

労務ニュース 2025年2月号

今回は本年度4月と10月に施行される育児・介護休業法改正のポイント解説となります。まずは大まかに改正の内容をチェックしておきます。

2025年4月1日に施行の内容：

- 「子の看護休暇」の取得事由や対象者の拡大
- 残業免除の対象者拡大
小学校就学前の子どもを養育する従業員まで対象（改正前：3歳未満）
- 育児のためのテレワーク環境整備
 - 育児のためのテレワーク等の導入の努力義務化
 - 短時間勤務の代替措置にテレワークを追加
- 育休取得状況の公表義務を300人超の企業に拡大
- 介護と仕事の両立支援の強化
 - 介護休暇を取得できる労働者の要件緩和
 - 雇用環境整備等の措置
 - 介護離職防止のための個別の周知・意向確認
 - 介護のためのテレワーク導入
- 育休取得などの状況把握・数値目標設定の義務化（※次世代育成支援対策推進法）

2025年10月1日に施行の内容：

- 「柔軟な働き方を実現するための措置等」の2つ以上の実施
- 仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取・配慮

紙面の関係より、今回は4月改正の内容を解説していきます。

- 「子の看護休暇」が行事参加でも取得可能に。対象は“小3修了まで”
既存の「子の看護休暇」の対象範囲を小学校3年生修了までに拡大し、行事参加の場合も含めて休暇を取れるように改正されます。
また、現状は雇用期間が6か月未満の従業員や、1週間の所定労働日数が2日以下の従業員は、労使協定の締結により対象外にできますが、その「勤続6か月未満を対象外」とできる制度が撤廃されます。

※「子の介護休暇」とは：

子どもを養育する従業員が、有給休暇とは別途取得できる休暇制度。子ども1人につき年間5日取得可能。

	現在	改正後
対象年齢	小学校就学前まで	小学校3年生まで
勤続期間	勤続6か月未満の労働者は対象外となり得る（企業判断）	勤続6か月未満の労働者も含む
休暇取得の内容	病気やけがの子どもの世話や看病、 防接種や健康診断のために取得可能	左記に加え、以下の用の事由も含む。 ・感染症による学級閉鎖時 ・入園（入学）式や卒園式参加

2. 残業免除の対象を、小学校就学前の子の養育者に拡大

所定外労働の制限（残業免除）の対象は、2024年4月改正により、現行の子どもが「3歳になるまで」から「小学校就学前」の子どもをもつ従業員へと拡大されます。

現在：3歳になるまで

改正後：小学校就学前まで

3. 育児用テレワーク導入が努力義務化・短時間勤務の代替措置にテレワーク追加

育児と仕事の両立を実現するために、以下のテレワーク導入に関する内容が改正により追加されます。

3-1. 育児のためのテレワーク等の導入の努力義務化

「3歳まで」の子がいる従業員を対象にテレワークを導入することが、事業主の努力義務になります。実施できなかった場合に処罰はありませんが、テレワーク可能となるように社内整備を進めていく必要があります。

3-2. 短時間勤務の代替措置にテレワークを追加

労使協定により短時間勤務が困難な業務に従事する労働者を適用除外とする場合の代替措置として、既存の「育児休業に関する制度に準ずる措置」、「始業時刻の変更等」に加え、「テレワーク」が追加されます。

4. 育休取得状況等の公表義務を、300人超企業へ拡大

2023年4月の育児・介護休業法改正で、常時雇用従業員1,000人超の企業で男性労働者の育児休業取得率等の公表が義務化されました。

この義務が、2025年4月の施行で常時雇用従業員300人超の企業へと対象が拡大されます。

現在：常時雇用従業員1,000人超の企業

改正後：常時雇用従業員300人超の企業

5. 仕事と介護の両立支援制度の強化

介護離職防止のため、2025年4月施行で事業主に複数の対応が義務付けられます。

5-1. 介護休暇の「勤続6か月未満」の従業員を除外する仕組みを廃止

現状、「勤続6か月未満」「週の所定労働時間が2日以下」「半日単位で休暇取得が困難と認められる業務に従事する」などの従業員については、労使協定の締結により「介護休暇」の対象外化が可能。2025年4月施行で、このうち「勤続6か月未満」を介護休暇の対象外にできる制度が撤廃されます。

5-2 雇用環境整備等の措置

介護と仕事の両立支援制度の利用を従業員が申し出やすいよう、以下のいずれかの措置の実施を事業主に義務化。また、複数の措置を実施するのが望ましいとされます。

- ・研修の実施
- ・相談体制の整備（相談窓口設置）
- ・休業や制度の利用について、事例の収集・提供
- ・休業や制度の利用促進に関する自社方針の周知

5-3. 介護直面時に制度の個別周知・意向確認、早期に情報提供を義務化

事業主は「介護に直面した従業員への両立支援制度等の個別周知・意向確認」および「両立支援制度に関する従業員への早期の情報提供」が義務付けられます。

5-3-1. 介護に直面した従業員への両立支援制度の個別周知・意向確認

従業員から家族介護に直面した旨の申し出があったタイミングで、事業主は両立支援制度について“個別に”周知・意向確認することが義務化されます。

休業取得や利用を控えさせる形で周知した場合は、措置の実施とは認められません。

周知事項:

1. 介護休業に関する制度および介護両立支援制度等
(介護休暇、所定外・時間外労働の制限、深夜業の制限、所定労働時間の短縮等)
2. 介護休業に関する制度および制度等の利用申出先
3. 介護休業給付に関すること

方法:

1. 面談（オンライン面談可）
2. 書面の交付
3. FAX の送信
4. 電子メール等の送信（従業員が電子メール等の記録を出力し書面を作成できるものに限る）
3.と 4.は従業員が希望した場合のみ

5-3-2. 両立支援制度に関する従業員への早期の情報提供

周知の時期

以下のいずれか。

- ・ 従業員が40歳に達する日の属する年度の初日から末日まで
- ・ 従業員が40歳に達する日の翌日から起算して1年間

情報提供内容

- ・ 介護休業に関する制度および介護両立支援制度等
- ・ 介護休業申出および介護両立支援制度等の利用に係る申出先
- ・ 介護休業給付に関すること

さらに望ましい内容

- ・ 介護保険制度について

方法

1. 面談（オンライン面談可）
2. 書面の交付
3. FAX の送信
4. 電子メール等の送信のいずれか

また、情報提供の際には「介護休業」や「介護両立支援制度」などの制度の目的・趣旨や、「介護保険制度」についてもあわせて伝えることが望ましいとされます。

年度当初などに対象従業員を一堂に集めてまとめて実施することも問題ありません。

5-4. 介護のためのテレワーク導入が努力義務化

家族の介護を行う従業員に対し、事業主はテレワークを可能とすることが努力義務となります。

実施できなかった場合に処罰はありませんが、テレワーク可能となるように社内整備を進めていく必要があります。

6. 育休取得などの状況把握・数値目標設定の義務化（※次世代法）

現在、次世代育成支援対策推進法に基づき、企業は従業員の仕事と子育てに関する「一般事業主行動計画」を策定し届け出ることが義務や努力義務となっています。

その具体的内容や目標数値項目は企業に一任されていますが、2025年4月改正では、以下の一部数値目標の設定が義務化されます。

（対象企業は現状と変わらず、常時雇用従業員人数101人以上の企業で義務、それ未満は努力義務）

6-1. 義務となる数値目標の内容

育児休業の取得状況（男性の育児休業等取得率）

労働時間の状況（フルタイム労働者の各月の時間外・休日労働時間）

6-2. 義務対象（現状と変更なし）

- ・常時雇用従業員人数101人以上の企業：義務
- ・（行動計画を策定し、その旨を都道府県労働局に届け出る）
- ・常時雇用従業員人数100人以下の企業：努力義務

6-3. 行動計画内容の望ましい事項

- ・両立支援制度利用時の業務分担や代替要員確保に関する企業方針
- ・育休後に復帰するポジションに関する納得感向上に向けた取組に関すること
- ・育児休業取得者や短時間勤務制度利用者、その周囲の労働者に対するマネジメントや評価に関すること
- ・育児に必要な時間帯や勤務地に対する配慮に関すること
- ・育児中の労働者や育休中の労働者の業務を代替する労働者の心身の健康への配慮(勤務間インターバルの確保に関することを含む)など

今回の解説は以上となります。

お伝えする内容が多くて大変恐縮ですが、就業規則等や労使協定の見直しが必要となるケースが多いかと思料します。

厚労省 HP に改正のポイントについてのパンフがありますので、そちらの URL を下記に貼っておきますのでご参照願います。

<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/001259367.pdf>

その他でご不明な点等がありましたら、当方スタッフまでご遠慮なくお問い合わせ願います。