



育児・介護休業法が変わります！

令和6年5月31日に育児・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公布され、令和7年4月と令和7年10月に段階的に施行されます。今回は、令和7年4月の改正ポイントについて解説いたします。

育児休業等に関する改正（令和7年4月～）

1 子の看護休暇^{※1}の見直し

名称が「子の看護等休暇」へ変更され、対象となる子の範囲や取得事由が拡大します。また、労使協定に基づき継続雇用期間6か月未満の労働者を子の看護等休暇の対象外とできなくなります。

改正内容	施行【前】	施行【後】
対象となる子の範囲の拡大	小学校就学の始期に達するまで	小学校3年生修了まで
取得事由の拡大 (③④を追加)	①病気・けが ②予防接種・健康診断	①病気・けが ③感染症に伴う学級閉鎖等 ②予防接種・健康診断 ④入園（入学）式、卒園式
労使協定による継続雇用期間6か月未満除外規定の廃止	〈除外できる労働者〉 ①週の所定労働日数が2日以下 ②継続雇用期間6か月未満	〈除外できる労働者〉 ①週の所定労働日数が2日以下 ※②を撤廃
名称変更	子の看護休暇	子の看護等休暇

2 所定外労働の制限（残業免除）の対象拡大

現在、3歳未満の子を養育する労働者が請求した場合において所定外労働（残業）が免除されているところ、対象となる労働者の範囲が、小学校就学前の子を養育する労働者へ拡大します。

改正内容	施行【前】	施行【後】
請求可能となる労働者の範囲の拡大	3歳未満の子を養育する労働者	小学校就学前の子を養育する労働者

3 短時間勤務制度（3歳未満）の代替措置にテレワーク追加

短時間勤務制度を講ずることが困難な場合の代替措置の中に、「テレワーク」が追加されます。

改正内容	施行【前】	施行【後】
代替措置 ^{※2} のメニューを追加	〈代替措置〉 ①育児休業に関する制度に準ずる措置 ②始業時刻の変更等	〈代替措置〉 ①育児休業に関する制度に準ずる措置 ②始業時刻の変更等 ③テレワーク

4 育児のためのテレワーク導入

3歳未満の子を養育する労働者がテレワークを選択できるように措置を講ずることが、事業主の努力義務とされます。

5 育児休業取得状況の公表義務適用拡大

現在、従業員数1,000人超の企業に育児休業取得状況の公表が義務付けられているところ、従業員数300人超の企業にも公表が義務付けられます。

※1 対象となる子を養育する労働者が、1年間に5日（対象となる子が2人以上の場合は、10日）を限度として取得できる制度

※2 3歳未満の子を養育する労働者が希望した場合、短時間勤務制度を講ずることが義務付けられており、一定の場合（短時間勤務制度を講ずることが困難と認められる具体的な業務があり、その業務に従事する労働者がいる場合）にのみ、労使協定を締結し除外規定を設けた上で、代替措置を講ずることができます。

介護休業等に関する改正（令和7年4月～）

1 介護休暇^{※3}を取得できる労働者の要件緩和

労使協定に基づき継続雇用期間6か月未満の労働者を介護休暇の対象外とできなくなります。

改正内容	施行【前】	施行【後】
労使協定による継続雇用期間6か月未満除外規定の廃止	〈除外できる労働者〉 ①週の所定労働日数が2日以下 ②継続雇用期間6か月未満	〈除外できる労働者〉 ①週の所定労働日数が2日以下 ※②を撤廃

2 介護離職防止のための雇用環境整備

介護休業や介護両立支援制度等^{※4}の申出が円滑に行われるようにするため、以下(1)～(4)のいずれかの措置を講ずることが、事業主の義務となります。

- (1) 介護休業・介護両立支援制度等に関する研修の実施
- (2) 介護休業・介護両立支援制度等に関する相談体制の整備（相談窓口設置）
- (3) 自社の労働者の介護休業取得・介護両立支援制度等の利用の事例の収集・提供
- (4) 自社の労働者へ介護休業・介護両立支援制度等の利用促進に関する方針の周知



3 介護離職防止のための個別の周知・意向確認

(1) 介護に直面した旨の申出をした労働者に対する個別の周知・意向確認

介護に直面した旨の申出をした労働者に対して、介護休業制度等に関する以下の事項の周知と介護休業の取得・介護両立支援制度等の利用の意向の確認を個別に行うことが、事業主の義務となります。

周知事項	①介護休業に関する制度、介護両立支援制度等(制度の内容) ②介護休業・介護両立支援制度等の申出先(例：人事部など) ③介護休業給付金に関すること
個別周知・意向確認の方法	①面談 ②書面交付 ③FAX ④電子メール等 のいずれか 注：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。

(2) 介護に直面する前の早い段階（40歳等）での情報提供

労働者が介護に直面する前の早い段階で、介護休業や介護両立支援制度等の理解と関心を深めるため、介護休業制度等に関する以下の事項について情報提供することが、事業主の義務となります。

情報提供期間	①労働者が40歳に達する日（誕生日前日）の属する年度（1年間） ②労働者が40歳に達する日の翌日（誕生日）から1年間 のいずれか
情報提供事項	①介護休業に関する制度、介護両立支援制度等(制度の内容) ②介護休業・介護両立支援制度等の申出先(例：人事部など) ③介護休業給付金に関すること
情報提供の方法	①面談 ②書面交付 ③FAX ④電子メール等 のいずれか 注：①はオンライン面談も可能。

4 介護のためのテレワーク導入

要介護状態の対象家族を介護する労働者がテレワークを選択できるように措置を講ずることが、事業主の努力義務とされます。

※3 対象家族を介護する労働者が、1年間に5日（対象家族が2人以上の場合は、10日）を限度として取得できる制度

※4 介護休暇に関する制度、所定外労働の制限に関する制度、時間外労働の制限に関する制度、深夜業の制限に関する制度、介護のための所定労働時間の短縮等の措置

＜参考文献＞

厚生労働省「育児・介護休業法改正ポイントのご案内 令和7（2025）年4月1日から段階的に施行」（2024）

発行元



辻・本郷 社会保険労務士法人
HONGO TSUJI HR CONSULTING

新宿HR事務所：〒160-0022 東京都新宿区新宿 3-1-1 世界堂ビル7階

TEL：03-5361-8061（代表）

TH letter for HR 担当：鈴木・須賀

当法人の詳細
お問い合わせ



スマホで読み取り
またはクリック！

