



人事・労務に役立つ NEWS LETTER

労務アシスト通信 α

〒252-0206 相模原市中央区淵野辺 3-15-1-3F

電 話 : 042-704-9860 FAX : 042-704-9861

メール : main@roumur-assist.com HP : https://roumur-assist.com/

7

2024

公布済み
施行前の改正

育児・介護休業法が改正されました 令和7年4月1日から主要な規定が施行

令和 6 年 5 月 24 日、「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」が成立し、令和 6 年法律第 42 号として、同月 31 日の官報に公布されました。施行期日は、基本的には令和 7 年 4 月 1 日ですが、公布日から数段階に分けて施行されます。まずは全体像を確認しておきましょう。

.....令和 6 年改正育児・介護休業法等（令和 6 年法律第 42 号）の全体像（主要なもの）.....

●令和 7 年 4 月 1 日から施行されるもの

<育児関係>

- ☐ 所定外労働の制限（残業免除）の対象となる労働者の範囲を、小学校就学前の子（現行は 3 歳になるまでの子）を養育する労働者に拡大する。
- ☐ 子の看護休暇を子の行事参加等の場合も取得可能とし、対象となる子の範囲を小学校 3 年生（現行は小学校就学前）まで拡大するとともに、勤続 6 月未満の労働者を労使協定に基づき除外する仕組みを廃止する。
- ☐ 3 歳になるまでの子を養育する労働者に関し事業主が講ずる措置（努力義務）の内容に、テレワークを追加する。
- ☐ 育児休業の取得状況の公表義務の対象を、常時雇用する労働者数が 300 人超え（現行 1,000 人超え）の事業主に拡大する。



<介護関係>

- ☐ 労働者が家族の介護に直面した旨を申し出た時に、両立支援制度等について個別の周知・意向確認を行うことを事業主に義務付ける。
- ☐ 労働者等への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。
- ☐ 介護休暇について、勤続 6 月未満の労働者を労使協定に基づき除外する仕組みを廃止する。
- ☐ 家族を介護する労働者に関し事業主が講ずる措置（努力義務）の内容に、テレワークを追加する。

●公布の日から起算して 1 年 6 か月以内において政令で定める日から施行されるもの

<育児関係>

- ☐ 3 歳以上の小学校就学前の子を養育する労働者に関し、事業主が職場のニーズを把握した上で、柔軟な働き方を実現するための措置を講じ、労働者が選択して利用できるようにすることを義務付ける。また、当該措置の個別の周知・意向確認を義務付ける。
- ☐ 妊娠・出産の申出時や子が 3 歳になる前に、労働者の仕事と育児の両立に関する個別の意向の聴取・配慮を事業主に義務付ける。



★ これらの改正事項が施行されるまでに、就業規則（育児・介護休業規程）の改訂や、新たに義務化される規定への対応が必要になります。不明な点等がありましたら、気軽にお声掛けください。なお、重要な改正事項については、個別にスポットを当てて、改めて紹介させていただきます。

公布済み
施行前の改正

雇用保険法が改正されました 令和 10 年 10 月から週 10 時間で適用へ

令和 6 年 5 月 10 日、雇用保険の適用拡大などを盛り込んだ「雇用保険法等の一部を改正する法律」が成立し、令和 6 年法律第 26 号として、同月 17 日の官報に公布されました。施行期日は、基本的には令和 7 年 4 月 1 日ですが、公布日から数段階に分けて施行されます。まずは全体像を確認しておきましょう。

(次ページへ続く)

.....令和6年改正雇用保険法等（令和6年法律第26号）の全体像（主要なもの）.....

1. 雇用保険の適用拡大

- 雇用保険の被保険者の要件のうち、週所定労働時間を「20 時間以上」から「10 時間以上」に変更し、適用対象を拡大する。【令和10年10月1日施行】

2. 教育訓練やり・スキリング支援の充実

- ① 自己都合で退職した者が、雇用の安定・就職の促進に必要な職業に関する教育訓練等を自ら受けた場合には、給付制限をせず、雇用保険の基本手当を受給できるようにする（※1）。
※1 自己都合で退職した者については、給付制限期間を原則2か月としているが、1か月に短縮する（通達）。
- ② 教育訓練給付金について、訓練効果を高めるためのインセンティブ強化のため、雇用保険から支給される給付率を受講費用の最大70%から80%に引き上げる（※2）。
※2 教育訓練受講による賃金増加や資格取得等を要件とした追加給付（10%）を新たに創設する（省令）。
- ③ 自発的な能力開発のため、被保険者が在職中に教育訓練のための休暇を取得した場合に、その期間中の生活を支えるため、基本手当に相当する新たな給付金〔教育訓練休暇給付金〕を創設する。

【①=令和7年4月1日、②=令和6年10月1日、③=令和7年10月1日施行】

3. その他の雇用保険制度の見直し

- ① 教育訓練支援給付金の給付率の引き下げ（基本手当の80%→60%）を実施する。
- ② 就業促進手当の所要の見直し等を実施する。【①②=令和7年4月1日施行】

★ 注目は、なんといっても、雇用保険の適用拡大（週所定労働時間10時間以上で雇用保険に加入）です。これについては、施行までに準備期間がありますが、早めに対応をしておく必要があるでしょう。また、教育訓練やり・スキリング支援はかなり強化されますので、そのポイントは押さえておきたいところです。



成立済み
施行前の改正

子ども・子育て支援法等が改正されました 令和8年度から医療保険料が増額へ

令和6年6月5日、医療保険者が被保険者等から徴収する保険料に子ども・子育て支援金を含めることなどを盛り込んだ「子ども・子育て支援法等の一部を改正する法律」が成立しました。施行期日は、公布日から数段階に分けて設定されています。ここでは、まず、改正の趣旨と企業実務に影響を及ぼす改正事項を紹介します。

.....令和6年改正子ども・子育て支援法等の趣旨と企業実務に影響を及ぼす改正事項.....

◆**趣旨** この改正法は、こども未来戦略の「加速化プラン」に盛り込まれた施策を着実に実行するため、ライフステージを通じた子育てに係る経済的支援の強化、全てのこども・子育て世帯を対象とする支援の拡充、共働き・共育の推進に資する施策の実施に必要な措置を講じるとともに、こども・子育て政策の全体像と費用負担の見える化を進めるための子ども・子育て支援特別会計を創設し、児童手当等に充てるための子ども・子育て支援金制度を創設するものです。

◆**企業実務に影響を及ぼすもの** たとえば、次のようなものがあります。

- 両親ともに育児休業を取得した場合に支給する出生後休業支援給付及び育児期に時短勤務を行った場合に支給する育児時短就業給付を創設する。【雇用保険法等の改正：令和7年4月1日施行】
- 医療保険者が被保険者等から徴収する保険料に子ども・子育て支援納付金の納付に要する費用（子ども・子育て支援金）を含めることとし、医療保険制度の取扱いを踏まえた被保険者等への賦課・徴収の方法等を定める。【医療保険各法等の改正：令和8年4月1日施行】

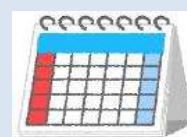
★ この改正のメインは、児童手当の拡充〔①支給期間を中学生までから高校生年代までとする、②支給要件のうち所得制限を撤廃する、③第3子以降の児童に係る支給額を月額3万円とする、④支払月を年3回から隔月（偶数月）の年6回とする〕ですが、その財源が最大の問題点でした。そこで決定されたのが、「医療保険料に子ども・子育て支援納付金の納付に要する費用（子ども・子育て支援金）を含める」という制度の創設でした。施行日までに2年弱、その支援金の額がどの程度になるのか、今後の動向に注目です。

お仕事
カレンダー
7月



7/10

- 6月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付
- 納期特例の適用を受けている源泉所得税（1～6月分）の納付期限
- 健康保険・厚生年金保険の被保険者報酬月額算定基礎届の提出期限
- 労働保険の年度更新手続きの締切日



7/31

- 6月分健康保険料・厚生年金保険料の納付期限
- 5月決算法人の確定申告と納税・11月決算法人の中間申告と納税（決算応当日まで）
- 8月・11月・2月決算法人の消費税の中間申告（決算応当日まで）
- 労働者死傷病（休業4日未満）報告（4～6月分）の提出期限