

誌上相談室 Q&A

【テーマ】

2025年4月から！ 育児・介護休業法改正の ポイント解説



2024年に育児介護休業法の改正法が国会で可決・成立しました。2025年4月と2025年10月に施行が予定されており、合わせて雇用保険法も改正が行われます。

本改正の目的として、労働者の個別の事情に対応して、男女とも仕事と育児・介護を両立できるように、育児期の柔軟な働き方を実現するための措置の拡充や介護離職防止のための雇用環境整備、個別周知・意向確認の義務化などの改正が予定されているため、事前に内容を正しく理解しておきましょう。

図. 2025年4月の育児・介護休業法の改正内容

	介護休業		育児休業	
	制度名	必要な対応	制度名	必要な対応
①	介護休暇を取得できる労働者の要件緩和	労使協定を締結している場合は就業規則等の見直し	① 所定外労働の制限(残業免除)の対象拡大	就業規則等の見直し
②	介護のためのテレワーク導入	就業規則等の見直し	② 子の看護休暇の見直し	就業規則等の見直し
③	介護離職防止のための個別の周知・意向確認等	個別の周知・意向確認義務	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	選択すれば就業規則等の見直し
④	介護に直面する前の早い段階(40歳等)での情報提供	情報提供義務	④ 育児のためのテレワーク導入	就業規則等の見直し
⑤	介護離職防止のための雇用環境整備	環境整備義務	⑤ 育児休業取得状況の公表義務適用拡大	対象事業主はインターネットなどで公表義務
			⑥ 出産後休業支援給付・育児時短就業給付の新設	

※改正の内容詳細はこちらからご確認ください。



I 育児・介護休業法の改正
Q 2025年度に改正される育児・介護休業の内容について教えてください。
A 今回の改正内容は、次の通りです。

Q 今回の改正で事業主に求められる対応について教えてください。
A 育児休業に関しては、所定外労働の制限(残業免除)の対象拡大や、子の看護休暇の見直し、育児のためのテレワーク導入と、いずれも幅広い労働者への制度適用が求められる改正となりました。就業規則等で除外していた労働者への制度適用を認め、対象労働者の見直しが求められます。
 介護休業に関しては介護離職を防止するための仕事と介護の両立支援制度の構築や、介護に直面する前の早い段階での情報提供義務といった会社内部の取り組みが求められます。

II 雇用保険法の改正

Q 雇用保険法の改正点について教えてください。

A 改正により出産後休業支援給付・育児時短就業給付が新設されました。出生後休業支援給付金の支給要件は次の三つです。
 ①原則として、出生後休業を開始した日前の2年間において、雇用保険のみなし被保険者期間が通算12カ月以上あること
 ②被保険者が、対象期間内に取得した出生後休業の日数が、通算して14日以上であること
 ③被保険者の配偶者が、子の出生の日から起算して8週間を経過する日の翌日までの期間内にした出生後休業の日数が、通算して14日以上であること



社会保険労務士・
司法書士・行政書士
遊佐 慎一郎氏

【回答】
 当所窓口専門家
 遊佐総合法律事務所(青葉区上杉)

出生後休業支援給付は、最大で28日間、それぞれで休業開始前賃金の13%に相当する額が支給されます。
 現行の育児休業給付金および出生時育児休業給付金の給付率は67%なので、出生後休業支援給付を上乗せすると休業開始前賃金の80%となります。
 次に育児時短就業給付の要件ですが、育児時短就業給付とは、2歳未満の子がいる世帯が、時短勤務を選択した場合に、減少する収入の一部を補填する制度です。
 給付率については、休業よりも時短勤務を、時短勤務よりも従前の所定労働時間で勤務することを推進する観点から、時短勤務中に支払われた賃金額の10%とされます。
 今回の改正により、就業規則や労使協定の見直しが求められます。育児・介護休業法は今まで度々大きな改正があった法律ですが、従前の改正点も含めてまだ就業規則への反映をされていない会社が散見されます。これを機に、自社における制度や就業規則などの社内規程を改めて確認してみたいかがでしょうか。