



# トップアンドコア通信

【2025年3月号】

厚生労働省が1月24日に労働政策審議会に諮問していた「**カスハラ防止措置義務化**」を含む「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律等の一部を改正する法律案要綱」について、同審議会から厚生労働大臣に対し妥当である旨答申がなされました。

厚生労働省は法案を作成し、**令和7年の通常国会に提出する予定**です。

同改正案には、**職場における「顧客、取引の相手方、施設の利用者その他の当該事業主の行う事業に関係を有する者」の言動に起因する問題に関し、事業主が措置を講じること、その措置に関し国が指針を定めること等**が盛り込まれており、**職場における顧客等の言動に起因する問題に関する国、事業主、労働者及び顧客等の責務**についても記載されています。事業主は法改正に先んじて、対策を進めておきましょう。

## ■ 育児時短就業給付金の創設（2025年4月～）

育児中の柔軟な働き方である「**短時間勤務制度**」を選択しやすくすることを目的に、時短勤務以前と比較し賃金が低下するなどの要件を満たすときに支給される**育児短時間就業給付金**が創設されました。

### 【支給資格・支給要件】

- ① 2歳未満の子を養育するために育児時短就業する雇用保険の被保険者であること
- ② 育児休業給付の対象となる育児休業から引続き育児時短就業を開始したこと  
(復職日～14日以内に開始したもの)

または、育児時短就業開始日前2年間に、被保険者期間が12か月あること



### 【支給額・支給率】

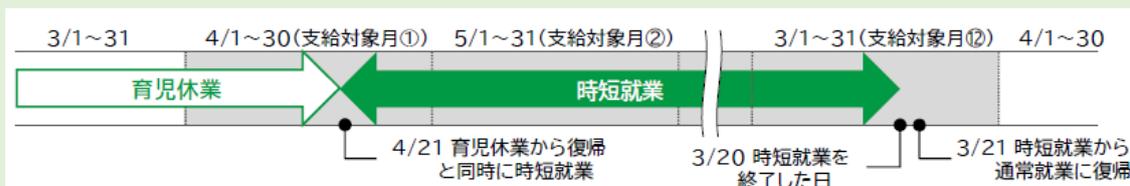
原則：育児時短就業中に支払われた賃金額の10%相当額を支給

育児時短就業中の各月に支払われた賃金額 × 10%

※ただし、育児時短就業開始時の賃金水準を超えないように調整されます。

### 【支給を受けることができる期間（支給対象期間）】

原則：育児時短就業を開始した日の属する月から育児時短就業を終了した日の属する月までの各暦月について支給



### 【申請】

原則：2か月ごと、2つの支給対象月について申請（その月の初日から申請可能）

### 【経過措置】2025年4月以前から時短就業をされている方へ

要件を満たす場合には2025年4月1日から育児時短就業を開始として支給

## ■ 出生後休業支援給付金の創設（2025年4月～）

共働き・子育て推進のため、雇用保険の育児休業等給付「出生後休業支援給付金」がスタートします。子どもの出生直後の一定期間に、両親ともに **14 日以上**の育児休業を取得したとき、**出生時育児休業給付金**または**育児休業給付金**と併せて**最大 28 日間**、休業開始時賃金日額の 13%が支給されます。支給要件には配偶者の育児休業を要件としないことも含まれています。申請書には以下 1～7 のいずれに該当するか記載するため、育児休業する従業員から**配偶者情報の確認が必要になる**見込みです。

### 【配偶者の育児休業を要件としない場合】

子の出生日の翌日において、次の 1～7 のいずれかに該当する場合

1. 配偶者がいない
2. 配偶者が被保険者の子と法律上の親子関係がない
3. 被保険者が配偶者から暴力を受け別居中
4. 配偶者が無業者
5. 配偶者が自営業者やフリーランスなど雇用される労働者でない
6. 配偶者が産後休業中
7. 1～6 以外の理由で配偶者が育児休業をすることができない



## ■ 改正 育児・介護休業法（2025年4月～）

### ■ 看護休暇の対象となる子どもの範囲が拡大

「小学校就学の始期に達するまで」 ⇒ 「**小学校 3 年生修了まで**」（**9 歳になった年度の終わりまで**）

改正後の子の看護等休暇を取得できる者とは

「**9 歳に達する日以後の最初の 3 月 31 日までの間にある子**」を養育する労働者

病気や海外に住んでいたこと等の理由から、就学猶予を受けて小学校入学が 1 年遅れた子に関する子の看護等休暇を取得できる労働者は、小学校 2 年生修了まで（=9 歳になった年度の終わりまで）になります。従業員を海外派遣しているような企業の場合には、子どもの帯同および帰国により就学猶予を受けることがあるかもしれないため、就業規則では子どもの年齢を明確にしておくと分かりやすいでしょう。

### 1 子の看護休暇の見直し

義務 就業規則等の見直し

改正内容	施行前	施行後
対象となる子の範囲の拡大	小学校就学の始期に達するまで	<b>小学校 3 年生修了まで</b>
取得事由の拡大 (③④を追加)	①病気・けが ②予防接種・健康診断	①病気・けが ②予防接種・健康診断 <b>③感染症に伴う学級閉鎖等</b> <b>④入園（入学）式、卒園式</b>
労使協定による継続雇用期間 6 か月未満除外規定の廃止	〈除外できる労働者〉 ①週の所定労働日数が 2 日以下 ②継続雇用期間 6 か月未満	〈除外できる労働者〉 ①週の所定労働日数が 2 日以下 <b>※②を撤廃</b>
名称変更	子の看護休暇	子の看護 <b>等</b> 休暇

※ 取得可能日数は、現行日数（1 年間に 5 日、子が 2 人以上の場合は 10 日）から変更ありません。

社会保険労務士法人 トップアンドコア

【本社】東京都新宿区西新宿 1-25-1 新宿センタービル 46 F

TEL : 03-3349-8370

【名古屋支店】愛知県名古屋市中村区名駅 1-1-1 JP 丸-名古屋 7 F

TEL : 052-589-8753

E-mail : [contact@topandcore.or.jp](mailto:contact@topandcore.or.jp) [http : //www.topandcore.com/](http://www.topandcore.com/)

