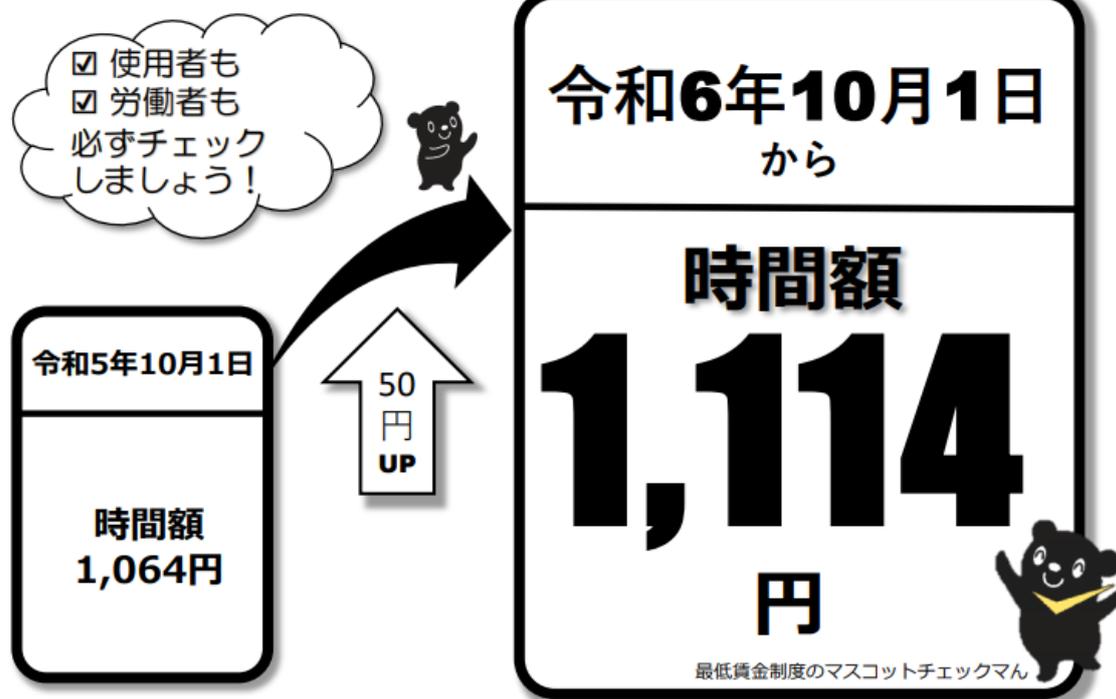


高槻ワーキングニュース

令和6年10月1日からの大阪府最低賃金をお知らせします。
使用者も、労働者も、必ず確認、最低賃金。(厚生労働省)

大阪府の最低賃金は



最低賃金との比較方法（計算方法）について

①時間給の場合	時間給 \geq 最低賃金額
②日給制の場合	日給 \div 1日の平均所定労働時間 \geq 最低賃金額
③月給制の場合	月給 \div 1年間における1か月平均所定労働時間 \geq 最低賃金額
④出来高給（請負給）の場合	賃金算定期間（賃金締切期間）に支払われた総額 \div その期間に出来高制によって労働した総労働時間 \geq 最低賃金額
①～④が混在	各賃金の1時間あたりを算出し合計した額 \geq 最低賃金額

最低賃金との比較時に含まない賃金の種類

- ①精皆勤手当・通勤手当・家族手当
- ②1か月を超える期間ごとに支払われる賃金（賞与など）
- ③臨時に支払われる賃金（結婚手当など）
- ④時間外・休日労働及び深夜労働に対する賃金

最低賃金に関する
特設サイトもご覧
ください。



育児・介護休業法 改正のポイントのご案内(令和7年4月1日施行分)

来年4月から段階的に、男女とも仕事と育児・介護を両立できるように、育児期の柔軟な働き方を実現するための措置の拡充や介護離職防止のための雇用環境整備、個別周知・意向確認の義務化などの改正が行われます。

1 子の看護休暇の見直し

義務 就業規則等の見直し

改正内容	施行前	施行後
対象となる子の範囲の拡大	小学校就学の始期に達するまで	小学校3年生修了まで
取得事由の拡大(③④を追加)	①病気・けが ②予防接種・健康診断	①病気・けが ②予防接種・健康診断 ③感染症に伴う学級閉鎖等 ④入園(入学)式、卒園式
労使協定による継続雇用期間6か月未満除外規定の廃止	<除外できる労働者> ①週の所定労働日数が2日以下 ②継続雇用期間6か月未満	<除外できる労働者> ①週の所定労働日数が2日以下 ※②を撤廃
名称変更	子の看護休暇	子の看護 等 休暇

※ 取得可能日数は、現行日数(1年間に5日、子が2人以上の場合は10日)から変更ありません。

2 所定外労働の制限(残業免除)の対象拡大

義務 就業規則等の見直し

改正内容	施行前	施行後
請求可能となる労働者の範囲の拡大	3歳未満の子を養育する労働者	小学校就学前 の子を養育する労働者

3 短時間勤務制度(3歳未満)の代替措置にテレワーク追加

選択する場合は
就業規則等の見直し

改正内容	施行前	施行後
代替措置(※)のメニューを追加	<代替措置> ①育児休業に関する制度に準ずる措置 ②始業時刻の変更等	<代替措置> ①育児休業に関する制度に準ずる措置 ②始業時刻の変更等 ③テレワーク

※ 短時間勤務制度を講ずることが困難と認められる具体的な業務があり、その業務に従事する労働者がいる場合にのみ、労使協定を締結し除外規定を設けた上で、代替措置を講ずることとなります。

4 育児のためのテレワーク導入

努力義務 就業規則等の見直し

3歳未満の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。

5 育児休業取得状況の公表義務適用拡大

義務

改正内容	施行前	施行後
公表義務の対象となる企業の拡大	従業員数1,000人超の企業	従業員数 300人超 の企業

6 介護休暇を取得できる労働者の要件緩和

労使協定を締結している場合は
就業規則等の見直し

改正内容	施行前	施行後
労使協定による継続雇用期間 6か月未満除外規定の廃止	<除外できる労働者> ①週の所定労働日数が2日以下 ②継続雇用期間6か月未満	<除外できる労働者> ①週の所定労働日数が2日以下 ※②を撤廃

7 介護離職防止のための雇用環境整備

義務

介護休業や介護両立支援制度等(※)の申出が円滑に行われるようにするため、事業主は以下の①～④いずれかの措置を講じなければなりません。

- ① 介護休業・介護両立支援制度等に関する**研修の実施**
- ② 介護休業・介護両立支援制度等に関する相談体制の整備(相談窓口設置)
- ③ 自社の労働者の介護休業取得・介護両立支援制度等の利用の**事例の収集・提供**
- ④ 自社の労働者へ介護休業・介護両立支援制度等の**利用促進に関する方針の周知**

8 介護離職防止のための個別の周知・意向確認等

義務

(1) 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

介護に直面した旨の申出をした労働者に対して、事業主は介護休業制度等に関する以下の事項の周知と介護休業の取得・介護両立支援制度等の利用の意向の確認を、個別に行わなければなりません。

※ 取得・利用を控えさせるような個別周知と意向確認は認められません。

周知事項	①介護休業に関する制度、介護両立支援制度等(制度の内容) ②介護休業・介護両立支援制度等の申出先(例:人事部など) ③介護休業給付金に関すること
個別周知・意向確認の方法	①面談 ②書面交付 ③FAX ④電子メール等 のいずれか 注:①はオンライン面談も可能。③④は労働者が希望した場合のみ

(2) 介護に直面する前の早い段階(40歳等)での情報提供

労働者が介護に直面する前の早い段階で、介護休業や介護両立支援制度等の理解と関心を深めるため、事業主は介護休業制度等に関する以下の事項について情報提供しなければなりません。

情報提供期間	①労働者が40歳に達する日(誕生日前日)の属する年度(1年間) ②労働者が40歳に達した日の翌日(誕生日)から1年間 のいずれか
情報提供事項	①介護休業に関する制度、介護両立支援制度等(制度の内容) ②介護休業・介護両立支援制度等の申出先(例:人事部など) ③介護休業給付金に関すること
情報提供の方法	①面談 ②書面交付 ③FAX ④電子メール等 のいずれか 注:①はオンライン面談も可能

9 介護のためのテレワーク導入

努力義務

就業規則等の見直し

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に措置を講ずることが、事業主に**努力義務化**されます。

詳しくは、
『育児・介護休業法特設サイト』へ！



育児休業法特設サイト



介護休業法特設サイト

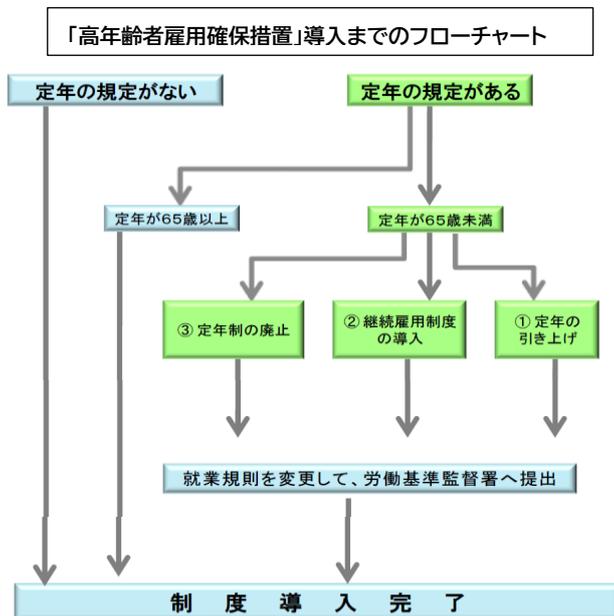
事業主の皆様へ

経過措置期間は2025年3月31日までです 4月1日以降は別の措置により、 高齢者雇用確保措置を講じる必要があります

高齢者雇用安定法は、少子高齢化が急速に進行し人口が減少する中で、経済社会の活力を維持するため、働く意欲がある誰もが年齢にかかわらずその能力を十分に発揮できるよう、高齢者が活躍できる環境整備を図る法律で、高齢者の雇用については次のようなルールがあります。

- ① 65歳までの雇用機会の確保
- ② 70歳までの就業機会の確保
- ③ 中高年齢離職者に対する再就職の援助
- ④ 高齢者雇用に関する届出
- ⑤ 継続される有期雇用労働者の無期転換申込権の特例

なかでも「① 65歳までの雇用機会の確保」の実現のため、事業主は、2025年(令和7年)4月1日以降、経過措置の終了に伴い、以下に記した3つの措置のいずれかを講じる必要があります。



- (1) 定年制の廃止
- (2) 65歳までの定年の引き上げ
- (3) 希望者全員の65歳までの継続雇用制度の導入

※高齢者雇用確保措置

高齢者雇用安定法第9条第1項に基づき、定年を65歳未満に定めている事業主は、雇用する高齢者の65歳までの安定した雇用を確保するための措置を講じなければなりません。

※ここで注意したいのは、「65歳定年制」が義務化となったわけではありません。例えば、定年を65歳未満に定めている企業が、65歳までの「継続雇用制度」を設けた場合は、「定年は60歳のまま希望者のみを65歳まで雇用を継続する」ということで、労働者が継続雇用を希望しなければ、60歳で定年退職をすることもできます。

また、事業主は以下のような高齢者が働きやすい環境を整えることも望まれています。

- ア 作業設備の改善
- イ 高齢者の職域の改善
- ウ 短時間勤務等の雇用形態の多様化をはじめとする雇用管理制度の改善

これらを支援する助成金等の制度もあります。詳しくは厚生労働省のHP→



～次回の高槻ワーキングニュースは令和7年3月25日発行予定です～