

旬の情報

特定社会保険労務士

小柳 憲安

A.育児・介護休業法の改正について

B.カスタマーハラスメント防止について

C.関係諸法令の改正について

A. 育児・介護休業法の改正について（概要）

令和7年4月1日より次の改正が行われます。

令和7年10月1日施行の法改正も予定されています。

1. 子の看護休暇

- (1) 対象者 小学校就学の始期まで → 小学校3年生修了まで
- (2) 取得事由 病気・ケガ → 病気・ケガ
追加：学級閉鎖・卒園式・卒業式
- (3) 除外社員 ① 週所定勤務日数2日以内の者
② 継続雇用期間6カ月未満の者 → ②は廃止

※ 育児・介護休業規程及び育児・介護に関する労使協定の変更手続

2. 残業免除

対象者 3歳未満の子の親 → 小学校就学前の子の親

※ 育児・介護休業規程及び育児・介護に関する労使協定の変更手続



3. 短時間勤務制度（3歳未満の子の親）

内容 代替措置

- ① 始業終業時刻の変更 → 始業終業時刻の変更
追加：テレワークの導入

4. 3歳未満の子の親及び介護を行っている社員

テレワークの実施の選択を可能とする措置（努力義務）

5. 男性社員の育児休業取得公表の義務

社員 1,000人超 → 社員300人超

※ 決算後3ヵ月以内に自社又は厚労省ホームページ「両立支援のひろば」で公表

6. 介護休暇

除外社員 ① 週所定勤務日数2日以内の者

② 継続雇用期間6ヵ月未満の者 → ②は廃止

※ 育児・介護休業規程及び育児・介護に関する労使協定の変更手続

7. 介護離職の防止措置

次の措置の何れかを講じる義務

- ① 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 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
- ④ 自社の労働者への介護休業・介護両立支援制度等の利用促進に関する方針の周知

※ 育児・介護休業規程の変更手続



8. 介護休業制度の周知

介護休業を申出た社員に対し制度の周知義務

周知事項	① 介護休業に関する制度、介護両立支援制度等の周知 ② 介護休業・介護両立支援制度等の申出先の周知 ③ 介護休業給付金に関することの周知
個別周知・意向確認の方法	①面談 ②書面交付 ③FAX 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。③④は社員が希望した場合のみ

※ 育児・介護休業規程の変更手続

9. 40歳等の社員に介護休業に関する情報提供

○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りません。

情報提供期間	① 社員が40歳に達する日（誕生日前日）の属する年度（1年間） ② 社員が40歳に達する日の翌日（誕生日）から1年間のいずれか
情報提供事項	① 介護休業に関する制度、介護両立支援制度等の周知 ② 介護休業、介護両立支援制度等の申出先の周知 ③ 介護休業給付金に関することの周知
情報提供の方法	①面談 ②書面交付 ③FAX 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

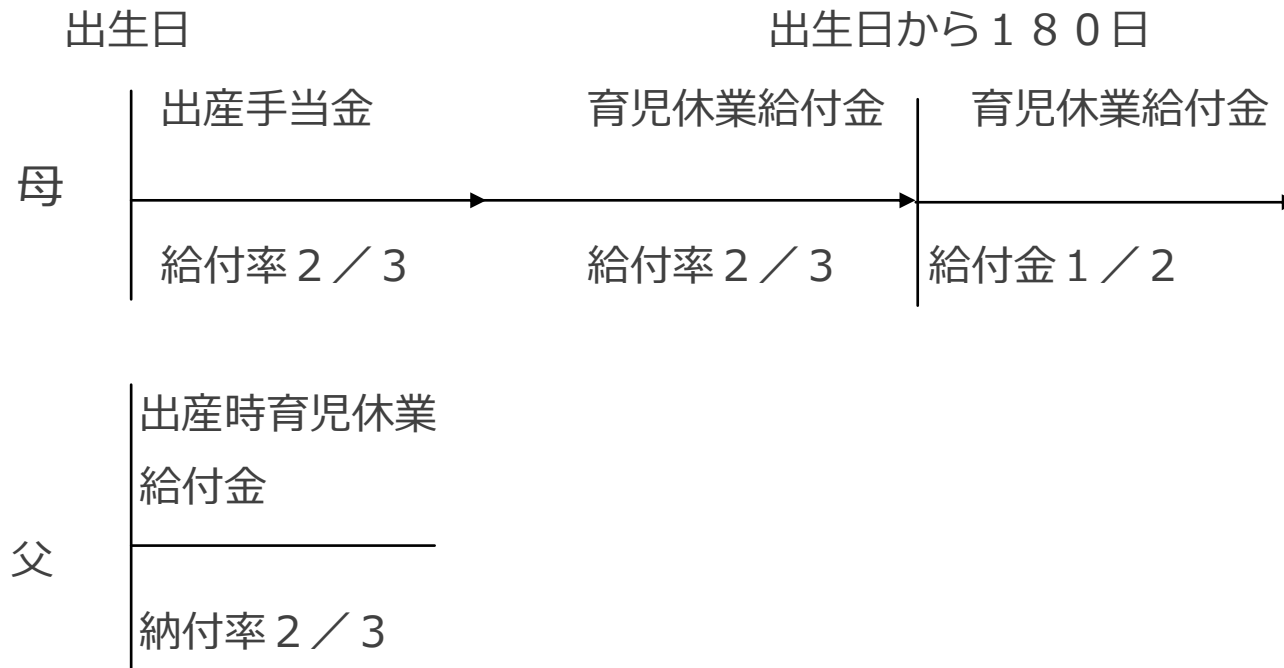
※ 育児・介護休業規程の変更手続

10. 給付金の創設

(1) 出生後休業支援給付金

両親ともに14日以上育児休業を取得し、出生時育児休業給付金又は育児休業給付金と併せてこの給付金が支給されます。

支給額 = 休業開始時賃金日額 × 休業日数（28日が上限） × 13%



母および父が本給付金を受給することにより給付率 $2/3$ （67%）が80%となり、社会保険料免除措置と合わせ実質100%の所得補償となります。
既に育児休業をしているケースも本給付金の対象となるケースがありますのでその際はご相談下さい。



(2) 育児時短就業給付金

育児のため時短勤務を行った場合、多くは時短分に応じ給与が減額されますが、この減額分を補うことを目的として創設されました。

【要件】

- ① 2歳未満の子を養育していること
- ② 育児休業から復職して14日以内に時短就業を行うこと
- ③ 時短勤務開始日前2年間に雇用保険の被保険者期間が12ヵ月以上あること

【支給額】

時短就業中に支払われた給与の10%相当額

【支給期間】

時短勤務を開始した月から終了した月まで

1 1. 育児休業給付金の延長手続きの厳格化

子が1歳になるまで育児休業給付金が支給され、保育園に入所できなければ、
1歳6カ月 → 2歳までの延長が認められます。

しかし、育児休業や給付金の受給を目的として、故意に保育園への入園を行わないケースが多く発生しています。

そこで育児休業給付金の延長手続きが厳格化されることになりました。

【令和7年3月31日まで】

市区町村の発行する入所保留通知書が必要

【令和7年4月1日から】

- ① 子が1歳に達する日（誕生日の前日）までの日付がある入所申込書
- ② 希望する保育所が合理的な理由なく自宅から片道30分以上要する施設でない事
※ 例外あり
- ③ 利用申し込みに当たり、入所保留を希望する意思表示をしていないこと
- ④ 市区町村が発行する入所保留通知書等の発行年月日が、子の誕生日の翌日2ヵ月前であること

B. カスタマーハラスメント

令和2年度に実施された企業調査ではハラスメント相談数の割合は下記のとおりとなっています。

・パワハラ	48.2%
・セクハラ・パタハラ	29.8%
・カスハラ	19.5%

過去3年間に各ハラスメントがあったと答えた企業ではカスハラが92.7%と最も高い割合となつてはおりますが、カスハラは定義が定められていないため、各企業や地方自治体で、独自の定義を定めているのが現状です。

- ① 顧客、取引先、施設利用者が
- ② 社員に対し、社会通念上許容できない範囲の言動を行い
- ③ 社員の就業環境が害されること

今後は労働施策総合推進法（パワハラ法）に定義を定めることになりました。
定義を定めた上、事業主が講ずべきカスハラ防止に関する雇用管理措置を講じることが義務となります。

雇用管理の措置は他のハラスメント同様の内容が予定されており施行は法改正
公布日から1年6ヵ月以内となっており、具体的な施行日は不詳です。

① パワーハラスメント防止の事業所方針の明確化と周知

- ・就業規則・サービス規程への掲載及びハラスメント防止規程の作成、懲戒処分の整備、ポスター掲示、社員研修、労使協議会

② 苦情および相談に対する相談窓口の設置と相談員の選任周知。相談員の役割についての周知。

- ・各社員に対し、相談窓口の設置の報告・相談員の氏名・連絡先の周知。
- ・相談員は苦情又は相談を申出たことで不利益な取扱いを行わないことの周知。
- ・相談員は苦情又は相談を申出た労働者のプライバシーを守ることの周知。
- ・相談員は、苦情の申出に対し迅速に事実関係を正確に確認することの周知。
- ・パワーハラスメントの事案が生じたときは、被害者のケア、再発防止に努めることの周知

C. 関係諸法令の改正について

C-1 雇用保険料率が引き下げられます。

【令和7年4月分～】

事業の種類	負担者	事業主負担			合計
	従業員負担 (失業等給付等)		(雇用保険二事業)	計	(雇用保険料率)
一般の事業	5.5/1000 (0.55%)	5.5/1000 (0.55%)	3.5/1000 (0.35%)	9/1000 (0.90%)	14.5/1000 (1.45%)
農林水産・ 清酒製造の事業	6.5/1000 (0.65%)	6.5/1000 (0.65%)	3.5/1000 (0.35%)	10/1000 (1.00%)	16.5/1000 (1.65%)
建設の事業	6.5/1000 (0.65%)	6.5/1000 (0.65%)	4.5/1000 (0.45%)	11/1000 (1.10%)	17.5/1000 (1.75%)

C－2 教育訓練休暇

就業規則に社員に教育訓練に専念するための休暇制度を設けその休暇を利用した社員に対し、訓練期間中の生活支援金を雇用保険より支給されます。

支給額は基本手当相当額になっており令和7年10月より施行。

現在教育訓練休暇を就業規則で定めている会社は8%にとどまっているが今後は社員能力向上を目的として導入を検討する価値があると思います。

C-3 熱中症対策の罰則付義務化

- (1) 業務中の熱中症による死亡者数は令和4年以降30人を超えていることから、熱中症対策の整備を罰則付きで義務化されます。

<事業者の義務>

- ① 報告体制の整備を行い、重篤化されないための措置
 - ② 実施手順を書面にて予め作成する措置
 - ③ ①②を関係社員に周知する措置
- (2) 義務化される事業者は次のとおり
- 暑さ指数（WBGT）28度以上又は気温31度以上の環境下で、連続1時間以上、1日4時間以上の勤務が見込まれる事業所で、会社規模、業種、作業内容、屋内・屋外は問わず義務化されます。
- 建設業、警備業、外勤の営業職が該当すると予想されます。

C-4 社会保険加入の拡大

現在予定されているスケジュール案

雇用保険加入者51人以上	週20時間以上で、給与88,000円以上のパート社員に加入義務 ※ 令和6年10月1日に実施済
社会保険加入者35人以上	週20時間以上で、給与88,000円以上のパート社員に加入義務 ※ 令和9年10月1日に実施予定
社会保険加入者20人以上	週20時間以上で、給与88,000円以上のパート社員に加入義務 ※ 令和11年10月1日に実施予定
社会保険加入者10人以上	週20時間以上で、給与88,000円以上のパート社員に加入義務 ※ 令和14年10月1日に実施予定

※令和17年10月1日に企業規模撤廃