



今回で年内最終版となります。来年に向けて令和7年に改正施行される法改正情報を御紹介いたします。これだけの数があるとキャッチアップするだけでも大変で、実務に落とし込むのはやはり専門家の手助けが必要ではないでしょうか。

## 令和7年の法改正情報をキャッチアップしましょう！ ■ 社労士法人ミナジン

### ■ 労働安全衛生規則の一部改正（2025年4月1日）

労働安全衛生規則に関し、事業者が産業医の勧告を受けた際の対応方法が見直されます。また、健康診断結果やストレスチェック結果に基づく措置が強化され、労働者の健康保持・増進に向けた取り組みが求められます。

### ■ 育児・介護休業法の改正（2025年4月1日）

小学校就学前の子を持つ労働者に対して、柔軟な働き方支援（在宅勤務や時短勤務等）を実施する努力義務が課されます。また、300人以上の企業には男性育児休業取得率等の公表義務が導入されます。

### ■ 雇用保険法の改正（2025年4月1日）

基本手当の給付制限期間が従来の2ヶ月から1ヶ月に短縮されます。この改正は、失業者の生活支援を迅速に行うことを目的としています。

### ■ 雇用保険法の改正（2025年4月1日）

自己都合退職者が教育訓練等を受けた場合、給付制限なしで基本手当を受給可能に。就業手当廃止、育児休業給付率引上げなど行います。

### ■ 子ども・子育て支援法改正（2025年4月1日）

妊婦支援給付（10万円相当）や育児時短就業給付などを創設。出生後休業支援も手取り10割相当へ引き上げられます。

裏面へ続く

## ■障害者雇用促進法改正（2025年4月1日）

障害者雇用率に関する除外率を業種ごとに引き下げ、調整金の引き上げなどで企業への義務が強化されます。

## ■高齢者雇用安定法改正（2025年4月1日）

2025年3月31日で経過措置がなくなり、65歳までの雇用確保措置（定年廃止、継続雇用制度の導入など）の完全義務化されます。

## ■労働安全衛生規則改正（2025年4月1日）

危険箇所での退避や保護具使用の義務対象を一人親方や他社労働者に拡大されます。

## ■次世代育成支援対策推進法改正（2025年4月1日）

従業員100人超の企業に育児休業取得状況の把握・数値目標設定義務が設けられます。

## ■育児介護休業法改正（2025年10月1日）

労働者が育児や介護を両立できるよう、柔軟な働き方の選択肢を最低2つ以上提供する義務が企業に課されます。子が3歳未満の労働者への柔軟な働き方の措置義務、妊娠・出産時の意向聴取が義務化されます。

## ■職業訓練休暇給付金の創設（2025年10月1日）

労働者が職業訓練のために休暇を取得した場合、一定の条件下で給付金が支給されます。給付額や条件は職業訓練の内容や労働者の給与水準に基づきます。この制度の目的は、労働者のスキル向上を促進することです。

## ■男女雇用機会均等法改正案（2025年中に施行予定）

ハラスメント防止措置が強化されるとともに、特に妊娠・出産に関わる差別を防止するための具体的なガイドラインが提示されます。

