

J A M 政策NEWS

2024年12月23日 第2025-4号

【発行】JAM

【発行責任者】中井寛哉

【編集】総合政策グループ

TEL : 03-5860-6150

E-Mail : seisaku@jam-union.jp

改正育児・介護休業法が段階的に施行されます

～第1段階2025年4月1日、第2段階2025年10月1日～

労働協約や就業規則等のご確認と 労使協議や交渉に向けたお早目のご準備を

育児・介護休業法の改正に伴い、2025年4月1日と同年10月1日の2段階で義務および努力義務含め多くの項目（下表）で施行されます。

育児・介護休業法とは、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為の措置や介護離職防止のための雇用環境整備など、事業主が講ずべき措置を定めています。

～2025年4月1日施行分【主な改正】～

- (1) 子の看護休暇の見直し（義務）
→対象となる子：小学校3年生修了まで（旧：小学校就学始期まで）
- (2) 所定外労働の制限【残業免除】の対象拡大（義務）
→対象：小学校就学前の子を養育する労働者（旧：3歳未満）
- (3) 育児のためのテレワーク導入（努力義務）
→対象：3歳未満の子を養育する労働者
- (4) 育児休業取得状況の公表義務適用拡大（義務）
→対象企業：従業員数300人超（旧：1000人超）
- (5) 介護離職防止のための雇用環境整備（義務）
→4つの項目のいずれかを講じなければならない
①研修の実施、②相談窓口設置、③事例の収集・提供、④利用促進方針の周知
- (6) 介護離職防止のための個別の周知・意向確認等（義務）
1) 介護に直面した旨の申出をした労働者に対し、介護休業制度等の個別周知・意向確認
2) 介護に直面する前の早い段階【40歳等】での情報提供
- (7) 介護のためのテレワーク導入（努力義務）
→対象：要介護状態の対象家族を介護する労働者



～2025年10月1日施行分【主な改正】～

- (1) 柔軟な働き方を実現するための措置等（義務）
- (2) 仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取・配慮（義務）
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
2) 聴取した労働者の意向についての配慮

働きやすい
環境整備を



～参考情報～

- ①月刊JAM2024年12月号に「JAMの取組指針」が掲載されてますのでご参照を
- ②厚生労働省「事業主向け案内」は下記URLまたは右記2次元バーコードを

<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/001259367.pdf>

