



育児介護休業法の改正について

令和 7 年 1 月 16 日

弁護士 木村 瑠志

E-mail : kimura_r@clo.gr.jp

第 1 はじめに

令和 6 年 5 月 24 日、「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律及び次世代育成支援対策推進法の一部を改正する法律」（以下「本改正法」といいます。）が成立しました。本改正法は、「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」（以下「育児介護休業法」といいます。）と「次世代育成支援対策推進法」（以下、「次世代法」といいます）の一部を改正するものであり、基本的には令和 7 年 4 月 1 日から、一部は公布日（令和 6 年 5 月 31 日）もしくは令和 7 年 10 月 1 日¹に施行されます。なお、条文番号につきましては、特別の言及がない限り、令和 7 年 4 月 1 日施行のものを記載いたします。

本改正法は、「子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置の拡充」、「育児休業の取得状況の公表義務の拡大や次世代育成支援対策の推進・強化」及び「介護離職防止のための仕事と介護の両立支援制度の強化等」の 3 項目に分けることができることから、本稿では、改正後育児介護休業法を「本法」とし、それぞれの項目に係る主な改正概要について解説することといたします。

第 2 子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置の拡充

1 事業主による措置の義務化（令和 7 年 10 月 1 日施行本法第 23 条の 3）

本改正により、3 歳以上の小学校就学前の子を養育する労働者に対して、「柔軟な働き方を実現するための措置」を講じることが事業主の義務として、新たに定められました。事業主は、以下の制度の中から、2 つ以上の制度を選択し

¹ 育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律及び次世代育成支援対策推進法の一部を改正する法律の一部の施行期日を定める政令（令和 6 年政令第 280 号）

て措置することが必要となります（第1項）。なお、事業主が講ずる措置を選択する際には、過半数の労働者で組織する労働組合（以下「過半数組合」といいます）がある場合には過半数組合、ない場合には「過半数代表者からの意見聴取の機会を設ける必要がございます（第4項）。

- ・ 始業時刻変更等の措置
(フレックスタイム制や時差出勤の制度がこれにあたります)
- ・ 在宅勤務等の措置
- ・ 育児のための所定労働時間の短縮措置
- ・ 新たな休暇を付与する措置
(1年につき10労働日の利用をすることができるものであることが必要です)
- ・ 保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与
(ベビーシッターの手配及び費用負担等がこれにあたります)²

上記措置を行った事業主は、3歳に満たない子を養育する労働者に対して、面談、書面の交付、FAX、電子メールによる（後の2つは、労働者が希望する場合のみ実施することができます³）当該措置の個別の周知、意向確認をする必要があります（第5項）、労働者はその中から1つを選択できるようになります。

また、本改正により、労働者が妊娠・出産を申し出た際や、子どもが3歳になる前に、仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取・配慮が事業主に義務付けられます（妊娠出産の申し出があった際に関し、令和7年10月1日施行本法第21条第2項、第3項。3歳に満たない子を養育する労働者に対する意向確認、配慮について令和7年10月1日施行本法第23条の3第5項、第6項）。個別の意向聴取は、上記「柔軟な働き方を実現するための措置」における個別の周知・意向確認と同様に、面談、書面の交付、FAX、電子メールにより行うものとされております（後の2つは、労働者が希望する場合のみ実施することができます）。

この意向聴取においては、以下の点について、何か希望はないかを確認することとなります。⁴

- ・ 始業および終業時刻等の勤務時間帯
- ・ 勤務地（就業の場所）
- ・ 両立支援制度の利用期間

² 厚生労働省「令和6年改正育児・介護休業法に関するQ&A」9頁「Q2-15」
(<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/001325224.pdf>)

³ 前掲注釈2 11頁「Q2-19」

⁴ 前掲注釈2 19頁「Q2-35」

- ・仕事と育児の両立の支障となる事情の改善に資する就業の条件

なお、上記「柔軟な働き方を実現するための措置」は、過半数組合との労使協定により、勤続期間が1年に満たない労働者もしくは、1週間の所定労働日数が2日以下の労働者を対象から除外することが認められます（令和7年10月1日施行本法第23条の3第3項）。

当該制度に関する改正は、令和7年10月1日に施行されることとなりますので、施行日までに、過半数組合がある場合には過半数組合、過半数組合がない場合には過半数代表の意見等を聴き、本改正に即した就業規則等の改訂・見直しが必要となります。なお、施行日までに制度対象となる労働者に対し、個別の周知、意向確認をすることは必須ではありませんが、施行日から「柔軟な働き方を実現するための措置」を利用できるよう、施行日までに個別周知・意向確認を実施していることが望ましいとされております。⁵

2 制度対象の拡大

所定外労働に関して、現行法では、3歳に満たない子を養育する労働者は、事業主に請求することにより、子どもが3歳となるまで、所定労働時間を超える労働を制限させることができ、残業が免除されます。事業者は、事業の正常な運営を妨げる場合を除き、残業免除を認めなければなりません。本改正により、対象となる労働者の範囲が、3歳になるまでの子を養育する労働者から、小学校就学前の子を養育する労働者まで拡大されます（本法第16条の8第1項）。

子の看護休暇に関しては、現行法上、小学校就学前の子を養育する労働者は、子どもの病気・けが、予防接種や健康診断等を理由に、事業主に申し出ること、1年度中5労働日を限度として（養育する小学校就学前の子が2人以上の場合は、10労働日）、休暇を取得することが出来ます。本改正により、この「看護休暇」が「看護等休暇」と改められ、負傷や疾病の場合に加え、子どもの感染症による出席停止や、子どもの教育、保育に係る行事（入園式、卒園式及び入学式等）へ参加するために休暇を取得することが可能となります。また、対象となる子どもの範囲が、小学校就学前から、小学校3年生まで拡大されます（本法第16条の2第1項）。さらに、現行法上は、勤続6月未満の労働者に関しては、労使協定により、看護休暇の取得を認めないことが可能でしたが、本改正によりそれが廃止され、勤続年数による制限なく、看護等休暇の取得が可能となります。

⁵ 前掲注釈2 3頁「Q2-2」

本改正により各制度の対象労働者や休暇取得事由が拡大されますので、現行の就業規則や労使協定を確認し、本改正が施行される令和 7 年 4 月 1 日までに見直しを図る必要がございます。

3 努力義務の新設（本法第 24 条第 2 項）

本改正により、3 歳になるまでの子どもを養育する労働者に関し、事業者はテレワークを利用できる措置を講ずることが努力義務となりました。

第 3 育児休業の取得状況の公表義務の拡大や次世代育成支援対策の推進・強化

1 育児休業の取得状況の公表義務の拡大（本法第 22 条の 2）

現行法では、育児休業の取得促進のため、常時雇用する労働者の数が 1,000 人を超える事業主は、育児休業等の取得状況として、育児休業等の取得割合または育児休業等と育児目的休暇の取得割合をインターネットの利用その他の適切な方法により公表することが義務付けられています。本改正により、公表を義務付けられる事業主の範囲が拡大し、常時雇用する労働者の数が 300 人を超える事業主は、公表を義務付けられることとなります。

2 次世代育成支援対策の推進・強化（改正後次世代法第 12 条第 3 項）

現行次世代法により、常時雇用する労働者の数が 100 人を超える事業主は、次世代育成支援対策に関する計画を策定し、厚生労働大臣に届け出る必要がありますが、本改正により、当該計画策定時に、育児休業の取得状況に係る状況把握・数値目標の設定が義務付けられます。

3 次世代法の有効期限の延長

次世代法は、有効期限が令和 7 年 3 月 31 日とされる限時法でしたが、本改正により有効期限が、令和 17 年 3 月 31 日まで延長され、次世代育成支援対策の推進・強化が図られることとなりました。

第 4 介護離職防止のための仕事と介護の両立支援制度の強化等

1 仕事と介護の両立支援制度利用促進のための措置

本改正により、事業主は家族の介護に直面した労働者に対し、仕事と介護の両立支援制度について個別の周知と意向確認が義務付けられます（本法第 21 条第 2 項（令和 7 年 10 月 1 日施行本法第 21 条第 4 項））。個別の意向聴取については、第 2.1 記載の「柔軟な働き方を実現するための措置」における個別の周

知・意向確認と同様、面談、書面の交付、FAX、電子メールにより行うものとされております（後の2つは、労働者が希望する場合のみ実施することができます）。

周知事項は以下の3点となります。⁶

- ・介護休業に関する制度及び介護両立支援制度等
- ・介護休業に関する制度及び介護両立支援制度等の利用に係る申出の申出先
- ・介護休業給付に関すること

また、介護に直面する前の早い段階（40歳に達した日の属する年度の初日から末日まで、または、40歳に達した日の翌日から起算して1年間）で事業主は両立支援制度等に関する情報提供する義務を負います（本法第21条第3項（令和7年10月1日施行本法第21条第5項））。

さらに、事業主は、仕事と介護の両立支援制度を利用しやすい雇用環境の整備として、介護休業に係る研修または相談体制の構築等を実施する必要があります（本法第22条第4項）。

2 介護休暇の利用を拡大する措置（本法第16条の6第2項）

現行法上、介護休暇についても、看護休暇と同様に勤続6月未満の労働者に関しては、労使協定により、介護休暇の取得を認めないことが可能でしたが、本改正によりそれが廃止されることとなります。

3 努力義務の新設（本法第24条第4項）

本改正により、要介護状態の対象家族を介護する労働者に関し、事業者はテレワークを利用できる措置を講ずることが努力義務となりました。

第5 最後に

以上、本改正の概要について解説いたしました。本改正により、育児、介護を行う労働者にとっては、キャリアとの両立を図りやすくなる一方で、事業主としては、本改正施行に向け、種々の制度構築、見直しが必要となります。

なお、本改正との関係で対応が必要な事項の詳細につきましては、本改正に関する厚生労働省のHPもご参照いただければと思います。

以上

⁶ 前掲注釈2 25頁「Q4-1」

当事務所では、主として名刺交換をさせていただいた方を対象とし、有用な法律情報等をお知らせすべく定期的にメールマガジンを発行させていただいております。また、バックナンバーは[こちら](#)に掲載しておりますので、あわせてご覧ください。

本稿は一般的な情報を提供するもので、リーガルアドバイスを目的とするものではありません。本稿記載の見解は執筆担当者の個人的見解であり、当事務所の見解ではありません。個別の案件については当該案件の個別の状況に応じ、弁護士の適切なアドバイスを求めているいただく必要がございます。お問い合わせ等ございましたら、執筆担当者までご遠慮なくご連絡くださいますよう、お願いいたします。

【配信停止・お問い合わせについて】

今後、本メールマガジンの配信又は配信停止をご希望の方、メールアドレスの変更その他お問い合わせがございましたら、大変お手数ではございますが、下記メールアドレスまでご連絡ください。

(clo_mlstop@clo.gr.jp)