

日本会计・税务实务资讯

题目：日本《育儿与护理休暇法》最新修订

近年来，随着日本少子化和老龄化的加剧，劳动者因育儿或家庭护理而被迫离职的情况不断增加。为了应对这一社会问题，日本不断修改《育儿与护理休暇法》，以帮助劳动者实现工作与家庭责任的平衡。2025 年的最新修订，尤其强调了促进男性参与育儿和防止护理离职的重要性。

【育儿与护理休暇法】

一、制度概要

《育儿与护理休暇法》（正式名称：育儿休假、护理休假等关于从事育儿或家庭护理的劳动者福利的法律）于 1991 年制定，旨在为从事育儿或护理工作的劳动者营造安心工作的环境。该法律规定了育儿休假、护理休假及其他支援制度。根据近期修订内容，自 2025 年 4 月起将分阶段实施新制度。法律修订公布日期：2024 年 5 月 24 日。主要修订内容施行日期：2025 年 4 月 1 日起（灵活工作方式、子女护理假等制度调整）部分义务强化措施（如意向确认义务等）将于 2025 年 10 月 1 日后施行。

二、主要修订内容

項目	改正前	改正后
子女看护休暇	对象子女仅限 “小学校入学前”、取得	对象扩大至完成小学三年级为止
	理由仅限疾病 / 受伤 / 疫苗接种 / 健康检查。	取得理由增加 “感染症相关的学级停课等” “参加入园 / 入学式、” 等。
	雇佣期不满 6 个月者在某些情况下除外	雇佣未满 6 个月者的除外规则废止
加班免除	此前仅适用于抚养未满 3 岁子女的劳动者	修订后，扩大至所有 “未满入学年龄子女” 的抚养者均可申请加班免除。
灵活工作方式	短时工作制度	在短时工作制度的基础上，新增远程办公、弹性上下班时间等方式，作为企业必须考虑的替代措施。
信息公开义务	1000 人以上企业育儿休业取得率等信息的公开义务	适用范围由 “1000 人以上企业” 扩大至 “超过 300 人企业”
护理休假与护理支援制度	取得条件等有一定限制；企业对制度周知、支持、照顾工作与护理并重环境不均	放宽护理休假的取得条件，将短期雇佣劳动者纳入适用范围。同时，企业必须设立咨询窗口并向员工充分宣传相关制度。

三、企业注意事项

为了遵守这些改正并尽量减少法律风险，企业应尽快落实以下事项：

1. 企业需要再在此改正前更新就业规则，内部制度。
2. 提高制度周知与意向确认。

修改制度后，向员工说明修改后的内容，申请流程。

员工如果不知道制度变动，也可以依据新法律主张权利，即使企业规章还没更新也不影响法律义务。

3. 远程办公与弹性工作制度的推行

为育儿期及护理期的员工建立灵活的工作方式选择机制（远程办公、上下班时间调整等）。

4. 育儿休假使用情况公示义务准备

员工人数超过 300 人的企业，需建立育儿休假使用率的统计、报告及公示机制。

5. 完善护理休假与支援制度

针对需要照料家属的员工设计配套制度（护理休假、咨询窗口、信息提供等），从防止离职的角度完善工作环境。

六、总结：

这次修订在加强劳动者权利保障的同时，也加重了企业在制度完善和人力调整方面的负担。

尤其是中小企业，如何落实灵活工作制度仍是一大挑战。对中小企业来说，准备与制度实施相关的资源、人力、管理流程可能有挑战。请与专业人士进行咨询，尽早调整建立制度，减少法律风险。