

# NSR通信 2025年4月号

## ■ 最新・行政の動き

障害児介護を明記 育児介護休業法の通達改正

## ■ 特集

法改正チェックリスト「令和7年4月1日」  
「令和7年10月1日」

## ■ ニュース

- 失業給付の給付制限期間の見直し
- 特定理由離職者の取扱いを2年間延長
- 育児休業給付金の支給対象期間延長手続きが変わります  
ほか

## ■ 調査

(東京労働局)メンタルヘルス対策等自主点検実施結果について

## ■ 実務に役立つ Q & A

「教習所経由」は通勤？ 逸脱中断に該当するか

## ■ 今月の業務スケジュール

## ◆ 最新・行政の動き

### 障害児介護を明記 育児介護休業法の通達改正 厚生労働省

厚生労働省はこのほど、新たな「常時介護を必要とする状態に関する判断基準」を策定し、育児・介護休業法に関する通達を改正しました。通達では、労働者の申出により取得可能な介護休業に関連し、要件となる「対象家族の介護」の範囲に、障害児・者や医療的ケア児・者を介護・支援する場合を含むことを明確化しました。ただし、乳幼児の通常の成育過程において日常生活上の必要な便宜を供与する場合は含みません。

通達には新たな判断基準を掲載しました。同基準は介護休業について、障害児・者や医療的ケア児・者も含め、常時介護を必要とする者を介護するための休業と定義。「常時介護」に関するチェック項目には「外出すると戻れないことや、危険回避ができないことがある」、「周囲の者が何らかの対応をとらなければならないほどの物忘れなど日常生活に支障を来すほどの認知・行動上の課題がある」などを盛り込みました。

項目に関する要件を満たし、その状態が継続すると認められる場合、または、介護保険制度の要介護状態区分が「要介護2」以上の場合、常時介護を必要とする状態に該当するとししました。

改正通達と新たな判断基準は、4月1日から適用されます。

※本誌7頁に「別添1」を掲載

介護両立支援制度等に関する注意が必要なポイント

- 「対象家族」には配偶者、父母、子、祖父母、兄弟姉妹、孫、配偶者の父母が含まれ、同居の有無を問わないものであること
- 介護両立支援制度等は、高齢者のみならず、障害児・者や医療的ケア児・者を介護・支援する場合であっても判断基準に該当すれば利用できるものであること
- 判断基準は最低基準であり、各事業主における独自の取組として、労働者にとってより緩やかな内容の制度とすることは望ましいものであること
- 期間を定めて雇用される労働者であっても、一定の要件を満たせば、介護両立支援制度等を取得できること

【発行】社会保険労務士法人NSR

〒530-0004

大阪市北区堂島浜1丁目1番8号 堂島パークビル3階

電話:06-6345-3777 FAX:06-6345-3776

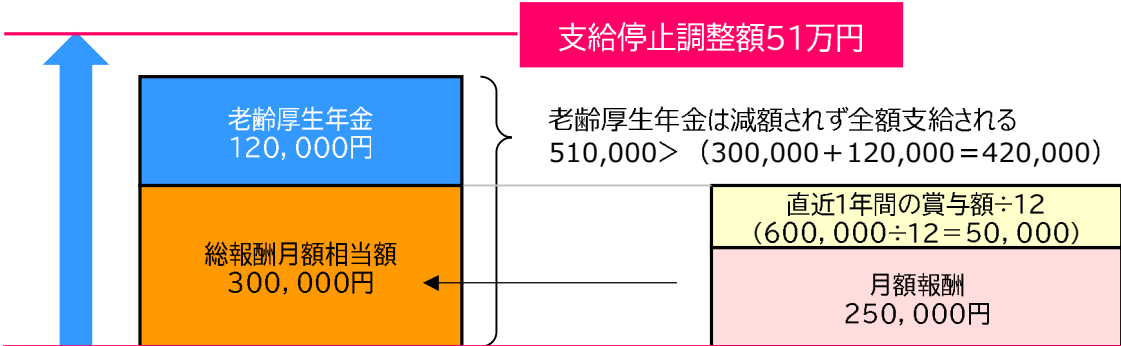
e-mail: info@nsr-j.com

法改正チェックリスト「令和7年4月1日」「令和7年10月1日」

| 施行日       | チェック項目                            | チェック内容                                                   | 根拠法令          |
|-----------|-----------------------------------|----------------------------------------------------------|---------------|
| 令和7年4月1日  | 子の看護休暇の見直し                        | <input type="checkbox"/> 育児介護休業規程の改定                     | 育児・介護休業法      |
|           | 子の看護休暇を取得できる労働者の要件緩和              | <input type="checkbox"/> 労使協定の再締結                        |               |
|           | 介護休暇を取得できる労働者の要件緩和                | <input type="checkbox"/> 労使協定の再締結                        |               |
|           | 介護離職防止のための個別の周知・意向確認、情報提供、雇用環境の整備 | <input type="checkbox"/> 個別の周知用の通知書作成                    |               |
|           |                                   | <input type="checkbox"/> 意向確認の措置(面談、書面など)                |               |
|           |                                   | <input type="checkbox"/> 情報提供用の書面準備                      |               |
|           |                                   | <input type="checkbox"/> 雇用環境の整備(研修、相談窓口、事例収集、方針のいずれか1つ) |               |
|           | 雇用保険料率の改定                         | <input type="checkbox"/> 給与計算時に改定保険料率を計算に反映              | 労働保険徴収法       |
|           | 介護保険料率の改定                         | <input type="checkbox"/> 保険料率改定の給与・賞与計算への反映              | 健康保険法         |
|           | 協会けんぽの都道府県単位保険料率の改定               | <input type="checkbox"/> 保険料率改定の給与・賞与計算への反映              |               |
|           | 現物給与価額の一部改正                       | <input type="checkbox"/> 報酬月額額の計算見直し、随時改定対応              | 健康保険法、厚生年金保険法 |
|           | 支給停止調整額の改定(在職老齢年金)                | <input type="checkbox"/> 従業員からの問い合わせ対応                   | 厚生年金保険法       |
|           | 国民年金保険料の改定                        | <input type="checkbox"/> 従業員からの問い合わせ対応                   | 国民年金法         |
|           | 失業給付の給付制限期間の見直し                   | <input type="checkbox"/> 従業員からの問い合わせ対応                   | 雇用保険法         |
|           | 特定理由離職者に対する基本手当の支給に関する暫定措置の延長     | <input type="checkbox"/> 従業員からの問い合わせ対応                   |               |
|           | 出生後休業支援給付金の創設                     | <input type="checkbox"/> 該当者の申請手続き                       |               |
|           | 育児時短就業給付金の創設                      | <input type="checkbox"/> 該当者の申請手続き                       |               |
|           | 育児休業給付金の支給対象期間延長手続きの見直し           | <input type="checkbox"/> 該当者の申請手続き                       |               |
|           | 就業手当等の見直し                         | <input type="checkbox"/> 従業員からの問い合わせ対応                   |               |
|           | 教育訓練支援給付金の給付率引き下げ                 | <input type="checkbox"/> 従業員からの問い合わせ対応                   |               |
|           | 高齢雇用継続給付の支給率引き下げ                  | <input type="checkbox"/> 従業員からの問い合わせ対応                   |               |
| 令和7年10月1日 | 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       | <input type="checkbox"/> 対応方法の検討                         | 育児・介護休業法      |
|           |                                   | <input type="checkbox"/> 規定の改定                           |               |
|           | 教育訓練休暇給付金の創設                      | <input type="checkbox"/> 対応方法の検討                         | 雇用保険法         |

支給停止調整額の改定(在職老齢年金)

在職老齢年金制度により、老齢厚生年金(特別支給の老齢厚生年金を含む)の受給者が厚生年金保険の被保険者である(または、70歳以降であって所定労働時間等が厚生年金保険の加入基準を満たしている)とき、受給している老齢厚生年金の基本月額と賃金額(総報酬月額相当額)に応じて年金額が支給停止となる場合があります。支給停止調整額は令和7年度から51万円となります(令和6年度は50万円)。



※老齢基礎年金は調整の対象とならない。

## 失業給付の給付制限期間の見直し

## ◆ 正当な理由がなく自己の都合によって退職した場合

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、基本手当の受給資格決定日から7日間の待期期間満了後1～3か月間(※)は基本手当を支給されません(「給付制限」といいます)。

(※) **退職日が令和7年4月1日以降である場合は原則1か月**、同年3月31日以前である場合は原則2か月です。

ただし、退職日から遡って5年間のうちに2回以上正当な理由なく自己都合退職し受給資格決定を受けた場合、給付制限は3か月となります。

また、自己の責めに帰すべき重大な理由によって解雇(重責解雇)された場合、給付制限は

3か月です。

## ◆ リ・スキリングのために教育訓練等を受けた(受けている)場合

次のいずれかの教育訓練等(令和7年4月1日以降に受講を開始したものに限る)を離職日前1年以内に受けた方(途中退校は該当しません)または離職日以後に受けている方

- ① 教育訓練給付金の対象となる教育訓練
- ② 公共職業訓練等
- ③ 短期訓練受講費の対象となる教育訓練
- ④ ①～③に準ずるものとして職業安定局長が定める訓練

【厚生労働省「令和7年4月以降に教育訓練等を受ける場合、給付制限が解除され、基本手当を受給できます」】

<https://www.mhlw.go.jp/content/001441564.pdf>

## 特定理由離職者の取扱いを2年間延長

## ◆ 基本手当の支給に関する暫定措置の改正

特定理由離職者(厚生労働省令で定める者に限る。)を特定受給資格者とみなして基本手当の支給に関する規定を適用する暫定措置を令和九年三月三十一日以前の離職者まで適用することとした。(附則第四条第一項関係)

## ◆ 特定理由離職者の概要

- 期間の定めのある労働契約が更新されなかったことその他やむを得ない理由により離職した者(特定受給資格者を除く)

## (1) 期間の定めのある労働契約の期間が満了し、かつ、当該労働契約の更新がないことにより離職した者

(その者が当該更新を希望したにもかかわらず、当該更新についての合意が成立するに至らなかった場合に限る。)

※ 令和9年3月31日までに離職した上記特定理由離職者については、暫定的に特定受給資格者とみなし、所定給付日数は特定受給資格者と同じ日数となる(令和9年3月31日までの暫定措置)

※ 契約更新上限がある有期労働契約の上限到来により離職した場合で、以下の(a)又は(b)のいずれかに該当する場合は、特定理由離職者として取り扱う(令和7年3月31日までの暫定措置)

(a) 契約更新上限が当初の有期労働契約締結時に設けられておらず、その後に設定された場合又は不更新条項が追加された場合

(b) 契約更新上限が当初の有期労働契約締結後に引き下げられた場合

## (2) 正当な理由のある自己都合により離職した者

- ① 体力の不足、心身の障害、疾病、負傷、視力の減退、聴力の減退、触覚の減退等により離職した者

- ② 妊娠、出産、育児等により離職し、雇用保険法第20条第1項の受給期間延長措置を受けた者
- ③ 父若しくは母の死亡、疾病、負傷等のため、父若しくは母を扶養するために離職を余儀なくされた場合又は常時本人の看護を必要とする親族の疾病、負傷等のために離職を余儀なくされた場合のように、家庭の事情が急変したことにより離職した者
- ④ 配偶者又は扶養すべき親族と別居生活を続けることが困難となったことにより離職した者
- ⑤ 次の理由により、通勤不可能又は困難となったことにより離職した者
  - i. 結婚に伴う住所の変更
  - ii. 育児に伴う保育所その他これに準ずる施設の利用又は親族等への保育の依頼
  - iii. 事業所の通勤困難な地への移転
  - iv. 自己の意志に反しての住所又は居所の移転を余儀なくされたこと
  - v. 鉄道、軌道、バスその他運輸機関の廃止又は運行時間の変更等
  - vi. 事業主の命による転勤又は出向に伴う別居の回避
  - vii. 配偶者の事業主の命による転勤若しくは出向又は配偶者の再就職に伴う別居の回避
- ⑥ 事業主が労働条件を変更したことにより採用条件と実際の労働条件が著しくこととなることとなったことを理由に離職した者(事由発生後1年経過後に離職した場合)

【(職業安定分科会雇用保険部会)「雇用保険法等の一部を改正する法律」の成立について】

<https://www.mhlw.go.jp/content/11601000/001253533.pdf>

【(職業安定分科会雇用保険部会)「参考資料」特定受給資格者の概要】

<https://www.mhlw.go.jp/content/11601000/001375529.pdf>

# 育児休業給付金の支給対象期間延長手続きが変わります(Ⅰ)

**令和7年4月から保育所等に入れなかったことを理由とする育児休業給付金の支給対象期間延長手続きが変わります。**

これまで、保育所等の利用を申し込んだものの、当面入所できないことについて、市区町村の発行する入所保留通知書などにより延長の要件を確認していましたが、令

和7（2025）年4月より、これまでの確認に加え、保育所等の利用申し込みが、速やかな職場復帰のために行われたものであると認められることが必要になります。

## ・育児休業給付金支給対象期間延長事由認定申告書

【厚生労働省「育児休業給付金の支給対象期間延長手続き」】

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000160564\\_00040.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000160564_00040.html)

| （第1面）                                                                                                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | 育児休業給付金支給対象期間<br>延長事由認定申告書 |  |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------|--|
| <p>（必ず第2面の注意書きをよく読んでから記載してください。なお、申告内容に疑義がある場合、公共職業安定所長が事業主、被保険者、市区町村等に対し、必要な事項について照会し、報告を受けることがあります。）</p> |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |                            |  |
| 1 育児休業の対象となる子について、<br>右の①②を記載してください。                                                                       | <p>① 子の氏名：</p> <p>② 子の生年月日： 令和 年 月 日</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                            |  |
| 2 今回、延長を申請する期間について、<br>右のア・イのうち、該当するものを<br>選択してください。                                                       | <p>ア 1歳（注）～1歳6か月の期間</p> <p>イ 1歳6か月～2歳の期間</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |                            |  |
| 3 保育所の利用（入所）申込みについて、以下①～⑧について選択又は記載してください。                                                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |                            |  |
| ① 保育所等における保育の利用を希望し、市区町村に利用（入所）申込みをしましたか。                                                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |                            |  |
| ア はい                                                                                                       | <p>② 利用（入所）申込みをした日： 令和 年 月 日</p> <p>③ 利用（入所）開始希望日： 令和 年 月 日</p> <p>④ 利用（入所）申込みに当たり、入所保留を<br/>積極的に希望する旨の意思表示をしていませんか。    ア していない    イ している</p> <p>⑤ 利用（入所）保留の有効期限： 令和 年 月 日</p> <p>⑥ 利用（入所）内定を辞退したことがありますか。    ア 辞退したことはない    イ 辞退したことがある</p> <p>⑦ 利用（入所）申込みをした<br/>保育所等の中で、自宅から<br/>最も近隣の施設名と通所時間<br/>（片道）</p> <p>施設名：</p> <p>通所方法：</p> <p>通所時間（片道）： 分</p> <p>⑧ 通所時間（片道）が30分以上の場合、その理由を次から選択してください。</p> <p>ア 申し込んだ保育所等が本人又は配偶者の通勤の途中で利用できる場所にあるため</p> <p>イ 自宅から30分未満で通える保育所等が存在しないため</p> <p>ウ 自宅から30分未満で通える保育所等では職場復帰後の勤務時間に対応できないため</p> <p>エ 子に特別の配慮が必要であり、自宅から30分未満で通える保育所等では対応できないため</p> <p>オ その他</p> |                            |  |
| イ いいえ                                                                                                      | <p>①及び⑧について、「いいえ」・「その他」を選択した場合は、第2面の注意書き（IV、XI）に従い、理由欄に記載してください。</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |                            |  |
| （理由欄）                                                                                                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |                            |  |

## 必要な書類

子が1歳に達する日（\*）または1歳6か月に達する日が2025年4月1日以後となる方が、育児休業給付金の支給対象期間の延長を行う場合は、必ず次の書類を、延長時の「育児休業給付金支給申請書」に添付してください。

● 育児休業給付金支給対象期間延長事由認定申告書

● 市区町村に保育所等の利用申し込みを行ったときの申込書の写し

✓ 申込書の写しは市区町村に申し込んだものと同じものであれば、市区町村の受付印は不要です。利用申し込みの内容を途中で変更した場合は変更後の申込書の写しを提出していただく必要があります。

✓ 申込書の写しは全てのページを提出してください。また、市区町村に入所申し込みを行ったときに、入所保留となることを希望する旨の書類を提出している場合は、その書類の写しも提出してください。

✓ 申込書の写しの内容について市区町村に確認する場合があります。

✓ 提出された申込書の写しの内容が実際の申し込み内容と異なることが判明した場合は、不正受給に該当し、不正に受給した金額の返還と、悪質な場合はそれに加えて一定の金額の納付を命ぜられることがあります。

● 市区町村が発行する保育所等の利用ができない旨の通知（入所保留通知書、入所不承諾通知書など）

## 育児休業給付金の支給対象期間延長手続きが変わります(2)

**育児休業給付金の支給対象期間延長要件 ※1～3すべてを満たす必要があります**

### 1. あらかじめ市区町村に対して保育利用の申し込みを行っていること

- ✓ 入所申込年月日が子が1歳に達する日（＊）までの日付となっている必要があります。
  - ✓ 単に申し込みを失念していた場合や、入所申し込みを行おうと市区町村に問い合わせたところ、「入所が困難」との返答があり、期限内に申し込みを行わなかった場合は、延長は認められません。
  - ✓ 子が病気や障害により特別な配慮が必要であるため、保育体制が整備されていない等の理由で入所申し込みを市区町村が受け付けない場合は、申告書の理由欄にその旨を記載した上で、必要な書類※を添付してください。
- ※障害者手帳（写し）、特別児童扶養手当証書（写し）、医師の診断書等のいずれか

### 2. 速やかな職場復帰のために保育所等における保育の利用を希望しているものと公共職業安定所長が認めること

**※①～③すべてを満たす必要があります**

- ① 原則として子が1歳に達する日（＊）の翌日以前の日を入所希望日として入所申し込みをしていること。
- ② 申し込んだ保育所等が、合理的な理由※なく自宅から通所に片道30分以上要する施設のみとなっていないこと  
 ※「合理的な理由」として認められるのは、原則として次のa～eのいずれかに該当する場合です。
  - a. 申し込んだ保育所等が本人または配偶者の通勤経路の途中にある場合（本人または配偶者の勤務先からの片道の通所時間が30分未満の場合を含みます。）
  - b. 自宅から30分未満で通うことができる保育所等がない場合
  - c. 自宅から30分未満で通うことができる保育所等の全てについて、その開所時間または開所日（曜日）では職場復帰後の勤務時間または勤務日（曜日）に対応できない場合
  - d. 子が疾病や障害により特別に配慮が必要であり、30分未満で通える保育所等は全て申し込み不可となっている場合（医師の診断書、障害者手帳の写し等が必要です）
  - e. その他、きょうだいが在籍している保育所等と同じ保育所等の利用を希望する場合、30分未満で通える保育所等がいずれも過去3年以内に児童への虐待等について都道府県または市区町村から行政指導等を受けていた場合も「合理的な理由」として認められます。
- ③ 市区町村に対する保育利用の申し込みに当たり、入所保留となることを希望する旨の意思表示をしていないこと  
 ※入所申込書において、「保育所等への入所を希望していない」、「速やかに職場復帰する意思がない」、「選考結果にかかわらず育児休業の延長を希望する」などの記載等があり、保育所等への入所の意思や速やかな職場復帰の意思がないことが明白な場合は、要件を満たしません。

### 3. 子が1歳に達する日（＊）の翌日時点で保育所等の利用ができる見込みがないこと

- ✓ 子が1歳に達する日（＊）の翌日時点で保育が実施されないことを確認するため、発行年月日が子が1歳に達する日（＊）の翌日の2か月前（4月入所申し込みの場合は3か月前）の日以後の日付となっている市区町村の通知書※を添付してください。※入所保留通知書や入所不承諾通知書など市区町村によって名称が異なります。
  - ✓ やむを得ない理由なく内定辞退を行っている場合はこの要件を満たしません。「やむを得ない理由」とは、内定の辞退について申し込み時点と内定した時点で住所や勤務場所等の変更等があり、内定した保育所等に子どもを入所させることができなかった場合を指します。
    - \* パパ・ママ育休プラス制度の活用により、育児休業終了予定日が子が1歳に達する日後である場合は、育児休業終了日。
    - ただし、育児休業終了予定日が子が1歳2か月に達する日である場合は、1歳2か月に達する日
- （注1）「子が1歳に達する日」とは「子の1歳の誕生日の前日」のことです。
- （注2）1歳6か月に達する日後の延長の場合は、「子が1歳に達する日（＊）」を「子が1歳6か月に達する日」と読み替えてください。

## 就業促進手当の見直し

- 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。

【令和6年雇用保険制度改正(令和7年4月1日施行分)について】  
<https://www.mhlw.go.jp/content/11601000/001293213.pdf>

<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（再就職手当の対象とする就職を除く。） | 受給資格者が安定した職業（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                                                                                 | 支給残日数の60%（支給残日数が所定給付日数の3分の2以上の場合は70%）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<br>※基本手当支給残日数の40%相当額（再就職手当として支給残日数の70%が支給された場合は、30%相当額）が上限 |
| 受給者数<br>(令和4年度) | 3,486人                                                                                        | 359,734人                                                                                           | 92,546人                                                                                                                 |

## 令和7年4月1日から高年齢雇用継続給付の支給率を変更します

高年齢雇用継続給付を受給予定の方、申請予定の事業主の方へ

高年齢雇用継続給付は、高年齢者の就業意欲を維持、喚起し、65歳までの雇用の継続を援助、促進することを目的とし、60歳到達等時点に比べて賃金が75%未満に低下した状態で働き続ける60歳以上65歳未満の一定の雇用保険一般被保険者に給付金を支給する制度です。

このたび、「雇用保険法等の一部を改正する法律」（令和2年法律第14号）の施行により、令和7年4月1日から高年齢雇用継続給付の支給率が変わりますので、お知らせします。

具体的には、

60歳に達した日（その日時点で被保険者であった期間が5年以上ない方はその期間が5年を満たすこととなった日）が

令和7年3月31日以前の方・・・各月に支払われた賃金の15%（従来の支給率）を限度として支給されます。

令和7年4月1日以降の方・・・各月に支払われた賃金の10%（変更後の支給率）を限度として支給されます。

【令和7年4月1日から高年齢雇用継続給付の支給率を変更します】  
[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000160564\\_00043.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000160564_00043.html)

## 令和7年4月1日以降の支給率

| 各月に支払われた賃金の低下率           | 賃金に上乗せされる支給率                                                      |
|--------------------------|-------------------------------------------------------------------|
| 64%以下（61%以下）             | 各月に支払われた賃金額の10%（15%）                                              |
| 64%超75%未満<br>（61%超75%未満） | 各月に支払われた賃金額の10%（15%）から0%の間で、賃金の低下率に応じ、賃金と給付額の合計が75%を超えない範囲で設定される率 |
| 75%以上                    | 不支給                                                               |

令和7年3月31日以前より受給中の方は  
15%の支給率で計算されます。

※（）内は令和7年3月31日以前の低下率・支給率です。  
 ※ 支給限度額・最低限度額の取り扱いに変更はありません。

# 「常時介護を必要とする状態に関する判断基準」の見直し

【見直しのポイント】・・・対象範囲の明確化

障害児・者や医療的ケア児・者を介護・支援する場合も、要件を満たせば介護休業等を利用できることを明示  
ただし、乳幼児の通常の成育過程で必要な世話は対象外

【判断基準の見直し】

従来の2つの基準は維持しつつ、表現の適正化が図られました。

施行：令和7年4月1日

## 別添 1

## 「常時介護を必要とする状態に関する判断基準」

介護休業は、対象家族（注1）であって2週間以上の期間にわたり常時介護を必要とする状態にあるもの（障害児・者や医療的ケア児・者を介護・支援する場合を含む。ただし、乳幼児の通常の成育過程において日常生活に必要な便宜を供与する必要がある場合は含まない。）を介護するための休業で、常時介護を必要とする状態については、以下の表を参照しつつ、判断することとなります。ただし、この基準に厳密に従うこととらわれて労働者の介護休業の取得が制限されてしまわないように、介護をしている労働者の個々の事情にあわせて、なるべく労働者が仕事と介護を両立できるよう、事業主は柔軟に運用することが望まれます。

「常時介護を必要とする状態」とは、以下の(1)または(2)のいずれかに該当する場合であること。

(1) 項目①～⑫のうち、状態について2が2つ以上または3が1つ以上該当し、かつ、その状態が継続すると認められること。

(2) 介護保険制度の要介護状態区分において要介護2以上であること。

| 項目 \ 状態                                                      | 1<br>(注2)  | 2<br>(注3)               | 3            |
|--------------------------------------------------------------|------------|-------------------------|--------------|
| ① 座位保持（10分間一人で座っていることができる）                                   | 自分で可       | 支えてもらえればできる（注4）         | できない         |
| ② 歩行（立ち止まらず、座り込まずに5m程度歩くことができる）                              | つかまらなくてできる | 何かにつかまればできる             | できない         |
| ③ 移乗（ベッドと車いす、車いすと便座の間を移るなどの乗り移りの動作）                          | 自分で可       | 一部介助、見守り等が必要            | 全面的介助が必要     |
| ④ 水分・食事摂取（注5）                                                | 自分で可       | 一部介助、見守り等が必要            | 全面的介助が必要     |
| ⑤ 排泄                                                         | 自分で可       | 一部介助、見守り等が必要            | 全面的介助が必要     |
| ⑥ 衣類の着脱                                                      | 自分で可       | 一部介助、見守り等が必要            | 全面的介助が必要     |
| ⑦ 意思の伝達                                                      | できる        | ときどきできない                | できない         |
| ⑧ 外出すると戻れないことや、危険回避ができないことがある（注6）                            | ない         | ときどきある                  | ほとんど毎回ある     |
| ⑨ 物を壊したり衣類を破くことがある                                           | ない         | ときどきある                  | ほとんど毎日ある（注7） |
| ⑩ 周囲の者が何らかの対応をとらなければならぬほどの物忘れなど日常生活に支障を来すほどの認知・行動上の課題がある（注8） | ない         | ときどきある                  | ほとんど毎日ある     |
| ⑪ 医薬品又は医療機器の使用・管理                                            | 自分で可       | 一部介助、見守り等が必要            | 全面的介助が必要     |
| ⑫ 日常の意思決定（注9）                                                | できる        | 本人に関する重要な意思決定はできない（注10） | ほとんどできない     |

（注1）「対象家族」とは、配偶者、父母、子、祖父母、兄弟姉妹、孫、配偶者の父母をいうものであり、同居の有無は問わない。

（注2）各項目の1の状態中、「自分で可」には、福祉用具を使ったり、自分の手で支えて自分でできる場合も含む。

（注3）各項目の2の状態中、「見守り等」とは、常時の付き添いの必要がある「見守り」や、認知症高齢者、障害児・者の場合に必要となる行為の「確認」、「指示」、「声かけ」等のことである。

（注4）「①座位保持」の「支えてもらえればできる」には背もたれがあれば一人で座っていることができる場合も含む。

（注5）「④水分・食事摂取」の「見守り等」には動作を見守ることや、摂取する量の過小・過多の判断を支援する声かけを含む。

（注6）「危険回避ができない」とは、発達障害等を含む精神障害、知的障害などにより危険の認識に欠けることがある障害児・者が、自発的に危険を回避することができず、見守り等を要する状態をいう。

（注7）⑨3の状態（「物を壊したり衣類を破くことがほとんど毎日ある」）には「自分や他人を傷つけることがときどきある」状態を含む。

（注8）「⑩認知・行動上の課題」とは、例えば、急な予定の変更や環境の変化が極端に苦手な障害児・者が、周囲のサポートがなければ日常生活に支障を来す状況（混乱・パニック等や激しいこだわりを持つ場合等）をいう。

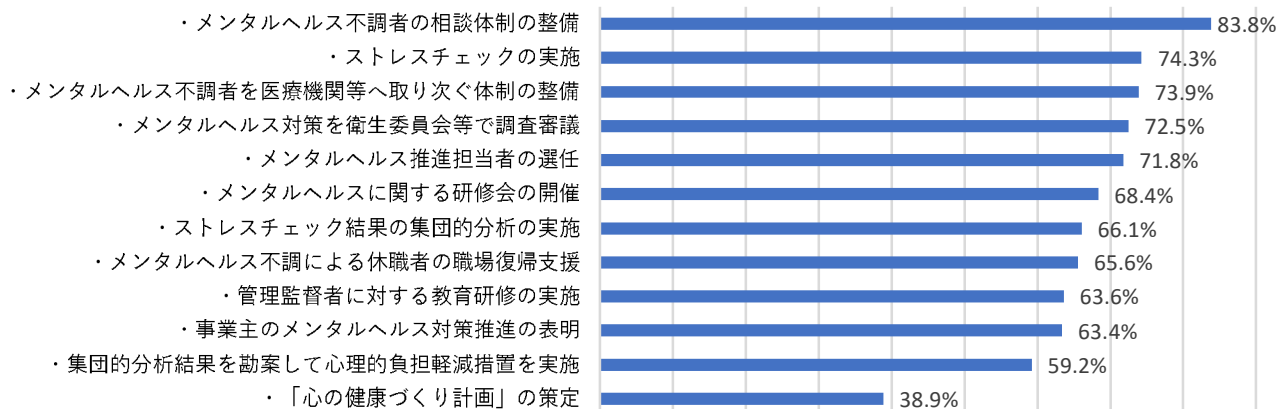
（注9）「⑫日常の意思決定」とは、毎日の暮らしにおける活動に関して意思決定ができる能力をいう。

（注10）慣れ親しんだ日常生活に関する事項（見たいテレビ番組やその日の献立等）に関する意思決定はできるが、本人に関する重要な決定への合意等（ケアプランの作成への参加、治療方針への合意等）には、支援等を必要とする状態をいう。

## 調査「(東京労働局)メンタルヘルス対策等自主点検実施結果について」

東京労働局は、昨年9～10月に行ったメンタルヘルス対策の自主点検の結果をまとめました。何らかの対策に取り組んでいる事業場の割合は91.7%に上りました。同労働局が第14次労働災害防止計画で掲げる指標（8割）を上回っています。一方、取り組み内容のうち、最も低かったのは「『心の健康づくり計画』の策定」で、4割弱に留まりました。最も多かった取り組み内容は「メンタルヘルス不調者の相談体制の整備」で、83.8%でした。「ストレスチェックの実施」が74.3%、「医療機関等へ取り次ぐ体制の整備」が73.9%で続いています。

### メンタルヘルス対策に関する取り組み内容



心の健康づくり計画は、メンタルヘルスケアが継続的かつ計画的に行われるようにするため、厚生労働省が「労働者の心の健康の保持増進のための指針（メンタルヘルス指針）」で策定を勧めているもの。同労働局健康課は、「対策を行き当たりばったりにするだけでなく、計画的にかつ継続的にやってほしい。計画の策定促進は検討課題」と話しています。

【(東京労働局)メンタルヘルス対策等自主点検実施結果について】

[https://jsite.mhlw.go.jp/tokyo-roudoukyoku/news\\_topics/event/newpage\\_00122.html](https://jsite.mhlw.go.jp/tokyo-roudoukyoku/news_topics/event/newpage_00122.html)

## 実務に役立つQ & A [通勤災害]

### 「教習所経由」は通勤？ 逸脱中断に該当するか

Q

当社の従業員が、これから自動車免許を取得しようか検討しています。終業後に自動車教習所へ行って、そこから帰宅する途中にケガをしたら通勤災害になるのでしょうか。

A

就業の場所と住居との間の移動を、合理的な経路および方法で行った際に負傷等した場合、通勤災害と認められます（労災法7条）。通勤途中に経路を逸脱・中断すると、その後の移動は通勤とは認められません。ただし、逸脱・中断が、日常生活上必要な行為でやむを得ない事由により行うための最小限度である場合、逸脱・中断の間を除いて、通勤となります。

日常生活上必要な行為（労災則8条）の中に、各種学校における教育が含まれています。

就業期間が1年以上で、課程の内容が一般的に職業に必要な技術であれば該当すると解されています（平18・3・31基発0331042号）、この対象から自動車教習所やいわゆる予備校の課程は除かれています。なお、免許取得を業務として命じた場合はこの限りではありません。本来業務を行う場所以外も就業場所に当たる可能性があります（前掲通達）。

## 4月の手続 [提出先・納付先]

### 【10日まで】

○源泉徴収税額・住民税特別徴収税額の納付[郵便局または銀行]

○雇用保険被保険者資格取得届の提出<前月以降に採用した労働者がいる場合>[公共職業安定所]

### 【30日まで】

○労働者死傷病報告の提出<休業4日未満、1月～3月分>[労働基準監督署]

○健保・厚年保険料の納付[郵便局または銀行]

○外国人雇用状況の届出(雇用保険の被保険者でない場合)<雇入れ・離職の翌月末日>[公共職業安定所]

NSR通信のバックナンバーはこちらのURLをクリック→

<https://nsr-j.com/eye/>

NSR