

2025年の労働法関連の改正—準備をお忘れなく！

●育児・介護休業法の改正⇒対象：全事業主

男女区別なく、仕事と育児や介護を両立できるよう、さまざまな改正が実施されます。

改正は全事業主が対象。就業規則の見直しや実際の実施体制の整備、社内での周知など必要な措置をはかっておく必要があります。

2025年10月スタートの改正ポイント

3歳から小学校就学前の子の育児期の働き方の柔軟化措置の義務化



2つ以上の制度整備義務

①始業時間等の変更、
②テレワーク(月10日以上)
③短時間勤務
④新たな休暇(年10日以上)の付与
⑤保育施設の設置運営のうち、**2つ以上の制度を準備することが義務化。**
従業員は2制度のうち1つを選択可能。

対象者への説明義務


子どもが3歳になるまでに、
①制度内容、②申出先(人事部など)、③残業免除や深夜勤務の制限について、**周知することが義務化。**

妊娠出産後の働き方への配慮義務

意向聴取義務


①妊娠の申出があったときと②子が3歳になるまでの適切な時期に、勤務時間帯、勤務地、業務量など、仕事と育児の両立について、**労働者への個別の意向聴取・配慮が義務化。**

2025年4月スタートの改正ポイント

| | | |
|---|------|---|
| 子の看護等休暇の拡充  | 対象者 | ・子の年齢は 小学校3年生まで引上げ (現行未就学児) ・継続雇用期間6カ月未満でも取得対象に拡充(現行不可) |
| | 取得事由 | 病気、ケガに加え、 感染症での学級閉鎖や入学式、卒園式も対象に。 |
| 残業免除の対象者拡充 | 対象者 | 小学校入学前の子 を養育する労働者に拡充(現行3歳未満) |
| 介護休暇の対象者拡充 | | 継続雇用期間6カ月未満でも取得可能に(現行不可) |
| 介護離職防止のための環境整備義務 | | 介護休業・介護両立支援制度につき、 4つのうちいずれかの措置を講じることが義務化。 ①研修の実施、②相談窓口の設置 ③社内での利用事例の収集と提供 ④社内での利用促進方針の周知 |
| 介護離職防止のための意向確認等の義務  | | ・①制度内容、②利用時の申出先(人事部など)、③介護休業給付金について 介護に直面した旨の申し出をした労働者への周知を義務化。 ・介護に直面していないその他の労働者向けにも、早い段階(40歳前後1年間)で情報提供することが義務化。 |
| テレワーク導入の努力義務 | | 「3歳未満の子がいる労働者」、「要介護状態の家族を介護する労働者」が選択できるよう テレワーク制度を設けることが努力義務 に。 |


●教育訓練給付制度の見直し

自己都合で退職者すると失業手当受給まで2カ月の待機期間がありますが、4月1日以降は、離職期間中または離職前1年以内に、自分から“教育訓練給付金の対象となる教育訓練等を受けた場合”は、待機期間がなくなります。

10月からは「教育訓練休暇給付金」制度がスタート。無給の休暇を取得し研修を受ける労働者(5年以上雇用保険への加入者)に、失業手当相当の給付金が最大150日分支給される仕組みです。

●育児中の生活費保障がさらに充実

◆育児休業給付の給付率引上げ(4月～)

子の出生後、夫婦二人※が一定期間内に14日以上の子育て休業の取得で、最大28日間は休業前賃金の13%相当が給付され、育児休業給付金とあわせて、休業前賃金の手取りで100%がカバーされます(※専業主婦家庭、ひとり親家庭も対象)。

◆育児時短就業給付の創設(4月～)

時短勤務中の収入減をカバーするため、子が2歳になるまで時短勤務中の賃金の10%が支給されます。

●70歳までの雇用確保もいずれは義務に？

4月1日から“希望者全員に65歳までの雇用機会の確保”が義務付けられました。65歳までの継続雇用制度、定年廃止や65歳定年制のいずれか選択が必要で、すでに全国の事業主99%で対応済みとか。

既に70歳までの就業確保の“努力義務”が法制化されており、いずれはこれも義務化されるといわれています。

◆70歳までの雇用確保の方法とは？

- ①定年引上げ
- ②定年廃止
- ③70歳までの継続雇用制度導入
- ④70歳までの業務委託契約を締結する制度
- ⑤70歳まで社会貢献事業に従事できる制度