



## 10 月から変わる育休ルールへの対応

今回の記事では、育児と仕事を両立するための新しいルールについて取り上げています。労働者の申出等により、妊娠・出産から小学校就学前までの各段階で、会社は意向を聴き取り、配慮や柔軟な働き方の選択肢を整えることが求められます。

本記事ではその内容を時系列に沿って解説しています。ご不明な点がございましたらお気軽にあおば事務所までご連絡ください。

「今回の記事は、小笠原が担当しました。」

### (1)仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取・配慮

#### 【 聴取時期 】

- 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
- 労働者の子の 3 歳の誕生日の 1 か月前までの 1 年間

#### 【 聴取内容 】

- 勤務時間帯(始業および終業の時刻)
- 勤務地(就業の場所)
- 両立支援制度等の利用期間
- 仕事と育児の両立をするための就業の条件(業務量、労働条件の見直し等)

#### 【 意向聴取の方法 】

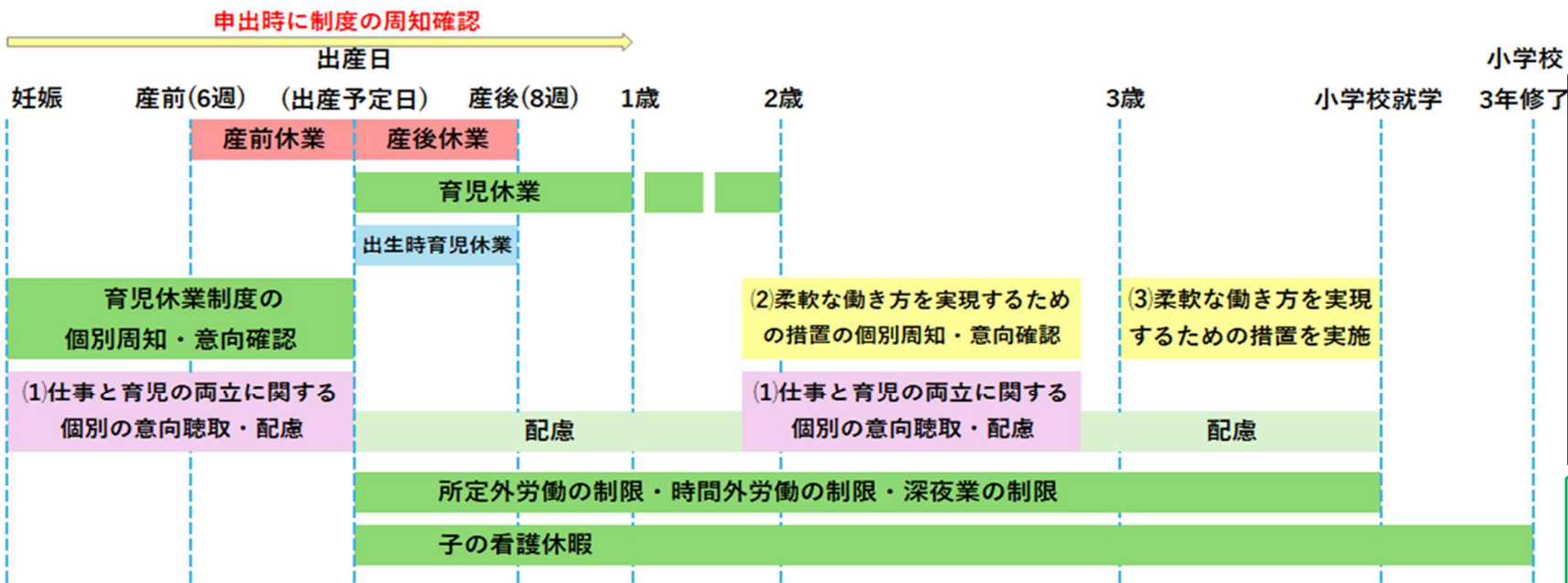
- 面談(オンライン面談も可)
- 書面交付
- FAX(本人が希望した場合)
- 電子メール等(本人が希望した場合) のいずれか

#### 【 意向への事業主の配慮 】

聴取した意向を踏まえ、自社の状況に応じた配慮を行う。

#### 【 配慮の取り組み例 】

- 始業・終業時間を柔軟に変更できるようにする(時差出勤など)
- 子どもの行事や通院などに参加しやすいよう、半日休暇・時間単位休暇を利用できるようにする



### (2)柔軟な働き方を実現するための措置の個別周知・意向確認

#### 【 周知時期 】

労働者の子の 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)

#### 【 個別周知・意向確認 】

・事業主は柔軟な働き方を実現するための措置として、**選択して講ずべき措置**(①～⑤)で選択した制度(対象措置)に関する周知と制度利用の意向確認を、個別に行います。

#### 【 注意点 】

- 切り替えのタイミングのため、現在 3 歳から小学校就学前の子を養育する労働者も個別周知・意向確認の対象となります。
- 柔軟な働き方を実現するための措置の個別周知・意向確認を行わなかった場合は、労働局による行政指導の対象となり、改善勧告に従わなかった場合は、企業名が公表されることもあります。

### (3)柔軟な働き方を実現するための措置

#### 【 対応時期 】

2025 年 9 月末までに措置の選択

#### 【 対象者 】

3 歳から小学校就学前の子を養育する労働者

#### 【 柔軟な働き方の措置 】

- ・事業主は、職場のニーズを把握したうえで、**選択して講ずべき措置**(①～⑤)の中から 2 つ以上の措置を講じる必要があります。
- ・全てを導入する必要はなく、業務特性や従業員のニーズに合わせ、実現可能なものから整備します。

### 個別周知・意向確認の書式あります。

子が 3 歳になる前の  
個別周知・意向確認書記載例 (好事例)

**仕事と育児の両立を進めよう！**

労働者の仕事と育児の両立のため、育児期の柔軟な働き方を実現するための措置を講じています。夫婦で協力して育児をするため積極的に利用しましょう。

【制度を利用するメリット】

- 労働者本人のメリット…子どもと一緒に過ごす時間の確保、これまでの業務の進め方を見直すきっかけ、時間管理能力・効率的な働き方が身につく
- 家族のメリット…経済的な安定(夫婦ともに柔軟な働き方を実現しつつ就労継続することで、賃金水準を維持することができる)、育児・家事負担の分散
- 職場のメリット…仕事の進め方・働き方を見直すきっかけ、職場の結束が強まり「お互い様」でサポートしあう関係が構築(育児だけでなく、病気による入院や家族の介護等の事情がある可能性も)、雇用環境の改善による離職率の低下・就職希望者の増加

1. 柔軟な働き方を実現するために、次の中から 1 つを選択して利用できます。

(注) 事業主は、柔軟な働き方を実現するための措置として、(1)フレックスタイム制又は始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ、(2)テレワーク等の措置、(3)短時間勤務制度、(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、(5)保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与の中から 2 つ以上の措置を選択して講ずる必要があります。ここでは (1) 始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ及び (2) テレワーク等の措置を選択した場合の例を記載していますが、選択して講じた措置の内容について記載してください。

対 象 者  
( 共 通 )

3 歳から小学校就学前の子を養育する労働者 (日々雇用労働者を除く)。  
<対象外> (※対象外の労働者を労使協定で締結している場合の例)  
①入社 1 年未満の労働者 ②1 週間の所定労働日数が 2 日以下の労働者

### 選択して講ずべき措置

- ①始業時刻等の変更(始業または終業の時刻の繰り上げまたは繰り下げる制度・時差出勤の制度)
  - ②テレワーク等(10 日以上/月)
  - 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の供与をするもの)
  - ④就業しつつ子を養育することを安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(1 日の所定労働時間を原則 6 時間とする措置を含む)
- ※取り組みとして多いのは①と⑤です。

**子育て中の労働者が柔軟に働ける制度を導入するには、就業規則の改定と制度運用のための労使協定締結が必要です。改定や変更がありましたら、あおば事務所までご相談ください。**

### 被扶養者状況リスト「一時的な収入の変動」について

令和 7 年 10 月下旬から順次協会けんぽより会社宛てに送付されます。収入額(通金手当含む)が 130 万円(60 歳以上は 180 万円、19 歳～23 歳未満は 150 万円)の金額を超過している場合は、被扶養者状況リストに記載されます。

特に注意していただきたいのが「一時的な収入の増加(収入変動)」の取扱いです。

この制度は令和 5 年 10 月から始まったもので、人手不足による労働時間の延長等で一時的に年収が 130 万円を超えてしまった場合でも、事業主の証明により扶養を継続できる仕組みです。ただし、この制度はあくまで臨時的な収入増への対応に限られています。すでに 2 年連続で「一時的な収入増加」として認定を受けている方が、今回も 130 万円を超えている場合には、3 年連続となり、扶養の認定を続けることができません。そのため、扶養解除の手続きをしていただく必要があります。ご不明な点がございましたら、あおば事務所までお気軽にお問い合わせください。

### 令和 7 年 12 月 2 日以降の健康保険証の取扱いについて

令和 7 年 12 月 2 日以降から健康保険証が使用できなくなります。使用できなくなった健康保険証については、返納や回収は不要でご自身で破棄となります。

※マイナンバーカードを保険証として登録されていない方には、資格確認書が令和 7 年 10 月末までに順次ご自宅へ送付されます。

### 社会保険料について

算定基礎届の結果を反映した「社会保険料一覧表」を順次お送りしています。

10 月支給分の給与から社会保険料を変更してください。(当月控除の場合は 9 月支給分からです。)