

保育系弁護士がゆく

少子化時代をサバイブする園の護身術

第40号

育児・介護休業法の改正に伴う 対応の必要性

レーヴ法律事務所では、全国の園の顧問弁護士として園・先生方の
トラブル・悩みごとに対応しています。

事務所に寄せられる様々なご相談を基に、園に役立つ情報をお届けします。

レーヴ法律事務所共同代表。
慶応義塾大学法学部政治学科卒業、早稲田大学大学院法務研究
科修了。2011年に弁護士登録。

2019年に保育園・幼稚園・こ
ども園でのトラブルや法律問題を
主に扱うレーヴ法律事務所の
共同代表に就任。



弁護士
板垣 義一

Topic

2025年4月の本コラムで育児・介護休業法の改正についてお伝えしました。今回の
法改正は段階的に施行されることになっており、2025年10月1日からまた新たに園で
対応しなければならない事項があります。今回はこの内容についてお知らせします。

一つ目は、事業者が、3歳以上の未就学児を養育している労働者に関して、柔軟な
働き方を実現するための措置を講じてそれを選択して利用できるようにすることです。
ここでの柔軟な働き方を実現するための措置とは、

- ① 始業時刻等の変更 ② 月に10日以上テレワーク等の実施 ③ 保育施設の設置運営等
④ 年に10日以上養育両立支援休暇の付与 ⑤ 短時間勤務制度の導入

の5つです。事業主はこの5つの措置のうち2つ以上を選択したうえで、労働者に対し、
選択された措置のうち1つを利用できるようにさせなければならないとされています。

保育業務はテレワークと相容れない業務ですから、②は選択できません。自園に職員ののための特別な枠を作るわけ
にもいきませんから、③も難しいでしょう。10日間さらに休ませることも人手不足の折には厳しいでしょうから、
よほど余裕がない限り④の措置も取りづらいはず。したがって、園でこの制度に現実的に対応するためには、
上記のうち①と⑤を選んで、どちらかを職員に選択させる形にならざるを得ないと考えます。

この制度導入にあたっては、就業規則の改正も必要となりますので、急ぎ対応するようにしてください。
また、選択した上記の措置については、対象となる職員への周知と意向確認も当然必要です。

二つ目は、事業者による労働者の仕事と育児の両立に関する意向聴取・配慮です。

妊娠・出産の申し出がなされた時と、子が3歳になるまでの適切な時期に、仕事と育児の両立に関して、

- (1) 勤務時間帯 (2) 勤務地 (3) 両立支援制度の利用期間 (4) 仕事と育児の両立に資する就業の条件

の4つの事項について、事業主が意向を聴取しなければならないとされました。当たり前のことですが、聴取
した意向については、状況に応じて配慮しなければならないとされています。

この分野では次々と制度が変更されていきますので、引き続き注意が必要です。わからないことがあれば
社会保険労務士や当事務所にお問い合わせください。

仕事
育児
介護



レーヴ法律事務所

園の困りごと、何でもお問合せください

～園の顧問弁護士～ レーヴ法律事務所

[東京弁護士会所属]

■弁護士 / 保育士 柴田 洋平
TEL: 03-5336-3390

■弁護士 板垣 義一 ■弁護士 今西 淳浩
Email: reve.info@reve-law.jp

■弁護士 / 公認会計士 中谷 健二
HP: <https://www.reve-law.jp/>

