

## <今月のトピックス>

- ・育児・介護休業法が改正、2025年以降段階的施行へ
- ・男性労働者の育児休業取得促進に向けた取り組み、進んでいますか？

ビタミンMの“M”とは、“Management”を指し、“お客様の経営に効く”“お客様に活力を与える”存在でありたいとの願いが込められています

## = 育児・介護休業法が改正、2025年以降段階的施行へ =

2024年5月、育児・介護休業法及び次世代育成支援対策推進法が、国会で可決・成立しました。2025年4月1日より段階的に施行されます。今月のビタミンMでは、改正点の中から、今後事業所や企業で「就業規則」の変更が必要になると考えられる項目を3つ抜粋し、お伝えします。



### ● 「所定外労働の制限(残業免除)」の対象が拡大されます(2025年4月1日施行)

これまで「3歳に満たない子」を養育する労働者は、請求すれば所定外労働の制限(残業免除)を受けることが可能でしたが、改正後は「**小学校就学前の子**」を養育する労働者が請求可能となり、対象が拡大されます。

### ● 「子の看護休暇」が見直されます(2025年4月1日施行)

「小学校就学の始期に達するまでの子」を対象に、親が病気・けがの看護をする場合や予防接種・健康診断に付き添う場合に取得できる「子の看護休暇」について、対象が「**小学校3年生までの子**」に延長され、取得できる事由に「感染症に伴う学級閉鎖等」と「入園(入学)式および卒園式」が追加されます。名称も「**子の看護等休暇**」に変更されます。

### ● 「柔軟な働き方を実現するための措置等」が事業主の義務になります(2025年11月30日までの政令で定める日に施行)

3歳以上小学校就学前の子を養育する労働者に対し、事業主は以下の5つの制度の中から**2つ以上の制度を選択し**措置する必要があります。労働者は事業主が講じた措置の中から1つを選択して利用することができます。

- ①短時間勤務制度
- ②始業時刻等の変更
- ③テレワーク等 (10日/月)
- ④保育施設の設置運営等
- ⑤新たな休暇の付与 (10日/年)

## = 男性労働者の育児休業取得促進に向けた取り組み、進んでいますか？ =

厚生労働省「令和5年度男性の育児休業等取得率の公表状況調査」の結果では、男性の育休取得率向上のための取組が、職場風土の改善や従業員満足度・コミュニケーションの活性化など、職場全体へも好影響を与えることが報告されています。また今回の育児・介護休業法改正により、2025年4月から男性労働者の育児休業取得率等の公表が、従業員300人超1,000人以下の企業にも義務化されます。男性労働者の育児休業について、一層の理解を深めることが必要です。

私が産後パパ育休(出生時育児休業)を取得した場合の給付金について教えてください。



出生時育児休業給付金が支給されます。雇用保険の被保険者が、産後パパ育休(出生時育児休業)を取得して、以下の要件を満たした場合に支給されます。

1. 子の出生日から8週間を経過する日の翌日までの期間内に、**4週間(28日)以内**の期間を定めて、当該子を養育するための産後パパ育休(出生時育児休業)を取得した被保険者であること(2回まで分割取得可)。
2. 育児休業を開始した日前2年間に賃金支払基礎日数が**11日以上ある月が12か月以上**あること。
3. 休業開始中の就業日数が、最大10日以下であること。(「最大」は、28日間の休業を取得した場合の日数・時間)



私の妻は専業主婦ですが、私が育児休業することはできますか。



配偶者が専業主婦である場合にも、育児休業を取得することができます。

育児休業期間中、賃金が支払われないなど一定の要件を満たす場合には、「育児休業給付金」が支給され、休業開始時賃金の67%(休業開始から6か月経過後は50%)が育児休業中の男性にも支給されます。また、育児休業中の社会保険料は、**労使ともに免除**されます。給与所得が無ければ、雇用保険料も生じません。その結果、手取り賃金で比べると休業前の最大約8割となります。



私は事業所の事業主ですが、育児・介護休業法で義務付けられている「妊娠・出産(本人または配偶者)の申し出をした労働者に対する個別の周知・意向確認の措置」とは何をしなければいけないのですか？



育児・介護休業法により、事業主は、本人または配偶者の妊娠・出産等を申し出た労働者に対して、以下の事項を①面談②書面交付③FAX④電子メール等 のいずれかの方法(③④は労働者が希望した場合のみ)により周知するとともに、休業の取得意向の確認を個別に行わなければなりません。

#### 【事業主が周知・意向確認すべき事項】

- ・育児休業・産後パパ育休に関する制度
- ・育児休業・産後パパ育休の申し出先
- ・育児休業給付に関すること
- ・労働者が育児休業・産後パパ育休期間について負担すべき社会保険料の取り扱い



お気軽にご質問・ご相談ください



社会保険労務士法人 日本経営(日本経営グループ)

〒561-0872

大阪府豊中市寺内2-4-1緑地駅ビル4階

発行責任者: 社会保険労務士 岩田 健

執筆担当者: 労務チーム 谷 由佳

TEL:06-6868-1193

FAX:06-6862-4662

Mail:kcr@nkgr.co.jp



←Q&A事例集はこちら

作成日:

2024.06.20



イラスト協力: WANPUG