

育児・介護休業法、次世代育成支援対策推進法 改正ポイントのご案内

公布日：令和6年5月31日

I：育児・介護休業法の改正ポイント

施行日：令和7年（2025年）4月1日

1 所定外労働の制限（残業免除）の対象が拡大されます

改正前

3歳に満たない子を養育する労働者は、請求すれば所定外労働の制限（残業免除）を受けることが可能



改正後

- **小学校就学前の子**を養育する労働者が請求可能に

2 子の看護休暇が見直されます

改正前

【名称】

- 「子の看護休暇」

【対象となる子の範囲】

- 小学校就学の始期に達するまで

【取得事由】

- 病気・けが
- 予防接種・健康診断

【労使協定の締結により除外できる労働者】

- (1) 引き続き雇用された期間が6か月未満
- (2) 週の所定労働日数が2日以下



改正後

【名称】

- 「子の看護**等**休暇」

【対象となる子の範囲】

- 小学校**3年生修了**までに**延長**

【取得事由】

- 感染症に伴う学級閉鎖等
- 入園(入学)式、卒園式 **を追加**

【労使協定の締結により除外できる労働者】

- (1) を撤廃し、(2)のみに
(週の所定労働日数が2日以下)

3 育児のためのテレワークの導入が努力義務化されます

- 3歳に満たない子を養育する労働者が**テレワーク**を選択できるように措置を講ずることが、事業主の**努力義務**となります。
- 3歳までの**短時間勤務制度**を講ずることが**困難な場合**の**代替措置**に、**テレワーク**が追加されます。

4 育児休業取得状況の公表義務が300人超の企業に拡大されます

- 従業員数300人超の企業は、**育児休業等の取得の状況を公表**することが義務となります。(現行では、従業員数1,000人超の企業が義務)

・ 公表内容は、公表を行う日の属する事業年度の直前の事業年度（公表前事業年度）における次の①または②のいずれかの割合を指します。

① 育児休業等の取得割合	② 育児休業等と育児目的休暇の取得割合
$\frac{\text{育児休業等をした男性労働者の数}}{\text{配偶者が出産した男性労働者の数}}$	$\frac{\text{育児休業等をした男性労働者の数} + \text{小学校就学前の子の育児を目的とした休暇制度を利用した男性労働者の数}}{\text{配偶者が出産した男性労働者の数}}$

※育児休業等とは、育児・介護休業法に規定する以下の休業のことです。

- ・ 育児休業（産後パパ育休を含む）
- ・ 法第23条第2項（3歳未満の子を育てる労働者について所定労働時間の短縮措置を講じない場合の代替措置義務）又は第24条第1項（小学校就学前の子を育てる労働者に関する努力義務）の規定に基づく措置として育児休業に関する制度に準ずる措置を講じた場合は、その措置に基づく休業

5 介護離職防止のための個別の周知・意向確認、雇用環境整備等の措置が事業主の義務になります

- 介護に直面した旨の申出をした労働者に対して、事業主は、介護休業及び介護両立支援制度等に関する以下の事項の**周知**と**制度利用の意向確認**を行わなければなりません。
- 事業主は、仕事と介護の両立支援制度を十分活用できないまま介護離職に至ることを防止するため、**介護に直面する前の早い段階（40歳等）**に介護休業及び介護両立支援制度等に関する情報提供を行わなければなりません。

周知・
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 介護休業給付に関すること
- ※ **介護両立支援制度等**
- i 介護休暇に関する制度、ii 所定外労働の制限に関する制度、
 - iii 時間外労働の制限に関する制度、iv 深夜業の制限に関する制度、
 - v 介護のための所定労働時間の短縮等の措置

- 介護休業と介護両立支援制度等の申出が円滑に行われるようにするため、事業主は以下のいずれかの措置を講じなければなりません。

- 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 自社の労働者への介護休業・介護両立支援制度等の取得**事例の収集・提供**
- ④ 自社の労働者への介護休業・介護両立支援制度等の**取得促進に関する方針の周知**

- **介護休暇**についても、引き続き雇用された期間が**6か月未満の労働者**を労使協定に基づき**除外する仕組みを廃止**します。
- 家族を介護する労働者に関し事業主が講ずる措置（努力義務）の内容に、テレワークを追加します。

1 柔軟な働き方を実現するための措置等が事業主の義務になります

① 育児期の柔軟な働き方を実現するための措置

- 事業主は、3歳以上、小学校就学前の子を養育する労働者に対して、職場のニーズを把握した上で、次の中から2以上の制度を選択して措置する必要があります。

- 事業主が措置を選択する際、過半数労働組合等からの意見聴取の機会を設ける必要があります。
- 労働者は、事業主が講じた措置の中から1つを選択して利用することができます。

【選択して講ずるべき措置（**両立支援制度等**）】

- 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 新たな休暇の付与(10日/年)
- ⑤ 短時間勤務制度

フルタイムでの
柔軟な働き方

※ ②テレワーク等と④新たな休暇は、原則
時間単位で取得可とする必要があります。

② 事業主が選択した制度について、労働者に対する個別の周知・意向確認の措置

- 3歳に満たない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選択した制度（対象措置）に関する以下の事項の周知と制度利用の意向の確認を、個別に行わなければなりません。

周知時期 (対象労働者)	労働者の子の3歳の誕生日の1か月前までの1年間 (1歳11か月に達した日の翌々日から2歳11か月に達する日の翌日まで)
周知事項	① 対象措置の内容（両立支援制度等のうち2つ以上） 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

2 仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取・配慮が事業主の義務になります

① 妊娠・出産の申出時や子が3歳になる前の個別の意向聴取

- 事業主は、労働者が本人又は配偶者の妊娠・出産等を申し出た時や、労働者の子の3歳の誕生日の1か月前までの1年間に、子や各家庭の事情に応じた仕事と育児の両立に関する以下の事項について、労働者の意向を個別に聴取しなければなりません。

聴取内容	① 勤務時間帯（始業及び終業の時刻） ② 勤務地（就業の場所） ③ 両立支援制度等の利用期間 ④ その他仕事と育児の両立の支障となる事情の改善に資する就業の条件
------	---

② 聴取した労働者の意向についての配慮

- 事業主は、意向の聴取をした労働者の就業条件を定めるに当たっては、前ページにより聴取した**労働者の仕事と育児の両立に関する意向**について、自社の状況に応じて**配慮しなければなりません**。

配慮の内容として、自社の状況に応じた以下のような取組例が考えられます。

【具体的な配慮の例】

- ・勤務時間帯・勤務地にかかる配置
- ・業務量の調整
- ・両立支援制度等の利用期間等の見直し
- ・労働条件の見直し 等

Ⅱ：次世代育成支援対策推進法の改正ポイント

① 法律の有効期限が延長されました

施行日：公布の日（令和6年5月31日）

令和7年（2025年）3月31日までとなっていた法律の有効期限が、**令和17年（2035年）3月31日までに延長**されました。

- ・法律の期限延長にともない、くるみん認定制度も継続されますが、今後、省令により認定基準の一部を見直すこととしています。

② 育児休業取得等に関する状況把握・数値目標設定が義務付けられます

施行日：令和7年（2025年）4月1日

従業員数100人超の企業は、一般事業主行動計画策定時に次のことが義務となります。（従業員数100人以下の企業は、努力義務の対象です。）

- 計画策定時の**育児休業取得状況**(※1)や**労働時間の状況**(※2)把握等（PDCAサイクルの実施）
- 育児休業取得状況(※1)や労働時間の状況(※2)に関する**数値目標の設定**

(※1) 省令により、男性の育児休業等取得率とする予定です。

(※2) 省令により、フルタイム労働者1人当たりの各月ごとの時間外労働及び休日労働の合計時間数等とする予定です。

- ・一般事業主行動計画の内容を変更しようとする場合も同様に状況把握、数値目標の設定を行う必要があります。
- ・施行日以降に開始（又は内容変更）する行動計画から義務の対象となります。

育児・介護休業法、次世代育成支援対策推進法に関するお問い合わせは

兵庫労働局 雇用環境・均等部 指導課 へ TEL 078-367-0820