

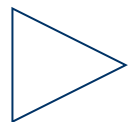
改正 育児介護休業法対策セミナー



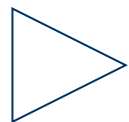
糀谷社会保険労務士事務所

所長 糀谷 博和

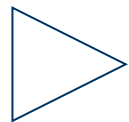
本日、お伝えしたいこと



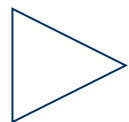
1、はじめに～育児休業・介護休業とは？～



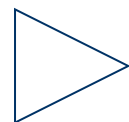
2、法改正の全体像



3、令和7年4月1日育児介護休業法改正内容

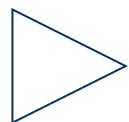


4、令和7年10月1日育児介護休業法改正内容

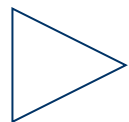


5、その他～育児休業給付関係の改正内容

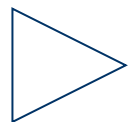
本日、お伝えしたいこと



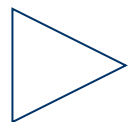
1、はじめに～育児休業・介護休業とは？～



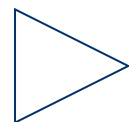
2、法改正の全体像



3、令和7年4月1日育児介護休業法改正内容



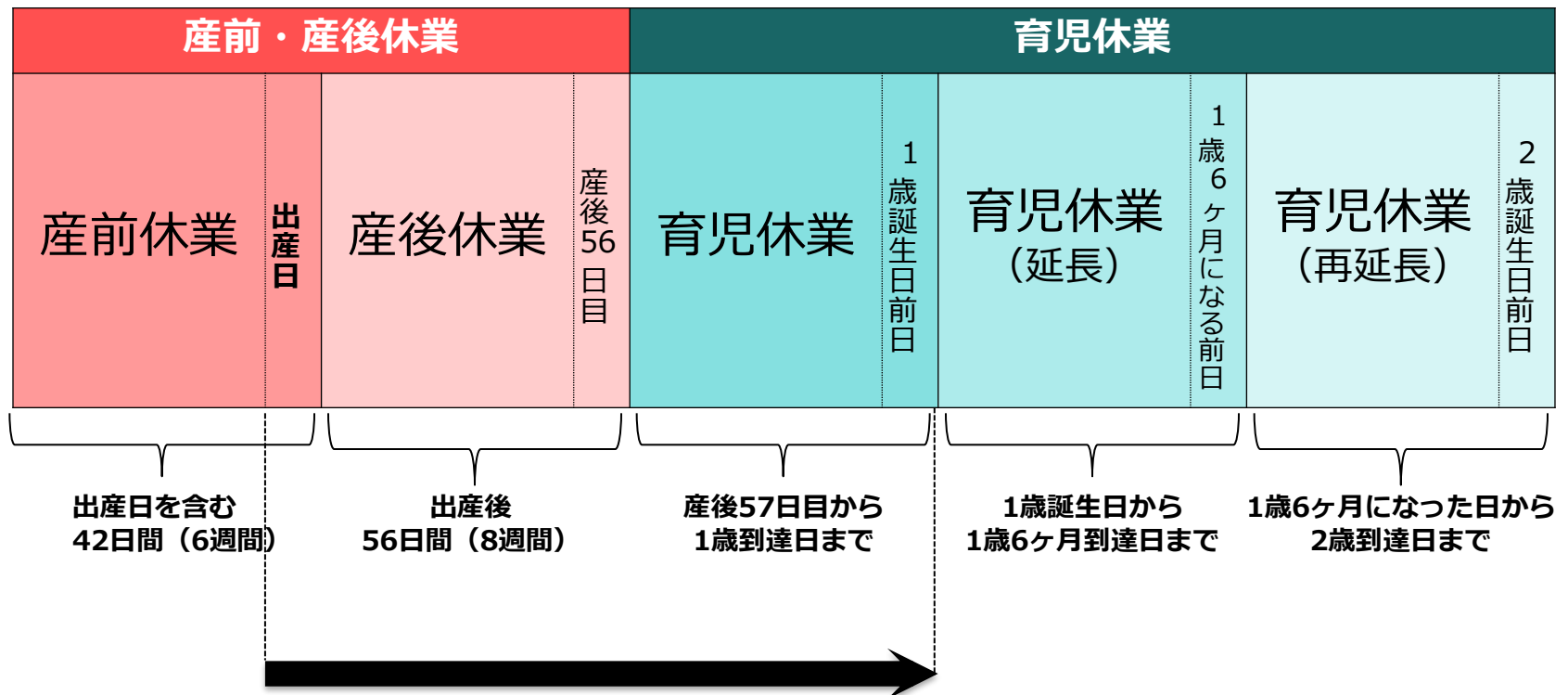
4、令和7年10月1日育児介護休業法改正内容



5、その他～育児休業給付関係の改正内容

【参考】産前・産後休業から育児休業の流れ

- 産前休業・・・出産(予定) 日以前42日間(多胎妊娠の場合、98日間)
- 産後休業・・・出産日後56日間
- 育児休業・・・産後休業後（出産日後57日目）から
子の1歳到達日（誕生日の前日）まで



※男性は出産日から育児休業取得可能

産前産後休業と育児休業

参考

産前産後休業 (労働基準法第65条)



使用者は、6週間（多胎妊娠の場合にあっては、14週間）以内に出産する予定の女性が休業を請求した場合においては、その者を就業させてはならない。使用者は、産後8週間を経過しない女性を就業させてはならない。ただし、産後6週間を経過した女性が請求した場合において、その者について医師が支障がないと認めた業務に就かせることは差し支えない。

育児休業 (育児介護休業法第5条)



労働者は、その養育する1歳に満たない子について、その事業主に申し出ることにより、育児休業をすることができる。ただし、期間を定めて雇用される者にあっては、その養育する子が1歳6ヶ月に達する日までに、その労働契約（労働契約が更新される場合にあっては、更新後のもの）が満了することが明らかでない者に限り、当該申出をすることができる。

育児休業の延長

パパ・ママ 育休プラス



両親ともに育児休業する場合で、次のいずれにも該当する場合には、育児休業の対象となる子の年齢が、原則1歳に満たない子から原則1歳2ヶ月に満たない子に延長される。

- ①育児休業を取得しようとする労働者（以下「本人」）の配偶者が、子の1歳に達する日（1歳の誕生日の前日）以前において育児休業をしていること
- ②本人の育児休業開始予定日が、子の1歳の誕生日以前であること
- ③本人の育児休業開始予定日が、配偶者がしている育児休業の初日以降であること

*育児休業が取得できる期間（女性の場合は、出生日以後の産前・産後休業期間含む。）は、これまでどおり1年間。

子が 1歳6ヶ月 に 達するまで



子が1歳に達した後の期間について休業することが雇用の継続のために特に必要と認められる以下の2つの場合、事業主に申し出ることにより、育児休業の延長が可能。

- ①保育所における保育の実施を希望し、申込みを行っているが、1歳に達する日後の期間について、当面その実施が行われない場合。
- ②常態として子の養育を行っている配偶者（育児休業に係る子のもう一人の親である者）であって1歳に達する日後の期間について常態として子の養育を行う予定であった者が死亡、負傷・疾病等、離婚等により子を養育することができなくなった場合。

子が2歳に 達するまで

子が1歳6ヶ月に達する時点で、保育所に入所できない等の特別な事情がある場合は、子が2歳に達する日まで育児休業を延長することができる。

介護休業

介護休業 (育児介護休業法第11条)



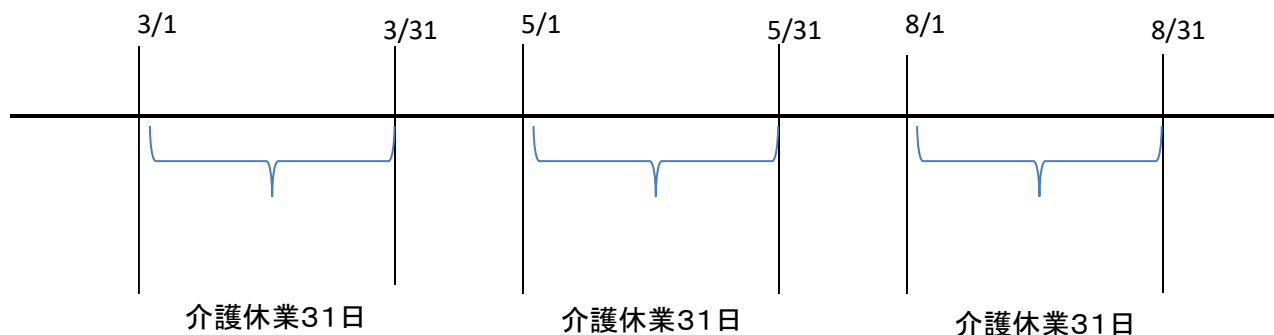
労働者は、その事業主に申し出ることにより、介護休業をすることができる。ただし、期間を定めて雇用される者にあつては、介護休業開始予定日から起算して93日を経過する日から6月を経過する日までに、その労働契約（労働契約が更新される場合にあつては、更新後のもの）が満了することが明らかでない者に限り、当該申出をすることができる。

2 前項の規定にかかわらず、介護休業をしたことがある労働者は、当該介護休業に係る対象家族が次の各号のいずれかに該当する場合には、当該対象家族については、同項の規定による申出をすることができない。

一 当該対象家族について三回の介護休業をした場合

二 当該対象家族について介護休業をした日数が**九十三日**に達している場合

(例) 実父のために介護休業を取得した場合

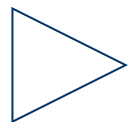


介護休業通算93日

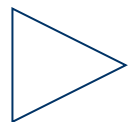
【参考】 各種給付金と社会保険料免除

給付金	産前産後休業	出産育児一時金 出産手当金 * 社会保険加入者のみ
	育児休業	育児休業給付金 * 子が2歳まで受給可能（雇用保険）
	介護休業	介護休業給付金 * 同じ対象家族については93日が限度（雇用保険）
社会保険料免除	産前産後休業	産前産後休業期間について、健康保険・厚生年金保険の保険料は、 事業主の申出により、被保険者分及び事業主分とも徴収しない
	育児休業	満3歳未満の子を養育するための育児休業等（育児休業及び育児休業に準じる休業）期間について、健康保険・厚生年金保険の保険料は、 事業主の申出により、被保険者分及び事業主分とも徴収しない
	介護休業	社会保険料負担あり

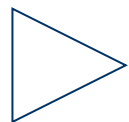
本日、お伝えしたいこと



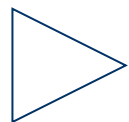
1、はじめに～育児休業・介護休業とは？～



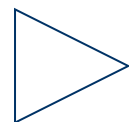
2、法改正の全体像



3、令和7年4月1日育児介護休業法改正内容



4、令和7年10月1日育児介護休業法改正内容



5、その他～育児休業給付関係の改正内容

令和7年4月1日育児介護休業法改正内容

法律	改正内容	就業規則の見直し
育児休業法改正	子の看護休暇の見直し	○
	所定外労働の制限（残業免除）の対象拡大	○
	短時間勤務制度の代替措置にテレワーク追加 * 3歳未満	○ * 導入する場合
	育児のためのテレワーク導入（努力義務） * 3歳未満	○ * 導入する場合
	育児休業取得状況の公表義務適用拡大	
介護休業法改正	介護休暇を取得できる労働者の要件緩和	○ * 労使協定を締結する場合
	介護離職防止のための雇用環境整備	
	介護離職防止のための個別の周知・意向確認等	
	介護のためのテレワーク導入（努力義務） * 要介護状態	○ * 導入する場合

令和7年4月1日育児介護休業法改正内容

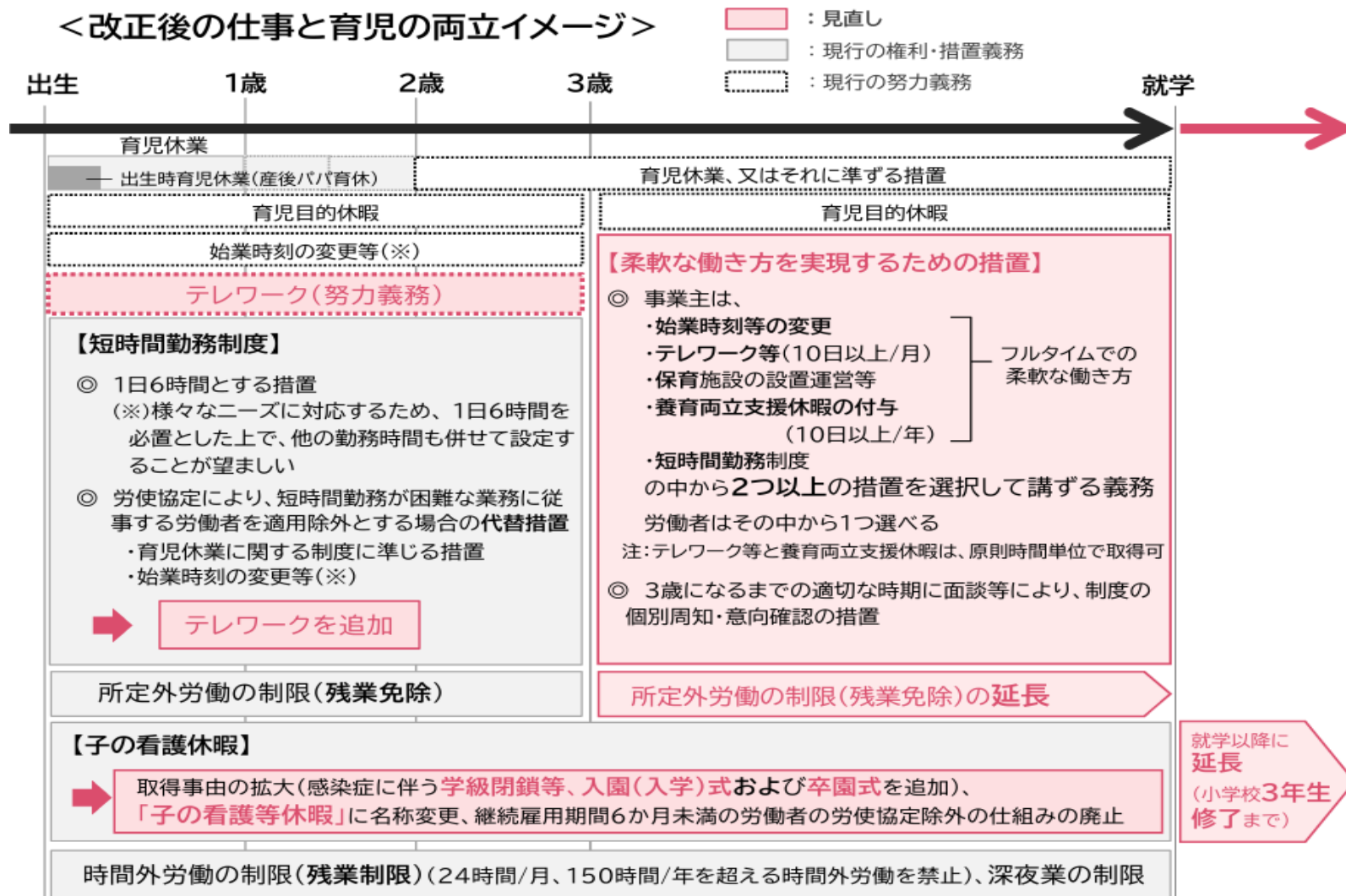
法律	改正内容	就業規則の見直し
育児休業法改正	子の看護休暇の見直し	○
	所定外労働の制限（残業免除）の対象拡大	○
	短時間勤務制度の代替措置にテレワーク追加 * 3歳未満	○ * 導入する場合
	育児のためのテレワーク導入（努力義務） * 3歳未満	○ * 導入する場合
	育児休業取得状況の公表義務適用拡大	
介護休業法改正	介護休暇を取得できる労働者の要件緩和	○ * 労使協定を締結する場合
	介護離職防止のための雇用環境整備	
	介護離職防止のための個別の周知・意向確認等	
	介護のためのテレワーク導入（努力義務） * 要介護状態	○ * 導入する場合

令和7年10月1日育児介護休業法改正内容

法律	改正内容	就業規則の見直し
育児休業法改正	柔軟な働き方を実現するための措置等	○
	仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取・配慮	

【参考】改正後の仕事と育児の両立イメージ

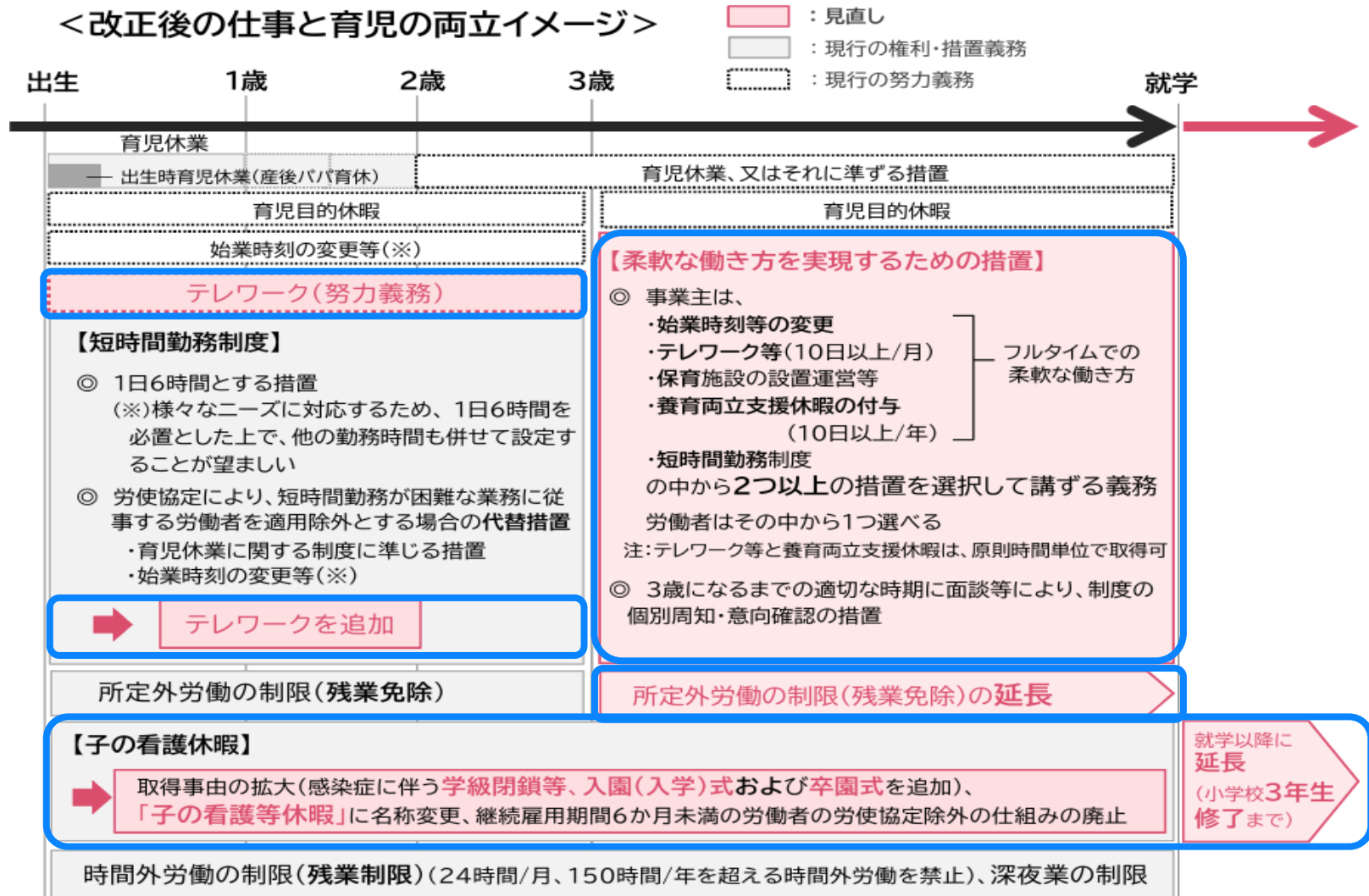
<改正後の仕事と育児の両立イメージ>



※始業時刻の変更等:フレックスタイム制、時差出勤、保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与

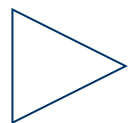
【参考】改正後の仕事と育児の両立イメージ

<改正後の仕事と育児の両立イメージ>

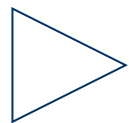


※始業時刻の変更等:フレックスタイム制、時差出勤、保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与

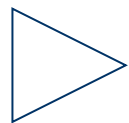
本日、お伝えしたいこと



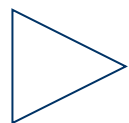
1、はじめに～育児休業・介護休業とは？～



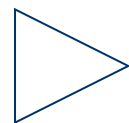
2、法改正の全体像



3、令和7年4月1日育児介護休業法改正内容



4、令和7年10月1日育児介護休業法改正内容



5、その他～育児休業給付関係の改正内容

①子の看護休暇の見直し

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	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

※取得可能日数（1年間に5日、子が2人以上の場合は10日）および
取得単位（1日または時間単位）に変更は、ありません。

子の看護休暇の見直しに関する留意点①

Q2-32 :

子の看護休暇の見直しの内容、特に新たに取得事由として認められるものはどのようなものか教えてください。例えば、授業参観や運動会に参加する場合でも取得可能でしょうか。

A2-32 :

今回の改正により、対象となる子の範囲を小学校第3学年修了（現行は小学校就学前）まで拡大するとともに、現行の取得事由である子の病気、けが、予防接種、健康診断に加えて、新たに感染症に伴う学級閉鎖や入園（入学）式及び卒園式にも取得が可能になります。なお、授業参観や運動会に参加する場合は、法的には子の看護等休暇の取得事由として認められませんが、法を上回る措置として事業主が独自の判断で取得事由に含めることは差し支えありません。

子の看護休暇の見直しに関する留意点②

Q2-33 :

「小学校第3学年修了までの子」の定義について、就学猶予により例えば小学校入学が1年遅れた子に関する子の看護等休暇は、小学校3年生修了まで（＝10歳になった年度の終わりまで）ですか。それとも小学校2年生修了まで（＝9歳になった年度の終わりまで）ですか。

A2-33 :

改正後の子の看護等休暇を取得できる者については、「9歳に達する日以後の最初の3月31日までの間にある子」を養育する労働者（改正後の育児・介護休業法第16条の2第1項）とされていることから、就学猶予を受けて小学校入学が1年遅れた子に関する子の看護等休暇を取得できる労働者は、小学校2年生修了まで（＝9歳になった年度の終わりまで）になります。

【参考】休みの種類

項目	定義	賃金支払義務
休日	労働契約上、労働義務が無い日（暦日） ＊ 暦日＝0時～24時	×
休暇	労働義務のある日に、一定要件を満たすことによって労働義務が免除される日。 休暇には、法定休暇と、法定外休暇があり。 法定休暇の代表例は、労働基準法に基づく年次有給休暇	× ＊ 一部、あり
休業	業務に就くことを免除または禁止する日。 使用者の責に帰すべき事由による休業、育児介護休業など。 使用者の責に帰すべき事由による休業時には平均賃金の100分の60以上の手当の支払義務あり。	× ＊ 一部、あり
休職	労働者に労務提供を不適當または不能とする事由がある場合に、使用者が労働契約を維持したまま、業務に就くことを免除または禁止する日。 ＊ 法定ではない	×
欠勤	労働義務のある日に何らかの理由で出勤しないこと。 労働契約上は、債務不履行の問題あり	×

②所定外労働の制限（残業免除）の対象拡大

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

「小学校就学前の子を養育する労働者が請求した場合には、事業の正常な運営を妨げる場合を除き、所定労働時間を超えて労働させてはならない。」

注意！

所定外労働の制限（残業免除）

と

時間外労働の制限（残業制限）＊法定時間外労働ベースで
24時間／月・150時間／年の制限

は、根本的に概念が違う！

所定外労働の制限の対象拡大に関する留意点

Q2-28 :

所定外労働の制限（残業免除）の対象年齢が拡大されましたが、その内容を教えてください。所定外労働の制限（残業免除）とは、労働者から申出があった場合には、必ず認めなければならないのでしょうか。

A2-28 :

改正前は、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）を利用することができましたが、今回の改正では、3歳以上小学校就学前の子を養育する労働者についても請求すれば利用できるようになります。労働者から所定外労働の制限（残業免除）の申出があった場合には、事業主は、**事業の正常な運営を妨げる場合を除き**、認めなければなりません。「事業の正常な運営を妨げる場合」に該当するか否かは、その労働者の所属する事業所を基準として、その労働者の担当する**作業の内容、作業の繁閑、代替要員の配置の難易等諸般の事情を考慮して客観的に判断**することとなります。事業主は、労働者が所定外労働の制限を請求した場合においては、当該労働者が請求どおりに所定外労働の制限を利用することができるように、通常考えられる相当の努力をすべきものであり、単に所定外労働が**事業の運営上必要であるとの理由だけでは拒むことは許されない**ものです。

③短時間勤務制度の代替措置にテレワーク追加

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

※ 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となります。

業務の性質等に照らして、短時間勤務制度を講ずることが困難と認められる業務に従事する労働者がいる場合にのみ考慮

第23条第1項（所定労働時間の短縮措置等）

事業主は、3歳に満たない子を養育する労働者について、労働者が希望すれば利用できる、所定労働時間を短縮することにより当該労働者が就業しつつ子を養育することを容易にするための措置(短時間勤務制度)を講じなければなりません。

○短時間勤務制度の対象となる労働者は、次のすべてに該当する労働者です。

- ① 1日の所定労働時間が6時間以下でないこと
- ② 日々雇用される者でないこと
- ③ 短時間勤務制度が適用される期間に現に育児休業（産後パパ育休含む）をしていないこと
- ④ 労使協定により適用除外とされた以下の労働者でないこと
 - ア その事業主に継続して雇用された期間が1年に満たない労働者
 - イ 1週間の所定労働日数が2日以下の労働者

ウ 業務の性質又は業務の実施体制に照らして、短時間勤務制度を講ずることが困難と認められる業務に従事する労働者（指針第2の9の(3)）

○短時間勤務制度は、1日の所定労働時間を原則として6時間とする措置を含むものとしなければなりません（則第74条第1項）。

④ 育児休業取得状況の公表義務適用拡大

改正内容	施行前	施行後
公表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

- ・ 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」
- ・ 年1回、公表前事業年度の終了後おおむね3か月以内に、インターネットなど、一般の方が閲覧できる方法で公表

▶ 男性の育児休業等の取得率等の公表に当たっては、自社ホームページ等のほか、「両立支援のひろば」（厚生労働省運営のウェブサイト）で公表



⑤介護休暇を取得できる労働者の要件緩和

改正内容	施行前	施行後
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	<p><除外できる労働者></p> <p>①週の所定労働日数が2日以下</p> <p>②継続雇用期間6か月未満</p>	<p><除外できる労働者></p> <p>①週の所定労働日数が2日以下</p> <p>②を撤廃</p>

【参考】 ～介護休暇とは？～

要介護状態にある対象家族の介護や世話を行う労働者に対し与えられる休暇であり、年次有給休暇とは別に与える必要があります。

要介護状態にある家族の介護や世話のための休暇を取得しやすくし、介護をしながら働き続けることができるようにするための権利として介護休暇が位置づけられています。

対象家族	配偶者（事実婚を含む）、父母、子、配偶者の父母、祖父母、兄弟姉妹、孫
取得可能日数	対象家族が1人の場合、年5日、対象家族が2人以上の場合は年10日
取得単位	1日または時間単位

⑥介護離職防止のための雇用環境整備

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、事業主は以下の ①～④いずれかの措置を講じなければならない。

- 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**

※介護両立支援制度等

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

【参考】育児休業を取得しやすい「雇用環境整備」の義務付け ～令和4年4月1日育児介護休業法改正～

育児休業等の申し出が円滑に行われるようにするため事業主は**以下のいずれかの措置**を講じなければなりません。

※複数の措置を講じることが望ましい

雇用環境整備措置

- ①育児休業・産後パパ育休に関する研修の実施
- ②育児休業・産後パパ育休に関する相談体制の整備等（相談窓口設置）
- ③自社の労働者の育児休業・産後パパ育休取得事例の収集・提供
- ④自社の労働者へ育児休業・産後パパ育休制度と育児休業取得促進に関する方針の周知

介護離職防止のための雇用環境整備に関する留意点①

Q4-12 :

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の、育児・介護休業法第22条第2項及び第4項に規定する雇用環境の整備等のうち、第1号の「研修の実施」については、

- ①例えば、年度当初などにまとめて研修を実施してよいでしょうか。
- ②オンラインでの研修の実施も可能でしょうか。
- ③厚生労働省のホームページに掲載されている介護休業や介護両立支援制度等に関する資料の会社掲示板への掲載、配布でも雇用環境の整備を措置したものとして認められますか。

介護離職防止のための雇用環境整備に関する留意点①

A4-12 :

- ① まとめて実施していただくことは差し支えありません。対象者については、その雇用する全ての労働者に対して研修を実施することが望ましいです。なお、少なくとも管理職の者については研修を受けたことのある状態にする必要があります。
- ② 動画によるオンライン研修とすることも可能ですが、事業主の責任において、受講管理を行うこと等により、労働者が研修を受講していることを担保することが必要です。
- ③ 研修とは、一般に「知識等を高めるために、ある期間特別に勉強をすること。また、そのために行われる講習のこと」を意味しますので、単に資料や動画の会社掲示板への掲載や配付のみでは、研修を実施したこととはなりません。

介護離職防止のための雇用環境整備に関する留意点②

Q4-13 :

介護に直面している社員がおらず、また、採用する予定がない場合でも、雇用環境整備をする必要はありますか。

A4-13 :

介護休業や仕事と介護の両立支援制度等の対象となる家族には、直系の祖父母や配偶者の父母も含まれることから、幅広い年齢の労働者が介護休業申出や介護両立支援制度等の利用に係る申出を行う可能性があります。また、雇用環境の整備の措置を求めている育児・介護休業法第22条第2項及び第4項では、義務の対象となる事業主を限定していないことから、全ての事業主が雇用環境の整備をしていただく必要があります。

⑦介護離職防止のための個別の周知・意向確認等―(1)―

(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以下の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。

※ 取得・利用を控えさせるような個別周知と意向確認は認められません。

周知事項	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
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

⑦介護離職防止のための個別の周知・意向確認等一(2)

(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労働者が40歳に達した日の翌日（誕生日）から1年間のいずれか
周知事項	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
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。

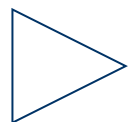
【参考】妊娠・出産の申出をした労働者に対する個別周知・取得意向確認の措置の義務付け ～令和4年4月1日育児介護休業法改正～

- 本人または配偶者の妊娠・出産等を申し出た労働者に対して、事業主は育児休業制度等に関する以下の事項の周知と休業の取得意向の確認を、個別に行わなければなりません。

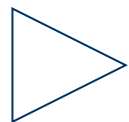
※取得を控えさせるような形での個別周知と意向確認は認められません。

周知事項	①育児休業・産後パパ育休に関する制度 ②育児休業・産後パパ育休の申し出先 ③育児休業給付に関すること ④労働者が育児休業・産後パパ育休期間について負担すべき社会保険料の取り扱い
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

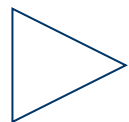
本日、お伝えしたいこと



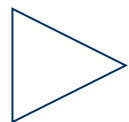
1、はじめに～育児休業・介護休業とは？～



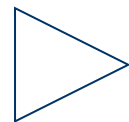
2、法改正の全体像



3、令和7年4月1日育児介護休業法改正内容



4、令和7年10月1日育児介護休業法改正内容



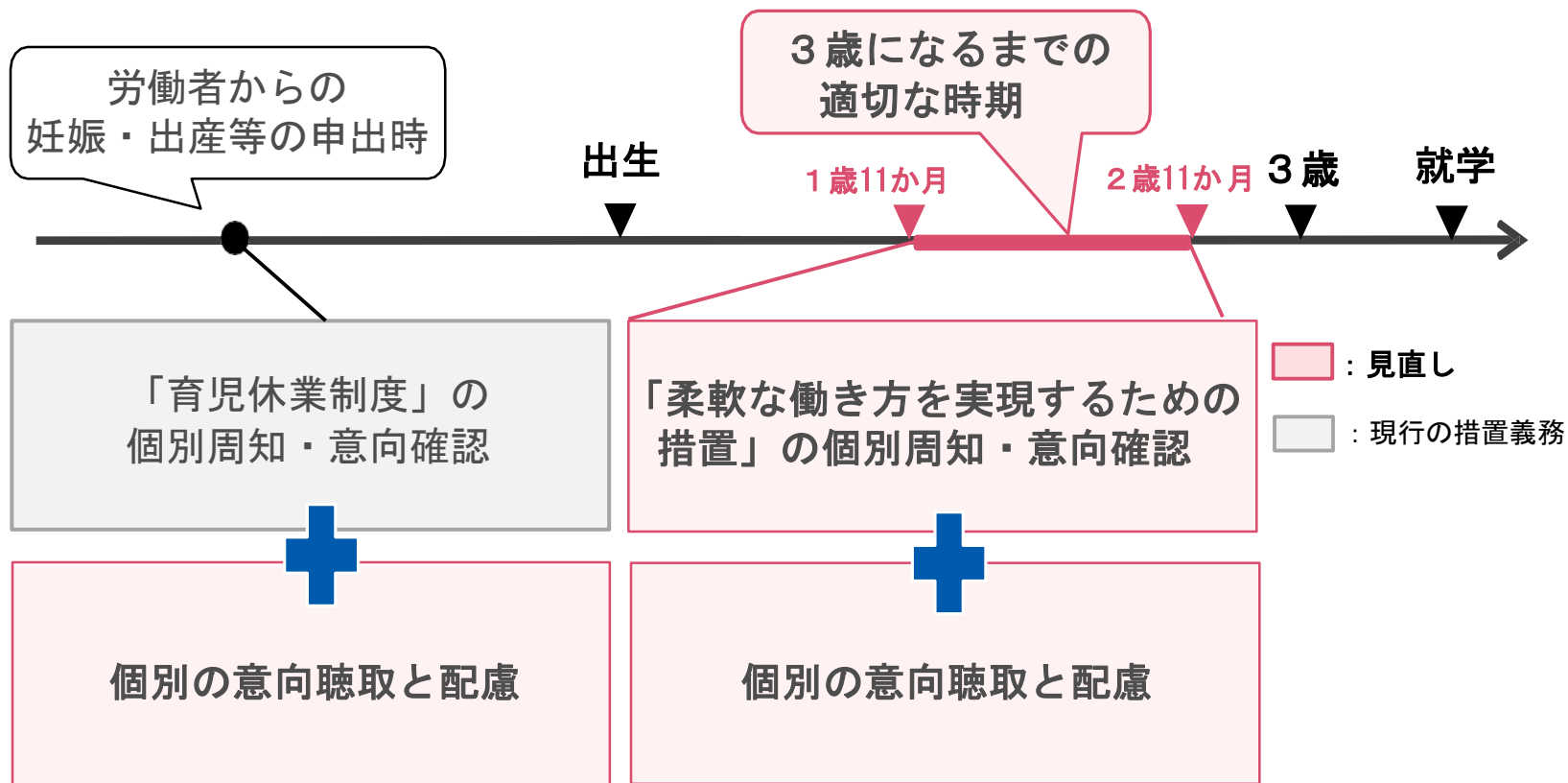
5、その他～育児休業給付関係の改正内容

⑧柔軟な働き方を実現するための措置等―(1)

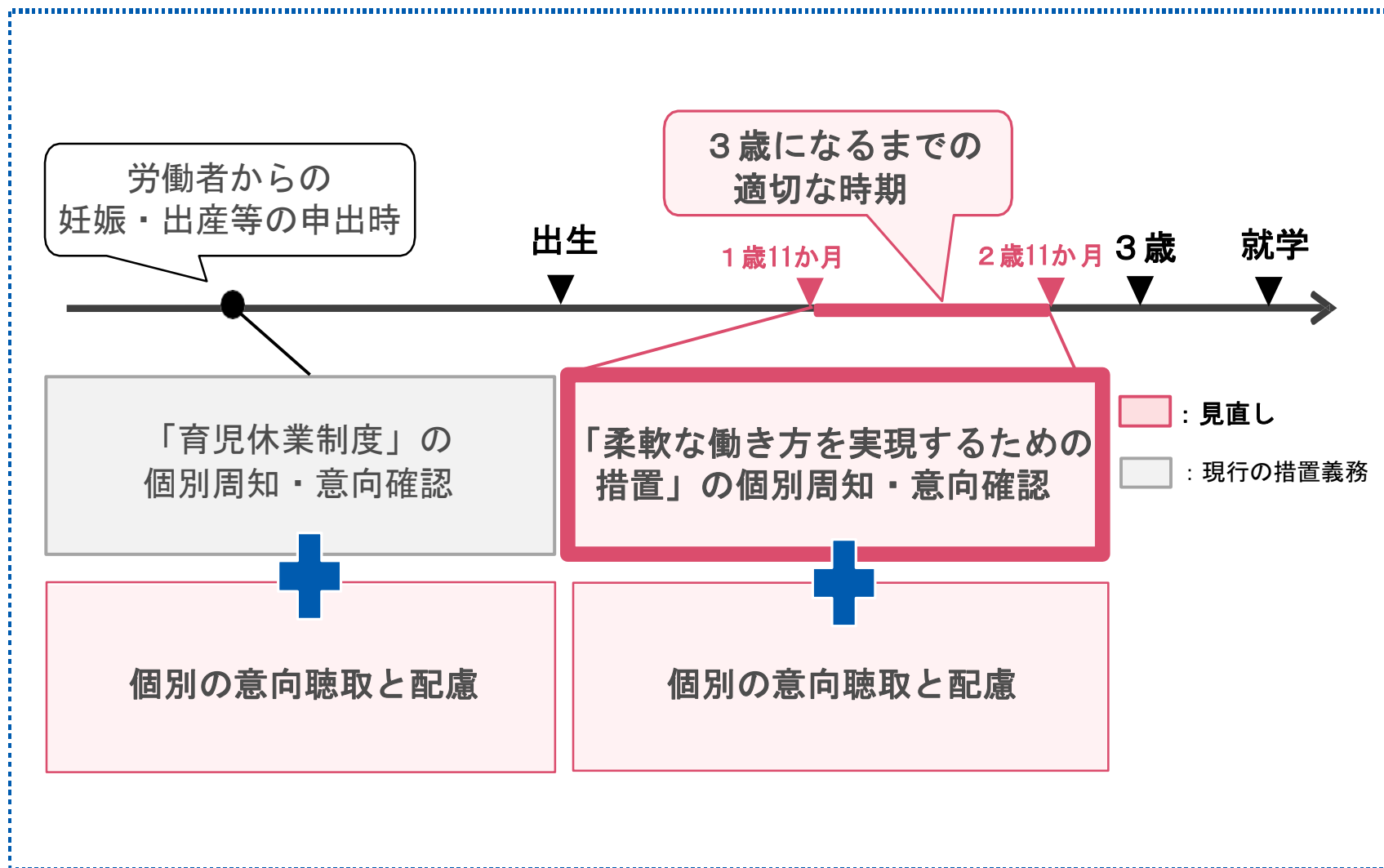
(1)育児期の柔軟な働き方を実現するための措置

- 事業主は、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5つの選択して講ずべき措置の中から、2つ以上の措置を選択して講ずる必要があります。
- 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。
- 事業主が講ずる措置を選択する際、過半数労働組合等からの意見聴取の機会を設ける必要があります。

改正後の個別周知等の義務全体イメージ



柔軟な働き方の実現措置における個別周知・意向確認イメージ



選択して講ずべき措置とは？

＜選択して講ずべき措置＞ 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

①始業時刻等の変更

次のいずれかの措置（一日の所定労働時間を変更しない）

- ・フレックスタイム制
- ・始業または終業の時刻を繰り上げ又は繰り下げる制度（時差出勤の制度）

②テレワーク等（10日以上/月）

一日の所定労働時間を変更せず、月に10日以上利用できるもの

③保育施設の設置運営等

保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与をするもの（ベビーシッターの手配および費用負担など）

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）

一日の所定労働時間を変更せず、年に10日以上取得できるもの

⑤短時間勤務制度

一日の所定労働時間を原則6時間とする措置を含むもの

選択して講ずべき措置の留意点①

Q2-4 :

「柔軟な働き方を実現するための措置」を企業単位で2つ措置するのではなく、業務の性質又は業務の実施体制に照らして、事業所単位や事業所内のライン単位、職種ごとに措置してもよいですか。

A2-4 :

差し支えありません。

措置の選択に当たっては、職場の実情を適切に反映するため、事業所の業務の性質や内容等に応じて措置の組合せを変えるなどの取組を行うことが望ましいです。

選択して講ずべき措置の留意点②

Q2-6 :

「柔軟な働き方を実現するための措置」について、事業主は正規・非正規雇用労働者間で異なる措置を選択してもよいですか。

A2-6 :

「柔軟な働き方を実現するための措置」について、正規・非正規雇用労働者間で異なる措置を選択して措置する場合、パートタイム・有期雇用労働法により、職務の内容、職務の内容・配置の変更の範囲、その他の事情のうち、その待遇の性質及び目的に照らして適切と認められるものを考慮して、**不合理な待遇差に当たらないようにすることが求められます**。併せて、正規・非正規雇用労働者間で異なる取扱いをする場合には、事業主においてその差異の理由を労働者に対して合理的に説明できなければなりません。

選択して講ずべき措置の留意点③

Q2-8 :

「始業時刻等の変更」のうち、

- ①「フレックスタイム制」と「始業終業時刻の変更」のどちらも選べる制度を設けた場合、措置を2つ設けたことになりますか。
- ②「始業終業時刻の変更」については、最低何時間以上可能にする必要があるなど、決まりはありますか。

選択して講ずべき措置の留意点③

A2-8 :

①「柔軟な働き方を実現するための措置」に係る「始業時刻等の変更」のうち、「フレックスタイム制」と「始業終業時刻の変更」のどちらも選べる制度を設けた場合、措置を2つ設けたことにはならず、措置義務を果たしたことにはなりません。

「柔軟な働き方を実現するための措置」の「始業時刻等の変更」とは、所定労働時間を変更しないことを前提としつつ、

- ・ 労働基準法に定める「フレックスタイム制」と
- ・ 1日の所定労働時間を変更することなく始業又は終業の時刻を繰り上げ又は繰り下げる制度（「始業終業時刻の変更」（時差出勤の制度））

のいずれかを指します。このため、フレックスタイム制と始業終業時刻の変更を措置したとしても、措置を2つ講じたことになりません。

② 始業又は終業の時刻を繰り上げ又は繰り下げる時間の範囲について一律の制限はありませんが、保育所等への送迎の便宜等を考慮して通常の始業又は終業の時刻を繰り上げ又は繰り下げる制度である必要があります。

選択して講ずべき措置の留意点④

Q2-9 :

「柔軟な働き方を実現するための措置」として、「始業・終業時刻の変更」、「フレックスタイム制」、「短時間勤務制度」などを設ける場合、利用者に対し、利用の1か月前に事前に申請させるというような手続きを定めることは問題がありますか。

A2-9 :

育児・介護休業法上、「柔軟な働き方を実現するための措置」の利用の申出の期限の定めはありません。ただし、労働者が申出をするタイミングや申出の期限などを事業主が指定する場合には、これを就業規則等によりあらかじめ明らかにしておくことが必要です。

また、申出を行う労働者にとって過重な負担を求めることにならないよう配慮しつつ、適切に定めることが必要です。例えば、過度に煩雑な手続や早すぎる期限を設定するなど、当該措置の適用を受けることを抑制し、ひいては法律が当該措置を講ずることを事業主に義務付けた趣旨を実質的に失わせるものと認められるような手続を定めることは、許容されるものではありません。

選択して講ずべき措置の留意点⑤

Q2-11 :

「テレワーク等」について、月に10日とされているが、3か月で30日にするなど、1年に平均して月10日以上 of 仕組みにしてもよいですか。

A2-11 :

「テレワーク等」については、① 1 週間の所定労働日数が 5 日の労働者については、1 か月につき10労働日以上とし、② 1 週間の所定労働日数が 5 日以外の労働者については、①の日数を基準としてその 1 週間の所定労働日数に応じた労働日とすることとされています。

「1 か月につき」とされているため、例えば 1 週間の所定労働日数が 5 日の労働者が 2 か月以上の期間利用を行った場合、平均して「1 か月につき10労働日」以上の設定が認められていれば差し支えありません。

選択して講ずべき措置の留意点⑥

Q2-12 :

①「労働者が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」は、どのようなものですか。

A2-12 :

①「養育両立支援休暇」は、3歳以上小学校就学前までの子を養育する労働者が就業しつつ子を養育することを容易にするための休暇のことであり、「柔軟な働き方を実現するための措置」の5つの「選択して講ずべき措置」の中の1つとして位置づけられ、事業主が当該措置を講ずることとした場合には、年に10日以上利用できるものとして、育児目的休暇とは別に設定し、原則時間単位で利用できるようにする必要があります。また、取得理由は、就業しつつ子を養育するのに資するものであれば、いかなる目的に利用するかは労働者に委ねられることとなります。

選択して講ずべき措置の留意点⑦

Q2-13 :

「労働者が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）」については、無給でもよいでしょうか。

A2-13 :

「養育両立支援休暇」を取得している期間については、労働者は労務を提供しないため、無給でも問題ありませんが、企業独自に法を上回る措置として有給とすることは差し支えありません。

選択して講ずべき措置の留意点⑧

Q2-15 :

事業主が選択して措置する制度の中にある「保育施設の設置運営等」とは、具体的にどのような内容でしょうか。また、「設置運営等」の「等」には何が含まれますか。

A2-15 :

「保育施設の設置運営等」は、「保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与」（改正後の育児・介護休業法施行規則第 75 条の 4）であり、「その他これに準ずる便宜の供与」には、例えば事業主がベビーシッターを手配（※）し、かつ、当該ベビーシッターに係る費用を補助することが含まれます。これは、育児・介護休業法第23条第1項に規定する育児のための所定労働時間の短縮措置の代替措置の一つである「保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与」の取扱いと同様です。

※「手配」とは、ベビーシッター派遣会社と事業主が契約を締結して労働者からの希望に応じて当該会社に事業主が派遣の依頼を行うことのほか、ベビーシッター派遣会社と事業主が契約し、労働者が直接当該会社に派遣の依頼をすることも含まれます。

選択して講ずべき措置の留意点⑨

Q2-16 :

ベビーシッターの費用補助について、こども家庭庁の「企業主導型ベビーシッター利用者支援事業」の「ベビーシッター派遣事業割引券」を活用した場合、「保育施設の設置運営等」の「その他これに準ずる便宜の供与」として認められますか。

A2-16 :

「その他これに準ずる便宜の供与」とは、現行の育児・介護休業法第23条第1項に規定する育児のための所定労働時間の短縮措置の代替措置の一つである「保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与」の取扱いと同様、ベビーシッターを手配し、かつ、当該ベビーシッターに係る費用の一部負担を行う必要があります。なお、費用負担の程度に基準はありません。こども家庭庁の「企業主導型ベビーシッター利用者支援事業」の「ベビーシッター派遣事業割引券」については、事業主は当該割引券の発行や割引券の精算手続き等に係る費用を負担するものの、当該負担は「ベビーシッターに係る費用」の負担とは異なるものであるため、便宜の供与に該当せず、措置されたものとは認められません。

選択して講ずべき措置の留意点⑩

Q2-17 :

当社では、福利厚生サービスを提供する企業と契約し、年会費を支払い、カフェテリアプランの一環として、社員が当該企業が提携するベビーシッターのサービス等の福利厚生サービスを選択・利用できるようにしています。この場合、ベビーシッターの手配及び費用負担の措置を講じたことになりますか。

A2-17 :

措置を講じたことになります。

事業主は、福利厚生サービス会社と法人契約をし（手配）、会費を支払うことにより事実上労働者が利用したベビーシッターサービス料金の一部を負担しているため（費用負担）、事業主の「手配」かつ「費用負担」が認められるので、便宜の供与に該当し、措置を講じたことになります。

過半数労働組合等からの意見聴取の機会の留意点①

Q2-2 :

- ① 事業主が「柔軟な働き方を実現するための措置」を選択する場合に、過半数労働組合等から意見を聴取することとなっていますが、「柔軟な働き方を実現するための措置」の施行日（令和7年10月1日）までに、過半数労働組合等の意見聴取を行う必要がありますか。
- ② また、施行日までに制度の対象となる労働者に対し、個別の周知と意向確認をする必要がありますか。

過半数労働組合等からの意見聴取の機会の留意点①

A2-2 :

- ①改正後の育児・介護休業法第23条の3第1項に基づき、事業主は、令和7年10月1日の施行日より「柔軟な働き方を実現するための措置」を講ずる義務が生じます。このため、施行日に当該措置が講じられるよう、施行より前に過半数労働組合がある場合は過半数労働組合、過半数労働組合がない場合は過半数代表の意見を聴く等の必要があります。
- ②また、改正後の育児・介護休業法第23条の3第5項及び第6項に基づき、厚生労働省令で定める期間内（※）に「柔軟な働き方を実現するための措置」に係る対象措置等を知らせることや労働者の意向を確認すること等については、施行より前に講ずる義務はありません。しかし、施行日から「柔軟な働き方を実現するための措置」が利用できるよう、施行より前において講ずることが望ましいです。

※ 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起算して1年間（2歳11か月に達する日の翌日まで）。

過半数労働組合等からの意見聴取の機会の留意点②

Q2-3 :

「過半数労働組合等からの意見聴取の機会」について、

- ①意見聴取の方法（面談・書面・メール等）に定めはありますか。
- ②意見聴取をした結果、労働組合から示された意見に応えることができなかつたり、意見に沿わない措置を選択せざるを得ない場合、会社としてはどのように対応すればよいですか。

過半数労働組合等からの意見聴取の機会の留意点②

A2-3 :

- ①意見聴取の方法について、法令上の定めはありませんが、過半数労働組合等を通じて、柔軟な働き方を実現するための措置としていかなる措置を講ずるべきかについての労働者のニーズを適切に把握できるよう、丁寧にコミュニケーションを取っていただくことが重要です。なお、育児当事者等からの意見聴取や労働者へのアンケート調査の活用も並行して行うことが望ましいです。
- ②労働者の意向等を十分に検討した上であっても、事業の性質等から労働組合から聴取した意見に沿えないようなことも生じ得ます。その場合は、労働組合と丁寧にコミュニケーションを取っていただき、こうした判断に至った事情等についてご説明いただくことが考えられます。

⑧柔軟な働き方を実現するための措置等一(2)

(2) 柔軟な働き方を実現するための措置の個別の周知・意向確認

3歳に満たない子を養育する労働者に対して、子が3歳になるまでの適切な時期に、事業主は柔軟な働き方を実現するための措置として（1）で選択した制度（対象措置）に関する以下の事項の周知と制度利用の意向の確認を、個別に行わなければなりません。

※ 利用を控えさせるような個別周知と意向確認は認められません。

⑧柔軟な働き方を実現するための措置等―(2)―

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か月に達した日の翌々日から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

個別の周知・意向確認に関する留意点①

Q2-20 :

出向者については、個別の周知・意向確認と雇用環境整備の措置は、出向元・出向先どちらの事業主が行うべきですか。

A2-20 :

「柔軟な働き方を実現するための措置」に関する雇用管理を行っている事業主が行うべきものです。なお、柔軟な働き方を実現するための措置の利用についての解釈としては、移籍元との間に労働契約関係が存在しない、移籍した労働者については、移籍先の事業主が該当し、在籍出向者については、賃金の支払、労働時間管理等が出向先と出向元でどのように分担されているかによって、それぞれケースごとに判断されるべきものとしています。

個別の周知・意向確認に関する留意点②

Q2-23 :

「柔軟な働き方を実現するための措置」の個別の周知・意向確認について対象者を一堂に集めて行ってもよいですか。

個別の周知・意向確認に関する留意点②

A2-23 :

「柔軟な働き方を実現するための措置」の個別の周知・意向確認は ①面談②書面の交付③FAXの送信④電子メール等の送信のいずれかによって行う必要があります。

ただし、③、④は労働者が希望した場合のみ実施可能です。

また、①については、オンラインによる面談でも差し支えありません。

④の電子メール等による場合は、労働者が電子メール等の記録を出力することにより書面を作成できるものに限ります。

対象者を一堂に集めて行うことは制限されているわけではありませんが、その場合においても、上記の方法に従う必要があります。また、一堂に集めて行う場合には、各対象者の事情を的確に踏まえられるように、個別に「書面の交付」を伴うなど、個別の周知・意向確認を行うに当たっての配慮を行っていただくことが望ましいです。

なお、対象者が一堂に集められることで、労働者が申出をしにくい状況にならないよう、個々の労働者が意向を表明しやすい方法とする必要があります。

個別の周知・意向確認に関する留意点③

Q2-26 :

子が3歳に到達する時点においては「柔軟な働き方を実現するための措置」の対象とならないものの、将来的に措置の利用が可能になる可能性がある労働者に対しても、3歳になるまでの間に個別の周知・意向確認を実施しなければならないですか。

個別の周知・意向確認に関する留意点③

A2-26 :

子が3歳に到達する時点において「柔軟な働き方を実現するための措置」の対象とならないものの、将来的に措置の利用が可能になる可能性がある労働者としては、例えば、「柔軟な働き方を実現するための措置」について、労使協定において継続雇用期間が1年未満の労働者を利用対象から除外している企業において、子の3歳到達時点では継続雇用期間が1年未満であるものの、子が3歳6か月時点で継続雇用期間が1年に達し「柔軟な働き方を実現するための措置」の利用の対象になる場合などが該当します。

このような労働者については、3歳の誕生日の1か月前までの1年間のいずれかの時点において個別の周知の措置を実施する必要があります。他方で、意向確認の措置については、子の3歳到達時点では「柔軟な働き方を実現するための措置」の利用が可能ではないことから、実施する必要はありませんが、法を上回る取組として実施することは差し支えありません。

なお、「柔軟な働き方を実現するための措置」の利用の対象外となる労働者であっても改正後の育児・介護休業法第23条の3第6項に基づく就業に関する条件に係る労働者の意向の聴取・配慮の対象となることに留意が必要です

個別の周知・意向確認に関する留意点④

Q2-27 :

「柔軟な働き方を実現するための措置」は令和7年10月1日から開始されますが 制度の個別周知、意向確認は令和7年10月1日以降に制度対象である子が3歳以上小学校就学前の子を養育する労働者に対して行えばよいですか。

個別の周知・意向確認に関する留意点④

A2-27：

令和7年10月1日以降、事業主は3歳以上小学校就学前の子を養育する労働者に対し「柔軟な働き方を実現するための措置」を講ずる義務（改正後の育児・介護休業法 第23条の3 第1項）が生じます。また、子が3歳の誕生日の1か月前までの1年間に当該子を持つ労働者に対象措置等の周知や意向を確認すること（改正後の育児・介護休業法第23条の3 第5項）等については必ずしも施行日より前において講ずる義務はありませんが、施行日から「柔軟な働き方を実現するための措置」が利用できることが望ましいことから施行日より前において講じられていることが望ましいです。この場合、施行日より前に行われた対象措置等の周知と意向確認については、施行日後に行われたものと見なされることになります。

なお、令和7年10月1日時点で子が2歳11か月に達する日の翌々日以降である労働者については、対象措置等の周知や意向確認を事業主が行う義務はありませんが、子が小学校就学前の場合には、当該労働者は施行日以降「柔軟な働き方を実現するための措置」を利用することができるため、周知や意向確認を行うことが望ましいです。

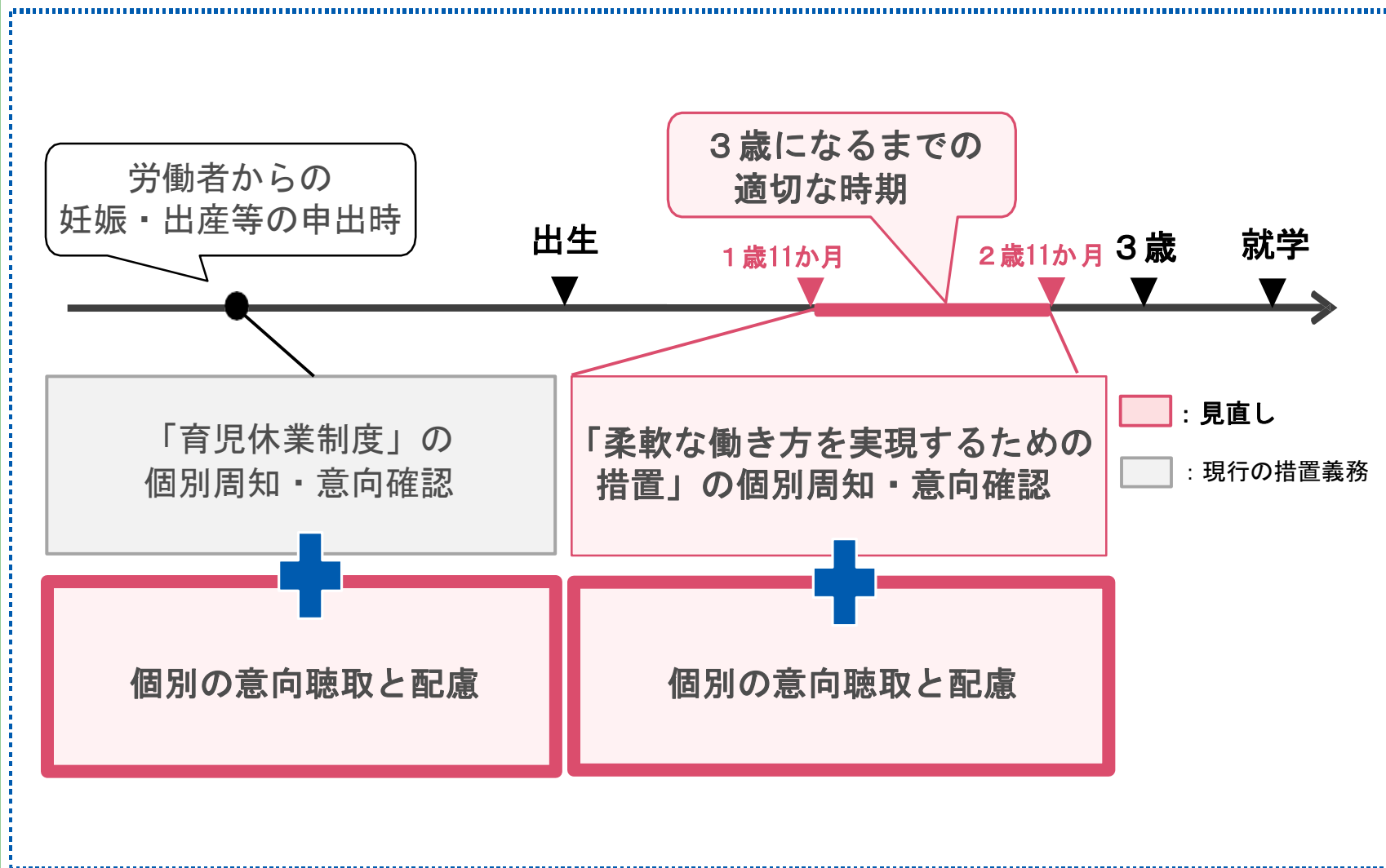
（令和6年改正育児・介護休業法に関するQ&A（令和6年11月1日時点））

⑨仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取・配慮 ～意向聴取～

(1) 妊娠・出産等の申出時と子が3歳になる前の個別の意向聴取

事業主は、労働者が本人または配偶者の妊娠・出産等を申し出た時と、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なければなりません。

仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取・配慮イメージ



意向聴取内容等

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か月に達した日の翌々日から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

⑨仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取・配慮 ～配慮～

（２）聴取した労働者の意向についての配慮

事業主は、（１）により聴取した労働者の仕事と育児の両立に関する意向について、自社の状況に応じて配慮しなければなりません。

＜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

【参考】「配慮」とは、事業主が意向の聴取をした労働者の就業条件を定めるに当たり、聴取した意向も踏まえつつ、自社の状況に応じて「配慮しなければならない」とされたもの

（令和6年改正育児・介護休業法に関するQ&A（令和6年11月1日時点）A2-35より抜粋）

個別の意向聴取・配慮に関する留意点①

Q2-38 :

個別の周知・意向確認や、個別の意向の聴取・配慮は、人事部から行わなければならないですか。所属長や直属の上司から行わせることとしてよいですか。

A2-38 :

現行の育児休業に関する規定と同じく、「事業主」として行う手続きは、事業主又はその委任を受けてその権限を行使する者と労働者との間で行っていればよく、人事部でなくても、事業主から委任を受けていれば、所属長や直属の上司であっても差し支えありません。なお、所属長や直属の上司が実施することで、労働者が意向の表明をしにくい状況にならないよう、実施者となる所属長や直属の上司に対し、制度の趣旨や適切な実施方法等を十分に周知しておくことが重要です。

個別の意向聴取・配慮に関する留意点②

Q2-43 :

聴取した意向について、事業主は具体的にどのように配慮することが考えられますか。必ず、労働者の希望を叶えなければならないものなのでしょうか。

個別の意向聴取・配慮に関する留意点②

A2-43：

今回の改正では、子育て世帯の「共働き・共育て」を推進する中で、子や家庭の様々な事情に対応できるよう、労働者からの仕事と育児の両立に関する個別の意向の聴取とその意向への配慮を事業主に義務付けることとしています。

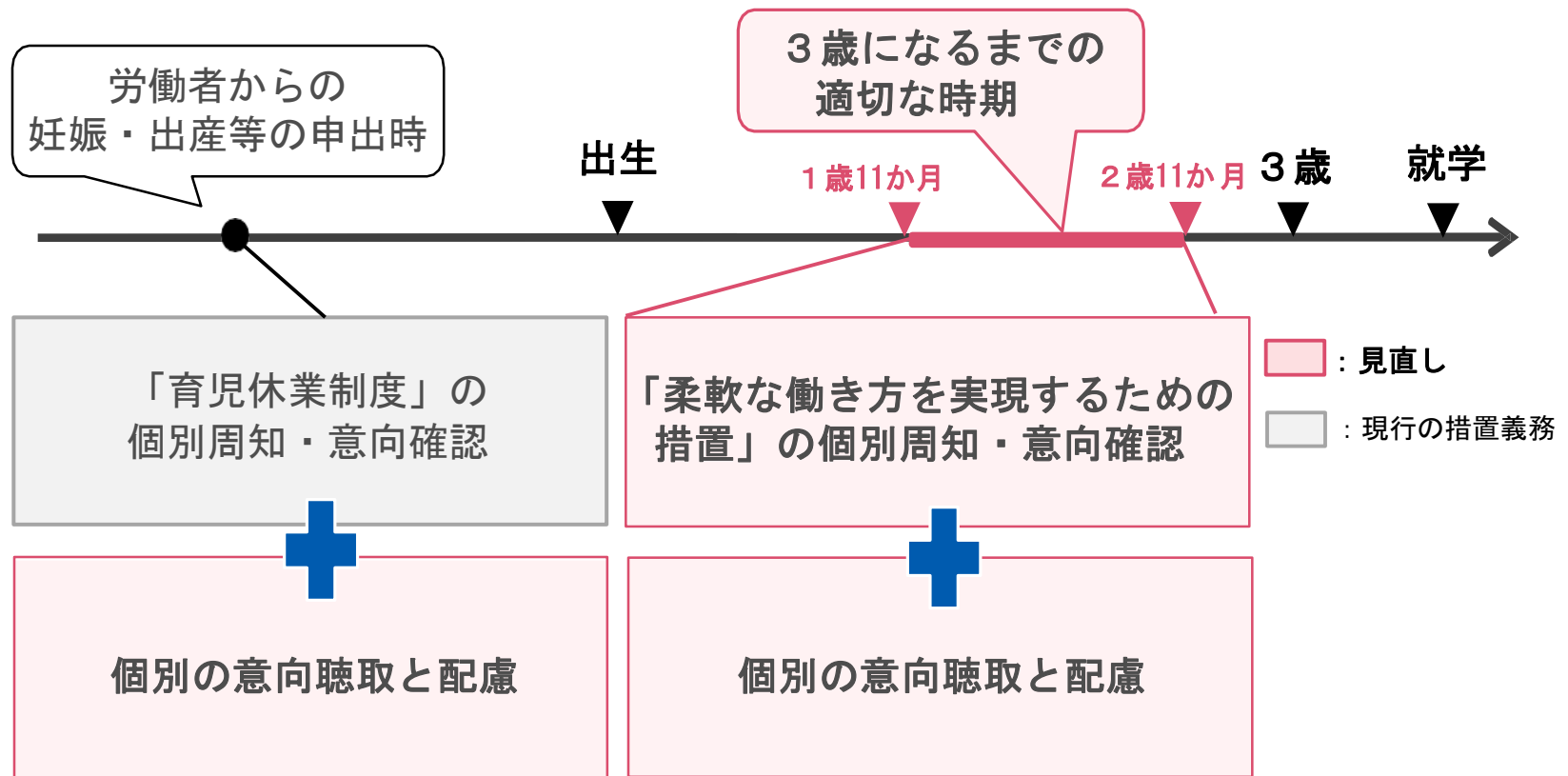
意向の内容を踏まえた検討を行った結果、何らかの措置を行うか否かは事業主が自社の状況に応じて決定していただければよく、必ず労働者の意向に沿った対応をしなければならないということではありませんが、例えば、勤務時間帯や勤務地に係る配置、業務量、両立支援制度の利用期間等について配慮することが考えられます。なお、検討の結果労働者から聴取した意向に沿った対応が困難な場合には、困難な理由を労働者に説明するなどの丁寧な対応を行うことが重要です。

加えて、事業主が個別の意向に配慮するに当たり、望ましい対応の例示としては、

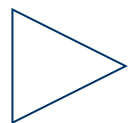
- ・ 労働者の子に障害がある場合や医療的ケアを必要とする場合であって労働者が希望するときには、短時間勤務制度や子の看護等休暇制度等の利用可能期間を延長すること
- ・ ひとり親家庭の場合であって希望するときには、子の看護等休暇制度等の付与日数に配慮すること

などが考えられます。

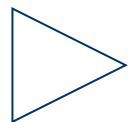
改正後の個別周知等の義務全体イメージ



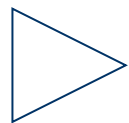
本日、お伝えしたいこと



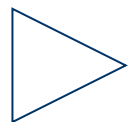
1、はじめに～育児休業・介護休業とは？～



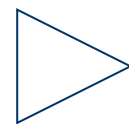
2、法改正の全体像



3、令和7年4月1日育児介護休業法改正内容



4、令和7年10月1日育児介護休業法改正内容



5、その他～育児休業給付関係の改正内容

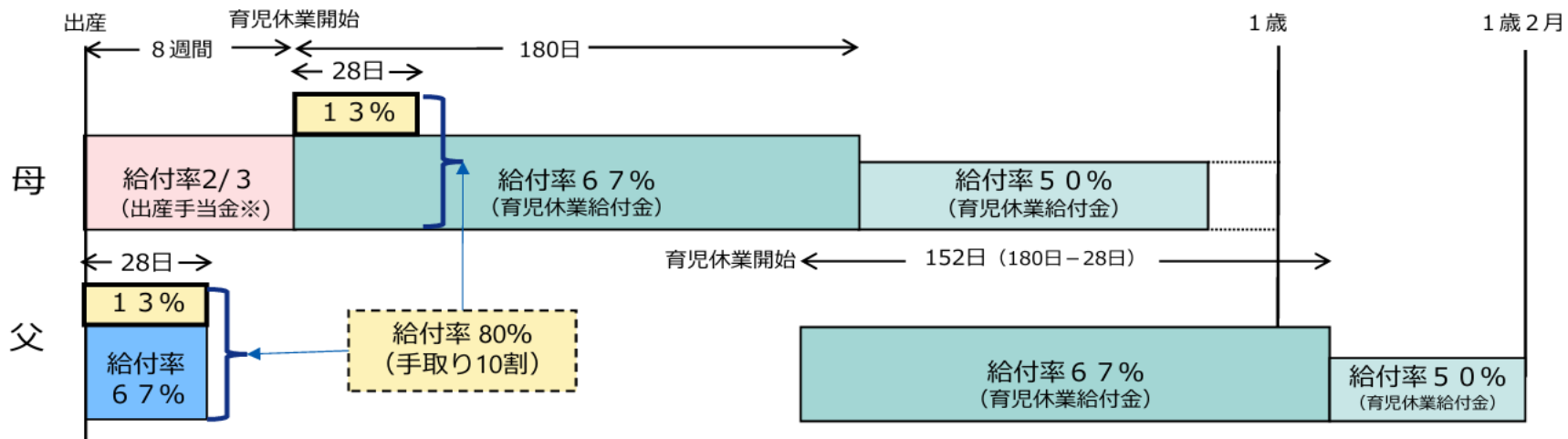
育児休業給付の給付率引き上げ

子の出生直後の一定期間以内（男性は子の出生後8週間以内、女性は産後休業後8週間以内）に、被保険者とその配偶者の両方が14日以上の子育て休業を取得する場合に、最大28日間、休業開始前賃金の13%相当額を給付し、育児休業給付とあわせて給付率80%（手取りで10割相当）へと引き上げる。

※ 配偶者が専業主婦（夫）の場合や、ひとり親家庭の場合などには、配偶者の育児休業の取得を求めずに給付率を引き上げる

＜施行期日＞ 2025（令和7）年4月1日

○育児休業給付の給付イメージ



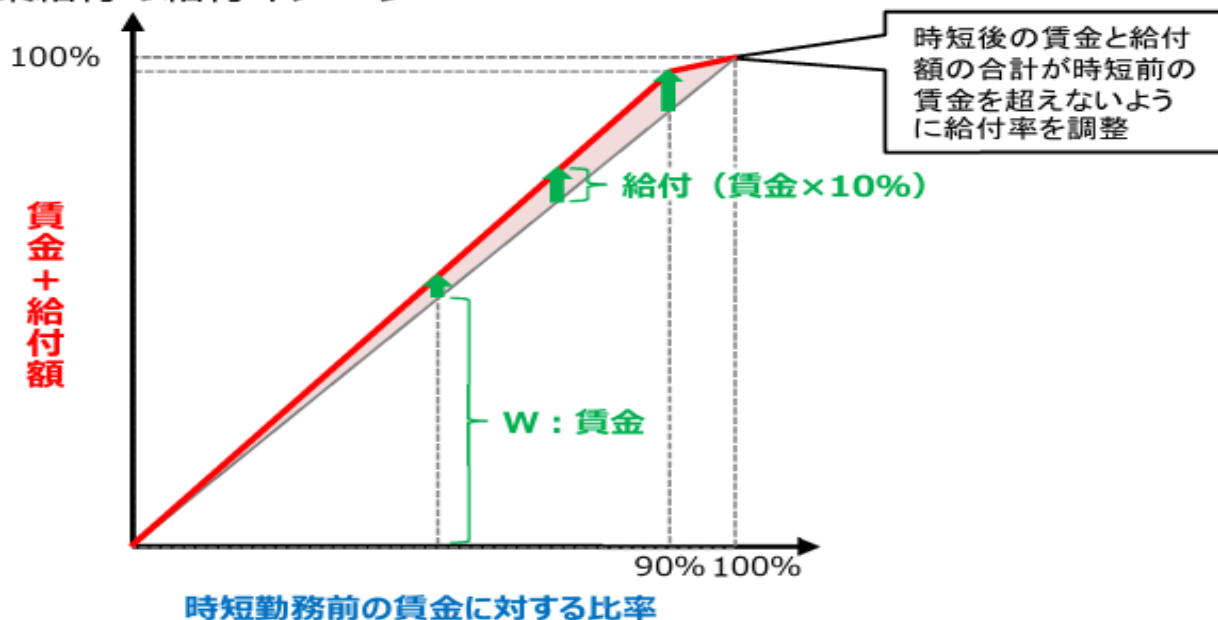
※健康保険等により、産前6週間、産後8週間について、過去12ヶ月における平均標準報酬月額額の2/3相当額を支給。

育児時短就業給付の創設

- 被保険者が、2歳未満の子を養育するために、時短勤務をしている場合の新たな給付として、育児時短就業給付を創設。
- 給付率については、休業よりも時短勤務を、時短勤務よりも従前の所定労働時間で勤務することを推進する観点から、時短勤務中に支払われた賃金額の10%とする

＜施行期日＞2025（令和7）年4月1日

○育児時短就業給付の給付イメージ



ご静聴いただきまして、ありがとうございました。

✉ 無料メルマガ配信中

QRコードからも
メルマガ登録可能

法改正事項や人事労務Q&A情報を毎週金曜日に**無料**配信中！
メルマガ希望と送信いただければ登録します。

メルアドはコチラ→ ✉ kojitani@ams.odn.ne.jp



ぜひ、**梶谷**社会保険労務士事務所のHPもご覧ください！

<https://www.office-kojitani.com/>



お客様の声はコチラ！



<https://www.office-kojitani.com/voices/>

ご受講の皆さまにお願いがあります！

ぜひ、今回のセミナーの感想を、グーグルの
クチコミに投稿してください！

ご協力をお願いします！



▼クチコミ投稿はこちらから▼

