



育児・介護休業規定整備について

～共働き・共育ての推進等～

ぎふ働き方改革推進支援センター

育児・介護休業規定整備について

- 1. 「育児」に関して規定の改定を要する箇所**
(令和7年4月1日施行)
 - ・子の看護等休暇
 - ・所定外労働の制限
- 2. 「育児」に関して規定の改定を要する箇所**
(令和7年10月1日施行)
 - ・柔軟な働き方を実現するための措置
- 3. 「介護」に関して規定の改定を要する箇所**
(令和7年4月1日施行)
 - ・介護休暇
- 4. 法令との関係**

1. 「育児」に関して規定の改定を要する箇所 (令和7年4月1日施行)

- ・ 子の看護等休暇
- ・ 所定外労働の制限

「子の看護等休暇」

●規定の改定

育児・介護休業等に関する規則の規定例【簡易版】 7ページ

現行（例）	改定案（例）
<p>(子の<u>看護休暇</u>) 第4条</p> <p>1 <u>小学校就学の始期に達するまでの</u>子を養育する従業員（日雇従業員を除く）は、<u>負傷し、又は疾病にかかった当該子の世話を</u>するために、又は<u>当該子に予防接種や健康診断を受けさせる</u>ために、就業規則第○条に規定する年次有給休暇とは別に、当該子が1人の場合は1年間につき5日、2人以上の場合は1年間につき10日を限度として、子の<u>看護休暇</u>を取得することができる。この場合の1年間とは、4月1日から翌年3月31日までの期間とする。</p> <p>ただし、労使協定により除外された次の従業員からの申出は拒むことができる。</p> <ul style="list-style-type: none">一 <u>入社6か月未満の従業員</u>二 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員 <p>2 子の<u>看護休暇</u>は、時間単位で始業時刻から連続又は終業時刻まで連続して取得することができる。</p>	<p>(子の<u>看護等休暇</u>) 第4条</p> <p>1 <u>小学校第3学年生修了までの</u>子を養育する従業員（日雇従業員を除く）は、<u>次に定める当該子の世話等</u>のために、就業規則第○条に規定する年次有給休暇とは別に、当該子が1人の場合は1年間につき5日、2人以上の場合は1年間につき10日を限度として、子の<u>看護等休暇</u>を取得することができる。</p> <p>この場合の1年間とは、4月1日から翌年3月31日までの期間とする。</p> <ul style="list-style-type: none">一 負傷し、又は疾病にかかった子の世話二 当該子に予防接種や健康診断を受けさせること三 <u>感染症に伴う学級閉鎖等になった子の世話</u>四 <u>当該子の入園（入学）、卒園式への参加</u> <p>ただし、労使協定により除外された、<u>1週間の所定労働日数が2日以下の従業員</u>からの申出は拒むことができる。</p> <p>2 子の<u>看護等休暇</u>は、時間単位で始業時刻から連続又は終業時刻まで連続して取得することができる。</p>

●労使協定の改定（労使協定例＝育児・介護休業等に関する規則の規定例【簡易版】 17ページ）

入社6か月未満の従業員を労使協定で対象外としている場合は、労使協定も見直しましょう。

● 規定の改定

現行（例）	改定案（例）
<p>(育児・介護のための所定外労働の制限) 第6条</p> <p>1 <u>3歳に満たない子</u>を養育する従業員（日雇従業員を除く）が当該子を養育するため、又は要介護状態にある家族を介護する従業員（日雇従業員を除く）が当該家族を介護するために請求した場合には、事業の正常な運営に支障がある場合を除き、所定労働時間を超えて労働をさせることはない。</p> <p>2 1にかかわらず、労使協定によって除外された次の従業員からの所定外労働の制限の請求は拒むことができる。</p> <ul style="list-style-type: none"> 一 入社1年未満の従業員 二 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員 <p>3 請求をしようとする者は、1回につき、1か月以上1年以内の期間について、制限を開始しようとする日及び制限を終了しようとする日を明らかにして、原則として、制限開始予定日の1か月前までに、育児・介護のための所定外労働制限請求書を人事担当者に提出するものとする。</p>	<p>(育児・介護のための所定外労働の制限) 第6条</p> <p>1 <u>小学校就学の始期に達するまでの子</u>を養育する従業員（日雇従業員を除く）が当該子を養育するため、又は要介護状態にある家族を介護する従業員（日雇従業員を除く）が当該家族を介護するために請求した場合には、事業の正常な運営に支障がある場合を除き、所定労働時間を超えて労働をさせることはない。</p> <p>2 1にかかわらず、労使協定によって除外された次の従業員からの所定外労働の制限の請求は拒むことができる。</p> <ul style="list-style-type: none"> 一 入社1年未満の従業員 二 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員 <p>3 請求をしようとする者は、1回につき、1か月以上1年以内の期間について、制限を開始しようとする日及び制限を終了しようとする日を明らかにして、原則として、制限開始予定日の1か月前までに、育児・介護のための所定外労働制限請求書を人事担当者に提出するものとする。</p>

※労使協定を締結しない場合には、第3項を第2項に繰り上げることとなります。

2. 「育児」に関して規定の改定を要する箇所 (令和7年10月1日施行)

- ・ 柔軟な働き方を実現するための措置

「柔軟な働き方を実現するための措置」

新設
(令和7年10月1日施行)

● 規定の改定

育児・介護休業等に関する規則の規定例〔簡易版〕 11ページ

次の制度の中から労働者代表等の意見を聴いて、2つ以上の措置を講ずる義務

- ① 始業時刻等の変更（フレックスタイム制度又は始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ）
- ② テレワーク等の措置
- ③ 短時間勤務制度
- ④ 就業しつつ子を養育することを容易とするための休暇（養育両立支援休暇）の付与
- ⑤ 保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与

※ このうち、①始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ ②テレワーク の2つの措置を講じた例

新設案（例）

（柔軟な働き方を実現するための措置）

第10条

1 3歳から小学校就学の始期に達するまでの子を養育する従業員（対象従業員）は、柔軟な働き方を実現するために申し出ることにより、次のいずれか1つの措置を選択して受けることができる。

- 一 始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ
- 二 テレワーク

＜パターン①：労使協定を締結しない場合＞

2 1にかかわらず、日雇従業員からの申出は拒むことができる。

＜パターン②：法に基づき労使協定の締結により除外可能な者を除外する場合＞

2 1にかかわらず、次のいずれかに該当する従業員からの申出は拒むことができる。

- 一 日雇従業員
- 二 労使協定によって除外された次の従業員
 - (ア) 入社1年未満の従業員
 - (イ) 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員

パターン①
パターン②
どちらか選択

●規定の改定

育児・介護休業等に関する規則の規定例〔簡易版〕11ページ

※①始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ ②テレワーク の2つの措置を講じた例

新設案（例）

- 3 1の一に定める始業・終業時刻の繰上げ・繰下げの措置内容及び申出については、次のとおりとする。
- 一 対象従業員は、申し出ることにより、就業規則第〇条の始業及び終業の時刻について、以下のように変更することができる。
 - ・通常勤務=午前8時30分始業、午後5時30分終業
 - ・時差出勤A=午前8時始業、午後5時終業
 - ・時差出勤B=午前9時始業、午後6時終業
 - ・時差出勤C=午前10時始業、午後7時終業
 - 二 申出をしようとする者は、1回につき1年以内の期間について、制度の適用を開始しようとする日及び終了しようとする日並びに時差出勤Aから時差出勤Cのいずれに変更するかを明らかにして、原則として適用開始予定日の1か月前までに、育児時差出勤申出書により人事担当者に申し出なければならない。
- 4 1の二に定めるテレワークの措置内容及び申出については、次のとおりとする。
- 一 対象従業員は、本人の希望により、1月につき10日を限度としてテレワークを行うことができる。
 - 二 テレワークは、時間単位で始業時刻から連続又は終業時刻まで連続して実施することができるものとする。
 - 三 テレワークの実施場所は、従業員の自宅、その他自宅に準じる場所（会社の認めた場所に限る。）とする。
 - 四 テレワークを行う者は、原則として勤務予定の2営業日前までに、テレワーク申出書により所属長に申し出なければならない。

(労使協定例＝育児・介護休業等に関する規則の規定例〔簡易版〕17ページ)

● 労使協定の締結

就業規則で、法に基づき労使協定の締結により除外可能な者を除外する場合は、労使協定の締結も忘れずに行いましょう。

新設案（例）

(柔軟な働き方を実現するための措置の利用申出を拒むことができる従業員)

第8条 事業所長は、次の従業員から柔軟な働き方を実現するための措置の利用申出があったときは、その申出を拒むことができるものとする。

- 一 入社1年未満の従業員
- 二 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員

3. 「介護」に関して規定の改定を要する箇所 (令和7年4月1日施行)

- ・ 介護休暇

●規定の改定

現行（例）	改定案（例）
<p>(介護休暇) 第5条</p> <p>1 要介護状態にある家族の介護その他の世話をする従業員（日雇従業員を除く）は、就業規則第○条に規定する年次有給休暇とは別に、対象家族が1人の場合は1年間につき5日、2人以上の場合は1年間につき10日を限度として、介護休暇を取得することができる。この場合の1年間とは、4月1日から翌年3月31日までの期間とする。</p> <p>ただし、労使協定により除外された次の従業員からの申出は拒むことができる。</p> <ul style="list-style-type: none">一 <u>入社6か月未満の従業員</u>二 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員 <p>2 介護休暇は、時間単位で始業時刻から連続又は終業時刻まで連続して取得することができる。</p>	<p>(介護休暇) 第5条</p> <p>1 要介護状態にある家族の介護その他の世話をする従業員（日雇従業員を除く）は、就業規則第○条に規定する年次有給休暇とは別に、対象家族が1人の場合は1年間につき5日、2人以上の場合は1年間につき10日を限度として、介護休暇を取得することができる。この場合の1年間とは、4月1日から翌年3月31日までの期間とする。</p> <p>ただし、労使協定により除外された<u>1週間の所定労働日数が2日以下の従業員</u>からの介護休暇の申出を拒むことができる。</p> <p>2 介護休暇は、時間単位で始業時刻から連続又は終業時刻まで連続して取得することができる。</p>

●労使協定の改定（労使協定例＝育児・介護休業等に関する規則の規定例【簡易版】17ページ）

入社6か月未満の従業員を労使協定で対象外としている場合は、労使協定も見直しましょう。

4.法令との関係

● 規定の改定

現行（例）	改定案（例）
<p>（法令との関係） 第13条 育児・介護休業、<u>子の看護休暇</u>、介護休暇、育児・介護のための所定外労働の制限、時間外労働及び深夜業の制限、育児短時間勤務並びに介護短時間勤務に関して、この規則に定めのないことについては、育児・介護休業法その他の法令の定めるところによる。</p> <p>（附則）本規則は、○年○月○日から適用する。</p>	<p>（法令との関係） 第14条 育児・介護休業、<u>子の看護等休暇</u>、介護休暇、育児・介護のための所定外労働の制限、時間外労働及び深夜業の制限、育児短時間勤務、<u>柔軟な働き方を実現するための措置</u>並びに介護短時間勤務に関して、この規則に定めのないことについては、育児・介護休業法その他の法令の定めるところによる。</p> <p>（附則）本規則は、○年○月○日から適用する。</p>

令和7年4月1日、令和7年10月1日施行対応版 育児・介護休業等に関する規則の規定例 [簡易版]、リーフレット

～令和7年4月に育児・介護休業法が改正されました～

育児・介護休業等に関する規則の規定例 [簡易版]

(令和7年4月1日、10月1日施行対応版)

育児・介護休業法（育児休業、介護休業等育児休業者支援に関する法律）は、育児休業等の取得が容易となるように、育児・介護休業法（育児休業、介護休業等育児休業者支援に関する法律）の一部を改正する法律（令和7年法律第10号）により、令和7年4月1日及び10月1日に施行されます。このリーフレットは、改正後の育児・介護休業法（育児休業、介護休業等育児休業者支援に関する法律）の概要について、わかりやすく解説しています。詳しくは、厚生労働省のホームページをご覧ください。

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisaku/nitsuite/bunya/000103533.html>




仕事と介護を両立できる職場環境の整備促進のためのシンボルマーク トキニン

厚生労働省
東京都労働局雇用環境・均等部（室）

専業主婦さまへ(1～4、6～11は全企業が対象)

育児・介護休業法 改正ポイントのご案内

令和7(2025)年4月1日から段階的に施行

本文ともしごとと育児・介護を両立できるように、育児休業の取得が容易となるための措置の充実や、介護休業制度のための雇用調整助成金、育児休業・介護休業の賃金付付などの改正を行いました。

①～③▶ 令和7(2025)年4月1日から施行

1 子の看護休暇の見直し

改正内容	施行前	施行後
取得できる子の年齢の拡大	小学生就学の児童に限りまで	小学3年生までをE.C
取得し得る日数(取得率)	1週間(7日) ※育児休業取得期間中	1週間(7日) ※育児休業・社会復帰 ※休業中に待機する子供の出席 ※入園(入学)式、卒園式
取得可能な勤務形態(パート・アルバイト・嘱託労働者)	※パート・アルバイト・嘱託労働者 ※パート・アルバイト・嘱託労働者 ※パート・アルバイト・嘱託労働者	※パート・アルバイト・嘱託労働者 ※パート・アルバイト・嘱託労働者 ※パート・アルバイト・嘱託労働者
取得率	1日の看護休暇	1日の看護休暇

※1週間(7日)とは、1週間(7日)のうち、1日(1日)の勤務日100%が労働者である日。

2 所定外労働の制限(残業免除)の対象拡大

改正内容	施行前	施行後
対象となる労働者の範囲の拡大	専業主婦の子を養育する労働者	小学3年生の子を養育する労働者

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

改正内容	施行前	施行後
代替措置(%)の拡大	※代替措置 ※代替措置 ※代替措置	※代替措置 ※代替措置 ※代替措置 ※テレワーク

※ 短時間勤務制度をより充実させることに加え、代替措置の拡大が認められることにより、その適用がより容易となる。また、代替措置の拡大が認められることにより、その適用がより容易となる。

厚生労働省 東京都労働局雇用環境・均等部（室）

(厚労省HP 規定例掲載場所)
<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisaku/nitsuite/bunya/000103533.html>

(厚労省HP リーフレット掲載場所)
<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisaku/nitsuite/bunya/0000130583.html>

ご案内：「ぎふ働き方改革推進支援センター」について

中小企業・小規模事業者の皆様へ
職場環境の整備・社員の待遇改善は??

ぎふ働き方改革推進支援センター

が、事業主の皆様を **無料**で支援します!



悩める経営者のチカラになります!

ワン・ストップ 無料相談

無料 個別企業訪問

希望日に専門家が貴社を訪問し
課題解決を支援します。
ハラスメント等のセミナーもお受けします。

特に、以下のお悩みや課題は
迷わずご相談ください。

- 時間外労働・休日労働
- 是正勧告
- 36協定
- 就業規則の見直し
- ハラスメント対策
- パート、アルバイト、派遣の
「同一労働・同一賃金」

※これらは相談事例の一部です。他の相談もOK。

ぎふ働き方改革推進支援センター
〒500-8833 岐阜県岐阜市神田町6丁目12番地 シングザ神田5階
https://hatarakikatakalkaku.mhlw.go.jp/consultation/gifu/

フリーダイヤル 0120-226-311
ファックス 058-201-5833
E-mail info@task-work.com
058-201-5832



裏面は無料出張相談申込表になっております。FAX または E-mail にてお申し込み下さい。

- 法改正に対応した就業規則にしたい。
- 「働き方改革」の進め方を相談したい。
- 労働基準監督署の「是正勧告書」にどう対応したらいいか知りたい。
- 36協定の作り方を教えてほしい。
- 助成金制度について詳しく知りたい。
- 人手不足を解消したい。
- 「新はつらつ職場づくり宣言」を検討している。
- 「同一労働 同一賃金」の判断に困っている。
- ハラスメント対策について知りたい。 etc.



電話 0120-226-311
または 058-201-5832

[ぎふ働き方改革推進支援センター](#)

検索

ご案内：「ぎふ働き方改革推進支援センター」について

中小企業・小規模事業者等に対する働き方改革推進支援事業
(厚生労働省 岐阜労働局 委託事業)

相談申込み

専門家による無料出張相談 申込票

ぎふ働き方改革推進支援センター 宛
E-Mail の方は、info@task-work.com へ下記内容をお送りください。



☎ 058-201-5833

申込日： 年 月 日

会社名 事業所名			
業 種	従業員数 (正社員)		
住 所	〒 -		
氏 名	担当部署 ・役職	/	
電 話	() -	() -	
メールアドレス	@		
相談希望日時 (※ 1~2週間後で日曜除く ください。)	(○月○日 午前、午後、一日中等の記載も可です。専門家と後日調整 <input checked="" type="checkbox"/> でも結構です) 第1希望 月 日 / 時 から 第2希望 月 日 / 時 から <input type="checkbox"/> 専門家と後日調整		
相談内容 (※ 最大2つまで チェックして下さい)	<input type="checkbox"/> 生産性向上・業務の効率化 <input type="checkbox"/> 給与体系・就業規則の見直し <input type="checkbox"/> 時間外労働、36協定 <input type="checkbox"/> 是正勧告 <input type="checkbox"/> 外国人、高齢者の雇用 <input type="checkbox"/> 女性の活躍推進 <input type="checkbox"/> ハラスメント対策 <input type="checkbox"/> 補助金、助成金 <input type="checkbox"/> 「新はつらつ宣言」への取り組み方 <input type="checkbox"/> 有給休暇 <input type="checkbox"/> パート、アルバイト、派遣社員の「同一労働同一賃金」 <input type="checkbox"/> その他()		
	特に相談したい内容をご記入ください。(専門家も準備ができます。)		

ご記入いただいた個人情報当センターが厳重に管理し、この目的以外では使用しません。

2405

お問い合わせ先

〒500-8833 岐阜県岐阜市神田町6丁目12番地 シグマ神田5層
☎ 0120-226-311 ☎ 058-201-5833 ✉ info@task-work.com
ぎふ働き方改革推進支援センター

岐阜県労務協会、岐阜県中小企業振興協会、岐阜県労働局、岐阜県労働局委託事業、岐阜県労働局委託事業、(公社)岐阜県労働局委託事業、(一社)岐阜県経営者協会、日本労働組合総連合会岐阜県連合会



- 岐阜労働局の委託事業として、中小企業の働き方改革を無料で支援しております。
- 電話、来所、訪問などで相談を受けております。
- 広い岐阜県の全域で、幅広い分野の相談を受けております。
- 日時はご相談に応じます。秘密は厳守します。



電話 0120-226-311
または 058-201-5832

ぎふ働き方改革推進支援センター

検索