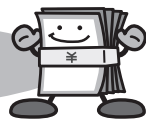




賞与支払届の届出について



健康保険・厚生年金保険の被保険者については、総報酬制導入により被保険者ごとに賞与支払額を届け出ることとなっています。保険料率も毎月の給与と同じ率を賦課し、**賞与額から1,000円未満を切り捨てた額に健康保険104.1/1000、介護保険15.9/1000、厚生年金183/1000（保険料は事業主と被保険者が折半で負担）**を乗じた額が保険料となります。標準賞与額の上限は、健康保険では年間573万円（毎年4月1日から翌年3月31日までの累計額）、厚生年金保険については1カ月あたり150万円です。賞与の支払いがありましたら、**個人別の支給額**が記載された給与台帳のコピーを当事務所へ送付してください。

なお、賞与の支払いがない場合も必ずお知らせください。

日本年金機構に登録している賞与支払予定月に賞与を支給しなかった場合は、「健康保険・厚生年金保険賞与不支給報告書」の提出が必要となります。

※年4回以上の賞与支払いがあった場合は別途対応が必要となりますので、当事務所へご相談ください。

〈計算例〉

賞与総支給額280,500円のAさんの場合

①健康保険

280,000円（総支給額の1,000円未満は切捨て） $\times 0.1041 = 29,148円$ （全体）

なお、保険料は事業主（全体）とAさんが折半で負担となりますので、

Aさんの負担額は14,574円です。

②介護保険（40歳以上65歳未満）

280,000円 $\times 0.0159 = 4,452円$ （全体）

つまり **Aさんの負担額は2,226円**です。

③厚生年金

280,000円 $\times 0.183 = 51,240円$ （全体）

つまり **Aさんの負担額は25,620円**です。



したがって
Aさんの負担額の合計は
①+②+③=42,420円
となります。

令和七年十二月発行

十二月号

発行所

社会保険労務士法人 金原事務所
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



所報

かなはら

No.822

令和7年12月

社会保険労務士法人
金原事務所

令和7年10月改正

スキルアップや
リ・スキリングに
取り組もうとする
皆さまへ

従業員の教育訓練
や資格取得を応援する
事業主の皆さまへ



教育訓練 休暇給付金って？

労働者^{*}が離職することなく、**教育訓練に専念するため**
自発的に休暇を取得して仕事から離れる場合、
休暇期間中の生活費を保障する制度です。

※雇用保険の一般被保険者

活用例 教育訓練休暇給付金の活用事例を紹介しますが、これ以外にも様々な活用方法がございます。

活用例①



外国企業とコミュニケーションが必要となる部署への異動を希望し、語学の習得に専念するため教育訓練休暇を取得し、その際に教育訓練休暇給付金を活用するケース。

活用例②



IT企業で勤務している労働者が、上位資格の取得のため、教育訓練休暇を取得し、その際に教育訓練休暇給付金を活用するケース。

「教育訓練休暇給付金」の概要

「教育訓練休暇給付金」の支給対象となる休暇 ※以下の全ての要件を満たす休暇が対象です。

- 1 就業規則や労働協約等に規定された休暇制度に基づく休暇
- 2 労働者本人が教育訓練を受講するため自発的に取得することを希望し、事業主の承認を得て取得する30日以上連続した無給の休暇
- 3 次に定める教育訓練等を受けるための休暇
 - ・学校教育法に基づく大学、大学院、短大、高専、専修学校又は各種学校が提供する教育訓練等
 - ・教育訓練給付金の指定講座を有する法人等が提供する教育訓練等
 - ・職業に関する教育訓練として職業安定局長が定めるもの（司法修習、語学留学、海外大学院での修士号の取得等）

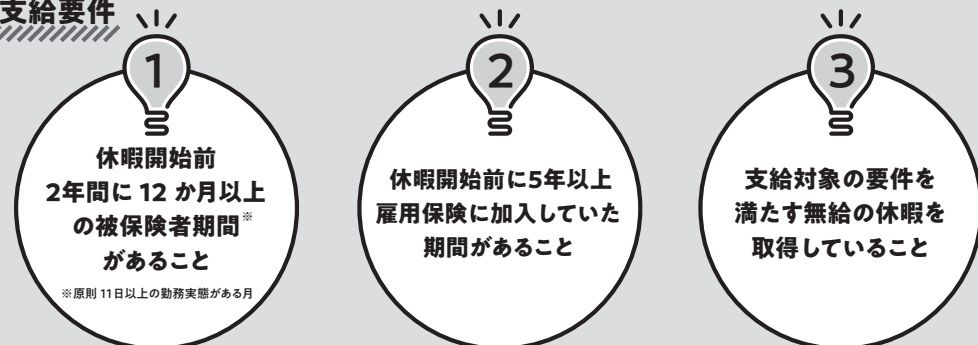


給付日数・支給額のイメージ

給付日数				支給額のイメージ	
加入期間	5年以上10年未満	10年以上20年未満	20年以上	額面月収	給付月額
所定給付日数	90日	120日	150日	350,000円	約195,000円

雇用保険の加入期間に応じて給付日数が異なります。
給付日額は、原則休暇開始前6か月の賃金日額に応じて算定されます（失業給付の算定方法と同じです）。

主な支給要件



注意

・教育訓練休暇給付金を受給した場合、原則として、一定期間は失業給付等の雇用保険制度に基づく給付金を受給できません（ただし、教育訓練給付金の支給要件期間には影響しません）。
・別途詳細な条件がございます。

事業主の皆さまへ
お願い

給付金を受けるのは労働者本人ですが、必要書類をハローワークに提出するなど
手続に関して事業主の皆さまのご対応が必要です。

注意

解雇等を予定している労働者は、教育訓練休暇給付金の支給対象にはなりません。
なお、解雇等を予定している労働者について、虚偽の届出を行った場合は、罰則の対象になります。

詳しくは「教育訓練休暇給付金のご案内」（パンフレット）
及び厚生労働省ホームページを御確認いただき、
ご不明な点はお近くのハローワークまでお問い合わせください。

教育訓練休暇給付金

検索



【事業主のみなさまへ】

障害者の法定雇用率引上げと支援策の強化について

全ての事業主に、法定雇用率以上の割合で障害者を雇用する義務があります。

この法定雇用率の引上げと、障害者雇用の支援策の強化についてお知らせいたします。



Point

①

障害者の法定雇用率が段階的に引き上げられます。（令和6年4月以降）

	令和5年度	令和6年4月	令和8年7月
民間企業の法定雇用率	2.3% ⇒	2.5% ⇒	2.7%
対象事業主の範囲	43.5人以上	40.0人以上	37.5人以上

▶障害者を雇用しなければならない対象事業主には、以下の義務があります。

- ◆ 毎年6月1日時点での障害者雇用状況のハローワークへの報告
- ◆ 障害者の雇用の促進と継続を図るための「障害者雇用推進者」の選任（努力義務）

Point

②

除外率が引き下げられました。（令和7年4月）

除外率が、各除外率設定業種ごとにそれぞれ10ポイント引き下げられ、令和7年4月1日から変わりました。（これまで除外率が10%以下であった業種は除外率制度の対象外となりました。）

除外率設定業種	除外率
・非鉄金属第一次製錬・精製業 ・貨物運送取扱業（集配利用運送業を除く）	5%
・建設業 ・鉄鋼業 ・道路貨物運送業 ・郵便業（信書便事業を含む）	10%
・道路旅客運送業 ・小学校	45%
・幼稚園 ・幼保連携型認定こども園	50%
e t c …	

Point

③

障害者雇用における障害者の算定方法が変更となりました。

▶精神障害者の算定特例の延長（令和5年4月以降）。

週所定労働時間が20時間以上30時間未満の精神障害者について、当分の間、雇用率上、雇入れからの期間等に関係なく、1カウントとして算定できるようになりました。

▶一部の週所定労働時間20時間未満の方の雇用率への算定（令和6年4月以降）。

週所定労働時間が10時間以上20時間未満の精神障害者、重度身体障害者及び重度知的障害者について、雇用率上、0.5カウントとして算定できるようになりました。