

2025年に実施の法改正情報を
お届けします。

- 育児関係の新たな給付金
- 基本手当（失業給付）の給付制限の緩和
- 育児介護休業法改正 等

お問い合わせや制度見直しの
ご相談は下記まで



発行者：東京総合
社会保険労務士法人
住所：〒103-0027
東京都中央区日本橋3-8-2
新日本橋ビル8階
TEL. 03-5299-6181
<http://www.tokyosogo.jp/tsssal/>

1. 高年齢者雇用確保措置の経過措置の終了 —2025年3月31日—

平成24年度までに、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は、現在は経過措置として、継続雇用制度の対象者を限定する基準を定めることが認められていますが、その経過措置は2025年3月31日をもって終了します。

2025年4月1日以降は、高年齢者雇用確保措置として、以下のいずれかの措置を講じる必要があります。

- ・ 定年制の廃止
- ・ 65歳までの定年の引き上げ
- ・ 希望者全員の65歳までの継続雇用制度の導入

2. 養育特例の添付書類の省略が可能 —2025年1月1日より—

今まで養育期間の従前標準報酬月額のみなし措置の手続きの際に添付書類として、「戸籍謄（抄）本または戸籍記載事項証明書等（申出者と子の身分関係を証明できるもの）」が必要でしたが、下記にあたる場合は添付書類が不要となりました。

- ①会社が申出者と養育する子の身分関係を確認し、申出書の「□確認済み」にチェックをいれた場合
- ②申出者と養育する子に日本の戸籍があり、申出者と養育する子の個人番号がどちらも申出書に記載されている場合

3. 出生後休業支援給付金の支給開始 —2025年4月1日より—

子の出生直後の一定期間に、両親ともに14日以上の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」が最大28日間支給されます。

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%
-----	-------------------------------

育児休業給付金とあわせて給付率80%（手取り10割相当）となります。

4. 育児時短就業給付金の支給開始 －2025年4月1日より－

2歳に満たない子を養育するために時短勤務した場合に、時短勤務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給付金が支給されます。

支給額・支給率	時短勤務中に支払われた賃金額の10%相当額。ただし、時短勤務開始時の賃金水準を超えないように調整されます。
---------	---

経過措置として2025年4月1日より前から2歳未満の子を養育するために時短勤務を行っている場合は、2025年4月1日から時短勤務を開始したものとみなして要件等を確認し支給されます。

5. 高年齢雇用継続給付の支給率の変更 －2025年4月1日より－

支給率が下記の通り変更となります。（ ）内は従前の低下率・支給率です。

各月に支払われた賃金の低下率	賃金に上乗せされる支給率
64%以下（61%以下）	各月に支払われた賃金額の10%（15%）
64%超75%未満（61%超75%未満）	各月に支払われた賃金額の10%（15%）から0%の間で、賃金の低下率に応じ、賃金と給付額の合計が75%を超えない範囲で設定される率
75%以上	不支給

6. 基本手当（失業給付）の給付制限の緩和－2025年4月1日より－

雇用保険の失業給付は離職理由により一定期間の給付制限がありますが、下記のように緩和される予定です。

- ①教育訓練給付の支給対象となる教育訓練を受講する場合、給付制限が解除され、7日の待定期間満了後に失業給付の受給が可能
- ②正当な理由のない自己都合退職者の給付制限が1か月に短縮

7. 育児介護休業法の改正

－2025年4月1日施行－

改正内容 子の看護休暇	運用	就業規則改定
＜休暇取得事由の拡大＞ 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	—	○
＜名称の見直し＞ 子の看護等休暇	—	○
＜対象となる子の範囲の拡大＞ 小学校第3学年終了まで	—	○
＜労使協定による適用除外者の見直し＞ 継続雇用期間が6カ月未満の者を撤廃	—	○労使協定の再締結

改正内容 育児関係	運用	就業規則改定
＜所定外労働の制限（残業免除）の対象拡大＞ 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）の代替措置の追加＞ 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	—	△必要に応じ
＜育児のためのテレワーク導入＞ 3歳未満の子を養育する労働者に関して事業主が講じる措置（努力義務）にテレワークを追加	—	△必要に応じ

改正内容 介護関係	運用	就業規則改定
＜介護休暇を取得できる労働者の要件緩和＞ 労使協定による適用除外者より継続雇用期間が6カ月未満の者を撤廃	—	○労使協定の再締結
＜介護離職防止のための雇用環境整備＞	○	—
＜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＞ ＜介護に直面する前の早い段階（40歳等）での情報提供＞	○	—
＜介護のためのテレワーク導入＞ 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を努力義務として追加	○	△必要に応じ

一2025年10月1日施行一

改正内容	運用	就業規則改定
＜育児期の柔軟な働き方を実現するための措置等＞ ①3歳から小学校就学前の子を養育する労働者に関して、以下の措置の中から2つ以上を選択して講じることを義務づけ ・始業時刻等の変更（フレックスタイム制、時差出勤） ・テレワーク等（10日以上/月） ・短時間勤務制度 ・養育両立支援休暇の付与（10日以上/年） ・保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与 ※事業主が措置を選択する際、過半数組合等からの意見聴取の機会を設ける必要あり。 ②3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、利用できる制度の周知と利用の意向確認を個別に行うことを義務づけ	○	○講じる措置について
＜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と配慮＞ 下記の事項について労働者の意向を聴取、配慮しなければならない ・勤務時間帯（始業および終業の時刻） ・勤務地（就業の場所） ・両立支援制度等の利用期間 ・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）	○	—