



中核人材の離職を防ぐ 「介護休業」の実務

社会保険労務士法人名南経営
特定社会保険労務士 宮武 貴美

本連載は、仕事と介護の両立をテーマに執筆してきました。連載最終回となる今回は、2024年の通常国会で成立した改正育児・介護休業法について、育児と介護の両面から確認していきます。



みやたけ たかみ

中小企業から大企業まで、実務に即した人事労務管理のアドバイスをこなす。現場に詳しく、わかりやすい解説には定評がある。インターネット上の情報サイト「労務ドットコム」管理者。

- 第1回 …… 家族の介護を支援する制度とポイントとなる会社の対応
- 第2回 …… 介護休業等の対象となる家族の範囲と要介護状態
- 第3回 …… 介護休業の制度とその運用
- 第4回 …… 仕事と家族介護の両立支援制度と制度が利用できる従業員
- 第5回 …… 介護休業給付金と通勤災害の取扱い
- ▶ 最終回 …… 2024年通常国会で成立した改正育児・介護休業法の概要

最終回

+++

2024年通常国会で成立した 改正育児・介護休業法の概要

+++

改正育児・介護休業法の概要

2024年の通常国会で成立した改正育児・介護休業法の改正点を施行（予定）日順でまとめたものが左表です。

施行日は、「2025年4月1日」と「公布の日（2024年5月31日）から起算して1年6か月以内において政令で定める日」となっており、後者の政令で定める日は2024年8月1日現在、「2025年10月1日」の予定となっています。

2025年4月1日施行

◆ 育児

【子の看護休暇の見直し】

子どもが病気になったり、けがをしたりしたこと、その子どもの世話をするため、または予防接種や健康診断を受けさせるため、小学校就学前の子どもを養育する従業員は、子の看護休暇を取得できます。

子の看護休暇について、名称が「子の看護等休暇」に変更され、

対象となる子どもの範囲の拡大（小学校就学前から小学校3年生修了まで）、労使協定により対象者から除外できる「引き続き雇用された期間が6か月未満である従業員」が廃止されるなどの改正が行なわれました。

【所定外労働の制限の対象拡大】

会社は、3歳に満たない子どもを養育する従業員から請求があった際、各人ごとに定められた所定労働時間を超える労働を命じることはできません（所定外労働の制限）。

この所定外労働の制限の対象となる子どもの範囲が、「小学校就学前の子を養育する従業員」に拡大されます。

なお、所定外労働の制限は「残業の免除」とも呼ばれ、厚生労働省のリーフレットなどで用いられることがあります。

【育児休業取得状況の公表義務拡大】

現在、従業員数1000人超規模の企業に義務付けられている育児休業等の取得の状況の公表について、その企業規模が、従業員数300人超に拡大されます。公表する「育児休業等の取得の

状況」とは、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であり、この2つのいずれかを会社が選択します。

【テレワーク導入の努力義務化】

努力義務にとどまりはしませんが、会社には、3歳に満たない子どもを養育する従業員がテレワークを選択できるように努めることが求められます。

◆ 介護

【個別周知・意向確認】

会社は、従業員から家族の介護が必要となる状況であることの申出があった場合、その従業員に対し、介護休業制度をはじめとした介護両立支援制度等を周知するとともに、従業員に対し、介護休業を含む介護両立支援制度等を利用するか、その意向を確認することが必要になります。

【情報提供】

従業員が介護に直面する前の早い段階で両立支援制度等に関する情報を知ることができるよう、情報提供をすることが会社の義務となります。

【表】改正育児・介護休業法の概要一覧

施行日	対 象 育児 介護	項 目
2025年 4月1日	○	子の看護休暇の見直し（小学校就学～小学校3年修了まで）
	○	所定外労働の制限の対象拡大（3歳～小学校就学前まで）
	○	育児休業取得状況の公表義務拡大（従業員300人超）
	○	テレワーク導入努力義務化（～3歳まで）
	○	個別周知・意向確認（介護に直面した従業員）
	○	情報提供（介護に直面する前の従業員）
	○	雇用環境の整備
2025年 10月1日	○	介護休暇の見直し
	○	テレワーク導入努力義務化（要介護家族を介護する従業員）
2025年 10月1日 <small>（予定）</small>	○	柔軟な働き方を実現するための措置等（3歳～小学校就学前まで）
	○	意向聴取・配慮の義務（妊娠～3歳前まで）

ここである「介護に直面する前の早い段階」とは、従業員が40歳に達した日の属する年度等となっています。

【雇用環境の整備】

育児休業や出生時育児休業については、その申出が円滑に行なわれるように、会社に研修の実施や、相談体制の整備といった雇用

環境の整備がすでに義務付けられています。今回の改正では、同様のしくみが介護休業および介護両立支援制度等にも義務付けられました。

次の4つの選択肢のなかから、会社は1つ以上を選択して実施することになる予定です。

- ▼研修の実施
- ▼相談体制の整備

- ▼利用事例の収集・提供
- ▼利用促進に関する方針の周知

【介護休暇の見直し】

介護休暇は、従業員が、要介護状態にある対象家族の介護や世話をするために取得できる休暇です。対象家族が1人のときは1年に5日、2人以上のときは1年に10日まで取得することができます。

この介護休暇も、子の看護休暇と同様に、「引き続き雇用された期間が6か月未満である従業員」について改定されました。これにより、労使協定による除外対象者が「週の所定労働日数が2日以下の従業員」のみとなります。

【テレワークの努力義務化】

育児と同様に、要介護状態の対象家族を介護する従業員も、テレワークを選択できるように努めることが会社求められます。

2025年10月1日施行（予定）

◇育児のみ

【柔軟な働き方を実現するための措置等】

3歳以上小学校就学前の子どもを養育する従業員が柔軟な働き方を実現することができるよう、会社は、次の5つの選択肢のなかから2つ以上を選択し、制度として整備する必要があります。

- ▼始業時刻等の変更
- ▼テレワーク等（10日／月）
- ▼保育施設の設定運営等
- ▼新たな休暇の付与（10日／年）
- ▼短時間勤務制度

そのうえで、従業員は、会社が整備した制度のなかから1つを選択して利用することとなります。

なお、会社が制度を整備するときは、過半数組合等から意見を聴くことが求められます。さらには、会社が選択した制度について、対象者に個別周知・意向確認

を行なう必要があります。

【意向聴取・配慮の義務】

現在、従業員本人または従業員の配偶者の妊娠・出産について申出があった場合、会社は育児休業制度等に関する個別周知と意向確認を行なうことになっています。

これに加え、妊娠・出産の申出時や子どもが3歳になる前に、仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取・配慮が事業主に義務付けられます。

具体的には、子どもや家庭の状況により、仕事と育児の両立が困難となる場合もあることから、就業に関する条件の意向を確認し、その意向に配慮することが求められます。なお、具体的な就業に関する条件とは、勤務時間帯や勤務地、両立支援制度の利用期間の希望等になる予定です。

詳細な情報は今後、決定・公表されるかと思いますが、随時確認していきましょう。（了）



総務担当者のための
介護休業の
実務がわかる本
宮武 貴美著
2,420円（税込）