

〒532-0003 大阪市淀川区宮原 4-1-9
新大阪フロントビル 8F
TEL (06) 6676-7750 FAX (06) 6676-7754
URL <https://yodogawaroukyou.gr.jp>



当協会の
Facebook を開設
しました！
最新の人事労務
ニュースを配信
しております。



Monthly Hot News

2024年5月に育児・介護休業法が改正され、2025年4月1日から段階的に施行されます

改正の主なポイント

1. 子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置の拡充

① 柔軟な働き方を実現するための措置等が事業主の義務になります

(施行日：公布後1年6か月以内の政令で定める日)

- 3歳以上、小学校就学前の子を養育する労働者に関する柔軟な働き方を実現するための措置
- 事業主が選択した措置について、労働者に対する個別の周知・意向確認の措置

- ・ 事業主は、
 - ・ 始業時刻等の変更
 - ・ テレワーク等(10日/月)
 - ・ 保育施設の設置運営等
 - ・ 新たな休暇の付与(10日/年)
 - ・ 短時間勤務制度

フルタイムでの柔軟な働き方
※テレワーク等と新たな休暇は、
原則時間単位で取得可となります。
(詳細は省令によります)

上記の中から2つ以上の制度を選択して措置する必要があります。(※各選択肢の詳細は省令等)

- ・ 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。
- ・ 個別周知・意向確認の方法は、今後省令により、面談や書面交付等とされる予定です。

② 所定外労働の制限(残業免除)の対象が拡大されます(施行日：2025年4月1日)

改正前

3歳に満たない子を養育する労働者は、請求すれば所定外労働の制限(残業免除)を受けることが可能

改正後

- 小学校就学前の子を養育する労働者が請求可能に

③ 育児のためのテレワークの導入が努力義務化されます(施行日：2025年4月1日)

- 3歳に満たない子を養育する労働者がテレワークを選択できるように措置を講ずることが、事業主に努力義務化されます。

④ 子の看護休暇が見直されます(施行日：2025年4月1日)

改正前

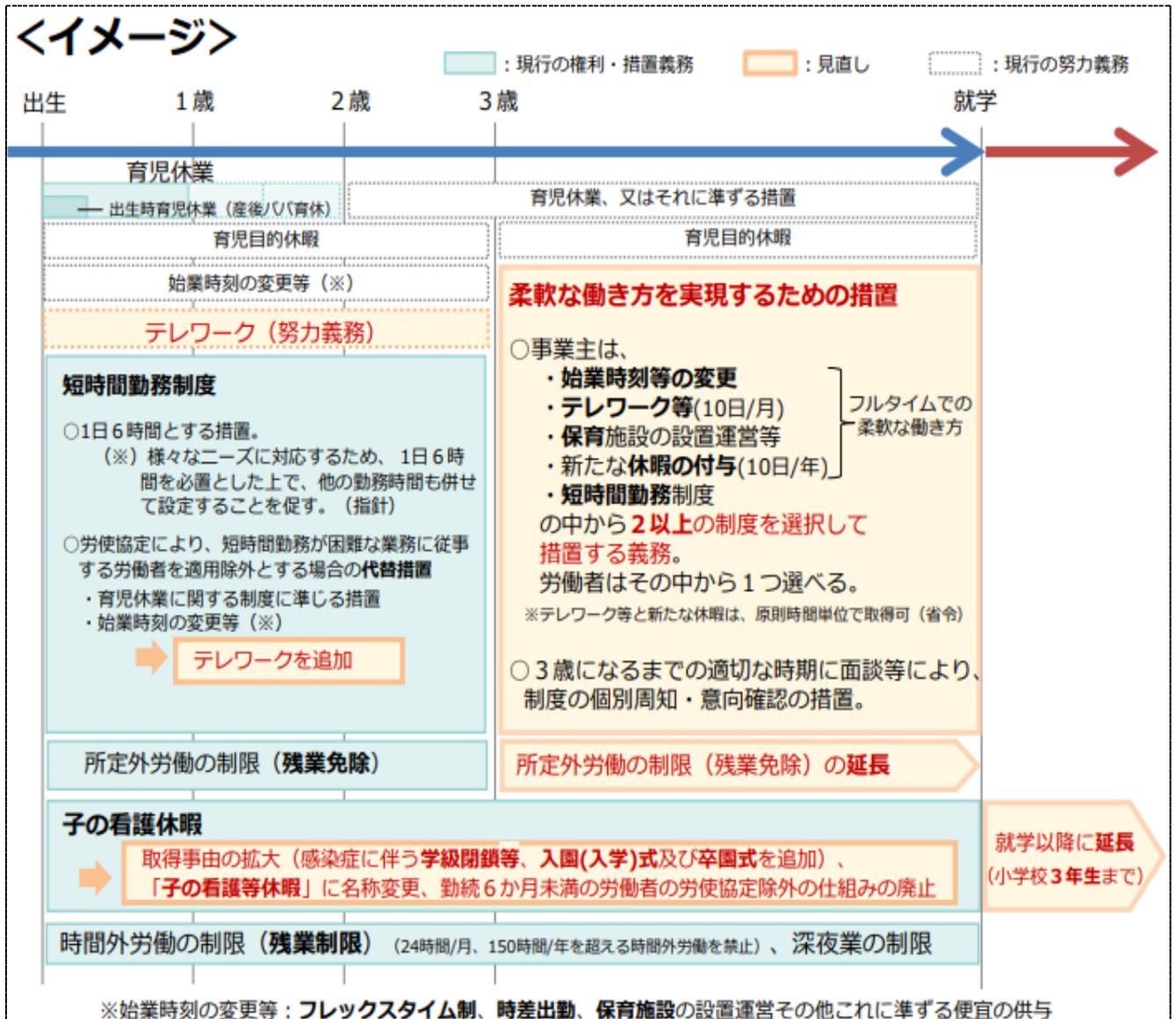
- 【名称】
 - 「子の看護休暇」
- 【対象となる子の範囲】
 - 小学校就学の始期に達するまで
- 【取得事由】
 - 病気・けが
 - 予防接種・健康診断
- 【労使協定の締結により除外できる労働者】
 - (1) 引き続き雇用された期間が6か月未満
 - (2) 週の所定労働日数が2日以下

改正後

- 【名称】
 - 「子の看護等休暇」
- 【対象となる子の範囲】
 - 小学校3年生修了までに延長
- 【取得事由】(※詳細は省令)
 - 感染症に伴う学級閉鎖等
 - 入園(入学)式、卒園式を追加
- 【労使協定の締結により除外できる労働者】
 - (1)を撤廃し、(2)のみに
(週の所定労働日数が2日以下)

⑤ 仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取・配慮が事業主の義務になります

- 妊娠・出産の申出時や子が3歳になる前に、労働者の仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取・配慮が事業主に義務づけられます。
 - ・意向聴取の方法は、省令により、面談や書面の交付等とされる予定です。
 - ・具体的な配慮の例として、自社の状況に応じて勤務時間帯・勤務地にかかる配置、業務量の調整、両立支援制度の利用期間等の見直し、労働条件の見直し等を指針で示される予定です。
- さらに、配慮に当たって望ましい対応として、
 - 子に障害がある場合等で希望するときは、短時間勤務制度や子の看護等休暇等の利用可能期間を延長すること
 - ひとり親家庭の場合で希望するときは、子の看護等休暇等の付与日数に配慮すること等が指針で示される予定です。



2. 介護離職防止のための仕事と介護の両立支援制度の強化等

① 介護離職防止のための個別の周知・意向確認、雇用環境整備等の措置が事業主の義務になります (施行日：2025年4月1日)

- 介護に直面した旨の申出をした労働者に対する**個別の周知・意向確認の措置**
 (※ 面談・書面交付等による。詳細は省令。)
- 介護に直面する前の早い段階(40歳等)での両立支援制度等に関する**情報提供**
- 仕事と介護の両立支援制度を利用しやすい**雇用環境の整備**
 (※研修、相談窓口設置等のいずれかを選択して措置。詳細は省令。)
- 要介護状態の対象家族を介護する労働者がテレワークを選択できるよう事業主に**努力義務**
- 介護休暇について、引き続き雇用された期間が6か月未満の労働者を労使協定に基づき除外する仕組みを廃止