

# 改正育児・介護休業法 (令和7年4月1日より順次施行)

---

徳島労働局雇用環境・均等室



# 説明内容

## ■ 育児関係の改正について

- ①柔軟な働き方を実現するための措置の拡充 (R7.10施行予定)
- ②所定外労働の制限（残業免除）の対象の拡大
- ③育児のためのテレワークの導入（努力義務）
- ④子の看護休暇の見直し
- ⑤仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取・配慮 (R7.10施行予定)
- ⑥育児休業取得状況の公表義務が300人超の企業に拡大

## ■ 介護関係の改正について

- ①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
- ②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
- ③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
- ④介護のためのテレワークの導入（努力義務）
- ⑤介護休暇の対象者の見直し

# 育兒關係

---

# ①柔軟な働き方を実現するための措置の拡充 (R7.10施行予定)

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

- 始業時刻等の変更
- テレワーク等(10日/年)
- 保育施設の設置運営等
- 新たな休暇の付与(10日/年)
- 短時間勤務制度

**2つ以上**の制度  
を選択して措置する

- ・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。

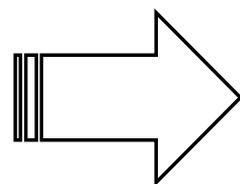
事業主が選択した措置について労働者に対する  
個別の周知・意向確認の措置が必要



## ② 所定外労働の制限（残業免除）の対象の拡大

### 改正前

3歳に満たない子を養育する労働者は、請求すれば所定外労働の制限（残業免除）を受けることが可能



### 改正後

小学校就学前の子を養育する労働者は、請求すれば所定外労働の制限（残業免除）を受けることが可能

## ③ 育児のためのテレワークの導入（努力義務）

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子の看護休暇の見直し

### 改正前

＜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

### 改正後

＜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

＜取得事由＞

- ・ 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) ~~引き続き雇用された期間が~~  
6か月未満→**廃止**
- (2) 週の所定労働日数が2日以下

# ⑤仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取・配慮（義務）

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付けられます。

労働者からの妊娠・  
出産等の申出

出生

3歳になるまでの適切な時期

3歳

就学

## 育児休業制度の個別周知・意向確認

### 【時期】

本人または配偶者が妊娠・出産を申し出たとき

### 【個別周知と意向確認】

事業主は労働者に対して育児休業制度等の周知と育児休業・産後パパ育休の取得意向を確認するために面談等の措置を講じなければならない

## 「柔軟な働き方を実現するための措置」の個別周知・意向確認

### 【時期】

3歳になるまでの適切な時期

### 【個別周知と意向確認】

事業主は労働者に対して制度等の周知と利用の意向を確認するために面談等の措置を講じなければならない

## 個別の意向の聴取と配慮

### 【個別の意向の聴取】

子や家庭の状況により、両立が困難となる場合もあるため、労働者の離職を防ぐ観点から、意向を確認しなければならない。

### 【意向の配慮】

意向確認後、事業主はその意向に配慮しなければならない。

例) 配置、業務量調節、労働条件の見直しなど

## 個別の意向の聴取と配慮

### 【個別の意向の聴取】

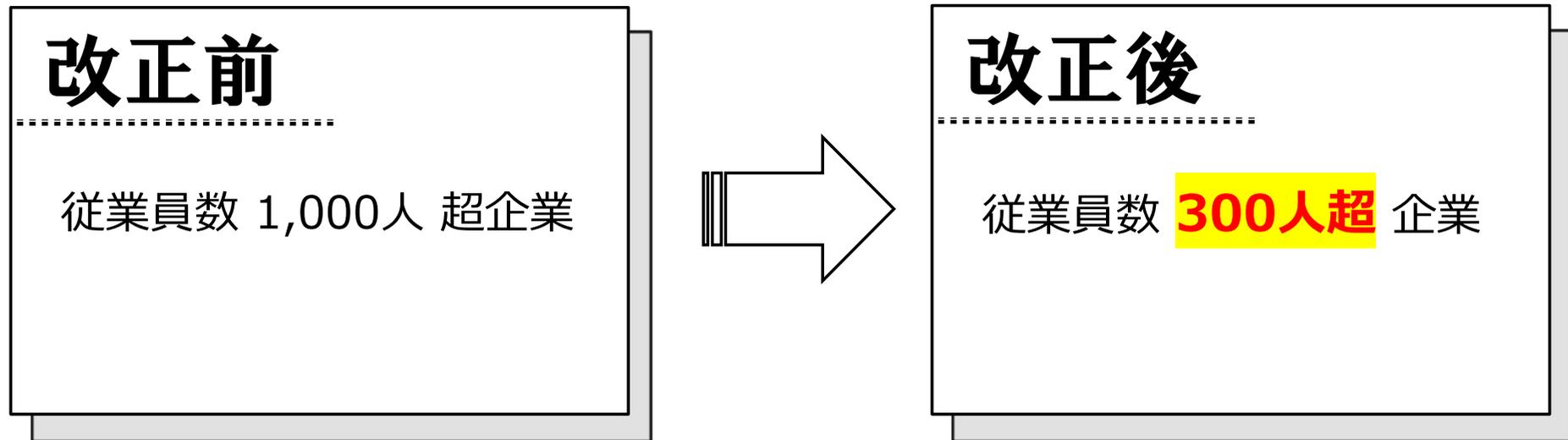
子や家庭の状況により、両立が困難となる場合もあるため、労働者の離職を防ぐ観点から、意向を確認しなければならない。

### 【意向の配慮】

意向確認後、事業主はその意向に配慮しなければならない。

例) 配置、業務量調節、労働条件の見直しなど

## ⑥ 育児休業取得状況の公表義務が300人超の企業に拡大



**公表内容**：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又は②のいずれかの割合

### ① 育児休業等の取得割合

育児休業等をした男性労働者の数

配偶者が出産した男性労働者の数

### ② 育児休業等と育児目的休暇の取得割合

育児休業等をした男性労働者の数

+

小学校就学前の子の育児を目的とした  
休暇制度を利用した男性労働者の数

配偶者が出産した男性労働者の数

# 介護関係

---

# 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

## 義務

- ①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**
- ②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**
- ③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**

## 努力義務

- ④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**努力義務**

## 対象者変更 (労使協定で除外できる対象者の廃止)

- ⑤介護休暇について、勤続6か月未満の労働者を労使協定で除外する仕組みを**廃止**

# ご相談ください

- ✓ 改正法に沿った就業規則の整備
- ✓ 育児休業や介護休業の取得に関する疑問
- ✓ 有期契約労働者の休業の取得の可否に係る判断
- ✓ 育児・介護休業等に係る労使間のトラブル
- ✓ ハラスメントに関する労使間のトラブル など



## 徳島労働局雇用環境・均等室

〒770-0851

徳島市徳島町城内6番地6 徳島地方合同庁舎4階

**Tel:088-652-2718**

ご清聴ありがとうございました。

