

# NEWS Club OVA

## 第67号

### 育児介護休業法の改定について

社会保険労務士事務所  
ならいメンタルヘルスオフィス  
代表 奈良井友彦



2025年3月30日発行

## 育児介護休業法の改定について

育児介護休業法が令和7年4月に改定されます。

主な改正点は、看護休暇の対象範囲及び取得事由の拡大、所定時間外の制限の対象範囲の拡大、協定書による看護休暇及び介護休暇の除外対象者の縮小等、育児介護に関する制度の拡充が図られました。また、出産後休業支援給付金や育児時短就業給付金の新設など公的給付の拡大も図られ、ますます、育児や介護と仕事を両立する為の環境が整ってきました。

しかし、今回、一番、注目した改定は、育児休業給付金の支給対象期間延長の手続きに関する改定です。

育児休業給付金は原則、育児休業の対象となった子が1歳に達するまで受給できますが、1歳の時点で、保育園などに入所できない場合は、1歳6か月まで延長でき、1歳6か月の時点で再度、入所できない場合は2歳まで延長して受給することが出来ます。

育児休業というのは育児と仕事の両立のための制度です。

あくまでも復職する事が前提になっています。ところが、育児休業を取得している人の中には、復職する意思がないにもかかわらず、育児休業給付金を受給する為に、支給対象期間を延長しながら、2年間会社に籍を置き、支給対象期間延長の終了と共に退職するケースが少なからず見られました。

いままでは、市区町村の発行する「入所保留通知書」又は「入所不承諾通知書」を提出すれば、無条件で支給対象期間を延長できました。しかし、4月からは、支給対象期間延長申請の際には、「入所保留通知書」又は「入所不承諾通知書」と共に「延長事由認定申告書」と市区町村に保育所等の利用申し込みを行ったときの「申込書の写し（全ページ）」が必要になり、厳格な審査を行います。審査の上で、保育所等への入所の意思や速やかな職場復帰の意思がないことが明白な場合は延長は認められません。

どの程度まで厳格に運用するのかは、分かりませんが、制度の悪用を防止するためにも、厳格に運用してもらいたいと思います。

★奈良井先生に関する情報

FacebookまたはYoutubeから直接相談が可能です。

<https://www.facebook.com/narai.office/>

【facebook】



<https://www.youtube.com/@user-hg7ks1fm7u>

【youtube】

