

顧問先各位

OURS 小磯社会保険労務士法人

育児介護休業法の改正対応に関するご案内

平素は格別のご高配を賜り、厚く御礼申し上げます。

さて、2025 年 10 月 1 日に予定されている改正育児・介護休業法の施行についてご案内申し上げます。

弊法人は、本改正に係る「育児介護休業規程」の改定作業のサービスを展開致しますので、ご希望のお客様は、Google フォームにてご発注下さい。

敬具

記

1. 2025 年 10 月 1 日改正点

I. 子が 3 歳から小学校就学前までの柔軟な働き方を実現するための措置 (規程改定が必要な場合あり)

【改正内容】

3 歳から小学校就学前の子を養育する労働者に対して、事業主は以下 5 つの選択肢から 2 つ以上の措置を選択^{*}して講ずる必要があります。また、労働者は事業主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。

※事業主が措置を選択するにあたっては、事前に過半数組合等から意見を聴取していただく必要があります。

選択して講ずべき措置		措置の詳細な内容
①	始業・終業時刻の変更	フレックスタイム制度又は始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ
②	在宅勤務制度	1 日の所定労働時間を変更することなく、 <u>1 月につき 10 日以上</u> の日数を <u>1 日又は時間単位で利用可能な制度</u>
③	保育施設の設置運営等 その他これに準ずる便宜の供与	「その他これに準ずる便宜の供与」として、例えば労働者から委任を受け ベビーシッター等の保育サービスを手配し、かつ費用を負担する制度など
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	1 日の所定労働時間を変更することなく、 <u>1 年につき 10 日以上</u> の日数を <u>1 日又は時間単位で利用可能な制度</u> （無給・有給を問わず）
⑤	短時間勤務制度	1 日の所定労働時間を原則 6 時間とする制度など

II. 労働者の仕事と育児の両立に係る個別の意向聴取・配慮義務 (社内運用等の変更のご検討が必要)

【改正内容】

妊娠・出産等の申出をした労働者に対する個別周知・意向確認に加えて、事業主が講じた『柔軟な働き方を実現するための措置』について、労働者の子が 3 歳に達するまでの適切な時期に労働者へ個別の周知・意向確認を新たに行うことが義務^{*}付けられました。また、労働者の子や各家庭の事情に応じた仕事と育児の両立に関する事項について、妊娠・出産等申出時と子が 3 歳に達するまでの適切な時期に、意向を聴取し就業条件について配慮しなければなりません。

※利用を控えさせるような個別周知と意向確認とならないようにご留意ください。