

いいの事務所 ニュース

VOL.155

発行所：Be Ambitious 社会保険労務士法人
〒103-0016 東京都中央区日本橋小網町13-2
オーチューム小網町ビル1階・6階
TEL：03-6661-6597 FAX：03-6661-6598

MAIL:gyoumu@sr-iino.com

URL: <https://www.sr-iino.com/>



今月のテーマ:令和7年10月改正 育児介護休業法の改正について

令和6年5月24日に成立した、**育児介護休業法の改正の施行は、令和7年4月1日からと令和7年10月1日と段階的に施行されています。**

今回は、**令和7年10月1日より施行の改正内容について解説します。**

(令和7年4月1日より施行の改正内容は、いいの事務所ニュース VOL.151をご覧ください)

■改正の概要

育児介護休業法の改正の主な内容は

- ① 柔軟な働き方を実現するための措置等の義務付け
- ② 所定外労働の制限（残業免除）の対象拡大
- ③ 育児のためのテレワーク等の導入の努力義務化
- ④ 子の看護休暇の取得事由及び対象となる子の範囲の拡大等
- ⑤ **仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取・配慮の義務付け**
- ⑥ 育児休業取得状況の公表義務を300人超の企業に拡大
- ⑦ 介護離職防止のための個別の周知・意向確認、雇用環境整備等の措置の義務付け
- ⑧ 次世代育成支援対策推進法の有効期限の延長
- ⑨ 育児休業取得等に関する状況把握・数値目標設定の義務付け

となり、

施行日は

⑧は、令和6年5月31日から

②③④⑥⑦⑨は、令和7年4月1日から

① ⑤は、**令和7年10月1日から**となります。



●柔軟な働き方を実現するための措置等【義務】

(1) 育児期の柔軟な働き方を実現するための措置

3歳から小学校就学前までの子を養育する労働者に対して、**次の5つの中から2つ以上**の措置（柔軟な働き方を実現するための措置）を講ずる必要があります。

会社は、過半数労働組合や労働者代表者からの意見を聞く機会を設ける必要があります。

【選択して講ずべき措置】

① 始業時刻等の変更

→次のいずれかの措置

- ・フレックスタイム制
 - ・始業または終業の時刻を繰り上げまたは繰り下げる制度（時差出勤の制度）
- を言います。

② テレワーク等

→1日の所定労働時間を変更せず、**月に10日以上**利用できるものを言います。

③ 保育施設等の設置運営等

→保育施設の設置運営やその他これに準ずる便器の供与（ベビーシッターの手配および費用の負担など）を言います。

④ 養育両立支援休暇の付与

→3歳以上小学校就学前までの子を養育する労働者が就業しつつ子を養育することを容易にするための休暇で、**年に10日以上取得できるもの**として、原則時間単位で利用できるようにする必要があります。

また、取得理由は、「就業しつつ子を養育するものに資する」ものであればよく、例えば、通常保育所に子を迎えに行く配偶者が出張等でお迎えに行けない日に時間単位で休暇を取得し保育所に子を迎えに行く、子が就学する小学校等の下見にいくなどが想定されます。

⑤ 短時間勤務制度

→1日の所定老総時間を原則6時間とするものを言います。

選択して講ずべき措置

- 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

フルタイムでの柔軟な働き方

注：②と④は、原則時間単位で取得可とする必要があります

(2) 柔軟な働き方を実施するための措置の個別の周知・意向確認

3歳未満の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制度の周知と制度利用の意向の確認を個別に行わなければなりません。

| | |
|--------------|-------------------------------------------------------------------------------------|
| 周知時期 | 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か月に達する日の翌々日から2歳11か月に達する日の翌日まで) |
| 周知事項 | ①事業主が(1)で選択した対象措置(2つ以上)の内容 ②対象措置の申出先(例:人事部など) ③所定外労働(残業免除)・時間外労働・深夜業の制限に関する制度 |
| 個別周知・意向確認の方法 | ①面談 ②書面交付 ③FAX ④電子メール等 のいずれか 注:①はオンライン面談も可能。③④は労働者が希望した場合のみ |

●仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取・配慮【義務】

(1) 妊娠・出産等の申出時と子が3歳になる前の個別の意向聴取

事業主は

- ① 労働者が本人または配偶者の妊娠・出産を申し出たとき
- ② 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か月に達する日の翌々日から2歳11か月に達する日の翌日まで)

のタイミングに、子や各家庭の事情に応じた仕事と育児の両立に関する事項について労働者の意向を個別に聴取しなければなりません。

| | |
|---------|------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 意向聴取の時期 | ①労働者が本人または配偶者の妊娠・出産等を申し出たとき ②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か月に達する日の翌々日から2歳11か月に達する日の翌日まで) |
| 聴取内容 | ①勤務時間帯(始業および終業の時刻) ②勤務地(就業の場所) ③両立支援制度等の利用期間 ④仕事と育児の両立に資する就業の条件(業務量、労働条件の見直し等) |
| 意向聴取の方法 | ①面談 ②書面交付 ③FAX ④電子メール等 のいずれか 注:①はオンライン面談も可能。③④は労働者が希望した場合のみ |

(2) 聽取した労働者の意向についての配慮

事業主は聴取した意向について、自社の状況に応じて、勤務時間帯、勤務地にかかる配慮、業務量の調整、両立支援制度の利用期間の見直し、労働条件の見直しなどの配慮をしなければなりません。

■まとめ

育児介護休業法は、今年の4月に引き続いて、10月にも段階的な施行されております。今回は「柔軟な働き方を実現するための措置」として3歳以上小学校就学前の子を養育する労働者が、柔軟な働き方を活用しながらフルタイムでも働く措置を選べるようにするためのものとなります。改正に合わせて就業規則など会社のルールを変更しなくてはなりませんので、ご不明な点などは、各担当者へお問い合わせを頂きますようお願ひいたします。

