

「はい、こちら企業の労働110番です」。

電話は、とある製造業の会社の総務課長さんからでした。

「育児介護休業法がまた改正されると聞きました。



北協会相談員日誌 165 これが「企業の労働110番」です

(一社) 名北労働基準協会
労務管理推進室長
社会保険労務士

藤原 朋子

育児介護休業法の改正

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等

現在は、子が3歳になるまでは所定労働時間を6時間に短縮する短時間勤務制

度が義務となつていますが、今回の改正により、子が3歳から小学校就学前までも柔軟な働き方ができるように、始業時刻等の変更、テレワーク、短時間勤務、新たな休暇の付与、その他の子の養育しやすくなる措置の中から会社は2つ以上定めて、従業員が必要に応じて選択できるようにしなければなりません。

② 所定外労働の制限の対象拡大

所定外労働の制限(残業をしない)の対象となる養育する子の範囲が、現在の3歳未満の子から、小学校就学前の子となります。

③ 育児のためのテレワーク導入努力義務

3歳未満の子を養育する労働者に事業主が講ずる措置



置として努力義務となります。

④ 子の看護休暇の取得事由の拡大等

子の看護休暇の取得対象となる子の範囲が小学校就学前から小学校3年生修了までに拡大されます。また、取得事由に感染症に伴

う学級閉鎖や入学式等も追加となります。これに伴い、名称も「子の看護等休暇」となります。また、労使協定により入社6か月未満の労働者を対象外にすることができなくなります。

⑤ 仕事と育児の両立に関する個別の意見聴取・配慮

妊娠・出産の申出時や子が3歳になる前に、仕事と育児の両立に関する個別の意見聴取や配慮が義務付けられます。

⑥ 育児休業取得状況公表義務拡大

現在は従業員数1000人超が対象となつている育児休業取得状況の公表義務が、従業員300人超の企業対象へと拡大されます。

施行日は、①⑤は公布日から1年6か月以内の政令で定める日、他は令和7年4月1日となっています。介護に関しても介護離職

防止のための個別の周知・意向確認、雇用環境の整備、介護休暇の入社6か月未満の労働者を労使協定により対象外とする仕組みの廃止などが改正事項となっています。

就業規則の改定等の準備が必要な法改正となっています。①については、施行は公布日から1年6か月以内ですが、それまでに会社の実情に合わせた制度作りを検討することが必要です。今後、詳細な情報が公表されてきますので、注目していきましよう。

愛知県下各労働基準協会では、令和6年10月9日に育児介護休業法の改正に対応した「雇用均等関係法研修」(労働実務専門講座・就業管理コース)を開催します。詳しくは、当協会ホームページもしくは、総合受付(☎052-961-1666)まで。

イラスト・木村武司

どのような内容なのでしょうか」
改正育児介護休業法が令和6年5月31日に交付されました。育児関連の改正事項は次の通りです。