



社労士のつぶやき(98) 育児介護休業法の大幅改正

不謹慎な話ですが、この4月1日と10月1日に育児介護休業法が改正されることは知りつつも、「顧問先で育休発生することも暫く無いし、そのとき対応すればいいか」と軽く考えていました。そんな時に就業規則の変更依頼が無い込んだのです。社長が社員から「看護休暇の改正で子どもの幼稚園の運動会に参加できますね」問いかけられ、「そりゃホンマか？」と。いやいや、と重い腰（腹？）を上げたら、トンデモない認識間違いでした。

●育児介護休業法の改正と就業規則

法律や条例は、1か所改正すれば連鎖的にあちこち変更せねばなりません。就業規則も然りで、今回の育児介護休業法改正により大幅な変更を求められます。先ほどの看護休暇は、今まで小学校に上がる前の子の看護等だけでしたが、改正で子どもの入園（学）式・卒園式、インフルエンザによる学級閉鎖時の対応まで拡大されました（運動会などの行事は対象外）。これだけなら休暇欄の変更で済みますが、その他にも残業・深夜業の免除拡大や短時間勤務制度の整備・拡大があります。10月からは始業・終業の時刻の変更か、月10日以上テレワーク導入、新たな休暇制度、保育施設の設置のいずれか選択できるようにしなければなりません。さらに介護休暇制度があまり利用されていない状況を鑑み、社員が40歳に達した前後の情報提供や、妊娠・出産時と子が3歳になる前に本人から制度利用の意向を聴取することが義務付けられるのです。つまり、前述の休暇のみならず、残業などの労働時間、制度説明などの周知・研修に加え、有給か無給か、休業中は賞与や退職金の算定に影響するの否かなどの賃金問題に及び、また労働条件を会社が一方的に変更しないことなど、就業規則への明記が一層細くなるのです。

●まず理解を

社労士として大変なのは、今回の改正をちゃんと把握してアドバイスできるかということです。例えば先述の「3歳の子を養育する社員の意向」は、正確に言うと「子が1歳11か月に達した日の翌々日から2歳11か月に達する日の翌日まで」に聴取しないと違反になるのです。改正法ではつまり、会社に社員の子どもの年齢まで管理して措置を講じよと言っているのに等しい。「お前はアホか！」と社長に怒鳴られそうです。国として少子高齢化による人口減を何とかしたいという思いは理解できるのですが、あまりにも会社に負担をかけすぎている、と考える今日この頃です。気が重たいなあ。

社労士事務所アジュール 高龍弘

燃料カードの価格表【2025年4月分】

AMSカード ※共通利用可能

油種	ENEOS・Shell・COSMO
レギュラー	167.0円
ハイオク	177.0円
軽油	148.0円

【価格は税抜】

ENEOSビジネスカード

油種	ENEOS
レギュラー	170.5円
ハイオク	180.5円
軽油	144.5円

【価格は税抜】

全国共通・燃料カード ※カードはメーカーごとに発行

油種	COSMO	ENEOS	宇佐美
レギュラー	165.6～167.6円	167.4～169.4円	166.0～168.0円
ハイオク	175.6～177.6円	177.4～179.4円	176.0～178.0円
軽油	140.6～142.6円	144.9～146.9円	143.1～145.1円

【価格は税抜】

全国共通・燃料カード ※カードはメーカーごとに発行

油種	ENEOS ウイング	FLEX & TRUST カード (Shell)	宇佐美 U1	エネクスフリート
レギュラー	164.9～166.9円	167.5～169.5円	168.1～170.1円	163.3～165.3円
ハイオク	174.9～176.9円	177.5～179.5円	178.1～180.1円	173.3～175.3円
軽油	138.8～140.8円	145.0～147.0円	140.3～142.3円	140.3～142.3円

【価格は税抜】