



Firm News Vol. 164 August 2025

- 【法改正】育児・介護休業法について
- 【お知らせ】
令和7年度地域別最低賃金額改定の目安について



▶【法改正】育児・介護休業法について

近年、育児・介護休業法につきましては複数回、法改正が実施されており、直近では本年4月1日から「子の看護休暇の見直し」、「所定外労働の制限（残業免除）の対象拡大」、「育児のためのテレワーク導入」、そして「介護のためのテレワーク導入」等がスタートしたことは記憶に新しいところかと思えます。この本年4月からの法改正の対応が少し落ち着いてきたのではないかと思います。約2か月後の10月1日より、再度、育児・介護休業法が改正されることとなります。今回の法改正は、「柔軟な働き方を実現するための措置等」と「仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取・配慮」の2つになります。そこで今回は、この2つの法改正について、その概要をご紹介します。

1. 柔軟な働き方を実現するための措置等

まず、「柔軟な働き方を実現するための措置等」につきましては、（１）育児期の柔軟な働き方を実現するための措置、と（２）柔軟な働き方を実現するための措置の個別の周知・意向確認、に分けられますので、それぞれ見て行きたいと思えます。

（１）育児期の柔軟な働き方を実現するための措置

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関して、以下5つの選択して講ずべき措置の中から、2つ以上の措置を選択して講ずる必要があります。労働者は、事業主が講じた措置の中から1つを選択して利用することができます。事業主が講ずる措置を選択する際、過半数組合等からの意見聴取の機会を設ける必要があります。

【講ずべき措置】

- | | | |
|--|--------------------|--------------|
| ① 始業時刻等の変更、 | ② テレワーク等（10日以上/月）、 | ③ 保育施設の設置運営等 |
| 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（10日以上/年） | ⑤ 短時間勤務制度 | |

（２）柔軟な働き方を実現するための措置の個別の周知・意向確認

3歳未満の子を養育する労働者に対して、子が3歳になるまでの適切な時期に、事業主は柔軟な働き方を実現するための措置として（１）で選択した制度（対象措置）に関する以下の事項の周知と制度利用の意向の確認を、個別に行わなければなりません。

周知時期	労働者の子が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)
周知事項	① 事業主が（１）で選択した対象措置（2つ以上）の内容 ② 対象措置の申出先（例：人事部など） ③ 所定外労働（残業免除）・時間外労働・深夜業の制限に関する制度
個別周知・意向確認の方法	①面談 ②書面交付 ③FAX ④電子メール等 のいずれか 注：①はオンライン面談も可能。③④は労働者が希望した場合のみ



2. 柔軟な働き方を実現するための措置の個別の周知・意向確認

次に、「柔軟な働き方を実現するための措置の個別の周知・意向確認」になります。この「柔軟な働き方を実現するための措置の個別の周知・意向確認」は、（１）妊娠・出産等の申出時と子が３歳になる前の個別の意向聴取、と（２）聴取した労働者の意向についての配慮、に分けることが出来ますので、それぞれ見て行きたいと思います。

（１）妊娠・出産等の申出時と子が３歳になる前の個別の意向聴取

事業主は、労働者が本人または配偶者の妊娠・出産等を申し出た時と、労働者の子が３歳になるまでの適切な時期に、子や各家庭の事情に応じた仕事と育児の両立に関する以下の事項について、労働者の意向を個別に聴取しなければなりません。

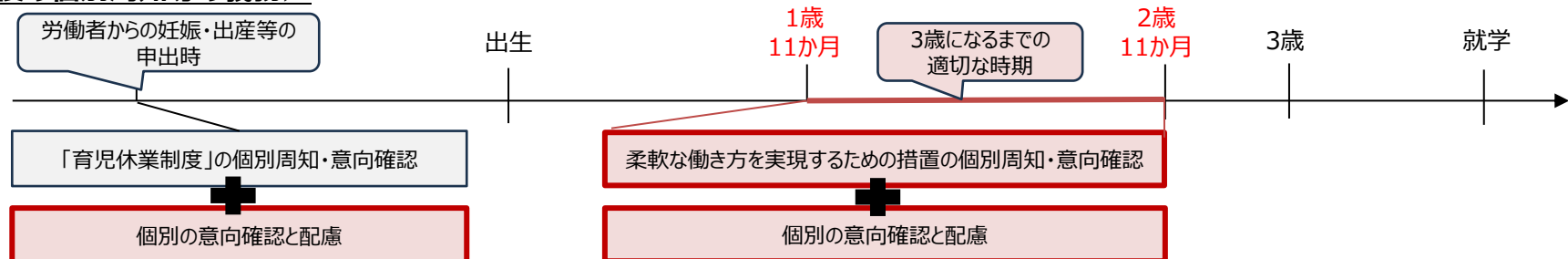
意向聴取の時期	① 労働者が本人または配偶者の妊娠・出産等を申し出たとき ② 労働者の子が３歳の誕生日の１か月前までの１年間 （１歳１１か月に達する日の翌々日から２歳１１か月に達する日の翌日まで）
聴取内容	① 勤務時間帯（始業および終業の時刻） ② 勤務地（就業の場所） ③ 両立支援制度等の利用期間 ④ 仕事と育児の両立に資する就業の条件（業務量、労働条件の見直し等）
意向聴取の方法	①面談 ②書面交付 ③FAX ④電子メール等 のいずれか 注：①はオンライン面談も可能。③④は労働者が希望した場合のみ

（２）聴取した労働者の意向についての配慮

事業主は、（１）により聴取した労働者の仕事と育児の両立に関する意向について、自社の状況に応じて配慮しなければなりません。

【具体的な配慮の例】勤務時間帯、勤務地にかかる配置、両立支援制度等の利用期間等の見直し、業務量の調整、労働条件の見直し 等

<改正後の個別周知等の義務>





➤【お知らせ】令和7年度地域別最低賃金額改定の目安について

2025（令和7）年8月4日、厚生労働省は、今年度の地域別最低賃金改定の目安について、中央最低賃金審議会の答申を公表致しました。目安は、各都道府県をA～Cのランクに分け、そのランクに応じて金額を設定しております。今年度は、Aランク63円、Bランク63円、そしてCランク64円となっております。

また、各ランクの都道府県の数ですが、Aランクで6都府県、Bランクで28道府県、Cランクで13県となっております（下記の表をご確認ください。）。

（参考）各都道府県に適用される目安のランク

ランク	都道府県	金額
A	埼玉、千葉、東京、神奈川、愛知、大阪	63円
B	北海道、宮城、福島、茨城、栃木、群馬、新潟、富山、石川、福井、山梨、長野、岐阜、静岡、三重、滋賀、京都、兵庫、奈良、和歌山、島根、岡山、広島、山口、徳島、香川、愛媛、福岡	63円
C	青森、岩手、秋田、山形、鳥取、高知、佐賀、長崎、熊本、大分、宮崎、鹿児島、沖縄	64円

※ランクごとの加重平均は、Aランク5.6%、Bランク6.3%、Cランク6.7%

今後は、各地方最低賃金審議会で、この答申を参考にしつつ、地域における賃金実態調査や参考人の意見等も踏まえた調査審議の上、答申を行い、各都道府県労働局長が地域別最低賃金額を決定することとなります。

仮に目安どおりに各都道府県で引上げが行われた場合の全国加重平均は1,118円となります。この場合、全国加重平均の上昇額は63円（昨年度は51円）となり、1978（昭和53）年度に目安制度が始まって以降で最高額となります。また、引上げ率に換算すると6.0%（昨年度は5.1%）となります。

最低賃金の見直しに伴い、特にパート・アルバイト等時給制で働いている労働者の時給が最低賃金を下回らないか確認が必要となり、更に時給を最低賃金額と同じ金額で定めている場合には、時給額が上がることになります。そのため、社会保険や税の扶養の範囲で働くことを望んでいる労働者については、労働時間が当初想定していたよりも短くなる可能性が十分にありますので、早い段階で、今回の最低賃金額の上昇の影響を確認しておくことが望ましいかと存じます。

本紙に関するお問合せ、人事労務に関するご相談等は、
下記までご連絡ください。

社会保険労務士法人EOS
東京都港区西新橋1-1-1 日比谷フォートタワー16階
E-mail: accounting@epcs.co.jp
URL: <https://www.epcs.co.jp>