



弁護士法人デイライト法律事務所は、労務、ビジネス関連のニュースや当事務所の近況などを、ニュースレターとして不定期にお送りさせていただいております。四季折々のお手紙としてご理解いただき、当事務所の近況やご挨拶のほか、企業法務に携わる方に少しでもお役に立てる情報となれば幸いです。

- 今月の内容
- 育児・介護休業法の改正
 - 改正のポイント～準備はお済みですか？～
 - 事業主として改正で対応すべきことは？
 - おわりに

育児・介護休業法の改正

育児・介護休業法が改正されました

男女ともに仕事と育児・介護を両立できるようにするため、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、育児休業の取得状況の公表義務の対象拡大や次世代育成支援対策の推進・強化、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を目的として改正がなされ、令和7年4月1日から、段階的に施行がされています。

概要

改正の主な内容は以下のとおりです。

- (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
- (5) 育児休業取得状況の公表義務適用拡大
- (6) 介護休暇を取得できる労働者の要件緩和
- (7) 介護離職防止のための雇用環境整備
- (8) 介護離職防止のための個別の周知・意向確認等
- (9) 介護のためのテレワーク導入
- (10) 柔軟な働き方を実現するための措置等
- (11) 仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取・配慮

施行期日

改正は段階ごとに施行がされており、すでに施行されているもの、

これから施行されるものがあります。

すでに施行されているものについては、すべての企業において義務とされているものもありますので、就業規則などの漏れがないかチェックをする必要があります。

また、これから施行されるものについても、施行に備えて準備をしておくことが望ましいでしょう。

各施行日は以下のとおりです。

令和7年4月1日施行

- (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
- (5) 育児休業取得状況の公表義務適用拡大
- (6) 介護休暇を取得できる労働者の要件緩和
- (7) 介護離職防止のための雇用環境整備
- (8) 介護離職防止のための個別の周知・意向確認等
- (9) 介護のためのテレワーク導入

令和7年10月1日施行

- (10) 柔軟な働き方を実現するための措置等
- (11) 仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取・配慮

改正のポイント～準備はお済みですか？～

改正の具体的な内容1(令和7年4月1日施行)

ここからは、改正された具体的な内容を説明していきます。

弁護士法人デイライト法律事務所

福岡オフィス 福岡市博多区博多駅前 2-1-1 福岡朝日ビル 7F
東京オフィス 東京都渋谷区渋谷3-27-11 祐真ビル本館 7F
大阪オフィス 大阪市北区梅田 1-1-3 大阪駅前第3ビル 7F
北九州オフィス 北九州市小倉北区浅野 2-12-21 SSビル 7・8F
ハワイオフィス GROUP DAYLIGHT LAW FIRM, LLLC
1750 Kalakaua #403, Honolulu, HI 96826



この記事について
のお問い合わせは、
小幡までお気軽に
どうぞ。



全企業が対象となり、義務とされるものもあります。
それに伴って、就業規則の変更が必要になる部分もありますので、この機会に変更が済んでいるかチェックをしてみてください。

【全企業が対象・義務：就業規則の変更の必要あり】

子の看護休暇の見直し

①対象となる子の範囲の拡大

子の看護休暇の対象となる子について、「小学校就学の始期に達するまで」から「小学校3年生修了まで」と、拡大されました。

②子の看護休暇の取得事由の追加

看護休暇の取得事由として、従来の「1病院・けが」「2予防接種・健康診断」に加えて、「3感染症に伴う学級閉鎖等」「4入園(入学)式、卒園式」が追加されました。

③労使協定による継続雇用期間6か月未満除外規定の廃止

労使協定により、子の看護休暇の利用を除外できる労働者の規定を定める場合に、従来では、「継続雇用期間6か月未満」の場合にも除外できることとしていましたが、この規定が撤廃されました。

④名称の変更

「子の看護休暇」から「子の看護等休暇」に変更になりました。

所定外労働の制限(残業免除)の対象拡大

「3歳未満の子を養育する労働者」から「小学校就学前の子を養育する労働者」に拡大しました。

介護離職防止のための雇用環境整備

労働者から介護休暇の申請や所定外・時間外労働・深夜業の制限、労働時間の短縮等の申請をするためには、その申請方法や利用に関する周知がなければ、その制度を労働者が利用することが難しくなります。

そのため、介護休業や介護両立支援制度などの申出を円滑に行えるようにするため、事業主として、以下のいずれかの措置を講じなければならぬとされました。

なお、以下の措置は複数の措置を講じることが望ましいとされています。

①介護休業・介護両立支援制度等に関する研修の実施

②介護休業・介護両立支援制度等に関する相談体制の整備(相談窓口設置)

③自社の労働者の介護休業取得・介護両立支援制度等の利用の事例の収集・提供

④自社の労働者へ介護休業・介護両立支援制度等の利用促進に関する方針の周知

介護離職防止のための個別の周知・意向確認等

介護に伴った離職を防止し、仕事と介護の両立を支援することを目的として、介護に直面したことを申出た労働者に対して、事業主は介

護休業制度等に関する事項の周知と介護休業の取得・介護両立支援制度等の利用の意向の確認を、個別行うことが義務付けられました。

【周知事項】

①介護休業に関する制度、介護両立支援制度等(制度の内容)

②介護休業・介護両立支援制度等の申出先

③介護休業給付金に関する事

【個別周知・意向確認の方法】

①面談(オンラインも可能)

②書面交付

③FAX(労働者へが希望した場合のみ)

④電子メール等(労働者へが希望した場合のみ)のいずれか

また、介護に直面する前の早い段階(40歳等)で、介護休業や介護両立支援制度等の理解と関心を深めるため、事業主は介護休業制度等に関する以下の事項について情報提供が義務付けられました。

【情報提供期間】

①労働者が40歳に達する日(誕生日前日)の属する年度(1年間)

②労働者が40歳に達する日の翌日(誕生日)から1年間のいずれか

【情報提供事項】

①介護休業に関する制度、介護両立支援制度等(制度の内容)

②介護休業・介護両立支援制度等の申出先(例：人事部など)

③介護休業給付金に関する事

【情報提供の方法】

①面談(オンラインも可能)

②書面交付

③FAX

④電子メール等のいずれか

【全企業が対象：選択している場合には就業規則の変更】

短時間勤務制度(3歳未満)の代替措置にテレワーク追加

短時間勤務制度を講ずることが困難と認められる具体的な業務があり、その業務に従事する労働者がいる場合にのみ、労使協定を締結し除外規定を設けた上で、代替措置を講ずることができます。その代替措置の中に、テレワークでの働き方が追加されることとなりました。

介護休暇を取得できる労働者の要件緩和

労使協定により、介護休暇の利用を除外できる労働者の規定を定める場合に、従来では、「継続雇用期間6か月未満」の場合にも除外できることとしていましたが、この規定が撤廃されました。

【特定の企業が対象・義務】

育児休業取得状況の公表義務適用拡大

従業員を一定数雇用する企業の場合、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」を年1回公表する義務があります。

その従業員数が改正され、「従業員数1,000人超の企業」から「従業員数300人超の企業」に改正され、より多くの企業で公表する義務化がされました。

【全企業が対象・努力義務：就業規則等の変更】

- ・育児のためのテレワーク導入
- ・介護のためのテレワーク導入

「3歳未満の子を養育する労働者」「要介護状態の対象家族を介護する労働者」を対象に、テレワークでの働き方の選択ができるように措置を講じることが、事業主の努力義務とされました。

改正の具体的な内容2（令和7年10月1日施行）

【全企業が対象・義務：就業規則の変更の必要あり】

柔軟な働き方を実現するための措置等

事業主は、労働者の育児期（3歳から小学校就学前の子）の柔軟な働き方を実現するための措置として、5つの措置のうちから2つの措置を選択して講じることが義務とされることになります。

また、その選択にあたっては、過半数組合等からの意見聴取の機会を設ける必要があります。

【選択して講じるべき5つの措置】

- ① 始業時刻等の変更：次のいずれかの措置（一日の所定労働時間を変更しない）
 - ・フレックスタイム制
 - ・始業または終業の時刻を繰り上げまたは繰り下げる制度（時差出勤の制度）
- ② テレワーク等：一日の所定労働時間を変更せず、月に10日以上利用できるもの
- ③ 保育施設の設置運営等：保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与をするもの
- ④ 養育両立支援休暇の付与：一日の所定労働時間を変更せず、年に10日以上取得できるもの
- ⑤ 短時間勤務制度：一日の所定労働時間を原則6時間とする措置を含むもの

それに加え、3歳未満の子を養育する労働者に対して、子が3歳になるまでの適切な時期に、事業主は柔軟な働き方を実現するための措置として、上記で選択した制度（対象措置）に関する周知と制度利用の意向の確認を、個別に行うことが義務化されます。

【周知時期】

労働者の子が3歳の誕生日の1か月前までの1年間（1歳11か月に達する日の翌々日から2歳11か月に達する日の翌日まで）

【周知事項】

- ① 事業主が上記で選択した対象措置（2つ以上）の内容
 - ② 対象措置の申出先（例：人事部など）
 - ③ 所定外労働（残業免除）・時間外労働・深夜業の制限に関する制度
- 【個別周知・意向確認の方法】
- ① 面談（オンラインも可能）
 - ② 書面交付
 - ③ FAX（労働者へが希望した場合のみ）
 - ④ 電子メール等（労働者へが希望した場合のみ） のいずれか

仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取・配慮

事業主は、労働者本人やその配偶者の妊娠・出産等を申し出た時と、労働者の子が3歳になるまでの適切な時期に、子や家庭の事情に応じた仕事と育児の両立のため、個別に労働者の意向を聴取することが義務付けられます。

【意向聴取の時期】

- ① 労働者が本人または配偶者の妊娠・出産等を申し出たとき
- ② 労働者の子が3歳の誕生日の1か月前までの1年間（1歳11か月に達する日の翌々日から2歳11か月に達する日の翌日まで）

【聴取内容】

- ① 勤務時間帯（始業および終業の時刻）
- ② 勤務地（就業の場所）
- ③ 両立支援制度等の利用期間
- ④ 仕事と育児の両立に資する就業の条件（業務量、労働条件の見直し等）

【意向聴取の内容】

- ① 面談（オンラインも可能）
- ② 書面交付
- ③ FAX（労働者へが希望した場合のみ）
- ④ 電子メール等（労働者へが希望した場合のみ） のいずれか

そして、事業主は、上記で聴取した意向を踏まえて、労働者の就業状況に配慮しなければなりません。

勤務時間や勤務地の配慮、業務量の調整、テレワークの利用、両立支援制度の利用期間の配慮、労働条件の調整など、事業所の状況に応じた配慮をしなければなりません。

事業主として改正で対応すべきことは？

1 就業規則等の改訂

事業主として、改正に対応した、育児・介護休業、子の看護等休暇、介護休業、育児・介護のための所定外労働、時間外労働及び深夜業の制限並びに所定労働時間の短縮措置等、柔軟な働き方を実現するための措置についての就業規則の変更をしなければなりません。



労働基準法により定められている、いわゆる絶対的記載事項(始業・終業の時刻、休日、休暇、賃金、昇給、退職等に関する定め)については就業規則で必ず記載しなければならないとされており、今回の改正もその記載事項にあたるためです。

そして、育児・介護休業等について必要な事項を就業規則に記載したのち、これを所轄の労働基準監督署長に届ける必要があります。

2 労働者への周知説明のための各種整備

育児介護休業法の改正により、事業主に求められる義務も大きくなりました。

そして、各労働者に対して個別の柔軟な対応を求められることにもなります。

また、なによりも、雇用環境の整備をしたとしても、それが周知・利用のしやすさがなければ、労働者が利用できず、無意味なものとなってしまいます。

そのため、利用の促進、適切な法制度の利用のため、リーフレットや申請のためのフォーマット(申請フォーム)などの整備も併せて行うことをおすすめします。

例えば、一部ではありますが、以下のようなものは準備しておく、制度の活用に役立つでしょう。

- ・育児・介護休業制度等に関する事項の周知のための資料や研修資料
- ・介護に直面したことを申出た労働者に対して、制度の周知のための資料
- ・介護休業・介護両立支援制度の取得利用の意向を確認するための書式
- ・育児休業・育児両立支援制度の取得利用の意向を確認するための書式
- ・各種申請、申出のための提出フォーム、書式

また、厚生労働省のHPにも社内様式例がありますので、参考にしていただいてもいいと思います。

<https://www.mhlw.go.jp/content/11909000/05.pdf>

<https://www.mhlw.go.jp/content/11909000/000852918.pdf>

おわりに

コロナ禍を皮切りに、様々な働き方が模索され、雇用という形態にとらわれない自由な働き方(フリーランスなど)も増加し、現在では、労働者の働き方も多様化しています。

働き方の多様化に伴い、フリーランス新法の制定や、令和7年4月1日施行の雇用保険法の改正(例えば自己都合退職の際の失業保険の給付制限期間の緩和)など、労働者にとって、転職のハードルは今まで以上に低くなっているといえるでしょう。

また、昨今はエージェントを利用した転職市場も活性化しており、労働者の定着は、企業にとっての急務の課題といえます。

今回の育児・介護休業法の改正は、育児や介護による離職の抑制を目的のひとつとしているもので、労働者の働きやすい環境が整っているかという視点は、すでに雇用されている労働者にとっても、これから雇用される労働者にとっても、その企業で働くにあたって注目されるポイントになってくると考えられます。

企業の成長のためには、労働者の長期的な貢献は不可欠です。

この機会に、一度、法整備を踏まえた見直しをしてみたいかがでしょうか。

※転記フリー※

このニュースレターは転記フリーです。

役に立つと思ったら、転記していただいて結構です。

今回の記事に関するお問い合わせはこちらまで

弁護士 小幡 拓郎

e-mail info@daylight-law.jp

セミナー情報について

詳しくはWEBを御覧ください→

<https://www.daylight-law.jp/138/>



デイライト法律事務所には、各分野に強い弁護士が複数在籍しております。
お困りのことがありましたらぜひご相談ください。



企業法務 / 労働問題



離婚・男女問題



相続 / 事業承継



交通事故 / 人身障害



刑事 / 企業犯罪



破産再生

ご予約専用フリーダイヤル 0120-783-645

24時間 365日 電話受付