

## <今月のトピックス>

- ・介護休業、障害ある子ども「対象」と明記
- ・2025年4月より、介護離職防止のための雇用環境の整備が求められます

## <今月のQ&A>

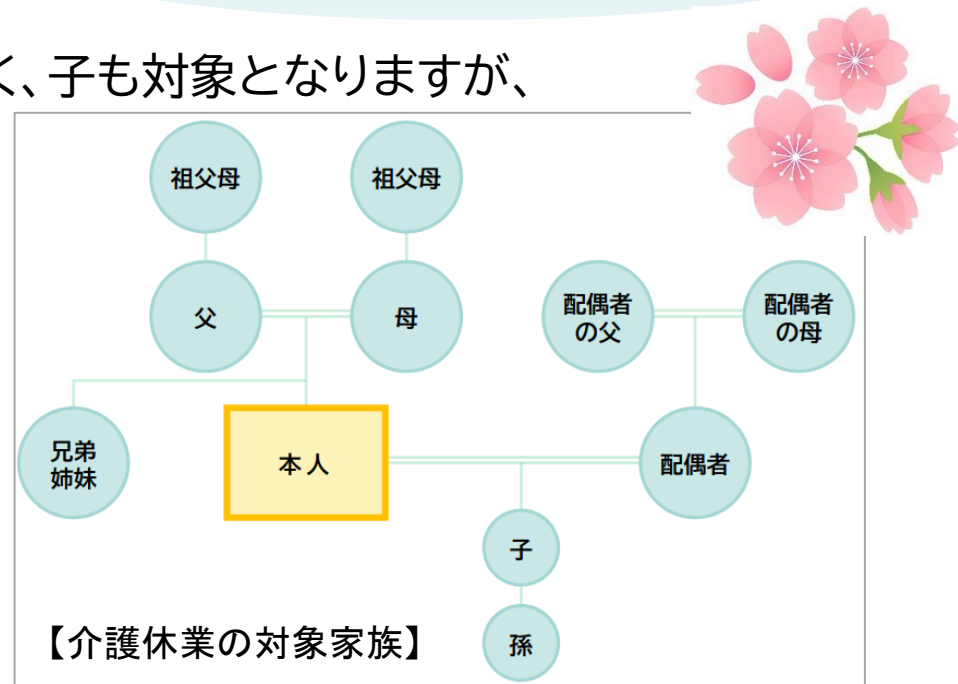
- ・労働条件の明示と雇用契約書について

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

## = 介護休業に、障害ある子ども「対象」と明記 =

介護休業・介護休暇の取得対象となる家族は、配偶者や父母だけでなく、子ども対象となりますが、高齢の要介護状態となった家族を対象に取得できると思われるケースも多いため、厚生労働省は障害のある子どもや医療的ケア児も対象として明記する方針を決めました。

- 育児介護休業法では、2週間以上にわたり、常時介護が必要となる家族がいる場合、働く人は対象家族1人につき、通算93日まで介護休業を取得できます。
- 医療的ケア児とは、たんの吸引や人工呼吸器を使っている等の医療的なケアが日常的に必要な子どもを指します。
- 改正通達と新たな判断基準は、4月1日から適用されます。



## = 2025年4月より、介護離職防止のための雇用環境の整備が求められます =

育児介護休業法の改正により、介護離職防止に向けて事業主は対策を講じる必要があります。

- 介護離職防止のための個別の周知・意向確認
  - ①介護に直面したことを申出た従業員に対して、介護休業・介護両立支援制度等の内容を個別に周知し、制度の利用をされるか従業員に意向確認をすること
  - ②介護に直面する前の早い段階(40歳等)での情報提供
- 介護休業等の申出が円滑に行われるよう、以下の4つのいずれかの整備をすること
  - ①研修の実施
  - ②相談窓口の設置
  - ③自社の介護休業等の事例の収集・提供
  - ④利用促進に関する方針の周知
- 介護休暇を取得できる従業員の要件緩和(入社6ヶ月未満の従業員も取得可能になります)



## = 労働条件の明示と雇用契約書について =

4月から、新しい従業員を採用しますが、採用時に労働条件を明示しないと聞きました。どのような内容になりますか？



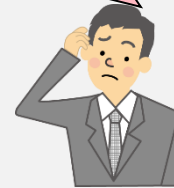
労働契約は、口約束でも成立しますが、契約内容が双方で曖昧になる可能性があり、トラブルの発生要因になるケースがあります。労働基準法では、使用者は従業員に右記の労働条件を書面で明示する義務があります。

### 明示事項【労基則第5条】

①～⑥(昇給は除く)については、書面を交付して明示しなければなりません。なお、⑦～⑭については、使用者がこれらに関する定めを設ける場合は、明示する必要があります。

- |                         |                                  |
|-------------------------|----------------------------------|
| ①労働契約の期間                | ⑦退職手当                            |
| ②期間の定めのある労働契約を更新する場合の基準 | ⑧臨時に支払われる賃金(退職手当を除く。)、賞与及び最低賃金額等 |
| ③就業の場所及び従事すべき業務         | ⑨労働者に負担させるべき食費、作業用品その他           |
| ④始業及び終業の時刻、休憩時間、休日等     | ⑩安全及び衛生                          |
| ⑤賃金、昇給                  | ⑪職業訓練                            |
| ⑥退職                     | ⑫災害補償及び業務外の傷病扶助                  |
|                         | ⑬表彰及び制裁                          |
|                         | ⑭休職                              |

有期パートタイマーや無期パートタイマーを雇用する際に、注意することはありますか？



1

2

3

有期パートタイマー(アルバイトを含む)の方にとって、契約期間は大変重要な項目となりますので、次の内容も追加して明示する事項があります。

- ①契約期間
- ②契約更新の有無
- ③契約更新の基準
- ④更新上限の明示
- ⑤無期転換を申込むことができる旨

正社員に比べて所定労働時間が短い(パートタイマー<有期・無期間問わず>)に対しては、

- ④必要です。
- ①昇給の有無
- ②賞与の有無
- ③退職金の有無
- ④相談窓口

従業員との間で、契約書を取り交わした方が良いでしょうか。

5

労働基準法では、労働条件の明示が定められています。労働条件の明示は一方的な通知なので、従業員の署名や押印は必要ありませんが、従業員が契約内容を承諾したか否かについて疑念が生じる可能性があります。一方で、雇用契約書は、使用者と従業員が労働条件についてお互いに合意をしたことを証明するための書類となりますので、労務トラブルの予防効果も期待できます。雇用契約書を締結する場合は、2部作成をして、従業員に署名・押印をしてもらった後に、使用者と従業員が1部ずつ保管しておきましょう



6

「ビタミンM」の内容に関しては、分かりやすく簡潔に表現することを心掛けておりますので、情報のすべてを正確に表すことができない場合があります。このような場合において、内容が不正確であったこと、および誤植があったことによる生じたいかなる損害に対しても、当事務所は一切の責任を負いませんのでご了承ください。また「ビタミンM」の内容は、作成日現在において有効な情報です。制度や法律は変更されますので、ご利用日時点での内容を官公庁等にご確認ください。

「ビタミンM」はメールでの配信も可能です。「kcr@nkgr.co.jp」に<事業所名・お名前・メール配信希望>をご記入の上、メールをお送りください。

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 友田美津子

TEL: 06-6868-1193  
FAX: 06-6862-4662  
Mail: kcr@nkgr.co.jp



←バックナンバーはこちら  
からご覧いただけます

作成日: 2025.3.22

