

働き方再考(第22回)

改正育児・介護休業法成立から半年。対策と準備は大丈夫？

2024.09.18



育児・介護休業法が2024年5月に改正された(公布日:5月31日)。改正の趣旨は、「男女ともに仕事と育児・介護を両立できるようにするため」「子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置の拡充」、そして「育児休業の取得状況の拡大、介護離職防止のための仕事と介護の両立支援制度の強化等の措置を講ずる」といったものだ。

改正内容は、2025年4月1日から各種の取り組みが段階的に施行され、事業主にとって対応は待ったなしといえる。ここでは、ITの観点からその対策と各種の準備に向けたポイントを紹介していきたい。

事業主が講じる措置に含まれる「テレワーク」

改正のポイントは、以下の3点である。

(1) 事業主に対する、子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置等の義務化

3歳以上の小学校就学前の子を養育する労働者に関し、事業主が職場のニーズを把握した上で、柔軟な働き方を実現するための措置を講じ、労働者が選択して利用できるようにすることを義務付ける(また、事業主が選択した措置について、労働者に対する個別の周知・意向確認を義務付ける)。

事業主が講じる措置には、始業時刻等の変更や、テレワーク等(10日/月)の実施、保育施設の設置運営等、新たな休暇の付与(10日/年)、短時間勤務等といった取り組みの中から2つ以上を選択して措置する必要がある。そして、労働者は事業主が講じたこれらの措置から1つを選択して利用することができる。個別周知・意向確認の方法は、今後省令により、面談や書面交付等とされる予定だ。

その他、所定外労働の制限(残業免除)の対象となる労働者の範囲を、小学校就学前の子(現行は3歳になるまでの子)を養育する労働者に拡大することや、3歳に満たない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ることも予定されている。

(2) 育児休業の取得状況の公表義務拡大

育児休業の取得状況を公表義務とする対象を、常時雇用する労働者数が300人超(現行は1000人超)の事業主に拡大される(施行日は2025年4月1日)。

(3) 介護離職防止のための仕事と介護の両立支援制度の強化

家族を介護する労働者に関し、事業主が講ずる措置(努力義務)の内容に、テレワークを追加する(改正内容を一部抜粋)。

- ・ 2024年5月に改正育児・介護休業法が成立
- ・ さまざまな支援策が拡充。2025年の春以降に順次施行されていく
- ・ 従業員の柔軟な働き方を支援するために、企業は迅速な対応が求められる



法改正は柔軟な働き方を実現する絶好の機会… 続きを読む