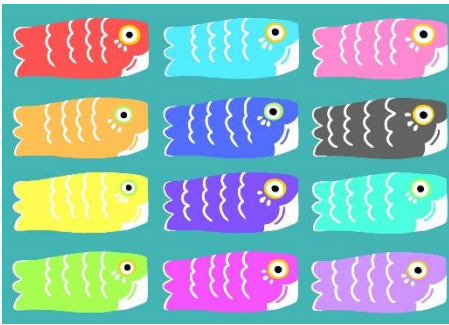




人事・労務に役立つ NEWS LETTER

事務所通信

発行: 社会保険労務士法人 A & P ついき事務所
〒553-0003 大阪市福島区福島 7-14-19-4F
TEL 06-6442-3118 FAX 06-6442-3136



重要

令和7年度 厚生労働省関係の主な制度変更をチェックしておきましょう

令和7年度がスタートしたところですが、さまざまな制度変更が行われ、新しい制度での行政の運営が本格化していきます。令和7年4月からの厚生労働省関係の制度変更にはどのようなものがあるのか？ 企業実務に影響がありそうな事項をチェックしておきましょう。

令和7年4月からの厚生労働省関係の制度変更 重要事項をチェック

- 高年齢雇用継続給付の給付率の引き下げ【主な対象者：雇用保険の被保険者】
 - ・高年齢雇用継続給付について、最大給付率を各月に支払われた賃金額の15%から10%に引き下げる。(*)
 - 出生後休業支援給付の創設【主な対象者：雇用保険の被保険者】
 - ・子の出生後の一定期間内に両親がともに14日以上の子育て休業を取得した場合に、既存の子育て休業給付と合わせて休業開始前の手取り10割相当を支給する「出生後休業支援給付金」を受給できるようになる。(*)
 - 育児時短就業給付の創設【主な対象者：雇用保険の被保険者】
 - ・子が2歳未満の期間に時短勤務を選択した場合に、時短勤務時の賃金の10%を支給する「育児時短就業給付金」を受給できるようになる。(*)
- (*)これらの給付の支給申請書などは、原則として、事業主が提出することになります。
企業としても、このような給付があることやその概要は知っておく必要があります。
- 子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置の拡充【主な対象者：すべての事業主と労働者】
 - ・子の看護休暇の対象となる子の年齢を小学校3年生まで（改正前は小学校就学前）拡大し、取得事由を感染症に伴う学級閉鎖等に拡大等する。
 - ・所定外労働の制限（残業免除）の対象となる子の年齢を小学校就学前まで（改正前は3歳未満）拡大する。
 - 介護離職防止のための仕事と介護の両立支援制度の強化等
 - 【主な対象者：すべての事業主と労働者】
 - ・介護に直面した旨の申出をした労働者に対して、事業主が介護休業や介護両立支援制度等に関する事項の周知と利用の意向確認を個別に行うことを義務付ける。
 - ・介護に直面する前の早い段階（40歳等）で、労働者等への介護休業や介護両立支援制度等に関する早期の情報提供や、雇用環境の整備（労働者への研修等）を事業主に義務付ける。



★おおむね、これまでも紹介していた制度変更ですが、今一度確認しておきましょう。全く対応していない、対応に不安があるなど、気軽にご相談ください。

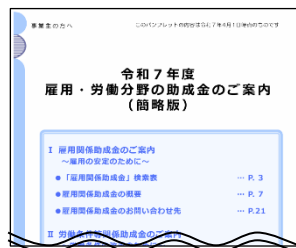
要確認

令和7年度の雇用・労働分野の助成金 全体のパンフレット簡略版などを公表

厚生労働省から、「令和7年度 雇用・労働分野の助成金のご案内（簡略版）」「雇用関係助成金ごとのパンフレット（詳細版）」などが公表されました。

次ページへ続く

令和7年度 雇用・労働分野の助成金のご案内(簡略版)



雇用関係助成金・労働条件等関係助成金に要する費用は、基本的には、事業主の方々が負担する雇用保険の保険料（雇用保険率のうち、一般の事業では1,000分の3.5の部分）・労災保険の保険料で賄われています。

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、活用したいところです。まずは、簡略版で、最新の内容を確認してみたいでしょうか？

★お声掛けいただければ、パンフレットの全文をご紹介します。詳細の説明・アドバイスなどもお任せください。

要確認

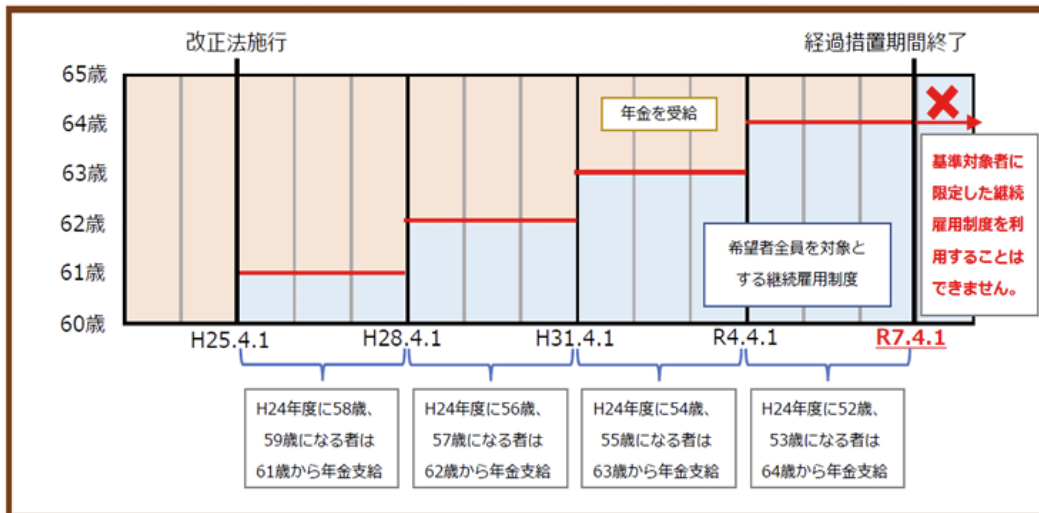
高齢者雇用確保措置の経過措置が終了 対応はお済みですか？

高齢者雇用確保措置の経過措置が、令和7年3月31日をもって終了しました。厚生労働省では、次のようなリーフレットを作成し、必要な対応をとるように呼びかけています。

経過措置期間は令和7年3月31日までです(厚労省のリーフレット)

平成24年度までに、労使協定により継続雇用制度の対象者を限定する基準を定めていた事業主は、現在は経過措置として、老齢厚生年金の報酬比例部分の支給開始年齢以上の年齢の者について継続雇用制度の対象者を限定する基準を定めることが認められていますが、その経過措置も2025年3月31日をもって終了します。

■ 経過措置の流れ



2025(令和7)年4月1日以降は、高齢者雇用確保措置※として以下のいずれかの措置を講じる必要があります。

- 定年制の廃止
- 65歳までの定年の引き上げ
- 希望者全員の65歳までの継続雇用制度の導入

※ 高齢者雇用安定法第9条第1項に基づき、定年を65歳未満に定めている事業主は、雇用する高齢者の65歳までの安定した雇用を確保するための措置を講じなければなりません。

★左記の経過措置に基づく基準対象者に限定した継続雇用制度を導入することにより、高齢者雇用確保措置を講じていた事業主の皆さまは、同年4月1日以降は、別の措置により、高齢者雇用確保措置を講じる必要があります。そして、経過措置終了前の就業規則において、経過措置終了後には希望者全員の65歳まで継続雇用する旨が定められている場合を除いては、就業規則の変更が必要となります。

ご不明な点がございましたら、気軽にお声掛けください。

お仕事 カレンダー 5月

5/12

● 4月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付

5/15

● 障害者雇用納付金の申告と納付期限

● 障害者雇用調整金の申請期限

6/2

- 4月分健康保険料・厚生年金保険料の納付
- 3月決算法人の確定申告と納税・9月決算法人の中間申告と納税（決算応当日まで）
- 6月・9月・12月決算法人の消費税の中間申告（決算応当日まで）
- 自動車税・軽自動車税の納付（都道府県の指定日まで）

◆あとかぎ◆ GWは暦通りお休みを戴きます。緊急の場合は代表の築城が対応いたします。

人材確保等支援助成金のご案内をさせていただきます。弊社で人事制度構築のご提案をさせていただくことが可能ですので、ご興味ございましたらお気軽にお問い合わせください。