

## 育児・介護休業法 2025 年改正のポイント

育児休業・介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律(育児・介護休業法)の改正法が 2024 年の国会で可決・成立し、5 月 31 日に公布されました。2025 年4月1日から段階的に施行される予定です。主な改正事項は次の通りです。

### 育児・介護休業法の改正について

#### 【1】 育児に関する改正

##### ①子の看護休暇の見直し

(対象の子の年齢を小学校 3 学年修了前までの子に拡大)

##### ②所定外労働時間の制限の対象となる子の範囲の拡大

(対象の子の年齢を小学校就学始期に達するまでの子に拡大)

##### ③300 人超の企業に育児休業取得状況の公表の義務付け※経過措置あり

(男性労働者の育児休業等の取得割合などの実績公表を義務付けられる企業の規模を 300 人超の企業に拡大)

##### ④育児短時間勤務の代替措置の追加

(育児短時間勤務を適用除外とした労働者への代替措置の選択肢に、在宅勤務等が追加)

##### ⑤在宅勤務等の措置を努力義務化

(3 歳に達するまでの子を養育する労働者に対する措置として、在宅勤務等が追加)

##### ⑥個別の意向の聴取と配慮の義務付け

(仕事と育児の両立にかかる就業条件に関する個別の意向を聴取することの義務化)

##### ⑦柔軟な働き方を実現するための措置の義務付け

(3 歳以上小学校就学前までの子を養育する労働者が選択できる始業時刻変更等の措置などの複数の措置の義務付け)



## 【2】介護に関する改正

### ①介護休暇の見直し

(入社 6 カ月未満の労働者を労使協定で介護休暇の適用除外とする要件の撤廃)

### ②介護両立支援制度等の個別周知・意向確認の義務付け

(家族の介護を労働者が申し出たときは、介護休業や両立支援の制度等について、個別に知らせ、意向を確認する措置を義務付け)

### ③介護両立支援制度等の早期の情報提供の義務付け

(労働者が 40 歳に達した年度に介護休業や両立支援の制度等について情報提供することの義務付け)

### ④介護両立支援制度等を利用しやすい雇用環境整備の義務付け

(介護休業や両立支援の制度が円滑に行われるようにするため、研修の実施などの措置を講ずるよう義務付け)

### ⑤介護期のテレワークの努力義務化

(家族を介護する労働者が利用できる在宅勤務等の措置を講じることの追加)



## 今回の改正の対応について

今回の改正で、2025 年 4 月 1 日までに、主に下記の対応が必要と考えられます。

### ①就業規則等の変更

子の看護休暇、介護休暇の見直しの内容を反映、所定労働時間の制限の対象となる子の年齢の変更などが必要になります。

②子の看護休暇、介護休暇について、勤続 6 カ月未満の労働者を適用除外としている場合は、労使協定からその要件を削除し、再締結が必要になるものと考えられます。

③家族の介護を労働者が申し出たときの個別周知、意向確認の為の書面等や、40 歳等のタイミングでの情報提供のための資料を施行日までに調える必要があります。