

いいの事務所 ニュース

VOL.150

<発行所>

Be Ambitious社会保険労務士法人

〒103-0016

東京都中央区日本橋小網町1-3-2

オーチャー小網町ビル 1階・6階

TEL : 03-6661-6597 FAX : 03-6661-6598

MAIL : gyoumu@sr-iino.com

URL : <https://www.sr-iino.com>



2025年 法改正情報！

2025年3月	<p><高年齢者雇用安定法></p> <p>① 経過措置終了（65歳まで完全雇用）</p>
2025年 4月	<p><育児・介護休業法等></p> <p>② 子の看護休暇見直し、残業免除の見直し等</p> <p>③ 介護休暇の要件緩和、雇用環境整備、情報提供の義務化等</p> <p><雇用保険関係></p> <p>④ 出生後休業支援給付と育児時短就業給付の創設</p> <p>⑤ 育児休業給付金延長の審査厳格化</p>
	<p><障害者雇用促進法></p> <p>⑥ 障がい者雇用除外率の10%引下げ</p>
	<p><高年齢者雇用安定法></p> <p>⑦ 高年齢雇用継続給付の給付率引下げ（15%→10%）</p>
2025年10月	<p><育児・介護休業法></p> <p>⑧ 柔軟な働き方を実現するための措置義務等の追加</p> <p>⑨ 仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取・配慮義務の追加</p>

① 2025年3月 / 高年齢者雇用安定法の経過措置終了

高年齢者雇用安定法に基づき、事業主が高年齢者雇用確保措置として継続雇用制度を導入する場合は、原則として希望者全員を対象としなければなりません。

ただし例外的に、2013年3月31日までに労使協定により継続雇用制度の対象者を限定する基準を定めていた事業主については、経過措置として対象者の限定が認められていました。

この経過措置は2025年3月31日で終了します。したがって2025年4月1日以降は、**希望者全員**を継続雇用制度の対象としなければなりません。

② 2025年4月 / 子の看護休暇見直し、残業免除の見直し等

■ 子の看護休暇の見直し：義務

改正内容	施行前	施行後
対象となる子の範囲の拡大	小学校就学の始期に達するまで	小学校3年生修了まで
取得事由の拡大 (③④を追加)	①病気・けが ②予防接種・健康診断	①病気・けが ②予防接種・健康診断 ③感染症に伴う学級閉鎖等 ④入園（入学）式、卒園式
労使協定による継続 雇用期間6か月未満 除外規定の廃止	〈除外できる労働者〉 ①週の所定労働日数が2日以下 ②継続雇用期間6か月未満	〈除外できる労働者〉 ①週の所定労働日数が2日以下 ※②を撤廃
名称変更	子の看護休暇	子の看護 等 休暇

■ 所定外労働の制限（残業免除）の対象拡大：義務

改正内容	施行前	施行後
請求可能となる労働者の 範囲の拡大	3歳未満の子を養育する労働者	小学校就学前 の子を養育する労働者

■ 短時間勤務制度(3歳未満)の代替措置にテレワーク追加

短時間勤務制度を講ずることが困難と認められる具体的な業務があり、その業務に従事する労働者がいる場合にのみ、労使協定を締結し除外規定を設けた上で、代替措置を講ずることとなります。

改正内容	施行前	施行後
代替措置の メニューを追加	〈代替措置〉 ①育児休業に関する制度に準ずる措置 ②始業時刻の変更等	〈代替措置〉 ①育児休業に関する制度に準ずる措置 ②始業時刻の変更等 ③テレワーク

■ 育児のためのテレワーク導入：努力義務

3歳未満の子を養育する労働者がテレワークを選択できるように措置を講ずることが、事業主に努力義務化されます。

■ 育児休業取得状況の公表義務適用拡大：義務

公表内容は、男性の「育児休業等の取得率」または「育児休業等と育児目的休暇の取得率」です。

改正内容	施行前	施行後
公表義務の対象となる企業 の拡大	従業員数1,000人超の企業	従業員数 300人超 の企業

※具体的な公表内容や算出方法はこちらをご確認ください

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/000103533_00006.html

③ 2025年4月 / 介護休暇の要件緩和、雇用環境整備、情報提供の義務化等

■ 介護休暇を取得できる労働者の要件緩和：義務

改正内容	施行前	施行後
労使協定による継続雇用期間6か月未満除外規定の廃止	〈除外できる労働者〉 ①週の所定労働日数が2日以下 ②継続雇用期間6か月未満	〈除外できる労働者〉 ①週の所定労働日数が2日以下 ※②を撤廃

■ 介護離職防止のための雇用環境整備：義務

介護休業や介護両立支援制度等の申出が円滑に行われるようにするため、事業主は以下①～④のいずれかの措置を講じなければなりません。

- ① 介護休業・介護両立支援制度等に関する研修の実施
- ② 介護休業・介護両立支援制度等に関する相談体制の整備（相談窓口設置）
- ③ 自社の労働者の介護休業取得・介護両立支援制度等の利用の事例の収集・提供
- ④ 自社の労働者へ介護休業・介護両立支援制度等の利用促進に関する方針の周知

■ 介護離職防止のための個別の周知・意向確認等：義務

(1) 介護に直面した旨の申出をした労働者に対する個別の周知・意向確認

周知事項	①介護休業に関する制度、介護両立支援制度等（制度の内容） ②介護休業・介護両立支援制度等の申出先（例：人事部など） ③介護休業給付金に関すること
個別周知・意向確認の方法	・面談、オンライン面談、書面 ・（労働者が希望した場合）FAX、メール等 のいずれか

(2) 介護に直面する前の早い段階(40歳等)での情報提供

情報提供期間	①労働者が40歳に達する日(誕生日前日)の属する年度(1年間) ②労働者が40歳に達する日の翌日(誕生日)から1年間 のいずれか
周知事項	上記(1)に同じ
個別周知・意向確認の方法	

■ 介護のためのテレワーク導入：努力義務

要介護状態の対象家族を介護する労働者がテレワークを選択できるように措置を講ずることが、事業主に努力義務化されます。

④ 2025年4月 / 出生後休業支援給付と育児時短就業給付の創設



■ 出生後休業支援給付金

概要	共働き・共育てを推進するため、この出生直後の一定期間に、両親とも（配偶者が就労していない場合などは本人が）、14日以上の子育て休業を取得した場合に、出生時育児休業給付金または育児休業給付金と併せて「出生後休業支援給付金」を最大28日間支給します。
支給要件	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。 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日以上の子育て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。
支給額	休業開始時賃金日額×休業期間の日数（28日が上限）×13%

支給額のイメージ

※パパ・ママ育児休業プラス制度を活用した場合のイメージを記載しています。



■ 育児時短就業給付金

育児時短就業給付金は、被保険者が、育児時短就業（その2歳に満たない子を養育するための所定労働時間を短縮することによる就業）をした場合において、要件に該当するときに、支給対象月について支給します。

⑤ 2025年4月 / 育児休業給付金延長の審査厳格化

※詳細は「いいのニュース VOL.146」をご参照ください

これまで、保育所等の利用を申し込んだものの、当面入所できないことについて、市区町村の発行する入所保留通知書などにより確認していました。

2025年4月以降は、これまでの確認に加え、保育所等の利用申し込みが、速やかな職場復帰のために行われたものであると認められることが必要になります。

< 必要な書類 >

- ①育児休業給付金支給対象期間延長事由認定申告書(★追加されたもの)
- 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(★追加されたもの)
- 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名称は市区町村により異なります

⑥ 2025年4月 / 障がい者雇用除外率の10%引下げ

※詳細は「いいのニュース VOL.130」をご参照ください

「除外率制度」とは、障害者の就業が一般的に困難（危険・複雑・精密）であると認められる業種について、雇用する労働者数を計算する際に、障害者の雇用義務を軽減する制度になります。

■ 障害者雇用除外率が引き下げられます

- ・ 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ます
- ・ 現在除外率が10%以下の業種については除外率制度の対象外となります

(例)医療業 労働者数100人 除外率20%

障害者雇用率2.5%

除外率なし : $100人 \times 2.5\% = 2.5人$

2人以上の雇用義務

除外率あり : $(100人 - 20人) \times 2.5\% = 1.6人$

1人以上の雇用義務

除外設定業種	除外率
建設業	10%
警備業	15%
医療業、介護老人保健施設	20%
児童福祉事業	30%
幼稚園	50%

⑦ 2025年4月 / 高年齢雇用継続給付の縮小

2025年4月から雇用保険法に基づく高年齢雇用継続給付が縮小されます。

高年齢雇用継続給付とは、60歳到達等時点に比べて賃金が75%未満に低下した状態で働き続ける60歳以上65歳未満の方（雇用保険の一般被保険者）に支給される給付です。

変更後は、給付率が現行の15%から10%に引き下げられます。

高年齢雇用継続給付は、今後段階的に縮小し最終的に廃止されることが決定しています。

給付率	現行	2025年4月以降
		賃金の原則15%
	賃金と給付額の合計が60歳時賃金に比して ・70.15～75% → 給付額は逡減 ・75%以上 → 支給しない	賃金と給付額の合計が60歳時賃金に比して ・70.4～75% → 給付額は逡減 ・75%以上 → 支給しない

※2025年4月から新たに60歳に到達する従業員から給付率10%に縮小

■ 給付金の計算（例）

- ・高年齢雇用継続給付金の支給額は、各月に支払われた賃金の「低下率」に応じて計算します

<賃金が25万円で低下率が61%以下だった場合>

$$\text{支給額} = \text{対象月に支払われた賃金} \times 15\% \quad (\text{支給額 } 37,500\text{円})$$

↓

$$\text{支給額} = \text{対象月に支払われた賃金} \times 10\% \quad (\text{支給額 } 25,000\text{円})$$

⑧ 2025年10月 / 柔軟な働き方を実現するための措置義務等の追加：義務

(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、次の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。

選択して講ずべき措置

- ① 始業時刻等の変更
- ② テレワーク等(10日以上/月)
- ③ 保育施設の設置運営等
- 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

※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。

(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、(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、個別に行う必要があります。

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	・面談、オンライン面談、書面 ・(労働者が希望した場合) FAX、メール等 のいずれか

(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	・面談、オンライン面談、書面 ・(労働者が希望した場合) FAX、メール等 のいずれか

(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。

最後に・・・

法改正情報についてご案内いたしました。まだ詳細について決まっていないところもございます。詳細情報がわかりましたら、いいのニュースにて随時ご案内いたします。

【臨時休業のお知らせ】

社員研修にともないまして、以下日程を臨時休業とさせていただきます。

休業日：2025年1月30日(木)

なお、休業日は電話等もすべて休止いたします。

休業日にいただきましたメールへのご返答につきましては

1月31日(金)以降に順次おこなってまいります。

何卒ご理解とご協力を賜りますよう、宜しくお願い申し上げます。

