

育児介護休業法の改正 (2025 年 4 月施行分)

5 月 31 日に公布された改正育児介護休業法により、令和 7 年 4 月 1 日に施行される育児介護関連の内容をお伝えします。規程改定及び必要に応じて労使協定の再締結のご準備をお願いします。

1. 全体を通して

育児に関する制度が下図のように拡張されました。加えて、300 人超の企業には育児休業の取得状況の公表が義務付けられます(現在 1000 人超)。

一方、介護に関する制度自体は拡張せずに、制度を利用しやすいよう環境を整備したり、特定の年齢や申出があったときに個別周知したり意向確認するという義務が課せられます。

また、労使協定による、子の看護休暇・介護休暇に関する継続雇用 6 か月の除外がなくなり、入社すぐ取得させることが必要になります。

2, 3に、育児・介護それぞれの変更点を記します。

2. 育児の制度の拡張

(1)子の看護休暇が小 3 までに

子の看護休暇が 9 歳に達する日以後の最初の 3 月 31 日までの間にある子(小 3 の年度末まで)に対して取得できるようになります。取得できる日数に関しても、小 3 年度末までの子の人数で判断することに留意ください。

また、取得目的が拡大され、従来の病気の世話・病気の予防(予防接種)に加えて、感染症のため

の休校や、子の入・卒園式(入学・卒業式)参加という理由でも取得が可能となります。

(2)所定外労働の制限が就学前までに

所定外労働をさせない制度が、3歳から就学前まで延ばされます。

(3)時短が困難な場合の措置にテレワークが

労使協定によって、業務の性質等から所定労働時間の短縮措置を講ずることが困難と認められる業務に従事する労働者を除外しているときは、フレックスタイム制や始業終業時刻の繰上げ・繰下げ他の措置のいずれかを講ずる義務がありますが、この措置にテレワーク(在宅勤務含む)が加えられます。

3. 介護の制度を利用しやすくするために

育児休業等についての個別周知と意向確認(令和 4 年 4 月施行)と同様の仕組みが導入されます。

(1)介護の制度が取りやすい雇用環境の整備

介護のための休業や両立支援制度等について以下のいずれかの措置を講じる義務が課せられます。

- ①制度に関する研修の実施
- ②制度に関する相談体制の整備(相談窓口設置)
- ③その他省令で定める措置

(2)介護休業や介護両立支援制度の通知等

労働者が以下に該当したときは個別に介護休業及び介護両立支援制度についての通知が必要になります。また、イ)の場合には、意向確認もしなくてはなりません。
イ) 対象家族の介護が必要な状況になったと申し出たとき
ロ) 40 歳に達した日の属する年度その他省令で定める期間の始期に達したとき

次世代行動計画及び公布後 1 年半以内の施行分の詳細については別途お知らせします。

図: 育児における制度の全体像(2025年施行含む)

| 対象 | 出産～ | 産後8週～ | 1歳～ | 1歳6か月～ | 2歳～ | 3歳～ | 就学～小3 |
|-------|-----------------|-------|----------|----------|-----|-----|-------|
| パパ・ママ | 出産・育児目的休暇(努力義務) | | | | | | |
| | 出生時育児休業 | | | | | | |
| | 育児休業 | | 育児休業(延長) | 育児休業(延長) | | | |
| | 子の看護休暇 | | | | | | |
| | 所定外労働の制限 | | | | | | |
| | 育児短時間勤務等 | | | | | | |
| | 時間外労働の制限・深夜業の制限 | | | | | | |
| | | | | | | | |

2025年4月施行 (斜線)

公布後1年6か月までの施行 (点線)

短時間勤務を含む、柔軟な働き方のための制度から2つ以上選択

ホームページ「開東社会」[かいとうしゃかい](https://www.kaito-sr.com/)で検索 <https://www.kaito-sr.com/>

Facebook ページ <https://www.facebook.com/kaitosr.tokyo/>

社会保険労務士法人 開東社会保険労務事務所

〒160-0023 東京都新宿区西新宿 7-2-6 西新宿 K-1 ビル 7 階

FAX Stop! 次回以降のFAXがご迷惑の場合は恐れ入りますがご連絡下さい。

TEL 03-3369-7411/8411

FAX 03-3369-2711

※本記事の無断転載は禁止しています。