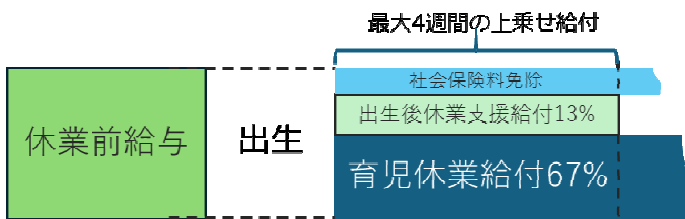


2025年4月からの育児介護休業法改正について

2025年4月から改正育児介護休業法が施行されます。育児関係給付のさらなる拡充等が行われますが、その内容について解説します。

生後休業支援給付（新設）

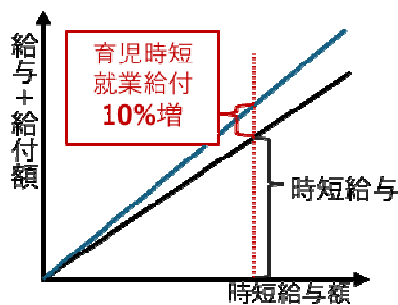
今年4月から、子の出生直後の一定期間以内（男性は出生後8週間以内、女性は産後休業終了後8週間以内）において夫婦共に14日以上の子の育児休業を取得した場合、28日間を限度に、通常の育児休業給付に「休業開始時賃金の13%相当額」を上乗せされる制度が開始されます。今までの育児休業給付金（休業開始時賃金の67%）と合わせると80%となり、最大で最初の4週間について休業前の手取りの約100%相当になります。



育児時短就業給付（新設）

2025年4月から、2歳未満の子を養育する雇用保険被保険者が時短勤務をしている場合に、時短勤務中に支払われた賃金額の10%を支給する制度が新設されます。

時短勤務中の賃金低下を補填し、時短での復帰を促進するための給付です。この給付は子が2歳未満に限定されています。



子の看護休暇の見直し

年間5日（子が2人以上の場合は10日）取得できる子の

看護休暇について、2025年4月から対象となる子の範囲が未就学児から「小学校3年生修了まで」に拡大されます。また、取得事由について①病気・けが②予防接種・健康診断に加えて③感染症に伴う学級閉鎖等④入園（入学）式、卒園式が追加されます。それに伴い、名称が「子の看護等休暇」に変更となります。また、労使協定により休暇対象から除外できる労働者として「継続雇用期間6か月未満」が撤廃されます。

所定外労働の制限の対象拡大

請求することで残業を免除される労働者の範囲が、「3歳未満」から「小学校就学前」の子を養育する労働者へと範囲が拡大されます。

テレワークについての取り扱い

3歳未満の育児短時間勤務制度が取りにくい業種等には、その代替措置として、テレワークを追加することが求められます。また、3歳未満の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努力義務となります。

柔軟な働き方実現のための措置等

2025年10月から、3歳から小学校就学前の子を養育する労働者に対して、以下の5つの措置から2つ以上の措置を選択して柔軟な働き方を導入しなければなりません。

- ① 始業時刻等の変更
- ② テレワーク等（10日以上/月）
- ③ 保育施設の設定運営等
- 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（10日以上/年）
- ⑤ 短時間勤務制度