

令和6年3月

政府は、3月12日、育児・介護休業法の改正案を閣議決定、国会に提出しました。

男性の育児休業取得率開示を義務付ける企業を、1,000人超から300人超に拡大し、100人超の企業には取得率の目標値の公表を義務付けることになりました。子が3歳になるまでテレワークで働くことができる環境を整えることを事業主の努力義務とするほか、残業免除は小学校就学前までに延長し、看護休暇の取得理由を緩和します。

また、介護離職者を減らすため、40歳となったすべての従業員に介護休業など支援制度を周知することも義務化します。

今国会で成立のうえ、改正項目の大半について、令和7年4月1日からの施行を目指します。

以下に改正案の概要を掲示します。

### ●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

・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、当該措置の個別の周知・意向確認を義務付ける。

※始業時刻等の変更、テレワーク、短時間勤務、新たな休暇の付与、その他働きながら子を養育しやすくするための措置のうち事業主が2つを選択

・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。

・子の看護休暇を子の行事参加等の場合も取得可能とし、対象となる子の範囲を小学校3年生(現行は小学校就学前)まで拡大するとともに、勤続6月未満の労働者を労使協定に基づき除外する仕組みを廃止する。

・3歳になるまでの子を養育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。

・妊娠・出産の申出時や子が3歳になる前に、労働者の仕事と育児の両立に関する個別の意向の聴取・配慮を事業主に義務付ける。

### ●育児休業の取得状況の公表義務の拡大や次世代育成支援対策の推進・強化

・育児休業の取得状況の公表義務の対象を、常時雇用する労働者数が300人超(現行1,000人超)の事業主に拡大する。

・次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画策定時に、育児休業の取得状況等に係る状況把握・数値目標の設定を事業主に義務付ける。

・次世代育成支援対策推進法の有効期限(現行は令和7年3月31日まで)を令和17年3月31日まで、10年間延長する。

## ●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

- ・労働者が家族の介護に直面した旨を申し出た時に、両立支援制度等について個別の周知・意向確認を行うことを事業主に義務付ける。
- ・労働者等への両立支援制度等に関する早期の情報提供や、雇用環境の整備(労働者への研修等)を事業主に義務付ける。
- ・介護休暇について、勤続6月未満の労働者を労使協定に基づき除外する仕組みを廃止する。
- ・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。

上記以外でも、雇用保険法の一部を改正する法案についても、2月9日、国会に提出されており、以下についての検討がされました。

## ●雇用保険の適用拡大(令和10年10月1日～)

- ・雇用保険の被保険者の要件のうち、週所定労働時間を「20 時間以上」から「10 時間以上」に変更し、適用対象を拡大する。

## ●育児休業給付に係る安定的な財政運営の確保

- ・育児休業給付の国庫負担の引下げの暫定措置を廃止する。  
※本来は給付費の1/8だが、暫定措置で1/80とされている。
- ・育児休業給付の保険料率を引き上げつつ(0.4%→0.5%)、保険財政の状況に応じて引き下げ(0.5%→0.4%)られるようにする。  
※当面の保険料率は現行の0.4%に据え置きつつ、今後の保険財政の悪化に備えて、実際の料率は保険財政の状況に応じて弾力的に調整。

さらに、4月1日からは、民間企業の障がい者の法定雇用率が2.5%へ引き上げられます。時間外労働の上限規制の適用猶予も終了となります。多様な働き方が求められ、目まぐるしく制度が変わりますので、置いてきぼりにならないよう、世の中の動向を常にチェックしていくことが大切です。

以上

## <個別相談の実施>

次世代法に関する「行動計画の策定・届出」「認定・認証の取得」などについて、ご要望をいただければ、次世代育成支援対策推進員(特定社会保険労務士)がお伺いして個別相談にお応えいたします。お気軽にご連絡ください。

神奈川県経営者協会 TEL 045-671-7060