

2025年1月6日

2025年施行の育児介護休業法の改正について

弁護士法人ほくと総合法律事務所
人事労務プラクティスチーム
弁護士 奥津啓太

第1 はじめに

2024年5月31日、「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」（以下「育児介護休業法」といいます。）等の一部を改正する法律が公布されました。このうち、育児介護休業法に関する改正については、今後、2025年4月1日と10月1日に施行が予定されています（なお、以下においては、2025年4月1日施行の育児介護休業法を「4月1日改正法」と呼び、10月1日施行の育児介護休業法を「10月1日改正法」と呼びます。）。

ところで、育児介護休業法については、以下のとおり、1992年4月1日の施行以来（なお、当時は「育児休業等に関する法律」、いわゆる「育児休業法」でした。）、複数回の改正がなされており、近時と比較的頻繁な改正がなされています。

施行日	概要
1992年4月1日	・「育児休業等に関する法律」の施行
1995年10月1日	・介護休業制度の創設（努力義務） ※これに伴い、法律の名称も現在の「育児介護休業法」に変更
1999年4月1日	・努力義務であった介護休業制度の義務化 ・深夜業の制限制度の創設
2002年4月1日	・子の看護休暇の創設（努力義務） ・時間外労働の制限制度の創設 ・勤務時間短縮等措施の対象年齢の引上げ、等
2005年4月1日	・育児休業及び介護休業の対象労働者の拡大 ・育児休業期間の延長（最長1歳6ヶ月まで） ・介護休業の取得回数制限の緩和 ・努力義務であった子の監護休暇制度の義務化
2010年6月30日	・子育て中の短時間勤務制度及び所定外労働の免除の義務化 ・子の看護休暇の付与日数の変更 ・「パパ・ママ育休プラス」制度の創設 ・労使協定による専業主婦（夫）除外規定の廃止

	・介護休暇制度の創設、等
2017年1月1日	・介護休業の分割取得 ・介護休暇の取得単位（半日単位）の柔軟化 ・介護のための所定外労働の制限 ・子の看護休暇の取得単位（半日単位）の柔軟化 ・マタハラ・パタハラなどの防止措置の創設、等
2017年10月1日	・育児休業期間の延長（最長2歳まで）、等
2021年1月1日	・子の看護休暇・介護休暇の取得単位（時間単位）の柔軟化 ・子の看護休暇・介護休暇の取得単位の対象者の拡大
2022年4月1日	・雇用環境整備、個別の周知・意向確認の措置の義務化 ・有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和
2022年10月1日	・産後パパ育休（出生時育児休業）の創設 ・育児休業の分割取得
2023年4月1日	・育児休業の取得状況の公表の義務化（常時雇用労働者数1000人超の場合）

このように、育児介護休業法については、比較的頻繁かつ細かな改正があり、事業主においても、法改正への対応漏れが生じやすい状況となっています。現実に法改正への対応漏れが生じると、労働者との紛争に発展したり、紛争に発展しないまでも、労働者のクレームや不満に繋がったりし、労使関係に影響を与えるおそれもあります。特に昨今は仕事と育児・介護との両立が重要視されており、労働者も育児介護休業法に基づく権利については意識が高まってきています。事業主としても、最新の育児介護休業法に基づく社内規程や体制の整備は、重要な労務管理の項目の1つと言えます。

そこで、今回は、2025年施行の育児介護休業法の改正について、その概要を確認した上で、重要な改正項目について、その具体的な内容を確認していきたいと思えます。

第2 2025年施行の育児介護休業法の改正の内容

今回の育児介護休業法の改正は、概ね、以下の11項目になります。そして、このうち、①から⑨までが2025年4月1日施行、⑩と⑪が10月1日施行となっています。また、以下の表において「義務」と記載されている項目については、基本的にいずれの事業主も何らかの対応が必要となるものです（ただし、⑤は常時雇用する労働者数が300人を超える事業主に限られます。）。さらに、以下の表において「就業規則等の見直し」と記載されている項目については、必要に応じて、育児介護休業規程等の社内規程の改定作業も必要になってくると考えられます。

	項目	義務	対応
--	----	----	----

①	子の看護休暇の見直し	義務	就業規則等の見直し
②	所定外労働の制限（残業免除）の対象拡大	義務	就業規則等の見直し
③	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)就業規則等の見直し
④	育児のためのテレワーク導入	努力義務	(導入する場合)就業規則等の見直し
⑤	育児休業取得状況の公表義務適用拡大(常時雇用労働者数300人超の場合)	義務	－
⑥	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)就業規則等の見直し
⑦	介護離職防止のための雇用環境整備	義務	－
⑧	介護離職防止のための個別の周知・意向確認等	義務	－
⑨	介護のためのテレワーク導入	努力義務	(導入する場合)就業規則等の見直し
⑩	柔軟な働き方を実現するための措置等	義務	就業規則等の見直し
⑪	仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取・配慮	義務	－

以下においては、上記11項目のうち、事業主の義務とされている①②⑤⑦⑧⑩⑪の7項目について、その具体的な内容を確認してきたいと思います。[1]

1 ①子の看護休暇の見直し

子の看護休暇とは、負傷し又は疾病にかかった子の世話などを行うための休暇とし

¹ 今回取り上げた7項目以外の項目については、厚生労働省が公表している以下の資料を参照いただければと思います。

・「育児・介護休業法 改正ポイントのご案内」

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

・「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 及び 次世代育成支援対策推進法の一部を改正する法律の概要」

(<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/001326112.pdf>)

て、1年度当たり5日（対象となる子が2人以上の場合は10日）を限度に、現行法でも取得が認められています。今回の改正により、以下の表とおり、対象となる子、取得事由、除外できる労働者及び名称が変更されます（4月1日改正法第16条の2、第16条の3）。

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ヶ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ヶ月未満	【除外できる労働者】 ①週の所定労働日数が2日以下 ※②を廃止
名称変更	子の看護休暇	子の看護等休暇

2 ②所定外労働の制限（残業免除）の対象拡大

現行法においても、3歳未満の子を養育する労働者は、原則として、事業主に請求することにより、所定労働時間を超える労働（いわゆる残業）が免除されます。今回の改正により、このような残業免除の対象が小学校就学前の子を養育する労働者まで拡大されます（4月1日改正法第16条の8）。

3 ⑤育児休業取得状況の公表義務適用拡大

現行法においては、常時雇用する労働者の数が1000人を超える事業主に、毎年1回以上、男性労働者の育児休業の取得状況を公表することが義務付けられています。

今回の改正により、このような男性労働者の育児休業の取得状況の公表義務の対象が、常時雇用する労働者の数が300人を超える事業主まで拡大されます（4月1日改正法第22条の2）。

なお、対象の事業主が公表すべき内容は、公表前事業年度における以下の①又は②のいずれかの割合とされています。

①育児休業等の取得割合	②育児休業等と育児目的休暇の取得割合
$\frac{\text{育児休業等をした男性労働者の数}}{\text{配偶者が出産した男性労働者の数}}$	$\frac{\text{育児休業等をした男性労働者の数}}{\text{+小学校就学前の子の育児を目的とした}}$

	$\frac{\text{休暇制度を利用した男性労働者の数}}{\text{配偶者が出産した男性労働者の数}}$
--	--

4 ⑦介護離職防止のための雇用環境整備

事業主は、介護休業や介護両立支援制度等^[2]の申出が円滑に行われるよう、以下の①から④のいずれかの措置を講ずることが義務付けられます（4月1日改正法第22条）。

<ul style="list-style-type: none"> 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
--

5 ⑧介護離職防止のための個別の周知・意向確認等

事業主は、介護に直面した旨の申出をした労働者に対して、以下のとおり、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確認を、個別に行うことが義務付けられます（4月1日改正法第21条第2項^[3]）。

周知事項	<ul style="list-style-type: none"> 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
周知・意向確認の方法	<ul style="list-style-type: none"> ①面談、②書面交付、③FAX、④電子メール等のいずれか ※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。

事業主は、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、以下のとおり、介護休業制度等に関する事項について情報提供を、個別に行うことが義務付けられます（4月1日改正法第21条第3項^[4]）。

情報提供期間	①労働者が40歳に達する日（誕生日前日）の属する年度（1年間）
--------	---------------------------------

²「介護両立支援制度等」とは、（i）介護休暇に関する制度、（ii）所定外労働の制限に関する制度、（iii）時間外労働の制限に関する制度、（iv）深夜業の制限に関する制度、（v）介護のための所定労働時間の短縮等の措置を指す。

³10月1日改正法では、新たに第21条第2項及び第3項が追加されることにより、同条第4項に繰り下げとなる。

⁴10月1日改正法では、新たに第21条第2項及び第3項が追加されたことにより、同条第5項に繰り下げとなる。

	②労働者が40歳に達する日の翌日（誕生日）から1年間のいずれか
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 ③FAX ④電子メール等のいずれか ※①はオンライン面談も可能。

6 ⑩柔軟な働き方を実現するための措置等

事業主は、育児期の柔軟な働き方を実現するための措置として、3歳から小学校就学前の子を養育する労働者に関して、以下の5つの措置の中から、2つ以上の措置を選択して講ずることが義務付けられます（10月1日改正法第23条の3第1項）。そして、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。

<ul style="list-style-type: none"> ・ 始業時刻等の変更 ・ テレワーク等（10日以上／月） ・ 短時間勤務制度 ・ 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）（10日以上／年） ・ その他働きながら子を養育しやすくするための措置（保育施設の設置運営等）
--

また、事業主は、3歳未満の子を養育する労働者に対して、以下のとおり、上記で選択した制度（対象措置）に関する周知と制度利用の意向の確認を、個別に行うことが義務付けられます（10月1日改正法第23条の3第5項）。

周知期間	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
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 ※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。

7 ⑪仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取・配慮

事業主は、労働者が本人又は配偶者の妊娠・出産等を申し出たとき及び労働者の子が

3歳になるまでの適切な時期に、以下のとおり、労働者に対して、仕事と育児の両立に関する個別の意向を聴取し、その意向に配慮することが義務付けられます（10月1日改正法第21条第2項、第3項、第23条の3第6項）。

意向聴取の時期	①労働者が本人又は配偶者の妊娠・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（始業及び終業の時刻） 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 ※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。

第3 最後に

今回は、育児介護休業法に関し、2025年施行の改正内容を取り上げましたが、この機会に、従前の改正への対応状況もチェックし、対応未了の項目がある場合には、今回の改正と併せて対応することが適切と考えられます。また、育児介護休業法については、社会情勢等を踏まえ、今後も改正がなされる可能性が高いものと考えられます（現在、努力義務とされているものが、将来、罰則を伴う義務となることも考えられます）。このため、事業主としては、今回の改正に限らず、今後も育児介護休業法の改正にも注視していく必要があると考えられます。

以上

<著者略歴>

【奥津 啓太（おくつ けいた）】

弁護士法人ほくと総合法律事務所 パートナー

2007年 岡山大学法学部卒業

2010年 大阪大学大学院高等司法研究科（法務研究科）修了

2011年 はる総合法律事務所

2019年 弁護士法人ほくと総合法律事務所（2022年5月よりパートナー）

主要取扱業務

一般企業法務

保険

人事労務（一般労働相談、労働紛争）

特許紛争、特許戦略、ライセンス契約

不正競争防止法、著作権・意匠・商標

コンプライアンス（内部統制、危機管理、不祥事調査、当局対応、内部通報窓口）

掲載日：2025年1月23日