

育児・介護休業法改正に伴う 社内規則の見直し(育児編)

飯田橋労務管理事務所
(商工研相談業務委嘱先)
特定社会保険労務士
鈴木義一

Q

育児・介護休業法が改正されると聞いています。改正内容に合わせて、関連する規則を変更する必要があるかと思いますが、どのように改定したらよいか教えてください。

A

育児・介護休業法(育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律)は、これまで十数回もの改正が繰り返され、その都度育児・介護に関わる社内規則について改定が求められてきましたが、今回も仕事と育児・介護を両立できるよう改正が行われ、2025年4月1日より段階的に施行されます(表①)。これに伴い、今月号では、同法改正に伴う、育児休業に係る社内規則の改定案をまとめました(表②)。条文に付した小見出しと、その内容を自社の規定に照らし合わせて見直してみてください。

表① 施行スケジュール

施行日	項目
2025年4月1日	所定外労働の制限(残業免除)の対象拡大
	育児のためのテレワークの導入が努力義務
	子の看護休暇の見直し
10月1日	柔軟な働き方を実現するための措置等の義務 仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取、配慮の義務化

出所：筆者作成

(注) 育児休業に関する項目のみ

1. 柔軟な働き方を実現するための措置等の義務

事業主は、3歳から小学校就学前の子を養育する従業員に関して柔軟な働き方を実現するため、以下の五つの「選択して講ずべき措置」の中から、二つ以上の措置を選択して講ずる必要があります。措置を選択する際には、過半数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、時差出勤の制度等)

② テレワーク等(月に10日以上利用できるもの)

③ 保育施設の設定運営等(ベビースイッチャーの手配および費用負担など)

④ 新たな休暇(養育両立支援休暇等)の付与(年に10日以上取得できるもの)

⑤ 短時間勤務制度(1日の所定労働時間を原則6時間とする措置を含むもの)

②と④は原則時間単位で取得可とする必要があります。

対象となる子を養育する従業員は、事業主が講じた措置の中から一つを選択して利用することができるようになります。また、事業主が選択した措置について、従業員に対して個別の周知、制度利用の意向確認を、子が3歳の誕生日の1カ月前までの1年間(⑦)に行わなければならない。周知、確認の方法と

しては面談や書面交付、FAX、電子メール等(①)のいずれかとされます。(表② 第A条参照)

2. 所定外労働の制限(残業免除)の対象拡大

これまで「3歳に満たない子」を養育する従業員が請求すれば所定外労働の制限(残業免除)を受けることができましたが、「小学校就学前の子」を養育する従業員まで請求できるようにします。(表② 第B条参照)

3. 育児のためのテレワークの導入が努力義務に

3歳未満の子を養育する従業員がテレワークを選択できるように措置を講ずる場合は、規則に規定します。(表② 第C条参照)

4. 子の看護休暇の見直し

子の看護休暇は、「小学校就学の始期に達するまでの子」が

表② 社内規則の改定案

第A条（柔軟な働き方を支援するための措置）

3歳以上小学校就学前までの子を養育する従業員は、以下の中から一つの制度を選択することができる。

<以下①～⑤から二つ以上選択する措置を列記>

- ①始業時刻等の変更
- ②テレワーク等
- ③保育施設の設置運営等
- ④新たな休暇（養育両立支援休暇等）の付与
- ⑤短時間勤務制度

第B条（所定外労働の制限）

1. 3歳に満たない子「**小学校就学の始期に達するまでの子**」を養育する従業員が当該子を養育するため、～略～所定内労働時間を超えて労働をさせない。
2. 次の各号に掲げるいずれかの事由が生じた場合には、制限期間は終了するものとし、当該制限期間の終了日は当該各号に掲げる日とする。
 - (1)～略～
 - (2)制限に係る子が3歳「**小学校就学の始期**」に達した場合→当該子が3歳「**小学校就学の始期**」に達した日

第C条（短時間勤務等制度）

3歳に満たない子を養育する従業員は所定労働時間について、以下の制度に変更することができる。

- ①短時間勤務制度
- ②始業時刻等の変更
- ③**テレワーク**（努力義務）（追加）

第D条（子の看護等休暇）

1. ~~小学校就学の始期に達する「小学校3年生修了までの子~~を養育する従業員は、予防接種や健康診断を受けさせる場合や、**感染症に伴う学級閉鎖等、入園（入学）式、卒園式への出席のために、**年5日（子が2人の場合は10日）を限度に看護等休暇を申し出ることができる。
2. 労使協定の締結により除外された次の従業員からの子の看護等休暇の申出は拒むことができる。

~~（1）引き続き雇用された期間が6カ月未満の従業員（削除）~~

- （1）1週間の所定労働日数が2日以下の従業員

第E条（個別の意向聴取）

子が3歳になるまでの適切な時期に面談等により以下①～④に係る制度の個別周知、意向確認の措置を行う。

- 相談窓口は、△△△（総務部）とする。
- ①勤務時間帯
 - ②勤務地
 - 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

出所：筆者作成

「病気やけがあるいは予防接種・健康診断のため」に取得することができましたが、対象となる子の範囲が「小学校3年生修了まで」に延長され、さらに取得事由に「感染症に伴う学級閉鎖等」「入園（入学）式、卒園式への参加」が追加されました。これにともない「看護等休暇」に名称が変更されます。

さらに、子の看護休暇は、労使協定の締結により「継続雇用期間が6カ月未満の従業員」は対象から除外できるとされてい

ましたが、これが撤廃され、労使協定で除外できるのは「週の所定労働日数が2日以下」の従業員のみとなります。規則の変更とともに労使協定の再締結が必要となります。

（表② 第D条参照）

5. **仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取、配慮の義務**

妊娠・出産等の申出時や子が3歳になるまでの適切な時期（前掲⑦と同じ）に従業員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、意向を個別に聴取することが義務化されます。意向聴取の方法は前掲①と同じです。

聴取内容・意向の配慮として、以下のものが挙げられています。

- 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（業務量の調整、労働条件の見直し等）

（表② 第E条参照）

配慮にあたり、望ましい対応として、

- ・子に障害がある場合等で希望するときは、短時間勤務制度や子の看護等休暇等の利用可能期間を延長すること
- ・ひとり親家庭の場合で希望するときは、子の看護等休暇の付与日数に配慮すること

の2点を挙げています。

（附記）介護に係る同法の改正内容と社内規則の改定案に関しては、本誌2025年5月号に掲載を予定しております。

