

知っておきたい！

令和6年5月の育児・介護休業法改正について

～令和7年4月1日から段階的に施行～

令和7年4月



●子の看護休暇の見直し

改正内容	施行前	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3年生修了まで
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廃止	〈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

※取得可能日数は、現行日数(1年間に5日、子が2人以上の場合は10日)から変更ありません。

●所定外労働の制限(残業免除)の対象拡大

請求可能となる労働者の範囲が「小学校就学前の子を養育する労働者」に拡大されました。

●短時間勤務制度(3歳未満)の代替措置にテレワーク追加

●育児のためのテレワーク導入

3歳未満の子を養育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す。

●育児休業取得状況の公表義務適用拡大

「従業員数1,000人超の企業」から「従業員数300人超の企業」に拡大となります。

令和7年10月

●柔軟な働き方を実現するための措置等

(1) 育児期の柔軟な働き方を実現するための措置

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5つの選択して講ずべき措置の中から、2つ以上の措置を選択して講ずる必要があります。

- 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

(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)に関する事項の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。

※周知事項や方法はホームページ参照。

●仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取・配慮

(1) 妊娠・出産等の申出時と子が3歳になる前の個別の意向聴取

事業主は、労働者が本人または配偶者の妊娠・出産等を申し出た時と、労働者の子が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事項について、労働者の意向を個別に聴取する必要があります。

※聴取内容や方法はホームページ参照。

(2) 聴取した労働者の意向についての配慮

事業主は、(1)により聴取した労働者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。

詳しくは
二次元コードから確認
(厚生労働省HP)→



※今回の改正内容には介護離職防止のための雇用環境整備措置等も含まれますが、この冊子では仕事と育児の両立に係る部分のみ抜粋しています。

