

## 人事労務ニュースBOX

2025年3月号

**パート社会保険料肩代わり 企業へ還付****2026年10月から3年間の時限措置**

厚労省は2026年10月から3年間の時限措置として、パート従業員等の短時間労働者の社会保険料を企業が肩代わりできる特例を実施する調整に入った。

現行では、51人以上の企業等で働く短時間労働者は月額賃金8.8万円(年収106万円)以上等の4つの要件を全て満たすと厚生年金保険に加入するが、年金制度の公平性を強化するために、適用拡大が引き続き議論されている。3年以内を目的に賃金要件を無くすほか、2027年10月から段階的に企業規模要件を縮小し、2035年には撤廃を目指す方針。

適用拡大にともない、短時間労働者が労働時間を抑制する等のいわゆる「働き控え」が懸念されるため、社会保険料の労働者負担分を企業が一部肩代わりし、肩代わりした保険料の8割を企業へ還付する仕組みを2026年10月から3年間の時限措置として実施する考え。対象は、従業員50人以下の企業を想定している。

**出生後休業支援給付金****2025年4月創設**

共働き・子育てを推進するため、子の出生直後の一定期間に、両親ともに14日以上の子育て休業を取得した場合に、育児休業給付金(出生時育児休業給付金)と併せて「出生後休業支援給付金」が最大28日間支給される。支給額は、「休業開始時賃金日額×休業期間の日数×13%」で、育児休業給付金(出生時育児休業給付金)と合わせて休業前賃金額の80%相当を受け取れる。支給の要件は以下のいずれも満たすこととされている。

雇用保険被保険者が対象期間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休業又は、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

雇用保険被保険者の配偶者が子の出生直後の一定期間において通算して14日以上の子育て休業をしたこと

**同一労働同一賃金見直しへ****見直し規定に基づき、施行から5年で議論**

厚労省は2018年に成立した働き方改革関連法により、施行された同一労働同一賃金制度の見直しに向けた議論を開始した。主に同一労働同一賃金ガイドライン、正社員転換等の非正規労働者への支援、労働者の待遇に関する説明義務を論点として検討する。

働き方改革関連法では、パートタイム・有期雇用労働法に、正規労働者と非正規労働者の間の不合理な待遇差をなくすための規定や、裁判時の判断基準となる「均衡待遇」と「均等待遇」の整備をするとともに、不合理性の判断で考慮される要素が明確化されている。また、事業主には、雇入れ時(労働契約の更新時を含む)及び労働者から求めがあった場合に正規労働者と非正規労働者の待遇差の内容・理由に関する説明をすることを義務付けている。

労働政策研究・研修機構が実施した調査では、待遇差の説明義務について、待遇差の内容や理由の説明を企業に求めたことがある労働者は8.0%で、うち説明を受けたのは5.4%だった。この結果を受け、「説明を受けなければ自身の待遇が不合理なものなのか知ることが出来ず、是正を求めることが出来ない」とし、説明義務における「労働者の求めがあったとき」という要件の削除を求める意見がある。

**育児時短就業給付金****2025年4月創設**

仕事と育児の両立支援の観点から、育児中に時短勤務制度を選択しやすくすることを目的に、育児時短就業前と比較して賃金が低下する等の要件に該当すれば、原則として育児時短就業中に支払われた賃金額の10%相当として、育児時短就業給付金が支給される(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る)。支給対象者は、以下のいずれも満たす者とされている。

2歳に満たない子を養育するために育児時短就業をする雇用保険の被保険者であること

育児休業給付の対象となる育児休業から引き続いて育児時短就業を開始した、又は育児時短就業開始日前2年間に、被保険者期間が12か月あること

**3月(4月納付分)から協会けんぽの健康保険料率が改定されます。**

全国健康保険協会(協会けんぽ)の保険料率が改定されます。長野県の健康保険料率は、9.55%から9.69%へ引き上げ、介護保険料率(40歳から64歳までの者「介護保険第2号被保険者」)については、1.60%から1.59%へ引き下げられます。

雇用保険料率が4月から改正されます。厚労省HP等で事業の種類ごとの雇用保険料率をご確認ください。

# 介護休業制度における要介護状態の判断基準見直しについて

厚生労働省が、介護休業制度の対象となる「常時介護を必要とする状態」の判断基準の見直しを検討し、その内容をまとめた報告書を発表しました。

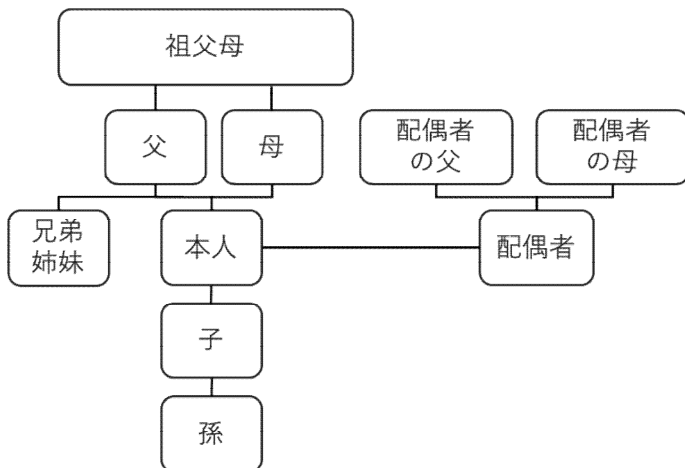
## はじめに

介護休業制度は、家族の介護と仕事の両立を支援する制度であり、ワークライフバランスのために必要性が高まっています。現在のルールでは、介護休業制度において「常時介護を必要とする状態」は、「2週間以上にわたり常時介護が必要な場合」とされています。しかし、この基準は主に高齢者向けに設計されており、障害児や医療的ケア児を抱える家庭には適用が難しいという問題が指摘されていました。

以下、公表された厚生労働省の研究会報告書をもとに現段階の情報を紹介します。

## 介護休業の対象家族

介護休業の対象家族は、**配偶者（事実婚を含む）、父母、子、配偶者の父母、祖父母、兄弟姉妹、孫**です。これらの家族が「**常時介護を必要とする状態**」と判断された場合、労働者は最長93日間の介護休業を取得できます。



介護休業は原則として全ての労働者が取得できますが、日雇い労働者や一定期間内に退職が決まっている労働者、週所定労働日数が少ない労働者等は対象外となります（一部については除外のために労使協定の締結が必要となります）。また、介護休業は最大で3分割して取得することが可能です。

## 見直しのポイント

今回の報告書では、より多様な介護ニーズに対応するため、以下の点を見直すことが提案されています。

### < 対象範囲の拡大 >

- **障害児や医療的ケア児**の保護者が介護休業を取得しやすくするため、判断基準を明確化する必要があること
- **高齢者に限定せず**、障害や病気を持つ家族全般に適用できるようにすること

### < 判断基準の適正化 >

- 「2週間以上の常時介護」の定義を見直し、**日常的な見守りや医療的ケアが必要な場合も対象とする**必要があること
- **認知症患者や精神疾患を持つ人の介護**にも適用できるように、具体的な評価項目を整理する必要があること

### < 公平性の確保 >

- 介護を必要とする状態を適切に評価するため、基準の文言をより分かりやすくする必要があります
- 介護の種類（身体介護・見守り・手続き支援など）を明確に分類し、公平に適用できる制度とすること

## 今後の課題

今回の報告書によると、今後の課題として以下のような点が挙げられています。今後の動向について注目していきましょう。

- 対象範囲の拡大と制度の持続可能性のバランスをどう取るか。
- 企業への負担増を抑えるための支援策をどうするか（助成金・研修制度等）