

2024年6月3日

各 位

経団連労働法制本部

育児・介護休業法等の改正について（周知依頼）

拝啓 時下ご清祥のことと存じあげます。

日頃は、経団連の諸活動に対しまして、ご理解・ご協力をいただき厚く御礼申しあげます。

さて、去る5月24日、今通常国会において育児・介護休業法および次世代育成支援対策推進法の改正法案が成立し、5月31日に交付されました。

これを受けて厚生労働省より、改正法に関するリーフレット等の周知依頼がございましたのでご案内申しあげます。

なお、上記の改正法につきましては、今後、厚生労働省の労働政策審議会において政省令・指針等の改正が行われ、2025年4月より順次施行されます。

経団連としまして、改正法に関する説明会の開催を予定しておりますので、改めてご案内いたします。

敬 具

記

1. 添付資料

- ①改正育児・介護休業法等の改正ポイントのご案内（リーフレット）
- ②改正育児・介護休業法等の概要
- ③改正育児・介護休業法等について（都道府県労働局への公布通達）

<ご参考>

- ・育児・介護休業法（厚生労働省）

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000130583.html>

- ・次世代育成支援対策推進法（厚生労働省）

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_11367.html

2. 案内先

企業会員、団体会員、特別会員

労働法規委員会、同・労働法企画部会、同・労務管理政策部会

同・労務管理問題検討WG

[本ご案内に関するお問合せ]
経団連労働法制本部 高久、諸石、原田
e-mail kinto@keidanren.or.jp

以 上

雇均発0531第2号
令和6年5月31日

各都道府県労働局長 殿

厚生労働省雇用環境・均等局長
(公 印 省 略)

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及び次世代育成支援対策推進法の一部を改正する法律について

「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及び次世代育成支援対策推進法の一部を改正する法律」（令和6年法律第42号。以下「改正法」という。）が本日、公布された。

その主たる内容は下記のとおりであるので、その趣旨を十分理解の上、その施行に万全を期されたい。なお、改正項目に関する政省令等の整備については、今後、順次行うこととしている。

記

第1 改正の概要

1 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の一部改正（改正法第1条関係）

(1) 子の看護休暇の改正

ア 子の看護休暇について、学校保健安全法第20条の規定による学校の休業その他これに準ずるものとして厚生労働省令で定める事由に伴う当該子の世話をを行うため、又は当該子の教育若しくは保育に係る行事のうち厚生労働省令で定めるものへの参加をするために取得することができる休暇とするとともに、小学校第3学年修了前の子（9歳に達する日以後の最初の3月31日までの間にある子をいう。）を養育する労働者が取得できるものとする。これに伴い、子の看護休暇の名称を「子の看護等休暇」に改めること。（第16条の2第1項関係）

イ 事業主と労働者が雇用される事業所の労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、その事業所の労働者の過半数で組織する労働組合がないときはその労働者の過半数を代表する者との書面による協定（以下「労使協定」という。）で子の看護等休暇を取得することができないものとして定めることのできる労働者から、当該事業主に引き続き雇用された期間

- が6月に満たない労働者を除くこととする。 (第16条の3第2項関係)
- (2) 介護休暇の改正
- (1) のイと同様の改正を行うこと。 (第16条の6第2項関係)
- (3) 育児のための所定外労働の制限の改正
- 子を養育するために所定外労働の制限を請求することができないものとして労使協定で定められた労働者に該当しない労働者が当該子を養育するために請求した場合において、事業主が所定労働時間を超えて労働させてはならない労働者の範囲を、3歳に満たない子を養育する労働者から小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者へと拡大すること。 (第16条の8第1項関係)
- (4) 介護についての申出があった場合等における措置等の新設
- ア 事業主は、労働者が当該事業主に対し、対象家族が当該労働者の介護を必要とする状況に至ったことを申し出たときは、厚生労働省令で定めるところにより、当該労働者に対して、介護休業に関する制度、仕事と介護との両立に資するものとして厚生労働省令で定める制度又は措置（以下「介護両立支援制度等」という。）その他の厚生労働省令で定める事項を知らせるとともに、介護休業申出及び介護両立支援制度等の利用に係る申出（以下「介護両立支援制度等申出」という。）に係る当該労働者の意向を確認するための面談その他の厚生労働省令で定める措置を講じなければならないものとする。 (第21条第2項関係)
- イ 事業主は、労働者が、当該労働者が40歳に達した日の属する年度その他の介護休業に関する制度及び介護両立支援制度等の利用について労働者の理解と関心を深めるため介護休業に関する制度、介護両立支援制度等その他の厚生労働省令で定める事項を知らせるのに適切かつ効果的なものとして厚生労働省令で定める期間の始期に達したときは、厚生労働省令で定めるところにより、当該労働者に対して、当該期間内に、当該事項を知らせなければならないものとする。 (第21条第3項関係)
- ウ 事業主は、労働者がアの申出をしたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならないものとする。 (第21条第4項関係)
- (5) 雇用環境の整備及び雇用管理等に関する措置の改正
- ア 事業主は、介護休業申出が円滑に行われるようにするため、次のいずれかの措置を講じなければならないものとする。 (第22条第2項関係)
- (ア) その雇用する労働者に対する介護休業に係る研修の実施
- (イ) 介護休業に関する相談体制の整備
- (ウ) その他厚生労働省令で定める介護休業に係る雇用環境の整備に関する措置
- イ 事業主は、介護両立支援制度等申出が円滑に行われるようにするため、次のいずれかの措置を講じなければならないものとする。 (第22条第4項関係)
- (ア) その雇用する労働者に対する介護両立支援制度等に係る研修の実施

- (イ) 介護両立支援制度等に関する相談体制の整備
 - (ウ) その他厚生労働省令で定める介護両立支援制度等に係る雇用環境の整備に関する措置
- (6) 育児休業の取得状況の公表の対象となる事業主の範囲の改正
- 毎年少なくとも1回、その雇用する労働者の育児休業の取得の状況として厚生労働省令で定めるものを公表しなければならない事業主の範囲を、常時雇用する労働者の数が1,000人を超えるものから300人を超えるものへと拡大すること。(第22条の2関係)
- (7) 育児のための所定労働時間の短縮措置等の改正
- 事業主は、その雇用する労働者のうち、業務の性質又は業務の実施体制に照らして、労働者の申出に基づき所定労働時間を短縮することにより当該労働者が就業しつつその子を養育することを容易にするための措置(以下「育児のための所定労働時間の短縮措置」という。)を講じることが困難と認められる業務に従事する労働者であってその3歳に満たない子を養育するものについて育児のための所定労働時間の短縮措置を講じないこととするときに、当該労働者に関して、厚生労働省令で定めるところにより講じなければならない措置の選択肢として、労働者の申出に基づき、当該労働者が就業しつつその子を養育することを容易にするため、住居その他これに準ずるものとして労働契約又は労働協約、就業規則その他これらに準ずるもので定める場所における勤務(8)のイにおいて「在宅勤務等」という。)をさせる措置(以下「在宅勤務等の措置」という。)を加えること。(第23条第2項関係)
- (8) 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者及び家族の介護を行う労働者に関する措置の改正
- ア 事業主が、その雇用する労働者のうち、その3歳に満たない子を養育する労働者(7)に定める労働者を除く。)で育児休業をしていないものに関して、在宅勤務等の措置に準じて、必要な措置を講ずるように努めなければならないものとする。(第24条第2項関係)
- イ 事業主が、その雇用する労働者のうち、その要介護状態にある対象家族を介護する労働者で介護休業をしていないものに関して、労働者の申出に基づく在宅勤務等をさせることにより当該労働者が就業しつつその要介護状態にある対象家族を介護することを容易にするための措置を講ずるように努めなければならないものとする。(第24条第4項関係)
- (9) その他
- その他所要の改正を行うこと。

2 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の一部改正(改正法第2条関係)

- (1) 妊娠又は出産等についての申出があった場合における意向の確認と配慮
- ア 事業主は、労働者が当該事業主に対し、当該労働者又はその配偶者が妊娠し、又は出産したこと等を申し出たときに、当該労働者に対して、育児休業

申出等に係る当該労働者の意向を確認するための面談その他の厚生労働省令で定める措置を講ずるに当たっては、厚生労働省令で定めるところにより、当該申出に係る子の心身の状況又は育児に関する当該申出をした労働者の家庭の状況に起因して当該子の出生の日以後に発生し、又は発生することが予想される職業生活と家庭生活との両立の支障となる事情の改善に資するものとして厚生労働省令で定める就業に関する条件に係る当該労働者の意向を確認しなければならないものとする。 (第 21 条第 2 項関係)

イ 事業主は、アの意向を確認した労働者に係る就業に関する条件を定めるに当たっては、当該意向に配慮しなければならないものとする。 (第 21 条第 3 項関係)

ウ 事業主は、アにより確認された意向の内容を理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならないものとする。 (第 21 条第 6 項関係)

(2) 3歳から小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者等に関する措置の新設

ア 事業主は、その雇用する労働者のうち、その3歳から小学校就学の始期に達するまでの子を養育するものに関して、厚生労働省令で定めるところにより、労働者の申出に基づく次に掲げる措置のうち2以上の措置を講じなければならないものとする。 (第 23 条の 3 第 1 項関係)

(ア) 労働基準法第 32 条の 3 第 1 項の規定により労働させることその他の労働者が就業しつつその子を養育することを容易にするための措置 ((3) のイにおいて「始業時刻変更等の措置」という。) であって厚生労働省令で定めるもの

(イ) 在宅勤務等の措置

(ウ) 育児のための所定労働時間の短縮措置

(エ) 労働者が就業しつつ当該子を養育することを容易にするための休暇(子の看護等休暇、介護休暇及び労働基準法第 39 条の規定による年次有給休暇として与えられるものを除く。) を与えるための措置

(オ) (ア) から (エ) までに掲げるもののほか、労働者が就業しつつ当該子を養育することを容易にするための措置として厚生労働省令で定めるもの

イ アにより事業主がアの (エ) に掲げる措置を講じたときは、アの (エ) の休暇は、1 日の所定労働時間が短い労働者として厚生労働省令で定めるもの以外の者は、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働省令で定める 1 日未満の単位で取得することができるものとする。 (第 23 条の 3 第 2 項関係)

ウ アの内容 ((ウ) の労働者にあつては、アの (エ) に係る部分に限る。以下このウにおいて同じ。) は、労使協定で、次の労働者のうちアの内容の措置を講じないものとして定められた労働者に該当する労働者については、これを適用しないこととする。 (第 23 条の 3 第 3 項関係)

- (ア) 当該事業主に引き続き雇用された期間が1年に満たない労働者
- (イ) (ア)に掲げるもののほか、アの措置を講じないこととすることについて合理的な理由があると認められる労働者として厚生労働省令で定めるもの
- (ウ) 業務の性質又は業務の実施体制に照らして、イの厚生労働省令で定める1日未満の単位でアの(エ)の休暇を取得することが困難と認められる業務に従事する労働者(イの厚生労働省令で定める1日未満の単位でアの(エ)の休暇を取得しようとする者に限る。)
- (エ) 事業主は、アの措置を講じようとするときは、あらかじめ、当該事業所に労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者の意見を聴かなければならないものとする。こと。
(第23条の3第4項関係)
- (オ) 事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、3歳に満たない子を養育する労働者に対して、当該労働者がアにより当該事業主が講じた措置(以下「対象措置」という。)のいずれを選択するか判断するために適切なものとして厚生労働省令で定める期間内に、対象措置その他の厚生労働省令で定める事項を知らせるとともに、対象措置に係る申出に係る当該労働者の意向を確認するための面談その他の厚生労働省令で定める措置を講じなければならぬものとする。こと。(第23条の3第5項関係)
- エ 事業主は、ウの措置を講ずるに当たっては、対象措置に係る子の心身の状況又は育児に関する当該対象措置の対象となる労働者の家庭の状況に起因して発生し、又は発生することが予想される職業生活と家庭生活との両立の支障となる事情の改善に資するものとして厚生労働省令で定める就業に関する条件に係る当該労働者の意向を確認しなければならないものとする。こと。(第23条の3第6項関係)
- オ 事業主は、エの意向を確認した労働者に係る就業に関する条件を定めるに当たっては、当該意向に配慮しなければならないものとする。こと。(第23条の3第6項関係)
- カ 事業主は、労働者が対象措置に係る申出をし、若しくはアにより当該労働者に措置が講じられたこと又はエにより確認された意向の内容を理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならないものとする。こと。(第23条の3第7項関係)
- (3) 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者に関する措置の改正
 - ア 事業主が、その雇用する労働者のうち、その小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者に関して講ずるように努めなければならないこととされている措置のうち、労働者の申出に基づく育児に関する目的のために利用することができる休暇を与えるための措置について、当該休暇から、(2)のアの(エ)の休暇を除くこととすること。(第24条第1項関係)

イ 事業主が、その雇用する労働者のうち、その3歳から小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者に講ずるように努めなければならない措置から、育児のための所定労働時間の短縮措置及び始業時刻変更等の措置を除くこととすること。（第24条第1項第3号関係）

(4) その他

その他所要の改正を行うこと。

3 次世代育成支援対策推進法の一部改正（改正法第3条関係）

(1) 事業主の責務の改正

労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために必要な雇用環境の整備の内容として、多様な労働条件の整備に加え、育児休業を取得しやすい職場環境の形成及び労働時間の短縮の取組を規定すること。（第5条関係）

(2) 一般事業主行動計画の改正

ア 国及び地方公共団体以外の事業主（以下「一般事業主」という。）であって、常時雇用する労働者の数が100人を超えるものが、一般事業主行動計画を策定し、又は変更しようとするときは、厚生労働省令で定めるところにより、その雇用する労働者の育児休業等の取得の状況及び労働時間の状況を把握し、労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために改善すべき事情について分析した上で、その結果を勘案して、これを定めなければならないこととすること。この場合において、一般事業主行動計画において定める次世代育成支援対策の実施により達成しようとする目標については、その雇用する労働者の育児休業等の取得の状況及び労働時間の状況に係る数値を用いて定量的に定めなければならないものとする。（第12条第3項関係）

イ 一般事業主であって、常時雇用する労働者の数が100人以下のものが、一般事業主行動計画を策定し、又は変更しようとするときは、厚生労働省令で定めるところにより、その雇用する労働者の育児休業等の取得の状況及び労働時間の状況を把握し、労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために改善すべき事情について分析した上で、その結果を勘案して、これを定めるよう努めなければならないこととすること。この場合において、一般事業主行動計画において定める次世代育成支援対策の実施により達成しようとする目標については、その雇用する労働者の育児休業等の取得の状況及び労働時間の状況に係る数値を用いて定量的に定めるよう努めなければならないものとする。（第12条第6項関係）

(3) 特定事業主行動計画の改正

特定事業主（国及び地方公共団体の機関、それらの長又はそれらの職員で政令で定めるものをいう。）が、特定事業主行動計画を策定し、又は変更しようとするときは、内閣府令で定めるところにより、職員の育児休業等の取得の状況及び勤務時間の状況を把握し、職員の職業生活と家庭生活との両立が図られ

るようにするために改善すべき事情について分析した上で、その結果を勘案して、これを定めなければならないこととすること。この場合において、特定事業主行動計画において定める次世代育成支援対策の実施により達成しようとする目標については、職員の育児休業等の取得の状況及び勤務時間の状況に係る数値を用いて定量的に定めなければならないものとする。こと。（第19条第3項関係）

(4) 期限の延長

次世代育成支援対策推進法の有効期限を10年間延長し、令和17年3月31日までとすること。（附則第2条第1項関係）

(5) その他

その他所要の改正を行うこと。

第2 施行期日等

1 施行期日

改正法は、令和7年4月1日から施行すること。ただし、次に掲げる事項は、それぞれ次に定める日から施行すること。（改正法附則第1条関係）

(1) 第1の3の(4)及び3の一部 公布の日

(2) 第1の2及び3の一部 公布の日から起算して1年6月を超えない範囲内において政令で定める日

2 検討

政府は、改正法の施行後五年を目途として、改正法による改正後のそれぞれの法律の施行の状況を勘案し、必要があると認めるときは、改正法による改正後のそれぞれの法律の規定について検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。こと。（改正法附則第2条関係）

3 経過措置及び関係法律の整備

改正法の施行に関し必要な経過措置を定めるとともに、関係法律の規定の整備を行うこと。（改正法附則第3条から第13条まで関係）

育児・介護休業法、次世代育成支援対策推進法 改正ポイントのご案内

公布日：令和6年5月31日

以下が改正内容の主なポイントになります。 ※詳細は今後省令等で定められます。

I：育児・介護休業法の改正ポイント

① 柔軟な働き方を実現するための措置等が事業主の義務になります

施行日：公布後1年6か月以内の政令で定める日

- 3歳以上、小学校就学前の子を養育する労働者に関する柔軟な働き方を実現するための措置
- 事業主が選択した措置について、労働者に対する個別の周知・意向確認の措置

- ・ 事業主は、
 - ・ 始業時刻等の変更
 - ・ テレワーク等(10日/月)
 - ・ 保育施設の設置運営等
 - ・ 新たな休暇の付与(10日/年)
 - ・ 短時間勤務制度

フルタイムでの柔軟な働き方

※ テレワーク等と新たな休暇は、原則時間単位で取得可とする。詳細は省令。

の中から2以上の制度を選択して措置する必要があります。（※各選択肢の詳細は省令等）

- ・ 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際、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。
- ・ 個別周知・意向確認の方法は、今後、省令により、面談や書面交付等とされる予定です。

② 所定外労働の制限（残業免除）の対象が拡大されます

施行日：令和7年4月1日

改正前

3歳に満たない子を養育する労働者は、請求すれば所定外労働の制限（残業免除）を受けることが可能



改正後

- 小学校就学前の子を養育する労働者が請求可能に

③ 育児のためのテレワークの導入が努力義務化されます

施行日：令和7年4月1日

- 3歳に満たない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、事業主に努力義務化されます。

④ 子の看護休暇が見直されます

施行日：令和7年4月1日

改正前

【名称】

- 「子の看護休暇」

【対象となる子の範囲】

- 小学校就学の始期に達するまで

【取得事由】

- 病気・けが
- 予防接種・健康診断

【労使協定の締結により除外できる労働者】

- (1) 引き続き雇用された期間が6か月未満
- (2) 週の所定労働日数が2日以下

改正後

【名称】

- 「子の看護等休暇」

【対象となる子の範囲】

- 小学校3年生修了までに**延長**

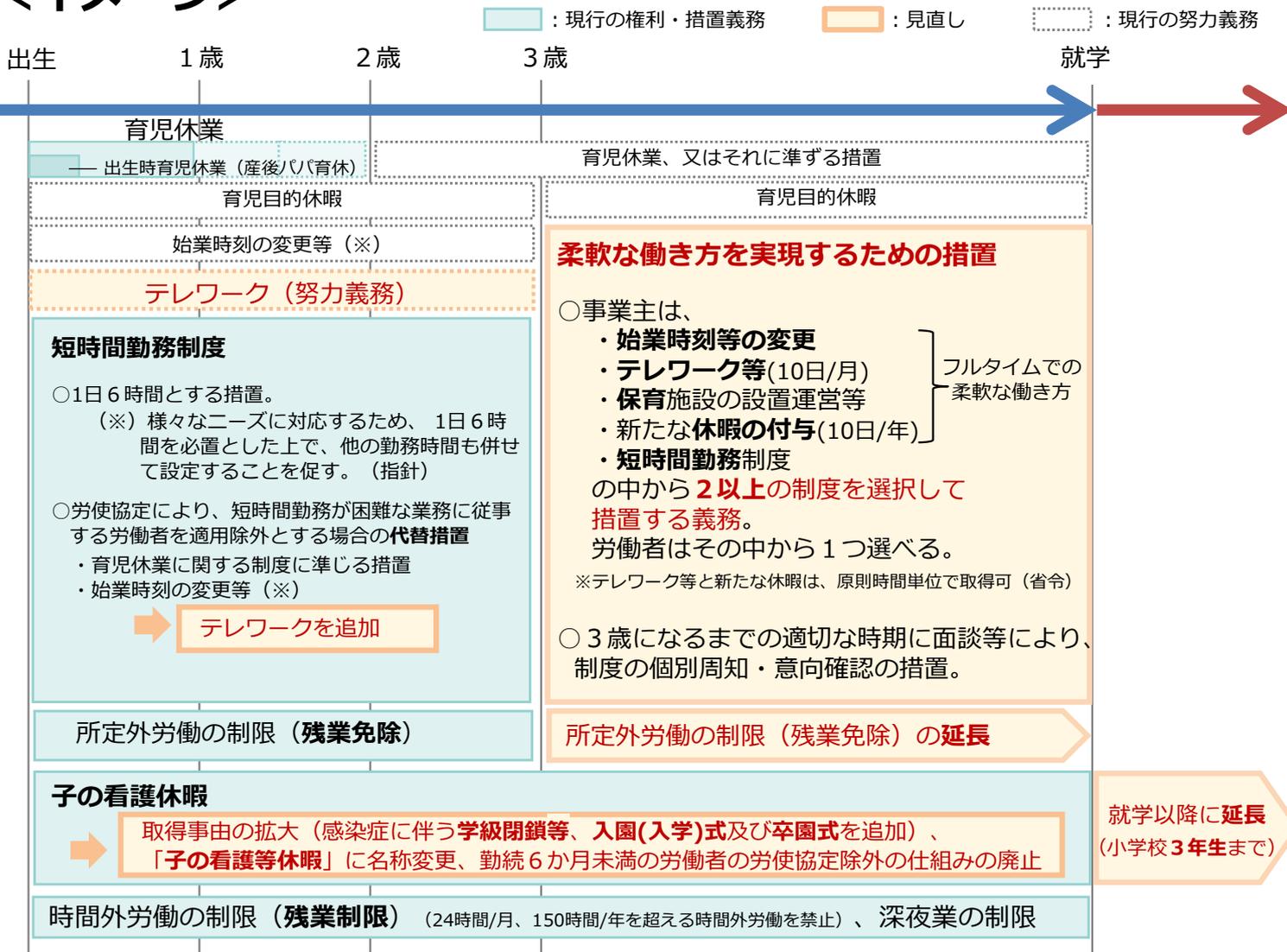
【取得事由】（※詳細は省令）

- 感染症に伴う学級閉鎖等
- 入園(入学)式、卒園式 **を追加**

【労使協定の締結により除外できる労働者】

- (1) を撤廃し、(2)のみに
(週の所定労働日数が2日以下)

<イメージ>



※始業時刻の変更等：フレックスタイム制、時差出勤、保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与

⑤ 仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取・配慮が事業主の義務になります

施行日：公布後1年6か月以内の政令で定める日

● 妊娠・出産の申出時や子が3歳になる前に、労働者の仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取・配慮が事業主に義務づけられます。

- ・意向聴取の方法は、省令により、面談や書面の交付等とする予定です。
- ・具体的な配慮の例として、自社の状況に応じて、勤務時間帯・勤務地にかかる配置、業務量の調整、両立支援制度の利用期間等の見直し、労働条件の見直し等を指針で示す予定です。さらに、配慮に当たって、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、子の看護等休暇等の付与日数に配慮すること等を指針で示す予定です。

⑥ 育児休業取得状況の公表義務が300人超の企業に拡大されます

施行日：令和7年4月1日

● 従業員数300人超の企業に、育児休業等の取得の状況を公表することが義務付けられます。(現行では、従業員数1,000人超の企業に公表が義務付けられています。)

- ・公表内容は、公表を行う日の属する事業年度の直前の事業年度(公表前事業年度)における次の①または②のいずれかの割合を指します。

① 育児休業等の取得割合	② 育児休業等と育児目的休暇の取得割合
$\frac{\text{育児休業等をした男性労働者の数}}{\text{配偶者が出産した男性労働者の数}}$	$\frac{\begin{array}{l} \text{育児休業等をした男性労働者の数} \\ + \\ \text{小学校就学前の子の育児を目的とした} \\ \text{休暇制度を利用した男性労働者の数} \end{array}}{\text{配偶者が出産した男性労働者の数}}$

※育児休業等とは、育児・介護休業法に規定する以下の休業のことです。

- ・育児休業(産後パパ育休を含む)
- ・法第23条第2項(3歳未満の子を育てる労働者について所定労働時間の短縮措置を講じない場合の代替措置義務)又は第24条第1項(小学校就学前の子を育てる労働者に関する努力義務)の規定に基づく措置として育児休業に関する制度に準ずる措置を講じた場合は、その措置に基づく休業

⑦ 介護離職防止のための個別の周知・意向確認、雇用環境整備等の措置が事業主の義務になります

施行日：令和7年4月1日

- 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・意向確認の措置**
(※面談・書面交付等による。詳細は省令。)
- 介護に直面する前の早い段階(40歳等)での両立支援制度等に関する**情報提供**
- 仕事と介護の両立支援制度を利用しやすい**雇用環境の整備**
(※研修、相談窓口設置等のいずれかを選択して措置。詳細は省令。)
- 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事業主に**努力義務**
- 介護休暇について、引き続き雇用された期間が6か月未満の労働者を労使協定に基づき除外する仕組みを廃止

Ⅱ：次世代育成支援対策推進法の改正ポイント

① 法律の有効期限が延長されました

施行日：公布の日（令和6年5月31日）

令和7年（2025年）3月31日までとなっていた法律の有効期限が、**令和17年（2035年）3月31日までに延長**されました。

- ・法律の期限延長にともない、くるみん認定制度も継続されますが、今後、省令により認定基準の一部を見直すこととしています。

② 育児休業取得等に関する状況把握・数値目標設定が義務付けられます

施行日：令和7年4月1日

従業員数100人超の企業は、一般事業主行動計画策定時に次のことが義務付けられます。（従業員数100人以下の企業は、努力義務の対象です。）

- 計画策定時の**育児休業取得状況**(※1)や**労働時間の状況**(※2)把握等
(PDCAサイクルの実施)
- 育児休業取得状況(※1)や労働時間の状況(※2)に関する**数値目標の設定**

(※1) 省令により、男性の育児休業等取得率とする予定です。

(※2) 省令により、フルタイム労働者1人当たりの各月ごとの時間外労働及び休日労働の合計時間数等とする予定です。

- ・一般事業主行動計画の内容を変更しようとする場合も同様に状況把握、数値目標の設定を行う必要があります。
- ・施行日以降に開始（又は内容変更）する行動計画から義務の対象となります。

育児・介護休業法、次世代育成支援対策推進法に関するお問い合わせは
都道府県労働局雇用環境・均等部（室）へ

都道府県	電話番号								
北海道	011-709-2715	埼玉	048-600-6269	岐阜	058-245-1550	鳥取	0857-29-1709	佐賀	0952-32-7218
青森	017-734-4211	千葉	043-221-2307	静岡	054-252-5310	島根	0852-31-1161	長崎	095-801-0050
岩手	019-604-3010	東京	03-3512-1611	愛知	052-857-0312	岡山	086-225-2017	熊本	096-352-3865
宮城	022-299-8844	神奈川	045-211-7380	三重	059-226-2318	広島	082-221-9247	大分	097-532-4025
秋田	018-862-6684	新潟	025-288-3511	滋賀	077-523-1190	山口	083-995-0390	宮崎	0985-38-8821
山形	023-624-8228	富山	076-432-2740	京都	075-241-3212	徳島	088-652-2718	鹿児島	099-223-8239
福島	024-536-4609	石川	076-265-4429	大阪	06-6941-8940	香川	087-811-8924	沖縄	098-868-4380
茨城	029-277-8295	福井	0776-22-3947	兵庫	078-367-0820	愛媛	089-935-5222		
栃木	028-633-2795	山梨	055-225-2851	奈良	0742-32-0210	高知	088-885-6041		
群馬	027-896-4739	長野	026-227-0125	和歌山	073-488-1170	福岡	092-411-4894		

受付時間 8時30分～17時15分（土日・祝日・年末年始を除く）

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 及び 次世代育成支援対策推進法の一部を改正する法律の概要（令和6年法律第42号、令和6年5月31日公布）

改正の趣旨

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。

改正の概要

1. 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・介護休業法】

- ① 3歳以上の小学校就学前の子を養育する労働者に関し、事業主が職場のニーズを把握した上で、柔軟な働き方を実現するための措置を講じ（※）、労働者が選択して利用できるようにすることを義務付ける。また、当該措置の個別の周知・意向確認を義務付ける。
※ 始業時刻等の変更、テレワーク、短時間勤務、新たな休暇の付与、その他働きながら子を養育しやすくするための措置のうち事業主が2つを選択
- ② 所定外労働の制限（残業免除）の対象となる労働者の範囲を、小学校就学前の子（現行は3歳になるまでの子）を養育する労働者に拡大する。
- ③ 子の看護休暇を子の行事参加等の場合も取得可能とし、対象となる子の範囲を小学校3年生（現行は小学校就学前）まで拡大するとともに、勤続6月未満の労働者を労使協定に基づき除外する仕組みを廃止する。
- ④ 3歳になるまでの子を養育する労働者に関し事業主が講ずる措置（努力義務）の内容に、テレワークを追加する。
- ⑤ 妊娠・出産の申出時や子が3歳になる前に、労働者の仕事と育児の両立に関する個別の意向の聴取・配慮を事業主に義務付ける。

2. 育児休業の取得状況の公表義務の拡大や次世代育成支援対策の推進・強化【育児・介護休業法、次世代育成支援対策推進法】

- ① 育児休業の取得状況の公表義務の対象を、常時雇用する労働者数が300人超（現行1,000人超）の事業主に拡大する。
- ② 次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画策定時に、育児休業の取得状況等に係る状況把握・数値目標の設定を事業主に義務付ける。
- ③ 次世代育成支援対策推進法の有効期限（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. 介護離職防止のための仕事と介護の両立支援制度の強化等【育児・介護休業法】

- ① 労働者が家族の介護に直面した旨を申し出た時に、両立支援制度等について個別の周知・意向確認を行うことを事業主に義務付ける。
- ② 労働者等への両立支援制度等に関する早期の情報提供や、雇用環境の整備（労働者への研修等）を事業主に義務付ける。
- ③ 介護休暇について、勤続6月未満の労働者を労使協定に基づき除外する仕組みを廃止する。
- ④ 家族を介護する労働者に関し事業主が講ずる措置（努力義務）の内容に、テレワークを追加する。 等

このほか、平成24年の他法の改正に伴い整備する必要があった地方公営企業法第39条第6項について規定の修正等を行う。

施行期日

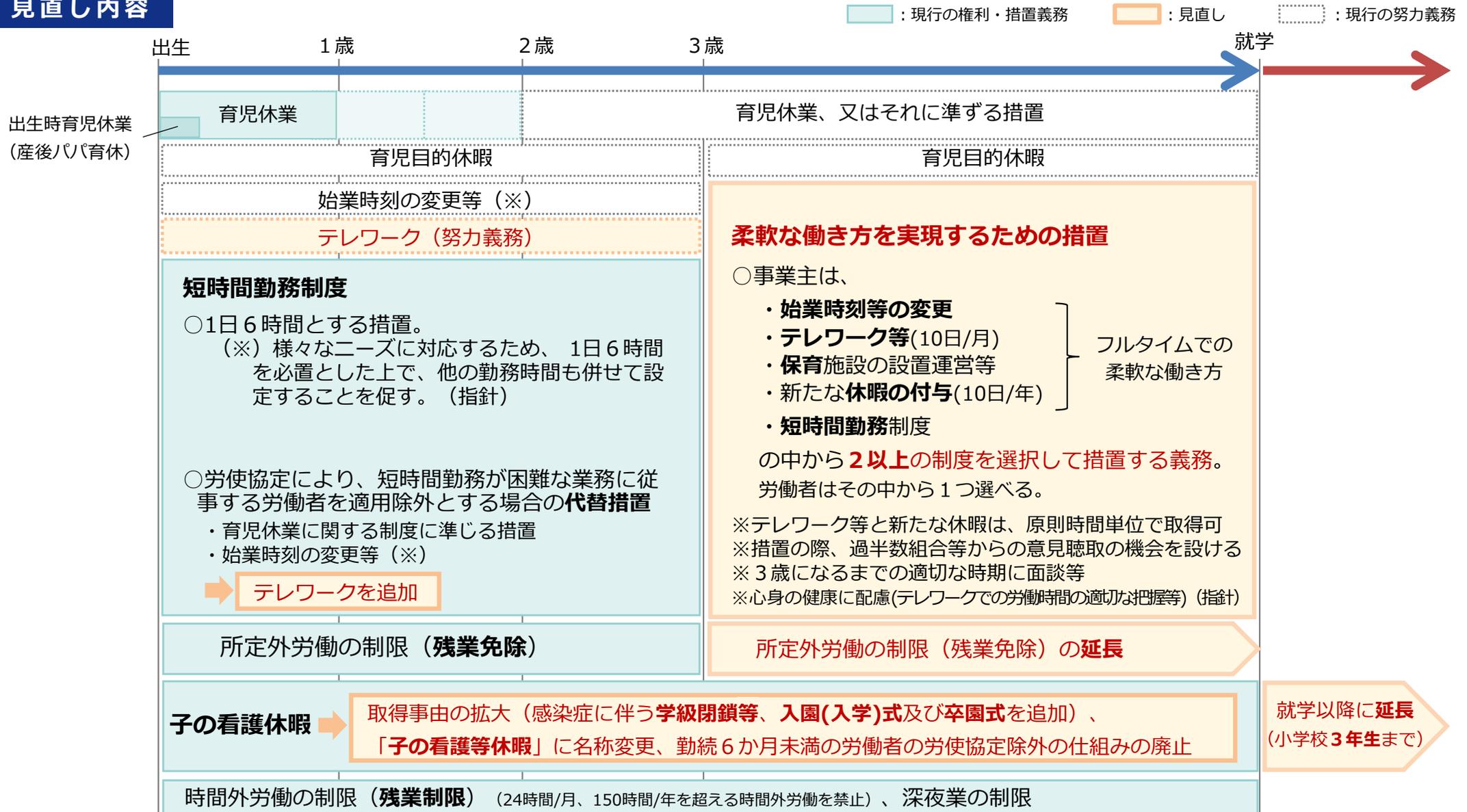
令和7年4月1日（ただし、2③は公布日、1①及び⑤は公布の日から起算して1年6月以内において政令で定める日）

1. (1) 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

改正の趣旨

- 子の年齢に応じてフルタイムで残業をしない働き方やフルタイムで柔軟な働き方を希望する割合が高くなっていくこと（女性・正社員）などから、男女とも希望に応じて仕事・キャリア形成と育児を両立できるようにしていく必要がある。

見直し内容



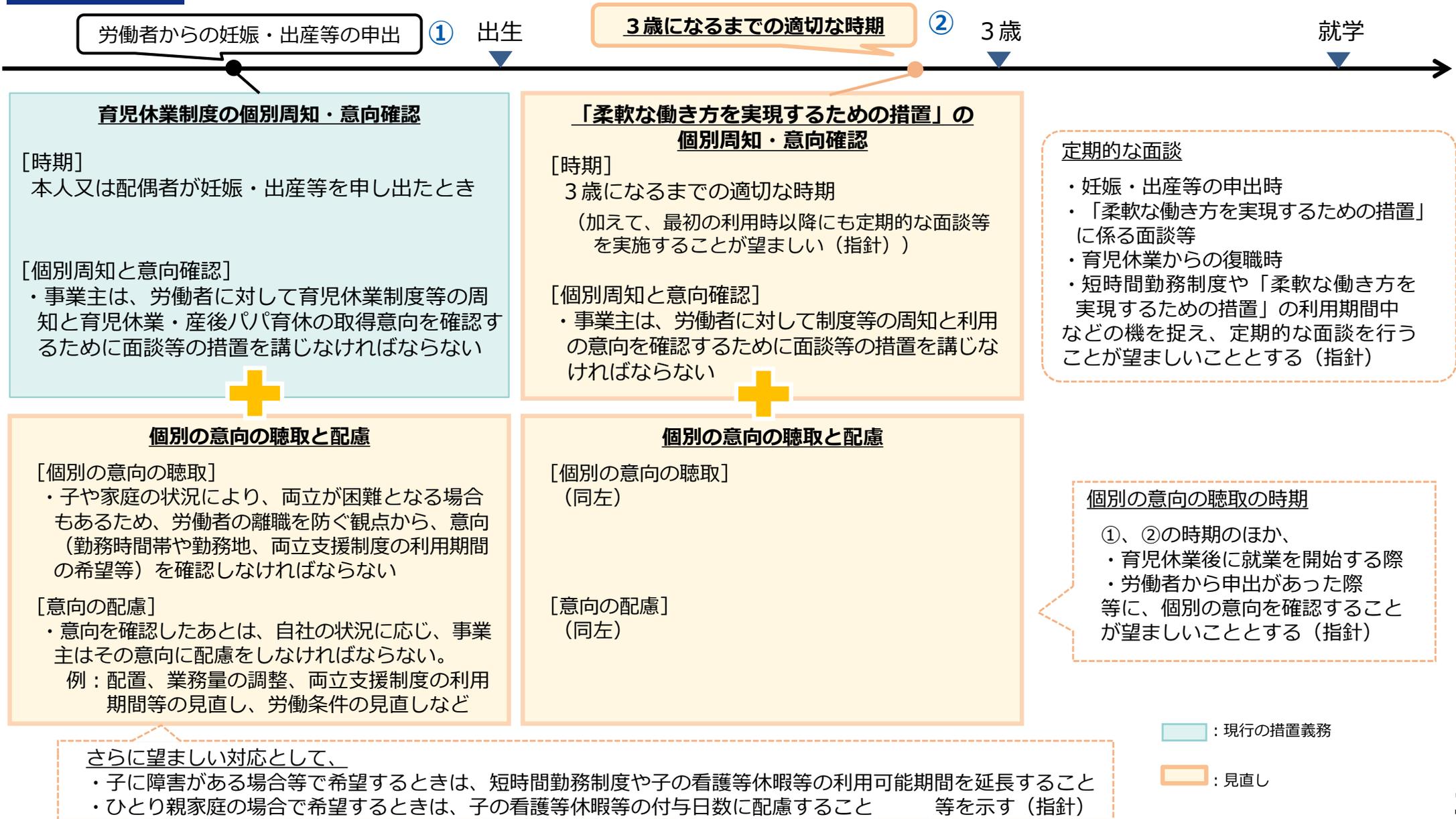
※始業時刻の変更等：フレックスタイム制、時差出勤、保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与

1. (2) 労働者の仕事と育児の両立に関する個別の意向の聴取・配慮等の新設

改正の趣旨

- 労働者の仕事と育児の両立支援の二ーズに対応するためには、「柔軟な働き方を実現するための措置」の制度等の周知とその利用の意向を確認するとともに、子や各家庭の状況に応じた個別の意向に配慮する必要がある。

見直し内容



2. 育児休業の取得状況の公表義務の拡大や次世代育成支援対策の推進・強化

改正の趣旨

- 現在の少子化の進行等の状況や「男女とも仕事と子育てを両立できる職場」を目指す観点から、次世代育成支援対策推進法を延長するとともにその実効性をより高め、男性の育児休業取得等をはじめとした仕事と育児の両立支援に関する事業主の取組を一層促す必要がある。

見直し内容

次世代育成支援対策推進法

令和7年3月末までの時限立法（平成17年4月から10年間の時限立法。その後10年間延長。）

→ 令和17年3月末まで10年間延長

国

行動計画策定指針（第7条）

市町村・都道府県

地方公共団体行動計画の策定（任意）

□ : 現行の措置義務

□ : 見直し

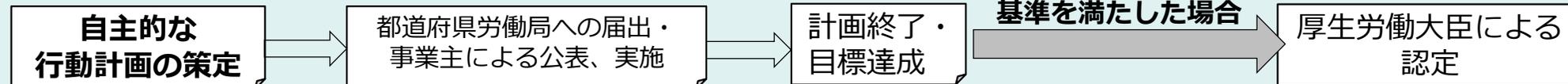
事業主

① 企業等（一般事業主）：行動計画の策定、認定制度

常時雇用労働者100人超 : 義務
常時雇用労働者100人以下 : 努力義務

■ 男性の育児休業取得率の公表義務（育児・介護休業法）

常時雇用労働者1,000人超 : 義務 → 300人超の事業主に拡大



■ PDCAサイクルの確立

育児休業取得状況や労働時間の状況を把握し、改善すべき事情を分析した上で、分析結果を勘案して新たな行動計画を策定又は変更

認定基準（省令事項）の見直し

- 育児休業取得率の基準を引上げ
- 時間外労働の基準の引上げ（育児世代に注目した基準も追加）
- 男性の育児休業取得期間の延伸のための基準を追加

■ 計画の仕組みを見直し、数値目標（育児休業の取得状況、労働時間の状況）の設定を義務付け

※男性の育児休業等取得率、フルタイム労働者の各月の時間外・休日労働時間

行動計画に盛り込むことが望ましい事項として、例えば以下のような内容を示す（指針）

- ・ 両立支援制度利用時の業務の分担や業務の代替要員確保に関する企業の方針
- ・ 育休後に復帰するポジションに関する納得感の向上に向けた取組に関すること
- ・ 育児休業取得者や短時間勤務制度利用者、その周囲の労働者に対するマネジメントや評価に関すること
- ・ 育児に必要な時間帯や勤務地に対する配慮に関すること
- ・ 育児中の労働者や育休中の労働者の業務を代替する労働者の心身の健康への配慮(勤務間インターバルの確保に関することを含む) 等

② 国・地方公共団体の機関（特定事業主） ※こども家庭庁等が所管

3. 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

改正の趣旨

- 仕事と介護の両立支援制度を十分活用できないまま介護離職に至ることを防止するため、仕事と介護の両立支援制度の個別周知と意向確認により効果的な周知が図られるとともに、両立支援制度を利用しやすい雇用環境の整備を行うことが必要である。

見直し内容

■ : 現行の権利・措置義務

■ : 見直し

常時介護を必要とする状態

介護終了

介護休業	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; display: inline-block;">介護休業①</div> <div style="margin-left: 150px; border: 1px solid black; padding: 5px; display: inline-block;">介護休業②</div> <div style="margin-left: 150px; border: 1px solid black; padding: 5px; display: inline-block;">介護休業③</div>	要介護状態にある対象家族について、介護の体制を構築(※)して働きながら対応できるようにするために一定期間休業するもの。 ※介護サービスの手続き等も含まれる 対象家族1人につき、通算93日、3回まで分割可能。
介護休暇	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; display: inline-block; text-align: center;">介護 休暇 (1日)</div> <div style="margin-left: 50px; border: 1px solid black; padding: 5px; display: inline-block; text-align: center;">介護 休暇 (3時間)</div> <div style="margin-left: 50px; border: 1px solid black; padding: 5px; display: inline-block; text-align: center;">介護 休暇 (5時間)</div> <div style="margin-left: 50px; border: 1px solid black; padding: 5px; display: inline-block; text-align: center;">介護 休暇 (1日)</div> <div style="margin-left: 50px; border: 1px solid black; padding: 5px; display: inline-block; text-align: center;">介護 休暇 (1日)</div>	要介護状態にある対象家族の介護・世話(※)をするための休暇。 ※通院の付き添い、ケアマネジャーとの打ち合わせ等 介護終了まで年間5日 (対象家族が2人以上の場合は10日)、 時間単位で取得可能。
所定外労働の免除	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; display: inline-block;">所定外労働の免除(残業免除)</div>	介護終了まで何回でも 請求可能。
時間外労働・深夜業の制限	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; display: inline-block;">時間外労働の制限(残業制限)・深夜業の制限</div>	時間外労働の制限 …1か月24時間、1年150時間を超える時間外労働を制限する制度 深夜業 …午後10時～午前5時までの就業 介護終了まで何回でも 請求可能。
選択的措置義務	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; display: inline-block;">選択的措置義務</div>	事業主は 利用開始から3年以上の期間内で2回以上 、短時間勤務・フレックスタイム・時差出勤・費用助成*のいずれかを利用できる措置を講ずる義務(*費用助成は1回(一括払い)にすることが可能)。

■ 事業主に以下の措置義務。

- ・ 介護に直面した労働者が申出をした場合に、両立支援制度等に関する情報の**個別周知・意向確認**
- ・ 介護に直面する前の**早い段階(40歳等)**の両立支援制度等に関する**情報提供** ※併せて介護保険制度についての周知も望ましい(指針)
- ・ 研修や相談窓口の設置等の**雇用環境の整備**

※介護休業制度の目的(介護の体制を構築するために一定期間休業するもの)の理解促進を図る観点から、事業主による個別周知等を行う際には、その制度目的を踏まえることが望ましい(指針)。

■ 介護期の働き方について、労働者がテレワークを選択できるよう事業主に努力義務。

■ 介護休暇の勤続6か月未満の労働者の労使協定除外の仕組みは廃止する。