

「労働法テキスト [第14版]」 (01-RD15) 補足資料 (2024 (令和6) 年改正育児介護休業法)

2024 (令和6) 年5月に改正された育児介護休業法が2025 (令和7) 年4月1日及び10月1日より施行されるに伴い、「労働法テキスト [第14版]」 (01-RD15) に補足・修正が必要となっております。

項目	条文	改正前	改正後
2025 (令和7) 年4月1日より施行の改正内容			
看護等休暇	対象となる子の範囲	16条の2	小学校就学の始期に達するまで
	取得事由	16条の2	①病気・けが ②予防接種・健康診断
	労使協定による除外規定	16条の3	<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
	名称の変更	1条	看護休暇
			小学校第3学年修了 (9歳に達する日以後の最初の3月31日) まで
			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
			<除外できる労働者> ①週の所定労働日数が2日以下 ②削除
			看護等休暇
所定外労働の制限 (残業免除)	請求可能となる労働者の範囲	16条の8	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歳に満たない子を養育する労働者に関し、育児短時間勤務制度を講ずることが困難な場合の代替措置	代替措置の追加	23条2項	<代替措置> ①育児休業に関する制度に準ずる措置 ②フレックスタイム制 ③始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ (時差出勤の制度) ④保育施設の設置・運営等
			<代替措置> ①育児休業に関する制度に準ずる措置 ②フレックスタイム制 ③始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ (時差出勤の制度) ④保育施設の設置・運営等 ⑤テレワーク等
育児休業等の取得状況の公表義務	公表義務の対象となる企業	22条の2	常時雇用する労働者数1,000人超の企業
			常時雇用する労働者数300人超の企業
介護に直面した旨を申し出た労働者に対する両立支援制度等についての個別の周知・意向確認の義務づけ		21条4項	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らない。 <対象者> 対象家族の介護に直面した旨の申出をした労働者 <周知事項> ①～③のすべての事項を周知する必要がある。 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介護休業給付に関すること <方法> ①面談 (オンライン面談可) ②書面交付、労働者が希望した場合は、③FAX ④電子メール等 のいずれか

項目	条文	改正前	改正後
介護に直面する前の早い段階（40歳等）での情報提供	21条5項	<p>事業主は、仕事と介護の両立支援制度を十分活用できないまま介護離職に至ることを防止するため、介護に直面する前の早い段階（40歳等）に介護休業及び介護両立支援制度等に関する情報提供を行わなければならない。</p> <p>〈対象者〉</p> <p>①労働者が40歳に達する日（誕生日の前日）の属する年度（1年間）</p> <p>②労働者が40歳に達する日の翌日（誕生日）から1年間</p> <p>〈情報提供事項〉</p> <p>①～③のすべての事項を周知する必要がある。</p> <p>併せて、介護保険制度についても知らせることが望ましい。</p> <p>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）</p> <p>②介護休業・介護両立支援制度等の申出先（例：人事部など）</p> <p>③介護休業給付に関すること（例：制度の内容など）</p> <p>のいずれか</p> <p>〈方法〉</p> <p>①面談（オンライン面談可） ②書面交付 ③FAX ④電子メール等 のいずれか</p>	
介護両立支援制度等を取得しやすい雇用環境整備の措置	22条4項	<p>介護休業と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ため、事業主は以下のいずれかの措置を講じなければならない。</p> <p>①介護休業・介護両立支援制度等に関する研修の実施</p> <p>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）</p> <p>③自社の労働者への介護休業・介護両立支援制度等の取得事例の収集・提供</p> <p>④自社の労働者への介護休業・介護両立支援制度等の取得促進に関する方針の周知</p>	
介護休暇を取得できる労働者の要件	労使協定による除外規定	<p>16条の6</p> <p>＜除外できる労働者＞</p> <p>①週の所定労働日数が2日以下</p> <p>②継続雇用期間6か月未満</p>	<p>＜除外できる労働者＞</p> <p>①週の所定労働日数が2日以下</p> <p>②撤廃</p>
育児・介護のためのテレワーク等の導入（努力義務）	24条2項	<p>3歳に満たない子を養育する労働者で育児休業をしていないもの、又は要介護状態にある対象家族を介護する労働者で介護休業をしていないものがテレワーク等を選択できるように措置を講ずることが、事業主の努力義務となった。</p>	

項目	条文	改正前	改正後
2025（令和7）年10月1日より施行の改正内容			
育児期の柔軟な働き方を実現するための措置	23条の3 第1項	<p>事業主は、3歳から小学校就学前の子を養育する労働者に対して、職場のニーズを把握した上で、次の5つの中から2つ以上の措置を選択して講じなければならない。</p> <p>①始業時刻等の変更、②テレワーク等（10日以上/月）、③保育施設の設置運営等、④就業しつつ子を養育することを容易にするための休暇（養育両立支援休暇）の付与（10日以上/年） →フルタイムでの柔軟な働き方</p> <p>⑤短時間勤務制度（1日の所定労働時間を原則6時間とする措置を含む）</p>	
柔軟な働き方を実現するための措置の個別の周知・意向確認	23条の3 第5項	<p>3歳に満たない子を養育する労働者に対して、子が3歳になるまでの適切な時期に、事業主は柔軟な働き方を実現するための措置として上段①～⑤で選択した制度（対象措置）に関する以下の周知事項の周知と制度利用の意向の確認を、個別に行わなければならない。</p> <p>〈周知時期〉 労働者の子が3歳の誕生日の1か月前までの1年間 （1歳11か月に達する日の翌々日から2歳11か月に達する日の翌日まで）</p> <p>〈周知事項〉</p> <p>①事業主が上段①～⑤で選択した対象措置（2つ以上）の内容 ②対象措置の申出先（例：人事部など） ③所定外労働の制限（残業免除）に関する制度、時間外労働・深夜業の制限に関する制度</p> <p>〈方法〉 ①面談（オンライン面談可） ②書面交付、労働者が希望した場合は、③FAX ④電子メール等のいずれか</p>	

労働法テキスト [第14版] において、育児介護休業法の改正に伴う修正箇所がございます。下記の事項を確認、修正の上、ご使用ください。

頁	項目名	箇所	改正前	改正後
P. 89	(9) 勤務時間短縮等の措置	2行目	3歳まで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
P. 89	(10) 子の看護休暇	タイトル	(10) 子の看護休暇	(10) 子の看護等休暇
P. 89		3行目	負傷し、または疾病にかかった子の世話をを行う	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・卒園式の
P. 89		7行目	但し、引き続き雇用された期間が6か月に満たない労働者は、～対象外とすることができる(育児介護休業法16条の3第2項、6条1項)。	削除
P. 92	(3) 育児休業の取得状況の公表の義務	1行目	常時雇用する労働者が1000人を超える事業者	常時雇用する労働者が300人を超える事業者
P. 226	【No. 4 6】 肢 2	1行目	小学校就学の始期に達する	小学校第3学年修了(9歳に達する日以降の最初の3月31日)
		2行目	事業場の過半数労働組合～を除き、	削除
P. 306	【No. 4 6】 肢 2	1行目	小学校就学の始期に達する	小学校第3学年修了(9歳に達する日以降の最初の3月31日)
		3行目	負傷し、または疾病にかかった子の世話をを行う	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・卒園式の
		4行目	但し、引き続き雇用された期間が6か月に満たない労働者は、～定めることができる(育児介護休業法16条の3第2項、6条1項)。	削除