

男女とも仕事と育児や介護を両立できるように、子の看護休暇等の見直しや育児期の柔軟な働き方を実現するための措置の拡充、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

改正育児・介護休業法

就業規則の改定等を確認しましょう(1)

令和7年4月から育児・介護休業法が改正施行されます

(一社) 名北労働基準協会 労働相談室長
社会保険労務士 藤原 朋子

7年4月と10月の2段階で施行されることになっています。今回より5回に分けて改正について紹介していきます。

まずは、令和7年4月1日に施行となる育児関連の法改正部分についてです。

①子の看護休暇の見直し

子の看護休暇は、子を養育する労働者が、子の病気やけがなどの世話をするために、対象となる子が1人の場合は年間5日、2人以上の場合は年間10日の休暇を時間単位で取得できるものです。

変更点は次のとおりです。

▽対象となる子の範囲を小学3年生修了までに拡大

▽「感染症に伴う学級閉鎖等」や「入園、卒園式、入学式」を取得事由に追加

▽労使協定により継続雇用期間6か月未満の労働

者を除外できるとしていた規定の廃止

▽子の看護以外の取得事由の追加により、名称を「子の看護等休暇」に変更

この改正は、就業規則への反映が必要となります。また、労使協定により入社6か月未満の労働



者を対象から除外している場合は、労使協定の變更も必要となります。

なお、子の看護等休暇取得時の賃金は有給でも無給でも構いませんが、無給とする場合は就業規則にその旨を記載しておく必要があります。

②所定外労働の制限の対象拡大

この制度は、対象となる子を養育する労働者が請求した場合に所定外労働(残業)が免除される制度です。(法定時間を超えた労働ではなく、対象者の労働契約上の所定労働時間を超えた労働の免除)

改正により、制度の対象となる子の範囲が3歳未満の子から、小学校就学前の子に拡大されます。就業規則への反映が必要です。

その他、育児短時間勤務制度を利用することが業務上困難な労働者がいる場合に代替措置を設けることが必要ですが、その措置の選択肢の1つとしてテレワークが追加されます。テレワークを代替措置とする場合は就業規則に規定します。なお、代替措置を適用させるためには、労使協定による除外規定が必要です。また、3歳未満の子を養育する労働者

がテレワークすることができ、措置が努力義務となりましたので、可能であれば就業規則に措置を追加します。

次回は、介護関連の改正について解説いたします。

当協会では『改正育児・介護休業法対応総合支援事業』を行っています。

このほか、就業規則の改定等でご不明な点は『企業の労働110番労働相談室』(☎052-96117110)

(労働基準協会に未入会企業も初回1回のみ来館相談可)をご活用ください。詳しくは、下記QRコードをご確認ください。



『企業の労働110番労働相談室』

イラスト・木村武司

など、改正内容は多岐にわたっており、また、育児休業や育児短時間勤務による経済的な負担に対応するために、雇用保険法で新たな給付も新設されます。

これらの改正は、令和