

2025年4月に施行される 改正育児・介護休業法の内容

2024年の通常国会で改正育児・介護休業法が成立し、5月31日に公布されました。以下では、2025年4月1日から施行される内容を確認します。

残業免除の対象者の拡大

現行の所定外労働の制限(残業免除)の制度は、3歳に満たない子どもを養育する従業員が請求することで利用できるものですが、この対象となる従業員の範囲が、小学校就学前の子どもを養育する従業員に拡大されます。

子の看護休暇の見直し

現行の「子の看護休暇」は、子どもの病気やけが、予防接種・健康診断の際に取得できるものですが、今後は、これらの取得事由の他に、感染症に伴う学級閉鎖等や入園(入学)式、卒園式が追加されます。この取得事由の追加に合わせて休暇の名称が「子の看護等休暇」に変更されます。

対象となる子どもの範囲も、現行の「小学校就学の始期に達するまで」から、「小学校3年生修了まで」に延長になります。さらに、労使協定の締結により除外できる従業員について「引き続き雇用された期間が6ヶ月未満」という要件が廃止され、「週の所定労働日数が2日以下」のみになります。

育休取得状況の公表企業拡大

現行では、従業員数1,000人超の会社に義務

づけられている育児休業取得状況の公表が、従業員数300人超の会社に拡大されます。1年に1度、公表を行う日の属する事業年度の直前の事業年度の状況を公表することが必要です。

介護離職防止のための措置

介護離職を防止していくための取組として、以下の4つの対応が会社の義務となります。

① 個別周知・意向確認

介護に直面した旨の申出をした従業員に対し、介護と仕事の両立支援制度等について個別の周知・意向確認を実施すること

② 情報提供

介護に直面する前の早い段階(40歳等)の従業員に対し、介護と仕事の両立支援制度等に関する情報提供を行うこと

③ 雇用環境の整備

仕事と介護の両立支援制度を利用しやすくするために、介護休業に関する研修の実施や介護休業に関する相談窓口設置等、複数の制度の中から1つ以上を選択して実施すること

④ 介護休暇の対象者の変更

労使協定の締結により除外できる従業員について「引き続き雇用された期間が6ヶ月未満」を廃止すること

このほかにも、3歳に満たない子どもを養育する従業員と、要介護状態の対象家族を介護する従業員について、テレワークを選択できるようにすることが、会社の努力義務となります。より詳細な内容は、9月上旬に予定される省令の公布を経て公表されます。

2025年10月1日施行予定の 改正育児・介護休業法等の内容

改正育児・介護休業法は2段階で施行される予定となっています。ここでは、2025年10月1日に施行予定である改正育児・介護休業法に加え、2025年4月1日に施行される改正次世代育成支援対策推進法（次世代法）の内容も併せてとり上げます。

柔軟な働き方の実現への対応

現行では、3歳未満の子どもを養育する従業員に対して、育児短時間勤務制度を設けることが義務となっていますが、2025年10月からは3歳から小学校就学前の子どもを養育する従業員に対して、柔軟な働き方を実現するための措置等が会社に義務づけられます。具体的には、以下の5つの選択肢の中から、会社が2つ以上の制度を選択して導入し、対象となる従業員がその中から1つを利用できるようにすることが必要になります。

- ① 始業時刻等の変更
- ② テレワーク等（10日/月）
- ③ 保育施設の設置運営等
- ④ 新たな休暇の付与（10日/年）
- ⑤ 短時間勤務制度

この5つの選択肢のうち、②テレワーク等と④新たな休暇の付与については、原則として、時間単位で取得できるようにする必要があります。

会社が5つの選択肢から制度を選択する際には、従業員の過半数代表者等から意見を聴取する必要があります。また、会社が選択した制度について、従業員に対して個別の周知を行い、意向確認を行うことが義務となります。

柔軟な働き方に関する選択肢については、対象となる従業員のニーズや現場の状況に応じて実現できる制度であるかを検討した上で、導入が求められます。早めの検討が重要です。

個別の意向聴取・配慮

従業員または配偶者が妊娠・出産したことを会社に申し出た際、3歳に満たない子どもを養育する従業員に対して、仕事と育児の両立に関する個別の意向を聴取し、その意向に配慮することが会社の義務となります。配慮の例としては、勤務時間帯・勤務地の配慮、業務量の調整、両立支援制度の利用期間等の見直し、労働条件の見直し等が挙げられており、具体的な内容については今後指針で示される予定です。

改正された次世代法の内容

次世代法は、2005年に施行された10年間の時限立法でしたが、2025年3月31日まで延長されていました。今回、この期限が2035年3月31日までにさらに延長されました。

次世代法では、従業員数100人超の会社に、一般事業主行動計画（行動計画）を策定することを義務づけています。今回の改正により、行動計画を策定するときに育児休業取得状況や労働時間の状況の把握等が求められ、これらに関する数値目標を設定することが義務づけられました。対象は、2025年4月1日以降に開始または、内容変更する行動計画からとなります。

試用期間を延長する際の注意点

このコーナーでは、人事労務管理で問題になるポイントを、社労士とその顧問先の総務部長との会話形式で分かりやすくお伝えします。



総務部長

4月に入社した従業員の試用期間が9月30日で終了することから、各部署の管理職に従業員の勤務状況等の確認を行いました。そうしたところ、営業に配属したある従業員について、「営業に向いていないようで、困っている」という相談がありました。



社労士

御社では試用期間満了前に、従業員の状況を確認されているからこそ、状況が把握できたということですね。それで、その営業の従業員はどのように対応される予定ですか？



本人の希望もあり、今後、事務職としての適性がないかを確認したいと思っています。



なるほど、望ましい対応ですね。できれば、試用期間の延長を検討しておきたいですね。たしか御社の就業規則には、試用期間を延長することができる旨の定めがありましたね。



はい、あります。



このままであれば、試用期間は9月30日で終了することになりますが、試用期間を延長することで、今度は事務職としての適性を見極める期間を設けることができます。本採用後に解雇することは、試用期間中に解雇することよりも一般的にハードルが高いと言われています。試用期間を延長し、適性についての判断を行った方が良いでしょうと思います。



なるほど。もし事務職としての適性がなく、解雇を検討せざるを得ない場合も考えるとすれば、試用期間を延長した方がよいということですね。この場合、会社としてやっておくべきことはありますか？



試用期間を延長する場合は、先ほどの就業規則に延長する旨の根拠があることに加え、従業員本人に対して、試用期間が延長になることと、延長する期間を伝える必要があります。



従業員に書面を渡して、試用期間が延長になることを説明することが必要ですね。また、従業員本人に試用期間であることを意識してもらう必要もありますね。



そうですね。配置転換をして別の業務で見極めを行う場合や、勤怠不良等の理由で試用期間では本採用の可否が判断できない場合は、その課題と配置転換の趣旨を伝えた上で、試用期間の延長を行い、しっかり見極めを行っていきたいですね。

ONE POINT

- ①気づかぬうちに試用期間が終わっていたということがないように、試用期間が終了する前に配属先の管理職等に従業員の勤務態度等の確認をすることが求められる。
- ②試用期間を延長するためには、就業規則に延長することができる旨の定めをした上で、本人に対して試用期間が延長することと、延長する期間を伝える必要がある。

2025年4月に創設される 「共働き・共育て」のための給付金

昨年12月25日に閣議決定された「こども未来戦略」では、共働き・共育ての推進として、「男性育休の取得促進」、「育児期を通じた柔軟な働き方の推進」および「多様な働き方と子育ての両立支援」の3つの方針が掲げられました。これらの具体的な対応策として、新たに創設され、2025年4月1日から始まる雇用保険の給付金について確認します。

出生後休業支援給付金の創設

育児休業を取得すると、従業員（雇用保険の被保険者）は所得の補てんとして育児休業給付を受け取ることができますが、育児休業を取得せずに給与を受け取ることと比較し、手取額が低くなります。このように手取額が低くなるのが、男性の育児休業の取得が進まない理由の一つと言われています。

その解消を目的として、子どもの出生直後の一定期間以内に、両親ともに14日以上の子育て休業を取得する場合に、最大28日間、休業開始前賃金の13%相当額が「出生後休業支援給付金」として支給されることとなります。この給付金に、出生時育児休業給付金または育児休業給付金をあわせると、給付率が80%となり、手取りとしては10割相当が支給されることとなります。

なお、一定期間とは、男性が子どもの出生後8週間以内、女性が産後休業後8週間以内です。

従業員の中には、配偶者が専業主婦（夫）で

あったり、ひとり親として育児をしていたりすることもあるため、このようなケースでは、配偶者が育児休業を取得していない場合であっても、出生後休業支援給付金が支給されます。

育児時短就業給付金の創設

育児休業中の支援の他に、2歳に満たない子どもを養育するために、時短勤務をすることで給与額が下がる場合、時短勤務中に支払われた賃金額の10%を上限に支給される「育児時短就業給付金」が創設されました。

この給付金は、単に時短勤務を推奨するものではなく、育児休業よりも時短勤務を、さらには時短勤務よりも従前の所定労働時間で勤務することを推進する目的で創設されており、これを前提に10%という給付率が決められています。

なお、時短後に支給される賃金と給付金の合計額が時短前の賃金を超えないように給付率を調整する仕組みとなっています。

出生後休業支援給付金の創設により、出生後育児休業（産後8週間以内に4週間を上限として2回に分けて取得できる休業）の申出の増加が予想されます。また、これまで育児の時短勤務は女性従業員の利用が中心でしたが、今後は男性従業員の活用も増えてくることも予想されます。今後の申請方法や、それに沿った社内の手続きの流れを確認する必要があります。

熱中症になりやすい季節です。政府等から出ている情報や資料なども参考にしながら、従業員の健康管理を行っていきましょう。

01 個人事業者の税金の納付



8月は、個人事業者の前年所得に係る税金の納付時期です。納税する方は資金繰り等を考慮して、納付もれがないように気をつけましょう。

また、口座振替の手続きをされている方は、必ず振替日を確認し、必要な残高があるように資金繰りの調整をしましょう。

- 例 ・ 個人事業税（第1期分）
- ・ 個人都道府県民税・市町村民税（第2期分）

02 随時改定の反映（4月昇給の場合）



随時改定により、7月から新たに改定された社会保険料を翌月控除する場合、8月給与から控除することになります。定時決定の反映とは時期が異なりますので、随時改定なのか、定時決定なのか、どちらに該当するかを把握しておきましょう。

03 賞与所得税の納付



7月に賞与を支給した事業所においては、今月の源泉徴収所得税の納付の際に賞与の所得税も納付することを忘れないようにしましょう。

04 納付書の事前送付の取りやめ



税務署からの「納付書の送付」の対象が縮小されています。まずは今年5月から、e-Taxにより申告書を提出している法人などについて、納付書の事前送付が取りやめとなりました。送付されない場合は、税務署等で納付書入手する、キャッシュレス納付等、別の納付方法にて納める等の対応が必要となります。

05 熱中症対策



引き続き熱中症対策が重要になります。具体的な対策については、厚生労働省等からリーフレットが発行されていますので、これらを参考に対策を行いましょう。

06 夏季休暇にまつわる諸業務



夏季休暇を実施する前の諸業務の再確認をしましょう。

◆配達物の扱い

休暇中の郵便物の配達を休止する場合は、手続きを怠らないようにしましょう。

◆福利厚生の管理

休暇中の従業員の慶弔見舞に関する連絡網を整えて、従業員へ周知しましょう。

◆パソコン等のデータバックアップ

休暇中にパソコン等に不具合が生じる恐れもあります。特に休暇前は必ずデータのバックアップを行うように、従業員へのアナウンスを行いましょう。その際にはデータバックアップ先の容量確保も必要です。アナウンス前には、必ず容量を確保しておきましょう。

事業服や作業服などを配布している企業は、秋の衣替えの時期に備えて在庫を確認し、一斉に渡せるように事前準備が必要です。

8月は、夏季休暇を実施する企業が多いため、休暇スケジュールを確認し、発注や納期ミスなどがないようにしましょう。

日	曜日	六曜	項目
1	木	友引	
2	金	先負	
3	土	仏滅	
4	日	先勝	
5	月	友引	
6	火	先負	
7	水	仏滅	立秋
8	木	大安	
9	金	赤口	
10	土	先勝	
11	日	友引	山の日
12	月	先負	振替休日
13	火	仏滅	●源泉所得税・復興特別所得税・住民税特別徴収分の納期限（7月分）
14	水	大安	
15	木	赤口	
16	金	先勝	
17	土	友引	
18	日	先負	
19	月	仏滅	
20	火	大安	
21	水	赤口	
22	木	先勝	処暑
23	金	友引	
24	土	先負	
25	日	仏滅	
26	月	大安	
27	火	赤口	
28	水	先勝	
29	木	友引	
30	金	先負	防災週間（～9月5日まで）
31	土	仏滅	●健康保険・厚生年金保険料の支払期限（7月分）（9月2日期限） ●個人の県民税・市町村民税の納期限（第2期分）※市町村の条例で定める日まで（9月2日期限） ●個人の事業税の納期限（第1期分）※各都道府県の条例で定める日まで（9月2日期限）