

育児・介護休業法改正

2025年4月1日から段階的に施行(育児編)

社会保険労務士 桂 好志郎

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雇用環境整備、個別周知・意向確認の義務化などの改正が行われました。

改正の背景

第一子出産前後の女性の継続就業率は、直近で約7割と近年上昇傾向にあります。女性の年齢階級別正規雇用比率は25～29歳をピークに低下し、その後年齢とともに非正規雇用になり替わっていく「L字カーブ」が見られます。また、育児休業取得率について、女性は約8割であるのに対し、男性は近年急速に上昇しつつあるものの、約3割にとどまっており、男女間で両立支援制度の利用状況に差が見られます。

子の看護休暇の見直し

今回の改正の一つに子の看護休暇の見直しが行われました。(4月1日施行)

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カ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カ月未満	〈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

※ 取得可能日数は、現行日数(1年間に5日、子が2人以上の場合は10日)から変更ありません。

運動会等は子の看護休暇の対象外も事業主が独自に認めるのは問題ない

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(改正前は小学校就学前)まで拡大するとともに、改正前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)式および卒園式にも取得が可能になりました。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ないと厚生労働省Q&Aでは示されています。

柔軟な働き方を実現するための措置

10月1日からは、事業主は育児期の柔軟な働き方を実現するための措置を講じなければなりません。

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じます。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、労働者の過半数を代表する者等からの意見聴取の機会を設ける必要があります。

＜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

その他、3歳未満の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上記で選択した制度(対象措置)に関する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。

仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取・配慮

さらに10月1日からは、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事項について、労働者の意向を個別に聴取します。そして、事業主は、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、自院の状況に応じて配慮しなければなりません。