

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ございましたら、ぜひ7月のセミナーにご参加ください。

育児・介護休業法への対応とライフスタイルに合わせた多様な働き方導入

7月18日（金）九州ビル貸会議室 福岡市博多区博多駅南1丁目8番31号

7月25日（金）メルパルク熊本 熊本市中央区水道町14-1

第1部 13:30～「どう変わる？どう備える？育児・介護休業法“最新改正”の実務対応」

第2部 15:00～「ライフスタイルに合わせた多様な働き方を取り入れた制度メンテナンスと運用」

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）

要確認

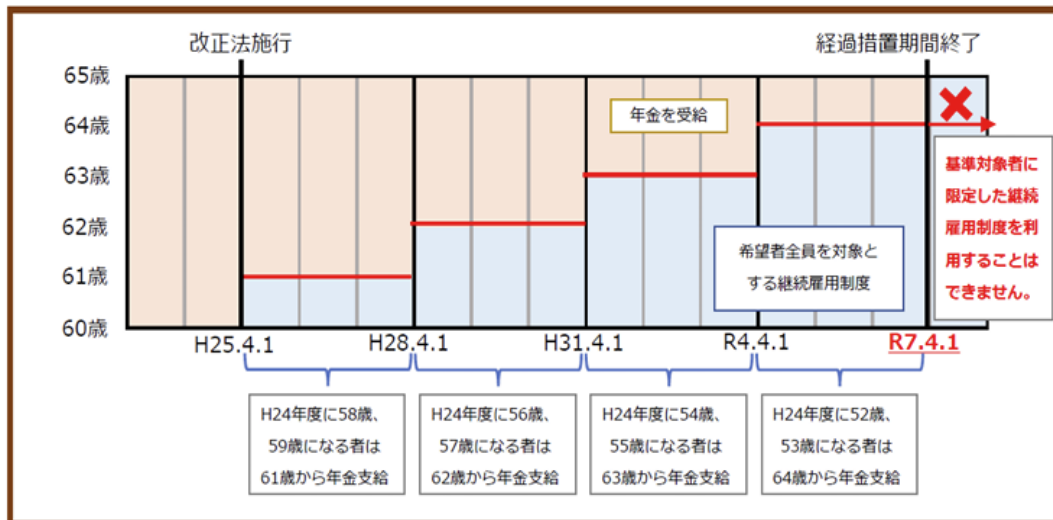
高齢者雇用確保措置の経過措置が終了 対応はお済みですか？

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、次のようなり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



★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を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。



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。

代表上田 ついに年貢の納め時！手術をしました。

ブレインスター代表上田が腰部脊柱管狭窄症の手術をやっと決断。
社員一同の「ガンバレ！」の応援の元、手術は無事成功。
強靱な回復力でわずか術後1週間での退院となりました。
これから5月末までは在宅ワークでリハビリです。
コルセット装着も3ヶ月は必要のため、カジュアルスーツでキメてます。
まだ腰の痛みはありますが、下半身のしびれも取れてリニューアルしました。
リノベーション？リフォーム？健康第一まだまだ頑張ります！



誕生石 365 日

5月1日

アマゾナイト

(希望の石：ホープストーン)

石言葉は、「気晴らし・時機到来」。和名は「天河石（てんがせき）」といいます。新生活でちょっぴり疲れが出始める頃。モヤモヤした気持ちをスッキリと晴らしてくれて前向きな気持ちになれそうです。



〒862-0949 熊本市中央区国府1-13-5 2F
TEL:096-211-6055 FAX:096-211-6065
URL:http://brainstar.jp

2024 年の通常国会で成立した「育児・介護休業法」と「次世代育成支援対策推進法」の改正法は、2025 年 4 月 1 日から段階的に施行されています。内容は多岐にわたりますが、ここでは 4 月 1 日に施行された企業の公表義務に関する改正をご紹介します。

◆育児・介護休業法—育児休業取得状況の公表義務が 300 人超の企業に拡大

従来は従業員数 1,000 人超の企業に育児休業等の取得状況を公表することが義務付けられていましたが 4 月 1 日から、従業員数 300 人超の企業に公表が義務付けられることとなりました。

公表内容は、公表を行う日の属する事業年度の直前の事業年度（公表前事業年度）における男性の「育児休業等の取得割合」または「育児休業等と育児目的休暇の取得割合」のいずれかの割合を指します。

育児休業等とは、育児・介護休業法に規定する以下の休業のことです。

- ・育児休業（産後パパ育休を含む）
- ・法第 23 条第 2 項（3 歳未満の子を育てる労働者について所定労働時間の短縮措置を講じない場合の代替措置義務）または第 24 条第 1 項（小学校就学前の子を育てる労働者に関する努力義務）の規定に基づく措置として育児休業に関する制度に準ずる措置を講じた場合は、その措置に基づく休業

◆次世代育成支援対策推進法—行動計画策定・変更時に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

従業員数 100 人超の企業が 4 月 1 日以降に行動計画を策定または変更する場合には、次のことが義務付けられます（従業員数 100 人以下の企業は、努力義務の対象です）。

- ・計画策定時の育児休業取得状況（男性労働者の「育児休業等取得率」または男性労働者の「育児休業等および育児目的休暇の取得率」）や労働時間の状況（フルタイム労働者 1 人当たりの各月ごとの法定時間外労働および法定休日労働の合計時間等の労働時間（高度プロフェッショナル制度の適用を受ける労働者にあたっては、健康管理時間））の把握等（PDCA サイクルの実施）
- ・育児休業取得状況や労働時間の状況に関する数値目標の設定

【厚生労働省「育児・介護休業法、次世代育成支援対策推進法の 2024（令和 6）年改正ポイント」】

https://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/ryouritsu/ikuji/point02.html

研修報告

報告者 営業部長 並川恭子

熊本県内企業様にて 3 月 28 日「ハラスメント防止研修」を実施いたしました。

対象者：昇格者 15 名

2 年連続での実施ということに、企業様の労務管理やコンプライアンスに対する熱心さが伝わってきます。

研修内容は、パワハラにならない指導法やしかり方、注意指導する際の注意点（大勢の人がいるところで注意

したら、吊し上げにあった！個室で注意したら、恫喝された！）等々。日頃のコミュニケーションは必須です。また最近話題の「仕事と家庭の両立を阻むハラスメント」にも言及。盛り沢山の研修となりました。昇格者の方々には緊張感のある研修でしたが、この日は代表上田の誕生日だったことから、皆さんに拍手でお祝いを言って頂き、縁起物のお酒を社長様からプレゼント！和やかな雰囲気での研修でした。

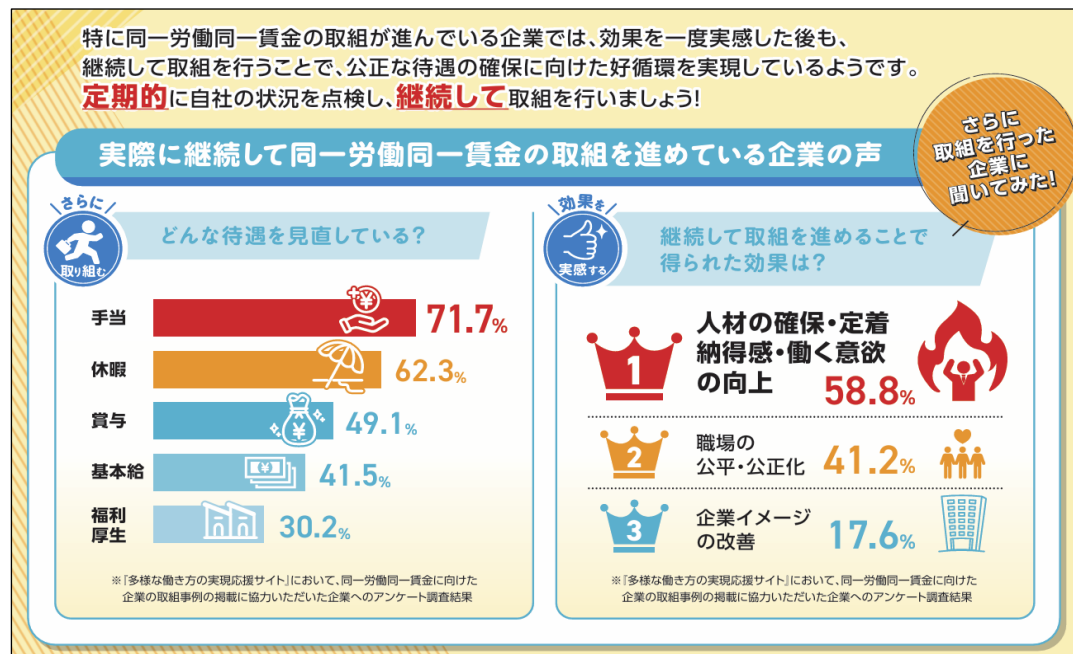


*ブレインスターでは管理職・一般職等多様な研修メニューを行っています。お気軽にご相談ください。

進めよう！同一労働同一賃金の取組 厚労省が呼びかけ

令和3年4月からパートタイム・有期雇用労働法が全面施行され、正社員とパートタイム労働者・有期雇用労働者との間の不合理な待遇差の解消が求められています。厚生労働省では、同一労働同一賃金に取り組んでいる企業の声（同一労働同一賃金に取り組むメリット等）を紹介したリーフレットを作成し、事業主の皆さまに、定期的に自社の状況を点検し、継続して取組を行うように呼びかけています。

——— 進めよう！同一労働同一賃金の取組（厚生労働省のリーフレット）の一部 ———



☆定期的に自社の状況を点検し、継続して取組を行うことが重要ということですね。

点検をどのように行うのか、どのような取組があるのかなどの基本的な内容も含め、ご不明な点などがあれば、気軽にお声掛けください。

スーパーマーケット編のカスハラ対策企業マニュアルを公表

厚生労働省は、顧客等からの著しい迷惑行為（いわゆるカスタマーハラスメント）の対策の一環として、カスタマーハラスメント対策に関心を持つ業界団体等が業界内の実態を踏まえ業界共通の対応方針等を策定・発信するまでの取組支援を、モデル事業として実施しています。

この度、その事業の一環として実施したスーパーマーケット業界におけるカスタマーハラスメントの実態調査や業界企業へのヒアリングを踏まえ、「業種別カスタマーハラスメント対策企業マニュアル（スーパーマーケット業編）」を作成し、公表しました。

—業種別カスタマーハラスメント対策企業マニュアル（スーパーマーケット業編）の表紙—



☆このマニュアルには、スーパーマーケット業界におけるカスタマーハラスメントの実態調査や業界企業へのヒアリングを踏まえ、カスタマーハラスメントに対する業界団体等の傘下の企業の共通の方針や企業が取り組むべき対策が、具体的に記載されています。

◆本マニュアルの内容と活用

- ・カスハラ対策に取り組む意義
- ・カスハラの実態・判断基準
- ・スーパーマーケット業での実態（発生状況、対応状況）
- ・業界におけるカスハラに対する共通方針
- ・具体的対策 など