



令和 7 年度人事労務法改正のお知らせ

今回は、ひょうご税理士法人グループ内のまどか社会保険労務士法人より、令和 7 年 4 月 1 日より施行される人事・労務に関する主な法改正についてお知らせします。

雇用保険法

令和 7 年 4 月 1 日施行

●高年齢雇用継続給付の縮小

高年齢雇用継続給付の支給率が最大「10%」（2025 年 3 月 31 日以前は 15%）に引き下げられます。

※対象の方・・・令和 7 年 4 月 1 日以降に 60 才に達した日（その日時点で被保険者であった期間が 5 年以上ない方はその期間が 5 年を満了することとなった日）を迎えた方が対象となります。

●基本手当の給付制限の短縮

自己都合退職者の給付制限期間が原則 2 ヶ月から 1 ヶ月に短縮されます。また教育訓練等の実施により自己都合退職者の給付制限が解除されます。

●出生後休業支援給付金の創設

雇用保険の被保険者とその配偶者の両方が育児休業を取得した場合に、現行の「出生時育児休業給付金」「育児休業給付金」に上乗せして支給されます。子の出生直後の一定期間以内に雇用保険の被保険者とその配偶者の両方が、14 日以上育児休業取得する場合、28 日間を上限に給付率 13%相当額が支給されます。

●育児時短就業給付金の創設

2 歳未満の子を養育する短時間勤務者に賃金の 10%を上限として給付金を支給します。ただし、育児休業前の賃金と比べ、育児時短勤務後の賃金の減少幅が 10%に満たない場合は、休業前賃金を超えないように給付率の調整が行われます。

育児・介護休業法

●育児休業給付延長時の審査厳格化

一定の要件を満たした場合、雇用保険の育児休業給付金についても支給の延長ができますが、確認書類の追加など延長申請時の審査がより厳格になります。

●仕事と育児の両立支援・仕事と介護の両立支援

- ①子の看護休暇の見直し（就業規則等の見直し義務化）
- ②所定外労働の制限（残業免除）の対象拡大（就業規則等の見直し義務化）
- ③短時間勤務制度（3 歳未満）の代替措置にテレワーク追加（選択する場合は就業規則との見直し）
- ④育児（3 歳未満）のためのテレワーク導入（就業規則等の見直し努力義務）
- ⑤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）
- ⑥介護休暇を取得できる労働者の要件緩和（労使協定を締結している場合は終業規則等の見直し）
- ⑦介護離職防止のための雇用環境整備（義務）
- ⑧介護離職防止のための個別の周知・意向確認（義務）
- ⑨介護のためのテレワーク導入（就業規則等の見直し努力義務）

●一般事業主行動計画の見直し、男性の育児休業取得率の公表

PDCA サイクルの確立、育児休業取得状況・労働時間の状況に関する数値目標の設定が義務付けられます。男性の育児休業取得率の公表義務づけが従業員 300 人超の会社に対象拡大されます。

障害者雇用促進法

●障害者雇用における除外率の見直し

除外率は現在より除外率設定業種ごとに 10 ポイント引き下げ

※内容に関するお問合せ・ご相談はまどか社会保険労務士法人までお願いします。（担当：吉田）