

正 誤 表

「2025 年版 働く女性と労働法」（令和 7 年 6 月発行）冊子内の記載に誤りがございました。

誠に申し訳ございませんが、下記のとおり訂正いたします。

【訂正箇所】

頁	該当箇所	正	誤
P161 最下段	①育児・介護休業法の目的 と基本的理念 ■男女がともに働く権利と育 児・介護の両立	② 所定外労働の制限（残業免除）の対象となる労働者の範囲を、小学校就学前の子（ 改正前 は 3 歳になるまでの子）を養育する労働者に拡大する（令和 7 年 4 月 1 日施行）。	② 所定外労働の制限（残業免除）の対象となる労働者の範囲を、小学校就学前の子（現行は 3 歳になるまでの子）を養育する労働者に拡大する（令和 7 年 4 月 1 日施行）。
P210	⑮所定外労働の制限 ■所定外労働の制限の終了事由	（１）育児を行う労働者 所定外労働の制限の期間は、労働者の意思にかかわらず、以下の場合に終了します。 ① 子を養育しないこととなった場合（子の死亡等） ② 小学校就学の始期に達した場合 ③ 所定外労働の制限を受けている労働者について、産前産後休業、育児休業、産後パパ育休（令和 4 年 10 月 1 日適用）又は介護休業が始まった場合 子を養育しないこととなった場合は、労働者はその旨を事業主に通知しなければなりません。	（１）育児を行う労働者 所定外労働の制限の期間は、労働者の意思にかかわらず、以下の場合に終了します。 ① 子を養育しないこととなった場合（子の死亡等） ② 子が 3 歳に達した場合 ③ 所定外労働の制限を受けている労働者について、産前産後休業、育児休業、産後パパ育休（令和 4 年 10 月 1 日適用）又は介護休業が始まった場合 子を養育しないこととなった場合は、労働者はその旨を事業主に通知しなければなりません。