

# 改正 育児・介護休業法 (次世代法, 雇用保険法, 職業安定法) 施行直前チェック

社会保険労務士 川嶋 英明

## 1 令和7年4月10月施行の改正

令和6年の通常国会では、育児・介護休業法や雇用保険法といった企業の人事労務に影響のある法改正がいくつもなされました(図表1)。

これらの大半は令和7年4月もしくは10月の施行となります。そのため、改正法成立から本日までの間に、対応を進めてきた会社も多いと思われる一方、まだまだ対応が不十分な会社もあるのではないのでしょうか。

そのため、本稿では昨年の通常国会で成立した改正育児・介護休業法および雇用保険法の内容をおさらいしつつ、必要な対応についてチェックリストの形式でまとめて解説を行っていきます。

## 2 令和7年4月1日施行

### ① 育児・介護休業法(育児関連)

#### (1) 子の看護休暇の見直し

子の看護等休暇については、今回の改正で以下のように変更されます。

改正項目	改正内容
取得可能な事由	取得可能事由に以下の事由が追加 ・感染症に伴う学級閉鎖等 ・入園(入学)式、卒園式
対象となる子の年齢	「小学校就学始期までの子」から、「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)」に変更
労使協定による適用対象外	「継続して雇用された期間が6カ月未満の労働者」の要件は撤廃(「1週間の所定労働日数が2日以下の従業員」については、変更なし)

以上の変更により、取得事由が子の看護に限定されなくなったことから、今回の改正で、子の看護休暇の名称は「子の看護等休暇」に変更されます。

また、今回の改正により、労使協定の再締結、就業規則(育児・介護休業規程)の改定が必要となりますが、類似の制度である介護休暇についても同様の改正があるため、対応の際は併せて行うと効率が良いでしょう。

#### (2) 所定外労働の制限の対象拡大

育児・介護休業法の定めにより、労働者から請求があった場合、原則、会社は当該労働者に所定外労働を行わせることはできません。

現行法では、この所定外労働の制限の対象となる子の年齢を「3歳に満たない子」

図表 1 改正の概要

施行日	改正内容	法律	
令和7年 4月1日	子の看護休暇の見直し	育児関連	育児・ 介護休業法
	所定外労働の制限の対象拡大		
	育児のためのテレワーク導入の努力義務化		
	育児短時間勤務の代替措置にテレワークを追加		
	育児休業取得状況の公表義務が300人超の企業に拡大		
	介護休暇の見直し	介護関連	
	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		
	介護のためのテレワーク導入の努力義務化		
	一般事業主行動計画策定時の育児休業取得等に関する状況把握・数値目標設定の義務付け	次世代法	
	育児・介護休業法に違反した場合の求人不受理（介護関連）	職業安定法	
	出生後休業支援給付の創設	雇用保険法	
育児時短就業給付の創設			
正当な理由のない自己都合離職者への基本手当の給付制限期間の見直し			
教育訓練支援給付金の縮小（※）			
就業促進定着手当の縮小（※）			
令和7年 10月1日	柔軟な働き方を実現するための措置等が事業主の義務に	育児関連	育児・ 介護休業法
	仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取・配慮の義務化		
	育児・介護休業法に違反した場合の求人不受理（育児関連）	職業安定法	
	教育訓練休暇給付金の創設	雇用保険法	
令和10年 10月1日	雇用保険の適用拡大	雇用保険法	

※ 会社が行う対応が特にないため、本稿では解説を省略しています。

と定めていますが，改正法施行後は「小学校就学の始期に達するまでの子」となります。

所定外労働の制限については，よほどのことがない限り育児・介護休業規程に定めがあるはずですので，当該箇所の変更等が必要です。

### (3) 育児のためのテレワーク導入の努力義務化

育児・介護休業法では，事業主に対し，

子を養育する労働者に関して，育児目的休暇や時差勤務，フレックスタイム制の導入などを努力義務として課していますが，今回の改正により，「3歳に達するまでの子を養育する労働者」に対する措置として，「在宅勤務等（テレワーク）」が追加されます。

あくまで努力義務ですので，会社として可能な範囲での対応になるかと思われませんが，導入を検討する際は，他の制度との兼ね合いも考慮する必要があるでしょう。

#### (4) 育児短時間勤務の代替措置に テレワークを追加

育児・介護休業法では、事業主に対し、育児短時間勤務を講じることを義務付けています。

一方で、育児短時間勤務を行うことが困難な業務に従事する労働者に関しては、労使協定により育児短時間勤務の対象外とすることが可能です。ただし、その場合、育児短時間勤務の代替措置も併せて定める必要があります。この代替措置に当たるものとしてはフレックスタイム制や時差出勤制度などがありますが、今回の改正でこれにテレワークが追加されます。

その性質上、育児短時間勤務を行うことが困難な業務がない場合、対応は不要です。

#### (5) 育児休業取得状況の公表義務が 300人超の企業に拡大

現行の育児・介護休業法では、従業員が1,000人を超える企業に対し、男性労働者の育児休業等の取得状況を年1回公表することを義務付けています。この公表義務のある企業の範囲が、今回の改正で、1,000人超から300人超に拡大されます。つまり、300人超から1,000人以下の企業については、今回の改正でその対応を行わなければならないということです。

本制度が企業に義務付けている公表内容

は、**図表2**のうち、いずれか一つとなります。

なお、公表は年1回、公表を行う日の属する事業年度の直前の事業年度（公表前事業年度）の状況について必要です。公表の時期は公表前事業年度終了後、概ね3カ月以内となります。例えば、事業年度末が令和7年3月という場合、初回公表期限は令和7年6月末、令和7年4月の場合は令和7年7月末になるわけです。

事業年度によっては、公表まで時間がない場合もありますので、どちらを公表するかに加え、公表の場（自社のホームページもしくは厚生労働省の「両立支援のひろば」）を早めに決めるなど、対応を急ぎたいところです。

#### チェックリスト

##### (1) 子の看護等休暇

- 育児・介護休業規程の子の看護休暇の名称を子の看護等休暇に変更した
- 育児・介護休業規程の子の看護等休暇の取得事由に「感染症に伴う学級閉鎖等」「入園（入学）式、卒園式」を追加した
- 育児・介護休業規程の子の看護等休暇の対象を「小学校就学始期までの子」から、「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）」に変更した
- 育児・介護休業規程および労使協定から

**図表2** 育児休業取得状況の公表義務

- (ア) 育児休業等の取得割合
- (イ) 育児休業等と育児目的休暇の取得割合

##### (ア) の計算方法

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

##### (イ) の計算方法

(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) ÷ 配偶者が出産した男性労働者の数

「継続して雇用された期間が6カ月未満の労働者」の要件を削除した

**(2) 所定外労働の制限**

育児・介護休業規程の所定外労働の制限の規定の対象範囲を「3歳に満たない子」から「小学校就学の始期に達するまでの子」に変更した

**(3) 育児のためのテレワーク導入の努力義務化**

育児のためのテレワーク導入について検討を行った

(導入する場合) テレワーク関連の規定を整えた

**(4) 育児短時間勤務の代替措置にテレワークを追加**

育児短時間勤務の代替措置が必要な労働者がいる

(必要な労働者がいる場合) 代替措置としてテレワークについて検討を行った

(導入する場合) テレワーク関連の規定を整えた

**(5) 育児休業取得状況の公表義務が300人超の企業に拡大**

自社は300人超から1,000人以下の会社に該当する

公表の必要のある項目をきちんと把握できている

公表の期限を把握できている

公表の場所を決めている

**(6) その他**

就業規則の改定を行った場合について、それを労働者に周知し、監督署に提出した

のできた「継続して雇用された期間が6カ月未満の労働者」という要件が廃止されます。「1週間の所定労働日数が2日以下の従業員」について変更がないのも同様です。

必要な対応も子の看護休暇と同じですので、子の看護休暇と併せて、労使協定の再締結、就業規則（育児・介護休業規程）の改定を行うとよいでしょう。

**(2) 介護両立支援制度等の個別周知・意向確認の義務付け**

今回の法改正にて、労働者が家族の介護に直面した旨を申し出た時、介護と仕事の両立支援制度等について個別の周知・意向確認を行うことが事業主に義務付けられました。

こちらは育児休業制度の個別周知・意向確認の仕組みを参考にした制度であり、以下の通り、基本的には育児休業のものを踏襲しています。

対象者	家族の介護の申出をした労働者
周知事項	① 次に掲げる制度および措置 i 介護休業に関する制度 ii 介護休暇に関する制度 iii 所定外労働の制限に関する制度 iv 時間外労働の制限に関する制度 v 深夜業の制限に関する制度 vi 介護のための所定労働時間の短縮等の措置 ② 介護休業申出および介護両立支援制度等の申出の申出先 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：③④は労働者が希望した場合のみ

なお、個別周知および意向確認を行うにあたって、介護に関する両立支援制度等の利用を控えさせるような形で行うことは、今回の法令の改正と合わせて改正が行われた指針（子の養育又は家族の介護を行い、

**② 育児・介護休業法（介護関連）**

**(1) 介護休暇の見直し**

こちらは子の看護休暇と足並みを揃える改正となりますが、介護休暇において、労使協定の締結により適用対象外とすること

又は行うこととなる労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために事業主が講ずべき措置等に関する指針)にて、認められない旨が明記されていますので、注意が必要です。

本制度は、育児休業ですで行われていることではあるため、事務手続の簡素化の観点から、対応にあたっては、周知の方法等を育児休業と合わせることも検討すべきです。

また、今回の法改正を受け、厚生労働省から「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・意向確認の措置」を実施するための参考様式が公表されていますので、基本的には、こちらの様式を利用して個別の周知や意向確認を行っていただければ問題はありません。

### (3) 介護両立支援制度等の早期の情報提供の義務付け

こちらは(2)と違い、育児休業等に前例となるような制度がない、介護休業独自の情報提供制度となります。

本制度における「早期」とは以下のいずれかとなります。

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

また、必要となる「情報提供」の内容や周知の方法は(2)と同じものとなります。

ただし、本制度の対象者が40歳という年齢を区切りに行っていることから、同じく40歳に達したときから適用が始まる「介護保険制度」についても「併せて周知することが望ましい」ことが指針で示されているため、できればこちらについても周知を行いたいところです。

なお、(2)で紹介した厚生労働省が公表している参考様式には、介護保険制度のことも記載されていますので、兼用することが可能となっています。

### (4) 仕事と介護の両立支援制度を利用しやすい雇用環境の整備

今回の法改正にて、仕事と介護の両立支援制度を利用しやすい雇用環境の整備を行うことが義務化されます。こちらは(2)と同様に、育児ではすでに先行して義務化されているもので、以下の通り、その内容も育児のものが踏襲されています。

雇用環境整備のための事項	以下のうちいずれかを実施（複数の実施が望ましい）
	① 介護に関する両立支援制度に係る研修の実施
	② 介護に関する両立支援制度に関する相談体制の整備
	③ 介護に関する両立支援制度の利用事例の収集・提供
	④ 介護に関する両立支援制度および両立支援制度の利用促進に関する方針の周知

どの措置を実施するかは会社次第ですが、かかる手間を削減する観点から、周知の方法等を育児のものとは合わせることは検討すべきです。また、上記のうち、④の「制度と介護休業取得促進に関する方針の周知」に関しては、本稿執筆時点で公表されている厚生労働省の参考様式でも、その書式例が挙げられていますので、参考にするとい良いでしょう。

### (5) 介護のためのテレワーク導入の努力義務化

今回の法改正では、要介護状態の対象家族を介護する労働者がテレワークを選択できるよう事業主に努力義務が課せられました。

育児と同様、努力義務であるため、テレ

ワークが困難な業種やテレワークを実施する余裕のない会社については必ずしも対応の必要はありません。一方で、介護を行う労働者をテレワークの対象とする場合、テレワークの運用方法の変更で対応するか、就業規則の規定変更が必要となります。

### チェックリスト

#### (1) 介護休暇

育児・介護休業規程および労使協定から「継続して雇用された期間が6か月未満の労働者」の要件を削除した

#### (2) 個別の周知・意向確認の措置

個別の周知、意向確認のための書式を用意した

#### (3) 早い段階での両立支援制度等に関する情報提供

情報提供が必要な対象者を把握できている

情報提供のための書式を用意した

#### (4) 雇用環境の整備

雇用環境の整備にあたって実施する措置を決定した

#### (5) 介護のためのテレワーク導入の努力義務化

介護のためのテレワーク導入について検討を行った

(導入する場合) テレワーク関連の規定を整えた

#### (6) その他

就業規則の改定を行った場合について、それを労働者に周知し、監督署に提出した

行動計画（以下、「行動計画」という）の策定が義務付けられていますが、今回の改正で、この行動計画の策定・変更にあたって、「状況把握」と「数値目標設定」が義務として追加されています。

この「状況把握」と「数値目標設定」の対象となるのは以下の2つです。

- (ア) 育児休業取得状況：男性労働者の「育児休業等（育児休業および出生時育児休業）取得率」、または男性労働者の「育児休業等および育児目的休暇の取得率」
- (イ) 労働時間の状況：フルタイム労働者の各月ごとの法定時間外労働および法定休日労働の合計時間数

また、もともと行動計画については、「事業主行動計画策定指針」の中で、PDCAサイクルを確立することが重要とされていますが、今回の法改正と併せて改正された本指針には、上記の育児休業等の取得状況および労働時間の状況についての状況把握と数値目標設定についても、このPDCAサイクルの中で行っていくことが効果的であることが追記されます。

なお、100人以下の事業主は行動計画の策定自体が努力義務であるため、上記の状況把握および数値目標設定についても努力義務となります。

こちらは令和7年4月1日施行ではあるものの、すでに策定している行動計画がある場合、施行日以降に開始または変更する行動計画から義務の対象となります。そのため、いつから適用となるかは現在の行動計画の期限次第となりますので、個々の会社で確認しておく必要があります。

### ③ 次世代法

#### ○一般事業主行動計画策定時の状況把握・数値目標設定の義務付け

現行の次世代法では、常時雇用する従業員が100人超の事業主に対し、一般事業主

### チェックリスト

すでに行動計画を策定済みの会社は、現在の行動計画の終了日を把握している

- 行動計画を新規に策定、もしくは変更するにあたって、育児休業取得状況および労働時間について、その「状況」を把握し「数値目標」を設定した
- 行動計画を分析し改善する業務フロー（PDCAサイクル）ができている

#### ④ 職業安定法

##### ○育児・介護休業法に違反した場合の求人 不受理（介護関連）

職業安定法では、職業紹介事業者等に対し、求人の全件受理の義務を課していますが、法令違反等をしている事業者の求人に関しては、例外的に不受理とすることが可能です。

今回、政令改正により、この不受理とする要件に、「家族の介護の必要性を申し出たことを理由とした不利益取扱い」をした事業者で、是正を求める勧告に従わずに公表された場合が追加されます。

なお、併せて育児についても同様の政令改正が行われる予定ですが、施行日が異なるため、別途後述します。

図表3 出生後休業支援給付

対象者	雇用保険の一般被保険者または高年齢被保険者
支給要件	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 出生後休業を開始した日前2年間に、みなし被保険者期間が通算して12カ月以上</li> <li>● 対象期間内にした出生後休業の日数が通算して14日以上</li> <li>● 当該被保険者の配偶者も当該出生後休業に係る子について出生後休業をしたとき</li> </ul>
対象期間	夫や養子の父母等：その子の出生の日から起算して8週間を経過する日の翌日まで 実母：その子の出生の日から起算して16週間を経過する日の翌日まで
給付内容	日額：当該被保険者が出生後休業を開始した日の前日を受給資格に係る離職の日とみなした場合に算定される賃金日額に相当する額の100分の13 給付日数：対象期間に14日以上の子の育児休業を取得した場合に28日間を限度に支給
配偶者の育児休業取得を要件としない場合（ひとり親家庭もしくは、配偶者がフリーランス等）	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 配偶者のない者その他厚生労働省令で定める者である場合</li> <li>2. 当該被保険者の配偶者が適用事業に雇用される労働者でない場合</li> <li>3. 当該被保険者の配偶者が当該出生後休業に係る子について産後休業等をした場合</li> <li>4. 1. から3. までは掲げる場合のほか、当該被保険者の配偶者が当該出生後休業に係る子を養育するための休業をすることができない場合として厚生労働省令で定める場合</li> </ol>
申請方法等	育児休業給付金または出生時育児休業給付金と併せて申請

#### ⑤ 雇用保険法

##### (1) 出生後休業支援給付の創設

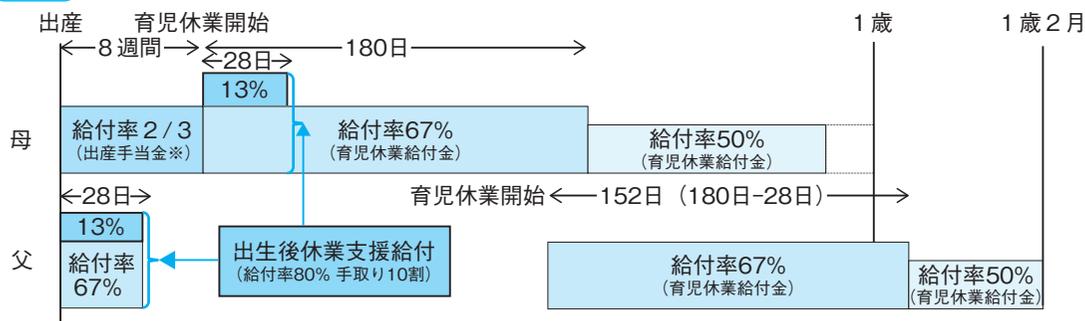
育児休業に関して新たに2つの給付が創設されますが、その内の一つが出生後休業支援給付です。こちらは子の出生後間もない期間に両親が共に育児休業を取得することを促進するためのもので、要件を満たした場合、育児休業給付とは別給付として支給されます。

なお、配偶者がいない、もしくはフリーランス等で雇用保険に加入していない場合のように、ライフスタイルや働き方で不公平が出ないように、本給付ではそういった場合であっても支給される仕組みが設けられているため、ひとり親家庭だから手続きは不要などと早合点しないことも重要です。

制度の概要は図表3の通りです。

出生後休業支援給付と次の育児時短就業給付については、ただでさえ複雑さを増す育児関連の制度や給付をさらに複雑化させるものである一方、万が一、会社側のミスで、条件を満たしているにもかかわらず給付が受けられないとなると、大きな問題となり得ます。

図表4 出生後休業支援給付・育児休業給付等のイメージ



(厚生労働省「令和6年雇用保険制度改正（令和7年4月1日施行分）について」を一部変更)

そのため、まずは担当者が制度の概要を把握することを第一としつつ、そのうえで労働者に対して制度の周知を行う必要があるでしょう。また、令和7年1月1日改定の「育児休業等給付の内容と支給申請手続」という厚生労働省のパンフレットでは、制度の詳細や支給申請の流れや様式も公開されていますので、こちらをもとに制度への理解を深めたり、あるいは申請に関するシミュレートを行ったりすることも検討すべきです。特に、本給付を受けるにあたっては、会社に所属する労働者だけでなく、その配偶者の育児休業の状況を把握する必要がありますので、育児休業の申請と併せてそれができるよう、社内様式を整えておく必要があります。

なお、これは厳密には育児・介護休業法の改正となりますが、本制度の導入に併せて、育児に関する個別の周知・意向確認の周知事項に、この出生後休業支援給付が追加されます。厚生労働省が公表している、法改正対応版の個別の周知・意向確認のための書式例ではこれに対応したものとなっているため、こちらを活用するとよいでしょう。

## (2) 育児時短就業給付の創設

育児休業等給付のもう一つの新しい制度

が育児時短就業給付です。

育児時短就業給付とは、被保険者が育児のための短時間勤務を行う労働者に支給されるもので、短時間勤務によって減額された賃金の一部を補助するものとなります。

育児時短就業給付の概要は次ページ図表5の通りです。

こちらも、本稿執筆時点では正式な様式は出てきていませんが、パンフレットの公表自体は予定されていますので、そちらが公表され次第、一度、申請に関して会社内でシミュレートすることも検討すべきでしょう。

出生後休業支援給付と違い、育児時短就業給付については個別の周知・意向確認の際の義務に含まれていませんが、聞かされていなかったなどのトラブルを避けるためにも、できれば周知や意向確認は行っておきたいところです。

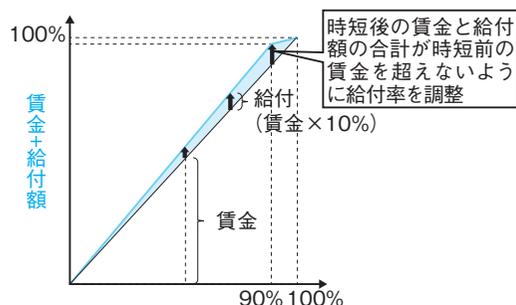
## (3) 正当な理由のない自己都合退職者への基本手当の給付制限期間の見直し

労働者が正当な理由のない自己都合退職を行った場合、給付制限期間が設けられるため、退職後すぐに基本手当をもらうことはできません。しかし、こうした給付制限が、労働者の円滑な労働移動を阻害しているとの見方もあり、今回の改正対象とされ

**図表5** 育児時短就業給付

対象者	雇用保険の一般被保険者または高年齢被保険者
支給要件	<ul style="list-style-type: none"> <li>2歳に満たない子を養育するため、所定労働時間を短縮することによる就業</li> <li>育児時短就業を開始した日前2年間に、みなし被保険者期間が通算して12カ月以上であったとき（育児休業給付の支給を受けていた場合であって、当該育児休業給付にかかる育児休業終了後、引き続き育児時短就業したときも同様）</li> </ul>
給付額	<ul style="list-style-type: none"> <li>支給対象月ごとに、当該支給対象月に支払われた賃金の額に100の10を乗じて得た額（その額に当該賃金の額を加えて得た額が支給限度額を超えるとときは、支給限度額から当該賃金の額を減じて得た額）</li> <li>育児時短就業給付就業開始時賃金日額（当該被保険者が育児時短就業を開始した日の前日を受給資格に係る離職の日とみなした場合に算定される賃金日額に相当する額）に30を乗じて得た額の100の90に相当する額以上あるとき、支給額は100の10から一定の割合で逡減</li> </ul>
申請方法等	<ul style="list-style-type: none"> <li>支給対象月の初日から起算して4カ月以内に、当該被保険者や子に関する情報、短縮前の一週間の所定労働時間等を記載した「育児時短就業給付受給資格確認票・（初回）育児時短就業給付金支給申請書」を添付書類と一緒に提出</li> <li>職業安定所所長の定める期間内に「育児時短就業給付金支給申請書」を提出</li> </ul>

**図表6** 育児時短就業給付のイメージ



時短勤務前の賃金に対する比率

（出典：厚生労働省「令和6年雇用保険制度改正」（令和7年4月1日施行分）について）

ました。

（ア）自己都合退職者の給付制限期間等

令和2年10月より、もともと原則3カ月とされていた給付制限期間は2カ月に短縮されています。ただ、転職を試みる労働者が安心して再就職活動を行えるようにするため、今回の法改正のタイミングで通達が変更されました。これにより、給付制限期間が1カ月に短縮されます。

（イ）リ・スキリングを伴う自己都合退職

給付制限については（ア）とは別に、自ら教育訓練を行って再就職を目指す労働者が円滑に求職活動を行えるよう、自ら雇用

の安定および就職の促進に資する教育訓練を行った場合に給付制限を解除する法改正が行われます。

給付制限期間については、退職後のことなので基本的に会社に関与することはありませんが、退職後の基本手当について労働者から聞かれることもあると思いますので、人事労務担当者としては、知識として持っておく必要はあるでしょう。

### チェックリスト

#### （1）出生後休業支援給付

- 担当者が制度の概要を把握できている
- 制度について労働者に周知できている
- 育児の個別の周知・意向確認の資料に出生後休業支援給付のことを記載した
- 育児休業等に関する意向を確認する際に、自社の社員だけでなくその配偶者の意向を把握できる業務フローとなっている
- 支給申請の様式が正式に公表された際に、その内容を検討する体制ができている

#### （2）育児時短就業給付

- 制度の概要を把握できている
- 制度について労働者に周知できている
- 支給申請の様式が正式に公表された際に、その内容を検討する体制ができている

(3) 正当な理由のない自己都合離職者への基本手当の給付制限期間の見直し

□給付制限期間が変更されたことの詳細について、労働者に説明できる程度には把握できている

### 3 令和7年10月1日施行

#### ① 育児・介護休業法（育児関連）

#### (1) 柔軟な働き方を実現するための措置の義務付け

今回の改正で、子を養育する労働者がフルタイムでの柔軟な働き方が可能となるよう、3歳以上小学校就学前の子を養育する労働者に関して、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。

詳細は図表7の通りです。

上記の措置を講ずるにあたっては、過半数労組もしくは労働者代表の意見聴取が必要となりますが、施行日当日には措置を講じている必要があるため、意見聴取に関し

ては施行日よりも前に行っておく必要があります。

なお、事業主が講ずべき措置については、省令等により、次ページ図表8の通り、細かい部分までその条件が決まっているため注意が必要です。

また、講ずるとした措置については、以下の通り、その周知と意向聴取が必要です。

対象者	3歳の誕生日の1カ月前までの1年間（1歳11カ月に達する日の翌々日から2歳11カ月に達する日の翌日まで）の子を持つ労働者
周知事項	① 事業主が講ずるとした対象措置（2つ以上）の内容 ② 対象措置の申出の申出先 ③ 所定外労働の制限、時間外労働の制限、深夜業の制限に関する制度
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）③④は労働者が希望した場合のみ

本制度は、実施する措置を会社の判断で一気に2つ以上増やさないといけない、という点で、非常に会社の負担の大きい制度となっています。

そのため、会社として余裕がない場合は、すでにある制度の対象者や対象期間などを拡大し、本制度の措置に合わせることも検

図表7 柔軟な働き方を実現するための措置の義務付け

対象者	3歳以上小学校就学前の子を養育する労働者
事業主が講ずべき措置	以下から2つ以上の措置を行う必要がある ① フレックスタイム制もしくは始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ ② テレワーク等 ③ 新たな休暇の付与（養育両立支援休暇の付与） ④ 短時間勤務制度 ⑤ 保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与  労働者は事業主が構ずる2つ以上の措置から1つを選択可能
労使協定で対象外とできる労働者	① 事業主に引き続き雇用された期間が1年に満たない労働者 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労働者（休暇の時間単位での取得の場合に限る）
不利益取扱いの禁止	会社は、労働者が本制度にかかる措置の申出をしたこと、もしくは措置が講じられたこと、意向聴取で確認した内容を理由として、解雇その他不利益な取扱いをしてはならない

**図表8** 講ずべき措置の注意点

講ずべき措置	注意点
フレックスタイム制もしくは始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ	<ul style="list-style-type: none"> <li>1日の所定労働時間を短縮することなく利用可能であること</li> <li>フレックスタイム制と始業・終業時刻の繰上げ・繰下げの2つの措置を同時に実施しても、講ずべき措置を2つ実施したことにはならない</li> </ul>
テレワーク	<ul style="list-style-type: none"> <li>週所定労働日数が5日の労働者に対しては、月10日以上の日数。5日以外の場合は、勤務日の半数程度の日数</li> <li>1日の所定労働時間を短縮することなく利用可能であること</li> <li>原則、時間単位での利用が可能なるものであること</li> <li>就業場所は原則、自宅。事業主が認める場合にはサテライトオフィス等も可</li> </ul>
新たな休暇の付与（養育両立支援休暇）	<ul style="list-style-type: none"> <li>法定の年次有給休暇や子の看護等休暇とは別の休暇</li> <li>子の人数にかかわらず年間10日以上取得可能</li> <li>原則、時間単位で取得可能なものであること</li> <li>1日の所定労働時間を短縮することなく利用可能であること</li> </ul>
短時間勤務制度	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>そのうえで、他の措置（所定労働時間を5時間や7時間とする措置や、1週間のうち特定の曜日だけ短時間とする措置など）も併せて講ずることが望ましい</li> </ul>
保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与	<p>その他これに準ずる便宜の供与とは、例えば、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などをいう</p>

討すべきです。例えば、育児短時間勤務の範囲を拡大するといった対応がこれに当たります。

## (2) 仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取・配慮の義務化

今回の改正で、妊娠・出産の申出時や子が3歳になる前に、労働者の仕事と育児の両立に関して、個別の意向聴取・配慮が事業主に義務付けられます（図表9）。

聴取した労働者の意向の内容によっては、会社の状況や意向の兼ね合いから配慮が困難な場合もあると思いますが、そのような場合、困難な理由を当該労働者に説明するなど、丁寧な対応が必要となります。

### チェックリスト

#### (1) 柔軟な働き方を実現するための措置の義務付け

- 実施する2つ以上の措置を決定した
- 決定した措置は法令の基準を満たしている

- 措置の実施にあたって過半数労組もしくは労働者代表の意見を聴取した
  - 特定の労働者を適用対象外とする場合、労使協定を締結した
  - 周知・意向聴取の体制を整備できている
- #### (2) 仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取・配慮の義務化
- 意向聴取のための体制を整備できている
  - 聴取した意向に配慮できる体制を整備できている

## ② 職業安定法

### ○育児・介護休業法に違反した場合の求人不受理（育児関連）

2の④で見た通り、政令の改正により、育児・介護休業法に違反した場合で、是正を求める勧告に従わずに公表された事業主に関しては、職業紹介事業者等は、その求人を不受理とすることが可能となります。育児と介護で施行のタイミングが異なる

図表 9 個別の意向聴取・配慮の義務付け

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カ月前までの1年間 (1歳11カ月に達する日の翌々日から2歳11カ月に達する日の翌日まで)
聴取すべき内容	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）
配慮に当たたる措置	<ul style="list-style-type: none"> <li>勤務時間帯・勤務地にかかる配置</li> <li>業務量の調整</li> <li>両立支援制度の利用期間等の見直し</li> <li>労働条件の見直し 等</li> </ul> その他配慮について望ましいこととして、 <ul style="list-style-type: none"> <li>子に障害がある場合等で希望するときは、短時間勤務制度や子の看護等休暇等の利用可能期間を延長すること</li> <li>ひとり親家庭の場合で希望するときは、子の看護等休暇等の付与日数に配慮すること</li> </ul>
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：③④は労働者が希望した場合のみ

のは、育児の場合、その対象となるのが、以下の通り、前項で見た3の①(1)と(2)に関する違反だからです。

- ① 労働者からの就業に関する意向確認を理由とした不利益取扱いの禁止
- ② 柔軟な働き方を実現するための措置（3歳から小学校就学までの子を養育する労働者に対する始業時刻等の変更等の措置）の実施義務違反
- ③ 柔軟な働き方を実現するための措置に係る申出をしたこと等を理由とした不利益取扱いの禁止

### ③ 雇用保険法

#### ○教育訓練休暇給付金の創設

今回の改正で、雇用保険の教育訓練給付に、新たに教育訓練休暇給付金というものが創設されます。こちらは、労働者が自発的な能力開発のため、被保険者が在職中に教育訓練のための休暇を取得した場合に、その期間中の生活を支えるための基本手当

に相当する給付金となります。

教育訓練休暇給付金の詳細は以下の通りです。

対象者	雇用保険の一般被保険者
支給要件	<ul style="list-style-type: none"> <li>教育訓練のための休暇（無給）を取得すること</li> <li>休暇開始日の前日から数えて、算定基礎期間（雇用保険の被保険者であった期間）に相当する期間が5年以上</li> <li>休暇開始日前2年間におけるみなし被保険者期間（算定基礎期間のうち、受給資格の有無を判定する期間）が通算して12カ月以上</li> </ul>
受給期間	休暇開始日から起算して1年間のうち、教育訓練休暇を取得している日
給付内容	日額：計算方法は基本手当の日額の計算方法と同じ（休暇開始日の前日を受給資格に係る離職の日とみなしたうえで計算） 所定給付日数：算定基礎期間に応じて90日、120日、150日のいずれか

基本手当に相当する給付金という性質上、支給条件だけでなく、支給を受けた後についても基本的には、基本手当と同じとなります。そのため、本給付金を受けた後すぐに退職した場合、原則、基本手当はも

られません。

また、本給付金は、そもそも会社に自発的な訓練のための休暇制度がなければ活用はできない一方、こうした休暇制度を設けること自体は会社の義務ではありません。

そのため、本制度における対応は、会社として自発的な訓練のための休暇制度を設けるかどうかの検討から始まります。そして、設ける場合は、就業規則に制度について定めることに加え、休暇中は無給とする制度であることも求められます。

#### チェックリスト

- 会社主導ではない、自発的な訓練のための休暇制度を設けるか
- 制度を設ける場合、就業規則にその定めを行った
- 設けた休暇制度は有給ではない
- 教育訓練休暇給付金を受給する場合、受給後、しばらくの間、基本手当の支給が受けられないことを周知できる業務フローとなっている

## 4 令和10年10月1日施行

### ○雇用保険の適用拡大

令和6年通常国会の雇用保険法の改正で最も大きな改正といえるのが、雇用保険の

適用拡大です。

現行の雇用保険の加入条件は「31日以上継続して雇用されることが見込まれ」かつ「1週間の所定労働時間が20時間以上」が必要とされています。このうち、1週間の所定労働時間の要件が、今回の改正で、現在の20時間以上から10時間以上に変更されます。

ただし、こちらはその影響の大きさから施行日は令和10年10月1日施行とされています。

そのため、会社としても今すぐに対応が必要というわけではありません。とはいえ、何のためにこれだけの準備期間が設けられているかを考えれば、その対応について、今のうちから検討しておいたほうがよいでしょう。

なお、雇用保険では、この「1週間の所定労働時間が20時間以上」を基準としている制度が非常に多いこともあり、本改正の影響は雇用保険の加入手続き以外にもあるのですが、会社の対応が特に必要となるのは加入手続きに限られるため、本稿では解説を省略しています。

#### チェックリスト

- 雇用保険の適用拡大がいつからか把握できている
- 雇用保険の適用拡大にあたって会社がすべき対応の検討を始めている

#### 【執筆者略歴】川嶋 英明（かわしま ひであき）

社会保険労務士。社会保険労務士川嶋事務所所長。就業規則作成変更・労務相談を中心に社労士業務を行う傍ら、「いい会社」を支援するためのコンサルティングファーム「TNC」のメンバーとしても活動。著書に『定年後再雇用者の同一労働同一賃金と70歳雇用等への対応実務』、『就業規則作成・書換のテクニック』（日本法令）。

著者 社会保険労務士川嶋事務所  
社会保険労務士 川嶋 英明  
ビジネスガイド 2025年 3月号より