

育児・介護休業法 令和7年度施行

男女ともに育児休業の取得をより促進するため、育児・介護休業法の大幅な改正がありました。

いずれも就業規則*等の改定が必要なものですので、ご対応をお願いします。

*... 就業規則は常時10人以上の労働者がいる企業に作成義務あり。

(1) 子の看護休暇の見直し（子の看護等休暇に名称変更）（令和7年4月施行）

改正前

- ①対象：小学校就学の始期に達するまで
- ②取得事由：病気・けが、予防接種・健康診断

【労使協定の締結により除外できる労働者】
(1) 週の所定労働日数が2日以下
(2) 引き続き雇用された期間が6か月未満
※労使協定を締結している場合

改正後

- ①小学校3年生修了まで
- ②感染症に伴う学級閉鎖等、入園（学）式、卒園式 を追加

【労使協定の締結により除外できる労働者】
(1) 週の所定労働日数が2日以下
(2) を撤廃
※労使協定を締結している場合

(2) 所定外労働の制限の対象拡大（令和7年4月施行）

改正前

3歳未満の子を養育する労働者

改正後

小学校就学前の子を養育する労働者

(3) 介護休暇を取得できる労働者の要件緩和（令和7年4月施行）

改正前

【労使協定の締結により除外できる労働者】
(1) 週の所定労働日数が2日以下
(2) 引き続き雇用された期間が6か月未満
※労使協定を締結している場合

改正後

【労使協定の締結により除外できる労働者】
(1) 週の所定労働日数が2日以下
(2) を撤廃
※労使協定を締結している場合

(4) 柔軟な働き方を実現するための措置（令和7年10月施行）

改正前

なし

改正後

※フルタイムでの柔軟な働き方
・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の①～⑤の中から2つ以上の措置を選択し講ずること
・労働者は事業主が講じた措置の中から1つを選択し利用することができる
・事業主が講ずる措置を選択する際、過半数組合等からの意見聴取の機会を設ける必要がある
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養育両立支援休暇（就業しつつ子を養育することを容易にするための休暇）の付与（10日以上／年）
⑤短時間勤務制度

【個別の周知・意向確認】 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）に関する事項について、周知と制度利用の意向の確認を、個別に行わなければならない。

育児・介護休業法 令和4年度施行

男女ともに育児休業の取得をより促進するため、育児・介護休業法の大幅な改正があり、以下のとおり令和4年度に施行となりました。改正内容に則した就業規則等となっているか御確認ください。



(5) 有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件緩和 (令和4年4月施行)

改正前

【育児休業】

- ①引き続き雇用された期間が1年以上
- ②子どもが1歳6か月に達する日までの間に契約満了することが明らかになっていない

【介護休業】

- ①引き続き雇用された期間が1年以上
- ②介護休業開始予定日から93日経過日から6か月を経過する日までに契約が満了することが明らかでない

改正後

- ①「引き続き雇用された期間が1年以上」の要件撤廃し、②のみに



(6) 産後パパ育休（出生時育児休業）の創設 (令和4年10月施行)

改正前

なし

改正後

子どもの出生後8週間以内に4週間まで取得可能。2回まで分割して取得が可能



(7) 育児休業制度の柔軟化 (令和4年10月施行)

改正前

分割取得は原則不可

改正後

2回まで分割取得が可能に



育児・介護休業法 令和3年度までに施行

平成28年～令和3年に育児・介護休業法の大幅改正がありました。
改正内容に則した就業規則*等となっているか御確認ください。

【参考】育児・介護休業等に関する規則の規定例

<https://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/pamphlet/35.html>

(8) 育児休業の再延長（平成29年10月施行）

改正前

育児休業について、保育園等に入れないなどの場合には、会社に申し出ることにより、1歳6か月まで延長ができる。



改正後

保育園等に入れないなどの場合には、会社に申し出ることにより、2歳まで再延長ができる。

(9) 介護休業の分割取得（平成29年1月施行）

改正前

介護休業について、
介護を必要とする対象家族1人につき、
通算93日まで原則1回に限り取得可能



改正後

対象家族1人につき、通算93日まで、
3回を上限として、介護休業を分割して
取得可能

介護休業とは・・・

労働者が要介護状態（負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により、2週間以上の期間にわたり常時介護を必要とする状態）の対象家族を介護するための休業です。

(10) 介護のための所定労働時間の短縮措置等（平成29年1月施行）

改正前

介護のための所定労働時間の短縮措置
（選択的措置義務）について、
介護休業と通算して93日の範囲内で取得
可能



改正後

介護休業とは別に、利用開始から3年の
間で2回以上の利用が可能

介護のための所定労働時間の短縮措置（選択的措置義務）とは・・・

事業主は、要介護状態にある対象家族を介護する労働者に関して、対象家族1人につき、以下のうちいずれかの措置を選択して講じなければならないとされています。

① 所定労働時間の短縮措置 ② フレックスタイム制度 ③ 始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ ④ 労働者が利用する介護サービス費用の助成その他これに準じる制度

(11) 介護のための所定外労働の制限（残業の免除）（平成29年1月施行）

改正前

なし



改正後

介護のための所定外労働の制限（残業の免除）について、対象家族1人につき、介護終了まで利用できる所定外労働の制限を新設

(12) 子の看護休暇及び介護休暇の取得単位の柔軟化（令和3年1月施行）

改正前

- ・ 子の看護休暇及び介護休暇について、
1年に5日まで、半日（所定労働時間の2分の1）単位での取得が可能。
- ・ 1日の所定労働時間が4時間以下の労働者は取得できない。



改正後

- ・ 時間単位での取得が可能。
- ・ 全ての労働者が取得できる。