

令和7年の育児・介護休業法の改正予定



育児休業に関する改正

男女ともに仕事と育児を両立できるようにするため、子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置が拡充され、育児休業の取得状況の公表義務の対象拡大や次世代育成支援対策の推進強化が行われる見込みです。

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

3歳になるまでの子を養育する労働者に対し事業主が講じる措置

NEW

新たに「テレワーク」を追加することが努力義務に

変更 子の看護休暇

小学校
就学前まで → 小学校
3年生まで

変更 所定外労働の免除(残業免除)

3歳まで → 小学校
就学前まで

- 子の行事参加等の場合も取得可能
- 勤続6月未満の労働者を労使協定に基づき除外する仕組みを廃止

3歳以上の小学校就学前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

始業時刻等の変更 新たな休暇の付与 テレワーク

短時間勤務 働きながら子を養育しやすくするための措置

NEW 事業主が2つを選択し周知・意向確認

個別の意向の聴取・配慮 妊娠・出産時 + **NEW** 子が3歳になる前

令和7年4月1日施行見込

令和7年4月1日から
1年6か月以内に施行の見込

介護休業に関する改正

介護離職防止のために、仕事と介護の両立支援制度の強化等が講じられる見込みです。



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

労働者が家族の介護に直面した旨を申し出た時に、両立支援制度等について個別の周知・意向確認を行うことを事業主に**義務付ける**。

労働者等への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**。

介護休暇について、勤続6月未満の労働者を労使協定に基づき除外する**仕組みを廃止する**。

家族を介護する労働者に関し事業主が講ずる措置（努力義務）の内容に、**テレワークを追加する**

令和7年4月1日施行見込

おしながき

- ▶ 令和7年の育児・介護休業法の改正予定 … P 1
- ▶ 10月の最低賃金改定に向けて … P 2
- ▶ 助成金ニュース … P 3
- ▶ テレワークの流行、アフターコロナでどう変わった？ … P 4

5月・6月の労務・税務

- 5月10日
 - 源泉徴収額・住民税特別徴収額の納付
 - 雇用保険被保険者資格取得届の提出
- 5月15日
 - 障害者雇用納付金・調整金の申告・納付等
- 5月31日
 - 社会保険料の納付
 - 外国人雇用状況の届出
- 6月3日
 - 労働保険の年度更新手続の開始（7月10日まで）
- 6月10日
 - 源泉徴収額・住民税特別徴収額の納付
 - 雇用保険被保険者資格取得届の提出
- 7月1日
 - 社会保険料の納付
 - 外国人雇用状況の届出

サト一休業日のお知らせ

令和6年6月14日（金）は
全社研修により休業します

10月の最低賃金改定に向けて

最低賃金の推移

年度	最低賃金額 (全国加重平均)	引上げ額
2019年10月～	901円	27円
2020年10月～	902円	1円
2021年10月～	930円	28円
2022年10月～	961円	31円
2023年10月～	1,004円	43円
仮に、昨年同様に43円の引上げとなったら...		
2024年10月～	1,047円	43円

毎年10月に地域別最低賃金が改定されます。**2023年の改定では43円の大幅な引上げが行われたため、今年も同様に40円以上の改定になることを今から想定しておくべきです。**

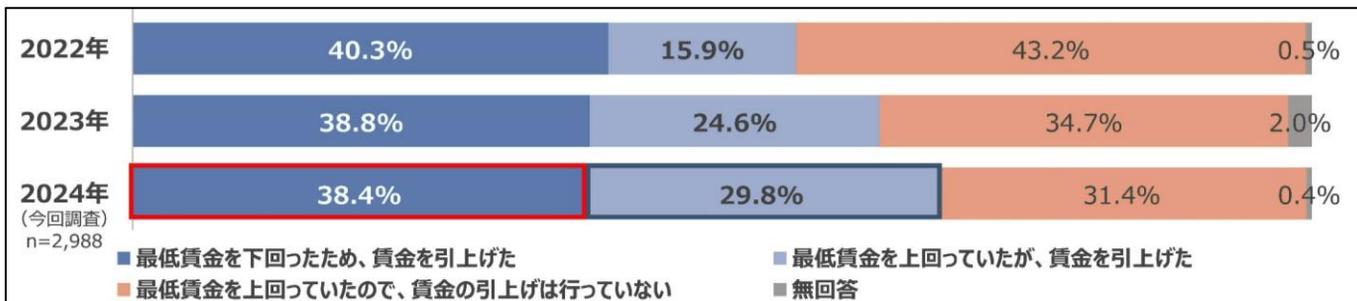
- ・最低賃金が900円未満の都道府県が無くなり、最低賃金が低い県でも940円近くまで引き上げられる
- ・最高額の東京都は1,156円に（現在1,113円）
- ・13都道府県の最低賃金が1,000円以上となる

北海道・埼玉・千葉・東京・神奈川・静岡・愛知・三重・滋賀・京都・大阪・兵庫・広島

※赤字は新たに追加

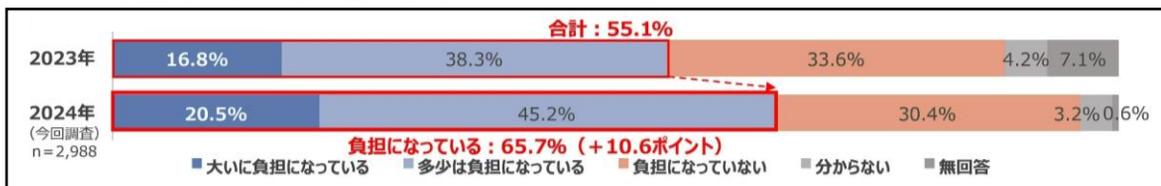
最低賃金引上げへの対策を

日本商工会議所と東京商工会議所が行った「中小企業の人手不足、賃金・最低賃金に関する調査」（東京商工会議所：<https://www.tokyo-cci.or.jp/page.jsp?id=1033793>：対象とした47都道府県の中小企業6,013社のうち2,988社から回答）によると、2023年10月の最低賃金の引上げ（全国加重平均43円『961円→1,004円』）による中小企業経営への影響や負担感は大きく、今後の引上げに向けた対策が必要となります。

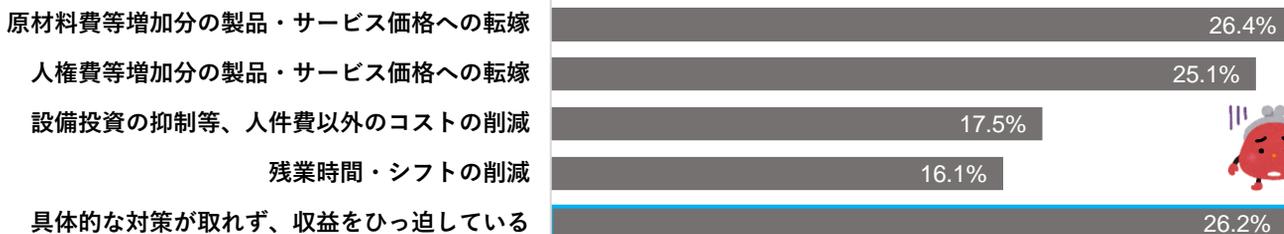


最低賃金の引上げによる賃金引上げが必要だった企業は前回調査からほぼ横ばいで、**40%近い企業は最低賃金引上げによる賃金引上げ対応**をしています。また、**最低賃金と関係なく賃上げを行った企業は増加傾向にあり、2年前の2022年調査時より2倍に近い割合**になっています。

最低賃金引上げの負担感



人件費増加に対して行った具体的内容（複数回答：最低賃金を下回ったため引上げを行った企業：n=1,281社）



約65%の企業は最低賃金引上げの負担感を実感しており、人件費増加への対応策を講じていますが、**結局対策を講じることができずにいる企業**もあり、今年度の引上げ予定を踏まえた対策の検討が必要です。

助成金ニュース



現在取り組んでいる助成金、これから取り組みたい助成金の変更点を確認しましょう。

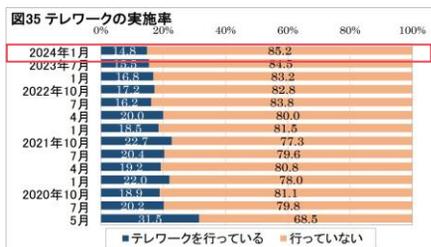
令和6年度の助成金変更点一覧

助成金名	改廃内容	詳細（助成額は中小企業の場合）
キャリアアップ助成金	拡充・見直し・コース廃止	<p>【正社員化コース】拡充・一部見直し（拡充内容はR5.11.29から変更なし）</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶支給額を増額（有期→正規の場合、40万円×2期を助成） ▶雇用された期間が3年以上の有期雇用労働者も申請可能に。（5年以上は無期扱い） ▶正社員転換制度の規定に関する加算措置の新設（20万円） ▶多様な正社員制度を新たに規定し、転換した場合の支給額を増額（9.5万円⇒40万円） ▶1か月単位の变形労働時間制かつ月給制の場合の3%賃金上昇要件確認方法の変更 <p>【短時間労働者労働時間延長コース】廃止 ※コース廃止日（R6.3月末）までの労働時間延長分は申請可能</p>
働き方改革推進支援助成金	拡充・コース廃止	<p>【業種別課題対応コース（旧適用猶予業種等対応コース）】</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶成果目標の拡充（全ての業種が選択可能） 助成上限額：25万円 ・全ての対象事業場において、<u>年次有給休暇の計画的付与の規定を新たに導入</u> ・全ての対象事業場において、<u>時間単位の年次有給休暇の規定を新たに導入</u> & 特別休暇（病気休暇、教育訓練休暇、ボランティア休暇、不妊治療のための休暇、時間単位の特別休暇）<u>の規定をいずれか1つ以上を新たに導入</u> <p>【労働時間適正管理推進コース】廃止</p>
人材開発支援助成金	拡充・見直し	<p>【各コース共通】拡充・一部見直し</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶特定の訓練機関が実施する訓練の場合の出席率（8割）要件の緩和 ▶OFF-JTを在宅等においてeラーニング、通信制又は同時双方向型の通信訓練により実施する場合、テレワーク勤務を制度として導入し、労働協約、就業規則等に規定していることが必須に。 ▶令和6年3月に創設された「団体等検定」の受検料等が助成対象に。 <p>【人への投資促進コース】拡充</p> <p>《長期教育訓練休暇制度》</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶日単位の休暇取得に加え、時間単位の休暇取得も助成対象に ▶有給の場合に助成される賃金助成の拡充（賃金助成：960円/時間、上限時間数：1600時間） <p>《自発的職業能力開発訓練》▶訓練時間数要件・対象訓練要件の緩和</p> <p>《高度デジタル人材訓練》▶助成対象訓練及び対象経費の拡充</p>
業務改善助成金	見直し	<ul style="list-style-type: none"> ▶特例事業者の範囲縮小（新型コロナウイルスの影響を受けた事業者向けの生産量要件が終了。） ▶関連する経費（広告宣伝費や汎用事務機器等）の助成が終了。（車・PC等の導入は引き続き助成を実施） ▶今年度中に可能な申請回数は1回まで。事業場内最低賃金の引上げは1回のみ対象。 <p>※交付申請期限：令和6年12月27日、事業完了期限：令和7年1月31日</p>
両立支援等助成金	新設・拡充・コース廃止	<p>【出生時両立支援コース】拡充</p> <p>《第1種：男性労働者の育休取得》</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶1事業主あたりの支給対象労働者数を3人までに拡充（2人目以降10万円） ▶1人目の育休取得前に雇用環境整備措置を4つ以上実施した場合、1人目の助成を30万円に増額 <p>《第2種：男性の育児休業取得率の上昇等》</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶プラチナくるみん認定事業主への加算措置（15万円）を新設。 <p>【育休中等業務代替支援コース（R6.1新設から変更なし）】</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶育休取得者の業務の代替者に手当を支給した場合 最大125万円助成 ▶育児のための短時間勤務者の業務の代替者に手当を支給した場合 最大110万円 ▶育休取得者の代替要員を新規雇用で確保した場合 最大67.5万円助成 <p>【柔軟な働き方選択制度等支援コース】新設 New!</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶育児を行う労働者が柔軟な働き方を選択できる制度を複数導入し利用させた場合 最大25万円 <p>【育児休業等支援コース・介護離職防止支援コース】</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶新型コロナウイルス感染症対応特例を廃止
人材確保等支援助成金	拡充・コース廃止	<p>【人事評価改善等助成コース】 整備計画の新規受付を再開</p> <p>【テレワークコース】拡充</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶テレワークを既に導入しており、実施を拡大する事業主も対象に ▶助成対象経費の拡充、機器等導入助成の助成率の引き上げ（30%⇒50%） <p>【介護福祉機器助成コース】廃止</p>
早期再就職支援等助成金	拡充	<p>【雇入れ支援コース】 対象労働者の拡充など</p> <p>【再就職支援コース】 経費助成上限額引き上げ（※旧労働移動支援助成金）</p>
産業雇用安定助成金	コース廃止	【雇用維持支援コース】 廃止
雇用調整助成金	見直し	助成率・助成対象教育訓練の見直し

テレワークの流行、アフターコロナでどう変わった？

まとめ

- ✓ テレワークの実施率は過去最低の**14.8%**に低下する一方、実施者の継続意欲は**81.9%**と過去最高に
- ✓ 生産性と照らし合わせて制度の見直しと最適化を

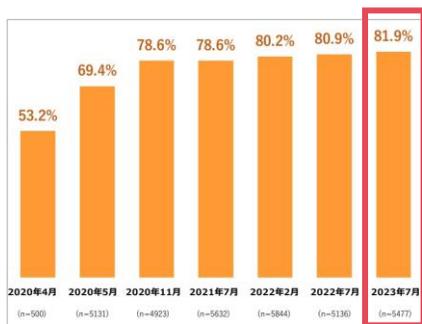


✓ テレワークから出社への「回帰」

公益財団法人日本生産性本部の「第14回働く人の意識に関する調査」によると、2024年1月時点でテレワークを行っている企業は**全体の14.8%まで減少**、過去最低を更新しました。
新型コロナウイルス感染症の流行が収束し、生活様式が日常を取り戻す中、働き方も従来モデルに回帰が進んでいます。

✓ 継続希望は高く推移、生産性を十分に検証し制度の導入・見直しを

一方で、テレワーク「慣れ」ともいえる現象が起きています。パーソル総合研究所が2023年に実施した「第八回テレワークに関する調査/就業時マスク調査」の調査では、**正規労働者の81.9%がテレワークを継続したい**という意向を示しており、制度として定着した様相を呈しています。
テレワークを導入・持ち腐れとにならないよう見直しする場合は、生産性向上につながるかどうかを軸に検証し、宝の运用到すべきでしょう。



出典：公益財団法人日本生産性本部「第14回 働く人の意識に関する調査」 パーソル総合研究所「第八回テレワークに関する調査/就業時マスク調査」

スタッフ紹介

給与チーム

三井 さゆり
(みつい)

<血液型>
O型
<趣味>
お菓子作り
DIY
カラオケ

今年1月にサトーに入社し、給与チームへ配属となりました。前職でも給与計算を担当しておりましたが、まだまだ初めて知ることも多く、日々勉強させていただいております。お客様から安心してお任せいただけるよう、これからも精進してまいります。どうぞよろしくお願いいたします。

Welcome on board!



当事務所だよりの情報の取扱いに関するお願い

いつもサトー事務所だよりをご覧いただき、誠にありがとうございます。
当事務所だよりの情報は、発行当時（令和6年4月30日）の情報を元に作成しており、提供する情報等については社会保険労務士法人サトーが信頼できると判断した各種資料に基づいて作成しておりますが、本資料に含まれるデータ及び情報の正確性又は完全性を保証するものではありません。
また、管轄の労働基準監督署や年金事務所等により各種取扱いの判断が異なる場合がございます。
当事務所だよりの内容によって生じた損害等については一切の責任を負いません。

社会保険労務士法人サトー
730-0037 広島県広島市中区中町7番41号 広島三栄ビル8F

月～金 9:00～18:00 (12:00～13:00除く)
電話：082 (546) 2080 FAX：082 (546) 2081

※固定電話への架電に関するお願い

社会保険労務士法人サトーでは、働き方改革の一環として電話の取次業務にかかる時間削減を目指しています。事務所に不在の場合が多いスタッフのみならず、お客様からの連絡が入るスタッフにはすべて携帯電話を貸与しております。担当スタッフへのご連絡は、事前にお伝えしております携帯電話番号へ架電いただきますようお願い致します。