

無断転載・複写等を禁じます



# 2025 年 4 月改正法令 直前チェックと対策！ 必要な社内整備はなに？

資料作成：コンテンツクリエイター 松金 千鶴子

## 目次

■ 1. はじめに.....	2
■ 2. 2025 年 4 月改正法令 一覧.....	2
■ 3. 2025 年 4 月改正法令 直前対策.....	3
■ 4. おわりに.....	11

# 2025年4月改正法令 直前チェックと対策！ 必要な社内整備はなに？

## ■ 1. はじめに

2025年4月改正法令の大きな目玉は、「育児・介護休業法」および「次世代育成支援対策推進法」、「雇用保険法」など“子育て”や“介護”に関連するものです。これらの法律が改正された背景は、男女ともに仕事と育児を両立できるようにし、子の年齢に応じた“柔軟な働き方”ができるようにしていこうといった流れがあります。また、働き盛りの社員の“介護離職”を防止するべく、仕事と介護を両立できるように支援制度の強化も「育児・介護休業法」の改正に盛り込まれています。

上述のとおり、“子育て”や“介護”に関連している改正が大きなものとなりますが、そのほか、“高年齢者”の就業意欲を維持・喚起し、65歳までの雇用の継続を援助、促進するような施策や、“障害”に関係なく希望や能力に応じて働ける共生社会の実現のための施策など“働き方”に関する法改正もあります。そこで今回は、改正が目前に迫る“2025年4月改正法令”の確認と、会社としてどのようなことをするべきか、対策や社内整備などについてご説明いたします。

## ■ 2. 2025年4月改正法令 一覧

2025年4月に改正される法令とその概要を一覧にしたのが、下の図表です。上述のとおり、“子育て”や“介護”に関連している改正が大きなものになっており、義務項目も多いことから、企業の対応が求められます。

法令名	概要
(1) 育児・介護休業法	①育児：「子の看護休暇」が見直され、その対象者が拡大（義務）
	②育児：「所定外労働の制限（残業免除）」の対象が拡大（義務）

	③育児：育児のためのテレワーク導入（努力義務）
	④育児：短時間勤務制度（3歳未満）（義務）の代替措置にテレワーク追加
	⑤育児：育児休業取得状況の公表義務が300人超の企業に拡大
	⑥介護：雇用環境の整備（義務）
(2) 次世代法	①（従業員数100人超）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
	②くるみん認定、プラチナくるみん認定 認定基準の見直し
(3) 雇用保険法	①「出生後休業支援給付」「育児時短就業給付」の創設
	②「就業促進手当」の見直し
	③「高年齢雇用継続給付」の支給率の変更(15→10%)
(4) 厚生年金保険法	高年齢雇用継続給付と老齢厚生年金の併給調整に係る調整率の通減率の改正
(5) 高年齢者雇用安定法	65歳まで継続雇用を希望する社員全員の雇用（義務）
(6) 労働安全衛生法	事業者が行う退避や立入禁止等の措置の改正
(7) 障害者雇用促進法	除外率設定業種の除外率引き下げ

### ■ 3. 2025 年 4 月改正法令 直前対策

2の内容をふまえながら、各法令についての直前対策、必要な社内整備などをご説明いたします。

#### (1) 育児・介護休業法

##### 【2025 年 4 月施行分】

法令名	Check	概要
(1) 育児・介護休業法		①育児：「子の看護休暇」が見直され、その対象者が拡大（義務）
		②育児：「所定外労働の制限（残業免除）」の対象が拡大（義務）
		③育児：育児のためのテレワーク導入（努力義務）
		④育児：短時間勤務制度（3歳未満）（義務）の代替措置にテレワーク追加
		⑤育児：育児休業取得状況の公表義務が300人超の企業に拡大

		⑥介護：雇用環境の整備（義務）
--	--	-----------------

※「育児・介護休業法」については、2025年10月施行の改正もあり、4月・10月改正分を同時に社内で検討したほうが良いため、あわせて解説します。

### 【2025年10月施行分】

法令名	Check	概要
(1) 育児・介護休業法		⑦育児：育児期の柔軟な働き方を実現するための措置等（義務）
		⑧育児：仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取・配慮（義務）

これらの改正を念頭に、【育児】面での改正における必要な社内整備は次のとおりです。

#### 【育児】1. 就業規則（育児・介護休業規程）の改定（①～④、⑦）

上記①「子の看護休暇」、②「所定外労働の制限（残業免除）」、⑦「育児期の柔軟な働き方を実現するための措置等」は義務となるため、改正内容をふまえた育児・介護休業規程の改定が必要です。

施行時期が、①と②は4月～、⑦は10月～と異なりますが、⑦の内容は企業規模によっては対象者が少ない or 直近で対象者が出ない可能性があるため、4月の改定時に盛り込んで前倒しで改定（施行）するか、附則等に施行日を2段階に分けて記載し改定（施行）する等のパターンが考えられます。

③について、3歳未満の子を養育する労働者がテレワークを選択できるように措置を講ずることが努力義務化されることから、措置内容を検討し、導入する場合には、規程の改定が必要です。なお、④短時間勤務制度（3歳未満）の代替措置に“テレワーク”が追加されます。もし、選択する場合には規程を見直す必要があります。

#### 【育児】2. 労使協定の改定（①）

労使協定の締結により、“勤続（入社後）6か月未満の労働者”、“1週間の所定労働日数が2日以下の者”について「子の看護休暇」の対象から除外することができましたが、法改正により、“勤続（入社後）6か月未満の労働者”は協定の締結により除外できる労働者ではなくなりました。つまり、継続して雇用された期間にかかわらず、制度を利用できるようになります。もし、“勤続（入社後）6か月未満の労働者”を除外している場合には、改正内容をふまえて協定を締結し直します。

#### 【育児】3. 「個別周知・意向確認」など社内文書の改定（⑧）

すでに作成済の「個別周知・意向確認」などの社内文書についても改

定が必要です。厚生労働省サイト内に「個別周知・意向確認書記載例」の好事例が掲載されているので、改定の際には参考にされると良いでしょう。

#### 【育児】4. (従業員数300人超の企業) 育児休業取得状況の公表に対する対応 (⑤)

2025年4月以降、“従業員数300人超”の企業に対して、育児休業等の取得状況を年1回公表することが義務化されます(※従前は、従業員数1,000人超の企業が対象)。新たに対象となった企業については対応が必要となります。

次に、【介護】ですが、2025年4月1日から施行され、中小企業に関係してくる内容としては、⑥「雇用環境の整備(義務)」となります。

#### 【介護】1. 雇用環境の整備(義務)への対応

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、事業主は以下の(a)～(d)いずれかの措置を講じる必要があります。措置内容を検討し、どれを実施するか検討しましょう。

- (a) 介護休業・介護両立支援制度等に関する研修の実施
- (b) 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)
- (c) 自社の労働者の介護休業取得・介護両立支援制度等の利用の事例の収集・提供
- (d) 自社の労働者へ介護休業・介護両立支援制度等の利用促進に関する方針の周知

#### 【介護】2. 労使協定の改定

【育児】「2. 労使協定の改定」でご説明しましたが、「介護休暇」についても、労使協定の締結による“勤続(入社後)6か月未満の労働者”を除外する仕組みが撤廃されます。もし、“勤続(入社後)6か月未満の労働者”を除外している場合には、改正内容をふまえて協定を締結し直しましょう。

#### 【介護】3. 就業規則(育児・介護休業規程)の改定

要介護状態の対象家族を介護する労働者が“テレワーク”を選択できるように措置を講ずることが、事業主に努力義務化されます。措置内容を検討し、導入する場合には、規程の改定が必要です。

【介護】2. 労使協定の改定でご説明した「介護休暇」について、“勤続(入社後)6か月未満の労働者”を除外するために労使協定を締結している場合には、【介護】2の対応にくわえて、該当部分の就業規則

(育児・介護休業規程)の見直しもしましょう。

#### 【介護】4. 「個別周知・意向確認」など社内文書の作成

“介護に直面した労働者が申し出た場合”に「個別周知」、「40歳に達した労働者など”には「情報提供」をする必要があることから、社内文書を作成します。こちらも、厚生労働省のサイト内に「個別周知・意向確認書記載例」の好事例が掲載されているので、作成の際には参考にされるのがお勧めです。

### (2) 次世代法

法令名	Check	概要
(2) 次世代法		①(従業員数100人超)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
		②くるみん認定、プラチナくるみん認定 認定基準の見直し

#### 1. (従業員数100人超の企業) 育児休業取得等に関する状況把握・数値目標設定の対応 (①)

“従業員数100人超”の企業について、「一般事業主行動計画」を策定時に、育児休業取得状況や労働時間の状況把握等(PDCAサイクルの実施)、数値目標の設定が義務付けられます。そのため、この対応が新たに必要となります。なお、従業員数100人以下の企業については、努力義務の対象です。

#### 2. (「子育てサポート企業」として、厚生労働大臣の認定を受けたい企業) 認定基準の見直しへの対応 (②)

2025年4月1日から、くるみん認定・プラチナくるみん認定の認定基準が改正されることから、「子育てサポート企業」として、厚生労働大臣の認定を受けたい企業については、認定基準の見直しの対応が必要となります。

### (3) 雇用保険法

法令名	Check	概要
(3) 雇用保険法		①「出生後休業支援給付」「育児時短就業給付」の創設
		②「就業促進手当」の見直し
		③「高年齢雇用継続給付」の支給率の変更(15→10%)

#### 1. 新たに創設された「出生後休業支援給付」「育児時短就業給付」への対応 (①)

2025年4月から新たに、「出生後休業支援給付」「育児時短就業給付」が始まることから、支給要件、申請手順などを確認した上で、対象者が発生した場合に対応が必要になります。厚生労働省のページ内に「Q

「&A～育児休業給付～」がありますので、不明点等はこちらを参考にされると良いでしょう。

出生後休業支援給付	男女両方が14日以上の子育て休業を取得する場合に、被保険者の休業期間について28日間を限度に、休業開始前賃金の13%相当額が支給される。育児給付の手取りが実質10割相当になる。 なお、配偶者が専業主婦（夫）の場合や、ひとり親家庭の場合などには、配偶者の育児休業の取得がなくても支給される。
育児時短就業給付	時短勤務時の新たな給付。“2歳未満の子”を養育するために、時短勤務をしている場合、時短勤務中に支払われた賃金額の10%が支給される。

## 2. 「就業促進手当」の見直しへの対応

2025年4月から、「就業手当」が廃止され、「就業促進定着手当」の上限が支給残日数の20%に引き下げられます。なお、「就業促進定着手当」については、一定の要件を満たし、再就職した人に支給され、本人が申請するものとなりますが、事業主の方が勤務状況等を証明する箇所などがあります。事業主の方が記入する内容は変わらないため、改正内容を把握しておきましょう。

## 3. 「高年齢雇用継続給付」の改正内容の把握

高年齢雇用継続給付の支給率が、「15%」から「10%」に引き下げられます。それに伴い、対象の労働者から問い合わせが増えることが予想されるため、改正内容を把握しておかれることをお勧めします。

### 令和7年4月1日以降の支給率

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。

(参照：令和7年4月1日から高年齢雇用継続給付の支給率を変更します(厚生労働省))

## (4) 厚生年金保険法

法令名	Check	概要
(4) 厚生年金保険法		高年齢雇用継続給付と老齢厚生年金の併給調整に係る調整率の逡減率の改正

- ・ (60歳以上65歳未満の従業員を雇用している事業主の方) 高年齢雇用継続給付制度と年金との関係の理解、改正対応

③雇用保険法3. でご説明したとおり、「高年齢雇用継続給付」の支給率が「15%」から「10%」に引き下げられます。あわせて、「高年齢雇用継続給付」と「老齢厚生年金」の併給調整に係る調整率も、最大で標準報酬月額6%から「4%」に相当する額に引き下げられるため、高年齢雇用継続給付制度と年金との関係の理解にはじまり、本改正の対応が必要となります。

#### (5) 高年齢者雇用安定法

法令名	Check	概要
(5) 高年齢者雇用安定法		65歳まで「継続雇用」を希望する社員全員の雇用（義務）

- ・（65歳までの雇用確保のうち「継続雇用制度」を導入している事業主の方全て）改正対応（義務）

65歳までの雇用確保のうち「継続雇用制度」を導入している事業主の方は、65歳まで希望者全員を雇用する義務が出てきます。「高年齢雇用継続給付」と年金との関係の理解のほか、賃金制度や就業規則、年齢基準の処遇制度などの見直し、高年齢者に向けた研修や災害防止対策の実施などが必要となってきます。

（3）雇用保険法3. 及び（4）厚生年金保険法、（5）高年齢者雇用安定法の改正については、一体感を持って対応されると良いでしょう。以下より、義務規定となっている（5）高年齢者雇用安定法の改正対策についてご説明いたします。

##### 1. 賃金制度の見直し

2025年3月末までは、原則、賃金の15%が支給される「高年齢雇用継続給付」。この給付額をふまえた上で60歳以上の高年齢社員の給与を設定している企業も少なくないことでしょう。2025年4月からは15%から10%に縮小され、将来的には廃止される予定であることから、給付の支援に頼らない賃金設定をしていくことが必要になります。なお、賃金の増額改定を行う事業主の方には、「高年齢労働者処遇改善促進助成金」が助成されるので、助成金を活用しながら賃金制度を見直すことをお勧めします。

賃金制度を見直したら、「賃金規程」のほか、「就業規則」に改定部分を反映させて、これらを所轄の労働基準監督署長に届け出る必要があります。ほか、賃金制度の変更によって内容が変わってくる可能性のある「賞与規程」「退職金規程」「社宅管理規程」「通勤手当支給規程」などの規程も見直し、労働条件通知書にも反映させるといったことが必

要になります。

## 2. 就業規則の見直し

65歳以降70歳までの「就業確保措置」を講じる際は、就業規則の見直しが必要になります。定年の引き上げ、継続雇用制度の延長等の措置を講じる場合や、創業支援等措置に係る制度を社内で新たに設ける場合には、「退職に関する事項」等に該当するものとなるため、就業規則を作成、変更し、所轄の労働基準監督署長に届け出なければなりません。なお、創業支援等措置を講じる場合には、就業規則の変更とは別に、創業支援等措置の実施に関する計画を作成し、過半数労働組合等の同意を得る必要があります。この計画については、ハローワークに届け出る必要はありません。

5つある就業確保措置のうち、どれを実施するか検討し、その中には、対象者を限定する基準を設定できるものもあるため、あわせて検討しましょう。

## 3. 年齢基準の処遇制度の見直し

急速な少子高齢化の中で、年齢にかかわらず能力を発揮して働けるエイジフリー社会の実現が言われるようになっていきます。同一労働同一賃金の流れを受け、年齢を理由に賃金を低減させる制度（年齢基準の処遇制度）を見直し、職業能力で決まる処遇制度の構築をする必要も出てくるでしょう。

## 4. 研修・災害防止対策の実施

令和2年に厚生労働省から、高齢労働者が安心して安全に働ける職場環境の実現に向け、事業者や労働者に取り組みが求められる事項を取りまとめた『高齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン』が公表されました。このガイドラインでは、高齢労働者の就労状況や業務の内容等の実情に応じて、国や関係団体等による支援も活用して、法令で義務付けられているものに必ず取り組むことにくわえて、実施可能な「高齢者労働災害防止対策」に積極的に取り組む努力義務が記載されています。労働者にも、自分の健康を守るための努力の重要性を理解し、自らの健康づくりに積極的に取り組む努力義務が記載されています。国・関係団体等による支援（※）の活用をしながら、労働者に健康意識を高める研修や、災害防止対策の実施などをされるとよいでしょう。

（※）個別事業場に対するコンサルティング、エイジフレンドリー補助金など。

**(6) 労働安全衛生法**

法令名	Check	概要
(6) 労働安全衛生法		事業者が行う退避や立入禁止等の措置の改正

・ (建設業の事業主の方) 「事業者が行う退避や立入禁止等の措置」への対応

2025年4月から、危険箇所での作業の一部を請け負わせる一人親方等や、同じ場所で作業を行う労働者以外の人に対しても、労働者と同等の保護が図られるよう、退避や危険箇所への立入禁止等の措置を実施することが事業者には義務付けられます。数次の請負によって行われる建設現場においては、特に留意すべき事項となります。

**(7) 障害者雇用促進法**

法令名	Check	概要
(7) 障害者雇用促進法		除外率設定業種の除外率引き下げ

・ (除外率設定業種に該当した事業主の方) 除外率の引き下げに伴う対応

2025年4月から、“除外率(※)”が、各除外率設定業種ごとにそれぞれ10ポイント引き下げられ、下記表のように変わります。(※現在、除外率が10%以下の業種については除外率制度の対象外となります。)。したがって、除外率設定業種に該当した事業主の方(建設、郵便、鉄道、医療等)は、除外率の引き下げに伴う対応が必要となります。

(※) 除外率・・・障害者の就業が一般的に困難と認められる業種について、障害者の雇用義務を軽減する措置として設けられた制度。

なお、2026年7月には、雇用率が0.2%引き上げられ、2.5%→2.7%となり、ますます障害者雇用が求められることとなるため、企業として障害者雇用をどのように進めていくか、検討されておくことをお勧めします。

除外率設定業種	除外率
・非鉄金属第一次製錬・精製業 ・貨物運送取扱業（集配利用運送業を除く）	5%
・建設業 ・鉄鋼業 ・道路貨物運送業 ・郵便業（信書便事業を含む）	10%
・港湾運送業 ・警備業	15%
・鉄道業 ・医療業 ・高等教育機関 ・介護老人保健施設 ・介護医療院	20%
・林業（狩猟業を除く）	25%
・金属鉱業 ・児童福祉事業	30%
・特別支援学校（専ら視覚障害者に対する教育を行う学校を除く）	35%
・石炭・亜炭鉱業	40%
・道路旅客運送業 ・小学校	45%
・幼稚園 ・幼保連携型認定こども園	50%
・船員等による船舶運航等の事業	70%

（参照：障害者の法定雇用率引上げと支援策の強化について（厚生労働省））

## ■ 4. おわりに

2025年4月に控えている改正を法令ごとに列挙し、特に「育児・介護休業法」「高齢者雇用安定法」の義務項目の部分については厚めにご説明させていただきました。ご覧いただき実感いただけたと思いますが、育児や介護といったケースになっても男女ともに仕事と両立できる、高齢になっても働ける、障害を持っていても働ける……といった社会を目指して改正されたものが多くなっています。この流れは今後も続き、企業の対応として求められることが増えていくと思われま

す。中小企業においては、生産年齢人口の減少、求人に応募が少ない、離職率が高いなどといった理由から、“人手不足”の問題に悩まされている企業も少なくありませんが、今回の改正は、ある意味、中小企業の人手不足問題を打開していける内容になっているともいえます。採用にあたっては、ミドルシニアや障害を持つ方なども含めてターゲット層を広くし、能力重視での採用をしていくこと。また、休暇が取得しやすい、働きやすい、職場コミュニケーションが生まれやすいなど就労条件の改善をし、育児や介護のようなケースになっても男女ともに働き続けられる雇用環境を整えていくことで、社員の定着も図れます。

「義務に対応しなければいけない」と思うと腰が重くなりがちかと思いますが、ぜひ2025年4月の改正をポジティブに捉えていただき、職場環境を改善・改良していくキッカケにさせていただけたらと思います。

就業規則や賃金制度、処遇制度の見直しなどご不明点などは社会保険労務士などの専門家にお問合せください。

**【著者プロフィール】松金 千鶴子（まつかね ちづこ）**



コンテンツクリエイター。20年以上にわたり「社会保険」と「労務」の分野で活動。社会保険労務士、ファイナンシャルプランナー（FP）、NLP（神経言語プログラミング）マスタープラクティショナーの資格を保有し、これらの専門知識とライティング能力を活かして、企業の成長と発展を支援するコンテンツを提供しています。

---

本レポートにつきましては万全を期して作成しておりますが、ご利用の結果に関しては一切の責任を負いかねますのでご了承ください。また、本レポートを無断で複製または掲転載することを禁止します。

資料提供：第一生命・損保ジャパン サクセスネット事務局

---