



**全事業所が対象！
育児・介護休業法改正に係る指針の
実務対応のポイント**

資料作成：特定社会保険労務士 太田 彰

目次

■ 1. はじめに.....	2
■ 2. 指針の概要と背景.....	2
■ 3. 指針が求めている講ずべき措置の概要.....	3
■ 4. 中小規模事業所における実効性確保へのポイント.....	5
■ 5. 指針による措置を実行しないまたは違反した場合.....	9
■ 6. おわりに.....	9

全事業所が対象！ 育児・介護休業法改正に係る指針の実 務対応のポイント

■ 1. はじめに

2024年に改正された「育児休業、介護休業等育児または家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」（以下「育児・介護休業法」といいます。）が本年4月1日に施行され、それに伴って改正内容に係る指針（平16厚生労働省告示第460号。子の養育または家族の介護を行い、また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）も全面改正され同日付で施行されました。

法改正の目的が、「仕事と育児の両立」「仕事と介護の両立」のための雇用環境整備を、より充実させることとしていることから、その実効性確保のための運用指針も詳細な内容になっています。

ちなみに、改正育児・介護休業法、指針とも対象事業所を限定していません。規模、業種を問わずすべての事業所が対象になっています（改正育児・介護休業法第22条第2項および第4項）。

（注）育児・介護休業法については2025年10月1日にも改正、施行される事項があります。

■ 2. 指針の概要と背景

指針は制定趣旨として、子の養育または家族の介護を行い、また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を社会的にさらに進めるための育児・介護休業法の改正について、その適切かつ有効な実施を図るために必要な事項を定めたものとしています。

そのうえで、改正育児・介護休業法による各措置の実施、運用がより適切、効果的に実行されるよう事業主（管理者）が留意ないし配慮すべき事項、行為を整理しています。

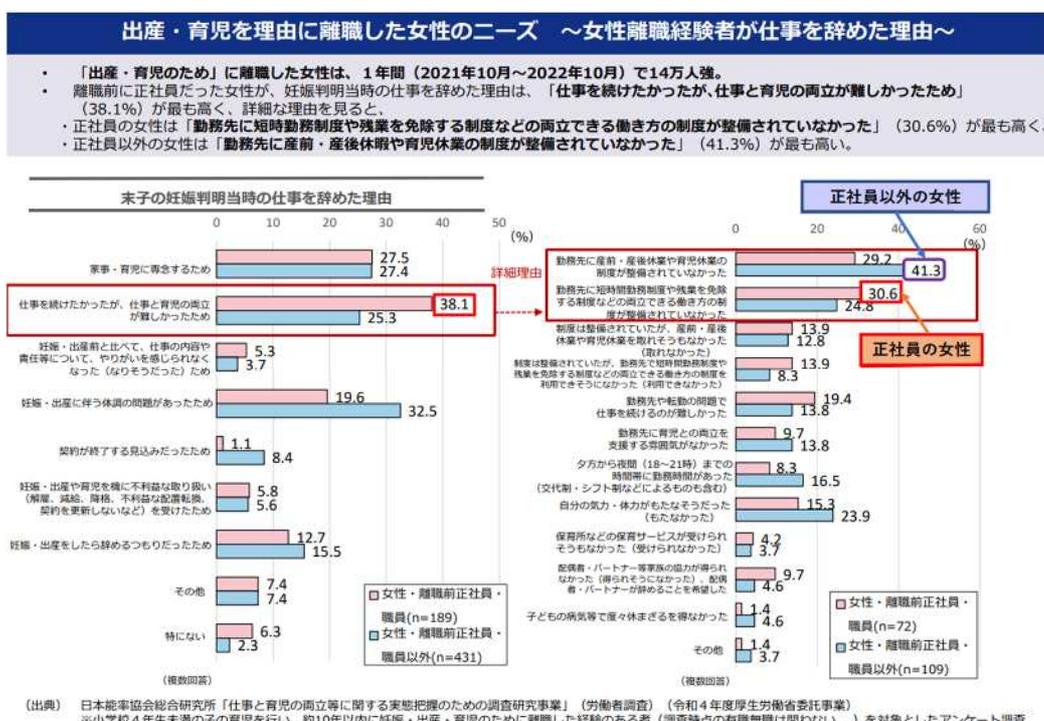
指針は、義務ではありませんが無視や懈怠が育児・介護休業法令の違反につながる場合は厚生労働大臣・都道府県労働局長による指導・勧告等の対象

になります。

指針の前提となっている育児・介護休業法改正の背景には、需要が増大しているにもかかわらず仕事と育児・介護の両立が社会的に進んでいない実態があります。例えば、出産・育児が理由となった離職、それに伴う女性のニーズについては以下の図に示すとおりです（図1）。

（注）指針とは「ある具体的な計画を策定し、あるいは対策を実施するなど行政目的を達成しようとする場合において、準拠すべきよりどころまたは準拠すべき基本的な方向、方法を行政庁が示すこと」です。

図1 出産・育児を理由に離職した女性のニーズ ～女性離職経験者が仕事を辞めた理由～



出典：熊本労働局雇用環境・均等室「育児・介護休業法等の改正の背景」

■ 3. 指針が求めている講ずべき措置の概要

指針では事業主が講ずるべき具体的な措置として以下のように定められています。

（1）期間を定めて雇用されている者からの育児休業の申出に対して適切な判断をすること

前提として、期間を定めて雇用されている者（有期労働契約労働者）であっても業務実態や事業主の言動等により実質的に期間の定めのない労働者とされた裁判例があることに留意する必要があります。そのうえで期間

を定めて雇用されている者であっても「養育する子が1歳6か月に達する日までに労働契約が満了することが明らかでない者に限り、（育児休業の）申出をすることができる（育児・介護休業法第5条）」について「満了することが明らか」か否かの判断を的確に行うことが求められます。

例えば、労働者の申出を拒む場合は労働契約の末日が子の1歳6か月到達日以前であることを確実に確認する必要があります。

(2) 子の看護等休暇および介護休暇では時間単位取得などの弾力的運用、配慮が望ましいこと

労働者の子の症状や要介護状態にある対象家族の介護の状況、労働者の勤務の状況等が様々であることに対応し、始業時刻から連続せず、かつ、終業時刻まで連続しない時間単位での休暇取得を認めることが望まれます。労使協定により1日未満単位での休暇取得ができない労働者であっても、半日単位の休暇等により、制度の弾力的利用が可能となるよう配慮すること等が推奨されています。

(3) 育児・介護の休業を申し出た労働者に対する個別周知・意向確認についての留意点

個別周知の内容は、育児休業については出生時育児休業制度等、介護休業については介護両立支援制度等の周知および休業の取得意向の確認が必要です。

また、意向確認については「意向確認のための働きかけ」を行えばよいものですが、申出が円滑に行われるようにすることを目的としていることから取得、利用を控えさせるような形での実施は認められません。

(4) 40歳到達者への介護制度の情報提供義務

労働者が介護に直面する前の早い段階（40歳到達年度または40歳到達後1年間）で、介護休業、介護両立支援制度等の理解と関心を深めるため、それらについての情報を労働者に提供することが義務付けられています。

情報提供の内容については介護休業の制度だけでなく、介護休業給付金や介護保険制度についての周知も望ましいことです。

(5) 育児・介護と仕事の両立のための雇用環境整備は可能な限り複数措置とする

育児休業については1か月以上の長期休業申出者についても、その取得ができるよう配慮し、介護休業についてはテレワークも選択できるよう努力することが望まれます。

(6) 育児のための所定労働時間短縮は柔軟に

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たうえで、所定労働時間を5時間、または7時間とする措置や、1週間のうち所定労働時間短縮日を固定する、週休3日制などを併せて講ずることが望ましいです。

(7) 不利益取扱いとなる措置の把握

法で義務化された育児休業等および介護休業等の制度に基づく労働者からの申出、利用に対して、解雇、自宅待機、降格、必然性のない配置転換等の不利益取扱いを行うことは違法ですので、そのような不利益取扱いとなる措置は把握しておく必要があります。

なお、育児休業・介護休業等の適用期間中、現に就労しなかった時間・期間に対して賃金を支払わないことは不利益取扱いには該当しません。

(8) 育児休業等に係るハラスメント防止措置の確立

事業主は、職場における育児休業等に関するハラスメントを行ってはならないこと、その他ハラスメントに起因する問題に関して労働者の理解と関心を深め、言動に注意を払うよう研修の実施その他必要な配慮をするよう努めなければなりません（育児・介護休業法第25条の2）。

これに基づき、事業主は職場における育児休業等に関するハラスメント防止方針の明確化、管理監督者を含む労働者への周知、啓発を行うとともにハラスメントが発生した場合の措置、ハラスメント行為者への懲戒規定を定めなければなりません。

■ 4. 中小規模事業所における実効性確保へのポイント

中小規模の事業所においても、改正育児・介護休業法および指針に基づく制度の実効性を確保するためには以下のような段階的な対応が重要です。

- (1) 4月1日改正の育児・介護休業法による制度と自社の現行制度との違いを整理する。
- (2) 指針が求めている両立支援措置の実施、運用につき自社が取り組む内容を整理する。
- (3) (1)(2)に基づき、必要な事項について就業規則等の改訂を行う。
- (4) (2)(3)に基づく措置および運用につき社内へ周知する。

上記のなかで特に重要なのが(4)の両立支援措置の社内への周知で、実効性確保のポイントになります。指針が求めている「育児・介護休業法の改

正について、その適切かつ有効な実施を図る」とは、労働者が育児・介護に直面した場合には制度を気兼ねなく利用できる環境を整備することにほかなりません。「制度利用はお互い様」の職場環境にしていくためには両立支援措置の社内への周知により、すべての労働者が措置内容を理解しておくことが前提となります。

社内周知の仕方としては例えば、社長からのメッセージとともに会社としての目標（※）を明確にした社内のポータルサイト、印刷物（チラシ）配布、朝礼・ミーティングの場での周知などが考えられます。

※「わが社は育児・介護と仕事の両立を希望する社員を積極的にサポートします!」「わが社は育児、介護を理由とする退職は生じさせません!」など

ちなみに労働者への周知例と様式のモデルは以下のURLから取得することができます。

厚生労働省「育児・介護休業等に関する規則の規定例 参考様式」

<https://www.mhlw.go.jp/content/11909000/000852918.pdf>

なお、以下に「子の看護休暇」や「介護休暇」について見直しのポイントを一覧にまとめました。チェックリストとして自社の現状の確認にご活用ください。

《子の看護休暇などの見直しチェックポイント》

改正内容	改正後	自社の現状
対象となる子の範囲拡大 義務	小学校3年生修了までとする	
取得事由の拡大 義務	①感染症に伴う学級閉鎖等 ②入園（入学）式、卒園式を加える	
労使協定による除外対象者 義務	除外対象者を週の所定労働日数が2日以下の者のみとする	
名称変更 義務	子の看護等休暇とする	
所定外労働制限（残業免除）対象者の範囲拡大 義務	小学校就学前の子を養育する労働者も対象とする	
短時間勤務制度（3歳未満）の代替措置追加（代替措置導入事業所）	テレワークを加える	
3歳未満育児のためのテレワーク導入 努力義務	テレワークを選択肢に加える	
育児休業取得状況の公表義務適用企業拡大 義務	「従業員数300人超」の企業まで対象を引き下げる	

《介護休暇などの見直しチェックポイント》

改正内容	改正後	自社の現状
介護休暇取得要件緩和 労使協定締結事業所は見直し	適用除外者を週所定労働日数が2日以下の者のみとする	
介護離職防止の雇用環境整備 義務	①介護休業関係の研修実施 ②介護休業関係の相談窓口 ③自社の事例収集、提供 ④利用促進方針の周知	いずれかの実施
介護離職防止のための個別の周知、意向確認 義務	①介護申出者への周知事項（制度内容、申出先、介護休業給付金） ②周知、確認の方法（面談、書面、FAX、電子メール等のいずれか） (注)面談はオンラインも可。FAX・メールは労働者が希望した場合のみ	
早い段階（40歳等）での情報提供 義務	①提供期間（40歳到達の前後いずれかの1年間） ②提供事項（制度内容、申出先、介護休業給付金） ③提供方法（面談、書面、FAX、電子メール等のいずれか） (注)面談はオンラインも可	
介護のためのテレワーク導入 努力義務	テレワークを選択できる措置を講ずること	

4. 指針に基づく両立支援措置実施のメリット

指針に基づいた両立支援措置の実施は企業の経営等にも以下のような様々なメリットをもたらします。

(1) 労働者に安心感を与え、人材定着につながる。

改正育児・介護休業法と指針による両立支援のための雇用環境整備は、子の養育に直面する若い労働者や家族介護に直面する可能性が高まる中核の労働者に、「子の養育や介護に直面したとしても退職することなく仕事と両立できる」という安心感を与え、貴重な人材の定着につながります。

労働者にこの安心感を与えることは労働者が生き生きと働くための重要な経営要件です。

(2)生産性向上の要因となる

育児・介護による労働者の休業の発生は、業務体制の見直し、労働者の再配置等による業務効率の向上、休業者の業務代替をする他の労働者の業務能力拡充の機会となる等により会社全体の経営体力の向上にもつながります。育児・介護と仕事の両立支援措置の実施は、経営施策においても生産性向上、事業収益の安定化の重要な機会といえます。

(3)優良企業イメージの向上により人材募集が有利になる

育児と仕事の両立支援環境を整備している会社は、子育てサポート優良企業として厚生労働大臣による「くるみん認定」が受けられ、介護と仕事の両立支援環境を整備している会社は、その旨を公にアピールできる「トモニン」マークを使用することができます。

「くるみん」「トモニン」ともに、会社案内、募集要項、ホームページ、名刺、商品などにそのシンボルマークを掲載することができ、優良企業としてアピールできることから人材募集において他社との差別化を図ることができます。

(注)「くるみん認定」会社が公共事業に入札する場合は加点評価が得られます。



くるみんマーク



トモニンマーク

(4)助成金が受けられる

育児・介護と仕事を両立できる職場環境づくりのための取り組みを行った中小企業事業主には、厚生労働省による両立支援等助成金（2025年度は以下の6コース）が用意されています。

- ①出生時両立支援
- ②介護離職防止支援
- ③育児休業等支援
- ④育休中等業務代替支援

⑤柔軟な働き方選択制度等支援

⑥不妊治療および女性の健康課題対応両立支援

詳細な受給要件や手続き、助成額等については「両立支援等助成金 厚生労働省」で検索するかまたは下記で確認することができます。

両立支援等助成金 <https://www.mhlw.go.jp/content/001492655.pdf>

ちなみに東京都（公益財団法人東京しごと財団）では独自に介護休業取得応援奨励金を設けています。自治体によってはこのような制度を設けている例もあるかと思われます。

(5) 社会的評価の高まりが取引先の拡大につながる例も

優良企業としての評価の高まりは、取引先企業に対しても安心感を与えます。加えて、労働者が安心して、生き生きと働く会社であることは、取引先にも好印象を与えることから新規取引先の紹介を受ける例も少なくありません。

育児・介護と仕事の両立支援措置は法的リスクの回避という消極面にとどまるのではなく、ビジネスチャンスの拡大につながるものとしても位置付けられます。

■ 5. 指針による措置を実行しないまたは違反した場合

4月1日施行の育児・介護休業法で事業主の義務としている事項については労働者の申出を拒否したり申出をしにくくしたりすることは認められません。

指針は、法令ではないため無視、違反したとしても罰則はありませんが、無視、違反した内容が改正法違反に波及するものである場合は下記の対象となる可能性があります。

育児・介護休業法の義務に違反した場合には、厚生労働大臣や都道府県労働局長は違反企業に助言、指導、勧告を行うことができ（育児・介護休業法第56条、58条）、勧告に従わない場合は企業名を公表し（同第56条の2）、報告に応じなかった場合や虚偽報告には20万円以下の過料（同第66条）が課されるとされていますのでご注意ください。

■ 6. おわりに

「仕事と育児の両立」「仕事と介護の両立」を進める雇用環境の整備は、少子高齢化の進行により人手不足が続く中、貴重な人材の定着、新たな人材

(特に若年労働者)を呼び込むための重要な経営課題といえます。現に育児・介護に直面している労働者がいる会社はもちろんのこと、現在はそのような労働者がいない会社にとっても改正された育児・介護休業法と指針に対応していくことは今後の経営に大きなメリットをもたらします。

【著者プロフィール】太田 彰 (おおた あきら)



バードアイ社会保険労務士事務所。特定社会保険労務士。

関与先に建設業の団体および中小規模建設業、同製造業。弁護士・税理士とも複数の事務所と連携。著書に「建設キャリアアップシステムってなんだ？」

「働き方改革で中小建設業が取り組むべき経営労務管理」「CDROM:中小企業のための建設業就業規則」「加入していますか?建設業の社会保険」執筆に「ビジネスガイド」「開業社労士専門誌SR」(いずれも日本法令)など多数。

本レポートにつきましては万全を期して作成しておりますが、ご利用の結果に関しては一切の責任を負いかねますのでご了承ください。また、本レポートを無断で複製または掲転載することを禁止します。

資料提供：第一生命・損保ジャパン サクセスネット事務局
