

福寿社会保険労務士事務所

事務所レポート

2025年4月1日 改正育児介護休業法対応のための社内整備

- テーマ1 改正育児・介護休業法で社内整備が必要な点は？
- テーマ2 育児・介護休業規程の見直しポイント
- テーマ3 改正育児・介護休業法 Q&A

2025年4月に育児・介護休業法および次世代育成支援対策推進法、雇用保険法が改正されることになり、中小企業にとっても、育児・介護休業規程などの社内規定や書式の見直し、雇用環境の整備が必要になります。

改正育児・介護休業法に対応するために必要な社内整備についてご説明いたします。

テーマ1 改正育児・介護休業法で社内整備が必要な点は？

育児・介護休業法が改正され、2025年4月1日（一部は同年10月1日）から施行されます。テーマ1では、4月1日施行に対応するために、社内整備が必要な点を【育児】と【介護】にわけてご説明いたします。

【育児】

2025年4月1日から施行され、中小企業に関係してくる内容としては、次の4つとなります。

- ①「子の看護休暇」が見直され、その対象者が拡大（義務）
- ②「所定外労働の制限（残業免除）」の対象が拡大（義務）
- ③育児のためのテレワーク導入（努力義務）
- ④短時間勤務制度（3歳未満）（義務）の代替措置にテレワーク追加

また、同年10月1日から施行され、中小企業にも関係してくる内容としては、次の2つとなります。

- ⑤育児期の柔軟な働き方を実現するための措置等（義務）
- ⑥仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取・配慮（義務）

これらを念頭に、社内整備が必要な点は次のとおりです。

1. 就業規則(育児・介護休業規程)の改定

上記①「子の看護休暇」、②「所定外労働の制限(残業免除)」、⑤「育児期の柔軟な働き方を実現するための措置等」は義務となるため、改正内容をふまえた育児・介護休業規程の改定が必要です(※具体的な内容はテーマ2でご説明します)。

施行時期が、①と②は4月～、⑤は10月～と異なりますが、⑤の内容は企業規模によっては対象者が少ないor直近で対象者が出ない可能性があるため、4月の改定時に盛り込んで前倒しで改定(施行)するか、附則等に施行日を2段階に分けて記載し改定(施行)する等のパターンが考えられます。

③について、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されることから、措置内容を検討し、導入する場合には、規程の改定が必要です。なお、④短時間勤務制度(3歳未満)の代替措置に“テレワーク”が追加されます。もし、選択する場合には規程を見直す必要があります。

2. 労使協定の改定

労使協定の締結により、“勤続(入社後)6か月未満の労働者”、“1週間の所定労働日数が2日以下の者”について「子の看護休暇」の対象から除外することができましたが、法改正により、“勤続(入社後)6か月未満の労働者”は協定の締結により除外できる労働者ではなくなりました。つまり、継続して雇用された期間にかかわらず、制度を利用できるようになります。もし、“勤続(入社後)6か月未満の労働者”を除外している場合には、改正内容をふまえて協定を締結し直します。

3. 「個別周知・意向確認」など社内文書の改定

すでに作成済の「個別周知・意向確認」などの社内文書についても改定が必要です。厚生労働省サイトに「個別周知・意向確認書記載例」の好事例が掲載されているので、改定の際には参考にされると良いでしょう。

【介護】

次に、【介護】ですが、2025年4月1日から施行され、中小企業に関係してくる内容としては、以下のとおりです。

1. 雇用環境の整備(義務)

介護休業や介護両立支援制度等の申出が円滑に行われるようにするため、事業主は以下の①～④いずれかの措置を講じる必要があります。措置内容を検討し、どれを実施するか検討しましょう。

- ①介護休業・介護両立支援制度等に関する研修の実施
- ②介護休業・介護両立支援制度等に関する相談体制の整備(相談窓口設置)
- ③自社の労働者の介護休業取得・介護両立支援制度等の利用の事例の収集・提供
- ④自社の労働者へ介護休業・介護両立支援制度等の利用促進に関する方針の周知

2. 労使協定の改定

【育児】「2. 労使協定の改定」でご説明しましたが、「介護休暇」についても、労使協定の締結による“勤続(入社後)6か月未満の労働者”を除外する仕組みが撤廃されます。もし、“勤続(入社後)6か月未満の労働者”を除外している場合には、改正内容をふまえて協定を締結し直しましょう。

3. 就業規則(育児・介護休業規程)の改定

要介護状態の対象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、事業主に努力義務化されます。措置内容を検討し、導入する場合には、規程の改定が必要です。

2. 労使協定の改定でご説明した「介護休暇」について、“勤続(入社後)6か月未満の労働者”を除外するために労使協定を締結している場合には、2の対応にくわえて、該当部分の就業規則(育児・介護休業規程)の見直しもしましょう。

4. 「個別周知・意向確認」など社内文書の作成

“介護に直面した労働者が申し出た場合”に「個別周知」、「40歳に達した労働者など」には「情報提供」をする必要があることから、社内文書を作成します。こちら、厚生労働省のサイト内に「個別周知・意向確認書記載例」の好事例が掲載されているので、作成の際には参考にされるのがお勧めです。

テーマ2 育児・介護休業規程の見直しポイント

テーマ2では、テーマ1でご説明した内容をふまえて、「育児・介護休業規程の見直しポイント」についてご説明いたします。

見直しポイント1: 「子の看護休暇」、「介護休暇」の見直し

法改正により、「子の看護休暇」の取得事由が追加されることに伴い、制度の名称を「子の看護休暇」から「子の看護等休暇」に変更しましょう。また、対象となる子の年齢が“小学校3年生”まで延長されるため、その点も変更します。

追加された取得事由については、“感染症に伴う学級閉鎖等”や“入園（入学）式、卒園式”の2点

【見直しポイント1】

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

(出典：厚生労働省「育児・介護休業法 改正ポイントのご案内」より)

です。これらの事由を追加します。さらに、労使協定の締結により除外できる労働者に、“勤続6か月未満の労働者”の仕組みが撤廃されたので、その点も修正します。なお、「介護休暇」についても同様となっているため、労使協定の締結により除外できる労働者から“勤続6か月未満の労働者”の文言は削除します。

見直しポイント2: 「所定外労働の制限(残業免除)」の対象拡大

現行において、3歳に満たない子を養育する労働者は所定外労働の制限(残業免除)がされていますが、さらに対象が拡大されて、請求可能となる労働者の範囲は“小学校就学前の子”を養育する労働者となります。したがって、“3歳未満の子”→“小学校就学前の子”と修正する必要があります。

【見直しポイント2】

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

(出典：厚生労働省「育児・介護休業法 改正ポイントのご案内」より)

見直しポイント3:「柔軟な働き方を実現するための措置」の項目を新たに追加

ポイント1, 2はすでに規定されていた項目の修正対応でしたが、ポイント3は新たな項目を追加する対応となります。

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ついて、「柔軟な働き方を実現するための措置」以下5つの中から、2つ以上の措置を選択して講ずる必要があります。その中から、労働者は1つを選択して利用することができます。その旨を規定に盛り込みます。

- 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。

なお、本改正は、当該措置により、労働者が子どもの年齢に応じて、柔軟な働き方を選択しながら、フルタイムで働くことを可能にすることを目的としています。

見直しポイント4:テレワークの導入

3歳未満の子を養育する労働者や要介護状態の対象家族を介護する労働者が、“テレワーク”を選択できるよう事業主に努力義務化されています。テレワーク勤務の対象者は、規定において明確化することが望ましいです。また、実施するにあたり、労働者本人が納得の上で実施する必要もあります。テレ

ワークを該当対象者に認める場合には、必ず規程に盛り込みましょう。

テーマ3 改正育児・介護休業法 Q&A

テーマ3では、厚生労働省の「令和6年改正育児・介護休業法に関するQ&A」を基に、中小企業のご担当者が「改正育児・介護休業法」に対応するうえで疑問に感じやすい箇所を掘り下げてご紹介します。

【育児編】

Q1. 事業主が「柔軟な働き方を実現するための措置」を選択する場合に、過半数労働組合等から意見を聴取することになっていますが、2025年10月1日施行日までに、意見聴取をする必要はありますか？

>A1. 施行日に「柔軟な働き方を実現するための措置」が講じられるよう、施行より前に、過半数労働組合等から意見を聴くなどの必要があります。なお、意見聴取の方法については法令上の定めはありませんが、育児当事者等も含めて丁寧にコミュニケーションをとっていただくことが重要です。

Q2. 「柔軟な働き方を実現するための措置」を企業単位で2つ措置するのではなく、業務の性質または業務の実施体制に照らして、事業所単位や事業所内のライン単位、職種ごとに措置しても問題ありませんか？

>A2. そのような対応で問題ありません。措置の

選択にあたっては、職場の実情を適切に反映するため、事業所の業務の性質や内容等に応じて措置の組み合わせを変えるなどの取り組みを行うことが望ましいです。

Q3. 「柔軟な働き方を実現するための措置」について、事業者は正規・非正規雇用労働者で異なる措置を選択しても良いのでしょうか？

>A3. 異なる措置を選択する場合には、待遇の性質及び目的に照らして適切と認められるものを考慮して、不合理な待遇差に当たらないようにすることが求められます。あわせて、もし正規・非正規で異なる取扱いをするならば、事業主においてその差異の理由を労働者に対して合理的に説明できる必要があります。

Q4. 「柔軟な働き方を実現するための措置」のうちの1つに、「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）」というのがありますが、この休暇は無給でも良いのでしょうか？

>A4. 労働者が「養育両立支援休暇」を取得している期間については、労務を提供していないため、無給でも問題ありません。ただし、企業独自に法を上回る措置として有給とする対応にさせていただいても構いません。

Q5. 「柔軟な働き方を実現するための措置」の個別の周知・意向確認について、事業主は、いつ、どのような内容で、どのような方法により実施すれば良いのでしょうか？

>A5. 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カ月に達する日の翌々日～2歳11カ月に達する日の翌日まで）に、当該措置の内容、内容の申出先、所定外労働・時間外労働・深夜業の制限に関する制度について、労働者に対して、個別に周知するとともに意向確認を行う必要があります。

す。方法については、①面談（オンライン可）、②書面の交付、③FAXの送信、④電子メール等の送信のいずれかによって行います。ただし、③、④については労働者が希望した場合のみ実施可能です。

Q6. 子の看護休暇が見直しされ、新たに取得事由が追加されましたが、授業参観や運動会に参加する場合でも取得可能なのでしょうか？

>A6. 新たに追加された取得事由としては、“感染症に伴う学級閉鎖”や“入園（入学）式及び卒園式”となります。授業参観や運動会に参加する場合には、法的には子の看護等休暇の取得事由としては認められませんが、法を上回る措置として、事業主が独自の判断で取得事由に含めていただいても構いません。

【介護編】

Q7. 「介護離職防止のための個別の周知・意向確認の措置」は、2025年4月1日から開始されますが、この措置は4月1日以降に介護に直面した旨の申出があった労働者に対して行えば良いのでしょうか。

>A7. その通りです。なお、あらかじめ、2025年4月1日より前に介護に直面した旨の申出等により介護に直面していることがわかっている労働者に対しては、個別の周知・意向確認の措置を行っていただくことが考えられます。

Q8. 個別の周知・意向確認の措置について、取得や利用を控えさせるようなことは認められていませんが、具体的にどういった場合が取得を控えさせるようなことに該当しますか？

>A8. 例えば、取得や利用の前例がないことをわざわざ強調することなどが考えられます。なお、取得や利用の申出をしないように抑制する、申し出た場合の不利益をほのめかすといった、職場における介護休業等に関するハラスメントに該当する様態も含まれます。

Q9. 「介護に直面する前の早い段階での両立支援等に関する情報提供」について、年度当初などに対象となる労働者を一堂に集めてまとめて実施しても問題ないでしょうか。また、オンラインでの研修の実施でも可能でしょうか。

>A9. 介護休業や介護両立支援制度等の理解と関心を深めるために行うものであるため、年度当初などに対象者を一堂に集めて行っていただいても問題ありません。介護保険制度の周知にあたっては、厚生労働省がリーフレットを作成しているため、活用されるのがお勧めです。

動画によるオンライン研修も可能ですが、事業主の責任において、受講管理を行うこと等により、労働者が研修を受講していることを担保することが必要となります。

Q10. 介護に直面している社員がいません。また、採用する予定がない場合でも、雇用環境を整備する必要はあるのでしょうか。

>A10. 介護休業や仕事と介護の両立支援制度等の対象となる家族には、直系の祖父母や配偶者の父母も含まれることから、幅広い年齢の労働者が利用に係る申出を行う可能性があります。また、義務の対象となる事業主を限定していないことから、すべての事業主が雇用環境の整備をしていただく必要があります。

以上、「改正育児・介護休業法」で疑問に感じやすい箇所を中心に Q&A 形式でご紹介しました。繰り返しになりますが、育児面の改正は、4月～、10月～と2段階施行となっています。10月施行分もあらかじめご検討の上、対応されると労力を減らせるかと思えます。育児・介護休業規程などの社内規定や書式の見直し、雇用環境の整備等ご不明な点などありましたら、お気軽に弊社までお問合せください。

福寿社会保険労務士事務所

TEL 048-864-6488