

育児・介護休業法が改正されました

公布日：令和6(2024)年5月31日

改正ポイント

令和7(2025)年4月1日施行

改正事項	改正前	改正後
育児のための所定外労働の制限（残業免除）	子が3歳に達するまで	子が小学校に入るまで
子の看護休暇	<ul style="list-style-type: none">子が小学校に入るまで取得事由は「病気・けが」「予防接種・健康診断」労使協定の締結により雇用期間6か月未満の労働者は除外可	<ul style="list-style-type: none">子が小学校3年生を修了するまで取得事由に「感染症に伴う学級閉鎖等」「入園(入学)式、卒園式」を追加雇用期間6か月未満の労働者の除外不可
介護休暇	労使協定の締結により雇用期間6か月未満の労働者は除外可	雇用期間6か月未満の労働者の除外不可
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	努力義務	義務
育児・介護のためのテレワークの導入	—	努力義務
男性労働者の育児休業取得状況の公表義務	従業員数1,000人超の企業は公表が義務	従業員数300人超の企業は公表が義務

裏面へ続きます➡

兵庫労働局 仕事と育児・介護の両立支援制度等相談窓口

育児・介護休業法や次世代育成支援対策推進法に関するお問い合わせ、ご相談を受け付けています。

受付時間 8:30~17:15（土日・祝日・年末年始を除く）

電話番号 078-367-0820

住所 兵庫県神戸市中央区東川崎町1-1-3
神戸クリスタルタワー15階

【詳細はこちら】



改正事項	改正前	改正後
子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置等	—	<ul style="list-style-type: none"> ● 3歳以上～小学校就学前の子を養育する労働者に関する柔軟な働き方を実現するための措置（事業主の義務） ● 事業主が選択した措置について、労働者に対する個別の周知・意向確認の措置（事業主の義務） <p>* 事業主は、</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 始業時刻等の変更 ・ テレワーク等(10日/月) ※ ・ 保育施設の設置運営等 ・ 新たな休暇の付与(10日/年) ※ ・ 短時間勤務制度 <p>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。</p> <p>※ テレワーク等と新たな休暇は、原則時間単位で取得可とする。</p>
労働者の仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取・配慮	—	<p>妊娠・出産の申出時や子が3歳になる前の、労働者の仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取・配慮（事業主の義務）</p>

次世代育成支援対策推進法が 延長されました

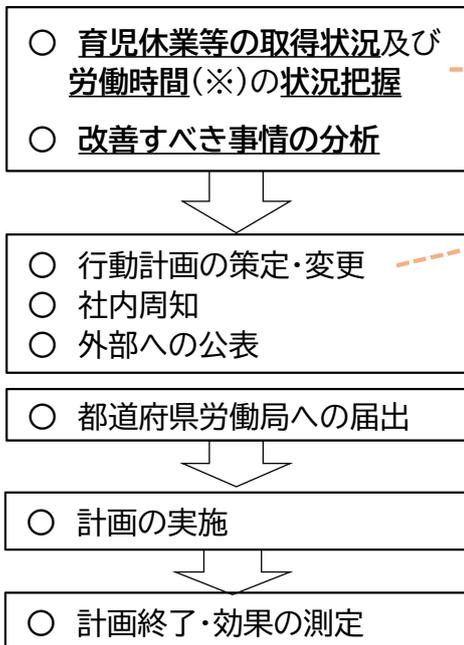
法律の有効期限が、令和17(2035)年3月31日まで延長されました。

また

事業主

常時雇用労働者100人超 : 義務
常時雇用労働者100人以下 : 努力義務

行動計画の策定・変更にあたって、育児休業取得等の取得状況等に係る状況把握・数値目標設定が義務となります。



- (※)① 男性の「育児休業等取得率」
又は「育児休業等及び育児目的休暇の取得率」
- ② フルタイム労働者の各月の時間外・休日労働時間

(※)①②に係る数値目標の設定が必要

※ 令和7年4月1日以降に策定又は変更する行動計画から義務の対象です。

◆PDCAサイクルの確立

認定基準を満たした場合

くるみん認定等(認定基準見直し)

- 育児休業取得率の基準を引上げ
- 時間外労働の基準の引上げ
(育児世代に注目した基準も追加)
- 男性の育児休業取得期間の延伸のための基準を追加

