

育児・介護休業法の改正って 何がどう変わるの？

Q

子どもがいる従業員に対し、会社が守るべき義務内容が変更になったと聞きました。
具体的にどのような変更がありますか？



A



育児・介護休業法の改正により、**2025年10月から以下の制度導入が義務化**されます。

(1) 育児期の柔軟な働き方を実現するための措置

- 会社は、3歳から小学校就学前の子を養育する従業員に関して、以下の5つの措置の中から2つ以上を選択して講じる必要があります。
- 従業員は、会社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。
- 会社が措置を選択する際には、過半数労働組合等からの意見聴取の機会を設ける必要があります。

1. 始業時刻等の変更（フレックスタイム制または時差出勤制度）
2. テレワーク等（10日以上/月）
3. 保育施設の設置・運営等（ベビーシッターの手配および費用負担など）
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

※1.～4.は、フルタイムでの柔軟な働き方になります。

※2.と4.は、原則として時間単位で取得可能とする必要があります。

時差出勤や
短時間勤務
がお勧め！



(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

会社は、3歳に満たない子を養育する従業員に対して、子が3歳になるまでの適切な時期に、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確認を個別に行わなければなりません。

※会社が従業員の利用を控えさせるような個別周知および意向確認は認められません。

育児・介護休業法では、**2025年4月に施行されるもの**もあります。詳しくはお問い合わせください。

ご相談ください



労使トラブル、助成金・給与計算で
お困りのことがあれば、
お気軽にお問い合わせください。