



中小企業の「人」に関する疑問に答える

労務マガジン

04
2025
April

CONTENTS

P2 | 3分で分かる労働法講座

仕事と育児・介護の両立を目指し
改正育児・介護休業法、段階的施行

P3 | 知って得する助成金情報

育休取得者や短時間勤務制度利用者の
業務代替を支援する事業主を助成

P4 | 現場に身近な労務Q&A

大雪の日に車通勤の社員が自己判断で
電車通勤した場合の交通費は会社負担？

数字で
見る労務

2.5%増

厚生労働省は、全国の主要産業の小規模事業所（常用労働者1～4人規模）における賃金などを明らかにすることを目的とした『令和6年毎月勤労統計調査特別調査』の結果を発表しました。それによると、令和6年7月の現金給与額は、男女計で20万9,086円（前年比2.5%増）と過去最高額となりました。男性は28万2,371円（前年比2.3%増）、女性は15万6,787円（前年比2.8%増）と、いずれも過去最高額でした。また、1年間に賞与など特別に支払われた現金給与額は、男女計で27万3,380円（前年比4.6%増）、男性は39万4,957円（前年比3.2%増）、女性は18万4,356円（前年比7.0%増）となりました。現金給与額は最高額となりましたが、依然として男女差は大きく差がついています。「賃上げ」というキーワードは、こういうところにも影響してくるのかもしれない。

仕事と育児・介護の両立を目指し 改正育児・介護休業法、段階的施行



2024年5月に育児・介護休業法および次世代育成支援対策推進法が改正され、2025年4月から段階的に施行されます。今回の改正では、すべての事業者を対象に、育児や介護を行う労働者に適用されるルールについて、さまざまな変更が行われ、新たな義務も発生します。そこで、今回の改正の目的や4月から施行される主な改正内容について紹介します。

看護休暇の対象となる子の範囲 小学校3年生終了までに拡大

2025年4月1日から段階的に施行される育児・介護休業法および次世代育成支援対策推進法の改正は、すべての事業者を対象として、男女とも仕事と育児・介護を両立できるようにするため、労働者を支援する措置を講じることを目的としており、次の3つが柱となっています。

1. 子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置の拡充
2. 育児休業の取得状況の公表義務の拡大や次世代育成支援対策の推進・強化
3. 介護離職防止のための仕事と介護の両立支援制度の強化等

まず、1つ目の柱の改正内容としては、①子の看護休暇の見直し、②所定外労働の制限（残業免除）の対象拡大、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、④育児のためのテレワーク導入などがあり、それぞれの改正点について紹介します。

「子の看護休暇の見直し」では、名称が『子の看護等休暇』に変更され、対象となる子の範囲は、改正前は小学校就学の始期に達するまででしたが、改正後は小学校3年生修了までに拡大されます。また、取得事由は、改正前の病気・けが、予防接種・健康診断に加えて、感染症に伴う学級閉鎖等、入園（入学）式・卒園式が追加されます。そして、労使協定による除外規定のうち、継続雇用期間6カ月未満の規定が改正により廃止され、除外できる労働者は週の所定労働日数が2日以下のみとなります。なお、取得可能日数（1年間に5日、対象となる子が2人以上の場合は10日）については、変更ありません。

残業免除の対象となる子の範囲 小学校就学前までに拡大

「所定外労働の制限（残業免除）の対象拡大」では、残業の免除を請求できる労働者の範囲について、改正前は3歳未満の子を養育する労働者に限られていましたが、改正後は小学校就学前までの子を養育する労働者に拡大されます。

「短時間勤務制度（3歳未満）の代替措置にテレワーク追加」では、代替措置として、改正前の育児休業に関する制度に準ずる措置、始業時刻の変更等に加えて、テレワークが追加されます。

「育児のためのテレワーク導入」では、3歳未満の子を養育する労働者が育児休業していない場合に、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の努力義務とされます。

次に、2つ目の柱の主な改正内容として、育児休業取得状況の公表義務適用拡大があり、公表義務の対象となる企業が、改正前の従業員数1,000人超の企業から300人超の企業に拡大されます。なお、公表義務は、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。

そして、3つ目の柱の主な改正内容には、介護休暇を取得できる労働者の要件緩和があり、労使協定による除外規定のうち、継続雇用期間6カ月未満の規定が廃止され、除外できる労働者は週の所定労働日数が2日以下のみとなります。

このように、今回の改正では、適用対象となる育児や介護を行う労働者の範囲が拡大されていますので、改正内容をよく確認して、就業規則などを見直しをする必要があります。今回は4月から施行される主な内容を紹介しましたが、10月から施行される内容もいくつかありますので、あわせて確認しておきましょう。

育休取得者や短時間勤務制度利用者の 業務代替を支援する事業主を助成

両立支援助成金は、仕事と育児、介護、不妊治療などの両立がしやすい職場環境整備に取り組む事業主を支援する制度で、2024年1月から「育休中等業務代替支援コース」が新設されました。育児休業や短時間勤務を利用する従業員がいる事業所においては、その期間中に業務を代替する人員の確保が必要となり、そのような業務代替の体制整備への支援を行います。

両立支援等助成金 育休中等業務代替支援コース

両立支援助成金は、仕事の家庭の両立を支援するための制度で、6つのコースがあります。今回紹介する「育休中等業務代替支援コース」は、育児休業中の業務代替を支援するためのコースです。

【対象事業主】

中小企業事業主が助成金の対象です。また、下記の取り組みを行なった場合に本助成金の支給対象となります。

手当支給：育児休業取得者や、育児のための短時間勤務制度利用者の業務を代替する周囲の労働者に手当を支給した場合

新規雇用：育児休業取得者の業務を代替する労働者を新規雇用（新規の派遣受入を含む）した場合

【支給要件】

主な支給要件は次の通りです。

- ・対象労働者（育児休業・短時間勤務利用者）の業務を、事業主が雇用する労働者に代替させていること
- ・業務の見直しや効率化のための取り組みを実施していること
- ・代替業務に対応した賃金制度を労働協約または就業規則に定め、制度に基づき業務代替期間における業務代替者の賃金が増額されていること
- ・対象労働者が7日以上育児休業取得もしくは1カ月以上の短時間勤務制度を利用していること
- ・育児休業制度などを労働協約または就業規則に定めていること
- ・次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画を策定し、労働局に届け出ていること
- ・育児休業終了後、対象労働者を原則として原職などに復帰させていること

【支給額】

①**手当支給（育児休業）：**以下の合計額を支給
・業務体制整備経費6万円（育休1カ月未満の場合は2万円）

- ※就業規則整備などを社労士に委託した場合は20万円
- ・業務代替者に支給した手当支給総額の3/4（月上限10万円、12カ月まで）
- ※プラチナくるみん認定事業主は4/5

②**手当支給（短時間勤務）：**以下の合計額を支給
・業務体制整備経費3万円

- ※就業規則整備などを社労士に委託した場合は20万円
 - ・業務代替者に支給した手当支給総額の3/4（月上限3万円、子が3歳になるまで）
- ③**新規雇用（育児休業）：**育児休業期間中に業務代替した期間に応じて支給
最短：7日以上14日未満 9万円（11万円）
最長：6カ月以上 67.5万円（82.5万円）
- ※括弧内の金額は、プラチナくるみん認定事業主への割増支給額

④**有期雇用労働者加算：**10万円加算
※業務代替期間が1カ月以上の場合に限る

⑤**情報公表加算：**2万円加算

【おわりに】

2025年4月より雇用保険の新たな給付（育児時短就業給付など）が始まりますが、育児休業の取得者や短時間勤務制度の利用者はさらに増加することが見込まれます。業務代替の取り組みや賃金制度の整備を、この助成金の利用も検討しながら進めてみてはいかがでしょうか。

出典：厚生労働省ホームページ

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kodomo/shokuba_kosodate/ryouritsu01/

※本記事の記載内容は、2025年2月28日現在の法令・情報等に基づいています。

大雪の日に車通勤の社員が自己判断で電車通勤した場合の交通費は会社負担？

大雪の日に、普段は車通勤している社員が、会社への事前の報告なしに公共交通機関を利用して、出勤してきました。後日、その社員から利用した公共交通機関の代金を請求されたのですが、会社はこれを支払う義務があるのでしょうか？

結論

悪天候時に通常とは異なる交通機関の費用などを請求されても、会社は規定の通勤費を支払っていれば追加負担の義務はありません。通勤費は原則として労働者が負担すべきものです。また、賃金規程などで通常の経路に基づく通勤費が定められ、別の経路について規定がない場合は、それを根拠として追加で支給する必要はありません。

通勤交通費は原則労働者負担 企業は契約で決めた金額を負担

たとえば、会社に行くには、スーツやネクタイ、靴など適切な服装やビジネスバッグが必要ですが、これらの費用は労働者が負担するものとされています。同様に、電車やバスの運賃、車のガソリン代などの通勤交通費も労働者負担です。本来、通勤費については労働基準法に特別な規定はなく、会社に支給義務はありません。通常、労働契約の締結時に通勤費の上限額や支給方法について、お互いの合意に基づき決定します。そのため、契約で定めた範囲を超える費用について、会社が負担する義務はないということになります。

法律上支給しなくてもよいが 会社負担が適当な通勤費とは？

通勤費は労務提供場所への移動という観点から労働者負担が原則です。しかし、業務終了が深夜となり、電車やバスなどが動いていない時間帯に帰宅せざるを得ないような場合に、タクシー通勤を認めている企業もあります。また、事故や悪天候で公共交通機関が止まってしまい、ほかの交通手段がない場合も、タクシー利用が認められる場合があります。ただし、通勤手当として扱うかどうかは企業の判断に委ねられるため、従業員とのトラブルを防ぐためにも、あらかじめ明確なルールを設けておくのがよいでしょう。

4
APR

2025年 労務カレンダー

1	火	新入社員の社会保険、雇用保険の資格手取得手続きを行う
30	水	預金管理状況報告の提出
		家内労働委託状況届の提出
		1月～3月分の労働者死傷病（軽度）報告の提出
		3月分の社会保険料、子ども・子育て拠出金の納付