

はっとり社会保険労務士事務所 人事労務だより

～今月の特集～ 育児休業法等改正

今回は、令和7年度より改正施行されます「育児休業などに関する法改正内容」をご紹介します。
厚生労働省リーフレット「育児・介護休業法 改正ポイントのご案内」に掲載されている内容をご紹介します。

～「介護休業」に関しての改正も併せてご対応ください！～

今回のたよりでは、育児に関する改正内容のみを紹介していますが、令和7年4月1日より「介護休業」に関する、以下の4つの内容も併せて改正されます。

厚生労働省ホームページにて、内容をご確認ください。

- ・ 介護休暇を取得できる労働者の要件緩和
- ・ 介護離職防止のための雇用環境整備
- ・ 介護離職防止のための個別の周知・意向確認等
- ・ 介護のためのテレワーク導入

1. 令和7(2025)年4月1日から施行

(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

※取得可能日数は、現行日数（1年間に5日、子が2人以上の場合は10日）から変更ありません。

(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

(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

改正内容	施行前〈代替措置〉	施行後〈代替措置〉
代替措置（※）のメニュー追加	①育児休業に関する制度に準ずる 措置 ②始業時刻の変更等	①育児休業に関する制度に準ずる 措置 ②始業時刻の変更等 ③テレワーク

※短時間勤務制度を講ずることが困難と認められる具体的な業務があり、その業務に従事する労働者がいる場合にのみ、
労使協定を締結し除外規定を設けた上で、代替措置を講ずることとなります。

(4) 育児のためのテレワーク導入

【義務】就業規則等の見直し

3歳未満の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努力義務化

(5) 育児休業取得状況の公表義務適用拡大

【義務】

改正内容	施行前	施行後
公表義務の対象となる企業の拡大	従業員数 1,000 人超の企業	従業員数 300 人超の企業

2. 令和7(2025)年10月1日から施行

(1) 柔軟な働き方を実現するための措置等

【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つの選択して講ずべき措置の中から、2つ以上の措置を選択して講ずる必要があります。
- 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。
- 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があります

- ① 始業時刻等の変更、② テレワーク等(10日以上/月)、③ 保育施設の設置運営等
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
※②と④は、原則時間単位で取得可とする必要があります

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(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、個別に行わなければなりません。 ※利用を控えさせるような個別周知と意向確認は認められません。

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 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 のいずれかの方法 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) 仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取・配慮

【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聴取しなければなりません。

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か月に達した日の翌々日から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 のいずれかの方法 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りません。

- 【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

「人事労務だより」 発行: はっとり社会保険労務士事務所

〒630-0015 大和高田市幸町 3-3-211

TEL/ FAX (0745) 61-4284

Email: h-chan@leto.eonet.ne.jp