

労働情報レポート

東京都千代田区飯田橋 2-11-5 人材開発ビル
TEL:03-5215-1488 / FAX:03-5215-1734

TOPIC1

男性の育児休業と 「出生時両立支援コース」の活用

TOPIC2

高年齢雇用継続給付の 給付率縮小と対応策

2025/FEB

2

令和7年2月号

タンチョウ samsam / PIXTA(ピクスタ)

【有給休暇の取得推進を】「決算期月別法人数」(国税庁)によると、年1回決算の法人のうち最も多いのは3月決算です。その理由は、「国や自治体の会計年度に合わせている」、「税制改正が4月1日付けで施行されることが多いから」などが挙げられますが、3月が年度末の場合、人事労務担当者は1～2月からさまざまな対応に追われます。有給休暇取得日数の確認もその一つ。「令和5年就労条件総合調査」(厚生労働省)によると、2022年の労働者1人あたりの年次有給休暇取得状況は、平均付与日数17.6日に対し取得日数10.9日で、取得率は62.1%となっています。1984年以降で最高の取得率ですが、政府は2028年までに「年次有給休暇の取得率を70%以上とする」ことを目標に掲げており、更なる取得推進の取り組みが求められます。

男性の育児休業取得促進に有効な「両立支援等助成金」

男性の育児休業と「出生時両立支援コース」の活用

男性の育児休業の取得率は年々上昇しています。企業としても育児・介護休業法の改正を踏まえて男性の育児休業の取得率向上を図っていかなければなりません。ここでは、まだ男性の育児休業取得率が低い中小企業事業者を対象とした「両立支援等助成金」について紹介します。

「令和5年度雇用均等基本調査」(厚生労働省)によると、育児休業取得者の割合は女性が84.1%(前年比3.9%増)で、男性は統計調査が始まって以来最高の「30.1%」(同13.0%増)。育児・介護休業法の改正等を背景に男性の育児休業取得率は高まってはいるものの、まだ男女間の取得率には開きがあります。

男性の育児休業取得を促進する法改正

少子化が進む中、共働きが当たり前になっている現代においては夫婦で協力して育児をする環境が整わなければ、仕事と育児の両立は難しく、出生率の向上は図れません。そこで政府は、これまで幾多の育児・介護休業法の改正を行い、仕事と育児の両立や男性の育児参加を促進してきました。

例えば、2010年6月には「パパ・ママ育休プラス」を創設。原則子が1歳に達するまでとする育児休業について、夫婦がともに育児休業を取得する場合には、最長で子が1歳2カ月に達するまで延長して育児休業を取得できることとしました。また、出生後8週間以内に父親等が育児休業を取得した場合には、再度育児休業を取得できる、いわゆる「パパ休暇」がありましたが、この制度は、2022年10月1日施行の出生時育児休業制度

の創設により廃止されました。

新たな出生時育児休業制度(産後パパ育休)では、主に男性が子の出生後8週間以内に、最大で4週間(28日)を1回または2回に分割して取得できることとしました。また、労使協定の締結があれば、就業日数の制限(休業期間中の所定労働日・所定労働時間の半分)があるものの、休業期間中でも就業が可能としました。

さらに、従来の育児休業は原則子が1歳に達するまで1回の取得でしたが、改正により2回に分割しての取得ができることになり、産後パパ育休と併せて取得することもできます。組み合わせることによって、子が1歳になるまでに最大4回の分割取得も可能となりました。

その他、保育所待機等により育児休業を1歳6カ月または2歳まで延長する場合も、1歳以降の育児休業期間の途中に、夫婦で交代して休業することも可能となりました。

このように、夫婦の状況に合わせて育児休業を分割して取得することができるようになり、夫と妻が交代で育児休業を取得するなどして、仕事と育児の両立がしやすい環境が整いつつあります。

出生時両立支援コースの活用

これからは、育児や介護など労働者のライフサイクルに合わせた働き方を選べる職場環境の整備が、企業の人材確保に大きな影響を与える時代となります。

「両立支援等助成金」は、労働者が働きながら育児や介護を行うことができる職場環境を整備し、運用する企業への支援を目的とするものです。両立支援等助成金には6つのコースがあり、その一つに男性の育児休業取得を促進するための「出生時両立支援コース(子育てパパ支援助成金)」があります。

男性労働者が育児休業を取得しやすい雇用環境整備や業務体制整備を行った上で、男性の育児休業取得率の上昇を図った事業主に対

出生時両立支援コースの支給額

支給額	
①第1種	1人目：20万円 ※雇用環境整備措置を4つ以上実施の場合 30万円
	2人目・3人目：10万円
②第2種	1事業年度以内に30ポイント以上上昇した場合：60万円
	2事業年度以内に30ポイント以上上昇した(または連続70%以上)場合：40万円
	3事業年度以内に30ポイント以上上昇した(または連続70%以上)場合：20万円 ※ブラチナくるみ認定事業主は15万円加算

※第2種は1事業主につき1回限りの支給。

※第1種の対象となった同一の育児休業取得者の同一の育児休業について、育児休業等支援コース(育休取得時等)との併給はできません。

出典：「2024(令和6)年度 両立支援等助成金のご案内」(厚生労働省)



して助成するものです。

本コースの助成金は、中小企業法に基づく中小企業のみを支給対象とするもので、第1種、第2種の2つがあります。

第1種の主なポイント

「第1種」は、男性従業員（雇用保険の被保険者であること）が育児休業を取得しやすいように育児・介護休業法に定める雇用環境整備の措置を複数実施することや、育児休業取得者の業務を代替する労働者の業務見直しに係る規定等を策定し、業務体制を整備するなどの要件が必要です。また、子の出生後8週間以内に開始する連続5日以上の子育て休業を取得させた男性労働者が出た場合（育児休業開始日から支給申請日まで継続雇用していること）に支給されます。

必要な雇用環境整備措置としては、①雇用する労働者に対する育児休業に係る研修の実施、②育児休業に関する相談体制の整備（相談窓口の設置）、③育児休業の取得に関する事例の収集及び当該事

例の提供、④育児休業に関する制度及び育児休業の取得の促進に関する方針の周知、⑤育児休業申出をした労働者の育児休業の取得が円滑に行われるようにするための「業務の配分」または「人員の配置」の見直し、といったものがあります。なお、育児休業制度として「産後パパ育休」を含むものでなければなりません。また、これらの複数の措置は育児休業の開始前日までに行う必要があります。

実施が必要な雇用環境整備措置の数は、助成金の対象従業員の何人目であるか、および申請事業主の「産後パパ育休」の申請期限により異なります。

対象となる男性従業員の育児休業取得が3人までを対象とし、1人目については産後パパ育休の申出期限が2週間前まであれば2つ以上（2人目は3つ以上、3人目は4つ以上）の措置を、2週間前より長い場合は3つ以上（2人目は4つ以上、3人目は5つ全て）の措置を講じなければなりません。なお、1人目のときに措置を4つ以上講ずると、助成金が加算

されます。

また、雇用環境整備措置を終えた後、子の出生後8週間（当日を含む57日間）以内に男性従業員の育児休業を開始させるにあたり、産後パパ育休については、対象となる男性従業員の人数ごとに設定された、連続した日数を取得していなければなりません。

対象となる男性従業員の育児休業取得1人目は育児休業取得日数が連続して5日以上（2人目は10日以上、3人目は14日以上）となり、期間中の所定労働日数が1人目は4日以上（2人目は8日以上、3人目は11日以上）あることが必要です。

第2種の主なポイント

第2種は第1種の助成金を受給していることを前提に、男性従業員の育休取得率を上げるために、前述の雇用環境整備措置を複数講じることが必要です。

また、男性従業員の取得率を第1種（1人目）申請時の事業年度の次の事業年度から3年度以内に30ポイント以上上昇させていることが必要です。具体的には、例えば、第1種の申請年度の育休取得率が10%だった場合、40%まで上昇させなければなりません。ただし、第1種（1人目）の申請年度内に配偶者が出産した対象男性従業員が5人未満で、かつ、当該年度内の男性従業員の育児休業取得率が70%以上でも支給対象となります。

第1種および第2種の助成金の額は図表の通りです。2025年度には拡充が予定されていますので、事前に確認しましょう。

高年齢雇用継続給付の給付率縮小と対応策

2025年3月末日をもって、定年後の継続雇用制度の経過措置が終了すると同時に、定年後の継続雇用に伴う賃金の低下をサポートしていた高年齢雇用継続給付の給付率も縮小されることになりました。ここでは、改正内容と高年齢者処遇の方向性を探ります。

継続雇用制度の経過措置終了

現在、定年年齢は満60歳を下回ることができず、かつ、満65歳未満の定年年齢を定めている企業については、①「65歳までの定年引き上げ」、②「65歳までの継続雇用制度（再雇用制度・勤務延長制度）の導入」、③「定年制の廃止」の3つのうち、いずれかの高年齢者雇用確保措置を講じなければならないことになっています（高年齢者雇用安定法第8条、第9条）。

なお、②の継続雇用制度を導入する場合には、経過措置として、定年後継続雇用の対象労働者については、労使協定で一定の基準を定めることにより、その基準に該当する者を対象とすることが認められていました。

「令和5年高年齢者雇用状況等報告」（厚生労働省）によれば、65歳までの高年齢者雇用確保措置を実施済みの企業は99.9%。そのうち、継続雇用制度導入による雇用確保措置が69.2%と最も多くなっています。また、継続雇用制度による雇用確保措置を講じている企業のうち、前述の経過措置適用企業は15.4%となっています。

しかし、この経過措置は2025年3月31日に終了し、2025年4月1日以降は、定年を迎えた労働者が継続雇用を希望する場合には制限なく希望者全員の65歳までの雇用

機会の確保が義務化されます。したがって、継続雇用制度を設けている企業のうち経過措置を講じている企業は、継続雇用に関する労使協定の廃止、就業規則の改定を含め、定年後継続雇用となる高年齢者の活用を踏まえた人事制度の見直しを検討しなければなりません。

高年齢雇用継続給付の縮小

雇用保険法に基づく高年齢雇用継続給付は、高年齢者の雇用継続を援助するための給付金です。雇用保険の被保険者期間が5年以上ある60歳から65歳未満の労働者が定年後の再雇用などにより、60歳以後の各月に支払われる賃金が原則として60歳時点の賃金と比べて75%未満となった状態で継続雇用される場合、65歳に達するまでの間、60歳以後の各月の賃金の15%を上限に支給されます。

2025年4月1日以降は、この支給率が60歳に到達する者から順次最大10%に縮小されることになっています。なお、高年齢雇用継続給付は段階的に縮小され、将来的には廃止されることになっていま

す。定年後60歳以上の高年齢者を多く雇用している企業については、高年齢雇用継続給付の縮小に対応しなければ、60歳以上65歳未満の雇用保険被保険者である労働者の実質賃金が減少することになります。定年後に継続雇用される高齢者にとって収入の減少はモチベーションの低下につながりかねません。

中小企業にとって労働力人口が減少していく中で、経験や技術力がある60歳以降の高年齢者の活用はますます重要なものとなってきます。縮小分の5%を含め賃金制度の見直しが必要となります。

高年齢労働者の処遇改善のための助成金

厚生労働省では、高年齢雇用継続給付の支給率の減少による激変緩和措置の一つとして、60歳から64歳までの高年齢労働者の賃金規定等の増額改定に取り組む事業主に対して「高年齢労働者処遇改善促進助成金」を支給することとしています。詳しくは厚生労働省のウェブサイトを参照してください。

高年齢雇用継続給付の改正

改正前		改正（2025年4月1日）	
各月に支払われた賃金の低下率	支給率	各月に支払われた賃金の低下率	支給率
61%以下	支払われた賃金額の15%	64%以下	支払われた賃金額の10%
61%超 75%未満	支払われた賃金額×支給率 (0%～15%未満)	64%超 75%未満	支払われた賃金額×支給率 (0%～10%未満)
75%以上	不支給	75%以上	不支給

01

5つのトピックをわかりやすく紹介 2024年の労働経済白書の動画版を公開

厚生労働省は2024年12月に、同年9月に公表した「令和6年版 労働経済の分析」(労働経済白書)の動画版を公開しました。動画では同白書の概要として、「3分で読み解く! 令和6年版労働経済白書」、「日本はどれくらい人手不足なの?」、「どうする? 日本の人手不足—介護分野編—」、「どうする? 日本の人手不足—小売・サービス分野編—」、「人手不足で給料は上がるの?」の5つのトピックを取り上げてわかりやすく解説しています。この動画は同省のウェブサイトや公式YouTubeチャンネルで見ることができます。

03

2024年10月31日までに1925社が倒産 令和生まれの企業の倒産状況とは

東京商工リサーチの調査によると、令和が始まった2019年5月1日から2024年10月31日までに設立された企業は約80万社で、このうち1925社がすでに倒産したといます。つまり、1日あたり400社が誕生し、1社が倒産している計算です。倒産の原因は、販売不振(売上不振)が1119社で最も多く、次いで放漫経営の事業上の失敗が413社となっています。また、業種別で見ると飲食店(212社)や総合工事業(156社)、社会保険・社会福祉・介護事業(143社)などが多く、コロナ禍の影響を色濃く受けた業種が目立つと分析されています。

02

知的財産の活用事例などが学べる 交流サイト「いんぴっとONE」が開設

独立行政法人工業所有権情報・研修館(INPIT)は、2024年11月に「いんぴっとONE」を開設しました。これは中小企業、大学、支援機関などが知的財産(知財)についての理解を深め、相互に交流するためのコミュニティサイトで、知財に関する情報が提供されます。また、経営や研究開発に知財を活用して成功した事例や、INPIT支援の活用事例を紹介するセミナー(会場及びオンライン)を毎月開催。会員登録(無料)をすれば、定期的にメールマガジンが配信されるほか、交流会への参加を優先的に申し込むこともできます。

04

約半数の中堅・中小企業が投資を計画・検討 地域の中堅・中小企業の投資動向を調査

日本商工会議所は、2024年11月に「地域経済を牽引する中堅・中小企業における投資動向調査結果」を公表しました。これは、地域の中堅・中小企業による工場等の拠点整備・産業立地に関する投資動向について調査したもので、47.1%の中堅・中小企業が今後5年程度のうちに拠点新設・拡張・移転のための投資を計画または検討していると答えています。投資理由、背景(複数回答)については「需要増への対応」(48.6%)が最も多く、次いで「既存拠点の老朽化への対応」(43.6%)、「新たな産業分野等への進出・事業拡大」(32.6%)と続いています。

四季を彩る言葉

今の季節にまつわることわざや故事成語を挙げ、その意味や由来を紹介します。

鳩を憎み豆を作らぬ

節分にちなんで「豆」に関することわざを紹介。これは、「鳩に豆をついばまれるのを嫌がって、豆を作るのをやめてしまうこと」を意味し、転じて「小さなことにこだわって大切なことをしないために、自分や世間の損害を招いてしまうこと」のたとえとして使われます。「鳩を憎み豆まかぬ」とも。

我が物と思えば軽し笠の雪

江戸時代の俳人で蕉門十哲(松尾芭蕉門下で特に優れた10人の弟子)の一人、宝井其角が詠んだ句「我雪とおもへば軽し笠のうえ」に由来することわざで、「笠に降り積もる重い雪も、自分のものだと思えば軽く感じられる」という気持ちを表しています。転じて「つらいことも苦しいことも、自分のためだと思えば苦にならないものだ」という意味で活用されます。



約2割の企業が「制度を知らなかった」という実態も

勤務間インターバル制度の導入状況を見る

労働者の健康やワーク・ライフ・バランスの向上に有効な手段として挙げられる「勤務間インターバル制度」。2019年4月より導入が企業の努力義務となっていますが、現状はどうなのでしょう。厚生労働省の調査をもとに、導入状況および労災認定事案(脳・心臓疾患)との関係を確認します。

導入している企業は6.0%

「勤務間インターバル」とは、1日の勤務終了後、翌日の出社までの間に一定以上の休息時間(インターバル)を設けること。インターバルの時間に法律上の決まりはありませんが、人事院が国家公務員の勤務間インターバルの目安を11時間と定めていることは、企業においても一つの目安となります。

現在、勤務間インターバル制度の導入は事業主の努力義務となっていますが、実態はどうでしょうか。厚生労働省が公表した「令和5年就労条件総合調査」によると、常用労働者数30人以上の企業において、制度を「導入している」企業

の割合は6.0%。1企業あたりのインターバルの平均時間は10時間20分となっています。一方、「導入予定はなく、検討もしていない」企業は81.5%にのぼり、そもそも「制度を知らなかった」企業が19.2%あることもわかりました。

労災認定事案との関係

こうした現状を受けて「令和6年版 過労死等防止対策白書」(厚生労働省)では、勤務間インターバルの時間と脳・心臓疾患の労災支給決定(認定)事案の関係を調査。脳・心臓疾患の労災認定に労働時間以外の負荷要因も加味することになった2021年9月の認定基準改正以降、2022年3月までの期

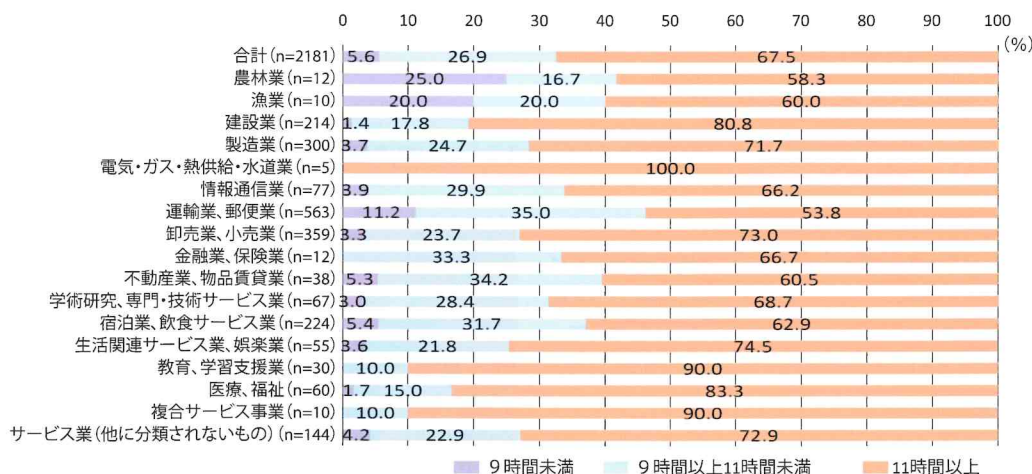
間における労働時間以外の負荷要因の事案(全97件)を見ると、「勤務間インターバルが短い勤務」と「拘束時間の長い勤務」がともに24件で最多となっています。

また、脳・心臓疾患の労災認定事案について勤務間インターバルの状況を分析したところ、業種別に見た事案ごとの平均値は図表の通り。11時間未満の割合は「運輸業、郵便業」(46.2%)、「農林業」(41.7%)、「漁業」(40.0%)、「不動産業、物品賃貸業」(39.5%)、「宿泊業、飲食サービス業」(37.1%)の順で高くなっています。

2024年8月2日に閣議決定された「過労死等の防止のための対策に関する大綱」では、2028年ま

でに常用労働者数30人以上の企業において勤務間インターバル制度を「導入している」企業の割合を15%以上、「制度を知らなかった」企業の割合を5%未満にしています。厚生労働省の「働き方・休み方改善ポータルサイト」では、勤務間インターバルの取組事例や相談窓口等を紹介しています。

勤務間インターバルの事案ごとの平均値(脳・心臓疾患、業種別)



※労働安全衛生総合研究所過労死等防止調査研究センター「令和5年度 過労死等の実態解明と防止対策に関する総合的な労働安全衛生研究」をもとに作成
 ※2010～2020年度に脳・心臓疾患で労災支給決定(認定)された事案のうち、「長時間の過重業務」が過重負荷として認定された事案で、労災認定の評価期間における始業・終業時刻等の必要なデータが整っている事案が対象
 ※「鉱業、採石業、砂利採取業」は事案数が極めて少ないため表示していない

出典:「令和6年版 過労死等防止対策白書」(厚生労働省)

今月の
相談

副業・兼業している従業員の労災保険給付について

Q

当社では副業・兼業を認めています。副業を認めた従業員が当社で就業中に怪我し、療養のため休業することになりましたが、その従業員から副業の仕事もできなくなったからと副業先の休業分の補償も求められています。どのように対応すべきでしょうか。(S社・総務部)

A

労災保険は、労働者が業務上や通勤途上における負傷、疾病、障害、死亡（負傷等）に対して、必要な保険給付を行います。災害発生時に事業主が異なる2つ以上の複数の会社と労働契約関係にある労働者（複数事業所勤務労働者）に発生した業務上災害または通勤災害に関しても、必要な保険給付は行われます。

ご相談のように副業や兼業で複数の会社に勤務する場合、いずれか一つの会社の仕事で起きた業務上災害や通勤災害が原因で休業する際の補償はどうなるのでしょうか。



業務上または通勤災害での療養のため、労務不能となって会社を休んだときには、休業補償給付（休業給付）が支給されます（〈〉内は通勤災害に係る給付。以下同）。休業補償給付（休業給付）は、原則として、働いていた会社から支払われている賃金を基に保険給付の額が決まります。しかし、複数事業所勤務労働者については、業務上災害や通勤災害が発生した会社での賃金を基に保険給付の額を決定するのではなく、雇用されているすべての会社等から支払われているそれぞれの賃金の合算額を基に保険給付の額が決められることになります。

労災保険の保険給付には、現金給付で支給される休業補償給付（休業給付）、傷病補償年金（傷病年金）、障害補償年金（障害年金）、遺族補償年金（遺族年金）、葬祭料（葬祭給付）があります。これらの保険給付は、給付基礎日額（保険給付の基礎となる日額）を基に決定されます。複数事業所勤務労働者については、それぞれの就業先の事業場で支払われている賃金の合算額を基礎として給付基礎日額が決定されることになります。

給付基礎日額は、労働基準法の平均賃金に相当し、毎月の支払われた賃金の総額を基に計算する日額をいいます。具体的には、原則として業務上または通勤途上における負傷等の原因となった事故が発生した日（算定事由発生日）の前3カ月間に被災労働者に対して支払われた賃金の総額（ボーナスや臨時に支払われる賃金を除く）を、その期間の総暦日数で除した1日当たりの額となります。ただし、賃金締切日が定められているときは、算定事由発生日直前の賃金締切日から3カ月間に支払われた賃金総額を、その期間の総暦日数で除して算出

します。

しかし、複数事業所勤務労働者の場合、算定事由が発生した会社の賃金のみで給付基礎日額を算定すると、副業・兼業先についても休業して稼得能力を喪失しているにもかかわらず、給付基礎日額は低額なものとなってしまいます。そこで、複数事業所勤務労働者に係る給付基礎日額の算定においては、原則として、算定事由発生日前3カ月間に支払われたそれぞれの就労先事業場から支払いを受けた賃金を合算し、その総額を基に給付基礎日額を算定して、休業補償給付（休業給付）の額が決定されます。ただし、算定事由発生日において既に副業・兼業先の事業所を離職していて、算定事由発生日から前3カ月間に一部期間しか就業実態がないような場合は、その一部期間に支払われた賃金額を基に算定します。

なお、休業補償給付（休業給付）には3日間の待期間があり、その間は支給されません。ただし、業務上災害の場合、災害発生の会社には当該待期間について労働基準法上の補償義務（1日につき平均賃金の60%）があります。

今月の
ポイント

複数の会社と労働契約関係にある労働者が業務上または通勤途上の災害による療養のために休業した場合は、雇用されているすべての会社等から支払われているそれぞれの賃金を合算した額を基に保険給付額が決められる。



はたらく百景

Hataraku-Hyakkei

金融リテラシーを身に付けよう

政府は2023年を「資産所得倍増元年」と銘打ち、「貯蓄から投資へ」のシフトに力を入れました。その一環として「金融経済教育」を推進。金融経済教育とは、よりよい生活を送るために必要なお金の知識と判断力（金融リテラシー）を身に付けるための教育のことで、その内容は家計管理や生活設計、金融・経済の仕組み、資産形成など多岐にわたります。

企業での金融経済教育は従業員エンゲージメントの向上にもつながるとされていますが、実施状況はどうでしょうか。帝国データバンクが2024年10月に行った「金融経済教育に関する企業の意識調査」によると、金融経済教育についてその内容を「知っている」と答えた企業は62.1%で、「知らない」が28.6%、「分からない」が9.3%でした。このうち、「知っている」企業に金

融経済教育の取り組み状況を尋ねたところ、「取り組みに前向き」な企業は27.1%（「既に取り組んでいる」12.4%と「取り組みたいと考えている」14.7%の計）と、4社に1社にとどまっています。取り組む上での課題は、「社員のニーズにバラつきがあり、まとまった教育が行えない」、「教育を行う人材がいない」、「教育を行う時間が割けない」などが挙げられています。

こうした状況を受けて、2024年4月に設立された金

融経済教育推進機構（J-FLEC）では企業へ講師を派遣し、無料で講義を行っています。また、事業者向けのイベント・セミナーも開催。詳細はJ-FLECのウェブサイトで確認できます。



訂正とお詫び

前号（2025年1月号）の本文に誤りがございました。

P5「ROUMU NewsBOX」の03の1行目

誤 65歳以上の雇用確保

正 65歳までの雇用確保

65歳から70歳までの就業機会の確保は努力義務となっています。

お詫びして訂正いたします。

今月の一言

1～2月は1年で空気が最も乾燥する時期。風邪などの原因となるウイルスの多くは低温で乾燥した環境を好みます。ウイルスへの感染を予防するためには「加湿」と「換気」をすることが大切です。

※「今月の一言」の記載内容は今後の掲載を約束するものではありません。