



## 改正育児・介護休業法及び次世代育成法が2025年4月施行

### ～ 両立支援に関する措置の拡充や、くるみん認定基準の引き上げへ ～

2024年5月24日（金）、通常国会において育児・介護休業法および次世代育成法の一部を改正する法律が可決・成立した。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、子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置の拡充、育児休業の取得状況の公表義務の対象拡大や次世代育成支援対策の推進・強化、介護離職防止のための仕事と介護の両立支援制度の強化等の措置を講ずる。今後は2025年4月1日の施行（一部を除く）に向け、具体的な運用方法を示した省令および指針が議論され、決定される。以下は主な法改正の内容。

#### 1. 育児と仕事の両立支援関連

内容	改正前	改正後
3歳から小学校就学始期までの子を養育する者に対する措置 【新設・義務】 ※施行日未定	<ul style="list-style-type: none"> <li>子の看護休暇、時間外労働の制限（月24時間、年150時間）、深夜業の制限は請求に応じる義務（変更なし）</li> <li>育児休業・短時間勤務・所定外労働の制限に準ずる措置等は努力義務（変更なし）</li> </ul>	以下の中から労働者が選択可能なものを2つ以上選択して措置を講ずる a) フレックスタイム制、時差出勤 b) テレワーク c) 短時間勤務制度 d) あらたな休暇の付与 e) その他、保育施設の設定等
	（規定なし）	上記措置を実施するにあたり、過半数労働組合等の意見聴取を行う 事業主が選択実施する上記措置のうち、当該労働者が利用する制度を選択するための周知と意向確認
所定外労働の制限 【請求に応じる義務】	子が3歳になるまで	子の小学校就学前まで
子の看護休暇制度 ※子の看護等休暇に名称変更【義務】	主な適用要件は子のケガや病気の世話、予防接種・健康診断の付き添い	感染症に伴う学級閉鎖等や子の行事参加（子の入園式、卒園式及び入学式）を追加
	小学校就学前まで 勤続6ヵ月未満の労働者は労使協定により対象外	小学校3年生修了時まで 右のしくみを廃止
3歳までの子を養育するフルタイム勤務者への措置【努力義務】	時差出勤、育児休業に準ずる制度 ※育児法第24条第1項第1号および第2号	テレワークを追加

育児短時間勤務等 【子が3歳まで申し出に 応じる義務】	短時間勤務制度の適用が困難な業務に従事する労働者には、労使協定のうへ代替措置（育児休業、フレックスタイム制、時差出勤、保育施設の設置等）を実施	代替措置にテレワークを追加
個別の意向確認等 【義務】 ※施行日未定	妊娠・出産の申し出時に実施	育児休業からの復職時や労働者からの申し出に応じて意向確認を行い、配慮する

※「施行日未定」の施行日は「公布の日から1年6ヵ月以内で政令で定める日」

## 2. 情報公表義務の強化、次世代育成法の推進・強化

内容	改正
育児休業取得率の公表 【義務】	育児休業取得率の公表義務の対象を、従業員300人超（現行1,000人超）企業に拡大
一般事業主行動計画 【従業員100人超企業は義務、 100人以下企業は努力義務】	次世代育成法に基づく行動計画を策定・変更するときは、育児休業等の取得状況や労働時間の状況を把握し、改善すべき内容を分析し設定しなければならない（数値目標の設定義務を含む）
くるみん認定基準	省令改正により、認定基準を改正（引上げ）する見込み
次世代育成法の期限	時限立法である当該法の有効期限（現行は令和7年3月31日まで）を令和17年3月31日まで、10年間延長する

## 3. 介護と仕事の両立支援関連

内容	改正
個別の周知及び意向確認 【新設・義務】	家族の介護の必要性に直面した労働者が申し出をした場合に、両立支援制度等に関する情報を個別に周知し、意向確認すること
早期の情報提供 【新設・義務】	介護保険の第2号被保険者となる40歳のタイミング等の効果的な時期に、介護に関する両立支援制度等に関する資料の配布などの情報提供を行う
雇用環境の整備 【新設・義務】	次のいずれかの措置を事業主に義務付ける <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 介護に関する両立支援制度に係る研修の実施</li> <li>➤ 介護に関する両立支援制度に関する相談体制の整備</li> <li>➤ 介護に関する両立支援制度の利用事例の収集・提供</li> <li>➤ 介護に関する両立支援制度及び両立支援制度の利用促進に関する方針の周知</li> </ul>
介護休暇の対象外となる労働者の範囲の是正	勤続6ヵ月未満の労働者を労使協定に基づき除外するしくみを廃止
テレワーク【努力義務】	遠隔地勤務も念頭に、家族を介護する労働者に対し事業主が講ずる措置にテレワークを追加

参考URL：第67回労働政策審議会 雇用環境・均等分科会資料

<https://www.mhlw.go.jp/content/11901000/001200623.pdf>

（担当：労働条件局 柴田）