



社会保険 大竹事務所通信

2025年5月(Vol.218)

ご連絡先(大阪事務所)

〒541-0046 大阪市中央区平野町 2-5-14 FUKU BLD.三休橋 301

電話：06-6147-4763 FAX：06-6147-4795

URL: <http://osaka-otake.com/>

現物給与の価額が改正されました

日本年金機構は、令和7年度から適用となる全国現物給与価額一覧表（厚生労働大臣が定める現物給与の価額）を公開しました。物価高の影響を踏まえ、食事として支給される現物給与の評価額が引き上げられました。

◆現物給与について

厚生年金保険および健康保険の被保険者が、勤務する事業所より労働の対償として現物で支給されるものがある場合は、その現物を通貨に換算し報酬に合算のうえ、保険料額算定の基礎となる標準報酬月額を求めることとなります。現物で支給されるものが、食事や住宅である場合は、「厚生労働大臣が定める現物給与の価額」（厚生労働省告示）に定められた額に基づいて通貨に換算します。また、自社製品等その他のもので支給される場合は、原則として時価に換算します。

なお、本社管理（本社と支店等が合わせて1つの適用事業所になっていること）の適用事業所における支店等に勤務する被保険者の現物給与は、平成25年4月1日以降、支店等が所在する都道府県の価額を適用しています。

◆食事で支払われる全国現物給与価額一覧表の抜粋（都道府県により異なる）

- 1人1月当たりの食事の額：22,800円～25,200円（900円程度増）
- 1人1日当たりの食事の額：760円～840円（40円程度増）
- 1人1日当たりの朝食のみの額：190円～210円（10円程度増）

- 1人1日当たりの昼食のみの額：270円～290円（10円程度増）
- 1人1日当たりの夕食のみの額：310円～340円（20円程度増）

改正された現物給与の価額は、標準報酬月額の算定における「固定的賃金の変動」に該当します。「被保険者報酬月額変更届」が必要になる場合がありますのでご注意ください。

【日本年金機構「現物給与価額一覧表（厚生労働大臣が定める現物給与の価額）」】

<https://www.nenkin.go.jp/service/kounen/hokenryo/hoshu/20150511.html>

マイナ保険証の有効期限をご存知ですか？

◆マイナンバーカードと有効期限

マイナ免許証の交付開始時に、現行システム上の注意点としてマイナンバーカードと運転免許証の更新の順番によっては免許情報の再度の紐付けをしないと免許不携帯になるおそれがあるとの注意喚起がされましたが、マイナ保険証でも有効期限に注意が必要です。

マイナンバーカードの有効期限は、18歳以上が発行の日から10回目の誕生日まで、18歳未満は5回目の誕生日までですが、マイナ保険証利用時等に利用する電子証明書（数字4桁）の有効期限は、全年齢で5回目の誕生日までとされているからです。

つまり、マイナンバーカードは有効期限内であってもマイナ保険証は期限切れ、ということが起こり得るのです。

◆有効期限が切れてしまったら？

マイナンバーカードおよび電子証明書は、有効期限の2～3カ月前を目途に有効期限通知書が送付されて

くるので、市区町村窓口で手続きをすれば更新できます。

期限内に手続きができなかった場合、期限切れから3カ月間は引き続きマイナ保険証で受診できます（保険資格情報の提供のみ）。3カ月を過ぎるとマイナ保険証では受診できなくなり、再発行の手続きをしなかった場合、3カ月以内に資格確認書が交付されます。

◆どんな手続きが必要？

マイナンバーカードおよび電子証明書は、上記のとおり、有効期限が近づくと有効期限通知書が送付されてきます。

通知書に交付申請用QRコードがある場合は、スマートフォンで申請の上、市区町村窓口で新しいマイナンバーカードと交換できます。QRコードがない場合は、有効期限通知書に記載された必要書類を持って市区町村窓口で手続きをします。

【マイナンバーカード総合サイト】

https://www.kojinbango-card.go.jp/faq_expiration5/

https://www.kojinbango-card.go.jp/220401_2/

【厚生労働省「マイナ保険証利用時には電子証明書の有効期限をご確認ください！」】

<https://www.mhlw.go.jp/content/12400000/001459040.pdf>

育児・介護休業法と次世代育成支援対策推進法による公表制度の改正

2024年の通常国会で成立した「育児・介護休業法」と「次世代育成支援対策推進法」の改正法は、2025年4月1日から段階的に施行されています。内容は多岐にわたりますが、ここでは4月1日に施行された企業の公表義務に関する改正をご紹介します。

◆育児・介護休業法—育児休業取得状況の公表義務が300人超の企業に拡大

従来は、従業員数1,000人超の企業に育児休業等の取得状況を公表することが義務付けられていましたが、4月1日から、従業員数300人超の企業に公表が義務付けられることとなりました。

公表内容は、公表を行う日の属する事業年度の直前の事業年度（公表前事業年度）における男性の「育児休業等の取得割合」または「育児休業等と育児目的休

暇の取得割合」のいずれかの割合を指します。

育児休業等とは、育児・介護休業法に規定する以下の休業のことです。

- 育児休業（産後パパ育休を含む）
- 法第23条第2項（3歳未満の子を育てる労働者について所定労働時間の短縮措置を講じない場合の代替措置義務）または第24条第1項（小学校就学前の子を育てる労働者に関する努力義務）の規定に基づく措置として育児休業に関する制度に準ずる措置を講じた場合は、その措置に基づく休業

◆次世代育成支援対策推進法—行動計画策定・変更時に育児休業取得等に関する状況把握・数値目標設定の義務付け

従業員数100人超の企業が4月1日以降に行動計画を策定または変更する場合には、次のことが義務付けられます（従業員数100人以下の企業は、努力義務の対象です）。

- 計画策定時の育児休業取得状況（男性労働者の「育児休業等取得率」または男性労働者の「育児休業等および育児目的休暇の取得率」）や労働時間の状況（フルタイム労働者1人当たりの各月ごとの法定時間外労働および法定休日労働の合計時間等の労働時間（高度プロフェッショナル制度の適用を受ける労働者にあたっては、健康管理時間）の把握等（PDCAサイクルの実施）
- 育児休業取得状況や労働時間の状況に関する数値目標の設定

【厚生労働省「育児・介護休業法、次世代育成支援対策推進法の2024（令和6）年改正ポイント」】

https://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/youritsu/ikuji/point02.html

※上記URLをブラウザへコピー＆ペーストしてご覧ください。

マネジメントが要因の残業の多さと偏り

働き方改革により、有給休暇取得率は着実に上がってきています。厚生労働省「就労条件総合調査」によると、2020年の56.3%から2024年には65.3%まで上昇し、政府目標の2028年・70%以上にに向けて順調に推移しているようです。

一方で、残業時間は全体的には減少傾向にはありませんが、過労死の件数も増え続けています。また、人材不足や欠員補充の遅れによる社員のストレス増加が懸念されています。この背景には、残業の多さとともに人による偏りがあるのではないのでしょうか。

◆マネジメント側の要因

残業の多さと偏りについて、マネジメント側の要因としては以下が考えられます。

- 長時間労働を美徳とする意識……こうした社風では、満足な採用もできないでしょう。
- 業務量と人員のミスマッチ……適切な業務配分や人員配置を行わないことが原因です。
- 非効率なプロセス管理……仕事のプロセスや効率性を客観的に分析しているのでしょうか？
- 時間管理スキルの不足……個人のスキル不足だけではなく、マネジメントによる適切な指導や支援の欠如が原因の場合も…。
- 業務の抱え込み……適切な業務配分を行わないマネジメントの問題でもあります。

この状況を改善するには、マネジメント側の意識改革と効率的な業務プロセスの構築が不可欠です。適切な業務の管理が行われないと、残業時間の増大や優秀な人材の流出につながります。

◆効率化とスキルアップによる生産性向上

わが国では、物価上昇に対して賃金上昇が十分とは言えない状況が続いています。そうした状況が長引くことで、残業代目当ての残業が増えるなどしては本末転倒です。会社が残業代を払えたとしても、社会情勢に逆行する管理方法は従業員満足度の低下を招きかねません。

効率化、スキルアップによる改善こそ本道です。仕事のプロセスや効率性を客観的に分析し、改善につなげるアプローチについて一度検討してみたいはいかがでしょうか。

5月の税務と労務の手続 [提出先・納付先]

12日

- 源泉徴収税額・住民税特別徴収税額の納付
[郵便局または銀行]
- 雇用保険被保険者資格取得届の提出<前月以降に採用した労働者がいる場合>
[公共職業安定所]

15日

- 特別農業所得者の承認申請 [税務署]

6月2日

- 軽自動車税（種別割）納付 [市区町村]
- 自動車税（種別割）の納付 [都道府県]
- 健保・厚年保険料の納付 [郵便局または銀行]
- 健康保険印紙受払等報告書の提出 [年金事務所]
- 労働保険印紙保険料納付・納付計器使用状況報告書の提出 [公共職業安定所]
- 外国人雇用状況の届出（雇用保険の被保険者でない場合）<雇入れ・離職の翌月末日>
[公共職業安定所]
- 確定申告税額の延納届出額の納付 [税務署]

編集後記

大阪関西万博が開催されています。

始まるまでは何かと批判的な意見が多かった万博ですが、実際開催されてからはなかなか評判が良いようです。私も開幕初日に行ってきましたが、パスポートなしで世界旅行気分が味わえてとても楽しかったです（大雨と季節外れの寒さで大変でしたが…）。

せっかく地元大阪で開催されていますので、ぜひ足を運んでみてください。

今月も最後までお読みいただき有り難うございました。（R.O）

スタッフブログより

【スーツ新調】

皆さんこんにちは。

新年度に入り、、、というわけではないのですが、この度スーツを新調しました。(このコラムがあがっている頃に受け取っているかどうか、といったタイミングです。)

家の近所にある某紳士服のお店に行っただのですが、そこに同じこども園に子どもを預けているパパさんがいらっしゃいました!?

(うちの一番上の子と、一番下の子が、あちらのお子さんと同じクラスなんです。)

不思議なご縁に驚きつつ、自分の体形やお財布事情を知られることには少し躊躇いしましたが(笑)、相談しやすいと思いその方に対応して頂きました。

結果、スーツを3着、コートを1着購入しました。我が家にとってはなかなかの出費です(汗)。

でも、新しいスーツを着て皆さんにお会いできるのが楽しみです♪

皆さんは、何か新しくされたものはありますか?

にしぐち (2025-04-11)

【自分がいないと会社が回らない】

多くの中小企業経営者が抱える、ある意味“ありがちで深刻”な悩みです。実際、経営者自身が現場も管理も全部を担っているケースは少なくありません。でも、その状態がずっと続くと、心身ともに疲弊し、いざというときに誰も代われない“危うい状態”に…。

一方で「手放すのが不安」という気持ちもよくわかります。任せたくても、任せられる人がいない、うまく伝えられない——そんなジレンマを抱える方も多いでしょう。

だからこそ大事なのが、「仕組み化」です。

自分にしかできない仕事を洗い出し、少しずつ他の人でも対応できるようにマニュアル化したり、担当を分担したり。相談しやすい風土づくりも、実は大きな一歩です。

経営者が現場から一歩引けるようになると、「考える時間」が生まれます。

それは、会社の未来を描くための余白。

“自分がいなくても回る会社”は、決して「経営者が不要」なのではなく、「本当に経営者がすべき仕事に集中できる会社」です。

おおたけ (2025-04-19)

【「教え方」を考えてみました】

人に教えることを難しく感じているのは私だけでしょうか…。恥ずかしながら、私は教え方を勉強中です(きっと今後もずっとです)。

いわゆる教え方を知らない世代という言葉で片づけます^^;

「私の背中を見て覚えなさい、そして盗みなさい」ではダメなんですかね。

現時点で私が考えていることは、

先輩として自分の良い姿を見せることは良いと思う反面、若手の方々目線では「ちゃんと教えてくれないとわからない」、最悪「モチベーション下がるわー」に繋がるのが現実、なのかなということです。

ではこんな私がどうすべきか、どうあるべきか、以下の通り述べてみたいと思います。

① 「教え方」はスキルだと考える。

「感覚」で教えるのではなく、「どうしてそうするのか」をその理屈を言葉にして伝える。

② 小さく任せて育てる

いきなり「全部やってみて」ではなく、まずは「ここだけやってみようか」と小さなタスクを渡し、少しずつ責任と自信を育てる工夫をする。

③ 「ほめる」から始めてみる

教えることに自信がない時こそ、「できたこと」「良かったこと」を見つけて伝える。

皆さん、私に「教え方」を教えてください!

おぎの (2025-04-19)