

愛知県社会保険労務士会研修会

育児・介護休業法など 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

2025.1.30

特定社会保険労務士
小磯 優子

..... 改正の重要ポイント

[1] 育児介護休業法等の令和7年施行改正内容

1. 令和7年施行改正全体像
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
3. 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
4. 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
5. 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
6. 両立に関する個別の意向聴取・配慮等新設
7. 男性の育児休業取得率公表義務300人超へ拡大
8. 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
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)

[2] 改正育児介護休業法の規程等実務対応

1. 育児介護休業規程の追加・改定モデル解説
2. 育児介護休業に関する労使協定モデル解説
3. 個別意向確認・聴取・配慮等の様式モデル解説

[3] 改正雇用保険法等その他の法改正の概要と実務

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
6. カスタマーハラスメントの3要素
7. フリーランスチェックシートの活用

[4] 中期的な労働社会保障関連法制改正の方向性

1. 労働基準法制研究会報告書の内容
2. 年金制度改革の改革項目（在老・標準報酬上限見直し）
3. 年収の壁対応と被保険者適用拡大関係
4. どうなるマイナ保険証

[5] 令和6年雇用保険制度改革(令和7年4月1日施行分)追加

<資料>

【労働関係法制の見直しと検討課題】

育児介護休業法＜令和7年改正施行＞

..... 施行日別整理 施行日2025年4月1日

区分	主な改正内容	改正内容概要	施行日
育児	1) 所定外労働の制限の対象拡大(●)	所定外労働の制限（残業免除）に関する措置を「小学校就学までの間」に拡大	令和7年4月1日
	2) 子の看護休暇の見直し(●)(★)	・9歳に達する日以後最初の3月31日まで対象期間を延長 ・学校の休業その他これに準ずる事由に伴う子の世話、子の教育又は保育に係る行事への参加等の取得事由の拡大 ・労使協定による除外から「勤続6カ月未満の者」を削除	
	3) 3歳までの育児短時間勤務の代替措置にテレワークを追加(●)※育児短時間勤務のできない労働者がいる場合のみ	時短勤務が適用できない労働者への代替措置の選択肢に「在宅勤務等の措置」を追加	
	4) 育児・介護のためのテレワークの導入(●)※努力義務	3歳に満たない子を養育する労働者および要介護状態の対象家族を有する労働者への両立支援措置として在宅勤務等の措置を加えることを努力義務化	
	5) 育児休業取得状況の公表義務適用拡大	男性の育児休業取得状況の公表義務の対象が、常時雇用労働者数300人超の事業主に拡大	
介護	1) 介護休暇の適用除外対象者の見直し(●)(★)	労使協定による除外から「勤続6カ月未満の者」を削除	
	2) 介護に直面したことを申し出た労働者に対する個別の制度周知・意向確認措置	介護を必要とする家族が生じた労働者が申し出たとき、個別の制度周知とその利用に関する意向を確認	
	3) 介護に直面する前の早い段階（40歳等）での情報提供	介護に直面する前でも一定の年齢（40歳）に達した労働者に対して、休業や各種両立支援に関する情報提供を行う	
	4) 介護休業・両立支援制度の申出を円滑にするための雇用環境整備	介護休業および介護両立支援制度を円滑に申出することができるように、育児に関するものと同様に雇用環境を整備	

0 育児介護休業法＜令和7年改正施行＞

..... 施行日別整理 施行日2025年4月1日・10月1日

区分	主な改正内容	改正内容概要	施行日
雇用保険	1) 出生後休業支援給付金の創設	夫婦ともに所定期間内に（出生時）育児休業を一定期間取得した場合に、（出生時）育児休業給付金に上乗せして「出生後休業支援給付金」を支給	令和7年4月1日
	2) 育児時短就業給付金の創設	子が2歳に達するまでの間、育児時短勤務を利用したことにより賃金が減額した場合は「育児時短就業給付金」を支給	
育児	1) 子が3歳から小学校就学前までの柔軟な働き方を実現するための措置（●）（★）	子が3歳から小学校就学前までの間に利用できるものとして、労働者が複数の制度から選択できる両立支援措置を設ける	令和7年10月1日
	2) 子が3歳から小学校就学前までの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	子が3歳に満たない子を養育する者に対しても、妊娠・出産等の申出があった場合に準じて、個別周知・意向確認の措置を設ける	
	3) 妊娠・出産等の申出時と子が3歳になる前の個別の意向聴取・配慮	妊娠・出産等の申出をした者、および子が3歳に達するまでの適切な時期にある労働者に対して、就業条件に関する労働者の意向を聴取し、その希望に配慮する	

※（●）は育児介護規則の改定が想定される事項

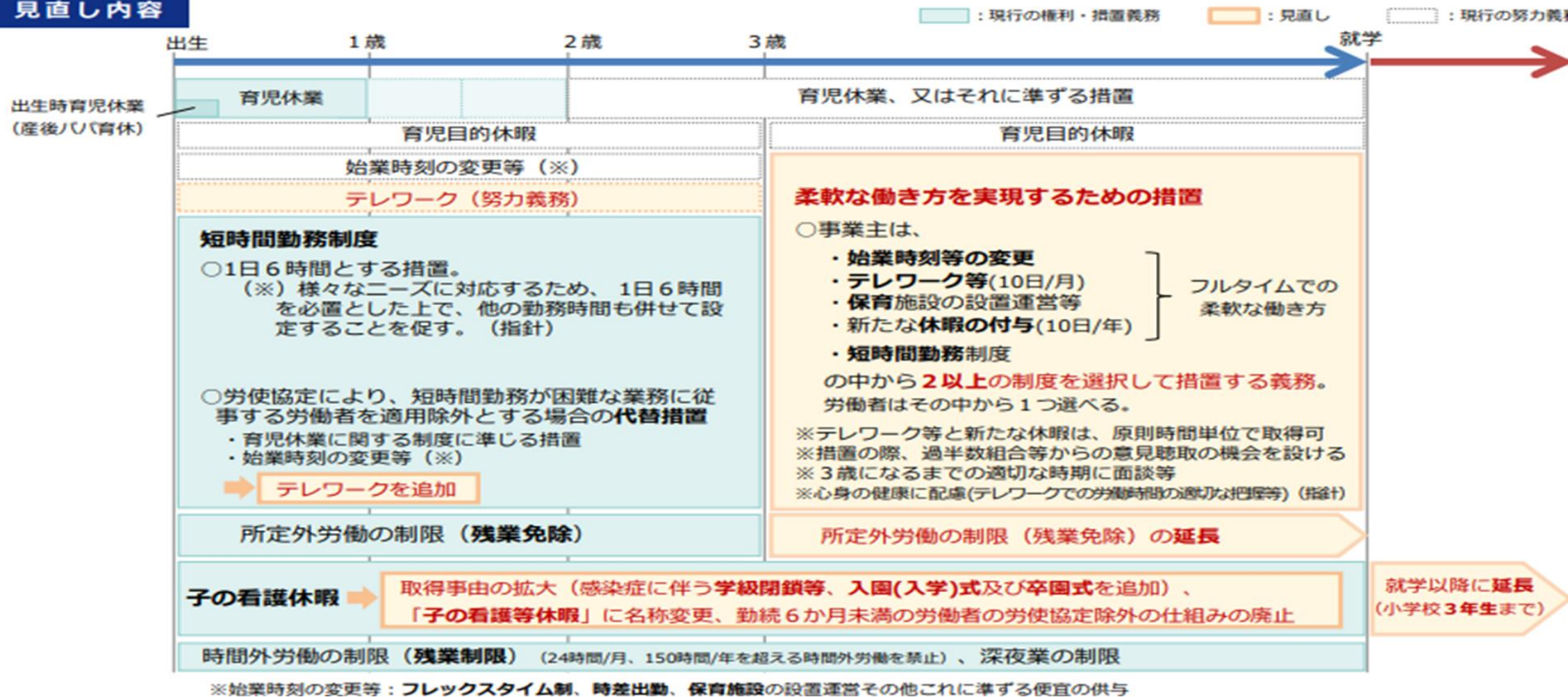
（★）は育児介護に関する労使協定書の改定が想定される事項

1 育児介護休業法等の令和7年施行改正内容

..... 令和7年施行改正全体像 施行日2025年4月1日・10月1日

改正の趣旨 子の年齢に応じてフルタイムで残業をしない働き方やフルタイムで柔軟な働き方を希望する割合が高くなっていくことなどから、**男女とも希望に応じて仕事・キャリア形成と育児を両立できるようにしていく**必要がある。

見直し内容



…………… 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

…………… 3歳未満の在宅勤務の措置＜Q&A略＞ 施行日2025年4月1日

QA2-30：今回の改正で新たに設けられた、テレワーク等を講ずる努力義務については、**すべての事業主が幅広く3歳になるまでの子を養育する労働者に対して講ずるよう努めることとされている。**

- ・**3歳になるまでの子を養育する労働者を対象とする短時間勤務制度**については、業務の性質又は業務の実施体制に照らして、措置を講ずることが困難と認められる業務に従事する労働者について**労使協定により対象外とすることが可能だが、その場合、当該労働者については代替措置を講ずる必要があり、今回の改正でこの代替措置の1つにテレワーク等が加わった。**
- ・3歳になるまでの短時間勤務制度の代替措置(※)として追加されたテレワーク等については代替措置のメニューの1つであり、事業主が**代替措置のメニューの中から必ずテレワーク等を措置しなければならないということではない。**

※現行制度における代替措置は、①フレックスタイム制、②時差出勤、③保育施設の設置運営等

…………… 柔軟な働き方を実現するための措置 施行日2025年10月1日

改正前 小学校就学の始期に達するまでの措置・・・労働者から請求があった場合（原則）

1. 時間外労働の制限（1か月24時間、1年150時間を超える時間外労働をさせてはならない）
2. 深夜業の制限（午後10時から午前5時までにおいて労働させてはならない）
3. 配偶者出産休暇等の育児目的休暇（**法24条 努力**）※出産後の養育について出産前において準備することができる休暇を含む
4. 子を養育する労働者等に関する措置（**法24条 努力**）
https://www.mhlw.go.jp/topics/2009/07/dl/tp0701-1m_0003.pdf（法24条）

※法24条の努力規定は、育児目的休暇と育児休業に関する制度のみが残り、他は23条の3に移行。

改正内容

規程変更

柔軟な働き方を実現するための措置 以下の**2以上の制度から労働者が1つを選択できる**。（改正法23条の3、則75条の2・3・4）

(a)始業時刻変更等の措置

1日の所定労働時間を変更せず 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

(b)在宅勤務等の措置

1. 1日の所定労働時間を変更せずに利用可能
2. 利用できる日数が1月につき、1週間の所定労働日数が5日の場合は10労働日以上、5日以外は按分日数
3. 時間単位で始業時刻から又は終業時刻まで連続して利用可能（中抜けまで認める義務はない）

(c)短時間勤務（原則として6時間を含むもの）

(d)新たな休暇の付与（**養育両立支援休暇**）

1. 子の看護休暇・介護休暇・年次有給休暇以外
2. 1日の所定労働時間を変更することなく、かつ、1年間に10労働日以上の日数の利用可能
3. 時間単位・半日単位※で利用可能 ※両立指針で半日単位に配慮

(e)保育施設の設置運営等

保育施設の設置運営等に準ずる便宜の供与をする者（ベビーシッターの手配及び費用負担など）

…………… 柔軟な働き方を実現するための措置＜Q&A略①＞ 施行日2025年10月1日

QA2-4：「柔軟な働き方を実現するための措置」を企業単位で2つ措置するのではなく、業務の性質又は業務の実施体制に照らして、事業所単位や事業所内のライン単位、職種ごとに措置してもよい。

措置の選択に当たっては、職場の実情を適切に反映するため、事業所の業務の性質や内容等に応じて措置の組合せを変えるなどの取組を行うことが望ましい。

QA2-6：「柔軟な働き方を実現するための措置」について、事業主は正規・非正規雇用労働者間で異なる措置を選択してもよいが、パートタイム・有期雇用労働法により、いわゆる同一労働同一賃金に照らし不合理な待遇差に当たらないようにすることが求められる。

併せて、正規・非正規雇用労働者間で異なる取扱いをする場合には、事業主はその差異の理由を労働者に対して合理的に説明できなければならない。

QA2-7：事業主が、今回の改正を踏まえ、「柔軟な働き方を実現するための措置※」を講ずる際、既に事業主が独自に当該措置で2つ以上の制度を導入している場合には、特段、新たな対応は求められず

例えば「始業時刻等の変更」と「短時間勤務制度」を既に社内で導入している場合に当該制度を「柔軟な働き方を実現するための措置」としてすることは可能。

既に社内で導入している制度を「柔軟な働き方を実現するための措置」として講ずる場合においても、職場のニーズを把握するため、過半数労働組合等から意見を聴取する必要があります。なお、2つを措置した後、措置内容を追加、変更する場合においても、改めて過半数労働組合等からの意見を聴取する必要があります。

※「柔軟な働き方を実現するための措置」は、3歳から小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者が柔軟な働き方を通じて仕事と育児を両立できるようにする趣旨。

…………… 柔軟な働き方を実現するための措置＜Q&A略②＞ 施行日2025年10月1日

QA2-8：「始業時刻等の変更」のうち、

- ①「フレックスタイム制」と「始業終業時刻の変更」 ②「始業終業時刻の変更」のどちらも選べる制度を設けた場合、措置を2つ設けたことにはならない。
- ② 始業又は終業の時刻を繰り上げ又は繰り下げる時間の範囲について最低何時間以上可能にする必要があるなど一律の制限はないが、保育所等への送迎の便宜等を考慮して通常の始業又は終業の時刻を繰り上げ又は繰り下げる制度である必要がある。

QA2-12：「労働者が就業しつつ子を養育することを容易にするための休暇（養育両立支援休暇）の付与」は、

- ・3歳以上小学校就学前までの子を養育する労働者が就業しつつ子を養育することを容易にするための休暇のこと。
- ・事業主が当該措置を講ずることとした場合には、年に10日以上利用できるものとして、育児目的休暇とは別に設定すること。
- ・原則時間単位で利用できるようにする必要がある
- ・取得理由は、就業しつつ子を養育するのに資するものであれば、いかなる目的に利用するかは労働者に委ねられる。

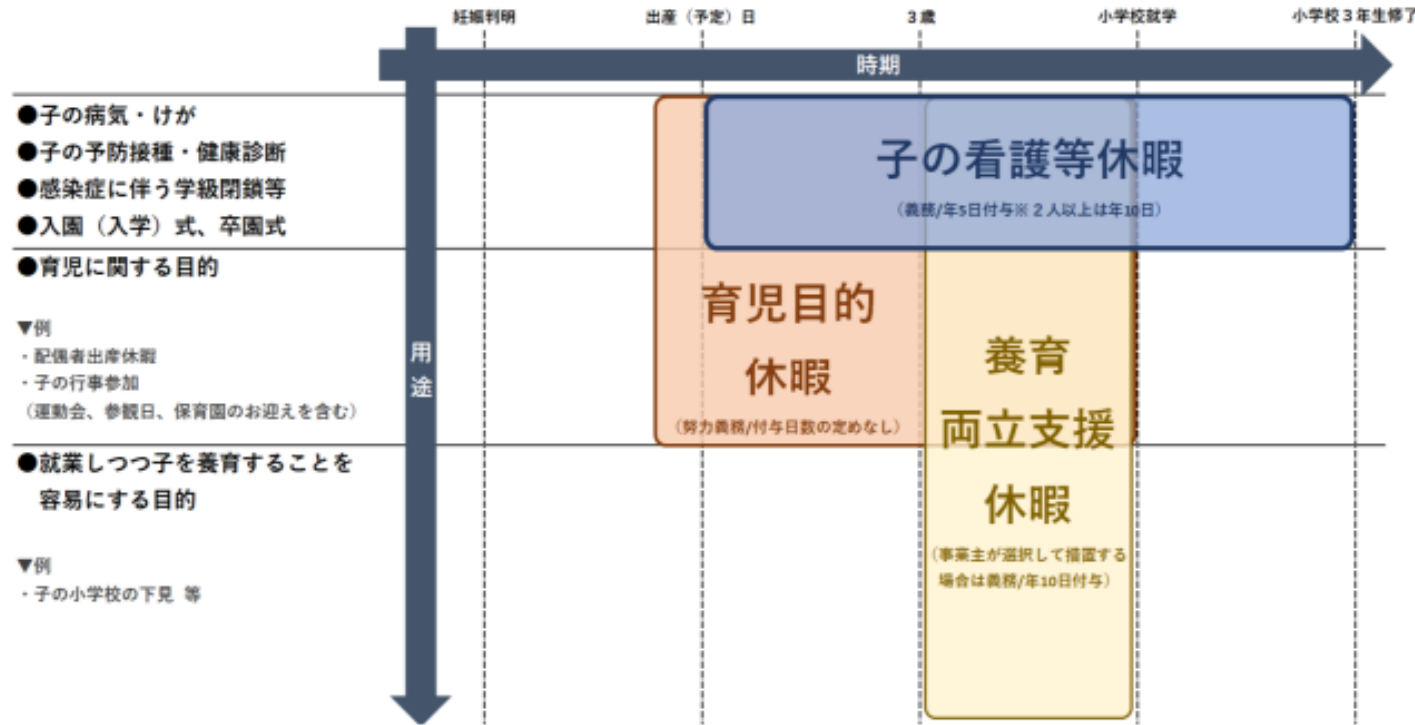
※ 養育両立支援休暇の利用例：育児目的休暇や子の看護休暇の用途のほか、例えば、通常保育所に子を迎えに行く配偶者が出張等で当該迎えができない日に時間単位で休暇を取得し保育所に子を迎えに行く、子が就学する小学校等の下見に行くなど。

QA2-13：「労働者が就業しつつ子を養育することを容易にするための休暇（養育両立支援休暇）」については、無給でも問題はない（企業独自に法を上回る措置として有給とすることは差し支えない）。

1-3

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④

…………… 柔軟な働き方を実現するための措置＜Q&A略③＞ 施行日2025年10月1日



「育児目的休暇」

- ・いわゆる配偶者出産休暇や子の行事参加に伴う休暇など、育児に関する目的のために利用できる休暇。
- ・子の看護等休暇、介護休暇、年次有給休暇とは別の制度として設定する必要がある。
- ・その範囲内で用途を限定することも可能、法令上、日数等の定めはない。

※ 育児目的休暇の利用例：出産後の養育について出産前に準備する、保育園の遠足、運動会に同行する、参観日に授業参観のためなど。

A2-12②抜粋：今回の改正により、「養育両立支援休暇」は「育児目的休暇」から除外されますが、既に導入していた「育児目的休暇」を3歳以降小学校就学前までの制度として独立させ、「1年につき10労働日以上の利用をすることができるもの」等の「養育両立支援休」の要件を満たすものとして設定することは可能です。

…………… 柔軟な働き方を実現するための措置＜Q&A略④＞ 施行日2025年10月1日

QA2-15：事業主が選択して措置する制度の中にある「保育施設の設置運営等」とは、以下の通り。

- ・具体的には、「保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与」をいう。
- ・「その他これに準ずる便宜の供与」には、例えば事業主がベビーシッターを手配し、かつ、当該ベビーシッターに係る費用を補助することが含まれる。
- ・「手配」とは、ベビーシッター派遣会社と事業主が契約を締結して労働者からの希望に応じて当該会社に事業主が派遣の依頼を行うことのほか、ベビーシッター派遣会社と事業主が契約し、労働者が直接当該会社に派遣の依頼をすることも含まれる。
- ・これは、育児・介護休業法第23条第1項に規定する育児のための所定労働時間の短縮措置の代替措置の一つである「保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与」の取扱いと同様。

※こども家庭庁の「企業主導型ベビーシッター利用者支援事業」の「ベビーシッター派遣事業割引券」については、事業主は当該割引券の発行や割引券の精算手続き等に係る費用を負担するものの、当該負担は「ベビーシッターに係る費用」の負担とは異なるものであるため、便宜の供与に該当せず、措置されたものとは認められない。（Q2-16）

QA2-17：福利厚生サービスを提供する企業と契約し、年会費を支払い、カフェテリアプランの一環として、社員が当該企業が提携するベビーシッターのサービス等の福利厚生サービスを選択・利用できるようにしている場合、ベビーシッターの手配及び費用負担の措置を講じたことになる。

※事業主は、福利厚生サービス会社と法人契約をし（手配）、会費を支払うことにより事実上労働者が利用したベビーシッターサービス料金の一部を負担しているため（費用負担）、事業主の「手配」かつ「費用負担」が認められるので、便宜の供与に該当し、措置を講じたことになる。

…………… 所定外労働の制限の条件拡大・＜Q&A略＞ 施行日2025年4月1日

改正前

労働者が3歳未満の子を養育するために請求した場合においては、所定労働時間を超えて労働させてはならない。
ただし、事業の正常な運営を妨げる場合は、この限りでない。

改正内容 規程変更

所定外労働の制限(免除)の措置の条件 3歳未満の子 → 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者
(法16条の8)

※制限期間の延長により、制限期間の終了時期についても併せて改正になるので、育介規程の条文改正も注意。

QA2-28：労働者から所定外労働の制限（残業免除）の申出があった場合には、事業主は、事業の正常な運営を妨げる場合を除き、認めなければならない。

- ・「事業の正常な運営を妨げる場合」に該当するか否かは、その労働者の所属する事業所を基準として、その労働者の担当する作業の内容、作業の繁閑、代替要員の配置の難易等諸般の事情を考慮して客観的に判断することとなる。
- ・事業主は、労働者が所定外労働の制限を請求した場合においては、当該労働者が請求どおりに所定外労働の制限を利用することができるように、通常考えられる相当の努力をすべきものであり、単に所定外労働が事業の運営上必要であるとの理由だけでは拒むことは許されない。

…………… 子の看護休暇「子の看護等休暇」へ名称変更 施行日2025年4月1日

改正前

1. 小学校就学前までの子を養育する従業員は、子の看護休暇を申出により、1日単位又は時間単位で取得できる。

(小学校就学前までの子が1人であれば年に5日、2人以上であれば年に10日まで)

2. 子の看護休暇の目的

① 負傷し、又は疾病にかかった子の世話又は疾病の予防を図るために必要な世話(則32条)

② 「疾病の予防を図るために必要な世話」

・予防接種 ※定期の予防接種以外のもの(インフルエンザ予防接種など)を含む
・健康診断受診

3. 子の看護休暇取得の労使協定による適用除外

① その事業主に継続して雇用された期間が6か月に満たない労働者

② 1週間の所定労働日数が2日以下の労働者

③ 半日単位で子の看護休暇を取得することが困難と認められる業務に従事する労働者

改正内容

規程変更

協定変更

① 適用期間の延長 小学校就学前まで→**小学校第3学年修了前まで** (改正法16条の2)

② 取得目的の追加 **小学校第3学年修了前の子の世話、疾病の予防又は子の教育若しくは保育に係る行事への参加**

・学校保健安全法第19条の規定による感染症に伴う出席停止、同法第20条の規定による感染症の予防上必要があるときの学級閉鎖
・入園、卒園又は入学の式典その他これに準ずる式典

※子の看護休暇は「**子の看護等休暇**」へ名称変更

③ 労使協定による**適用除外のうち「継続雇用期間6か月未満の労働者」**については**撤廃** (介護休暇も同様)

…………… 子の看護休暇「子の看護等休暇」へ名称変更 <Q&A略> 施行日2025年4月1日

QA2-32：子の看護休暇の新たに取得事由として今回の改正により、現行の取得事由である子の病気、けが、予防接種、健康診断に加えて、新たに感染症に伴う学級閉鎖や入園（入学）式及び卒園式にも取得が可能になる。

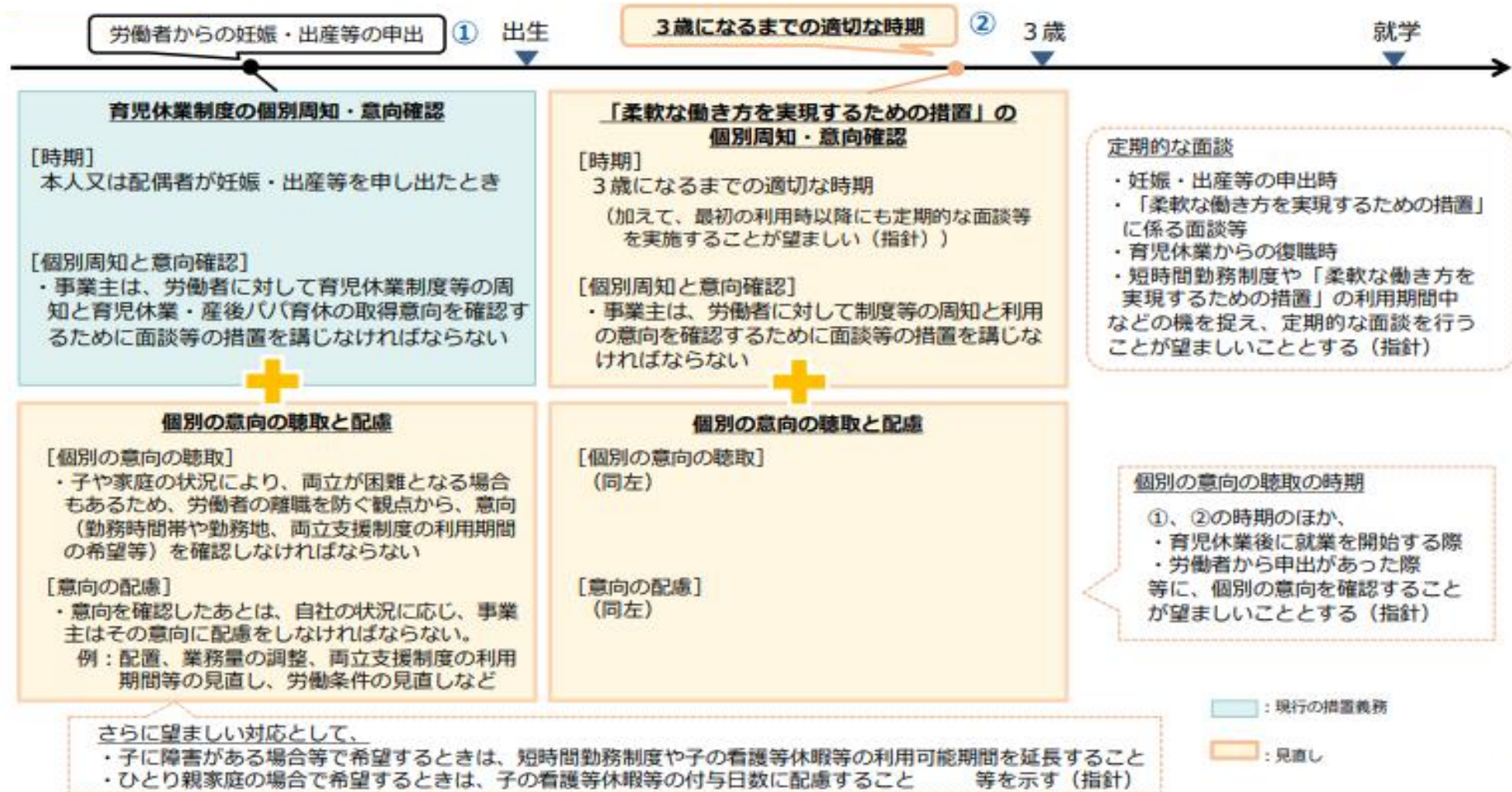
なお、授業参観や運動会に参加する場合は、法的には子の看護等休暇の取得事由として認められないが、法を上回る措置として事業主が独自の判断で取得事由に含めることは差し支えない。

QA2-33：「小学校第3学年修了までの子」の定義については、法律条文は「9歳に達する日以後の最初の3月31日までの間にある子」を養育する労働者とされていることから、就学猶予を受けて小学校入学が1年遅れた子に関する子の看護等休暇を取得できる労働者は、小学校2年生修了まで（＝9歳になった年度の終わりまで）になる。

…………… 従来の個別周知・意向確認に加えて個別意向聴取と配慮

施行日2025年10月1日

- ◆ 労働者の仕事と育児の両立支援のニーズに対応するためには、「柔軟な働き方を実現するための措置」の制度等の周知とその利用の意向を確認するとともに、子や各家庭の状況に応じた個別の意向に配慮する必要がある。



…………… 柔軟な働き方を実現するための措置としての個別周知・意向確認 施行日2025年10月1日

改正前 妊娠又は出産等についての申出があった場合における個別の意向確認・周知の措置。(法21条・21条の2)

①意向確認：妊娠又は出産等についての申出があった場合における措置等（申し出たとき）

オンライン面談は可。個別に行う必要がありイントラネットに上げておくだけでは義務の履行にはならない。意向確認のための働きかけを行えばよい。

②周知：育児休業全般に関する定めめの周知等の措置（あらかじめ又は知ったとき） 様式 <https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/000103533.html>

改正内容

（妊娠又は出産等についての申し出があった場合に加えて）

3歳未満の子を養育する労働者に対する柔軟な働き方を実現するための措置の個別の周知・意向確認

子が3歳になるまでの適切な時期に、事業主は柔軟な働き方を実現するための措置として「柔軟な働き方を実現するための措置（2以上の措置1つ選択）」で選択した制度に関する以下の事項の周知と制度利用の意向の確認を、個別に行わなければならない。(改正法23条の3,5項)

意向確認	内容 (ポイントリーフより) https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/001259367.pdf
周知時期	労働者の子が3歳の誕生日の1か月前までの1年間 (1歳11か月に達する日の翌々日から2歳11か月に達する日の翌日まで)
周知事項	1. 事業主が選択した対象措置（2つ以上）の内容 2. 対象措置の申出先（例：人事部など） 3. 所定外労働の制限（残業免除）・時間外労働・深夜業の制限に関する制度
周知・意向確認の方法	1.面談 2.書面交付 3.FAX 4.電子メール等のいずれか 注：1.はオンライン面談も可能。3.4は労働者が希望した場合のみ

※家庭や仕事の状況が変化する場合があることを踏まえ、労働者が選択した制度が適切であるか確認すること等を目的として、上記の時期以外（育児休業後の復帰時、短時間勤務や対象措置の利用期間中など）にも定期的に面談を行うことが望ましい。（両立指針）

1-6 両立に関する個別の意向聴取・配慮等新設③

…………… 柔軟な働き方を実現するための措置としての個別周知・意向確認 <Q&A略> 施行日2025年10月1日

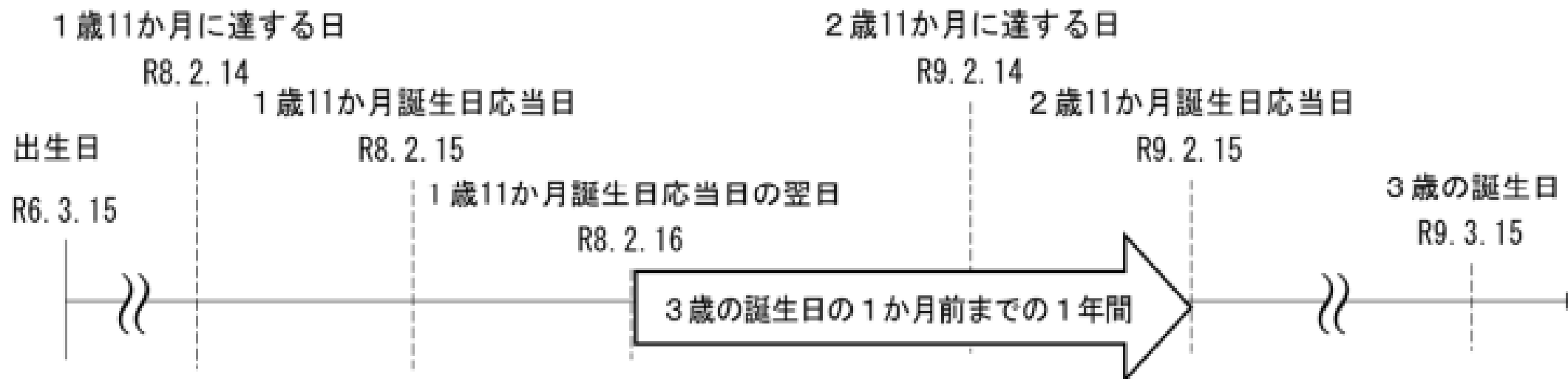
QA2-21：3歳の誕生日の1か月前までの1年間（1歳11か月に達する日の翌々日から2歳11か月に達する日の翌日まで）の計算

・3月15日生まれの子の場合、「3歳の誕生日の1か月前」とは、2月15日（以下15日を「誕生日応当日」という。）となる。

・「3歳の誕生日の1か月前までの1年間」とは、1歳の2月16日から2歳の2月15日までの1年間となります。

※「1歳11か月に達する日」とは、1歳11か月の誕生日応当日である1歳の2月15日の前日の2月14日、「1歳11か月に達する日の翌々日」とは2月16日
「2歳11か月に達する日」とは、2歳11か月の誕生日応当日である2歳の2月15日の前日の2月14日となり、「2歳11か月に達する日の翌日」とは2月15日となる。

Q&Aより



…………… 個別の意向聴取と配慮 施行日2025年10月1日

改正前 規定なし

改正内容

妊娠又は出産等についての申出があった場合「等」における措置等（意向聴取・配慮）。（改正法21条2項・3、21条の2）

意向聴取：妊娠又は出産等の申出があった場合の意向確認にあたっては、申出に係る子の心身の状況又は育児に関する当該申出をした労働者の家庭の状況に起因して当該子の出生の日以後に発生し、又は発生することが予想される職業生活と家庭生活との両立の支障となる事情の改善に資するものとして厚生労働省令で定める就業に関する条件に係る当該労働者の意向を確認しなければならない。※「意向聴取」という文言は法律条文にはなく（すべて意向確認）両立指針第2,5の3（1）に定義されている。

意向聴取	内容 (ポイントリーフより) https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/001259367.pdf
意向聴取の時期	1.労働者が本人または配偶者の妊娠・出産等を申し出たとき 2.労働者の子が3歳の誕生日の1か月前までの1年間（1歳11か月に達する日の翌々日から2歳11か月に達する日の翌日まで）
聴取内容	※厚生労働省令で定める就業に関する条件（則69条の7） 1. 始業・終業の時刻 2. 就業の場所 3. 育児休業に関する制度のほか育児関係各制度等の利用期間 4. その他職業生活と家庭生活との両立の支障となる事情の改善に資する就業に関する条件
意向聴取の方法	1.面談 2.書面交付 3.FAX 4.電子メール等のいずれか 注：1.はオンライン面談も可能。3.4は労働者が希望した場合のみ

※家庭や仕事の状況が変化する場合があることを踏まえ、労働者が選択した制度が適切であるか確認すること等を目的として、上記の時期以外（育児休業後の復帰時、短時間勤務や対象措置の利用期間中など）にも定期的に面談を行うことが望ましい（両立指針）

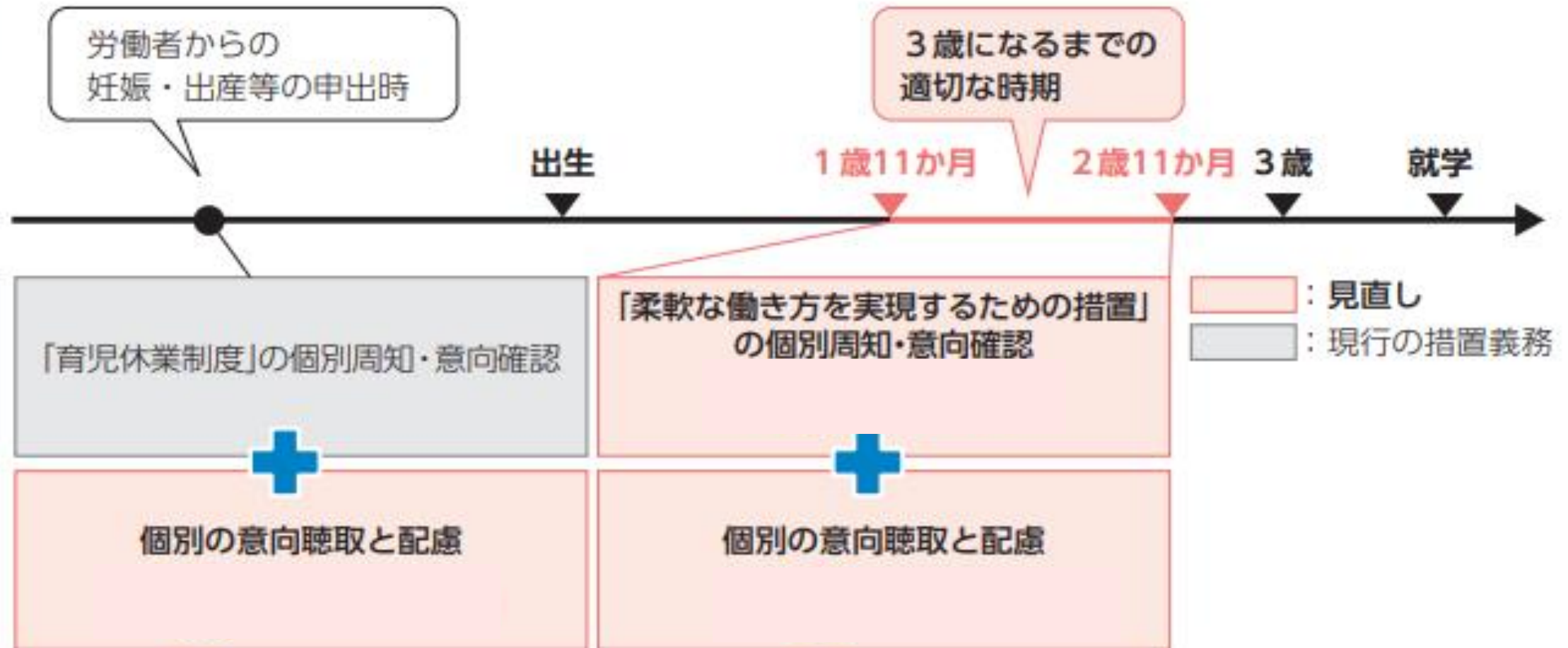
配慮：事業主は、意向を確認した労働者に係る就業に関する条件を定めるに当たっては、当該意向に配慮しなければならない。

※子に障害がある場合等で希望するときは、短時間勤務制度や子の看護等休暇等の利用可能期間を延長すること・ひとり親家庭の場合で希望するときは、子の看護等休暇等の付与日数に配慮することが望ましい（両立指針）

…………… 個別の意向確認・意向聴取・配慮の時期まとめ

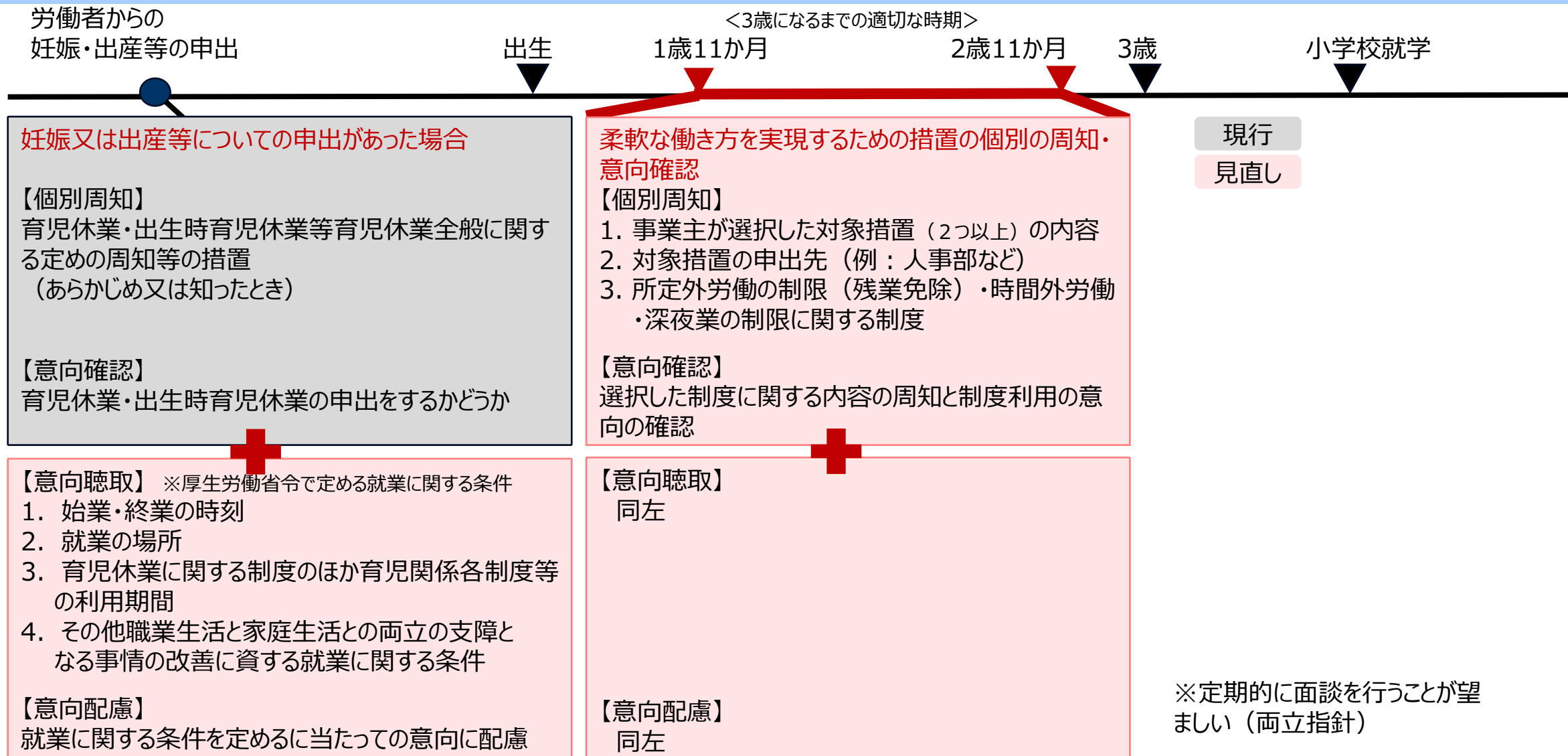
施行日2025年10月1日

〈改正後の個別周知等の義務〉



..... 個別の意向確認・意向聴取・配慮の時期まとめ（横断）

施行日2025年10月1日



…………… 個別の意向確認・意向聴取・配慮の時期 <Q & A略> 施行日2025年10月1日

QA2-20：出向者については、個別の周知・意向確認と雇用環境整備の措置は、**出向元・出向先いずれが「柔軟な働き方を実現するための措置」に関する雇用管理を行っている事業主が行うべき**ものです。

なお、柔軟な働き方を実現するための措置の利用についての解釈としては、移籍元との間に労働契約関係が存在しない移籍した労働者については移籍先の事業主が該当し、**在籍出向者については、賃金の支払、労働時間管理等が出向先と出向元でどのように分担されているかによって、それぞれケースごとに判断**されるべきものとしている。

QA2-40：労働者又はその配偶者が妊娠・出産を申し出たときに、周知しなければならない内容は以下の育児休業制度等全般(※)。

※妊娠・出産等申出時の個別周知事項

- ・育児休業・出生時育児休業に関する制度
- ・育児休業・出生時育児休業の申出先
- ・育児休業給付・出生後休業支援給付に関すること
- ・労働者が育児休業・出生時育児休業期間について負担すべき社会保険料の取扱い

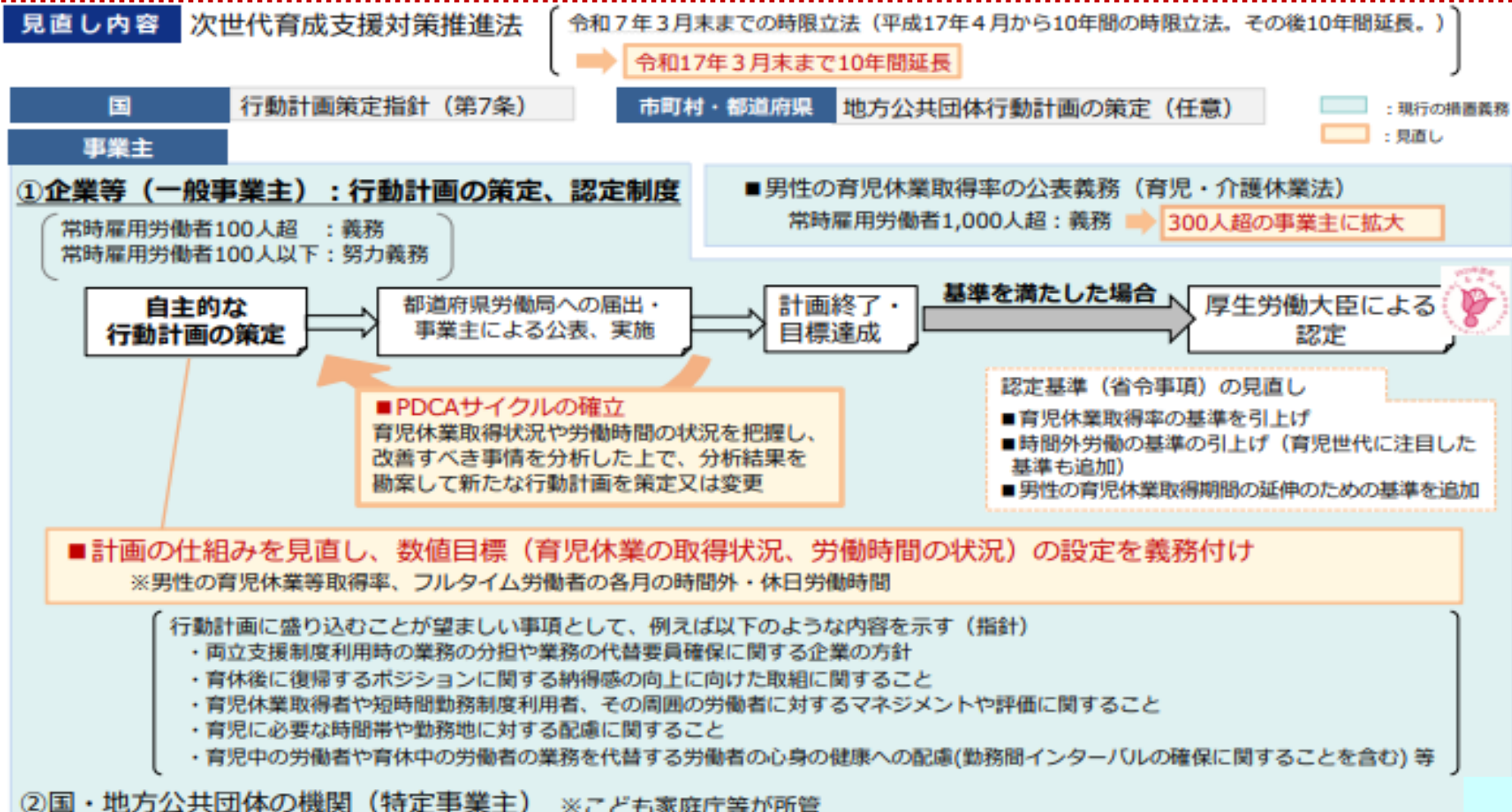
今回の改正に関連して、短時間勤務制度や育児時短就業給付について、育児休業取得後に**利用可能な制度等に関する情報を同時に周知することが効果的であると考えられることから、(子が3歳になるまでの)育児のための所定労働時間の短縮措置(短時間勤務制度)及び育児時短就業給付に関することについても、併せて周知することが望ましい。**

QA2-43：聴取した意向について、必ず、労働者の希望を叶えなければならないものではなく、意向の内容を踏まえた検討を行った結果、何らかの**措置を行うか否かは事業主が自社の状況に応じて決定していただければよく、必ず労働者の意向に沿った対応をしなければならないということではない。**例えば、勤務時間帯や勤務地に係る配置、業務量、両立支援制度の利用期間等について配慮することが考えられる。なお、検討の結果労働者から聴取した意向に沿った対応が困難な場合には、困難な理由を労働者に説明するなどの丁寧な対応を行うことが重要です。加えて、事業主が個別の意向に配慮するに当たり、望ましい対応の例示としては、子に障害がある場合等で希望するときは、短時間勤務制度や子の看護等休暇等の利用可能期間を延長すること・ひとり親家庭の場合で希望するときは、子の看護等休暇等の付与日数に配慮することが考えられる。

1-7 男性の育児休業取得率公表義務300人超へ拡大①

…………… 次世代育成支援対策法(時限立法)10年延長他 施行日2025年5月31日

- ①次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画策定時に、育児休業の取得状況等に係る状況把握・数値目標の設定を事業主に義務付け
- ②次世代育成支援対策推進法の有効期限（現行は令和7年3月31日まで）を令和17年3月31日まで、10年間延長する。



① 育児休業の取得状況の公表義務の対象を、常時雇用する労働者数が現行1,000人超から300人超の事業主に拡大する。

Q3-2：育児休業等の取得状況の公表は、①又は②のいずれかの割合を公表する必要があります。（第71条の6）

公表内容

次の①または②いずれかの割合

公表を行う日の属する事業年度の直前の事業年度（公表前事業年度）における次の①または②のいずれかの割合を指します。

① 育児休業等の取得割合	② 育児休業等と育児目的休暇の取得割合
$\frac{\text{育児休業等をした男性労働者の数}}{\text{配偶者が出産した男性労働者の数}}$	$\frac{\begin{array}{c} \text{育児休業等をした男性労働者の数} \\ + \\ \text{小学校就学前の子の育児を目的とした休暇制度} \\ \text{を利用した男性労働者の数} \\ \text{の合計数} \end{array}}{\text{配偶者が出産した男性労働者の数}}$

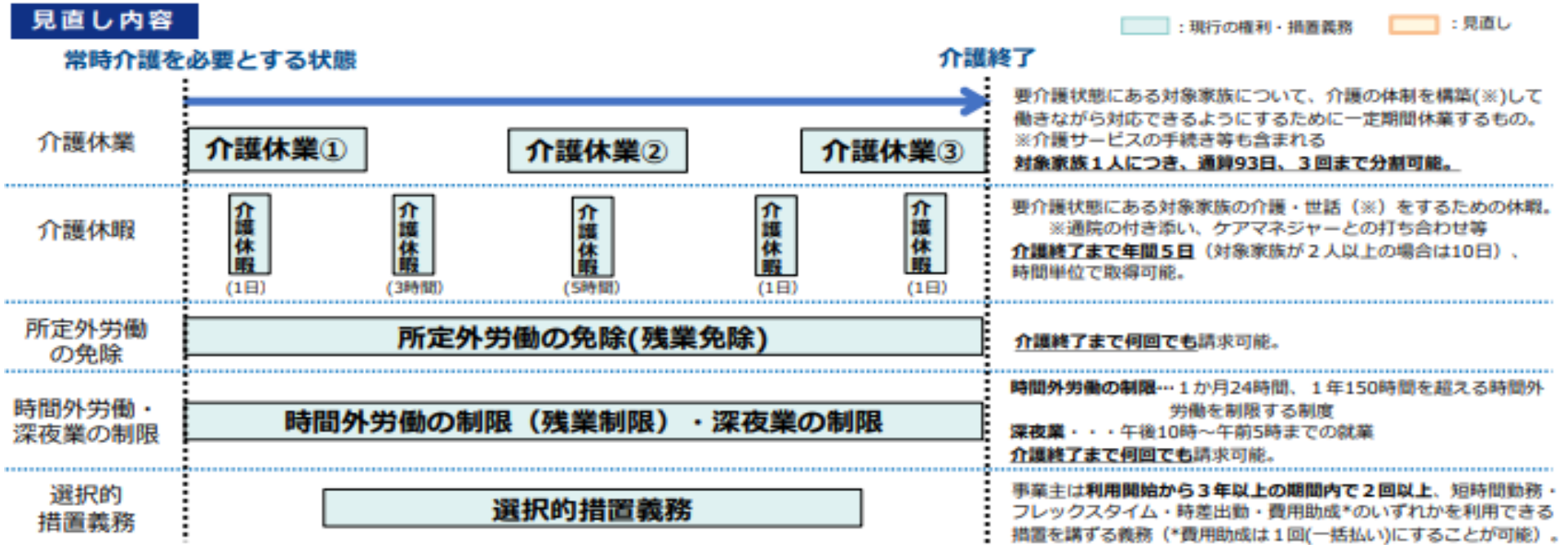
※1 公表前事業年度：公表を行う日の属する事業年度の直前の事業年度。

※2 育児目的休暇：休暇の目的の中に「育児を目的とするもの」であることが就業規則等で明らかにされている休暇制度。育児休業や子の看護休暇など法定の制度は除外、令和7年10月1日より、労働者が就業しつつ子を養育することを容易にするための「養育両立支援休暇」も除外対象。

※3 育児休業を分割して2回取得した場合や、育児休業と育児目的休暇の両方を取得した場合は、同一の子について取得したものである場合は1人として数える。

…………… 介護休業等全体 施行日2025年4月1日

仕事と介護の両立支援制度を十分活用できないまま介護離職に至ることを防止するため、仕事と介護の両立支援制度の個別周知と意向 確認により効果的な周知が図られるとともに、両立支援制度を利用しやすい雇用環境の整備を行うことが必要である。



■事業主に以下の措置義務。

- ・介護に直面した労働者が申出をした場合に、両立支援制度等に関する情報の**個別周知・意向確認**
- ・介護に直面する前の**早い段階(40歳等)**の両立支援制度等に関する**情報提供** ※併せて介護保険制度についての周知も望ましい(指針)
- ・研修や相談窓口の設置等の**雇用環境の整備**

※介護休業制度の目的(介護の体制を構築するために一定期間休業するもの)の理解促進を図る観点から、事業主による個別周知等を行う際には、その制度目的を踏まえることが望ましい(指針)。

- 介護期の働き方について、労働者がテレワークを選択できるよう事業主に**努力義務**。
- 介護休暇の勤続6か月未満の労働者の労使協定除外の仕組みは廃止する。

…………… 介護離職防止のための雇用環境整備（育児関係との比較）

施行日2025年4月1日

育児関係（法22条1項）

1. 次に掲げる措置のうち、2以上の措置を講ずること。

①雇用する労働者に対する育児休業に係る**研修**の実施②育児休業に関する**相談体制**の整備③雇用する労働者の育児休業の取得に関する**事例の収集**及び当該事例の**提供**④雇用する労働者に対する育児休業に関する制度及び育児休業の取得の促進に関する**方針の周知**

⑤育児休業申出をした労働者の育児休業の取得が円滑に行われるようにするための業務の配分又は人員の配置に係る必要な措置

2. 育児休業の取得に関する定量的な目標を設定し、育児休業の取得の促進に関する方針を周知すること。

3. 育児休業申出に係る当該労働者の意向を確認するための措置を講じた上で、その意向を把握するための取組を行うこと。

介護休業（改正法22条2項、4項）

・介護休業や介護両立支援制度等（※）の申出が円滑に行われるようにするため、事業主は以下①～④のいずれかの措置を講じなければなりません。

①雇用する労働者に対する介護休業・介護両立支援制度等に関する**研修**の実施②介護休業・介護両立支援制度等に関する**相談体制**の整備（相談窓口設置）③雇用する労働者の介護休業取得・介護両立支援制度等の利用**事例の収集**及び当該事例の**提供**④雇用する労働者に対する介護両立支援制度等及び介護休業の利用の促進に関する**方針の周知**

※ i 介護休暇に関する制度
 ii 所定外労働の制限に関する制度
 iii 時間外労働の制限に関する制度
 iv 深夜業の制限に関する制度
 v 介護のための所定労働時間の短縮等の措置

①～④のうち複数の措置を講じることが望ましい
(両立指針)

改正前 規定なし

改正内容

①介護に直面した旨の申出をした労働者に対する個別の周知・意向確認

介護に直面した旨の申出をした労働者に対して、事業主は介護休業制度等に関する以下の事項の周知と介護休業の取得・介護両立支援制度等の利用の意向の確認を個別に行わなければならない。(改正法21条2項)

意向確認	内容 (ポイントリーフより) https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/001259367.pdf
周知事項	1. 介護休業に関する制度、介護両立支援制度等（制度の内容） 2. 介護休業及び介護両立支援制度等の申出先（例：人事部など） 3. 雇用保険法に規定する介護休業給付金に関すること
周知・意向確認の方法	1.面談 2.書面交付 3.FAX 4.電子メール等のいずれか 注：1.はオンライン面談も可能。3.4は労働者が希望した場合のみ

②介護に直面する前の早い段階(40歳等)での情報提供

労働者が介護に直面する前の早い段階で、介護休業や介護両立支援制度等の理解と関心を深めるため、事業主は介護休業制度等に関する以下の事項について情報提供しなければならない。(改正法21条3項)

情報提供	内容 (ポイントリーフより) https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/001259367.pdf
情報提供期間	労働者が40歳に達する日（誕生日前日）の属する年度（1年間）又は労働者が40歳に達する日の翌日から1年間
情報提供事項	上記①の周知事項と同じ
情報提供の方法	1.面談 2.書面交付 3.FAX 4.電子メール等のいずれか 注：1.はオンライン面談も可能

QA4-8 : 「介護に直面する前の早い段階での両立支援制度等に関する情報提供」については、**家族の介護に直面する前の早い段階に、仕事と介護の両立支援制度等に関する情報を周知**することが義務付けられた。

1. 周知の時期

- ・労働者が **40 歳に達する日の属する年度の初日から末日までの期間**
- ・労働者が **40 歳に達する日の翌日から起算して 1 年間**

2. 情報提供の内容

- ・介護休業に関する制度及び介護両立支援制度等
- ・介護休業及び介護両立支援制度等の利用に係る申出先
- ・介護休業給付に関することになります。

また、情報提供を行うに当たっては、労働者が介護保険制度の内容を同時に知ること が効果的であることから、介護保険制度についても併せて周知することが望ましい。

QA4-9 : 「介護に直面する前の早い段階での両立支援等に関する情報提供」について

例えば、年度当初などに対象となる**対象者を一堂に集めて行っても差し支えない**。なお、この場合でも、情報提供する内容やその方法は、法で定める内容に従う必要があります。

…………… 介護のための在宅勤務の導入 <Q&A略> 施行日2025年4月1日

改正前 規定なし

改正内容

規程変更

要介護状態にある対象家族を介護する労働者で介護休業していないものに関して
在宅勤務等をさせることにより労働者が就業しつつその要介護状態にある対象家族を介護することを容易にするための
措置を講ずるように努めなければならない（改正法24条4項）

介護離職防止のための雇用環境整備、個別周知・意向確認、情報提供の例（ポイントリーフより）

①個別周知・意向確認、情報提供、事例紹介、制度・方針周知ポスター例

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/000103533.html>

②介護保険制度について（40歳の方向けリーフレット）

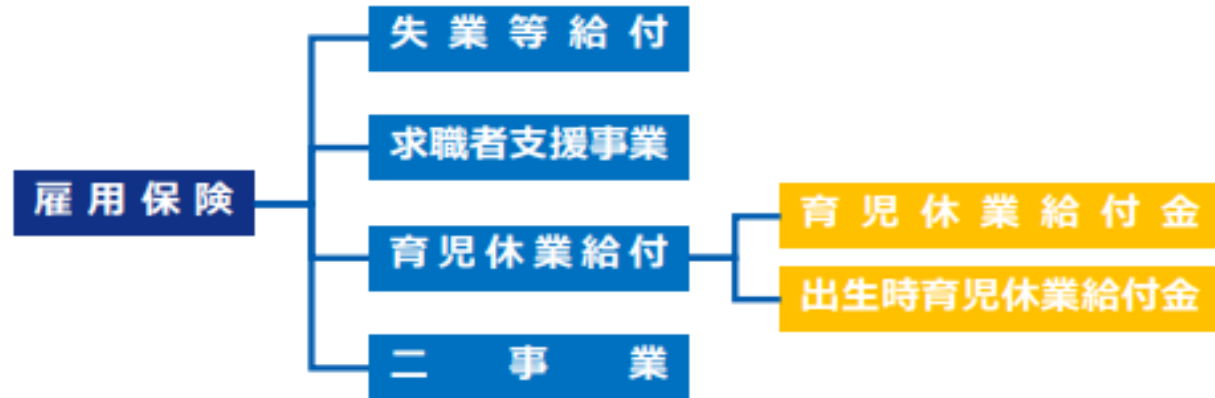
https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_10548.html

③両立支援について専門家に相談したい方へ【中小企業育児・介護休業等推進支援事業】

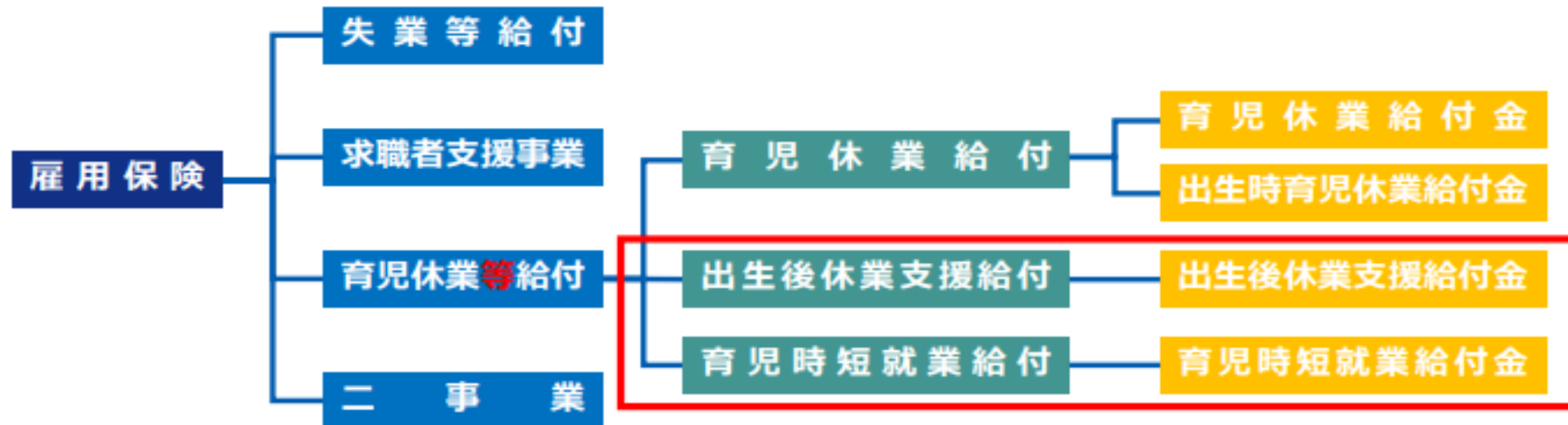
<https://ikuji-kaigo.mhlw.go.jp/>

出生後休業支援給付金と育児時短就業給付金の創設 施行日2025年4月1日

【現在】



【令和7年4月1日以降】



出生後休業支援給付の内容

改正前 育児休業を取得した場合、休業開始から通算180日までは賃金の67%（手取り約8割）、180日経過後は50%を支給

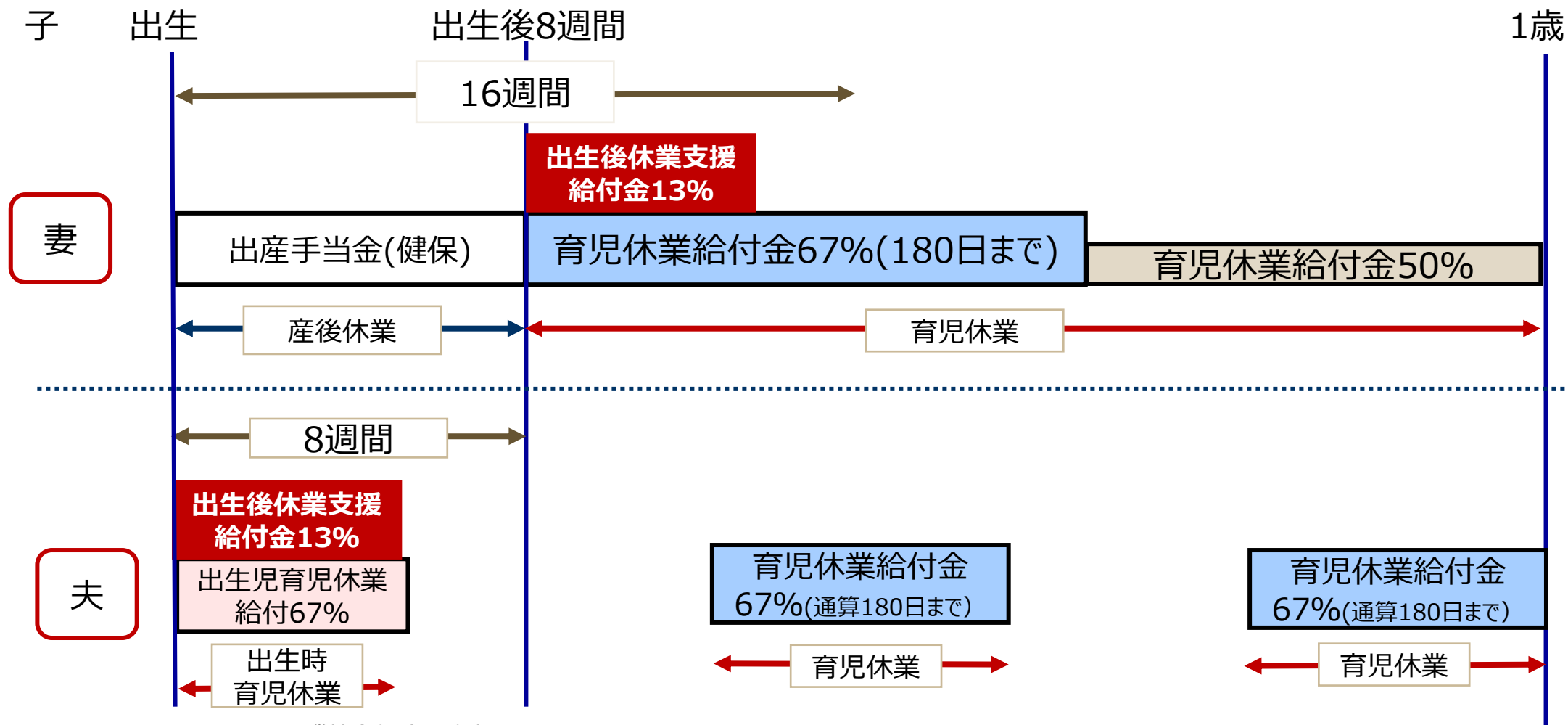
改正内容

若者世代が、希望どおり、結婚、妊娠・出産、子育てを選択できるようにしていくため、夫婦ともに働き、育児を行う「共働き・共育て」を推進する必要があり、特に男性の育児休業取得の更なる促進が求められる。

1. 要件	・原則として出生後休業（2回以上の場合は初回休業）開始日前2年間にみなし被保険者期間が12カ月以上 ・被保険者とその配偶者の両方が、対象期間中に、14日以上 [※] の出生後休業を取得 ※出生後休業は、被保険者が対象期間内にその子を養育するために取得する育児休業又は出生時育児休業をいう
2. 対象期間	・男性は子の出生の日から起算して8週間（出生日または予定日の遅い日から8週間）経過日の翌日までの期間 ・女性は産後休業後8週間（出生日または予定日の遅い日から16週間）経過日の翌日までの期間
3. 支給期間	・最大28日間支給
4. 給付額	・休業開始時賃金日額×対象期間内の出生後休業の日数（上限28日）×13/100 →育児休業給付とあわせて給付率80%（手取りで10割相当）へと引き上げる
5. 手続き	育児休業給付金及び出生時育児休業給付金と同時に申請する

※ 配偶者が専業主婦（夫）の場合や、ひとり親家庭の場合、役員やフリーランス等雇用保険未加入の場合には、配偶者の育児休業の取得を要件として求めない。

..... 出生後休業支援給付の内容イメージ



..... 育児時短就業給付の内容

改正前

現状では、育児のための短時間勤務制度を選択し賃金が低下した労働者に対して給付する制度はない。

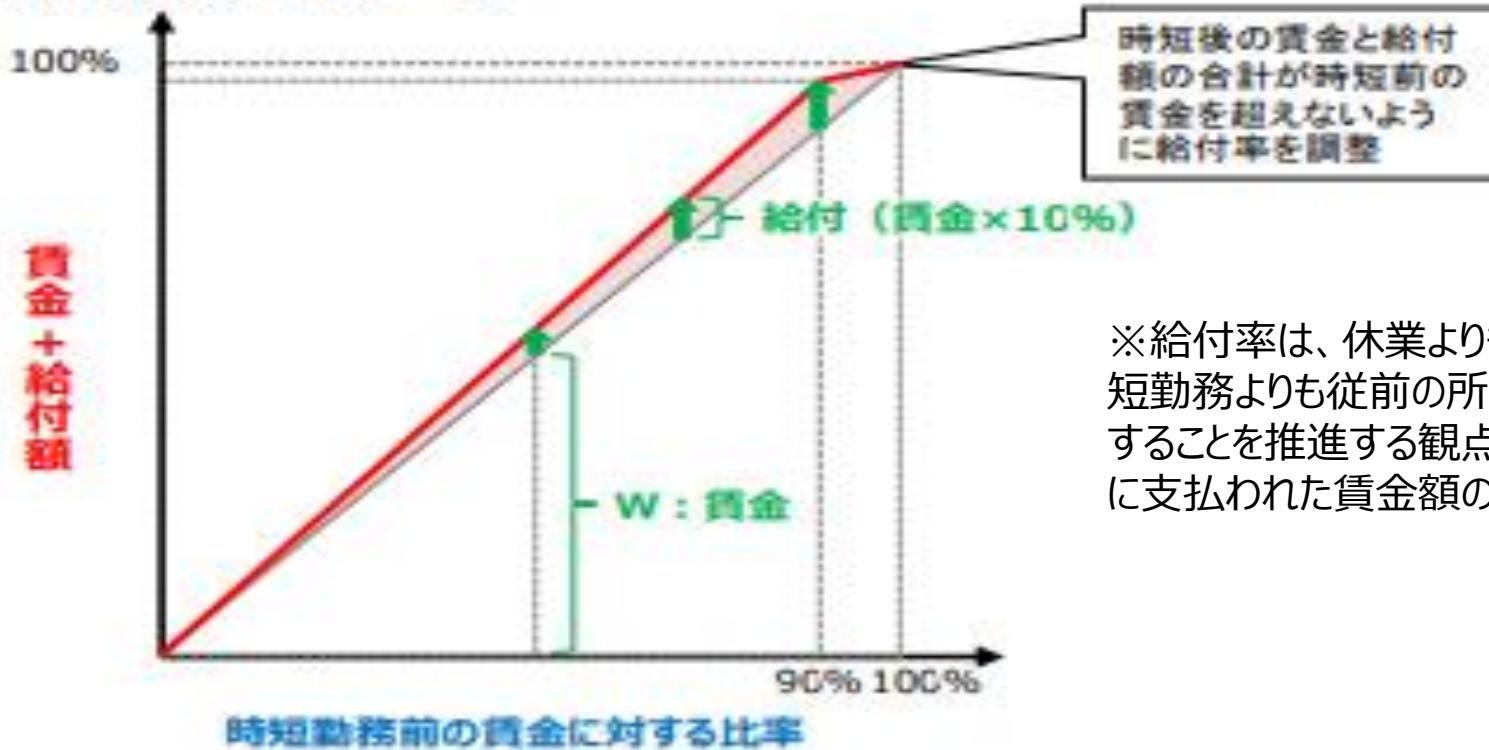
改正内容

「共働き・共育て」の推進や、子の出生・育児休業後の労働者の育児とキャリア形成の両立支援の観点から、柔軟な働き方として、時短勤務制度を選択できるようにすることが求められる。

1. 要件 1)又は2) いずれか	1)原則として休業（2回以上の場合は初回休業）開始日前2年間にみなし被保険者期間が12カ月以上。 2)育児休業給付金又は出生時育児休業給付金の支給を受けていた場合であって、それぞれの給付金にかかる育児休業就業後に引き続き育児時短就業をしたこと。
2. 支給期間	・子が2歳までの間で、子を養育する労働者が育児時短勤務を開始した日から終了する月まで。 育児休業給付金又は出生時育児休業給付金の支給対象となっている月は対象外
3. 給付額	・賃金額＜「育児時短就業開始時賃金日額×30」の90／100⇒支給対象月賃金額×10／100 ・賃金額＜「育児時短就業開始時賃金日額×30」の90／100以上100／100未満 ⇒支給対象月賃金額×10／100～一定割合で逡減
4. 支給方法	1又は2の支給対象月ごとに支給する。（高年齢雇用継続給付と似た仕組み）

…………… 育児時短就業給付の内容イメージ

○育児時短就業給付の給付イメージ



※給付率は、休業よりも時短勤務を、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観点から、時短勤務中に支払われた賃金額の10%とする。

経過措置により、施行日(令和7年4月1日)時点ですでに育児休業中の場合でも、施行日以後の育児休業に対しては出生後休業給付金が又はすでに育児時短勤務中の場合でも、施行日を育児時短勤務の開始日として育児時短就業給付を申請することができる。

…………… 育児介護休業規程の追加・改定モデル解説＜チェックリスト＞ 【研修資料1・2・4参照】

	育児介護規程追加・改定箇所	改正月	内容	厚労省簡易版 /ours	
1	子の看護等休暇	2025年 4月1日	☐ ①名称変更 ☐ ②入社6か月未満の従業員の適用除外削除 ☐ ③小学校第3学年修了前にある子に期間拡大 ☐ ④取得理由の追加	第4条	第14条
2	介護休暇		☐ 入社6か月未満の従業員の適用除外削除	第5条	第15条
3	所定外労働の制限の対象者		小学校就学前の子を養育する従業員に期間拡大 ☐ 対象者の拡大 ☐ 適用期間の終了時期の改定	第6条	第16条
4	所定労働時間の短縮の措置等 (短時間勤務)		☐ ①業務の性質又は業務の実施体制に照らし、短時間勤務を講ずることが困難な業務の代替措置（在宅勤務の措置の追加検討） ☐ ②6時間以外の短時間勤務の措置（努力規定）	第9条	第20条
5	3歳未満の在宅勤務の措置		☐ 3歳未満の子を養育するための在宅勤務の措置（努力規定）	—	第20条 の2
6	介護のための在宅勤務の措置	2025年 10月1日	☐ 要介護状態にある家族を介護するための在宅勤務の措置（努力規定）	—	第21条 の2
7	柔軟な働き方を実現するための措置		☐ 以下の措置のうち2以上の措置を設ける ①始業時刻等の変更（フレックスタイム制度又は時差出勤） ②在宅勤務 ③短時間勤務 ④養育両立支援休暇の付与 ⑤保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与	第10条	第22条

…………… 育児介護休業に係る労使協定モデル <チェックリスト> 【研修資料3参照】

・労使協定モデル

	育介協定改定箇所	内容	モデル
1	子の看護休暇	①名称変更 ②入社6か月未満の従業員の適用除外を削除	第3条
2	介護休暇	入社6か月未満の従業員の適用除外を削除	第4条
3	柔軟な働き方を実現するための措置 (令和7年10月1日施行)	適用除外者を決める場合追加 ①入社1年未満の従業員 ②1週間の所定労働日数が2日以下の従業員 ③業務の性質又は業務の実施体制に照らし、短時間勤務を講ずることが困難な業務の代替措置（養育両立支援休暇を選択した場合で、時間単位で取得しようとする者に限る）	第9条

..... 個別周知意向確認書記載例解説

- ・個別周知・意向確認書記載例（好事例）他参考様式 （厚生労働省HP）

<https://view.officeapps.live.com/op/view.aspx?src=https%3A%2F%2Fwww.mhlw.go.jp%2Fcontent%2F11909000%2F000852934.doc&wdOrigin=BROWSELINK>

- ・育児休業等給付の内容と支給申請手続 2025（令和7）年1月1日改訂版

<https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/001374956.pdf>

..... 雇用保険法 改正施行月一覧整理

施行月	内容	ポイント												
1月	失業認定オンライン化	やむを得ない来訪困難者向けオンライン面談・失業認定拡大												
4月	離職票マイナポータル連携	離職票のマイナポータル連携により直接交付												
	自己都合退職の給付制限期間見直し	原則2か月の給付制限期間を1か月に												
	出生後休業支援給付創設	両親ともに産後8週間以内に14日以上休業した場合最大28日間育児休業給付に13%(合計80%)上乘せ												
	育児時短就業給付創設	2歳未満の子の養育のための時短勤務により賃金減額があった場合最大10%を支給												
	高年齢雇用継続給付引き下げ	給付率が賃金の原則15%から10%へ												
	令和7年度雇用保険料率引き下げ ※()は令和6年度	<table border="1"> <tr> <td>雇用保険料率</td><td>1.45% (1.55%)</td><td>事業主負担 0.9% / 労働者負担 0.55%</td></tr> <tr> <td>失業給付費</td><td>0.7% (0.8%)</td><td>事業主負担 0.35% / 労働者負担 0.35%</td></tr> <tr> <td>育児休業給付費</td><td>0.4% (0.4%)</td><td>事業主負担 0.20% / 労働者負担 0.20%</td></tr> <tr> <td>二事業費</td><td>0.35% (0.35%)</td><td>事業主負担 0.35%</td></tr> </table>	雇用保険料率	1.45% (1.55%)	事業主負担 0.9% / 労働者負担 0.55%	失業給付費	0.7% (0.8%)	事業主負担 0.35% / 労働者負担 0.35%	育児休業給付費	0.4% (0.4%)	事業主負担 0.20% / 労働者負担 0.20%	二事業費	0.35% (0.35%)	事業主負担 0.35%
雇用保険料率	1.45% (1.55%)	事業主負担 0.9% / 労働者負担 0.55%												
失業給付費	0.7% (0.8%)	事業主負担 0.35% / 労働者負担 0.35%												
育児休業給付費	0.4% (0.4%)	事業主負担 0.20% / 労働者負担 0.20%												
二事業費	0.35% (0.35%)	事業主負担 0.35%												
10月	教育訓練休暇給付金の創設	在職中の教育訓練のための休暇取得をした場合、基本手当相当額を支給												

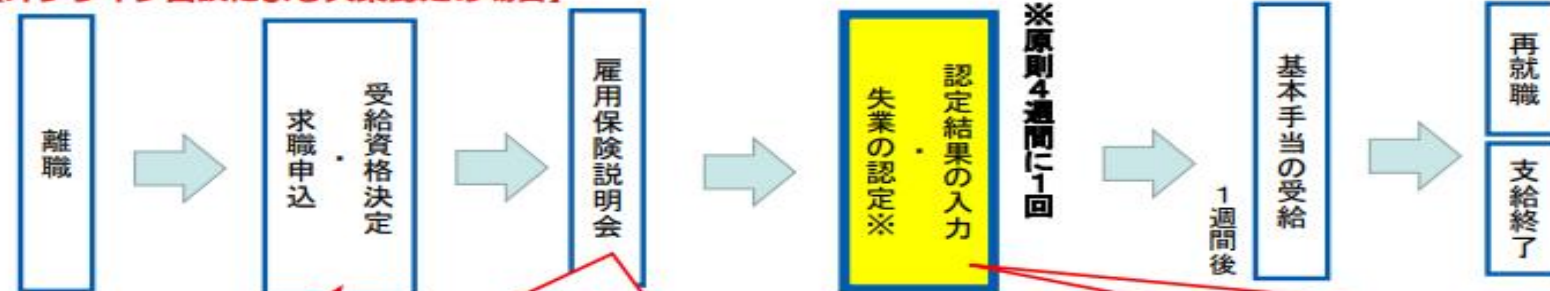
※**特定理由離職者**（厚生労働省令で定める者に限る。）である受給資格者を特定受給資格者とみなして基本手当の支給に関する規定を適用する**暫定措置**について、令和9年3月31日以前の離職者まで適用するものとする。（基発0517号第1号、職発0517第4号、令和6年5月17日、雇用保険法等の一部を改正する法律について）

…………… 失業認定オンライン化 開始日2025年1月

オンライン面談による失業認定（やむを得ない理由による来所困難者を想定）

- ・ 既に行われている「来所困難者（障害者、難病、介護、子育て中の者等）」に加えて、新たに「管轄ハローワークへの往復4時間超の者」を加えた上で、オンライン面談を令和7年1月から全国で実施。 <https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/001255172.pdf>

【オンライン面談による失業認定の場合】



・リーフレット等を用いて対象者（育児中の者など）にオンラインでの失業認定を案内

- ・ オンライン失業認定を希望する受給資格者に対し、説明会后、別途、システムの操作方法を案内。受給資格者は、自ら使用するスマートフォン等を持参して説明を受ける。
- ・ 紙の受給資格者証は交付せず、撮影してパスワードをかけた画像データを受給資格者宛てメール送信により交付
- ・ 受給資格者は、初回認定日の面談についてシステムから予約

- ・ 受給資格者は、失業認定申告書を電子申請するとともに、Zoomにアクセスしてオンライン面談を受ける。
- ・ ハローワーク職員は、マイナンバーカードにより本人確認を行った上で、電子申請された失業認定申告書の内容をオンライン面談により確認。オンライン面談後、システムに失業認定結果を入力。支給期間や支給額等が印字された受給資格者証を撮影し、パスワードをかけた上で、画像データを受給資格者にメール送信（返戻）
- ・ 受給資格者は、次回失業の認定日の面談についてシステムから予約

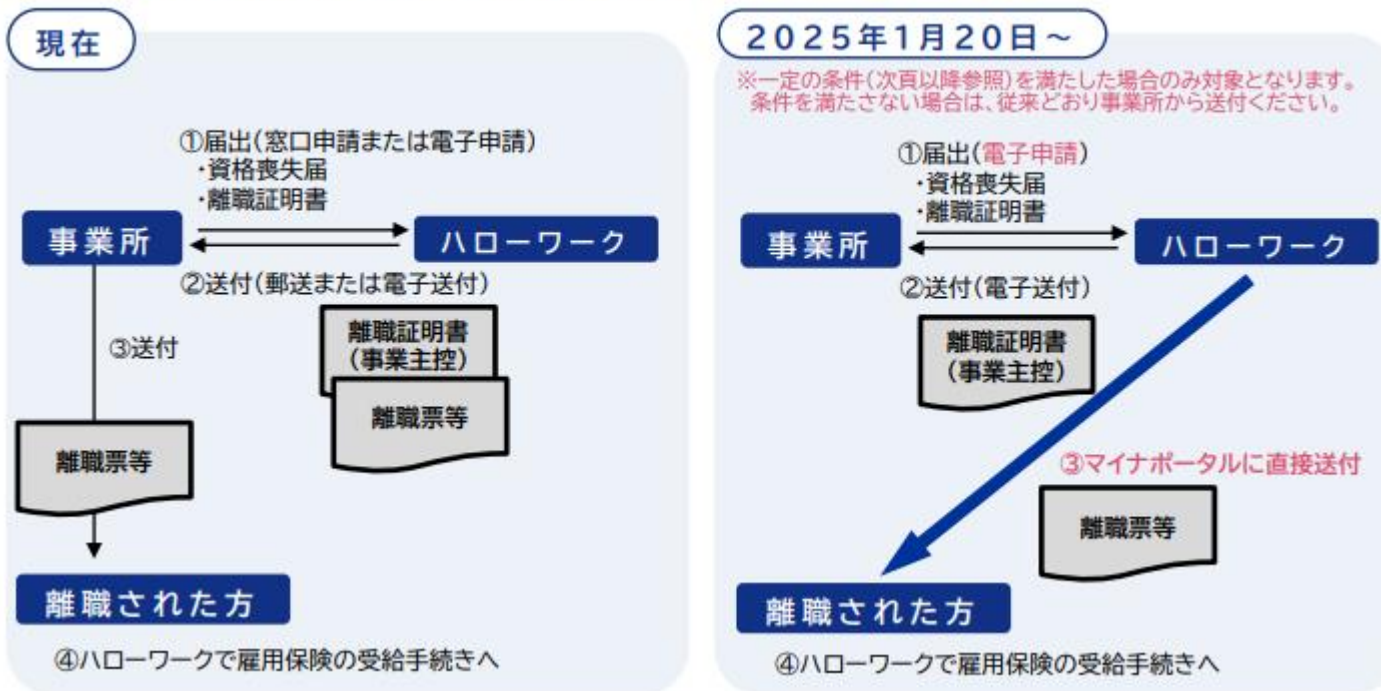
【オンラインでの手続のみによる失業認定の場合】

1. 受給資格決定後、就職支援プログラムの支援対象となった時点でHW職員から受給資格者にオンライン失業認定の案内
2. 受給資格者が希望する場合、HW職員から当該受給資格者に対して失業認定申告書の電子申請の操作方法を個別説明
3. 失業の認定日において、受給資格者は失業認定申告書を電子申請
4. HWは同申告書の書面審査後、認定結果をシステムへ入力
5. 支給期間や支給額等が印字された受給資格者証の画像データをメール送信
(別途、同プログラムに基づき適時の職業相談・職業紹介等の支援をオーダーメイドで実施)

..... 離職票マイナポータル連携 開始日2025年1月20日

2025年1月20日から、希望する離職者に、マイナポータルを通じて離職票の直接サービスを開始。離職票のほか、資格喪失確認通知書および雇用保険被保険者期間等証明票も、マイナポータルを通じて送付。

「離職票」等が送付されるまでの流れ



条件

- 届け出たマイナンバーが被保険者番号と適切に紐付いていること
- 離職者ご自身がマイナポータルと雇用保険WEBサービスの連携設定を行っていること
- 事業主が電子申請で雇用保険の離職手続きを行っていること

<https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/001353550.pdf>

3-2 雇用保険の適用拡大スケジュール

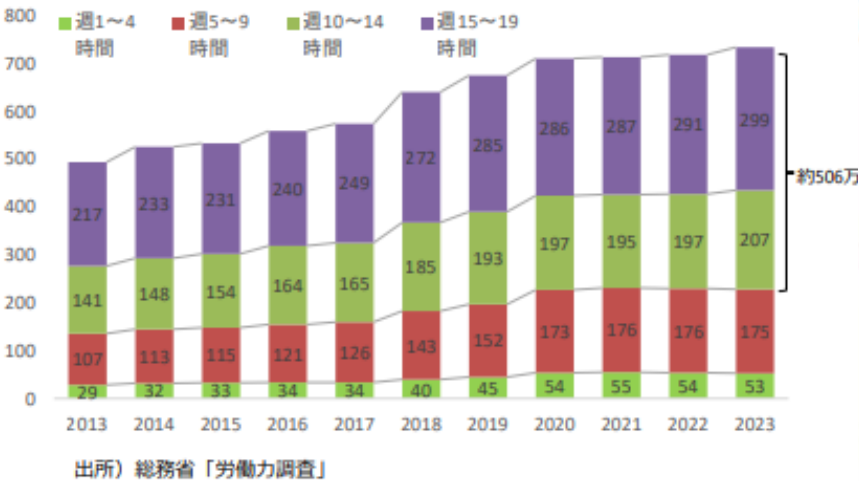
雇用保険の適用拡大内容 施行日2028年10月1日

雇用保険の被保険者の要件 週所定労働時間を「20時間以上」から「10時間以上」に変更

※ 給付は別基準とするのではなく、現行の被保険者と同様に、基本手当、教育訓練給付、育児休業給付等を支給。

<https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/001255172.pdf>

【参考】週間就業時間が20時間未満の雇用者数



○週所定20時間を基準に設定されている基準を現行の1/2に改正

	改正前	改正後
被保険者期間の算定基準	賃金の支払の基礎となった日数が 11日以上 又は賃金の支払の基礎となった労働時間数が 80時間以上 ある場合を1月とカウント	賃金の支払の基礎となった日数が 6日以上 又は賃金の支払の基礎となった労働時間数が 40時間以上 ある場合を1月とカウント
失業認定基準	労働した場合であっても1日の労働時間が 4時間未満 にとどまる場合は失業日と認定	労働した場合であっても1日の労働時間が 2時間未満 にとどまる場合は失業日と認定
法定の賃金日額の下限額 (①)、最低賃金日額(②) ※「①を毎月勤労統計の平均定期給与額の変化率を用いて毎年自動改定した額」と②を毎年比較し、高い方を賃金日額の下限額として設定	①屈折点(給付率が80%となる点)の額の 2分の1 ②最低賃金(全国加重平均)で 週20時間 を働いた場合を基礎として設定	①屈折点(給付率が80%となる点)の額の 4分の1 ②最低賃金(全国加重平均)で 週10時間 を働いた場合を基礎として設定

…………… 給付制限の短縮見直し 施行日2025年4月1日

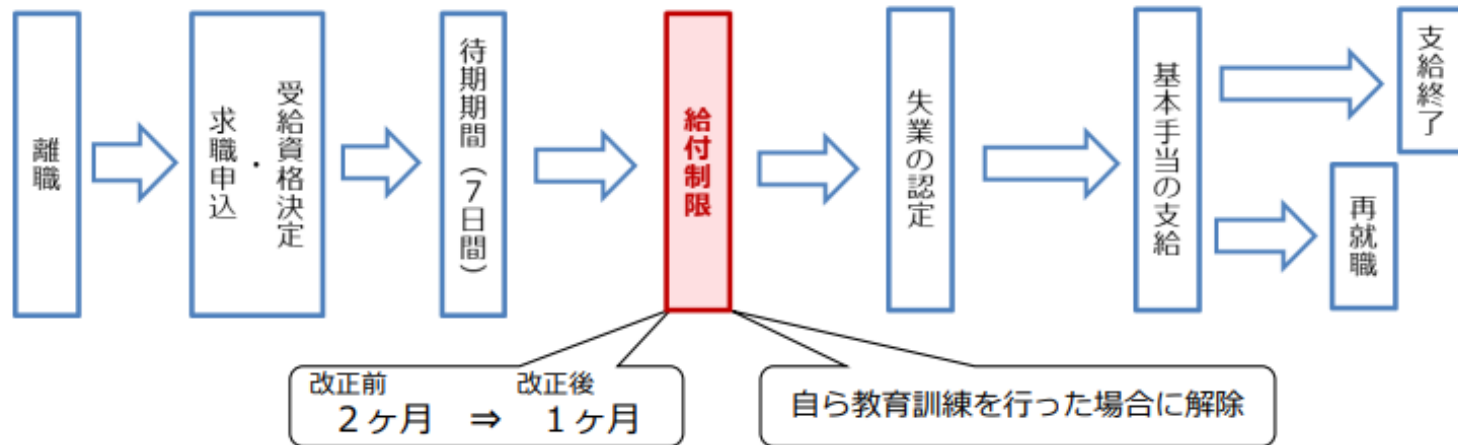
離職期間中や離職日前1年以内に、自ら雇用の安定及び就職の促進に資する教育訓練を行った場合には、給付制限を解除。

正当な理由なく自己の都合により退職した受給資格者に係る給付制限期間を原則2箇月から1箇月に変更(通達改正)。

※ 原則の給付制限期間を2ヶ月から1ヶ月へ短縮。ただし、5年間で3回以上の自己都合離職の場合には給付制限期間を3ヶ月。

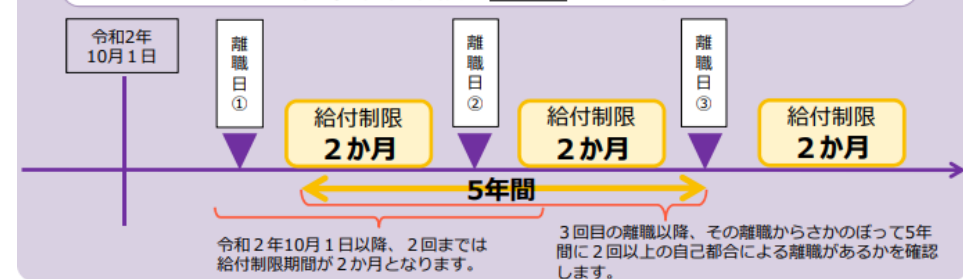
<https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/001255172.pdf>

○基本手当の受給手続の流れ(自己都合離職者)

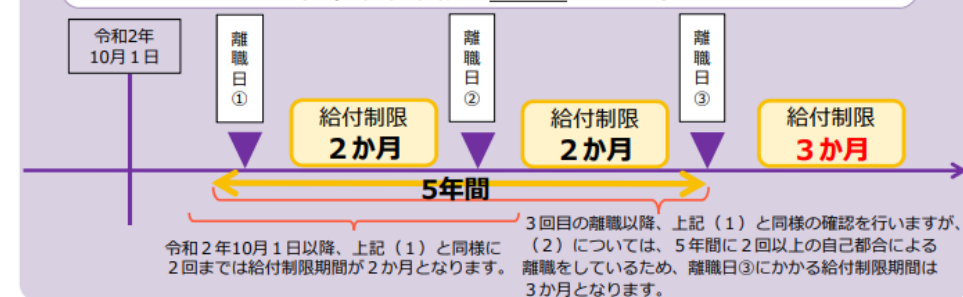


改正前

(1) 給付制限が2か月となる場合



(2) 給付制限が3か月となる場合



..... 教育訓練給付金創設 施行日2025年10月1日

雇用保険被保険者が教育訓練を受けるための休暇を取得した場合に、基本手当に相当する給付として、賃金の一定割合を支給する**教育訓練休暇給付金を創設**。

<https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/001255172.pdf>

教育訓練支援給付金の額について、賃金日額に 100 分の 50 から 100 分の 80 までの範囲で厚生労働省令で定める率を乗じて得た金額に 100 分の 60 を乗じて得た額とする。

※令和 9 年 3 月 31 日以前に教育訓練を開始した者に対して支給できるものとする。

教育訓練休暇給付金	
対象者	・ 雇用保険被保険者
支給要件	・ 教育訓練のための休暇（無給）を取得すること。 ・ 被保険者期間が 5 年以上あること。
給付内容	・ 離職した場合に支給される基本手当の額と同じ。 ・ 給付日数は、被保険者期間に応じて90日、120日、150日のいずれか。
国庫負担	・ 給付に要する費用の1/4又は1/40（基本手当と同じ）

…………… 育児休業給付金の延長申請手続き変更 施行日2025年4月1日

改正前 保育所等の利用を申し込んだものの、当面入所できないことについて、**市区町村の発行する保留通知書**などにより確認していた。

育児休業給付金は、保育所等に入れなかったため育児休業を延長した場合に、1歳6か月(2歳)に達する日前まで支給される。
 育児休業及び給付金の延長を目的として、保育所等の利用の意思がないにもかかわらず市区町村に入所を申し込むことは、制度趣旨に沿わない行為であるため、**2025年4月以後の延長の際は、速やかな職場復帰のために保育所等の利用申し込みをしていることをハローワークで確認**することとなった。

※延長事由認定申請書 <https://www.mhlw.go.jp/content/001269654.pdf>

2025年4月から育児休業給付金の支給期間延長手続きの際はこれまで必要がなかった保育所等の利用申込書の写しが必要となる。
市区町村に保育所等の利用申し込みを行う際は、必ず申込書の写しを保管しておく。

※電子申請で申し込みを行った場合は、**申込内容を印刷**したもの、または、申し込みを行った**画面を印刷したものを保管**しておく。

必要な書類

- ① 育児休業給付金支給対象期間延長事由認定申告書
- ② 市区町村に保育所等の利用申し込みを行ったときの申込書の写し
- ③ 市区町村が発行する保育所等の利用ができない旨の通知(入所保留通知書、入所不承諾通知書など)

令和3.3.24総務省行政評価局長 **あっせん文書**
https://www.soumu.go.jp/main_content/000739678.pdf

総務省の行政相談では、以下の(1)から(3)のとおり、育児休業給付金の受給期間延長申請に関する相談を受け付けている。

- (1) 保育所に空きがなかったため入所を申し込んでいなかったことなどから、受給期間延長が認められなかったとするもの(計22件)

【相談内容(一例)】

公共職業安定所に育児休業給付金の延長申請を行うに当たり、認可保育所には空きがないと言われ、子供が1歳に達する時期に入所できる見込みがなかったことなどから、保育所の入所申込みを行っていなかった。

このため、公共職業安定所では、「子供が1歳に達するまでに保育所の入所申込みを行った事実が確認できない」として、育児休業給付金の受給期間延長を認められなかった。

…………… 高年齢雇用継続給付給付率縮小 施行日2025年4月1日

団塊の世代が75歳以上の後期高齢者となる2025年は、日本の将来を考える上でも非常に重要な年。

老齢厚生年金は、支給開始年齢が男性は2025年度に65歳への引き上げが完了(60歳代前半の在職老齢年金受給者が原則いなくなる)。



60歳から65歳の就労が当たり前の社会へ

雇用保険法等の一部を改正する法律（令和2年法律第14号）の概要 <https://www.mhlw.go.jp/content/000641087.pdf>

1. 高齢者の就業機会の確保及び就業の促進（高年齢者雇用安定法、雇用保険法）

- ① 65歳から70歳までの高年齢者就業確保措置（定年引上げ、継続雇用制度の導入、定年廃止、労使で同意した上での雇用以外の措置（継続的に業務委託契約する制度、社会貢献活動に継続的に従事できる制度）の導入のいずれか）を講ずることを企業の努力義務にするなど、70歳までの就業を支援する。

【令和3年4月施行】

- ② 雇用保険制度において、65歳までの雇用確保措置の進展等を踏まえて高年齢雇用継続給付を令和7年度から縮小するとともに、65歳から70歳までの高年齢者就業確保措置の導入等に対する支援を雇用安定事業に位置付ける。

【令和7(2025)年4月施行・令和3年4月施行】

高年齢雇用継続給付は、雇用保険の被保険者であった期間が5年以上ある60歳以上65歳未満の一般被保険者が、原則として60歳以降の賃金が60歳時点に比べて、75%未満に低下した状態で働き続ける場合に支給される制度である。

…………… 高年齢雇用継続給付給付率新旧 施行日2025年4月1日

高年齢雇用継続給付の支給率が令和7年4月1日より、賃金の低下率61%以下の場合15%の支給率のところ
64%以下で10%に変更 ※61%に低下したとしても10%の支給率

各月に支払われた賃金の低下率	賃金に上乗せされる支給率
64%以下(61%以下)	各月に支払われた賃金額の10%(15%)
64%超75%未満 (61%超75%未満)	各月に支払われた賃金額の10%(15%)から0%の間で、賃金の低下率に応じ、賃金と給付額の合計が75%を超えない範囲で設定される率
75%以上	不支給

※ ()内は令和7年3月31日以前の低下率・支給率です。
※ 支給限度額・最低限度額の取り扱いに変更はありません。

賃金の低下率	支給率
75%以上	0.00%
74.5%	0.44%
74.0%	0.88%
73.5%	1.33%
73.0%	1.79%
72.5%	2.25%
72.0%	2.72%
71.5%	3.20%
71.0%	3.68%
70.5%	4.17%
70.0%	4.67%
69.5%	5.17%
69.0%	5.68%
68.5%	6.20%
68.0%	6.73%

賃金の低下率	支給率
67.5%	7.26%
67.0%	7.80%
66.5%	8.35%
66.0%	8.91%
65.5%	9.48%
65.0%	10.05%
64.5%	10.64%
64.0%	11.23%
63.5%	11.84%
63.0%	12.45%
62.5%	13.07%
62.0%	13.70%
61.5%	14.35%
61%以下	15.00%

各月に支払われた賃金の低下率	支給率	各月に支払われた賃金の低下率	支給率
75.00%以上	0.00%	69.50%	4.60%
74.50%	0.39%	69.00%	5.06%
74.00%	0.79%	68.50%	5.52%
73.50%	1.19%	68.00%	5.99%
73.00%	1.59%	67.50%	6.46%
72.50%	2.01%	67.00%	6.95%
72.00%	2.42%	66.50%	7.44%
71.50%	2.85%	66.00%	7.93%
71.00%	3.28%	65.50%	8.44%
70.50%	3.71%	65.00%	8.95%
70.00%	4.16%	64.50%	9.47%

64.00%以下 10.00%

令和7年3月31日以前に60歳に到達した場合の支給率に変更はない

…………… 高年齢雇用継続給付給付率縮小沿革 施行日2025年4月1日

高年齢雇用継続給付は、雇用保険の被保険者であった期間が5年以上ある60歳以上65歳未満の一般被保険者が、原則として60歳以降の賃金が60歳時点に比べて、75%未満に低下した状態で働き続ける場合に支給される制度である。

＜制度変遷＞			例：45,750円(305,000円×15%)		例：30,500円(305,000×10%)
	平成15年改正以前 (平成7年4月創設)	平成15年改正 (同年5月施行)			
給付率	賃金の原則 25% ※賃金と給付額の合計が60歳時賃金に比して ・80～85%：給付額は減額 ・85%以上：支給しない	賃金の原則 15% ※賃金と給付額の合計が60歳時賃金に比して ・70.15～75%：給付額は減額 ・75%以上：支給しない	→		
			見直し後 (令和7年4月施行)		
			賃金の原則 10% ※賃金と給付額の合計が60歳時賃金に比して ・70.4～75%：給付額は減額 ・75%以上：支給しない		

支給限度額376,750円、60歳到達時賃金500,000円×61%＝305,000円 305,000×15%＝45,750円 45,750-30,500＝15,250円/月
→183,000/年

雇用保険部会報告 職業安定分科会雇用保険部会（第138回）令和2年1月8日（参考）<https://www.mhlw.go.jp/content/12602000/000583172.pdf>

現在、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律により、60歳以上65歳未満の労働者に対する継続雇用制度が実施され、令和7（2025）年度には継続雇用対象労働者の限定に関する経過措置が終了し、60歳以上65歳未満の全ての労働者は希望すれば継続雇用制度の対象者となる。60～64歳の就業率は68.8%（平成30年）、希望者全員が65歳以上まで働ける企業の割合は78.8%（令和元年）に達していること、…今後、高年齢労働者も含め、雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保が求められていくこと等を踏まえると、雇用継続給付としての高年齢雇用継続給付については、段階的に縮小することが適当である。

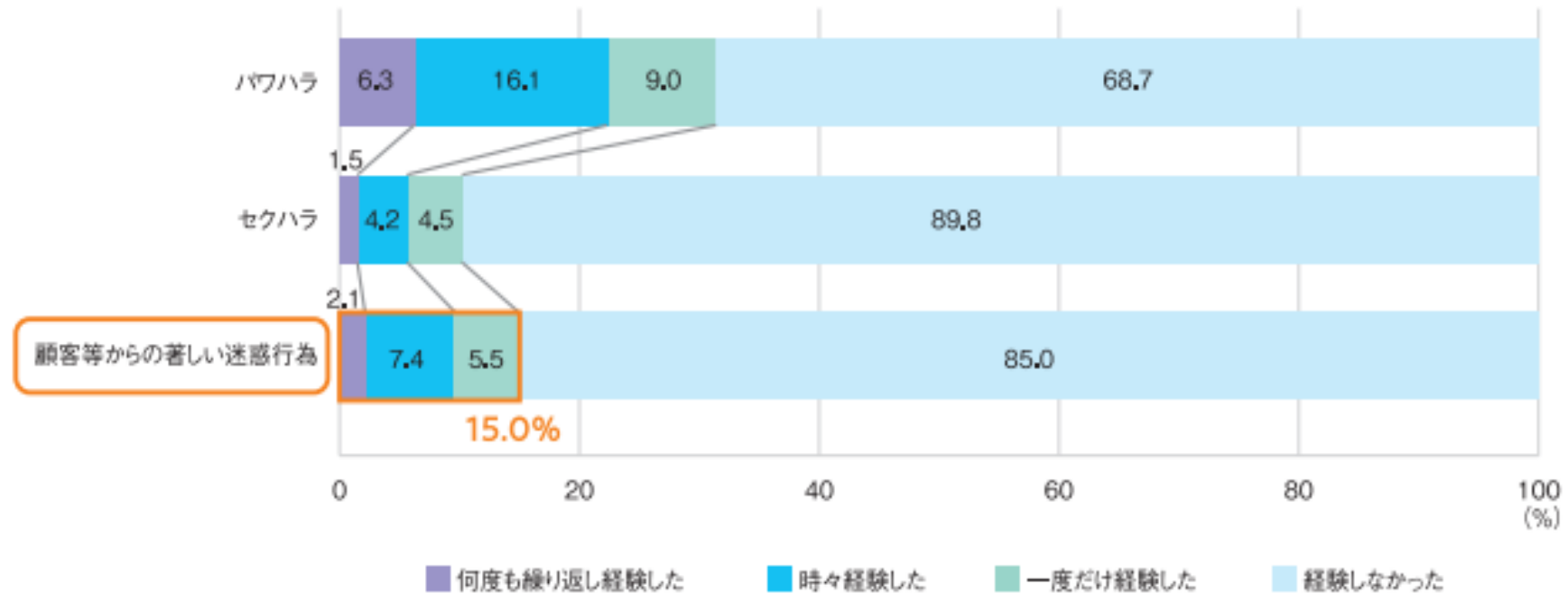
また、高年齢雇用継続給付の見直しに当たり、雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保を推進する等の観点から、高年齢労働者の処遇の改善に向けて先行して取り組む事業主に対する支援策とともに、同給付金の給付率の縮小後の激変緩和措置についても併せて講じていくべきである。その上で、高年齢雇用継続給付の在り方については、これらの状況も見つつ、廃止も含め、更に検討を行うべきである。

3-6 カスタマーハラスメントの3要素①

..... カスタマーハラスメントの経験

図3: 過去3年間にハラスメントを受けた経験

カスタマーハラスメント対策企業マニュアル(厚労省) <https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000915233.pdf>



(調査対象: 全国の20~64歳の男女労働者 (n=8,000))

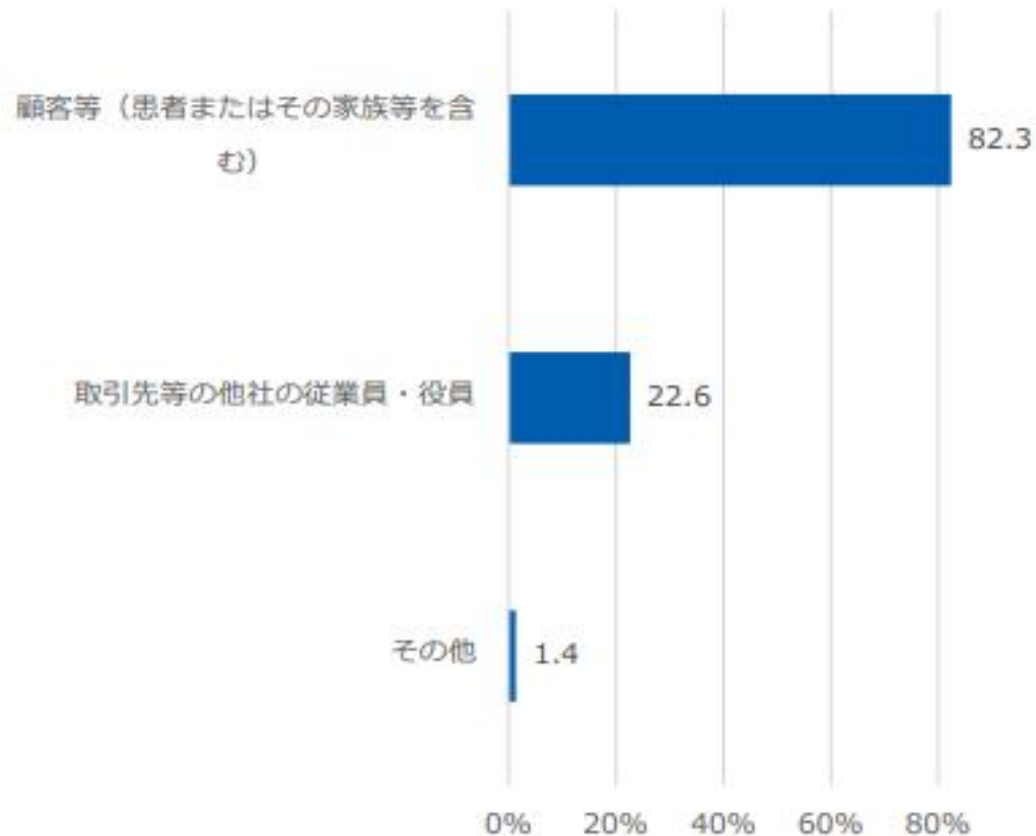
(出典: 令和2年度 厚生労働省 職場のハラスメントに関する実態調査)

3-6 カスタマーハラスメントの3要素②

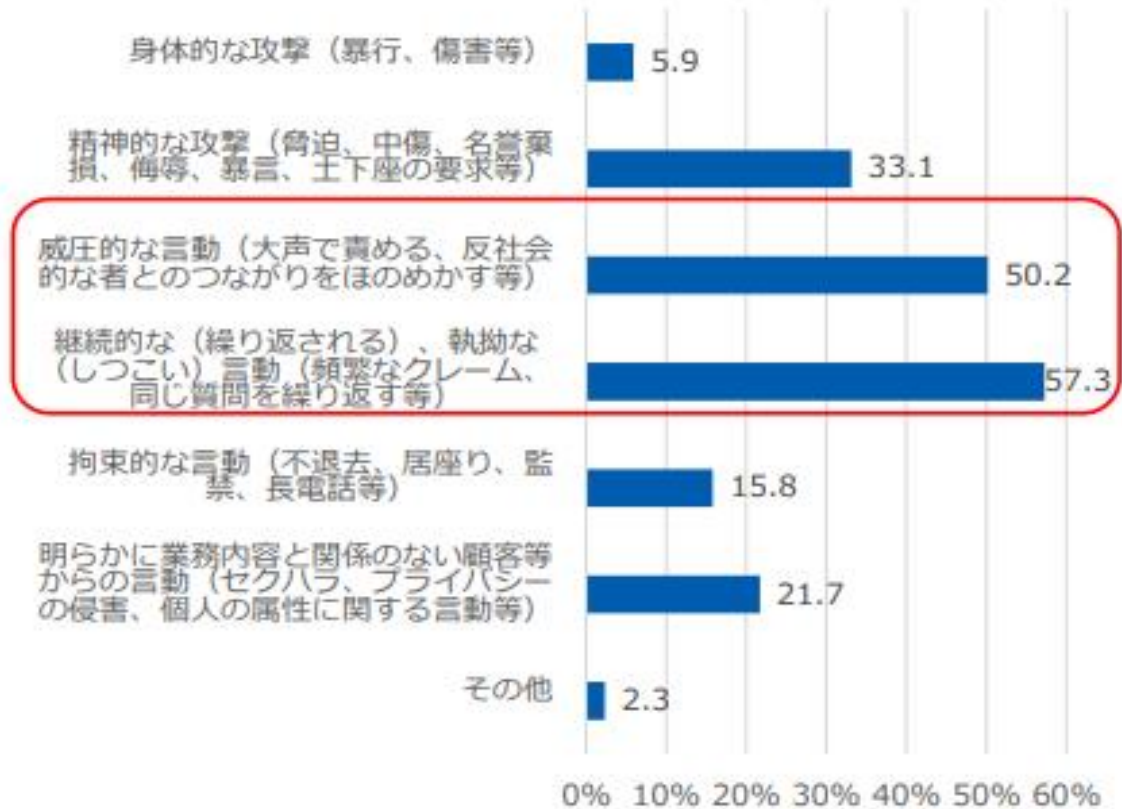
顧客等からの迷惑行為

労働政策審議会 雇用環境・均等分科会（第79回）令和6年12月26日参考資料 <https://www.mhlw.go.jp/content/11901000/001365097.pdf>

顧客等からの著しい迷惑行為の行為者



顧客等からの著しい迷惑行為の内容



※調査対象：過去3年間に勤務先で顧客等からの著しい迷惑行為を受けた経験があると回答した者（n=861）

（資料出所）厚生労働省「職場のハラスメントに関する実態調査」（令和5年度）

3-7 フリーランスチェックシートの活用

…………… フリーランスチェックシートの活用（労働者かフリーランス/業務委託か）

※「フリーランス」とは、業務委託（請負契約または委任契約・準委任契約）により、仕事の依頼を受けた個人（法人化した者も含む）のことをいいます。労働基準法では、「労働者」を「事業又は事務所に使用される者で、賃金を支払われる者をいう」（第9条）と規定しています。実務上、「労働者」に当たるかどうかは、以下の2つの基準（使用従属性）で判断されます。

働き方が多様化する一方で、フリーランスとして働く方の中には、実態として労働基準法上の「労働者」に該当する働き方をしているにもかかわらず、名目上は自営業者として扱われ、労働基準法等に基づく保護が受けられていないといった問題が指摘されています。

実務上、業務委託等についてのご相談が多いため、ご案内をするにあたり有用なチェックシートです。



「労働者」に該当するかどうかの基準は以下のとおりです。「働き方の自己診断チェックリスト」を活用しながら、ご自身の働き方をチェックしてみましょう。

<https://www.mhlw.go.jp/content/001319631.pdf>

- ① 労働が他人の指揮監督下において行われているかどうか、すなわち、他人に従属して労務を提供しているかどうか
- ② 報酬が、「指揮監督下における労働」の対価として支払われているかどうか

具体的には、「労働者性の判断基準」に基づき、実態をもとに総合的に判断されます。

労働者性の判断基準

1. 「使用従属性」に関する判断基準
 - (1) 「指揮監督下の労働」であること
 - ア 仕事の依頼、業務従事の指示等に対する諾否の自由の有無
 - イ 業務遂行上の指揮監督の有無
 - ウ 拘束性の有無
 - エ 代替性の有無（指揮監督関係を補強する要素）
 - (2) 「報酬の労務対償性」があること
2. 「労働者性」の判断を補強する要素
 - (1) 事業者性の有無
 - (2) 専属性の程度
 - (3) その他

..... 労働基準法制研究会報告書の内容

厚生労働省は2024年12月24日、「労働基準関係法制研究会」を開き、労働基準法の見直しを提言する報告書の最終案を大筋で了承。今後は労働政策審議会で議論し、早ければ2026年の法改正を目指す。

報告書内容（抜粋）	内容詳細
①労働者性	家庭が直接雇用契約を結ぶ「家事使用人」を労基法の対象に加えることも検討。
②労使コミュニケーション	過半数代表者の定義などを明確にしていくことが必要ではないかと考えられる。
③テレワーク等の柔軟な働き方	在宅勤務日に使える新たなフレックスタイム制の導入・中抜け等もある中でテレワーク時の新しいみなし労働時間制の継続的な検討。
④勤務間インターバル	勤務間インターバル時間として11時間を確保することを原則としつつ、制度の適用除外とする職種等の設定や、実際に11時間の勤務間インターバル時間が確保できなかった場合の代替措置等多くの企業が導入しやすい形で制度を開始するなど、段階的に実効性を高めていく形が望ましい。
⑤つながらない権利	勤務時間外に、どのような連絡までが許容でき、どのようなものは拒否することができることとするのか、業務方法や事業展開等を含めた総合的な社内ルールを労使で検討していくことが必要となる。このような話し合いを促進していくためのガイドラインの策定等を検討。
⑥連続労働	精神障害の労災認定基準も踏まえると、2週間以上の連続勤務を防ぐという観点から、「13日を超える連続勤務をさせてはならない」旨の規定を労働基準法上に設けるべきであると考えられる。
⑦副業・兼業の場合の割増賃金	割増賃金の支払いに係る通算対応を必要としなくする分、副業・兼業を行う労働者の健康確保については、これまで以上に万全を尽くす必要がある

…………… 社会保障審議会年金部会における議論の整理（年金制度改革の改革項目まとめ）

2024年の財政検証の結果を踏まえ12月25日厚生労働省の改革案が「社会保障審議会年金部会における議論の整理」として発表された。厚労省は与党と調整し2025年の通常国会に法案提出を目指す。

内容（抜粋）	内容詳細
①被保険者の適用拡大	短時間労働者への適用拡大の要件（企業規模・8.8万円の賃金）撤廃。
②いわゆる年収の壁と第3号被保険者制度	事業主と従業員との合意に基づき、事業主が被保険者の保険料負担を軽減し、事業主負担の割合を増加させることを認める特例（時限措置）。引き続き適用拡大を進めることにより、第3号被保険者制度の縮小を進めていくことが基本的な方向性。
③在職老齢年金制度の見直し	高齢者の活躍を後押しし、できるだけ就業を抑制しない、働き方に中立的な仕組みとする観点から、現行の在職老齢年金制度を見直すことで概ね意見は一致。
④標準報酬月額上限の見直し	現行の標準報酬上限額の改定のルールを見直して新たな等級を追加することについては概ね意見は一致。
⑤マクロ経済スライドの早期終了	マクロ経済スライドの早期終了の措置については賛成の意見は多かったが、慎重な意見もかなりあり更に検討。
⑥遺族厚生年金の見直し	20代から50代に死別した子のない配偶者に対する遺族厚生年金の給付は時間をかけて段階的に見直す。施行日前に発生した受給権や60歳以上で死別した場合の遺族厚生年金は、現行制度の仕組みを維持する。
⑦年金における子の加算等	第3子以降の支給額を増額し、子の人数に関わらず一律の給付とすることについては意見が一致。
⑧その他	任意加入（高齢任意加入）の特例の延長、離婚時分割の請求期限を離婚後2年間から5年間に伸長など。
⑨今後の検討課題	基礎年金の拠出期間の延長（45年化）、障害年金の初診日要件など様々な課題について引き続き検討。

..... 年金制度改正の改革項目（標準報酬上限見直し）

標準報酬月額の上限見直し（案）

第21回社会保障審議会年金部会
2024年11月25日

資料3
一部改変

○ 標準報酬月額の上限見直しについては、以下の案を検討してはどうか。

現行

【標準報酬月額上限】
現在の上限：65万円

（改定ルール）全被保険者の平均標準報酬月額の2倍に相当する額が標準報酬月額の上限を上回り、その状態が継続すると認められる場合に上限引上げ

令和6年度の基準額は50万円で、停止対象者数は在職中の受給権者の16%にあたる50万人、停止額は約4500億円。

改正後

上限98万円

（改定ルール）上限該当者が2%を超える場合に上限引上げ

上限83万円

（改定ルール）上限該当者が3%を超える場合に上限引上げ
（見直しの考え方）上限該当者（現在6.5%）を概ね半減（約3%）

上限79万円

（改定ルール）上限該当者が3.5%を超える場合に上限引上げ
（見直しの考え方）男性の上限該当者（現在9.6%）を概ね半減（約5%）

上限75万円

（改定ルール）上限該当者が4%を超える場合に上限引上げ
（見直しの考え方）男女ともに上限該当者が最頻値とならない

..... 年収の壁対応と被保険者適用拡大関係

短時間労働者に係る被用者保険の適用要件の見直し案のイメージ

第23回社会保障審議会年金部会
2024年12月10日

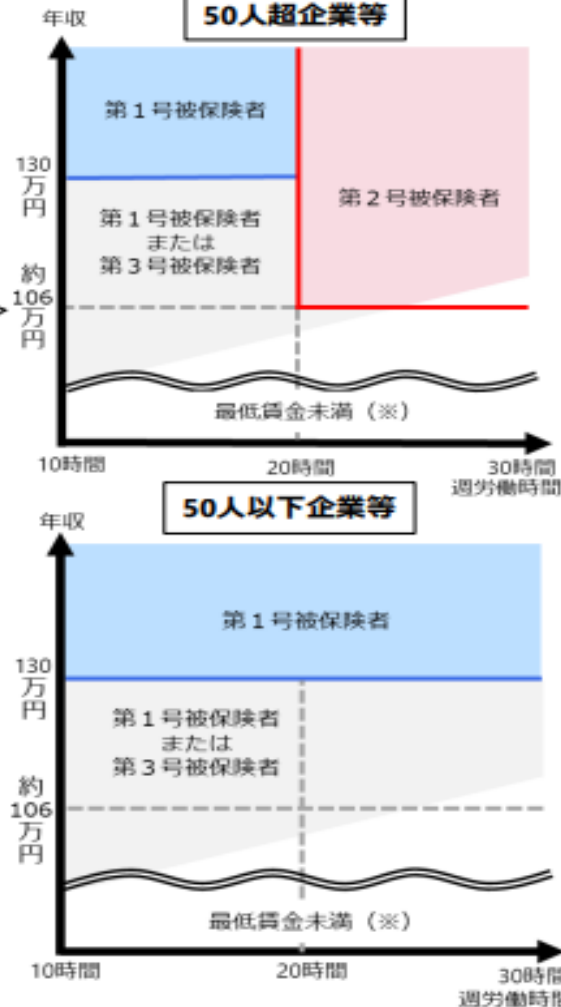
資料 1

<見直し前>

いわゆる「年収の壁」であり、就業調整の基準として意識される



企業規模の違いにより被用者保険の適用範囲が異なることによって、勤め先の選択に影響



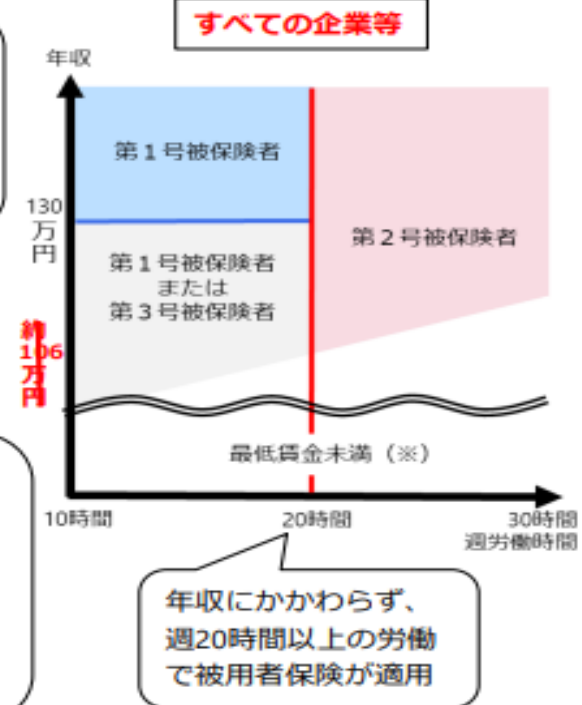
<見直し後>

企業規模にかかわらず、被用者保険の適用範囲が同じになるため、勤め先の選択に影響を与えない



就業調整の基準となる金額がなくなることで

- ・ 年収を意識する必要がなくなる
- ・ 賃上げに伴う就業調整が生じなくなる



年収にかかわらず、週20時間以上の労働で被用者保険が適用

..... どうなるマイナ保険証

(参考) マイナ保険証・資格確認書・資格情報のお知らせの比較

	名称	形状	取得方法	使用目的	使用方法
①	マイナ保険証	マイナンバーカード 	マイナンバーカードの入手後、マイナンバーカードの保険証利用登録を行う	カードリーダーが設置されている医療機関を受診するとき	医療機関に設置されているカードリーダーで読み取り
②	資格確認書	従来の健康保険証と同じプラスチックカード型(色は黄色) 	・資格取得時等に申請 ・マイナ保険証をお持ちでない方などに申請によらずに発行	マイナ保険証をお持ちでない方が医療機関を受診するとき	医療機関に提示
③	資格情報のお知らせ	紙製カード型 	・資格取得時に送付(申請不要) (マイナポータルから確認できる「わたしの情報」でも代用可能) ・既加入者には2024年9月に送付予定	カードリーダーが使えない場合に医療機関を受診するとき	マイナ保険証と資格情報のお知らせの両方を医療機関に提示(資格情報のお知らせのみでは受診不可)

<https://www.kyoukaikenpo.or.jp/~media/Files/honbu/event/240624mainaseidosetsueishiryoyou.pdf>

マイナ保険証を使わない場合の受診方法

- 2024年12月2日以降は、「**資格確認書**」でもこれまで通り医療にかかることができます。

<イメージ>

○ 〇 都 道 府 県 有効期限 年 月 日
国 民 健 康 保 険 発 効 期 日 年 月 日
資 格 確 認 書

記 号 番 号 (姓 番)
氏 名 性 別
生 年 月 日 年 月 日 負担割合 割
適用開始年月日 年 月 日
交付年月日 年 月 日
依頼主氏名
住 所
保険者番号
交付者名

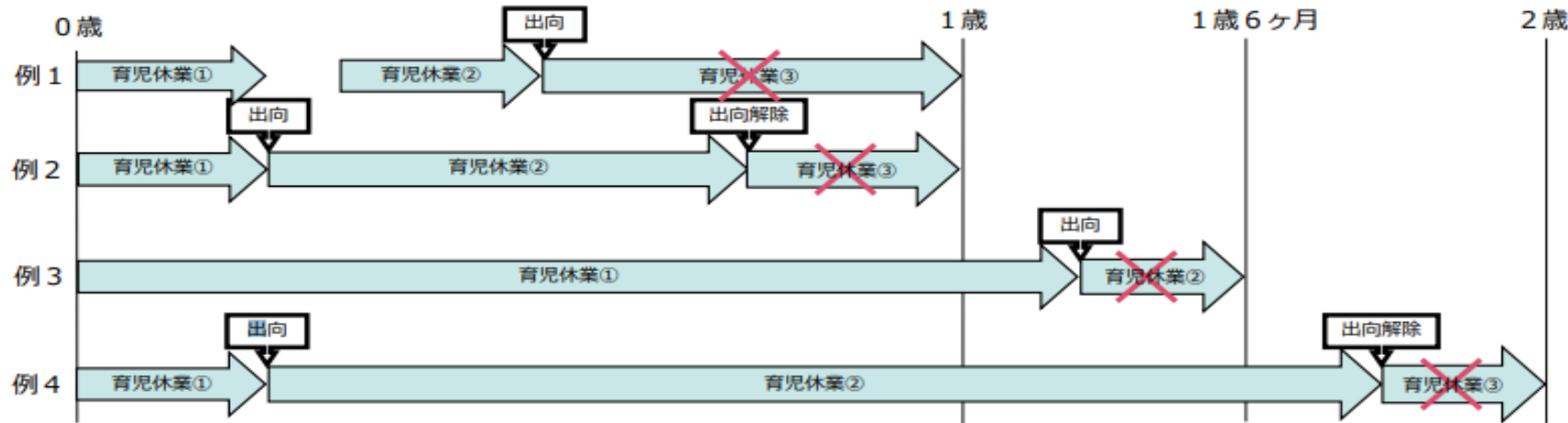
- ※ 保険者によって様式・発行形態が異なります。
- ※ 資格確認書の交付等に関する事項は、ご自身が加入している医療保険者からの情報をご確認ください。ご不明点等についても、同保険者にお問合せをお願いします。

- マイナンバーカードの健康保険証利用登録をしていない方には、**現行の健康保険証の有効期限がきる前に「資格確認書」を無償で申請によらずお届けします。**ご自身での申請は不要です。なお、すでに利用登録されている方であっても、解除された方には同様にお届けします。
- マイナ保険証を持っていても、マイナンバーカードでの受診等が困難な方(高齢者、障害者等)は、**申請いただくことで、資格確認書を無償で交付します。(更新時の申請は不要)**
- 病態の変化などにより、顔認証付きカードリーダーを上手く使えなくなった場合、資格確認書をご使用ください。現行の健康保険証と同様、親族等の法定代理人や、介助者等による代理申請も可能です。
- 後期高齢者医療制度の被保険者は、2025年7月末までの暫定的な運用として、**現行の健康保険証が失効する方に資格確認書を無償で申請によらず交付します。**そのため、当分の間、申請は不要です。

…………… 育児休業中に出向（出向解除）となった場合の取扱いの見直しについて

現状

- 被保険者が育児休業中に出向（出向解除）となった場合は、出向（出向解除）時に一旦育児休業が終了し、出向（出向解除）後の事業所で育児休業を分割取得したものとして取り扱っている。
- 結果、①子が1歳までの間において出向（出向解除）後の事業主の下での育児休業が3回目以後の育児休業となる場合（例1、2）、②子が1歳に達する日後において出向（出向解除）後の事業主の下で育児休業をした場合（例3、4）は、育児休業給付金の支給対象とならない。



見直しの方向性（案）

- 出向については、必ずしも本人の希望により行われるものとは限らないことから、出向（出向解除）により給付金が支給されなくなることがないように、出向（出向解除）後1日の空白もなく被保険者資格を取得した場合は、①子が1歳までの間において出向（出向解除）後の事業主の下での育児休業が3回目以後の育児休業となるとき3回目以後の育児休業、②子が1歳に達する日後において出向（出向解除）後の事業主の下で育児休業をしたときの育児休業について、給付の対象となるよう省令を改正してはどうか。 ➡改正雇用保険法施行規則101条の29条の2により改正

出生時育児休業給付金の支給早期化について

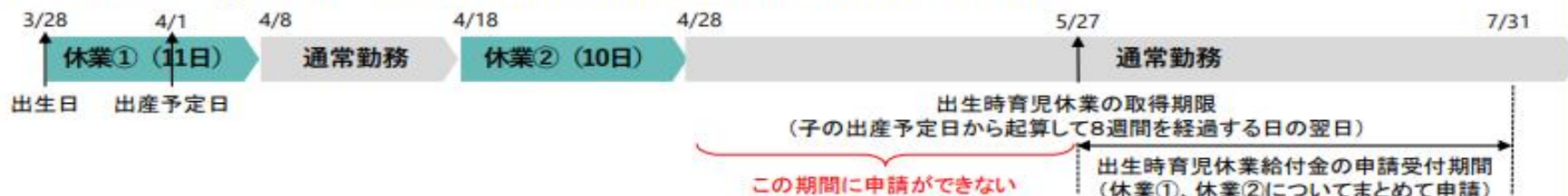
現状

- 出生時育児休業給付金の支給申請期間は、「子の出生日（出産予定日前に出生した場合は出産予定日）から起算して8週間を経過する日の翌日」から、「当該日から起算して2か月を経過する日の属する月の末日」までとしている。
- 出生時育児休業の期間終了が確定した場合（①28日間の出生時育児休業を取得し終えた場合又は②2回の出生時育児休業を取得し終えた場合）でも、「子の出生日（出産予定日前に出生した場合は出産予定日）から起算して8週間を経過する日の翌日」以後でなければ支給申請を行うことができない。

（例1）出産予定日（3/28）から28日間の出生時育児休業（産後パパ育休）をする場合



（例2）出生日（3/28）から2回に分割して出生時育児休業（産後パパ育休）をする場合



見直しの方向性（案）

- ①28日間の出生時育児休業を取得した場合及び②2回の出生時育児休業を取得した場合は、当該出生時育児休業終了日の翌日以後に支給申請を行うことができるよう省令を改正してはどうか。➡改正雇用保険法施行規則101条の33により改正

ご清聴ありがとうございました



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