



ホームページ (<https://tateyama-sr.com/>) にて最新の情報を随時お届けします！

※会員登録していただくことで会員限定のニュースリリースもご覧になれます！（無料）

令和 7 年 4 月

## — コンパスの終業時間変更のお知らせ —

この度、コンパスでは令和 7 年 4 月 1 日より終業時間（電話受付時間）を下記の通り、**17 時まで**とさせていただきますこととなりました。変更により、ご不便をおかけすることとなりますが、何卒ご理解賜りますようお願い申し上げます。

変更前	変更後
8 : 3 0 ~ 1 7 : 3 0	8 : 3 0 ~ <b>1 7 : 0 0</b>

## 令和 7 年度 法改正対応チェック！

令和 7 年 4 月 1 日以降に施行される育児・介護休業法、次世代法、雇用保険法など様々な制度が改正されました。本稿では、「法改正対応チェック」と題し、自社の改正状況をチェックできるようチェックリストを記載いたします。

### 【育児・介護休業法関連】 ※育児関連

#### ○子の看護等休暇

- 育児・介護休業規程の子の看護休暇の名称を「子の看護等休暇」に変更した
- 育児・介護休業規程の子の看護等休暇の取得事由に「感染症に伴う学級閉鎖等」「入園（入学）式、卒園式」を追加した
- 育児・介護休業規程の子の看護等休暇の対象を「小学校就学の始期までの子」から、「小学校第 3 学年修了前の子」に変更した
- 育児・介護休業規程および労使協定から「継続して雇用された期間が 6 カ月未満の労働者」の要件を削除した

#### ○所定外労働の制限

- 育児・介護休業規程の所定外労働の制限の規定の対象範囲を「3 歳に満たない子」から「小学校就学の始期に達するまでの子」に変更した

#### ○育児のためのテレワーク導入の努力義務

- 育児のためのテレワーク導入について検証を行った
- （導入する場合）テレワーク関連の規定を整えた

#### ○育児短時間勤務の代替措置にテレワークを追加

- 育児短時間勤務の代替措置が必要な労働者がいる

(必要な労働者がいる場合) 代替措置としてテレワークについて検討を行った

(導入する場合) テレワーク関連の規定を整えた

### ○育児休業取得状況の公表義務が300人超の企業に拡大

自社は300人超から1,000人以下の会社に該当する

公表の必要のある項目をきちんと把握できている

公表の期限を把握できている(事業年度終了後、概ね3ヶ月以内)

公表の場所を決めている(自社HP、「両立支援のひろば」など)

### **【育児・介護休業法関連】 ※介護関連**

#### ○介護休暇

育児・介護休業規程および労使協定から「継続して雇用された期間が6カ月未満の労働者」の要件を削除した

#### ○個別の周知・意向確認の措置

個別の周知、意向確認のための書式を用意した

#### ○早い段階での両立支援制度等に関する情報提供

情報提供が必要な対象者を把握できている

情報提供のための書式を用意した

#### ○雇用環境の整備

雇用環境の整備にあたって実施する措置を決定した

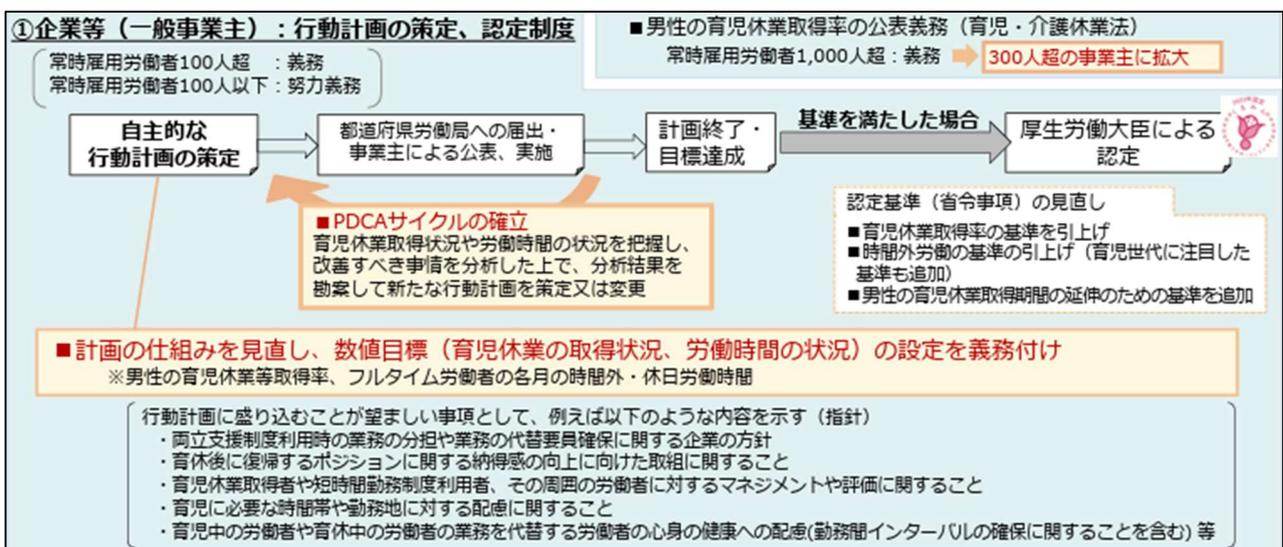
#### ○介護のためのテレワーク導入の努力義務

介護のためのテレワーク導入について検討を行った

(導入する場合) テレワーク関連の規定を整えた

### **【次世代育成支援対策推進法(次世代法)】**

現行の次世代法では、常時雇用する従業員が100人超の事業主に対し、一般事業主行動計画(以下、「行動計画」という)の策定が義務付けられていますが、今回の改正で、この行動計画の策定・変更にあたって、「状況把握」と「数値目標設定」が義務として追加されています。



【厚生労働省：「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律及び次世代育成支援対策推進法の一部を改正する法律の概要」より】

- すでに行動計画を策定済みの会社は、現在の行動計画の終了日を把握している
- 行動計画を新規に策定、もしくは変更するにあたって、育児休業取得状況および労働時間について、その「状況」を把握し「数値目標」を設定した
- 行動計画を分析し改善する業務フロー（PDCA サイクル）ができています

## **雇用保険法**

### ○出生後休業支援給付

- 担当者が制度の概要を把握できている
- 制度について労働者に周知できている
- 育児の個別の周知・意向確認の資料に出生後休業支援給付のことを記載した
- 育児休業等に関する意向を確認する際に、自社の社員だけでなくその配偶者の意向を把握できる業務フローとなっている
- 支給申請の様式が正式に公表された際に、その内容を検討する体制ができています。

### ○育児時短就業給付

- 制度の概要を把握できている
- 制度について労働者に周知できている

### ○正当な理由のない自己都合退職者への基本手当の給付制限期間の見直し

- 給付制限期間が変更されたことの詳細について、労働者に説明ができる程度には把握できている

## 雇用保険の基本手当（失業給付）を受給される皆さまへ

雇用保険の被保険者が正当な理由がなく自己都合によって退職した場合には、基本手当の受給資格決定日から7日間の待期間満了後1～3か月間（※）は基本手当を支給されません（「給付制限」といいます）。

※ 退職日が令和7年4月1日以降である場合は原則1か月、同年3月31日以前である場合は原則2か月です。ただし、退職日から遡って5年間のうちに2回以上正当な理由なく自己都合退職し受給資格決定を受けた場合、給付制限は3か月となります。

また、自己の責めに帰すべき重大な理由によって解雇（重責解雇）された場合、給付制限は3か月です。

このたび、「雇用保険法等の一部を改正する法律」（令和6年法律第26号）の施行により、令和7年4月以降にリ・スキリングのために教育訓練等を受けた（受けている）場合、給付制限が解除され、基本手当を受給できるようになりました。

令和7年4月以降に教育訓練等を受ける場合、給付制限が解除され、基本手当を受給できます | 厚生労働省

## （お知らせ：再掲）労働保険申告のご準備をお願いします。

毎年、4月分～3月分の賃金台帳や給与データ等をお願いしておりますが、本年につきましても当事務所の担当者から依頼がありましたら、ご準備くださいますようお願い申し上げます。

特に、労災保険の特別加入をされている事業主・役員の方々につきましては、来年度の特別加入の加入・脱退、基礎日額の見直しなどがありましたら担当者までご連絡ください。

## キャリアアップ助成金の変更について

2025年4月以降の取組（転換）について、正社員化コースに対して、下記の通り変更となりました。

### 正社員化コース

有期雇用労働者等を正規雇用労働者に転換等をした場合に助成。

### 支給対象者の範囲・助成額の変更

現 行	
有期→正規 80万円(60万円) 無期→正規 40万円(30万円)	
【加算措置／加算額】	
・ 派遣労働者を派遣先で正規雇用労働者として直接雇用した場合 28.5万円	
・ 母子家庭の母等又は父子家庭の父 9.5万円(有期→正規の場合)	
・ 人材開発支援助成金の特定の訓練修了後に正社員転換 9.5万円(一部11万円) (有期→正規の場合) 等	
改 正 後	
【重点支援対象者】	【重点支援対象者以外】
有期→正規 80万円(60万円) 無期→正規 40万円(30万円)	有期→正規 40万円(30万円) 無期→正規 20万円(15万円)
「重点支援対象者」とは	
a: 雇入れから3年以上の有期雇用労働者	
b: 雇入れから3年未満で、次の①②いずれにも該当する有期雇用労働者	
①過去5年間に正規雇用労働者であった期間が1年以下	
②過去1年間に正規雇用労働者として雇用されていない	
c: 派遣労働者、母子家庭の母等、人材開発支援助成金の特定の訓練修了者	
※雇用された期間が過算5年を超える有期雇用労働者については無期雇用労働者とみなします	

「重点支援対象者」と「重点支援対象者以外」という区分に分けられることになり、支給額も大きく変わることとなりました。

○キャリアアップ計画書が「届出制」に変更へ

➡今までは、取組の前日までにキャリアアップ計画書を管轄労働局へ提出し認定を得る必要がありましたが、令和7年度以降より、「届出」のみでよいこととされました。

※前年より、定型的なものも含め助成金申請業務全般に関しまして、個別に業務委託契約を締結させていただいております。  
※助成金については、専従職員不在のため、業務の状況や申請業務の集中によりお受けできない場合がございますので予めご了承ください。