

2025年に施行される法改正のポイント ～労働力を確保し、生産性を向上させる会社づくりのために～

2025年も事業所の皆さまにとって重要な労務関係および税制の法律改正が施行されます。これらの改正は、事業運営に大きな影響を与える可能性があるため、適切な理解と早めの対応が必要不可欠です。この記事では、「育児・介護休業法」の改正ポイントや税制改正について解説します。法律の変化に柔軟に対応し、よりスムーズな事業運営を目指しましょう。

参考資料・出典：厚生労働省・経済産業省HP及びパンフレット
日本商工会議所「令和7年度 税制改正のポイント」

育児・介護休業法改正のポイント

《2025年4月1日》

①子の看護休暇の見直し

【義務】就業規則等の見直し

小学校第3学年修了までの子を養育する労働者が申し出たときは、1年間に5日間（子が2人以上の場合は10日間）の子の看護等休暇を与えなければなりません。取得

①子の看護休暇の見直し

改正内容	施行前	施行後
対象となる子の範囲の拡大	小学校就学の始期に達するまで	小学校3年生修了まで
取得事由の拡大 (③・④を追加)	①病気・けが ②予防接種・健康診断	①病気・けが ②予防接種・健康診断 ③感染症に伴う学級閉鎖等 ④入園（入学）式、卒園式
労使協定による継続雇用期間6か月未満除外規定の廃止	<除外できる労働者> ①週の所定労働日数が2日以下 ②継続雇用期間6か月未満	<除外できる労働者> ①週の所定労働日数が2日以下 ※②を撤廃

※取得可能日数は、現行日数（1年間に5日、子が2人以上の場合は10日）から変更ありません

②所定外労働の制限（残業免除）の対象拡大

改正内容	施行前	施行後
請求可能となる労働者の範囲の拡大	3歳未満の子を養育する労働者	小学校就学前の子を養育する労働者

理由に、負傷、疾病、予防接種、健康診断のほか、新たに感染症に伴う学級閉鎖や入園（入学）式、卒園式が追加されました。

②所定外労働の制限（残業免除）の対象拡大

【義務】就業規則等の見直し

小学校就学前の子を養育する労働者が請求したときは、事業の正常な運営を妨げる場合を除き、所定労働時間を超えて労働させることはできません。

③育児休業取得状況の公表義務適用拡大【義務】

常時雇用する労働者数が30人以上の事業主は、毎年1回、男性の育児休業等の取得状況を公表しなければなりません。

年1回、公表前事業年度の終了後おおむね3か月以内に、インターネットの利用や、その他適切な方法で、一般の方が閲覧できるように公表してください。自社のホームページ等のほか、厚生労働省が運営するウェブサイト「両立支援のひろば」で公表することもおすすめです。

☑両立支援のひろば
両立支援に取り組む企業の事例検索や自社の両立支援の取組状況の診断等ができます。本サイトで育児休業等取得率の公表を行っていただくこともできます。

◆より具体的な公表内容や算出方法はQRコード先のリンクをご確認ください。

男性の育児休業取得率等の公表について



④介護離職防止のための雇用環境整備【義務】

介護休業と介護両立支援制度等の申出（※）が円滑に行われるようにするため、事業主は次のいずれかの措置を講じなければなりません。雇用環境の整備の措置を講ずるに当たっては可能な限り複数の措置を講ずることが望ましいです。

④介護離職防止のための雇用環境整備

- ①介護休業・介護両立支援制度等に関する研修の実施
- ②介護休業・介護両立支援制度等に関する相談体制の整備（相談窓口設置）
- ③自社の労働者への介護休業・介護両立支援制度等の取得事例の収集・提供
- ④自社の労働者への介護休業・介護両立支援制度等の取得促進に関する方針の周知

- (※) i 介護休暇に関する制度 ii 所定外労働の制限に関する制度
iii 時間外労働の制限に関する制度 iv 深夜業の制限に関する制度
v 介護のための所定労働時間の短縮等の措置

⑤介護離職防止のための個別の周知・意向確認等

対象者	対象家族の介護に直面した旨の申出をした労働者
周知事項	以下のすべての事項を周知する必要があります。 ①介護休業に関する制度、介護両立支援制度等（制度の内容等） ②介護休業・介護両立支援制度等の申出先（例：人事部等） ③介護休業給付に関すること（制度の内容等）
個別周知・意向確認の方法	①面談（オンライン面談可） ②書面交付 ③FAX ④電子メール等 のいずれか（※③、④は労働者が希望した場合に限る）

※取得・利用を控えさせるような個別周知と意向確認は認められません

《2025年10月1日》

育児期の柔軟な働き方を実現するための措置【義務】

事業主は、3歳から小学校就学前の子を養育する労働者に対して、職場のニーズを把握した上で、次の5つの中から2つ以上の措置を選択して講じなければなりません。

(1) 始業時刻等の変更

フレックスタイム制、1日の所定労働時間を変更することなく始業又は終業の時刻を繰り上げ又は繰り下げる制度（時差出勤の制度）。

(2) テレワーク等(月10日以上)

1日の所定労働時間を変更せず、月に10日以上利用できるもの。

(3) 保育施設の設置運営等

保育施設を設置運営その他これに準ずる便宜の供与をするもの（ベビシッターの手配および費用負担など）。

(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(年10日以上)

一日の所定労働時間を変更せず、年に10日以上取得できるもの。

☑【両立支援等助成金など事業所支援の関連リンク集】

職業生活と家庭生活が両立できる「職場環境づくり」のために、仕事と育児・介護の両立支援に取り組む事業主に対して、両立支援等助成金もあります。

また、厚生労働省のHPでは就業規則作成、雇用環境整備、個別周知・意向確認に活用できるフォーマットやよくある質問などをまとめたページもありますので、ぜひご確認ください！



パンフレット、マニュアル等



育児・介護休業等に関する規定例



両立支援等助成金



(5) 短時間勤務制度

一日の所定労働時間を原則6時間とする措置を含むもの。