

労働保険料は口座振替が便利です！

「口座振替による納付」のメリット

- 1 保険料納付のために、毎回金融機関の窓口へ行く手間や待ち時間が解消されます。
- 2 納付の“忘れ”や“遅れ”がなくなるため、延滞金を課される心配がありません。
※口座振替の手続を一度行えば、次の納期以降も継続して引き落としが行われます。
- 3 手数料はかかりません。
- 4 保険料の引き落としに最大約2カ月ゆとりができます。



保険料を延納(分割納付)している場合には、**第1期、第2期、第3期での分割**で口座振替の引き落としが行われます。

	全期または第1期	第2期	第3期
通常の納期限	令和7年7月10日	令和7年10月31日	令和8年2月2日
口座振替納付日	令和7年9月8日	令和7年11月14日	令和8年2月16日
ゆとり日数(目安)	58日	14日	14日
口座振替申込期限	令和7年2月25日 (※)	令和7年8月14日	令和8年10月11日

(※)申込締切日を過ぎて提出された場合は、次の期からの振替となります。

かんたんな手続きで完了

1 申込用紙を入手

申込用紙は以下のいずれかの方法で入手できます。

- ▶ 当事務所でご用意いたします。
- ▶ 厚生労働省ホームページからダウンロードできます。

検索

厚生労働省 労働保険 口座振替



2 金融機関の窓口へ提出

※一部の金融機関ではお取り扱いできません。
対象の金融機関については、厚生労働省ホームページ(上記)でご確認をお願いします。

引き落とし前後には、ハガキでお知らせが届きます

- ◎ 毎回、**口座振替納付日の2～3週間前**に引き落とし内容をハガキでお知らせがあります。
- ◎ **口座振替納付後も、約3週間**で引き落とし結果をハガキでお知らせがあります。

令和七年六月発行

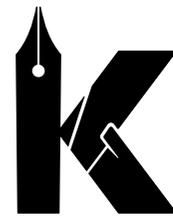
六月号

発行所

社会保険労務士法人
長崎市興善町四番二号

TEL(八三三)三九〇〇番
FAX(八三三)八七九二番

金原事務所



定時決定(算定基礎届)について

1. 概要

健康保険および厚生年金保険の被保険者および70歳以上被用者の実際の報酬と標準報酬月額との間に大きな差が生じないように、事業主は、7月1日現在で使用している全被保険者の3か月間(4月～6月)の報酬月額を算定基礎届により届出し、厚生労働大臣は、この届出内容に基づき毎年1回、標準報酬月額を決定し直します。これを定時決定といいます。

決定し直された標準報酬月額は、9月から翌年8月までの各月に適用されます。

2. 標準報酬月額の決定方法

毎年、7月1日現在で使用される全被保険者について、同日前3か月間(4月、5月、6月、いずれも支払基礎日数17日以上※)に受けた報酬の総額をその期間の総月数で除して得た額を報酬月額として標準報酬月額を決定します。

※特定適用事業所に勤務する短時間労働者は11日以上

4月	報酬	} 報酬総額 (4月+5月+6月) 3 =報酬月額
5月	報酬	
6月	報酬	



【提出対象者】

算定基礎届の提出の対象となるのは、7月1日現在の全ての被保険者および70歳以上被用者です。ただし、以下の(1)～(4)のいずれかに該当する方は、算定基礎届の提出が不要です。

- (1)6月1日以降に資格取得した方
- (2)6月30日以前に退職した方
- (3)7月改定の月額変更届を提出する方
- (4)8月または9月に随時改定が予定されている方

3. 留意事項

- (1)算定基礎届で届出する報酬月額は、**支払基礎日数※が17日以上あるもの**に限られます。17日未満の月は、報酬が通常の月とかけはなれる場合があるため、算定の対象外とされています。例えば、5月の支払基礎日数が17日未満であった場合は、4月と6月の2か月で算定されることとなります。
※支払基礎日数とは、給与計算の対象となる日数をいいます。日給制の場合は、出勤日数が支払基礎日数となります。月給制や週給制の場合は、給与計算の基礎が暦日により日曜日等の休日も含むのが普通であるため、出勤日数に関係なく暦日数によります。ただし、欠勤日数だけ給与が差し引かれる場合は、就業規則、給与規程等により事業所が定めた日数から欠勤日数を除いた日数となります。
- (2)4月、5月、6月の3か月とも支払基礎日数が17日未満の場合は、従前の標準報酬月額にて引き続き定時決定します(保険者算定)。
- (3)通常の定時決定により報酬月額を算定すると、実態とかけはなれる場合には修正して算定します(保険者算定)。

令和7年10月1日からの法改正について [育児介護休業法]

1 柔軟な働き方を実現するための措置等

義務 就業規則等の見直し

(1) 育児期の柔軟な働き方を実現するための措置

- ・事業主は、**3歳から小学校就学前**の子を養育する労働者に関して、以下**5つの選択して講ずべき措置の中から、2つ以上の措置を選択**して講ずる必要があります。
- ・労働者は、事業主が講じた**措置の中から1つを選択**して利用することができます。
- ・事業主が講ずる措置を選択する際、過半数組合等からの意見聴取の機会を設ける必要があります。

選択して講ずべき措置

- ① 始業時刻等の変更（時差出勤制度等）
- ② テレワーク等(10日以上/月)
- ③ 保育施設の設定運営等
- ④ 就業しつつ子を養育することを容易にするための休暇（養育両立支援休暇）の付与(10日以上/年)
- ⑤ 短時間勤務制度

フルタイムでの柔軟な働き方



注：②と④は、原則時間単位で取得可とする必要があります

(2) 柔軟な働き方を実現するための措置の個別の周知・意向確認

3歳未満の子を養育する労働者に対して、子が3歳になるまでの適切な時期に、事業主は柔軟な働き方を実現するための措置として(1)で選択した制度(対象措置)に関する以下の事項の周知と制度利用の意向の確認を、個別に行わなければなりません。

※ 利用を控えさせるような個別周知と意向確認は認められません。

周知時期	労働者の子が3歳の誕生日の1か月前までの1年間 (1歳11か月に達する日の翌々日から2歳11か月に達する日の翌日まで)
周知事項	① 事業主が(1)で選択した対象措置(2つ以上)の内容 ② 対象措置の申出先(例：人事部など) ③ 所定外労働(残業免除)・時間外労働・深夜業の制限に関する制度
個別周知・意向確認の方法	①面談 ②書面交付 ③FAX ④電子メール等 のいずれか 注：①はオンライン面談も可能。③④は労働者が希望した場合のみ

2 仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取・配慮

義務

(1) 妊娠・出産等の申出時と子が3歳になる前の個別の意向聴取

事業主は、労働者が本人または配偶者の妊娠・出産等を申し出た時と、労働者の子が3歳になるまでの適切な時期に、子や各家庭の事情に応じた仕事と育児の両立に関する以下の事項について、労働者の意向を個別に聴取しなければなりません。

意向聴取の時期	① 労働者が本人または配偶者の妊娠・出産等を申し出たとき ② 労働者の子が3歳の誕生日の1か月前までの1年間 (1歳11か月に達する日の翌々日から2歳11か月に達する日の翌日まで)
聴取内容	① 勤務時間帯(始業および終業の時刻) ② 勤務地(就業の場所) ③ 両立支援制度等の利用期間 ④ 仕事と育児の両立に資する就業の条件(業務量、労働条件の見直し等)
意向聴取の方法	①面談 ②書面交付 ③FAX ④電子メール等 のいずれか 注：①はオンライン面談も可能。③④は労働者が希望した場合のみ

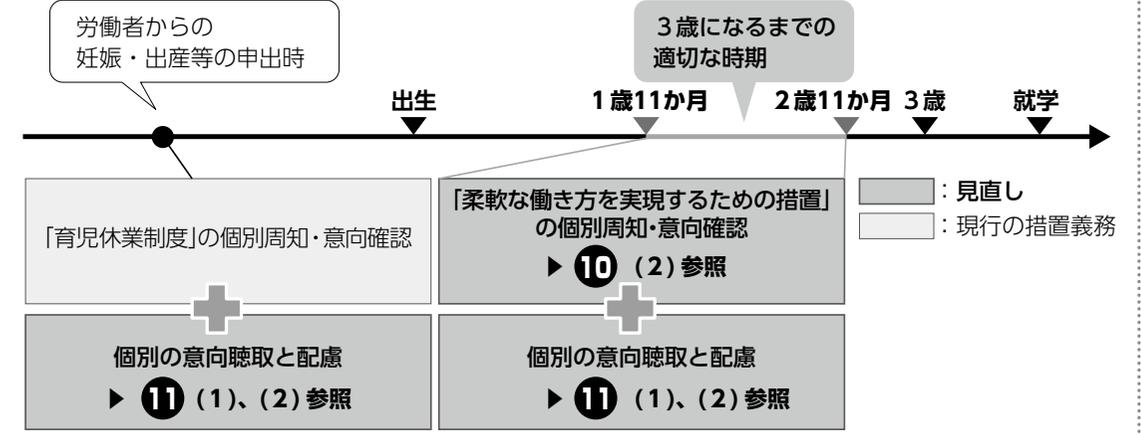
(2) 聴取した労働者の意向についての配慮

事業主は、(1)により聴取した労働者の仕事と育児の両立に関する意向について、自社の状況に応じて配慮しなければなりません。

具体的な配慮の例

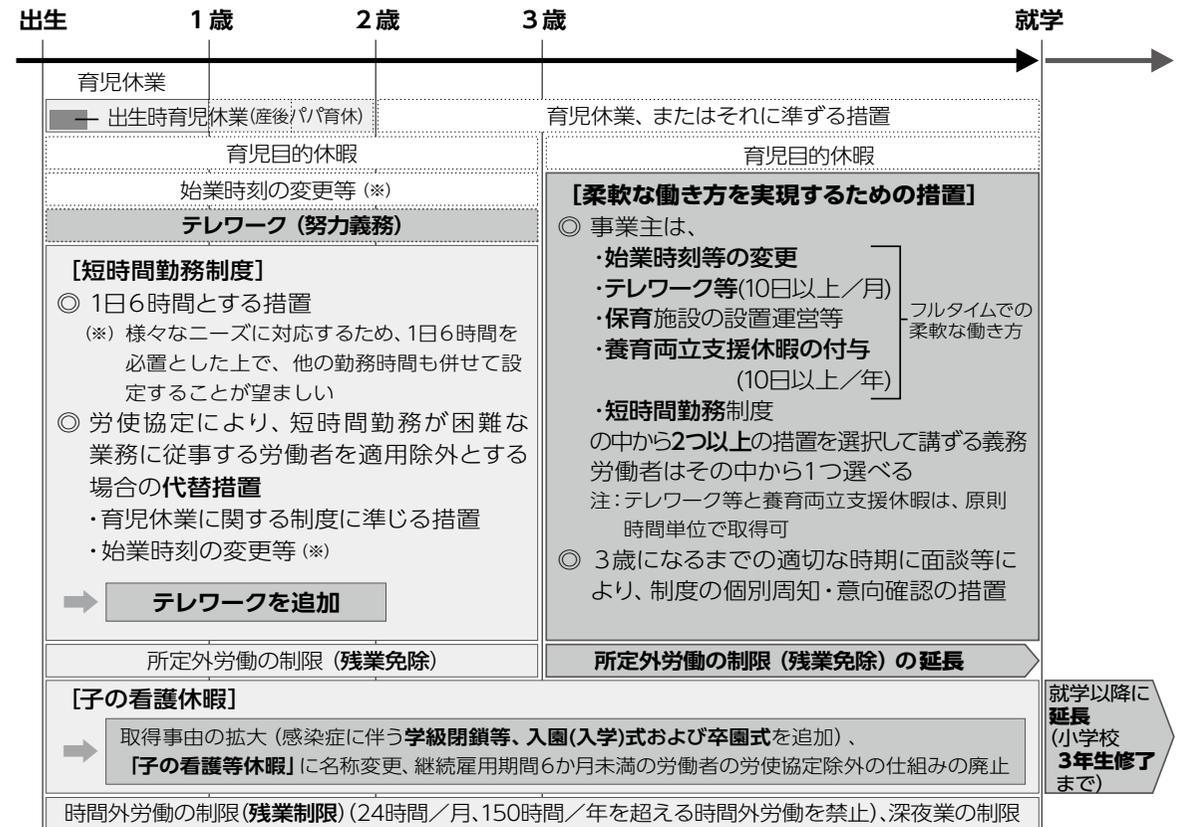
- ・勤務時間帯、勤務地にかかる配置
- ・業務量の調整
- ・両立支援制度等の利用期間等の見直し
- ・労働条件の見直し

〈改正後の個別周知等の義務〉



〈改正後の仕事と育児の両立イメージ〉

■ 見直し
□ 現行の措置義務
○ 現行の努力義務



※ 始業時刻の変更等：フレックスタイム制、時差出勤、保育施設の設定運営その他これに準ずる便宜の供与