

2025年10月1日施行の 育児・介護休業法改正ポイント

今回の育児介護休業法改正では、フルタイム勤務のまま柔軟な働き方を選択できるよう、企業に対して具体的な制度導入を義務化する内容が柱となっています。

はじめに

働き方の多様化や少子高齢化の進行を受けて、育児・介護に関する法改正が続いています。今回の改正では、柔軟な働き方を選択できるよう、企業に対して具体的な制度導入を義務化する内容が柱となっています。以下、法改正の内容について解説します。

1. 柔軟な働き方を実現するための措置の義務化

3歳以上で小学校就学前の子を養育する労働者に対して、下記の5つの措置から2つ以上を導入することが義務化されます。

- ① 始業・終業時刻の変更（時差出勤）やフレックスタイム制
- ② テレワーク制度（月10日以上、時間単位での利用が原則）
- ③ 保育支援（保育施設、ベビーシッターの手配・費用補助）
- ④ 養育両立支援休暇の付与（年間10日以上、原則時間単位で取得可能）
- ⑤ 短時間勤務制度（例：1日6時間勤務など）

なお制度設計には、過半数代表者からの意見聴取が必要です。自社で要件を満たす制度を既に導入済みであれば、それを運用継続する方法も可能です。現実的には、①時差出勤や⑤短時間勤務制度などは3歳までに限らず労働者の求めに応じて実施しているケースも多いでしょう。それらを踏まえながら自社の状況に適した制度を選択し、制度化を進めてください。

2. 周知と制度利用の意向確認

3歳未満の子を養育する労働者に対して、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）に関する以下の事項の周知と制度利用の意向の確認

を、個別に行わなければなりません。

周知時期	労働者の子が3歳の誕生日の1か月前までの1年間
周知事項	①事業主が1で選択した対象措置（2つ以上）の内容 ②対象措置の申出先（例：人事部など） ③所定外労働（残業免除）・時間外労働・深夜業の制限に関する制度
個別周知・意向確認の方法	①面談②書面交付③FAX④電子メール等のいずれか ※①はオンライン面談も可能。③④は労働者が希望した場合のみ

なお当然ながら、利用を控えさせるような個別周知と意向確認は認められません。

3. 仕事と育児の両立に関する 個別の意向聴取・配慮

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以下の事項について、労働者の意向を個別に聴取しなければなりません。

意向聴取の時期	①労働者が本人または配偶者の妊娠・出産等を申し出たとき②労働者の子が3歳の誕生日の1か月前までの1年間
聴取内容	①勤務時間帯（始業および終業の時刻）②勤務地（就業の場所）③両立支援制度等の利用期間④仕事と育児の両立に資する就業の条件（業務量、労働条件の見直し等）
意向聴取の方法	上表「個別周知・意向確認の方法」と同様に面談、書面、メールなど

つまり今回は、柔軟な制度の周知や意向確認など、**出産育児への具体的なケアが義務化された**点がポイントです。