

平成 8 年の開業当時と比べ、労働環境が劇的に変わりました。労働環境と並行して、変化してきたのが労働者の意識です。その意識とニーズに適合するような業態が生まれてきました。私の中で特に印象が強いのが、今では当たり前になった「退職代行」の存在です。会社を退職するのにお金を払って、他人に依頼するという感覚が常識化しつつあります。ネットニュースにも多く掲載され、退職代行を描いた漫画もいくつか出ていて、それらを見ていると「仕事が厳しいけど、やめさせてくれない」という内容が多いように思います。しかし、実際はどうなのでしょう。

当所の関与先でも退職代行から連絡が来たという話はよく耳にします。現状は、退職代行を使って辞めた従業員の多くが、まともに業務をしていないうちに退職したということです。有名な退職代行「モームリ」によると、4月1日に依頼した新入社員が5人もいたとか。また、ゴールデンウィーク明けには139人の社員から依頼があったそうです。これらの依頼人がいた会社が全てブラックとは思えず、「退職」という行為が人を介して、いとも簡単に行えるようになったことが、とても怖いことのように思うのです。

今の時代、どこの会社も人材難にあえいでいます。お金をかけて求人を出し、相場より高い給与で、やっとの思いで採用したにも関わらず、いとも簡単に退職代行を使って辞めてしまうのです。私たちはこの現状にどのように向き合うべきなのでしょう。

ちなみにこの「モームリ」の従業員が他の退職代行を使って辞めることが続出しているそうです。(by 文春)
社会保険労務士 鈴木隆彦

当所からのお知らせ



1. 令和 7 年度 労働保険年度更新について

労働保険料申告受付が **6月2日(月) から7月10日(木)** までとなります。

昨年4月分～今年3月分の給与を基に保険料が算定され、労働保険料の納付期限は以下の通りとなっております。労働保険料申告書類は5月下旬に労働基準監督署から発送となります。

	全期 (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
口座振替を利用している 事業主等の皆様	令和7年 9月8日	令和7年 11月14日	令和8年 2月16日
労働保険事務組合の皆様	令和7年 7月10日	令和7年 11月14日	令和8年 2月16日
労働保険事務組合に 委託している事業主の皆様	労働保険事務組合の指定する期限		

※スキマバイトの労働者について※

昨今の人手不足の対応でスキマバイト（Timee 等）を利用している事業所様も多く見受けられます。労災保険は、**スキマバイトの紹介業者側ではなく実際勤務した事業所側で納付することになるため、年度更新の申告の際にはスキマバイトの労働者へ支払った賃金額（手数料除く）も含めて忘れずに申告するようにしてください。**ここでご案内している「スキマバイト」とは単発のスキマバイトであり、短期間の雇用契約をしている場合となります。ギグワーク（フードデリバリーなど）やフリーランスと呼ばれるような業務委託型の場合は労災保険の適用はございません。

種類	主な仕事	雇用契約	社会保険 (※)	雇用 保険	労災保険
スポットワーク	単発バイト(スキマバイト、スポットバイト)	○	要件に該当しなければ適用なし		○
	ギグワーク	×	×	×	適用なし(特別加入の場合のみ適用)
フリーランス	コンサル、デザイン、プログラミングなど	×	×	×	

2. 社会保険(健康・厚生年金)の算定基礎届の算定期期に入ります。

4月・5月・6月支払い給与(出勤日数が17日以上、パート労働者は15日以上※特定適用事業所に勤務する短時間労働者は11日以上)の総支給額の平均でその年の9月から翌年8月までの報酬月額が算定されます。

※残業や通勤手当等も含めての計算となりますので、ご注意ください。

出生後休業支援給付金について

令和7年4月1日より「出生後休業支援給付金」「育児時短就業給付金」が創設されました。今回は「出生後休業支援給付金」についてご案内いたします。

1. 支給要件

子の出生直後の一定期間に両親ともに14日以上の育児休業を取得した場合に最大28日間支給されるものです。支給を受けるためには以下①②③の要件を満たしていることが必要です。

- ① 休業を開始した日以前の2年間に於いて、雇用保険の被保険者期間が通算12ヵ月以上あること。
- ② 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。
- ③ 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」に該当していること。

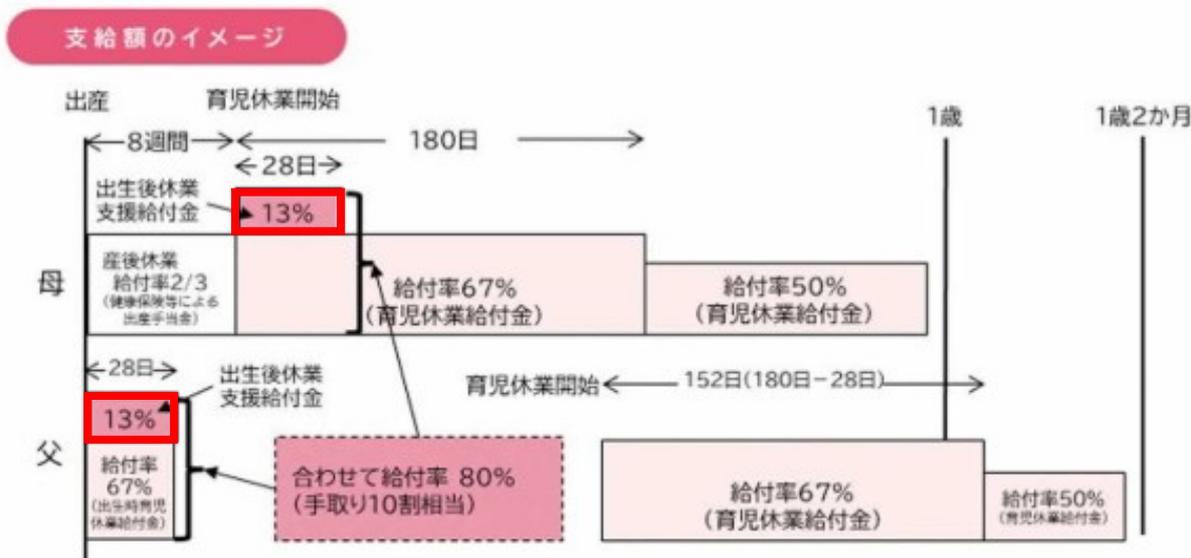
★配偶者の育児休業を要件としない場合★

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に該当することとなります。
(配偶者(母親)の育児休業取得の有無は要件にはなりません)

1. 配偶者がいない
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(専業主夫(婦)など)
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

2. 支給額

休業開始時日額×休業期間の日数(28日が上限)×13%



★詳しくは厚生労働省ホームページより【育児休業等給付について】をご確認ください。

URL: https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000135090_00001.html