



# 労政ニュース

編集・発行 東大阪市荒本北1丁目1番1号 東大阪市役所 都市魅力産業スポーツ部  
労働雇用政策室 TEL 06-4309-3178 FAX 06-4309-3846

会社・お店の  
＜福利厚生＞は  
『ゆとりと共済』に  
ゆとりと共済事務局  
TEL 06-4309-2315

## 1 ◆大阪府最低賃金のお知らせ◆

最低賃金の件名	時間額(発行年月日)	適用の範囲
大阪府最低賃金	1,114円 (令和6年10月1日)	大阪府内の事業場で働くすべての労働者とその使用者
特定最低賃金件名	時間額(発行年月日)	適用が除外される方
塗料製造業	1,120円 (令和6年12月1日)	次の業務に主として従事する方 (1)18歳未満又は65歳以上の方 (2)雇入れ後3月未満の技能習得中の方 (3)清掃又は片付けの業務に主として従事する方
鉄鋼業	1,120円 (令和6年12月1日)	
はん用・生産用・業務用機械器具製造業、暖房装置・配管工事用附属品、金属線製品製造業、船舶製造・修理業、船用機関製造業	1,127円 (令和6年12月1日)	
電子部品・デバイス・電子回路、電気機械器具・情報通信機械器具製造業	1,127円 (令和6年12月1日)	
自動車・同付属品製造業	1,119円 (令和6年12月1日)	
非鉄金属・同合金圧延業、電線・ケーブル製造業	1,114円	次の業務に主として従事する方(1)手作業による包装又は袋詰め業務 (2)部品の組立て又は加工の業務のうち、手工具又は小型動力工具を使用して行う組線、取付け、かしめ、巻線若しくは刻印の業務
自動車小売業	大阪府最低賃金を適用 (令和6年10月1日)	
		備考
		(注)地域別最低賃金と特定賃金の両方の適用を受けられる場合には、高いほうの最低賃金が適用されます。

## 2 育児・介護休業法改正ポイントのご案内

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を行いました。

◇令和7(2025)年4月1日から施行 ※10月1日からの施行内容については次号以降で掲載

### Point 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。

### Point 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

### Point 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。

### Point 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。

### Point 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

・公表内容は、男性の「育児休業等の取得率」または「育児休業等と育児目的休暇の取得率」です。  
・年1回、公表前事業年度の終了後おおむね3か月以内に、インターネットなど、一般の方が閲覧  
できる方法で公表してください。・より具体的な公表内容や算出方法はこちらをご確認ください。  
[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/000103533\\_00006.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/000103533_00006.html)



**Point 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> 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

**Point 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
- ◆①～④のうち複数の措置を講ずることが望ましいとされています。

※ i 介護休暇に関する制度、ii 所定外労働の制限に関する制度、iii 時間外労働の制限に関する制度、iv 深夜業の制限に関する制度、v 介護のための所定労働時間の短縮等の措置

**Point 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

※ i 情報提供に当たっては、「介護休業制度」は、介護の体制を構築するため一定期間休業する場合に対応するものなど、各種制度の趣旨・目的を踏まえて行うこと ii 情報提供の際に、併せて介護保険制度について周知することが望ましいとされています。

**Point 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。

# 従業員 の スキル アップ を !

～従業員のスキルアップを目的に OFF-JT※1 や OJT※2 に取り組む事業主を対象に、研修費用や賃金の一部を助成する「人材開発支援助成金」を活用しませんか。～

◆ 助成金はいくつかのコースがありますが、ここでは 4 つのコースを紹介します。

① 人材育成支援コース

◎職務に関連した知識や技術の習得させるために 10 時間以上の OFF-JT や中核人材を育てるために OJT と OFF-JT を組み合わせた 6 ヶ月以上の訓練を行う場合に対象。  
・助成されるのは、賃金助成額 1 人あたり 760 円/時（※中小企業以外は 380 円/時）と社外の講師への謝礼や会場使用料などの経費です。経費の助成率は、正社員を対象に訓練した場合は 45%（※中小企業以外は 30%）です。

②「人への投資促進コース」

◎高度なデジタルスキルや IT 能力の育成を目指す訓練、定額制サービス（サブスクリプション）による訓練を実施する場合に助成率が高いコースです。  
・助成されるのは、賃金助成額 1 人あたり 960 円/時（※中小企業以外は 480 円/時）と社外の講師への謝礼や会場使用料などの経費です。経費の助成率は、60～75%（※中小企業以外は 45～60%）です。

③「教育訓練休暇等付与コース」

◎従業員の自発的な職業能力開発の機会の確保を促進することを目指し、有給の教育訓練休暇制度を導入・実施した場合に対象。  
・助成されるのは、制度導入・実施助成費として 1 事業主あたり 30 万円です。

④「事業展開等リスキリング支援コース」

◎新しい事業展開や新分野への進出に必要な知識や技能を習得する訓練を受ける場合に対象。  
・助成されるのは、賃金助成額 1 人あたり 760 円～960 円/時（※中小企業以外は 380 円～480 円/時）と社外の講師への謝礼や会場使用料などの経費です。経費の助成率は、75%（中小企業以外は 60%）です。

※1 OFF-JT とは、企業の事業活動と区別して業務の遂行の過程外で行われる訓練 ※3 助成額には上限があります。

※2 OJT とは、適格な指導者の下、企業内の事業活動の中で行われる実務を通じた訓練

◎活用例-1 「人への投資促進コース」の活用例として、高度なデジタル分野の核となる人材を育成するため、外部機関が実施する「プロジェクトマネージャ試験対策講座」を受講。助成額は受講料の 75%と 30 時間の受講時間に対する中小企業への賃金助成は 1 人あたり 960 円/時間

◎活用例-2 「事業展開等リスキリング支援コース」の活用例として、新たにリフォーム工事の中核となる人材を育成するため、外部機関が実施する「水廻り・内装コース」を受講。助成額は受講料の 75%と 20 時間の受講時間に対する中小企業への賃金助成は 1 人あたり 960 円/時間

⑤その他の「助成金コース」について

◎その他の「助成金コース」や詳細については、厚生労働省ホームページでご確認いただけます。

電子申請も  
できるよ

こちら

