



Viewpoint

「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)の見直し等はお済ですか」

- ・ 若年労働者の定着に最も効果のある対策
- ・ 育児時短就業給付金について

Viewpoint

「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)の見直し等はお済ですか」

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。

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が、その詳細版(令和 7 年 2 月作成)については、解説付きのパンフレットで 120 ページほどあります。その規定例を見てみたい、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。

在職老齢年金の計算に用いる「支給停止調整額」を改定 令和7年4月から

厚生労働省から、令和7年度の年金額改定についてお知らせがありました。
令和7年度の年金額は、法律の規定に基づき、1.9%の引き上げになるということです。
また、在職老齢年金の計算に用いる「支給停止調整額」についても、名目賃金の変動に応じて改定が行われるということです。ここでは、在職老齢年金に着目してお伝えします。

————— 在職老齢年金の計算に用いる「支給停止調整額」の改定(令和7年4月～) —————

厚生年金保険における在職老齢年金制度について、
支給停止が開始される賃金と年金の合計額の基準となる額（支給停止調整額）が、
「50万円」から「51万円」に改定されます。

～令和7年3月

①賃金（賞与込み月収）＋ ②年金の月額が、

- ・「50万円」超えないとき → 年金の支給停止なし
- ・「50万円」超えるとき → 年金を支給停止（超える額の2分の1を支給停止）



令和7年4月～

①賃金（賞与込み月収）＋ ②年金の月額が、

- ・「51万円」超えないとき → 年金の支給停止なし
- ・「51万円」超えるとき → 年金を支給停止（超える額の2分の1を支給停止）

【補足】上記の支給停止の仕組みは、令和4年4月施行の改正で、60歳台前半の在職老齢年金と60歳台後半・70歳以上の在職老齢年金に共通のものとなっています。

老齢厚生年金の受給権者である在職者について、
年金が支給停止されないギリギリのラインで賃金を支払う場合は、
賃金を1万円アップできるということになります。
在職者の年金の仕組みなど、詳しく知りたいときは、気軽にお尋ねください。

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は、令和6年度から 1,000 分の 1 (0.1%) の引き下げで決定されました。
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

内 訳 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〕		

〔 〕 は、令和6年度の率

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（上記の「雇用保険の保険料率の負担の内訳」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。

ハラスメント防止対策の強化などを盛り込んだ改正法案の要綱を公表

厚生労働省から、「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律等の一部を改正する法律案要綱（労働施策総合推進法等の一部改正法案要綱）」が公表されました。この改正法案は、労働施策総合推進法、男女雇用機会均等法、女性活躍推進法の一部を改正するもので、企業実務に影響を及ぼす内容が盛り込まれています。

労働施策総合推進法等の一部改正法案要綱のポイント

- その1 カスタマーハラスメント対策を事業主の雇用管理上の措置義務とする
(労働施策総合推進法の改正)
- その2 就活等セクシュアルハラスメント対策を事業主の雇用管理上の措置義務とする
(男女雇用機会均等法の改正)
- その3 男女間賃金差異の情報公表義務の対象を拡大する
(女性活躍推進法の改正)
- その4 治療と就業の両立支援対策を講ずることを事業主の努力義務とする
(労働施策総合推進法の改正) など

●施行期日(予定)

その1・2＝公布の日から起算して1年6か月を超えない範囲内において政令で定める日

その3・4＝令和8年4月1日

法律の内容の例……その1について

職場における顧客等の言動に起因する問題に関して事業主が講ずべき措置

事業主は、職場において行われる顧客、取引の相手方、施設の利用者その他の当該事業主の行う事業に関係を有する者（「顧客等」という。）の言動であって、その雇用する労働者が従事する業務の性質その他の事情に照らして社会通念上許容される範囲を超えたものにより当該労働者の就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。

まだ要綱の段階ですが、ハラスメント対策の強化(いわゆるカスハラ・就活セクハラについても雇用管理上の措置義務を課す)については、気になるところだと思います。

法案の成立・施行に先立って対策を講ずることも、もちろん可能ですので、気軽にお声掛けください。

安藤 貴裕

若年労働者の定着に 最も効果のある対策

新入社員を迎える季節となります。ここでは、2024年9月に、5年ぶりに発表された調査結果※から、若年労働者の定着対策を実施している事業所における、若年労働者の定着に最も効果のある対策をみていきます。

正社員の場合

上記調査結果から、若年正社員（以下、正社員）の定着に最も効果のある対策をまとめると、表1のとおりです。

【表1】若年正社員の定着に最も効果のある対策（%）

対策	割合
職場での意思疎通の向上	20.6
本人の能力・適性にあった配置	16.0
労働時間の短縮・有給休暇の積極的な取得奨励	11.2
仕事の成果に見合った賃金	10.7
採用前の詳細な説明・情報提供	10.5
教育訓練の実施・援助	8.2
職場環境の充実・福利厚生の充実	5.1
仕事と家庭の両立支援	4.7
配転・勤務地等人事面での配慮	3.4
昇格・昇任基準の明確化	2.6
女性の活躍に向けた支援	0.8

厚生労働省「令和5年若年者雇用実態調査」より作成

職場での意思疎通の向上が最も高くなりました。調査対象産業のうち、製造業とサービス業（他に分類されないもの）、鉱業、採石業、砂利採取業は本人の能力・適性にあった配置の割合が、建設業は労働時間の短縮・有給休暇の積極的な取得奨励が最も高くなりました。

正社員以外の場合

同様に、正社員以外の若年労働者（以下、正社員以外）の定着に最も効果のある対策をまと

めると、表2のとおりです。

【表2】正社員以外の若年労働者の定着に最も効果のある対策（%）

対策	割合
職場での意思疎通の向上	22.5
本人の能力・適性にあった配置	13.5
仕事の成果に見合った賃金	11.8
採用前の詳細な説明・情報提供	11.5
仕事と家庭の両立支援	10.2
労働時間の短縮・有給休暇の積極的な取得奨励	9.5
教育訓練の実施・援助	5.2
職場環境の充実・福利厚生 of 充実	4.6
配転・勤務地等人事面での配慮	2.9
昇格・昇任基準の明確化	2.5
女性の活躍に向けた支援	1.1

厚生労働省「令和5年若年者雇用実態調査」より作成

正社員と同様、職場での意思疎通の向上が最も高くなりました。調査対象産業のうち、鉱業、採石業、砂利採取業と製造業、情報通信業、不動産業、物品賃貸業は本人の能力・適性にあった配置が、建設業は仕事の成果に見合った賃金の割合が最も高い状況です。

効果のある割合が10%以上の対策を比べると、正社員は、労働時間の短縮・有給休暇の積極的な取得奨励が、正社員以外は仕事と家庭の両立支援が入っている以外は、同じ対策となっています。若年労働者の定着にお悩みの方は、こうした結果を参考に自社の現状を振り返ってはいかがでしょうか。

※厚生労働省「令和5年若年者雇用実態調査」

産業、事業所規模別に無作為抽出した5人以上の常用労働者を雇用する事業所17,355事業所、当該事業所で就業している若年労働者22,958人を対象にした、2023年10月1日時点の状況についての調査です。詳細は次のURLのページから確認いただけます。

<https://www.e-stat.go.jp/stat-search/files?page=1&toukei=00450074&tstat=000001068086>



はじめに

令和7年4月1日より育児・介護休業法の改正に関連し、あわせて雇用保険法においても、育児休業に関する新たな2つの給付が創設されます。今回はそのうちの1つである出生後休業支援給付金についてご説明いたしましたが、今回はもう1つである育児時短就業給付金についてご説明いたします。

育児時短就業給付とは

育児中の柔軟な働き方として時短勤務制度を選択しやすくすることを目的に、2歳に満たない子を養育するために時短勤務（以下「育児時短就業」という。）した場合に、育児時短就業前と比較して賃金が低下するなどの一定の要件を満たせば受け取れる雇用保険の給付金です。基本的な考え方としては、「育児時短就業によって減少した賃金の一部を補填する」という仕組みになっています。

支給対象者、各月の支給要件

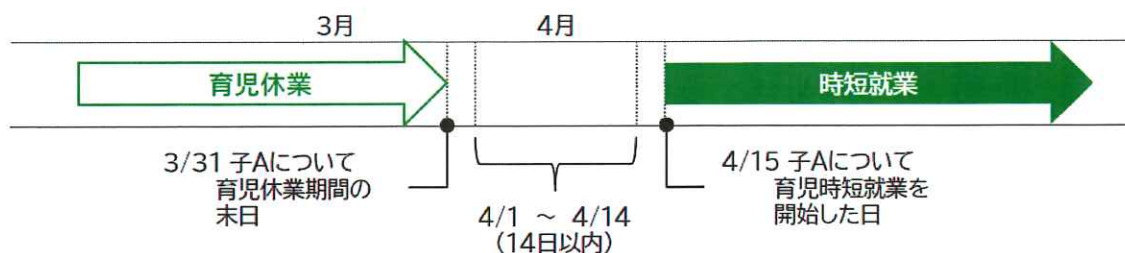
1. 支給対象者（次の①、②の両方を満たす方）

- ① 2歳未満の子を養育するために、
育児時短就業する雇用保険の被保険者
（一般被保険者及び高年齢被保険者）であること
- ② 育児休業給付の対象となる育児休業から
引き続いて（※）、育児時短就業を開始したこと
（※育児休業終了後復職日から起算して、育児時短就業を開始した日の前日までの期間が14日以内）
または、育児時短就業開始日前2年間に賃金支払基礎日数が11日以上ある完全月が12か月あること

2. 各月の支給要件

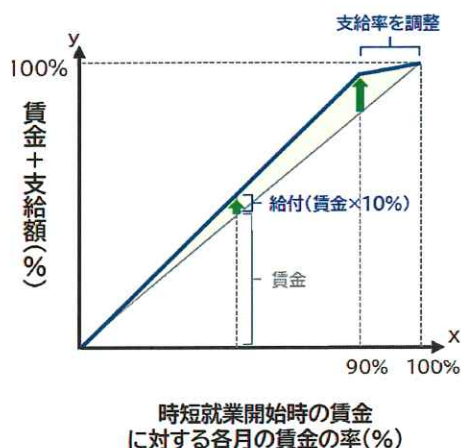
- ① 初日から末日まで続けて、
雇用保険の被保険者である月
- ② 1週間あたりの所定労働時間を短縮して
就業した期間がある月
- ③ 初日から末日まで続けて、育児休業給付又は
介護休業給付を受給していない月
- ④ 高年齢雇用継続給付の受給対象となっていない月

例：育児休業給付の対象となる育児休業から引き続き、同一の子について育児時短就業を開始した場合



支給額

原則として育児時短就業中に支払われた賃金額の 10%相当額を支給します。ただし、育児時短就業開始時の賃金水準を超えないように調整されます。また、各月に支払われた賃金額と支給額の合計が支給限度額（後述）を超える場合は、超えた部分が減額されます。（下記イメージ図参照）



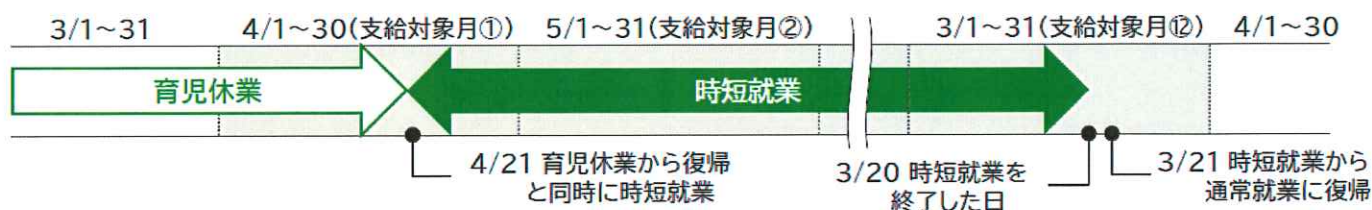
なお、次の①～③の場合、給付金は支給されません。

- ①支給対象月に支払われた賃金額が育児時短就業前の賃金水準と比べて低下していないとき
- ②支給対象月に支払われた賃金額が支給限度額（459,000 円（7 月 31 日までの額、毎年改定）以上であるとき
- ③支給額が最低限度額（2,295 円（7 月 31 日までの額、毎年改定）以下であるとき

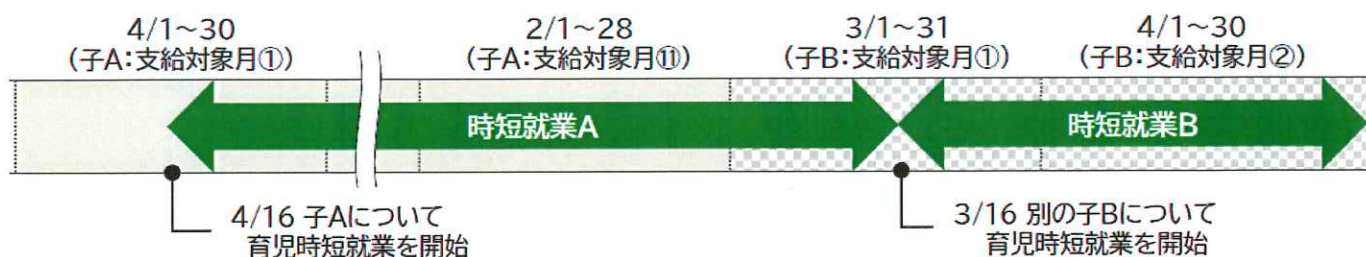
支給を受けることができる期間（支給対象期間）

給付金は、原則として育児時短就業を開始した日の属する月から育児時短就業を終了した日の属する月までの各暦月（以下「支給対象月」という。）について支給します。

例 1：月の途中から育児時短就業を開始・終了した場合



例 2：月の途中から別の子について育児時短就業を開始した場合



申請手続きに関する注意事項

育児時短就業給付金の支給を受けるためには、被保険者を雇用している事業主の方が育児時短就業開始時賃金の届出、受給資格確認及び支給申請を行う必要があります。支給申請は、原則として2つの支給対象月について2か月ごとに行います。添付書類として、出勤簿、賃金台帳等に加えて育児短時間勤務申出書や母子手帳が必要となります。個別の事情によって、別途他の書類が必要になる事もありますので、ご相談いただければ幸いです。

まとめ

育児時短就業給付金の支給対象となる育児時短就業とは、2歳に満たない子を養育するために、被保険者からの申出に基づき、事業主が講じた1週間当たりの所定労働時間を短縮する措置をいいます。つまり、「2歳未満の子の育児を理由に育児時短就業をする人」を支援する制度です。

従来、育児休業給付金はありませんでしたが、「育児時短就業」で働く場合の経済的支援制度はありませんでした。今回の新設により、育児時短就業を選択した場合でも、一定の補助を受けられるようになります。

出産後、フルタイムに戻るのが難しいけれど、完全な育児休業を取得するのではなく「育児時短就業」で仕事と育児を両立したい人にとって、支えとなるでしょう。

【千葉 清】