

- ◆ 令和7年4月1日より「育児・介護休業法」が段階的に変わります



令和7年4月1日より

「育児・介護休業法」が段階的に変わります

令和6年5月に育児・介護休業法が改正され、令和7年4月1日より段階的に施行されます。今号では、【育児・介護休業法の主な改正ポイント】をご説明します。

主な改正ポイント

施行日	内容
令和7年4月1日	1 所定外労働の制限（残業免除）の対象拡大 2 子の看護休暇の対象拡大 3 育児のためのテレワーク導入の努力義務化 4 男性の育児休業取得率を公表すべき企業の範囲拡大 5 介護離職防止のための個別周知・意向確認、雇用環境整備の義務化
令和7年10月1日	6 柔軟な働き方を実現するための措置の義務化 7 仕事と育児の両立に関する個別の意向確認、配慮の義務化

1 所定外労働の制限（残業免除）の対象拡大（R7.4.1～）

現行	令和7年4月1日～
3歳未満の子を養育する労働者は、所定外労働の制限（残業免除）を請求することができる。	小学校就学前の子を養育する労働者 が所定外労働の制限（残業免除）を請求することができる。

2 子の看護休暇の対象拡大（R7.4.1～）

	現行	令和7年4月1日～
休暇の名称	子の看護休暇	子の看護 等 休暇
対象となる子の範囲	小学校就学の始期に達するまで	小学校3年生終了まで
取得事由	・ 病気、けが ・ 予防接種、健康診断	現行の事由に加え、 ・ 感染症に伴う 学級閉鎖等 ・ 入園式、入学式、卒園式
労使協定により除外できる労働者	①入社6か月未満の者 ②週の所定労働日数が2日以下の者	現行①の要件は撤廃。 ・ 週の所定労働日数が2日以下の者

3 育児のためのテレワーク導入の努力義務化 (R7.4.1～)

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、事業主の**努力義務**になります。

4 男性の育児休業取得率を公表すべき企業の範囲拡大 (R7.4.1～)

	現行	令和7年4月1日～
男性の育児休業取得率を公表すべき企業	労働者1,000人超の企業等	労働者 300人超 の企業等

5 介護離職防止のための個別周知・意向確認、雇用環境整備の義務化 (R7.4.1～)

《事業主の義務となる事項》

- ◆労働者が家族の介護に直面した旨を申し出たときに、介護両立支援制度*等について**個別の周知・意向確認**を行う。
- ◆労働者が介護に直面する前の早い段階(**40歳等**)で、介護両立支援制度*等に関する**情報提供**を行う。
- ◆労働者が介護両立支援制度*を利用しやすい雇用環境を整備する。
(例：**研修の実施**、**相談窓口の設置**等)

※介護両立支援制度：
介護休業、介護休暇、介護のための所定外・時間外・深夜業の制限、介護短時間勤務等に関する制度

《事業主の努力義務となる事項》

家族を介護する労働者が**テレワーク**を選択できるように措置を講ずることが、事業主の**努力義務**になります。

《介護休暇の対象者の見直し》

	現行	令和7年4月1日～
労使協定により除外できる労働者	①入社6か月未満の者 ②週の所定労働日数が2日以下の者	現行①の要件は撤廃。 ・週の所定労働日数が2日以下の者



6 柔軟な働き方を実現するための措置の義務化 (R7.10.1～)

3歳以上～小学校就学前の子を養育する労働者に対し、次の中から**2つ以上を選択**し措置を講ずることが、事業主の義務となります。

- ◆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

▽事業主が措置を選択する際、労働者の過半数代表者から意見を聴く機会を設けることが必要です。

▽労働者は、事業主が講じた措置の中から1つを選択することができます。

7 仕事と育児の両立に関する個別の意向確認、配慮の義務化 (R7.10.1～)

労働者が妊娠や出産の申出をしたときや、子が3歳になる前に、対象労働者の**仕事と育児の両立に関する個別の意向確認**を行い**配慮**することが、事業主の義務となります。

法改正のより詳しい内容や具体的な対応については、今後本紙にてご説明する予定です。