

# 2025年4月から順次施行

# 改正育児・ 介護休業法の 概要と対応ポイント

## ① 改正育児・介護休業法の概要

### ② (2025年4月1日施行) 育児関連の改正ポイント

### ③ (2025年4月1日施行) 介護関連の改正ポイント

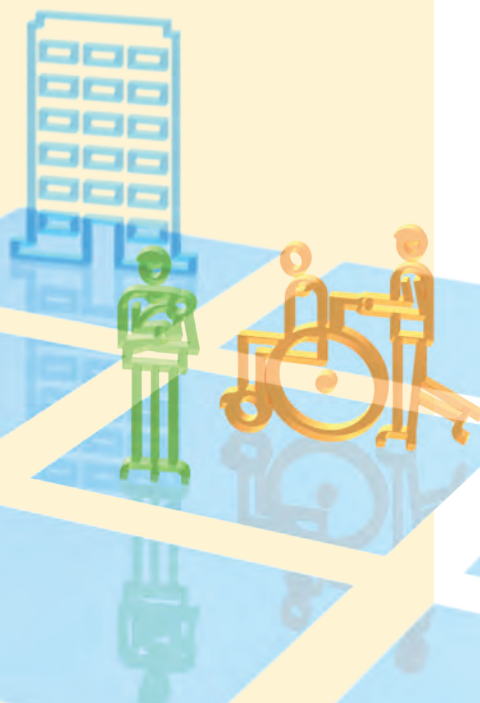
### ④ (2025年10月1日施行予定) 育児関連の改正ポイント

### ⑤ (2025年4月1日施行) 改正雇用保険法の概要

2024年の通常国会で改正育児・介護休業法が成立し、2025年4月1日と2025年10月1日(※)に分けて段階的に施行されます。また、雇用保険法の改正に伴い、2025年4月1日から、育児休業給付に新たな給付金が創設されます。本稿では、改正育児・介護休業法の改正内容を中心に、現段階で想定される実務への影響と対応策を解説します。

※2024年9月4日現在、施行予定(政令公布待ち)

社会保険労務士法人名南経営  
特定社会保険労務士  
宮 武 貴 美



# 改正育児・介護休業法の概要

## 2025年4月1日施行 育児関連の改正ポイント

2024年5月24日、「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」の改正法（以下、「育児・介護休業法」とする）が可決・成立しました。改正の概要としては、

- 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
- 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
- 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

図表1 改正育児・介護休業法の改正点一覧

| 施行日               | 対象<br>育児 介護 | 項目                          |
|-------------------|-------------|-----------------------------|
| 2025.4.1          | ○           | 子の看護休暇の見直し                  |
|                   | ○           | 介護休暇の見直し                    |
|                   | ○           | 所定外労働の制限の対象者拡大              |
|                   | ○           | 育児休業取得状況の公表義務拡大             |
|                   | ○           | 介護に直面した従業員への個別周知・意向確認       |
|                   | ○           | 介護に直面する前の従業員への情報提供          |
|                   | ○           | 仕事と介護の両立支援制度利用のための雇用環境の整備   |
|                   | ○           | テレワーク導入の努力義務化               |
| 2025.10.1<br>(予定) | ○           | 柔軟な働き方を実現するための措置等           |
|                   | ○           | 柔軟な働き方を実現するための措置等の個別周知・意向確認 |
|                   | ○           | 仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取・配慮      |

### 子の看護休暇の見直し

#### 改正内容

子どもの病気やけがの看病のため、または、予防接種や健康診断を受けさせるため、小学校就学前の子どもを養育する従業員は、子の看護休暇を取得できます。

取得できる日数は、対象となる子どもが1人のときは、1年に最大5日、2人以上のときは最大10日となっています。

この子の看護休暇について、図表2の点が変更となります。

#### 実務への影響と対応策

子の看護休暇は、休暇に関することであるため、就業規則（育児・介護休業規程等）に必ず記載すべき内容です。

施行時まで改正内容を就業規則に盛り込むとともに、子の看護

図表2 子の看護休暇の改正点

|                           | 改正前                                    | 改正後  |
|---------------------------|--|--|
| 名称                        | 子の看護休暇                                 | 子の看護等休暇  |
| 対象となる子どもの範囲               | 小学校就学前の子ども                             | 小学校3年生修了までの子ども   |
| 取得事由                      | ・ 病気・けが<br>・ 予防接種・健康診断                 | ・ 病気・けが<br>・ 予防接種・健康診断<br>・ 感染症に伴う学級閉鎖等<br>・ 入園（入学）式、卒園式 |
| 労使協定の締結により取得対象者から除外できる従業員 | ・ 引き続き雇用された期間が6か月未満<br>・ 週の所定労働日数が2日以下 | ・ 週の所定労働日数が2日以下  |

休暇を取得できる従業員について、労使協定を締結しているときは、労使協定を変更し、締結しなすことも必要です。

## 所定外労働の制限の 対象者拡大

### 改正内容

会社は、3歳未満の子どもを養育する従業員から請求があった際、所定労働時間を超える労働を命じることができません（所定外労働の制限）。

今回の改正により、この所定外労働の制限の対象となる従業員が、「3歳未満の子を養育する従業員」から「小学校就学前の子を養育する従業員」に拡大されます。

### 実務への影響と対応策

所定外労働の制限も、子の看護休暇や介護休暇と同様に、就業規則に記載すべき内容であることから、施行時には、対象になる従業員の範囲を「小学校就学前の子を養育する従業員」と変更する必要があります。

また、今回の改正に伴い、対象となる子どもの範囲が「時間外労働の制限」や「深夜業の制限」の制度と同じになります。

特に、「時間外労働の制限」の制度とは名称が似通っているた

め、従業員が制度を混同する可能性もあります。

従業員がそれぞれの制度を理解できるように、後述する「柔軟な働き方を実現するための措置等の個別周知・意向確認」のタイミングなどで説明できるようにしましょう。

## 育児休業取得状況の 公表義務拡大

### 改正内容

現在、従業員数1000人超の企業に義務付けられている、育児休業等の取得状況の公表について、対象となる企業規模が従業員数300人超に拡大されます。

公表する「育児休業等の取得の状況」とは、

- 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

のいずれかであり（図表3）、会社が任意で選択して公表します。

### 実務への影響と対応策

公表は、公表をする日の属する事業年度の直前の事業年度（公表前事業年度）の内容について行な

図表3 公表する「育児休業等の取得の状況」

| 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  |
|---|--|
| $\frac{\text{育児休業等をした男性従業員の数}}{\text{配偶者が出産した男性従業員の数}}$ | $\frac{\text{育児休業等をした男性従業員の数} + \text{小学校就学前の子の育児を目的とした休暇制度を利用した男性従業員の数}}{\text{配偶者が出産した男性従業員の数}}$ |

うことになっています。

したがって、施行日である2025年4月1日以降に終了する事業年度から公表することとなります。新たに対象となる企業は、事前に図表3のいずれを公表するか決めておくとともに、公表に関して取得割合を算出するために、対象となる従業員の数をまとめておくことが求められます。

公表方法は、インターネットなどの一般の人が閲覧できる方法となっており、自社のホームページで公表するほか、厚生労働省が運営するウェブサイト「両立支援のひろば」での公表もできます。公表方法も事前に決めておくとい

でしょう。

育児休業等の取得状況が数値として明らかになることで、若年層の従業員の採用活動への影響も考えられます。数値が低いときには、今後、その理由を分析して取得促進を行なうことが求められるかもしれません。

## テレワーク導入の 努力義務化

### 改正内容

3歳未満の子どもを養育する従業員（ただし、育児短時間勤務制度を利用していない従業員）について、テレワークを選択できるように措置を講ずることが、会社の努力義務となります。

改正育児・介護休業法において、テレワークとは「住居その他これに準ずるものとして労働契約または労働協約、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」という定めになっています（以下、同様）。

なお、テレワークについては今回の改正で、業務の性質または業務の実施体制に照らし、育児短時間勤務制度の導入が困難と認めら

れる業務に従事する従業員の代替措置の選択肢の1つとして加えられています。

### 実務への影響と対応策

テレワークの導入により、仕事と育児との両立がしやすくなりますが、業種や職種によって導入の難易度にばらつきがあります。

今回の改正では努力義務にとどまっていますが、改正を機に、一部の業務からでも導入ができないかを検討したいものです。

特に、テレワークでの勤務を希望する求職者にアプローチできたり、遠隔地に居住する優秀な求職者を採用できる可能性を広げたりする等の効果も期待できます。

テレワークを導入する際には、就業規則や雇用契約書等で、勤務することとなる場所に自宅（やそれに準ずる場所）を定めるとともに、テレワークを行なうときのルールを「在宅勤務規程」等で整備することが必要になります。

この規程の整備と並行して、労働時間の管理方法の整理、在宅勤務に要する費用の負担とそれに伴う手当支給の検討、情報漏えいを防止するためのセキュリティ対策の検討等も求められます。

3

## 2025年4月1日施行 介護関連の改正ポイント

### 介護休暇の見直し

#### 改正内容

介護休暇は、要介護状態にある対象家族の介護や世話をするために従業員が取得できる休暇です。対象家族が1人のときは1年に最大5日、2人以上のときは1年に最大10日まで取得できます。介護休暇には、子の看護休暇のような制度の大きな変更は見られません。ただし、子の看護休暇の改正（17ページ図表2の最下段）と同様に、労使協定の締結により除外できる従業員について「引き続き雇用された期間が6か月未満」という要件が廃止され、「週の所定労働日数が2日以下」のみとなります。

#### 実務への影響と対応策

子の看護休暇と同様に、休暇に関することであるため、施行時

で就業規則の記載内容の変更や、必要に応じた労使協定の変更が求められます。

### 介護に直面した従業員への個別周知・意向確認

#### 改正内容

会社は、従業員から、家族に介護が必要となる状況であることの申出を受けた場合に、その従業員に対し、介護休業制度および仕事と介護との両立に資する制度（介護両立支援制度等）を個別に周知

図表4 個別周知が必要となる事項

- ① 介護休業制度
- ② 以下の介護両立支援制度等
  - ・介護休暇
  - ・所定外労働の制限
  - ・時間外労働の制限
  - ・深夜業の制限
  - ・介護のための所定労働時間の短縮等の措置
- ③ 介護休業および介護両立支援制度等の申出の申出先
- ④ 介護休業給付金に関すること

するとともに、介護休業や介護両立支援制度等を利用するか、従業員の意向を確認することが必要になります。

具体的には、図表4の事項について個別周知を行います。

なお、個別周知・意向確認の方法は図表5のとおりです。

### 実務への影響と対応策

従業員や配偶者が妊娠・出産した際の個別周知・意向確認についてはすでに義務化されており、対応を実施しているかと思われます。介護についても同様の対応を実施することになります。

その際、個別周知や意向確認に利用できる様式は厚生労働省から公開されると思われますので、それを基に、施行されるまでに個別周知・意向確認のための準備を

図表5 個別周知・意向確認の方法

- ① 面談
  - ② 書面の交付
  - ③ ファクシミリを利用した送信（※1）
  - ④ 電子メール等の送信（※1・2）
- ※1 ③と④は、従業員が希望する場合に限る
- ※2 従業員が、電子メール等の記録を出力することにより書面を作成することができるものに限る

進めることになるでしょう。

今回の個別周知・意向確認によって、従業員の介護両立支援制度等への理解が進むことが期待されます。

ただし介護離職を防止し、介護休業や介護両立支援制度等を活用してもらうためには、できるだけ早く家族に介護が必要になったことを従業員から申し出てもらい、会社が把握し、必要に応じ適切に対応することが重要です。

家族の介護に係る従業員の状況把握も、今後の課題になるかもしれません。

個別周知・意向確認の制度を整えるだけでなく、いかにして従業員が制度利用の申出をしやすい雰囲気職場をつくっていくけるかが、企業にとって課題になると思います。

## 介護に直面する前の従業員への情報提供

### 改正内容

介護休業や介護両立支援制度等の整備は、従業員数に関係なく会社の義務になっており、その制度を就業規則等に規定し、周知する

必要があります。

これについて、従業員の理解と関心を深めるために、「従業員が介護に直面する前の早い段階」で、介護両立支援制度等に関する情報を知ることができるよう、家族の介護に関し、会社が整備する制度等の情報を従業員に提供すること（情報提供）が会社の義務となります。

なお、「介護に直面する前の早い段階」とは、従業員が40歳に達した日の属する年度等で、情報提供を行なう事項は図表6のとおりです。

情報提供の方法は、19ページ図表5と同じです。

図表6 情報提供のタイミングと情報提供事項

|            |   |
|------------|---|
| 情報提供のタイミング | 以下のいずれかで行なう<br>・従業員が40歳に達した日の属する年度の初日から末日まで<br>・従業員が40歳に達した日の翌日から起算して1年間        |
| 情報提供を行なう事項 | 以下の事項について行なう<br>・介護休業および介護両立支援制度等<br>・介護休業および介護両立支援制度等の申出の申出先<br>・介護休業給付金に関すること |

## 実務への影響と対応策

適切な情報提供をするためには、対象となる従業員の年齢を管理するとともに、情報提供する時期や、その方法を考えておく必要があります。

家族の介護が突然訪れるかもしれないことを考えると、情報提供の対象となる従業員が、介護休業や介護両立支援制度の利用について、自分事として捉えることができるように伝えることがポイントです。

そして、いざ制度の利用が必要になったときには、家族や自身の状況にあった制度を選択・利用できるような意識付けが行なえるように、効果的な方法を考えたいものです。

## 仕事と介護の両立支援制度利用のための雇用環境の整備

### 改正内容

個別周知・意向確認、情報提供といった個々の従業員への対応以外にも、介護休業や介護両立支援制度等の申出が円滑に行なわれるために、研修の実施や、相談体制

の整備といった雇用環境の整備が会社で義務付けられます。

これもすでに、仕事と育児の両立に関しては実施されているものであり、次の4つの選択肢のなかから、会社が任意で1つ以上を選択して実施することが必要になります。

- ① 研修の実施
- ② 相談体制の整備
- ③ 制度の取得に関する事例の収集・提供
- ④ 制度および制度取得の促進に関する方針の周知

## 実務への影響と対応策

いずれの措置を実施するかは会社の任意であり、②相談体制の整備、④制度および制度取得の促進に関する方針の周知は、選択肢のなかでも比較的实施しやすい内容だと思えます。

一方で、従業員に介護休業や介護両立支援制度等について広く制度を理解してもらい、適切な利用を促したり、制度を利用する周囲の従業員に対する理解を促したりするためには、①研修の実施や、③事例の収集・提供が効果的ではないかと考えます。

特に介護の場合、家族の介護の

状況がさまざまで、必要とする介護の内容にも違いがあります。

そのため、他の従業員が、介護をしている従業員の状況を想像することは難しい面があります。

また、家族を介護する期間が長期にわたることも考えられるため、職場の理解がなければ、仕事と介護の両立が難しくなることもあります。

どのような対応が従業員にとって効果的であるか、今日の職場環境の整備の義務化に伴い考えておきたいものです。

## テレワーク導入の努力義務化

### 改正内容

家族の介護をする従業員について、テレワークを選択できるように措置を講ずることが、会社の努力義務となります。

### 実務への影響と対応策

テレワークの導入で、仕事と介護の両立がしやすくなります。

テレワークを導入する際には、就業規則や雇用契約書等で、勤務することとなる場所に自宅（やそ

れに準ずる場所）を定めるとともに、テレワークを行なうときのルールを「在宅勤務規程」等で整備することが必要になります。

この規程の整備と並行して、労

4

## 2025年10月1日施行予定 育児関連の改正ポイント

### 柔軟な働き方を実現するための措置等

### 改正内容

- 3歳以上小学校就学前の子どもを養育する従業員が、柔軟な働き方を実現することができるよう、会社は次の5つの制度のなかから2つ以上を選択し、制度を設けることが必要になります（図表7）。
  - ① 始業時刻等の変更
  - ② テレワーク等
  - ③ 保育施設の設置運営等
  - ④ 新たな休暇の付与
  - ⑤ 育児短時間勤務制度
- 従業員は、会社が設けた制度のうち1つを選択して利用できることとなります。

働時間の管理方法の整理、在宅勤務に要する費用の負担とそれに伴う手当支給の検討、情報漏えいを防止するためのセキュリティ対策の検討等も求められます。

制度の選択は会社が任意にできますが、あらかじめ、過半数労働組合（過半数労働組合がない場合は労働者の過半数代表者）から意見を聴かなければならないとされています。

なお、労使協定を締結すること

図表7 柔軟な働き方の5つの選択肢

| 項目           | 制度の概要   |
|--------------|---|
| ① 始業時刻等の変更   | 1日の所定労働時間を変更することのない以下の制度<br>・ 始業または終業の時刻を繰り上げまたは繰り下げる制度<br>・ フレックスタイム制  |
| ② テレワーク等     | ・ 1日の所定労働時間を変更せずに利用できるもの<br>・ 1週間の所定労働日数が5日の従業員は10労働日以上利用できるもの<br>・ 1週間の所定労働日数が5日以外の従業員はその1週間の所定労働日数または1週間当たりの平均所定労働日数に応じた日数以上の日数<br>・ 時間単位で利用できるものであり、始業の時刻から連続し、または終業の時刻まで連続して利用できるもの |
| ③ 保育施設の設置運営等 | 保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜を供与するもの   |
| ④ 新たな休暇の付与   | ・ 1日の所定労働時間を変更することなく利用できるもの<br>・ 1年間に10労働日以上の日数の利用をすることができるもの<br>・ 時間単位で利用できるものであり、始業の時刻から連続し、または終業の時刻まで連続して利用できるもの<br>※ 年次有給休暇や子の看護休暇とは別で付与  |
| ⑤ 育児短時間勤務制度  | 1日の所定労働時間を原則として6時間とすることができる制度   |

で、入社1年未満の従業員や、1週間の所定労働日数が2日以下の従業員は、制度の利用対象者から除外できます（制度を利用できないこととなります）。

さらに、業務の性質または業務の実施体制に照らして、④新たな休暇の付与を時間単位で取得させることが困難と認められる業務に従事する従業員については、1日単位での休暇の取得とすることができます。

### 実務への影響と対応策

#### (1) 制度の選択

今回は、5つの制度のなかから2つ以上を選択するものであり、5つの制度について導入の可否を

検討したうえで選択することになるでしょう。

すでに3歳未満の子どもを養育する従業員に対し、⑤育児短時間勤務制度が導入されていることから、⑤については、対象年齢を広げることで対応でき、導入しやすい制度であると考えられます。

一方で、①から④については、フルタイムで勤務することが前提になります。会社は労働力の確保という側面から、従業員はより長い時間働き、収入を確保できるという側面から、ニーズが出てくることも考えられます。この際、③保育施設の設置運営等についての程度のものが求められるのか、執筆時点（2024年8月19日）ではさほど明らかになっていません。

2024年1月に開催された厚生労働省内部の審議会（労働政策審議会雇用環境・均等分科会）の資料を確認すると、「ベビーシッターの手配および費用負担等」も制度の内容として盛り込まれているため、より幅広い内容として、今後、厚生労働省から示されることが想定されます。

保育施設の設置運営は難しくても、ベビーシッターの手配や費用

負担であれば対応できるという企業にとっては、選択可能なものになり得ます。

## (2) 就業規則等の変更

今回の措置等については、選択する制度の検討を進めるなかで、過半数労働組合等から意見を聴き、そのうえで、就業規則に選択した制度の内容を記載します。

これまでの育児・介護休業法の改正を確認すると、厚生労働省からモデルとなる規定例が公開されています。そのため、今回もモデルとなる規定例の公開を待つてから就業規則を修正するといいはないかと思われます。

また、制度を利用する際の申出書といった各種様式も必要になりますが、これについても、モデルの公開を待つて行なうのがよいでしょう（執筆時点では公開されていません）。

## (3) 労務管理の方法

③保育施設の設置運営等を除き、各制度は労働日や労働時間に関連するものとなります。勤怠管理の具体的対応や、給与の支給基準についても、事前の整理が必要です。

さらに、②テレワーク等を導入する場合、前述のとおり勤務する

こととなる場所をはじめとしたルールづくりが必須になります。この部分は、労務管理の随所に影響の出る最大の改正点ですので、早めにスケジュールを組み、対応を進めたいものです。

## 柔軟な働き方を実現するための措置等の個別周知・意向確認

### 改正内容

柔軟な働き方を実現するための制度を設けたあとは、制度の利用対象者となる従業員が、いずれの制度を選択するか判断できるように、子どもが3歳になる前（子どもが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々日までの1年間）に、次の項目について個別周知・意向確認を行なう必要があります。

① 会社が選択した、柔軟な働き方を実現するための措置に係る制度（21頁図表7①～⑤のうち選択した制度）

② ①の制度を利用する際の申出先  
③ 所定外労働の制限に関する制度、時間外労働の制限に関する制度および深夜業の制限に関する制度

なお、個別周知・意向確認の方法は、19頁図表5と同じです。

## 実務への影響と対応策

この個別周知・意向確認は、子どもの年齢に応じて実施するものであり、会社が従業員の子どもの年齢を把握し、積極的に取り組む必要のある内容です。

個別周知・意向確認の内容や方法を整理することは当然として、従業員の子どもの年齢を、社内の誰がどのように把握・管理するかを決めておく必要があります。

また、このような制度の個別周知・意向確認が行なわれることにより、制度を利用する従業員が増えてくるのが予想されます。

個別周知は、子どもを養育する従業員に対して行なうことになりませんが、実際には業務面等でサポートを行なう上司・同僚を含めた多くの従業員にも制度を理解してもらう必要があるでしょう。

## 仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取・配慮

### 改正内容

現在、従業員または従業員の配

図表8 意向を確認し配慮が必要となる事項

- ① 始業および終業の時刻
- ② 就業の場所
- ③ 以下の育児両立支援制度等と、制度を利用できる期間
  - ・育児休業
  - ・子の看護等休暇
  - ・所定外労働の制限の制度
  - ・時間外労働の制限の制度
  - ・深夜業の制限の制度
  - ・育児短時間勤務制度(代替措置を含む)
  - ・柔軟な働き方を実現するための制度(21頁図表7)
  - ・その他子どもの養育に関する制度等
- ④ その他、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就業に関する条件

厚生労働省が公開した改正育

### 実務への影響と対応策

偶者の妊娠・出産について申出があった場合、会社は育児休業制度等に関する個別周知と意向確認を行なうことになっています。

これに加え、妊娠・出産の申出時や、子どもが3歳になる前に、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となります。具体的には、子どもや家庭の状況により、仕事と育児の両立が困難となる場合もあることから、図表8の就業に関する条件の意向を確認し、その意向に配慮することが求められます。

児・介護休業法に係る資料では、図表8の内容について「意向聴取」という表現が用いられており、実際に改正育児・介護休業法の規定も「意向を確認すること」となっています。

また、確認した意向に「配慮」

## 2025年4月1日施行 改正雇用保険法の概要

本稿は改正育児・介護休業法をテーマとしていますが、2025年4月1日には改正雇用保険法が施行され、新たに育児休業給付の給付金として、「出生後休業支援給付金」と「育児時短就業給付金」が創設されます。

そこで、これらの給付金の概要と、実務への影響等についても確認しておきます。

### 出生後休業支援給付金

出生後休業支援給付金は、男性の育児休業の取得促進を目的として創設された給付金です。

子どもの出生直後の「一定期間

する義務も盛り込まれており、対象となる従業員に個別に寄り添った対応が必要になるでしょう。

これらにどこまでの対応が求められるかは、今後の厚生労働省が公表する情報を確認する必要があります。

以内」に、従業員とその配偶者の両方が14日以上育児休業を取得する場合に、最大28日間、休業開始前賃金の13%相当額が支給されるものです。

なお、「一定期間以内」とは、男性は子どもの出生後8週間以内、出産した女性は産後休業後8週間以内です。

既存の育児休業給付（育児休業給付金または出生時育児休業給付金）と、出生後休業支援給付金を合計すると給付率80%となり、手取りで10割相当へと引上げになります。

また、配偶者が専業主婦（夫）の場合、もしくはひとり親家庭の場合などは、配偶者の育児休業の

取得がなくなるとも出生後休業支援給付金が支給されることになっています。

### 育児時短就業給付金

育児時短就業給付金は、従業員が2歳未満の子どもを養育するために、時短勤務をしているときに支給されるものです。

時短勤務中に支給された給与（以下、時短勤務時給与）の10%を上限に、時短勤務時給与の額に乘じて給付額が算出されます。時短勤務時給与と育児時短就業給付金の合計は、時短勤務前の給与を超えないようになっています。

### 実務への影響と対応策

新しく2つの制度ができることで、子どもの出生後8週間以内に育児休業を取得する男性従業員が増え、また、これまで女性従業員を中心に利用していた、育児短時間勤務制度について男性従業員も利用することが予想されます。

どの従業員が仕事と育児の両立支援制度を利用しても、業務が安定的に運用できる組織づくりの重要性が増していきます。

みやたけ たかみ 中小企業から上場企業まで幅広い顧客を担当し、実務に即した人事労務管理のアドバイスをこなす。主な著書に『新版 総務担当者のための産休・育休の実務がわかる本』(小社刊)。