

2025年2月号

(2025年2月17日発行)

大阪:〒598-0013 大阪府泉佐野市中町 1-2-4

e-mail:info@senshu-sr.com

HP:<https://senshu-sr.com>

泉州経営協会 静社労士事務所便り

育児休業法の改正

先月の事務所便りで紹介した 2025 年の法改正につきまして、多くの企業様から反響をいただきましてありがとうございます。その中から、今回は 2025 年 4 月と 10 月施行の育児休業法をご紹介します。

※過去の事務所便りは、<<https://senshu-sr.com/>>の事務所便りタブよりご覧頂けます。

【2025年4月施行】

◆育児休業法の改正 ①子の看護休暇の見直し(就業規則見直し必要)

改正内容	施行前	施行後
対象となる子の範囲の拡大	小学校就学の始期に達するまで	小学校3年生修了まで
取得事由の拡大 (③④を追加)	①病気・けが ②予防接種・健康診断	①病気・けが ②予防接種・健康診断 ③感染症に伴う学級閉鎖等 ④入園(入学)式、卒園式
労使協定による継続 雇用期間6か月未満 除外規定の廃止	〈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	〈除外できる労働者〉 ①週の所定労働日数が2日以下 ※②を撤廃
名称変更	子の看護休暇	子の看護等休暇

◆育児休業法の改正 ②所定外労働の制限の対象拡大(就業規則見直し必要)

改正内容	施行前	施行後
請求可能となる労働者の 範囲の拡大	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

◆育児休業法の改正 ③短時間勤務制度の橙措置にテレワーク追加(選択する場合は就業規則見直し必要)

改正内容	施行前	施行後
代替措置(※)の メニューを追加	〈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	〈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

◆育児休業法の改正 ④育児のためのテレワーク導入(努力義務。行う場合は就業規則見直し)

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、事業主に努力義務化されます。

◆育児休業法の改正 ⑤育児休業取得状況の公表義務適用拡大

公表内容は、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」です。

改正内容	施行前	施行後
公表義務の対象となる企業の拡大	従業員数1,000人超の企業	従業員数 300人超 の企業

【2025年10月施行】

◆育児休業法の改正 ①柔軟な働き方を実現するための措置等(就業規則見直し必要)

3歳から小学校就学前の子を養育する労働者は、事業主が講じた措置から1つ選択して利用することができます。事業主は、以下5つのうち2つ以上の措置を講じ、周知と制度利用の意向を個別に確認する必要があります。

選択して講ずべき措置

- 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 就業しつつ子を養育することを容易にするための休暇(養育両立支援休暇)の付与(10日以上/年)
- ⑤ 短時間勤務制度

フルタイムでの柔軟な働き方

注：②と④は、原則時間単位で取得可とする必要があります

周知時期	労働者の子が3歳の誕生日の1か月前までの1年間 (1歳11か月に達する日の翌々日から2歳11か月に達する日の翌日まで)
周知事項	① 事業主が(1)で選択した対象措置(2つ以上)の内容 ② 対象措置の申出先(例：人事部など) ③ 所定外労働(残業免除)・時間外労働・深夜業の制限に関する制度
個別周知・意向確認の方法	①面談 ②書面交付 ③FAX ④電子メール等 のいずれか 注：①はオンライン面談も可能。③④は労働者が希望した場合のみ

◆育児休業法の改正 ②仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取、配慮

労働者が本人または配偶者の妊娠・出産等を申し出た時や、労働者の子が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に関する以下の事項について、労働者の意向を個別に聴取し、自社の状況に応じて配慮する必要があります。

意向聴取の時期	① 労働者が本人または配偶者の妊娠・出産等を申し出たとき ② 労働者の子が3歳の誕生日の1か月前までの1年間 (1歳11か月に達する日の翌々日から2歳11か月に達する日の翌日まで)
聴取内容	① 勤務時間帯(始業および終業の時刻) ② 勤務地(就業の場所) ③ 両立支援制度等の利用期間 ④ 仕事と育児の両立に資する就業の条件(業務量、労働条件の見直し等)
意向聴取の方法	①面談 ②書面交付 ③FAX ④電子メール等 のいずれか 注：①はオンライン面談も可能。③④は労働者が希望した場合のみ

具体的な配慮の例

- ・勤務時間帯、勤務地にかかる配置
 - ・業務量の調整
 - ・両立支援制度等の利用期間等の見直し
 - ・労働条件の見直し
- 等

厚生労働省：

<<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/001259367.pdf>>