

第60回

「知って得する?」社労士の独り言

神奈川県社会保険労務士会藤沢支部
 特定社会保険労務士 石川 貢

令和6年改正<育児・介護休業法>のポイントの概要 その1
 ~ 令和7年4月1日施行分・「5」を除き全企業が対象 ~



男女とも仕事と育児・介護を両立できるように、育児期の柔軟な働き方を実現するための措置の拡充や介護離職防止のための雇用環境整備、個別周知・意向確認の義務化などの改正が行われました。

1. 子の看護休暇の見直し … 義務 <就業規則等の見直・要>

改正内容	施行後
対象となる子の範囲の拡大	小学校就学の始期に達するまで → 小学校3年生修了まで
取得事由の拡大	①病氣・けが } + ③感染症に伴う学級閉鎖等 ②予防接種・健康診断 } + ④入園(入学)式、卒園式
労使協定による継続雇用期間6か月未満除外規定の廃止	除外できる労働者 } ①週の所定労働日数が2日以下 ②継続雇用期間6か月未満 を撤廃
名称変更	子の看護休暇 → 子の看護等休暇(取得可能日数に変更なし)

2. 所定外労働の制限「残業免除」の対象拡大 … 義務 <就業規則等の見直・要>

改正内容	施行後
請求可能となる労働者の範囲の拡大	3歳未満の子を養育する労働者 → 小学校就学前の子を養育する労働者

3. 短時間勤務制度「3歳未満」の代替措置にテレワーク追加 <選択する場合は就業規則等の見直し・要>

改正内容	施行後
代替措置(※)のメニューを追加	①育児休業に関する制度に準ずる措置 } <代替措置> ②始業時刻の変更等 } + ③テレワーク

※短時間勤務制度を講ずることが困難と認められる具体的な業務があり、その業務に従事する労働者がいる場合にのみ、労使協定を締結し除外規定を設けた上で代替措置を講ずることができません。

4. 育児のためのテレワーク導入 … 努力義務 <就業規則等の見直・要>

3歳未満の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した。

※Q&Aでは、全事業主に対する努力義務なので積極的な措置をお願いします。とありますが、テレワーク等を行うことが業務の性質上困難な労働者には、現行制度における代替措置、①フレックスタイム制、②時差出勤、③保育施設の設置運営等からいずれかを講ずることが求められています。

5. 育児休業取得状況の公表義務適用拡大 … 義務

改正内容	施行後
公表義務の対象となる企業の拡大	従業員数1,000人超の企業 → 従業員数300人超の企業

- ・公表内容は、男性の「育児休業等の取得率」または「育児休業等と育児目的休暇の取得率」です。
- ・年1回、公表前事業年度の終了後おおむね3か月以内に、インターネットなど、一般の方が閲覧できる方法で公表することとされています。

6. 介護休暇を取得できる労働者の要件緩和 … <労使協定を締結している場合は就業規則等の見直し・要>

改正内容	施行後
労使協定による継続雇用期間6か月未満除外規定の廃止	除外できる労働者 } ①週の所定労働日数が2日以下 ②継続雇用期間6か月未満 を撤廃

7. 介護離職防止のための雇用環境整備
 介護休業や介護両立支援制度等(※)の申出が円滑に行われるようにする為、事業主は以下①~④のいずれかの措置を講じなければなりません(複数の措置を講じることが望ましいとされています)。

- ①介護休業・介護両立支援制度等に関する研修の実施
- ②介護休業・介護両立支援制度等に関する相談体制の整備(相談窓口設置)
- ③自社の労働者の介護休業取得・介護両立支援制度等の利用の事例の収集・提供
- ④自社の労働者へ介護休業・介護両立支援制度等の利用促進に関する方針の周知

※は「介護休業に関する制度・所定外労働の制限に関する制度・時間外労働の制限に関する制度・深夜業の制限に関する制度・介護のための所定労働時間」の短縮等の措置を言います。

8. 介護離職防止のための個別の周知・意向確認等 … 義務
(1) 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
 介護に直面した旨の申出をした労働者に対して、事業主は介護休業制度等に関する以下の事項の周知と介護休業の取得・介護両立支援制度等の利用の意向の確認を個別に行わなければなりません。
 ※取得・利用を控えさせるような個別周知と意向確認は認められないとされています。

周知事項	①介護休業に関する制度、介護両立支援制度等(制度の内容) ②介護休業・介護両立支援制度等の申出先(例:人事部など) ③介護休業給付金に関すること
個別周知・意向確認の方法	①面談 ②書面交付 ③FAX ④電子メール等 のいずれか 注:①はオンライン面談も可能。③④は労働者が希望した場合のみ

(2) 介護に直面する前の早い段階(40歳等)での情報提供
 労働者が介護に直面する前の早い段階で、介護休業や介護両立支援制度等の理解と関心を深めるため、事業主は介護休業制度等に関する以下の事項について情報提供しなければなりません。

情報提供期間	①労働者が40歳に達する日(誕生日前日)の属する年度(1年間) ②労働者が40歳に達する日の翌日(誕生日)から1年間 のいずれか
情報提供事項	①介護休業に関する制度、介護両立支援制度等(制度の内容) ②介護休業・介護両立支援制度等の申出先(例:人事部など) ③介護休業給付金に関すること
情報提供の方法	①面談 ②書面交付 ③FAX ④電子メール等 のいずれか 注:①はオンライン面談も可能

※情報提供に当たって、「介護休業制度」は介護の体制を構築するため一定期間休業する場合に対応するものなど、各種制度の趣旨・目的を踏まえて行わなければなりません。
 ※情報提供の際に、併せて介護保険制度について周知しなければなりません。

9. 介護のためのテレワーク導入 … 努力義務 <就業規則等の見直・要>

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に措置を講ずることが、事業主に努力義務化されました。

※テレワーク等を行うことが業務の性質上困難な労働者に対する選択的措置に明確な規定がなく、所定労働時間の短縮等の措置を準用し、①短時間勤務制度、②フレックスタイム制、③時差出勤制度、④介護費用の助成措置から、いずれかを講ずればよいと思慮します。

今回の改正法を就業規則等に分かりやすく規定するにあたり、今一度、従業員全員に育児介護休業法を周知して理解してもらい、男女とも仕事と育児・介護を両立できるようにしましょう。それには、従業員と共に業務の見直し特に労働時間の把握をし、対象男女以外の従業員が負担に感じないような工夫をすることも大事なことでないでしょうか。

出典:厚生労働省ホームページ /https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000130583.html
 一部、筆者により削除および加筆・修正をしています。