

トピックス

令和6年改正育児・介護休業法 就業規則(育児・介護休業規程)の見直しなどはお済みですか

いわゆる令和6年改正育児・介護休業法の施行期日(令和7年4月1日・同年10月1日)が近づいてきました。この改正に伴い、就業規則(育児・介護休業規程)・社内様式の見直しや、個別周知・意向確認などの準備が必要となります。どのような改正規定があるのか? 今一度、確認しておきましょう。

<令和7年4月1日施行分>

- 子の看護休暇の見直し ◆
- 介護休暇を取得できる労働者の要件緩和 ◆
- 育児のための所定外労働の制限(残業免除)の対象拡大 ◆
- 育児のための所定労働時間の短縮措置の代替措置追加 ◆
- 育児のためのテレワーク導入の努力義務化 ◆
- 介護のためのテレワーク導入の努力義務化 ◆
- 介護離職防止のための雇用環境整備、個別周知・意向確認等の措置の義務付け ★
- 育児休業取得状況の公表義務適用拡大(従業員数:1,000人超の企業→300人超の企業)



<令和7年10月1日施行分>

- 柔軟な働き方を実現するための措置の義務化 ◆
- 柔軟な働き方を実現するための措置の個別周知・意向確認の義務付け ★
- 仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取・配慮の義務付け ★

注 ◆が付いた改正規定は、厚生労働省のモデル規則(育児・介護休業等に関する規則の規定例[詳細版])において、改定が行われているもの。

注 ★が付いた改正規定は、厚生労働省のモデル規則において、改定が行われているほか、個別周知・意向確認のため、労働者に配布する資料(参考様式)が用意されているもの。

★令和7年度 育児・介護休業法改正:働き方改革と多様な働き方への影響

令和7年(2025年)4月1日および10月1日から、育児・介護休業法が大幅に改正されます。

これらの改正は、単なる就業規則の変更にとどまらず、テレワークやフレックスタイム制、短時間勤務制度など、多様な働き方を実現するための見直しが同時に必要になります。

また、新制度に関する従業員への説明会や場合によっては助成金の申請も必要な場合があります。

これを各企業が対応できるように、厚生労働省では「育児・介護休業法 令和6年(2024年)改正内容の解説や育児休業制度特設サイト」、東京労働局では「育児・介護と仕事の両立のための従業員研修特設ページ」を開設するなど、国も力を入れているのがわかります。

それでも、資料のボリュームが多すぎることから何から手をつければいいのかわからない。そんなお声も多くいただいています。そこで、ブレインスターでは、今回の改正内容の対応を支援するために、サービスメニューを作成いたしました。従業員にパンフレットを配るだけならまだしも、制度の説明や意向確認などできる自信がない……。そんなお悩みにもお応えできるように、制度説明や意向確認の代行等を行うメニューや多様な正社員制度や短時間正社員制度との整合性の確認、改正内容を全従業員に周知し、特に管理職には適切な対応ができるよう研修の実施を行います。

この法改正を通じて、育児や介護と仕事を両立しやすい職場風土を醸成し、従業員が安心して制度を利用できる環境を整えることがとても重要です。そのためには、企業全体での意識改革と具体的な制度整備が求められます。今回の体制は非常にボリュームがある内容となっております。

改正対応をブレインスターに依頼したい方は当社の担当者までご連絡ください。サービス内容についてご説明させていただきます。早急に対応を進め、法令遵守と従業員の働きやすい環境づくりを推進していきましょう。

お仕事
カレンダー
3月



3/10

● 2025年2月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付

3/17

● 2024年分の所得税、個人住民税、個人事業税の確定申告期限

3/31

● 2月分健康保険料・厚生年金保険料の納付
 ● 1月決算法人の確定申告と納税・7月決算法人の中間申告と納税(決算応当日まで)
 ● 4月・7月・10月決算法人の消費税の中間申告(決算応当日まで)
 ● 個人事業者の消費税・地方消費税の確定申告

令和7年4月から「出生後休業支援給付金」の支給がスタート

「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）」により、雇用保険法の一部が改正され、出生後休業支援給付金、育児時短就業給付金という新たな給付金が創設されました（いずれも令和7年4月1日施行）。今回はそのうち「出生後休業支援給付金」の概要を取り上げます

……………「出生後休業支援給付金」の概要(厚労省のリーフレットを紹介)……………

育児休業を取得予定の方、育児休業給付の手続きを行う事業主の皆さまへ

2025年4月から 「出生後休業支援給付金」を創設します

共働き・子育てを推進するため、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日以上育児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。

1 支給要件 被保険者（雇用保険の一般被保険者及び高年齢被保険者をいいます。）が、次の①および②の要件を満たした場合に、「出生後休業支援給付金」を支給します。

- 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児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、「子の誕生日または出産予定日のうち早い日」から「子の誕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、子の誕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」（裏面の3参照）に該当していること。

※ 対象期間：

- ・被保険者が産後休業をしていない場合（被保険者が父親または子が養子の場合）は、「子の誕生日または出産予定日のうち早い日」から「子の誕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。
- ・被保険者が産後休業をした場合（被保険者が母親、かつ、子が養子でない場合）は、「子の誕生日または出産予定日のうち早い日」から「子の誕生日または出産予定日のうち遅い日」から起算して16週間を経過する日の翌日」までの期間。

➤ 2025年4月1日より前から引き続き育児休業をしている場合は、下線部分を「2025年4月1日」として要件を確認します。

2 支給額 支給額 = 休業開始時賃金日額※1 × 休業期間の日数（28日が上限）※2 × 13%

※1 同一の子に係る最初の出生時育児休業または育児休業の開始前直近6か月間に支払われた賃金の総額を180で除して

★この出生後休業支援給付金、支給申請手続は、原則として、被保険者が事業主を経由して行うこととされており、企業としても、知っておかなければならないところです。このリーフレットの他に

- ・育児休業等給付の内容と支給申請手続（2025年1月版）
- ・雇用保険被保険者でないことの証明書・出生後休業支援給付金において配偶者の育児休業を要件としない場合の添付書類について・配偶者が給付金の対象となる育児休業をすることができないことの申告書等
- ・育児時短就業給付金についても
- ・「育児時短就業給付金」リーフレット・育児時短就業給付の内容と支給申請手続・育児時短就業期間等に係る証明書（別紙）週所定労働時間算定補助シート・育児時短就業期間等に係る証明書（様式例）が公表されています。制度を理解して、早めの対応を準備しておきましょう。

誕生石 365日



3月1日の誕生石

フローライトの原石

石言葉は「思考力」「自由」

「芸術」「集中力」「記憶力」

インスピレーションを高めたり、ストレスや心の疲れを癒す効果があるそうです。カラーバリエーションも多いそうです。



BrainStar

社会保険労務士法人 ブレインスター

代表 上田 正順

〒862-0949 熊本市中央区国府 1-13-5 2F

TEL:096-211-6055 FAX:096-211-6065

URL:http://brainstar.jp

令和7年度の雇用保険の保険料率 前年度から1,000分の1(0.1%)引き下げ

施行待ちの改正

令和7年度の雇用保険の保険料率について、令和6年度から1,000分の1(0.1%)の引き下げとなりました。簡単に、被保険者と事業主の負担の内訳を整理しておきます。

●令和7年度の雇用保険の保険料率と負担の内訳

[] は令和6年度の率

事業の種類	内 訳 雇用保険率	失業等給付・育児休業給付の料率		二事業の料率	
		被保険者負担分	事業主負担分	被保険者負担分	事業主負担分
いわゆる一般の事業	1,000分の14.5 〔1,000分の15.5〕	1,000分の5.5 〔1,000分の6〕	1,000分の5.5 〔1,000分の6〕	1,000分の3.5 〔1,000分の3.5〕	計 1,000分の9 〔1,000分の9.5〕
いわゆる農林水産業 (一部は一般と同じ) 清酒の製造の事業	1,000分の16.5 〔1,000分の17.5〕	1,000分の6.5 〔1,000分の7〕	1,000分の6.5 〔1,000分の7〕	1,000分の3.5 〔1,000分の3.5〕	計 1,000分の10 〔1,000分の10.5〕
いわゆる建設の事業	1,000分の17.5 〔1,000分の18.5〕	1,000分の6.5 〔1,000分の7〕	1,000分の6.5 〔1,000分の7〕	1,000分の4.5 〔1,000分の4.5〕	計 1,000分の11 〔1,000分の11.5〕

☆ 本年4月からの給与計算に影響が出てくる内容ですので、対応を怠らないようにしましょう。
なお、雇用保険に関する保険料のうち、雇用保険二事業に充てる部分は、その全額を事業主の方々が負担しています。

在職老齢年金の計算に用いる「支給停止調整額」を改定 令和7年4月から

厚生年金保険における在職老齢年金制度について、支給停止が開始される賃金と年金の合計額の基準となる額(支給停止調整額)が、「50万円」から「51万円」に改定されます。

～令和7年3月

①賃金(賞与込み月収) + ②年金の月額が、

- ・「50万円」超えないとき → 年金の支給停止なし
- ・「50万円」超えるとき → 年金を支給停止(超える額の2分の1を支給停止)



令和7年4月～

①賃金(賞与込み月収) + ②年金の月額が、

- ・「51万円」超えないとき → 年金の支給停止なし
- ・「51万円」超えるとき → 年金を支給停止(超える額の2分の1を支給停止)

〈補足〉上記の支給停止の仕組みは、令和4年4月施行の改正で、60歳台前半の在職老齢年金と60歳台後半・70歳以上の在職老齢年金に共通のものとなっています。

厚生労働省から、令和7年度の年金額改定についてお知らせがありました。

令和7年度の年金額は、法律の規定に基づき、1.9%の引き上げになるということです。

また、在職老齢年金の計算に用いる「支給停止調整額」についても、名目賃金の変動に応じて改定が行われるということです。



☆ 老齢厚生年金の受給権者である在職者について、年金が支給停止されないギリギリのラインで賃金を支払う場合は、賃金を1万円アップできるということになります。



ハラスメント防止対策の強化などを盛り込んだ改正法案の要綱を公表

厚生労働省から、「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律等の一部を改正する法律案要綱（労働施策総合推進法等の一部改正法案要綱）」が公表されました。この改正法案は、労働施策総合推進法、男女雇用機会均等法、女性活躍推進法の一部を改正するもので、企業実務に影響を及ぼす内容が盛り込まれています。

その1 カスタマーハラスメント対策を事業主の雇用管理上の措置義務とする

（労働施策総合推進法の改正）

その2 就活等セクシュアルハラスメント対策を事業主の雇用管理上の措置義務とする

（男女雇用機会均等法の改正）

その3 男女間賃金差異の情報公表義務の対象を拡大する（女性活躍推進法の改正）

その4 治療と就業の両立支援対策を講ずることを事業主の努力義務とする

（労働施策総合推進法の改正）

など



●施行期日（予定）

その1・2＝公布の日から起算して1年6か月を超えない範囲内において政令で定める日

その3・4＝令和8年4月1日

法律の内容の例……その1について

職場における顧客等の言動に起因する問題に関して事業主が講ずべき措置

事業主は、職場において行われる顧客、取引の相手方、施設の利用者その他の当該事業主の行う事業に関係を有する者（「顧客等」という。）の言動であって、その雇用する労働者が従事する業務の性質その他の事情に照らして社会通念上許容される範囲を超えたものにより当該労働者の就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。

☆まだ要綱の段階ですが、ハラスメント対策の強化（いわゆるカスハラ・就活セクハラについても雇用管理上の措置義務を課す）については、気になるところだと思います。

従業員の不祥事発覚時の初動対応

◆初動対応の基本

従業員による不祥事が発覚した場合、企業がその対応を誤ると、社内外からの信用を大きく損ねてしまう可能性があります。被害を最小限とするために、基本的な対応策を押さえておきましょう。

① 担当者を選任し、事実関係を把握

まずは事実関係を迅速に把握することが重要です。担当者を選任し、調査に当たります。関係者へのヒアリングや関連資料の確認を通じて、正確な情報を収集しましょう。その際、誰が、どのように調査を行うのかには慎重な判断が必要です。専門家に相談することも視野に入れておきましょう。社外からの問合せが想定される状況であれば、対応方針を決めておくのも重要です。

② 情報開示とコミュニケーション

不祥事の事実が確認されたら、速やかに情報開示を行います。被害者、株主や取引先、従業員などに対して、誠実かつ透明性のあるコミュニケーションを図ることが信頼回復の第一歩です。確かな事実に基づき、冷静かつ真摯に対応を行います。情報開示の範囲は事案によって異なりますが、社会的影響や被害者保護、再発防止の観点から判断していきます。

③ 被害者対応

不祥事によって被害を受けた方々への対応も重要です。被害者の立場に立ち、誠実に謝罪し、適切な補償を行うことで、企業の責任を果たします。信頼を取り戻すためには、迅速かつ誠実な対応が不可欠です。

◆再発防止に取り組む

初動対応のあとは、原因を徹底調査し、内部統制の強化や従業員教育など、再発防止に取り組むことが重要です。従業員の不祥事など考えたくないことかもしれませんが、誤った対応をしないよう、準備をしておくことが大切です。