



2025年版

人事・労務関連の

法改正まとめ

人事担当者がチェックしておきたい
改正ポイントをわかりやすく解説！

2024年12月作成



日本の社会構造の変化から、近年は重要な法改正が実施されています。
2025年も、育児・介護休業法をはじめとした多くの法改正が施行されます。
本資料では、採用・人事担当者が把握しておくべき2025年～2028年の法改正についてまとめました。
1年間のスケジュールとやるべきことの計画にお役立てください。

※本資料は2024年12月3日時点の情報をもとに作成しています。

監修者



社会保険労務士法人 ローム静岡 所長 杉本雄二

求人情報誌発行・人材派遣の会社で広告審査や管理部門の責任者を18年経験。
在職中に社会保険労務士試験に合格し、2005年に社会保険労務士杉本事務所を起業。
その後、2017年に社会保険労務士法人ローム（本社：浜松市）と経営統合し、
現在に至る。静岡県内の中小企業を主な顧客としている。
顧客企業の従業員が安心して働ける環境整備（結果的に定着率の向上）と、
社長（人事担当者含む）の悩みに真摯に応えることをモットーに活動している。



施行日	改正内容	関連法案
2025年 4月1日	高年齢雇用継続給付の見直し	雇用保険法
	子の看護休暇の見直し	育児・介護休業法
	育児中の労働者に対する「所定外労働の制限（残業免除）」の対象を拡大	育児・介護休業法
	育児のためのテレワーク導入の努力義務化	育児・介護休業法
	育児休業取得状況の公表義務の拡大	育児・介護休業法
	介護休暇を取得できる労働者の要件緩和	育児・介護休業法
	介護離職防止のための措置が義務化	育児・介護休業法
	介護のためのテレワーク導入が努力義務化	育児・介護休業法
	次世代育成支援対策の推進・強化	次世代育成支援対策推進法
	自己都合離職者の給付制限の見直し	雇用保険法ほか



施行日	改正内容	関連法案
2025年 10月1日	子どもの年齢に応じた柔軟な働き方実現のための措置等が義務化	育児・介護休業法
	仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取・配慮が義務化	育児・介護休業法
	教育訓練中の生活を支えるための給付の創設	雇用保険法
2026年 7月1日	障害者の法定雇用率の引き上げ	障害者雇用促進法
2028年 10月1日	雇用保険の適用拡大	雇用保険法

① 高年齢雇用継続給付の見直し

施行日：2025年4月1日

対象：すべての企業

関連法案：雇用保険法

高年齢雇用継続給付の給付率が、賃金の最大10%に変更されます

対象	改正前	改正後（4月1日～）
雇用保険の雇用期間が5年以上ある 60歳以上65歳未満の労働者で 「60歳以降の賃金が60歳時点の75%未満」 になった労働者	賃金の 最大15%	賃金の 最大 10%

- 15%の給付率を想定した賃金水準を維持してしまうと、これまでよりも5%少ない収入でやり繰りしなければならず、自社から優秀な社員が離れてしまうことにも繋がりがねません。企業には、シニア社員の賃金水準の抜本的な見直しや働きやすい環境づくりが求められます。

参考：厚生労働省「高年齢雇用継続給付について」

②子の看護休暇の見直し

施行日：2025年4月1日 対象：すべての企業 関連法案：育児・介護休業法

対象となる子の範囲などが拡大されます

	改正前	改正後（4月1日～）
名称	子の看護休暇	子の看護休暇等
対象となる子の範囲	小学校就学の始期に達するまで	小学校3年修了まで
取得事由	●病気・ケガ ●予防接種・健康診断	●病気・ケガ ●予防接種・健康診断 ●感染症にともなう学級閉鎖等 ●入園（入学）式、卒園式
労使協定の締結により除外できる労働者	①引き続き雇用された期間が6ヶ月未満 ②週の所定労働日数が2日以下	①はなくなり、②のみが継続

- 就業規則の育児・介護休暇規定の該当部分の変更が必要になります。
また変更後は、資料を配布したり、説明会を開いたりして、従業員への周知が必要になるでしょう。

参考：厚生労働省 「育児・介護休業法 改正ポイントのご案内」

③ 育児中の労働者に対する残業免除の対象を拡大

施行日：2025年4月1日

対象：すべての企業

関連法案：育児・介護休業法

対象となる子の範囲が、小学校就学前まで拡大されます

改正前	改正後（4月1日～）
3歳未満の子を養育する労働者は、 請求すれば残業免除を受けられる	小学校就学前 の子を養育する労働者は、 請求すれば残業免除を受けられる

- 就業規則で育児・介護休業規程につき「所定外労働の制限を請求できる従業員の範囲」を変更したり、資料作成や説明会の実施をして従業員への周知をする必要があります。
- 実質的に残業できない労働者が増えることが想定されるため、企業としても法改正に対応できるような人員体制を整える必要があります。

参考：厚生労働省 [「育児・介護休業法 改正ポイントのご案内」](#)

④ 育児のためのテレワーク導入の努力義務化

施行日：2025年4月1日 対象：すべての企業 関連法案：育児・介護休業法

講じるべき措置として、テレワークが追加されます

	改正前	改正後（4月1日～）
3歳未満の子どもを養育する労働者を対象とした措置（努力義務）	<ul style="list-style-type: none"><input type="checkbox"/> 始業時刻変更等の措置<input type="checkbox"/> 育児休業に関する制度<input type="checkbox"/> 所定外労働の制限<input type="checkbox"/> 所定労働時間の短縮措置	現行の措置に「 テレワーク 」が追加
時短勤務が困難な労働者に講じるべき代替措置（義務）	<ul style="list-style-type: none"><input type="checkbox"/> 育児休業に関する制度に準ずる措置<input type="checkbox"/> 始業・終業時刻の変更 など <p>※ 上記のうち、いずれか1つを選択</p>	現行の代替措置に「 テレワーク 」が追加

- どのような措置が企業・従業員の双方にとって望ましいのか、従業員にヒアリングを行った上で取り組み・対応を検討することが大切です。

参考：厚生労働省 [「育児・介護休業法 改正ポイントのご案内」](#)

⑤ 育児休業取得状況の公表義務の拡大

施行日：2025年4月1日 対象：すべての企業 関連法案：育児・介護休業法

公表義務の対象が、従業員数300人超まで拡大されます

	改正前	改正後（4月1日～）
育児休業取得状況の 公表義務	従業員数（常時雇用労働者数）が 1,000人超の企業が対象	従業員数（常時雇用労働者数）が 300人超 の企業が対象

□ 従業員数300人超の企業は、育児休業の取得割合を算出したのち、厚生労働省が運営するWebサイト「両立支援のひろば」や、自社コーポレートサイトなどで公表が必要です。

■ 取得割合の計算方法（①②のいずれかの方法）

① 育児休業等の取得割合	② 育児休業等と育児目的休暇の取得割合
$\frac{\text{育児休業等をした男性労働者の数}}{\text{配偶者が出産した男性労働者の数}}$	$\frac{\begin{array}{l} \text{育児休業等をした男性労働者の数} \\ + \\ \text{小学校就学前の子の育児を目的とした休暇制度} \\ \text{を利用した男性労働者の数} \\ \text{の合計数} \end{array}}{\text{配偶者が出産した男性労働者の数}}$

■ 公表方法

厚生労働省が運営するウェブサイト
「両立支援のひろば」での公表を推奨しています



参考：厚生労働省 「育児・介護休業法 改正ポイントのご案内」

⑥ 介護休暇を取得できる労働者の要件緩和

施行日：2025年4月1日 対象：すべての企業 関連法案：育児・介護休業法

継続雇用期間6か月未満でも、介護休暇を取得できるようになります

	改正前	改正後（4月1日～）
除外できる労働者の条件	①週の所定労働日数が2日以下 ②継続雇用期間6ヶ月未満	週の所定労働日数が2日以下 ※②継続雇用期間の条件を撤廃

介護休暇を取得できる労働者に関して労使協定を締結している企業は、就業規則の見直しをする必要があります。

参考：厚生労働省 「[育児・介護休業法 改正ポイントのご案内](#)」

⑦介護離職防止のための措置が義務化

施行日：2025年4月1日

対象：すべての企業

関連法案：育児・介護休業法

個別の周知・意向確認と、雇用環境整備等の措置が義務となります

	改正後（4月1日～）
義務となる措置	<ul style="list-style-type: none"><input type="checkbox"/> 介護に直面したことを申し出た労働者に対して、原則として面談・書面交付により、両立支援制度に関する個別の周知・意向確認を実施すること<input type="checkbox"/> 家族の介護が必要になる前の早い段階（40歳の節目の年齢など）で、両立支援制度に関する情報提供を実施すること<input type="checkbox"/> 仕事・介護の両立支援制度が利用しやすい雇用環境を整備し、Ⅰ～Ⅳのいずれかの措置をとること Ⅰ)研修の実施 Ⅱ) 相談窓口設置 Ⅲ) 事例の収集・提供 Ⅳ) 利用促進に関する方針の周知

- 介護離職防止の措置について、就業規則の介護関連の規程を変更する必要があります。
- 雇用環境を整備したうえで、研修の実施や相談窓口の設置などをしたうえで、従業員に周知をしましょう。

参考：厚生労働省 「[育児・介護休業法 改正ポイントのご案内](#)」

⑧ 介護のためのテレワーク導入が努力義務化

施行日：2025年4月1日

対象：すべての企業

関連法案：育児・介護休業法

テレワークの環境を整えることが、努力義務となります

	改正後（4月1日～）
努力義務となる措置	<input type="checkbox"/> 要介護状態の家族を介護する労働者に対して、テレワークを選択できるように環境を整えること

- 介護と仕事の両立を図れるように、テレワークの導入を検討しましょう。

参考：厚生労働省 「[育児・介護休業法 改正ポイントのご案内](#)」



⑨次世代育成支援対策の推進・強化

施行日：2025年4月1日

対象：すべての企業

関連法案：次世代育成支援対策推進法

育児休業取得に関する状況把握と数値目標設定が義務化されます

	改正後（4月1日～）
義務となる措置	<ul style="list-style-type: none">□ 労働者の仕事と子育てに関する「一般事業主行動計画」の行動計画策定時に、以下内容が義務化<ul style="list-style-type: none">・ 育児休業取得状況や労働時間の状況把握等・ 育児休業取得状況や労働時間の状況に関する数値目標の設定※ 従業員数100名超が対象（100名以下は努力義務）

参考：厚生労働省 「[育児・介護休業法、次世代育成支援対策推進法 改正のポイント](#)」

⑩ 自己都合離職者の給付制限の見直し

施行日：2025年4月1日 対象：すべての企業 関連法案：雇用保険法ほか

給付制限期間が、1か月に短縮されます

	改正前	改正後（4月1日～）
自己都合離職者の給付制限	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> 給付制限期間は待期期間（7日間）満了の翌日から原則「2ヶ月」（5年以内に2回を超える場合は3ヶ月） <input type="checkbox"/> ハローワークの受講指示を受けて公共職業訓練などを受講した場合は、給付制限が解除される 	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> 給付制限期間は待期期間（7日間）満了の翌日から原則「1ヶ月」（5年以内に2回を超える場合は3ヶ月） <input type="checkbox"/> 自ら雇用安定や就職促進のための教育訓練を行った場合も、給付制限が解除される

- こちらの見直しに関しては、基本的に企業側で具体的な対応策をとる必要はありません。ただし、従業員が離職する際の説明に関しては、その内容が変わることが予想されるため、基本手当の給付に関する変更点について説明できるよう、担当者は知識をアップデートしておくことをおすすめします。

参考：厚生労働省「[雇用保険法等の一部を改正する法律（令和6年法律第26号）の概要](#)」

⑪ 出生後休業給付の給付率引き上げ

施行日：2025年4月1日

対象：すべての企業

関連法案：こども子育て支援法、雇用保険法

夫婦両方が休業取得する場合、給付率が引き上げられます

	改正前	改正後（4月1日～）
育児休業給付の給付率	<input type="checkbox"/> 賃金の67%相当（手取りで8割相当） ※180日経過後は50%相当	<input type="checkbox"/> 被保険者と配偶者の両方が14日以上の子育て休業を取得する場合、最大28日間、賃金の 13%相当を追加給付

- 今回の法改正で、休業開始前賃金の13%相当額が支給されると、育児休業給付金と合わせて給付率は80%となるため、**手取りでは10割相当の収入が確保される**計算になります。ただし、育児休業給付には支給限度額が設けられているため、従業員にはその点の誤解の内容に説明する必要があるでしょう。

参考：厚生労働省「令和6年8月1日から支給限度額が変更になります。」

⑫ 育児時短就業給付の創設

施行日：2025年4月1日

対象：すべての企業

関連法案：こども子育て支援法、雇用保険法

時短勤務者への給付が創設されます

	改正前	改正後（4月1日～）
時短勤務者への給付	※ なし	<input type="checkbox"/> 2歳未満の子を養育する目的で時短勤務をしている場合、 時短勤務中の賃金の10%を支給

- 育児介護休業法において、3歳未満の子を養育している労働者は、時短勤務を選ぶことができます。一方で、収入を減らさないためにフルタイム勤務を継続する人も一定数存在しています。今回の法改正で、より時短勤務を選びやすくなります。

参考：厚生労働省「令和6年8月1日から支給限度額が変更になります。」

⑬ 障害者雇用の除外率の引き下げ

施行日：2025年4月1日 対象：すべての企業 関連法案：障害者雇用促進法

一律で10ポイント引き下げられます

- これまで除外率が10%以下だった業種は0%となります。
(除外率制度の対象外)
- 除外率が下がると雇用すべき人数が増えるため、新たに採用計画を立てる必要があるでしょう。

除外率設定業種	除外率
・非鉄金属第一次製錬・精製業 ・貨物運送取扱業（集配利用運送業を除く）	5%
・建設業 ・鉄鋼業 ・道路貨物運送業 ・郵便業（信書便事業を含む）	10%
・港湾運送業 ・警備業	15%
・鉄道業 ・医療業 ・高等教育機関 ・介護老人保健施設 ・介護医療院	20%
・林業（狩猟業を除く）	25%
・金属鉱業 ・児童福祉事業	30%
・特別支援学校（専ら視覚障害者に対する教育を行う学校を除く）	35%
・石炭・亜炭鉱業	40%
・道路旅客運送業 ・小学校	45%
・幼稚園 ・幼保連携型認定こども園	50%
・船員等による船舶運航等の事業	70%

参考：厚生労働省 「障害者の法定雇用率引上げと支援策の強化について」

⑭ 育児のための複数の措置の義務化

施行日：2025年10月1日

対象：すべての企業

関連法案：育児・介護休業法

複数の措置を用意し、労働者が選べるようにすることが義務化されます

	改正後（10月1日～）
義務となる措置	<ul style="list-style-type: none"><input type="checkbox"/> 3歳～小学校就学前の子供を養育する労働者に対して、下記の措置を2つ以上講じること<ul style="list-style-type: none">・ 始業時刻等の変更・ テレワーク等（10日以上/月）・ 保育施設の設置運営等・ 就業しつつ子を養育することを容易にするための休暇・ 短時間勤務制度

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ります。

参考：厚生労働省 「[育児・介護休業法 改正ポイントのご案内](#)」



⑮ 仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取・配慮が義務化

施行日：2025年10月1日 対象：すべての企業 関連法案：育児・介護休業法

労働者の意向を個別に聴取することが義務化されます

	改正後（10月1日～）	
義務となる措置	聴取時期	<input type="checkbox"/> 労働者が、本人または配偶者の妊娠・出産等を申し出たとき <input type="checkbox"/> 労働者の子が、3歳の誕生日の1か月前を迎えるまでの1年間 （1歳11か月に達した日の翌々日から、2歳11か月に達する日の翌日まで）
	聴取内容	<input type="checkbox"/> 勤務時間帯（始業・終業の時刻） <input type="checkbox"/> 勤務地（就業の場所） <input type="checkbox"/> 両立支援制度等の利用期間 <input type="checkbox"/> 仕事・育児を両立させるための就業の条件（業務量や労働条件の見直しなど）
	方法	<input type="checkbox"/> 面談、書面交付、FAX、電子メールのいずれか <input type="checkbox"/> 面談はオンラインでも可能 <input type="checkbox"/> FAXと電子メールは労働者が希望した場合のみ

就業規則を整備して、従業員へ周知をする必要があります。

参考：厚生労働省 「[育児・介護休業法 改正ポイントのご案内](#)」

⑯教育訓練中の生活を支えるための給付の創設

施行日：2025年10月1日

対象：すべての企業

関連法案：雇用保険法

「教育訓練休暇給付金」が創設されます

	改正前	改正後（10月1日～）
教育訓練休暇 取得者への給付	※ なし	<input type="checkbox"/> 教育訓練のための休暇（無給） を取得する場合、失業した場合に支給される基本手当と同額を支給 ※ 被保険者期間が5年以上あることが要件 ※ 給付日数は、被保険者期間による

- 従業員へ制度を周知しましょう。従業員のリスクリングやスキルアップ、生産性向上をふまえて、自社の長期休暇取得制度もあわせて見直しをするとよいでしょう。

参考：厚生労働省「令和6年8月1日から支給限度額が変更になります。」

⑰ 障害者の法定雇用率の引き上げ

施行日：2026年7月1日

対象：すべての企業

関連法案：雇用保険法

法定雇用率が、2.7%に引き上げられます

	改正前	改正後（2026年7月1日～）
民間企業の法定雇用率	<input type="checkbox"/> 2.5% ※ 従業員数40以上の事業者が対象	<input type="checkbox"/> 2.7% ※ 従業員数37.5人以上の事業者が対象

- 法定雇用率が上昇するという事は、これまでと同じ人数の従業員を雇用していても、雇用しなければならない障害者の人数が増えることを意味します。追加で必要な人数を把握し、計画的な雇用計画を立てましょう。

参考：厚生労働省 「[障害者の法定雇用率引上げと支援策の強化について](#)」

⑱雇用保険の適用拡大（2028年10月1日施行）

施行日：2028年10月1日

対象：すべての企業

関連法案：雇用保険法

加入対象範囲が、週10時間以上の労働者に拡大されます

	改正前	改正後（2028年10月1日～）
雇用保険の 加入対象となる 労働者の範囲	<input type="checkbox"/> 所定労働時間が週20時間以上 <input type="checkbox"/> 31日以上雇用見込みがあること	<input type="checkbox"/> 所定労働時間が週10時間以上 <input type="checkbox"/> 31日以上雇用見込みがあること

□ こちらは非常に大きな変更点の一つであることから、企業としても次のような対応が求められます。

- ・雇用保険の加入対象となる従業員（パート・アルバイト）の再確認と説明準備
- ・自社で負担する大まかな雇用保険料の算出
- ・新しく加入する従業員の資格取得手続き準備 など

参考：厚生労働省「[雇用保険法等の一部を改正する法律（令和6年法律第26号）の概要](#)」

法改正に対応するために必要なこと ①

中小企業が取り組むべき、実務面での基本的な対応

就業規則や人事制度の改定	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> 2025年4月から10件以上の法改正が施行されるため、この機に合わせて就業規則や人事制度の改定に着手すると効率的 <input type="checkbox"/> 高年齢労働者向けの賃金制度・職場環境の整備や、子供の年齢に応じた柔軟な働き方実現のための措置として何を選ぶのかなど、企業として判断しなければならないものは従業員の意見を聞きながら早急に判断する
働いている従業員のケア	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> 従業員に対して、法改正にともなう影響を説明する機会を設ける <input type="checkbox"/> シニア労働者、育児・介護従事者に対しては、特に丁寧な説明が必要
法改正に向けた体制構築	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> どのような助成金を、どのくらいの金額で受給できそうか、情報収集を進める <input type="checkbox"/> 制度を整備するにあたっては、プロの意見も取り入れつつ、コストとのバランスを考えながら体制構築を進めることが大切

法改正のための行動計画を策定・遂行する



法改正に対応するために必要なこと ②

従業員へ周知・徹底

説明会の実施	<input type="checkbox"/> 法改正をテーマにした説明会を実施することで、従業員に具体的な改正内容や業務との関連性について説明する
資料・教材の準備	<input type="checkbox"/> 改正内容に関するマニュアル・資料を用意したり、eラーニングができる教材を整備したりすることで、従業員が法改正に関する知識を得られるよう準備する
サポート体制の整備	<input type="checkbox"/> 従業員から質問を受けた際、上司や人事担当者によるサポートが受けられるような体制を整える

将来の改正を想定した人事制度の柔軟化

人材戦略・キャリアパスの再検討	<input type="checkbox"/> プロフェッショナル人材としてのシニア層の活用や、それを踏まえた新しいキャリアパスを想定する
多様な働き方の実現	<input type="checkbox"/> フレックスタイム制やリモートワークなど、従業員の多様な働き方を実現できる制度の導入を進める
法改正への対応力向上	<input type="checkbox"/> 法改正の情報収集体制強化や、社内が効率的に連携するための仕組み作りなど、将来の法改正への対応力を向上させる

参考：厚生労働省 「育児・介護休業法、次世代育成支援対策推進法 改正のポイント」



中堅・中小企業様を中心に
導入企業18,000社以上

中小企業向け採用支援サービス
ワガシャ  **DOMO!**



採用のプロが
記事作成 運用 をサポート

求人メディア比 約 **5倍** の
応募効果! ※

※自社求人メディア比

- 50年の求人ノウハウで、応募数アップ**
創業50年の求人サービスで培ってきた知識と経験。求人のプロのノウハウで応募効果を最大化します。
- 求人の運用代行だから、手間がかからない**
求人作成も更新も修正も運用もまるっと代行。忙しい担当者様の手間をかけることなく効果をアップします。
- 月3.3万円の定額制で、低予算で開始できる**
必要な機能のみに特化することで、リーズナブルな価格を実現しました。運用代行費も込みのご料金です。



サービス紹介サイト：<https://wagasyade-saiyo.atimes.co.jp/>



サービスに関するお問い合わせもちろん、
採用のお役立ち資料などのご希望も、お気軽にお申しつけください！



株式会社 **アルバイトタイムス**



採用サポートチーム（ご相談窓口）



0120-990-375

平日
9～18時



saiyo-support@atimes.co.jp



こちらをクリック

