

改正育児・介護休業法が令和7年4月から段階的に施行されます

令和7年4月1日施行

①子の看護休暇の見直し

義務：就業規則等の見直し

改正内容	施行前	施行後
対象となる子の範囲の拡大	小学校就学の始期に達するまで	小学校3年生修了まで
取得事由の拡大(③④を追加)	①病気・けが ②予防接種・健康診断	①病気・けが ②予防接種・健康診断 ③感染症に伴う学級閉鎖等 ④入園(入学)式、卒園式
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	<除外できる労働者> ①週の所定労働日数が2日以下 ②継続雇用期間6か月未満	<除外できる労働者> ①週の所定労働日数が2日以下 ※②を撤廃
名称変更	子の看護休暇	子の看護等休暇

小学校第3学年修了までの子を養育する従業員は、次に定める当該子の世話等のために、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、子の看護等休暇を取得することができる。

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 感染症に伴う学級閉鎖等になった子の世話
四 当該子の入園(入学)式、卒園式への参加

ただし、労使協定により除外された、1週間の所定労働日数が2日以下の従業員からの申出は拒むことができる。

②所定外労働の制限(残業免除)の対象拡大

義務：就業規則等の見直し

改正内容	施行前	施行後
請求可能となる労働者の範囲の拡大	3歳未満の子を養育する労働者	小学校就学前の子を養育する労働者

小学校就学の始期に達するまでの子を養育する従業員が当該子を養育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。

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

選択する場合は就業規則等の見直し

④育児のためのテレワーク導入

努力義務：就業規則等の見直し

⑤育児休業取得状況の公表義務適用拡大
(従業員数1,000人超企業 → 従業員数300人超企業)

義務

⑥介護休暇を取得できる労働者の要件緩和

労使協定を締結している場合は就業規則等の見直し

改正内容	施行前	施行後
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	<除外できる労働者> ①週の所定労働日数が2日以下 ②継続雇用期間6か月未満	<除外できる労働者> ①週の所定労働日数が2日以下 ※②を撤廃

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は、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。

ただし、労使協定により除外された、1週間の所定労働日数が2日以下の従業員からの申出は拒むことができる。

⑦介護離職防止のための雇用環境整備

義務

・介護休業や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①～④のいずれかの措置を実施。

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**

※「介護両立支援制度等」とは
介護休暇、介護のための所定外労働の制限、時間外労働の制限、深夜業の制限、所定労働時間の短縮等の措置

⑧介護離職防止のための個別の周知・意向確認等

義務

(1)介護に直面した旨の申出をした労働者に対する個別の周知・意向確認	
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(例：人事部など) ③介護休業給付金に関すること
個別周知・意向確認の方法	①面談 ②書面交付 ③FAX ④電子メール等 のいずれか 注：①はオンライン面談も可能。③④は労働者が希望した場合のみ

(2)介護に直面する前の早い段階(40歳等)での情報提供

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 ②書面交付 ③FAX ④電子メール等 のいずれか

注: ①はオンライン面談も可能

⑨介護のためのテレワーク導入

努力義務:就業規則等の見直し

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の創設

義務:就業規則等の見直し

(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歳から小学校就学前の子を養育する労働者に関して、以下5つから、2つ以上の措置を選択して実施。事業主が講ずる措置を選択する際、過半数組合等からの意見聴取の機会を設ける必要あり。
- 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る。

- ① 始業時刻等の変更
- ② テレワーク等(10日以上/月)
- ③ 保育施設の設定運営等
- ④ 就業しつつ子を養育することを容易にするための休暇(養育両立支援休暇)の付与(10日以上/年)
- ⑤ 短時間勤務制度

フルタイムでの柔軟な働き方

注: ②と④は、原則時間単位で取得可とする必要あり

(2)柔軟な働き方を実現するための措置の個別の周知・意向確認

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(1)で選択した制度(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、個別に実施。

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(1)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 ②書面交付 ③FAX ④電子メール等 のいずれか 注: ①はオンライン面談も可能。③④は労働者が希望した場合のみ

⑪仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取・配慮の義務化

義務

(1)妊娠・出産等の申出時と子が3歳になる前の個別の意向聴取

事業主は、労働者が本人または配偶者の妊娠・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実施。

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)
意向聴取の方法	①面談 ②書面交付 ③FAX ④電子メール等 のいずれか 注: ①はオンライン面談も可能。③④は労働者が希望した場合のみ

(2)聴取した労働者の意向についての配慮

- 事業主は、(1)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らない。

具体的な配慮の例

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

◆制度の詳細及び各種資料については下記(厚生労働省HP)でご確認ください。

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000130583.html>

山形労働局雇用環境・均等室 TEL 023-624-8228

