

第 1 改正育児・介護休業法のポイント

令和 6 年改正育児・介護休業法のポイント

(施行期日：令和 7 年 4 月 1 日、令和 7 年 10 月 1 日)

施行期日：令和 7 年 4 月 1 日

1 子の看護休暇の見直し・介護休暇の取得要件の緩和

改正内容	～R7.3.31 (施行前)	R7.4.1～ (施行後)
対象となる子の範囲の拡大	小学校就学の始期に達するまで	小学校第 3 学年修了まで
取得事由の拡大 (③④を追加)	①病気・けが ②予防接種・健康診断	①病気・けが ②予防接種・健康診断 ③感染症に伴う学級閉鎖等 ④入園(入学)式、卒園式
労使協定による継続雇用期間 6 か月未満除外規定の撤廃	<除外できる労働者> ①週の所定労働日数が 2 日以下 ②継続雇用期間 6 か月未満	<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
名称変更	子の看護休暇	子の看護等休暇

※介護休暇も労使協定による継続雇用期間 6 か月未満除外規定が撤廃されました。

2 育児のための所定外労働の制限(残業免除)の対象拡大

令和 7 年 3 月 31 日まで

3 歳未満の子を養育する労働者



令和 7 年 4 月 1 日から

小学校就学前の子を養育する
労働者

3 育児のための所定労働時間の短縮措置の代替措置追加

育児のための所定労働時間の短縮措置(3 歳未満)の代替措置にテレワークが追加されました。

改正内容	～R7.3.31 (施行前)	R7.4.1～ (施行後)
代替措置の メニューを追加	<代替措置> ①育児休業に関する制度に準ずる措置 ②始業時刻の変更等の措置	<代替措置> ①育児休業に関する制度に準ずる措置 ②始業時刻の変更等の措置 ③テレワーク等の措置

4 育児・介護のためのテレワーク導入を努力義務化

3歳未満の子を養育する労働者、また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に措置を講ずることが、事業主に努力義務化されました。

5 育児休業等取得状況の公表義務適用拡大

令和7年3月31日まで

常時雇用する労働者数
1,000人超の事業主



令和7年4月1日から

常時雇用する労働者数
300人超の事業主

※公表義務企業は、毎年少なくとも1回、男性の育児休業等の取得状況を公表しなければなりません。

6 介護離職防止のための雇用環境整備、個別周知・意向確認等の措置

(1) 介護休業、介護両立支援制度等を利用しやすい雇用環境整備

介護休業及び介護両立支援制度等の申出が円滑に行われるようにするため、事業主は以下のいずれかの措置を講じる必要があります。

- ① 介護休業・介護両立支援制度等に係る研修の実施
- ② 介護休業・介護両立支援制度等に関する相談体制の整備
- ③ 自社の労働者の介護休業・介護両立支援制度等の利用事例の収集・提供
- ④ 自社の労働者へ介護休業・介護両立支援制度等に関する制度及び利用促進に関する方針の周知

(2) 介護離職防止のための個別周知・意向確認

介護に直面したことを申し出た従業員に対して、事業主は介護休業・介護両立支援制度等を個別に周知し、制度利用の意向を確認する必要があります。

(3) 介護に直面する前の早い段階での情報提供

仕事と介護の両立支援制度を十分活用できないまま介護離職に至ることを防止するため、事業主は従業員が介護に直面する前の早い段階（40歳等）に、介護休業、介護両立支援制度等に関する情報提供を行う必要があります。

施行期日：令和7年10月1日

7 柔軟な働き方を実現するための措置等

（１）柔軟な働き方を実現するための措置

3歳から小学校就学前までの子を養育する労働者に対し、事業主は以下①～⑤の中から2つ以上の措置を選択して講じる必要があります。

労働者は、事業主が講じた措置の中から1つを選択して利用することができます。

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ります。

【選択して講ずべき措置】

- 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就業しつつ子を養育することを容易にするための休暇（養育両立支援休暇）の付与（10日以上/年）
- ⑤短時間勤務制度

フルタイムでの柔軟な働き方

※②は、時間単位で取得可能とする必要があります。

④は、原則時間単位で取得可能とする必要があります。

（２）柔軟な働き方を実現するための措置の個別の周知・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（１）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、個別に行う必要があります。

8 仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取・配慮

（１）仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取

事業主は、従業員が本人又は配偶者の妊娠・出産等を申し出た時や、従業員の子が3歳になるまでの適切な時期に、子や各家庭の事情に応じた仕事と育児の両立に関する従業員の意向を個別に聴取する必要があります。

（２）聴取した労働者の意向についての配慮

事業主は、意向を聴取した従業員の就業条件を定めるに当たっては、個別に聴取した従業員の仕事と育児の両立に関する意向について、自社の状況に応じて配慮する必要があります。

令和3年改正育児・介護休業法のポイント

(施行期日：令和4年4月1日、令和4年10月1日、令和5年4月1日)

施行期日：令和4年4月1日

1 雇用環境整備及び個別周知・意向確認の措置

(1) 育児休業を取得しやすい雇用環境整備

育児休業及び産後パパ育休（出生時育児休業）の申出が円滑に行われるようにするため、事業主は以下のいずれかの措置を講じる必要があります。

- ① 育児休業・産後パパ育休に係る研修の実施
- ② 育児休業・産後パパ育休に関する相談体制の整備
- ③ 自社の労働者の育児休業・産後パパ育休取得事例の収集・提供
- ④ 自社の労働者へ育児休業・産後パパ育休に関する制度及び育児休業取得促進に関する方針の周知

(2) 妊娠・出産等を申し出た労働者への個別周知・意向確認の措置

本人又は配偶者の妊娠・出産等を申し出た労働者に対して、事業主から個別に育児休業制度等の周知及び休業の取得意向の確認を行う必要があります。

※(1)(2)とも、産後パパ育休については、令和4年10月1日から対象

2 有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和

令和4年3月31日まで

- (育児休業の場合)
- (1)引き続き雇用された期間が1年以上
 - (2)1歳6か月までの間に契約が満了することが明らかでない



令和4年4月1日から

(1)の要件を撤廃し、(2)のみに

※無期雇用労働者と同様の取り扱い（引き続き雇用された期間が1年未満の労働者は労使協定の締結により除外可）

※介護休業も同様です。

施行期日：令和4年10月1日

3 産後パパ育休（出生時育児休業）の創設

4 育児休業の分割取得

	産後パパ育休 （出生時育児休業）	育児休業（R4.10.1～）	育児休業（～R4.9.30）
対象期間	子の出生後8週間以内に4週間まで	原則子が1歳（最長2歳）まで	原則子が1歳（最長2歳）まで
申出期限	原則2週間前まで	原則1か月前まで	原則1か月前まで
分割取得	2回まで	2回まで	原則分割不可
休業中の就業	労使協定を締結している場合に限り、労働者が合意した範囲で休業中に就業することが可能（就業日数等の上限あり）	原則就業不可	原則就業不可

上記以外の育児休業の改正

- ・1歳以降に育児休業を延長する場合の休業開始日の柔軟化により、1歳6か月（2歳）までの間で、夫婦交替で休業できます。（改正前は、1歳到達日（1歳6か月到達日）の翌日を休業開始日とする必要があるため、交替できるのは1歳又は1歳6か月時点のみ。）
- ・1歳6か月、2歳までの育児休業においても、特別の事情がある場合は再取得できます。

施行期日：令和5年4月1日

5 育児休業等の取得状況の公表

常時雇用する労働者数が1,000人超の事業主は、毎年少なくとも1回、男性の育児休業等の取得状況を公表する必要があります。