

【労働条件の明示ルールの見直し】

労働条件明示のルールが改正されて無期転換ルール及び労働契約関係の明確化が必要となった。

全ての労働契約の締結と有期労働契約の更新のタイミングごとに、「雇い入れ直後」の就業場所・業務の内容に加え、これらの「変更の範囲」についても明示が必要になる。

新しく追加される明示事項は次の通りである。

①全ての労働契約の締結時と有期労働契約の更新時

就業場所・業務の変更の範囲

②有期労働契約の締結時と更新時

更新上限（通算契約期間または更新回数の上限）の有無と内容（併せて、最初の労働契約の締結より後に更新上限を新設・短縮する場合は、その理由を労働者にあらかじめ説明することが必要になる。）

③無期転換ルールに基づく無期転換申込権が発生する契約の更新時

無期転換申込機会・無期転換後の労働条件（併せて、無期転換後の労働条件を決定するに当たって、就業の実態に応じて、正社員等とのバランスを考慮した事項について、有期契約労働者に説明するよう努めなければならないこととなる。）

【上限規制の適用除外】

「限度時間」の規定、「特別条項付き 36 協定」の規定、並びに【36 協定による時間外労働・休日労働の要件】の②及び③の規定（これらの規定を「上限規制」とする）は、新たな技術、商品又は役務の研究開発に係る業務については適用しない。以下については、上限規制の全部又は一部が適用されない。

①工作物の建設の事業

災害時における復旧及び復興の事業を除き、上限規制がすべて適用される。

災害時における復旧及び復興の事業には、時間外労働と休日労働の合計について、月 100 時間未満、2～6 か月平均 80 時間以内とする規制は適用されない。

②自動車運転の業務

特別条項付き 36 協定を締結する場合の年間の時間外労働の上限が年 960 時間となる。

時間外労働と休日労働の合計について、月 100 時間未満、2～6 か月平均 80 時間以内とする規制が適用されない。

時間外労働が月 45 時間を超えることができるのは年 6 か月までとする規制は適用されない。

③医業に従事する医師

特別条項付き 36 協定を締結する場合の年間の時間外・休日労働の上限が最大 1860 時間となる。

時間外労働と休日労働の合計について、月 100 時間未満、2～6 ヶ月平均 80 時間以内とする規制が適用されない。

時間外労働が月 45 時間を超えることができるのは年 6 ヶ月までとする規制は適用されない。医療法等に追加的健康確保措置に関する定めがある。

【離職理由に基づく給付制限】

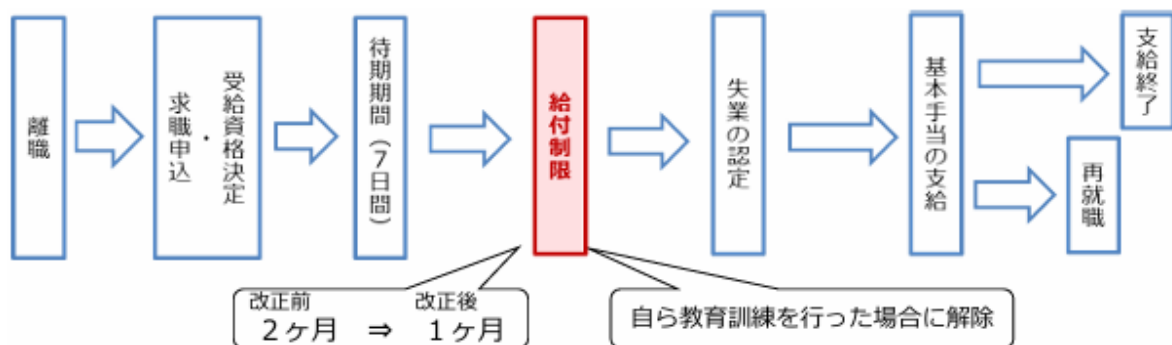
被保険者が自己の責めに帰すべき重大な理由によって解雇され、又は正当な理由がなく自己の都合によって退職した場合には、待期期間の満了後 1 か月以上 3 か月以内の間で公共職業安定所長の定める期間は、基本手当を支給しない。

ただし、公共職業安定所長の指示した公共職業訓練等を受ける期間及び当該公共職業訓練等を受け終わった日後の期間については、この限りでない。

さらに、離職期間中や離職日前 1 年以内に、自ら雇用の安定及び就職の促進に資する教育訓練を行った場合には、給付制限が解除される。

なお、給付制限期間については、正当な理由がない自己都合により退職した場合は、5 年間のうち 2 回までは給付制限期間が 1 か月となる。3 回目の離職以降は、5 年間に 2 回以上の自己都合による離職をしていれば、給付制限期間は 3 か月となる。自己の責めに帰すべき重大な理由で解雇された者の給付制限期間は、3 か月となる。

基本手当の受給手続の流れ（自己都合離職者）



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。

【教育訓練やり・スキリング支援の充実】

1. 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。

① 一般教育訓練を受け、修了した者 → 100 分の 20（年間上限 10 万円）

② 特定一般教育訓練を受け、修了した者 → 100 分の 40（年間上限 20 万円）

上記に加え、資格取得等をし、かつ訓練修了後 1 年以内に雇用保険の被保険者として雇用された場合は、教育訓練経費の 100 分の 10（年間上限 5 万円）が追加支給される。これらにより、特定一般教育訓練給付金の額は、受講費用の最大 100 分の 50 に相当する額（上限額 25 万円）となる（令和 6 年 10 月以降に開講する講座の場合）。

③専門実践教育訓練を受け、修了した者（当該専門実践教育訓練を受けている者を含み、④に該当する者を除く）→100分の50（年間上限40万円）

④専門実践教育訓練を受け、修了し、当該専門実践教育訓練に係る資格の取得等をし、かつ、一般被保険者又は高年齢被保険者（特例高年齢被保険者を除く）として雇用された者（当該専門実践教育訓練を受け、修了した日の翌日から起算して1年以内に雇用された者に限る）又は雇用されている者（当該専門実践教育訓練を受け、修了した日において一般被保険者又は高年齢被保険者として雇用されている者であって、当該修了した日の翌日から起算して1年以内に資格の取得等をした者に限る）→100分の70（年間上限56万円）

上記の支給の要件を満たしたうえで、訓練修了後の賃金が受講開始前と比較して5%以上上昇した場合は、100分の10（年間上限8万円）が追加支給される。これらにより、専門実践教育訓練給付金の額は、受講費用の最大100分の80に相当する額（年間上限64万円）となる（令和6年10月以降に開講する講座の場合）。

2.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を創設する。**令和7年10月1日から施行**

「教育訓練休暇給付金」とは、労働者が離職することなく、教育訓練に専念するため、自発的に休暇を取得して仕事から離れる場合、その訓練・休暇期間中の生活費を保障するため、失業給付（基本手当）に相当する給付として、賃金の一定割合を支給する制度である。

一定の条件を満たす雇用保険の一般被保険者が、就業規則等に基づき連続した30日以上は無給の教育訓練休暇を取得する場合、教育訓練休暇給付金の支給が受けられる。

支給対象者は、以下の①、②の両方の要件を満たす必要がある。

①休暇開始前2年間に12か月以上の被保険者期間があること

②休暇開始前に5年以上、雇用保険に加入していた期間があること

※（過去、基本手当（失業給付）や教育訓練休暇給付金、育児休業給付金、出生時育児休業給付金を受けた場合は、通算できない。）

※離職期間があっても、12か月以内であれば離職前後の期間を通算できる。

受給期間・給付日数・給付日額

給付を受けることのできる期間（受給期間）は、休暇開始日から起算して1年間であり、受給期間内の教育訓練休暇を取得した日について給付を受けられる。

（受給期間と所定給付日数の範囲内であれば、教育訓練休暇を複数回に分割して取得した場合であっても、教育訓練休暇給付金の支給を受けられる）

給付日数は、雇用保険に加入していた期間に応じて異なる。

加入期間	5年以上10年未満	10年以上20年未満	20年以上
所定給付日数	90日	120日	150日

【育児休業給付の給付率引き上げ】

共働き・共育を推進するため、子の出生直後の一定期間に、両親ともに（配偶者が就労していない場合などは本人が）、14 日以上の育児休業を取得した場合に、出生時育児休業給付金または育児休業給付金と併せて「出生後休業支援給付金」を最大 28 日間支給する。

※配偶者が専業主婦（夫）の場合や、ひとり親家庭の場合などには、配偶者の育児休業の取得を求めず
に給付率を引き上げる。

1) 支給要件

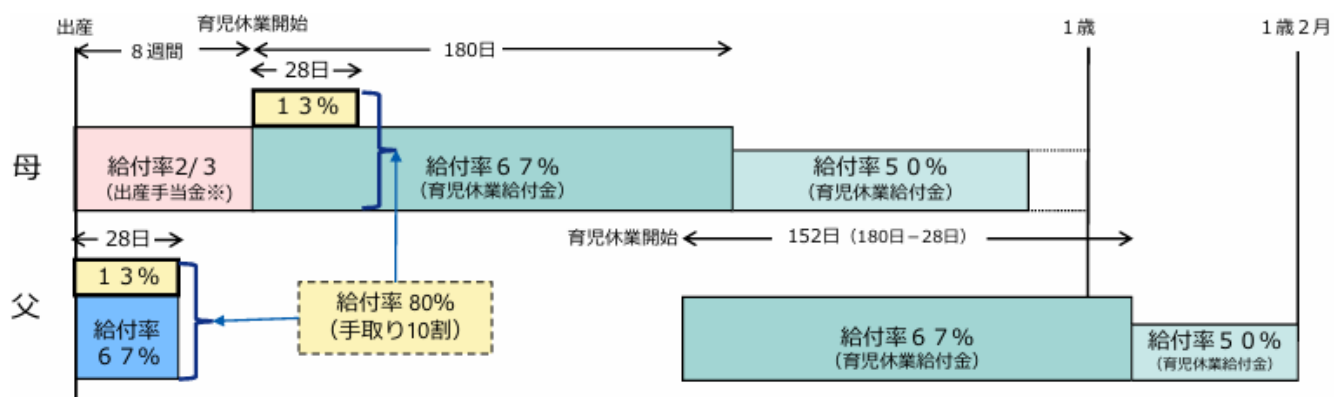
被保険者（雇用保険の一般被保険者及び高年齢被保険者をいう。）が、次の①および②の要件を満たした場合に、「出生後休業支援給付金」を支給する。

- ① 被保険者が、対象期間に、同一の子について、出生時育児休業給付金が支給される産後パパ育児休業または育児休業給付金が支給される育児休業を通算して14日以上取得したこと
- ② 被保険者の配偶者が、「子の出生日または出産予定日のうち早い日」から「子の出生日または出産予定日のうち遅い日から起算して8週間を経過する日の翌日」までの期間に通算して14日以上の育児休業を取得したこと、または、子の出生日の翌日において「配偶者の育児休業を要件としない場合」に該当していること

2) 支給額

支給額＝休業開始時賃金日額×休業期間の日数（28日が上限）×13%

育児休業給付の給付イメージ（※パパ・ママ育休プラス制度を活用した場合）

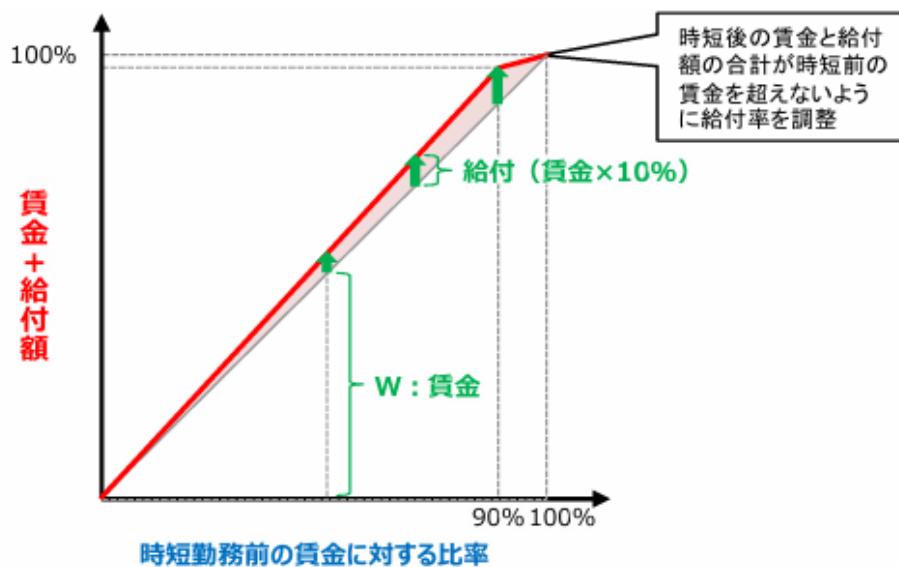


※健康保険等により、産前6週間、産後8週間について、過去12ヶ月における平均標準報酬月額 $\times$ 2/3相当額を支給。

【育児時短就業給付の創設】

- 育児時短就業給付金は、2歳に満たない子を養育するために所定労働時間を短縮して就業した場合に、賃金が低下するなど一定の要件を満たしたときに支給される給付金である。
- 給付率については、休業よりも時短勤務を、時短勤務よりも従前の所定労働時間で勤務することを推進する観点から、時短勤務中に支払われた賃金額の10%とする。

支給額のイメージ



受給資格

- ① 2歳未満の子を養育するために、1週間当たりの所定労働時間を短縮して就業する被保険者であること
・「被保険者」とは、雇用保険の一般被保険者と高年齢被保険者をいいます。
- ② 育児休業給付の対象となる育児休業から引き続き、同一の子について育児時短就業を開始したことまたは、育児時短就業開始日前2年間に、賃金支払基礎日数が11日以上ある（ない場合は賃金の支払いの基礎となった時間数が80時間以上ある）完全月が12か月あること

【仕事と育児・介護の両立制度の拡充】

男女とも仕事と育児・介護を両立できるように、育児期の柔軟な働き方を実現するための措置の拡充や介護離職防止のための雇用環境整備、個別周知・意向確認の義務化などの改正が行われた。

1. 子の看護休暇の見直し

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	小学校3年生修了まで
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 ③感染症に伴う学級閉鎖等 ④入園（入学）式、卒園式
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 ※②を撤廃
名称変更	子の看護休暇	子の看護 等 休暇

2. 所定外労働の制限（残業免除）の対象拡大

改正内容	施行前	施行後
請求可能となる労働者の 範囲の拡大	3歳未満の子を養育する労働者	小学校就学前 の子を養育する労働者

3. 短時間勤務制度(3歳未満)の代替措置にテレワーク追加

改正内容	施行前	施行後
代替措置（※）の メニューを追加	〈代替措置〉 ①育児休業に関する制度に準ずる措置 ②始業時刻の変更等	〈代替措置〉 ①育児休業に関する制度に準ずる措置 ②始業時刻の変更等 ③テレワーク

※ 短時間勤務制度を講ずることが困難と認められる具体的な業務があり、その業務に従事する労働者がいる場合にのみ、労使協定を締結し除外規定を設けた上で、代替措置を講ずることとなります。

4. 育児のためのテレワーク導入

3歳未満の子を養育する労働者がテレワークを選択できるように措置を講ずることが、事業主に努力義務化された。

5. 育児休業取得状況の公表義務適用拡大

改正内容	施行前	施行後
公表義務の対象となる企業の拡大	従業員数1,000人超の企業	従業員数 300人超 の企業

6. 介護休暇を取得できる労働者の要件緩和

改正内容	施行前	施行後
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 ※②を撤廃

7. 介護離職防止のための雇用環境整備

介護休業や介護両立支援制度等の申出が円滑に行われるようにするため、事業主は以下①～④のいずれかの措置を講じなければならない。

- ① 介護休業・介護両立支援制度等に関する研修の実施
 - ② 介護休業・介護両立支援制度等に関する相談体制の整備（相談窓口設置）
 - ③ 自社の労働者の介護休業取得・介護両立支援制度等の利用の事例の収集・提供
 - ④ 自社の労働者へ介護休業・介護両立支援制度等の利用促進に関する方針の周知
- ※①～④のうち複数の措置を講じることが望ましい。

8. 介護離職防止のための個別の周知・意向確認等

- (1) 介護に直面した旨の申出をした労働者に対する個別の周知・意向確認
- (2) 介護に直面する前の早い段階(40歳等)での情報提供

9. 介護のためのテレワーク導入

要介護状態の対象家族を介護する労働者がテレワークを選択できるように措置を講ずることが、事業主に努力義務化された。

10. 柔軟な働き方を実現するための措置等 令和7年10月1日から施行

(1) 育児期の柔軟な働き方を実現するための措置

- ・事業主は、3歳から小学校就学前の子を養育する労働者に関して、以下5つの講ずべき措置の中から、2つ以上の措置を選択して講ずる必要がある。
- ・労働者は、事業主が講じた措置の中から1つを選択して利用することができる。
- ・事業主が講ずる措置を選択する際、過半数組合等からの意見聴取の機会を設ける必要がある。

(2) 柔軟な働き方を実現するための措置の個別の周知・意向確認

3歳未満の子を養育する労働者に対して、子が3歳になるまでの適切な時期に、事業主は柔軟な働き方を実現するための措置として(1)で選択した制度(対象措置)に関する以下の事項の周知と制度利用の意向の確認を、個別に行わなければならない。

11. 仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取・配慮 令和7年10月1日から施行

(1) 妊娠・出産等の申出時と子が3歳になる前の個別の意向聴取

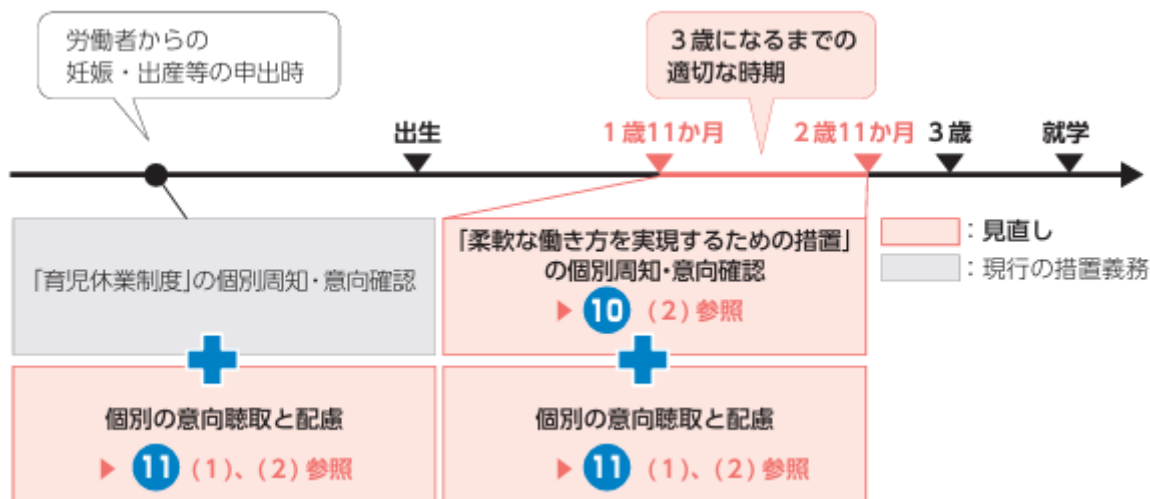
事業主は、労働者が本人または配偶者の妊娠・出産等を申し出た時と、労働者の子が3歳になるまでの適切な時期に、子や各家庭の事情に応じた仕事と育児の両立に関する以下の事項について、労働者の意向を個別に聴取しなければならない。

(2) 聴取した労働者の意向についての配慮

事業主は、(1)により聴取した労働者の仕事と育児の両立に関する意向について、自社の状況に応じて配慮しなければならない。

具体的な配慮の例

- ・勤務時間帯、勤務地にかかる配置
- ・両立支援制度等の利用期間等の見直し
- ・業務量の調整
- ・労働条件の見直し など



【次世代育成対策推進法】

2024 年の法改正により、次世代法の有効期限が 2035 年 3 月 31 日までに再延長され、次世代育成支援対策の推進・強化が図られている。

また、くるみんの認定基準の改正により、従来のくるみんマーク、プラチナくるみんマークに加えて、トライくるみんマークが追加された。

【カスタマーハラスメント】

「職場におけるカスタマーハラスメント（カスハラ）」とは、顧客等からのクレーム・言動のうち、当該クレーム・言動の要求の内容の妥当性に照らして、当該要求を実現するための手段・態様が社会通念上不相当なものであって、当該手段・態様により、労働者の就業環境が害されるものである（カスタマーハラスメント対策企業マニュアル：厚生労働省）。

（事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発）

会社は、職場におけるハラスメントに起因する問題に関して、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない（男女雇用機会均等法 11 条 1 項・11 条の 3 第 1 項、育児・介護休業法 25 条、労働施策総合推進法 30 条の 2 第 1 項）。

（相談・苦情に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備）

会社は、職場におけるハラスメントに起因する問題に関して、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。