

2025年1月号

(2025年1月20日発行)

大阪：〒598-0013 大阪府泉佐野市中町 1-2-4

e-mail：[info@senshu-sr.com](mailto:info@senshu-sr.com)

HP：<https://senshu-sr.com>

# 泉州経営協会 静社労士事務所便り

## 2025年の主な法改正等

新年あけましておめでとうございます。本年もどうぞよろしくお願ひいたします。今回は、今年の主な法改正や動向をチェックしていきたいと思ひます。

※過去の事務所便りは、<<https://senshu-sr.com>>の事務所便りタブよりご覧頂けます。

### ◆2025年の主な法改正や動向

今年、育児休業と介護休業に大きな法改正があります。今回は大まかに全体を紹介し、次月以降の事務所便りでそれぞれご紹介する予定です。

#### ●4月：育児休業に関する改正

- ①子の看護休暇の見直し：対象を小学校就学始期⇒小学校3年生修了、**取得事由に学級閉鎖や入学式追加等**
- ②所定外労働の制限（残業免除）の対象拡大：子を養育する労働者の子について、3歳未満⇒小学校就学前
- ③短時間勤務制度（3歳未満）の代替措置にテレワーク追加
- ④育児のためのテレワーク導入：努力義務化
- ⑤育児休業取得状況の公表義務適用拡大：事業規模従業員数1,000人⇒**300人**

※①～④は、就業規則等の見直しが必要になります。

#### ●4月：介護休業に関する改正

- ①介護休暇を取得できる労働者の要件緩和：労使協定で継続雇用6か月未満労働者の除外可能⇒撤廃
- ②介護離職防止のための雇用環境整備：介護休業等に関する研修の実施等、**4つのうちいずれかの措置義務**
- ③介護離職防止のための個別の周知、意向確認等：介護休業申出者に対する周知事項や周知意向確認方法  
**40歳等の労働者**に対する情報提供（情報提供期間、情報提供事項、情報提供の方法）
- ④介護のためのテレワーク導入：努力義務化

※①は労使協定、②は実施検討と実施の準備、③は書面の準備、④は就業規則等の見直しが必要になります。

#### ●4月：次世代育成支援対策推進法に関する改正

常時雇用する従業員が101人以上の事業主に対し、一般事業主行動計画の策定が義務付けられています。以下の①と②は策定に関しての改正になります。

- ①育児休業の取得状況等に係る状況把握の義務付け
- ②育児休業の取得状況等に係る数値目標設定の義務付け
- ③認証制度の認定基準の見直し

## ●4月：雇用保険法に関する改正

### ①自己都合退職者が教育訓練等を自ら受けた場合の給付制限解除

※このほか、通達の改正により、**原則の給付制限を2か月から1か月へ短縮**。ただし、5年間で3回以上の自己都合退職の場合には、給付制限期間を3か月。

②就業促進手当の見直し：廃止するとともに、就業促進定着手当の上限を支給残日数の20%に引下げ。

③育児休業給付に係る保険料率の引上げ及び保険財政の状況に応じて保険料引下げを可能とする弾力的な仕組みの導入

④教育訓練支援給付金の給付率引下げ及び雇止めによる離職者の基本手当の給付日数に係る特例等の令和8年度末までの継続：教育訓練支援給付金の給付率を基本手当の80%⇒60%

⑤高年齢雇用継続給付の支給率変更：各月に支払われた賃金の低下率に応じた支給率0～15%⇒0～10%

⑥出生後休業支援給付金の創設：子の出生直後の一定期間以内（男性は子の出生後8週間以内、女性は産後休業後8週間以内）に、被保険者とその配偶者の両方が14日以上の子育て休業を取得する場合に、最大28日間、**休業開始前賃金の13%相当額を給付**。育児休業給付金又は出生時育児休業給付金は、育児休業開始から180日間は、休業前賃金の給付率67%のため、**合わせて給付率80%（手取りで10割相当）**になる。

⑦育児時短就業給付金の創設：現状では、育児のための短時間勤務制度を選択し、賃金が低下した労働者に対して給付する制度はないため、被保険者が2歳未満の子を養育するために、時短勤務をしている場合の新たな給付として創設。給付率は、**時短勤務中に支払われた賃金額の10%**。

⑧保育所等に入れなかったことを理由とする育児休業給付金の支給対象期間延長手続きの変更：育児休業給付金支給対象期間延長事由認定申告書や、市区町村に保育所等の利用申込を行ったときの申込書の写しが追加。

## ●4月：障害者雇用促進法に関する改正

### ①除外率設定業種の除外率引下げ

## ●10月：育児休業に関する改正

①柔軟な働き方を実現するための措置等：始業時刻の変更や短時間勤務制度等5つのうち**2つ以上の措置義務**、措置の周知（措置の周知時期、周知事項、個別周知と意向確認方法）

②仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取、配慮：意向聴取（時期、聴取の内容、意向聴取の方法）、配（例：勤務時間帯や勤務にかかる配置、業務量や労働条件の見直し）

※①は就業規則等の見直し、実施検討と実施の準備、①と②は書面の準備が必要になります。

## ●10月：雇用保険に関する改正

①教育訓練休暇給付金の創設：労働者が自発的に、教育訓練に専念するために仕事から離れる場合に、その訓練期間中の生活費を支援する仕組みがないため、被保険者が教育訓練を受けるための休暇を取得した場合に、基本手当に相当する給付として、賃金の一定割合を支給する教育訓練休暇給付金を創設。

いかがでしたでしょうか。育児休業の法改正が多く見られたと思います。2023年の男性の育児休業取得率は30.1%でしたが、政府目標は2025年50%、2030年に85%を掲げております。2023年の女性の育児休業取得率は84.1%でしたので、2030年には男女同水準を想定していることとなります。一方、会社側の取得率向上のために取らせる育休「取られ育休」の問題があります。育休を取得したが妻がまだ入院中でやる事がなかったでは、本来の育休の目的を果たしているとは言えないと思います。従業員毎に事情が異なり、育休を取るのも取らないのも従業員の権利ですので、家庭と会社とよく相談して意味のある育休を取得することを心がけていただきたいと思います。会社としては、その時の準備を整えておくこととなります。法改正の施行は4月や10月からですが、就業規則の見直しや書面の整備などの事前準備が必要になりますので、引き続き情報発信していきたいと思っております。