

トピックス



「令和7年度地域別最低賃金額改定の目安について」



令和7年度の地域別最低賃金改定の目安公表、**全国加重平均 1,118円（前年から63円引上げ）**に中央最低賃金審議会で審議されていた今年度の地域別最低賃金額改定の目安についての答申が公表されました。今後は、各地方最低賃金審議会で、この答申を参考にしつつ、地域における賃金実態調査や参考人の意見等も踏まえた調査審議の上、答申を行い、各都道府県労働局長が地域別最低賃金額を決定することとなります。

法改正

「令和7年10月 育児介護休業法改正について」

令和7年10月から今年2回目の育児介護休業法の改正があります。まだ、対応されていない場合は10月までに対応するようご注意ください。

以下に**特に重要な改正事項とその改正内容に伴う留意事項**（厚労省のQ&Aの一部抜粋）を記載しておりますのでご参考にいただければと思います。



<改正1> 育児期の柔軟な働き方を実現するための措置等

(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つの選択して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**必要があります。

- 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

★上記の改正事項における主な留意事項等

1	労働者の個々の事情による求めに応じて措置することまで義務とはしていないものの、労働者の職種や配置等から利用できないことがあらかじめ想定できるものを措置することは、事業主が措置義務を果たしたことになりません。このため、企業単位で措置を考えるだけでなく、事業所単位、あるいは事業所内のライン単位や職種ごとに講ずる措置の組合せを変えることとしても差し支えありません。
2	事業主が講ずる措置を選択する際、施行（令和7年10月1日）より前に過半数組合等（過半数で組織する労働組合がない場合は従業員代表者）からの意見聴取の機会を設ける必要があります。

3	「始業時刻等の変更」とは、1日の所定労働時間を変更しない「フレックスタイム制」又は「始業又は終業時刻の繰上げ又は繰下げ制度（時差出勤制度）」のいずれかの措置の導入をいいます。「柔軟な働き方を実現するための措置」に係る「始業時刻等の変更」のうち、「フレックスタイム制」と「始業終業時刻の変更」のどちらも選べる制度を設けた場合、措置を2つ設けたことにはならず、措置義務を果たしたことになりませんのでご注意ください。
4	「テレワーク等」については、①1週間の所定労働日数が5日の労働者については、1か月につき10労働日以上とし、②1週間の所定労働日数が5日以外の労働者については、①の日数を基準としてその1週間の所定労働日数に応じた労働日とすることとされています。「1か月につき」とされているため、例えば1週間の所定労働日数が5日の労働者が2か月以上の期間利用を行った場合、平均して「1か月につき10労働日」以上の設定が認められていれば差し支えありません。
5	「労働者が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」については、1年に10日以上以上の休暇の付与が定められていますが、付与単位を半年につき5日、1か月につき1日等とし、トータルで1年に10日以上となるような休暇を付与する仕組みにしても問題ありません。「養育両立支援休暇の付与」については、1年につき10労働日以上利用をすることができるものとされています。「1年につき」とされているため、例えば、6か月で5日、1か月で1日のように、社内制度において1年以内の期間で配分を設定した場合であっても、1年単位でみたときに計10労働日以上以上の休暇が確保されていれば差し支えありません。
6	養育両立支援休暇の取得について、取得目的を定めてはなりません。また、取得理由は、就業しつつ子を養育するのに資するものであれば、いかなる目的に利用するかは労働者に委ねられることとなり、その取得理由を確認することもできません。 ※ 養育両立支援休暇の利用例：出産後の養育について出産前に準備する、保育園の遠足、運動会に同行する、参観日に参観する、通常保育所に子を迎えに行く配偶者が出張等で当該迎えができない日に時間単位で休暇を取得し保育所に子を迎えに行く、子が就学する小学校等の下見に行く、子の看護等休暇の取得事由に該当する場合など。
7	「保育施設の設置運営等」は、「保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与」（改正後の育児・介護休業法施行規則第75条の4）であり、「その他これに準ずる便宜の供与」には、例えば事業主がベビーシッターを手配（ベビーシッター派遣会社と事業主が契約を締結して労働者からの希望に応じて当該会社に事業主が派遣の依頼を行うことのほか、ベビーシッター派遣会社と事業主が契約し、労働者が直接当該会社に派遣の依頼をすることも）し、かつ、当該ベビーシッターに係る費用を補助することも含む）し、かつ、当該ベビーシッターに係る費用を補助することが含まれます。
8	事業主は、福利厚生サービスを提供する企業と契約し、年会費を支払い、カフェテリアプランの一環として、社員が当該企業が提携するベビーシッターのサービス等の福利厚生サービスを選択・利用できるようにしている場合には保育施設の設置運営等の措置を講じたこととなります。この場合、事業主は、福利厚生サービス会社と法人契約をし（手配）、会費を支払うことにより事実上労働者が利用したベビーシッターサービス料金の一部を負担しているため（費用負担）、事業主の「手配」かつ「費用負担」が認められるので、便宜の供与に該当し、措置を講じたこととなります。
9	短時間労働者で既に6時間勤務以下の場合、当該短時間勤務制度の選択肢は措置済みとなります。パートタイム労働者等の短時間労働者であって1日の所定労働時間が6時間以下のものについても、新制度（柔軟な働き方を実現するための措置）の対象となること、事業主が短時間労働者も含めて、①短時間勤務制度（1日の所定労働時間を6時間に短縮できるもの）と②それ以外の4つの選択肢のいずれかの措置で①②合わせて2つ以上講じた場合、新制度（柔軟な働き方を実現するための措置）の措置義務を履行したことになります。なお、労働者の1日の所定労働時間が6時間以下であることをもって直ちに「短時間勤務制度」の措置を講じたことにはならず、事業主は短時間勤務制度を含む5つの選択肢の中から、2つ以上を選択して措置する義務があります。

フクシマ社会保険労務士法人

労働保険事務組合 広島経営者同友会 / 広島一人親方同友会

〒730-0805 広島市中区十日市町1丁目1-9 相生通り鷹匠ビル2F

TEL : 082-293-8102 FAX : 082-293-8104

E-mail : info@jinji-fuku.jp URL : http://www.jinji.fuku.jp

