

人事労務管理相談室

07

2025

2025年7月号のニュースレターをお届けします。

掲載内容に関してご不明な点等があれば、当事務所までお問い合わせください。

MANAGEMENT SERVICE



10月施行の改正育児・介護休業法「柔軟な働き方の実現」への対応

◆見直しが濃厚となった大学生の健康保険の扶養年収基準

◆業務災害により休業が発生した場合の補償と労働者死傷病報告

10月施行の改正育児・介護休業法 「柔軟な働き方の実現」への対応

改正育児・介護休業法の第1段階が4月に施行され、第2段階についても10月に施行されます。この10月施行の項目の1つである「柔軟な働き方を実現するための措置」への対応については、これから検討を行い、育児・介護休業規程等の見直しをされる企業も多くあるかと思います。以下では改正内容と検討時のポイントを解説します。

柔軟な働き方の実現への対応

現行では、仕事と育児の両立を支援する制度として、育児休業、育児短時間勤務、所定外労働の免除、時間外労働の制限、深夜業の制限および子の看護等休暇がありますが、10月からは3歳から小学校就学前の子どもを養育する従業員に対して、柔軟な働き方を実現するための措置を講じること等が企業に義務づけられます。具体的には、以下の5つの選択肢の中から、企業が2つ以上の制度を選択して導入し、対象となる従業員がその中から1つを利用できるようにすることが必要になります。

- ① 始業時刻等の変更
- ② テレワーク等（10日 / 月）
- ③ 保育施設の設置運営等
- ④ 養育両立支援休暇の付与（10日 / 年）
- ⑤ 短時間勤務制度

この5つの選択肢のうち、②テレワーク等と④養育両立支援休暇の付与については、原則として、時間単位で取得できるようにする必要があります。

検討する際のポイント

義務化される柔軟な働き方を実現するための措置は、全社統一の制度を導入するケースが多いと思われますが、業務の性質や業務の実施体制に照らして、事業所単位や職種ごとに措置の組み合わせを変えることも可能です。

また、シフト制などの交代制勤務を行う従業員については、例えば早番と遅番があった場合に、通常であれば両方の勤務をシフトで設定するところ、早番の勤務のみとする措置を行う場合は、「①始業時刻等の変更」の措置を行ったことになります。

従業員代表の意見聴取

企業が選択した措置については、育児・介護休業規程に盛り込む必要がありますが、その前に選択する制度について、従業員の過半数代表者等の意見を聴取する機会を設ける必要があります。この意見聴取の方法は、面談、書面、メール等が想定されますが、その方法について、法令上の特段の定めはありません。

今回の柔軟な働き方を実現するための措置について、すでに法を上回る制度として導入している企業もあるでしょう。その場合、柔軟な働き方を実現するための措置として、すでに存在している制度を選択することはできますが、従業員の過半数代表者等の意見聴取は行う必要があります。

見直しが濃厚となった大学生の健康保険の扶養年収基準

健康保険は、従業員（被保険者）のみならず、一定範囲の家族についても、被扶養者として保険給付を受けることができます。2025年の税制改正により所得税における扶養関連の見直しが行われたことに伴い、これに合わせるような形で、健康保険の被扶養者の範囲となる要件の一部が見直しされることが濃厚となったことから、以下ではその内容を確認しておきます。

被扶養者の主な要件

健康保険の被扶養者に該当するためには、日本国内に住所（住民票）を有しており、被保険者により主として生計を維持されていることという条件があります。また生計を維持されていると認められるためには、以下の収入要件および同居要件を満たすことが必要です。

[収入要件]

家族の年間収入が130万円未満（60歳以上または障害者の場合は180万円未満）であること。また、従業員と家族が同居の場合には、家族の収入が従業員の収入の半分未満であり、従業員と家族が別居の場合には、家族の収入が従業員からの仕送り額未満であること。

[同居要件]

同居	家族の範囲
不要	配偶者、子ども、孫および兄弟姉妹、父母、祖父母などの直系尊属
必要	同居不要の家族を除き従業員と3親等内の親族（おじおば、甥姪とその配偶者等）や内縁関係の配偶者の父母および子ども（※）の場合

※配偶者の死後、引き続き同居する場合を含む

変更が予定される収入要件

2025年の税制改正において、大学生のアルバイトの就業調整に対応することを目的とし、19歳以上23歳未満の大学生年代の子ども等について合計所得金額が85万円（給与収入150万円に相当）までは、その子どもの親等が特定扶養控除と同額の所得控除を受けられる仕組み（特定親族特別控除）が導入されることになりました。

健康保険の被扶養者の収入要件についても、これに合わせるような形で、2025年10月1日から19歳以上23歳未満の家族（配偶者を除く）については、現状の年間収入130万円未満から150万円未満に引き上げられることが予定されています。

なお、この取扱いは19歳以上23歳未満という年齢での判断であり、学生であるか否かは問われないものとなっています。

この取扱いは2025年6月10日現在では、正式な公表はありませんが、従業員の関心の高いテーマですので、対象となる家族がいる従業員には、変更される見込みであることを早めに伝えておくといでしょう。

業務災害により休業が発生した場合の補償と労働者死傷病報告

このコーナーでは、人事労務管理で問題になるポイントを、社労士とその顧問先の総務部長との会話形式で分かりやすくお伝えします。



総務部長

先日、仕事中にケガをした従業員がいます。2週間ほど安静にするように、医師からの指示が出ているため、労災保険の休業補償給付を請求しようと思っています。労災保険の休業補償給付は、休んだ日から数えて4日目から支給されると聞きましたが、3日分はどのようにすればよいのでしょうか。



社労士

そもそも休業補償は労働基準法に規定されており、労働基準法では休業の1日目から会社が補償を行うことが義務とされています。そのため、労災保険では支給されない3日分は会社が補償する必要があります。



補償額はいくらになるのでしょうか。



休業1日につき平均賃金の6割を支給することになります。ちなみに、労災保険における休業補償給付は、休業1日につき給付基礎日額の6割に加え、特別支給金として2割が支給されるため、8割の補償となります。違いがあることは押さえておく必要がありますね。



なるほど。それでは次の給与と一緒に振込すればよいですね。



はい、実務上は本人に確認した上で、そのように対応することで問題ないでしょう。ただし、休業補償は非課税となる給付であり、また、社会保険料や労働保険料の対象にもなりません。基本給や各種手当と同じように1つの手当として支給すると誤った処理になるかもしれませんので、お気をつけください。



承知しました。そういえば、今回、4日以上 of 休業が発生するため、労働者死傷病報告の提出も必要ですね。



そうですね。休業4日以上の場合には遅滞なく、労働者死傷病報告を労働基準監督署に提出する必要があります。災害の内容についても細かく確認する必要があります。



なるほど、お見舞いにも行こうと思っていたので、その際に本人に災害の状況を聞いてみることにします。



よろしくお願いいたします。ちなみに、労働者死傷病報告については、2025年1月1日以降、電子申請での提出が義務付けられています。電子署名・電子証明書の添付は不要ですが、企業規模に関わらず電子申請での提出が義務化されていますのでご注意ください。

ONE POINT

- ① 業務災害で休業が発生した場合、最初の3日間は会社が休業補償を行う必要がある。
- ② 業務災害で休業が発生した場合（休業せずに死亡となった場合を含む）には、労働者死傷病報告を提出する必要がある。