

2025年の主な法改正

高齢化による労働力人口減少を背景として、個々の労働者の多様な働き方の支援、労働力流動化への対応に向け、各種法改正、制度見直しが実施されています。

2025年に施行される主な法改正について、「育児介護休業法」「雇用保険法」を中心にご案内します。

1月

労働安全衛生規則	「労働者死傷病報告」の電子申請義務化
厚生年金保険法施行規則	「養育特例申請」に係る添付書類※の省略 ※戸籍抄本等

4月

育児介護休業法	【育児】「子の看護等休暇」取得事由追加、期間延長等
	【介護】介護離職防止のための措置、「介護休暇」対象拡大等
雇用保険法	「出生後休業支援給付」の新設
	「育児時短就業給付」の新設
	「高年齢雇用継続給付」の給付率縮小
	自己都合退職における基本手当給付制限期間の短縮

10月

育児介護休業法	【育児】「柔軟な働き方を実現するための措置」の実施
	【育児】仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取・配慮義務化
雇用保険法	「教育訓練休暇給付金」の新設

ルールの見直しにあたっては、自社の従業員の働き方等をふまえた検討が必要となります。

詳細については、参考リンクよりご参照のうえ、ご不明点については、お気軽に当事務所へお問い合わせください。

<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/001259367.pdf>

労務関連ワード解説

■ 高齢化率

- 65歳以上の高齢者人口/総人口 で算出する割合

2024年は65歳以上人口は3,625万人と最多。

高齢化率は29.3%

2036年には、33.3%（3人に1人）へ推移と予測される。

■ 労働力人口

- 15歳以上人口のうち、就業者 + 完全失業者※の人口。
※仕事があれば就業することができる者

2024年11月労働力調査（基本集計）結果は、
就業者数6,814万人/完全失業者数164万人。

■ 労働力（雇用）流動化

- 企業間の人材の移動（転職）の増加により、
労働市場が活性化すること。

編集後記

新年あけましておめでとうございます！
皆様は、年末年始はいかがお過ごしでしたか？
のんびりリフレッシュできた方もいれば、アクティブに過ごした方もいらっしゃるかと思います。ぜひ、皆様の休暇中の様子も教えていただけたら嬉しいです。
それでは、本年もどうぞよろしくお願いいたします。

