

労基ニュース

(公社)東基連 足立荒川労働基準協会支部

3月号

〒114-0022

北区王子本町1-22-3

TEL 03-5948-5341

FAX 03-5948-5653

当支部HPパスワード

「aa5948」

《足立荒川労働基準協会支部からのお知らせ》

令和7年度 支部会員総会のご案内

令和7年度支部会員総会を以下のとおり、開催いたします。総会後は懇親会も行いますので、ご出席賜りますよう、お願い申し上げます。

参加申込書は4月1日付け年会費のご案内に同封し、発送いたします。

開催日時：令和7年5月8日（木） 16:00～

開催場所：「シアター1010 アトリエ」（北千住駅西口駅前・マルイ入居ビル10階）

※懇親会につきましても同会場で行います。

※懇親会参加費用につきましては、お申込書にてご案内いたします。

支部講習会のご案内

『令和7年度 雇入れ時安全衛生教育講習会』

～オンラインと会場のハイブリッド方式で開催いたします。～

●新卒者対象

日 時：令和7年4月7日（月） 13:00～17:00（12:30開場）

講習内容：○新入社員の心構え ○安全衛生法の概要 ○安全な仕事の進め方

○安全で快適な環境のために、日常生活でも気を付けることなど・・

○ビジネスマナーの基本（正しいあいさつの仕方・電話での応対・名刺交換の仕方等）

受講料：会員：4,400円 一般：6,600円（テキスト・資料代・消費税含む）

●中途採用者・再雇用者等経験者対象

日 時：令和7年4月11日（金） 14:00～16:40（13:30開場）

講習内容：○安全衛生法の概要 ○仕事と安全・健康との繋がり等

○高齢者の労働災害防止のポイント等

受講料：会員：3,300円 一般：5,500円（テキスト・資料代・消費税含む）

○会場：中労基協ビル4階 千代田区二番町9-8（両日とも）

※ご案内・お申込書を同封いたしました。

『令和7年度 危険予知訓練研修会』

※会場の都合により、6月開催となりました。

開催日時：令和7年6月4日（水） 9:30～16:40

開催場所：東京都城東職業能力開発センター（足立区綾瀬5-6-1）

受講料：会員 8,800円 一般：11,000円

※ご案内・お申込書は4月号に同封いたします。（当支部ホームページからはダウンロードできます。）

●危険予知訓練は職場にひそむ危険性や有害性等の危険要因を発見し解決する能力を高める手法で、「どのような危険がひそんでいるのか」、「危険なポイントは」、「あなたならどうする」、「私たちはこうする」を参加者で話し合い、考え合うことにより危険のポイントを行動する前に解決する訓練です。

《講習内容（予定）》

○ゼロ災運動について（講義） ○グループ活動（ヒヤリハット体験集計）

○KYT基礎4ラウンド法有効性について（講義） ○演習・発表 等

令和7年度 雇用保険料率が下がります

令和7年度雇用保険料率は以下のとおり変更となります。

【一般の事業】	15.5/1,000	⇒	14.5/1,000
○内訳 事業主負担	9.5/1,000	⇒	9.0/1,000
労働者負担	6.0/1,000	⇒	5.5/1,000
【建設の事業】	18.5/1,000	⇒	17.5/1,000
○内訳 事業主負担	11.5/1,000	⇒	11.0/1,000
労働者負担	7.0/1,000	⇒	6.5/1,000

❖詳細のリーフレットを当支部ホームページ「会員専用」よりダウンロードできます。

2025年4月から「出生後休業支援給付金」が創設されます。

育児休業等給付として、子の年齢や養育の状況に応じて、要件を満たす場合に出生時育児休業給付金、育児休業給付金、出生後休業支援給付金、育児時短就業給付金が支給されます。出生後休業支援給付金、育児時短就業給付金は、令和7年4月1日から創設される給付金です。

次ページ以降にリーフレットを掲載しました。当支部ホームページ「会員専用」より厚生労働省ホームページ「育児休業等給付について」にリンクし、詳細がご覧になれます。

「外国人雇用状況」の届出状況まとめ（令和6年10月末時点）

～外国人労働者数は約230万人。過去最多を更新～

厚生労働省はこのほど、令和6年10月末時点の外国人雇用についての届出状況を取りまとめ、公表しました。

外国人雇用状況の届出制度は、労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律に基づき、外国人労働者の雇用管理の改善や再就職支援等を目的とし、すべての事業主に、外国人の雇入れ・離職時に、氏名、在留資格、在留期間等を確認し、厚生労働大臣（ハローワーク）へ届け出ることを義務付けています。

届出の対象は、事業主に雇用される外国人労働者（特別永住者、在留資格「外交」・「公用」の者を除く。）で、数値は事業主から提出のあった届出件数であり、令和6年10月末時点の雇用状況を集計したものです。

【届出状況のポイント】

- 外国人労働者数は2,302,587人で前年比253,912人増加し、届出が義務化された平成19年以降、過去最多を更新し、対前年増加率は12.4%と前年と同率。
- 外国人を雇用する事業所数は342,087所で前年比23,312所増加、届出義務化以降、過去最多を更新し、対前年増加率は7.3%と前年の6.7%から0.6ポイント上昇。
- 国籍別では、ベトナムが最も多く570,708人（外国人労働者数全体の24.8%）、次いで中国408,805人（同17.8%）、フィリピン245,565人（同10.7%）の順。
- 在留資格別では、「専門的・技術的分野の在留資格」が届出義務化以降、初めて最も多くなり718,812人、前年比122,908人（20.6%）増加、次いで「身分に基づく在留資格」が629,117人、前年比13,183人（2.1%）増加、「技能実習」が470,725人、前年比58,224人（14.1%）増加、「資格外活動」が398,167人、前年比45,586人（12.9%）増加、「特定活動」が85,686人、前年比14,010人（19.5%）増加。

※当支部ホームページ「会員専用」より、「外国人雇用状況」の取りまとめをご覧になれます。

2025年4月から 「出生後休業支援給付金」を創設します

共働き・共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（配偶者が就労していない場合などは本人が）、14日以上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「出生後休業支援給付金」を最大28日間支給します。

1 支給要件

被保険者（雇用保険の一般被保険者及び高年齢被保険者をいいます。）が、次の①および②の要件を満たした場合に、「出生後休業支援給付金」を支給します。

- ① 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休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日以上育児休業を取得したこと、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」（裏面の3参照）に該当していること。

※ 対象期間：

- ・被保険者が産後休業をしていない場合（被保険者が父親または子が養子の場合）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8週間を経過する日の翌日」までの期間。
 - ・被保険者が産後休業をした場合（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日」までの期間。
- 2025年4月1日より前から引き続いて育児休業をしている場合は、下線部分を「2025年4月1日」として要件を確認します。

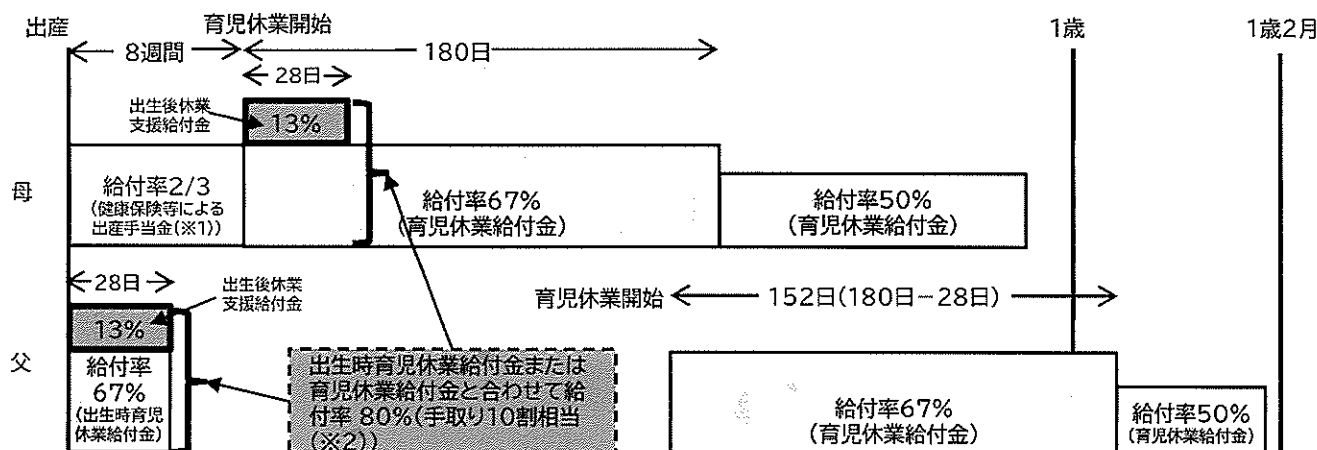
2 支給額

支給額＝休業開始時賃金日額※1×休業期間の日数（28日が上限）※2×13%

- ※1 同一の子に係る最初の出生時育児休業または育児休業の開始前直近6か月間に支払われた賃金の総額を180で除して得た額。
- ※2 支給日数は、対象期間における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る休業の取得日数であり、28日を上限とする。

支給額のイメージ

※パパ・ママ育休プラス制度を活用した場合のイメージを記載しています。



- ※1 出産手当金につきましては、ハローワークが取り扱う制度ではありません。ご自身が加入している健康保険等の運営機関へお問い合わせください。
- ※2 育児休業中は申出により健康保険料・厚生年金保険料が免除され、勤務先から給与が支給されない場合は雇用保険料の負担はありません。また、育児休業等給付は非課税です。このため、休業開始時賃金日額の80%の給付率で手取り10割相当の給付となります。ただし、休業開始時賃金日額には上限額（2025年4月1日時点：15,690円（毎年8月1日に改定））があることにご留意ください。
- ※3 就労状況・賃金支払状況により出生時育児休業給付金または育児休業給付金が不支給となった場合は、出生後休業支援給付金の支給は行いません。

3 配偶者の育児休業を要件としない場合

子の出生日の翌日において、次の1～7のいずれかに該当する場合は、配偶者の育児休業を必要としません。なお、被保険者が父親の場合は、子が養子でない限り、必ずいずれかの事由(主に4, 5, 6のいずれか)に該当することとなりますので、配偶者(母親)の育児休業取得の有無は要件になりません。

1. 配偶者がいない

配偶者が行方不明の場合も含みます。ただし、配偶者が勤務先において3か月以上無断欠勤が続いている場合または災害により行方不明となっている場合に限りません。

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など雇用される労働者でない

6. 配偶者が産後休業中

7. 1～6以外の理由で配偶者が育児休業をすることができない

配偶者が日々雇用される者など育児休業をすることができない場合や、育児休業をしても給付金が支給されない場合(育児休業給付の受給資格がない場合など)が該当します。なお、単に配偶者の業務の都合により育児休業を取得しない場合等は含みません。

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と併せて、同一の支給申請書を用いて行っていただくこととなります。
- ・ 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してください。

出生後休業支援給付金の支給要件を満たす場合は、支給申請書にある次の ① ② ③ の項目のいずれか一つを記入してください。(複数記載は不可)

① 「配偶者の被保険者番号」欄

- ✓ 配偶者が雇用保険被保険者であって、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る休業を一定の期間(注)に14日以上取得した場合は、「配偶者の被保険者番号」欄を記入してください。ハローワークにおいて、記入された番号における出生時育児休業給付金または育児休業給付金の支給日数が要件を満たしているかの確認を行います。
- ✓ 配偶者が出産している場合は、配偶者が一定の期間(注)に育児休業をすることはありませんので、被保険者が父親の場合は、子が養子でない限り、この欄を記入することではなく、「配偶者の状態」欄に記載いただくこととなります。

② 「配偶者の育児休業開始年月日」欄

- ✓ 配偶者が公務員(雇用保険被保険者である場合を除く。)であって、各種法律に基づく育児休業を一定の期間(注)に14日以上取得した場合は、「配偶者の育児休業開始年月日」欄を記入してください。この場合、育児休業の承認を行った任命権者からの通知書の写しや共済組合からの給付金の支給決定通知書の写しなど配偶者が一定の期間(注)に14以上の育児休業の取得していることが確認できる書類を添付してください。
- ✓ 「配偶者の被保険者番号」欄と同様、被保険者が父親の場合は、子が養子でない限り、この欄を記入することではなく、「配偶者の状態」欄に記載いただくこととなります。

③ 「配偶者の状態」欄

- ✓ 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」に該当する場合は、「配偶者の状態」欄に該当する番号を記入してください。この場合、配偶者の状態を確認できる書類を添付してください。必要な書類についてはパンフレット「育児休業等給付の内容と支給申請手続」にてご確認ください。

(注)一定の期間とは、「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8週間を経過する日の翌日」までの期間をいいます。