


経理・人事部門の基本有用情報

社会保険労務ニュースレター

バックナンバー
はこちらから 

今回のテーマ： 2025年に施行される育児休業法制度改正

男女ともに仕事と育児を両立できるように、段階的に育児休業制度の改正が進んでいます。今回の改正では、制度対象労働者の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や、男性の育児休業の取得状況の公表義務の対象拡大等が予定されています。

子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現する為の措置の拡充（2025年4月1日施行）

1. 子の看護休暇の見直し（改正に伴い名称が「子の看護等休暇」に改められます。）

- ・対象となる子の範囲が小学校就学の始期に達するまでから小学校3年生修了まで拡大されます。
- ・取得事由は今まで、病気・けが・予防接種・健康診断でしたが、感染症に伴う学級閉鎖等・入園（入学）式・卒園式まで拡大されます。
- ・今までは、労使協定を結ぶことで①継続雇用期間6か月未満の労働者②週所定労働日数2日以下の労働者を除外できましたが、今後は②のみ除外が有効となります。

2. 所定外労働の制限（残業免除）の対象拡大

請求可能となる労働者の範囲が3歳未満の子から小学校就学前（6歳に達する日の属する年度の3月31日まで）の子を養育する労働者に拡大されます。

3. 短時間勤務制度（3歳未満）の代替措置にテレワークを追加

3歳未満の子を養育する労働者は申出により短時間勤務制度が利用可能ですが、その適用が難しい場合は代替措置が必要です。労使協定により「短時間勤務制度を講ずることが困難と認められる業務に従事する労働者」を適用除外とする場合の2つの代替措置にテレワークが加わりました。

4. 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、事業主に努力義務化されます。

男性の育児休業の取得状況の公表義務の拡大（2025年4月1日施行）

公表義務の対象となる企業の範囲が、従業員数1,000人超の企業から300人超の企業へと拡大されます。2022年4月の改正には、男性の育児休業取得を促進させ、育児に対する男女の役割分担を見直す目的がありました。男性の育児休業取得率を公開することで、企業内の意識改革や人材確保に寄与し、長期的には男女ともに働きやすい職場環境の整備につながることが期待されました。今回は公開対象企業の範囲を拡大する事で更なる男性育児休業取得の促進、その結果を公表して人材確保のプラス効果も期待できます。

柔軟な働き方を実現するための措置等（2025年10月1日施行）

1. 育児期の柔軟な働き方を実現するための措置

- ・3歳以上から小学校就学前の子を養育する労働者が対象です。
- ・事業主は下記5つの措置の中から過半数労働組合等からの意見聴取をして2つ以上を選択、労働者はその中の1つを選択して利用することができます。
①始業時刻等の変更 ②テレワーク等 ③保育施設の設置運営等 ④新たな休暇の付与 ⑤短時間勤務制度

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上記の措置に関する事項の個別の周知・意向の確認を行わなくてはなりません。周知や意向確認の方法については、2022年に法改正された妊娠・出産（本人または配偶者）の申出をした労働者に対する個別の周知・意向の確認と同様です。2022年の法改正対応が未実施の場合は、合わせて速やかに対応してください。

もう少し補足！

介護休業法についても今回の育児休業法の改正と同様に、「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」が同時期に義務として施行されます。「育児・介護休業法改正ポイントのご案内」（出典：厚生労働省、<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/001259367.pdf>, 2025年1月7日取得）を参考にご確認ください。

今回の育児・介護休業法改正に伴い、就業規則の見直しも必要になります。施行日に間に合うように現状の規則・規程を事前に見直しいただき、期日までに対応が完了するように準備を進めることが肝要です。