

# 埼玉県労働セミナー

事業者が知っておくべき  
令和7年度の労働関係法の改正

①

法政大学  
山本圭子

# はじめに

## 本日の講座の流れ

- 育児・介護休業法改正
- 高年齢者雇用安定法改正
- 雇用保険法改正
- その他の改正内容について

## 講師紹介

法政大学法学部講師 山本圭子

専門 労働法

著書 『ファーストステップ労働法』（共著）、連載「労働安全衛生広報 なぜ訴訟につながった？やさしい判例詳説」、監修 東京  
京都『使用者のための労働法』、神奈川県『労働手帳』

## 法改正情報 に接したら

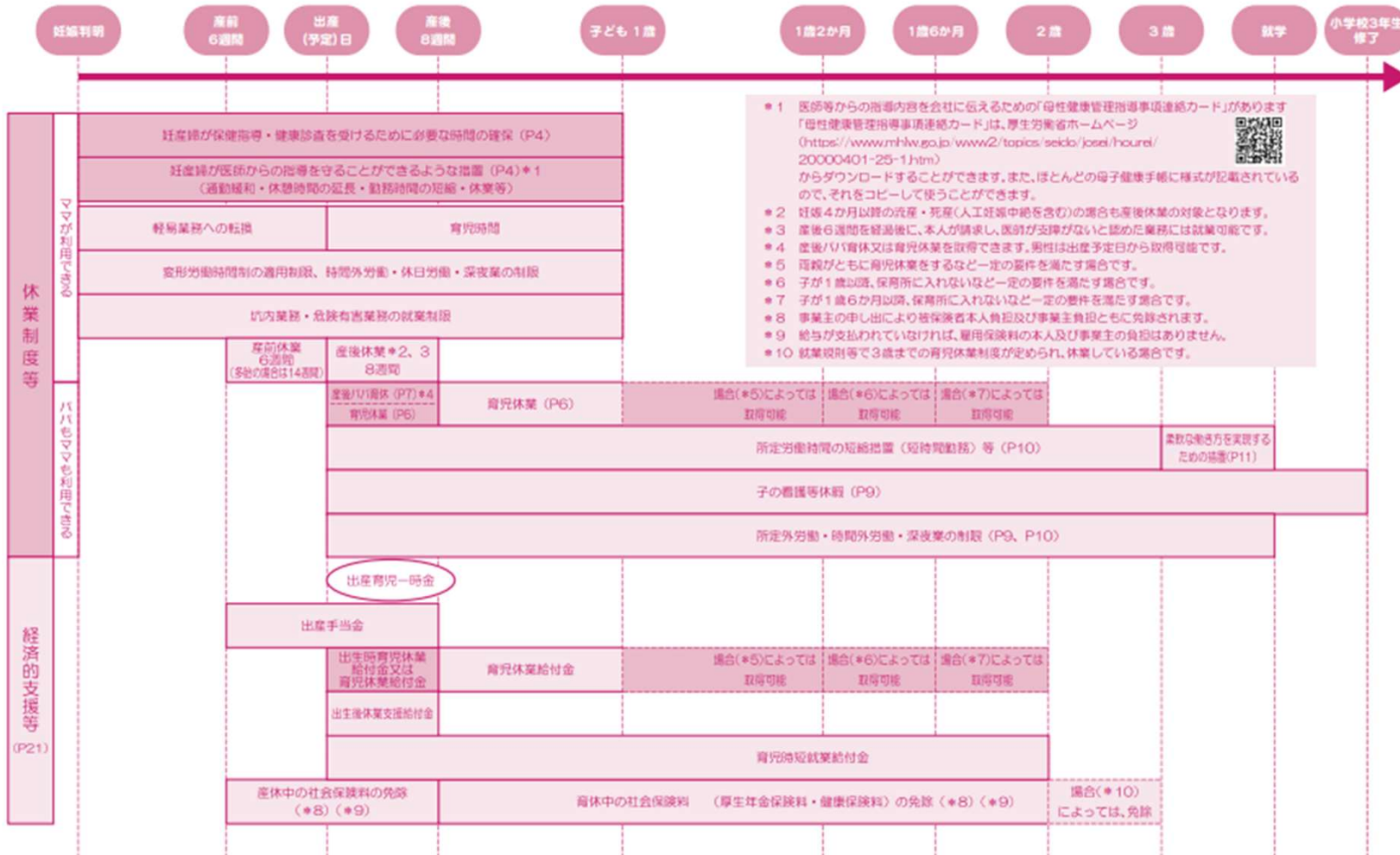
- 就業規則・諸規程等の点検
- 就業規則・諸規程、労使協定等の改定の必要性の吟味
- 改定のための説明資料の作成、労働者への説明
- 過半数組合・過半数代表者からの意見聴取、協定締結等
- 社内届出様式等の改定
- 国への行動計画・届出、公表・周知（次世代法、女活法等）



# 改正育児介護休業法

## 6 妊娠・出産・育児期の両立支援制度

(これらの内容は、ほとんどの母子健康手帳にも掲載されています)



出典：厚生労働省

男女雇用機会均等法  
育児・介護休業法のあ  
らまし (令和7年2  
月)

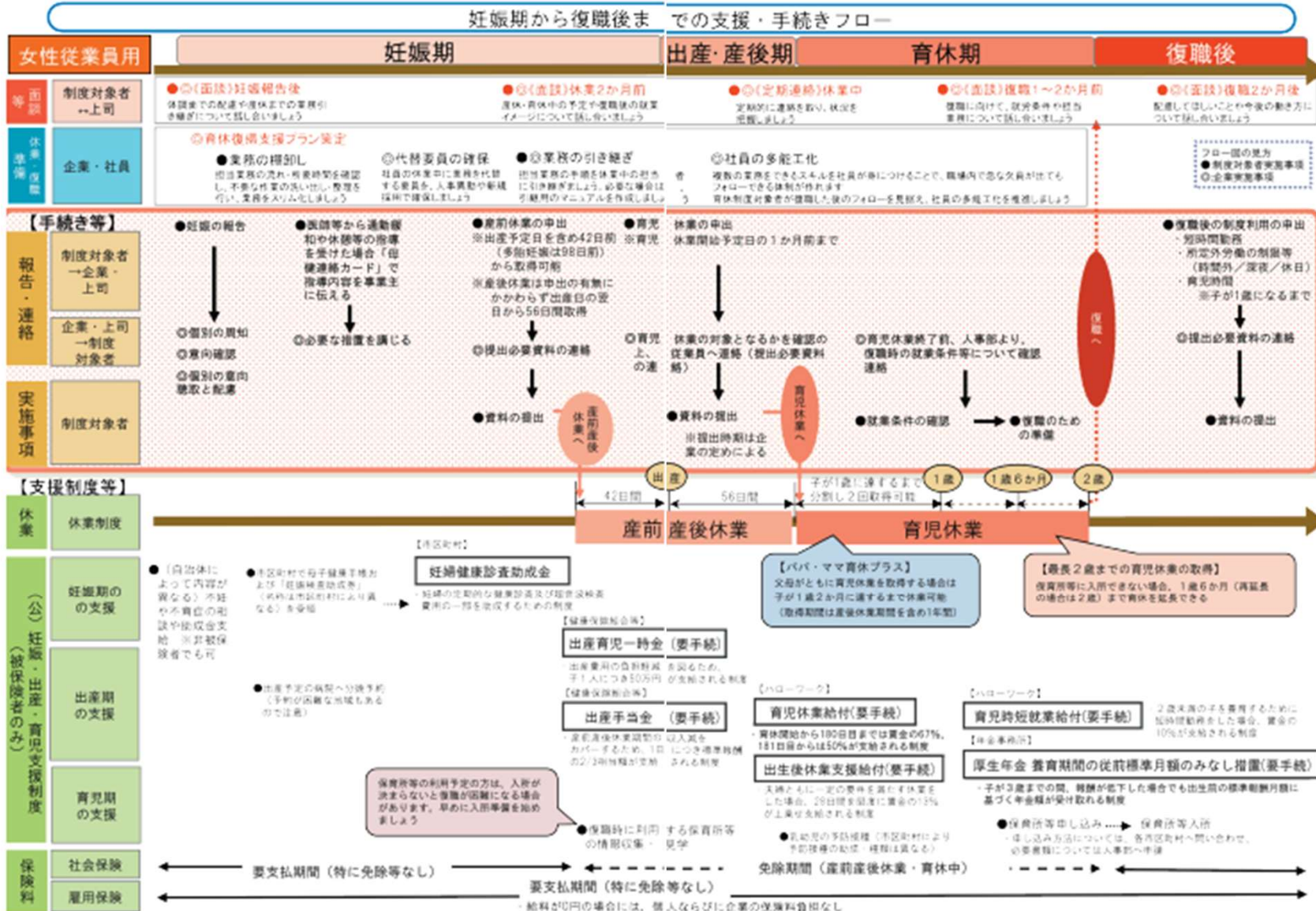
<https://www.mhlw.go.jp/content/11909000/001238364.pdf>

(11) 育休取得者を対象とした配布様式：「妊娠期から復職後までの支援・手続きフロー」

①産前産後休業と育休を取得する女性従業員向け

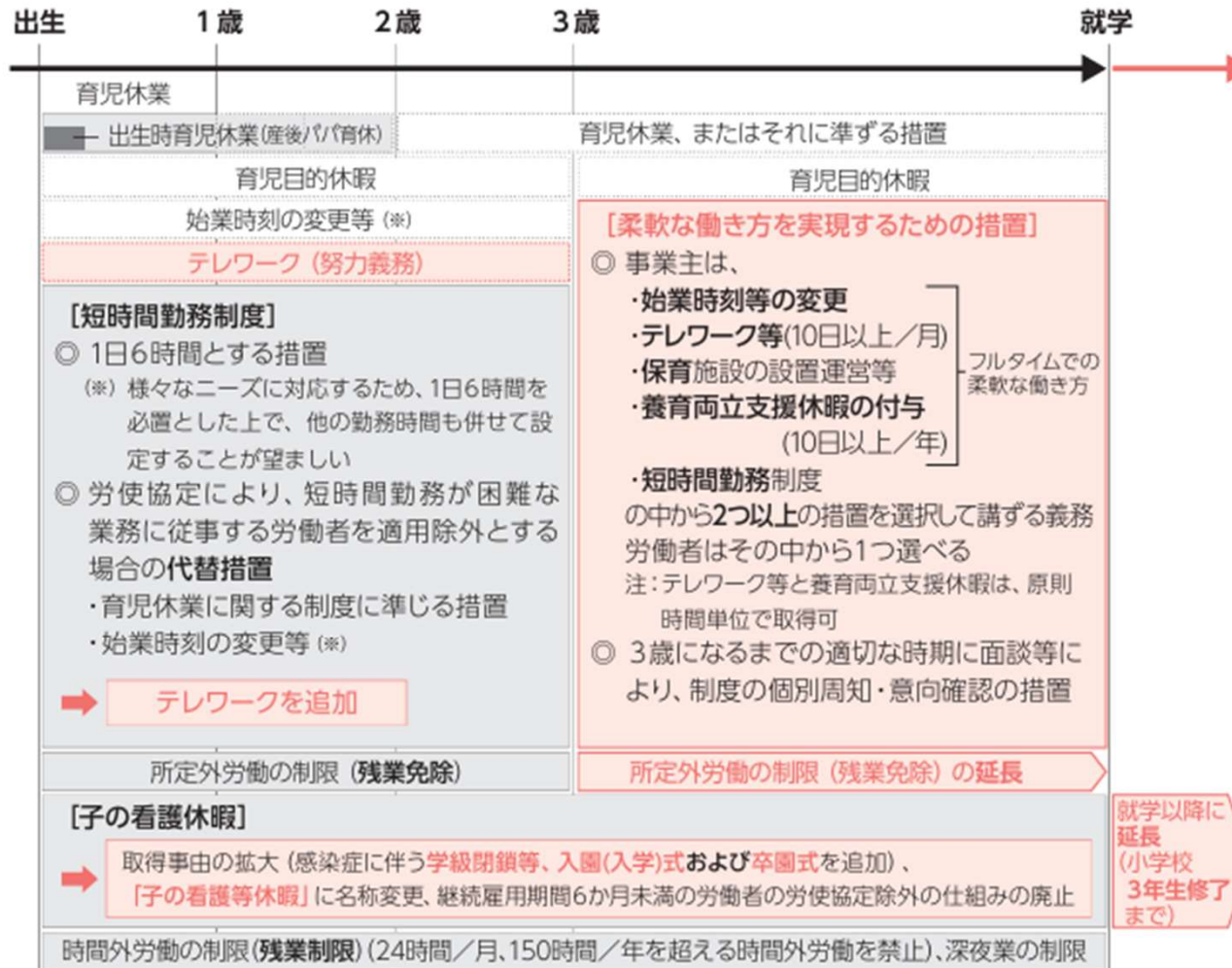
出典：厚生労働省育休復帰支援プラン策定マニュアル

<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000344772.pdf>



〈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、保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与

出典:厚生労働省

育児・介護休業法 改正ポイント  
のご案内

<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/001259367.pdf>

# 育児休業①

- ①育児休業制度の対象労働者と適用除外(日々雇用労働者)
- ②有期雇用労働者への適用
- ③労使協定による適用除外
- ④育児休業の権利の性格
- ⑤労働者による育児休業の申出、事業主による休業期間等の通知、事業主による休業開始予定日の指定・通知



## 育児休業②

⑥育児休業の回数（2回まで分割可）と休業期間

⑦育児休業の期間の原則（子が1歳に達するまで）と例外

- ・ パパ・ママ育休プラス：配偶者の育休取得がある場合には、1歳2ヶ月までで1年間の取得が可
- ・ 1歳6ヶ月までの育児休業の延長（1歳時点で父母どちらかが育休を取得しており、待機児童となった場合、疾病、障害、別居等により配偶者が養育できない場合）
- ・ 2歳までの延長（1歳6ヶ月時点で待機児童となった場合等）

# 産後パパ育休

子の出生後8週間以内の柔軟な育児休業

- ①休業の申出期限については、原則休業の2週間前までとする。
- ②分割して取得できる回数は、2回（分割する際は初回にまとめて申出）
- ③労使協定を締結している場合に、労働者と事業主の個別合意により、事前に調整した上で休業中に就業することを可能とする。

# 子の看護等 休暇

- ① 小学校3学年修了までの子を養育する男女労働者は、1年度あたり5日まで（小3までの子が複数の場合は1年度あたり10日）
- ② 取得事由・負傷・疾病にかかった子の世話・予防注射・健康診断の受診、感染症による学級閉鎖、入園式・卒園式・入学式の参加
- ③ 子の看護等休暇の対象労働者の範囲・日々雇用は除く・労使協定除外は週の所定労働日数が2日以下の労働者（令和7年4月1日より勤続6ヶ月未満の労働者が労使協定除外から外れた）
- ④ 子の看護等休暇の取得手続等・子の看護休暇の申し出先、申出事項、申出方法の明確化
- ⑤ 時間単位取得（パートも取得可）

## ①～⑨▶令和7(2025)年4月1日から施行

### 1 子の看護休暇の見直し

義務 就業規則等の見直し

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	<b>小学校3年生修了まで</b>
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 <b>③感染症に伴う学級閉鎖等</b> <b>④入園(入学)式、卒園式</b>
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 <b>※②を撤廃</b>
名称変更	子の看護休暇	子の看護 <b>等</b> 休暇

※ 取得可能日数は、現行日数(1年間に5日、子が2人以上の場合は10日)から変更ありません。

# 介護休業①

## ①介護休業の対象労働者と適用除外(日々雇用労働者)

対象家族（配偶者、父母及び子、祖父母、兄弟姉妹及び孫、配偶者の父母

介護休業は、対象家族であって2週間以上の期間にわたり常時介護を必要とする状態にあるもの（障害児・者や医療的ケア児・者を介護・支援する場合を含む。ただし、乳幼児の通常の成育過程において日常生活上必要な便宜を供与する必要がある場合は含まない。）を介護するための休業

## ②有期雇用労働者への適用

## ③労使協定による適用除外

## 介護休業②

- ④介護休業の権利の性格
- ⑤労働者による介護休業の申出、事業主による休業期間等の通知
- ⑥介護休業の申出時期に遅れた場合の事業主による休業開始予定日の指定・通知
- ⑦介護休業の回数と休業期間（申出は、対象家族1人につき3回まで。当該対象家族について、介護休業をした日数の合計が93日に達している場合は、その対象家族について介護休業をすることはできない）
- ⑧労働者による休業開始・終了予定日の変更・休業申出の撤回・介護休業の終了事由

# 家族介護の ための介護 休暇

①介護休暇制度とは：要介護状態にある家族の介護その他の世話のための休暇制度

対象家族が1人の場合は1年度に5日まで、2人以上の場合は10日まで

②介護護休暇の対象労働者の範囲・日々雇用は除く・労使協定除外は週の所定労働日数2日以下のみ（令和7年4月1日より、勤続6ヶ月未満の労働者を労使協定で除外できなくなった）

③介護休暇の取得手続等の明確化

④時間単位取得（パートも取得可）

# 育児のための 所定労働時間の 短縮措置① (短時間勤務措置)

- ①3歳未満の子を養育する労働者の所定労働時間の短縮措置等（短時間勤務制度）：所定労働時間を原則として6時間（ないし5時間45分）に短縮。
- ②短時間勤務制度の対象労働者：3歳に満たない子を養育する男女労働者（日々雇用を除く）※1日の所定が6時間未満のパートの除外と管理監督者等（労基法41条）は不適用



# 育児のための 所定労働時間の 短縮措置② (短時間勤務措置)

## ③労使協定による短時間勤務制度の適用除外

- ・引き続き雇用された期間が1年に満たない労働者
- ・週の所定労働日数は2日以下の労働者

### ・業務の性質または業務の実施体制に照らして、 短時間勤務制度を講ずることが困難と認められる 業務に従事する労働者

※業務の性質または業務の実施体制に照らして短時間勤務制度を講ずることが困難と認められる業務に従事する労働者を協定除外とした場合の代替措置を講じなければならない。

代替措置は、育児休業、テレワーク、フレックスタイム、始業終業時刻の繰り上げ繰り下げ、事業所内保育施設の設置など（令和7年4月1日より代替措置にテレワークが追加された）

# ①～⑨▶令和7(2025)年4月1日から施行

## 2 所定外労働の制限(残業免除)の対象拡大

義務 就業規則等の見直し

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	<b>小学校就学前</b> の子を養育する労働者

## 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

選択する場合は就業規則等の見直し

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 <b>③テレワーク</b>

※ 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。

出典：厚生労働省 育児・介護休業法 改正ポイントのご案内  
<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/001259367.pdf>

## ①～⑨▶令和7(2025)年4月1日から施行

### 4 育児のためのテレワーク導入

努力義務 就業規則等の見直し

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。

### 5 育児休業取得状況の公表義務適用拡大

義務

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 <b>300人超</b> の企業

- ・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。
- ・年1回、公表前事業年度の終了後おおむね3か月以内に、インターネットなど、一般の方が閲覧できる方法で公表してください。
- ・より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](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/000103533_00006.html)



#### Check! 両立支援のひろば(厚生労働省運営のウェブサイト)

男性の育児休業等の取得率等の公表に当たっては、自社ホームページ等のほか、「両立支援のひろば」で公表することもおすすめします。仕事と育児・介護の両立支援に取り組む企業の事例検索や自社の両立支援の取り組み状況の診断等を行うことができます。

<https://ryouritsu.mhlw.go.jp/>



出典：厚生労働省 育児・介護休業法 改正ポイントのご案内  
<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/001259367.pdf>

# 介護のための 所定労働時間の 短縮等の 措置①

## ①対象者

要介護状態の対象家族を介護する労働者が、その申し出により、労働者が就業しつつ要介護状態にある対象家族を介護することを容易にする措置

介護のための所定労働時間短縮措置等の措置の対象労働者は、1日の所定労働時間が6時間以下でないこと、日々雇用される者でないこと、短時間勤務制度が適用される期間に現に介護休業をしていない、労使協定により適用除外とされた労働者（アその事業主に継続して雇用された期間が1年に満たない労働者、イ1週間の所定労働日数が2日以下の労働者）でないこと

②連続する3年間以上の期間で、2回以上の利用ができる

## 介護のための 所定労働時間の 短縮等の 措置②

### ③措置の内容

短時間勤務の制度（下記のいずれか）

- ・ 1日の所定労働時間を短縮する制度
- ・ 週又は月の所定労働時間を短縮する制度
- ・ 週又は月の所定労働日数を短縮する制度(隔日勤務や、特定の曜日のみの勤務等の制度)
- ・ 労働者が個々に勤務しない日又は時間を請求することを認める制度

フレックスタイムの制度

始業又は終業の時刻を繰り上げ又は繰り下げる制度（いわゆる時差出勤の制度）

労働者が利用する介護サービスの費用の助成その他これに準ずる制度

# 育児・介護の ための所定外 労働の制限 (免除)

- ①所定外労働の免除措置（いわゆる残業免除措置）
- ②対象労働者：小学校の就学の始期に達するまでの子を養育する労働者（日々雇用を除く）、要介護状態の対象家族を介護する労働者
- ③労使協定による所定外労働の制限の適用除外（勤続1年未満、週の所定労働日数が2日以下）
- ④所定外労働の免除の申出方法等（開始日の1ヶ月前までに申出。1回の請求につき、1ヶ月以上1年以内の期間で申出を行う。回数に制限はない）

# 育児・介護の ための時間外 労働の制限、 深夜労働の 制限

小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者、家族介護を行う労働者に関する本人申出によるその他の措置

- ・時間外労働の制限：1か月24時間、1年150時間まで
- ・深夜業の制限：午後10時～午前5時の深夜業を制限

## ⑩⑪▶令和7(2025)年10月1日から施行

### 10 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
- 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

#### (各選択肢の詳細)

- ① 始業時刻等の変更：次のいずれかの措置(一日の所定労働時間を変更しない)
  - ・フレックスタイム制
  - ・始業または終業の時刻を繰り上げまたは繰り下げる制度(時差出勤の制度)
- ② テレワーク等：一日の所定労働時間を変更せず、月に10日以上利用できるもの
- ③ 保育施設の設置運営等：保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与をするもの  
(ベビーシッターの手配および費用負担など)
- ④ 養育両立支援休暇の付与：一日の所定労働時間を変更せず、年に10日以上取得できるもの
- ⑤ 短時間勤務制度：一日の所定労働時間を原則6時間とする措置を含むもの



## ⑩⑪▶令和7(2025)年10月1日から施行

### (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

望ましい

\* 家庭や仕事の状況が変化する場合があることを踏まえ、労働者が選択した制度が適切であるか確認すること等を目的として、上記の時期以外(育児休業後の復帰時、短時間勤務や対象措置の利用期間中など)にも定期的に面談を行うこと



#### 個別周知・意向確認の際に用いる「様式」例

社内用アレンジしてご活用いただけます。

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



## ⑩⑪▶令和7(2025)年10月1日から施行

### (2) 聴取した労働者の意向についての配慮

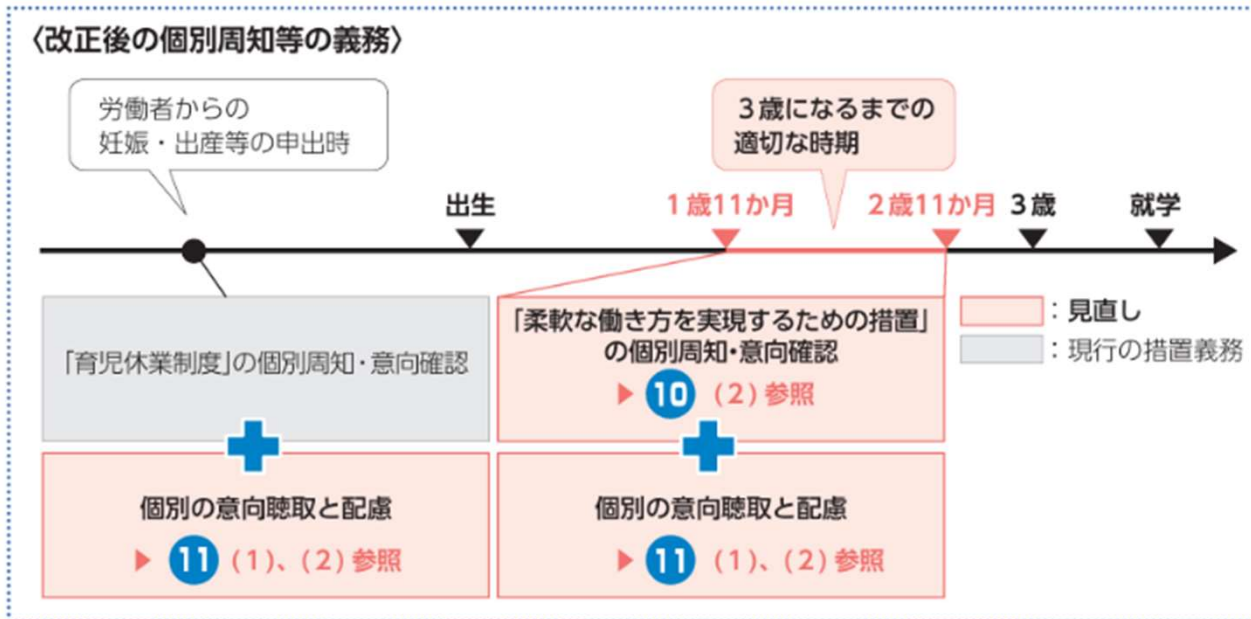
事業主は、(1)により聴取した労働者の仕事と育児の両立に関する意向について、自社の状況に応じて配慮しなければなりません。

#### 具体的な配慮の例

- ・勤務時間帯、勤務地にかかる配置
  - ・勤務量の調整
  - ・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
- 等

#### 望ましい

- \* 子に障害がある場合等で希望するときは、短時間勤務制度や子の看護等休暇等の利用可能期間を延長すること
- \* ひとり親家庭の場合で希望するときは、子の看護等休暇等の付与日数に配慮すること



出典：厚生労働省 育児・介護休業法 改正ポイントのご案内 <https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/001259367.pdf>

# 休業期間中 及び休業後の 労働条件①

- ①就業規則に定める事項、休業申し出に対し、取り扱いについて文書等で示す
- ②職場復帰の原則
- ③復帰のための教育訓練

## 休業期間中 及び休業後の 労働条件②

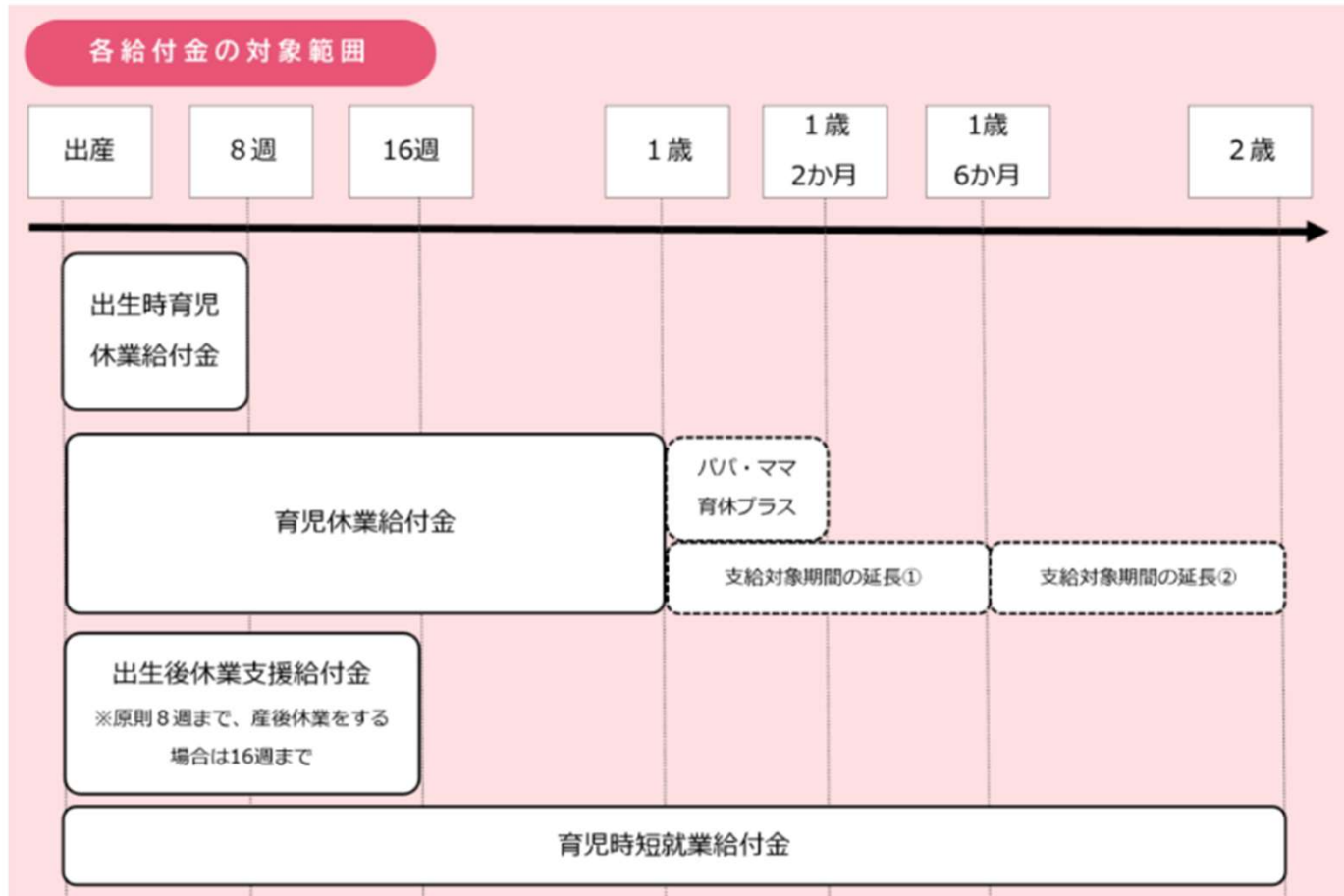
### ④休業期間中の賃金と所得保障(雇用保険の給付)

- ・ 育児休業給付金（休業開始から180日間は従前賃金の67%、その後は50%）
- ・ 介護休業給付金 従前賃金の67%
- ・ 子の出生直後の一定期間に、両親ともに（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（従前賃金の80%、手取額の100%を確保）。
- ・ 育児時短就業給付金（育児中の柔軟な働き方として時短勤務制度を選択しやすくすることを目的に、2歳に満たない子を養育するために時短勤務（以下「育児時短就業」という。）した場合に、育児時短就業前と比較して賃金が低下するなどの要件を満たすときに、育児時短勤務時の賃金の10%を支給する給付金）。

### ⑤産休、産後パパ育休、育児休業期間中の社会保険料の免除と介護休業中の保険料労働者負担分の取扱

### ⑥年休の出勤率計算にあたって休業期間を出勤したものと して取り扱う

# 育児・介護休業法 改正ポイントのご案内



出典：厚生労働省 育児・介護休業法 改正ポイントのご案内  
<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/001259367.pdf>

# 育児休業を 取得しやすい 雇用環境整備等

- ①育児休業の申出・取得を円滑にするための雇用環境の整備に関する措置
- ②妊娠・出産（本人又は配偶者）の申出をした労働者に対して事業主から個別の制度周知及び休業の取得意向の確認のための措置、研修の実施、相談体制の整備等を講ずることを事業主に義務付ける。

### 3. 介護離職防止のための仕事と介護の両立支援制度の強化等

#### 改正の趣旨

- 仕事と介護の両立支援制度を十分活用できないまま介護離職に至ることを防止するため、仕事と介護の両立支援制度の個別周知と意向確認により効果的な周知が図られるとともに、両立支援制度を利用しやすい雇用環境の整備を行うことが必要である。

#### 見直し内容



#### ■ 事業主に以下の措置義務。

- ・ 介護に直面した労働者が申出をした場合に、両立支援制度等に関する情報の**個別周知・意向確認**
- ・ 介護に直面する前の**早い段階(40歳等)**の両立支援制度等に関する**情報提供** ※併せて介護保険制度についての周知も望ましい(指針)
- ・ 研修や相談窓口の設置等の**雇用環境の整備**  
 ※介護休業制度の目的(介護の体制を構築するために一定期間休業するもの)の理解促進を図る観点から、事業主による個別周知等を行う際には、その制度目的を踏まえることが望ましい(指針)。
- 介護期の働き方について、労働者がテレワークを選択できるよう事業主に**努力義務**。
- 介護休暇の勤続6か月未満の労働者の労使協定除外の仕組みは**廃止**する。

# 介護休業等を取 得しやすい 雇用環境整備等

- ①介護に直面した労働者に対する個別周知
- ②休業中の待遇、休業後の賃金、配置などについて就業規則に定め、周知する努力義務。
- ③労働者が介護に直面する早い段階（40歳）に介護休業、両立支援制度、休業の申出先等について研修や情報提供を行う。
- ④相談体制の整備、好事例の収集・提供等



## ①～⑨▶令和7(2025)年4月1日から施行

### 6 介護休暇を取得できる労働者の要件緩和

労使協定を締結している場合は就業規則等の見直し

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

### 7 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**

※ i 介護休暇に関する制度、ii 所定外労働の制限に関する制度、iii 時間外労働の制限に関する制度、iv 深夜業の制限に関する制度、v 介護のための所定労働時間の短縮等の措置

**望ましい** \*①～④のうち複数の措置を講じること

出典：厚生労働省 育児・介護休業法 改正ポイントのご案内  
<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/001259367.pdf>

# ①～⑨▶令和7(2025)年4月1日から施行

## 8 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

介護に直面した旨の申出をした労働者に対して、事業主は介護休業制度等に関する以下の事項の周知と介護休業の取得・介護両立支援制度等の利用の意向の確認を、個別に行わなければなりません。

※ 取得・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	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) 介護に直面する前の早い段階(40歳等)での情報提供

労働者が介護に直面する前の早い段階で、介護休業や介護両立支援制度等の理解と関心を深めるため、事業主は介護休業制度等に関する以下の事項について情報提供しなければなりません。

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
情報提供事項	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
情報提供の方法	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

出典：厚生労働省

育児・介護休業法 改正ポイントのご案内

<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/001259367.pdf>

望ましい

\* 情報提供に当たって、「介護休業制度」は介護の体制を構築するため一定期間休業する場合に対応するものなど、各種制度の趣旨・目的を踏まえて行うこと

## ①～⑨▶令和7(2025)年4月1日から施行

### ⑨ 介護のためのテレワーク導入

努力義務 就業規則等の見直し

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。



#### 介護離職防止のための雇用環境整備、個別周知・意向確認、情報提供の例

以下の資料をご用意しています。社内用アレンジする等してご活用ください。

##### ①個別周知・意向確認、情報提供、事例紹介、制度・方針周知ポスター例

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



##### ②介護保険制度について(40歳の方向けリーフレット)

[https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_10548.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_10548.html)



#### 両立支援について専門家に相談したい方へ【中小企業育児・介護休業等推進支援事業】

<https://ikuji-kaigo.mhlw.go.jp/>

制度整備や育児・介護休業を取得する社員のサポート、仕事と育児・介護の両立を実現する体制作り等でお悩みの企業に、社会保険労務士等の専門家が無料でアドバイスします。



出典：厚生労働省 育児・介護休業法 改正ポイントのご案内  
<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/001259367.pdf>

### 3. 介護離職防止のための仕事と介護の両立支援制度の強化等

#### 改正の趣旨

- 仕事と介護の両立支援制度を十分活用できないまま介護離職に至ることを防止するため、仕事と介護の両立支援制度の個別周知と意向確認により効果的な周知が図られるとともに、両立支援制度を利用しやすい雇用環境の整備を行うことが必要である。

#### 見直し内容



- 事業主に以下の措置義務。
  - ・ 介護に直面した労働者が申出をした場合に、両立支援制度等に関する情報の**個別周知・意向確認**
  - ・ 介護に直面する前の**早い段階(40歳等)**の両立支援制度等に関する**情報提供** ※併せて介護保険制度についての周知も望ましい(指針)
  - ・ 研修や相談窓口の設置等の**雇用環境の整備**
 ※介護休業制度の目的(介護の体制を構築するために一定期間休業するもの)の理解促進を図る観点から、事業主による個別周知等を行う際には、その制度目的を踏まえることが望ましい(指針)。
- 介護期の働き方について、労働者がテレワークを選択できるよう事業主に**努力義務**。
- 介護休暇の勤続6か月未満の労働者の労使協定除外の仕組みは**廃止**する。

## 2. 育児休業の取得状況の公表義務の拡大や次世代育成支援対策の推進・強化

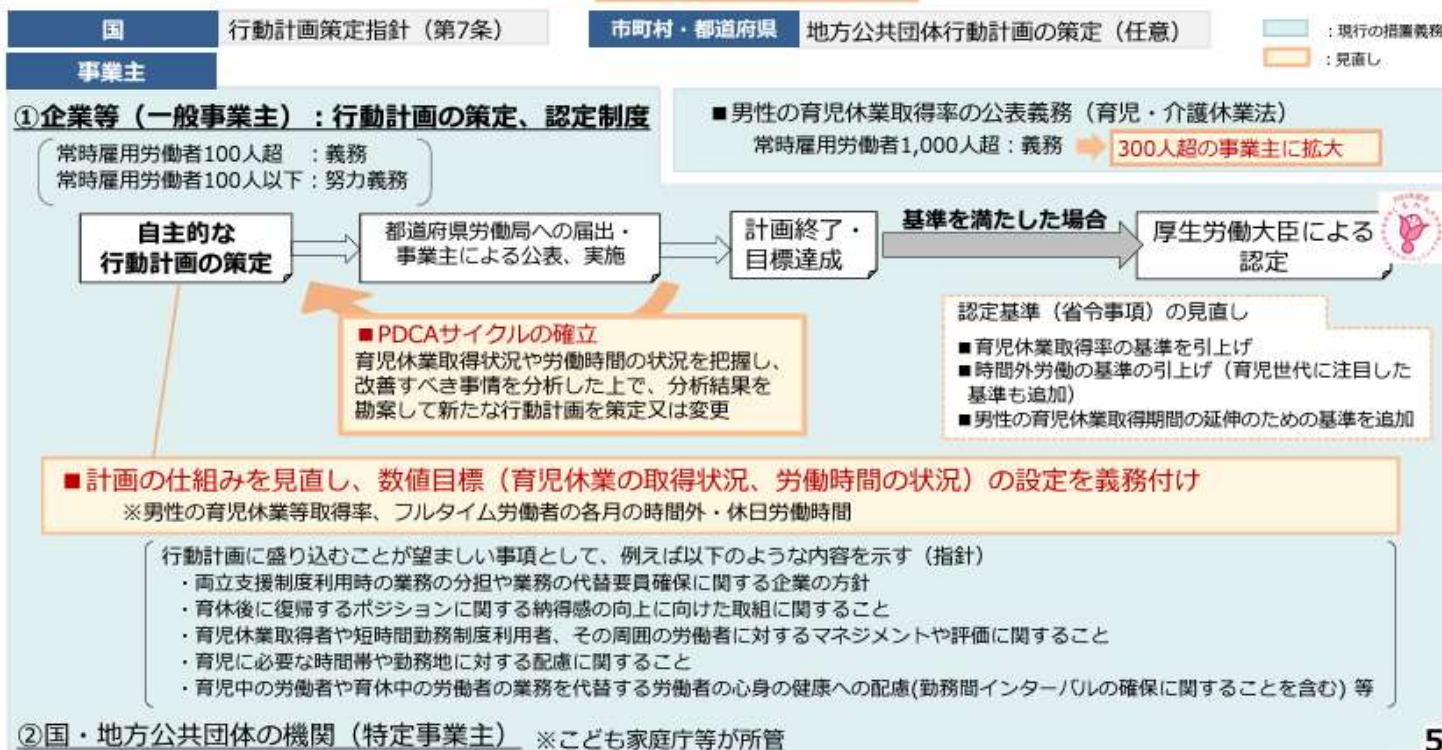
### 改正の趣旨

- 現在の少子化の進行等の状況や「男女とも仕事と子育てを両立できる職場」を目指す観点から、次世代育成支援対策推進法を延長するとともにその実効性をより高め、男性の育児休業取得等をはじめとした仕事と育児の両立支援に関する事業主の取組を一層促す必要がある。

### 見直し内容

次世代育成支援対策推進法

〔令和7年3月末までの時限立法（平成17年4月から10年間の時限立法。その後10年間延長。）〕  
 ⇒ **令和17年3月末まで10年間延長**



5

## 2025年4月から、男性労働者の育児休業取得率等の公表が従業員が300人超1,000人以下の企業にも義務化されます

育児・介護休業法では、男性労働者の育児休業等の取得状況を年1回公表することが、従業員が1,000人を超える企業の事業主に義務付けられています。

育児・介護休業法の改正により、従業員が300人超1,000人以下の企業にも公表が義務付けられます。  
(令和7(2025)年4月1日施行)

### 改正後の対象企業 常時雇用する労働者が300人を超える企業

「常時雇用する労働者」とは雇用契約の形態を問わず、事実上期間の定めなく雇用されている労働者を指します。次のような者が該当します。

#### 常時雇用する労働者

- ・ 期間の定めなく雇用されている者
- ・ 一定の期間を定めて雇用されている者または日々雇用される者であり、その雇用期間が反復更新されて事実上期間の定めなく雇用されている者と同等と認められる者。  
すなわち、過去1年以上引き続き雇用されている者または雇入れの時から1年以上引き続き雇用されると見込まれる者

### 公表内容 次の①または②いずれかの割合

公表を行う日の属する事業年度の直前の事業年度（公表前事業年度）における次の①または②のいずれかの割合を指します。

① 育児休業等の取得割合	② 育児休業等と育児目的休暇の取得割合
$\frac{\text{育児休業等をした男性労働者の数}}{\text{配偶者が出産した男性労働者の数}}$	$\frac{\begin{array}{c} \text{育児休業等をした男性労働者の数} \\ + \\ \text{小学校就学前の子の育児を目的とした休暇制度} \\ \text{を利用した男性労働者の数} \\ \text{の合計数} \end{array}}{\text{配偶者が出産した男性労働者の数}}$

出典：厚生労働省 <https://www.mhlw.go.jp/content/11909000/001029776.pdf>

## 育児休業給付の給付率引上げ

### 現状・課題

- 育児休業を取得した場合、休業開始から通算180日までは賃金の67%（手取りで8割相当）、180日経過後は50%が支給。
- 若者世代が、希望どおり、結婚、妊娠・出産、子育てを選択できるようにしていくため、夫婦ともに働き、育児を行う「共働き・子育て」を推進する必要がある、特に男性の育児休業取得の更なる促進が求められる。

### 見直し内容

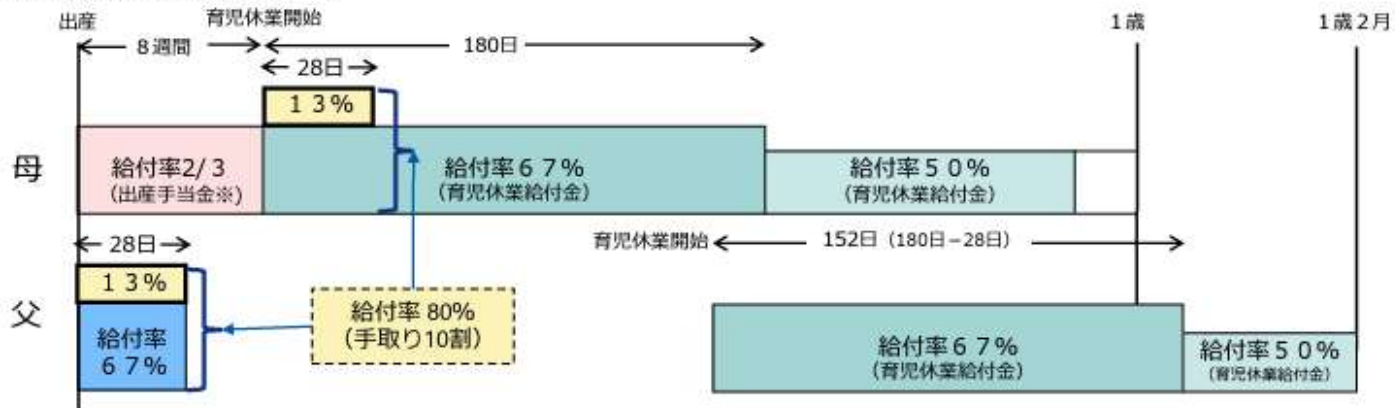
- 子の出生直後の一定期間以内（男性は子の出生後8週間以内、女性は産後休業後8週間以内）に、被保険者とその配偶者の両方が**14日以上**の育児休業を取得する場合に、**最大28日間**、休業開始前賃金の13%相当額を給付し、育児休業給付とあわせて**給付率80%（手取りで10割相当）**へと引き上げることとする。

※ 配偶者が専業主婦（夫）の場合や、ひとり親家庭の場合などには、配偶者の育児休業の取得を求めずに給付率を引き上げる。

<財源> 子ども・子育て支援金を充当

<施行期日> 2025（令和7）年4月1日

### ○育児休業給付の給付イメージ



※健康保険等により、産前6週間、産後8週間について、過去12ヶ月における平均標準報酬月額額の2/3相当額を支給。

3

## 育児時短就業給付の創設

### 現状・課題

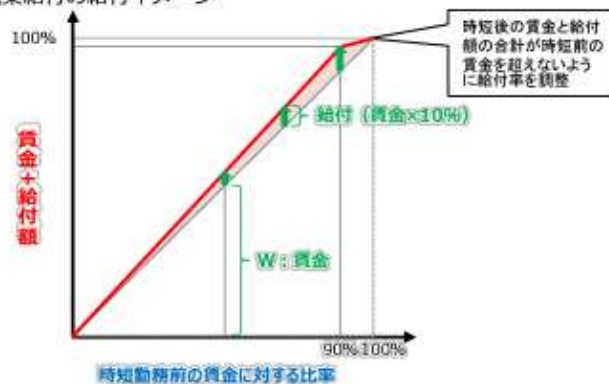
- 現状では、育児のための短時間勤務制度を選択し、賃金が低下した労働者に対して給付する制度はない。
- 「共働き・共育て」の推進や、子の出生・育児休業後の労働者の育児とキャリア形成の両立支援の観点から、柔軟な働き方として、時短勤務制度を選択できるようにすることが求められる。

### 見直し内容

- 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、**育児時短就業給付を創設**。
- 給付率については、休業よりも時短勤務を、時短勤務よりも従前の所定労働時間で勤務することを推進する観点から、**時短勤務中に支払われた賃金額の10%**とする。

<財源> 子ども・子育て支援金を充当    <施行期日> 2025（令和7）年4月1日

○育児時短就業給付の給付イメージ



4



## 子ども・子育て支援法等の一部を改正する法律（令和6年法律第47号）の概要

### 改正の趣旨

こども未来戦略（令和5年12月22日閣議決定）の「加速化プラン」に盛り込まれた施策を着実に実行するため、ライフステージを通じた子育てに係る経済的支援の強化、全ての子ども・子育て世帯を対象とする支援の拡充、共働き・子育ての推進に資する施策の実施に必要な措置を講じるとともに、子ども・子育て政策の全体像と費用負担の見える化を進めるための子ども・子育て支援特別会計を創設し、児童手当等に充てるための子ども・子育て支援金制度を創設する。

### 改正の概要

#### 1. 「加速化プラン」において実施する具体的な施策

##### （1）ライフステージを通じた子育てに係る経済的支援の強化 【①児童手当法、②子ども・子育て支援法】

- ①児童手当について、(1)支給期間を中学生までから高校生年代までとする、(2)支給要件のうち所得制限を撤廃する、(3)第3子以降の児童に係る支給額を月額3万円とする、(4)支払月を年3回から隔月（偶数月）の年6回とする抜本的拡充を行う。
- ②妊娠期の負担の軽減のため、妊婦のための支援給付を創設し、当該給付と妊婦等包括相談支援事業とを効果的に組み合わせることで総合的な支援を行う。

##### （2）全ての子ども・子育て世帯を対象とする支援の拡充 【③・④児童福祉法、子ども・子育て支援法等、⑤～⑧子ども・子育て支援法、⑨児童扶養手当法、⑩子ども・若者育成支援推進法、⑪子ども・子育て支援法の一部を改正する法律】

- ①妊婦のための支援給付とあわせて、妊婦等に対する相談支援事業（妊婦等包括相談支援事業）を創設する。
- ②保育所等に通っていない満3歳未満の子どもの通園のための給付（こども誰でも通園制度）を創設する。
- ③産後ケア事業を地域子ども・子育て支援事業に位置付け、国、都道府県、市町村の役割を明確化し、計画的な提供体制の整備を行う。
- ④教育・保育を提供する施設・事業者に経営情報等の報告を義務付ける（経営情報の継続的な見える化）。
- ⑤施設型給付費等支給費用の事業者拠出金の充当上限割合の引上げ、拠出金率の法定上限の引下げを行う。
- ⑥児童扶養手当の第3子以降の児童に係る加算額を第2子に係る加算額と同額に引き上げる。
- ⑦ヤングケアラーを国・地方公共団体等による子ども・若者支援の対象として明記。
- ⑧基準を満たさない認可外保育施設の無償化に関する時限的措置の期限到来に対する対応を行う。

##### （3）共働き・子育ての推進 【①雇用保険法等、②国民年金法】

- ①両親ともに育児休業を取得した場合に支給する出生後休業支援給付及び育児期に時短勤務を行った場合に支給する育児時短就業給付を創設する。
- ②自営業・フリーランス等の育児期間中の経済的な給付に相当する支援措置として、国民年金第1号被保険者の育児期間に係る保険料の免除措置を創設する。

#### 2. 子ども・子育て支援特別会計（いわゆる「こども金庫」）の創設 【特別会計に関する法律】

子ども・子育て政策の全体像と費用負担の見える化を進めるため、年金特別会計の子ども・子育て支援勘定及び労働保険特別会計の雇用勘定（育児休業給付関係）を統合し、子ども・子育て支援特別会計を創設する。

#### 3. 子ども・子育て支援金制度の創設 【①④子ども・子育て支援法、②医療保険各法等】

- ①国は、1(1)①②、(2)②、(3)①②（\*）に必要な費用に充てるため、医療保険者から子ども・子育て支援納付金を徴収することとし、額の算定方法、徴収の方法、社会保険診療報酬支払基金による徴収事務等を定める。
  - ②医療保険者が被保険者等から徴収する保険料に納付金の納付に要する費用（子ども・子育て支援金）を含めることとし、医療保険制度の取扱いを踏まえた被保険者等への賦課・徴収の方法、国民健康保険等における低所得者軽減措置等を定める。
  - ③歳出改革と賃上げによって実質的な社会保険負担軽減の効果を生じさせ、その範囲内で、令和8年度から令和10年度にかけて段階的に導入し、各年度の納付金総額を定める。
  - ④令和6年度から令和10年度までの各年度に限り、（\*）に必要な費用に充てるため、子ども・子育て支援特例公債を発行できることとする。
- （\*）を子ども・子育て支援法に位置づけることに伴い、同法の目的「子ども・子育て支援」の定義に、子どもを持つことを希望する者が安心して子どもを生み、育てることができる社会の実現・環境の整備を追加し、同法の趣旨を明確化する。

### 施行期日

※この他、子ども・子育て支援法第58条の9第6項第3号イについて、規定の修正を行う。

令和6年10月1日（ただし、1(2)②は公布日、1(2)③は令和6年11月1日、1(1)②、(2)①③④⑤、(3)①、2は令和7年4月1日、1(2)②、3②は令和8年4月1日、1(3)②は令和8年10月1日に施行する。2