

次世代育成法（2025年4月）と育児介護休業法（2025年10月予定）の改正

先月号に引き続き、令和7年4月の次世代育成法の改正と、政令案では令和7年10月に施行予定である育児介護休業法の改正をお知らせします。

1. 次世代育成法の行動計画の変更(令和7年4月)

従業員数100人超の企業は、令和7年4月1日以降に開始または変更する行動計画から、次のことが義務付けられます。

- 計画策定時の育児休業取得状況や労働時間の状況を把握
- 育児休業取得状況や労働時間の状況に関する数値目標の設定

既に女性活躍法の行動計画には同様の仕組みがあり、それと混同しないようご注意ください。

2. 育児介護休業法(令和7年10月予定)

(1)3歳～就学前に2つ以上の措置が必要

現在、実施が事象主に課せられている所定労働時間の短縮措置等の対象は3歳未満の子を養育する労働者ですが、今後は子が3歳以上就学前の場合にも、柔軟に働くための以下の措置を2つ以上選択して講じる義務が課せられます。なお、選択の際には、過半数組合(ない場合には過半数代表者)から意見を聴く必要があります。

- ①始業時刻等の変更
- ②テレワーク等(基準月10日、時間単位利用可)
- ③保育施設の設置運営等
- ④新たな休暇の付与
〔子の人数にかかわらず年10日、
時間単位の取得が可能であるもの〕
- ⑤短時間勤務制度

選択する措置によっては勤怠システム等の対応が必要になると考えられます。

また、この制度にも、継続雇用1年などの労使協定の除外があります。

(2)選択した措置を個別周知・意向確認する

(1)で選択した措置を、子が3歳になる前に労働者に対して個別周知し意向確認する義務が課され

ます。省令案ではその時期を、2歳11か月に達する日の翌日までの1年間としており、労働者の子の年齢を管理し運用する必要が生じます。

(3)制度の利用だけでなく希望を確認する

定められた時期(妊娠・出産の申出時、子が3歳になる前)に、労働者の仕事と育児の両立に関する個別の意向を聴取し、それに対して配慮することが義務付けられます。

これは、制度利用の意向だけではなく、「勤務時間帯はこうしてほしい」「子に障害があるので短時間勤務を延長してほしい」などといった希望を聴くということです。希望に対して必ずしも対応しなければならぬ決まりはありませんが、配慮例として業務量の調整や、望ましい対応が告示で示される予定です。また、労働者が希望したからといって、解雇その他不利益な取り扱いをしてはなりません。

3. 育介法が年2回施行されることへの注意点

令和7年度には、施行日が2回(先月号でお知らせした令和7年4月1日と本号の10月1日)あります。原則ではその都度就業規則(育児介護休業等規程)の変更が必要ですが、こういった場合に、4月1日施行時に、その後の改正分を含めて規程を変更してよいのかご相談を受けることがあります。

令和4年にも年2回の施行がありましたが、その際には、先に企業が法律を上回る回数の子育て休業を入れてしまうと、育児休業給付(出生時も含む)が支給されないおそれがあり、合わせて規程を変更してしまうのはためらわれました。

しかし今回は、改正の措置等と連動した給付金はなく、法を上回る措置を先に(1回目の施行時に)導入することを企業が判断し規程改定するのであれば、実務的には可能だと思われます。

その場合には施行日までは存在しない条文による労使協定の除外について検討が必要ですが、労働者の方が、いつから何を利用できるのか、その点をよく整理したうえで、規程・労使協定等の改定時期をご決定になるようお願いいたします。