



## 本年もよろしくお願ひ申し上げます

本年もあおぞらレターでは、お客様へのより良いサービスと実務に活かせる情報をお届けします。

ご愛読の程どうぞよろしくお願ひ申し上げます。

あおぞらコンサルティング一同

### 2025 年法改正の動き ～今後の主な法改正の概要をご紹介します～

育児介護休業法の改正

#### 4月改正

- **子の看護休暇の対象となる事由と対象期間等の拡大**  
対象となる子の範囲が、「小学校3年生までの子」まで拡大され、取得が可能となる理由として、子の行事参加等(学級閉鎖・入園・卒園等)が追加されます。また、勤続6ヶ月未満の労働者を、労使協定で対象外とする事ができなくなります。
- **所定外労働の制限(残業免除)の対象となる期間の拡大**  
対象となる養育する子の年齢が、「3歳になるまでの子」から「小学校就学前の子」まで拡大されます。
- **育児休業取得状況の公表義務の適用拡大**  
公表義務の対象となる企業が、「従業員数1,000人超の企業」から「従業員数300人超の企業」に拡大されます。
- **仕事と介護の両立に関する「制度周知・意向確認」・「雇用環境整備」の実施の義務化**  
事業主は、介護に直面した労働者へ、介護休業・介護両立支援制度等に関する個別周知・利用意向確認が必要となるほか、40歳に達する労働者などへの早期情報提供が必要となり、また相談窓口の設置等雇用環境の整備が義務付けられます。

#### 10月改正

- **柔軟な働き方を実現するための措置の義務化**  
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、2つ以上の措置を選択し講ずることが義務化されます。
- **仕事と育児の両立に関する「制度周知と意向確認」・「意向の聴取と配慮」の義務化**  
事業主は、これまで実施してきた、妊娠・出産の申出時に行う個別周知と意向確認に加え、勤務時間帯など個別の意向の聴取と配慮が必要となり、さらに、同様の措置を、子が3歳になる前にも行う事が義務付けられます。



雇用保険法

#### 4月改正

- **高齢雇用継続給付の給付率引き下げ**  
2025年4月1日以降に60歳に達した方について、支給率が引き下げられます。
- **出生後休業支援給付の創設**  
子の出生直後の一定期間以内に両親ともに育児休業を取得した場合、28日間を限度に休業開始前賃金の13%相当額が支給されます。それにより、育児休業給付の67%相当額と合わせて8割給付(手取りベースで10割)となります。
- **育児時短就業給付の創設**  
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、時短勤務中に支払われた賃金額の10%が支給されます。
- **育児休業給付金の支給期間延長の厳格化**  
延長手続きに必申込書要な書類として、入所保留通知書ほか、新たに「育児休業給付金支給対象期間延長事由認定申告書」及び「保育所などへの申し込み書の写し」が必要となります。
- **自己都合退職者の給付制限の短縮**  
自己都合退職者に対する失業給付(基本手当)の給付制限期間が、原則2ヶ月から1ヶ月へ短縮されます。



#### 10月改正

- **教育訓練休暇給付金の創設**  
被保険者期間が5年以上の被保険者について、在職中に教育訓練のための休暇(無給)を取得した場合に、支給されます。

その他法律

#### 1月改正

- **労働安全衛生関係の一部の手續の電子申請が義務化**
- **養育特例標準報酬月額特例申出書の戸籍抄本等の添付が省略可能**

#### 4月改正

- **障害者雇用数の算出における除外率の引き下げ**
- **次世代育成支援対策推進法の期間延長と目標設定の義務化**

