



人事・労務に役立つ NEWS LETTER

事務所通信

3
2025

発行：はっとり社会保険労務士事務所

〒635-0015 大和高田市幸町 3-3-211

TEL/FAX(0745)61-4284 Email:h-chan@leto.eonet.ne.jp

施行待ちの
改正

令和6年改正育児・介護休業法 就業規則(育児・介護休業規程)の見直しなどはお済みですか

いわゆる令和6年改正育児・介護休業法の施行期日(令和7年4月1日・同年10月1日)が近づいてきました。この改正に伴い、就業規則(育児・介護休業規程)・社内様式の見直しや、個別周知・意向確認などの準備が必要となります。どのような改正規定があるのか? 今一度、確認しておきましょう。

.....令和6年改正育児・介護休業法 改正規定のおさらい.....

<令和7年4月1日施行分>

- ☐ 子の看護休暇の見直し ◆ ☐ 介護休暇を取得できる労働者の要件緩和 ◆
- ☐ 育児のための所定外労働の制限(残業免除)の対象拡大 ◆ ☐ 育児のための所定労働時間の短縮措置の代替措置追加 ◆
- ☐ 育児のためのテレワーク導入の努力義務化 ◆ ☐ 介護のためのテレワーク導入の努力義務化 ◆
- ☐ 介護離職防止のための雇用環境整備、個別周知・意向確認等の措置の義務付け ★
- ☐ 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人超の企業)

<令和7年10月1日施行分>

- ☐ 柔軟な働き方を実現するための措置の義務化 ◆
- ☐ 柔軟な働き方を実現するための措置の個別周知・意向確認の義務付け ★
- ☐ 仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取・配慮の義務付け ★

注. ◆が付いた改正規定は、厚生労働省のモデル規則(育児・介護休業等に関する規則の規定例[詳細版])において、改定が行われているもの。

注. ★が付いた改正規定は、厚生労働省のモデル規則において、改定が行われているほか、個別周知・意向確認などのため、労働者に配布する資料(参考様式)が用意されているもの。

★施行期日までの対応の参考になるものとして、厚生労働省から「育児・介護休業等に関する規則の規定例」が公表されています。その規定例を見たい、見てみたが自社用にどのようにアレンジすればよいのか分からないなど、この改正への対応にお困りの場合は、気軽にお声掛けください。

施行待ちの
改正

令和7年度の雇用保険の保険料率 前年度から 1,000 分の1(0.1%)引き下げ

令和7年度の雇用保険の保険料率について、令和6年度から 1,000 分の1(0.1%)の引き下げとなりました。簡単に、被保険者と事業主の負担の内訳を整理しておきます。

.....令和7年度の雇用保険の保険料率.....

●令和7年度の雇用保険の保険料率と負担の内訳

() は令和6年度の率

事業の種類	雇用保険率	失業等給付・育児休業給付の料率		二事業の料率
		被保険者負担分	事業主負担分	
いわゆる一般の事業	1,000 分の 14.5 (1,000 分の 15.5)	1,000 分の 5.5 (1,000 分の 6)	1,000 分の 5.5 (1,000 分の 6)	1,000 分の 3.5 (1,000 分の 3.5)
			計 1,000 分の 9 (1,000 分の 9.5)	
いわゆる農林水産業 (一部は一般と同じ) 清酒の製造の事業	1,000 分の 16.5 (1,000 分の 17.5)	1,000 分の 6.5 (1,000 分の 7)	1,000 分の 6.5 (1,000 分の 7)	1,000 分の 3.5 (1,000 分の 3.5)
			計 1,000 分の 10 (1,000 分の 10.5)	
いわゆる建設の事業	1,000 分の 17.5 (1,000 分の 18.5)	1,000 分の 6.5 (1,000 分の 7)	1,000 分の 6.5 (1,000 分の 7)	1,000 分の 4.5 (1,000 分の 4.5)
			計 1,000 分の 11 (1,000 分の 11.5)	



次ページへ続く

★本年4月からの給与計算に影響が出てくる内容ですので、対応を怠らないようにしましょう。なお、雇用保険に関する保険料のうち、雇用保険二事業に充てる部分は、その全額を事業主の方々が負担しています（前ページの「雇用保険の保険料率と負担の内訳」参照）。

保険料を負担しているわけですから、活用できる助成金があるのなら、活用しないと損ですね。助成金についても、令和7年度に向けた新しい情報が徐々に公表されることになると思われます。必要なものについては、適時お伝えするようにします。

施行待ちの改正

雇用保険の新設給付①

令和7年4月から「出生後休業支援給付金」の支給がスタート

「子ども・子育て支援法等の一部を改正する法律（令和6年法律第47号）」により、雇用保険法の一部が改正され、出生後休業支援給付金、育児時短就業給付金という新たな給付金が創設されました（いずれも、令和7年4月1日施行）。今回は、そのうち、「出生後休業支援給付金」の概要を取り上げます。

.....「出生後休業支援給付金」の概要（厚労省のリーフレットを紹介）.....

育児休業を取得予定の方、育児休業給付の手続きを行う事業主の皆さまへ

2025年4月から 「出生後休業支援給付金」を創設します

共働き・子育てを推進するため、子の出生直後の一定期間に、両親ともに（配偶者が就労していない場合などは本人が）、14日以上の子育て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」を最大28日間支給します。

1 支給要件

被保険者（雇用保険の一般被保険者及び高年齢被保険者をいいます。）が、次の①および②の要件を満たした場合に、「出生後休業支援給付金」を支給します。

① 被保険者が、対象期間※に、同一の子について、出生時育児休業給付金が支給される産後パパ育児休業または育児休業給付金が支給される育児休業を通算して14日以上取得したこと。

② 被保険者の配偶者が、「子の出生日または出産予定日のうち早い日」から「子の出生日または出産予定日のうち遅い日」から起算して8週間を経過する日の翌日」までの期間に通算して14日以上の子育て休業を取得したこと、または、子の出生日の翌日において「配偶者の育児休業を要件としない場合」（裏面の3参照）に該当していること。

※ 対象期間：

- 被保険者が産後休業をしていない場合（被保険者が父親または子が養子の場合）は、「子の出生日または出産予定日のうち早い日」から「子の出生日または出産予定日のうち遅い日」から起算して8週間を経過する日の翌日」までの期間。
- 被保険者が産後休業をした場合（被保険者が母親、かつ、子が養子でない場合）は、「子の出生日または出産予定日のうち早い日」から「子の出生日または出産予定日のうち遅い日」から起算して16週間を経過する日の翌日」までの期間。

➤ 2025年4月1日より前から引き続いて育児休業をしている場合は、下線部分を「2025年4月1日」として要件を確認します。

2 支給額

支給額＝休業開始時賃金日額※1×休業期間の日数（28日が上限）※2×13%

※1 同一の子に係る最初の出生時育児休業または育児休業の開始前直近6か月間に支払われた賃金の総額を180で除して

★この出生後休業支援給付金、支給申請手続は、原則として、被保険者が事業主を経由して行うこととされており、企業としても、知っておかなければならないところです。

厚生労働省からは、その支給申請手続に関するパンフレットや必要な書類も公表されていますので、必要であれば、気軽にお声掛けください。

お仕事
カレンダー
3月

3/10	● 2月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付
3/17	● 2024年分の所得税、個人住民税、個人事業税、贈与税の確定申告期限
3/31	● 2月分健康保険料・厚生年金保険料の納付
	● 1月決算法人の確定申告と納税・7月決算法人の中間申告と納税（決算応当日まで）
	● 4月・7月・10月決算法人の消費税の中間申告（決算応当日まで）
	● 個人事業者の消費税・地方消費税の確定申告

◆あとかぎ◆

2025年は全ての団塊の世代が後期高齢者となり、日本が超高齢化社会を迎える分岐点と言えます。それに伴い、「労務関係」「子育て・介護関係」「年金関係」等でも法改正の実行が予定されていますので、引き続き情報をお知らせしたいと思います。