

5

特集

## 改正育児・介護休業法

# 省令、指針を踏まえた実務対応 ～規定・書式・スケジュール～



社会保険労務士法人ヒューマンテック経営研究所  
特定社会保険労務士 島 麻衣子

20

### ■ハラスメント――

法制化に向けて今できること  
カスハラ相談対応の留意点

(株)メンティグループ 代表取締役 加藤 貴之

31

### ■人材確保――

社員の復帰を前提とした退職時の実務

社会保険労務士 川嶋 英明

38

### ■労働条件明示――

誤解を生まない労働条件通知書の書き方と説明方法

弁護士 木下 達彦 (隼あすか法律事務所)

45

### ■女性活用――

日本の女性活躍はなぜ進まないのか

株式会社パーソル総合研究所 小林 祐児

51

### ■引継ぎ――

属人的業務の上手な引継ぎの仕方

CPAエクセレントパートナーズ株式会社 取締役 宗澤 岳史

57

### ■情報管理――

転職者からの情報の持込みを防ぐための実務対応

弁護士 渡邊 遼太郎 (弁護士法人NEX)

62

### ■障害者雇用――

障害者雇用の新たな試み!  
 LLPを活用した特定事業主特例

社会保険労務士 後藤 宏

66

### ■定例実務――

令和6年分 年末調整の実務  
～定額減税とよくある質問～

税理士 伊東 博之 (伊東博之税理士事務所)

## 連載

74

### ビジネスガイド情報ファイル

まとめ：ビジネスガイド編集部



76

### 重要用語から労働問題を考える キーワードからみた労働法

第208回 人事評価とAI

神戸大学教授 大内 伸哉

86

### 経済学で考える人事労務・社会保険

第57回 岸田政権の労働市場改革の評価

昭和女子大学特命教授 八代 尚宏

92

### 総務・人事の仕事におけるChatGPTの活用法

第12回 ちょっと便利な文章校正と変換（後編）

社会保険労務士 加藤 秀幸



96

### 変わりゆく労働環境のコモンセンスを鍛えよう！

#### 労働判例の読み方

第59回 労働者の退職意思の判定

弁護士 光前 幸一

100

### 従業員と揉めないための労務トラブル想定問答

第42回 定年後再雇用をめぐる従業員とのやり取り（15）

弁護士 岸田 鑑彦（杜若経営法律事務所）

## 相談室

### 104 労働基準法

副業を認めた場合の労働時間の通算

弁護士 岩本 充史

### 105 労働契約

非違行為を理由とする退職金の不支給

弁護士 近藤 秀一

### 106 就業規則

弁明の機会の付与

弁護士 柏戸 夏子

### 107 社内規程

経理規程の内容と実際の運用が一致していない場合

弁護士 石居 茜

### 108 多様な人材の活用

育成就労制度

弁護士 盛 太輔

### 109 労働時間

テレワーク勤務に適した労働時間制度と労働時間の管理方法

社会保険労務士 安部 敏志

### 110 ハラスメント

カスハラ対応方針の店内表示

（株）メンティグループ 代表取締役 加藤 貴之

### 111 メンタルヘルス

メンタル不調を引き起こす身体疾患

精神科産業医 西上 貴志（あすか産業医事務所）

### 112 労働・社会保険の手続き

外国人雇用状況の届出

社会保険労務士法人 E E パートナーズ

### 113 労務に関する税務

インフルエンザの予防接種にかかる費用の取扱い

税理士法人 山田＆パートナーズ 西澤 勇輝

✿ 読者プレゼントはP114に掲載しておりますので、  
読者アンケートにご協力ください。

✿ 116 次号予告、お客様の個人情報の取扱いについて

会員限定

社労士情報サイトの「ビジネスガイドWeb版」でマーク付きの記事をご覧いただると、関連する裁判例の詳細を読むことができます。

# 特 集

## 改正育児・介護休業法 省令、指針を踏まえた実務対応 ～規定・書式・スケジュール

社会保険労務士法人ヒューマンテック経営研究所 特定社会保険労務士 しま まいこ  
島 麻衣子

特定社会保険労務士、キャリアコンサルタント、産業カウンセラー。慶應義塾大学文学部卒業、大手社会保険労務士法人勤務を経て、個人事務所開業。その後、2018年4月社会保険労務士法人ヒューマンテック経営研究所入所、同法人社員（役員）。

### ウェブセミナー開催！

改正育児・介護休業法

省令、指針を踏まえた実務対応



11月21日（木）14:00～15:30

（詳細はレモン色ページ参照）

本年の第213回国会で可決・成立し、5月31日に公布された「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及び次世代育成支援対策推進法の一部を改正する法律」が、来年4月1日と10月1日に施行されます。令和3年改正法と同様、今回の改正法にも、介護休業に関する制度の個別周知・取得意向確認義務や、3歳以上小学校就学始期までの子を養育する労働者が利用できる柔軟な働き方を実現するための措置を講じること等、人事労務の実務に大きな影響のある改正が含まれています。本誌8月号では改正法の内容について解説しましたが、本稿では、9月11日に公布された育児・介護休業法の施行規則をもとに、改正法に向けて必要となる具体的実務と規程の改定例や新しく必要となる書式例等について見ていきます。

## I 改正法の概要

「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及び次世代育成支援対策推進法の一部を改正する法律」は、本年5月31日に公布され、9月11日に改正法に関連する政省令の公布および指針の告示がなされました。育児・介護休業法の主な改正事項と施行時期は図表1の通りです。

改正育児・介護休業法は令和7年4月1日と10月1日に施行されますが、改正事項が多岐にわたるため、企業としては施行日までに多くの事項に対応しなければなりません。以下では、改正法により義務化される事項を中心に、企業の実務対応を施行日順に具体的に見ていきます。なお、本稿においては、改正後の育児・介護休業法を「改正法」、育児・介護休業法施行規則を「改正則」、育児・介護指針を「改正指針」といいます。

## II 令和7年4月1日までに対応すべき事項

今回の改正事項の多くは令和7年4月1日に施行されますので、それまでに必要な措置を実施するための準備や、就業規則等の改定が必要です。それでは、令和7年4月1日までに対応すべき事項について見ていくましょう。

### ① 介護両立支援制度等の個別周知・意向確認

〈改正法21条2項〉

令和7年4月1日以降は、対象家族が介護を必要とする状況に至ったことを労働者が申し出たときは、介護休業に関する制度および介護に関する両立支援制度等について個別に知らせる（個別周知）とともに、介護休業および介護両立支援制度等の利用について、意向を確認する（意向確認）措置が義務付けられます。労働者が妊娠・出産を申し出た際の個別周知・意向確認（法21条1項）についてはすでに法律で義務化されていますが、今回の改正により、介護にも同じ仕組みが適用されることになりました。

図表1 育児・介護休業法の改正事項

	改正内容	施行時期
育児に関する改正	子の看護休暇の見直し	令和7年4月1日
	所定外労働の制限の対象となる子の範囲の拡大	
	300人超の企業に育児休業取得状況の公表の義務付け	
	育児短時間勤務の代替措置の追加	
	在宅勤務等の措置の努力義務化	
	個別の意向の聴取と配慮の義務付け	
介護に関する改正	柔軟な働き方を実現するための措置の義務付け	令和7年10月1日
	介護休暇の見直し	
	介護両立支援制度等の個別周知・意向確認の義務付け	
	介護両立支援制度等の早期の情報提供の義務付け	
	介護両立支援制度等を利用しやすい雇用環境整備の義務付け	
	介護期の在宅勤務等の努力義務化	

## (1) 個別周知する事項

〈改正法21条2項、改正則69条の7、69条の8〉

労働者に個別周知する内容は、以下の通りとされています。

- ① 介護休業に関する制度
- ② 介護両立支援制度等（以下の制度または措置）
  - ・介護休暇に関する制度
  - ・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
  - ・深夜業の制限に関する制度
  - ・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先
- ④ 介護休業給付金に関すること

## (2) 個別周知・意向確認の方法

〈改正則69条の6〉

介護休業等の取得の意向確認の方法は、妊娠・出産等を労働者が申し出た際の個別周知・意向確認の方法（改正則69条の3）の規定を準用することとされています。具体的には以下の通りです（③、④については労働者が希望した場合に限る）。

- ① 面談
- ② 書面の交付
- ③ ファクシミリを利用しての送信
- ④ 電子メール等の送信（労働者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）

## (3) 実務対応

改正法施行日（令和7年4月1日）以降、労働者が対象家族を介護する必要が生じた旨の申出があった場合は、上記（1）の事項を労働者に個別に知らせるとともに、介護休業や介護両立支援制度等の利用についての意向確認を、（2）のいずれかの方法により行う必要があります。また、対象と

なる労働者に対して介護両立支援制度等を漏れなく正確に伝えるために、（2）のいずれの方法による場合であっても、周知用の文書を作成することが望ましいでしょう。個別周知・意向確認の文書の例は次ページ書式例を参照してください。

## 2 介護両立支援制度等の早期の情報提供

〈改正法21条3項〉

①の個別周知・意向確認とは別に、労働者が40歳に達した日の属する年度その他省令で定める期間の始期に達したときは、その労働者に対して、介護休業に関する制度および介護に関する両立支援制度等について知らせる（情報提供する）ことが義務付けられます。

### (1) 情報提供の時期

〈改正則69条の11〉

情報提供を行う時期は、以下のいずれかとされています。

- ① 40歳に達した日の属する年度の初日から末日までの期間
- ② 40歳に達した日の翌日から起算して1年間

### (2) 情報提供を行う事項

〈改正則69条の10〉

情報提供を行う事項は、①（1）の対象家族が介護を必要とする状況に至った旨の申出があった場合の個別周知の内容と同じです。

- ① 介護休業に関する制度
- ② 介護両立支援制度等（以下の制度または措置）
  - ・介護休暇に関する制度
  - ・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
  - ・深夜業の制限に関する制度

## 書式例 介護個別周知・取得意向確認文書

令和7年●月●日

介護休業の制度・介護両立支援制度等に関するご案内

家族を介護する必要がある場合に取得または利用できる制度のご案内です。

**I 介護休業および介護両立支援制度等****1. 介護休業（就業規則第●条）**

- 要介護状態にある対象家族（※）を介護している方は、93日の範囲内で3回まで介護休業を取得することができます。
- 介護休業を取得しようとするときは、休業開始予定日の2週間前までに「介護休業申出書」を●●部●●課に提出してください。
- 介護休業期間は無給ですが、雇用保険の「介護休業給付金」を受け取ることができます。  
※対象家族：配偶者、父母、子、配偶者の父母、祖父母、兄弟姉妹および孫

**2. 就業しながら利用できる両立支援制度****(1) 介護休暇（就業規則第●条）**

- 要介護状態にある対象家族を介護している方は、次のような場合に、介護休暇を取得することができます。
  - ・対象家族の介護をするとき
  - ・通院等の付き添いをするとき
  - ・介護サービスの提供を受けるための手続きの代行をするとき
  - ・その他の対象家族に必要な世話等をするとき
- 介護休暇の日数は、1年間（4月1日から3月31日）に5日間（対象家族が2人以上の場合は10日間）です。
- 介護休暇は無給です。
- 介護休暇の取得を希望するときは、原則として、事前に「介護休暇申出書」を●●部●●課に提出してください。

**(2) 介護短時間勤務（就業規則第●条）**

- 要介護状態にある対象家族を介護する方は、1日の所定労働時間を6時間とする短時間勤務の制度を利用することができます。
- 介護短時間勤務の制度を利用できる期間は、対象家族1人につき、介護短時間勤務を開始しようとする日から連続する3年間です。なお、3年間に2回まで申出をすることが可能です。
- 介護短時間勤務制度の利用を希望するときは、「介護短時間勤務申出書」を●●部●●課に提出してください。

**(3) 所定外労働の免除（就業規則第●条）**

- 要介護状態にある対象家族を介護する方は、所定労働時間を超えて労働させない（残業をさせない）措置を利用できます。
- 所定外労働の免除を希望するときは、免除を開始しようとする日の1ヶ月前までに「介護のための所定外労働の免除請求書」を●●部●●課に提出してください。

**(4) 時間外労働の制限（就業規則第●条）**

- 要介護状態にある対象家族を介護する方は、申出により、1ヶ月について24時間、1年について150時間を超える時間外労働をしないようにすることができます。
- 時間外労働の制限を希望するときは、制限を開始しようとする日の1ヶ月前までに「介護のための時間外労働の制限請求書」を●●部●●課に提出してください。

## (5) 深夜業の制限（就業規則第●条）

- 要介護状態にある対象家族を介護する方は、申出により、深夜（22:00～5:00）の勤務をしないこととすることができます。
- 深夜業の制限を希望するときは、制限を開始しようとする日の1ヶ月前までに「介護のための深夜業の制限請求書」を●●部●●課に提出してください。

上記1. および2. の制度の申出および相談については下記担当にご連絡ください。

●●部●●課 担当 ▲▲, ○○  
<内線>○○○○ <e-mail>◆◆◆@□□.co.jp

## II 休業中に受け取れる給付金

## 介護休業給付金

介護休業期間中は、雇用保険の介護休業給付金が支給されます。支給額は概ね休業前の賃金の67%です。支給対象となる方には必要提出書類を休業前にご案内します。

介護休業給付金は、介護休業（複数回取得した場合は各休業）終了後に申請します。

## 介護休業の取得意向について（該当事項にチェック）

- 介護休業を取得予定  
 介護両立支援制度等を利用する予定（利用する制度： ）  
 休業取得の予定なし  
 介護両立支援制度等の利用予定なし  
 検討中

●年●月●日

氏名 \_\_\_\_\_

- ・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先
- ④ 介護休業給付金に関すること

なお、改正指針では、介護休業および介護両立支援制度等と介護保険制度の内容を同時に知ることが効果的であることから、「介護保険制度」についても併せて知らせることが望ましいとされています。

## (3) 情報提供の方法

〈改正則69条の12〉

情報提供は、以下のいずれかの方法によつて行うこととされています。

- ① 面 談
- ② 書面の交付
- ③ ファクシミリを利用しての送信
- ④ 電子メール等の送信

なお、改正則では、個別周知・意向確認の方法と異なり、上記③、④の方法について労働者の希望を条件としているため、対象者に対し、一律に③、④の方法により

情報提供を行うことも可能と考えられます。

#### (4) 実務対応

早期の情報提供については、個別周知・意向確認のように労働者から申出があった場合に行うものではなく、40歳のタイミングを迎える労働者に一律に行う必要があります。このため、対応にあたっては、まず(1)の①、②のいずれのタイミングで行うか決めたうえで、毎年同じ時期に、その時点で要件に該当する対象者に情報提供を行うという運用が考えられます。情報提供の場合、個別周知・意向確認と異なり、労働者の希望の有無にかかわらずFAXや電子メール等による方法も認められていますので、一度に多くの対象者に情報提供する必要がある場合は、情報提供の文書を作成しておき、電子メール等で対象者に一斉に送信することなども考えられます。なお、情報提供の内容は(2)の通り、個別周知・意向確認と同じですので、制度の内容等は、共通の内容とすることが可能です。

#### 雇用環境整備の義務付け

3

〈改正法22条2項・4項、  
改正則71条の3、71条の4〉

介護休業および介護両立支援制度等を利用しやすい職場環境を整備し、制度利用の申出が円滑に行われるようとするため、介護休業および介護両立支援制度等について、以下の措置のいずれかを講じることが事業主に義務付けられます。

- ① 介護休業および介護両立支援制度等にかかる研修の実施
- ② 介護休業および介護両立支援制度等に関する相談体制の整備（相談窓口の設置等）
- ③ 介護休業の取得および介護両立支援制

度等の利用に関する事例の収集および当該事例の提供

- ④ 介護休業に関する制度および介護両立支援制度等ならびに介護休業の取得および介護両立支援制度等の利用の促進に関する方針の周知

なお、上記のいずれか1つの措置を実施すれば法律上は問題ありませんが、雇用環境整備の措置について、改正指針では、「可能な限り複数の措置を行うことが望ましい」とされています。

#### ○実務対応

施行日である来年4月1日以降は少なくとも1つ以上の措置を実施する必要がありますので、いずれの制度を講じるか決定し、各制度に応じた準備が求められます。すでに育児休業に関しては雇用環境整備が義務付けられていますので、例えば、育児休業等に関する相談窓口を設置している場合は、介護休業および介護両立支援制度等についても相談できるように体制を整えることなどが考えられるでしょう。

なお、改正法の条文上は、介護休業と介護両立支援制度等のそれぞれについて①～④の措置を1つ以上講じることとされていますが、本稿では、介護休業と介護両立支援制度等について併せて措置を講じることを前提としています。

#### 4 就業規則等の改定が必要な改正事項

今回の改正により、子の看護休暇や所定外労働の制限にかかる子の年齢が延長されるなど、現行制度が大きく改正されますので、就業規則や育児・介護休業規程等（以下、「規程等」という）の改定が必要です。令和7年4月1日までに必要となる改定は、以下の通りです（規定例1参照）。