

OURSセミナー

2024年度後期 法改正セミナー

2025年4月以降の労働関係法令
改正の重要ポイント



OURS小磯社会保険労務士法人
Consultation & Solution for Labor & Social Security

2025.2.5

OURS小磯社会保険労務士法人
特定社会保険労務士小磯 優子

..... 改正の重要ポイント

[1] 労働法－育児介護休業法等の令和7年施行改正－

1.令和7年育児介護休業法改正全体像

【4月改正】

2.在宅勤務の措置と短時間勤務制度の柔軟化

3.3歳から小学校就学前への育児に係る所定外労働の制限の対象拡大

4.子の看護休暇の労使協定による適用除外撤廃と目的拡大

5.男性の育児休業取得率公表義務300人超へ拡大

6.40歳での情報提供等介護離職防止のための両立支援等の強化

【10月改正】

7.小学校就学前の柔軟な働き方を実現するための措置拡充

8.両立に関する個別の意向聴取・配慮等新設

【4月改正】雇用保険法育児関連給付新設

9.雇用保険法育児関連の給付新設

(①出生後休業支援給付②育児時短就業給付)

【改正育児介護休業法の規程等実務対応】

10.育児介護休業規程の追加・改定モデル解説

11.育児介護休業に関する労使協定モデル解説

[2]雇用保険法

1.失業認定オンライン化と離職票マイナポータル連携

2.雇用保険の適用拡大スケジュール

3.給付制限短縮その他見直し

4.育児休業給付金の延長申請手続き変更

5.高年齢雇用継続給付縮小へ

[3] 社会保険

1.年金制度改正の改革項目（在老・標準報酬上限見直し）

2.年収の壁対応と被保険者適用拡大関係

3.どうなるマイナ保険証

[4] 労務管理 今後の動向

1.カスタマーハラスメントの3要素

2.フリーランスチェックシートの活用

3.労働基準法制研究会報告書の内容

<資料>

【労働法の動向 後期】

①最低賃金額（10月1日～）

②労災保険自動対象額（8月1日適用）

③雇用保険自動対象額等変更（8月1日適用）

【労働関係法制の見直しと検討課題】

1-2 3歳未満の在宅勤務の措置と短時間勤務制度の柔軟化

…………… 在宅勤務の措置追加 施行日2025年4月1日

改正前 3歳未満の措置（育児休業以外）・・労働者から請求があった場合（原則）

1. 所定外労働(残業・休日労働)を制限（免除）
2. 所定労働時間の短縮（短時間勤務）措置等

※短時間勤務制度は、1日の所定労働時間を原則として6時間（5時間45分から6時間まで）とする措置を含む。

改正内容

規程変更

- ①3歳未満の子を養育する労働者で、育児休業をしていないものに関して、
在宅勤務等の措置に準じて、**必要な措置を講ずるように努め**なければならない。（法24条2項）
- ②3歳未満の子を養育する労働者で、労使協定により適用除外とされる
「業務の性質又は業務の実施体制に照らして育児短時間勤務制度を講ずることが困難な業務に従事する」場合の
代替措置の選択肢に**在宅勤務等**（※1）を加える。（法23条2項）

(a)育児休業に関する制度に準ずる措置（※2）

(b)始業時刻の変更等（則74条2項）

1.フレックスタイム 2.始業・終業時間の繰り上げ・繰り下げ 3.保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与

+ 在宅勤務等

- ③**育児短時間勤務制度**は、1日6時間を必置とした上で**他の勤務時間も併せて設定することを促す**。
1日の所定労働時間を5時間とする措置又は7時間とする措置、1週間のうち所定労働時間を短縮する曜日を固定する措置、週休3日とする措置等も併せて講ずることが望ましい。（指針）

（※1）住居その他これに準ずるものとして労働契約又は労働協約、就業規則その他これらに準ずるもので定める場所における勤務

（※2）法に基づく育児休業の制度と全く同じ制度である必要はない、本人の申出に基づくものであること及び男女が対象となることなど、考え方は共通