

人事・労務、助成金等のご案内

育児・介護休業等に係る法案が相次いで昨年の国会で成立し、育児休業給付金の給付率引上げに係る雇用保険法の改正も行われ、令和7年4月1日以降順次施行されます。

今回の改正は、男女とも仕事と育児・介護を両立できるように、育児期の柔軟な働き方を実現するための措置の拡充や介護離職防止のための措置の推進が具体化されたものといえます。

令和7年4月1日から施行

※子の看護休暇の見直し

義務 就業規則等の見直し

子の看護休暇の対象となる子の範囲等が見直され、名称も【子の看護等休暇】に改められます。

- ・対象となる子の範囲：小学校3年生終了までに拡大（現行：小学校就学の始期に達するまで）
- ・取得事由の拡大：感染症に伴う学級閉鎖、入園式、入学式、卒業式を追加
- ・労使協定による適用除外；「継続雇用期間が6か月未満」を撤廃

※所定外労働の制限（残業免除）の適用拡大

義務 就業規則等の見直し

請求可能となる労働者の範囲が拡大されます。

- ・小学校就学前の子を養育する労働者までに拡大（現行：3歳未満の子を養育する労働者）

※短時間勤務制度（3歳未満）の代替措置にテレワーク追加

選択する場合は就業規則等の見直し

短時間勤務制度を講ずることが困難と認められる具体的な業務があり、その業務に従事する労働者がいる場合にのみ、労使協定を締結し除外規定を設けた上で、代替措置を講ずることになります。

- 代替措置
- ① 育児休業に関する制度に準ずる措置
 - ② 始業時刻の変更等
 - ③ **テレワーク** ←追加

努力義務 就業規則等の見直し

※育児のためのテレワーク導入

3歳未満の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、事業者にも努力義務化されます。

※育児休業取得状況の公表義務適用拡大

義務

男性の「育児休業等の取得率」または「育児休業等と育児目的休暇の取得率」を公表前事業年度の終了後おおむね3か月以内に、インターネット等で公表をする必要があります。

- ・従業員数300人超の企業（現行：従業員数1000人超の企業）

※介護休暇を取得できる労働者の要件緩和

労使協定を締結している場合は就業規則等の見直し

労使協定により継続雇用期間6か月未満の従業員の適用除外規定を廃止します。

（除外できる労働者）

- ① 週の所定労働日数が2日以下
- ② ~~継続雇用期間6か月未満~~ ← ②を撤廃

※介護離職防止のための雇用環境整備

義務

介護休業や介護両立支援制度等の申出が円滑に行われるようにするため、事業主は①から④のいずれかの措置を講じなければなりません。

- ① 介護休業・介護両立支援制度等に関する**研修の実施**
- ② 介護休業・介護両立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取得・介護両立支援制度等の利用の**事例の収集・提供**
- ④ 自社の労働者へ介護休業・介護両立支援制度等の**利用促進に関する方針の周知**

※介護離職防止のための個別の周知・意向確認等

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

介護に直面した旨の申出をした労働者に対して、事業主は介護休業制度等に関する事項の周知と介護休業の取得・介護両立支援制度等の利用の意向の確認を、個別に行わなければなりません。

(2) 介護に直面する前の早い段階（40歳等）での情報提供

労働者が介護に直面する前の早い段階で、介護休業や介護両立支援制度等の理解と関心を深めるため、事業主は介護休業制度等に関する以下の事項について情報提供しなければなりません。

情報提供事項	① 介護休業に関する制度、介護両立支援制度等（制度の内容） ② 介護休業・介護両立支援制度等の申出先（例：人事部など） ③ 介護休業給付金に関すること
情報提供の方法	① 面談、② 書面交付、③ FAX、④ 電子メール等、のいずれか