



2025年に予定されている主な法改正(育児・介護休業法、子ども・子育て支援法等)

2025年は育児休業の取得促進、介護支援、柔軟な働き方など、職場環境づくりのカギとなる法改正が多くなっております。『どこが変わって、会社は何をすれば良い?』そんな疑問に答える、今すぐ役立つ情報をまとめてみましたので、是非ご一読ください。

ご不明な事がございましたらお気軽にあおば事務所までご連絡ください。なお、就業規則をあおばが作成した顧問先様には、順次規程の変更に関するご連絡を申し上げます。

《今回の記事は、面川が担当しました。》

分野	施行日	項目	何をすれば良い?			規程、協定の変更のポイントなど
			規程の見直し	従業員への周知	その他、特別に行うこと	
育児関連	4/1	出生後休業支援給付金の創設	△ (原則不要)	○	—	出生時育児休業がすでに就業規則に規定されている場合、変更は不要だが、給付金に関する情報提供や手続きサポートを明記することで、従業員が制度を適切に理解し、活用できる環境を整えることができる。
		育児時短就業給付金の創設	△ (原則不要)	○	—	所定労働時間の短縮措置がすでに就業規則に規定されている場合、変更は不要だが、給付金に関する情報提供や手続きサポートを明記することで、従業員が制度を適切に理解し、活用できる環境を整えることができる。
		子の看護休暇の見直し	○	○	労使協定の締結	●対象範囲を「小学校就学の始期に達するまで」から「 <b>小学校3年生修了まで</b> 」に変更。 ●取得事由に「 <b>学級閉鎖や入園・入学式、卒園式への参加</b> 」を追加し、名称を子の看護等休暇に改める。 ●労使協定を結ぶ場合、「継続雇用期間6か月未満の労働者」が除外対象から外れ、「週の所定労働日数が2日以下の労働者」のみ除外することが可能。(介護休暇も同様)
		残業免除の対象拡大	○	○	—	残業免除の対象となる子の年齢を「3歳未満」から「 <b>小学校就学前まで</b> 」に変更。
		育児休業取得状況の公表義務の拡大【従業員数300人超の企業】	—	○	●育休取得状況の把握 ●公表時期と方法の検討	現状、従業員が1000人超の企業に求められている男性の育児休業等の取得状況を公表する義務が、法改正により、300人超の企業に義務付けられる。公表することは義務だが、就業規則に明記することまでは求められていない。
育児・介護	4/1	育児、介護のためのテレワーク導入【努力義務】	○	○	●テレワーク環境の整備	●3歳未満の子を育てる労働者または要介護状態の家族を介護する労働者がテレワークを選択できる旨を明記し、利用条件や手続きについて記載する。 ●短時間勤務制度の代わりにテレワークを位置付ける場合には、その内容を明記し、労使協定を結ぶ。
介護関連	4/1	介護離職防止のための雇用環境の整備	△ (相談窓口を設置した場合)	○	●現状の把握 ● <b>措置の選定と実施(①~④のうち1つ以上)</b>	事業主は、介護休業・介護両立支援制度について① <b>研修の実施</b> ② <b>相談窓口設置</b> ③ <b>取得事例の収集と提供</b> ④ <b>利用促進に関する方針の周知</b> 、のいずれかの措置を講じなければならない。
		介護支援に関する個別の周知・意向確認等	○	○	● <b>対象者への個別周知と意向確認</b>	●労働者から介護に関する申し出があった際の対応(周知内容、意向確認の方法、記録保存)を規程に追加。 ●介護に直面する前の早い段階(40歳前後)での情報提供に関する条項を規程に追加。
高年齢	4/1	高年齢雇用継続給付の支給率引き下げ	—	○	●対象者への個別周知	60歳以上65歳未満の労働者が、60歳到達時に比べて賃金が75%未満に低下した場合に支給される給付金の支給率が、現行の15%から10%に引き下げられる。
育児関連	10/1	3歳以上小学校就学前の子を育てる労働者に、柔軟な働き方を実現するための措置等	○	○	● <b>措置の選定と導入(①~⑤のうち2つ以上)</b> ●労働者代表からの意見聴取を行う ● <b>対象者への個別周知と意向聴取等</b>	●事業主が① <b>始業時刻等の変更</b> ② <b>テレワーク</b> ③ <b>保育施設の設置</b> ④ <b>養育両立支援休暇</b> ⑤ <b>短時間勤務制度</b> 、の中から2つ以上を実施することを義務化。選定した措置に関する詳細な規定を新たに設ける。 ●②テレワーク(月10日以上)と④養育両立支援休暇(年10日以上)を選定した場合は時間単位で利用可能とする。

詳細はこちら!

■ 出生後休業支援給付金とは?

子の出生直後(産後8週間以内)に夫婦が共に育児休業を取得した場合、既存の育児休業給付金(67%)に加えて休業前賃金の13%相当額が支給されることにより、**最大28日間の給付率が80%となる。**

■ 育児時短就業給付金とは?

2歳未満の子を養育するために所定労働時間を短縮して就業する労働者に対し、**時短勤務中の賃金の10%相当額が支給される。**

■ 老齢年金対象者のご案内 ■

**受給開始年齢(注)**に達し、特別支給の老齢厚生年金を受け取る権利が発生する方に対し、誕生月の3か月前から、**「年金請求書(事前送付用)」及び、年金の請求手続きの案内**がご本人あてに送付されます。

お手元に届きましたら、開封・ご確認ください。  
「年金請求書」に記載されている情報  
基礎年金番号、氏名、生年月日、性別、住所、年金加入記録  
(注)年金受給開始年齢について

令和7年に送付する方は以下のとおりです。  
63歳になる女性の方(昭和37年4月2日から昭和38年4月1日生まれ)で、年金の加入期間が10年以上あり、厚生年金と共済組合の加入期間が併せて1年以上ある方に限ります。

ご不明点については、あおば事務所までお問合せください。