

<目次>

令和7年5月号

1. 令和7年度助成金制度改定情報
2. 令和7年度施行の労働保険・社会保険等改正情報
3. 有期特措法に基づく第二種計画認定申請（特例）について

1. 令和7年度助成金制度改定情報

厚生労働省より、令和7年度における助成金の情報が明らかにされました。本号では、キャリアアップ助成金に注目して、改定点をご案内いたします。

●キャリアアップ助成金●

各コース共通

キャリアアップ計画書の取り扱いを簡素化

キャリアアップ計画書については、各コースの取り組み実施日の前日までに管轄の労働局長に提出し、認定を受ける必要がありましたが、**届け出のみ**でよいこととなりました。

キャリアアップ計画書とは…

有期雇用労働者のキャリアアップに向けた取り組みを計画的に進めるため、今後のおおまかな取り組みイメージ(対象者、目標、期間、目標達成のために実施する取り組み)をあらかじめ記載するもの

正社員化コース

① 2期受給の要件が難化し、重点支援対象者の要件を満たさない場合は1期のみを支給に変更

改正前(2025年3月まで)		→	改正(2025年4月から)	
雇用形態	支給額(※中小企業)		支給額(※中小企業)	
			右記以外	重点支援対象者(★)
有期雇用から正社員	80万円(40万円×2期)		40万円(1期のみ)	80万円(40万円×2期)
無期雇用から正社員	40万円(20万円×2期)		20万円(1期のみ)	40万円(20万円×2期)

★「重点支援対象者」とは

- a: 雇入れから3年以上の有期雇用労働者
b: 雇入れから3年未満で、次の①②いずれにも該当する有期雇用労働者
① 過去5年間に正規雇用労働者であった期間が1年以下
② 過去1年間に正規雇用労働者として雇用されていない
c: 派遣労働者、母子家庭の母等、人材開発支援助成金の特定の訓練修了者
※雇用された期間が通算5年を超える有期雇用労働者については無期雇用労働者とみなされます

② 上記変更に伴い、加算措置は以下の2つに変更

措置内容	加算額(※中小企業)
正社員転換制度を新たに規定し、当該雇用区分に転換等した場合(1事業所当たり1回のみ)	20万円
多様な正社員制度(※)を新たに規定し、当該雇用区分に転換等した場合(1事業所当たり1回のみ) ※勤務地限定・職務限定・短時間正社員いずれか1つ以上の制度	40万円

③ 新規卒卒者については、雇入れられた日から起算して1年未満の者は、支給対象者から除外に変更

賃金規定等改定コース

①増額のパターンが細分化(2区分から4区分)され、6%以上の区分が追加

改正前(2025 年 3 月まで)			
3%以上 5%未満		5%以上	
5 万円 (3.3 万円)		6.5 万円 (4.3 万円)	
改正(2025 年 4 月から)			
3%以上 4%未満	4%以上 5%未満	5%以上 6%未満	6%以上
4 万円	5 万円	6.5 万円	7 万円

②加算措置の新設

措置内容	支給額(※中小企業)
有期雇用労働者等の昇給制度を新たに設けた場合1事業所当たり1回のみ	20万円

賃金規定等共通化コース、賞与・退職金制度導入コース、社会保険適用時処遇改善コースについては今回の変更点はありません。

本号ではキャリアアップ助成金の変更についてお知らせをいたしましたが、両立支援等助成金、人材開発助成金、働き方改革推進支援助成金等、そのほかの助成金につきましても、種々変更点がございます。

現在、助成金申請を検討されていたり、申請に向けて準備を進められたりしている事業所様におかれましては、変更前と変更後のルールのとどちらが適用されるか十分に注意しなければなりません。不明点がございましたら、COMMITMENTまでお問い合わせください。

2. 令和7年度施行の労働保険・社会保険等改正情報

令和7年度法改正について実務レベルで注意が必要となる項目のいくつかについて、その概要をご紹介します。

次世代育成支援対策推進法

■法律の有効期間の延長、一般事業主行動計画の策定項目の変更（常用労働者100人以下努力義務）

平成17年4月に施行された次世代法は10年間の時限法（一定の有効期間を付した法令）とし策定され、令和7年3月31日が期限となっていました。有効期間をさらに延長して令和17年3月31日までとなりました。

次世代法に基づく一般事業主行動計画は、企業が従業員の仕事と子育ての両立を図る為の雇用環境の整備や、子育てをしていない従業員も含めた多様な労働条件の整備などに取り組むに当たって、計画期間、目標、目標を達成するための対策と実施時期を定めるものです。今回の改正では、今までの項目に加え、**男性の育児休業等の取得状況や労働時間の状況把握と数値目標**を事業主に義務づけることとなりました。（常用労働者101人以上）

雇用保険法

■基本手当の受給における給付制限期間の見直し

雇用保険の被保険者が、正当な理由がなく自己の都合によって退職した場合には、7日間の待機期間満了後1ヶ月以上3ヶ月以内の間で公共職業安定所長の定める期間（いわゆる給付制限期間）は基本手当を支給しないものとされており、正当な理由のない自己都合退職の場合の給付制限期間は原則として2ヶ月（5年以内に2回を超える場合は3ヶ月）です。

今回の改正において、正当な理由のない自己都合退職で退職した受給資格者が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、**給付制限をせずに基本手当を受給できる**こととなりました。併せて、**正当な理由のない自己都合で退職した者**について給付制限期間の原則を2ヶ月から**1ヶ月に短縮**する事となりました。

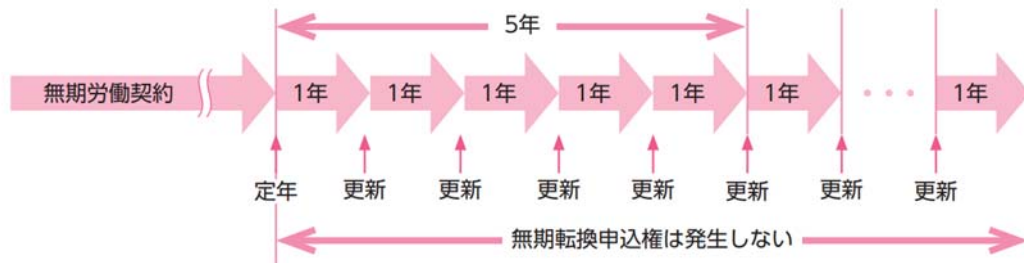
■高年齢雇用継続給付の支給率の引下げ

高年齢雇用継続給付は、65歳までの雇用の継続を援助・促進することを目的とするものですが、今後の高年齢者雇用の進展等を踏まえて、令和7年4月1日から支給率が引下げられる事となりました。

最大支給率を現行の15%から**10%へ引き下げる**一方、最大支給率となる際の**賃金低下率**を現行の61%以下から**64%以下へ引き上げる**ことで激変緩和の対応がされています。

3. 有期特措法に基づく第二種計画認定申請（特例）について

有期労働契約が通算5年を超えた場合、労働者の申込みにより、期間の定めのない無期労働契約に転換できる制度（無期転換ルール）がありますが、**定年後に引き続き雇用される有期契約労働者**について、適切な雇用管理計画を作成し、都道府県労働局長の認定を受けた場合、**無期転換申込権が発生しない特例が適用**されます。



以下、大坂労働局のサイトに詳細が載っておりますので、ご参照ください。

https://jsite.mhlw.go.jp/osaka-roudoukyoku/hourei_seido_tetsuzuki/roudouki_jun_keiyaku/202208011137.html

●既に認定（第二種計画認定）を受けた事業所様へ

高年齢者雇用確保措置として「継続雇用制度の導入」を選択している事業所で、労使協定により老齢厚生年金の報酬比例部分の支給開始年齢以上の年齢の者について継続雇用制度の対象者を限定する基準を利用していた場合、その経過措置が2025年3月31日をもって終了することから、**2025年4月1日以降は、以下のいずれかの措置を講じ、再提出する必要があります。**

（旧様式）3 その他

☐ 高年齢者雇用安定法第9条の高年齢者雇用確保措置を講じている。

☐ 65歳以上への定年の引き上げ

☐ 継続雇用制度の導入

☐ 希望者全員を対象

☒ 経過措置に基づく労使協定により継続雇用の対象者を限定する基準を利用

（注）高年齢者等の雇用の安定等に関する法律の一部を改正する法律（平成24年法律第78号）附則第3項に規定する経過措置に基づく継続雇用の対象者を限定する基準がある場合

経過措置が2025.3.31をもって終了

（新様式）3 その他

☐ 高年齢者雇用安定法第9条の高年齢者雇用確保措置を講じている。

☐ 65歳以上への定年の引き上げ

☐ 継続雇用制度の導入

いずれかの措置を講じる必要があります

不明点がございましたら COMMITMENT までご連絡ください。