

歯科 経営 情報

REPORT

Available Information Report for
dental Management



制度改正

令和7年4月以降改正

労務関連法改正の 概要

- 1 労務に関連する主な法改正の概要
- 2 育児休業等給付に関連する改正
- 3 出生後休業支援給付の創設
- 4 その他の労務関連の法改正

1 | 労務に関連する主な法改正の概要

令和6年に雇用保険法等の一部を改正する法律が公布され、本年7年4月以降に施行されることとなっています。

具体的には育児・介護休業法の改正、雇用保険の改正、次世代育成支援対策推進法の改正、高年齢雇用継続給付の支給率の引き下げなどです。

1 | 子の看護休暇の見直し

本改正において育児・介護休業法が定める子の看護休暇の内容が見直されます。

なお、子の看護休暇の取得事由が追加されたことに伴い、制度の名称が、「子の看護等休暇」に変更されます。

■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

※ 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。

（厚生労働省：育児・介護休業法 改正ポイントのご案内 より）

2 | 所定外労働の制限(残業免除)の対象拡大

今までは、所定外労働の制限（労働者が申請した場合において、事業主が所定外労働を免除する制度）の対象となる子の年齢は、「3歳に満たない子」となっていましたが、法改正により、所定外労働の制限の対象となる子の年齢が拡大され、「小学校就学の始期に達するまでの子（小学校入学前の子）」が対象となります。

■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

(厚生労働省：育児・介護休業法 改正ポイントのご案内 より)

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

雇用主は、3歳に満たない子を養育する労働者について、労働者が希望すれば利用できる、所定労働時間を短縮することにより従業員が就労しながら子を養育することを容易にするための措置（短時間勤務制度）を講じなければならないとなっています。

ただし、業務の性質や実施体制に照らして、短時間勤務制度を講ずることが困難と認められる業務に従事する者については、労使協定を締結することによって育児短時間勤務の対象外とすることが認められており、この場合、雇用主は、対象外となった労働者に対して、「代替措置」を講じる必要があります。

今までの代替措置は、育児休業に関する制度に準ずる措置、フレックスタイム制、時差出勤、保育施設の設置運営等が定められていましたが、法改正により、これらの措置に加えて、「在宅勤務等（テレワーク）」が追加されます。

■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。

(厚生労働省：育児・介護休業法 改正ポイントのご案内 より)

4 | 介護休暇を取得できる労働者の要件緩和

今まで、雇用主は、労働者の過半数を代表する者（労働組合がある場合は、その労働組合）との間で労使協定を締結した場合は、「入社後6ヵ月未満の者」および「1週間の所定労働日数が2日以下の者」について、介護休暇の対象から除外することができました。

これが改正法では、「入社後6ヵ月未満の者」を廃止し、「1週間の所定労働日数が2日以下の者」のみが労使協定による除外対象となります。

■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

(厚生労働省：育児・介護休業法 改正ポイントのご案内より)

5 | 介護離職防止のための雇用環境整備

法改正後の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、雇用主は下記のいずれかの措置を講じることが必要になります。

■介護休暇を取得できる労働者の要件緩和

- 介護休業・介護両立支援制度等に関する研修の実施
- 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）
- 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
- 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

(厚生労働省：育児・介護休業法 改正ポイントのご案内より)

6 | 介護離職防止のための個別の周知・意向確認等

介護に直面した旨の申出をした労働者に対して、雇用主は介護休業制度等に関する以下の事項の周知と介護休業の取得・介護両立支援制度等の利用の意向の確認を、個別に行う必要があります。また、労働者が介護に直面する前の早い段階で、介護休業や介護両立支援制度等の理解と関心を深めるため、雇用主は労働者に対して介護休業制度等に関する以下の事項について情報提供しなければなりません。

周知事項	①介護休業に関する制度、介護両立支援制度等（制度の内容） ②介護休業・介護両立支援制度等の申出先（例：人事部など） ③介護休業給付金に関すること
個別周知・意向確認の方法	①面談 ②書面交付 ③FAX ④電子メール等 のいずれか 注：①はオンライン面談も可能。③④は労働者が希望した場合のみ
情報提供期間	①労働者が40歳に達する日（誕生日前日）の属する年度（1年間） ②労働者が40歳に達する日の翌日（誕生日）から1年間 のいずれか
情報提供事項	①介護休業に関する制度、介護両立支援制度等（制度の内容） ②介護休業・介護両立支援制度等の申出先（例：人事部など） ③介護休業給付金に関すること
情報提供の方法	①面談 ②書面交付 ③FAX ④電子メール等 のいずれか 注：①はオンライン面談も可能

(厚生労働省：育児・介護休業法 改正ポイントのご案内より)

2 | 育児休業等給付に関連する改正

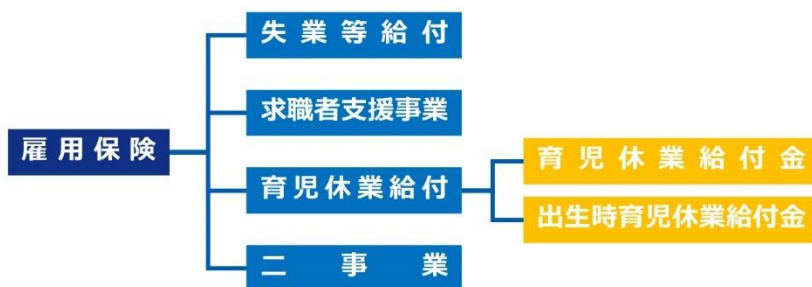
育児休業給付に関する法律の改正案が令和7年4月1日より施行されます。

具体的には育児休業給付に係る国庫負担引き下げの暫定措置の廃止や、育児休業給付に係る保険料率引き上げ及び保険財政の状況に応じて保険料率引き下げを可能とする弾力的な仕組みの導入、出生後休業支援給付及び育児時短就業給付の創設などとなっています。

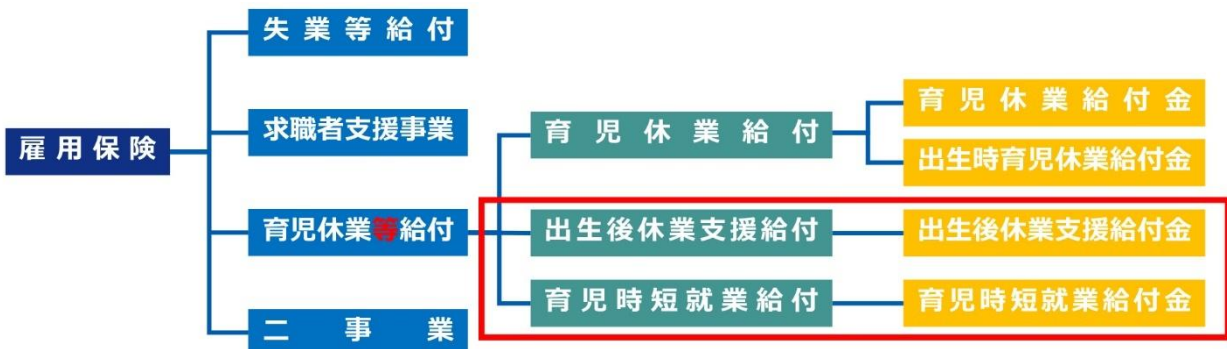
1 | 雇用保険制度の概要(体系)

令和6年雇用保険制度改正により、出生後休業支援給付及び育児時短就業給付が創設され、育児休業給付と併せて、育児休業等給付となります。

■現在の雇用保険制度の体系



■令和7年4月1日以降の体系



(厚生労働省：令和6年雇用保険制度改正について)

2 | 育児休業給付に係る保険料率引き上げ等の見直し

育児休業給付については、育児休業の取得者数増等を背景に、支給額が年々増加しており、財政基盤の強化が急務とされていました。（現在の国庫負担割合：本則1/8のところ暫定措置として1/80、現在の保険料率：0.4%）

そこで男性育休の大幅な取得増等に対応できるよう、育児休業給付を支える財政基盤を強化するため、令和4年雇用保険法改正法の附則の規定を踏まえ、令和6年度から、国庫負担割合を現行の1/80から本則の1/8への引き上げを実施しました。

また、当面の保険料率は現行の0.4%に据え置きつつ、今後の保険財政の悪化に備えて本則料率を令和7年度から0.5%に引き上げる改正を行うとともに、実際の料率は保険財政状況に応じて弾力的に調整する仕組みを導入することになりました。

■ 育児休業給付に係る保険料率の引き上げ、引き下げの弾力的運用



【男性の育休取得率の目標】

2025年 公務員 85%（1週間以上の取得率）、民間 50%
2030年 公務員 85%（2週間以上の取得率）、民間 85%

（出所：こども未来戦略）

（参考）2022年雇用保険法改正法の附則

政府は、令和六年度までを目途に、雇用保険法の規定による育児休業給付及びその財源の在り方について検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて所要の措置を講ずるものとする。

※前年度の決算を踏まえた該当年度の積立金残高（見込み）と翌年度の収入（見込み）の合計額が、翌年度の支出（見込み）の1.2倍を超える場合は、翌年度の料率を0.4%とすることができることとする。

（厚生労働省：令和6年雇用保険制度改正について）

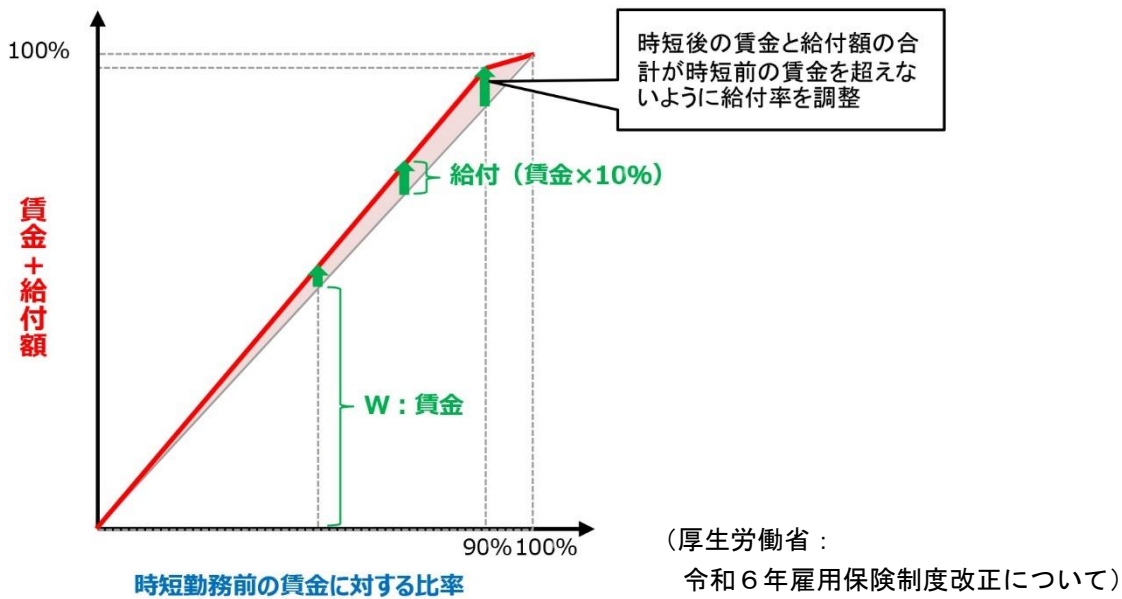
3 | 育児時間就業給付の創設

現状では、育児のための短時間勤務制度を選択し、賃金が低下した労働者に対して補填給付する制度はありません。

「共働き・共育て」の推進や、子の出生・育児休業後の労働者の育児とキャリア形成の両立支援の観点から、柔軟な働き方として、時短勤務制度を選択できるようにすることが求められていたことから、被保険者が2歳未満の子を養育するために時短勤務をしている場合の新たな給付として、育児時短就業給付を創設することになりました。

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%としました。

■育児時短就業給付のイメージ



4 | 育児時短就業給付の主な省令事項について

育児時短就業給付金の支給対象となる育児時短就業の範囲としては、法律上、育児時短就業は、被保険者がその2歳に満たない子を養育するためにする所定労働時間を短縮することによる就業とされています。

そのため、支給対象の範囲を、事業主が被保険者の申出に基づき、初日及び終了日を定めて講じた1週間の所定労働時間を短縮する措置とし、終了日までに次に掲げる事由に該当することとなった場合は、当該事由に該当することとなった日の前日を終了日とすることになりました。

■育児時短就業給付の終了日の対象事由

- 子の死亡その他の子を養育しない事由が生じたこと
- 子が2歳に達したこと
- 産前産後休業、介護休業又は育児休業が始まったこと
- 新たな子について育児時短就業が始まったこと

(厚生労働省：令和6年雇用保険制度改正について)

3 | 出生後休業支援給付の創設

今回の法改正で、新たに出生後休業支援給付が創設されました。

このなかでは給付金の支給対象となる休業の範囲や、配偶者の出生後休業を要件としない場合、出生後休業の分割取得ができる場合など、様々な要件が規定されています。

（3章の図表は 厚生労働省：令和6年雇用保険制度改正について より引用）

1 | 出生後休業支援給付の創設

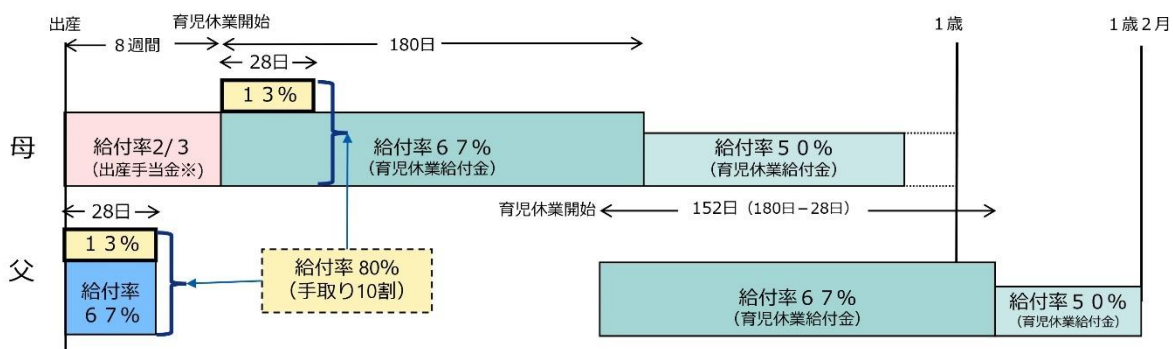
現状では、育児休業を取得した場合、休業開始から通算180日までは賃金の67%（手取りで8割相当）、180日経過後は50%が支給されることになっています。

課題としては、若者世代が希望どおり、結婚、妊娠・出産、子育てを選択できるようにしていくため、夫婦ともに働き、育児を行う「共働き・共育て」を推進する必要性があり、特に男性の育児休業取得の更なる促進が求められています。

そこで、見直し内容としては、子の出生直後の一定期間以内（男性は子の出生後8週間以内、女性は産後休業後8週間以内）に、被保険者とその配偶者の両方が14日以上育児休業を取得する場合に、最大28日間、休業開始前賃金の13%相当額を給付し、育児休業給付とあわせて給付率80%（手取りで10割相当）へと引き上げるようになりました。

尚、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ことになります。

■出生後休業支援給付のイメージ



※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カ月における平均標準報酬月額額の2/3相当額を支給する。

2 | 出生後休業支援給付の主な省令事項①

出生後休業支援給付金支給対象となる休業の範囲は、法律上、被保険者が対象期間内に

その子を養育するための休業とされています。

その被保険者が対象期間内に14日以上の出産後休業を行い、かつ、被保険者の配偶者が14日以上の出産後休業を行うことが給付の要件となっていますが、施行時にその要件等を緩和する案も出ています。

■出生後休業支援給付の要件緩和の検討

- 出生後休業支援給付金（休業前賃金の13%相当）は、育児休業給付金又は出生時育児休業給付金（ともに休業前賃金の給付率67%）と合わせて休業前賃金の80%相当（手取りで10割相当）額の給付で行うことを目的として創設されたものであり、事務手続きの簡便化が求められている。
- そのため、出生後休業支援給付金の支給対象となる休業は、育児休業給付金又は出生時育児休業給付金の支給の対象となる休業としてはどうか。
- また、給付の要件となる被保険者の配偶者がする出生後休業は、育児休業給付金又は出生時育児休業給付金の支給の対象となる休業としつつ、当該配偶者が公務員の場合は、各種法律に基づく育児休業とすることとしてはどうか。

3 | 出生後休業支援給付の主な省令事項②

配偶者が出生後休業をすることが支援給付金の支給要件としないこととされている条件があります。

■配偶者の出生後休業を支援給付の要件としない場合

- 法律上、以下の場合には、配偶者が出生後休業をすることが出生後休業支援給付金の支給要件としないこととされている。
 - 一 配偶者のない者 **その他厚生労働省令で定める者**である場合
 - 二 当該被保険者の配偶者が適用事業に雇用される労働者でない場合
 - 三 当該被保険者の配偶者が当該出生後休業に係る子について労働基準法第六十五条第二項の規定による休業その他これに相当する休業をした場合
 - 四 前三号に掲げる場合のほか、当該被保険者の配偶者が当該出生後休業に係る子の出生の日から起算して八週間を経過する日の翌日までの期間内において当該子を養育するための休業をすることができない場合として **厚生労働省令で定める場合**

この上記要件を緩和できるよう検討されています。

■配偶者の出生後休業を支援給付の要件緩和の検討

- 配偶者のない者その他厚生労働省令で定める者について、以下の者としてはどうか。
 - ・ 配偶者が被保険者の子と法律上の親子関係がない者
 - ・ その他職業安定局長が定める者（※）
※具体的には、業務取扱要領において「配偶者から暴力を受け、別居している者」等を記載することを想定。
- 被保険者の配偶者が休業をすることができない場合として厚生労働省令で定める場合は、以下の場合としてはどうか。
 - ・ 配偶者が日々雇用される者である場合
 - ・ 配偶者が育児休業の申し出をすることができない有期雇用労働者である場合
 - ・ 配偶者が労使協定に基づき事業主から育児休業を拒まれた場合
 - ・ その他やむを得ない理由があると公共職業安定所長が認める場合（※）
※ 具体的には、業務取扱要領において以下の場合を記載することを想定。
 - ・ 配偶者が公務員であって、任命権者により育児休業が承認されなかった場合
 - ・ 配偶者が適用事業に雇用されるが、一般被保険者・高齢被保険者ではない場合（週所定労働時間が20時間未満、日雇労働被保険者、短期雇用特例被保険者等）
 - ・ 配偶者が育児休業給付の受給資格がない場合

4 | 出生後休業支援給付の主な省令事項について③

法律上、厚生労働省で定める場合は、出生後休業を分割して取得できる旨、規定されています。また、育児休業給付金の支給対象については原則2回まで、出生時育児休業給付金の支給の対象となる休業は2回まで、分割取得できることとなっています。

■出生後休業の分割取得ができる場合の要件緩和の検討事項

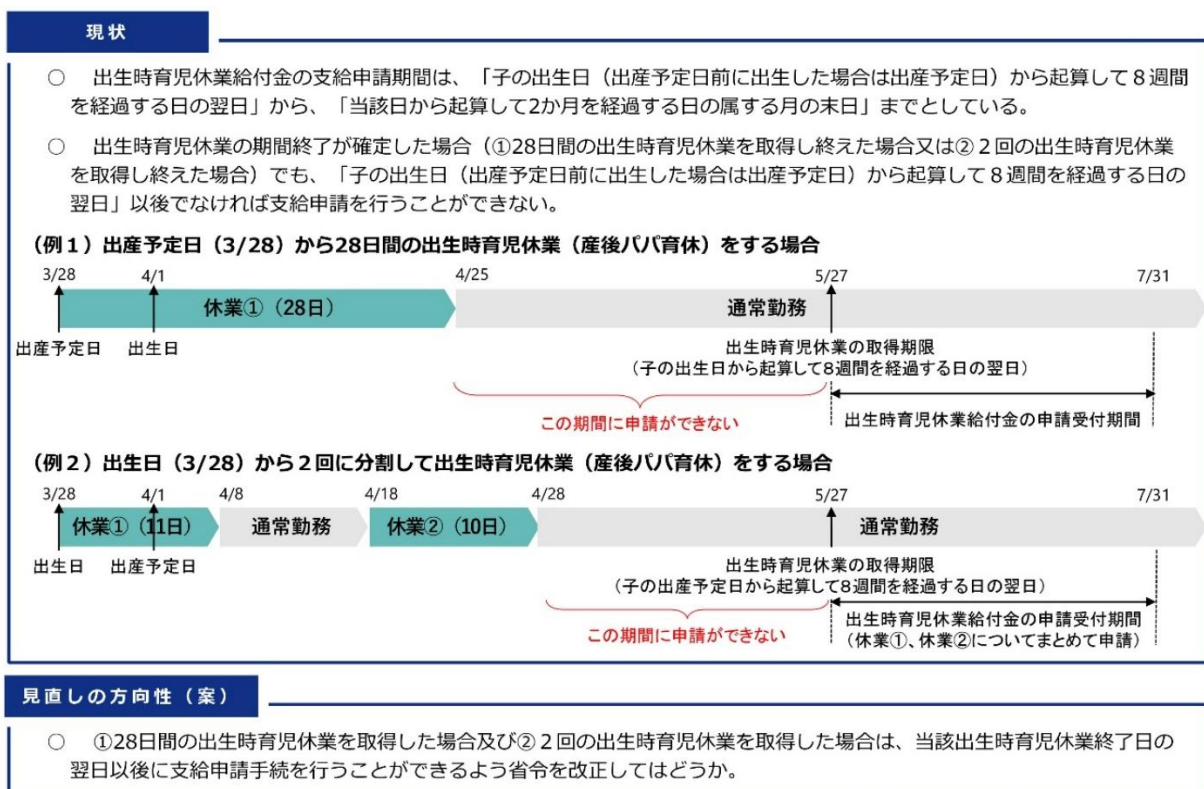
- 出生後休業支援給付金の支給対象となる休業は、育児休業給付金又は出生時育児休業給付金の支給の対象となる休業とすることから、出生後休業の分割取得ができるのは、育児休業給付金又は出生時育児休業給付金の支給の対象となる休業が分割取得できる範囲とすることとしてはどうか。

5 | 出生後休業支援給付の主な省令事項について④

出生後休業支援給付金の支給申請手続きについては、申請者の負担を最小限とするため、雇用主経由とし、育児休業給付金の初回申請または出生時育児休業給付金の申請と兼ねることとしています。

また、被保険者が配偶者に関する関係書類を雇用主経由で提出することを望まない場合や、出生後休業支援給付金の支給要件を満たすのが育児休業給付金又は出生時育児休業給付金の支給後となる場合は、雇用主経由ではなく被保険者本人が手続きを行うことや雇用主が出生後休業支援給付金の支給申請を単体で行うことも検討されています。

■出生時育児休業給付金の支給早期化の要件緩和案



4 | その他の労務関連の法改正

労務管理に関する法改正には、これまで解説してきた内容以外にも、自己都合退職者が教育訓練等を自ら受けた場合の給付制限解除や就業促進手当の見直し、教育訓練支援給付金の給付率引下げ及び雇止めによる離職者の基本手当の給付日数に係る特例等の令和8年度末までの継続があります。

また、令和7年10月1日から施行される柔軟な働き方を実現するための措置等といった改正もあります。

1 | 自己都合退職者が教育訓練等を自ら受けた場合の給付制限解除

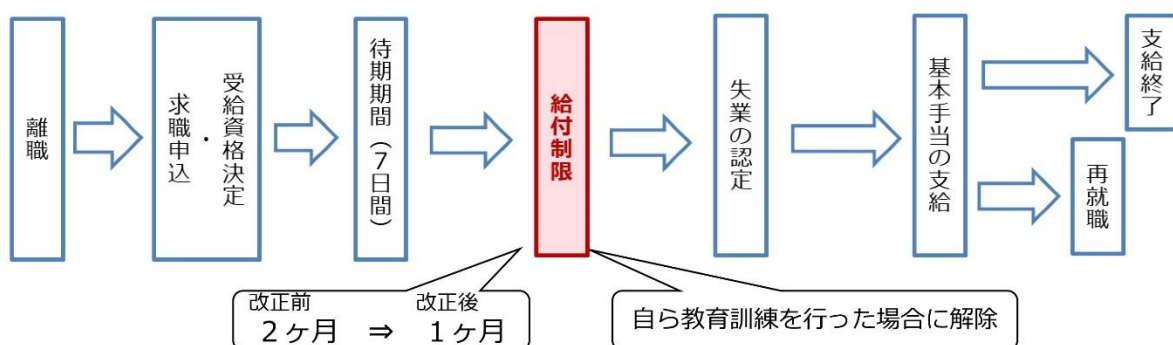
現状では、自己都合離職者に対しては、失業給付（基本手当）の受給に当たって、待期満了の翌日から原則2ヶ月間（5年以内に2回を超える場合は3ヶ月）の給付制限期間があります。ただし、ハローワークの受講指示を受けて公共職業訓練等を受講した場合、給付制限が解除されます。

この要件を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、給付制限を解除することになります。

このほか、通達の改正により、原則の給付制限期間が2ヶ月から1ヶ月へ短縮されます。

ただし、5年間で3回以上の自己都合離職の場合には給付制限期間が3ヶ月となります。

■基本手当の受給手続きの流れ（自己都合離職者）



（厚生労働省：令和6年雇用保険制度改正について より）

2 | 就業促進手当の見直し

現状では、安定した職業以外の職業に早期再就職した場合の手当として就業手当が、早期再就職し、離職前の賃金から再就職後賃金が低下していた場合に低下した賃金の6か月

分を支給する手当として就業促進定着手当が設けられています。

今次改正による見直し内容としては、就業手当を廃止するとともに、就業促進定着手当の上限を支給残日数の20%に引き下げることになります。

■ 現行の就業促進手当の概要

	就業手当	再就職手当	就業促進定着手当
概要	受給資格者が職業に就いた場合であって、所定給付日数の3分の1以上かつ45日以上を残して就業をした場合に、就業日ごとに基本手当日額の30%相当額を支給（ 再就職手当の対象とする就職を除く。 ）	受給資格者が 安定した職業 （1年超の雇用見込みのある職業等）に就いた場合であって、所定給付日数の3分の1以上を残して再就職した場合に支給残日数の60%又は70%に基本手当日額を乗じた額の一時金を支給	基本手当受給者が早期再就職し、再就職後6か月間定着した場合に、離職前の賃金から再就職後賃金が低下していた者について、低下した賃金の6か月分を支給
給付	基本手当日額の30%相当額	支給残日数の60% （支給残日数が所定給付日数の3分の2以上の場合は 70% ）に基本手当日額を乗じた額の一時金	（離職前の賃金日額－再就職後の賃金日額に相当する額）に再就職後6か月間の賃金の支払基礎となった日数を乗じて得た額の一時金 ※基本手当支給残日数の 40%相当額 （再就職手当として支給残日数の70%が支給された場合は、 30%相当額 ）が上限
受給者数 （令和4年度）	3,486人	359,734人	92,546人

（厚生労働省：令和6年雇用保険制度改正について より）

3 | 教育訓練支援給付金及び雇止めによる離職者に係る特例等

現状では、雇止めによる離職者の基本手当の給付日数に係る特例、地域延長給付（雇用機会が不足する地域における給付日数の延長）、教育訓練支援給付金（45才未満の者に基本手当の80%を訓練受講中に支給）は、令和6年度末までの暫定措置とされていましたが、雇止めによる離職者の基本手当の給付日数に係る特例、地域延長給付を2年間延長することになりました。

また、教育訓練支援給付金の給付率を基本手当の60%とした上で、2年間延長します。

■ 改正内容等

【参考】雇止めによる離職者の基本手当の給付日数に係る特例

雇止めによる離職者	倒産・解雇による離職者
90日～150日	90日～330日
90日～330日（暫定措置）	

○ 教育訓練支援給付金の改正内容

【改正前】

初めて専門実践教育訓練を受講し、修了する見込みのある45才未満の離職者に対して、訓練期間中の受講支援として、**基本手当日額の80%**を訓練受講中に2か月ごとに支給。

【改正後】

初めて専門実践教育訓練を受講し、修了する見込みのある45才未満の離職者に対して、訓練期間中の受講支援として、**基本手当日額の60%**を訓練受講中に2か月ごとに支給。

（厚生労働省：令和6年雇用保険制度改正について より）

4 | 柔軟な働き方を実現するための措置等

令和7年10月1日から施行される法改正には、柔軟な働き方を実現するための措置等があります。

(1)育児期の柔軟な働き方を実現するための措置

雇用主は、3 歳から小学校就学前の子を養育する労働者に関して、下記 5 つの選択して講ずべき措置の中から、2 つ以上を選択して講ずる必要があります。

- 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。

■選択して講ずべき措置

① 始業時刻等の変更

② テレワーク等(10日以上/月)

③ 保育施設の設置運営等

④ 就業しつつ子を養育することを容易にするための休暇
(養育両立支援休暇)の付与(10日以上/年)

⑤ 短時間勤務制度

フルタイムでの柔軟な働き方

注：②と④は、原則時間単位で取得可とする必要があります

(各選択肢の詳細)

① 始業時刻等の変更：次のいずれかの措置(一日の所定労働時間を変更しない)

・フレックスタイム制

・始業または終業の時刻を繰り上げまたは繰り下げる制度(時差出勤の制度)

② テレワーク等：一日の所定労働時間を変更せず、月に10日以上利用できるもの

③ 保育施設の設置運営等：保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与をするもの
(ベビーシッターの手配および費用負担など)

④ 養育両立支援休暇の付与：一日の所定労働時間を変更せず、年に10日以上取得できるもの

⑤ 短時間勤務制度：一日の所定労働時間を原則6時間とする措置を含むもの

(厚生労働省：育児・介護休業法 改正ポイントのご案内 より)

(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、雇用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りません。

また、利用を控えさせるような個別周知と意向確認は認められません。

■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

周知時期	労働者の子が 3 歳の誕生日の 1 か月前までの 1 年間 (1 歳 11 か月に達する日の翌々日から 2 歳 11 か月に達する日の翌日まで)
周知事項	① 事業主が（1）で選択した対象措置（2 つ以上）の内容 ② 対象措置の申出先（例：人事部など） ③ 所定外労働（残業免除）・時間外労働・深夜業の制限に関する制度
個別周知・意向確認の方法	①面談 ②書面交付 ③FAX ④電子メール等 のいずれか 注：①はオンライン面談も可能。③④は労働者が希望した場合のみ

(厚生労働省：育児・介護休業法 改正ポイントのご案内 より)

■参考資料

厚生労働省：育児・介護休業法 改正ポイントのご案内 より

令和 6 年雇用保険制度改正（令和 7 年 4 月 1 日施行分）について

歯科経営情報レポート

令和7年4月以降改正 労務関連法改正の概要

【著 者】日本ビズアップ株式会社

【発 行】税理士法人 森田会計事務所

〒630-8247 奈良市油阪町456番地 第二森田ビル 4F

TEL 0742-22-3578 FAX 0742-27-1681

本書に掲載されている内容の一部あるいは全部を無断で複写することは、法律で認められた場合を除き、著者および発行者の権利の侵害となります。