NPO法人ひょうご働く人の相談室
2025 年夏号
神戸市中央区古湊通 1 丁目 2－5 DAIEI ビル 301
☎:078-945-7703 Fax:078-382-2124

ご存じですか？

改正『育児・介護休業法』について

『育児・介護休業法』は 1992 年の育児休業法の施行以来、社会変化と共に、たびたび改正が行われてきました。今般、**男女ともに仕事と育児・介護が両立できるよう**、支援強化として新たな改正が行われました。2025 年 4 月 1 日に施行、段階的に 2025 年 10 月 1 日施行の内容もあります。今回の改正は次の 3 つが柱となっており、育児・介護の時期に時間的な制約がかかる従業員の離職を防止する効果が期待されています。

① 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
② 育児休業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
③ 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

◆ 2025.4.1 施行内容（抜粋）

1）子の看護休暇の見直し　名称変更：**「子の看護等休暇」**

・小学校就学前の子　→　**小学校 3 年生修了**までの子
・従来の取得事由「病気・けが」「予防接種・健康診断」に加え、**「感染症に伴う学級閉鎖等」「入園（入学）式、卒園式」**も可（取得可能日数は変更なし：5 日/年、2 子以上の場合 10 日/年）
・6 ヶ月未満雇用者の労使協定による適用除外規定の廃止
　※**雇用期間 6 ヶ月未満も対象**となり、適用除外可は週 2 日以下労働者のみ

2）所定外労働の制限（残業免除）の対象拡大

・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

3）介護休暇を取得できる労働者の要件緩和

・6 ヶ月未満雇用者の労使協定による適用除外規定の廃止
　※**雇用期間 6 ヶ月未満も対象**となり、適用除外可は週 2 日以下労働者のみ

4）介護離職防止のための雇用環境整備および個別の周知・意向確認等

・事業主は、労働者が介護休業や介護両立支援制度等（以下「介護休業・支援制度等」）の申出を円滑にできるよう、次のいずれかの措置を講じなければならない。（複数の措置推奨）
　① 介護休業・支援制度等に関する**研修の実施**
　② 介護休業・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・支援制度等の取得、利用の**事例の収集・提供**
　④ 自社の労働者へ介護休業・支援制度等の**利用促進に関する方針の周知**
・事業主は、**介護休業等に関する制度内容や給付金について、介護に直面したことを申出た労働者に対して個別に周知し利用の意向を確認**しなければならない。
・事業主は、労働者に対して、**介護休業等に関する制度内容や給付金について介護に直面する前の早い段階（40 歳等）における情報提供**をしなければならない。

先の 1）～4）以外にも、男性の「育児休業等の取得率」等の公表義務についても適用が拡大されています（従業員数 1,000 人超企業→従業員数 300 人超企業）。また、3 歳未満の子を養育する労働者や要介護状態の家族を介護する労働者が「テレワーク」を選択できる措置を講ずることも事業主への努力義務とされました。

◆ 2025.10.1 施行内容（概要）

1）柔軟な働き方を実現するための措置と個別の周知・意向確認等

・事業主は、**3 歳から小学校就学前の子を養育する労働者**に対して、次のうち 2 つ以上の措置を講じなければならない。（労働者はそのうちの 1 つを選択し利用）
※①～④はフルタイムでの柔軟な働き方
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 養育両立支援休暇の付与（10 日以上/年）
⑤ 短時間勤務制度

・事業主は、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**、上記により**講じた制度について周知し利用の意向を確認**しなければならない。

2）仕事と育児の両立に関する個別の意向聴収・配慮

・事業主は、**労働者本人または配偶者の妊娠出産等を申出た時**と、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、子や各家庭の事情に応じた仕事と育児の両立のため、就業条件等に関する事項や両立支援制度等の利用期間など、労働者の意向を個別に聴取し配慮しなければならない。**

※ いずれの施行内容も厚労省資料を参照のうえ、一部の用語や言い回しは簡易な表現に置き換えています。詳細は都道府県労働局・厚労省のＨＰ等をご確認ください

◆ まとめ

今回の改正は「育児・介護と仕事の両立」のための支援強化として、幅広く詳細な内容が掲げられています。育児については男女ともが育児に参画し、そして子の年齢に応じて柔軟に働けるよう、また介護にあたっては介護休業等の制度自体の理解不足や利用が躊躇される中、事業主には労働者に対しての制度や措置の「周知・利用確認」が求められています。中小企業においては対応に苦慮することもあるかと思いますが、人手不足問題を抱えるからこそ、「育児・介護と仕事の両立」に真摯に向き合い、労働者が長く働ける職場を目指し工夫する必要があると考えます。

なお、育児・介護休業法における制度・措置は、働き方により適用除外となる場合を除き、外国人労働者を含め全ての労働者に適用されるものです。制度利用の拒否や申出者や相談者に対する嫌がらせなどのハラスメント行為も法律で禁止されています。育児・介護休業法、仕事と介護の両立支援制度に関する相談窓口は『都道府県労働局雇用環境・均等部（室）』となっています。

特定社会保険労務士　有田 成子

相談室の活動にご支援を・・・・・・・・・・

ＮＰＯ法人の活動は趣旨に賛同する会員・賛助会員の皆様とボランティアによって支えられています。活動を更に継続・強化していくために、賛助会員への加入、ボランティアなど皆様のご協力をよろしくお願いします。詳しくは下記より HP をご覧ください。

https://www.hataraku7703.org/

■ 郵便局へのお振込
記号・番号：00940-9-333625
■ ゆうちょ銀行へのお振込
店名（店番）：〇九九店【ゼロ キュウ キュウ店】
預金種目：当座　口座番号：0333625
■ 近畿労働金庫へのお振込
店番：642（神戸支店）
預金種目：普通　口座番号：8888247
■口座名義：NPO 法人ひょうご働く人の相談室

わたしたちは、労働相談を専門に活動するNPO法人です。
職場のトラブルに悩んでいませんか
まずはお電話ください
☎ 078-945-7703