

改正育児・介護休業法等の施行に関する対応について

2025年3月
人事部 制度G

男女ともに社員が仕事と育児・介護を両立できるようにすることを目的として、育児・介護休業法及び次世代育成支援対策推進法の一部を改正する法律が2024年5月31日に成立した。

については、改正法の一部施行日である2025年4月1日に合わせ、以下のとおり現行規程を改定したい。

[改正育児・介護休業法への対応]

項目		施行日
育児	(1) 「子の看護休暇」の範囲及び取得事由の拡大	2025. 4. 1
	(2) 時間外労働の制限（残業免除）の対象拡大	
	(3) 「柔軟な働き方を実現するための措置」の創設	2025. 10. 1
介護	(1) 介護休職を取得できる労働者の要件緩和	2025. 4. 1

[育児・介護休業法改正に伴う関係規程の改定]

項目
(1) 育児短時間勤務の適用対象の拡大
(2) 育児短時間勤務の労働時間の見直し

(1) 改正育児・介護休業法への対応/育児

① 「子の看護休暇」の範囲及び取得事由の拡大【義務】

- ・ 小学校就学前の子を養育する労働者が、子の負傷・疾病に係る看護や予防接種及び健康診断を受診させる場合、年間5日（当該子が2人以上の場合は10日）を限度として、日又は時間単位で取得できる無給休暇であり、当社では法定通りとしている（就業規則第79条第11号）
- ・ 施行日以降は、対応案どおり改めたい。

(改正内容)

	現行	改正後
名称	子の看護休暇	子の看護等休暇
子の範囲	小学校就学前の子	小学校3年生修了までの子
労使協定による除外規定	〈除外できる労働者〉 ・ 週の所定労働日数が2日以下 ・ 継続雇用期間6か月未満	〈除外できる労働者〉 ・ 週の所定労働日数が2日以下
取得事由	・ 病気・けが ・ 予防接種・健康診断	左記に加え、 ・ 感染症に伴う学級閉鎖等 ・ 入園（入学）式、卒園式
取得日数	年間5日（子が2人以上の場合は10日）	

(対応案)

改正後の法律要件を満たすよう規程（就業規則第 79 条第 1 項第 11 号、契約社員就業規則第 17 条第 2 項他）を改定することに加え、「子の範囲」については、法定以上となる「小学校 6 年生修了までの子」としたい。

② 所定外労働の制限（残業免除）の対象拡大【義務】

- ・ 3 歳に満たない子を養育する労働者は、請求により、所定外労働の制限（残業免除）を受けることができる制度であり、当社では法定通りとしている（育児休職等規程第 13 条第 1 項）
- ・ 施行日以降は、対応案どおり改めたい。

(改正内容)

	現行	改正後
子の範囲	3 歳に満たない子	小学校就学前の子

(対応案)

改正後の法律要件を満たすよう、育児休職等規程（第 13 条第 1 項）を改める。

③ 「柔軟な働き方を実現するための措置」の創設【義務】/新規

(改正内容)

事業主は、3 歳以上、小学校就学前の子を養育する労働者に対して、職場のニーズを把握した上で、次のア～オの 5 つの措置から 2 つ以上を選択して講ずる必要がある。

【選択して講ずるべき措置（以下の 5 つの中から 2 つ以上を選択）】

- ア 始業時刻等の変更（フレックスタイム又は時差出勤）
- イ テレワーク等（月 10 日以上、時間単位利用可）
- ウ 保育施設の設置運営等（ベビーシッター手配及び費用負担）
- エ 養育両立支援休暇の付与（年 10 日以上、時間単位取得可）
- オ 短時間勤務制度（1 日 6 時間）

(対応案)

ア～オについては、全社員が利用可能であることが条件となるが、ア、イ、オについては全社員を対象に提供することはできないことから、「ウ 保育施設の設置運営等」及び「エ 養育両立支援休暇の付与」を選択する。

I 「ウ 保育施設の設置運営等」について

- ・ 福利厚生サービスを提供する企業と契約し、年会費を支払い、当該企業が提携するベビーシッター等の福利厚生サービスを選択・利用できる状態におく場合も認められることから、ベネフィットステーションのベビーシッター補助の利用を措置する。
ベネフィットステーション「すくすく倶楽部」への登録により小学校 6 年生まで利用可能となる。

Ⅱ 「エ 養育両立支援休暇の付与」について

(改正内容)

	改正後
名称	養育両立支援休暇
子の範囲	3歳以上、小学校就学前の子
取得事由	・就業しつつ子を養育するのに資するものであれば、いかなる目的に利用するかは労働者に委ねられる。 例：子が就学する小学校の下見等
取得日数	年間10日以上

- ・ 3歳以上、小学校就学前の子を養育する労働者に対して、「子の看護等休暇」とは別に、就業しつつ子を養育することに資する休暇（無給休暇）を年に10日以上で付与することが必要になる。また、法定付与日数は10日以上となるため、当社における取得可能日数については10日以内とすることで対応したい。
- ・ 改正後の法律要件を満たすよう改正を行うことに加え、「子の範囲」については、法定以上となる「小学校6年生修了までの子」としたい。（法定は3歳以上との制限があるが、子の看護休暇と同様に子の年齢に対する下限は設けない）
なお、時間単位で取得できることが条件だが、労使協定の締結により、時間単位で休暇を取得することが困難と認められる業務に従事する労働者を対象者から除外する。

(2) 改正育児・介護休業法への対応/介護

① 介護休職を取得できる労働者の要件緩和【義務】

(改正内容)

介護休職における勤続6ヵ月未満の労働者に関する労使協定除外の仕組みを廃止する。

(対応案)

改正後の法律要件を満たすよう改正を行う（契約社員就業規則第17条の5第2項他）

(3) 育児・介護休業法改正に伴う関係規程の改定

① 育児短時間勤務の適用対象の拡大

(改正したい内容)

現行制度上、育児短時間勤務の対象者は、小学校3年生の年度末までの子を養育する社員のうち、日勤（1種）及び日勤（2種）勤務の者とする旨規定されているが、これを法定以上となる「小学校6年生修了までの子」とする。

(改正したい理由)

自治体によっては、学童の受け入れを小学校3年生修了までの子としており、小学校4年生以降の子供を養育する社員は、特に長期休暇中などにおいて子供の預け先に苦慮する状況となっていることから、短時間勤務の取得対象を「小学校6年生修了までの子」へ伸長することで、仕事と育児の両立を支援したい。

② 育児短時間勤務の労働時間の見直し

(改正したい内容)

育児短時間勤務の労働時間は、始業時刻直後または終業時刻直前に、就業規則第79条第12号に定める無給休暇を付与することにより6時間としているが、これを6時間以上(30分単位)へと改正する。

(改正したい理由)

育児短時間勤務の導入当初と比べ、共働き世帯が増加し女性社員だけでなく夫婦で子育てを担う世帯が増加する中で、柔軟な働き方への需要が高まっている。社員がそれぞれの家庭の事情に応じた労働時間を選択し、これまで以上に仕事と育児を両立できるような労働環境といたく選択肢を追加する。

3 施行日

2025年4月1日

※ 改正法の一部は2025年10月1日に施行されるが、当社においては全て2025年4月1日の就業規則改正に反映させる。

以 上