

# 経営者のための法律相談Q&A その7

## 育児・介護休業法の改正について

令和6年に可決された改正育児・介護休業法（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）は、一部が令和7年4月1日から施行されており、残りの部分は同年10月1日に施行される予定です。

この改正により、育児・介護支援が強化され、企業に新たな義務が課されます。今回は、経営者として知っておくべき主な改正点のポイントを解説します。

### ■育児休業・休暇の見直し等（令和7年4月1日施行）

#### ①子の看護休暇の対象拡大

子の看護休暇の対象年齢が「小学校就学始期に達するまで」から「小学校第3学年修了（9歳に達した日以降の最初の3月31日）まで」に変更されました。また、取得理由に学級閉鎖や入園式・卒園式などが新たに追加されました。

#### ②所定外労働の制限（残業免除）対象拡大

残業免除の対象が「3歳未満の子を養育する労働者」から「小学校就学前の子を養育する労働者」に広がり、より多くの労働者が対象となりました。

#### ③短時間勤務制度（3歳未満）の代替措置にテレワーク等を追加

3歳に満たない子を養育する労働者に関し育児短時間勤務制度を講ずることが困難な場合の代替措置としてテレワークが追加されました。

#### ④育児休業取得状況の公表義務拡大

毎年1回、男性の育児休業取得状況育児休業取得状況を公表しなければならぬ企業が、常時雇用する労働者数「1001人以上」から「301人以上」に拡大されました。

### ■育児と仕事の両立支援（令和7年10月1日施行）

①企業は3歳から小学校就学前の子を持つ労働者に対して、柔軟な働き方を実現するため、以下のうち2つ以上の措置を選択して実施する必要があります。

・始業時刻の変更（フレックスタイム制や時差出勤）

・テレワーク等（10日以上／月）

・保育施設の設置・運営

・養育両立支援休暇（10日以上／年）

・育児短時間勤務

②さらに、3歳未満の子どもを養育する労働者には、これらの措置について

個別に周知し、制度利用について意向を確認する必要があります。



### ■介護支援の充実・介護休業・両立支援（令和7年4月1日施行）

#### ①介護休業に関する周知と意向確認

介護に直面した旨の申出をした労働者には、企業が介護休業制度の周知と個別の意向確認を行うことが義務化されました。

#### ②介護両立支援のための雇用環境整備

企業は介護休業・両立支援制度に関する研修や相談体制の整備を行う必要があります。また、介護両立支援制度の取得事例の提供や、取得促進に向けた方針を社内にも周知することも求められます。

### ■テレワーク等の導入（令和7年4月1日施行）

3歳に満たない子を養育する労働者で育児休業をしていないもの、又は要介護状態にある対象家族を介護する労働者で介護休業をしていないものがテレワーク等を選択できるように措置を講ずることが企業の努力義務となりました。

### ■改正法への準備と対応

改正法は、企業に対して育児期の柔軟な働き方の導入や介護離職防止に向けた雇用環境の整備を求め、育児・介護と仕事の両立支援を強化する内容となっています。経営者には、労働者が男女問わず育児や介護と仕事を両立できる環境を提供する責任があります。企業が育児・介護支援を強化することで、労働者の安心感を高め、長期的な企業の成長にも繋がります。今後の適切な対応を進めていきましょう。

弁護士法人あすかでは、企業の労務に関するご相談にも幅広く対応いたします。具体的な対応方法等についてお悩みがあれば、ぜひお気軽にご相談ください。（本稿担当 谷脇裕子）



弁護士法人あすか 東広島事務所

〒739-0025

東広島市西条中央7丁目三番三五号

東広島商工会議所会館3階

☎493-17100 ☒493-17101

弁護士 福田浩・今田健太郎・榎裕章・谷脇裕子

加藤之拓・鈴木謙治・中岡正薫・中江詩織

丸電日出和・大橋真人