

育児・介護休業法の改正ポイント（令和7年10月施行）

男女とも仕事と育児・介護を両立できるように、**育児期の柔軟な働き方**を実現するための措置の拡充や**介護離職防止**のための雇用環境整備、個別周知・意向確認の義務化などの改正がなされ、令和7年4月に引き続き、**令和7年10月**にも施行されます。

令和7年10月施行の改正内容

1 柔軟な働き方を実現するための措置等

- ・事業主は、3歳から小学校就学前のお子さんを養育する労働者に関して、以下の**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。
 - ①**始業時刻等の変更**：次のいずれかの措置（一日の所定労働時間を変更しない）
 - ・フレックスタイム制
 - ・始業または終業の時刻を繰り上げ又は繰り下げる制度（時差出勤の制度）
 - ②**テレワーク等**：一日の所定労働時間を変更せず、月に10日以上利用できるもの
 - 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（ベビーシッターの手配および費用負担など）
 - ④**養育両立支援休暇の付与**：一日の所定労働時間を変更せず、年に10日以上取得できるもの
 - ⑤**短時間勤務制度**：一日の所定労働時間を原則6時間とする措置を含むもの

注：②と④は、原則時間単位で取得可とする必要があります
- ・3歳未満のお子さんを養育する労働者に対して、お子さんが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選択した制度に関する**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。

2 仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取・配慮

- ・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、労働者のお子さんが3歳になるまでの適切な時期に、お子さん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。
 - 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）
- ・事業主は、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

宿日直許可取得後の労務管理について

当センターに寄せられた宿日直の回数や宿日直中の業務に関する疑問点等について、厚生労働省労働基準局から公開されている「医師の時間外労働の上限規制に関するQ & A」(<https://www.mhlw.go.jp/content/001386603.pdf>)を参考に記載しましたので、ご確認ください。

【宿日直の回数オーバー】

- (Q) 当院の得ている宿日直許可では、一人の医師が宿直に就けるのは1週1回までとされているが、やむを得ず別の医師に宿直をさせたことにより、当該医師は、結果的に当院で週に2回宿直を行うこととなった。この場合でも、当該医師の2回目の宿直に対する賃金としては、宿日直手当を支払えば足りるのか。
- (A) やむを得ず許可を受けた回数を超えて宿日直に就かせた場合には、許可を受けた回数を超えて就かせた宿日直については許可の効果が発生せず、通常の労働時間規制の適用を受けることとなる。そのため、2回目の宿直に対する賃金としては、宿日直手当ではなく、その時間に対する通常の賃金（必要な割増賃金を含む。）を支払う必要があることや、途中休憩時間の確保、時間外・休日労働時間の上限規制にも留意する必要がある。

【宿日直中の通常業務】

- (Q) 宿日直許可を受けた宿日直中に急患が多数搬送されて、やむを得ず宿日直勤務中の医師が急遽診療を行った場合、当該業務に対する賃金はそれぞれどのように支払えばよいか。
- (A) 労働時間規制の例外としての宿日直許可を受けた宿日直勤務中に、医師が通常の業務と同態様の業務を行った場合には、その業務を行った時間は、労働時間規制の適用を受ける労働時間であることから、宿日直手当とは別に必要な割増賃金を含めた通常の賃金を支払わなければならない。

日勤等も行う常勤の医師については、許可あり宿日直勤務中に突発的にやむを得ず、急遽搬送された患者への診療など宿日直許可を受けた勤務態様とは異なる態様の業務に従事した場合には、宿日直手当ではなく、日勤等に対するその医師本来の賃金に基づいて算定した賃金又は割増賃金を支払わなければならない。

許可あり宿日直勤務のみに就かせるために雇用した非常勤の医師であっても、許可あり宿日直勤務中に、突発的にやむを得ず診療等に従事することがありうる場合には、宿日直手当とは別に、当該業務に対する通常の賃金を労働条件として定めて労働契約において明示し、当該通常の賃金に基づいて算定した賃金又は割増賃金を支払わなければならない。なお、こうした場合の通常の賃金を決定するに当たっては、例えば、宿日直に就くことの予定されている他の医師に対して、日勤等に就いた際に支払うことになっている賃金に基づいて定めることが考えられる。

育児・介護休業法や宿日直許可取得後の労務管理等に関するお問い合わせに和歌山県医療勤務環境改善支援センターは対応しています。お気軽にご連絡ください。



7月・8月の活動報告



☑ 個別支援・相談対応 < 6 件 >

和歌山県医療勤務環境改善支援センター

県民交流プラザ 和歌山ビッグ愛6階 公益社団法人和歌山県病院協会内

開設時間：平日9時～17時（土曜・日曜・祝日・12/29～1/3を除く）

TEL:073-488-5131 FAX:073-424-5676

E-mail:wabyokyo@silver.ocn.ne.jp

※ご来訪時は事前予約制・アドバイザーが病院訪問いたします