

**◆法改正への対応準備はできていますか？**

次世代育成に係る主な法律において、続々と法改正が予定されています。

3月にお知らせしたときは改正案でしたが、今回は国会にて可決・成立し、施行日が決定した正式な情報として改めて掲示いたしました。

皆様の会社では、これらへの対応は万全でしょうか。

以下に主な法改正情報を提示いたします。

【次世代育成支援対策推進法】

- 2025年3月31日までとなっていた法律の有効期限が、2035年3月31日までに延長されました。

法律の期限延長にともない、くるみん認定制度も継続されます。

- 2025年4月1日より、育児休業取得等に関する状況把握・数値目標設定が義務付けられます。

従業員数100人超の企業は、一般事業主行動計画策定時、又は内容変更時に

- ・計画策定時の育児休業取得状況や労働時間の状況把握等（PDCAサイクルの実施）
- ・育児休業取得状況や労働時間の状況に関する数値目標の設定

が義務付けられます。

なお、従業員数100人以下の企業は、努力義務の対象です。また、施行日以降に開始（又は内容変更）する行動計画から義務の対象となります。

【育児・介護休業法】

- 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。

- ・3歳以上、小学校就学前の子を養育する労働者に関する柔軟な働き方を実現するための措置
- ・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・意向確認の措置

- 2025年4月1日より、所定外労働の制限（残業免除）の対象が拡大されます。

- ・小学校就学前の子を養育する労働者が請求可能に

- 2025年4月1日より、育児のためのテレワークの導入が努力義務化されます。

- ・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ます。

- 2025年4月1日より、子の看護休暇が見直されます。

名称：「子の看護等休暇」

対象となる子の範囲：小学校3年生修了までに延長

取得事由：感染症に伴う学級閉鎖等、入園(入学)式、卒園式を追加

労使協定の締結により除外できる労働者：「週の所定労働日数が2日以下」のみに

- 仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取・配慮が事業主の義務になります。

- ・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聴取・配慮が事業主に義務づけられます。

- 2025年4月1日より、育児休業取得状況の公表義務が300人超の企業に拡大されます。

- ・従業員数300人超の企業に、男性労働者の育児休業取得率等の公表が義務付けられます。

●2025年4月1日より、介護離職防止のための個別の周知・意向確認、雇用環境整備等の措置が事業主の義務になります。

- ・介護に直面した旨の申出をした労働者に対する個別の周知・意向確認の措置
- ・介護に直面する前の早い段階(40歳等)での両立支援制度等に関する情報提供
- ・仕事と介護の両立支援制度を利用しやすい雇用環境の整備
- ・要介護状態の対象家族を介護する労働者がテレワークを選択できるよう事業主に努力義務
- ・介護休暇について、引き続き雇用された期間が6か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

【健康保険法・厚生年金保険法】

●2024年10月からの短時間労働者に対する健康保険・厚生年金保険の適用拡大

現在、厚生年金保険の被保険者数が101人以上の企業等で働く短時間労働者は、健康保険・厚生年金保険(社会保険)の加入対象となっています。この短時間労働者の加入要件がさらに拡大され、2024年10月から厚生年金保険の被保険者数が51人以上の企業等で働く短時間労働者の社会保険加入が義務化されます。

管轄の年金事務所では、事業主・従業員の方向けの説明会や、適用拡大に関する相談に社会保険労務士等の専門家を派遣しています。

また、キャリアアップ助成金の社会保険適用時処遇改善コースを活用することで、短時間労働者を新たに社会保険に適用した際に、手当等の支給、賃上げ、労働時間の延長等を実施した場合に助成金を申請することができます。

【個別相談の実施】

次世代育成支援対策推進法に関する「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

<http://www.kana-keikyo.jp/consult/pdf/jisedai.pdf>