労務対策講座

2025年4月から育児介護休業法の改正で、企業に課せられる義務とは

株式会社ブレイン
コンサルティングオフィス
社会保険労務士　北條 孝枝

はじめに

雇用保険法・育児介護休業法・次世代育成支援対策推進法の一部が改正され、2024年5月31日に公布されました。「共働き・共育て」を掲げ、男女ともに仕事と育児・介護を両立できるようにするため、給付の上乗せや、子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現できるための雇用環境の整備等を拡充することを目的としています。あわせて、育児休業中の所得減少を給付により補助するために雇用保険法の一部が改正され、2025年4月1日に施行されます。

育児介護休業法の大改正とそれに伴う雇用保険法の改正により育児休業の実務がますます複雑になり、企業には、子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置から2つ以上の制度を導入する義務が課せられます。

さらに、介護離職防止のための個別の周知・意向確認、雇用環境整備等の措置が事業主の義務になります。いつまでに、どのようなことを準備しておかなければならないのか、実務対応のポイントを解説します。

1. 改正の概要

今回の改正は、2025年4月と10月に段階的に施行されます。施行内容の一覧は下記(図1)のとおりです。

①・②は雇用保険の新たな給付の創設、③～⑥・⑧～⑨は育児介護休業法の改正、⑦は次世代育成対策推進法の改正です。(図1)

施行日と改正内容

2025年4月	①出生後休業支援給付金の創設 両親ともに育児休業取得で給付金
	②育児時短就業給付金 2歳未満の子を養育する雇用保険被保険者対象
	③子の看護休暇の名称と制度内容の変更
	④育児のための所定外労働の制限の対象者拡大
	⑤介護休業等の意向確認、介護休業制度についての周知義務
	⑥勤続6か月未満で看護休暇・介護休暇が可能
	⑦育児休業取得率公表義務1000人超→300人超
2025年10月	⑧3歳以上小学校就学前の子を養育する労働者に 柔軟な働き方を実現するための措置の義務化
	⑨妊娠・出産の申出時や子が3歳になる前に、 仕事と育児の両立支援の個別意向の聴取・配慮の義務化

Copyright (C) Brain Consulting Office Co., Ltd. All Rights Reserved

施行日までに準備しておかなければならないことを整理すると次のようになります。

・就業規則、労使協定の見直し
　自社の就業規則・労使協定を確認し、改定が必要であれば、改定の準備をする(図1の③・④・⑥)

・介護離職防止のために労働者への個別周知・意向確認、雇用環境整備措置の義務化
　従業員への周知や意向確認の方法を検討し、説明資料を準備する(図1の⑤)

・柔軟な働き方として、自社で措置する制度の検討(図1の⑧・⑨)

2. 企業として事前に検討が必要な「柔軟な働き方を実現するための措置」

義務化される内容のうち、企業として検討が必要なのは、10月の改正の「柔軟な働き方を実現するための措置」です。育児期の休業制度や、柔軟な働き方を実現するための措置として求められていることの全体像は、次頁(図2)のとおりです。

3歳以降小学校就学前までの柔軟な働き方を実現するための措置では、図のように、事業主が次のうちから2つ以上を選択することとなっています。

(1)始業時刻等の変更
　1日の所定労働時間を変更することなく利用できる、フレックスタイム制または、始業・終業の時刻の繰上げ・繰下げのいずれか

(2)テレワーク(在宅勤務)等
　1日の所定労働時間を短縮しないもので、勤務日の半数程度(週5日勤務の労働者の場合、1か月で10日)、週5日以外の労働者については、その所定労働日数に応じた日数とする基準以上とすること

(3)保育施設の設置運営等(ベビーシッターの手配及び費用負担等)
　3歳になるまでの短時間勤務制度の代替措置における扱いと同様にすること

(4)新たな休暇の付与
　子の看護等休暇や年次有給休暇の法定の休暇とは別に付与されるもので、付与する日数に基準を設けること

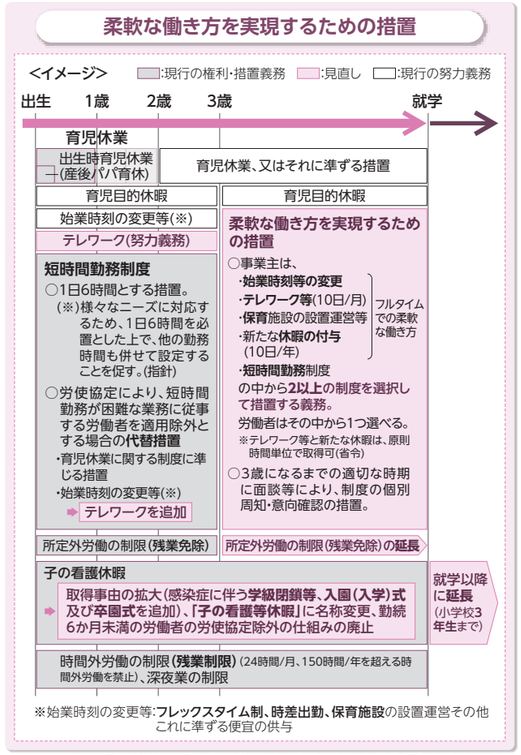
(5)短時間勤制度
　原則1日6時間とする措置を必ず設け、その上で他の勤務時間も併せて設定することが望ましい

(1)～(4)までは、フルタイム勤務で、育児との両立支援ができるための働き方を実現する措置と位置づけられています。これは、法令での最低基準であり、もちろん企業独自で法令を上回る制度を設けることは可能です。

制度の導入にあたり、従業員のニーズを確認していくことで、従業員の満足度を高めていくことに繋がります。

また、業種や職種により、どれが導入できる制度かの検討が必要です。

(図2)



出典：厚生労働省「育児・介護休業法、次世代育成支援対策推進法改正ポイントのご案内」

3. 介護休業・介護両立支援等についての個別周知・意向確認、早期の制度周知にむけての準備

改正後の制度の全体像は、右記(図3)のようになります。

介護関連の改正の目的は、家族の介護に直面した旨を申し出た労働者に対し、介護両立支援の制度を個別に周知・意向確認をし、介護両立支援制度を利用しやすくするための雇用環境整備をすること、併せて、40歳に達する労働者に介護両立支援制度について早期に情報提供することで、介護に直面した際に離職以外の選択ができるようにすることです。

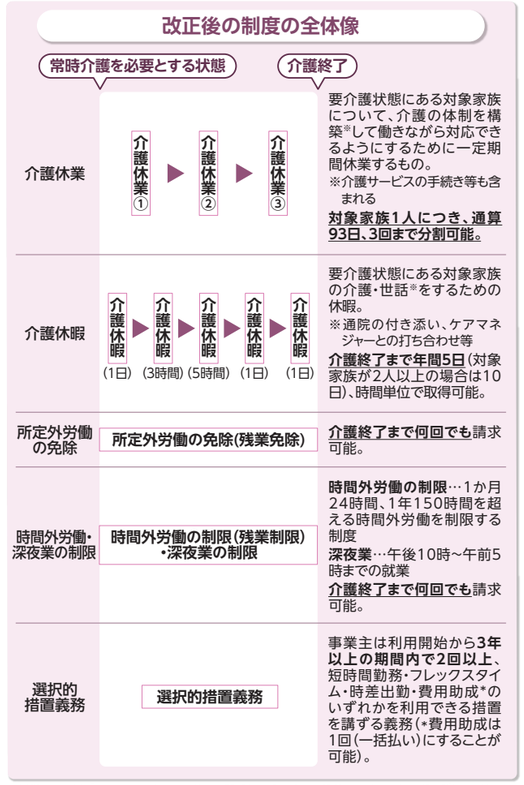
介護両立支援の制度(給付も含む)の周知・情報提供・意向確認については、既に2022年4月から、妊娠・出産の申し出をした労働者に、出産・育児に関する両立支援の制度について個別に周知・意向確認することが事業者に義務付けられていることを準用したものになっています。

育児両立支援との違いは、早期の情報提供です。その時期については、介護保険料を徴収することとなる40歳とされました。具体的には、以下のいずれかの期間中に実施することが義務付けられます。

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

会社としては、施行日までに早期の情報提供の時期をいつにするかを決定し、制度について説明するための資料を準備しておかなければなりません。

(図3)



出典：厚労省「育児休業、介護休業等又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律及び次世代育成支援対策推進法の一部を改正する法律の概要」より抜粋

まとめ

若者人口が急激に減少する2030年代に入る前までが、少子化傾向を逆転するラストチャンスになります。国として、財政水準や様々な制度の存続が危ぶまれる少子化への対応のため、異次元の少子化対策として「年収の壁・支援強化パッケージ」や、今回の改正が打ち出されました。育児と両立しながら勤務する従業員が、育児を理由として退職することや介護を理由として会社の中核となる年代の従業員が離職することは、優秀な人材を失うことにもつながります。企業として、両立支援をすることで、従業員のモチベーションアップや、人材の確保につなげていきたいものです。

参照先：裏表紙の参考サイトをご覧ください。