



尼崎中央社労士事務所 事務所だより

2025年
1月号



生島神社（尼崎市栗山町）

◆特集◆

4月から育児・介護の両立支援制度が変わります！

～令和7年4月1日施行 改正育児・介護休業法のポイント～

◆ニュース◆

- ▶【行政】外国人労働者雇用「労働力不足の解消・緩和」が最多
- ▶【統計】年休取得率65.3%/令和6年就労条件総合調査
- ▶【行政】令和6年の障害者雇用状況を公表
- ▶【動向】労働生産性56.8ドル、OECD38カ国中29位



◆特集◆

4月から育児・介護の両立支援制度が変わります！

～令和7年4月1日施行 改正育児・介護休業法のポイント～

社会保険労務士・人的資本経営コンサルタント 川西 康夫

改正育児・介護休業法（令和6年改正法）が令和7年4月1日から施行されるのに伴い、同法により定められた仕事と育児・介護の両立支援制度が変わります。事業主は、法定の基準以上の制度を自社に導入したり、同法により義務づけられた措置を実施する必要があります。今回の特集では、4月1日施行後の育児・介護の両立支援制度について、そのポイントをわかりやすく解説します。

■4月1日施行後の両立支援制度の概要

4月1日施行後の育児・介護の両立支援制度について、次頁の表に概要をまとめました。休業制度については、今回の改正では変更はありません。休暇制度については、子の看護休暇の対象となる子の範囲を小学校就学前から小学校3年生までに拡大し、取得事由を追加（このため「子の看護等休暇」に名称変更）しました。また、労使協定により休暇制度の対象から除外できる従業員について、雇用期間が6か月未満という条件を撤廃しています。労働時間の制限・短縮制度については、所定外労働の制限（早出や残業の免除）の対象となる子の範囲を3歳未満から小学校就学前に拡大したほか、短時間勤務の代替措置にテレワークを追加しました。

これらの制度や措置はいずれも事業主に対してその実施が義務づけられており、事業主はこれらの制度や措置を法定の基準以上で実施しなければなりません。「法定の基準以上」というのは、法定の基準どおりの内容とするか、基準を上回る内容とするかのいずれかです。例えば、子の看護等休暇の対象となる子の範囲を「小学校卒業まで」とすることは法定の基準を上回ることになります。また、労働時間や休暇（休業を含む）に関する労働条件は、就業規則に必ず記載すべき事項に当たりますので、4月1日の改正法施行に合わせて、就業規則（育児・介護休業規程）の改正が必要になります。

■雇用環境整備と個別の周知・意向確認を介護休業等にも拡大

4月1日施行後は、これまで育児休業に関して事業主に義務づけられていた雇用環境整備の措置（①研修の実施、②相談窓口の設置、③自社の休業取得事例の情報提供、④自社の休業制度と取得促進に関する方針の周知のいずれかを実施）と対象者に対する個別の周知・意向確認の措置（①制度内容、②申出先、③ハローワークから支給される給付金、④社会保険料の取扱いを面談や書面交付により説明し、休業取得の意向を確認する）が介護休業等にも拡大されます。事業主は、これまで以上に従業員に対する説明責任を求められることとなりますので、従業員向けの説明資料（パンフレット）の作成や説明会の開催等による積極的な情報提供が必要になるものと思われます。（了）

仕事と育児・介護の両立支援制度の概要（令和7年4月1日施行）

	名称	制度内容
休業制度	育児休業	対象者：1歳未満の子を養育する従業員（男女とも可） 休業期間：原則1歳まで（1歳6か月・2歳まで延長可）
	出生時育児休業 （産後パパ育休）	対象者：産後8週間以内の子を養育する従業員（男性のみ） 休業期間：産後8週間以内の期間中に通算28日
	介護休業	対象者：要介護状態の家族を介護する従業員 休業期間：対象家族1人につき通算93日
休暇制度	<u>子の看護等休暇</u> （子の看護休暇から名称変更）	対象者： 小学校就学前 ⇒ <u>小学校3年生まで</u> の子を養育する従業員 ＜労使協定により除外できる従業員＞ ①出勤日数が週2日以下、②雇用期間が6か月未満 取得日数：1年につき5日（子が2人以上の場合は10日） 取得事由：①病気・けが、②予防接種・健康診断、③ <u>感染症による学級閉鎖等</u> 、④入園式・卒園式・入学式
	介護休暇	対象者：要介護状態の家族を介護する従業員 ＜労使協定により除外できる従業員＞ ①出勤日数が週2日以下、②雇用期間が6か月未満 取得日数：1年につき5日（対象家族が2人以上の場合は10日）
労働時間の制限・短縮制度	所定外労働の制限	対象者が請求した場合は、所定外労働（早出・残業）をさせない 対象者： 3歳未満 ⇒ <u>小学校就学前</u> の子を養育する従業員 要介護状態の家族を介護する従業員
	時間外労働の制限	対象者が請求した場合は、1か月24時間、年150時間を超える時間外労働（法定労働時間を超える労働）をさせない 対象者：小学校就学前の子を養育する従業員 要介護状態の家族を介護する従業員
	深夜業の制限	対象者が請求した場合は、深夜労働（22時～5時）をさせない 対象者：小学校就学前の子を養育する従業員 要介護状態の家族を介護する従業員
	短時間勤務 （所定労働時間の短縮）	対象者が申し出た場合は、所定労働時間を6時間に短縮する 対象者：3歳未満の子を養育する従業員 要介護状態の家族を介護する従業員 代替措置：短時間勤務が困難な場合に以下のいずれかを実施する ①育児休業に準ずる措置の実施、②フレックスタイム制の適用、③始終業時刻の繰上げ・繰下げ、④保育施設の設置・運営、⑤テレワークの実施

◆ニュース◆

■【行政】外国人労働者雇用「労働力不足の解消・緩和」が最多

厚生労働省は12月26日、「令和5年外国人雇用実態調査」の結果を公表しました。この調査は、外国人労働者を雇用する事業所における外国人労働者の実態を明らかにすることを目的とし、今回初めて実施されました。

事業所調査では、外国人労働者数は約160万人で、産業別にみると「製造業」が最も多く約51万人（32.0%）、次いで「サービス業（他に分類されないもの）」が約27万人（16.9%）、「卸売業、小売業」が約17万人（10.7%）、「建設業」が約12万人（7.7%）となっており、上位4産業で全体の約3分の2を占める結果となりました。

外国人労働者の国籍・地域別にみると「ベトナム」が29.8%と最も多く、次いで「中国（香港、マカオ含む、以下同じ）」が15.9%、「フィリピン」が10.0%となっており、在留資格別にみると「専門的・技術的分野」ではベトナム（40.6%）、中国（16.4%）ネパール（7.1%）、技能実習ではベトナム（50.8%）インドネシア（19.4%）ミャンマー（9.9%）、留学ではベトナム（23.8%）ネパール（12.8%）中国（9.6%）の順となっています。

外国人労働者を雇用する理由としては、「労働力不足の解消・緩和のため」が最も多く64.8%、次いで「日本人と同等またはそれ以上の活躍を期待して」が56.8%「事業所の国際化、多様性の向上を図るため」が18.5%と続きました。

令和5年の外国人雇用実態調査の結果／厚生労働省

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_46975.html

【第11表 外国人労働者の国籍・地域別構成比】

(単位：%)

在留資格区分	合計	国籍・地域											
		ベトナム	中国(香港、マカオ含む)	フィリピン	ブラジル	インドネシア	ミャンマー	ネパール	韓国	タイ	ペルー	G7(日本除く)	その他
外国人常用労働者計	100.0	29.8	15.9	10.0	9.3	7.3	5.6	4.3	3.1	1.7	1.4	2.3	9.3
専門的・技術的分野	100.0	40.6	16.4	4.8	0.1	6.2	6.4	7.1	3.7	1.9	0.0	2.4	10.4
うち技術・人文知識・国際業務	100.0	31.1	22.8	1.6	0.1	1.7	3.3	12.6	7.0	0.5	0.0	2.7	16.6
うち特定技能	100.0	58.9	4.1	6.7	0.0	10.9	10.6	1.6	0.1	3.9	0.0	0.3	2.9
うち高度専門職	100.0	7.0	69.5	0.7	0.4	0.6	0.0	0.0	5.0	0.4	0.0	6.4	10.0
技能実習	100.0	50.8	5.0	8.4	0.0	19.4	9.9	1.1	0.0	1.8	0.0	0.0	3.6
留学	100.0	23.8	9.6	1.1	0.1	6.6	8.9	12.8	0.6	0.3	0.0	3.5	32.7
身分に基づくもの	100.0	4.6	24.6	18.0	28.2	1.3	0.8	0.8	4.7	1.6	4.4	4.0	7.0
うち永住者	100.0	4.8	30.6	17.3	24.2	0.8	0.2	0.7	5.3	1.1	4.8	4.4	5.8
うち定住者	100.0	2.8	5.5	16.0	58.8	2.9	1.5	0.5	0.8	1.0	4.1	1.3	4.8
その他	100.0	31.9	6.8	11.7	5.2	9.0	9.7	8.6	1.9	0.8	0.2	0.1	14.1

(注) G7(日本除く)は、フランス、アメリカ、イギリス、ドイツ、イタリア、カナダをいう。



■【統計】年休取得率65.3%/令和6年就労条件総合調査

厚生労働省は12月25日、「令和6年就労条件総合調査」の結果を公表しました。この調査は主要産業における企業の労働時間制度、賃金制度等について総合的に調査を行い、民間企業における就労条件の現状を明らかにすることを目的として実施されています。

年次有給休暇について、令和5年に企業が付与した年次有給休暇の日数（繰越日数を除く）をみると、労働者1人平均は16.9日（令和5年調査17.6日）、このうち労働者が取得した日数は11.0日（同10.9日）となっています。取得率は65.3%（同62.1%）で、昭和59年以降で最も高くなりました。取得率を産業別でみると「鉱業、採石業、砂利採取業」が71.5%と最も高く、「宿泊業、飲食サービス業」が51.0%と最も低い結果となりました。

年間休日総数については、1企業平均112.1日（令和5年調査110.7日）、労働者1人平均は116.4日（同115.6日）で、いずれも昭和60年以降、最も多くなっています。1企業平均の年間休日総数を企業規模別にみると、「1,000人以上」で117.1日、「300～999人」で115.9日、「100～299人」で113.6日、「30～99人」で110.0日となっています。

週休制については、「週休1日制又は週休1日半制」を採用している企業の割合は7.5%であったのに対して、「何らかの週休2日制」を採用する企業は90.9%（「完全週休2日制」は56.7%）と多数を占めており、「何らかの週休3日制」を採用する企業も1.6%となっています。

令和6年就労条件総合調査の概況/厚生労働省

<https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/jikan/syurou/24/dl/gaikyou.pdf>

第2図 労働者1人平均年次有給休暇取得率の年次推移



■【行政】令和6年の障害者雇用状況を公表

厚生労働省は12月20日、民間企業や公的機関などにおける、令和6年の「障害者雇用状況」の集計結果を公表しました。障害者雇用促進法では、事業主に対し常時雇用する従業員の一定割合（法定雇用率、民間企業は2.5%）以上の障害者を雇うことを義務付けています。

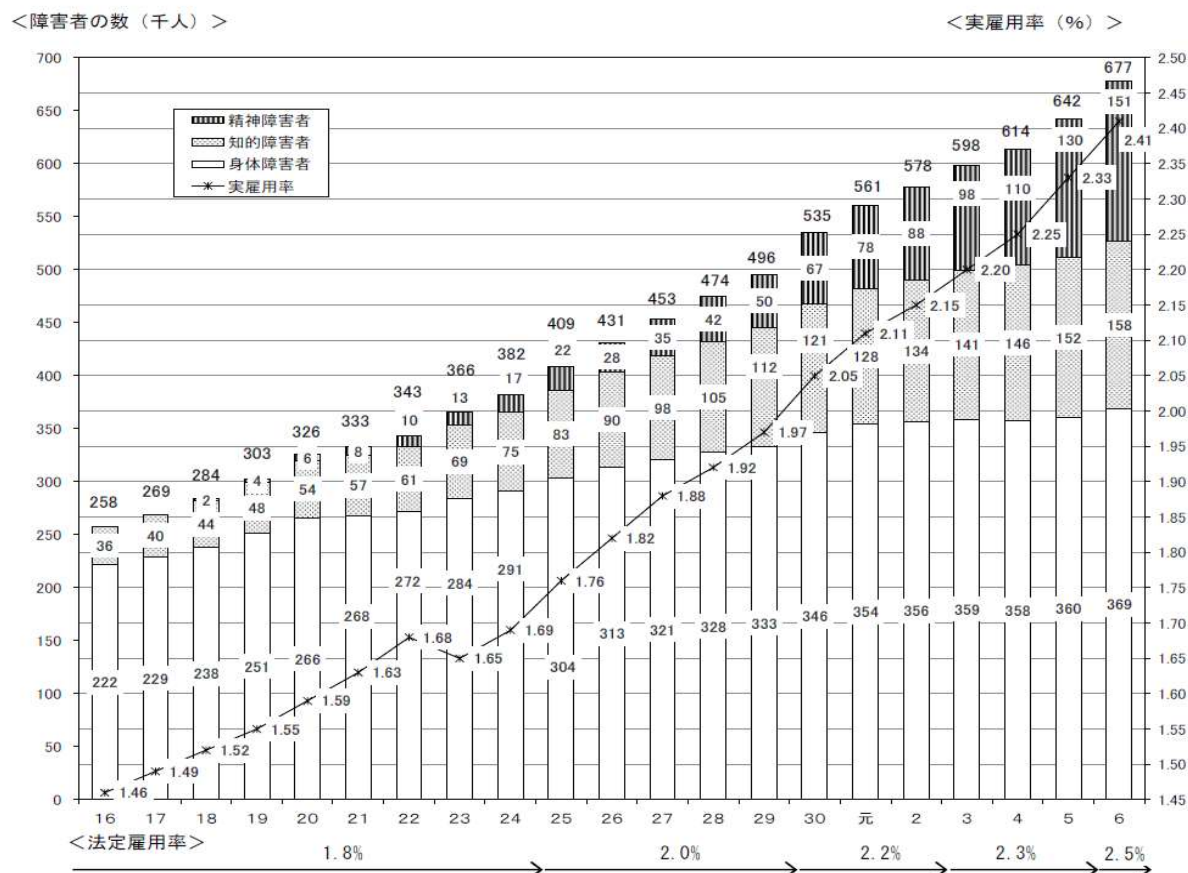
民間企業に雇用されている障害者数は67万7,461.5人となり、21年連続で過去最高を更新しました。雇用者のうち身体障害者は36万8,949.0人、知的障害者は15万7,795.5人、精神障害者は15万0,717.0人といずれも前年より増加し、特に精神障害者の伸び率が大きかったとしています。実雇用率は13年連続で過去最高の2.41%（前年比0.08ポイント上昇）、法定雇用率達成企業の割合は46.0%（同4.1ポイント低下）となりました。

公的機関（法定雇用率2.8%）では、国の機関に在職している障害者数は1万428.0人、実雇用率は3.07%（前年比0.15ポイント上昇）、都道府県の機関に在職している障害者数は1万1,030.5人、実雇用率は3.05%（前年比0.09ポイント上昇）、市町村の機関に在職している障害者数は3万7,433.5人、実雇用率は2.75%（前年比0.12ポイント上昇）でした。

令和6年障害者雇用状況の集計結果／厚生労働省

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_47084.html

(1) 実雇用率と雇用されている障害者の数の推移



■【動向】労働生産性56.8ドル、OECD38カ国中29位

日本生産性本部は12月16日、「労働生産性の国際比較2024」を発表しました。

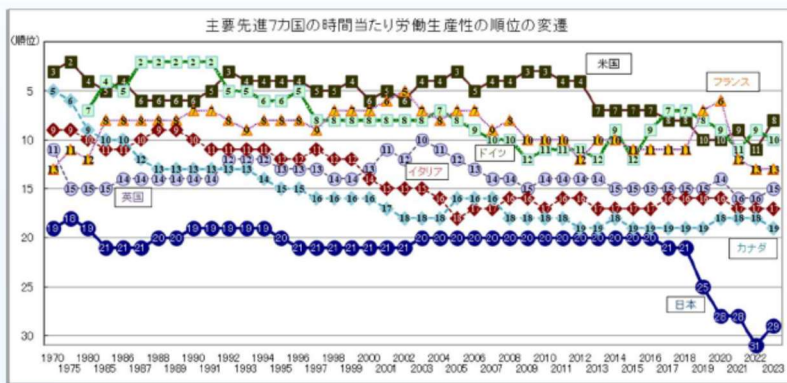
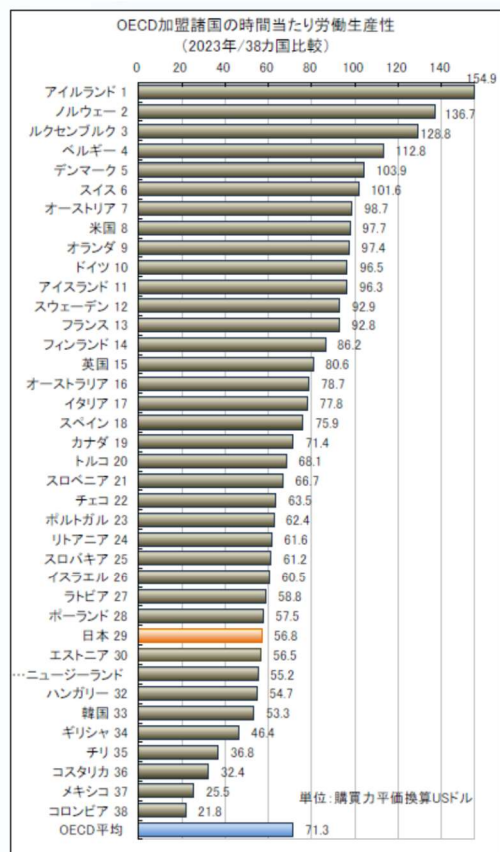
OECDデータに基づく2023年の日本の時間当たり労働生産性（就業1時間当たり付加価値）は56.8ドル（5,379円／購買力平価（PPP）換算）となり、OECD加盟38カ国中の順位は29位という結果になりました。これはポーランド（57.5ドル）やエストニア（56.5ドル）とほぼ同水準にあたります。

日本の順位は2018年（21位）から2022年（31位）にかけて急激に落ち込みましたが、2023年は2ランク上昇しており、順位低下に歯止めがかかりました。これは、経済正常化に伴い経済成長率が上向いたことと、円ベースの物価上昇が名目値を押し上げた影響が大きいとされています。一方で、2023年の実質ベースの労働生産性上昇率をみると、日本（+1.2%）はOECD加盟国中9位、主要先進7カ国でみると米国（+3.1%）に次ぐ上昇率となっています。

主要先進7カ国の時間当たり労働生産性とOECD加盟国中の順位をみると、米国97.7ドル（8位）、ドイツ96.5ドル（10位）、フランス92.8ドル（13位）、英国80.6ドル（15位）、イタリア77.8ドル（17位）、カナダ71.4ドル（19位）となっており、OECD加盟38カ国の平均は71.3ドルでした。

労働生産性の国際比較2024 概要／生産性総合研究センター

<https://www.jpc-net.jp/research/assets/pdf/summary2024.pdf>



	1970年	1980年	1990年	2000年	2010年	2020年	2023年
1	スイス	ルクセンブルク	ルクセンブルク	ルクセンブルク	ルクセンブルク	アイルランド	アイルランド
2	ルクセンブルク	スイス	ドイツ	ノルウェー	ノルウェー	ルクセンブルク	ノルウェー
3	米国	オランダ	ベルギー	ベルギー	米国	デンマーク	ルクセンブルク
4	スウェーデン	米国	オランダ	オランダ	アイルランド	ノルウェー	ベルギー
5	カナダ	スウェーデン	スイス	スウェーデン	ベルギー	ベルギー	デンマーク
6	オランダ	ベルギー	米国	米国	デンマーク	フランス	スイス
7	オーストラリア	ドイツ	フランス	フランス	オランダ	オーストリア	オーストリア
8	ベルギー	アイスランド	スウェーデン	ドイツ	スイス	スイス	米国
9	イタリア	カナダ	ノルウェー	スイス	スウェーデン	ドイツ	オランダ
10	デンマーク	イタリア	イタリア	デンマーク	フランス	米国	ドイツ
-	日本 (19位)	日本 (19位)	日本 (19位)	日本 (21位)	日本 (20位)	日本 (28位)	日本 (29位)

(資料) 2024年11月時点でOECD等が公表していたデータに基づいて日本生産性本部作成。日本のGDPは、内閣府が12月9日公表の年次推計を反映している。1991年以前のドイツは西ドイツを指すことに留意されたい。

※現在のOECD加盟国は2021年5月のコスタリカの加盟で38カ国になったことから、各種比較も38カ国を対象としている。※OECDは、加盟国のGDPや購買力平価レートなど各種データを随時過去に遡及して改定している。そのため、日本の労働生産性水準及び順位が昨年度報告書の記載と異なることがある。

※円換算値は購買力平価レート(2023年:1\$=94.68円)を用いているが、端数処理の関係で左記レートで求めた値と末尾が一致しないことがある。

◆当事務所のご紹介◆

■事務所概要

名称	尼崎中央社労士事務所
代表者	川西 康夫（かわにし やすお） 社会保険労務士（登録番号：28210008） 人的資本経営コンサルタント
所在地	〒660-0881 兵庫県尼崎市昭和通1丁目17番4号
TEL	06-6481-5907
E-mail	y.kawanishi@yk-srj.com
Website	https://www.yk-srj.com/

■取扱業務

▶ 労務顧問

人事・労務管理と人的資本経営に関するご相談に幅広く対応し、企業の経営をサポートします。

- ①人事評価、賃金、就業管理その他の各種制度に関するご相談
- ②労使紛争（従業員とのトラブル）への対応に関するご相談
- ③労働局・労働基準監督署による勧告・指導への対応に関するご相談 等

▶ 給与計算サポート

給与計算ソフトの導入支援等を通じて、毎月の給与計算業務をサポートします。

▶ 労働保険・社会保険その他各種制度の申請・届出

厚生労働省が所管する労働保険、社会保険その他の各種制度の申請・届出を代行します。

▶ 就業規則・労使協定書の作成・届出

就業規則、賃金規程その他の諸規程、労使協定書の作成・届出を代行します。

▶ 雇用・労働分野の助成金の活用サポート

厚生労働省が所管する雇用・労働分野の助成金の活用をサポートします。

◆編集後記◆

今月号も最後までお読み頂きまして誠にありがとうございます。

今年の干支「巳」は「幸せな未来をつかむ」という意味を持っているそうです。

本年が良い一年となりますよう祈念しております。

編集者 久保 裕美（くぼ ひろみ）

