



【令和7（2025）年10月1日 施行】 改正点の解説 ～就業規則の変更はお済みでしょうか？～

＜育児・介護休業法＞

1. 柔軟な働き方を実現するための措置 **義務化**

会社は、**3歳から小学校就学前の子を養育する労働者**に対して、柔軟な働き方を実現するための措置として、**図表①～⑤の措置の中から、2つ以上の措置を選択して導入しなければなりません。**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。

労働者の意向や事情を踏まえ、できるだけ所定労働時間を短縮せずに働くことができる環境を整備することが目的です。

》》対象となる労働者

日々雇用される労働者は対象外です。労使協定を締結することで、以下の労働者を対象外とすることも可能です。

- ・入社1年未満の労働者
- ・週所定労働日数が2日以下の労働者

（図表）選択して講ずべき措置（5つの選択肢）

①始業時刻等の変更

- 1日の所定労働時間を変更せず、次のいずれかを実施
- フレックスタイム制
 - 時差出勤制度

②テレワーク等【**☑参照**】

- 1日の所定労働時間を変更せず、月10日以上付与
- 始業時刻から、または終業時刻まで連続して時間単位で利用できる
 - 情報通信技術を利用しない事業場外での勤務含む

③保育施設の設置運営等

- 1日の所定労働時間を変更せず、次の措置などを実施
- 事業所における保育施設の設置運営
 - 他の事業所における保育施設利用の費用負担
 - ベビーシッターの手配及び費用補助

④養育両立支援休暇の付与【**☑参照**】

- 1日の所定労働時間を変更せず、年10日以上付与
- 就業しながら子を養育するために必要であれば、取得事由が労働者に委ねられる休暇とする
 - 原則として時間単位で利用できることが要件

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短時間勤務制度を整備

》》過半数労働組合等からの意見聴取

会社が導入する措置を選択するにあたっては、労働者の過半数労働組合（過半数代表者）からの意見聴取を行う機会を設ける必要があります。

☑テレワーク等

テレワークの付与日数については、①1週間の所定労働日数が5日の労働者は月10日以上とし、②1週間の所定労働日数が5日以外の労働者は、①の日数を基準としてその1週間の所定労働日数（または1週間あたりの平均所定労働日数）に応じた日数以上とします。

- ＜1週間の所定労働日数が5日以外の労働者の例＞
- 週所定労働日数が4日の労働者 ➡ 月8日以上
 - 週所定労働日数が3日の労働者 ➡ 月6日以上

☑養育両立支援休暇

労働者が就業しつつ、子を養育することを容易にするための休暇として、子の看護等休暇や育児目的休暇（努力義務）とは別に設け、原則時間単位で取得できるようにする必要があります。

※時間単位で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については、労使協定を締結すれば、時間単位の利用を対象外とすることができます。

2. 労働者への個別の意向聴取・配慮 **義務化**

（1）妊娠・出産等の申出時と子が3歳になる前の

個別の意向聴取

会社は、労働者が本人または配偶者が①**妊娠・出産等を申し出たとき**、②**子が3歳になるまでの適切な時期**（1歳11か月に達する日の翌々日から2歳11か月に達する日の翌日まで）に、仕事と育児の両立支援制度に関する**個別周知・意向確認**に加え、子や各家庭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、労働者の**意向を個別に聴取しなければなりません。**

》》個別の聴取事項

- ①勤務時間帯（始業及び終業の時刻）の意向
- ②勤務地（就業の場所）の意向
- ③両立支援制度等の利用期間の意向
- ④仕事と育児の両立に資する就業の条件（業務量、労働条件の見直し等）の意向

》》意向聴取の方法

- ①面談（オンライン面談も可能）
- ②書面交付
- ③FAX（本人が希望した場合のみ）
- ④電子メール等（本人が希望した場合のみ）のいずれか



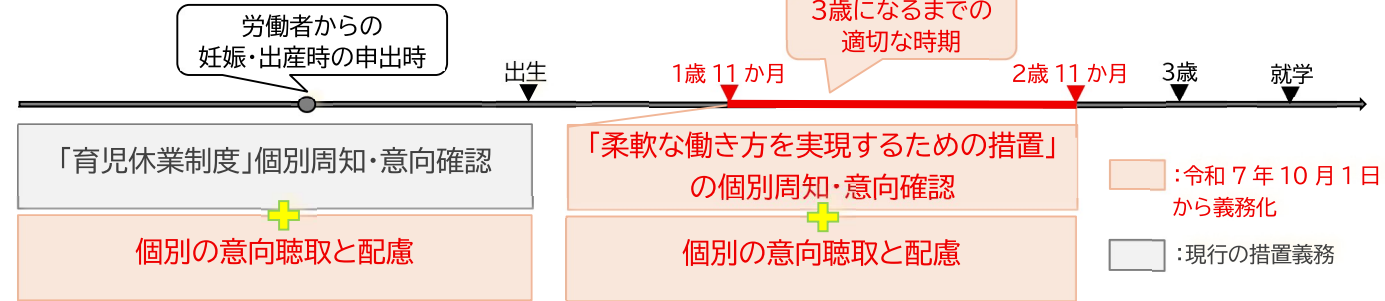
（2）聴取した労働者の意向についての配慮

会社は、（1）により**聴取した労働者の**仕事と育児の両立に関する**意向について**、自社の状況に応じて**配慮しなければなりません。**

》》配慮の具体例

- ・勤務時間、勤務地、業務量の調整
- ・両立支援制度等の利用期間等の見直し
- ・労働条件の見直し
- ・仕事と育児の両立に資する就業の条件（業務量、労働条件の見直し等）の意向

＜改正後の個別周知等の義務＞



＜雇用保険法＞

教育訓練休暇給付金の創設

雇用保険の被保険者が、在職中に教育訓練を受けるための休暇（教育訓練休暇）を取得した場合に、基本手当に相当する額が教育訓練給付金として支給されます。

》》給付金の対象となる教育訓練休暇

- ・就業規則等に定められた制度に基づく**休暇**であること
- ・解雇等が予定されていない**被保険者が自発的に**取得を**申出**したもの
- ・職業に関する教育訓練を受けるための休暇で、**①②**の要件を満たし、**事業主の承認**を受けたもの
- ①**休暇の期間が**30日以上**
- ②**①大学、高等専門学校、専修学校等が行う教育訓練、②教育訓練給付金の講座指定を受けている法人が行う教育訓練、③職業に関する教育訓練として職業安定局長が定めるもの、いずれかであること

》》被保険者の支給要件

- ・教育訓練休暇（無給）を取得する一般被保険者
- ・**休業開始前2年間に被保険者期間が12カ月以上**
- ・**算定基礎期間**（被保険者として雇用された期間）が**5年以上**

＜筆者：山本＞

お知らせ

●マイナ保険証をお持ちでない方へ資格確認書が送付されます。

現在お持ちの健康保険証は令和7年12月2日以降、使用することができなくなります。マイナ保険証を利用して医療機関等を受診できますが、**マイナ保険証をお持ちでない方**が医療機関を受診するには**資格確認書**が必要となります。現在、健康保険証をお持ちの加入者で、令和7年4月30日時点でマイナ保険証をお持ちでない方には、協会けんぽより、令和7年7月より順次、資格確認書が従業員様のご自宅へ送付される予定となっております。（栃木県は令和7年10月24日送付予定）

●夏季休暇

誠に勝手ながら**8月13日(水)～17日(日)**まで夏季休暇とさせていただきます。ご不便をお掛けしますが、よろしくお願い申し上げます。



企業の経営者の皆様を全力投球で応援致します

社会保険労務士法人 鍋島事務所

〒321-0923 宇都宮市下栗町2750-2

TEL：028-635-9752 FAX：028-635-9298

ホームページ <http://www.nabeshima-sr.or.jp>

E-mail：nabeshima@nabeshima-sr.or.jp