

# 雇用に関する **法改正**

2024年10月 → 2025年4月

決して大きな法改正ではないものの、細かな法改正がいくつか続きます。今回は、それらを取り上げ、簡単に補足解説してまいります。



## ① 社会保険の適用拡大 **週20時間以上へ**

2024年10月より、厚生年金の被保険者が過去12ヶ月において、6ヵ月以上50人超であった法人・個人事業に対して、社会保険の適用が拡大されます。

雇用契約期間等の要件は変わらず、所定労働時間に関する要件が変わります。

### 適用拡大前

- 週の所定労働時間が、正社員の3/4以上である。

### 適用拡大後(いずれも満たす場合)

- 週の所定労働時間が20時間以上である。
- 給与の月額が88,000円以上となることが見込まれる。(残業代・賞与・通勤手当除く)

対象となる事業所については、該当する労働者に関して、今後の働き方について、労使双方の希望に基づき、見直しを行う必要があります。

## ② 高齢雇用継続給付の給付率の見直し **減額**

2025年4月以降に60歳に到達する人から、給付率が15%から10%に減額されます。

最も多く受け取れる減額率は以下の通り。

### 減額前

60歳到達時賃金の61%

60歳到達時の賃金が300,000円の場合、183,000円に減額すると、183,000円の15%である27,450円が給付。

### 減額後

60歳到達時賃金の64%

60歳到達時の賃金が300,000円の場合、192,000円に減額すると、192,000円の10%である19,200円が給付。

昨今、定年退職を迎えた年代の労働者の転職環境が、労働者有利に動いている傾向が見られます。

定年退職で当たり前前に条件を低下させる時代ではなくなってきていると認識する必要があるでしょう。

有能な定年退職者が、より良い条件を求めて転職していくかもしれません。

## ③ 育児休業給付金の支給対象期間延長手続きの厳格化 **申告書の新設**

2025年4月以降に延長のタイミング(1歳・1歳6ヵ月)を迎える手続きより、保育所等に入れなかったことを理由とする育児休業給付金の支給延長手続きに『育児休業給付金支給対象期間延長自由認定申告書』の提出が求められます。 [https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000160564\\_00040.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000160564_00040.html) 右記QR ▶



また、添付資料として、『市区町村に保育所等の利用申し込みを行ったときの申込書の写し』が求められます。入所不承諾通知書等の保育所等の利用ができない旨の通知は従来通り必要です。

つまり、結果だけでなく、その過程も確認されることとなりますので、給付延長の可能性があり希望される場合は、休職者自身に適用条件を確認しておいてもらうことが大切になります。

## ④ 育児休業給付の給付率引上げ **最大28日67%→80%**

詳細は未発表ですが、2025年7月より、育児休業給付金の給付率が現在の67%に、出生後休業支援給付として13%が上乗せされて80%となります。対象となるのは、ザックリ言ってしまうと、『育児休業を取得可能な配偶者が存在し、その配偶者が育児休業を取得しない場合を除いた全てのケース』ということになります。最大28日間の対象です。

ハローワークからの正式な案内パンフレット等は現段階未発表です。  
男性の育児休業取得が進むきっかけとなる可能性がある施策です。

## ⑤ 育児介護休業法の改正 **2025年4月1日施行分**

いくつかの改正があります。主だったものは以下の通りです。

### 所定外労働の制限(対象者の拡大)

改正前:3歳に満たない子を養育 改正後:小学校就学前の子を養育

### 子の看護休暇の拡大(対象者の拡大・取得事由の拡大)

名称:子の看護等休暇に変更

取得事由:追加 感染症に伴う学級閉鎖等、入園式、入学式、卒園式

対象者:小学校就学前の子を養育→小学校3年生修了までの子を養育

労使協定除外対象:勤務開始6ヵ月未満の除外が不可に

子の看護休暇は従来通り、有給である必要はありません。  
有給で与えている場合は、拡大部分も有給とするかを定めないと、自然に有給で拡大されてしまうので注意しましょう。

## ⑥ 養育特例申出 添付書類省略

2025年1月1日以降、『申出者と子の身分関係および子の生年月日を証明する書類』の提出が、事業主が身分関係を確認した場合に省略可能とされます。

世帯主でない被保険者の場合、住民票では確認ができないため、戸籍謄本等の添付が必要だったものです。

これは、改『正』ですね。素晴らしいと思います。

このほか、令和10年ですが、雇用保険を週10時間という茫然とするような改正?も控えております。今回は、特に一般的な雇用に関係する部分を取り上げました。私の感想としては…。育児休業給付金の支給対象期間延長手続きの厳格化が一番怖いですね…。

記事担当 河原 義徳