

【改正】育児・介護休業法が改正されます

改正育児・介護休業法が5月31日に公布されました。2025年4月1日より順次施行されます。厚生労働省から公開された改正ポイントの案内リーフレットをもとに、改正内容の概要と、規程見直しの可否をまとめました。

7つの改正のポイント

※2025年4月1日より施行（そのほかの施行日は公布から1年6か月以内の政令で定める日）

改正のポイント	規程の見直し
<p>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 3歳～小学校就学前の子を養育する労働者に対し、始業時刻等の変更やテレワーク等、保育施設の設置運営等、新たな休暇の付与、短時間勤務のうち2つ以上選択して措置する。労働省への個別周知と意向確認も必要</p>	必要
<p>所定外労働の制限（残業免除）の対象が拡大されます 免除対象が3歳未満の子→小学校就学前の子を養育する労働者に拡大</p>	必要
<p>育児のためのテレワークの導入が努力義務化されます 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努力義務</p>	導入する場合は必要
<p>子の看護休暇が見直されます 小学校就学の始期まで→小学校3年生修了までに延長され、取得事由に「感染症に伴う学級閉鎖等」「入園(入学)式、卒園式」が追加されます。また、雇用期間6か月未満の労働者も対象となります。</p>	必要
<p>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 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・配慮が義務化</p>	-
<p>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 現行の1,000人超の企業→300人超の企業に拡大</p>	-
<p>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 ①介護に直面した労働者に対する個別の周知・意向確認の措置、②介護に直面する前段階での両立支援制度等に関する情報提供、③両立支援制度を利用しやすい雇用環境の整備が義務化されるほか、テレワーク導入の努力義務、介護休暇が雇用期間6か月未満の労働者も対象となります。</p>	テレワーク導入する場合は必要

育介法とあわせて
次世代育成支援対策推進法も改正されます

改正のポイント

- 法律の有効期限が延長されました**
有効期限が2025年3月31日まで→2035年3月31日まで延長
- 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**
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2点が義務付けられます
 - ① 計画策定時の育児休業取得状況や労働時間の状況把握等（PDCAサイクルの実施）
 - ② 育児休業取得状況や労働時間の状況に関する数値目標の設定



編集後記

先日、久しぶりに牛久の大仏を見に行きました。何度見ても圧倒されます。今月は労働保険料の年度更新、算定基礎届、住民税更新に加え、定額減税もあり、あっという間に過ぎてしまいましたが、適宜リフレッシュしながら、来る夏本番に備えて参りたいと思います。