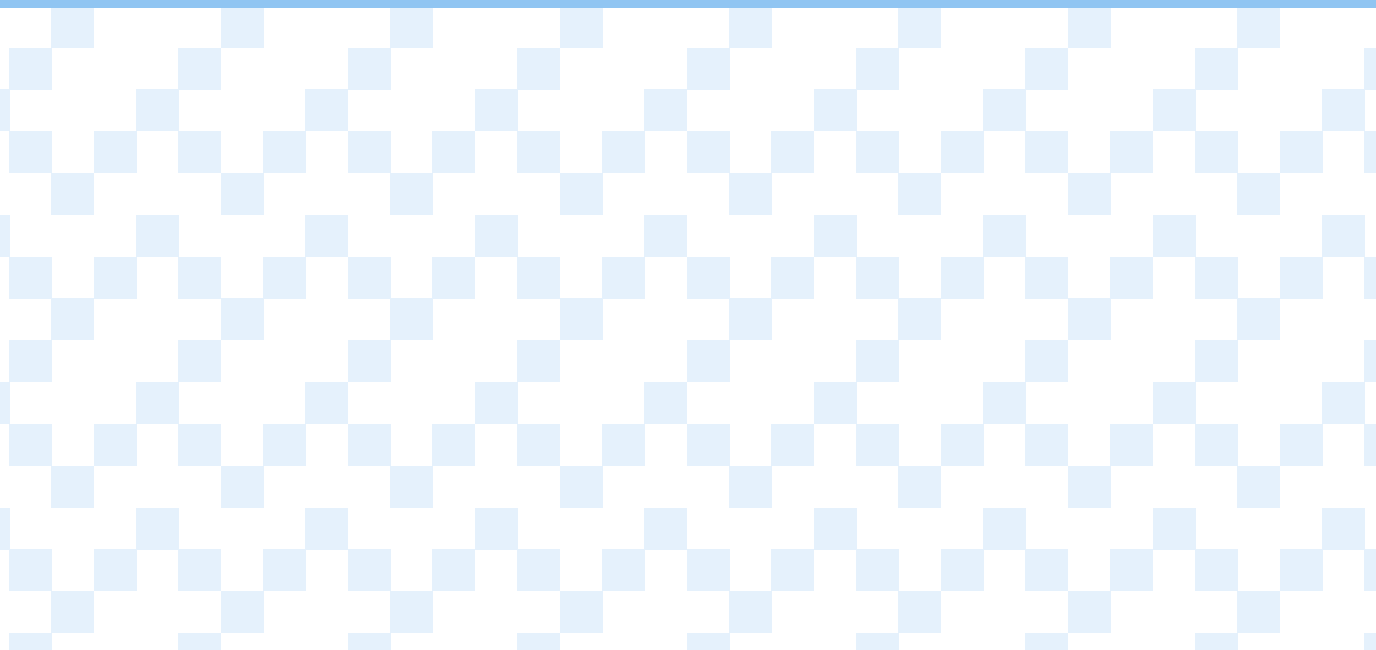


2025年施行の改正法対応 産休・育休の実務ガイド



はじめに

昨年、改正された「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」が、ことしの4月と10月に分けて施行されます。

本冊子では、改正内容も織り込みながら、従業員が産休や育休を取得したり、仕事と育児の両立支援制度を利用したりする際の実務について、規定例などを交えて解説します。

【執筆】

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

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行なう。主な著書に『改訂3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）。

実務情報 Series CONTENTS

2025年施行の改正法対応 産休・育休の実務ガイド

1	育児・介護休業法の改正内容	3
2	産前産後休業と育児休業制度	4
3	仕事と育児の両立支援制度	6
4	規程整備を進めるうえでのポイント	8
5	産休・育休時の社会保険手続き	10
6	重要となる個別周知・意向確認等	12
7	求められる雇用環境整備	15

1 育児・介護休業法の改正内容

「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」（以下、「育児・介護休業法」）は、仕事と育児・介護の両立を目的として、これまでも短期間に度々改正されてきました。

2024年5月にも改正され、2025年4月1日と10月1日の2段階に分けて施行されます。今回、育児に関して改正された主な点は図表1のとおりです。

育児・介護休業法は、企業規模を問わず適用されるため、全企業がこれらの改正点を含めた仕事と育児の両立支援に対する整備が必

要です。

そこで、本冊子では、企業の担当者が、従業員が産前産後休業（産休）や育児休業（育休）を取得したときや、その他の仕事と育児の両立支援制度を利用したりするときの実務について、改正内容も含めてまとめることにします。

産休・育休と両立支援制度

図表2は、従業員が出産時や、仕事と育児の両立をするために利用できる主な制度です。青枠は、2024年の改正育児・介護休業法による変更点で、「柔軟な働き方を実現するための措置等」「所定外労働の制限の対象拡大」「子の看護休暇の見直し」を表わしています。

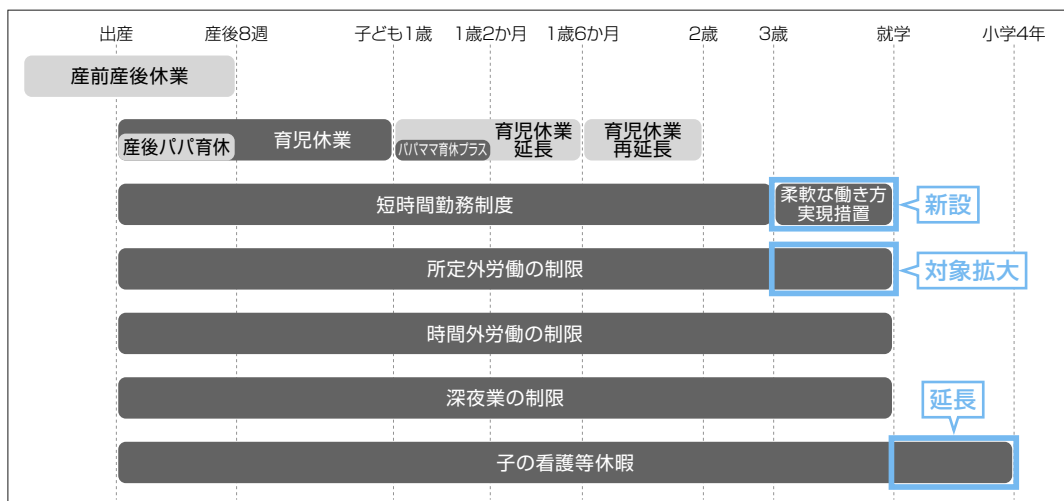
以下では、これらの制度について、一部厚生労働省が公開している就業規則の規定例を交えながら順に解説していきます。

以下では、これらの制度について、一部厚生労働省が公開している就業規則の規定例を交えながら順に解説していきます。

■図表1 施行日・改正点一覧

施行日	改正点
2025年 4月1日	<ul style="list-style-type: none"> ● 子の看護休暇の見直し ● 所定外労働の制限の対象拡大 ● 短時間勤務制度（3歳未満）の代替措置にテレワーク追加 ● 育児のためのテレワーク導入（努力義務） ● 育児休業取得状況の公表義務適用拡大
2025年 10月1日	<ul style="list-style-type: none"> ● 柔軟な働き方を実現するための措置等 ● 仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取・配慮

■図表2 仕事と育児の両立支援制度一覧



2 産前産後休業と育児休業制度

産前産後休業

産前産後休業は、労働基準法に規定されている休業です。会社は、出産予定日以前6週間（多胎妊娠の場合は14週間）の女性従業員が休業を請求したときには、働かせることができません。

また、産後8週間については、従業員からの請求の有無にかかわらず働かせることはできませんが、産後6週間を経過した女性から請求があったときは、医師が支障がないと認めた業務において働かせることができます。

厚生労働省が公開するモデル就業規則では、以下のように規定されています。

（産前産後の休業）

第25条 6週間（多胎妊娠の場合は14週間）以内に出産予定の女性労働者から請求があったときは、休業させる。

2 産後8週間を経過していない女性労働者は、就業させない。

3 前項の規定にかかわらず、産後6週間を経過した女性労働者から請求があった場合は、その者について医師が支障ないと認めた業務に就かせることがある。

育児休業制度

育児休業は、従業員が子どもを養育するときに取得できる休業です。

一般的には、1歳未満の子どもを養育する従業員が取得するものを指しますが、出生時育児休業や、育児休業の延長等も含めた総称として用いられることもあります。

(1) 育児休業（1歳までの育児休業）

1歳未満の子どもを養育する従業員が申し出ることで、子どもが1歳になるまでの申し出た期間、育児休業を取得できます。

育児休業を取得するかは従業員の任意であり、取得の申出をする際に開始予定日と終了予定日を指定し、その期間、育児休業を取得します。子ども1人につき、2回に分割して取得できます。

有期契約従業員の一部は取得できず、また、労使協定を締結することで、一定の従業員からの申出があったとしても、その申出を拒む（実質的には育児休業を取得できない）ことができます。具体的な対象者は、以下の規定例の下線部を参照してください。

（育児休業の対象者）

第2条

1 育児のために休業することを希望する従業員（日雇従業員を除く）であって、1歳に満たない子と同居し、養育する者は、この規則に定めるところにより育児休業をすることができる。ただし、有期雇用従業員にあっては、申出時点において、子が1歳6か月（本条第6項または第7項の申出にあっては2歳）に達する日までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかでない者に限り育児休業をすることができる。

2 本条第1項、第3項から第7項にかかわらず、労使協定により除外された次の従業員からの休業の申出は拒むことができる。

一 入社1年未満の従業員

二 申出の日から1年（本条第4項か

ら第7項の申出にあっては6か月)
以内に雇用関係が終了することが明
らかな従業員

三 1週間の所定労働日数が2日以下
の従業員

(2) 1歳2か月までの育児休業
(パパ・ママ育休プラス)

育児休業が取得できるのは、原則として子どもが1歳になるまでの期間ですが、両親ともに育児休業を取得する場合、一定の要件を満たせば取得できる期間が、子どもが1歳2か月になる日まで延長されます。

ただし、育児休業の期間は1年間（産後休業を含む）であるため、たとえば、父親が子どもの誕生日から1歳2か月になる日まで連続して育児休業を取得できるわけではありません。

この特例は「パパ・ママ育休プラス」と呼ばれる制度であり、以下が、その規定例です。

第2条（続き）

2 配偶者が従業員と同じ日からまたは従業員より先に育児休業または出生時育児休業をしている場合、従業員は、子が1歳2か月に達するまでの間で、誕生日以後の産前・産後休業期間、育児休業期間および出生時育児休業期間との合計が1年を限度として、育児休業をすることができる。

(3) 育児休業の延長／再延長

子どもが1歳になると、一般的には子どもを保育所に預けて職場復帰しますが、希望する保育所に空きがなく、子どもを預けられないこともあります。

このようなときには、子どもが1歳6か月になるまで再度、育児休業を取得（延長）することができます。

延長の開始日は、子どもが1歳になった日ですが、配偶者が育児休業を延長している場

合は、1歳になった後でも育児休業の延長として取得することができます。

以下の規定例の下線部がその箇所であり、**図表3**のような方法での取得ができます。

第2条（続き）

3 次のいずれにも該当する従業員は、子が1歳6か月に達するまでの間で必要な日数について育児休業をすることができる。なお、育児休業を開始しようとする日は、原則として子の1歳の誕生日に限るものとする。ただし、配偶者が育児・介護休業法第5条第3項（本項）に基づく休業を子の1歳の誕生日から開始する場合は、配偶者の育児休業終了予定日の翌日以前の日を開始日とすることができる。

イ 従業員または配偶者が原則として子の1歳の誕生日の前日に育児休業をしていること

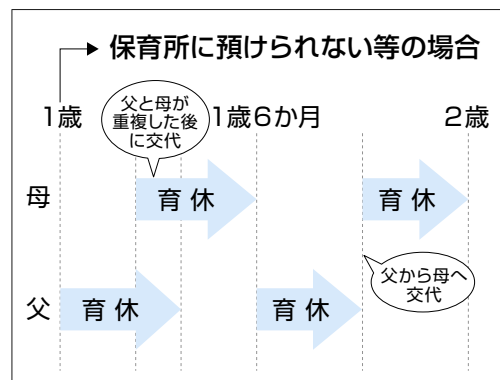
ロ 次のいずれかの事情があること

(ア) 保育所等に入所を希望しているが、入所できない場合

(イ) 従業員の配偶者であって育児休業の対象となる子の親であり、1歳以降育児に当たる予定であった者が、死亡、負傷、疾病等の事情により子を養育することが困難になった場合

ハ 子の1歳の誕生日以降に本項の休業をしたことがないこと

■図表3 育児休業の延長（夫婦での交代の例）



さらに、子どもが1歳6か月になるまで育児休業を延長したものの、子どもが1歳6か月になったときにも保育所に空きがなく、子どもを預けられない場合等には、子どもが2歳になるまで育児休業を再度延長することができます。

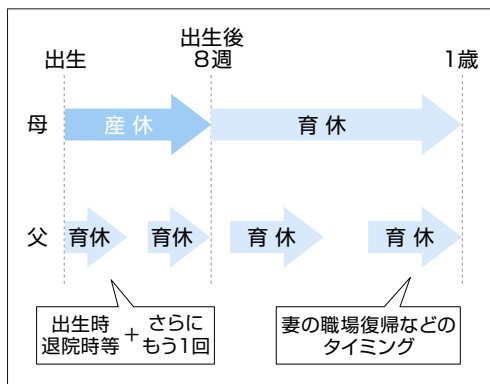
(4) 出生時育児休業（産後パパ育休）

出生時育児休業は、子どもが生まれてから8週間以内に最大4週間、1歳までの育児休業とは別に取得できる休業です。

出生時育児休業も2回に分割して取得できるため、図表4のように1歳までの育児休業を含めると、子どもが1歳になるまで合計4回取得できることになります。

育児休業は、子どもを養育するための休業であることから、原則として休業期間中に働くことは想定されていません。ただし、出生

■図表4 男性の育児休業取得例



時育児休業中は、一定の条件のもとで就業ができることとなっています。

この一定条件とは、労使協定を締結し、出生時育児休業前に会社と従業員が働く日等について合意していること等が挙げられますが、就業ができる日等には上限があります。

3 仕事と育児の両立支援制度

育児休業のほかに、次のような仕事と育児の両立を支援する制度が用意されています。

(1) 育児短時間勤務制度

両立支援制度のなかでも比較的利用が多いものとして、育児短時間勤務制度があります。

この短時間勤務制度とは、従業員が所定労働時間を原則6時間に短縮することができるものです。短縮後の所定労働時間について6時間以外の6時間30分、7時間、7時間30分を選択肢とし、従業員が任意で選択できるようにしたりすることもできます。

短縮した後の始業・終業時刻は会社が定めることができます。そのため、「9時始業・16時終業」というように一律に決めることもできますが、制度を利用する従業員のニーズに合わせ、たとえば始業時刻を30分刻みで複

数用意することで、より使いやすい制度にすることもできます。

(2) 子の看護休暇（2025年4月1日より「子の看護等休暇」）（法改正）

小学校入学前の子どものケガや病気の看病のため、また、予防接種や健康診断を受けさせるために取得できる休暇が、子の看護休暇です。

2025年4月1日からは改正育児・介護休業法の施行に伴い、対象となる子どもの範囲が、小学校第3学年修了まで広がります。

さらに、取得事由に、感染症に伴う学級閉鎖等になった子どもの世話と、子どもの入園式・入学式・卒園式への参加が加わります。

取得できる日数は、従業員1人につき、対象となる子どもが1人の場合には1年に5日、2人以上の場合には1年に10日です。

年次有給休暇とは違うため、取得した日について給与を支給しない（無給）としてもよいことになっています。

ただし、年次有給休暇のような時季変更権はないため、従業員の申し出た日に取得させる必要があります。

なお、以下の規定例の下線部が、育児・介護休業法の改正に伴い変更となる点です。

（子の看護等休暇）

第14条

1 小学校第3学年修了までの子を養育する従業員（日雇従業員を除く）は、次に定める当該子の世話等のために就業規則第○条に規定する年次有給休暇とは別に、当該子が1人の場合は1年間につき5日、2人以上の場合は1年間につき10日を限度として、子の看護等休暇を取得することができる。この場合の1年間とは、4月1日から翌年3月31日までの期間とする。

一 負傷し、または疾病にかかった子の世話

二 当該子に予防接種や健康診断を受けさせること

三 感染症に伴う学級閉鎖等になった子の世話

四 当該子の入園（入学）式、卒園式への参加

ただし、事業主は労使協定によって除外された、1週間の所定労働日数が2日以下の従業員からの申出を拒むことができる。

（3）所定外労働の制限（法改正）

従業員は、就業規則や雇用契約書に定められた労働時間（所定労働時間）について、働くことが求められます。そして、会社は原則として従業員に所定労働時間を超えて働くことを命じることができます。

ただし、3歳未満の子どもを養育する従業員が請求したときには、その従業員に所定労働時間を超えた労働を命じることができません。

これは、子どもを養育する時間を確保するために設けられた制度です。

2025年4月1日より、対象となる子どもの範囲が小学校入学前の子どもに広がります。以下の規定例の下線部が、育児・介護休業法の改正に伴い変更となる点です。

（育児・介護のための所定外労働の制限）

第16条

1 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する従業員（日雇従業員を除く）が当該子を養育するため、または要介護状態にある家族を介護する従業員（日雇従業員を除く）が当該家族を介護するために請求した場合には、事業の正常な運営に支障がある場合を除き、所定労働時間を超えて労働をさせることはしない。

（4）時間外労働の制限

労働基準法では、原則1週40時間、1日8時間の法定労働時間を定めており、この法定労働時間を超えて働かせることは違法となります。

ただし、時間外労働・休日労働に関する協定（いわゆる「36協定」）を締結すること等を前提に、18歳未満の従業員等の一部の従業員を除き、従業員に法定労働時間を超えて働くことを命じることができます。

時間外労働の制限は、小学校入学前の子どもを養育する従業員に対し、子どもを養育する時間が確保できるよう、その従業員が請求したときには、法定労働時間を超える時間外労働を、1か月24時間、1年150時間（以下、「制限時間」という）以内にするというものです。

所定外労働の制限は「所定労働時間」を基準としており、時間外労働の制限は「法定労働時間」を基準としている点に違いがあり、制限時間は所定労働時間ではなく、法定労働

時間を基準に判断されます。

(5) 深夜業の制限

労働基準法では、一部の従業員を除き、働かせることができない時間帯はありませんが、小学校入学前の子どもを養育する従業員が請求したときは、22時から翌日5時までの深夜時間に働かせることはできません。

この深夜業の制限は、時間外労働が深夜時間に及ぶときはもちろんのこと、所定労働時間の一部が深夜時間である人、交替制で日によって所定労働時間が深夜になる人等も対象です。

(6) 柔軟な働き方の実現措置（法改正）

育児期の従業員がより柔軟に働くことができるよう、2025年10月1日以降、3歳から小学校入学前の子どもを養育する従業員に対し、会社は次の5つの措置のなかから、2つ以上の措置（柔軟な働き方を実現するための措置）を選択して講ずることが必要です。

- ① 始業時刻等の変更
- ② テレワーク等（1か月に10日以上）
- ③ 保育施設の設置運営等
- ④ 養育両立支援休暇（就業しつつ子を養育することを容易にするための休暇）の付与（1年に10日以上）
- ⑤ 短時間勤務制度

従業員は、用意された2つ以上の措置のなかから、1つを選択して利用することができます。たとえば、①の「始業時刻等の変更」と、⑤の「短時間勤務制度」の措置を講じたとしても、2つが併用できるわけではありません。ただし、法令を上回る制度として会社が併用できるようにすることは差し支えありません。

なお、会社が講ずる措置を選択する際は、従業員の過半数で組織する労働組合（労働組合がないときは従業員の過半数を代表する者）（以下、「過半数労働組合等」という）から意見を聴取する機会を設ける必要があります。

4 規程整備を進めるうえでのポイント

仕事と育児の両立支援制度は、育児・介護休業法で規定されているものです。

従業員が常時10人以上いる会社（事業場）では、就業規則を作成し、事業所管轄の労働基準監督署に届け出ることが義務付けられています。

この就業規則には、必ず記載しなければならない事項（絶対的必要記載事項）があり、その1つが、「始業および終業の時刻、休憩時間、休日、休暇ならびに交替制の場合には就業時転換に関する事項」です。

ここまでで説明した各種制度は、この就業規則の絶対的必要記載事項に当たるものであり、従業員数10人以上の会社（事業場）では、

就業規則として整備し、届け出ることが義務となります。

実際に整備するときには、就業規則の別冊のようなかたちとして、「育児・介護休業規程」などの名称で行なうことが多くなっています。

労使協定の役割と締結事項

育児・介護休業法への対応をするときは、労使協定の締結についても検討する必要があります。

労使協定とは、会社（事業所）と過半数労働組合等とが書面で締結する協定を指します。

労使協定を締結することで、労使双方がその内容を守る必要性が出てきますが、協定を締結するか否かは、会社と過半数労働組合等に委ねられています。

また、法令の範囲内において、協定の具体的内容も、会社と過半数労働組合等の判断に委ねられます。

育児・介護休業法では、この労使協定を締結することで、たとえば制度を利用できる従

業員の範囲を限定したりすることが認められています。

そのため、育児・介護休業規程を整備するうえでは、対象となる従業員の範囲を整理することが求められます。

先述した各種制度の内容と重複する部分もありますが、それぞれの制度を利用できる従業員の範囲をまとめると図表5のようになります。

■図表5 2025年4月1日以降の各種制度と制度の対象となる従業員の範囲（日雇労働者を除く）

○：対象 ×：対象外 △：労使協定により対象外

	出生時 育児休業	育児 休業	短時間 勤務制度	子の看護 等休暇	所定外労働 の制限	時間外労働 の制限	深夜業の 制限	柔軟な 働き方の 措置
有期雇用労働者	○※1	○※2	○	○	○	○	○	○
雇用期間 1年未満	△	△	△	○	△	×	×	△
雇用期間 6か月未満	－	△	－	○	－	×	×	－
週所定労働日数 2日以下	△	△	△	△	△	×	×	△
1年以内に 雇用終了	○	△※3	○	○	○	○	○	○
8週間以内に 雇用終了	△	－	○	○	○	○	○	○
1日の所定労働 時間6時間以下	○	○	×	○	○	○	○	○※6
業務の性質・業 務の実施体制で 制度導入困難	－	－	△※4	△※5	－	－	－	○※7

※1 子どもの出生日または出産予定日のいずれか遅い日から8週間経過日の翌日から6か月経過日までの間に雇用契約が満了することが明らかでない場合

※2 子どもが1歳6か月に達するまでの間に雇用契約が満了することが明らかでない場合

※3 延長・再延長については6か月以内に雇用終了の従業員のみ

※4 育児休業に準じる制度等の代替措置の導入が必要

※5 時間単位での取得を対象外とすることが可能（1日単位の取得は可能）

※6 育児短時間勤務制度を選択するときは、労使協定締結により対象外とすることが可能

※7 養育両立支援休暇を選択するときは、労使協定締結により時間単位での取得を対象外とすることが可能（1日単位の取得は可能）

5 産休・育休時の社会保険手続き

産前産後休業や育児休業を取得したとき、または育児期には、一時的に働かない（働けない）ことになったり、働く時間等に制限が出るため、収入が減少することもあります。

そのため、従業員が会社で加入する社会保険の制度には、収入の補てん等の制度が設けられています（図表6）。

各制度には細かな要件や手続きにおける留意点がありますが、社会保険は手続きをすることで給付等が受けられるものであることから、ここでは制度の手続き漏れが発生しないように、その概要を押さえます（紙幅の都合で高額療養費の解説は割愛しています）。

産前産後休業

(1) 出産手当金（健康保険）

多くの会社で、産前産後休業中は給与を支給しないこととしています。そこで、健康保険の被保険者である従業員が出産のため会社を休み、その間に給与が支払われなかった場合は、出産の日（実際の出産が予定日後のときは出産予定日）以前42日（多胎妊娠の場合

98日）から出産の翌日以後56日目までの間で、産前産後休業を取得した期間について出産手当金が支給されます。

出産日は産前期間に含まれます。また、出産が予定日より遅れた場合、その遅れた期間についても支給されます。

(2) 出産育児一時金（健康保険）

通常分娩は、病気やケガではないため、療養の給付（健康保険証やマイナ保険証等を医療機関等の窓口で提示することで、医療費の自己負担額が原則3割負担となる制度）が利用できません。そのため、出産費用の全額を従業員が負担することになります。

この費用の補てんのために、1児につき50万円（産科医療補償制度に加入した医療機関等で2023年4月1日以降に出産した場合の金額）が出産育児一時金として、健康保険から支給されます。

(3) 産休中の社会保険料の免除（健康保険・厚生年金保険）

社会保険（健康保険・厚生年金保険）に加入している従業員が、産前産後休業を取得しても社会保険への加入は継続します。

図表6 出産・産休・育休に係る社会保険制度

	出産費用補助	収入補てん	社会保険料負担軽減
産前休業	—	健 出産手当金	健 厚 産休中の社会保険料の免除
出産	健 出産育児一時金 健 高額療養費	—	—
産後休業	—	—	—
育児休業	—	雇 出生時育児休業給付金 雇 育児休業給付金 雇 出生後休業支援給付金(※)	健 厚 育休中の社会保険料の免除
短時間勤務	—	育児時短就業給付金(※)	—
職場復帰	—	—	健 厚 復帰時月額変更
養育全般	—	厚 年金額の計算特例	—

※2025年4月1日創設

健：健康保険 厚：厚生年金保険 雇：雇用保険

したがって、本来であれば産前産後休業中も健康保険料（介護保険料を含む）や厚生年金保険料を納める必要があります。

これについて、会社が従業員からの産前産後休業の申出に基づき手続きをすることで、産前産後休業中の社会保険料の徴収が免除されます。免除された期間は産前産後休業前と同様に健康保険の給付が受けられ、将来受給する年金額の計算においても、厚生年金保険料を納めた期間として扱われます。

なお、出産のために休んでいることが要件のため、たとえば、産前休業中に年次有給休暇を取得したとしても、実際に労務の提供が行なわれていなければ、手続きをすることで社会保険料が免除されます。

育児休業

(1) 出生時育児休業給付金／育児休業給付金（雇用保険）

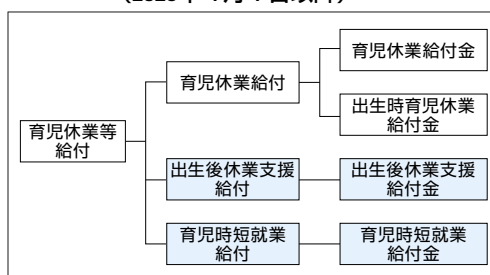
育児休業中も多くの会社が給与を支給しないことにしています。そのため、雇用保険に加入している従業員が育児休業を取得し、給与が支給されないときは、雇用保険から育児休業給付に係る給付金が支給されます。

育児休業給付には、産後パパ育休を取得したときに支給される「出生時育児休業給付金」と、子どもが1歳になるまでの育児休業を取得したときに支給される「育児休業給付金」の2種類があります。

(2) 出生後休業支援給付金（雇用保険） (2025年4月1日～)

2025年4月1日以降、共働き・共育での支

■図表7 育児休業等給付の体系図
(2025年4月1日以降)



※網かけ部分は2025年4月1日に創設

援として、育児休業給付の上乗せとなる「出生後休業支援給付」が創設されます（図表7）。これは、両親ともに育児休業を取得すると、出生時育児休業給付金や育児休業給付金に上乗せして給付金が支給されるということです。

給付金の上乗せとなる休業は、男性について子どもの出生後8週間以内、女性について産後休業後8週間以内に、14日以上の子育て休業を取得した育児休業であり、給付金が上乗せされる日数は最大28日間です。

なお、配偶者が専業主婦（夫）の場合や、ひとり親家庭の場合などには、両親ともに育児休業を取得することはできないため、配偶者が育児休業を取得しなくても出生後休業支援給付金が支給されます。

(3) 育休中の社会保険料の免除 (健康保険・厚生年金保険)

産前産後休業中と同じく、社会保険（健康保険・厚生年金保険）に加入している従業員が育児休業を取得したときには、会社が手続きをすることで、育児休業中の社会保険料の徴収が免除されます。

■図表8 産休・育休により免除される社会保険料

	産前産後休業	育児休業
給与 (月額保険料)	月末に産休を取得したとき	<ul style="list-style-type: none"> 月末に育児休業を取得したとき 月中に14日以上育児休業を取得したとき（開始日と終了日が同月の場合のみ）
賞与 (賞与保険料)	月末に産休を取得したとき（取得した月に支給する賞与）	1か月を超える育児休業を取得したとき（月末が育児休業である月に支給した賞与）

免除された期間は、育児休業前と同様に健康保険の給付が受けられ、将来受給する年金額の計算においても、厚生年金保険料を納めた期間として扱われます。

産前産後休業中と育児休業中の社会保険料の免除の仕組みは似通っていますが、免除となる基準が異なっています（前頁図表8）。

育児期

(1) 育児時短就業給付金（雇用保険） （2025年4月1日～）

2025年4月1日に新設されるもう1つの給付金が「育児時短就業給付金」です（図表7参照）。

これは、雇用保険の被保険者である従業員が、2歳未満の子どもを養育するために、育児短時間勤務をしている場合に支給されるものです。

先述（6頁）の育児短時間勤務制度は、3歳未満の子どもを養育する従業員が利用できるものですが、育児時短就業給付金の対象となるのは、2歳未満の子どもを養育するために育児短時間勤務をしている従業員（雇用保険の被保険者）である点に違いがあります。

(2) 復帰時月額変更 （健康保険・厚生年金保険）

育児休業から復帰した従業員は、育児に伴い働き方が変わることがあります。その結果、育児休業前と比較して給与額が低くなり、給与と比較して負担する社会保険料が大きくなる可能性があります。

本来は、固定給の変動等に基づいて行なわれる標準報酬月額の見直し（随時改定）について、随時改定に該当しなくても、育児休業復帰以後3か月間に支給された給与額に基づき、4か月目の標準報酬月額を見直すことができます。

(3) 年金額の計算特例（厚生年金保険）

随時改定（月額変更）や、定時決定（算定基礎）等により、3歳未満の子どもを養育中に、養育前より標準報酬月額が低くなる可能性があります。

本来であれば低くなった標準報酬月額に基づき、社会保険料および将来の年金額が計算されますが、養育期間中の報酬の低下が将来の年金額に影響しないように、年金額の計算については、養育する前の標準報酬月額に基づき行なわれるようになります。

6 重要となる個別周知・意向確認等

育児・介護休業法では、仕事と育児の両立を支援する制度を整備し、従業員が取得・利用できるようにすることを企業に義務付けてきました。近年の改正では、より制度が活用されるように、会社から従業員への積極的なアプローチが求められています。

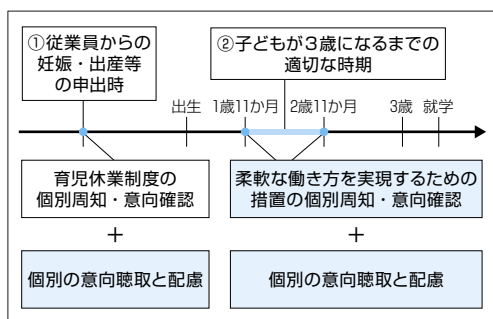
それが、2022年4月から始まった、従業員が本人や配偶者の妊娠・出産等を申し出たときに行なう個別周知と意向確認であり、2025年10月からさらに制度が拡充されます。

(1) 個別周知・意向確認等の全体像

改正内容も含めた個別周知等の内容は図表9のとおりです。①従業員からの妊娠・出産等の申出時と、②子どもが3歳になるまでの適切な時期に、個別周知・意向確認を行なうとともに、両方の時期に個別の意向聴取と配慮が必要になります。

なお、図表9の網掛けの部分が2025年10月から新たに義務とされる部分であり、①従業

■図表9 個別周知・意向確認等のタイミングと実施内容



員からの妊娠・出産等の申出時と、②子どもが3歳になるまでの適切な時期に、個別周知・意向確認を行なうとともに、両方の時期に個別の意向聴取と配慮が必要になります。

(2) 個別周知と意向確認

個別周知とは、従業員本人または配偶者の妊娠・出産等を申し出た従業員と、3歳未満の子どもを養育する従業員に対して、会社が個別に、図表10にある育児休業をはじめとした制度等について周知することです。

そのうえで意向確認として、制度等の取得や利用について、従業員の意向を確認するための面談等を行なう必要があります。

3歳未満の子どもを養育する従業員への個別周知は、子どもが生まれたときなどではなく、子どもが3歳になるまでの適切な時期に実施する必要があります。

具体的には、従業員の子どものについて、3歳の誕生日の1か月前までの1年間（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）に実施することになっています。

(3) 実務上の留意点

従業員本人または配偶者の妊娠・出産等のときの対応は、従業員からの申出に伴い実施するため、申出を起点に対応すればタイミングを逃すことはありません。

一方、3歳になるまでの適切な時期につい

■図表10 個別周知事項

タイミング	周知事項
妊娠・出産時	<ul style="list-style-type: none"> 育児休業に関する制度 育児休業申出等の申出先 育児休業給付および出生後休業支援給付（※）に関する事 育児休業・出生時育児休業期間について負担すべき社会保険料の取扱い
3歳になるまでの適切な時期	<ul style="list-style-type: none"> 柔軟な働き方を実現するための措置で選択した対象措置の内容 対象措置の申出先 所定外労働・時間外労働・深夜業の制限に関する制度

※出生後休業支援給付は2025年4月1日から

ては、従業員の子どもの年齢を把握・管理し、会社から能動的に対応することが必要となるため、子どもの生年月日の把握と、それに基づく運用方法の検討が必要になります。

なお、意向確認については、意向確認のための面談等を行なうことが義務とされ、具体的な意向を把握することまで求められるものではありません。

(4) 個別の意向聴取・配慮

2025年10月以降は、子どもや各家庭の事情に応じた仕事と育児の両立に関して、従業員の意向を個別に「聴取」することが義務付けられます。

意向確認が「意向確認のための面談等を行なうこと」であることと比較し、個別の意向聴取は、「意向を確認すること」という表現になっています。具体的に、どこまで意向の確認を行なうことが義務となるかは、厚生労働省が公表する今後の情報を確認する必要があります。

聴取するタイミングは図表9のとおり、個別周知・意向確認と同時期の2回であり、個別聴取を意向確認の際に行なうことも可能とされています。なお、以下が聴取事項です。

- ① 勤務時間帯（始業および終業の時刻）
- ② 勤務地（就業の場所）

- ③ 両立支援制度等の利用期間
- 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)

実務上は、厚生労働省が聴取事項をまとめた記載例を用いて実施することが考えられます(図表11)。

会社は、聴取した内容について配慮することが義務となりますが、配慮とは、聴取した意向も踏まえつつ、自社の状況に応じたものとされています。つまり、会社として意向の内容を踏まえた検討を行なうことが必要となりますが、その結果、何らかの措置を行なうか否かは、会社が自社の状況に応じて決定することになるため、聴取した意向を必ず実現することまでは求められていません。

検討の結果、従業員から聴取した意向に沿った対応が困難な場合には、困難な理由を従業員に説明するなど、丁寧な対応を行なうことが必要になるでしょう。

なお、意向聴取された従業員は、伝えた内

容について必ず配慮されると考えがちです。様々な意向が伝えられる可能性がありますので、意向聴取を行なうときには、聴取した意向は検討するものの、実現が約束できるものではないことを伝えておく必要があると考えられます。

(5) 個別周知等の方法

個別周知・意向確認および意向聴取は、面談(オンライン面談を含む)の他、書面での交付、FAX、電子メール等のいずれかの方法を用いて行なうことが認められています。ただし、FAXおよび電子メール等は従業員が希望した場合のみとされています。

どのようなタイミングで、どのような方法で個別周知等を行なうかという流れを事前に決めておく必要があります。厚生労働省は、図表11の他にも各場面に応じた記載例を示しています。このような書式を用いて、個別周知等をどのように進めるか、その流れを決めておくといよいでしょう。

■図表11 個別の意向聴取書の記載例(妊娠・出産申出時)

仕事と育児の両立の支障となるような個別の事情の改善に資することがあれば、以下を記載し、このページのコピーを、 年 月 日までに、●●部□□係へ提出してください。

【仕事と育児の両立に関する意向】

※以下の勤務条件や両立支援制度等について、希望の条件や利用期間があれば記載してください。

項目	希望内容
<勤務条件>	
勤務時間帯(始業及び終業の時刻)	
勤務地(就業の場所)	
<両立支援制度等の利用期間>	
育児休業	
短時間勤務制度(注1)	
所定外労働の制限	
時間外労働の制限	
深夜業の制限	
子の看護等休暇	
その他(注2)	

(注1) 労使協定により、短時間勤務制度を講ずることが困難な業務に従事する労働者を適用除外としている場合、代替措置(①育児休業に準ずる制度、②始業時刻変更等の措置、③テレワーク等の措置のいずれか)を講じて項目に追加してください。

出典：厚生労働省『育児・介護休業等に関する規則の規定例[簡易版](令和6年11月作成)』

7 求められる雇用環境整備

従業員からの育児休業や出生時育児休業の申出が円滑に行なわれるようにするため、会社は雇用環境を整備する必要があります。

具体的には、図表12の4つの選択肢から、1つ以上の措置を選択して講じることが求められています。

選択肢のなかで比較的取り組みやすいと言われているものが、図表12の④であり、厚生

労働省は図表13のような周知例を用意しています。仕事と育児の両立に対する自社の思いをまとめて「社長のメッセージ」の部分に書き加え、従業員に周知できる様式になっています。

いずれの方法を選択するかは会社に委ねられていますが、従業員が制度を円滑に利用できるような取組みが求められます。

■図表12 雇用環境整備の選択肢と対応例

選択肢	対応例
① 育児休業・産後パパ育休に関する研修の実施	管理職に対し、年1回以上、育児休業等の制度の意義や制度の内容、申請方法等に関する研修を実施する
② 育児休業・産後パパ育休に関する相談体制の整備（相談窓口設置）	育児休業に関する相談窓口を各事業所の人事担当部署に設置し、事業所内の従業員に周知する
③ 自社の従業員の育児休業・産後パパ育休取得事例の収集・提供	半年ごとに育児休業取得者と子どもが生まれる従業員の座談会を開催し、体験談等の従業員の参考になる情報を社内報で紹介する
④ 自社の従業員へ育児休業・産後パパ育休制度と育児休業取得促進に関する方針の周知	育児休業制度と育児休業取得促進の方針を記載したポスターを各部署に掲示する

出典：厚生労働省『育児・介護休業法のあらまし（令和6年1月作成）』を基に作成

■図表13 育児休業制度および取得促進方針周知例

我が社は仕事と育児を両立する社員を積極的にサポートします！

社長からのメッセージ

社長の顔写真

～我が社の目標～

男性の育児休業・出生時育児休業取得率●●%以上、平均●か月以上

女性の育児休業取得率●●%以上

育児休業、出生時育児休業を積極的に取得してください！

そのために、

- 全労働者に対し年に1回以上仕事と育児の両立に関する研修を実施します！
- 仕事と育児の両立に関する相談窓口を設置します！
- 妊娠・出産（本人又は配偶者）の申出をした方に対し、個別に制度を周知するとともに育児休業・出生時育児休業の取得の意向を確認します！

育児休業、出生時育児休業以外の両立支援制度も積極的にご利用ください！

出典：厚生労働省『育児・介護休業等に関する規則の規定例〔簡易版〕（令和6年11月作成）』