

工一ル顧問先様限定

2025年版

# これからの法改正の動向と実務対応

2025年2月6日(木)15:30~17:30

社会保険労務士法人 工一ル

特定社会保険労務士 滝瀬 仁志

# Contents

---

1. 育児・介護休業法の改正（2025年4月・10月）
2. 雇用保険法の改正（2025年4月）
3. 年収の壁と社会保険適用拡大
4. カスタマーハラスメント対策
5. まとめ

# 1. 育児・介護休業法

## 1. こども未来戦略方針 2023年6月26日 第5回社会保障審議会年金部会

「日本のラストチャンス」 2030年に向けて  
出生数の推移

1949年 約270万人

2022年 77万人      80万人を割り込む

2024年 68.5万人 ➡ 初の70万人割れ

若年人口が急激に減少する2030年代に入るまでが、こうした状況を反転させることができるかどうかの重要な分岐点。  
2030年までに少子化トレンドを反転できなければ、日本は人口減少を食い止められなくなり、持続的な経済成長の達成も困難となる。

## こども・子育て政策の課題

- 若い世代が結婚・子育ての将来展望を描けない。
- 子育てしづらい社会環境と両立しにくい職場環境がある。
- 子育ての経済的・精神的負担感や子育て世帯の不公平感が存在する。

こども未来戦略「加速化プラン」の着実な実施が重要

3つの基本理念（若い世代の所得を増やす、社会全体の構造や意識を変える、全てのこども・子育て世帯を切れ目なく支援）に基づき、こども・子育て政策を抜本的に強化

- 児童手当の抜本的拡充、「こども誰でも通園制度」など、各施策の実施時期や法律の要件などを具体化
- 高等教育費の支援の拡充や、貧困、虐待防止など多様なニーズへの支援の強化など、新たな施策を導入

加速化プラン完了する2028年度までに、総額 3.6兆円程度 の予算を投入

我が国のこども一人当たり家族関係支出は、OECDトップ水準のスウェーデンに達する水準に（対GDP比11%→16%）

①ライフステージを通じた子育てに係る経済的支援の強化や、若い世代の所得向上に向けた取組み

- 児童手当の拡充
- 出産・子育て応援交付金の制度化など

1.7兆円

②全てのこども・子育て世帯を対象とする支援の拡充

- 伴走型支援、産後ケアの拡充
- こども誰でも通園制度の創設など

1.3兆円

③共働き・共育での推進

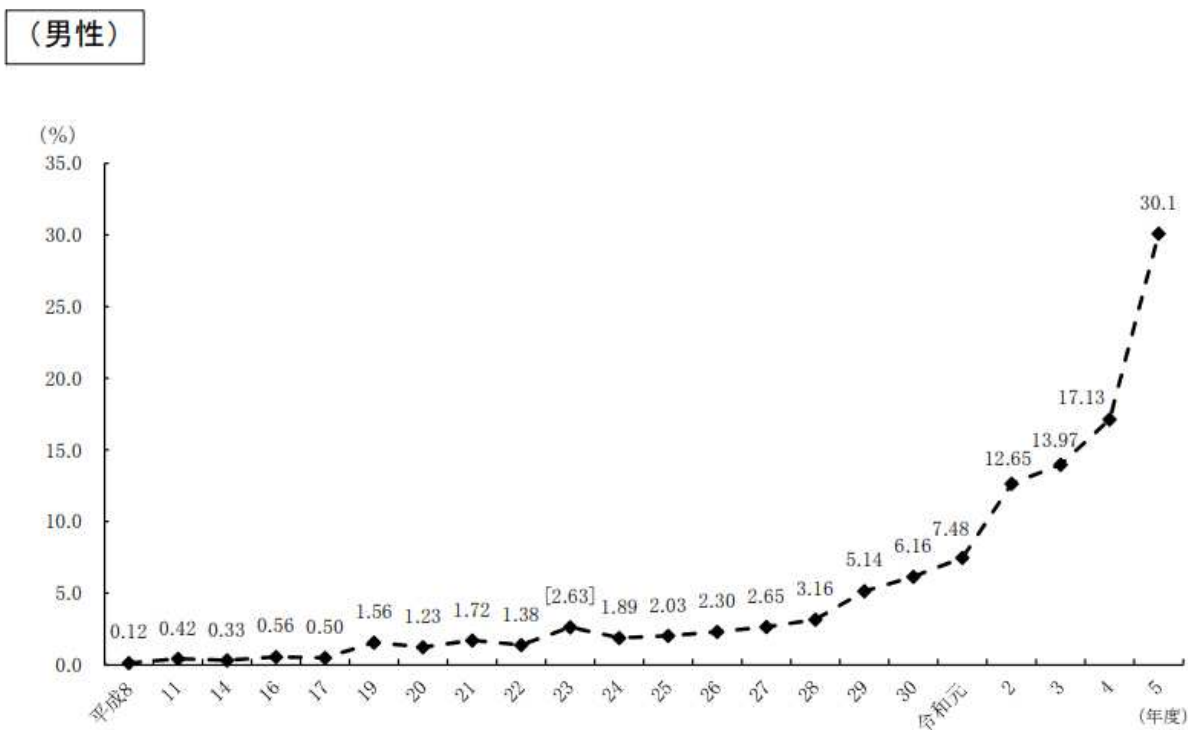
- 出生後の一定期間、育休給付を手取り10割に引上げ
- 育児時短就業給付の創設など

0.6兆円

※「加速化プラン」の実施により、国のこども家庭庁予算は約5割増加し、4.7兆円（2022年）から7兆円強<sup>(注)</sup>（2028年）に増加  
（注）現時点での機械的試算

# 仕事と育児の両立に関する世間の流れ

## 男性の育児休業取得率の推移



共働き・共育ての推進  
・男性育休は当たり前になる社会へ

2022年の時点の政府目標は2025年までに30%の男性育休取得率を目指していたが、大幅に引き上げた。

### 目標値

2025年 公務員85%(1週間以上の取得率)  
民間50%

2030年 公務員85%(2週間以上の取得率)  
民間85%

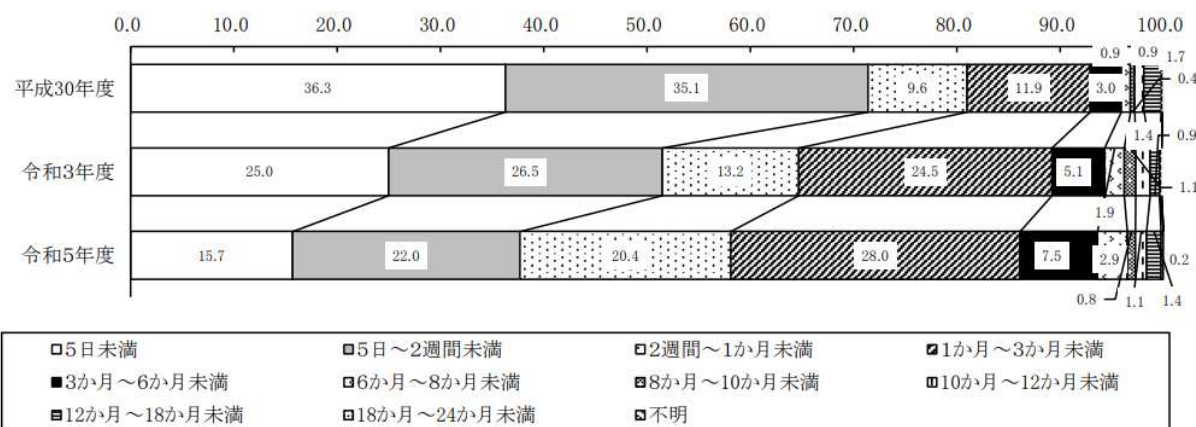
従業員数1000人超企業規模の公表義務化の影響が大きいともいわれている。

厚生労働省「令和5年度雇用均等基本調査」

# 取得期間別育児休業後復職者割合

	育児休業後復職者計	5日未満	5日～2週間未満	2週間～1か月未満	1か月～3か月未満	3か月～6か月未満	6か月～8か月未満	8か月～10か月未満	10か月～12か月未満	12か月～18か月未満	18か月～24か月未満	24か月～36か月未満	36か月以上	
女性	平成30年度	100.0	0.5	0.3	0.1	2.8	7.0	8.8	10.9	31.3	29.8	4.8	3.3	0.5
	令和3年度	100.0	0.5	0.0	0.1	0.8	3.5	6.4	8.7	30.0	34.0	11.1	4.5	0.6
	令和5年度	100.0	0.4	0.2	0.6	1.8	4.4	4.6	11.4	30.9	32.7	9.3	3.0	0.6
男性	平成30年度	100.0	36.3	35.1	9.6	11.9	3.0	0.9	0.4	0.9	1.7	-	0.1	-
	令和3年度	100.0	25.0	26.5	13.2	24.5	5.1	1.9	1.1	1.4	0.9	0.0	0.2	-
	令和5年度	100.0	15.7	22.0	20.4	28.0	7.5	2.9	0.8	1.1	1.4	0.2	0.0	-

男性の育児休業は、超短期間のものが多かったが、最近では1か月を超えるような休業も増えてきている

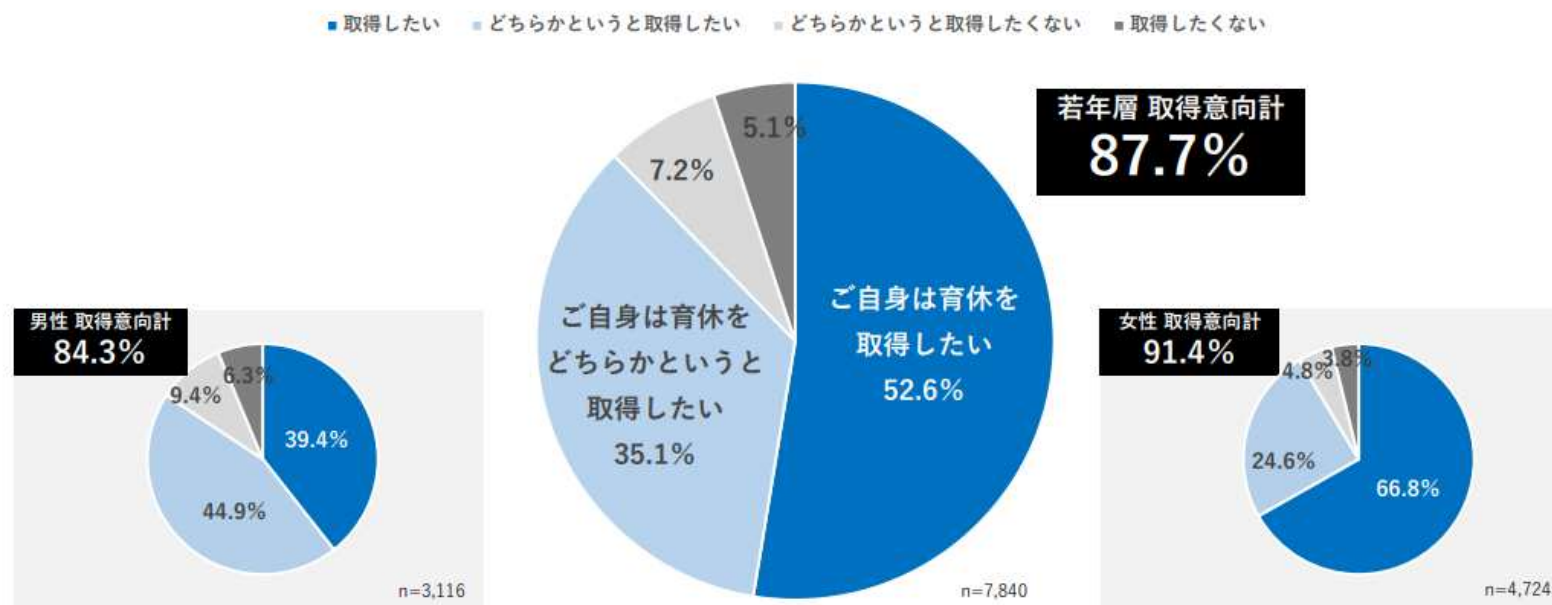


厚生労働省「令和5年度雇用均等基本調査」

## 育休の取得意向

若年層の**87.7%**が育休を取得したい。  
男性**84.3%** 女性**91.4%**。

■あなたは、ご自身で育休をどの程度取得したいと思いますか。



イクメンプロジェクト「若年層における育児休業等取得に対する意識調査」

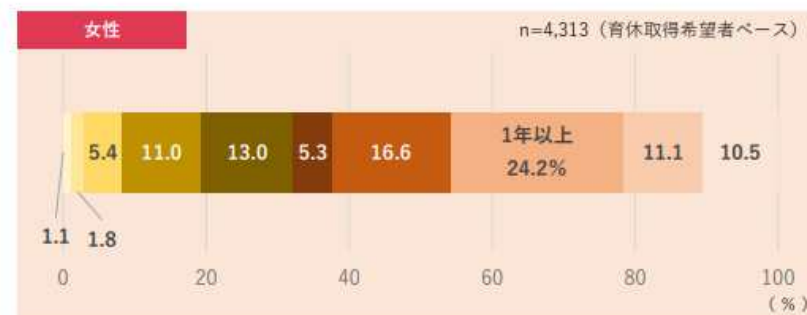


## 育休の取得意向期間

### 男性の育休取得希望期間

**25.3%が1-3ヶ月を選択** **29.2%は半年以上を希望。**

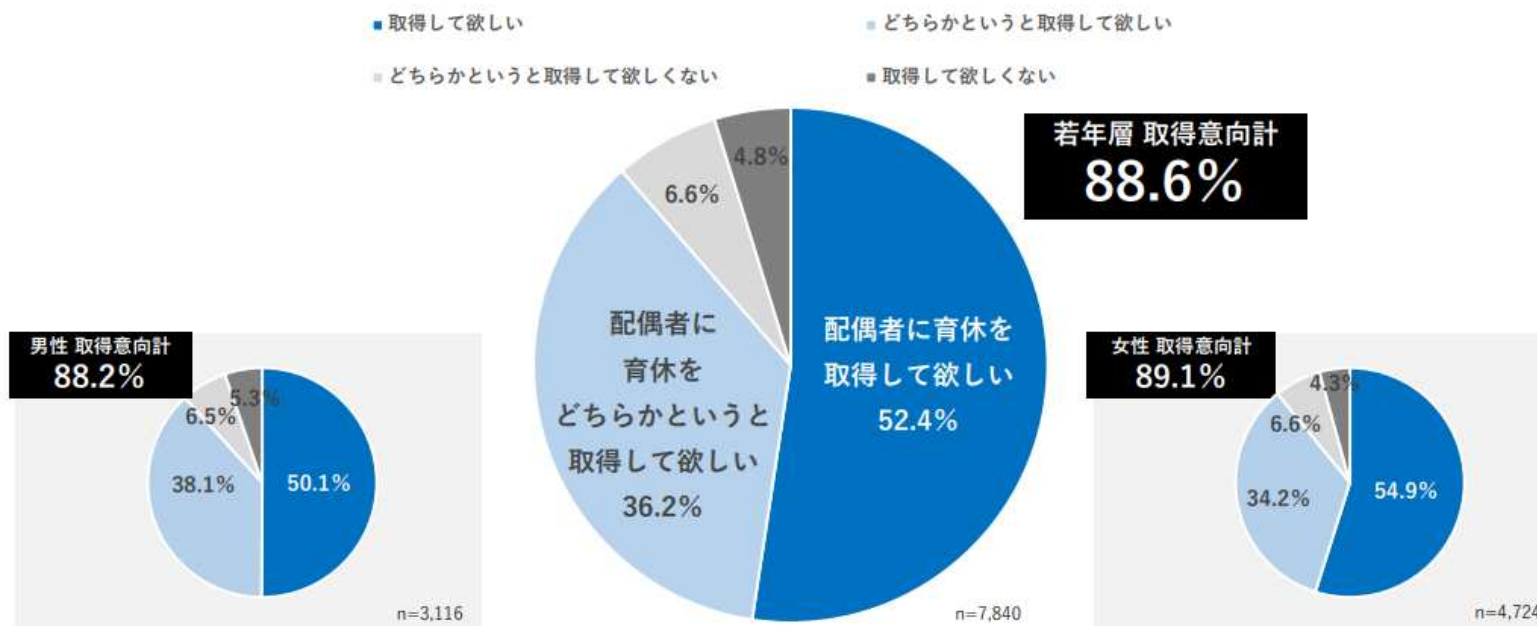
■あなたは、ご自身でどれだけの期間育休を取得したいですか。



## 育休の取得意向 配偶者

男女とも、若年層の **9割近く（88.6%）** が配偶者にも育休を取得して欲しいと思っている。

■あなたは、配偶者に育休をどの程度取得して欲しいと思いますか。

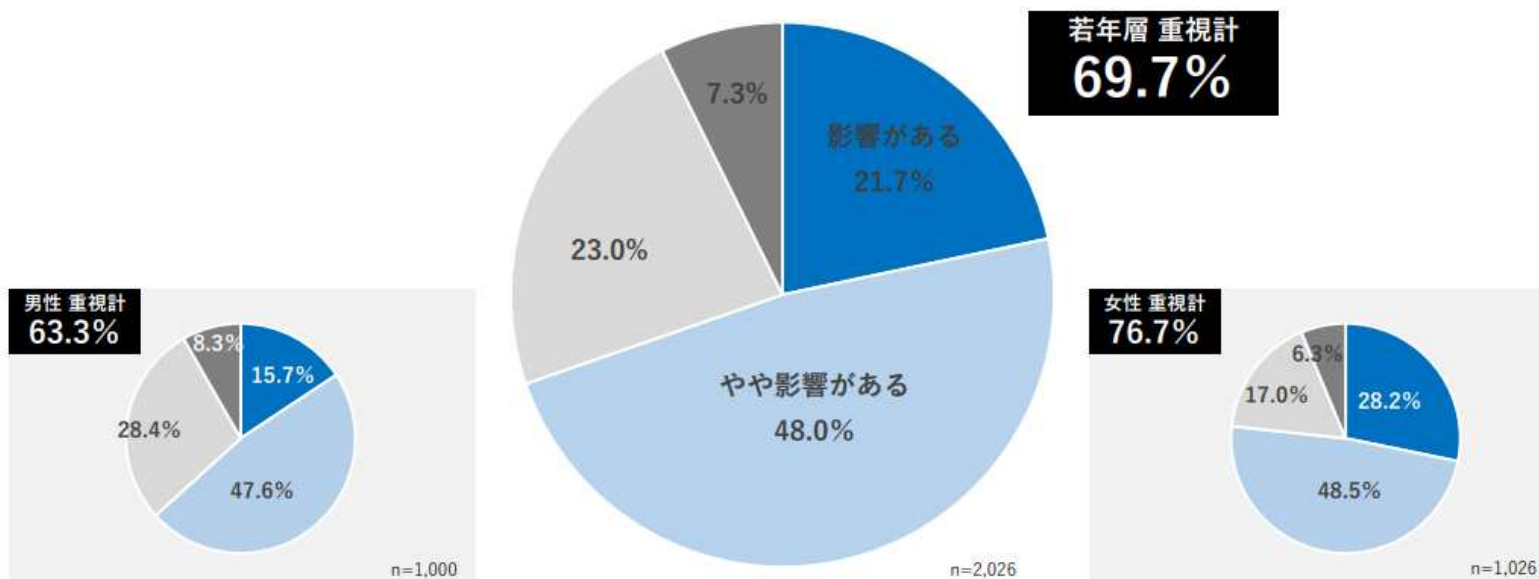


## 育休取得の就職活動時の重視度

就職活動で企業の育休取得情報を重視 **69.7%**  
女性76.7% 男性63.3%。

■あなたが就職活動をするにあたって、企業の育休の取得状況は、どの程度あなたの企業選定に影響を与えていますか？

■ 影響がある ■ やや影響がある ■ あまり影響がない ■ 影響がない



## 2025年問題・2040年問題

### • 2025年問題

- 日本が超高齢社会に突入する節目の年

※超高齢社会:65歳以上の高齢者の割合が人口の21%を超えた社会

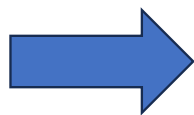
- 団塊の世代(1947年~1949年生まれ)の約800万人が75歳以上の後期高齢者になる。

### • 2040年問題

- 団塊ジュニア世代(団塊世代の子供世代)が高齢者になり、国内における65歳以上人口の割合が約35%に達する見込み。

### • 社会に及ぼす影響

- 社会保障費の増加
- 要介護者の増加
- 働き手の減少(人材不足)



介護離職の防止のための  
雇用環境整備等が重要！





# 介護保健第1号被保険者(65歳以上)の要介護度認定者数の推移



## 要介護等認定の状況

単位：千人、( )内は%			
65～74歳		75歳以上	
要支援	要介護	要支援	要介護
234 (1.4)	493 (2.9)	1,613 (8.8)	4,219 (23.1)
資料：厚生労働省「介護保険事業状況報告(年報)」(令和元年度)より算出			
(注1)経過的要介護の者を除く。			
(注2)( )内は、65～74歳、75歳以上それぞれの被保険者に占める割合			

# 育児介護休業制度の確認

# 妊娠出産の両立支援制度

産前6週間    出産(予定)日    産後8週間    子ども1歳    1歳2ヶ月    1歳6ヶ月    2歳    3歳    就学

産前休業6週間	産後休業8週間							
	産後パパ育休		パパママ育休プラス			育休再延長		
	育児休業		育休延長					
	育児短時間勤務							
	所定外労働の制限							
	子の看護休暇							
	時間外労働の制限							
	深夜業の制限							



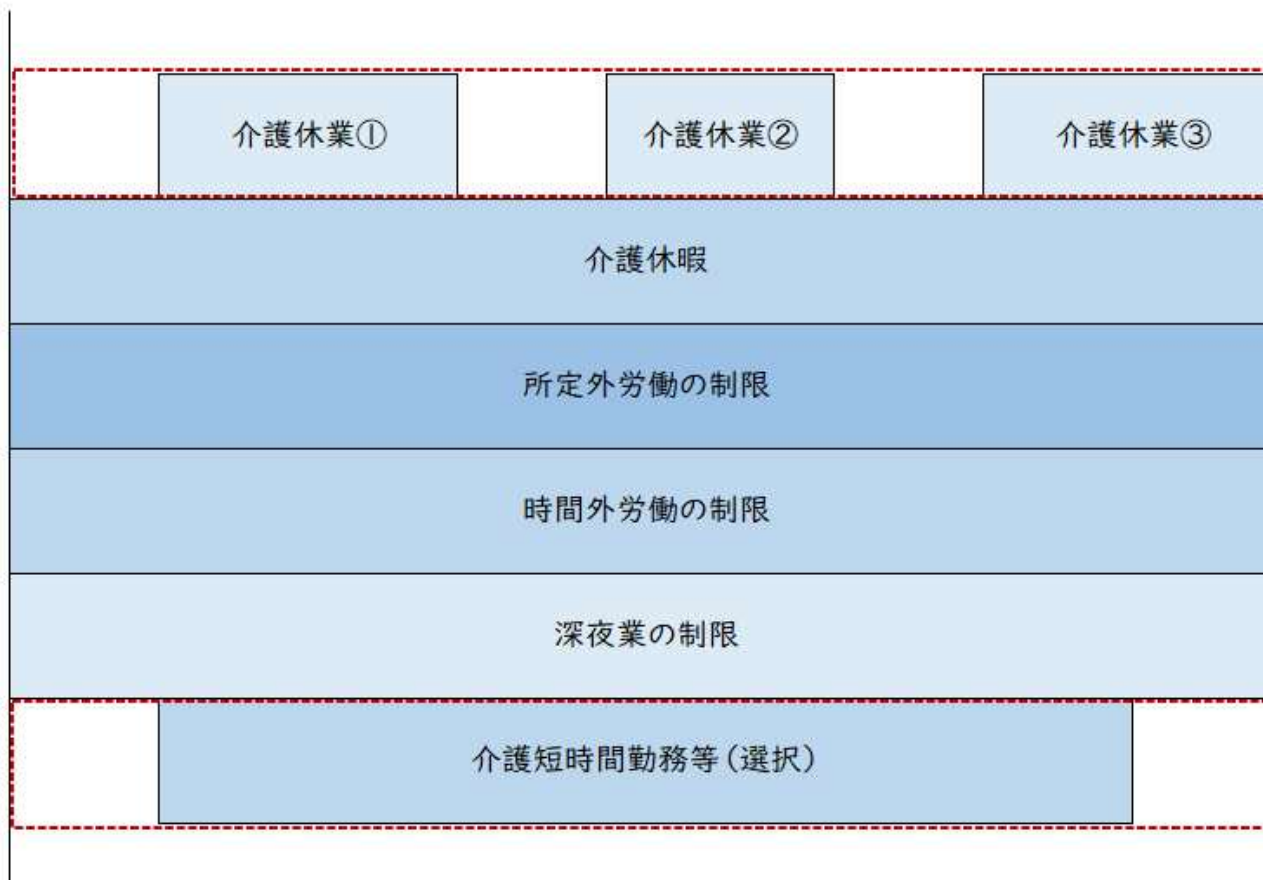


# 介護期の両立支援制度



常時介護を  
必要とする状態

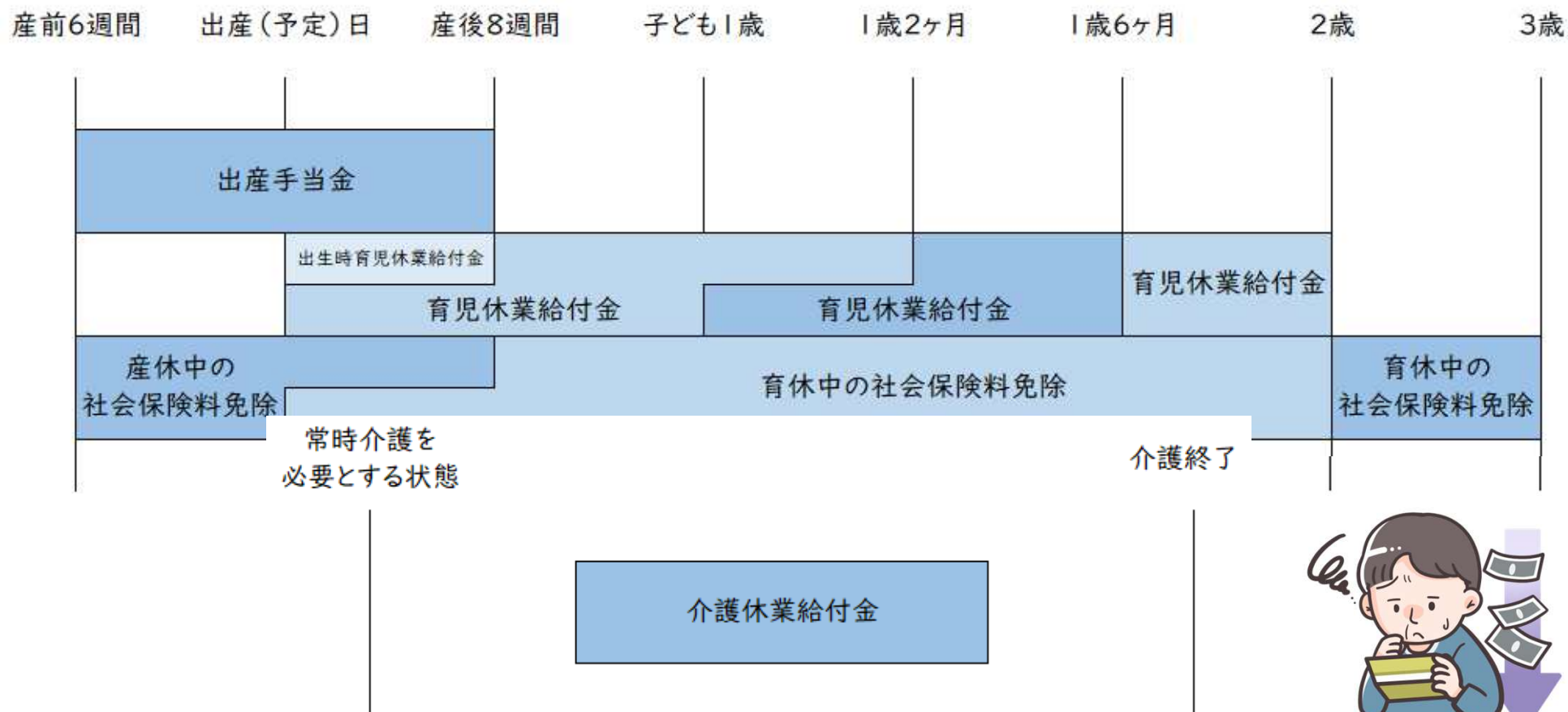
介護終了



期間・日数	回数
介護終了まで 通算93日	3回まで
介護終了まで	年5日 (10日)
介護終了まで	何回でも
介護終了まで	何回でも
介護終了まで	何回でも
開始から3年間	2回まで



# 産休・育休・育児期・介護期に係る社会保険制度



## 改正育児・介護休業法の施行期日とその項目

施行日	育児	介護	項目	義務	就業規則の見直し
2025.4.1	○		子の看護休暇の見直し	義務	要
	○		所定外労働の制限(残業免除)の対象拡大	義務	要
	○		短時間勤務制度(3歳未満)の代替措置にテレワーク追加	—	選択時要
	○		育児のためのテレワーク導入	努力	導入時要
	○		育児休業取得状況の公表義務適用拡大	義務	—
	○		介護休暇を取得できる労働者の要件緩和	義務	締結時要
	○		介護離職防止のための雇用環境整備	義務	—
	○		介護離職防止のための個別の周知・意向確認等	義務	—
		介護に直面した旨の申出をした労働者に対する個別の周知・意向確認			
		介護に直面する前の早い段階(40歳等)での情報提供			
	○		介護のためのテレワーク導入	努力	導入時要
2025.10.1	○		柔軟な働き方を実現するための措置等	義務	要
			育児期の柔軟な働き方を実現するための措置		
			柔軟な働き方を実現するための措置の個別の周知・意向確認		
	○		仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取・配慮	義務	—
			妊娠・出産等の申出時と子が3歳になる前の個別の意向聴取		
			聴取した労働者の意向についての配慮		

# 2025年4月施行の改正点

## 1. 子の看護休暇の見直し

改正内容	施行前	施行後
対象となる子の範囲の拡大	小学校就学の始期に達するまで	<b>小学校3年生修了まで</b>
取得事由の拡大 (③④を追加)	①病気・けが ②予防接種・健康診断	①病気・けが ②予防接種・健康診断 <b>③感染症に伴う学級閉鎖等</b> <b>④入園（入学）式、卒園式</b>
労使協定による継続 雇用期間6か月未満 除外規定の廃止	〈除外できる労働者〉 ①週の所定労働日数が2日以下 ②継続雇用期間6か月未満	〈除外できる労働者〉 ①週の所定労働日数が2日以下 <b>※②を撤廃</b>
名称変更	子の看護休暇	子の看護 <b>等</b> 休暇



# 1.子の看護休暇の見直し

※下線部は法改正による変更点

## 第4条（子の看護等休暇）

- 1 小学校第3学年修了までの子を養育する従業員（日雇従業員を除く）は、次に定める当該子の世話等のために、就業規則第〇条に規定する年次有給休暇とは別に、当該子が1人の場合は1年間につき5日、2人以上の場合は1年間につき10日を限度として、子の看護等休暇を取得することができる。この場合の1年間とは、4月1日から翌年3月31日までの期間とする。
  - 一 負傷し、又は疾病にかかった子の世話
  - 二 当該子に予防接種や健康診断を受けさせること
  - 三 感染症に伴う学級閉鎖等になった子の世話
  - 四 当該子の入園（入学）式、卒園式への参加
- 2 子の看護等休暇は、時間単位で始業時刻から連続又は終業時刻まで連続して取得することができる。

### 《法に基づき労使協定の締結により除外可能な者を除外する例》

- 1 小学校第3学年修了までの子を養育する従業員（日雇従業員を除く）は、次に定める当該子の世話等のために、就業規則第〇条に規定する年次有給休暇とは別に、当該子が1人の場合は1年間につき5日、2人以上の場合は1年間につき10日を限度として、子の看護等休暇を取得することができる。この場合の1年間とは、4月1日から翌年3月31日までの期間とする。
  - 一 負傷し、又は疾病にかかった子の世話
  - 二 当該子に予防接種や健康診断を受けさせること
  - 三 感染症に伴う学級閉鎖等になった子の世話
  - 四 当該子の入園（入学）式、卒園式への参加  
ただし、労使協定により除外された、1週間の所定労働日数が2日以下の従業員からの申出は拒むことができる。

## 2. 所定外労働の制限(残業免除)の対象拡大

改正内容	施行前	施行後
請求可能となる労働者の範囲の拡大	3歳未満の子を養育する労働者	<b>小学校就学前</b> の子を養育する労働者

※下線部は法改正による変更点

### 第6条(育児・介護のための所定外労働の制限)

- 1 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する従業員(日雇従業員を除く)が当該子を養育するため、又は要介護状態にある家族を介護する従業員(日雇従業員を除く)が当該家族を介護するために請求した場合には、事業の正常な運営に支障がある場合を除き、所定労働時間を超えて労働をさせることはない。
- 2 請求をしようとする者は、1回につき、1か月以上1年以内の期間について、制限を開始しようとする日及び制限を終了しようとする日を明らかにして、原則として、制限開始予定日の1か月前までに、育児・介護のための所定外労働制限請求書を人事担当者に提出するものとする。

《法に基づき労使協定の締結により除外可能な者を除外する例》

- 2 1にかかわらず、労使協定によって除外された次の従業員からの所定外労働の制限の請求は拒むことができる。
  - 一 入社1年未満の従業員
  - 二 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員

※以下第2項を第3項に繰り下げ



### 3.短時間勤務制度(3歳未満)の代替措置にテレワーク追加

改正内容	施行前	施行後
代替措置(※)のメニューを追加	〈代替措置〉 ①育児休業に関する制度に準ずる措置 ②始業時刻の変更等	〈代替措置〉 ①育児休業に関する制度に準ずる措置 ②始業時刻の変更等 ③ <b>テレワーク</b>

※ 短時間勤務制度を講ずることが困難と認められる具体的な業務があり、その業務に従事する労働者がいる場合にのみ、労使協定を締結し除外規定を設けた上で、代替措置を講ずることとなります。

#### 第9条(育児短時間勤務(3歳未満))

- 1 3歳に満たない子を養育する従業員は、申し出ることにより、就業規則第〇条の所定労働時間について、以下のように変更することができる。  
所定労働時間を午前9時から午後4時まで(うち休憩時間は、午前12時から午後1時までの1時間とする。)の6時間とする(1歳に満たない子を育てる女性従業員は更に別途30分ずつ2回の育児時間を請求することができる。)
- 2 1にかかわらず、次のいずれかに該当する従業員からの育児短時間勤務の申出は拒むことができる。
  - 一 日雇従業員
  - 二 1日の所定労働時間が6時間以下である従業員
- 3 申出をしようとする者は、1回につき、1か月以上1年

以内の期間について、短縮を開始しようとする日及び短縮を終了しようとする日を明らかにして、原則として、短縮を開始しようとする日の1か月前までに、短時間勤務申出書により人事担当者に申し出なければならない。

#### 《法に基づき労使協定の締結により除外可能な者を除外する例》

- 2 1にかかわらず、次のいずれかに該当する従業員からの育児短時間勤務の申出は拒むことができる。
  - 一 日雇従業員
  - 二 1日の所定労働時間が6時間以下の従業員
  - 三 労使協定によって除外された次の従業員
    - (ア) 入社1年未満の従業員
    - (イ) 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員



## 育児短時間勤務制度の対象外とできる従業員

### Ⅸ-5 所定労働時間の短縮措置（短時間勤務制度）（第23条第1項）

- 事業主は、3歳に満たない子を養育する労働者について、労働者が希望すれば利用できる、所定労働時間を短縮することにより当該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措置(短時間勤務制度)を講じなければなりません。
- 短時間勤務制度の対象となる労働者は、次のすべてに該当する労働者です。
  - ① 1日の所定労働時間が6時間以下でないこと
  - ② 日々雇用される者でないこと
  - ③ 短時間勤務制度が適用される期間に現に育児休業（産後パパ育休含む）をしていないこと
  - ④ 労使協定により適用除外とされた以下の労働者でないこと
    - ア その事業主に継続して雇用された期間が1年に満たない労働者
    - イ 1週間の所定労働日数が2日以下の労働者
    - ウ 業務の性質又は業務の実施体制に照らして、短時間勤務制度を講ずることが困難と認められる業務に従事する労働者（指針第2の9の(3)）
- 短時間勤務制度は、1日の所定労働時間を原則として6時間とする措置を含むものとしなければなりません（則第74条第1項）。

厚生労働省「育児・介護休業法のあらまし（令和6年1月作成）」

# 育児短時間勤務制度の代替措置の選択肢追加

## Ⅸ－６ ３歳に満たない子を養育する労働者に関する代替措置

(第23条第2項)

- 事業主は、短時間勤務制度について、「業務の性質又は業務の実施体制に照らして、所定労働時間の短縮措置を講ずることが困難と認められる業務に従事する労働者」として労使協定により適用除外とされた労働者に関して、育児休業に関する制度に準ずる措置又は「始業時刻変更等の措置」を講じなければなりません。
- 「始業時刻変更等の措置」としては、次のいずれかの措置があります（則第74条第2項）。
  - ① フレックスタイムの制度
  - ② 始業又は終業の時刻を繰り上げ又は繰り下げる制度（時差出勤の制度）
  - ③ 労働者の3歳に満たない子に係る保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与

**④「テレワーク」が追加となる**

厚生労働省「育児・介護休業法のあらまし（令和6年1月作成）」

## 4. テレワーク導入努力義務

### 4 育児のためのテレワーク導入

努力義務 就業規則等の見直し

3歳未満の子を養育する労働者がテレワークを選択できるように措置を講ずることが、事業主に**努力義務化**されます。

### 9 介護のためのテレワーク導入

努力義務 就業規則等の見直し

要介護状態の対象家族を介護する労働者がテレワークを選択できるように措置を講ずることが、事業主に**努力義務化**されます。

## 5. 育児休業取得状況の公表義務拡大

改正内容	施行前	施行後
公表義務の対象となる企業の拡大	従業員数1,000人超の企業	従業員数 <b>300人超</b> の企業

- ・ 公表内容は、男性の「育児休業等の取得率」または「育児休業等と育児目的休暇の取得率」です。
- ・ 年1回、公表前事業年度の終了後おおむね3か月以内に、インターネットなど、一般の方が閲覧できる方法で公表してください。
- ・ より具体的な公表内容や算出方法はこちらをご確認ください。

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/000103533\\_00006.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/000103533_00006.html)





## 6. 介護休暇を取得できる労働者の要件緩和

改正内容	施行前	施行後
労使協定による継続雇用期間 6か月未満除外規定の廃止	〈除外できる労働者〉 ①週の所定労働日数が2日以下 ②継続雇用期間6か月未満	〈除外できる労働者〉 ①週の所定労働日数が2日以下 ※②を撤廃

※下線部は法改正による変更点

### 第5条（介護休暇）

- 1 要介護状態にある家族の介護その他の世話をする従業員（日雇従業員を除く）は、就業規則第〇条に規定する年次有給休暇とは別に、対象家族が1人の場合は1年間につき5日、2人以上の場合は1年間につき10日を限度として、介護休暇を取得することができる。この場合の1年間とは、4月1日から翌年3月31日までの期間とする。
- 2 介護休暇は、時間単位で始業時刻から連続又は終業時刻まで連続して取得することができる。

#### 《法に基づき労使協定の締結により除外可能な者を除外する例》

- 1 要介護状態にある家族の介護その他の世話をする従業員（日雇従業員を除く）は、就業規則第〇条に規定する年次有給休暇とは別に、対象家族が1人の場合は1年間につき5日、2人以上の場合は1年間につき10日を限度として、介護休暇を取得することができる。この場合の1年間とは、4月1日から翌年3月31日までの期間とする。  
 ただし、労使協定により除外された、1週間の所定労働日数が2日以下の従業員からの申出は拒むことができる。

## 7.介護離職防止のための雇用環境整備

介護休業や介護両立支援制度等(※)の申出が円滑に行われるようにするため、事業主は以下①～④のいずれかの措置を講じなければなりません。

- ① 介護休業・介護両立支援制度等に関する**研修の実施**
- ② 介護休業・介護両立支援制度等に関する**相談体制の整備(相談窓口設置)**
- ③ 自社の労働者の介護休業取得・介護両立支援制度等の利用の**事例の収集・提供**
- ④ 自社の労働者へ介護休業・介護両立支援制度等の**利用促進に関する方針の周知**

※ i 介護休暇に関する制度、ii 所定外労働の制限に関する制度、iii 時間外労働の制限に関する制度、iv 深夜業の制限に関する制度、v 介護のための所定労働時間の短縮等の措置



# 介護離職防止のための雇用環境整備の参考

## ①研修の実施



- 研修の対象者は、すべての従業員へ実施することが望ましい。
- 少なくとも管理職については研修を受けたことのある状態にする必要がある。
- 動画によるオンライン研修とすることも可能（会社の責任で、受講管理を行うこと等により、労働者が研修を受講していることを担保することが必要）
- 単に資料や動画の会社掲示板への掲載や配付のみでは、研修を実施したこととはならない。

## ②相談窓口設置

従業員各位

2025年〇月〇日

育児・介護休業等に関する相談窓口設置のお知らせ

当社では、以前より育児休業等に関する相談窓口を設置していましたが、2025年4月1日より、介護休業等に関することも含めて対応いたします。相談窓口は、下記のとおりです。従業員のみなさんに安心して育児・介護休業やこれらに関する制度を活用していただくために、制度に関する説明を聞いたり、相談したりできるよう設けたものですので、ご利用ください。

1. 相談窓口 本社（〇〇ビル〇階）
2. 担当者 〇〇・〇〇
3. 受付時間 月曜日から金曜日まで  
午前〇〇時〇〇分～午後〇〇時〇〇分
4. その他 〇〇〇〇

プライバシー・秘密は守りますので、安心して相談ください。

本件に関する問い合わせ先

〇〇部〇〇課 〇〇（内線番号◆◆）





## 8(1) 介護に直面した旨の申出をした労働者に対する個別の周知・意向確認

介護に直面した旨の申出をした労働者に対して、事業主は介護休業制度等に関する以下の事項の周知と介護休業の取得・介護両立支援制度等の利用の意向の確認を、個別に行わなければなりません。

※ 取得・利用を控えさせるような個別周知と意向確認は認められません。

<b>周知事項</b>	①介護休業に関する制度、介護両立支援制度等（制度の内容） ②介護休業・介護両立支援制度等の申出先（例：人事部など） ③介護休業給付金に関すること
<b>個別周知・意向確認の方法</b>	①面談 ②書面交付 ③FAX ④電子メール等 のいずれか 注：①はオンライン面談も可能。③④は労働者が希望した場合のみ



## 8(2) 介護に直面する前の早い段階(40歳等)での情報提供

労働者が介護に直面する前の早い段階で、介護休業や介護両立支援制度等の理解と関心を深めるため、事業主は介護休業制度等に関する以下の事項について情報提供しなければなりません。

情報提供期間	① 労働者が40歳に達する日（誕生日前日）の属する年度（1年間） ② 労働者が40歳に達する日の翌日（誕生日）から1年間 のいずれか
情報提供事項	① 介護休業に関する制度、介護両立支援制度等（制度の内容） ② 介護休業・介護両立支援制度等の申出先（例：人事部など） ③ 介護休業給付金に関すること
情報提供の方法	①面談 ②書面交付 ③FAX ④電子メール等 のいずれか 注：①はオンライン面談も可能

# 個別周知・意向確認・情報提供の書式

介護休業及び介護両立支援制度等  
個別周知・意向確認書記載例（好事例）

## 仕事と介護を両立しよう！

介護休業等の制度を利用して、仕事と介護の両立を図りましょう。

### 1. 介護休業は介護の体制を構築するための休業です。

介護休業の期間中に、復帰後の仕事と介護の両立を見据えて、介護サービス利用等の方針を決定しましょう。

対象者	要介護状態にある対象家族を介護する労働者（日々雇用労働者を除く）。 有期雇用労働者の方は、申出時点で、介護休業取得予定日から起算して93日経過する日から6か月を経過する日までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかでない場合取得できます。 <対象外>（※対象外の労働者を労使協定で締結している場合の例） ①入社1年未満の労働者 ②申出の日から93日以内に雇用関係が終了する労働者 ③1週間の所定労働日数が2日以下の労働者
期間	対象家族1人につき通算93日までの間の労働者が希望する期間
対象家族の範囲	配偶者（事実婚を含む）、父母、子、配偶者の父母、祖父母、兄弟姉妹、孫
申出期限	休業の2週間前までに●●部□□係に申し出てください。
分割取得	3回に分割して取得可能

### 2. 介護休暇は日常的な介護のニーズにスポット的に対応するための休暇です。

介護保険の手続や要介護状態にある対象家族の通院の付き添いなどに対応するために、利用しましょう。

制度の内容	要介護状態にある対象家族を介護する場合、1年に5日（対象家族が2人以上の場合は10日）まで、介護その他の世話をを行うために、休暇が取得できます（時間単位の休暇も可）。
対象者	要介護状態にある対象家族を介護する労働者（日々雇用労働者を除く）。 <対象外>（※対象外の労働者を労使協定で締結している場合の例） 1週間の所定労働日数が2日以下の労働者
申出先	●●部□□係に申し出てください。

### 3. その他の両立支援制度も利用して、仕事と介護を両立しましょう。

日常的な介護のニーズに定期的に対応するため、以下の制度も利用しましょう。

#### (1) 所定外労働の制限

制度の内容	要介護状態にある対象家族を介護する場合、所定外労働を制限することを請求できます。
	要介護状態にある対象家族を介護する労働者（日々雇用労働者を除く）。

## 介護サービスの利用のしかた（ご自身やご家族に介護が必要になった場合の具体的な手続きの流れ）

- ① 市区町村の窓口で「要介護（要支援）認定」の申請をします
- ② 要介護認定の調査、判定などが行われ、認定結果が通知されます  
※40～64歳の方は、要介護（要支援）状態が、加齢に起因する疾患として定められている「特定疾病」によって生じた場合に認定されます
- ③ ケアプランを作成します
- ④ サービスを利用します

### 40歳～64歳の方の介護保険料

- 健康保険に加入している方  
健康保険に加入する40歳～64歳の方が負担する介護保険料は、健康保険の保険料と一体的に徴収されます。なお、介護保険料は医療保険料と同様に、原則、被保険者と事業主で1/2ずつ負担します。
- 国民健康保険に加入している方  
国民健康保険に加入している40歳～64歳の方が負担する介護保険料については、国民健康保険の保険料と一体的に徴収されます。

当社では、介護休業等の申出をしたこと又は取得したことを理由として不利益な取扱いをすることはありません。  
また、介護休業等に関するハラスメント行為を許しません。

介護休業・介護両立支援制度の取得・利用の意向について、以下を記載し、このページのコピーを、 年 月 日までに、●●部□□係へ提出してください。

該当するものに○	
	介護休業を取得する。

# 2025年10月施行改正点



## 10(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。
- ・労働者は、事業主が講じた措置の中から1つを選択して利用することができます。
- ・事業主が講ずる措置を選択する際、過半数組合等からの意見聴取の機会を設ける必要があります。

### 選択して講ずべき措置

- ① 始業時刻等の変更
- ② テレワーク等(10日以上/月)
- ③ 保育施設の設置運営等
- ④ 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(10日以上/年)
- ⑤ 短時間勤務制度

フルタイムでの柔軟な働き方

注：②と④は、原則時間単位で取得可とする必要があります



## 柔軟な働き方の5つの選択肢の詳細

### 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(時間単位利用)

### 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(時間単位取得)

### 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

## 10(2) 柔軟な働き方を実現するための措置の個別の周知・意向確認

3歳未満の子を養育する労働者に対して、子が3歳になるまでの適切な時期に、事業主は柔軟な働き方を実現するための措置として(1)で選択した制度(対象措置)に関する以下の事項の周知と制度利用の意向の確認を、個別に行わなければなりません。

※ 利用を控えさせるような個別周知と意向確認は認められません。

周知時期	労働者の子が3歳の誕生日の1か月前までの1年間 (1歳11か月に達する日の翌々日から2歳11か月に達する日の翌日まで)
周知事項	① 事業主が(1)で選択した対象措置(2つ以上)の内容 ② 対象措置の申出先(例:人事部など) ③ 所定外労働(残業免除)・時間外労働・深夜業の制限に関する制度
個別周知・意向確認の方法	①面談 ②書面交付 ③FAX ④電子メール等 のいずれか 注:①はオンライン面談も可能。③④は労働者が希望した場合のみ

# 柔軟な働き方を実現するための措置の規定例

## 第10条(柔軟な働き方を実現するための措置)

新設

【5つの措置の中から、①始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ及び②テレワークの措置を講じた例】

1 3歳から小学校就学の始期に達するまでの子を養育する従業員(対象従業員)は、柔軟な働き方を実現するために申し出ることにより、次のいずれか1つの措置を選択して受けることができる。

- 二 始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ
- 二 テレワーク

2 1にかかわらず、日雇従業員からの申出は拒むことができる。

3 1の一に定める始業・終業時刻の繰上げ・繰下げの措置内容及び申出については、次のとおりとする。

- 二 対象従業員は、申し出ることにより、就業規則第〇条の始業及び終業の時刻について、以下のように変更することができる。
  - ・通常勤務=午前8時30分始業、午後5時30分終業
  - ・時差出勤A=午前8時始業、午後5時終業
  - ・時差出勤B=午前9時始業、午後6時終業
  - ・時差出勤C=午前10時始業、午後7時終業

二 申出をしようとする者は、1回につき1年以内の期間について、制度の適用を開始しようとする日及び終了しようとする日並びに時差出勤Aから時差出勤Cのいずれに変更するかを明らかにして、原則として適用開始予定日の1か月前までに、育児時差出勤申出書により人事担当者に申し出なければならない。

4 1の二に定めるテレワークの措置内容及び申出については、次のとおりとする。

- 二 対象従業員は、本人の希望により、1月につき10日を限度としてテレワークを行うことができる。
- 二 テレワークは、時間単位で始業時刻から連続又は終業時刻まで連続して実施することができるものとする。
- 三 テレワークの実施場所は、従業員の自宅、その他自宅に準じる場所(会社の認めた場所に限る。)とする。
- 四 テレワークを行う者は、原則として勤務予定の2営業日前までに、テレワーク申出書により所属長に申し出なければならない。

《法に基づき労使協定の締結により除外可能な者を除外する例》

2 1にかかわらず、次のいずれかに該当する従業員からの申出は拒むことができる。

- 二 日雇従業員
- 二 労使協定によって除外された次の従業員
  - (ア) 入社1年未満の従業員
  - (イ) 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員



## 11(1) 妊娠・出産等の申出時と子が3歳になる前の個別の意向聴取

事業主は、労働者が本人または配偶者の妊娠・出産等を申し出た時と、労働者の子が3歳になるまでの適切な時期に、子や各家庭の事情に応じた仕事と育児の両立に関する以下の事項について、労働者の意向を個別に聴取しなければなりません。

意向聴取の時期	① 労働者が本人または配偶者の妊娠・出産等を申し出たとき ② 労働者の子が3歳の誕生日の1か月前までの1年間 (1歳11か月に達する日の翌々日から2歳11か月に達する日の翌日まで)
聴取内容	① 勤務時間帯 (始業および終業の時刻) ② 勤務地 (就業の場所) ③ 両立支援制度等の利用期間 ④ 仕事と育児の両立に資する就業の条件 (業務量、労働条件の見直し等)
意向聴取の方法	①面談 ②書面交付 ③FAX ④電子メール等 のいずれか 注：①はオンライン面談も可能。③④は労働者が希望した場合のみ

## 11(2) 聴取した労働者の意向についての配慮

事業主は、(1)により聴取した労働者の仕事と育児の両立に関する意向について、自社の状況に応じて配慮しなければなりません。

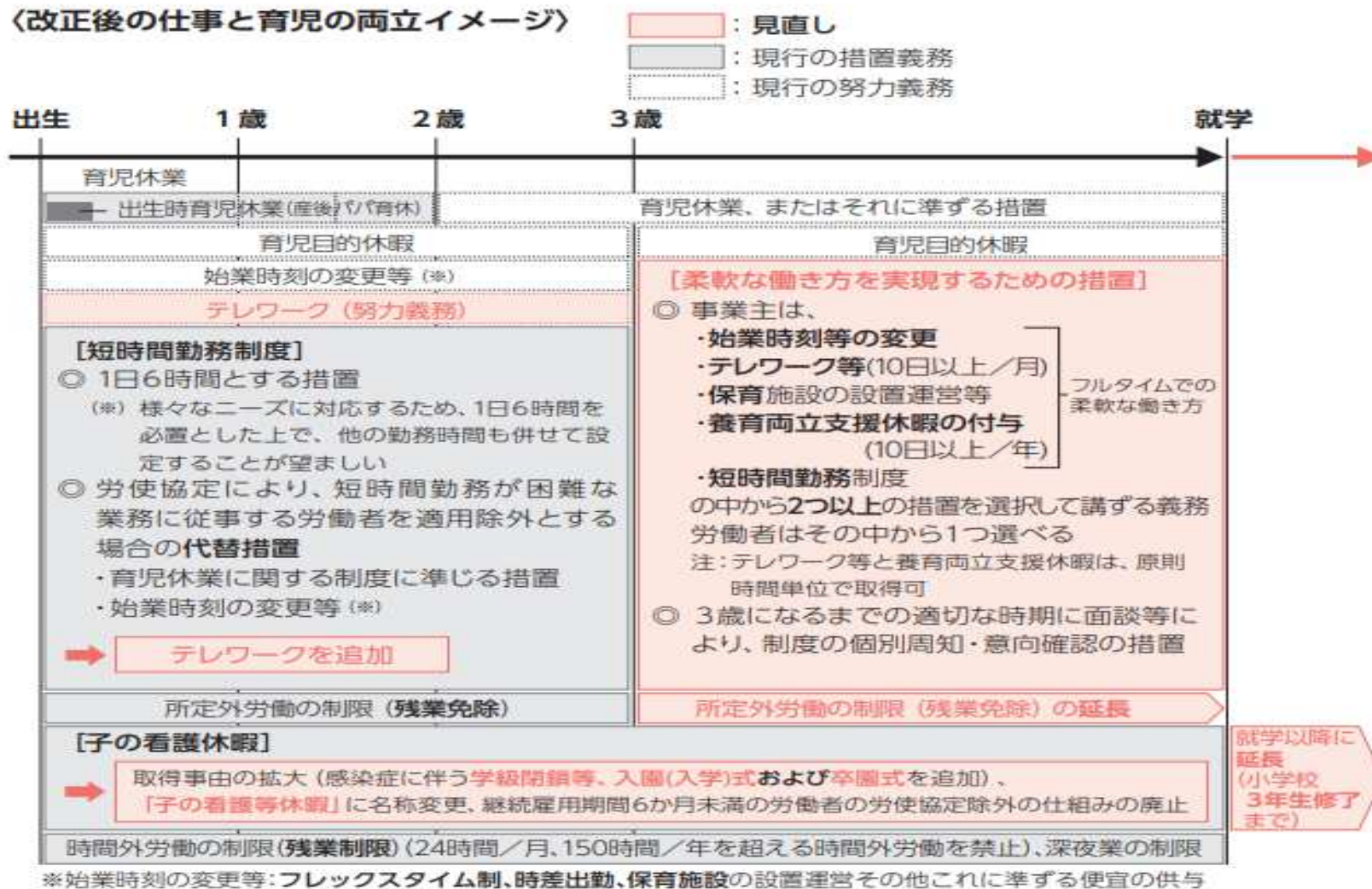
### 具体的な配慮の例

- ・勤務時間帯、勤務地にかかる配置
  - ・業務量の調整
  - ・両立支援制度等の利用期間等の見直し
  - ・労働条件の見直し
- 等



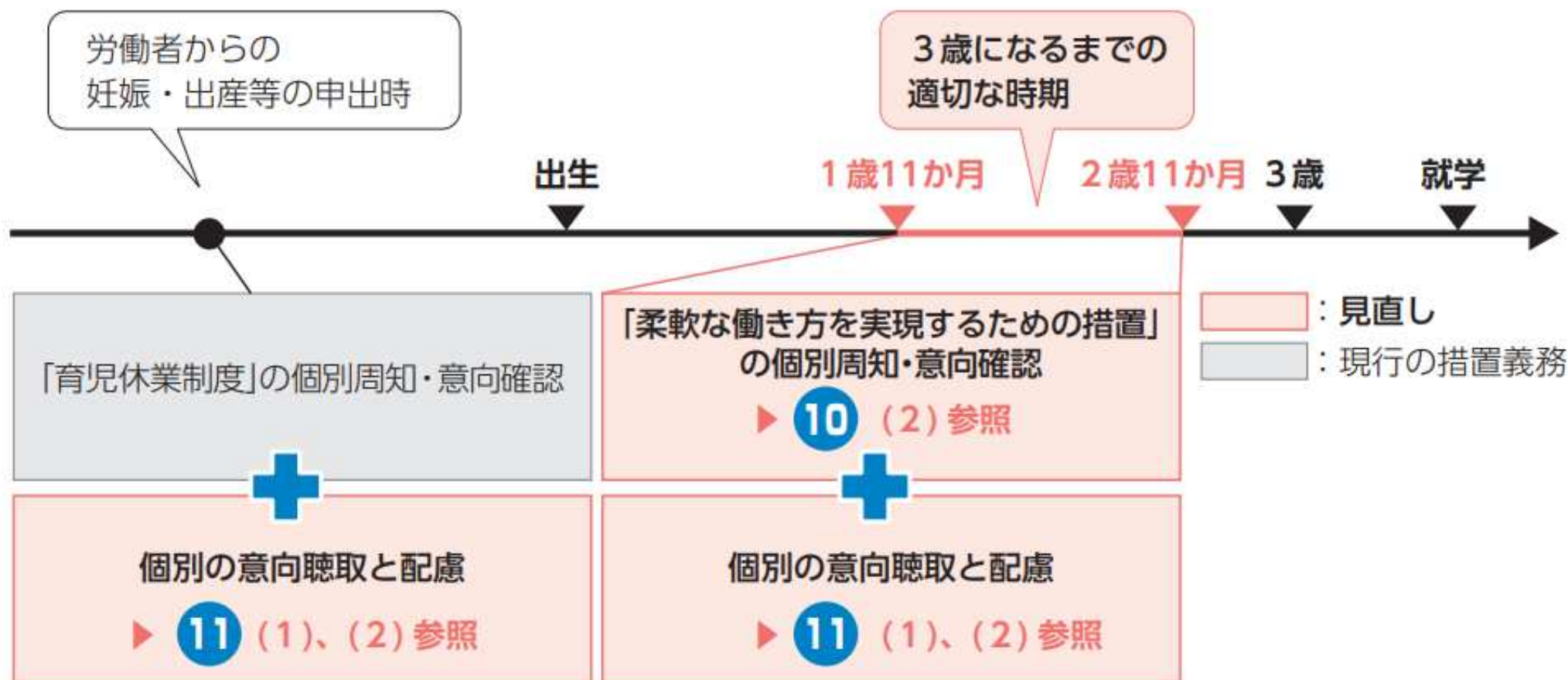


# 改正後の仕事と育児のイメージ



# 個別周知・意向確認・意向聴取・配慮のまとめ

## 〈改正後の個別周知等の義務〉



# 改正法への対応(タスクとスケジュール)

# タスクとスケジュール①

実施時期目安	項目	タスク
～2025.3.31	子の看護休暇の見直し	育児・介護休業規程修正
		労使協定修正
		勤怠管理システム確認
	介護休暇を取得できる労働者の要件緩和	育児・介護休業規程修正
		労使協定修正
残業免除の対象拡大	育児・介護休業規程修正	
就業規則等の届出	過半数代表意見聴取→労働基準監督署届出	
2025.4.1～	介護離職防止のための雇用環境整備	4つの中から実施項目選択
		選択項目の実施
	介護離職防止のための個別の周知・意向確認	介護直面時の申出方法検討
		申出があった時の周知方法検討
		申出があった時の周知事項検討
		申出があった時の周知内容確認・準備
		申出があった時の意向確認方法検討
	介護離職防止のための情報提供	情報提供時期の検討
		情報提供事項の検討
		情報提供方法の検討
		対象者の洗い出し・運用方法検討
		継続運用担当者の決定

## タスクとスケジュール②

実施時期目安	項目	タスク
～2025.3.31頃	育児休業取得状況の公表 ※従業員数300人超の企業	公表内容の検討
		公表方法の検討
～事業年度 3ヶ月後		公表内容の収集
		公表の実施
		運用担当者の検討
～2025.3.31	育児・介護テレワーク導入 ※努力義務	テレワーク可否の判断
		テレワーク実施時の条件設定
		テレワーク運用設定（場所・勤怠管理・手当等）
		就業規則・育児・介護休業規程修正

実施時期目安	項目	タスク
～2025.8.31頃	育児期の柔軟な働き方を実現するための措置	導入制度検討（5つから2つ以上）
～2025.9.30		過半数代表からの意見聴取
		育児・介護休業規程修正
		労使協定修正
	就業規則等の届出	過半数代表意見聴取→労働基準監督署届出



## タスクとスケジュール③

実施時期目安	項目	タスク
～2025.9.30	柔軟な働き方の個別の周知・意向確認	実施時期の検討（1歳11ヶ月-2歳11ヶ月）
		子の年齢の洗い出し・運用方法検討
		個別周知事項の検討
		個別周知・意向確認方法の検討
		継続運用担当者の決定
	妊娠出産申出時の個別意向聴取	妊娠出産申出方法検討
		意向聴取事項の検討
		意向聴取方法の検討
		継続運用担当者の決定
		意向への対応検討者決定
		対象者への説明者決定
	子の3歳前の個別意向聴取	実施時期の検討（1歳11ヶ月-2歳11ヶ月）
		子の年齢の洗い出し・運用方法検討
		意向聴取事項の検討
		意向聴取方法の検討
		継続運用担当者の決定
		意向への対応検討者決定
		対象者への説明者決定

# 両立支援等助成金について

参考:令和7年度概算要求の概要(雇用環境・均等局) 厚生労働省

## 両立支援等助成金の主な改正内容

※支給額・加算措置の赤字・下線が新規・拡充箇所

働き続けながら子育てや介護を行う労働者の雇用の継続を図るための就業環境整備に取り組む事業主に対して両立支援等助成金を支給することにより、仕事と育児・介護の両立支援に関する事業主の取組を促進し、労働者の雇用の安定を図ります。

	コース名/コース内容	支給額 (休業取得/制度利用者 1人当たり)	加算措置/加算額
育児休業	<b>出生時両立支援コース</b> 33.8億円 (41.5億円) 男性労働者が育児休業を取得しやすい雇用環境整備・業務体制整備を行い、子の出生後8週以内に育休開始	<b>①第1種 (男性の育児休業取得) 1人目 20万円</b> 対象労働者が子の出生後8週以内に育休開始 <b>2~3人目 10万円</b> <b>②第2種 (男性育休取得率の上昇等) 1年以内達成: 60万円</b> 第1種受給年度と比較し男性育休取得率 (%) が30ポイント以上上昇した場合等 <b>2年以内達成: 40万円</b> <b>3年以内達成: 20万円</b>	<b>加算措置/加算額</b> <出生時両立支援コース> ①第1種 1人目で雇用環境整備措置を4つ以上実施した場合 <b>10万円加算</b> ②第2種 第1種受給時にプラチナくるみん認定事業主であった場合 <b>15万円加算</b> <育休中等業務代替支援コース> プラチナくるみん認定事業主は、①③を以下の通り割増。 ①育児休業中の手当支給 業務代替手当の支給額を4/5に割増 ③育児休業中の新規雇用 代替期間に応じた支給額を割増 <b>最大82.5万円</b> ・最短: 7日以上: <b>11万円</b> ・最長: 6か月以上: <b>82.5万円</b> 育休取得者/制度利用者が有期雇用労働者の場合 ①~③に <b>10万円加算</b> (1か月以上の場合のみ) <柔軟な働き方選択制度等支援コース> 対象となる子の年齢を中学校卒業まで引き上げた場合 <b>20万円加算</b>
	<b>育児休業等支援コース</b> 33.6億円 (40.2億円) 育児休業の円滑な取得・復帰支援の取組を行い、「育休復帰支援プラン」に基づき3か月以上の育休取得・復帰	<b>①育休取得時 30万円</b> ※無期雇用者、 <b>②職場復帰時 30万円</b> 有期雇用労働者各1人限り	
	<b>育休中等業務代替支援コース</b> 266.3億円 (87.8億円) 育児休業や育児短時間勤務期間中の業務体制整備のため、業務を代替する周囲の労働者への手当支給や、代替要員の新規雇用(派遣受入含む)を実施 ※支給額欄①②については常時雇用する労働者の数が300人以下の事業主も支給対象	<b>①育児休業中の手当支給 最大125万円</b> ・業務体制整備経費: 5万円 (育休1月未満 2万円) ・業務代替手当: 支給額の3/4 ※上限10万円/月、12か月まで <b>②育短勤務中の手当支給 最大110万円</b> ・業務体制整備経費: 2万円 ・業務代替手当: 支給額の3/4 ※上限3万円/月、子が3歳になるまで <b>③育児休業中の新規雇用 最大67.5万円</b> 代替期間に応じ以下の額を支給 ・最短: 7日以上: 9万円 ・最長: 6か月以上: 67.5万円 ※①~③合計で1年度10人まで、初回から5年間	
育児期の働き方	<b>柔軟な働き方選択制度等支援コース</b> 12.1億円 (3.7億円) 育児期の柔軟な働き方に関する制度等を導入した上で、「育児に係る柔軟な働き方支援プラン」により制度利用者を支援	制度2つ導入し、対象者が制度利用 <b>20万円</b> 制度3つ以上導入し、対象者が制度利用 <b>25万円</b> 改正法(※)施行後は 制度3つ導入し、対象者が制度利用 <b>20万円</b> 制度4つ以上導入し、対象者が制度利用 <b>25万円</b> (※)柔軟な働き方を実現するための制度 ・子の看護等休暇制度有給化支援 制度導入時 <b>30万円</b> ※1年度5人まで	<各コース共通> 育児休業等に関する情報公表加算 申請前の直近年度に係る下記①~③の情報を「両立支援のひろば」サイト上で公表した場合、 <b>2万円加算</b> 対象の情報: ①男性の育児休業等取得率、②女性の育児休業取得率、③男女別の平均育休取得日数 ※出生時両立支援コース(第2種)以外が対象。各コースごと1回限り。
介護との両立	<b>介護離職防止支援コース</b> 11.9億円 (5.1億円) 「介護支援プラン」に基づき円滑な介護休業の取得・復帰や介護のための柔軟な就労形態の制度利用を支援	<b>①介護休業 取得・復帰: 40万円</b> (※5日以上、15日以上取得・復帰で60min) <b>②介護両立支援制度 ※20日以上利用、()は60日以上利用。</b> 制度1つ導入し、対象者が制度を1つ利用 <b>20万円 (30万円)</b> 制度2つ以上導入し、対象者が制度を1つ利用 <b>25万円 (40万円)</b> <b>③業務代替支援 ※5日以上利用、()は15日以上取得・利用の場合</b> 介護休業中の新規雇用等 <b>20万円 (30万円)</b> 介護休業中の手当支給等 <b>5万円 (10万円)</b> 短時間勤務中の手当支給等 <b>3万円</b> (※15日以上利用の場合のみ)	
		環境整備加算 <b>10万円加算</b> > 雇用環境整備措置を4つ全て実施した場合	

## その他 東京都の助成金

### 耳より情報 東京都の助成金 働くパパママ育児応援奨励金 (東京しごと財団)

※働くパパコース・働くママコースは「働くパパコースNEXT」「働くママコースNEXT」へそれぞれ名称を変更しました

	<p>合計15日以上の育児 <b>25万円～330万円</b></p> <p>加算となる取組により <b>最大410万円</b></p> <p>※奨励金額がアップしました！</p>
	<p>合計1年以上の育児 <b>125万円</b></p> <p>加算となる取組により <b>最大165万円</b></p> <p>※奨励金額がアップしました！</p>
	<p>合計6か月以上1年未満の育児 <b>100万円</b></p>
	<p>2人がそれぞれ合計30日以上の育児 + 複数の職場環境整備実施 <b>80万円</b></p> <p>3人目以降5人まで 1人につき30万円加算 <b>最大170万円</b></p>

**【対象事業者】**

都内勤務の常時雇用する従業員を2名以上かつ6か月以上継続して雇用し、都内で事業を営んでいる企業等

### 介護休業取得応援奨励金

令和6年度

## 介護休業取得応援奨励金



従業員への介護休業取得を推進する  
都内中小企業等を支援します

従業員に介護休業を取得させるとともに、職場環境を整備した都内中小企業等に奨励金を支給することで、介護休業の取得を促進し就業継続を後押しします

合計15日の介護休業 **27.5万円**

合計31日以上介護休業 **55万円**

※奨励金額がアップしました！

年度内1回

有給の介護休暇を含めて申請することができます！

## 2. 雇用保険法



# 雇用保険制度の概要(体系)

○ 令和6年雇用保険制度改正により、出生後休業支援給付及び育児時短就業給付が創設され、育児休業給付と併せて、育児休業等給付となる。

【現在】



厚生労働省「第197回労働政策審議会職業安定分科会雇用保険部会 資料」

【令和7年4月1日以降】





# 育児休業等給付の概要

厚生労働省「育児休業等給付について」

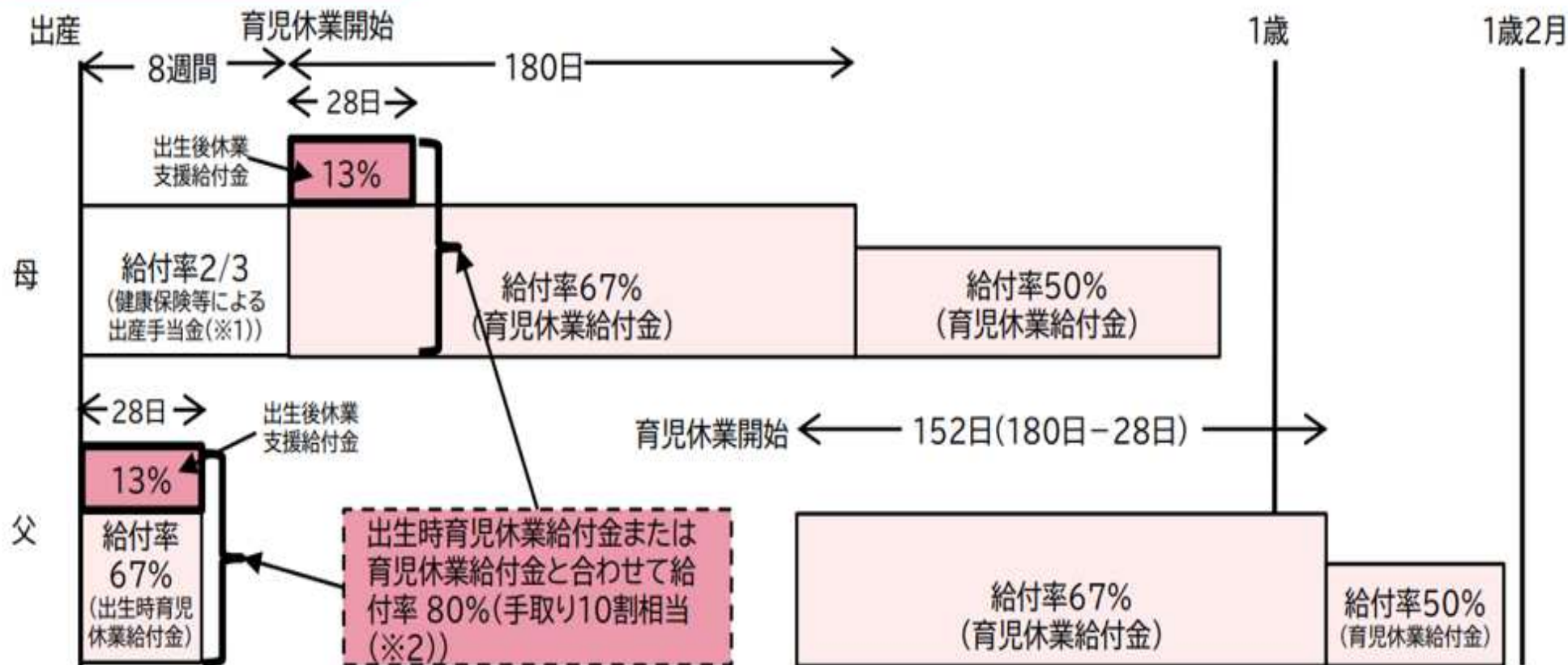


# 出生後休業支援給付金

厚生労働省「2025年4月から「出生後休業支援給付金」を創設します」

## 支給額のイメージ

※パパ・ママ育休プラス制度を活用した場合のイメージを記載しています。



# 出生後休業支援給付金

**1 支給要件** 被保険者(雇用保険の一般被保険者及び高年齢被保険者をいいます。)が、次の①および②の要件を満たした場合に、「出生後休業支援給付金」を支給します。

- ① 被保険者が、対象期間※に、同一の子について、出生時育児休業給付金が支給される産後パパ育休または育児休業給付金が支給される育児休業を通算して14日以上取得したこと。
- ② 被保険者の配偶者が、「子の出生日または出産予定日のうち早い日」から「子の出生日または出産予定日のうち遅い日から起算して8週間を経過する日の翌日」までの期間に通算して14日以上育児休業を取得したこと、または、子の出生日の翌日において「配偶者の育児休業を要件としない場合」(裏面の3参照)に該当していること。

※ 対象期間:

- 被保険者が産後休業をしていない場合(被保険者が父親または子が養子の場合)は、「子の出生日または出産予定日のうち早い日」から「子の出生日または出産予定日のうち遅い日から起算して8週間を経過する日の翌日」までの期間。
  - 被保険者が産後休業をした場合(被保険者が母親、かつ、子が養子でない場合)は、「子の出生日または出産予定日のうち早い日」から「子の出生日または出産予定日のうち遅い日から起算して16週間を経過する日の翌日」までの期間。
- 2025年4月1日より前から引き続いて育児休業をしている場合は、下線部分を「2025年4月1日」として要件を確認します。

**2 支給額** 支給額 = 休業開始時賃金日額※<sup>1</sup> × 休業期間の日数(28日が上限)※<sup>2</sup> × 13%

※<sup>1</sup> 同一の子に係る最初の出生時育児休業または育児休業の開始前直近6か月間に支払われた賃金の総額を180で除して得た額。

※<sup>2</sup> 支給日数は、対象期間における出生時育児休業給付金または育児休業給付金が支給される休業の取得日数であり、28日を上限とする。



# 出生後休業支援給付金の支給対象者

## 3 配偶者の育児休業を要件としない場合

子の出生日の翌日において、次の1～7のいずれかに該当する場合は、配偶者の育児休業を必要としません。なお、被保険者が父親の場合は、子が養子でない限り、必ずいずれかの事由(主に4, 5, 6のいずれか)に該当することとなりますので、配偶者(母親)の育児休業取得の有無は要件になりません。

### 1. 配偶者がいない

配偶者が行方不明の場合も含まれます。ただし、配偶者が勤務先において3か月以上無断欠勤が続いている場合または災害により行方不明となっている場合に限りません。

### 2. 配偶者が被保険者の子と法律上の親子関係がない

### 3. 被保険者が配偶者から暴力を受け別居中

### 4. 配偶者が無業者

### 5. 配偶者が自営業者やフリーランスなど雇用される労働者でない

### 6. 配偶者が産後休業中

### 7. 1～6以外の理由で配偶者が育児休業をすることができない

配偶者が日々雇用される者など育児休業をすることができない場合や、育児休業をしても給付金が支給されない場合(育児休業給付の受給資格がない場合など)が該当します。なお、単に配偶者の業務の都合により育児休業を取得しない場合等は含まれません。

## 4 支給申請手続

- 出生後休業支援給付金の支給申請は、原則として、出生時育児休業給付金または育児休業給付金の支給申請と併せて、同一の支給申請書を用いて行っていただくこととなります。
- 出生時育児休業給付金または育児休業給付金の申請後に、出生後休業支援給付金の支給申請を別途行うことも可能ですが、その場合は、出生時育児休業給付金または育児休業給付金が支給された後に申請してください。

出生後休業支援給付金の支給要件を満たす場合は、支給申請書にある次の ① ② ③ の項目のいずれか一つを記入してください。(複数記載は不可)

厚生労働省「2025年4月から「出生後休業支援給付金」を創設します」

# 出生後休業支援給付金の添付書類

- 出生後休業支援給付金は、原則として被保険者とその配偶者の両者の育児休業取得が必要です。(ただし、子の出生の翌日の配偶者が、次に該当する場合、配偶者の育児休業取得は不要。その場合は申請書に該当番号を記し、次の書類を添付)
- 被保険者の配偶者が出産の場合(被保険者が父親)は、母子健康手帳のコピーを提出すれば足够了。

子の出生日の翌日における配偶者の状態	番号	確認書類
配偶者がいない	1	① 戸籍謄(抄)本(抄本の場合は被保険者本人のもの)及び世帯全員について記載された住民票(続柄あり)の写し または ② 被保険者がひとり親を対象とした公的な制度を利用していることが確認できる書類(遺族基礎年金の国民年金証書、児童扶養手当の受給を証明する書類、母子家庭の母等に対する手当や助成制度等を受給していることが確認できる書類など、いずれか一つで可)
配偶者が行方不明(配偶者が雇用される労働者であり勤務先において3か月以上無断欠勤が続いている場合又は災害により行方不明となっている場合に限りです。)	1	① 世帯全員について記載された住民票(続柄あり)の写し等、支給対象者の配偶者であることを確認できるもの 及び ② 配偶者の勤務先において無断欠勤が3か月以上続いていることについて配偶者の事業主が証明したものの、または、罹災証明書
配偶者が被保険者の子と法律上の親子関係がない	2	戸籍謄(抄)本(抄本の場合は被保険者本人及び対象の子のもの。住民票において、被保険者の配偶者が世帯主となっており、対象の子との続柄が「夫の子」又は「妻の子」となっている場合は、住民票(続柄あり)の写しでも可。)
配偶者から暴力を受け、別居中	3	裁判所が発行する配偶者暴力防止法第10条に基づく保護命令に係る書類の写し、女性相談支援センター等が発行する配偶者からの暴力の被害者の保護に関する証明書(雇用保険用)のいずれか

配偶者が無業者	4	① 世帯全員について記載された住民票(続柄あり)の写し等、支給対象者の配偶者であることを確認できるもの 及び ② 配偶者の直近の課税証明書(収入なしであることの確認のため) ※ 課税証明書に給与収入金額が記載されている場合は、事業主発行の退職証明書の写しなど子の出生日の翌日時点で退職していることがわかる書類も必要です。 ※ 配偶者が基本手当を受給中であれば、配偶者の直近の課税証明書に代えて受給資格者証の写しを添付書類とすることができます。
配偶者が自営業者やフリーランスなど雇用される労働者でない	5	① 世帯全員について記載された住民票(続柄あり)の写し等、支給対象者の配偶者であることを確認できるもの 及び ② 配偶者の直近の課税証明書(所得の内訳の事業所得に金額が計上されており、給与収入金額が計上されていないことを確認するため) ※ 課税証明書に給与収入金額が記載されている場合は、給与収入金額が雇用される労働者としてのものであれば、事業主発行の退職証明書の写しなど子の出生日の翌日時点で退職していることがわかる書類も必要です。給与収入金額が労働者性のない役員の役員報酬である場合や、各種法律に基づく育児休業がない特別職の公務員の場合は、その身分を証明する書類(役員名簿の写しや、身分証の写しなど。)も必要です。
配偶者が産後休業中	6	母子健康手帳(出生届済証明のページ)、医師の診断書(分娩(出産)予定日証明書)、出産育児一時金等の支給決定通知書のいずれか
上記以外の理由で配偶者が育児休業をすることができない	7	① 世帯全員について記載された住民票(続柄あり)の写し等、支給対象者の配偶者であることを確認できるもの 及び ② 配偶者が育児休業をすることができないことの申告書(裏面参照)及び申告書に記載された必要書類





# 育児時短就業給付金

## 現状・課題

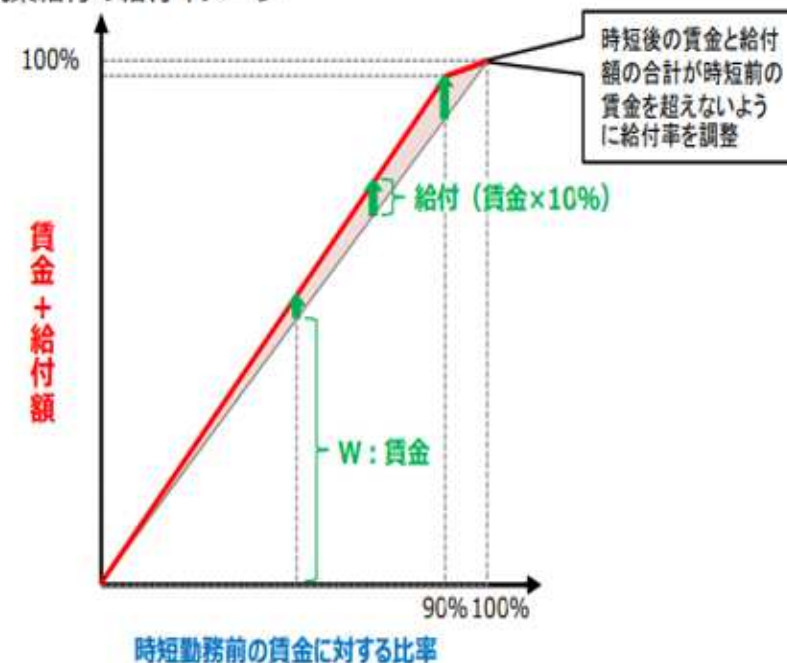
- 現状では、育児のための短時間勤務制度を選択し、賃金が低下した労働者に対して給付する制度はない。
- 「共働き・共育て」の推進や、子の出生・育児休業後の労働者の育児とキャリア形成の両立支援の観点から、柔軟な働き方として、時短勤務制度を選択できるようにすることが求められる。

## 見直し内容

- 被保険者が、**2歳未満の子を養育するために**、時短勤務をしている場合の新たな給付として、**育児時短就業給付を創設**。
- 給付率については、休業よりも時短勤務を、時短勤務よりも従前の所定労働時間で勤務することを推進する観点から、**時短勤務中に支払われた賃金額の10%**とする。

<財源> 子ども・子育て支援金を充当 <施行期日> 2025（令和7）年4月1日

## ○育児時短就業給付の給付イメージ



育児時短就業給付就業開始時賃金日額×30の 90/100以上の賃金が支給されている場合は、支給率が逡減する。

厚生労働省「「子ども・子育て支援法等の一部を改正する法律」の改正内容」

## 雇用保険の適用拡大

### 現状・課題

- 雇用労働者の中で働き方や生計維持の在り方の多様化が進展していることを踏まえ、雇用のセーフティネットを拡げる必要がある。

### 見直し内容

- 雇用保険の被保険者の要件のうち、**週所定労働時間を「20時間以上」から「10時間以上」に変更し、適用対象を拡大。**  
(R4年度末時点の被保険者数は約4,457万人)

※ 給付は別基準とするのではなく、現行の被保険者と同様に、基本手当、教育訓練給付、育児休業給付等を支給。

<施行期日> 2028（令和10）年10月1日

一部の特殊な働き方をする人を除き、ほとんどの人が雇用保険に加入することに

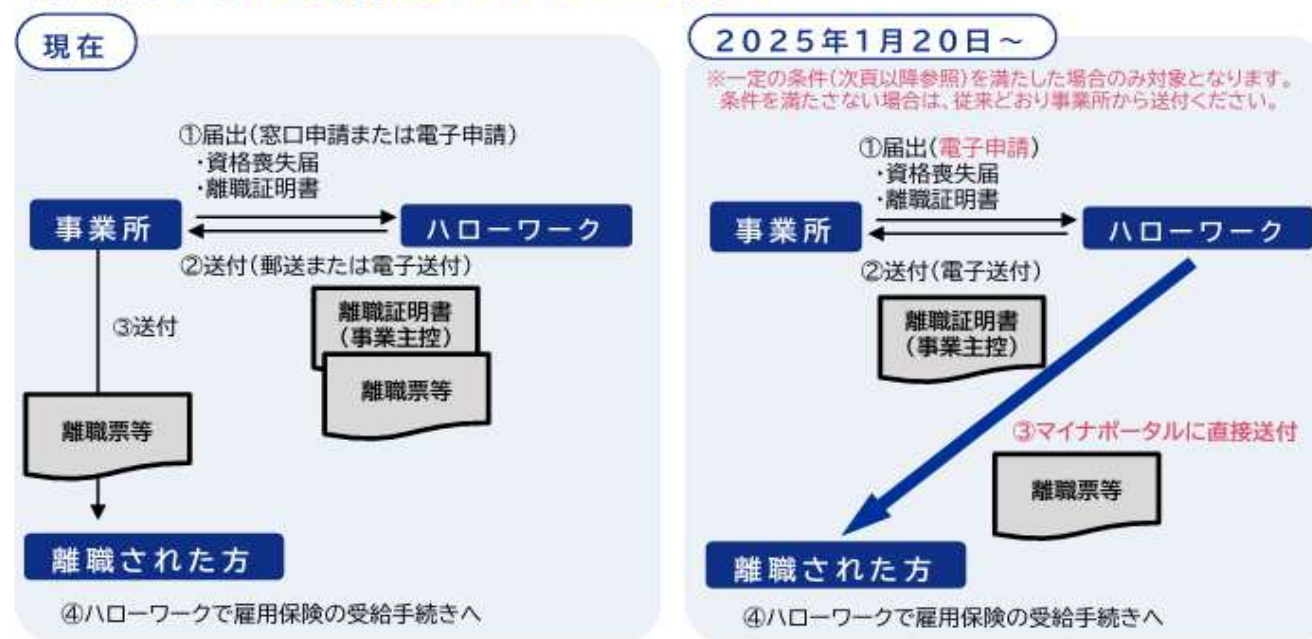


**手続増加が見込まれるため、申請手続の簡素化やオンライン化を進めるとされている！**



## 【参考】1月20日～ 離職票をマイナポータルで受け取れるようになりました

### 「離職票」等が送付されるまでの流れ



**事業所から離職者に郵送等を行う事務がなくなります！**

雇用保険の離職手続きを電子申請で提出いただいた後、ハローワークによる審査が終了したら自動的に離職票等の書類が離職者のマイナポータルに送信されます。



# 自己都合退職者の給付制限の見直し

## 現状・課題

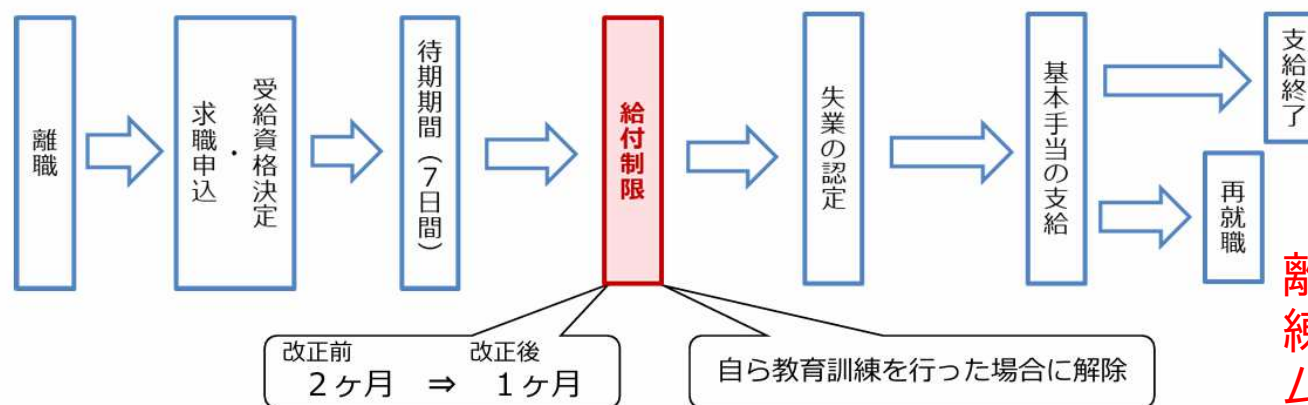
- 自己都合退職者に対しては、失業給付（基本手当）の受給に当たって、待期満了の翌日から原則2ヶ月間（5年以内に2回を超える場合は3ヶ月）の給付制限期間がある。
  - ※ ただし、ハローワークの受講指示を受けて公共職業訓練等を受講した場合、給付制限が解除される。
- 労働者が安心して再就職活動を行えるようにする観点等を踏まえ、給付制限期間を見直す必要がある。

## 見直し内容

- 離職期間中や離職日前1年以内に、**自ら雇用の安定及び就職の促進に資する教育訓練を行った場合には、給付制限を解除。**
  - ※ このほか、通達の改正により、原則の給付制限期間を2ヶ月から1ヶ月へ短縮する。ただし、5年間で3回以上の自己都合離職の場合には給付制限期間を3ヶ月とする。

<施行期日> 2025（令和7）年4月1日

○基本手当の受給手続の流れ（自己都合離職者）



離職前から計画的に教育訓練を受けて、失業給付をスムーズに受け取るケースも

# 教育訓練給付の拡充

## 現状・課題

- 厚生労働大臣が指定する教育訓練を受講・修了した場合にその費用の一部を支給すること（教育訓練給付）を通じて、労働者の学び直し等を支援している。
- 個人の主体的なり・スキリング等への直接支援をより一層、強化、推進するとともに、その教育訓練の効果（賃金上昇や再就職等）を高めていく必要がある。

## 見直し内容

- 教育訓練給付金の給付率の上限を受講費用の**70%から80%に引き上げる**。【法律事項】
  - ・ 専門実践教育訓練給付金（中長期的キャリア形成に資する専門的・実践的な教育訓練講座を対象）について、教育訓練の受講後に賃金上昇した場合、現行の追加給付に加えて、更に受講費用の10%（合計80%）を追加で支給する。【省令】
  - ・ 特定一般教育訓練給付金（速やかな再就職及び早期のキャリア形成に資する教育訓練講座を対象）について、資格取得し、就職等した場合、受講費用の10%（合計50%）を追加で支給する。【省令】

<施行期日> 2024（令和6）年10月1日

〈改正前〉

	専門実践	特定一般
本体給付	50%	40%
追加給付① (資格取得等)	20%	—
追加給付② (賃金上昇)	—	—
最大給付率	70%	40%

〈改正後〉

	専門実践	特定一般
本体給付	50%	40%
追加給付① (資格取得等)	20%	<b>10%</b>
追加給付② (賃金上昇)	<b>10%</b>	—
最大給付率	<b>80%</b>	<b>50%</b>

【参考】 現行の対象資格・講座の例

専門実践教育訓練給付金
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 医療・社会福祉・保健衛生関係の専門資格（看護師、介護福祉士等）</li> <li>・ デジタル関連技術の習得講座（データサイエンティスト養成コース等）</li> <li>・ 専門職大学院 等</li> </ul>
特定一般教育訓練給付金
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 運転免許関係（大型自動車第一種免許等）</li> <li>・ 医療・社会福祉・保健衛生関係の講座（介護職員初任者研修等） 等</li> </ul>

# 教育訓練休暇給付金

## 現状・課題

- 労働者が自発的に、教育訓練に専念するために仕事から離れる場合に、その訓練期間中の生活費を支援する仕組みがない。
- 労働者の主体的な能力開発をより一層支援する観点からは、離職者等を含め、労働者が生活費等への不安なく教育訓練に専念できるようにする必要がある。

## 見直し内容

- 雇用保険被保険者が教育訓練を受けるための休暇を取得した場合に、基本手当に相当する給付として、**賃金の一定割合を支給する教育訓練休暇給付金を創設**する。

<施行期日> 2025（令和7）年10月1日

在職中の被保険者が自発的な能力開発を目的として、教育訓練のための休暇を取得した際に、基本手当(失業給付)相当額を給付する。

+ 教育訓練休暇を開始した日前2年間におけるみなし被保険者期間が12ヶ月以上必要

【みなし被保険者期】休業開始日の前の日から遡って1か月ごとに分け、その区分された期間の賃金支払基礎日数が11日以上であった月を1か月とする。

教育訓練休暇給付金	
対象者	・ 雇用保険被保険者
支給要件	・ 教育訓練のための休暇（無給）を取得すること。 ・ 被保険者期間が5年以上あること。
給付内容	・ 離職した場合に支給される基本手当の額と同じ。 ・ 給付日数は、被保険者期間に応じて90日、120日、150日のいずれか。
国庫負担	・ 給付に要する費用の1/4又は1/40（基本手当と同じ）

※ 上記のほか、雇用保険被保険者以外の者を対象に、教育訓練費用と生活費を融資対象とする新たな融資制度を創設予定。【省令】



## その他(就業促進手当)

### 現状・課題

- 安定した職業以外の職業に早期再就職した場合の手当として就業手当が、早期再就職し、離職前の賃金から再就職後賃金が低下していた場合に低下した賃金の6か月分を支給する手当として就業促進定着手当が設けられている。
- 支給実績や人手不足の状況等を踏まえた各手当の在り方について、検討する必要がある。

### 見直し内容

- 就業手当を**廃止**するとともに、就業促進定着手当の**上限を支給残日数の20%に引き下げる**。

<施行期日> 2025（令和7）年4月1日

【参考】 現行の就業促進手当の概要

	就業手当	再就職手当	就業促進定着手当
概要	受給資格者が職業に就いた場合であって、所定給付日数の3分の1以上かつ45日以上を残して就業をした場合に、就業日ごとに基本手当日額の30%相当額を支給（ <b>再就職手当の対象とする就職を除く。</b> ）	受給資格者が <b>安定した職業</b> （1年超の雇用見込みのある職業等）に就いた場合であって、所定給付日数の3分の1以上を残して再就職した場合に支給残日数の60%又は70%に基本手当日額を乗じた額の一時金を支給	基本手当受給者が早期再就職し、再就職後6か月間定着した場合に、離職前の賃金から再就職後賃金が低下していた者について、低下した賃金の6か月分を支給
給付	基本手当日額の30%相当額	<b>支給残日数の60%</b> （支給残日数が所定給付日数の3分の2以上の場合は <b>70%</b> ）に基本手当日額を乗じた額の一時金	（離職前の賃金日額－再就職後の賃金日額に相当する額）に再就職後6か月間の賃金の支払基礎となった日数を乗じて得た額の一時金 ※基本手当支給残日数の <b>40%相当額</b> （再就職手当として支給残日数の70%が支給された場合は、 <b>30%相当額</b> ）が上限
受給者数 (令和4年度)	3,486人	359,734人	92,546人



# 3. 年収の壁と社会保険適用拡大

# 年収の壁とは

## 「年収の壁」に関するまとめ

壁の種類		パートタイム労働者本人への影響	パートタイム労働者の配偶者もしくは世帯における影響	
①税金の関わる壁	100万円の壁	住民税の発生		← 手取りに影響なし
	103万円の壁	所得税の発生	配偶者控除（38万円）が適用できなくなる →代わりに配偶者特別控除が適用になる	← 手取りは逆転しない
	150万円の壁		配偶者特別控除が満額（38万円）適用できなくなり、 以降、パートタイム労働者の収入によって徐々に減額	← 世帯の手取りは逆転しない
	201万円の壁		配偶者特別控除の対象ではなくなる	← 世帯の手取りは逆転しない
②社会保険に関わる壁	106万円の壁	お勤め先によって社会保険加入の対象 健康保険・厚生年金保険の保険料の 支払いが発生		← 手取りに影響あり
	130万円の壁	国民年金・国民健康保険の 保険料の支払いが発生		← 手取りに影響あり
③配偶者手当に関わる壁	主に103万円or 130万円の壁		パートタイムで働く本人の収入により、配偶者が配偶者 手当等の支給対象外となる	← 世帯の手取りに影響あり

## 短時間労働者の適用条件と年収の壁の確認

check 週の所定労働時間が20時間以上

check 所定内賃金が月額8.8万円以上※

check 2ヶ月を超える雇用の見込みがある

check 学生ではない

※基本給及び諸手当を指します。ただし、通勤手当・残業代・賞与等は含みません。

	基本給 諸手当	家族手当 通勤手当など	時間外手当 休日手当など	賞与など	不動産収入 事業収入 配当収入など
106万円の壁	○	—	—	—	—
130万円の壁	○	○	○	○	○

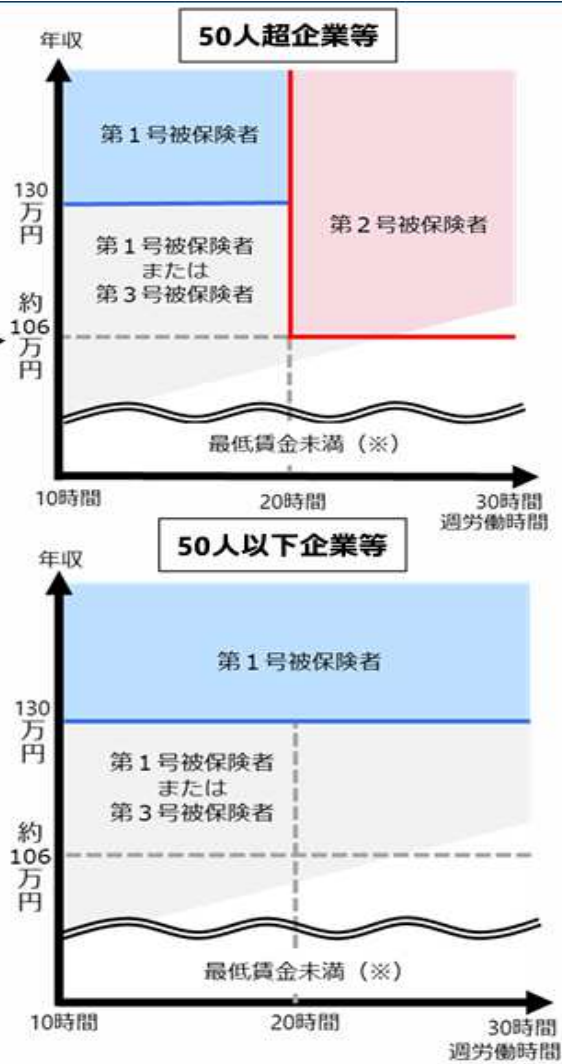
表 年収106万円、130万円の壁の対象となる収入（○:対象 —:対象外）

# 短時間労働者に係る被用者保険の適用要件見直し案のイメージ

厚生労働省「被用者保険の適用拡大及び第3号被保険者制度を念頭に置いた「年収の壁」への対応について」

## <見直し前>

いわゆる「年収の壁」であり、就業調整の基準として意識される



企業規模の違いにより被用者保険の適用範囲が異なることによって、勤め先の選択に影響

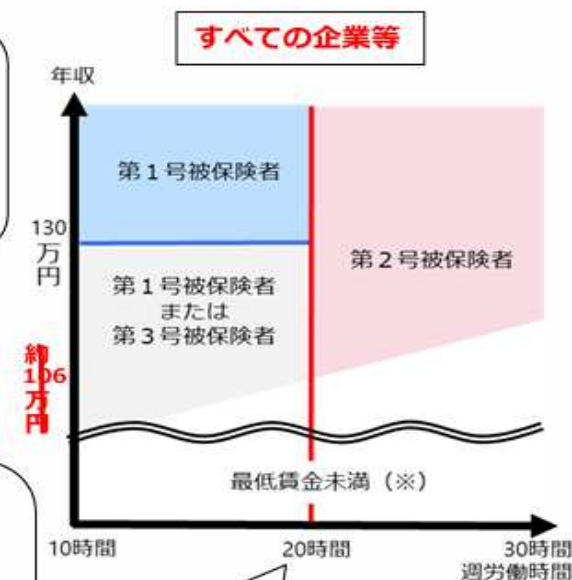
## <見直し後>

企業規模にかかわらず、被用者保険の適用範囲が同じになるため、勤め先の選択に影響を与えない



就業調整の基準となる金額がなくなることで

- ・ 年収を意識する必要がなくなる
- ・ 賃上げに伴う就業調整が生じなくなる



年収にかかわらず、週20時間以上の労働で被用者保険が適用

注：学生は引き続き除外



# 被用者保険の適用拡大の進め方

## <見直しの方向性>

### 賃金要件の撤廃

## <進め方の考え方>

最低賃金の引上げに伴い労働時間要件を満たせば本要件を満たす地域や事業所が増加していることを踏まえ、本要件を撤廃してはどうか。その際、最低賃金の動向を踏まえつつ、本要件撤廃の時期に配慮してはどうか。

### 企業規模要件の撤廃

本要件の撤廃の際に、短時間労働者が適用の対象となる事業所は50人以下の中小事業所であり、配慮が必要なことから、十分な周知・準備期間を確保してはどうか。

### 非適用業種の解消

新たに被用者保険の適用事業所となり、短時間労働者のみならず、いわゆるフルタイム相当の通常の労働者も適用対象となることから、さらに十分な周知・準備期間を確保してはどうか。

## 第3号被保険者についての主な意見

- 働き方やライフスタイルが多様化する中、配偶者の働き方により第3号被保険者に該当するか決まる今の制度は中立的な社会保険制度とはいえない。第3号被保険者の大半を女性が占め、女性のキャリア形成を阻害し、男女間賃金格差を生む原因の一つ。社会保険の給付と負担の関係性もふまえ、廃止すべき。
- 生産年齢人口の減少に伴い、女性や高齢者など、誰もが安心して活躍できる社会の実現が重要。企業もL字カーブの是正や解消を目指す取組を加速させる一方、年金制度も適用拡大を進め、第3号被保険者の縮小に取り組むことが肝要。第3号制度の在り方検討・再構築が望ましい。
- **40年前にできた制度で、共働きや家族の多様化で、もはや時代にそぐわないしその役割は終えつつある。**長く続いてきた制度で、企業も人々もこの制度を前提として物事を進めてきており、混乱が生じないように解消時期は10年後、20年後先にするとしても、早急に国民の合意を得て動き出すべき。
- 廃止する場合、保険料について、第1号被保険者として国民年金のほうで保険料を取るのか、第2号被保険者に付随するものとして厚生年金で取るのか等 財政構造を大きく変えることになり、慎重な議論が必要。
- 第3号被保険者は、条件つきで廃止すべき。本人が保険料を負担することなく受給を得られる第3号制度は、女性の社会進出を阻害している。廃止により、女性の経済的自立が進み生涯所得の増加も期待できるため、高齢女性の貧困対策にもつながる。廃止する場合は、働きたくても育児・介護により働くことができない人への配慮や支援策を手当てすることが必要。

厚生労働省「被用者保険の適用拡大及び第3号被保険者制度を念頭に置いた「年収の壁」への対応について」

## 【参考】厚生年金加入の企業規模要件撤廃2035年10月に見直す案



短時間労働者が厚生年金に加入できる企業規模要件を撤廃する時期について、厚生労働省は、企業の負担が増えることに配慮して2029年10月としていた当初案を見直し、10年後の2035年10月とする案を自民党に示しました。

年金制度改革をめぐり、厚生労働省はパートなどで働く人が厚生年金に加入できる企業規模要件を…

- ▽再来年の2027年10月に従業員36人以上、
- ▽4年後の2029年10月に21人以上、
- ▽7年後の2032年10月に11人以上とし、
- ▽10年後の2035年10月には撤廃するとしています。

[中略]

厚生労働省は引き続き与党などと協議を続け、今の国会に法案を提出したい考えです。

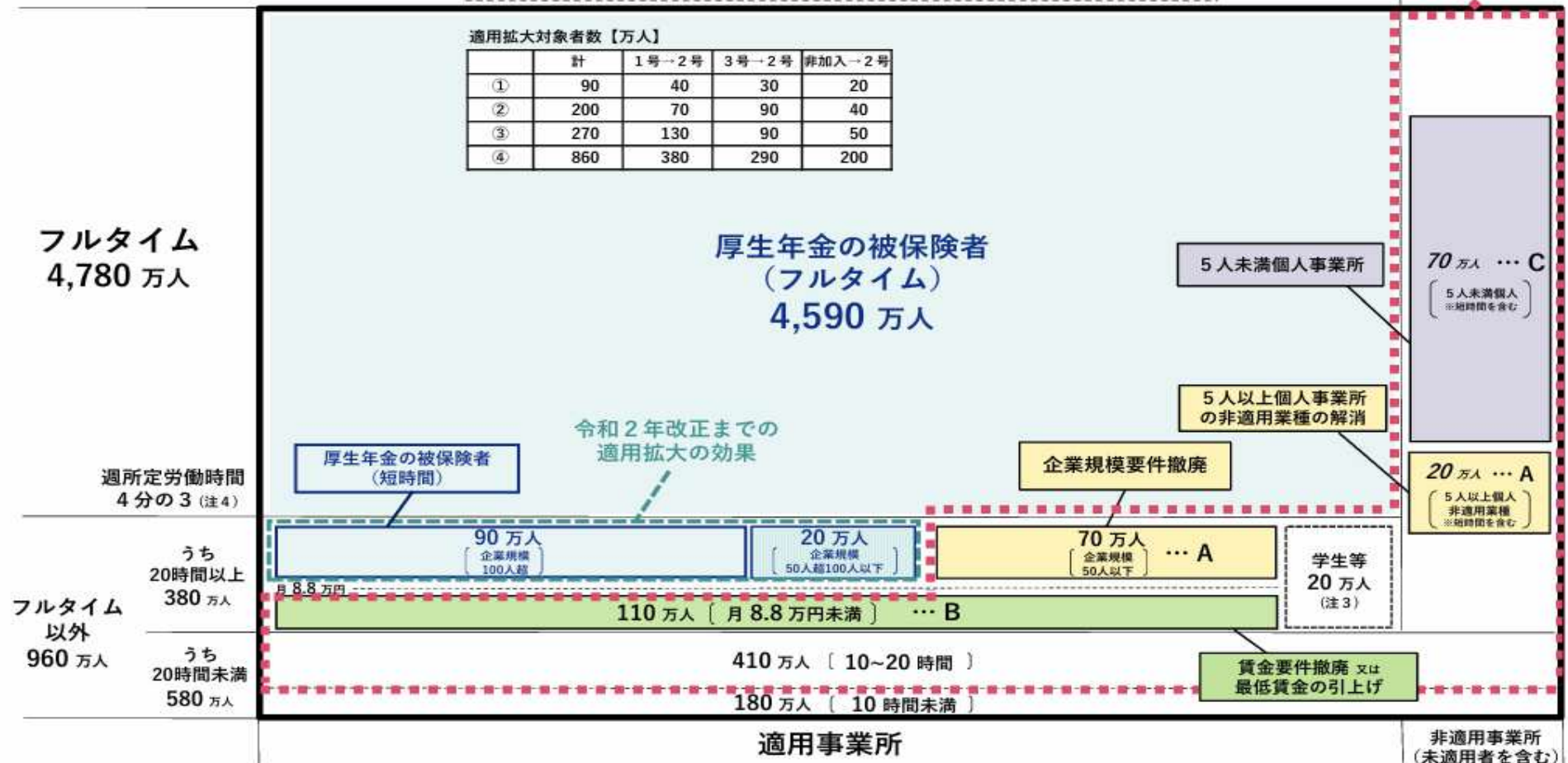
2025年1月29日 NHK NEWSより引用

# 被用者保険のさらなる適用拡大を行った場合の適用拡大対象者数

雇用者全体 (2023年度時点)  
5,740万人 ※70歳以上を除く

- ① 90万人・・・企業規模要件撤廃+非適用業種の解消 (A)
- ② 200万人・・・①+賃金要件撤廃又は最低賃金の引上げ (A+B)
- ③ 270万人・・・②+5人未満個人事業所 (A+B+C)
- ④ 860万人・・・週10時間以上の全ての被用者へ適用拡大 (D)

第16回社会保障審議会年金部会  
2024年7月3日  
資料 1





# カスタマーハラスメント

# カスタマー・ハラスメントの定義

東京都「カスタマー・ハラスメントの防止に関する指針」

(定義)

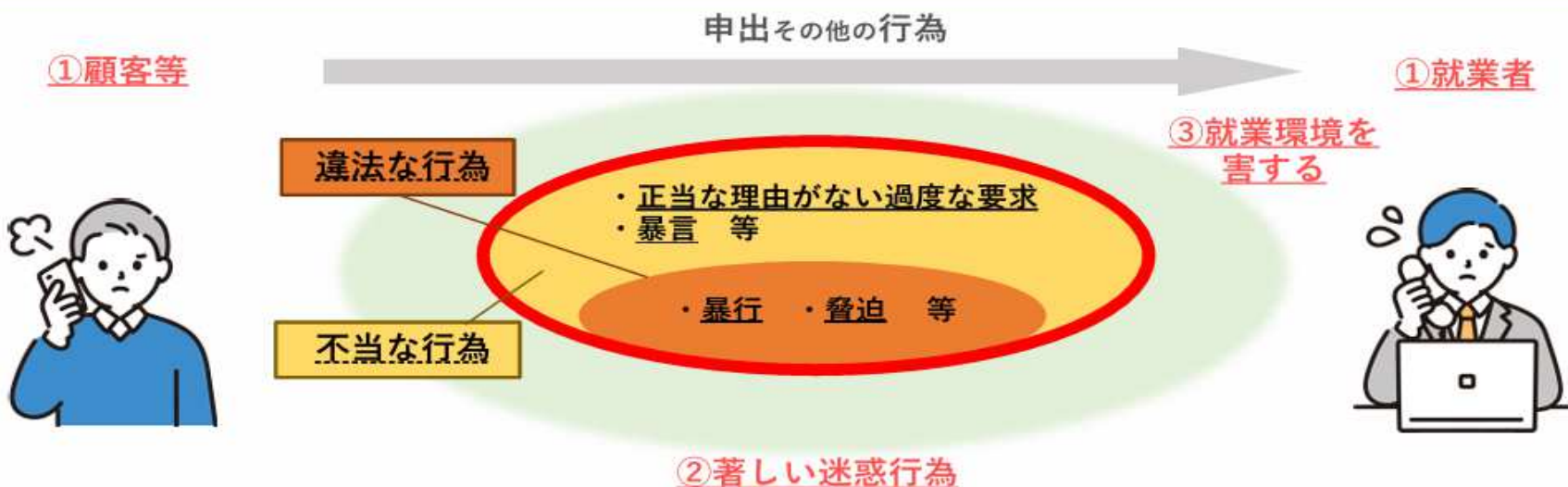
第2条第4号 著しい迷惑行為 暴行、脅迫その他の違法な行為又は正当な理由がない過度な要求、暴言その他の不当な行為をいう。

第2条第5号 カスタマー・ハラスメント ①顧客等から就業者に対し、②その業務に関して行われる著しい迷惑行為であって、③就業環境を害するものをいう。

東京都カスタマー・ハラスメント防止条例より

## ○カスタマー・ハラスメントの定義

- 「カスタマー・ハラスメント」とは、①から③までの要素を全て満たすものをいう。
- 要素を全て満たさない場合でも、「著しい迷惑行為」そのものは、刑法等に基づき処罰される可能性や、民法に基づき損害賠償を請求される可能性がある点に留意する必要がある。



# 著しい迷惑行為

## ■ 「暴行、脅迫その他の違法な行為」について

- 暴行、脅迫、傷害、強要、名誉毀損、侮辱、威力業務妨害、不退去等の**刑法に規定する違法な行為**のほか、ストーカー行為等の規制等に関する法律（平成12年法律第81号）や軽犯罪法（昭和23年法律第39号）等の**特別刑法に規定する違法な行為**を指す。
- 顧客等から就業者に対して**違法な行為**が行われた場合、その時点で**直ちに著しい迷惑行為に該当する**だけでなく、**犯罪として処罰される可能性**がある。

## ■ 「正当な理由がない過度な要求、暴言その他の不当な行為」について

- **客観的に合理的で社会通念上相当であると認められる理由がなく、要求内容の妥当性に照らして不相当であるものや、大きな声を上げて秩序を乱すなど、行為の手段・態様が不相当であるものを意味する。**
- **相当性の判断に当たっては、当該行為の目的、当該行為を受けた就業者の問題行動の有無や内容・程度を含む当該行為が行われた経緯や状況、就業者の業種・業態、業務の内容・性質、当該行為の態様・頻度・継続性、就業者の属性や心身の状況、行為者との関係性など、様々な要素を総合的に考慮することが適当である。**
- 以上を踏まえると、**正当な理由に基づき、社会通念上相当であると認められる手段・態様による、顧客等から就業者への申出（苦情・意見・要望等）自体は妨げられるものではない。ただし、その後の交渉や話し合いの過程で違法又は不当な行為があった場合、その時点で著しい迷惑行為に該当する可能性**がある。

# 就業環境を害するものとは

東京都「カスタマー・ハラスメントの防止に関する指針」

## ■ 「その業務に関して」について

- ・ 「その業務に関して」行われる著しい迷惑行為とは、以下の①又は②に該当する行為を意味する。

### ① 労働時間内の就業者が受けた顧客等からの著しい迷惑行為

- ・ 「労働時間」とは、労働基準法（昭和22年法律第49号）第32条に規定する労働時間のことで、労働者が使用者の指揮命令下に置かれている時間を意味する。労働基準法が適用されない就業者は、その他法令で規定される勤務時間を意味する。

### ② 労働時間外の就業者又は定まった労働時間がない就業者が受けた、その業務遂行に影響を与える顧客等からの著しい迷惑行為

- ・ 「業務遂行に影響を与える」とは、当該行為を受けた就業者の円滑な業務遂行の妨げとなることを意味する。休憩時間や通勤時間など、使用者の指揮命令下に置かれていない時間に受けた行為であっても、「その業務に関して」行われる著しい迷惑行為に該当する可能性がある。

## ○ 「就業環境を害する」の考え方

- 「就業環境を害する」とは、顧客等による著しい迷惑行為により、人格又は尊厳を侵害されるなど、就業者が身体的又は精神的に苦痛を与えられ、就業環境が不快なものとなったため、就業者が業務を遂行する上で看過できない程度の支障が生じることをいう。この判断に当たっては、平均的な就業者が同様の状況で当該行為を受けた場合、社会一般の就業者が業務を遂行する上で看過できない程度の支障が生じたと感じる行為であるかどうかを基準とすることが適当である。
- 顧客等の要求内容に妥当性がないと考えられる場合でも、就業者が要求を拒否した際にすぐに顧客等が要求を取り下げた場合、就業環境が害されたとは言えない可能性がある。
- なお、顧客等から法人等に対する著しい迷惑行為（例：インターネット上での法人への誹謗中傷など）は、その内容により法人等の経営者や従業員などの就業環境が害されたと言える可能性があるため、法人等に対する著しい迷惑行為も行われるべきでない。



# カスタマー・ハラスメントの代表的な行為類型

東京都「カスタマー・ハラスメントの防止に関する指針」

## ○カスタマー・ハラスメントの代表的な行為類型

- 顧客等から就業者に対する行為の中で、**カスタマー・ハラスメントに該当する可能性がある代表的な行為類型は、次のとおりである。**
- ただし、**就業者の業務内容によって顧客等との接し方が異なること、実際に発生した個別事案の状況等によって判断が異なる場合もあり得ること、行為類型は限定列举ではないこと**などに十分留意する必要がある。

### A 顧客等の要求内容が妥当性を欠く

- 顧客等の主張に関して、**事実関係や因果関係を踏まえ、根拠のある要求がなされているかを確認する。**
- 就業者が提供した**商品やサービスに瑕疵・過失がない場合、あるいは全く関係のない主張や要求の場合は、正当な理由がない**と考えられる。
- なお、**妥当性を欠く主張や要求は、就業者が拒否するなどの対応が可能であることから、カスタマー・ハラスメントに該当するか否かは、次のB又はCに該当する顧客等の行為の有無と併せて判断することが必要である。**

	行為類型	例
①	就業者が提供する商品・サービスに <b>瑕疵・過失が認められない</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• 全く欠陥がない商品を新しい商品に交換するよう就業者に要求すること。</li><li>• あらかじめ提示していたサービスが提供されたにもかかわらず、再度、同じサービスを提供し直すよう就業者に要求すること。</li></ul>
②	要求内容が、就業者の提供する商品・サービスの <b>内容とは関係がない</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• 就業者が販売した商品とは<b>全く関係のない私物の故障等</b>について就業者に賠償を要求すること。</li><li>• 就業者が販売する商品とは<b>全く関係のない商品</b>を販売するよう要求すること。</li></ul>

**B 顧客等の要求内容の妥当性にかかわらず、要求を実現するための手段・態様が違法又は社会通念上不相当である**

- 顧客等の主張に関して、**事実関係や因果関係を踏まえ、根拠のある要求**がなされていた場合でも、その**要求を実現するための手段・態様が社会通念に照らして相当な範囲か**を確認する必要がある。
- 例えば、**殴る、蹴る**などの違法な暴力行為は直ちにカスタマー・ハラスメントに該当し、その言動が**威圧的**である場合などは、**社会通念上不相当**としてカスタマー・ハラスメントに**該当する可能性**がある。

行為類型		例
①	就業者への <b>身体的</b> な攻撃	<ul style="list-style-type: none"> <li>就業者に物を投げつける、唾を吐くなどの行為を行うこと。</li> <li>就業者を殴打する、足蹴りを行うなどの行為を行うこと。</li> </ul> <p>→ これらの行為は、暴行罪（刑法第208条）、傷害罪（刑法第204条）等にも該当する可能性がある。</p>
②	就業者への <b>精神的</b> な攻撃	<ul style="list-style-type: none"> <li>就業者や就業者の親族に<b>危害を加える</b>ような言動を行うこと。</li> <li>就業者を<b>大声で執拗に責め立て、金銭等を要求</b>するなどの行為を行うこと。</li> <li>就業者の<b>人格を否定</b>するような言動を行うこと。</li> <li><b>多数の人がいる前で就業者の名誉を傷つける</b>言動を行うこと。</li> </ul> <p>→ これらの行為は、脅迫罪（刑法第222条）、恐喝罪（刑法第249条）、名誉毀損罪（刑法第230条）、侮辱罪（刑法第231条）等にも該当する可能性がある。</p>
③	就業者への <b>威圧的</b> な言動	<ul style="list-style-type: none"> <li>就業者に<b>声を荒らげる、にらむ、話しながら物を叩く</b>などの言動を行うこと。</li> <li>就業者の話を遮るなど<b>高圧的に自らの要求を主張</b>すること。</li> <li>就業者の<b>話の揚げ足を取って責め立て</b>ること</li> </ul> <p>→ これらの行為は、脅迫罪（刑法第222条）、威力業務妨害罪（刑法第234条）等にも該当する可能性がある。</p>
④	就業者への <b>土下座</b> の要求	<ul style="list-style-type: none"> <li>就業者に<b>謝罪の手段として土下座</b>をするよう<b>強要</b>すること。</li> </ul> <p>→ これらの行為は、強要罪（刑法第223条）等にも該当する可能性がある。</p>



行為類型	例
⑤ 就業者への執拗な（継続的な）言動	<ul style="list-style-type: none"> <li>就業者に対して必要以上に長時間にわたって厳しい叱責を繰り返すこと。</li> <li>就業者に対して何度も電話をして自らの要求を繰り返すこと。</li> </ul> <p>→ これらの行為は、威力業務妨害罪（刑法第234条）、偽計業務妨害罪（刑法第233条）等にも該当する可能性がある。</p>
⑥ 就業者を拘束する行動	<ul style="list-style-type: none"> <li>長時間の居座りや電話等で就業者を拘束すること。</li> <li>就業者から店舗等から退去するように言われたにもかかわらず、正当な理由なく長時間にわたって居座り続けること。</li> <li>就業者を個室等で拘束し、長時間にわたって執拗に自らの要求を繰り返すこと。</li> </ul> <p>→ これらの行為は、監禁罪（刑法第220条）、不退去罪（刑法第130条）、威力業務妨害罪（刑法第234条）、偽計業務妨害罪（刑法第233条）等にも該当する可能性がある。</p>
⑦ 就業者への差別的な言動	<ul style="list-style-type: none"> <li>就業者の人種、職業、性的指向等に関する侮辱的な言動を行うこと。</li> </ul> <p>→ これらの行為は、名誉毀損罪（刑法第230条）、侮辱罪（刑法第231条）等にも該当する可能性がある。</p>
⑧ 就業者への性的な言動	<ul style="list-style-type: none"> <li>就業者へわいせつな言動や行為を行うこと。</li> <li>就業者へのつきまとい行為を行うこと。</li> </ul> <p>→ これらの行為は、不同意わいせつ罪（刑法第176条）のほか、ストーカー規制法等にも該当する可能性がある。</p>
⑨ 就業者個人への攻撃や嫌がらせ	<ul style="list-style-type: none"> <li>就業者の服装や容姿等に関する中傷を行うこと。</li> <li>就業者を名指しした中傷をSNS等において行うこと。</li> <li>就業者の顔や名札等を撮影した画像を本人の許諾なくSNS等で公開すること。</li> </ul> <p>→ これらの行為は、名誉毀損罪（刑法第230条）、侮辱罪（刑法第231条）等にも該当する可能性がある。</p>

### C 顧客等の要求内容の妥当性に照らして、要求を実現するための手段・態様が社会通念上不相当である

- 顧客等の主張に関して、**事実関係**や**因果関係**を踏まえ、**根拠のある要求**がなされ、**違法又は社会通念上不相当な行為がない**場合であっても、**顧客等の要求内容の妥当性に照らして、その手段・態様が不相当**となること  
があり得る。
- 例えば、**商品やサービスの瑕疵**を根拠に、顧客等から就業者に対して**金銭による賠償**や**謝罪**等を丁寧な口調で要求した場合であっても、その**金額が社会通念上著しく高額**であったり、**正当な理由がない過度な謝罪**を要求したりするものであれば、**カスタマー・ハラスメントに該当する可能性**がある。
- また、顧客等の**要求内容**が、就業者にとっては**不可能な行為**であったり、どのように対応すれば良いか分からない**抽象的な行為**であったりする場合も、**カスタマー・ハラスメントに該当する可能性**がある。

行為類型	例
① 過度な <b>商品交換</b> の要求	<ul style="list-style-type: none"> <li>就業者が提供した商品と比較して、社会通念上、著しく高額な商品や入手困難な商品と交換するよう要求すること。</li> </ul>
② 過度な <b>金銭補償</b> の要求	<ul style="list-style-type: none"> <li>就業者が提供した商品・サービスと比較して、社会通念上、著しく高額な金銭による補償を要求すること。</li> </ul>
③ 過度な <b>謝罪</b> の要求	<ul style="list-style-type: none"> <li>就業者に<b>正当な理由なく</b>、上司や事業者の名前で謝罪文を書くよう要求すること。</li> <li>就業者に<b>正当な理由なく</b>、自宅に来て謝罪するよう要求すること。</li> </ul>
④ その他 <b>不可能な行為</b> や <b>抽象的な行為</b> の要求	<ul style="list-style-type: none"> <li>就業者に<b>不可能な行為</b>（法律を変えろ、子供を泣き止ませろ等）を要求すること。</li> <li>就業者に<b>抽象的な行為</b>（誠意を見せろ、納得させろ等）を要求すること。</li> </ul>



## 事業者による措置

1. カスタマー・ハラスメント対策の基本方針・基本姿勢の明確化と周知
2. 相談窓口の設置
3. 適切な相談対応の実施
4. プライバシー保護
5. 不利益取扱いの禁止
6. 内部手続、相談ルートなどの、明確化、ルールの検討
7. 精神面及び身体面への配慮、安全の確保

初動対応やマニュアル作成などは、「著しい迷惑行為」及び「就業環境を害するもの」という点についての判断基準の検討が重要。

刑法、民法などに規定する違法な行為に該当する場合は、毅然とした対応をする一方、顧客との価値観、基準には「違い」があることも認識することは重要。  
(正当なクレームと迷惑行為の境界線)

## 本日のまとめ

- 2025年度は育児介護休業法改正への対応を！
- 特に3歳以降の育児、介護休業等、従来の出産前後及び乳児期、幼児期前半とは異なる対応が必要。自社の働き方、業務内容にあった仕組み、体制作りを検討することが大事。
- 失業給付の給付制限の解除、教育訓練に関する制度変更により、労働者の意識がリスキリング、リカレント(学び直し)に動く可能性がある。
- 失業給付の給付制限が短縮(解除)されることで、労働市場の流動化(転職)が進むことも考えられる。自社の存在目的、強み、魅力はなにか？ 改めて、戦略の検討が必要になる。
- 2027年の適用拡大に向け、適用対象者の拡大、手続量の増加と合わせ、デジタル化の進展にも注視が必要。
- 育児休業等給付が変わるため、給付金や手続きの理解、管理体制の整備等が必要。
- 本国会で議論されている「年収の壁」について、情報が確定次第、従業員へのアナウンスや特に短時間労働者の働き方などについて、見直しが必要になるケースも。  
(社保適用拡大は今後も取り組んでいかなければならない社会課題)
- カスタマーハラスメントは法制化の流れをチェック。従業員を守る制度設計は重要である一方、安易な方針、マニュアル作成はリスクになる可能性もある。