給付金のQ&A★

06



令和7年4月～
高年齢雇用継続基本給付金の★
支給率が下がりました(賃金の15%→10%)

07



労務担当者が知っておきたい
マイナ保険証Q&A

08



法定休日と所定休日の違いは?

写真:南房総市石堂寺(千葉)

★は雇用保険です

退職者（自己都合退職者）がより早く 基本手当（通称：失業給付）を受け取れるようになりました



基本手当の給付制限期間

原則1か月（原則、教育訓練の受講日以降は給付制限期間なし）



雇用保険の基本手当の受給手続きは、従業員が退職後に自身で行うことですが、退職予定の従業員から質問されることも多いので、改正内容を抑えておきましょう。今回の改正で退職者がより早く基本手当を受給できるようになり、**早期の再就職活動支援**が可能となりました。

退職者（自己都合退職者）が「**雇用保険の基本手当（通称：失業給付）**」を受け取ることが**できない期間（給付制限）**が短縮され、退職者がより早く基本手当を受給できるようになりました。**令和7年4月1日以降の退職**が対象で、改正内容は次の通りです。

令和7年4月1日以降の 自己都合退職の給付制限

退職者は、7日の待機期間+**原則1か月**の**給付制限**後に基本手当を受給できるようになりました。ただし、次の場合には給付制限は**3か月**です。

- ★退職日から遡って5年間のうちに2回以上自己都合退職をした場合。
- ★自己の責めに帰すべき重大な理由によって解雇（重責解雇）された場合。

（改正前の**令和7年3月31日**までは給付制限は**原則2か月**でした）

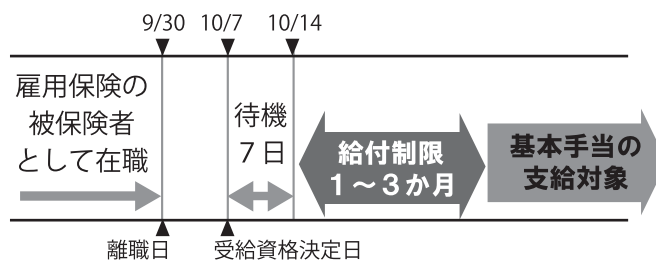
自己都合退職者が教育訓練を受けた場合

退職後に教育訓練給付等（公共職業訓練、職業安定局長が定める訓練を含む）を受講した場合、または、退職前1年以内に教育訓練等を受講したことがある場合（令和7年4月1日以降に受講開始したものに限る。途中退校を除く）は7日間の待機期間を経過した後、**すぐに基本手当を受給で**

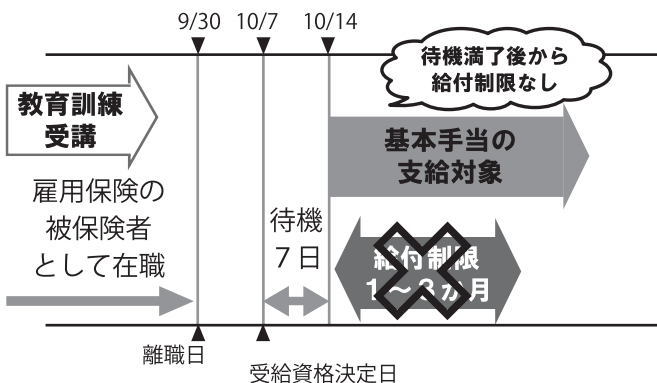
きるようになりました。定められた期限内に、必要書類を持参してハローワークで手続きをすることが必要です。QRコードから手続きに必要な書類や詳細情報をご確認いただけます。



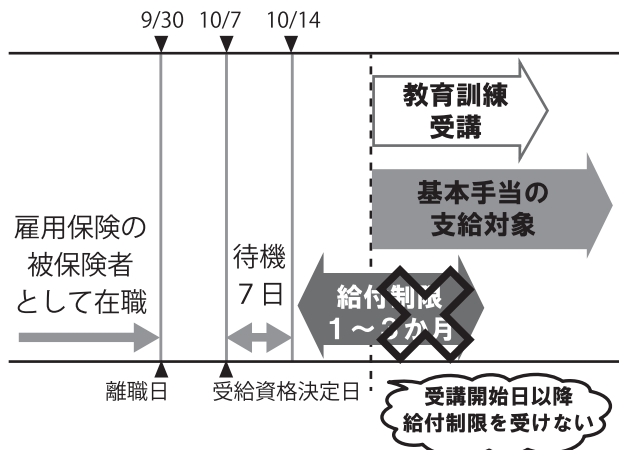
教育訓練を受けていない場合の給付制限



退職前1年以内に教育訓練を受けた場合の給付制限

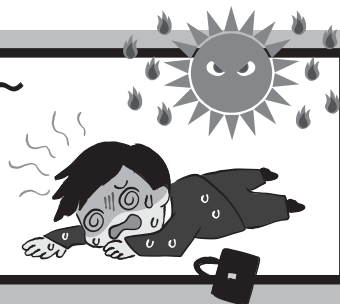


退職日以降に教育訓練を受けた場合の給付制限



*「待機7日」は準備期間とされ基本手当が支給されません。

職場での熱中症対策が義務化



近年の猛暑による労働災害の増加を受け、労働者の健康と安全を確保する目的で、職場における熱中症対策が義務化されました。熱中症は命に関わる危険を伴うため、初期対応が極めて重要です。日頃から手当の手順や連絡先等を周知して、万が一に備えることが求められます。

熱中症対策が義務づけられた作業内容

「暑さ指数（WBGT）28℃以上または気温31℃以上」の環境で、「1時間以上連続または1日4時間を超える」作業の場合には、後述の熱中症対策をしなければいけません。

暑さ指数（WBGT）とは：気温だけでなく湿度、輻射熱（直射日光など）、風の有無といった要素を総合的に評価した「熱中症のなりやすさ」を示す指標です。一般的には作業場所に測定器を設置して暑さ指数を測定します。日本全国の暑さ指数は、**環境省の熱中症予防情報サイト**（右QRコード）で確認することができます。



事業主に課せられた熱中症対策の内容

- 報告体制の整備**（下表参照）：熱中症の自覚症状がある場合、熱中症の恐れがある人を見つけた場合に、その旨を**報告する体制（緊急時連絡先や担当者等）**を整える。
- 実施手順の作成**（下表参照）：熱中症による健康障害発生時の手順書を事業場ごとに作成する。そこには、**事業場の緊急連絡網**、

緊急搬送先（病院など）の連絡先と所在地、必要な措置の内容及び手順（作業の離脱、身体冷却、医療機関への搬送等）を記す。

- 関係者への周知：**労働者および同一の事業場で働く作業関係者（熱中症の恐れのある作業に従事する者）に対して、熱中症による健康障害発生時の**報告体制**（①）、必要な措置の**実施手順書**（②）を周知する。

罰則：事業主に課せられた熱中症対策を怠った場合には、6か月以下の懲役または50万円以下の罰金に処される可能性があります。

熱中症の予防策（推奨）

熱中症の予防策をとることが推奨されています。詳しくは厚生労働省のホームページ（下QRコード）をご覧ください。

予防策の例：暑さ指数（WBGT）の測定と表示、休憩場所の整備、通気性の良い作業服の導入、水分・塩分補給の徹底など。



手順書の例（これは参考例です。現場の実情にあった内容にしましょう）

熱中症による健康障害発生時の対処

緊急連絡先：責任者〇〇〇〇（電話〇〇-〇〇〇〇）
代理〇〇〇〇（電話〇〇-〇〇〇〇）

自覚症状：めまい、頭痛、不快感、吐き気、倦怠感、筋肉痛・筋肉の硬直（こむら返り）、高体温等
他覚症状：ふらつき、生あくび、失神、大量の発汗、痙攣等

熱中症の恐れのある者を発見

作業離脱、身体冷却

経過観察

医療機関への搬送

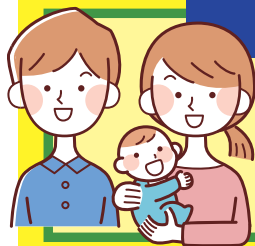
回復

「回復後、体調が急変して症状が悪化した場合はすぐに医療機関にかかり、会社の担当者にも連絡する」旨を本人に伝える。

「意識の有無」「自力で水分摂取できるか」等の状況により医療機関へ搬送するかを判断する。必要に応じて救急隊を要請すること。判断に迷う場合は、#7119等を活用するなど専門機関や医療機関に相談し専門家の指示を仰ぐこと。

医療機関への搬送中や経過観察中は1人にしない（単独作業の場合は常に連絡できる状態にする）。

医療機関：〇〇病院 住所：〇〇市〇-〇
電話：〇〇-〇〇〇〇



育児休業給付金の上乗せ給付

出生後休業支援給付金のQ&A



共働き・共育での推進と、特に男性の育児休業取得の促進を目的に創設された雇用保険の給付金です。両親ともに、14日以上育児休業を取得した場合に、育児休業給付金の上乗せ給付として、休業開始前賃金の13%相当額が最大28日間支給されます。

Q1. 給付金はどんな時に支給されますか？

A. 次の①②を満たす時に支給されます。
①「雇用保険の被保険者」（以下、被保険者と略）が、対象期間（Q2 参照）に、

通算して14日以上育児休業を取得すること。当該育児休業は、（出生時）育児休業給付金が支給されるものであること。

②被保険者の配偶者が、「子どもの出生（出産予定日）*1から起算して8週間を経過する日*2」の翌日までに、通算して14日以上育児休業を取得すること。特例あり（Q3）。

*1：子どもの出生の起算日は「出生日と出産予定日を比べて早い日」。

*2：8週間を経過する日は「出生日と出産予定日を比べて遅い日から8週間を経過する日」。

Q2. 対象期間（Q1 参照）とは何ですか？

A. 被保険者が男性の場合は、子どもの出生日（出産予定日）*3 から起算して8週間を経過する日*4 の翌日までを指します。
被保険者が女性の場合は、原則として産後8週間は産後休業となるため、子どもの出生日（出産予定日）から起算して16週間を経過する日*5 の翌日までを指します。

*3*4：上述のQ1を参照。

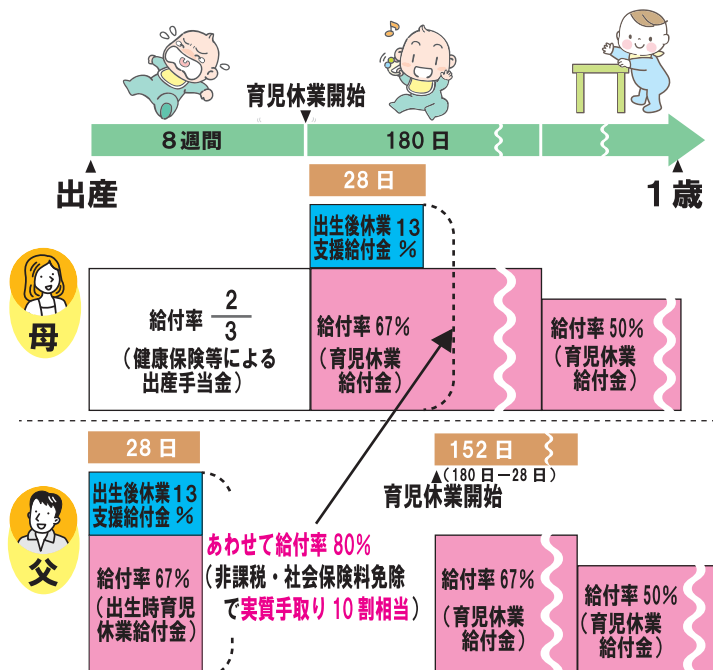
*5：16週間を経過する日は「出生日と出産予定日を比べて遅い日から16週間を経過する日」。

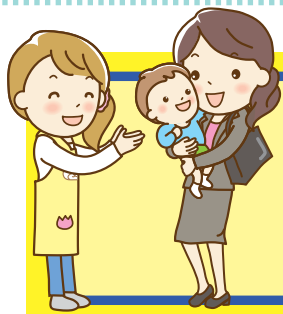
Q3. 配偶者が育児休業を取得できない場合はどうなりますか？

A. ひとり親家庭や、配偶者が自営業・フリーランスの雇われない労働者など、定められた状況では配偶者の育児休業を要件としません。申請には各種証明書が必要です。

Q4. 4月より前に育児休業を開始していた場合は支給対象となりますか？

A. 経過措置として、令和7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、対象期間（Q2）の起算日である出生日（出産予定日）*1を令和7年4月1日に読み替えて確認が行われます。





NEW 令和7年4月～
雇用保険

育児時短就業給付金の



2歳未満児を養育するために時短勤務をして賃金が低下した場合に各月の賃金額の最大10%が支給されます。

Q1. 育児時短就業とは何ですか？



A. 従業員の申出に基づいて2歳未満児を養育するために1週間あたりの所定労働時間を短縮する措置を言います。短時間正社員やパートへの転換・転職に伴う時短就業も対象です。

短縮後の週所定労働時間に制限はないですが、**原則、週所定労働時間が20時間未満は雇用保険の資格を失うため対象外です。**ただし、子が満6歳に達する日以後の最初の3月31日までに、週所定労働時間20時間以上への復帰が就業規則等で確認できれば対象です。

Q2. どんな時に支給されますか？



A. 次のいずれかを満たす時に支給されます。
★時短就業開始日前の原則2年間に、**雇用保険の被保険者期間が12か月以上**あること。
★**育児休業給付の対象となる育児休業から引き続き**育児時短就業を開始したこと。

Q3. いくら支給されますか？



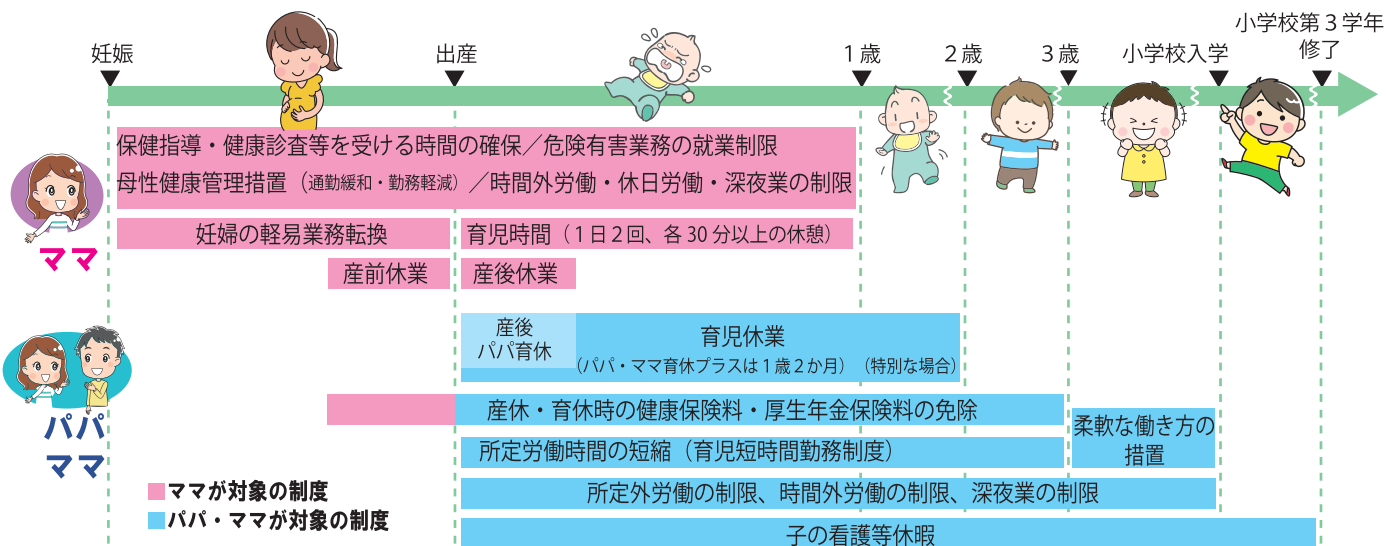
A. 時短就業を開始した日の属する月から時短就業を終了した日の属する月までの各暦月について、原則としてその月に支払われた賃金額の**10%相当額**が支給されます。ただし、時短就業の賃金と給付額の合計が時短勤務前の賃金を超えないように支給率の調整がされます（詳しい支給率はQRコード）。



Q4. 4月より前に時短勤務を開始していた場合は支給対象となりますか？



A. 令和7年4月1日より前から育児時短就業に相当する勤務をしていた場合は、**令和7年4月1日**から育児時短就業を開始したものとみなします。実際に短時間勤務を開始した時点ではなく、4月1日時点の勤務内容で支給要件を満たしているかの確認をして支給金額の算定をする点を間違えないようにしましょう。



高年齢雇用継続基本給付金の支給率が下がりました

支給率：賃金の 15% 相当 → 賃金の 10% 相当（令和 7 年 4 月～）



高年齢雇用継続基本給付金は段階的に縮小され最終的には廃止されます。廃止までに、この給付金を活用しつつ、定年後再雇用で働く従業員の能力と責任に応じた賃金体系に改めていく必要があります。昨今の労働力不足に伴い、労働市場における熟練した高年齢者の需要は高まっており、高年齢者自身も体の動く限り働きたいと考えている方が増えています。高年齢者が会社で活躍しやすい労働環境を整えることが人手不足解消の一つの処方せんととなります。

高年齢雇用継続基本給付金とは

60 歳定年を機に賃金が下がる高年齢者の就業意欲を維持、喚起し、65 歳までの雇用の継続を援助、促進することを目的とした給付金です。60 歳到達時点に比べて賃金が 75% 未満に低下した状態で働き続ける、雇用保険の加入期間が 5 年以上の 60 歳以上 65 歳未満の方に支給されます。

高年齢雇用継続基本給付金の支給額

60 歳到達日が令和 7 年 4 月 1 日以降の方には、賃金の低下率に応じて、最大で各月の賃金額の 10% 相当額が支給されます（令和 7 年 3 月 31 日までは最大で各月の賃金額の 15% 相当額）。

★令和 7 年 3 月 31 日以前に 60 歳に到達した場合：令和 7 年 4 月 1 日以降の各月の賃金についても、改正前の従来の支給率が適用されます。

★60 歳到達日が令和 7 年 3 月 31 日以前で、令和 7 年 4 月 1 日時点で雇用保険の加入期間が 5 年以上な

い場合：雇用保険の加入期間が 5 年を満した時点から給付金が支給されますが、改正後の低下した支給率が適用されます。

★支給対象月の賃金が 386,922 円以上の場合、給付金は支給されません（この額は毎年 8 月 1 日に変更）。

★支給額が 2,411 円以下の給付金は支給されません。

令和 7 年 4 月 1 日前後の支給額の比較例

60 歳時点は月収 30 万で、60 歳到達後の再雇用により月収 18 万になった場合（賃金低下率 60%）

改正前：18 万 × 15% = 27,000 円

改正後：18 万 × 10% = 18,000 円

高年齢雇用継続基本給付金の申請手続き

原則として 2 か月に一度、事業所の所在地を管轄するハローワークに支給申請書を提出する必要があります。申請手続きは当会でお手続きできますのでお気軽にご相談ください。

令和 7 年 4 月 1 日以降の支給率

各月に支払われた賃金の低下率	賃金に上乗せされる支給率
64% 以下（61% 以下）	各月に支払われた賃金額の 10%（15%）
64% 超 75% 未満 （61% 超 75% 未満）	各月に支払われた賃金額の 10%（15%）～0% の間で、賃金の低下率に応じ、賃金と給付率の合計が 75% を超えない範囲で設定される率
75% 以上	不支給

（ ）内は令和 7 年 3 月 31 日以前の率

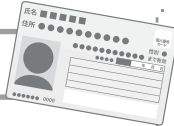
令和6年12月から本格的に運用開始

労務担当者が知っておきたいマイナ保険証



健康保険証の新規発行が終了し、マイナンバーカードを健康保険証として利用するシステム、**マイナ保険証**に一本化されました。従業員からよく寄せられる質問をQ&A形式でまとめました。

Q1 マイナ保険証の登録方法は？



A 健康保険証としての利用登録が必要です。申請には次の3つの方法があります。

- ①病院・薬局の受付（カードリーダー）での利用登録
- ②マイナポータルから申請
- ③セブン銀行 ATM での申請



Q2 「資格情報のお知らせ」が会社に届きました。従業員に渡せばよいですか？

A 「資格情報のお知らせ」は**本人以外開封厳禁**ですので封書のまま従業員にお渡しください。マイナ保険証に対応していない医療機関にかかる場合や、不測の事態が発生した時に、マイナ保険証と「資格情報のお知らせ」を提示すれば保険診療を受けることができます。「資格情報のお知らせ」だけでは医療機関を受診できません。

Q3 マイナ保険証を持っていないと病院・薬局を受診できませんか？

A 当面の間、マイナ保険証の登録がない人全員に発行される**資格確認書**を病院・薬局に提示することで、これまで通り保険診療を受けることができます。また、令和6年12月1日までに発行された従来の**健康保険**

証も、経過措置として最大1年間（令和7年12月1日まで）利用可能です。

Q4 マイナ保険証で受診する時は限度額適用認定証の持参は必要ですか？

A 原則、限度額適用認定証は不要です。マイナ保険証のみで医療機関の窓口の支払いを限度額に留めることができます。

Q5 子どもの修学旅行等の学校行事に、健康保険証のコピーの代わりにマイナ保険証を持たせる必要がありますか？

A 生徒・児童自身が**マイナ保険証を持参**するのが原則です。ただし、それが難しい場合には、以下のいずれかを提示することで医療機関を受診することが可能です。

- ①**医療保険の資格情報**（マイナポータルでダウンロード可能）
- ②**資格情報のお知らせ**（またはその写し）

Q6 転職、退職時に手続きは必要ですか？

A 新たに加入した健康保険への**異動届**等の手続きが必要です。変更前の保険資格が確認できれば、手続き中も保険診療を受診することができます。



労災保険

1人でも従業員を雇っていれば加入義務あり（当会の事務所様はご加入済み）
ただし、経営者の方のご加入は別途申込みが必要です（任意）
セーフティネットです
加入しましょう



事業の種類
場所の変更
支店の追加等は
手続きが必要です
当会へご連絡を！

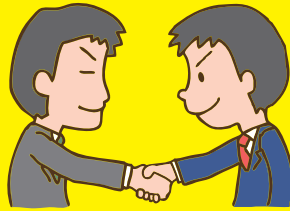
雇用保険

令和10年10月～
1週間の所定労働時間
20時間→10時間以上へ
短縮されます

31日以上引き続き雇用が見込まれ
1週間の所定労働時間が20時間以上の
従業員（パート・アルバイト等を含む）
を1人でも雇っていれば
加入義務があります



社会保険に加入しましょう



詳しくは当会まで ☎ 082-258-4303

お知らせ

令和7年4月～

65歳まで希望者全員を継続雇用できるように
次のいずれかの取組みが必要になりました

定年廃止
65歳への定年引上げ
65歳までの継続雇用



【法人】
従業員の人数を問わず
強制加入

【個人事業】
5名以上の従業員を
雇っていれば強制加入
（飲食業、理容業等の一部業種は任意加入）



【法人】
従業員の人数を問わず
強制加入

【個人事業】
5名以上の従業員を
雇っていれば強制加入
（飲食業、理容業等の一部業種は任意加入）

健康保険

令和6年10月～
従業員51名以上の
企業で働く
パート・アルバイトも
健康保険・厚生年金保険の
加入対象です

厚生年金保険

今月の深堀知識

法定休日と
所定休日の
違いとは？



休日出勤をした場合、その日が法定
休日か所定休日かにより割増賃金の取り
扱いが異なるので違いを理解しましょう。



法定休日とは、労働基準法上、毎週少なくとも1
回以上、もしくは4週間で4日以上<sup>の付与が義務づ
けられている休日</sup>です。法定休日に労働を命じた場
合には、通常の賃金に加えて3割5分<sup>以上の割増
賃金を支払わなければなりません</sup>。

所定休日とは、法律上義務づけられている休日では
なく事業主が独自に定めている休日のことです。
所定休日に労働をさせても法定休日労働とならずに
割増賃金が発生しません。例えば、「土日祝休み」
の事業所で日曜日を法定休日とした場合、土曜日や
祝日は所定休日として扱われます。

所定休日に割増賃金が発生するケース

ただし、所定休日に労働をさせる場合でも、労働
時間の状況によっては割増賃金の支払いが必要にな
る場合があります。ポイントは、1週間の労働時間
が法定労働時間（原則として週40時間）を超えて
いるかどうかです。例えば、週のうち月曜日～金曜

日までで40時間働いている従業員に、さらに土曜
日（所定休日）に勤務させた場合、その労働は時
間外労働（いわゆる残業と同様扱い）となり、
2割5分以上の割増賃金を支払う必要があります。

なお、法律上、法定休日を何曜日とするかは事業主
の裁量に任されています。しかしながら、法定休日
を特定しない場合には、休日のどの日が法定休日に
該当するのかが曖昧となり、労働時間の管理や割増
賃金の支払いに混乱が生じる可能性があります。

法定休日を就業規則や雇用契約で明示しておく
ことが、労務管理上きわめて重要です。