

今後施行される主な法改正等（予定を含む）

○：必要

2024.12.10現在

	施行日	項目	概要	就業規則見直し	根拠法・関連法
1	2025.1	労働者死傷病報告等の電子化	労働者死傷病報告、定期健康診断結果報告書等の電子申請の原則義務化	-	労働安全衛生規則
2	2025.3.31	高齢者雇用確保措置	65歳までの継続雇用の経過措置終了 (定年廃止 / 65歳までの定年引き上げ / 希望者全員65歳まで継続雇用 のいずれか導入)	○	高齢者雇用安定法
3	2025.4	高齢者雇用継続給付の見直し	高齢者雇用継続給付の給付率上限を15%から10%に縮小	-	雇用保険法
4	2025.4	障害者雇用における除外率の見直し	障害者雇用における除外率の引き下げ	-	障害者雇用促進法
5	2025.4	育児休業給付延長時の審査厳格化	確認書類の追加など審査の厳格化	-	雇用保険法施行規則
6	2025.4	基本手当の給付制限の短縮	教育訓練等の実施により自己都合退職者の給付制限を解除 自己都合退職者の給付制限期間を原則2ヶ月から1ヶ月に短縮	-	雇用保険法（通達）
7	2025.4	出生後休業支援給付金の創設	両親ともに14日以上の子育て休業取得で、28日を上限に給付率13%を支給（給付率合計80%）	-	雇用保険法
8	2025.4	育児時短就業給付金の創設	2歳未満の子を養育する短時間勤務者に賃金の10%を上限として給付金を支給	-	雇用保険法
9	2025.4	仕事と育児の両立支援	所定外労働制限を小学校就学前までの子を養育する従業員に拡大 子の看護休暇の目的拡充（子の行事参加等を追加） 子の看護休暇を小学校3年生修了まで延長 子の看護休暇の対象者に入社6ヶ月未満の従業員も追加（労使協定対象から除外） 育児休業の取得の状況の公表を従業員数1,000人超から300人超に拡大	○	育児・介護休業法
10	2025.4	仕事と介護の両立支援	介護休暇の対象者に入社6ヶ月未満の従業員も追加（労使協定対象から除外） 介護の申出があった場合に両立支援制度の周知・意向確認 介護に直面するよりも早期（40歳等）に両立支援制度等の情報提供 介護休業の申出が円滑に行われるようするための雇用環境整備	○	育児・介護休業法
11	2025.4	一般事業主行動計画の見直し	男性の育児休業取得率、時間外労働に関するPDCAサイクルの確立、数値目標の設定の義務付け	-	次世代育成支援対策推進法
12	2025.10	教育訓練休暇給付金創設	教育訓練休暇の取得時に基本手当相当の給付金支給	-	雇用保険法
13	2025.10	仕事と育児の両立支援	3歳～小学校就学前まで子を養育する従業員を対象に、[時差出勤、テレワーク、短時間勤務、保育施設の設置、新たな休暇等]の中から2つ以上の措置導入 導入した措置の個別の周知・意向確認 妊娠・出産時、子が3歳になる前に、仕事と育児の両立に関する個別意向聴取・配慮	○	育児・介護休業法
14	2026.4	子ども・子育て支援金の徴収開始	健康保険料と合わせた形で子ども・子育て支援金の徴収の開始	-	健康保険法
15	2026.7	障害者法定雇用率の見直し	障害者法定雇用率を2.7%に引き上げ	-	障害者雇用促進法
16	2028.10	雇用保険の適用拡大	被保険者の加入要件を週20時間以上から週10時間以上に引き下げ	-	雇用保険法

