

# 改正 育児・介護休業法

## 省令，指針を踏まえた実務対応

### ～規定・書式・スケジュール

社会保険労務士法人ヒューマンテック経営研究所 特定社会保険労務士 しま まいこ 島 麻衣子

特定社会保険労務士，キャリアコンサルタント，産業カウンセラー。慶應義塾大学文学部卒業，大手社会保険労務士法人勤務を経て，個人事務所開業。その後，2018年4月社会保険労務士法人ヒューマンテック経営研究所入所，同法人社員（役員）。

本年の第213回国会で可決・成立し，5月31日に公布された「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」が，来年4月1日と10月1日に施行されます。令和3年改正法と同様，今回の改正法にも，介護休業に関する制度の個別周知・取得意向確認義務や，3歳以上小学校就学始期までの子を養育する労働者が利用できる柔軟な働き方を実現するための措置を講じること等，人事労務の実務に大きな影響のある改正が含まれています。本稿では，9月11日に公布された育児・介護休業法の施行規則をもとに，改正法に向けて必要となる具体的実務と規程の改定例や新しく必要となる書式例等について見ていきます。

## I 改正法の概要

「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」は，本年5月31日に公布され，9月11日に改正法に関連する政省令の公布および指針の告示がなされました。育児・介護休業法の主な改正事項と施行時期は図表1の通りです。

改正育児・介護休業法は令和7年4月1日と10月1日に施行されますが，改正事項が多岐にわたるため，企業としては施行日までに多くの事項に対応しなければなりません。以下では，改正法により義務化される事項を中心に，企業の実務対応を施行日順に具体的に見ていきます。なお，本稿においては，改正後の育児・介護休業法を「改正法」，育児・介護休業法施行規則を「改正則」，育児・介護指針を「改正指針」といいます。

## II 令和7年4月1日までに 対応すべき事項

今回の改正事項の多くは令和7年4月1日に施行されますので，それまでに必要な措置を実施するための準備や，就業規則等の改定が必要です。それでは，令和7年4月1日までに対応すべき事項について見ていきましょう。

### ① 介護両立支援制度等の個別周知・意向確認 (改正法21条2項)

令和7年4月1日以降は，対象家族が介護を必要とする状況に至ったことを労働者が申し出たときは，介護休業に関する制度および介護に関する両立支援制度等について個別に知らせる（個別周知）とともに，介護休業および介護両立支援制度等の利用について，意向を確認する（意向確認）措置が義務付けられます。労働者が妊娠・出産を申し出た際の個別周知・意向確認（法21条1項）についてはすでに法律で義務化されていますが，今回の改正により，介護にも同じ仕組みが適用されることになりました。

図表1 育児・介護休業法の改正事項

改正内容		施行時期
育児に関する改正	子の看護休暇の見直し	令和7年4月1日
	所定外労働の制限の対象となる子の範囲の拡大	
	300人超の企業に育児休業取得状況の公表の義務付け	
	育児短時間勤務の代替措置の追加	
	在宅勤務等の措置の努力義務化	
	個別の意向の聴取と配慮の義務付け	令和7年10月1日
介護に関する改正	柔軟な働き方を実現するための措置の義務付け	令和7年4月1日
	介護休暇の見直し	
	介護両立支援制度等の個別周知・意向確認の義務付け	
	介護両立支援制度等の早期の情報提供の義務付け	
	介護両立支援制度等を利用しやすい雇用環境整備の義務付け	
介護期の在宅勤務等の努力義務化		

## (1) 個別周知する事項

(改正法21条2項, 改正則69条の7, 69条の8)

労働者に個別周知する内容は、以下の通りとされています。

- ① 介護休業に関する制度
- ② 介護両立支援制度等（以下の制度または措置）
  - ・介護休暇に関する制度
  - ・所定外労働の制限に関する制度
  - ・時間外労働の制限に関する制度
  - ・深夜業の制限に関する制度
  - ・介護のための所定労働時間の短縮等の措置
- ③ 介護休業および介護両立支援制度等の申出先
- ④ 介護休業給付金に関すること

なる労働者に対して介護両立支援制度等を漏れなく正確に伝えるために、(2)のいずれの方法による場合であっても、周知用の文書を作成することが望ましいでしょう。個別周知・意向確認の文書の例は次ページ書式例を参照してください。

### ② 介護両立支援制度等の早期の情報提供 (改正法21条3項)

①の個別周知・意向確認とは別に、労働者が40歳に達した日の属する年度その他省令で定める期間の始期に達したときは、その労働者に対して、介護休業に関する制度および介護に関する両立支援制度等について知らせる（情報提供する）ことが義務付けられます。

## (2) 個別周知・意向確認の方法

(改正則69条の6)

介護休業等の取得の意向確認の方法は、妊娠・出産等を労働者が申し出た際の個別周知・意向確認の方法（改正則69条の3）の規定を準用することとされています。具体的には以下の通りです（③、④については労働者が希望した場合に限る）。

- ① 面談
- ② 書面の交付
- ③ ファクシミリを利用したの送信
- ④ 電子メール等の送信（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することができるものに限る）

## (1) 情報提供の時期

(改正則69条の11)

情報提供を行う時期は、以下のいずれかとされています。

- ① 40歳に達した日の属する年度の初日から末日までの期間
- ② 40歳に達した日の翌日から起算して1年間

## (2) 情報提供を行う事項

(改正則69条の10)

情報提供を行う事項は、①(1)の対象家族が介護を必要とする状況に至った旨の申出があった場合の個別周知の内容と同じです。

- ① 介護休業に関する制度
- ② 介護両立支援制度等（以下の制度または措置）
  - ・介護休暇に関する制度
  - ・所定外労働の制限に関する制度
  - ・時間外労働の制限に関する制度
  - ・深夜業の制限に関する制度

## (3) 実務対応

改正法施行日（令和7年4月1日）以降、労働者が対象家族を介護する必要が生じた旨の申出があった場合は、上記(1)の事項を労働者に個別に知らせるとともに、介護休業や介護両立支援制度等の利用についての意向確認を、(2)のいずれかの方法により行う必要があります。また、対象と

## 介護休業の制度・介護両立支援制度等に関するご案内

家族を介護する必要がある場合に取得または利用できる制度のご案内です。

### I 介護休業および介護両立支援制度等

#### 1. 介護休業（就業規則第●条）

- 要介護状態にある対象家族（※）を介護している方は、93日の範囲内で3回まで介護休業を取得することができます。
- 介護休業を取得しようとするときは、休業開始予定日の2週間前までに「介護休業申出書」を●●部●●課に提出してください。
- 介護休業期間は無給ですが、雇用保険の「介護休業給付金」を受け取ることができます。  
※対象家族：配偶者、父母、子、配偶者の父母、祖父母、兄弟姉妹および孫

#### 2. 就業しながら利用できる両立支援制度

##### (1) 介護休暇（就業規則第●条）

- 要介護状態にある対象家族を介護している方は、次のような場合に、介護休暇を取得することができます。
  - ・対象家族の介護をするとき
  - ・通院等の付き添いをするとき
  - ・介護サービスの提供を受けるための手続きの代行をするとき
  - ・その他の対象家族に必要な世話をするとき
- 介護休暇の日数は、1年間（4月1日から3月31日）に5日間（対象家族が2人以上の場合は10日間）です。
- 介護休暇は無給です。
- 介護休暇の取得を希望するときは、原則として、事前に「介護休暇申出書」を●●部●●課に提出してください。

##### (2) 介護短時間勤務（就業規則第●条）

- 要介護状態にある対象家族を介護する方は、1日の所定労働時間を6時間とする短時間勤務の制度を利用することができます。
- 介護短時間勤務の制度を利用することができる期間は、対象家族1人につき、介護短時間勤務を開始しようとする日から連続する3年間です。なお、3年間に2回まで申出をすることが可能です。
- 介護短時間勤務制度の利用を希望するときは、「介護短時間勤務申出書」を●●部●●課に提出してください。

##### (3) 所定外労働の免除（就業規則第●条）

- 要介護状態にある対象家族を介護する方は、所定労働時間を超えて労働させない（残業をさせない）措置を利用できます。
- 所定外労働の免除を希望するときは、免除を開始しようとする日の1カ月前までに「介護のための所定外労働の免除請求書」を●●部●●課に提出してください。

##### (4) 時間外労働の制限（就業規則第●条）

- 要介護状態にある対象家族を介護する方は、申出により、1カ月について24時間、1年について150時間を超える時間外労働をしないようにすることができます。
- 時間外労働の制限を希望するときは、制限を開始しようとする日の1カ月前までに「介護のための時間外労働の制限請求書」を●●部●●課に提出してください。

**(5) 深夜業の制限（就業規則第●条）**

- 要介護状態にある対象家族を介護する方は、申出により、深夜（22：00～5：00）の勤務をしないこととすることができます。
- 深夜業の制限を希望するときは、制限を開始しようとする日の1カ月前までに「介護のための深夜業の制限請求書」を●●部●●課に提出してください。

上記1. および2. の制度の申出および相談については下記担当にご連絡ください。

●●部●●課 担当 ▲▲, ○○

<内線>○○○○ <e-mail>◆◆◆@□□.co.jp

**II 休業中に受け取れる給付金****介護休業給付金**

介護休業期間中は、雇用保険の介護休業給付金が支給されます。支給額は概ね休業前の賃金の67%です。支給対象となる方には必要提出書類を休業前にご案内します。

介護休業給付金は、介護休業（複数回取得した場合は各休業）終了後に申請します。

**介護休業の取得意向について（該当事項にチェック）**

- 介護休業を取得予定
- 介護両立支援制度等を利用する予定（利用する制度： \_\_\_\_\_ )
- 休業取得の予定なし
- 介護両立支援制度等の利用予定なし
- 検討中

●年●月●日

氏名 \_\_\_\_\_

・介護のための所定労働時間の短縮等の措置

- ③ 介護休業および介護両立支援制度等の申出先
- ④ 介護休業給付金に関すること

なお、改正指針では、介護休業および介護両立支援制度等と介護保険制度の内容を同時に知ることが効果的であることから、「介護保険制度」についても併せて知らせることが望ましいとされています。

**(3) 情報提供の方法**

（改正則69条の12）

情報提供は、以下のいずれかの方法によって行うこととされています。

- ① 面談
- ② 書面の交付
- ③ ファクシミリを利用しての送信
- ④ 電子メール等の送信

なお、改正則では、個別周知・意向確認の方法と異なり、上記③、④の方法について労働者の希望を条件としていないため、対象者に対し、一律に③、④の方法により

情報提供を行うことも可能と考えられます。

#### (4) 実務対応

早期の情報提供については、個別周知・意向確認のように労働者から申出があった場合に行うものではなく、40歳のタイミングを迎える労働者に一律に行う必要があります。このため、対応にあたっては、まず(1)の①、②のいずれのタイミングで行うか決めたいうえで、毎年同じ時期に、その時点で要件に該当する対象者に情報提供を行うという運用が考えられます。情報提供の場合、個別周知・意向確認と異なり、労働者の希望の有無にかかわらずFAXや電子メール等による方法も認められていますので、一度に多くの対象者に情報提供する必要がある場合は、情報提供の文書を作成しておき、電子メール等で対象者に一斉に送信することなども考えられます。なお、情報提供の内容は(2)の通り、個別周知・意向確認と同じですので、制度の内容等は、共通の内容とすることが可能です。

#### ③ 雇用環境整備の義務付け 〈改正法22条2項・4項、 改正則71条の3、71条の4〉

介護休業および介護両立支援制度等を利用しやすい職場環境を整備し、制度利用の申出が円滑に行われるようにするため、介護休業および介護両立支援制度等について、以下の措置のいずれかを講じることが事業主に義務付けられます。

- ① 介護休業および介護両立支援制度等にかかる研修の実施
- ② 介護休業および介護両立支援制度等に関する相談体制の整備（相談窓口の設置等）
- ③ 介護休業の取得および介護両立支援制

度等の利用に関する事例の収集および当該事例の提供

- ④ 介護休業に関する制度および介護両立支援制度等ならびに介護休業の取得および介護両立支援制度等の利用の促進に関する方針の周知

なお、上記のいずれか1つの措置を実施すれば法律上は問題ありませんが、雇用環境整備の措置について、改正指針では、「可能な限り複数の措置を行うことが望ましい」とされています。

#### ○実務対応

施行日である来年4月1日以降は少なくとも1つ以上の措置を実施する必要がありますので、いずれの制度を講じるか決定し、各制度に応じた準備が求められます。すでに育児休業に関しては雇用環境整備が義務付けられていますので、例えば、育児休業等に関する相談窓口を設置している場合は、介護休業および介護両立支援制度等についても相談できるように体制を整えることなどが考えられるでしょう。

なお、改正法の条文上は、介護休業と介護両立支援制度等のそれぞれについて①～④の措置を1つ以上講じることとされていますが、本稿では、介護休業と介護両立支援制度等について併せて措置を講じることを前提としています。

#### ④ 就業規則等の改定が必要な改正事項

今回の改正により、子の看護休暇や所定外労働の制限にかかる子の年齢が延長されるなど、現行制度が大きく改正されますので、就業規則や育児・介護休業規程等（以下、「規程等」という）の改定が必要です。令和7年4月1日までに必要となる改定は、以下の通りです（**規定例1**参照）。

## (1) 子の看護休暇に関する改定

〈改正法16条の2, 16条の3,  
改正則32条～33条の2〉

子の看護休暇について、以下の点の改定が必要です。

### ① 子の看護休暇の名称変更

子の看護休暇は、今回の改正で取得事由が拡大されることに伴い、名称が「子の看護等休暇」に変わります。各種規程等に「子の看護休暇」の記載がある場合は、名称の変更が必要です。

### ② 対象となる子の年齢

子の看護休暇は現行では小学校就学始期までの子を養育する労働者が取得できますが、改正後は「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（小学校第3学年修了前の子）」となり、休暇の対象労働者が拡大されますので、対象となる子の年齢の変更が必要です。

### ③ 取得事由

子の看護休暇の取得事由は、現行法では、「負傷し、または疾病にかかった子の世話」および「子に予防接種または健康診断を受けさせること」ですが、改正後は以下の事由が追加されますので、取得事由の追加が必要です。

ア 学校保健安全法20条の規定による学校の休業（感染症予防のための学校の臨時休業）

イ 学校保健安全法19条の規定による出席停止（感染症予防のための出席停止）

ウ 保育所等その他の施設または事業における学校保健安全法20条の規定による学校の休業またはイに準ずる事由

エ 子の入園、卒園または入学の式典その他これに準ずる式典

### ④ 労使協定により対象外とすることができる労働者

子の看護休暇は、労使協定を締結することにより一定の労働者を対象外とすること

ができますが、このうち、「継続して雇用された期間が6カ月未満の労働者」の要件が廃止されますので、労使協定により対象外としていた場合は、該当規定の削除が必要です。なお、⑤「労使協定の締結」も参照してください。

## (2) 介護休暇に関する改定

〈改正法16条の6〉

介護休暇については、子の看護休暇と同様、労使協定で制度利用の対象外とすることができる労働者の要件が見直され、「継続して雇用された期間が6カ月未満の労働者」の除外要件が撤廃されますので、該当規定の削除が必要です。なお、⑤「労使協定の締結」も参照してください。

## (3) 所定外労働の制限に関する改定

〈改正法16条の8〉

育児のための所定外労働の制限については、対象となる子の範囲が「3歳に満たない子」から「小学校就学始期に達するまでの子」に改正されますので、規程等についても改正後の年齢に変更する必要があります。なお、介護のための所定外労働の制限については、変更はありません。

### 【規定例1】

#### (子の看護等休暇)

##### 第●条

- 1 小学校第3学年修了前の子を養育する従業員（日雇従業員を除く）は、以下の各号に定める事由のため、就業規則●条に定める年次有給休暇とは別に、当該子が1人の場合は1年間につき5日、2人以上の場合は1年間につき10日を限度として、子の看護等休暇を取得することができる。この場合の1年間とは、4月1日から翌年3月31日までの間とする。
  - (1) 負傷し、または疾病にかかった子の世話をする
  - (2) 子に予防接種や健康診断を受けさ

せること

(3) 感染症予防のための学校または保育所等の臨時休業、出席停止等

(4) 子の入園、卒園または入学の式典その他これに準ずる式典への出席

2 前項の定めにかかわらず、労使協定によって除外された1週間の所定労働日数が2日以下の従業員は、子の看護等休暇を取得することができない。

…以下略…

(介護休暇)

第●条

1 …略…

2 前項の定めにかかわらず、労使協定によって除外された1週間の所定労働日数が2日以下の従業員は、介護休暇を取得することができない。

(所定外労働の制限)

第●条

1 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する従業員（日雇い従業員を除く）が当該子を養育するため、または要介護状態にある家族を介護する従業員が当該家族を介護するために請求した場合には、事業の正常な運営に支障がある場合を除き、所定労働時間を超えて労働をさせることはない。

…以下略…

## ⑤ 労使協定の締結

④の(1)、(2)の通り、子の看護等休暇と介護休暇については、来年4月1日以降、「継続して雇用された期間が6カ月未満の労働者」を労使協定で対象外とすることはできません。このため、労使協定により対象外としている場合は、当該労働者を削除したうえで労使協定の再締結が必要になるものと考えられます。

## ⑥ 育児休業の取得状況の公表 (改正法22条の2、改正則71条の6)

現行法では、常時雇用する労働者の数が

1,000人超の企業に対し、毎年少なくとも1回、男性労働者の育児休業等の取得割合等を公表することを義務付けていますが、来年4月1日以降、育児休業の取得状況の公表が義務付けられる企業の規模が、常時雇用する労働者数「1,000人超」から「300人超」に改正されます。このため、労働者数が301人以上1,000人以下の企業は、施行日以降、公表する日の属する事業年度の直前の事業年度における①または②のいずれかの割合を自社のホームページや厚生労働省のウェブサイト「両立支援のひろば」において公表する必要があります。

### ① 男性労働者の育児休業等の取得割合

育児休業等をした男性労働者の数 ÷ 配偶者が出産した男性労働者の数

### ② 男性労働者の育児休業等と育児目的休暇の取得割合

(育児休業等をした男性労働者の数 + 小学校就学前の子の育児を目的とした休暇制度を利用した男性労働者の数の合計数) ÷ 配偶者が出産した男性労働者の数

## ○実務対応

本改正は、経過措置として「施行日以後に開始する事業年度」から適用されます。例えば、事業年度が4月～3月の場合、令和7年4月から開始する事業年度より適用され、10月～9月の場合、令和7年10月から開始する事業年度より適用されることとなります。また、公表の時期については、厚生労働省のリーフレット「2025年4月から、男性労働者の育児休業取得率等の公表が従業員300人超1,000人以下の企業にも義務化されます」において「公表前事業年度終了後、おおむね3か月以内に公表することとされていますので、前掲事業年度が4月～3月の会社の場合は、初回の公表は令和7年6月末まで、10月～9月の会社の場合は令和7年12月末までをめぐりに公表す



ることになります。各社の事業年度によって公表時期が異なりますので、自社の公表の期限に合わせてデータの準備、必要な計算等をしておくことが必要です。

## ⑦ その他の検討事項

来年4月1日に施行される改正では、テレワークの実施に関するものがいくつかあります。いずれも「努力義務」であるなど、必ず施行日までに対応しなければならない事項ではありませんが、必要に応じて制度を導入することを検討するとよいでしょう。

### (1) 育児短時間勤務の代替措置

〈改正法23条2項〉

事業主は、労使協定により育児短時間勤務の対象外とした労働者に対して、代替措置を講じる必要がありますが、現行の代替措置(育児休業に関する制度に準ずる措置、フレックスタイム制、時差出勤、保育施設の設置運営等)に加え、「在宅勤務等」が追加されます。

### (2) 小学校就学始期に達するまでの子を養育する労働者に関する措置

〈改正法24条2項〉

現行法では小学校就学始期に達するまでの子を養育する労働者に対して、育児に関する目的のために利用できる休暇制度を設けることや、子の年齢等の区分に応じて定められた措置を講じることが努力義務とされていますが、改正後は新たに3歳に満たない子を養育する者で育児休業をしていない労働者に対する措置として、在宅勤務等の措置が追加されます。

### (3) 介護を容易にするための措置

〈改正法24条4項〉

現行法では、事業主は、家族を介護する労働者に関して、介護休業もしくは介護休暇に関する制度または介護のための所定労働時間の短縮等の措置に準じて、介護を必要とする期間、回数等に配慮した必要な措置を講ずるように努めなければならないこととされています。改正後は、それに加えて、要介護状態の家族を介護する労働者で介護休業をしていない者に対して、就業しながら介護することを容易にするための在宅勤務等の措置を講じることが努力義務とされます。

## Ⅲ 令和7年10月1日までに 対応すべき事項

今回の改正の一部は、施行日が「公布日から1年6カ月を超えない範囲内で政令で定める日」とされていましたが、9月11日に政令が公布され、「令和7年10月1日」とされました。ここからは、令和7年10月1日に施行される改正事項の実務対応について見ていきましょう。

## ① 柔軟な働き方を実現するための 措置の義務付け 〈改正法23条の3〉

今回の改正で新たに創設された制度で、柔軟な働き方を活用しながらフルタイムで働くことが可能となるよう、3歳以上小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者が選択できる複数の措置を講じることが新たに事業主に義務付けられます。

### (1) 講ずべき措置の内容

〈改正法23条の3第1項・2項、  
改正則75条の2～75条の5〉

以下の措置のうち、2以上の措置を講じ

ることが義務付けられます。なお、労働者はそのうち1つを選択して利用することが可能です。

- ① 始業時刻変更等（以下のいずれか）
  - ア フレックスタイム制
  - イ 始業または終業の時刻を繰り上げまたは繰り下げる制度（時差出勤の制度）
- ② 在宅勤務等
- ③ 育児短時間勤務
- ④ 新たな休暇の付与
- ⑤ 保育施設の設定運営その他これに準ずる便宜の供与

以下、それぞれの制度について見ていきます。

#### ① 始業時刻変更等の措置

始業時刻変更等の措置については、フレックスタイム制または時差出勤制度のいずれかを講じることとされています。

いずれの場合もフルタイムで働くことを前提としており、フレックスタイム制については、「総労働時間を清算期間における所定労働日数で除した時間が1日の所定労働時間と同一」であること、時差出勤制度については1日の所定労働時間を変更しない制度であることが必要です。

#### ② 在宅勤務等

在宅勤務等の措置を講じる場合は、次の要件をすべて満たす必要があります。

- ア 1日の所定労働時間を変更することなく利用することができること
- イ 以下の日数以上利用できること
  - ・ 1週間の所定労働日数が5日の労働者については、1カ月につき10労働日以上
  - ・ 1週間の所定労働日数が5日以外の労働者は5日の労働者の日数を基準とし、その週所定労働日数または1週間当たりの平均所定労働日数に応じた日数以上の日数
- ウ 時間単位で利用できるものであって、始業の時刻から連続し、または終業の時

刻まで連続して利用することができるものであること

イの在宅勤務等の利用日数は10労働日以上とされていますが、改正指針では、当該日数より高い頻度で利用することができる措置とすることが望ましいとされています。

また、ウの時間単位で取得する場合の1日の時間数は1日の所定労働時間数とされますが、日によって所定労働時間数が異なる場合には、1年間における1日平均所定労働時間数とし、1日の所定労働時間数または1年間における1日平均所定労働時間数に1時間に満たない端数がある場合は1時間に切り上げることとされます。

#### ③ 育児短時間勤務

柔軟な働き方の選択肢としての育児短時間勤務については、現行法で義務付けられている3歳未満の子を養育する労働者に対して講じる育児短時間勤務の制度と同様、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。なお、改正指針では、1日の所定労働時間を5時間とする措置または7時間とする措置、1週間のうち所定労働時間を短縮する曜日を固定する措置、週休3日とする措置等も併せて設定することが望ましいとされています。

#### ④ 新たな休暇の付与

新たな休暇の付与については、以下のすべての要件を満たす必要があります。

- ア 1日の所定労働時間を変更することなく利用することができること
- イ 1年につき10労働日以上の日数の利用をすることができること
- ウ 時間単位で取得できるものであって、始業の時刻から連続し、または終業の時刻まで連続して取得することができるも

のであること

新たな休暇を時間単位で取得する場合の1日の時間数は、在宅勤務等を時間単位で利用する場合と同様、1日の所定労働時間数とされますが、日によって所定労働時間数が異なる場合には1年間における1日平均所定労働時間数とし、1日の所定労働時間数または1年間における1日平均所定労働時間数に1時間に満たない端数がある場合は1時間に切り上げることとされます。また、新たな休暇の付与は、子の看護等休暇、年次有給休暇とは別に付与する必要があります。

なお、時間単位の取得は、始業の時刻から連続し、または終業の時刻まで連続して取得するものとされていますが、改正指針では、労働者の勤務の状況等が様々であることを踏まえ、始業の時刻から連続せず、かつ、終業の時刻まで連続しない時間単位での休暇を認める措置となるよう、配慮することとされています。

#### ⑤ 保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与

保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与の内容についての詳細は、行政通達を待つ必要がありますが、すでに現行法23条2項の育児短時間勤務の代替措置および24条1項の小学校就学始期に達するまでの子を養育する労働者に関する措置として同様の措置があります。これらについて現行の行政通達では、「保育施設の設置・運営」については、事業主自身が保育施設の設置・運営を行う場合のほか、他の事業主が行い、事業主がそれに要する費用を負担する等の行為を要するものとされ、「その他これに準ずる便宜の供与」には、「労働者からの委任を受けてベビーシッターを手配し、当該ベビーシッターに係る費用を

負担すること等が含まれる」とされていますので、対象措置においても同様の解釈になるものと考えられます。

#### (2) 労使協定で対象外とすることができる労働者

〈改正法23条の3第3項、改正則75条の6〉

労使協定を締結することにより、以下の労働者については、制度利用の対象外とすることが可能です。

- ① 事業主に引き続き雇用された期間が1年に満たない者
- ② 1週間の所定労働日数が2日以下の労働者
- ③ 業務の性質または業務の実施体制に照らして、1日未満の単位で休暇を取得することが困難と認められる業務に従事するもの（休暇が時間単位取得の場合に限る）

③の1日未満の単位で休暇を取得することが困難と認められる業務について、改正指針では、以下の業務を例示として挙げています。指針では、これらの業務はあくまで例示であり、それ以外は該当しないものではなく、また、これらの業務であれば困難と認められる業務に該当するものではないとされています。なお、下記の例示は、子の看護休暇および介護休暇を時間単位で取得することが困難と認められる業務として同指針で例示されている業務と同じです。

- ア 国際路線等に就航する航空機において従事する客室乗務員等の業務等であって、所定労働時間の途中まで、または途中から新たな休暇を取得させることが困難な業務
- イ 長時間の移動を要する遠隔地で行う業務であって、時間単位の新たな休暇を取得した後の勤務時間または取得する前の勤務時間では処理することが困難な業務

ウ 流れ作業方式や交替制勤務による業務であって、時間単位で新たな休暇を取得する者を勤務体制に組み込むことによって業務を遂行することが困難な業務

なお、指針では、時間単位での取得ができないこととなった労働者であっても、半日単位での取得を認めること等、制度の弾力的な利用が可能となるように配慮することとされています。

### (3) 労働者代表等からの意見聴取

〈改正法23条の3第4項〉

事業主は、本制度の措置を選択し、講じようとするときは、あらかじめ労働者の過半数で組織する労働組合がある場合はその労働組合、そのような労働組合がない場合においては、労働者の過半数を代表する者から意見を聴かなければならないこととされています。

### (4) 実務対応

柔軟な働き方を実現するための措置については、施行日までに検討すべき事項や実施すべき事項が多いため、漏れなく行う必要があります。具体的に見ていきましょう。

#### ① 実施する措置の選択

まず、10月1日以降に実施する2以上の措置について、会社の実情を踏まえて検討する必要があります。措置を講じるにあたっては、改正指針では、職場の実情を反映するため、事業所の業務の性質、内容等に応じて講じる措置の組合せを変えたり、それまでの各制度の事業所における活用状況にも配慮することが望ましいとされています。例えば、工場と本社がある会社では、それぞれ異なる組合せの措置を講じることも考えられるわけです。また、労働者は事業主が講じる2以上の措置のうち、1つを

選択することとされていますが、例えば、短時間勤務の制度を選択した労働者が、在宅勤務等の措置に準じた措置を利用することができる制度とする等、労働者が選択した措置と併せて、その他の制度を同時に利用できる制度とすることが望ましいとされています。

#### ② 労働者代表等からの意見聴取

(3)の通り、措置を選択し、講じようとするときは、あらかじめ労働者代表等の意見聴取が必要であるため、注意が必要です。意見聴取の方法について詳細は示されていませんが、書面で行うことが望ましいでしょう。なお、改正指針では、労働者代表等からの意見を聴くにあたっては、子を養育する労働者からの意見聴取や労働者に対するアンケート調査も併せて行うことが望ましいとされています。

#### ③ 労使協定の締結

措置を講じるにあたって、入社1年未満の者や、所定労働日数が2日以下の者等を労使協定で制度の対象外とする場合は、その旨の労使協定の締結が必要です。

#### ④ 就業規則の規定

本制度は今回の改正で新設された制度であり、規程等への定めが必要です。具体的な規定は**規定例2**を参照してください。

なお、本制度で講じる柔軟な働き方の措置について、子が3歳になるまでの間に労働者に個別に知らせ、意向確認等をする制度も10月1日以降実施する必要があります。これについては、次の「個別周知・意向確認および意向聴取・配慮」を参照してください。

#### 【規定例2】\*

(柔軟な働き方を実現するための措置)

##### 第●条

- 1 3歳以上小学校就学始期に達するまでの子を養育する従業員（日雇い従業員を

除く)は、次の各号のいずれかの措置を選択して利用することができる。

(1) 時差出勤の制度

(2) 1年間につき10日の●●休暇の付与

2 前項にかかわらず、労使協定によって除外された次の従業員は、措置を利用することはできない。

(1) 入社1年未満の者

(2) 所定労働日数が2日以下の者

3 第1項第1号に定める時差出勤は、始業・終業時刻の繰上げまたは繰下げを所定就業時刻から1時間の範囲で行うものとする。

4 第1項第2号に定める●●休暇は、始業の時刻から連続し、または終業の時刻まで連続した時間単位で取得できるものとする。この場合の休暇1日の時間数は、1日の所定労働時間数とする。

…以下略…

※柔軟な働き方を実現するための措置として、時差出勤制度と新たな休暇の措置を講じた場合の規定例

## ② 個別周知・意向確認および意向聴取・配慮

今回の改正では、現行法における労働者から妊娠・出産等について申出があった場合の個別周知・意向確認に加え、個別の意向聴取および配慮が義務付けられます。また、新たに、3歳未満の子を養育する労働者に対して、柔軟な働き方を選択するための措置について、個別周知、意向確認、意向聴取、配慮を行うことが義務付けられます。それでは、詳しく見ていきましょう。

### (1) 妊娠・出産等について申出があった場合の措置

〈改正法21条2項・3項、

改正則69条の6、69条の7〉

労働者から妊娠・出産等の申出があった場合、現行法における個別周知・意向確認

に加え、仕事と育児の両立にかかる就業条件に関する個別の意向を聴取（意向聴取）することが義務付けられます。また、意向聴取後、当該労働者の就業条件を定めるにあたっては、労働者の意向に配慮しなければならないこととされます。

#### ① 意向聴取

新たに義務付けられる意向聴取では、以下の就業条件について、労働者の個別の意向を聴取することとされています。

ア 始業および終業の時刻

イ 就業の場所

ウ 子の養育に関する制度または措置\*を利用することができる期間

エ その他職業生活と家庭生活との両立の支障となる事情の改善に資する就業に関する条件

※育児休業に関する制度、子の看護等休暇に関する制度、所定外労働の制限に関する制度、時間外労働の制限に関する制度、深夜業の制限に関する制度、育児短時間勤務、育児短時間勤務の代替措置、柔軟な働き方を実現するための措置、その他子の養育に関する制度または措置

また、意向聴取の方法については、個別周知・意向確認と同様、①面談、②書面の交付、③ファクシミリを利用しての送信、④電子メール等の送信とされています。なお、③、④については労働者が希望した場合に限る点も同様です。

#### ② 配慮

意向聴取した内容についての配慮は、労働者の意向の内容を踏まえた検討を行うものであり、改正指針から以下のような事項が考えられます。

① 始業および終業の時刻に係る調整

② 就業の場所に係る調整

③ 業務量の調整

④ 子の養育に関する制度または措置を利用することができる期間の見直し

## ⑤ その他労働条件の見直し

なお、指針では、上記のほか、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は短時間勤務の制度や子の看護等休暇等の利用が可能な期間を延長すること、労働者がひとり親家庭の親である場合で希望するときには、子の看護等休暇の付与日数に配慮することが望ましいとされています。

## (2) 3歳に満たない子を養育する労働者に対する措置

(改正法23条の3第5項・第6項、改正則75条の7～75条の10)

事業主が講じる「柔軟な働き方を実現するための措置」(以下、「対象措置」という)の選択に資するよう、3歳に満たない子を養育する労働者に対して、対象措置について、個別周知、措置の利用についての意向確認、就業条件に関する個別の意向聴取・配慮をすることが義務付けられます。

### ① 個別周知・意向確認の実施時期

個別周知・意向確認は、子が1歳11カ月到達した日の翌々日から2歳11カ月に達する日の翌日までの1年間に行うこととされています。

### ② 個別周知する事項

個別周知する事項は以下の通りです。

- ア 対象措置
- イ 対象措置にかかる申出の申出先
- ウ 3歳以降小学校就学前までの子を養育する以下の制度
  - ・所定外労働の制限
  - ・時間外労働の制限
  - ・深夜業の制限

### ③ 個別周知・意向確認の方法

個別周知・意向確認を行う方法については、妊娠・出産等の申出時と同様、①面談、

②書面の交付、③ファクシミリを利用しての送信、④電子メール等の送信とされており、③、④については労働者が希望した場合に限るとされています。

### ④ 意向聴取・配慮

意向聴取と配慮の内容については、(1)の妊娠・出産等の申出時と同様です。

## (3) 実務対応

改正後は、①労働者から妊娠・出産等の申出があった場合と、②労働者の子が3歳になる前の2つのタイミングで、それぞれ個別周知、意向確認、意向聴取、配慮が必要となります。特に②については、労働者の申出がなくても実施する必要があるため注意が必要です。この場合、子の年齢を把握したうえで、ある程度実施する時期を決めて、その時点で対象となる労働者に対して実施することが考えられます。

実施の方法については、面談、書面の交付、ファックス、電子メール等のいずれかとなりますが、周知する事項を漏れなく伝えることや、意向聴取した内容の認識が異なることがないように、書面を作成することが望ましいでしょう。3歳になる前の個別周知、意向確認、意向聴取、配慮に関する文書については新たに作成する必要がありますが、妊娠・出産等の申出があった場合の個別周知・意向確認については、すでに書面で行っている場合、その書面に意向聴取する就業条件や、配慮することとなった内容について記載欄を追加で設けることが考えられます。なお、妊娠・出産等の申出があった場合の個別周知事項について、現行では雇用保険の「育児休業給付」について周知することとされていますが、来年4月1日以降、雇用保険法の改正により新たに創設される「出生後休業支援給付」についても記載することとされたため、注意

が必要です（改正則69条の4）。

## Ⅳ 企業の対応スケジュール

以上、育児・介護休業法の改正法の実務対応について見てきました。改正法の対応

にあたっては、実施するまでに、書面等の準備や労使協定の締結、意見聴取等が必要になる事項が多いため、改正内容を把握したうえで、全体のスケジュールを組んで計画的に準備を行う必要があります。対応スケジュールの例を挙げておきますので、参考にしてください（図表2）。

図表2 企業の対応スケジュール

企業の対応		令和6年(2024年) 11/1	令和7年(2025年) 4/1(施行日)	令和7年(2025年) 10/1(施行日)	
就業規則等の改正	子の看護休暇にかかる改正	規程の改定・届出	改正法施行・運用		
	介護休暇にかかる改正	規程の改定・届出			
	所定外労働の制限にかかる改正	規程の改定・届出			
	柔軟な働き方として講じる措置			規程の改定・届出	改正法施行・運用
労使協定の締結	子の看護休暇、介護休暇の適用除外協定の再締結	労使協定締結	改正法施行・運用		
介護両立支援制度等の個別周知・意向確認等	個別周知・意向確認の書面等の準備	書面等の作成			
	40歳のタイミングでの早期情報提供の書面等の準備	書面等の作成			
介護両立支援制度等を利用しやすい雇用環境整備	実施措置検討	実施の準備			
柔軟な働き方として講じる措置の検討・準備		実施措置等の検討	意見聴取	労使協定締結	改正法施行・運用
個別周知・意向確認、意向聴取、配慮等	妊娠・出産等の申出があった場合の個別聴取・配慮の書面等の準備			書面等の作成	改正法施行・運用
	子が3歳に達するまでの適切な時期に行う個別周知・意向確認、意向聴取・配慮の準備			書面等の作成	

著者 社会保険労務士法人ヒューマンテック経営研究所  
 特定社会保険労務士 島 麻衣子  
 ビジネスガイド 2024年 11月号より