

# 今月の特集

事業主の皆様、対応が必要です！

## 『育児・介護休業法』改正ポイントについて

～2025年4月1日から段階的に施行～

男女とも仕事と育児・介護を両立できる環境づくりを目的として『育児・介護休業法』が改正されました。主な改正点は以下のとおりです。

### (1) 子の看護休暇の見直し

〈義務・就業規則等の見直し〉

改正内容	施行前	→	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 (③④を追加)	①病気・けが ②予防接種・健康診断		①病気・けが ②予防接種・健康診断 ③感染症に伴う学級閉鎖等 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		〈除外できる労働者〉 ①週の所定労働日数が2日以下 ※②を撤廃
名称変更	子の看護休暇		子の看護等休暇

※取得可能日数は、現行日数（1年間に5日、子が2人以上の場合は10日）から変更ありません。

### (2) 所定外労働の制限(残業免除)の対象拡大

〈義務・就業規則等の見直し〉

改正内容	施行前	→	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〉

改正内容	施行前	→	施行後
代替措置(※)のメニューを追加	〈代替措置〉 ①育児休業に関する制度に準ずる措置 ②始業時刻の変更等		〈代替措置〉 ①育児休業に関する制度に準ずる措置 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となります。

### (4) 育児のためのテレワーク導入

〈努力義務・就業規則等の見直し〉

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す。

上記の他、2025年4月1日から施行されるものとして

- 介護休暇を取得できる労働者の要件緩和
- 介護離職防止のための雇用環境整備
- 介護離職防止のための個別の周知・意向確認等
- 介護のためのテレワーク導入

また、2025年10月1日から施行されるものとして

- 育児期の柔軟な働き方を実現するための措置等
  - 仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取・配慮
- などがあります。職場環境づくりに取り組む事業主向けに「両立支援等助成金」などもあります。

施行日を迎えるまでに必要な準備をお願いいたします。

【お問合せ】 新潟労働局雇用環境・均等室 025-288-3511

