

保育系弁護士がゆく

少子化時代をサバイブする園の護身術

第 32 号

育児・介護休業法の改正に伴う 対応の必要性

レーヴ法律事務所では、全国の園の顧問弁護士として園・先生方の
トラブル・悩みごとに対応しています。

事務所に寄せられる様々なご相談を基に、園に役立つ情報をお届けします。

レーヴ法律事務所共同代表。
慶応義塾大学法学部政治学科卒業、早稲田大学大学院法務研究
科修了。2011年に弁護士登録。

2019年に保育園・幼稚園・こ
ども園でのトラブルや法律問題を
主に扱うレーヴ法律事務所の
共同代表に就任。



弁護士
板垣 義一

Topic

2025年4月1日に改正育児・介護休業法が施行されることにより、園でもこの法改正に対応しなければなりません。園で喫緊に対応すべき事柄に絞って、要点をお伝えします。

育児に関する改正の一つ目は、子の看護休暇の見直しです。これまで、子の看護休暇については、子どもが小学校就学前で、かつ、子どもが病気・けがをしたときや予防接種等の場合に限り取得できるものでした。ところが今回の改正により、子どもが小学校3年生を終わるまでの間、病気・けが等の場合のみならず、感染症に伴う学級閉鎖や、入学式・入園式、卒園式の場合にも休暇を取得できるようになりました。なお、子の看護休暇の取得可能日数については変更ありません。

二つ目は、育児をしている職員の残業免除の拡大というもので、これまでは3歳未満の子どもを養育する職員であれば職場に対し残業を免除するよう請求ができたのですが、今回の改正により、小学校就学前の子どもを養育する職員が職場に対し残業を免除するよう請求できるようになりました。

これらの点については、制度開始の前に就業規則の見直しも必要となりますので、急いで対応してください。

介護に関する改正については、まず事業主の義務として、介護離職防止のための雇用環境の整備が求められます。介護休業・介護両立支援制度に関する研修の実施か、これらに関する相談体制を整備するかのいずれかの措置をとることが望ましいでしょう。

介護離職防止のための個別の周知・意向確認等をすべき義務も追加されました。これは、実際に介護が必要になった旨申し出てきた職員に対し、介護休業・介護両立支援制度等の内容とそれら制度を利用する場合の申出先、さらには介護休業給付金に関することも知らせなければならないというものです。これは面談か書面交付で行うことが原則です。

介護が必要になる前の段階で介護に関する制度への認識を深めさせるべきということから、職員が40歳になる前後の時期に、実際に介護が必要になった職員と同様の内容の情報を提供しなければならないともされています。

心配しないで!



学級閉鎖だって～



園の困りごと、何でもお問合せください

～園の顧問弁護士～ レーヴ法律事務所

[東京弁護士会所属]

■弁護士 / 保育士 柴田 洋平
TEL: 03-5336-3390

■弁護士 板垣 義一 ■弁護士 今西 淳浩
Email: reve.info@reve-law.jp

■弁護士 / 公認会計士 中谷 健二
HP: <https://www.reve-law.jp/>

