


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



テーマ：2025年育児介護休業法 法改正に伴う就業規則対応と新規給付金の創設

バックナンバー
はこちらから 

2025年4月および10月に施行される「育児介護休業法」の法改正について前回のニュースレターでお伝えしました。本稿では、法改正に伴う就業規則改訂についての見直しポイントと新たに創設される育児休業関連の給付金制度についてお伝えします。

就業規則の見直しポイント

以下の(1)~(4)は、現行規程の文言修正が必要です。

(1) 対象範囲の拡大（施行日：2025年4月1日）

子の看護等休暇の対象範囲が小学校3年生修了までに、所定外労働の制限（残業免除）が3歳未満の子から小学校就学前の子を養育するまでにそれぞれ拡大されます。なお、子の看護等休暇の取得可能日数は、現行日数より変更はありません。

(2) 名称変更と対象労働者の変更（施行日：2025年4月1日）

- ・ 子の看護等休暇の取得事由に「感染症に伴う学級閉鎖等」と「入園（入学）式、卒園式」が追加されました。取得事由の拡大により、名称も「子の看護等休暇」となります。
- ・ 子の看護等の休暇や介護休業制度を取得できる労働者を制限するために労働者と労使協定を結んでいる場合は、施行日以降「継続雇用期間6か月未満」の条件が撤廃となります。今後除外できる労働者は「週の所定労働日数が2日以下」のみとなります。

(3) 柔軟な働き方の措置の導入（施行日：2025年10月1日）

3歳から小学校就学前の子を育てる労働者向けに、定められた5つの措置から2つ以上を選択して規程に追加することが必要になりました。選択肢には「短時間勤務制度」も含まれています。事業主が措置を選択する際には、過半数組合等から意見聴取の機会を設ける必要があります。

(4) その他（施行日：2025年4月1日）

- ・ (a)「3歳未満の子を養育」、(b)「要介護状態の対象家族を介護」に該当する労働者が「テレワーク」勤務が選択できる措置を導入することが努力義務化されました。
- ・ 3歳未満の子を養育する労働者に対して、短時間勤務制度を講ずることが困難な場合の代替措置に「テレワーク」が追加されました。

雇用保険からの新たな育児給付金制度

2025年4月より①「出生後休業支援給付金」および②「育児時短就業給付金」が創設されます。

- ① 被保険者の従業員が、子の出生後8週間の期間内に14日以上28日を限度として、産後パパ育児（出生時育児休業・2回まで分割取得可能）を取得し、一定の要件を満たした場合に休業開始時賃金の13%相当額が受給できる給付金制度です。この給付金と育児休業給付金等を合算すると休業開始時の手取り100%相当額を受給することになります。
- ② 被保険者の従業員が、2歳未満の子の育児のために短時間勤務をした場合、短時間勤務中に支払われた賃金額の10%相当額を支給する給付金制度です。

詳細な支給条件や・申請手続きについては、厚生労働省が発行する「育児休業等給付の内容と支給申請手続 (<https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/001374955.pdf>)」および「育児時短就業給付の内容と支給申請手続 (<https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/001395073.pdf>)」にて確認ができます。

もう少し補足！

就業規則の改訂には労働者の代表との協議が必要なため、十分な時間の確保が必要です。特に柔軟な働き方の措置については、会社の実情に合わせて制度設計をし、労働者のニーズも考慮した上で、決定する事をお勧めします。新しい休暇制度や勤務形態に対応するために、勤怠管理システムなどの見直しが必要になる可能性があります。各改正点の施行日を確認して、段階的に取組を計画しましょう。