

ユアサイドニュース7月号

令和6年5月にて、育児・介護休業法の改正事項が発表されました。今回は、その中で令和7年4月1日より施行が決まった制度についてご説明致します。

1. 所定外労働の制限（残業免除）の対象の拡大

現状、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でした。それが今回の法改正により、制限の範囲が広がり小学校就学前の子を養育する労働者まで請求が可能となります。

2. 育児のためのテレワークの導入が努力義務化

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。

3. 子の看護休暇

子の看護休暇が改正後、名称が子の看護等休暇に変更となります。それに伴い、対象となるこの範囲についても現状は「小学校就学の始期に達するまで」のものが、改正後「小学校3年生修了まで」に延長となりました。また、取得事由も病気・ケガ、予防接種・健康診断の他に「感染症に伴う学級閉鎖等」、「入園（入学）式、卒園式」が追加となりました。

その他にも労使協定の締結により除外できる労働者として、

- a. 引き続き雇用された期間が6か月未満
- b. 週の所定労働日数が2日以下

上記の労使協定の締結にて除外できる労働者の a.が撤廃となり、b.のみとなります。

4. 男性労働者の育児休業取得率の公表が従業員300人超の企業に拡大

現状、男性労働者の育児休業等の取得状況を年1回公表する事が従業員数1,000人超の企業に義務付けられています。この育児休業取得状況の公表義務が、改正により従業員数300人超の企業に範囲が拡大されました。

公表内容は公表を行う日の属する事業年度の直前の事業年度（公表前事業年度）における次の①または②のいずれかの割合を指します。

- ① 育児休業等の取得割合
- ② 育児休業等と育児目的休暇の取得割合

5. 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。

- ・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・意向確認に措置。
- ・介護に直面する前の早い段階（40歳等）で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。
- ・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。

現状施行日が定まっている改正事項は以上となります。施行日が定まっていない改正内容については、また定まった際にご説明させて頂ければと思います。今回の改正でより仕事と育児・介護の両立に関して柔軟な働き方の措置の拡充が行われた為、事業所においてはより改正事項を正しく理解し社内規定等を更新していかなくてはなりません。どこまでが義務でどこまでが努力義務なのか等分かりづらい点多々ございますので、気になる改正事項等ございましたら各担当へご相談下さい。