



紫陽花

NAOだより

編集発行人

NAO税理士法人

代表社員

赤堀 安宏

〒500-8335

岐阜市三歳町4-2-10

TEL 058(253)5411(代)

FAX 058(253)6957

6月

(水無月) JUNE

日	1	15	29
月	2	16	30
火	3	17	・
水	4	18	・
木	5	19	・
金	6	20	・
土	7	21	・
日	8	22	・
月	9	23	・
火	10	24	・
水	11	25	・
木	12	26	・
金	13	27	・
土	14	28	・

6月の税務と労務

国 税／5月分源泉所得税の納付

6月10日

国 税／所得税の予定納税額の通知

6月15日

国 税／4月決算法人の確定申告

(法人税・消費税等) 6月30日

国 税／10月決算法人の中間申告

6月30日

国 税／7月、10月、1月決算法人

の消費税等の中間申告

(年3回の場合) 6月30日

地方税／個人の道府県民税・都民税
及び市町村民税・特別区民
税の納付(第1期分)

市区町村の条例で定める日

労 務／健康保険・厚生年金保険被
保険者賞与支払届

支払後5日以内

労 務／児童手当現況届(市区町村
役場から通知が届いた場合)

6月30日

ワンポイント スマート変更登記

令和8年4月1日以降は、不動産所有者の氏名・住所の変更日から2年以内の変更登記が義務化されるとともに、所有者に代わり法務局が職権で変更登記を行う「スマート変更登記」が開始します。これに先立ち、個人がスマート変更登記を利用するための事前手続が、今年4月21日から始まっています。



雇用保険 出生後休業支援給付 育児時短就業給付 の創設

近年、共働き家庭の増加に伴い、仕事と育児の両立を支援する政策の重要性が高まっています。特に、子の出生後の親の負担軽減や、柔軟な働き方の促進が求められていました。この背景のもと、令和7年4月1日から「出生後休業支援給付金」と「育児時短就業給付金」が新設されました。

同時に、育児休業給付金の支給対象期間延長手続きの変更も行われています。

本記事では、それぞれの制度の要件、申請手続きについて、重要な点に絞って説明します。

1 出生後休業支援給付金

(1) 概要

「出生後休業支援給付金」は、両親がともに育児休業を取得しやすくすることを目的に新設された給付金です。この制度により、一定の要件を満たす育児休業を取得することで、育児休業給付金に加えて上乗せの給付を受けることができます。

特に、父親の育児参加を促進し、育児を夫婦で分担しながら取り組める環境を整えることが狙いとされています。共働き世帯が増える中、育児と仕事を両立しやすくするための重要な支援制度となります。

(2) 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）が、次の①および②の要件を満たした場合に支給されます。

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です。

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」(*)に該当していること。

※ 配偶者がいない場合や配偶者が就労していない場合、配偶者が産後休業中など一定の条件を満たす場合は、本人のみの育児休業でも受給可能。

(3) 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います。

(4) 支給額

支給額＝休業開始時賃金日額×休業期間の日数(※1)×13%(※2)

※1 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日が上限。

※2 出生時育児休業給付金または育児休業給付金の給付率(67%)と合わせて給付率80%(手取り10割相当)の支給となる。

2 育児時短就業給付金

(1) 概要

「育児時短就業給付金」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することを目的とし、2歳未満の子を養育するために所定労働時間を短縮して働く場合に、賃金の低下を補填するために新設された給付金です。

(2) 支給要件

育児時短就業給付金を受給するには、次の①と②の両方の要件を満たす必要があります。

① 2歳未満の子を養育するために

育児時短就業する雇用保険の一般被保険者または高年齢被保険者であること。

② 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ことで、または、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。

※ 育児休業給付に係る育児休業期間の末日の翌日(復職日)から起算して、育児時短就業を開始した日の前日までの期間が14日以内のときをいう。
この要件に加え、次の③～⑥の要件をすべて満たす月について支給されます。

- ③ 初日から末日まで続けて、雇用保険の被保険者である月
- ④ 1週間あたりの所定労働時間を短縮して就業した期間がある月
- ⑤ 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
- ⑥ 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(45万9千円。毎年8月1日に改定予定)を超える場合は、超

えた部分が減額されます。

そのほかに、支給対象月に支払われた賃金額が育児時短就業前の賃金水準と比べて低下していないときなど、一定事由に該当するときは支給されません。

(4) 支給対象期間

育児時短就業を開始した月から、育児時短就業を終了した月までの各暦月について支給されます。

支給対象期間は、育児時短就業に係る子が2歳に達する日の前日など、一定の終了事由に該当した日の属する月までとなります。

(5) 申請手続きの注意点

申請手続きを行う際は、次の点に注意が必要です。

【注意点1】 育児時短就業給付金の支給を受けるためには、原則として、被保険者を雇用している事業主が育児時短就業開始時賃金の届出、受給資格確認及び支給申請を行う必要があります。

【注意点2】 支給申請は、原則として2か月ごとに行うこととされていますが、被保険者が希望する場合は、被保険者が

自ら支給申請を行うことや、1か月ごとに支給申請を行うことも可能です。

3 育児休業給付金の支給対象期間延長手続き変更

(1) 変更の背景

育児休業給付金は、保育所等に入れなかったため育児休業を延長した場合に、1歳6か月に達する日前まで(再延長で2歳に達する日前まで)支給を受けることができます。しかし、育児休業及び給付金の延長を目的として、保育所等の利用の意思がないにもかかわらず市区町村に入所を申し込む事例も発生していました。これは制度趣旨に沿わない行為であり、制度を適切に運用するため、変更が行われました。

(2) 変更点

育児休業給付金の支給期間延長手続きの際は、保育所等の利用申込書の写しが必要となります。

市区町村に保育所等の利用申し込みを行う際は、必ず申込書の写し(電子申請で申し込みを行った場合は、申込内容を印刷

したもの、または、申し込みを行った画面を印刷したもの)をとって保管しておくこととされています。

(3) 延長申請時の提出書類

提出書類は、次のとおりです。

- ① 育児休業給付金支給対象期間延長事由認定申告書
- ② 市区町村に保育所等の利用申し込みを行ったときの申込書の写し
- ③ 市区町村が発行する保育所等の利用ができない旨の通知(入所保留通知書、入所不承諾通知書など)
- (4) 育児休業給付金の支給対象期間延長要件
次の①～③すべてを満たす必要があります
- ① あらかじめ市区町村に対して保育利用の申し込みを行っていること。
- ② 速やかな職場復帰のために保育所等における保育の利用を希望しているものであると公共職業安定所長が認めること。
- ③ 子が1歳に達する日の翌日時点で保育所等の利用ができる見込みがないこと。

マイナンバーカードの 健康保険証等利用に関するQ&A

令和6年12月より、マイナンバーカードを健康保険証として利用する制度が始まりました。

入退社等により医療保険者（国民健康保険や健康保険）が変わったときは、マイナポータルから資格情報を確認することができますが、その際に旧資格情報が表示されることがあります。

社員や退職者から、「入社（退社）前の医療保険者の情報が表示されている」といった問い合わせを受けたときの、予想される理由と対処方法をご紹介します。

〈予想される理由と対処方法〉

- ① 現在加入中の医療保険者等において、マイナンバーに紐づく資格情報の登録が完了していない。

【対処法】勤務先を経由して現在加入中の医療保険者に確認をする。

- ② 入退社前の旧医療保険者等において、マイナンバーに紐づく資格情報の更新（喪失処理）が完了していない。

【対処法】更新が完了するまで今しばらく待つか、旧医療保険者等に問い合わせる。なお、問い合わせをしても医療保険者等から対応がわからないなどといった回答があった場合は、医療保険者等からデジタルPMO（デジタル庁が開設したコミュニケーションツールサイト）へ問い合わせる旨を医療保険者等に伝える。

〈参考〉

上記①に該当し、かつ、旧医療保険者等が資格情報の更新（喪失処理）済みの場合（現在有効な資格情報が登録されていない場合）、マイナポータルでは「この資格情報では、医療機関・薬局等で利用できません 有効終了日：令和X年X月XX日」とのメッセージが表示されます。

（マイナポータル「よくあるご質問」より）

外国人雇用状況の届出

外国人労働者の雇入れおよび離職の際、事業主は「外国人雇用状況の届出」を行う必要があります。この手続きは、雇用保険の被保険者となる外国人であるか否かにより異なります。被保険者となる場合は、雇用保険被保険者資格取得届・資格喪失届の様式に、在留カードの番号、在留期間等を記入し、この届出をもって外国人雇用状況

の届出も兼ねることとなります。提出期限は、雇入れの日の翌月10日まで、離職日の翌日から起算して10日以内です。被保険者とならない場合は、「外国人雇用状況届出書」を用い、雇入れ・離職の翌月末日までに提出をします。この届出はインターネットサービスの「外国人雇用状況届出システム」から申請することもできます。

6月の労務ピックアップ

〈社会保険〉

労働時間が短い者の算定基礎届

社会保険（健康保険・厚生年金）において、「短時間就労者」は、通常の労働者より短時間で勤務し、1週間の所定労働時間および1か月の所定労働日数が、通常の労働者の4分の3以上あることにより被保険者となる者です。一方、「短時間労働者」は、特定適用事業所等に勤務し、1週間の所定労働時間または1か月の所定労働日数が通常の労働者の4分の3未満であり、週の所定労働時間が20時間以上、月額賃金が8.8万円以上、かつ学生でない者を指します。

毎年7月10日までに提出する算定基礎届の準備の際は、短時間就労者は4月から6月の報酬支払基礎日数が17日以上である月（原則）の報酬を用い、短時間労働者は支払基礎日数が11日以上月の報酬を用いて作成します。各従業員の勤務形態に応じて適切な基準で算定基礎届を作成・提出をする必要があることに留意しましょう。