

労働関連法制の見直しと検討課題									
	法律	概要	2025年度 (R7年度)	今後のスケジュール					検討課題等
				2026年度 (R8年度)	2027年度 (R9年度)	2028年度 (R10年度)	2029年度 (R11年度)	2030年度 (R12年度)	
法改正等	1.雇用保険法	高年齢雇用継続給付の縮小	▲R7年4/1→高年齢雇用継続給付縮小へ						65歳までの雇用確保措置等の背景を踏まえて高年齢雇用継続給付は段階的に縮小され廃止へ。給付率の上限は15%→10%に引き下げ、最大支給率に係る賃金低下率は61%→64%以下に引上げ。
		育児休業給付金延長手続きの厳格化	▲R7年4/1→ハローワークで延長可否判断、提出書類の追加						給付金目的の保育所入所申込の問題を受けて、「延長事由認定申告書」の提出などが追加に。
		出生後休業支援給付の創設	▲R7年4/1→出生後休業支援給付の創設						出生後休業支援給付：両親ともに特定期間に14日以上育児休業を取得すると、28日を上限に給付率13%を追加支給（給付率80%に）。配偶者の育児休業取得状況のヒアリング等が必要に。
		育児時短就業給付の創設	▲R7年4/1→育児時短就業給付の創設						育児時短就業給付：2歳未満の子を養育する短時間勤務者に賃金の10%を上限として給付金を支給。対象者の把握等の事前準備が必要。
		教育訓練休暇給付金の創設	▲R7年10/1→教育訓練休暇給付金の創設						在職中に教育訓練のために休暇を取得した場合に基本手当相当額を支給。
		基本手当の給付制限期間の短縮	▲R7年4/1→給付制限期間の短縮						自己都合退職者の給付制限期間を原則2カ月から1カ月に短縮。教育訓練等の実施により自己都合退職者の給付制限を解除。
		被保険者の適用拡大				▲R10年10/1→10時間以上に適用拡大			被保険者の加入要件を週所定労働時間20時間以上から10時間以上に変更し適用拡大。
	2.育児-介護休業法	所定外労働の制限の見直し	▲R7年4/1→小学校就学前までに拡大						育児のための所定外労働の制限を子が3歳未満から小学校就学前までに拡大。
		子の看護休暇の見直し	▲R7年4/1→子の看護「等」休暇に変更						①感染症による学級閉鎖等や入（卒）園式等の行事参加も取得事由に ②子が9歳年度末まで取得可能に ③入社6カ月未満も取得対象に（労使協定による除外対象者の見直しが必要）
		育休取得状況公表対象拡大（300人超企業）	▲R7年4/1（従業員300人超企業）→公表義務化						育休取得状況の公表対象が従業員1,000人超から300人超に拡大。
		3歳未満の短時間勤務の代替措置にテレワーク追加	▲R7年4/1→代替措置にテレワークを追加						育児短時間勤務が困難な者に対する代替措置の選択肢にテレワークを追加（※労使協定により除外対象者がいる会社のみ対応が必要）
		育児のためのテレワーク導入	▲R7年4/1→3歳未満の子の努力義務の措置にテレワークを追加						3歳未満の子を養育する者への努力義務の措置にテレワークを追加
		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	▲R7年10/1→3歳以上小学校就学前迄の措置を新設						3歳～小学校就学前まで子を養育する者を対象にテレワーク、短時間勤務等の選択肢から措置を2つ以上決定し1つを選択させる／措置決定前に過半数労組等からの意見聴取が必要
		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	▲R7年10/1→措置の個別周知・意向確認の実施						子が3歳になるまでの適切な時期（1歳11カ月に達する日の翌々日から2歳11カ月に達する日の翌日まで※）に対象措置に関する事項の周知および制度利用の意向確認を行う
		妊娠・出産の申出時と子が3歳になる前の個別の意向聴取・配慮	▲R7年10/1→個別の意向聴取を実施						妊娠・出産の申出時および子が3歳になるまでの適切な時期（※上記と同じ）に仕事と育児の両立に関する就業条件等の事項について意向聴取し、自社の状況に応じて配慮を決定する
		介護休暇の見直し	▲R7年4/1→介護休暇の除外対象者の見直し						入社6カ月未満も介護休暇の対象者に（労使協定による除外対象者の見直しが必要）
		介護離職防止のための雇用環境整備	▲R7年4/1→雇用環境整備の措置の義務化						①研修の実施、②相談窓口設置、③事例の収集・提供、④方針の周知からいずれか選択して措置
		介護を申し出た労働者に対する個別周知・意向確認	▲R7年4/1→介護の個別周知・意向確認の措置の義務化						介護の申出者に制度の個別周知・制度利用の意向確認の措置を義務化
		介護に直面する前（40歳等）の情報提供	▲R7年4/1→制度等に関する情報提供の義務化						介護に直面する前の早い段階（40歳時等）での介護休業・両立支援制度等の情報提供を義務化
		介護のためのテレワーク導入	▲R7年4/1→努力義務の措置にテレワークを追加						要介護状態の対象家族を介護する者への努力義務の措置にテレワークを追加
	3.健保法・厚年法	現物給与の価額改正	▲R7年4/1→食事の現物給与価額改正						食事の現物給与の価額が改正に（R7年47都道府県）。現物給与の価額変動は固定的賃金の変動に該当するため随時改定の可能性注意。
	4.健康保険法	子ども・子育て支援金の徴収開始		▲R8年4月→子ども・子育て支援金の徴収開始					健康保険料の徴収に併せて、子ども・子育て支援金を徴収（給与計算システムの改修や法定福利費の増大などが見込まれる）
	5.障害者雇用促進法	障害者雇用率の段階的引上げ等			▲R8年7/1→2.7%				障害者雇用率引上げに伴い障害者雇用状況届の提出義務は従業員数（現行）40.0人以上（R8年7/1～）37.5人以上の事業主（民間企業）。除外率は設定業種ごとに改正前の率から100分の10ずつ引下げ。（除外率10%以下の業種は対象外）
	6.次世代育成支援対策推進法	一般事業主行動計画の見直し	▲R7年4/1→育児休業取得等に関する状況把握・数値目標設定の義務付け						100人超企業は一般事業主行動計画策定（変更）時に男性の育休取得率や労働時間の状況を把握し、数値目標を設定することが義務化
	7.労働保険徴収法	雇用保険料率の改定	▲R7年4/1→雇用保険料率の引き下げ（一般の事業：15.5/1000→14.5/1000）						労働者負担分、事業主負担分ともに0.5/1000ずつ引き下げ（一般の事業：14.5/1000、農林水産・清酒製造：16.5/1000、建設事業：17.5/1000に変更）
今後の審議	8.審議中等	労働基準関係法制研究会	▲R7年1月21日 第193回労働条件分科会						労働基準関係法制研究会の報告書を基に、労働時間法制等の具体的課題について議論を開始予定（部分的フレックスタイム制の導入、テレワーク時の新しいみなし労働時間制導入、13日を超える連続勤務の禁止、勤務間インターバルの導入促進、つながらない権利のガイドラインの策定を検討、副業・兼業時の労働時間通算による割増賃金の支払いの見直しなど）
		令和6年財政検証	▲R6年12月24日 第24回社会保障審議会年金部会 ▲R6年12月24日 第191回社会保障審議会医療保険部会						短時間労働者の適用拡大（企業規模要件・収入要件撤廃）、年収の壁対応（保険料負担割合を変更できる特例）、在職老齢年金の見直し（支給停止基準額の引上げ）、標準報酬月額上限の見直し、遺族厚生年金の見直しなどが検討事項
			▲R6年12月11日 第6回妊娠・出産・産後における妊産婦等の支援策等に関する検討会						出産費用（正常分娩）の保険適用の導入を含め出産支援の更なる強化。R7年春頃にとりまとめ、社会保障審議会医療保険部会等でさらに検討。