

令和 7 年 育儿・护理休假制度重大变革！

贵公司准备好应对了吗？



2025 年 00 月 00 日

首先，2024 年（令和 6 年）《育儿・护理休假法》及《下一代育成支援对策推进法》进行了修订，本文为您介绍将于 2025 年 4 月和 10 月实施的育儿休假相关的修订要点。

一)2025 年 4 月起实施的内容

- 子女护理假的调整：适用对象扩大至小学三年级毕业前的儿童，新增因传染病导致的班级停课、入园/毕业典礼等取得事由。同时，用人单位不得再通过劳使协议将连续雇用未满 6 个月的劳动者排除在外。
- 法定外劳动限制（免除加班）的适用范围扩大：可申请免除加班的劳动者范围扩大至抚养学龄前儿童的劳动者。
- 推动引入育儿目的的远程办公的义务：在短时工作制度的替代方案中新增远程办公，企业需积极导入。
- 扩大必须公开育儿休假取得情况的企业规模范围：必须公开育儿休假取得情况的企业范围扩大至拥有 300 人以上规模的企业。
- 行动计划制定/变更时的义务化：必须掌握育儿休假取得情况并设定数值目标。

二) 2025 年 10 月起实施的内容

- 采取实现灵活工作方式的措施：企业必须从“调整上班时间、远程办公、设立及运营托育设施、为养育子女提供 10 日以上的假期、短时工作制度”等措施中选择两项以上实施。
- 兼顾工作与育儿的关怀义务：在工作与育儿兼顾方面，用人单位有义务进行个别意向听取并采取关怀措施。

此外，此次还对如何防止因护理离职而整備就业环境等条款进行了修订。

此次修订不仅仅是制度的扩充，更是企业能否顺势改变对育儿，看护，养老等问题的思考方式的重大转折点。企业需配合修订完善工作规章，并重新审视公司内部制度。同时，还需建立统计育儿休假取得情况并于次年起公开的机制。

此次重新审视企业内部规章制度之机，企业可将其定位为人才管理手段的战略性提升，对于提升企业魅力与竞争力、提高优秀人才留任率、构筑可持续的成长基础，以及在整个组织内培育支持文化等，都会起到显著效果。

此外，着力于与改善职场环境，打造能兼顾工作与育儿/护理的就业环境的中小企业，可申请相关国家及东京都的补助金，例如，

- ① 両立支援等助成金(厚生労働省)
- ② 働くパパママ育業応援奨励金(東京都)
- ③ 働きやすい職場環境づくり推進奨励金(東京都)

如果您在修订就業規則的时候需要法律援助，或者对补助金感兴趣，欢迎咨询呉群社会保险劳務士事務所。

(事务所官网 P: <https://www.pfs-shoji.com/laboroffice/>)

Wechat: shelaoshiwuqun)

2025 年8月 10 日