

【労務】育児・介護休業法について令和6年改正法解説資料が公表

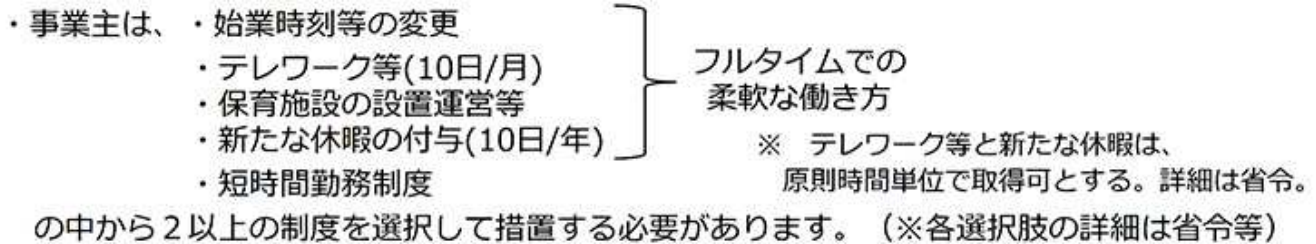
厚生労働省の育児・介護休業法についての専用ページにおいて、「育児・介護休業法が改正されました～令和7年4月1日から段階的に施行～」として、令和6年改正法解説資料が紹介されています。以下が改正内容の主なポイントになります。※詳細は今後省令等で定められます。

■育児・介護休業法の改正ポイント

【①柔軟な働き方を実現するための措置等が事業主の義務になります】

施行日：公布後1年6か月以内の政令で定める日

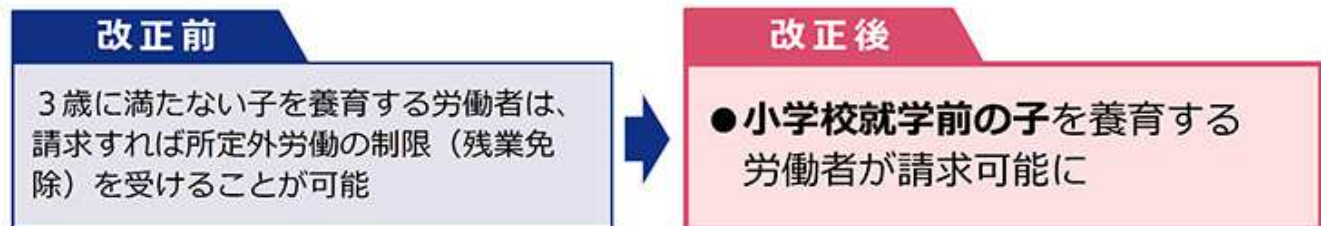
- 3歳以上、小学校就学前の子を養育する労働者に関する柔軟な働き方を実現するための措置
- 事業主が選択した措置について、労働者に対する個別の周知・意向確認の措置



- ・労働者は、事業主が講じた措置の中から1つを選択して利用することができます。
- ・事業主が措置を選択する際、過半数組合等からの意見聴取の機会を設ける必要があります。
- ・個別周知・意向確認の方法は、今後、省令により、面談や書面交付等とされる予定です。

【②所定外労働の制限（残業免除）の対象が拡大されます】

施行日：令和7年4月1日



【③育児のためのテレワークの導入が努力義務化されます】

施行日：令和7年4月1日

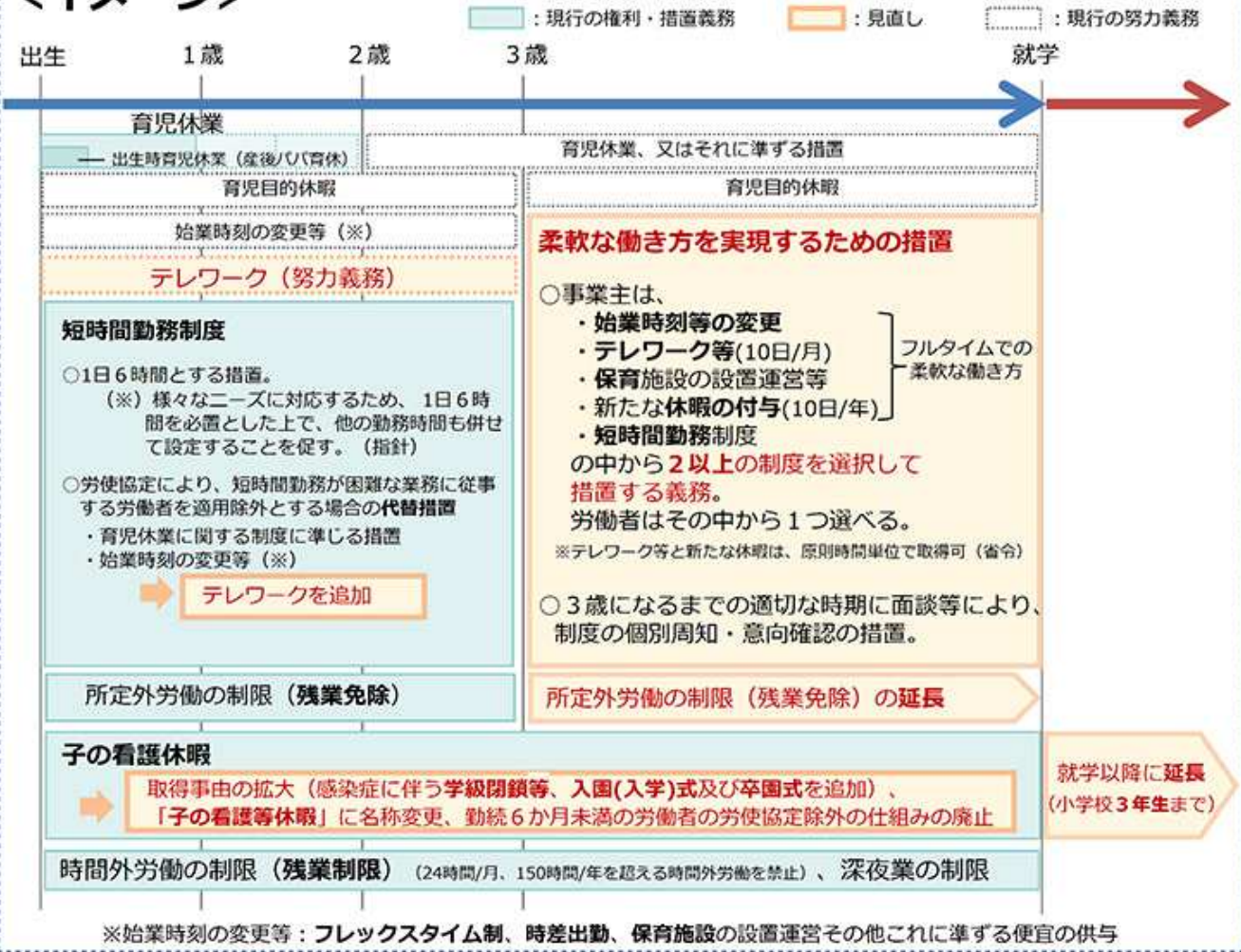
- 3歳に満たない子を養育する労働者がテレワークを選択できるように措置を講ずることが、事業主に努力義務化されます。

【④子の看護休暇が見直されます】

施行日：令和7年4月1日

改正前	改正後
【名称】 ●「子の看護休暇」 【対象となる子の範囲】 ●小学校就学の始期に達するまで 【取得事由】 ●病気・けが ●予防接種・健康診断 【労使協定の締結により除外できる労働者】 (1)引き続き雇用された期間が6か月未満 (2)週の所定労働日数が2日以下	【名称】 ●「子の看護等休暇」 【対象となる子の範囲】 ●小学校3年生修了までに延長 【取得事由】（※詳細は省令） ●感染症に伴う学級閉鎖等 ●入園(入学)式、卒園式 を追加 【労使協定の締結により除外できる労働者】 ●(1)を撤廃し、(2)のみに (週の所定労働日数が2日以下)

<イメージ>



【⑤仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取・配慮が事業主の義務になります】

施行日：公布後1年6か月以内の政令で定める日

●妊娠・出産の申出時や子が3歳になる前に、労働者の仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取・配慮が事業主に義務づけられます。

- ・意向聴取の方法は、省令により、面談や書面の交付等とする予定です。
- ・具体的な配慮の例として、自社の状況に応じて、勤務時間帯・勤務地にかかる配置、業務量の調整、両立支援制度の利用期間等の見直し、労働条件の見直し等を指針で示す予定です。
- さらに、配慮に当たって、望ましい対応として、
 - * 子に障害がある場合等で希望するときは、短時間勤務制度や子の看護等休暇等の利用可能期間を延長すること
 - * ひとり親家庭の場合で希望するときは、子の看護等休暇等の付与日数に配慮すること等を指針で示す予定です。

【⑥育児休業取得状況の公表義務が300人超の企業に拡大されます】

施行日：令和7年4月1日

●従業員数300人超の企業に、育児休業等の取得の状況を公表することが義務付けられます。（現行では、従業員数1,000人超の企業に公表が義務付けられています。）

・公表内容は、公表を行う日の属する事業年度の直前の事業年度（公表前事業年度）における次の①または②のいずれかの割合を指します。

① 育児休業等の取得割合	② 育児休業等と育児目的休暇の取得割合
$\frac{\text{育児休業等をした男性労働者の数}}{\text{配偶者が出産した男性労働者の数}}$	$\frac{\begin{array}{c} \text{育児休業等をした男性労働者の数} \\ + \\ \text{小学校就学前の子の育児を目的とした} \\ \text{休暇制度を利用した男性労働者の数} \end{array}}{\text{配偶者が出産した男性労働者の数}}$

※育児休業等とは、育児・介護休業法に規定する以下の休業のことです。

- ・育児休業（産後パパ育休を含む）
- ・法第23条第2項（3歳未満の子を育てる労働者について所定労働時間の短縮措置を講じない場合の代替措置義務）又は第24条第1項（小学校就学前の子を育てる労働者に関する努力義務）の規定に基づく措置として育児休業に関する制度に準ずる措置を講じた場合は、その措置に基づく休業

【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が事業主の義務になります】

施行日：令和7年4月1日

- 介護に直面した旨の申出をした労働者に対する個別の周知・意向確認の措置（面談・書面交付等による。詳細は省令。）
- 介護に直面する前の早い段階（40歳等）での両立支援制度等に関する情報提供
- 仕事と介護の両立支援制度を利用しやすい雇用環境の整備（※研修、相談窓口設置等のいずれかを選択して措置。詳細は省令。）
- 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
- 介護休暇について、引き続き雇用された期間が6か月未満の労働者を労使協定に基づき除外する仕組みを廃止

■次世代育成支援対策推進法の改正ポイント

【①法律の有効期限が延長されました】

施行日：公布の日（令和6年5月31日）

令和7年（2025年）3月31日までとなっていた法律の有効期限が、令和17年（2035年）3月31日までに延長されました。

・法律の期限延長にともない、くるみん認定制度も継続されますが、今後、省令により認定基準の一部を見直すこととしています。

【②育児休業取得等に関する状況把握・数値目標設定が義務付けられます】

施行日：令和7年4月1日

従業員数100人超の企業は、一般事業主行動計画策定時に次のことが義務付けられます。（従業員数100人以下の企業は、努力義務の対象です。）

- 計画策定時の育児休業取得状況1や労働時間の状況2把握等（PDCAサイクルの実施）
- 育児休業取得状況（※1）や労働時間の状況（※2）に関する数値目標の設定
 - （※1）省令により、男性の育児休業等取得率とする予定です。
 - （※2）省令により、フルタイム労働者1人当たりの各月ごとの時間外労働及び休日労働の合計時間数等とする予定

です。

- ・ 一般事業主行動計画の内容を変更しようとする場合も同様に状況把握、数値目標の設定を行う必要があります。
- ・ 施行日以降に開始（又は内容変更）する行動計画から義務の対象となります。

詳しくは、こちらをご覧ください。

参照ホームページ[厚生労働省]

<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000788616.pdf>